

Markus Kosunen & Juho-Heikki Lavander

YHTEISTYÖTÄ VAIKO YHTEISTÄ TYÖTÄ?

Tutkimus työalarajoja ylittävästä ja purkavasta toiminnasta Lapuan hiippakunnassa

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö
Joulukuu 2016**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Joulukuu 2016	Tekijät Markus Kosunen & Juho-Heikki Lavander
Koulutusohjelma Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö		
Työn nimi YHTEISTYÖTÄ VAIKO YHTEISTÄ TYÖTÄ? Tutkimus työalarajoja ylittävästä ja purkava toiminnasta Lapuan hiippakunnassa		
Työn ohjaaja KT Reetta Leppälä	Sivumäärä 74+2	
Työelämäohjaaja Hiippakuntasihtööri Kai Jantunen, Lapuan hiippakunnan hiippakuntatoimisto		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitä työalarajoja ylittävä ja purkava toiminta tarkoittaa seurakuntien työssä, ja kuinka valmiita Lapuan hiippakuntaan kuuluvien seurakuntien kasvatustyöntekijät olisivat muuttamaan työtään kohti laaja-alaisempaa yhteistyötä seurakunnan sisällä. Opinnäytetyössä tutkittiin minkälaisia uhkia ja mahdollisuuksia uuden työtavan omaksuminen luo työntekijöille kuin myös seurakuntalaisille. Seurakuntien kasvatustyöntekijöiltä selvitettiin työn nykyistä tilannetta sekä tulevaisuuden työnäkyä. Opinnäytetyötä varten Lapuan hiippakunnan alueelta haastateltiin yhdeksää kasvatustyöntekijää seitsemästä eri seurakunnasta.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että Lapuan hiippakuntien työntekijöiden tekemä työ vastaa suurilta osin työntekijöiden toimintaympäristön tarpeisiin. Työnäkyä seuraavan viiden vuoden ajalta ohjasi suuresti kirkon resurssien hupeneminen ja halu vastata entistä tehokkaammin seurakuntalaisten tarpeisiin. Työntekijöiden valmiudet omaksua ja ottaa vastaan uusi työtapa olivat hyvät, ja työaloja ylittävä ja purkava työtapa nähtiin vahvasti tulevaisuuden tapana tehdä seurakuntatyötä. Haasteina kuitenkin koettiin prosessin pituus, tehdyn muutoksen mahdollinen laajuus sekä työntekijöiden yksilöllisen työtaakan mahdollinen lisääntyminen. Muutoksessa myös pelättiin persoonallisen työotteen toteuttamisen mahdollisuuksien vähenemistä. Lapuan hiippakunnan työntekijät kuitenkin kokivat olevansa valmiita muutokseen kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa, ja osassa seurakunnista tämänlaista työtapaa oli jo osittain toteutettu.</p>		

Asiasanat Kasvatustyö, kirkko, muutos, nuorisotyö, seurakunta, seurakunnan työntekijät, työalarajoja ylittävä ja purkava toiminta, työalat, yhteistyö.
--

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date December 2016	Authors Markus Kosunen & Juho-Heikki Lavander
Degree programme Bachelor of Humanities, Community Educator		
Name of thesis ARE WE WORKING TOGETHER OR ARE WE WORKING TOWARDS COMMON DESTINATION? Study about crossing the branches of boundaries in congregational work in diocese of Lapua.		
Instructor Ed.D Reetta Leppälä	Pages 74+2	
Supervisor Secretary of diocese Kai Jantunen, Diocese office of Lapua.		
<p>The purpose of this thesis was to find out what crossing the lines of work means in the congregational context, and how ready the youth workers of Lapua diocese would be to embrace this new way of working. Possibilities and potential challenges of crossing the branches of boundaries in congregational work were also studied from the perspectives of employees and parishioners. Current standings and future outlooks of congregational education were also studied. For this thesis nine youth workers were interviewed from seven different parishes.</p> <p>The study revealed that work of youth workers mostly answers to the needs and summons of their area of work, and the outlook of the future was determined by the decrease of resources and the desire to answer the needs of parishioners even more completely. Readiness of employees to embrace this new way of working was found out to be quite good, and crossing the branches of boundaries was seen as the way of the future. Potential challenges were seen in the length of the process and in the magnitude of change. Youth workers felt that the needs of parishioners can be answered even more thoroughly when the lines of work are more openly crossed. Employees of Lapua diocese felt that they are ready to change their way of working, and this new way of working was already applied in some form in some of the congregations.</p>		

Key words

Change, church, educational work, collaboration, crossing the branches of boundaries in congregational work, employees of church, lines of work, parish, youth work.

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 KIRKKO TYÖYHTEISÖNÄ JA ORGANISAATIONA	4
2.1 Kirkon organisaatorakenne	4
2.2 Seurakuntavirat	6
2.2.1 Seurakuntavirkojen historia	7
2.2.2 Seurakuntavirat nykypäivänä	8
2.3 Johtaminen	9
2.4 Muutosjohtaminen	11
2.5 Verkottuminen ja verkostoituminen.....	12
2.6 Moniammatillinen yhteistyö	13
2.7 Seurakuntien yhteiskunnalliset ja taloudelliset haasteet.....	14
3 KIRKON NUORISOTYÖ.....	17
3.1 Yleistä nuorisotyöstä	17
3.2 Kirkon nuorisotyön historia	18
3.3 Kirkon nuorisotyö nykypäivänä	20
3.3.1 Varhaisnuorisotyö.....	20
3.3.2 Nuorisotyö	21
3.3.3 Nuoret aikuiset	22
3.4 Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaminen	24
3.5 Nuorisotyön yhteistyöverkosto	27
4 TYÖALARAJOJA YLITTÄVÄ JA PURKAVA TOIMINTA.....	30
4.1 Toiminnan lähtökohdat	30
4.2 Työalараjoja ylittävään ja purkavaan toimintaan johtava prosessi	33
4.3 Muutosprosessin edellytykset.....	35
4.4 Toiminnan haasteet ja mahdollisuudet	36
4.5 Toiminnan seurauksia.....	38
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	40
5.1 Tutkimusongelmat.....	40
5.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus.....	42
5.3 Tutkimuksen kohderyhmä.....	45
5.4 Tutkimuksen analysointi ja luotettavuus	46

6 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	49
6.1 Työn laadun arvioinnista ja kehittämisestä.....	49
6.2 Haasteisiin vastaamisesta	51
6.3 Tulevaisuuden näkymät	53
6.4 Muutosvalmiudet	54
6.5 Työajattelun muuttuessa	56
6.6 Työaloja ylittävän ja purkavan toiminnan mahdollisuudet ja haasteet	57
6.7 Johtopäätökset	59
7 POHDINTA	65
LÄHTEET	69
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Suomen ev.lut. kirkon hallintokaavio.....	5
KUVIO 2. Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen	24
KUVIO 3. Vihdin mallin mukainen prosessikaavio.....	32
KUVIO 4. Vihdin mallin mukainen tehdyn työn kartoituksen nelikenttä	34
KUVIO 5. Haastatteluiden aikataulu ja kestot.....	44
KUVAT	
KUVA 1. Kohderyhmäseurakuntien sijainti kartalla.....	45

1 JOHDANTO

Alone we can do so little, together we can do so much. – Helen Keller

Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa työalojen ja työntekijöiden välillä on pitkään tehty yhteistyötä. Yhteistyön määrä ja tärkeys on kasvanut vuosi vuodelta, kirkon resurssien vähe-
tessä ja yhteiskunnan muuttuessa. Opinnäyte sai alkunsa Lapuan hiippakunnassa syntyneestä
tarpeesta selvittää, millä tavoin seurakuntatyötä voitaisiin tehdä entistä enemmän työntekijöi-
den yhteisenä työnä. Vaikka kirkolla ja seurakunnalla on omat julkishallinnolliset velvoit-
teensa, on kaikkien työalojen ja työntekijöiden yhteisen työn tarkoituksena palvella ihmisiä
Jeesuksen opettaman lähimmäisen rakkauden kautta. Tällä vahvemmalla yhteisen työn teke-
misellä voitaisiinkin taistella resurssien vähenemistä, kuin myös työntekijöiden lisääntyntä
työtaakkaa vastaan.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, millainen tilanne Lapuan hiippakunnan kasvatustyöllä
on ja millaiseksi tulevaisuuden työ mielletään kasvatustyöntekijöiden mielestä. Tutkimuk-
sessa myös selvitettiin, millaisia muutostarpeita kasvatustyöntekijät kokivat omalla työkentäl-
lään, sekä heidän valmiuksiaan muuttaa työtapaansa kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa
toimintaa. Näiden kysymysten avulla kyettiin tarkastelemaan, kohtaako työalarajoja ylittävän
ja purkavan toiminnan lähtökohdat ja päämäärät niitä haasteita ja tavoitteita, mitä kasvatus-
työntekijät kokivat työkentällään olevan. Tutkimusta varten haastateltiin yhdeksää seurakun-
nallista kasvatustyötä tekevää työntekijää, jotka olivat töissä seitsemässä eri seurakunnassa.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään kirkkoa organisaationa kuin myös sen virkojen
historiaa ja nykytilannetta. Näin päästään ymmärrykseen siitä, mistä nykyinen työala-ajattelu
on lähtenyt ja miten se nykypäivänä määrittää seurakuntien tekemää työtä. Teoriaosuudessa
käsitellään myös johtamista yleisellä tasolla, sekä mitä muutostilanne vaatii johtajilta ja muilta
esimiehiltä. Lisäksi selvitetään mitä verkottuminen ja verkostoituminen tarkoittavat, sekä käy-

dään läpi moniammatillista yhteistyötä ja sen peruslähtökohtia. Opinnäytetyössä luodaan katsaus seurakuntien nykypäivän yhteiskunnallisiin ja taloudellisiin haasteisiin – haasteisiin, joihin pyrittiin löytämään menettelymalleja ja ratkaisuja tutkimuksen kautta. Näitä yhteiskunnallisia ja taloudellisia haasteita luovat niin kirkosta eroamiset, kuin myös resurssien ja työntekijöiden väheneminen.

Nuorisotyö on työkenttänä hyvin laaja. Työkenttä pitää sisällään varhaisnuoret (7-14-vuotiaat), nuoret (15-18-vuotiaat) ja nuoret aikuiset (18-29-vuotiaat), joiden kanssa toimiessaan nuorisotyöntekijä on todistamassa monia kehityksen vaiheita. Näiden vaiheiden aikana nuorisotyöntekijä toimii kasvun tukijana sekä kasvun mahdollistajana. Kirkon nuorisotyöntekijän tehtäviin kuuluu tämän lisäksi kristillisen kasvatuksen toteuttaminen ja tukeminen yhdessä vanhempien kanssa, sekä toimia kasvatuskumppanuudessa perheiden kanssa ja heidän tukena. Opinnäytetyössä tarkastellaan kirkon nuorisotyöntekijän työkentän laaja-alaisuutta, kuin myös kirkon nuorisotyöntekijän ydinsaamisen eri osa-alueita. Lisäksi tutustutaan nuorisotyön yhteistyöverkostoihin, ja niiden hyötyihin sekä mahdollisuuksiin.

Kirkon sisällä ajatus työalojen yhteistyöstä ei ole uusi. Yhteistyö voi ilmetä kasvatuksen alojen sisäisenä yhteistyönä, esimerkiksi varhaisnuorisotyön ja perhetyön yhteisinä leireinä. Yhteistyö voi myös ilmetä työaloja ylittävänä yhteistyönä, esimerkiksi nuorisotyön ja diakoniatyön toimiessa yhdessä rippileirillä. Kuitenkin puhuttaessa työaloja ylittävästä ja purkavasta toiminnasta, tarkoitus ei ole tehdä vain yhteistyötä, vaan saattaa työntekijät yhteen yhteisen työn äärelle. Tällöin ei enää puhuta vain nuorisotyöstä, tai varhaisnuorisotyöstä, vaan silloin nämä voivat yhdistyä yhdeksi kasvatuksen tiimiksi. Tällä tiimillä on yhteinen tavoite ja työnäky, millä tavalla työtä tehdään ja mihin työllä tähdätään. Tiimillä on kartoitettuna kaikki kasvatustalan toiminnot, mitä tiimin sisällä tehdään ja heillä myös selvillä kuka mitäkin työtä tekee. Tällöin tiimin sisällä on helppo organisoida työntekijöiden yhteistyötä ja hyödyntää yksittäisten työntekijöiden erikoisosaamisista, kuin myös kurottaa yhteistyön mahdollisuuksia muillekin seurakunnan työaloille.

Tässä opinnäytetyössä kerrotaan yhden mahdollisen prosessin kautta, millainen tämä uusi työtapa on, miten se on mahdollista toteuttaa ja mitä sillä on annettavanaan niin työntekijöille, kuin myös seurakuntalaisille. Työaloja ylittävistä ja purkavasta toiminnasta ei aikaisemmin ole kirjoitettu tässä laajuudessa, vaikka asiasta on paljon puhuttu esimerkiksi kasvatustyöntekijöiden keskuudessa. Tästä johtuen meidän tuli itse selvittää ja koostaa materiaali, jonka pohjalta loimme työalarajoja ylittävistä ja purkavasta toiminnasta teoretietoa. Materiaalin pääsääntöisenä lähteenä käytettiin henkilöhaastatteluumme Mirca Kukkasniemen kanssa, joka on aikanaan ollut johtamassa työtapamuutosta Vihdin seurakunnassa. Kirjoittamamme teoretiedon pohjalta pystyimme myös mallintamaan muutosprosessin eri vaiheita, ja sen vaatimuksia niin työntekijöiden kuin myös esimiesten näkökulmasta katsottuna. Kaikkea tätä tarkastellaan vahvasti kirkon nuorisotyöntekijän näkökulmasta käsin, ja koko opinnäytetyön punaisena lankana pidetään ajatusta työtapojen muutoksesta kohti työaloja ylittävää ja purkavaa työnäkyä.

Teoretiedon, tutkimusongelmien ja haastattelujen pohjalta luotiin tutkimuskokonaisuus Lapuan hiippakuntaa varten. Tutkimustulosten jälkeen vedimme teoretiedon ja tutkimuksen tulosten pohjalta johtopäätöksiä, ja loimme mahdollisimman selvän kuvan Lapuan hiippakunnan kasvatustyön tämänhetkisestä tilanteesta. Lisäksi loimme kehittämissuuntia ja ideoita niin kasvatustyön eteenpäin kehittämiseen, kuin myös työalarajoja ylittävän ja purkavan toiminnan käyttöönottoon. Opinnäytetyömme avulla sitä hankkeistavalla organisaatiolla on mahdollista saada tietoa suoraan kasvatuksen työkentältä sen nykytilanteesta, tulevaisuuden näkymistä kuin myös valmiuksista lähteä mukaan muutosprosessiin kohti työalarajoja ylittävään ja purkavaan toimintaan.

2 KIRKKO TYÖYHTEISÖNÄ JA ORGANISAATIONA

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on kansankirkko, joka on vuosisatojen saatossa muotoutunut laajaksi organisaatioksi ja työyhteisöksi, jonka toiminta koskettaa lähes jokaisen suomalaisen elämää jossain vaiheessa. Tähän suureen työyhteisöön kuuluu kokonaisuudessaan noin 20 300 eri viroissa ja työaloilla olevia työntekijöitä (Erileistuva kirkko 2016, 111). On siis aiheellista lähteä tutkimaan ja kuvaamaan kirkkoa organisaationa, jolle on pitkän historiansa aikana muodostunut omanlaisensa organisaatorakenteensa, päätöksentekonsa ja monen eri alan ammattilaisista koostuva työntekijäaineensa. Kirkolla on myös oma johtamiskulttuurinsa, tapansa näkyä ihmisten elämässä, verkostonsa kuin myös omat haasteensa ja mahdollisuutensa nykypäivän maailmassa.

2.1 Kirkon organisaatorakenne

Organisaationa Suomen evankelis-luterilainen kirkko on yksi kokonaisuus, joka jakaantuu alueperiaatteen mukaisesti hiippa- ja rovastikuntiin, sekä paikallisseurakuntiin. Kirkolliskokous, joka koostuu sekä pappis- että maallikkojäsenistä säättää yhdessä eduskunnan kanssa koko kirkkoa ohjaavaa kirkkolakia. Kirkolliskokous on se taho, joka hyväksyy kirkkojärjestyksen kirkkolain antamin valtuuksin. Tämän alla toimii kirkkohallitus, kirkon työ- ja markkinointilaitos sekä piispainkokous (KUVIO 1). Kirkkohallitus hoitaa kirkon yhteistä hallintoa, taloutta ja toimintaa, sekä valmistelee käsiteltävät asiat kirkolliskokoukselle. Kirkon työ- ja markkinointilaitoksen tehtävä on tuottaa seurakuntien virka- ja työehtosopimukset, jolloin sopimusjärjestelmä on keskitetty - kuten kuntatasollakin on tehty. Piispainkokouksen puheenjohtajana toimii arkkipiispa, joka kirkon järjestysmuodossa toimii samalla myös kirkolliskokouksen ja kirkkohallituksen puheenjohtajana. Piispainkokous käsittelee kirkon oppia ja uskoa koskevia kysymyksiä. Kokous kykenee tekemään ehdotuksia kirkolliskokoukselle, sekä antamaan lausuntoja. (Huhta 2003, 80-81; Lilja 2014, 72-73.)

KIRKOLLISKOKOUS 109 edustajaa				
Piispainkokous	Kirkkohallitus		Kirkon työmarkkinalaitos	
HIIPPAKUNNAT 9 hallinnollista aluetta				
Piispa	Tuomiokapituli		Hiippakunta- valtuusto	
SEURAKUNTATALOUDET 285 kpl vuonna 2016				
Seurakunnat		Seurakuntayhtymät		
Kirkko- neuvosto	Kirkko- valtuusto	Seurakunta- neuvostot	Yhteinen kirkkoneuvosto	Yhteinen kirkko- valtuusto

KUVIO 1. Suomen ev.lut. kirkon hallintokaavio (mukaillen Kirkon hallintokaavio)

Kokonaiskirkon taso jakaantuu yhdeksäksi hiippakunnaksi, joka luo kirkon alueellisen tason. Hiippakuntien tehtävänä on toimia kunkin alueen seurakuntien ohjeiden ja neuvojen antajina, sekä hoitaa seurakuntien henkilöstökoulutusta. Jokaisella hiippakunnalla on oma piispansa, joka johtaa hiippakunnan toimintaa, ja joka hengellisenä johtajana on rakentamassa kirkon ykseyttä. Hiippakuntaneuvosto vastaa hiippakunnan alueen toiminnasta ja taloudesta, ja samalla pyrkii siihen, että alueen toiminta vastaa ja edistää kirkon tehtävää. Toisena päättävänä elementinä toimii tuomiokapituli, joka vahvistaa sille alueelle kirkkoneuvoston ja seurakuntaneuvoston ohjesäännöt, sekä vastaa hiippakunnan rovastikunnallisista jaoista. Rovastikunnallisen jaon tarkoitus on helpottaa yhteistyön tekemistä rovastikuntaan kuuluvien seurakuntien kesken. Rovastikunnallisen yhteistyön laajuus ja määrä kuitenkin vaihtelee alueittain. (Huhta 2003, 78-79; Lilja 2014, 74-75.)

Seurakunnan ylimpänä päättävä elimenä toimii kirkkovaltuusto, joka käyttää seurakunnan päätösvaltaa, ellei toisin ole säädetty esimerkiksi kirkkoneuvoston toimesta. Kirkkovaltuuston tehtävänä on hyväksyä seurakunnan talousarvio, toimintasuunnitelmat, tilinpäätös, toimintakertomus, sekä päättää rakennushankkeista. Kirkkovaltuusto päättää myös virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta. Kirkkoneuvoston tehtävänä on johtaa seurakunnan toimintaa ja hallintoa, sekä edistää seurakunnan hengellisen elämän toteutumista. Kirkkoneuvosto hoitaa myös seurakunnan taloutta ja valmistelee käsiteltävät asiat kirkkovaltuustolle. Seurakuntayhtymä on kahden tai useamman seurakunnan muodostama taloudellinen yksikkö, jolla on yhteinen veroprosentti. Yhtymissä seurakunnilla on sekä omat seurakuntaneuvostonsa, sekä yhtymän oma neuvosto. Seurakuntayhtymissä seurakunnilla on yhteinen kirkkovaltuusto. (Huhta 2003, 76-77; Lilja 2014, 75-77; Nieminen 2003, 84, 87-88.)

Johtokunta on kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston asettama toimeenpaneva elin, jolle on voitu siirtää neuvostolle kuuluvaa päätösvaltaa. Johtokunnilla on merkittävä rooli asioiden valmistelussa ja toiminnan suunnittelussa. Tämä tehtävämuoto on siinä mielessä pysyvä, kuten esimerkiksi kirkon eläkerahoista vastaava johtokunta, koska se nimetään joka hallituskausi uudelleen. Johtokunnalle on myös erikseen nimetty tehtäviä, joissa se voi tehdä itsenäisiä päätöksiä esim. päättää sijoitusten riskienhallinnassa noudatettavista periaatteista. Jotkin seurakunnat ovat kuitenkin korvanneet johtokuntia ns. vastuuryhmillä, jotka eivät toimi hallintoelimenä vaan ovat vapaamuotoisempina työntekijöiden tukena valmistelussa ja täytäntöönpanossa. (Kirkkolaki 26.11.1993/1054, luku 10 § 4; Kirkkovaltuusto; Lilja 2014, 79; Nieminen 2003, 91.)

2.2 Seurakuntavirat

Kirkon monituhatuotisen historian aikana kirkolla on aina ollut työtä tekeviä ihmisiä palveluksessaan. Kirkon työ on alusta lähtien ollut evankeliumin julistamista ja lähimmäisen palvelamista, jonka rinnalle on kirkon kasvaessa ja monipuolistuessa rakentunut esimerkiksi talous-

ja kiinteistöhuollon virkoja. Aikojen saatossa on tullut tärkeäksi määritellä, mitkä eri virat ovat seurakunnan toiminnan kannalta välttämättömiä. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon määrittelemät seurakuntien pakolliset virat on määritelty kirkkolaissa ja kirkkojärjestyksessä. Kirkkolaissa ja -järjestyksessä myös selvitetään, mitä muita mahdollisia työntekijöitä seurakunnilla voi olla palveluksessaan. Tällaisia mahdollisia työntekijöitä ovat esimerkiksi nuorisotyöntekijät ja lastenohjaajat. Seuraavassa tarkastelemme seurakunnallisten virkojen historiaa ja nykyhetken tilannetta.

2.2.1 Seurakuntavirkojen historia

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nykyinen työalaorganisaatiomalli alkoi syntyään toisen maailmansodan jälkeisellä jälleenrakennuskaudella. Sotien jälkeen kirkolla oli erityisen vahva sosiaalinen ja arvopohjallinen asema, jonka johdosta kirkon tuli kehittää työtään ja työntekijöitään entistä enemmän vastaamaan uusien vuosikymmenten haasteisiin, jotka kumpusivat sen ajan sosiaalisista, ekonomisista ja muista yhteiskunnallisista haasteista. Tämän johdosta kirkon työntekijäkuntaa tuli monipuolistaa ja työntekijöiden työn kohteita alettiin spesifioida tiettyihin määriteltyihin työaloihin. Tällöin työntekijä kykeni keskittämään työnäkönsä ja resurssinsa tiettyihin aiheisiin ja toimintoihin, jolloin sen ajan toimintaympäristöstä nousseisiin haasteisiin voitiin vastata tehokkaammin kuin aikaisemmin. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 3; Gassmann, Larson & Oldenburg 2011, 146; Huhtinen 2002, 76.)

Työalojen kasvu ja monipuolistuminen jatkui edelleen 1960-luvulla seurakuntien vaurastuessa, jolloin kirkko jatkoi edelleen aktiivisesti esimerkiksi diakonia-, perhe- ja nuorisotyön kehittämistä, ja näin pyrkien vahvistamaan entistä enemmän maallikoiden roolia työssään ja työn kohteena. Seurakuntien työalaorganisaatiot alkoivat tällöin olla muodostuneita perusmalliltaan nykymallin kaltaiseksi, josta johtuen kirkko alkoi asettamaan johtokuntia työntekijöiden tueksi. 1980-luvulle tultaessa kirkon henkilöstörakenne olikin jo kansainvälisissä ver-

tailuissa huomioitu erityisen monimuotoiseksi ja erilaiseksi. Tällöin seurakunnat ja seurakuntayhtymät olivat muodostuneet toiminnallisiksi organisaatioiksi, joiden johtaminen alkoi vaatia johtajaltaan enemmän oikeaoppista organisaatiojohtamista kuin pelkkänä seurakunnan paimenena toimimista. Vaikka seurakunta ei perustehtävältään ja – sanomaltaan ollut muuttunut kirkon alkuajoista, oli organisaation laajuudessa ja monimuotoisuudessa päästy niin pitkälle, ettei vastaavaa ollut nähty koko kirkon historian aikana. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 3; Gassmann, Larson & Oldenburg 2011, 146; Huhtinen 2002, 77, 83.)

2.2.2 Seurakuntavirat nykypäivänä

Kirkkojärjestyksen kuudennen luvun ensimmäinen artikla määrittää seurakunnan pakollisiksi viroiksi kirkkoherran, kanttorin ja diakonin virat, sekä muiksi mahdollisiksi papin viroiksi kirkkoherran lisäksi kappalaisen ja seurakuntapastorin viran. Muut seurakunnan virat määritellään vaihtoehtoiseksi, joiden tarvittavuudesta sekä määrästä kyseisen seurakunnan kirkkovaltuusto päättää seurakunnan koon mukaisesti. (Kirkkojärjestys 12.11.2010/1009, §1.) Vaihtoehtoisia virkoja ovat esimerkiksi nuorisotyöntekijöiden virat, kuin myös suntion virka. Virkojen määrään vaikuttavat esimerkiksi seurakunnan toimintaympäristön maantieteellinen laajuus, kuin myös seurakunnan jäsenmäärä ja seurakunnasta kumpuavat erityistarpeet, esimerkiksi sairaalapapin ja erityisnuorisotyöntekijän virat.

Kirkkoherra on yksi seurakunnan pakollisista viroista, sillä kirkkoherra johtaa seurakunnan toimintaa. Kirkkoherra voi halutessaan jakaa esimiesvastuutaan työalojen johtavien työntekijöiden kanssa. Kirkkoherran toimenkuvaan kuuluu seurakunnan johtamisen lisäksi monien eri päätettävien asioiden valmistelu, joita kirkkoherra voi valmistella itsenäisesti tai muiden työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa. Seurakunnan koosta riippuen seurakunnassa voi olla myös muita papin virkoja kuin kirkkoherran virka, esimerkiksi kappalainen ja seurakuntapastori. Myös työaloille on mahdollista osoittaa työalakohtainen pappi, esimerkiksi nuorisotyön tai perhetyön papin virka. Näiden virkojen perustamisesta päättää kirkkovaltuusto.

Pappien eritystehtävänä on toimittaa jumalanpalvelukset ja sakramentit, sekä hoitaa muut kirkolliset toimitukset. Papin tehtäviin kuuluu myös sielunhoidon antaminen ja ripin vastaanottaminen. Pappoja löytyy myös sairaaloista sairaalapappien viroissa. (Ojala 2014, 18-19; Työntekijät.)

Kanttorin ja diakonin virat ovat myös pakollisia seurakuntavirkoja. Kanttorin virkaan kuuluu seurakunnan musiikkitoiminnan johtaminen. Diakonin tehtävään kuuluu lähimmäisenrakkauden mukaisen avun antaminen, joka usein kohdistuu niihin ihmisiin, joita muu apu ei tavoita. Diakonia voidaan pitää kirkon sosiaalityöntekijänä, joka auttaa ihmisiä kriisien ja ongelmien kanssa. Muita seurakunnan hengellisen työn työntekijöitä ovat esimerkiksi lastenohjaajat, nuorisotyöntekijät ja lähetyssihteerit. Seurakuntien ei-hengellisen työn tekijöitä ovat esimerkiksi kiinteistö-, hautausmaa- ja toimistotyöntekijät, joita kirkon työntekijöistä on yli puolet. Seurakunnissa toimivat myös vapaaehtoiset seurakuntalaiset, joiden kautta seurakuntalaiset osallistuvat kirkon työkenttään. (Diakoniatyöntekijä; Kanttorin työn kuvaus; Työntekijät.)

2.3 Johtaminen

Seurakunta on työyhteisönä organisaatio ja organisaatiot tarvitsevat johtamista onnistuakseen tehtävänsä toteutumisessa. Johtamisen ja johtajan työnkuvan tarkoitus on pitää selkeänä se tavoite, johon työn tekemisellä tähdätään. Johtajalla tulee olla kokonaiskuva organisaation toimikuvasta ja perustehtävästä, ja johtajan tulee ohjata tehtyä työtä niin että tavoitteet sekä perustehtävä tulee täytetyksi. Kun työn tavoite ja perustehtävä ovat selkeitä, on organisaatioon helpompi toisten ihmisten liittyä ja organisaation on helpompi integroitua toimintaympäristöönsä. Mitä suurempi organisaatio on kyseessä, sitä tärkeämpää on onnistunut johtaminen, sillä organisaation koon kasvaessa perustehtävä hämärtyy helpommin. Jotta organisaation johtaja onnistuu työssään, vaatii se muilta työntekijöiltä luottamusta esimiehensä ammattitaitoon, persoonaan ja osaamiseen. Tämä luottamus on kuitenkin kaksisuuntaista: johtajan tulee myös luottaa alaistensa ammattitaitoon. Tällöin johtajan ja johdettavan välinen suhde on avain

laadukkaaseen työntekemiseen. (Lahtiluoma & Turunen 2014, 59–62; Turunen & Poutiainen 2003, 14 – 15.) Seurakunnassa kirkkoherran johtaessa toimintaa, tulee tämän luottamuksen ulottua myös seurakuntalaisten ja seurakunnan johdon välille – seurakuntalaisten ollessa johdettavan toiminnan kohde kuin myös yhtäläillä tasa-arvoisia seurakunnan jäseniä.

Seurakunta on organisaatio, jossa seurakunnan jäsenet muodostavat seurakunnan. Kuitenkin seurakunnan tekemä työ on palvelusuhteessa seurakuntalaisiin, jolloin tehdyn työn tulee palvella seurakuntalaisia. Seurakunnan perustehtävä on luonteeltaan vahvasti hengellinen, joka ohjaa kaikkea seurakunnan toimintaa. Seurakunnan perustehtävää ja toimintaa määrittävät Raamattu, evankelis-luterilaisen kirkon tunnustuskirjat sekä traditio (Raamattu ja kirjat). Hallinnollisessa näkökulmassa perustehtävän määrittävät lainsäädäntö, kirkkolaki ja kirkkojärjestys. Seurakunnan toiminta perustuu jäsenten ja työntekijöiden yhteistoimintaan. Siksi seurakuntalaiset itse valitsevat luottamuselimet ja paikallishallintonsa, joissa on kuitenkin mukana työntekijäedustus. (Turunen & Poutiainen 2003, 15, 22 – 23; Enbuske, Halttunen, Rantanen, Ripatti & Tähkänen 2004, 16.)

Seurakunnan johtaminen vaatii useiden johtamistahojen keskinäistä yhteistyötä, jonka ylimmässä johdossa ovat kirkkoneuvosto ja kirkkoherra. Seurakuntayhtymissä kirkkoneuvoston tilalla on seurakuntaneuvosto. Seurakunnan toiminnallisella tasolla johtamisjärjestelmä voidaan jakaa kahteen: toiminnalliseen ja taloudelliseen johtamiseen. Toiminnallinen johtaja on kirkkoherra, joka vastaa niin toiminnasta kuin hengellisen aspektin toteutumisesta. Taloudellinen johtaja on talouspäällikkö, joka pitää huolta seurakunnan taloudesta ja taloudellisesta tilanteesta. Seurakunnan koosta riippuen muita johtavassa asemassa olevia henkilöitä voivat olla eri työ- ja toimialojen johtavat työntekijät, esimerkiksi johtava nuorisotyöntekijä johtaa seurakunnan muita nuorisotyöntekijöitä ja vastaa nuorisotyön kentällä tehdyn työn toteutumisesta. (Turunen & Poutiainen 2003, 15-16; Lahtiluoma & Turunen 2014, 57-58.)

2.4 Muutosjohtaminen

Muutosjohtaminen on toimintaa, jossa toimintaympäristön ja organisaation välille luodaan yhteyksiä. Tällöin toimintaa saadaan paremmin vastaamaan toimintaympäristöstä nouseviin haasteisiin, jolloin myös perustehtävän toteuttaminen helpottuu. Muutos ja muutosjohtaminen auttavat organisaatiota kehittymään ja uusiutumaan - kuitenkin muutos ei saa tapahtua liian nopeasti. Jos työntekijät eivät ehdi orientoitumaan esimerkiksi uusiin työmenetelmiin, voi resursseja mennä hukkaan työntekijöiden sitoutumisen ja työhön keskittymisen kärsiessä. Muutosjohtamista aloittaessa on hyvä myös huomioida se mistä käsky muutokselle on tullut. Minna Isoaho (2009) kirjassaan toteaa, että muutoksen on lähdettävä alhaalta työntekijöistä itsestään. Tällöin muutos koettaisiin helpommaksi omaksua ja se antaisi paremmin työntekijöiden osaamisen organisaation käyttöön. Tällöin johdon ei tarvitsisi kuin luoda muutokselle otolliset mahdollisuudet ja puitteet. (Aro 2003, 291–292; Isoaho 2009, 178–179.) Tällaisella toiminnalla on kuitenkin rajoituksensa. Jos työntekijät eivät olekaan muutoshalukkaita, niin jääkö organisaatio tällöin staattisesti pakoilleen, ilman mahdollisuutta kehittävään muutokseen?

Muutostilanteissa johtajan rooli korostuu, ja työntekijät voivat kokea tarvitsevansa entistä herkemmin johtajaa. Tällöin johtajan tulee muistaa oma roolinsa työntekijän yksilöllisenä johtajana, valmentajana ja ohjaajana, kuin myös koko organisaation johtajana ja ohjaajana. Jotta muutos onnistuu parhaalla mahdollisella tavalla, tulee työntekijöillä olla mahdollisuus ottaa yhteyttä esimieheensä ja on erityisen tärkeää, että työntekijä kokee tulleen kuulluksi ja että työntekijä saa kysymyksiinsä vastauksia. Kuunteleminen onkin paras hyvän johtajan taito, jossa kuitenkin johtajan on hyvä puheittensa lisäksi kiinnittää huomiota sanattomaan viestintäänsä. Silloin kun johtaja aidosti kohtaa ryhmän ja työntekijän sekä pyrkii antamaan mahdollisimman selkeitä signaaleja elekielellään, saa hän ajettua asiaa tehokkaammin eteenpäin aiheuttamatta epäselvyyksiä, väärinymmärryksiä tai muuta vahinkoa työyhteisön sisällä. (Aro 2003, 293 – 295; Palmu 2003, 86-87.)

Sen lisäksi, että johtajan tehtävä on johtaa organisaatiossa tehtävää työtä, johtaa se myös ihmisiä jotka työtä tekevät. Muutos herättää työntekijöissä erilaisia tunteita ja ajatuksia, joka aiheuttaa edellä mainitun kokemuksen tarpeesta johtajaan ja esimieheen. Johtajan kanssa käytyjen keskustelujen kautta työntekijä pystyy purkamaan tuntemuksiaan ja läpikäymään tapahtuvaa muutosta. Tällöin johtaja saa ajettua muutosta eteenpäin ja sitouttaa työntekijät vahvemmin muutoksen tavoitteisiin. Seurakunta organisaationa on hyvä esimerkki, joka sisältää monia työntekijöitä jotka ovat asiantuntijoita omalla alallaan. Tämä vaatii johtajalta luottamusta työntekijöittensä omaan ammattitaitoon ja kykyyn kehittyä omassa työssään. Tämä vaatii johtajalta myös taitoa pitää kokonaisuutta käsissä kuitenkin estämättä työntekijää käyttämästä laajasti omaa ammattitaitoaan ja luovuuttaan työnteossa. (Aro 2003, 295-296; Vuori 2003, 66.)

2.5 Verkottuminen ja verkostoituminen

Verkottuminen ja verkostoituminen voivat helposti termeinä mennä sekaisin kielenkäytössä. Verkottumisella tarkoitetaan tietoteknistä hyödyntämistä, internetin yli tapahtuvaa tietoverkoihin osallistumista, joissa voidaan esimerkiksi käydä työnohjauksellista keskustelua tai jakaa ammatillista osaamista. Verkottuminen ei välttämättä vaadi kasvokkain kohtaamista. Käytännön esimerkki tällaisesta toiminnasta on Allianssin Nurkka-palvelu, jossa käydään verkko-keskustelua nuorisotyön ammatillisista aiheista. (Häkkinen 2003, 308; Soanjärvi 2008, 157.) Verkottuminen voi myös nuorisotyön tapauksessa tarkoittaa työn siirtämistä osittain verkkoon, esimerkiksi nuorisotyön Facebook-sivuina, Instagram-tileinä tai esimerkiksi vapaaehtoisten pyörittämässä palveluoperaatio Nettisaappaana. Tällöin toimintaympäristön jäsenet voidaan kohdata siellä missä he viettävät aikaansa.

Verkostoituminen voidaan määritellä terminä monin eri tavoin, mutta tässä opinnäytetyössä verkostoitumista käsitellään kirkon nuorisotyöntekijän näkökulmasta. Verkostoitumista voi olla monilla eri tasoilla, esimerkiksi työalalla, työalueella ja organisaatiotasolla. Saman alan edustajat voivat verkostoitua esimerkiksi nuorisotyöverkostoksi, jossa nuorisotyötä tekevien

tahojen työntekijät verkostoituvat keskenään yhtenäiseksi tuki- tai apuverkoksi, josta voi hakea apua ja tukea esimerkiksi vaikeissa työtilanteissa. Tällainen verkosto voi myös toimia yhdessä esimerkiksi kriisitilanteessa. Työalueverkostossa tietyn alueen eri toimijat, esimerkiksi seurakunnallinen nuorisotyö, oppilaitokset ja elinkeinoelämän toimijat toimivat yhteistyössä. Organisaatiotasolla eri organisaatiot, kuten seurakunta, järjestöt ja kunnallinen nuorisotyö toimivat yhdessä. Tasot voivat myös sekoittua keskenään, jolloin muodostuneesta verkostosta kasvaa laaja ja monisyinen. (Häkkinen 2003, 308-309; Soanjärvi 2008, 157-158.)

2.6 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisella yhteistyöllä tarkoitetaan eri alojen asiantuntijoiden yhdessä tekemää työtä, jossa he yhdessä pyrkivät ratkaisemaan jonkin ongelman tai päätyämään johonkin tavoitteeseen tuomalla siihen oma ammatillinen osaamisensa. Moniammatillisuuden kautta mukaan tulevat eri työalojen tiedot, osaamiset ja niiden näkökulmat, joiden avulla systeeminen kokonaisuus rakentuu. Tällöin yhteisöllisyyden keskeiseksi osaksi nousee, kuinka tämä osaaminen pystytään kokoamaan yhteen ja prosessoimaan mahdollisimman laajasti ja kattavasti, jotta saavutettaisiin mahdollisimman kokonaisvaltainen käsitys tilanteeseen tai ongelmaan. Tällöin vuorovaikutustaitojen rooli, sekä senhetkisen vuorovaikutuskulttuurin tunnistaminen korostuu. (Isoherranen 2005, 14; Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008, 33-34.)

Tässä tapauksessa vuorovaikutuksella tarkoitetaan sitä, että asiantuntijoilla on yhteisen keskustelun kautta syntynyt yhteinen käsitys ja päämäärä siitä mihin työllä ollaan tähtäämässä, sekä yhteinen kieli siitä millä nimillä ja käsitteillä asioista puhutaan. Jotta yhteistyö toimii, täytyy jokaisella ryhmän jäsenellä olla tiedossa selkeä väylä, jonka kautta jäsen pystyy vaikuttamaan keskusteluun ja päätöksentekoon ryhmän sisäisissä asioissa. Vaikuttamisen kautta ammattilainen kykenee tuomaan oma osaamisensa ja näkökulmansa esille. (Isoherranen 2005, 14, 32; Isoherranen ym. 2008, 33-34.) Moniammatillinen yhteistyö on verkostona niin työntekijöi-

den, kuin myös toimintaympäristön näkökulmasta katsottuna etu, jolla voidaan parantaa tehdyn työn laatua ja tarpeisiin vastaavuutta. Tällöin toimintaympäristöllä, esimerkiksi kunnan asukkailla on monia väyliä viestien, toiveiden ja tarpeiden esittämiseen.

2.7 Seurakuntien yhteiskunnalliset ja taloudelliset haasteet

Elintason nousu länsimaissa ja täten tarpeettomuus kilpailla elintärkeästä aineellisesta materiasta on johtanut henkiseen murrokseen, joka koskettaa ihmisen omaa uskoa, uskonnollista elämää ja eettisiä arvoja. Arvot ovat muuttuneet kohti ihmisen henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja itsensä toteuttamisen painottamista. Itsenäistä ajattelua ja toimintaa arvostetaan, ja valinnanvapauden korostaminen on johtanut suvaitsevaisuuden lisääntymiseen ja erilaisuuden hyväksymiseen. Tämän käänköpuolena on kuitenkin sellaisten yhteisöjen heikkeneminen, joihin kuulutaan vailla selvää henkilökohtaista valintaa. Tällainen ”pakollinen” yhteisö on esim. kirkko, josta eroaminen voi johtaa joidenkin kohdalla yksinäisyyteen ja syrjäytymiseen. (Eri-laistuva kirkko 2016, 27-28; Pesonen 2014, 27-30.) Tässä muuttuvassa ajattelumallissa kirkolla on haaste markkinoida itseään kaikkien kirkkona, joka toimii yhdessä kaikkien eduksi, ja joka kykenee vastaamaan nykyihmisen tarpeisiin laiminlyömättä omaa perusajatustaan ja -tehtäväänsä.

Kirkosta eroamiseen voi olla monia syitä. Ihmisen ajattelumaailman laajetessa hän voi löytää jonkin toisen uskonnon, joka vastaa hänen ajattelu- ja arvomaailmaa. Voi myös käydä niin, että kirkko instituutiona menettää merkityksensä henkilön elämässä - kirkon nelivuotiskertomuksen Haastettu kirkko mukaan tämä olikin yksi suurimmista syistä kirkosta eroamiselle. Nelivuotiskertomuksen mukaan kirkosta eronneet kokivat myös suuriksi syiksi sen, etteivät he uskoneet kirkon opetuksiin. Suuri syy myös oli uskonnollisen kokemusmaailman puuttuminen ihmisten elämästä. Harvan kohdalla eroaminen ei kuitenkaan käynyt hetken mielijoh-

teessa. Tämä uskon merkityksen ja kirkosta eroamisen voidaankin nähdä koko Euroopan tasolla ateisteiksi itseään mieltävien ihmisten lukumäärän suurena kasvuna. (Haastettu kirkko 2012, 85-87; Pesonen 2014, 32-33.)

Nykypäivän nuorten aikuisten arvomaailmassa kirkko on menettänyt auktoriteettiasemansa, jota ei koeta kulttuuri-identiteettiä kohottavana tai itsestään selvänä tekijänä. Nuorten aikuisten eroaminen kirkosta on aiheuttanut sen, että yhä useammalla nuorella parilla ei ole oikeuksia tulla vihityksi avioliittoon kirkollisesti. Tällöin syntyy yhä useampia nuoria perheitä joiden lasta ei voida kastaa kirkon yhteyteen. Nämä lapset voivat jäädä kodin ja seurakunnan hengellisen kasvatustyön ulkopuolelle. Vaikka tämän päivän vanhemmat ikäpolvet ovat aktiivisempia seurakuntalaisia kuin nuoret aikuiset, ei se tarkoita samanlaista asennemuutosta tulevaisuudessa. Kirkko tulee kadottamaan yhteyden nuoriin aikuisiin täysin, jos kirkko ei kykene luomaan tunnetta, että sillä on jotain tarjottavaa nuorten aikuisten ajatus- ja arvomaailmaan. (Meidän kirkko 2015, 18-19.)

Seurakuntien yleinen talouskehitys koki 2010-luvun alussa kovaa laskua. Verotulojen kasvu väheni samalla kun toimintakulut nousivat. Tämä johti kirkon sisällä omaisuuden myyntiin, lainojen ottoon sekä säästötoimenpiteisiin. Vaikka seurakuntien tulot alkoivat kokea nousua, eivät seurakunnat kuitenkaan kyenneet vuoteen 2012 mennessä vastaamaan vuotuisiin menoeriin. Säästötoimenpiteet alkoivatkin näkymään seurakuntien vuosittaisten budjettien pienenemisenä sekä työpaikkojen vähenemisenä. Seurakuntalaisten ikääntymisestä ja verovarojen vähentymisestä johtuvat resurssien vähenemiset luovat riskejä ja haasteita erityisesti pienille seurakunnille. Varojen puuttuessa seurakunnilla on vaikeuksia palkata jopa laissa määritellyt pakolliset kirkon työntekijät. Tämä johtaa siihen, että lähitulevaisuudessa pienten paikkakuntien seurakunnat sekä rovastikunnalliset alueet ovat vaarassa hävitä. (Haastettu kirkko 2012, 315-316; Tilinpäätöstiedot; Erilaistuva kirkko 2016, 119.) Tämä resurssien väheneminen on haastanut ja jopa pakottanut seurakunnat haastamaan työtapansa ja -näkönsä, jotta seurakuntalaisille voitaisiin jatkaa yhtä laadukkaiden toimintojen ja palveluiden tarjoamista kuin ennenkin.

Vuosien 2009 - 2015 aikana seurakuntien henkilöstömäärä väheni noin 1300 henkilöllä, joka vastaa noin yhtä prosenttia koko kirkon henkilöstön määrästä. Viimeisen kolmen vuoden aikana seurakuntien talouden kustannuksia on kuitenkin onnistuttu laskemaan ja vuotuisia verotuloja nostamaan - tämä ei kuitenkaan tarkoita varmaa tulevaisuutta seurakuntien taloudelliselle tilanteelle. Edellä mainittu kirkosta eroaminen vaikuttaa edelleenkin negatiivisesti esimerkiksi kirkollisveroon ja se näkyy myös työpaikkojen vähenemisenä. Vaikka kirkko organisaationa ja työpaikkana on kokenut muutoksia samalla tavalla kuin Suomen muut työpaikat, ei tämä tapahtunut muutos ole vaikuttanut työelämän laatuun. (Kirkon henkilöstön lukumäärä; Lähti 2014, 154-155; Tilinpäätöstiedot; Erilaistuva kirkko 2016, 115-116.) Moneen muuhun kirkkoon verrattuna Suomen evankelis-luterilainen kirkko on todella vauras, mutta varojen suuri väheneminen asettaa haasteita toiminnalle. Voiko siis olla, että vasta varojen hupertua huomaamme esimerkiksi vapaaehtoisten merkityksen ja arvon?

3 KIRKON NUORISOTYÖ

Kirkon nuorisotyö on työkenttänä erittäin laaja. Työntekijät tulevat työssään kohtaamaan lapset ja nuoret eri kehitysvaiheissa, joiden kautta tulevat perheiden muutkin jäsenet kohdatuiksi. Tällöin kirkon nuorisotyöntekijöillä on mahdollisuus olla läsnä perheen elämässä, tukemassa heidän kasvuaan ja hengellistä kehitystään. Seuraavaksi määrittelemme nuorisotyön, ja avaamme kirkollisen nuorisotyön historiaa ja lähtökohtia. Käymme läpi kirkollisen nuorisotyön nykyhetken tilanteen, eri ikäryhmät ja heille kohdennetut työalat. Lisäksi pureudumme kirkon nuorisotyöntekijän eri ydinosaamisalueisiin, joiden keskiössä ovat lapset, nuoret ja heidän perheensä. Selvitämme myös, miten nuorisotyöntekijöiden yhteistyöverkostot toimivat, ja mitä ne voivat tarjota työntekijöille.

3.1 Yleistä nuorisotyöstä

Nuorisotyö on määritelty nuorisolaissa. Nuorisolain mukaan nuorisotyö on työtä, joka kohdistuu nuoriin näiden omalla vapaa-ajalla. Tarkoituksena on edistää aktiivista kansalaisuutta, nuorten sosiaalisia taitoja ja vahvistaa heitä sosiaalisesti, tukea nuorta tämän kasvussa ja kehityksessä sekä edistää sukupolvien yli tapahtuvaa vuorovaikutusta. (Nuorisolaki 27.1.2006/72, §1.) Nuorisolain määritelmä nuorisotyöstä on kuitenkin hallinnollis-normatiivinen kompromissi, joka on syntynyt poliittisen keskustelun ja määritelmien tuloksena. Jokaisella nuorisotyötä harjoittavalla organisaatiolla on oikeus määritellä itse, keihin työ kohdistuu ja miten työtä tehdään. Organisaatiot, esimerkiksi seurakunnat, kirkot ja järjestöt ilmaisevat harjoittamansa nuorisotyön tehtävät ja tavoitteet omalla tavallaan, jotka tukeutuvat organisaatioiden toimintaa ohjaaviin sääntöihin, peruskirjoihin, periaatepäätöksiin, strategioihin, visioihin, erillislakeihin sekä perustehtävään. Vaikka jokaisen organisaation tekemä nuorisotyö painottuu

eri aiheisiin ja työtapoihin, kattavat organisaatioiden nuorisotyö kokonaisuudessaan nuorisolain puitteet. Yhdessä nuorisolain kanssa organisaatio luo oman asemansa nuorisotyössä, yhteiskunnassa ja ihmisten elämänculussa. (Nieminen 2008, 22-23.)

Erityisesti kirkon nuorisotyöntekijät ovat erityisessä asemassa, sillä heillä on mahdollisuus nähdä ja olla mukana tukemassa ihmistä tämän koko elinkaaren aikana. Täydellisemmillään nuorisotyöntekijä erityisesti perhetyökeskeisessä toimintakulttuurissa kohtaa niin lapsen, nuoren kuin myös vanhemmat ja isovanhemmat työnsä kautta. Tällöin nuorisotyöntekijä pysyy kohtaamaan saman ihmisen tämän elämänkaaren eri vaiheissa, ja olemaan tämän ohjaaja sekä kasvun tukija näiden vaiheiden aikana. Parhaimmillaan nuorisotyöntekijä kohtaa ihmisen tämän elämän alussa, kun vanhemmat tuovat vauvan esimerkiksi vauvakirkkoon siunattavaksi. Seuraavan kerran nuorisotyöntekijä kohtaa tämän saman ihmisen, kun tämä on mukana kerhotoiminnassa. Lapsen aloitettua koulunkäyntinsä, kohdataan hänet nuorisotyöntekijän toimesta aamunavauksissa ja kesäleireillä. Rippikouluikään tultuessa nuori kohdataan nuortenilloissa ja sama nuorisotyöntekijä saattaa olla juuri se, joka konfirmoi nuoren. Tämä sama nuorisotyöntekijä voi olla tukena ja ohjaamassa tätä nuorta aikuista esimerkiksi jumalanpalveluselämään ja seurakunnan vapaaehtoistoimintaan. Tämä sykli voi alkaa alusta silloin, kun nuori aikuinen mahdollisesti vanhemmaksi tultuaan tuo lapsensa mukaan kirkon toimintaan.

3.2 Kirkon nuorisotyön historia

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tänä päivänä toimivan nuorisotyön kehitys alkoi 1800 – 1900-lukujen taitteessa englantilaisen lapsi- ja nuorisotyön sekä samaan aikaan syntyneen NMKY-liikkeen (Nuorten miesten kristillinen yhdistys) toimesta. Ensimmäisen maailmansodan jälkeen painopiste siirtyi järjestötoiminnasta kohti kirkon omaa toimintaa. Toisen maailmansodan jälkeen uusiksi teemoiksi nousivat vapaa-ajan toiminta, sekä partiotoiminnan sisäl-

löt esimerkiksi leirit ja retket. Nuorisotyöntekijä virkana kehittyi kirkollisen opettajan, pyhäkouluopettajan sekä kristillisten nuorisojärjestöjen sihteerien työnkuvista. Vaikutteita myös saatiin esimerkiksi saksalaisesta diakonisesta sisälähetyksestä. Tämä kaikki kulminoitui 2. maailmansodan jälkeen kirkon keskushallinnon aloittaman määrätietoisen kehittämistyön avulla syntyneisiin ensimmäisiin kirkon nuorisotyöntekijän virkaan kouluttaviin koulutuksiin. (Kallinen & Huttunen 2005, 298-302; Kirkon nuorisotyönohjaajan koulutuksen vaiheet 2010; Launonen 2008, 78-79.)

1960-luvulle tultaessa monet nykypäivänäkin toimivista kirkollisen nuorisotyön toimintamuodoista, esimerkiksi varhaisnuorten kerhot, retket, leirit, tyttöjen ja poikien illat sekä suuret tapahtumat vakiintuivat kirkollisen nuorisotyöntekijän työnkuvaan. 1960-luvun murros kirkollisessa elämässä näkyi nuorisotyössä sen saadessa perinteisten työmuotojen rinnalle esimerkiksi erityisnuorisotyön sekä koulutyön. Myös hengellisen nuorisomusiikin yleistyminen vaikutti nuorisotyön sisältöihin. Vuonna 1965 piispainkokous antoi minimivaatimukset, jotka vaadittiin pätevyudeksi kirkon nuorisotyöntekijän virkaan. Nämä vaatimukset hiljalleen kehittyivät tultaessa kohti 2000-lukua: 1980-luvulla nuorisotyöntekijöiden koulutus siirtyi yhteiskunnalliseen koulutusjärjestelmään, jossa painoarvoa annettiin kirkollisen identiteetin kehityksen lisäksi nuoriso- ja vapaa-aikapolitiikalle sekä opiskelijan henkilökohtaiselle kasvulle kohti ammatillista identiteettiä. Vuonna 1996 nuorisotyöntekijöiden koulutus siirtyi ammattikorkeakouluihin – aluksi sosionomikoulutukseen ja muutamia vuosia myöhemmin yhteisöpedagogikoulutukseen, joissa olivat mukana kirkolliset oppimäärät. (Kirkon nuorisotyönohjaajan koulutuksen vaiheet 2010; Launonen 2008, 78-79; Launonen & Pesonen 2005, 275-276; Kallinen & Huttunen 2005, 303-306.)

3.3 Kirkon nuorisotyö nykypäivänä

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon harjoittaman nuorisotyön tarkoituksena on tukea nuorta ja tämän perheen kristillistä kasvatusta. Työn tarkoituksena on tukea ja edistää nuorten kristillistä kasvatusta, sekä tukea lapsia ja nuoria kristillisten arvojen ja uskon integroimisessa osaksi elämän perustaa ja perusarvoja. Työn tarkoituksena on myös vahvistaa heitä sosiaalisesti, henkisesti ja hengellisesti. Kirkon nuorisotyöllä on monia eri muotoja, joista tunnetuimpia ovat esimerkiksi rippikoulutyö, isostoiminta, yhteistyö eri muodoissaan koulujen kanssa, leirit sekä retket. (Nuorisotyö.) Nykyinen nuorisotyön vakiintunut määritelmä lähtee kouluikäisistä eli 7-vuotiaista ylöspäin aina 29-vuotiaisiin nuoriin aikuisiin saakka. Tämä laaja ikähaarukka jakaakin tehtävän työn kolmeen eri osa-alueeseen: työhön varhaisnuorten (7-14-vuotiaat), nuorten (15-18-vuotiaat) ja nuorten aikuisten (18-29-vuotiaat) parissa. (Launonen 2008, 82.) Seuraavaksi tarkastelemme kirkon nuorisotyön työkenttää tällä kolmijaolla.

3.3.1 Varhaisnuorisotyö

Varhaisnuorten parissa tehtävässä työssä pääroolia näyttelevät eri kokoavan toiminnan muodot: kerho-, retki- ja leiritoiminta. Pyhäkoulutoiminta sinnittelee yhä mukana, vaikkakin sen kävijämäärät ovat olleet tasaisessa laskussa. Kerhotoiminta on ollut pitkään varhaisnuorisotyössä keskiössä ja sillä on pitkät perinteet. Kuitenkin sen kävijämäärissä on ollut laskusuhdannetta: kun vuonna 2007 yli 15 000 lasta osallistui aamu- ja iltapäiväkerhoihin, vuonna 2011 osallistujia oli enää 12 400. Kuitenkin voidaan sanoa kerhotoiminnan tavoittavan edelleen tehokkaasti varhaisnuoria, erityisesti 7-11-vuotiaita. 12-14-vuotiaiden tavoittaminenkin toteutuu, vaikkakin se on haastavampaa kuin nuoremman ikäluokan tavoittaminen. (Haastettu kirkko 2012, 146–147; Launonen 2008, 82–83; Monikasvoinen kirkko 2008, 132.)

Vaikka kerhojen osallistujamäärät ovat laskeneet, on samanaikaisesti koulutyön ja –yhteistyön merkitys kasvanut. Koulutyön peruselementit; päivänavaukset, tuntivierailut, leirikoulut,

koulujumalanpalvelukset sekä erilaiset tapahtumat, teemapäivät, ryhmätykset, konsertit ja projektit ovat muodostuneet osaksi koulujen arkea kouluvuoden aikana. Samalla on myös avautunut uusia yhteistyön mahdollisuuksia koulujen itsensä järjestämien kerhojen suosion kasvaessa. Varhaisnuorten retki- ja leiritoiminta on edelleen hyvin suosittua ja sille on paljon kysyntää, samoin kuin seurakuntien järjestämälle partiotoiminnalle, joka myös tavoittaa paljon varhaisnuoria. (Haastettu kirkko 2012, 146–147; Launonen 2008, 82–83; Monikasvoinen kirkko 2008, 132.) Seurakuntien omien kerhojen suosion vähentyessä haasteeksi onkin nousut, mitä vuosikymmeniä vanhan kerhoperinteen tilalle voitaisiin järjestää niin, että kohtaamisen ja tavoittamisen tavoitteet tulisivat täytetyiksi.

Varhaisnuorisotyössä myös perhemäinen työote on lisääntynyt: aikuisille ja kouluikäisille on järjestetty yhteistä toimintaa, esimerkiksi yhteisiä retkiä, leirejä, kerhoja ja tapahtumapäiviä. Internetin tullessa yhä aikaisemmin ja aikaisemmin lapsille tutuksi toimintaympäristöksi, ovat seurakunnatkin vahvemmin siirtyneet verkkoon. Tästä toimintaympäristön muutoksesta johtuen työntekijöitä on koulutettu kohtaamaan varhaisnuoret klassisten toimintamuotojen lisäksi myös internetissä. (Haastettu kirkko 2012, 146–147; Launonen 2008, 82–83; Monikasvoinen kirkko 2008, 132.) Perhekeskeinen työote on lisääntynyt erityisesti siitä syystä, että nykyajan lapsia ja nuoria ei voida enää jaotella pelkästään ikäkausijattelun mukaisesti, jolloin ihmisten kokonaisvaltainen kohtaaminen on muodostunut tärkeäksi elementiksi työssä.

3.3.2 Nuorisotyö

Seurakunnallinen nuorisotyö kietoutuu vahvasti rippikoulun ympärille, ja se hallitseekin kirkon nuorisotyön yleisilmettä. Rippikoulun kävi vuonna 2011 53 400 nuorta, joka on 86,2 % 15-vuotiaiden ikäluokasta. Rippikoulun käyneistä yli kolmasosa osallistui isostoimintaan, ja se onkin ylivoimaisesti osallistujamääriltään suosituin nuorisotyön muoto. Seurakunnissa koetaan kuitenkin, että isostoiminta on nuorisotyön kulmakivi, jonka varaan työ rakentuu. Kuitenkin suuret osallistujamäärät tuovat mukanaan suuria haasteita, kuten motivointi ja sitoutuminen

isosuuteen – isoskoulutuksen kestäessä joissain seurakunnissa jopa kaksi vuotta. Kuten varhaisnuorisotyössä, koulutyö on tärkeä osa nuorisotyötä. Kuitenkin koulutyön haasteena ovat monikulttuurisuuden ja uskonnonvapauslain suhde kirkon läsnäoloon kouluissa. Kaikesta huolimatta koulutyölle ja – yhteistyölle on kysyntää nuortenkin toimesta. (Haastettu kirkko 2012, 154 - 156; Launonen 2008, 83 - 84.) Kuitenkin on tärkeä muistaa koulutyöstä puhuttaessa, että seurakunnan työntekijän tullessa kouluun hän ei tule vieraille maalle – kouluissa on vieläkin paljon evankelis-luterilaisen kirkon jäseniä opiskelemassa, jolloin voidaan puhua, kuinka seurakunnan työntekijä saapuu seurakunnan keskuuteen.

Kirkon erityisnuorisotyö voidaan määritellä etsiväksi, lähimmäiseskeiseksi nuoriso- ja varhaisnuorisotyöksi. Erityisnuorisotyön näkyvimpiä toimintamuotoja ovat katupartiointi ja festivaaleilla tapahtuvat kohtaamiset Saapas-toiminnan muodossa. Saapas-toiminta on myös tärkeä vapaaehtoistyön muoto, jossa on paljon mukana vaikeasti tavoitettavaa nuorten aikuisten ikäryhmää. Erityisnuorisotyö kohtaa erityisesti niitä nuoria jotka ovat vaarassa syrjäytyä tai niitä, jotka ovat jo syrjäytyneet. (Palveluoperaatio Saapas; Launonen 2008, 84.) Kirkon erityisnuorisotyö voi olla mukana kunnallisen tai järjestöllisen erityisnuorisotyön eri yhteistyöverkostoissa ja olla osana erityisnuorisotyön moniammatillisia yhteistyöryhmiä. Yhteistyö muiden erityisnuorisotyön työntekijöiden kanssa voi näkyä esimerkiksi erityisnuorten rippikouluina, joiden sisällöt ja toimintamuodot voidaan räätälöidä yhteistyöverkoston näkemien tarpeiden mukaan.

3.3.3 Nuoret aikuiset

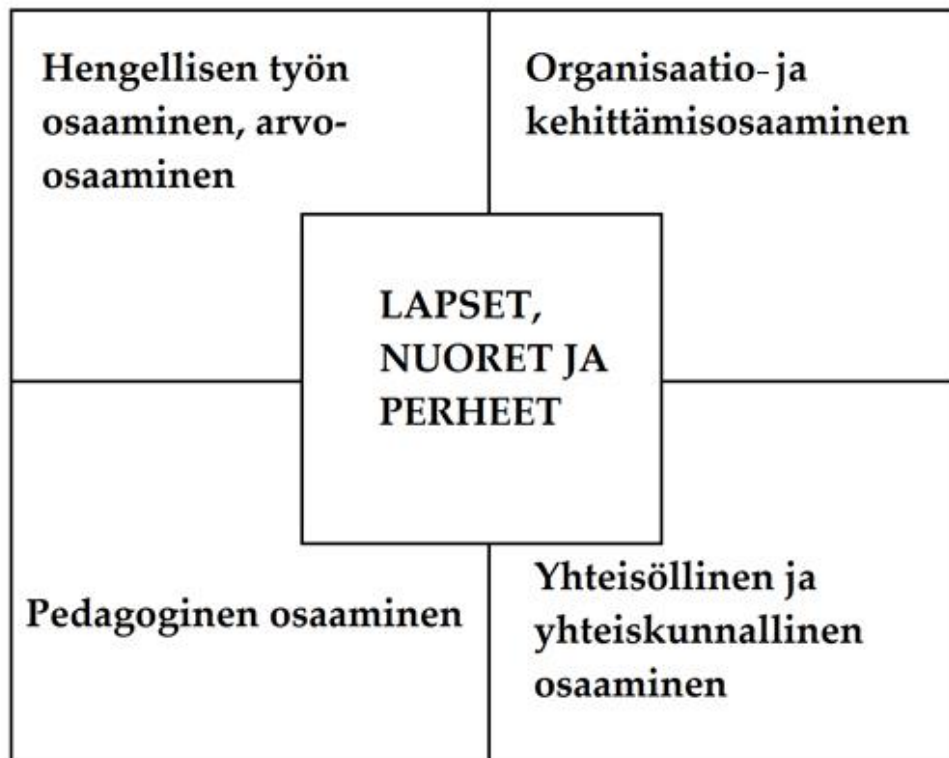
Nuorten aikuisten ja kirkon suhteen pohdinta on ollut pitkään ajankohtaista aihe. Aktiivisen rippikoulu- ja isosvaiheen jälkeen tuoreet nuoret aikuiset tuntuvat katoavan seurakunnan ja kirkon piiristä sekä toiminnasta, paitsi erityisnuorisotyöstä jossa heitä on mukana vapaaehtoisina. Perussyinä tälle poisjäämiselle ovat ikä- ja elämänsidonnaiset syyt. Nuorisotyössä toi-

miva retki- ja leiritoiminta ei tavoita välttämättä tehokkaasti nuoria aikuisia, opiskelun, harrastusten ja työn viedessä heidän aikansa. Samalla nuori aikuinen voi kokea, ettei seurakunta tarjoa hänen ikäiselleen mielekästä toimintaa. Seurakunnat ovat tunnistaneet tämän ongelman ja nuoria aikuisia onkin kosiskeltu mukaan toimintaan järjestämällä erityisesti heille suunnattua toimintaa ja vahvasti näkyviä tempauksia. Tämä kuitenkin ei ole tuottanut suuria tuloksia, osallistujamäärien pysyessä samoina aikaisempien tavoittamisyritysten kanssa. Kirkon piirissä käydään vieläkin keskustelua siitä, tulisiko nuorille aikuisille järjestää kohdennettua toimintaa, vai keskittyä huomioimaan heitä perustyössä ottamalla huomioon elämäntilanteet ja kiinnostuksen kohteet. (Haastettu kirkko 2012, 163 – 165; Koskelainen 2005, 75-76; Launonen 2008, 84.)

Koska ongelmaan ei ole varsinaista vastausta, seurakunnat ovat päätyneet seurakuntakohtaisiin ratkaisuihin nuorten aikuisten jäsenyyden vahvistamisessa. Seurakunnissa on voitu keskittyä esimerkiksi huomioimaan heitä perustyössä, kuten lapsi- ja perhetyössä ja jumalanpalveluselämässä. Samoin edellä mainittua vapaaehtoistoimintaa on kehitetty. Kuten kaikessa muussakin tehdyssä työssä, on verkkotyöhön ja viestintään panostettu entistä enemmän. Verkkotyön avulla kirkko pyrkii näkymään ja tavoittamaan niitä nuoria aikuisia, jotka eivät osallistu seurakuntien toimintaan. (Haastettu kirkko 2012, 163 – 165; Launonen 2008, 84.) Voidaan kuitenkin pohtia sitä onko tällaiset lähestymistavat oikeita, jossa nuoria aikuisia koitetaan tavoittaa vasta siinä vaiheessa, kun he tulevat täysi-ikäisiksi? Tietysti seurakuntien täytyy pyrkiä saamaan tämän päivän nuoret aikuiset takaisin seurakuntayhteyteen, mutta voitaisiinko tämä pois putoaminen estää tulevien ikäryhmien kohdalla? Nuorten aikuisten kohdalla seurakuntien olisi hyvä pohtia sitä, millaisilla toimilla ja muutoksilla he pystyvät antamaan nuorelle ne eväät kristittynä elämiseen ja jumalanpalveluselämän tärkeyden näkemiseen jo lapsuudessa ja nuoruudessa.

3.4 Kirkon nuorisotyöntekijän ydinsaaminen

Nuorisotyön toimintakenttä voidaan todeta edellisten lukujen kautta hyvin laajaksi ja monipuoliseksi, joka asettaakin itse nuorisotyöntekijän osaamiselle yhtä laajan osaamiskentän. Kirkon nuorisotyöntekijän ydinsaaminen voidaankin jakaa neljään osa-alueeseen, joiden yhteisessä keskiössä ovat lapset, nuoret ja heidän perheensä. Nämä neljä osa-alueita ovat: hengellisen työn osaaminen; arvo-osaaminen, pedagoginen osaaminen, yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen sekä organisaatio- ja kehittämisosaaminen. (KUVIO 2.) Vaikka hengellisen työn osaaminen onkin mainittu yhtenä osa-alueena, on tärkeää muistaa, että kirkollisessa työssä hengellinen aspekti läpivalaisee jokaisen ydinsaamisalueen. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinsaaminen 2010.) Näiden ei ole kuitenkaan tarkoitus toimia työnkuvan täytenä pohjana vaan ohjata työntekijää tarkistelemaan omaa työtään sen eri osa-alueista käsin ja näin kehittymään ammattilaisena.



KUVIO 2. Kirkon nuorisotyöntekijän ydinsaaminen (mukaillen Kirkon nuorisotyöntekijän ydinsaaminen 2010)

Hengellisen työn osaaminen pitää sisällään kristillisen uskon keskeisimpien opinkappaleiden tuntemisen, kirkon mission ymmärtämisen sekä Raamatun ja muiden kirkollisten perusteoksien tuntemisen ja käyttämisen. Jotta nuorisotyöntekijä voi toimia kirkollisessa työssä, on hänen sitouduttava kristilliseen ihmiskäsitykseen ja kirkon perusarvoihin. Tällöin hän osaa arvioida omaa työtään ja työnsä motiiveja kristillisen uskon näkökulmasta ja pystyy hoitamaan identiteettiään kirkon työntekijänä ja kristittynä. Lisäksi työntekijä osaa ottaa työhönsä mukaan diakonisen työtteen ja ymmärtää diakonisen työn perusmenetelmät. Nuorisotyöntekijä osaa kohdata lapset, nuoret ja heidän perheensä sielunhoidollisella kentällä ja omaa kuuntelemisen taidon samalla kyeten soveltamaan sielunhoidollisia menetelmiä erityisesti lasten ja nuorten kanssa. Työntekijä tuntee jumalanpalveluselämän, jota hän osaa toteuttaa monipuolisesti omassa työssään esimerkiksi musiikin ja hiljaisuuden kautta. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosoaminen 2010; Launonen & Pesonen 2005, 269-270.)

Pedagogisesti nuorisotyöntekijä tuntee yksilön kehitysvaiheet ja osaa tukea eri-ikäisten kasvua ja kehitystä kunkin kehitysvaiheelle sopivalla tavalla. Samalla työntekijä tuntee kristillisen kasvatuksen ja kasteopetuksen lähtökohdat, ja osaa tukea perheitä kristillisessä kasvatuksessa ja sen toteutumisesta lapsen ja nuoren elämässä. Nuorisotyöntekijä osaa kohdata yksilön kuin myös ryhmän. Ohjauksessaan hän osaa tuottaa näille molemmille ryhmille monipuolista toimintaa toimiessaan ohjaajana sekä kouluttajana. Työntekijänä hän omaa moniammatillisen työtteen, jonka avulla hän kykenee ohjaamaan ja kouluttamaan vapaaehtoisia, kuin myös hallitsemaan rippikoulutyön moninaisuuden. Tämän lisäksi työntekijä hallitsee hengellisen verkkotyön perusteet. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosoaminen 2010; Launonen & Pesonen 2005, 269-270.) Jokaisen alueen keskiössä voidaan nähdä kohtaamisen tarve, joka avaa nuorisotyöntekijälle väylän olla aikaisemmin mainitun tavoin hyvin vahvasti läsnä ihmisen eri elämänvaiheissa.

Yhteisöllisessä ja yhteiskunnallisessa osaamisessa painottuvat erityisen tarpeen tunnistaminen, lastensuojelun toimintatapojen tunteminen sekä kyky osallistaa lapsia, nuoria ja perheitä

seurakunnalliseen toimintaan. Nuorisotyöntekijä tuntee seurakunta-alueensa paikallisen kulttuurin ja seurakuntakohtaiset perinteet, ja tietää kanavat rakenteelliseen vaikuttamiseen niin alue- kuin valtakunnallisella tasolla nuorten ja lasten oikeuksien edistämiseksi. Yhteiskunnallisessa osaamisessa esiin nousee myös työntekijän monikulttuurillinen osaaminen, jossa nuorisotyöntekijä osaa vastata maahanmuuttajien ja maahanmuuttoon liittyviin kysymyksiin, sekä olla mukana kaatamassa kulttuurillisia raja-aitoja ja ennakkoluuloja. Työntekijä osaa myös toimia ekologisesti ja kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti, ja osaa soveltaa niitä esimerkiksi retki- ja leiritoiminnassa. Nuorisotyöntekijä osaa muodostaa työntekijöiden välisiä verkostoja sekä kykenee olemaan osa sellaista. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydiosaaminen 2010; Launonen & Pesonen 2005, 271.) Näissä verkostoissa työntekijöiden on mahdollisuus saada tukea ja ideoita omaan työhönsä, sekä väylän kehittää tehtävää kasvatustyötä jopa valtakunnallisella tasolla.

Organisaatiotasolla nuorisotyöntekijä osaa suunnitella ja toteuttaa toimintaan ja talouteen liittyviä velvoitteita, ja työntekijä kykenee toimimaan osana työyhteisöä sekä omaa valmiuksia esimiestehtäviin. Työntekijä myös aktiivisesti tarkkailee työnsä ja työalansa työskentelyä laadullisesta näkökulmasta, ja kykenee objektiiviseen itsereflektioon samalla tunnistuen niin henkilökohtaiset kuin myös työalalliset kehittämishaasteet. Tällöin työntekijän on mahdollisuus löytää tapoja itsensä kehittämiseen sekä tarvittaessa etsimään apua ja tukea, esimerkiksi yhteistyöverkostojen kautta. Nuorisotyöntekijällä on kyky hallita, suunnitella ja sisäistää erilaisia prosesseja ja niiden toimintaperiaatteita, sekä hän osaa tarvittaessa ohjata, arvioida ja koordinoita näitä prosesseja. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydiosaaminen 2010.) Prosessityöskentely onkin yksi nuorisotyöntekijän tavallisimmista työtehtävistä. Työvuoden aikana tapahtuvat eri retket ja leirit antavat nuorisotyöntekijälle hyvät mahdollisuudet kokeilla uutta sekä mahdollisuuden työskennellä muiden eri alojen ammattilaisten kanssa.

Kirkon perustehtävän sekä kirkollisen lainsäädännön ohjatessa työntekoa ja suunnittelua, täytyy varsinkin nuorisotyöntekijän tietää tavat pitää huolta omasta työssäjaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan, sillä työajattomassa työssä ei esimerkiksi kellokortti ole kertomassa, milloin

työnteko tulee aloittaa ja lopettaa. Työntekijä kykenee tarkastelemaan työn määrää ja ennaltaehkäisemään työuupumusta esimerkiksi oman työajan käytön suunnittelun sekä aktiivisen henkilökohtaisen kehittämisen kautta. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen 2010; Lauonen & Pesonen 2005, 271.) Työntekijöiden työssäjaksaminen on erittäin tärkeää huomioida niin työntekijän itsensä kannalta kuin myös koko työyhteisön näkökulmasta. Työhönsä väsynyt työntekijä voi pahimmillaan myrkyttää työyhteisön ilmapiiriä. Tällöin ajatukset yhteisestä työn tekemisestä voivat tuntua vaikeilta muiden työntekijöiden näkökulmasta katsottuna. Työntekijän osaamiseen kuuluu oman työnsä tekeminen niin, että työntekijä jaksaa työssään ilman tarvetta esimerkiksi pidemmille sairauslomille. Kuitenkin jos työssäjaksamisen näkökulmasta työtä aletaan liikaa rajoittamaan esimerkiksi esimiesten toimesta, tulisi työntekijän olla valmis keskustelemaan avoimesti siitä, millaiset voimavarat hän kokee omaavansa ja mitkä asiat työssä jaksamista todella edistävät.

3.5 Nuorisotyön yhteistyöverkosto

Yhteistyöverkosto on nuorisotyön kentällä nuorisoalan tutkijoiden, nuorisotyöntekijöiden ja koulutuksen ammattilaisten yhteenliittymä, jonka tarkoituksena on koordinoida kehittämistä ja vaikuttaa nuorisotyön työkentän kehittymiseen. Ajatus yhteistyöverkostosta lähti tarpeesta kehittää yhteistyötä, jotta koko alan tieto ja osaaminen tulevat paremmin ja vaikuttavammin hyödynnettäväksi. Tämän avulla nuorisotyö ja sen tekijät pystyvät vastaamaan nuorten arkipäivän tarpeisiin sekä kehittymään alati muuttuvassa yhteiskunnassa. Samalla löydetään mahdollisuuksia kehittää nuorisotyöntekijöiden osaamista ja toimintatapoja lasten ja nuorten parissa tehtävään työhön. (Talvio 2005, 280-281; Nuorisotyön kehittämisverkosto 2009; Nuorisotyön yhteistyöverkosto 2015.)

Allianssi kartoittaa vielä tarkemmin yhteistyöverkoston toiminnalliset tavoitteet viiteen osa-alueeseen. Ensimmäinen asettaa verkoston tehtäväksi saattaa nuorisotyössä työskenteleviä yhteen ja täten avata mahdollisuus monialaiseen vuoropuheluun. Näin pyritään vahvistamaan

eri toimijoiden osaamista ja tukea heitä yhteisten nuoria ja nuorisotyötä koskevien ongelmalanteiden kanssa. Toinen tavoite pyrkii käyttämään verkoston laajuutta ja sen sisällä olevien ihmisten asiantuntijuutta. Tämä asettaa tehtäväksi heidän toimia asiantuntijana tai tarjota tarvittaessa asiantuntijuuttaan nuorisotyöhön liittyen esimerkiksi toisen jäsenen tueksi. Verkoston laajuuden käyttö näkyy myös kolmannessa osa-alueessa, joka nostaa esille verkoston vaikuttavuuden niin käytännöllisellä, tutkimuksellisella, kuin myös yhteiskunnallisella tasolla nuoriin ja nuorisotyöhön liittyen jäsentensä kautta. (Nuorisotyön kehittämisverkosto 2009; Nuorisotyön yhteistyöverkosto 2015.)

Viimeiset tavoitteet koskevat nuorisotyön kentällä tapahtuvaa tutkimus- ja kehittämistoimintaa. Neljäs tavoite käsittelee tutkimus- ja kehittämistoiminnan ennakointia ja sen sisällön tarkkailua, jotta se vastaa verkostossa yhteisesti asetettuja tarpeita. Näin kaikki hankkeet ja tutkimukset tukevat yhdessä tehtävää työtä, ja ne selkeyttävät eri toimijoiden roolia tässä kokonaisuudessa. Viimeinen toimintatavoite pitää sisällään toimialan tutkimus- ja kehittämistoiminnasta syntyvän tiedon tehokasta levittämistä. Tällä tuetaan ensimmäisen tavoitteen asettamaa pyrkimystä vahvistaa verkoston eri toimijoiden osaamista ja ammattitaitoa. Tavoitteen merkittäväksi rooliksi nousee myös eri nuorisotalaan liittyvien kirjasto- ja tietopalvelujen yhteistyön ja tunnettuuden lisääminen, jotta tarvittavien tietojen ja tutkimusten löytäminen olisi tulevaisuudessa helpompaa ja tehokkaampaa. (Nuorisotyön kehittämisverkosto 2009; Nuorisotyön yhteistyöverkosto 2015.)

Yhteistyöverkostojen, kuten muidenkin työntekijöiden luomien verkostojen vaarana on, että ne jäävät vain pienen työntekijämäärän tueksi ja avuksi. Tämä on todellinen haaste varsinkin pienissä yhteisöissä, kuten pienissä seurakunnissa ja alue seurakunnissa erityisesti silloin, kun työntekijäaines vaihtuu ja aikaa pidemmälle vanhan ja uuden työntekijän väliselle perehdyttämiselle ei ole. Tällaisessa tilanteessa korostuu verkostojen jakamisen tärkeys, jota edistetään ja vahvistetaan erityisesti seuraavassa luvussa käsiteltävässä työalajoja ylittävissä ja purkavassa työotteessa. Tällöin verkostot eivät enää ole työntekijä- tai edes työalakohtaisia, vaan

yhteistyö- ja muut verkostoista tulee yhteisön yhteistä pääomaa, jolloin tilanteen vaatiessa kullakin työntekijällä on mahdollisuus ottaa osaa kyseisiin verkostoihin. Tällöin esimerkiksi nuorisotyöntekijä, jolla ei ole vahvoja yhteyksiä esimerkiksi lastensuojeluun, voi ottaa asian puheeksi sellaisen työntekijän kanssa, jolla sellaiset yhteydet löytyvät. Tällöin kyseisen nuorisotyöntekijän resursseja ei kulu oikean ihmisen etsimiseen, vaan hän saa suoran yhteyden niihin ihmisiin ja verkostoihin joihin hänen tulee olla yhteydessä.

4 TYÖALARAJOJA YLITTÄVÄ JA PURKAVA TOIMINTA

Työalojen ja työntekijöiden välillä on pitkään tehty yhteistyötä, ja tämän yhteistyön tärkeys ja määrä on lisääntynyt vuosi vuodelta. Resurssien vähetessä se muuttuu vieläkin tärkeämmäksi, jotta tehty työ pysyisi laadukkaana ja tarpeisiin vastaavana. Laadukkaan ja monipuolisen yhteistyön saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi pitää ensin työalan sisäinen työskentely ja työnäky olla yhtenäistä, laadukasta ja selkeää. Seuraavaksi käymme läpi yhtä mahdollista tapaa saavuttaa tämä kaikki: työalarajoja ylittävä ja purkava toiminta. Tämä työskentelyn muoto ja malli on koostettu Vihdin seurakunnan tekemän muutoksen ja prosessin pohjalta, joka toimii esimerkkinä koko luvun ajan. Seuraava luku on koostettu käyttäen lähteenä Mirca Kukkasniemen henkilökohtaista tiedonantoa ja Vihdin seurakunnan rakentamaa materiaalia.

4.1 Toiminnan lähtökohdat

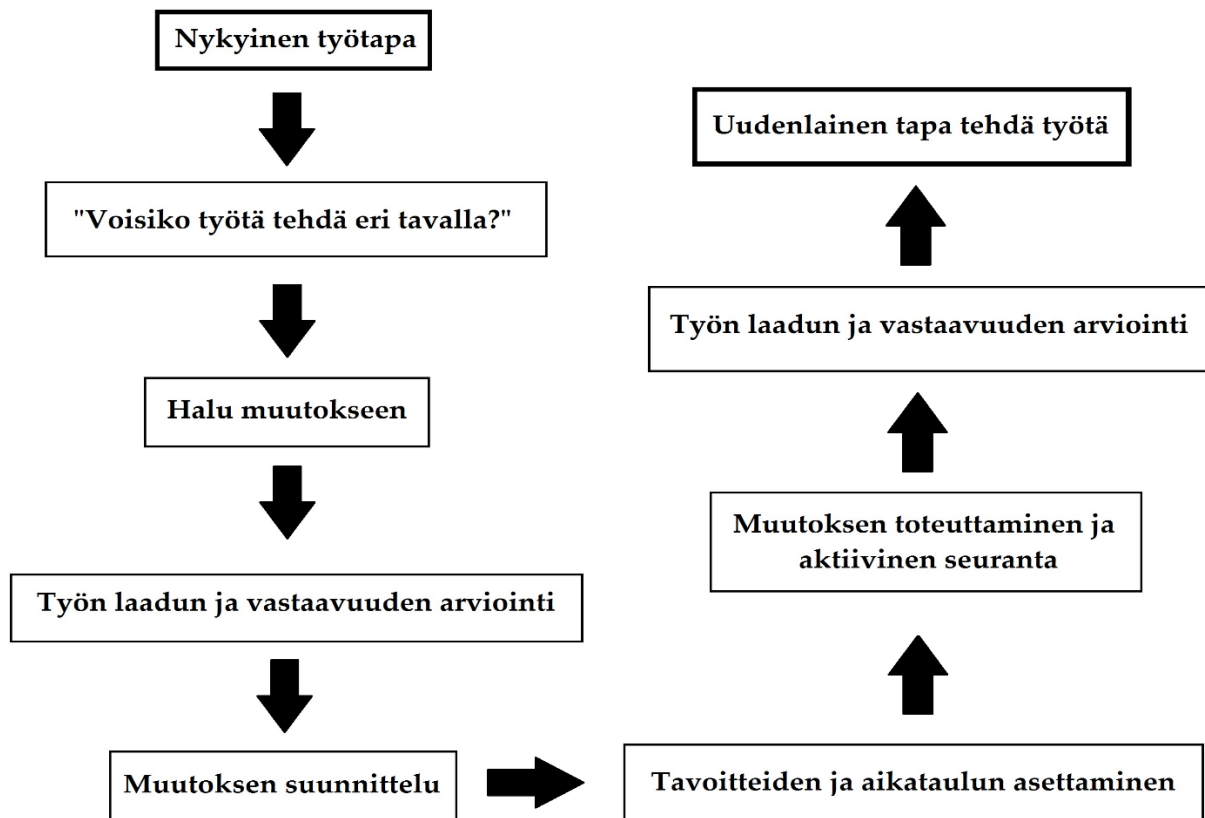
Kirkollisen työn eri alat ja niiden työntekijöistä koostuvat virat saivat alkunsa tarpeesta keskittää osaamista työntekijäkohtaisesti yksittäisille aloille, jolloin työntekijät pystyivät erikoistumaan kukin omaan osaamisalueeseensa. Tällä formaatilla seurakunnissa työalat ovat toimineet jo viime vuosisadalta lähtien. Kuitenkin tämä työalojen eriytyminen oli vastaus sen ajan seurakunnallisiin haasteisiin – haasteisiin, jotka nousivat seurakuntalaisten tarpeista. 2010-luvun kirkolla, seurakunnilla ja seurakuntalaisilla on edessään aivan erilaisia haasteita. On siis aiheellista pysähtyä tutkimaan ja pohtimaan, ovatko tarkasti rajatut työalarajat aikansa näköinen tuote, jolla olisi varaa päivittyä vastamaan tehokkaammin tämän päivän haasteisiin. Kantava voima tähän muutokseen ei ole ainoastaan taloudellisten resurssien väheneminen, vaan myös nykyinen ymmärrys siitä, ettei nykypäivän ihmisen arkista elämää voi määrittää ainoastaan ikä- tai kohderyhmäajattelun kautta. (Kukkasniemi 2016; Mäkinen 2014, 47-48.)

Työalarajat ylittävä toiminta tarkoittaa työn mallin muuttumista yksittäisistä sektoroiduista työaloista kohti yhtenäisempää työnäkyä, jossa entiset sektoroidut työalat yhdistyvät suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Seurakuntamaailmassa tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kasvatustyön eri sektorit; varhaisnuorisotyö, koululaistyö, nuorisotyö ja perhetyö yhdistyvät yhtenäiseksi kasvatuksen tiimiksi. Kun tiimin työntekijäjäsenet ovat yhdessä rakentamassa eri toimintoja joiden kautta työtä tehdään, tulee työnäystä ja työn sisällöstä ns. ”yleistä tietoa” jolloin tiimin jokainen jäsen tietää mitä ja millaista työtä tiimi kokonaisuutena tekee. (Kukkasniemi 2016.) Tiimin työnäyn ja toimintojen ollessa eheä ja toimiva kokonaisuus, on tiimin helpompaa ja luontevampaa luoda ja ylläpitää yhteistyösiteitä ja -kytköksiä muihin seurakunnan toimijoihin, esimerkiksi diakoniatyöhön.

Työalarajoja ylittävä ja purkava toiminta lähtee tarpeesta vastata nykyistä paremmin toimintaympäristön haasteisiin. Toimintaympäristöllä tarkoitetaan sitä aluetta, minkä piirissä seurakunta toimii ja seurakuntalaiset elävät. Vaikka seurakunnissa vierastetaankin termiä ”asiakas” puhuttaessa seurakuntalaisista, on seurakuntatyö siitä huolimatta eräänlaista asiakaspalvelutyötä seurakuntalaisten ollessa eräänlaisia asiakasomistajia kirkkoon ja seurakuntaan. Tällöin seurakuntatyötä tehdessä on erittäin tärkeää tutkia ja pohtia, vastaako tehty työ todella toimintaympäristöstä nouseviin haasteisiin ja tarpeisiin. (Kukkasniemi 2016.) Jos tehty työ ei vastaa toimintaympäristön haasteisiin ja tarpeisiin, tulee aktiivisesti pohtia ja kehittää työtä siihen suuntaan, että työntekijöiden työnäyt ja työtavat kohtaisivat niin haasteet kuin myös seurakuntalaiset. Jos tätä ei tapahdu, on vaarana että työntekijät urautuvat sellaisiin toimintoihin, jotka kuitenkin eivät tavoita seurakuntalaisia. Vaarana on myös, että seurakuntalaiset tottuvat mieltämään seurakunnan toimijana, jolla ei ole jäsenilleen mielekästä toimintaa.

Koska nuorisotyöntekijän koulutus pätevöittää työntekijän laaja-alaiseen työhön sekä moneen eri työalaan, ei työntekijä voi paeta omien mieltymyksiensä ja vahvuusalueidensa taakse. On totta, että tehty työ on aina tekijänsä näköinen. Kuitenkaan tästä ei saisi muodostua työtä rajoittavat tekijä, eivätkä työntekijän omat mieltymykset saisi rajoittaa asiakaskunnan tarpeisiin vastaamista. Työntekijän tulisi olla valmis haastamaan itsensä, mieltymyksensä ja työtapansa

saavuttaakseen parhaan mahdollisen laadun työssään sekä kehittyäkseen työntekijänä sekä ihmisenä. Kun työ vastaa tarpeeseen eikä mieltymykseen, työntekijän vaihtuessa tai uuden työntekijän tullessa työyhteisöön on uusi työntekijä helpompi perehdyttää virkaansa ja toimintatapoihin. Kun työ on tarpeensa näköinen, uuden työntekijän ei tarvitse täyttää edellisen työntekijän saappaita, vaan hän saa astua työhön omine kenkinensä. (Kasvun polku; Kukkasniemi 2016.)



KUVIO 3. Vihdin mallin mukainen prosessikaavio

Seuraavaksi käymme läpi muutosprosessin (KUVIO 3) Vihdin mallin mukaisesti. Koska muutos kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa työmallia on moniosainen prosessi, jonka jokaiseen askeleeseen vaikuttavat niin seurakunnan koko, työntekijöiden määrä ja nykyinen työku-
lttuuri, ei yleispätevää mallinnusta prosessista voida luoda. Vihdissä käyty prosessi toimiikin tässä esimerkkinä, jota vasten kukin seurakunta pystyy peilaamaan omaa tilannettaan ja valmiuksiaan muuttaa työtapaansa kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa. Vihdin

mallin mukainen prosessi voi myös toimia ehdotuksena ja esimerkkinä eri tavoista ja mahdollisuuksista, miten työaloja ylittävää ja purkavaa työtapaa voidaan lähteä sovittamaan osaksi kunkin seurakunnan työ- ja toimintakulttuuria.

4.2 Työalarajoja ylittävään ja purkavaan toimintaan johtava prosessi

Jokainen seurakunta on yksilö jonka toimintaan vaikuttavat seurakunnan alueellinen koko, jäsenmäärä, työntekijöiden määrä, palveluiden tarve, historia ja perinteet. Näistä seikoista johdun ei valmista tai yleispätevää mallia työalarajoja ylittävään ja purkavaan toimintaan johtavaan prosessiin voida luoda. Jotta tämänlainen työtapamuutos onnistuisi, tulee työntekijöiden yhdessä räätälöidä lähestymistapaansa työalaansa kohtaan. Kukkasniemi kuvasi Vihdissä tehtyä lähestymistapaa nelikentän avulla (KUVIO 4). Tähän nelikenttään tulivat kohdat perustuote, ylläpitotuote, tulevaisuuden tuote sekä tähtituote. Perustuote on toiminto, joka työssä on aina mukana, esimerkiksi kerhotoiminta. Ylläpitotuote on toiminto, jota ylläpidetään niin kauan kuin sille on tarvetta, esimerkiksi tukiryhmät. Tulevaisuuden tuote on toiminto, jota kohti työtä rakennetaan. Tällaiset toiminnot kumpuavat seurakuntalaisten toiveista ja tarpeista. Tähtituote on toiminto, jolla todella kohdataan ja tavoitetaan seurakuntalaiset. (Kukkasniemi 2016.)



KUVIO 4. Vihdin mallin mukainen tehdyn työn kartoituksen nelikenttä

Kun tiimi toteuttaa tällaisen kartoituksen, jossa kartoitetaan mitä tehdään ja mitä tullaan tekemään, voidaan objektiivisesti arvioida työn nykyistä tilannetta. Voi ilmetä, että tiimi tekee työtä joka ei tavoita kohderyhmäänsä, tehdään toimintoja jotka voisi purkaa tai työntekijät tekevät päällekkäistä työtä, joka heittää resursseja hukkaan. Esimerkiksi tällaisesta päällekkäisestä työnteosta Kukkasniemi antaa pääsiäisaskartelun, jota tehtiin Vihdin seurakunnassa neljänä päivänä pääsiäisviikolla – diakoniatyö, lapsityö ja varhaisnuorisotyö tarjosivat jokainen omaa askarteluaan eri päivinä, kuin myös järjestetyn messun yhteydessä oli oma askartelunsa. Koska jokainen ala järjesti oman askartelunsa, heitettiin hukkaan työntekijöiden resursseja sen sijaan että olisi järjestetty työalojen yhteinen askartelu. (Kukkasniemi 2016.)

Vihdin mallissa tehdyn työn kartoituksen jälkeen työtä, toimintoja ja virkoja lähestyttiin ”ilman ihmisiä”. Tällä tarkoitetaan töiden ja toimintojen jakamista viroittain ilman, että virkaan

kuuluvaa työntekijää määriteltiin. Vasta sen jälkeen, kun tehtävät työt oli jaettu niin, että virkakohtaiset työt tukivat toisiaan, jaettiin ihmiset virkoihin. Tämän prosessin seurauksena jokaisen työntekijän työnkuva muuttui – jopa kasvatustyönjohtajan työnkuva. (Kasvun polku; Kukkasniemi 2016.) Jos prosessille annetaan tarpeeksi aikaa ja resursseja, päästään optimiin tilanteeseen, jossa tehdyt työt arvioidaan uudelleen, mutta työntekijät eivät menetä itselleen rakkaita työtapoja tai toimintoja – olettaen, että kyseiset toiminnot ja tavat koetaan tarpeelliseksi ja haasteisiin vastaaviksi.

4.3 Muutosprosessin edellytykset

Työntekijöiltä tämän tyyppinen työtavan muutos vaatii työn jatkuvaa laadun arviointia, jossa suhtaudutaan kriittisesti kaikkeen tehtyyn työhön ja sen toimivuuteen. Näin tehdyssä työssä arvioidaan koko ajan työn tarpeellisuutta ja vastaavuutta toimintaympäristön haasteisiin. Myös suhtautuminen seurakuntalaisiin muutettiin, työntekijöiden lähestyessä seurakuntalaisia enemmän kasvun tukijoina kuin kasvattajina. Mukana oli toki kasvatustoimintaa, kuten rippikoulu, mutta pääpaino työntekijän rooleissa siirtyi kohti kasvun tukijana, mahdollistajana ja rinnalla kulkijana olemista kuin puhtaan kasvattajan roolin sijaan. Tällainen suunnanmuutos nähtiin tärkeänä, koska ajatus työnkohteena olemisesta voi ilmetä negatiivisena tuntemuksena. Lisäksi seurakuntalaiset alettiin näkemään vahvemmin mahdollisina työn tekijöinä, koska seurakuntalaisissa uinuu suuri osaamisen määrä, joka odottaa vain sitä, että seurakuntalaista kysyttäisiin mukaan toimintaan. Näin tehty työ muuttui myös enemmän mahdollistavaksi ja osallistavaksi. (Kukkasniemi 2016.)

Kaikkienensa prosessi Vihdissä kesti kaksi vuotta. Prosessin läpiviemiseen tulee varata hyvin aikaa, jotta kukin työntekijä ehtii orientoitua sopivalla tavalla muutokseen. Koska kyseessä on työntekijöistä itsestään kumpuava halu muutokseen, tehtäessä tätä muutosta pitkällä ajalla työntekijöiden keskinäisessä yhteisymmärryksessä, vältetään katkeroitumisilta ja negatiivisilta kokemuksilta siitä, että joku työntekijöistä menettäisi työnkuvastaan jotain hänelle todella

tärkeää. (Kukkasniemi 2016.) Lisäksi muutosta läpikäydessä työntekijöiden olisi hyvä palata takaisin työnsä perimmäiseen tarkoitukseen, ja selvittää tätä tarkoitusta itselleen. Olisi myös hyvä, jos työntekijät peilaisivat tekemäänsä työtä seurakunnan perustehtävää vasten tarkastellakseen, mikä työntekijän työssä todella on tärkeintä.

Prosessin onnistumiseksi seurakunnan johdon tuki on tärkeää. Koska muutos on työalakohtainen, tulisi seurakunnan johdon luottaa työntekijöiden ammattitaitoon. Prosessin vetäjältä muutos vaatii luottoa prosessiin ja uskallusta heittäytyä prosessin vietäväksi. Prosessin toteuttamiseen kannattaa myös harkita ulkopuolisen ohjaajan ottamista, prosessin voi antaa esimerkiksi kirkon konsultin käsiin. Tällöin prosessissa mukana olevat työntekijät tulevat varmasti konsultoiduiksi ja kuulluiksi, jolloin jokainen työntekijä voi olla tasapuolisesti mukana vaikuttamassa ja muodostamassa uutta työtapaa. (Kasvun polku; Kukkasniemi 2016.) Jos muutosprosessin vetäjänä on työntekijöiden esimies, tulisi esimiehen tutustua muutosjohtamiseen niin käsitteenä kuin myös tapana toimia ja selvittää itselleen millainen johtaja hän haluaa alaisilleen olla muutoksen keskellä.

4.4 Toiminnan haasteet ja mahdollisuudet

Työaloja ylittävän ja purkavan toiminnalla on omat haasteensa. Yksi haasteista voi nousta byrokratiasta. Kun työaloja alettiin aikanaan purkamaan Vihdissä, olivat kaavakkeet ja niiden joustamattomuus tämän tyyppiseen toiminnan haaste, joten kirjanpito piti tehdä kaksinkertaisena. Tänä päivänä kuitenkin kaavakkeet ovat muuttuneet tämän tyyppistä toimintaa tukevaksi. Toinen haaste oli johtoasemassa olevien henkilöiden suhtautuminen, koska joillekin johtoaseman ihmisille oli todella vaikeaa päästää irti työalaraja-ajattelusta. Oma haasteensa tulee myös prosessin kestosta, joka Vihdin esimerkkitapauksessa kesti kaksi vuotta. Toisaalta pitkä aika voidaan nähdä myös mahdollistavana tekijänä, koska työntekijöillä on todella aikaa

orientoitua uuteen työskentelytapaan ja -malliin. (Kukkasniemi 2016.) Kuitenkin tulee muistaa, että byrokratiakaan ei nouse ongelmaksi jos työntekijät todella haluavat muutosta ja jos muutokseen varataan tarpeeksi aikaa.

Työalarajoja ylittävässä ja purkavassa toiminnassa on paljon hyviä puolia. Kun työntekijät yhdessä kartoittavat mitä toimintoja työssä tehdään ja mitkä todella ovat tarpeellisia, resurssien keskittäminen ja tehokas käyttö mahdollistuu. Myös yhteisen työnäyn hahmottaminen ja sääntäminen helpottuu. Kun työalarajat purkaantuvat, eri työalojen muodostamat verkostot ja kontaktit tulevat työntekijöiden yleiseen tietoisuuteen, esimerkiksi nuorisotyö voi todella paljon hyötyä lapsityön kontakteista lastensuojeluun. Tällöin yhteistyö eri seurakunnan ulkopuolisten tahojen kanssa helpottuu. (Kasvun polku; Kukkasniemi 2016.) Yhteistyön helpottuessa eri yhteistyöverkostojen ja moniammatillisen työotteen hallitseminen helpottuu ja monipuolistuu kaikkien seurakunnan työntekijöiden näkökulmasta.

Myös seurakuntalaisten ja heitä koskeviin ongelmiin on helpompi tarttua, esimerkiksi perheen tukeminen ja tuen tarpeen tunnistaminen helpottuu, koska perheen tilannetta on seuraamassa useampi taho kuin pelkkä lapsityöntekijä tai nuorisotyöntekijä. Myös yhteydenotot diakoniaan esimerkiksi kasvatuksen puolelta helpottuvat. Näin seurakuntalaisia on helpompi välittömästi kohdata, kun työntekijät tietävät muidenkin työntekijöiden töistä. Tällöin jos seurakuntalainen kysyy esimerkiksi nuorisotyöntekijältä jotain mihin työntekijä ei osaa vastata, nuorisotyöntekijä tietää keneltä tämä kysyy. Näin seurakuntalaista ei ohjata työntekijältä toiselle, vaan työntekijä itse tietää keneltä kysyä ja osaa näin asiaa selvittää. (Kasvun polku; Kukkasniemi 2016.) Kun seurakuntalaiset voidaan kohdata aidommin ja avoimemmin, seurakuntalaisille voi välittyä tehokkaammin ajatus siitä, että seurakunnan työntekijät ovat todella seurakuntalaisia varten. Tällöin seurakunnan työntekijät voivat muuttua seurakuntalaisten silmissä entistä arvokkaammaksi tukiverkostoksi, johon voi olla yhteydessä niin ilon, surun kuin myös hädän hetkellä.

4.5 Toiminnan seurauksia

Seurausta tästä välittömämmästä kohtaamisesta on seurakunnan palveluiden helpompi saatavuus, kun sektoriajattelusta luovutaan. Tällöin seurakuntalainen, joka on seurakunnan eri palveluiden piirissä voi kokea, että hänet kuullaan ja kohdataan enemmän seurakuntalaisena kuin tietyn sektorin piiriin kuuluvana ihmisenä. Tämä asennemuutos voi myös olla osana madaltamassa kynnystä tarttua seurakunnan tarjoamiin palveluihin. Myös kriisitilanteisiin kyettiin reagoimaan nopeammin. Sinä aikana, kun työaloja ylittävää yhteistyötä ja toimintaa on Vihdissä harjoitettu, on monta koko maan kattavaa kriisitilannetta koettu, esimerkiksi koulusurmat. Näiden tilanteiden läpikäymiseen seurakunta pystyi hyvin nopealla reagoinnilla tarjoamaan esimerkiksi keskusteluapua ja päivänavauksia. (Kasvun polku; Kukkasniemi 2016.)

Vihdin esimerkissä myös seurakunnan yleisilme muuttui yhtenäisemmäksi. Tätä auttoi esimerkiksi yhteisten työvaatteiden hankinta, jolloin esimerkiksi seurakunnan tapahtumissa työntekijöiden yhtenäinen pukeutuminen oli merkinä seurakuntalaisille siitä, ketkä olivat seurakunnan työntekijöitä. Seurakuntalaisten silmissä myös tehdyn työn määrä kasvoi – vaikka tehdyn työn ja järjestetyn toiminnan määrä pysyikin samana. Tämä seurakuntalaisten kokemus oli suoraa seurausta siitä, kun järjestettävät leirit, retket ja muut tapahtumat laitettiin yksiin kansiin eikä niitä ainoastaan markkinoitu työalasektoreiden piirissä oleville seurakuntalaisille. Myöskään järjestäjäksi ei enää merkitty esimerkiksi nuorisotyötä, vaan järjestäjänä oli aina Vihdin seurakunta. (Kukkasniemi 2016.) Seurakunnan toiminnan markkinointi yhtenäisenä kokonaisuutena on erittäin tärkeää, kun seurakuntaa ja sen toimintaa halutaan tuoda esiin erittäin matalan kynnyksen toimintana, johon kuka vain voi osallistua. Tällöin seurakuntalaiset saavat entistä vahvemmin kuvan seurakunnasta, joka on olemassa ihmisiä varten huomioimatta ihmisten taustaa tai sosiaalista statusta. Tämä on mukana edesauttamassa sitä ajatusta, että seurakuntayhteys voi, ja saa olla osana ihmisen elinkaarta kaikissa sen vaiheissa ja tilanteissa, eikä pelkästään suurten surujen tai esimerkiksi naimisiinmenon ja muiden siirtymäriittien aikana.

Työaloja ylittävä ja purkava toiminnan käyttöönotto vaatii seurakunnan työntekijöiltä panostusta muutosprosessiin. Ensimmäinen haaste tulee, kun seurakuntien pitää itse luoda toiminnasta oman näköisensä, jolloin huomioon otetaan seurakuntien erityispiirteet ja muut seurakunnan toimintaa muokkaavat ja määrittävät tekijät. Siksi muutosprosessi on eri seurakunnissa pituudeltaan erilainen, koska jokainen seurakunta luo tästä oman sovellutuksensa. Työn johdolta prosessi vaatii niin rohkeaa johtamista kuin myös luottamusta työntekijöihin. Jos uutta työtapaa esitellessä tai aloittaessa osa työntekijöistä vastustaa muutosta, tulee johdon olla valmis haastamaan työntekijät oman työnsä arviointiprosessiin ja muistuttaa heitä seurakunnan perustehtävästä ja siitä, keitä varten työtä tehdään. Onnistuessaan työaloja ylittävä ja purkavan toiminnan prosessi antaa erittäin arvokkaita näkökulmia ja välineitä työn tekemiseen uudella otteella sekä motivaatiolla.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, mitä työalarajoja ylittävä ja purkava toiminta tarkoittaa seurakunnallisessa työssä, mikä on Lapuan hiippakunnan kasvatustyön nykytilanne ja tulevaisuuden suunnat, sekä kartoittaa kasvatustyöntekijöiden valmiuksia muuttaa työnäkyään kohti laaja-alaisempaa yhteistyötä. Tutkimusongelmat muotoiltiin opinnäytetyön tarkoituksen mukaiseksi, jotta kartoitus ja selvitys olisivat mahdollisimman hyvin hiippakunnan tilannetta kuvaavia. Tutkimuksen kohderyhmä koostettiin siten, että tutkimus antaisi mahdollisimman kattavan kuvan hiippakunnan kasvatustyön tilanteesta ja valmiuksista. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, jonka kautta saatuja vastauksia analysoitiin teorialähtöisen sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti.

5.1 Tutkimusongelmat

1. Millainen on kasvatustyön tilanne tällä hetkellä Lapuan hiippakunnassa?

Ensimmäisen tutkimusongelman tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi työntekijät kokivat Lapuan hiippakunnassa tehtävän kasvatustyön senhetkisen tilanteen. Tilannetta kuvattiin ja selvitettiin työn laadun arvioinnin ja työn kehittämisen näkökulmista. Tutkimuksessa lisäksi tutkittiin miten työntekijät keräävät ja saavat palautetta toimintaympäristöltään ja yhteistyökumppaneiltaan eri toiminnoista, esimerkiksi tapahtumista tai leireistä. Palautteen käyttötapoja ja merkitystä työn suunnittelussa myös kartoitettiin. Työntekijöiltä myös selvitettiin heidän näkemyksensä siitä, kokivatko työntekijät tekemänsä työn vastaavan toimintaympäristöstään nouseviin haasteisiin ja mistä vastaavuuden varmistus tulkittiin. Nykytilanteen tutkiminen oli tärkeää, jotta hankkeistava organisaatio saa tietää missä tällä hetkellä kasvatustyön kentällä mennään.

2. Millaiseksi kasvatustyöntekijät mieltävät tulevaisuuden näkymät työnteon ja työtapojen osalta?

Toisen tutkimusongelman tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi kasvatustyöntekijät mieltävät tulevaisuuden työn. Tutkimuksessa tutkittiin työntekijöiden näkemyksiä mahdollisista tulevaisuuden työtavoista, sekä miten ja minkälaista työnteke tulee olemaan viiden vuoden kuluessa. Lähivuosien suunnitelmissa kartoitettiin myös tulevaisuuden työn luonnetta, niin jatkettavien kuin myös purettavien toimintojen ja työmuotojen näkökulmasta. Tulevaisuuden suunnitelmien selvittäminen oli tärkeää tutkia, koska tällöin työn johto saa kokonaiskuvaa siitä millaiseksi työntekijät mieltävät tulevaisuuden työnsä ja työtapansa. Tutkimuksen avulla voitiin saada selvyyttä siihen, minkälaiset toiminnot työntekijät kokevat lakkautettaviksi ja mitkä toiminnot jatkettaviksi.

3. Millaisia muutostarpeita Lapuan hiippakunnan kasvatustyöntekijät kokevat omalla työkentällään?

Toinen tutkimusongelma käsitti kasvatustyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä oman työkenttensä tämänhetkisistä haasteista. Haasteiden lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, millaisiksi kasvatustyöntekijät kokivat oman työkenttensä mahdollisuudet, vahvuudet ja missä työntekijät kokivat parantamisen varaa. Tutkimuksessa myös selvitettiin, minkälaisia muutoksia työntekijät kokivat tarvitsevänsä peilatessaan työtään tulevaisuuden työnäkyynsä. Tällöin pystytään rakentamaan kokonaiskuvaa kasvatustyön tulevista muutoksista, kuin myös millaisia muutoksia työntekijät itse haluaisivat omaan työhönsä. Muutostarpeiden selvityksessä työn johto kykenee etukäteen pohtimaan, millaisia muutoksia todella tarvitsee lähteä toteuttamaan seurakunnissa.

4. Millaisia valmiuksia kasvatustyöntekijät omaavat työnäkynsä muuttamiseen kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa?

Neljännän tutkimusongelman tarkoitus oli selvittää kasvatustyöntekijöiden valmiuksia muuttaa työnäkyään ja -tapaansa kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa. Samalla myös selvitettiin työntekijöiden omia mielipiteitä muutoksesta ja sen tarpeellisuudesta, miten muutokseen olisi hyvä jo nyt lähteä valmistautumaan. Tutkimuksessa myös selvitettiin sekä karotettiin työntekijöiden kokemia haasteita, ongelmatilanteita, etuja ja mahdollisuuksia mitä kasvatustyöntekijät näkivät työaloja ylittävään ja purkavaan toimintaan liittyvän. Tällä tutkimusongelmalla tutkittiin, onko työalarajoja ylittävä ja purkava toiminta se muutoksen malli ja suunta, johon seurakunnallista kasvatustyötä lähdetään viemään. Jos työntekijät kokevat olevansa valmiita muutokseen, työntekijät ja työn johto kykenevät tällöin valmistautumaan muutosprosessin käynnistämiseen ja läpiviemiseen. Tällöin kyetään myös pohtimaan, millaiseksi muutosprosessi muodostetaan ja minkälainen muutos olisi parasta kullekin seurakunnalle, niin että työn laatu ja vastaavuus paranisivat.

5.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus

Tutkimus vastasi täysin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Yksinkertaisimmillaan kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus voidaan käsittää yhteiskunta- ja kasvatustieteiden tutkimuksena, joka tutkii ilmiötä tai ongelmaa ihmisen ja henkilökohtaisen kokemusmaailman kautta. Toisin sanoen kun kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa tutkimusaineisto tukeutuu vahvasti suureen määrään analysoitavia tilastollisia vastauksia numeroin, tutkii laadullinen tutkimus tarkkaan rajattua pientä määrää ihmisiä ja heidän kertomaansa. Tällöin laadullinen tutkimus ei katso vain saatuja lukuja tai vertaile vastaajien yksilöllisiä eroja, vaan tutkii syvällisemmin saatua materiaalia ja sen sisältöä. (Alasuutari 2011, 38; Eskola & Suoranta 1998, 11-12, 15-16.) Kvalitatiivisella tutkimusotteella pystyttiin näin löytämään saatujen vastauksien väliltä yhtymäkohtia, jolloin tutkimuksen kokonaiskuva vastasi paremmin haastateltavien

mielipiteitä tutkittavasta asiasta. Laadullisen tutkimuksen avulla tässä tutkimuksessa pystyttiin myös pohtimaan seurakuntien kokoerojen vaikutusta vastauksiin, sekä huomioimaan haastateltujen työntekijöiden henkilökohtaisten mielipiteiden eroja.

Pelkistetyimmillään laadullisen tutkimuksen aineisto ilmentyy tekstinä. Tämä teksti on voinut syntyä usealla eri tavalla, joka kuitenkin pohjautuu johonkin henkilökohtaiseen lähteeseen. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi omaelämäkertoja, päiväkirjoja, äänitteitä tai haastatteluja, jotka tuovat esille siinä esiintyvän kohdehenkilön mielipiteen käsiteltävästä asiasta. (Escola & Suoranta 1998, 13-14.) Tutkimuksemme vastasi laadullista tutkimusotetta, koska tutkimuksemme aineisto hankittiin ennalta valittujen haastateltavien henkilöiden avulla, jolloin keskityimme ymmärtämään heidän näkökantoja ja käsityksiä työalarajoja ylittävästä yhteistyöstä ja sen mahdollisuuksista. Tällöin tutkimus jätti tilan haastateltavien näkökulmille, mahdollisuuden perehtyä työalarajoja ylittäviin toimintoihin liittyviä ajatuksia sekä kartoittaa heidän kokemia asiaan liittyviä vaikuttimia.

Tutkimus toteutettiin seitsemän seurakunnan kasvatustyöntekijän henkilöhaastatteluna, joissa haastateltavina oli yhteensä yhdeksän Lapuan hiippakunnan seurakuntien kasvatustyöntekijää. Tutkimusmenetelmän valitsemiseen vaikutti vahvasti se tieto, että haastateltavilla ei ollut etukäteistä tietoa tutkimusaiheesta nimellä työalarajoja ylittävä ja purkava toiminta. Kohde-ryhmä muotoutui lopulliseen muotoonsa työelämäohjaajan suositusten ja omien ehdotus-temme pohjalta ja haastattelut toteutettiin viikkojen 43 ja 44 aikana (KUVIO 5). Haastateltaville henkilöille lähetettiin etukäteen haastattelukysymykset (LIITE 1) ja tietopaketti työalarajoja ylittävästä ja purkavasta toiminnasta (LIITE 2). Haastattelukysymyksiä oli 6, joista kolme ensimmäistä käsittelivät työn nykytilannetta ja tulevaisuuden näkymiä, ja kolme viimeistä valmiuksia muuttaa työntekijöiden työtapaa kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa. Mahdollisella lisäkysymyksellä tarvittaessa tarkennettiin työntekijöiden palautteen keräämisen metodeista, jos haastateltavat eivät olleet sitä jo maininneet aikaisemmissa vastauksissaan.

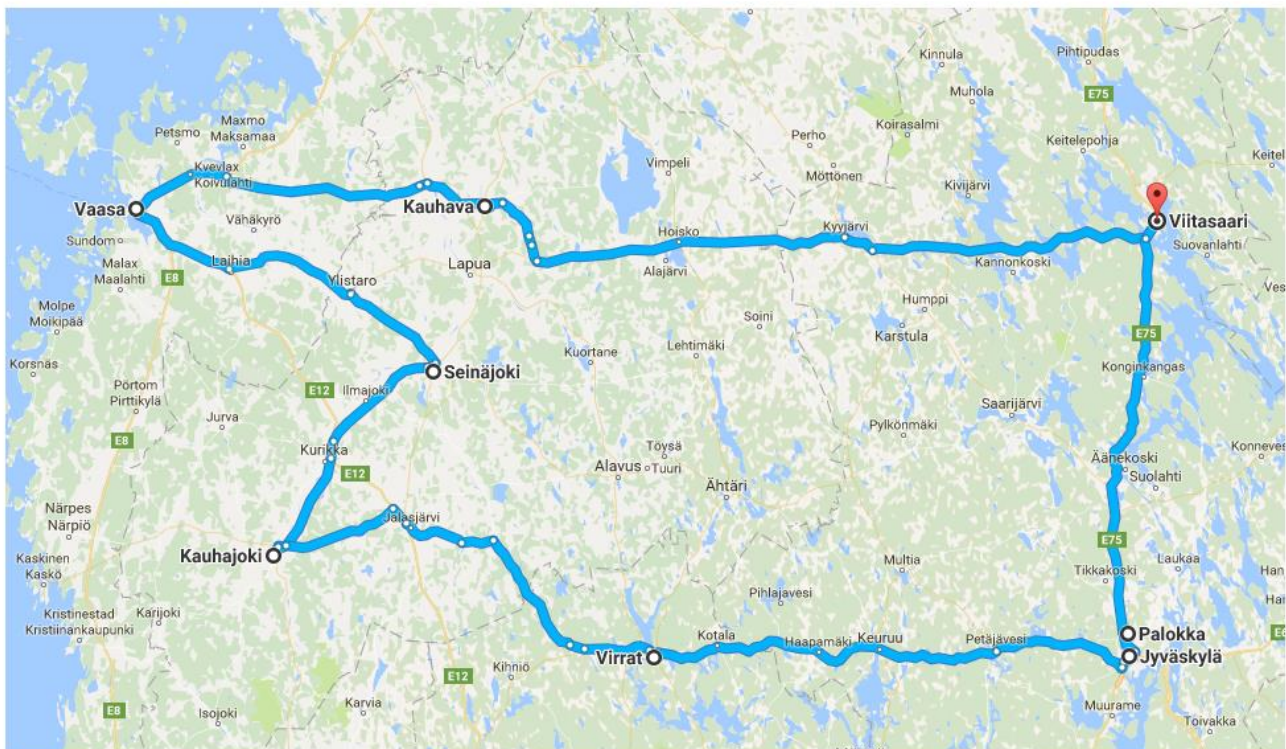
Haastateltu seurakunta	Päivämäärä	Haastattelun kesto
Vaasa	24.10.2016	16 minuuttia
Kauhava	26.10.2016	22 minuuttia
Seinäjoki	26.10.2016	17 minuuttia
Jyväskylä	28.10.2016	14 minuuttia
Palokka	28.10.2016	19 minuuttia
Kauhajoki	3.11.2016	16 minuuttia
Virrat	3.11.2016	18 minuuttia
Viitasaari	4.11.2016	12 minuuttia

KUVIO 5. Haastatteluiden aikataulu ja kestot

Henkilöhaastatteluiden pituudet pyrittiin rajaamaan noin 15 - 20 minuutin haastatteluiksi. Rajausta oli tarpeen, koska haastateltavien lukumäärän ollessa suuri, vaarana oli niin litteroinnin kuin myös määrällisesti suuren haastattelumateriaalin analysoinnin haastavuus. Haastattelut kuitenkin istuivat tavoitepituuksiin, jolloin erillistä rajaamista ei tarvinnut tehdä (KUVIO 5). Haastatteluiden pituudet vaihtelivat 12 ja 22 minuutin välillä johtuen haastateltavien eri puhetyyleistä. Kuitenkin sisällöllisesti haastattelut olivat rakenteeltaan yhtenevät. Tutkimusongelmien määrittämiseen vaikuttivat aikaisempi tietoperusta, kuin myös työelämäohjaajan ehdotukset ja toiveet tutkimuksen sisällöstä. Näistä seikoista johtuen tutkimus vastasi niihin tarpeisiin, mitä työelämäohjaajamme ja opinnäytetyötä hankkeistava organisaatio olivat ilmaisseet.

5.3 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen seitsemän seurakunnan kohderyhmä valikoitiin Lapuan hiippakunnan erikokoisista seurakunnista ja seurakuntayhtymistä. Kohderyhmä pyrittiin koostamaan mahdollisimman laajalta alueelta (KUVA 1), jotta hiippakunnan suuresta maantieteellisestä laajuudesta huolimatta yleispätevä ja kattava kartoitus oli mahdollista saavuttaa. Kohderyhmä koostui Jyväskylän, Seinäjoen, Vaasan, Kauhavan, Kauhajoen, Virtain ja Viitasaaren seurakuntien kasvatustyöntekijöistä. Jokaisesta seurakunnasta oli haastateltavana yksi kasvatustyöntekijä, paitsi Kauhavalla ja Jyväskylässä, joissa haastateltavina oli kaksi työntekijää. Seuraavaksi eritellään seurakuntien perustietoja, joihin kuuluvat seurakunnan jäsenmäärä, työntekijämäärä, kuin myös onko kyseinen seurakunta itsenäinen seurakunta, seurakuntayhtymä vaiko alue-seurakunta.



KUVA 1. Kohderyhmäseurakuntien sijainti kartalla (mukaillen Google Maps 2016)

Jyväskylän seurakunta koostuu yhdeksästä toiminnallisesti itsenäisestä alue seurakunnasta: Huhtasuo, Keltinmäki, Keskusta, Korpilahti, Kuokkala, Palokka, Säynätsalo, Tikkakoski ja Vaajakoski. Jäseniä siinä on lähes 100 000 ja se on Suomen suurin evankelis-luterilainen seurakunta. Työntekijöitä Jyväskylän seurakunnassa työntekijöitä on 274. Jyväskylän seurakunta kuuluu Jyväskylän rovastikuntaan. (Jyväskylän seurakunta; Jyväskylän seurakunnan tasekirja 2015, 11.) **Palokan alue seurakunta** on yksi Jyväskylän alue seurakunnista, johon kuuluu noin 12 000 jäsentä. Työntekijöitä Palokan alue seurakunnalla on 19. (Hautalahti 2016.) **Seinäjoen seurakuntaan** kuuluu noin 50 000 jäsentä, ja työntekijöitä siellä on noin 230. Seinäjoki kuuluu Etelä-Pohjanmaan rovastikuntaan. (Seinäjoen seurakunta.) **Vaasan seurakuntayhtymään** kuuluu kolme seurakuntaa: Vaasan suomalainen seurakunta, Vasa svenska församling sekä Vähänkyrön seurakunta. Jäseniä seurakuntayhtymässä on noin 48 000. Työntekijöitä Vaasan seurakuntayhtymässä on noin 170. Vaasa kuuluu Isonkyrön rovastikuntaan. (Vaasan seurakuntayhtymä.)

Kauhavan seurakuntaan kuuluvat Kauhavan alue seurakunta sekä Alahärmän, Korttesjärven ja Ylihärmän kappeliseurakunnat. Jäseniä Kauhavan seurakunnassa on noin 15 000, ja työntekijöitä 49. Kauhava kuuluu Järvi-Pohjanmaan rovastikuntaan. (Kauhavan seurakunnan tasekirja 2015, 25, 30.) **Kauhajoen seurakunnassa** on noin 12 000 jäsentä ja 39 työntekijää. Kauhajoki kuuluu Kauhajoen rovastikuntaan. (Kauhajoen seurakunta.) **Virtain seurakunnassa** on jäseniä noin 6000 ja työntekijöitä seurakunnan palveluksessa on 16. Virtain seurakunta kuuluu Parkanon rovastikuntaan. (Virtain seurakunta.) **Viitasaaren seurakuntaan** kuuluu noin 5600 jäsentä ja työntekijöitä siellä on 18. Viitasaari kuuluu Pohjoisen Keski-suomen rovastikuntaan. (Viitasaaren seurakunta.)

5.4 Tutkimuksen analysointi ja luotettavuus

Henkilöhaastatteluiden perusteella kerättyä materiaalia analysoitiin teorialähtöisen sisällyönanalyysin perusteiden mukaisesti. Tällöin sisältöä analysoitiin aikaisemmin luodun teoria-

ja käsitejärjestelmän valossa, joka tässä tutkimuksessa tarkoittaa opinnäytetyön teoriaosaa. Analyysirunkona käytettiin tutkimusongelmia ja haastattelukysymyksiä, joiden mukaisesti tutkimus jaksottui. Tällöin tutkimuksen johtopäätöksissä analyysirunkoa peilattiin teoria- ja käsitejärjestelmää vasten. Tämän analysointimenetelmän avulla haastattelut purettiin kokonaisuuksiksi, joissa ensin käsiteltiin haastateltavien yhtenäiset ja samansuuntaiset vastaukset, jonka jälkeen eroavaisuudet kartoitettiin. Näiden jälkeen tuloksia lähdettiin kokoamaan ja luomaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 116-117; Tuomi & Sarajärvi 2011, 97, 113-117.) Analyysirungon peilaaminen tutkimuksessa näkyi esimerkiksi siten, että haastatteluiden perusteella kerättyä materiaalin sisältöä peilattiin jo aikaisemmin muualla toteutettuun työalarajoja ylittävään ja purkavaan toimintaan. Tällöin kyetään tarkastelemaan toiminnan mahdollisuuksia ja haasteita uudessa mahdollisessa ympäristössä: haastateltavana olevan työntekijän työnantajaseurakunnassa.

Tutkimus voitiin todeta luotettavaksi. Tätä luotettavuutta nostivat seurakuntien kasvatus-työntekijöiden haastattelemisen, jolloin kyseessä oli asiantuntija-ammattilaisten henkilöhaastattelut, joten voidaan olettaa vastausten olevan luotettavia. Luotettavuutta lisää myös se, että raportoinnissa ei paljasteta henkilötietoja eikä esimerkiksi tarkkaa virkanimikettä. Tällä pyrittiin varmistamaan haastateltavien henkilöiden anonymiteetti. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 140-141; Alasuutari 2011, 96.) Tutkijoiden asema oli objektiivinen, koska tutkijat eivät ole kuuluneet haastateltaviin seurakuntiin, eivätkä he olleet aikaisemmin olleet tekemisissä haastateltavien työntekijöiden kanssa. Koska tutkittavasta aiheesta ei juurikaan löytynyt kirjoitettua tietoa, olivat tutkijoiden asenteet ja ennakko-odotukset avoimia, vastaanottavia, kuin myös puolueettomia. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 136.) Tutkimuksen teoriaosuudessa käytetty kirjallisuus pyrittiin valitsemaan mahdollisimman tuoreista ja luotettaviksi havaituista lähteistä. Www-dokumentteja käytettäessä huomioitiin mahdolliset kirjoittajat, kuin myös linkit joiden takaa kyseiset materiaalit löydettiin. Www-dokumentit myös valikoitiin niin, että kirjoittajana ei olisi vain yksi henkilö – sen sijaan pyrittiin tavoitteeseen, jossa materiaali olisi esimerkiksi jonkun organisaation tuottamaa ja julkaisemaa.

Haastateltavina olleet henkilöt eivät päässeet lukemaan antamia lausuntojaan jälkikäteen eivätkä täten voineet muuttaa dokumentoituja mielipiteitään haastattelun ulkopuolella. Haastatteluperiodin ollessa kahden viikon lyhyt jakso on myös oletettavaa että, kasvatustyöntekijöiden verkostojen sisällä tietoja tulevasta haastatteluista tai niissä annetuista lausunnoista ei jaettu eteenpäin toisille kasvatustyöntekijöille. Haastattelujen luotettavuutta heikentävä tekijä oli työntekijöiden kiireisyys, jonka johdosta haastateltavat eivät ehtineet paneutumaan ennalta lähetettyihin materiaaleihin (LIITTEET 1 & 2) perusteellisesti. Tutkimuksen raportointi suoritettiin mahdollisimman objektiivisesti ja avoimesti, jolloin tutkimusprosessi ja käytetyt menetelmät ovat jokaisen lukijan tarkistettavissa. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 140-141.)

6 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää Lapuan hiippakunnan kasvatustyön nykytilannetta, tulevaisuuden suunnitelmia ja kasvatustyöntekijöiden valmiuksia lähteä kehittämään työtään kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa. Kasvatustyön nykytilannetta tutkittiin laatu-työskentelyn, työn kehittämisen ja vastaavuuden näkökulmista. Samalla myös selvitettiin, miten palautteen kerääminen tapahtui esimerkiksi leirien tai tapahtumien jälkeen toimintoon osallistuneilta, ja miten palautetta hyödynnettiin kasvatustyöntekijöiden toimesta. Palautetta kerättiin esimerkiksi siitä, mitä seurakuntalaiset toivoivat seurakunnalta kuin myös seurakuntalaisten mielipidettä nykyisistä toiminnoista. Tutkimus toteutettiin yhdeksänä henkilöhaastatteluna seitsemässä eri Lapuan hiippakunnan seurakunnassa. Seurakunnat pyrittiin valitsemaan mahdollisimman laajalta maantieteelliseltä alueelta, jotta tutkimus kuvaisi mahdollisimman hyvin koko hiippakunnan tilannetta. Tutkimustuloksissa tulokset käytiin läpi haastattelukysymysten (LIITE 1) mukaisessa järjestyksessä. Johtopäätöksissä läpikäytiin tutkimuksen tärkeimmät huomiot peilaten niitä aikaisempaan teoriaosuuteen.

6.1 Työn laadun arvioinnista ja kehittämisestä

Lapuan hiippakunnan kasvatustyöntekijöiden keskuudessa työn laatua arvioitiin ja työtä kehitettiin eri tasoilla ja monilla eri tavoin. Työntekijöiden yksilöllisellä ja henkilökohtaisella tasolla tärkeinä suunnannäyttäjinä olivat esimiehen kanssa käydyt säännölliset kehityskeskustelut, joissa käytiin läpi työntekijän omaa työtä ja tämän työn kehityssuuntia. Kehityskeskusteluiden ulkopuolella työntekijät itse tarkkailivat työn vastaavuutta toimintaympäristön haasteisiin, arvioivat työn laatua ja pyrkivät kehittämään omaa työtään, niin että tehty työ vastaisi niin toimintaympäristön haasteisiin kuin myös sen tarpeisiin. Vastaavuutta haettiin myös niihin odotuksiin ja tarpeisiin, mitä seurakunnan jäsenten ja yhteistyökumppaneiden keskuudesta nousi.

Työn laatua arvioitiin ja kehitettiin myös isommissa kokonaisuuksissa, esimerkiksi erinäisissä työryhmissä ja työntekijätiimeissä. Näissä isommissa kokonaisuuksissa työn laatua ja työn kehittämisen tarvetta pystyttiin tarkkailemaan ja arvioimaan isommassa mittakaavassa, jolloin työntekijöiden henkilökohtaiset näkemykset ja tarpeet tulivat yleisen keskustelun ja tarkkailun piiriin. Työntekijät kokivat myös työyhteisön sisällä tapahtuvat epävirallisten kehittämisen ja arvioinnin toiminnot tärkeinä: esimerkiksi työkavereiden kanssa käydyt keskustelut ja ideoinnit nähtiin arvokkaina työvälineinä työn laadun arvioinnissa ja kehittämisessä. Palautteiden hyödyntämistä tapahtui niin ikään suuremmissa kokonaisuuksissa, kuin myös yksilöllisellä tasolla.

Työn laatua arvioidaan siis kaiken aikaa jatkuvana prosessina, elikkä se ei oo mikään sellanen että sitä kun vaikka kerran vuodessa tarkisteltas tai että jotakin, vaan se on kokoajan tapahtuu käytännössä eri tasoilla: operatiivinen omalta osaltaan on yksi joka seuraa kokoajan seurakunnan toimintaa, että mitä siinä tapahtuu ja arvio, ja sen pohjalta tulee tieto. (Mies 3.)

Työn laadun arviointi ja työn kehittäminen koettiin tapahtuvan aktiivisemmin ja tehokkaammin isommissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä. Isommissa seurakunnissa samalla työntekijällä on enemmän työntekijöitä kuin pienissä seurakunnissa, jolloin vertaisarviointi sekä työn yhdessä kehittäminen ja arviointi ovat helpommin toteutettavissa. Suuremmissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä johtamisen rakenne on erilainen verrattuna pienempiin seurakuntiin. Tämä vaikuttaa työn laadun arviointiin ja kehittämiseen, sillä isommissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä on työalakohtaisia esimiehiä ja johtoryhmiä, joiden tarkkailu kohdistuu vain tiettyyn työalaan. Tällöin esimiehillä on johdettavanaan esimerkiksi ainoastaan kasvatustyö – toisin kuin pienissä seurakunnissa, jolloin kaikilla aloilla ja työntekijöillä on esimiehenään kirkkoherra. Niissä seurakunnissa, joissa kirkkoherra oli työntekijän lähin esimies, koettiin työn laadun ja kehittämisen näkökulmat puutteellisemmaksi verrattuna niihin seurakuntiin, joissa lähin esimies oli esimerkiksi työalajohtaja. Tämä puutteellisuus ilmeni työntekijöiden kokemuksissa, joissa kirkkoherran huomiointi ja johtajuus eivät päässeet täysin

läpivalaisemaan työntekijän työalaa. Tällöin esimiehen johtajuus ei kantanut työn laadun arviointiin ja kehittämiseen – sen sijaan ne jäivät vahvemmin työntekijöiden omakohtaisiksi pohdinnoiksi ja arvioinneiksi, jolloin esimieheltä odotettu arviointi koettiin jäävän puutteelliseksi.

Vaikka isompien seurakuntien ja seurakuntayhtymien suuri työntekijäjoukko koettiin vahvuudeksi työtä kehittäessä ja sen laatua arvioidessa yksilötasolla, esiin tuli myös asian kääntöpuoli. Ison työntekijäjoukon haasteellisuus tulee esille silloin, kun työtä pitäisi laaja-alaisesti kehittää ja työtapoja uudistaa tai muuttaa. Isoissa seurakunnissa, joissa työntekijöitä on paljon, on myös paljon erilaisia työtehtäviä. Työn kohteiden ja työntekijöiden suuri lukumäärä voi aiheuttaa muutosta ajaessa konflikteja, erityisesti silloin, jos muutokseen liittyy työtehtävien karsimista. Tällöin työntekijöillä voi olla vaikeuksia päästää irti jo vanhentuneista työtavoista, sillä kyseisiin työtappoihin on voitu urautua ja rutinoitua hyvin vahvasti, erityisesti silloin, jos työntekijäaines on pysynyt samana vuosien ajan. Työn kehittämisen helppous tai vaikeus vaihteli seurakunnittain, seurakuntien koosta riippumatta.

6.2 Haasteisiin vastaamisesta

Lapuan hiippakunnan kasvatustyön työntekijät kokivat, että heidän tekemänsä työ vastasi suurilta osin toimintaympäristöstä kumpuaviin haasteisiin. Kuitenkin myös koettiin, että korjattavaa löytyi joissain osa-alueissa. Tämä korjaaminen kuitenkin monessa paikkaa voi olla hyvinkin vaikeaa, sillä seurakuntatyöhön liittyy vahvasti pitkiä perinteitä – niin koko kirkon tasolla kuin myös alueellisella tasolla. Työntekijöiden urautumiset ja rutinoitumiset olivat osana haastamassa korjaavien toimenpiteiden käynnistämistä, kuin myös työtapojen ja työajattelun muuttamisessa. Seurakuntien työntekijät myös kokivat, että seurakunnan alueella toimivien muiden järjestöjen järjestämät toiminnot saattoivat viedä seurakuntien työntekijöiltä ideoita ja mahdollisuuksia uusien toimintojen kehittämiseen, koska samanlaisten toimintojen järjestäminen seurakunnan toimesta koettiin turhana, ja resurssien kohdentaminen johonkin muuhun koettiin tärkeämpänä ja hyödyllisempänä.

Seurakuntien resurssi- ja toimitilapuutokset nähtiin haasteena toimintaympäristön haasteisiin vastaamisessa, sillä vaikka uusia työmuotoja haluttaisiinkin kokeilla, oli uusille toimintoille haastavaa löytää niin työntekijöitä, resursseja kuin myös tiloja, joissa toimia. Toimitilaongelmat nousivat erityisesti pinnalle niissä seurakunnissa, joissa seurakunnan omistamia toimintaan hyvin soveltuvia tiloja kyllä oli, mutta tilat olivat käyttökiellossa esimerkiksi homeongelmien johdosta. Tällöin jo vähentyneitä resursseja menisi kohtuuttomasti tilojen uusimiseen, josta johtuen tilannetta koettiin hyvin vaikeaksi korjata millään järkevällä tavalla. Uusien toimintojen kehittäminen koettiin myös haasteena, koska esimerkiksi kerhotoiminnan menettäessä suosiotaan työntekijöiden oli vaikea kuvitella yhtä mittavasti kouluikäisiä tavoitettavaa toimintoa tilalle, joka samalla vastaisi uusiin työkentän ja toimintaympäristön haasteisiin.

Mä aattelen että vastaa aika hyvin, koska sitä on tässä jouduttu viime vuosien aikana oikeesti pohtimaan, ja on jouduttu myös arvottamaan sitä että mitä tehdään, ja miksi tehdään, ja mikä on se joka on ehkä sitä kehällisempää ja tämä joutuu sitten syrjään. Ja aina kun kehitetään, pitäis pystyä luopumaan jostain vanhasta kun nää meidän resurssit ei kuitenkaan ainakaan niin kun työntekijäpuolella, niin ne ei oo kasvamaan päin vaan toiseen suuntaan. (Nainen 1.)

Työntekijät kokivat, että heidän tekemänsä työ vastasi toimintaympäristön haasteisiin ja seurakuntalaisten odotuksiin. Varmistus tälle vastaavuudelle saatiin kerätyistä palautteista. Palautetta kerättiin ja vastaanotettiin monilla eri tavoin: kirjallisesti, internetin välityksellä ja suullisesti. Palautteeksi myös tulkittiin toimintojen ja tapahtumien osanottajamäärät, jolloin esimerkiksi nuorten rippikoulunkäymisprosentti koettiin positiivisena onnistumisen merkkinä. Palautetta kerättiin säännöllisesti lapsilta, nuorilta, vanhemmilta ja yhteistyökumppaneilta, kuitenkin jokaisessa seurakunnassa tätä ei tapahtunut aktiivisesti. Aktiivisimmin palautetta seurakunnissa kerättiin leirien aikana ja jälkeen, kuin myös isompien tapahtumien lopussa.

6.3 Tulevaisuuden näkymät

Työntekijöiden työnäky viiden vuoden päähän koostui monista kehittämishaasteista ja -tavoitteista. Vapaaehtoistyöhön tultaisiin panostamaan entistä enemmän, niin vapaaehtoisten kordinointiin kuin myös heidän motivointiin, jolloin vapaaehtoisista voitaisiin saada huomiota herättävä voima seurakunnan sisälle. Myös vapaaehtoisten arvoa ja merkitystä haluttiin nostaa enemmän esille. Työntekijät kokivat, että jalkautumista toimintaympäristöön tultaisiin vahvistamaan ja lisäämään, jolloin työntekijät menisivät ihmisten keskuuteen, esimerkiksi kaupunkien kaduille – tällöin kirkon ja sen työntekijöiden näkyvyys ihmisten arkielämässä kasvaisi. Verkkotyöhön haluttiin myös panostaa lisää, jotta erityisesti lasten ja nuorten kohtaaminen lisääntyisi ja tehostuisi myös verkossa. Kuitenkin verkkotyö koettiin muiden työmuotojen rinnalla kulkevaksi työmuodoksi, jota ei sellaisenaan nähty nykyisten toimintojen korvaajaksi.

Viiden vuoden suunnitelmiin työntekijöillä kuului ajatus kokoavan toiminnan jatkuvuudesta, ja kokoavan toiminnan jatkamisesta yhtenä kasvatustyön peruspilareista. Varhaisnuorten kerhot, nuorten oloillat ja muut kokoavan toiminnan muodot koettiin jatkettavaksi toiminnoksi, koska niille nähtiin tilausta niin varhaisnuorilta kuin myös nuorilta. Joillain alueilla kerhotoiminnan suosio koettiin hiipuneen aikaisemmasta, mutta kokoavan toiminnan ollessa hyvin vahva toiminnan muoto, oli työntekijöiden vaikea kuvitella tai keksiä tilalle yhtä merkittävää toimintoa. Seurakuntien järjestämät leirit ja retket nähtiin tärkeinä toimintamuotoina, koska ne tavoittivat laajasti ihmisiä eri ikäluokista. Näiden retkien ja leirien järjestämistä tultaisiin aktiivisesti jatkamaan. Rippikoulutyötä haluttiin kehitettävän entisestään, tarjoamalla entistä enemmän erilaisia leirimuotoja, eri paikkoja leirin toteutuksille kuin myös erilaisia teemarippileirejä. Rippikoulutyötä monipuolistamalla rippileirien suosiota kyettäisiin pitämään yllä ja sen kuuluminen suomalaiseen nuorisokulttuuriin voitaisiin vastaisuudessakin näin taata.

Kouluyhteistyö koettiin tärkeänä toiminnan ja kohtaamisen muotona, jonka johdosta siihen tulitaisiin entistä enemmän panostamaan. Seurakunnilla oli hyvät välit kouluihin ja oppilaitoksiin, jolloin koulujen ja oppilaitosten ovet koettiin tulevaisuudessakin pysyvän auki seurakunnan työntekijöille. Myös uusi opetussuunnitelma koettiin tätä kouluyhteistyötä vahvistavana tekijänä. Perhetyön jatkaminen, monipuolistaminen ja laajentaminen koettiin erittäin tärkeänä, ja perhetyötä tulitaisiinkin yleisesti lisäämään entisestään, esimerkiksi erilaisten perheleirien muodossa. Perheiden jäsenten kohtaaminen entistä vahvemmin perhekokonaisuutena koettiin tulevaisuuden kannalta erittäin merkittävänä ja tärkeänä työnäyn laajentamisena ja päivittämisenä. Nykyhetken ja tulevaisuuden haasteena työntekijät kokivat erityisesti nuorten aikuisten kohtaamisen ja tavoittamisen, koska nuoria aikuisia kohtaavaa toimintaa oli ollut haastavaa järjestää onnistuneesti.

6.4 Muutosvalmiudet

Pienempien seurakuntien ja alue seurakuntien työntekijät kokivat, että pienentyneistä resurssimääristä johtuen heillä oli erityisen suuri tarve laaja-alaisempaan työnäkyyn, jossa työalarejoja ylitetään ja puretaan. Tällöin resurssien vähenemistä vastaan voitaisiin taistella hyvällä työalojen yhdessä tekemällä työllä, jonka toiminnot mietitään ja arvioidaan tarkasti, ja jotka toteutetaan laadukkuuteen ja vastaavuuteen panostaen. Oikein toteutettuna yhteistyön lisääminen ei kuitenkaan lisää yksittäisen työntekijän työtaakkaa – optimissa tilanteessa yksittäisen työntekijän työnkuva monipuolistuu ja tehtävän työn määrä saattaa jopa vähentyä. Työntekijät toivoivat esimiehiltään, että vaikka resurssit vähenevätkin, ei työntekijöiden irtisanomisiin tarvitsisi päätyä.

Valmiudet työnäyn ja -tavan muutokseen vaihtelivat seurakunnittain. Asenne oli kuitenkin yleisesti hyväksyvä, koska työntekijät kokivat työn menevän kohti työaloja ylittävää yhteistyötä. Ajatus työaloja ylittävästä ja purkavasta toiminnasta ja yhteistyöstä ei ollut seurakunnissa uusi, ja sitä tehtiinkin osassa seurakunnista joillain tasoilla. Yksi yhteistyön muoto oli

rippileirillä tapahtuvat työntekijöiden vierailut ja oppitunnit, jolloin esimerkiksi kanttori ja diakoni olivat osaltaan toteuttamassa yhtä seurakunnan nuorisotyön peruspilaria, rippikoulu. Diakoniatyöntekijät olivat myös järjestämässä perheleirejä, joilla kohdattiin lähes kaikkia ikäluokkia seurakunnan sisältä. Kuitenkin laajamittaisessa työalojen ylittävässä ja purkavassa toiminnassa nähtiin paljon haasteita. Näitä haasteita olivat vahvat seurakunnalliset ja alueelliset perinteet, jotka saattoivat isossakin määrin olla määrittämässä tehtyä työtä ja sen muotoja. Myös seurakuntien vanha työntekijäaines nähtiin mahdollisena haasteena, erityisesti silloin, jos työntekijät olivat työhönsä rutinoituneita ja urautuneita. Heille tietoinen muutoksen tekeminen ja vastaanottaminen saattoivat muodostua haasteiksi.

Ei siinä mielessä, että silloin pitää lähteä omalta mukavuusalueelta pois ja sieltä lähteminen on aina epämukavaa, mutta tuota se että jos me halutaan uudistua ja pysyä työssä ja toiminnassa mukana, ja olla oikeasti niinku lainausmerkeissä ”kirkko keskellä kylää” omassa paikassa mitä me kukin postiamme hoidetaan, niin siinä mielessä työtapa-uudistusta tarvitaan jatkuvasti. (Mies 2.)

Vaikka työntekijät olivat myönteisiä muutosta kohtaan, oli heillä kuitenkin omat epäilyksensä esimerkkinä käytetyn Vihdin seurakunnan tekemän muutoksen laajuutta kohtaan. Työntekijät näkivät, että liian pitkälle viety työalarajojen purkaminen voi kuormittaa työntekijöitä tarpeettomasti ja pahimmillaan aiheuttaa loppuun palamista. Oma huolensa nousi myös muutosprosessin pituudesta, joka esimerkkitapauksessa kesti kaksi vuotta. Työntekijät kokivat, että tällainen muutos vaatii paljon seurakuntien johdolta. Esimiehiltä toivottiin rohkeaa johtamista, joka tukisi muutoksen ajamista. Kuitenkin muutokseen lähtemisessä oli eriäviä mielipiteitä: osa työntekijöistä mielsivät, että muutoshalukkuuden tulisi lähteä ensisijaisesti työntekijöistä itsestään, toisten työntekijöiden sen sijaan kokiessa, että muutoksen käynnistäminen työn johdon puolesta olisi erittäin tärkeää. Jos muutos lähtisi työntekijöistä itsestään, koettiin muutos helpommin omaksuttavaksi ja se olisi samalla työntekijöidensä itsensä haluamaa ja ajamaa. Kuitenkin toiset työntekijät näkivät, että jos muutos lähtisi seurakunnan johdosta, olisi siihen

helpompi orientoitua, ja näin vanhempikin työntekijäaines saataisiin mukaan uuteen työntekijä- ja -tapaan. Samalla heidät myös saataisiin panostamaan työalarajoja ylittävään ja purkavaan johtavaan prosessiin ja sen toimintoihin.

6.5 Työajattelun muuttuessa

Jos työajattelu muuttuisi, työntekijät kokivat siihen valmistautumisessa monia asioita, joiden avulla muutokseen olisi hyvä valmistautua ja orientoitua. Huomioitaviksi asioiksi nousivat työntekijöiden henkilökohtaiset mielipiteet ja valmiudet, kuin myös työalojen yhteinen halukkuus muutokseen. Valmistautumiseen miellettiin myös tarpeeksi pitkän ajan varaaminen, jotta muutosprosessi kyettäisiin huolellisesti läpikäymään. Kun aikaa muutoksen aikaansaamiseksi varataan tarpeeksi, muutokseen kuuluvien prosessien läpikäymiseen ei tule kiirettä, eikä muutosprosessin eri vaiheita tarvitse kiirehtiä läpi. Näin jokaiselle työntekijälle jäisi aikaa uuteen työtapaan orientoitumiseen ja sisäistämiseen, kuin myös oman työnsä pohtimiseen. Tällöin myös esimiehet kerkeäisivät orientoitua kohti muutosjohtamisen perusteita.

Työntekijät kokivat, että jos tehdyn työn mallia haluttaisiin viedä kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa, olisivat keskeisessä roolissa tehdyn työn kartoitukset. Näihin kartoitettaviin aihealueisiin, joihin kuuluvat nykyhetken toiminnot – niin pysyvät ja kausiluontoiset toiminnot, kuin myös tulevaisuuden suunnitelmat, ovat niiden keskiössä tarpeellisuuden ja vastaavuuden tarkka arviointi. Tämä kartoitusprosessi alkaa jokaisen työntekijän henkilökohtaisilla pohdinnoilla ja kartoituksilla, josta kartoitusprosessi laajennetaan kattamaan kaikki muutoksessa mukana olevat työntekijät. Suunnitelmallisuus ja muutosprosessin etukäteen suunnittelu koettiin myös tärkeänä, koska etukäteen mietityt toimintatavat ja erinäiset tavat valmistautua helpottaisivat niin uuden työtavan omaksumista kuin muutosprosessin läpikäymistä.

Ajatus työtavan muuttamisesta kohti laaja-alaisempaa yhdessä tekemisen kulttuuria otettiin työntekijöiden keskuudessa hyvin vastaan. Suurin osa työntekijöistä koki olevansa valmis lähtemään muutosprosessiin mukaan muuttaakseen työnäkyään ja -tapaansa. Kuitenkin osa työntekijöistä koki, että muutokseen lähdettäisiin mukaan vain, jos se on hyvin perusteltua. Tällöin muutoksen tulisi palvella vahvasti niin työntekijöitä itseään, kuin myös seurakuntalaisia. Muutokseen ei oltu valmiita lähtemään pelkän muutoksen itsensä johdosta, vaan työntekijät kokivat, että ajatusta muutoksesta tulisi prosessoida ja käydä läpi niin, että yksilön kuin myös koko seurakunnan näkökulmat tulisivat huomioituiksi. Muutos nähtiin hyvänä mahdollisuutena saada tehtyä työtä laadukkaammaksi, ja haasteisiin tehokkaammin ja kokonaisvaltaisemmin vastaavaksi.

6.6 Työaloja ylittävän ja purkavan toiminnan mahdollisuudet ja haasteet

Lapuan hiippakunnan kasvatustyön työntekijät näkivät paljon positiivista työaloja ylittävässä ja purkavassa toiminnassa. Yhdessä tekeminen nähtiin mielekkäämpänä tapana tehdä työtä yksin toimimiseen verrattuna. Työntekijöiden yhteistyö myös monipuolistaisi tehtyä työtä, jolloin työn tekemiseen saataisiin voimavaroja kuin myös erinäköisiä tapoja tehdä työtä. Erityisesti seurakuntayhtymien työntekijät kokivat, että yhdessä tekemällä työntekijöiden moniosaaminen, kuin myös henkilökohtaiset kyvyt ja taidot saataisiin paremmin hyötykäyttöön, niin muiden työntekijöiden tueksi, sekä koko seurakuntaa ja tehtyä työtä hyödyttäväksi voimaksi. Työaloja ylittävä ja purkava toiminta koettiin mahdollisena työntekijöiden yksilöllistä jaksamista edistävänä asiana, ja sillä nähtiin positiivisia vaikutuksia koko työyhteisön työssäjaksamiseen kuin myös työyhteisön hyvinvointiin.

Työalarajoja purkavan ja ylittävän toiminnan mahdollisina negatiivisina puolina koettiin mahdollinen prosessin liian pitkälle vieminen, jolloin vaaraksi koettiin, että entisistä työalojen työntekijöistä tulisi seurakunnan universaaleja työntekijöitä. Tällöin työnäyn keskittäminen muuttuisi haasteeksi, kuin myös työalueen kasvaessa toimintaympäristöstä nousevat haasteet

saattaisivat olla liian laajoja työntekijöiden hallittaviksi. Tällaisessa ajattelumallissa työn rajoittaminen koettiin työntekijää säästävänä elementtinä. Mahdollisista negatiivisista puolista huolimatta työntekijät kokivat, että muutos on toivottua ja jopa välttämätöntä. Seurakuntien budjettien ja resurssien pienetessä muutos kohti työalarajattomampaa työn tekemistä nähtiin tulevaisuuden työtapana. Resurssien vähentyessä työntekijät kokivat, että pystyäkseen edelleen vastaamaan toimintaympäristönsä haasteisiin, tulisi työntekijöiden olla valmiita ottamaan suurempaa osuutta tehdyn työn määrästä. Tällöin myös työssäjaksamisen näkökulma olisi erityisen tärkeä, jotta tehdyt toiminnot ja niiden tarpeellisuus arvioitaisiin erityisen tarkasti, kuin myös jokaisen toiminnon tarpeellisuus ja osuvuus tulisi pohtia ja arvioida, jottei työntekijöiden voimia ja resursseja käytettäisi toimintoihin, jotka kuormittavat mutteivat tavoita seurakuntalaisia.

Jotta työnteon kulttuuri muuttuisi kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa, toivoivat työntekijät esimiehiltään ja seurakuntien johdolta rohkeaa johtamista. Muutosprosessi vaatii aikaa ja resursseja, jolloin prosessin läpikäyminen vaatii työn johdolta panostamista muutosjohtamiseen, sillä muutos työajattelussa voi herättää osassa työntekijöitä vastustusta. Jos esimiehet eivät olisi valmiita ottamaan rohkeaa otetta johtamiseensa, ja osa työntekijöistä aktiivisesti vastustasi muutosta, esittivät työntekijät ajatuksen muutosprosessin vetämisen antamista seurakuntayhteisön ulkopuolisen toimijan käsiin. Tällöin seurakuntayhteisön ulkopuolinen prosessivetäjä pystyisi objektiivisesti ajamaan seurakunnan työntekijöille muutosta, eivätkä tällöin esimerkiksi alueelliset traditiot tai työntekijöiden urautumiset pääsisivät vaikuttamaan muutosprosessin suunnitteluun ja läpikäymiseen.

6.7 Johtopäätökset

Tutkimuksessa selvisi, että seurakuntatyön kehittäminen ja laadun arviointi olivat hyvässä kunnossa Lapuan hiippakunnan alueella. Erityisesti isoissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä työtä kehitettiin aktiivisesti, sekä työn laadun tarkkailuun ja arviointiin panostettiin antamalla arvioinnille säännöllisesti aikaa ja resursseja. Isoissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä myös palautetta kerättiin ja käsiteltiin säännöllisesti, jolloin palautteen kautta saatiin tietoa työn vastaavuudesta ja sen kehittämissuunnista seurakuntalaisilta. Pienemmissä seurakunnissa ja alue seurakunnissa laadun arviointi ja työn kehittäminen myös toimi, mutta ne voisivat olla aktiivisempia ja säännöllisempiä prosesseja. Tällaisissa seurakunnissa palautteen kerääminen oli myös aktiivista, mutta sitä voisi tapahtua säännöllisemmin useista toiminnoista. Aktiivisella palautteen keräämisellä myös pienemmät seurakunnat voisivat saada parempaa kuvaa oman työnsä tilanteesta seurakuntalaisten näkökulmasta, kuin myös saada hyvää tietoa seurakuntalaisten tarpeista ja kiinnostuksen kohteista. Näin työtä saataisiin entistä enemmän vastaamaan toimintaympäristön haasteisiin ja seurakuntalaisten tarpeisiin.

Pienen seurakunnan vahvuus työn kehittämisessä löytyy pienemmästä työntekijäjoukosta. Pienemmän työntekijäjoukon on helpompi muuttaa toimintatapoja ja työtoimintoja joustavasti, ja tällöin on myös mahdollista avoimesti ja rohkeasti kokeilla uusia toimintatapoja ja toimintoja. Suuren seurakunnan tai seurakuntayhtymän vahvuus on työn laadun arvioinnissa, sillä suuremmassa työssä jokaisella työntekijällä on ympärillään enemmän vertaisarvioijia. Suuremmissa seurakunnissa työntekijät harvemmin toimivat täysin yksin, jolloin työtä on toteuttamassa enemmän työntekijöitä, jolloin myös työn itsearvioinnissa ja vastaavuuden kokeemisessa arvioijia on enemmän. Jotta suuremmat seurakunnat pystyisivät pienten seurakuntien tavoin joustavaan ja rohkeaan työtapojen ja toimintojen kokeiluun, tulisi työntekijöiden yhdessä tarkastella työnäkyään ja tapaansa. Tällöin yhtenäisen työnäyn keskellä voitaisiin yhdessä sopia työtapojen kokeilusta, jolloin joustavaan muutokseen saataisiin mukaan useita arvioijia. Pienet seurakunnat kykenisivät kehittämään oman työnsä laadun arviointia ottamalla

mukaan aktiivisemmin ja tiheämmin niin henkilökohtaisia, kuin myös työtiimin sisäisiä kehityskeskusteluja. Näin arvioivien silmäparien pienempää määrää voitaisiin kompensoida arviointi- ja kehitystilanteiden tiheydellä.

Isojen seurakuntien ja seurakuntayhtymien mahdollisena haasteena työn kehittämisen kannalta oli suuri työntekijäjoukko. Suuren työntekijämäärän työnäyn yhtenäistäminen ja kehittäminen vaativat työntekijöiden esimiehiltä aktiivista seuraamista ja kehittämistä, jotta esimerkiksi kasvatustyöntekijöiden näkemys työn tilanteesta ja tulevaisuudesta olisi yhtenäinen. Yhtenäinen työnäky auttaisi kehittämään työtä niin, että toimintaympäristön haasteisiin voitaisiin entistä paremmin vastata. (Lahtiluoma & Turunen 2014, 61-62.) Työntekijöiden yhtenäinen työnäky myös auttaisi ja helpottaisi työntekijöiden työtehtävien jakamista (Kukkasniemi 2016). Jos työntekijät kokevat, että vahvasti työalarajoja ylittävään ja purkavaan toimintaan ei olla vielä valmiita, voisivat esimiehet kuin myös operatiiviset työntekijät pohtia, pitäisikö työtehtäviä jakaa uudestaan niin että työntekijöiden henkilökohtaiset kyvyt, kiinnostuksen kohteet kuin myös ammattiosaamisen kehittämispaikat tulisivat huomioiduksi työntekijän työtehtävissä, jotta työnteko voitaisiin pitää laadukkaana ja mielekkäänä.

Tutkimuksessa selvisi, kuinka seurakuntien kasvatustyöntekijät kokivat jatkettaviksi toiminnan muodoiksi retket, leirit kuin myös kokoavan toiminnan eri muodot, esimerkiksi nuortenillat. Tulevaisuuden panostamisen kohteiksi nousivat kouluyhteistyö, vapaaehtoiset, nuoret aikuiset ja perhetyö. Kouluyhteistyö oli monessa seurakunnassa luonnollinen osa työtä, jota koulujen opetussuunnitelmat tukivat. Vapaaehtoisein haluttiin panostaa enemmän, niin koordinoinnin kuin vapaaehtoisten motivoinnin kautta. Vapaaehtoisten ja vapaaehtoistyön arvoa ja merkitystä haluttiin korostaa entisestään, jolloin heitä voitaisiin saada enemmän toimintaan mukaan. (Kukkasniemi 2016.) Nuoret aikuiset koettiin haasteena, mutta myös mahdollisuutena: heitä on vaikea tavoittaa, eikä tavoittamisen menetelmistä ollut varmuutta, sillä työntekijät eivät tieneet pitäisikö heille järjestää kohdennettua toimintaa vai pitäisikö heitä yrittää tavoittaa esimerkiksi perhetyön kautta. Perhetyön lisäämiseen haluttiin panostettavan, sillä

perhetyöllä koettiin tavoitettavan lähes kaikki ikäryhmät. Tulevaisuuden suunnitelmien toteutuksessa jokaisen seurakunnan tulisi löytää omat tapansa ja menetelmänsä, niin että samalla pidettäisiin aktiivisesti esillä seurakunnan toimintaympäristön senhetkiset haasteet.

Jos työaloja ylittävän ja purkavan toiminnan prosessiin lähdettäisiin, tulisi sen tapahtua niin työntekijöiden kuin myös esimiesten yhteisenä päätöksenä. Tutkimuksessa selvisi, että osa työntekijöistä koki työntekijälähtöisyyden avainehtona muutokseen lähtemisessä – toisten työntekijöiden sen sijaan kokiessa, että muutospäätöksen tulisi lähteä työn johdon toimesta. Jos muutoshalukkuus olisi täysin työntekijälähtöistä, on vaarana, että työn johto ei ole tällöin valmis ottamaan muutosprosessin johtajuutta harteilleen, eikä muuttamaan johtamistapaansa kohti onnistuneen muutosjohtamisen edellytyksiä. Jos muutos olisi työn johdon ideoimaa ilman että työntekijöiden valmiuksia ja mielipiteitä huomioidaan, olisi vaarana se, että työntekijät eivät olisi valmiita tai halukkaita orientoitumaan muutokseen, tai käymään läpi muutosprosessin vaiheita niiden vaatimalla tarkkuudella ja painoarvolla (Isoaho 2009, 178-179). Oli muutos sitten työntekijä- tai esimieslähtöinen, tai jos muutokseen lähdetään näiden molempien yhteisestä päätöksestä, on avainasemassa esimiesten rohkea johtaminen, kuin myös luottaminen työntekijöiden ammattitaitoon. (Lahtiluoma & Turunen 2014, 61-62; Turunen & Poutiainen 2003, 14-15.) Samoin työntekijöiden tulisi luottaa esimiehiinsä, ja tarpeen vaatiessa avoimesti ilmaista huolensa ja mielipiteensä muutoksesta. Näin mahdollisten konfliktien määrää voidaan laskea, ja muutos koetaan positiivisena kehittymisenä, ilman että kummallekaan osapuolelle syntyy katkeruuden tunteita.

Työaloja ylittävä ja purkava toiminta otettiin hyvin vastaan työntekijöiden keskuudessa. Suurin osa heistä koki olevansa valmiita muutokseen, osan työntekijöistä kokiessa puutteita valmiuksissaan. Kuitenkin jokainen työntekijä koki, kuinka työtapamuutokseen tulitaisiin joka tapauksessa menemään resurssien ja työntekijöiden määrän vähetessä. Joissain seurakunnissa työaloja ylittävää ja purkavaa toimintaa tapahtuikin jo joissain määrin. Uuden työtavan haasteina nähtiin seurakuntien pitkät traditiot, paikoin urautunut työntekijäaines, kuin myös työtapaan johtavan prosessin pituus. Muutosprosessille tulisi kuitenkin antaa hyvin aikaa, jotta

siihen liittyvät toiminnot voidaan suorittaa läpikotaisesti ja esimerkiksi tehtävät kartoitukset voidaan toimittaa yksityiskohtaisesti. Prosessin pituus voitaisiin myös nähdä työntekijöiden hyvänä mahdollisuutena pohtia omaa työtään, oman työnsä ja seurakunnan perustehtävän suhdetta kuin myös työntekijän henkilökohtaisia kehittämishaasteita.

Työntekijät näkivät työaloja ylittävässä ja purkavassa toiminnassa paljon positiivisia mahdollisuuksia. Uusi työtapa antaisi hyviä mahdollisuuksia työntekijöiden erityisosaamisten keskitämiseen, kuin myös niiden laaja-alaiseen käyttöön. Ylittäessä ja purkaessa työalarajoja työntekijöiden ja työalojen luomat erinäiset verkostot tulisivat kaikkien työntekijöiden helpommin saavutettaviksi. Näin esimerkiksi moniammatilliseen yhteistyöhön voitaisiin saada uusia näkökulmia kuin myös uusia asiantuntijoita. Seurakuntalaisia kyettäisiin kohtaamaan entistä kokonaisvaltaisemmin, ja esimerkiksi varhaisnuorisotyössä ja nuorisotyössä olevat lapset ja nuoret nähtäisiin entistä enemmän perheiden jäsenenä eikä pelkästään eri ikäryhmien edustajina. Työaloja ylittävä ja purkava toiminta myös helpottaisi jo vähentyneiden resurssien tehokkaampaa ja kohdennetumpaa käyttöä, kun haasteisiin vastaamattomat toiminnot saataisiin karsittua pois, ja tilalle otettaisiin uusia toimintatapoja, joilla seurakuntalaisia kyettäisiin kohtaamaan ja tavoittamaan. (Kukkasniemi 2016.)

Kirkon jäsenmäärän vähentyessä kaikkien seurakuntien tulee arvioida työtään uudestaan. Työtä, sen haasteisiin vastaavuutta kuin myös työtoimintojen mahdollista karsimista tulee arvioida muuttuneiden resurssien, esimerkiksi pienentyneiden budjettien ja vähentyneiden työntekijämäärien valossa. (Kirkon henkilöstön lukumäärä; Tilinpäätöstiedot.) On myös tärkeää pohtia, miten kirkkoa ja seurakuntaa niin organisaationa kuin myös yhteisönä markkinoidaan niille ikäryhmille, jotka ovat vaarassa erota kirkosta. Nuoret aikuiset ovat kirkon työntekijällä kenties haastavin ikäryhmä, sillä heille markkinoitua toimintaa on vähän ja nuorten aikuisten parissa tehtävä työ heikosti saavuttaa kohderyhmänsä. Kirkko on menettänyt auktoriteettiasemansa nuorten aikuisten silmissä, ja ikäryhmä usein kokeekin, että kirkolla ja seurakuntayhteydellä ei ole heille annettavaa. (Haastettu kirkko 2012, 163 – 165; Koskelainen 2005, 75-76; Launonen 2008, 84.) Kirkko onkin pyrkinyt tavoittamaan nuoria aikuisia esimerkiksi

verkkotyön avulla (Haastettu kirkko 2012, 163 – 165). Kuitenkin tulisi varoa, ettei verkkotyöstä tulisi pääasiallinen nuorten aikuisten kohtaamisen muoto. Verkottuneessa globaalissa maailmassa sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen on siirtynyt vahvasti sosiaalisen median eri muotoihin, jolloin seurakunnille nousee esiin hyvä tilaisuus markkinoida läsnä olevan kohtaamisen ja kiireen keskellä hiljentymisen ja rauhoittumisen merkitystä, niin hengellisestä aspektista kuin myös stressinhallinnan ja työssäjaksamisen näkökulmista.

Jos työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa otetaan seurakunnissa käyttöön, niin että kasvatustyöntekijöistä tulee yhtenäinen tiimi ja kokonaisuus, saadaan nuorten aikuistenkin kohtaamiseen uusia välineitä. Työntekijöiden toimiessa yhdessä esiin nousee mahdollisuuksia kohdata samat lapset ja nuoret heidän eri elämänvaiheissaan samojen työntekijöiden toimesta. Tällöin samat työntekijät ovat voineet olla henkilön elämässä varhaisnuorisotyössä josta on siirrytty sulavasti nuorisotyöhön, jossa nuori kohdataan esimerkiksi rippileirillä ja muussa nuorten toiminnassa. Optimaalisessa tilanteessa kasvatuksen tiimissä on työntekijä, jolle on osoitettu nuorten aikuisten seurakuntaelämästä ja -yhteydestä huolehtiminen, niin että kyseinen työntekijä on mukana niin varhaisnuorten kuin nuortenkin toiminnassa. Tällöin uusia nuoria aikuisia on tavoittamassa ja kohtaamassa työntekijä, joka on näille nuorille aikuisille tuttu jo aikaisemmista seurakunnan järjestämistä toiminnoista. Tämä on erityisen tärkeää, koska tutun työntekijän tavoittaessa ja kohdatessa nuoria aikuisia voidaan välttyä ajatukselta, jossa päällisimpänä teemana on kirkon jäsenenä pysyminen. Tällöin nuori aikuinen voi antaa elämästään tilaa aidolle kohtaamiselle, jonka tärkeimpänä ajatuksena on Jeesuksen esimerkin mukainen lähimmäisenrakkaus.

Työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa tukee Kirkon työelämä 2020-ohjelma. Ohjelman tavoitteena on kehittää kirkon työelämää siten, että se kytkeytyy luontevasti kirkon sen hetkiseen tilanteeseen, sekä edistää työn tuotettavuutta ja sen laatua. Toiminnan toteuttaminen vaatii kirkolta ja seurakunnilta ajattelumallin muutosta, jossa kehittämisestä ja aktiivisesta arvioinnista tulisi osa työpaikan toimintaa. Tällöin seurakunnat kykenisivät luomaan organisatiokohtaiset tavat ja tavoitteet muutokselle, jotka tarvittaessa eroteltaisiin työalakohtaisesti.

Muutoksen ei tarvitse aina olla kuitenkaan suuri ja laajamittainen, sillä arkisetkin parannukset ja toimintojen hiomiset vievät työtä laadukkaampaan ja vastaavampaan suuntaan. (Kirteko 2015, 7-8.) Yksi tällainen arkinen parannus ja toimintojen hiomisprosessi voisikin olla kokeilu, jossa nuoria aikuisia olisi kohtaamassa sellainen työntekijä, joka on heidät jo kohdannut aikaisemmin esimerkiksi nuorisotyössä. Tällöin kohtaamisen luonne muuttuu seurakunnan työntekijän tavoittamisyrityksestä kohti tutun nuoren kohtaamista.

Työntekijöiden ja esimiesten tulisi yhdessä tehdä päätös muutosprosessin käynnistämisestä. Kuitenkaan työntekijät eivät pitäneet mahdottomana ajatuksena muutosprosessin antamista seurakunnan työyhteisön ulkopuolisen tahon käsiin. Näin työntekijät pystyisivät keskittymään prosessin toimintoihin. Samoin esimiehet kykenisivät panostamaan prosessin vaiheisiin ja muutosjohtamiseen. Ulkopuolinen prosessin vetäjä kykenisi tarkastelemaan muutoksen alla olevaa seurakuntaa ja työaloja objektiivisesti, ja samalla puolueettomasti peilaamaan muutosta ja seurakunnan perustehtävän suhdetta. (Kirteko 2015, 7-8.) Näin resursseja ei menisi prosessin itsensä suunnitteluun, tai aikataulutukseen, vaan työntekijät ja esimiehet kykenisivät heittäytymään prosessiin ja keskittymään siihen, mitä prosessilla on annettavanaan koko työyhteisölle. (Kukkasniemi 2016.) Onnistuneen muutosprosessin jälkeen olisi samaa prosessia ja muutosta helppo lähteä suunnittelemaan ja toteuttamaan muillekin aloille kuin pelkästään kasvatuksen työaloille. Näin koko seurakunnan työn tekemisen kulttuuria on mahdollista lähteä muuttamaan kohti yhteisen työn tekemistä. (Kirteko 2015, 7-8.)

7 POHDINTA

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia ja selvittää Lapuan hiippakunnan senhetkistä kasvatustyön tilannetta, ja työntekijöiden kokemia tulevaisuuden suuntia. Samalla tutkimme kasvatustyöntekijöiden kokemia muutostarpeita, sekä selvitimme heidän valmiuksiaan lähteä muuttamaan työnäkyään kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa työtettä. Toteutimme tutkimuksen kvalitatiivisena tutkimuksena, jossa haastattelimme yhdeksää kasvatustyöntekijää seitsemästä eri seurakunnasta. Saatuja vastauksia analysoitiin teorialähtöisen sisällönanalyysin perusteiden mukaisesti. Opinnäytetyön edetessä huomasimme nämä menetelmät oikeiksi ratkaisuiksi, sillä tarkoituksenamme oli tutkia mielipiteitä ja valmiuksia, joita olisi ollut hyvin haastavaa tutkia kvantitatiivisin menetelmin (Eskola & Suoranta 1998, 11-12, 15-16). Näiden lisäksi koimme laadullisen tutkimuksen oikeaksi valinnaksi, koska terminä työalarajoja ylittävä ja purkava toiminta on uusi, josta seurakuntien sisällä puhutaan eri termein ja merkityksin. Tästä johtuen lähettimme haastateltaville tietopaketin työalarajoja ylittävistä ja purkavasta toiminnasta ennen haastatteluja, jolloin pystyimme olemaan varmoja siitä, että puhumme haastateltavan kanssa samasta aiheesta yhtenevin termein.

Tutkimuksen tuloksia tarkasteltuamme tutkimusongelmien valossa, pystyimme toteamaan, että olimme saaneet vastauksia jokaiseen tutkimusongelmaan, jotka olimme koostaneet yhdessä työelämäohjaajamme asettamien tavoitteiden pohjalta. Tutkimuksessa selvisi, että kasvatustyön tilanne Lapuan hiippakunnassa oli hyvässä kunnossa, ja työntekijöillä oli paljon ideoita ja ajatuksia, kuinka ja mihin suuntaan työtä tulisi kehittää. Kasvatustyöntekijät kokivat, että heidän työkentillään oli tarvetta muutokseen, niin työtavoissa kuin myös tehdyn työn toimunnoissa. Työntekijät näkivät haasteisiin vastaamisessa kehitettävää, vaikka työ jo vastasikin suurilta osin toimintaympäristön haasteisiin ja seurakuntalaisten odotuksiin. Palautteen kerääminen ja käsitteleminen olivat melko hyvässä kunnossa, mutta joissakin seurakunnissa aktiivisempaan palautteen keräämiseen nähtiin tarvetta. Työntekijät kokivat omaavansa hyviä valmiuksia työnäkynsä muuttamiselle kohti työalarajoja ylittävää ja purkavaa toimintaa. Osa

työntekijöistä kuitenkin nosti esille, kuinka työnäyn muuttamiselle tulisi kokea ja näyttää oikeaa tarvetta, ennen kuin muutokseen lähdetäisiin. Muutokseen ei siis haluttu lähteä pelkän muutoksen tai kokeilun johdosta, vaan tarve muutokselle tulisi arvioida hyvin tarkasti.

Opinnäytetyön tekeminen tutkimuskohteesta johtuen oli äärimmäisen mielenkiintoinen, josta johtuen motivaatio tekemiseen pysyi koko prosessin ajan. Motivaatiota ylläpiti myös työelämäohjaajalta saatu tuki, palaute ja kannustus. Vaikka motivaatio tekemiseen pysyi, ei suvantovaiheilta voitu välttyä. Teoriaosan kirjallisuuslähteiden löytäminen oli erittäin haastavaa tiettyjen aihealueiden kohdalla. Koska työalarajoja ylittävistä ja purkavasta toiminnasta ei suoranaista tekstiä ollut kirjoitettu, tuli meidän haastatella kyseistä toimintaa ja prosessia johtanutta henkilöä. Tämän tiedonannon pohjalta kykenimme luomaan teoriatietoa ja mallintamaan prosessin vaiheita. Vieraskielisten lähteiden löytäminen oli myös hyvin haastavaa, koska ulkomailla olevat luterilaiset kirkot ovat rakenteeltaan ja johtamiskulttuuriltaan hyvin erilaisia Suomen evankelis-luterilaiseen kirkkoon verrattuna.

Tutkimusprosessi oli haastava ja aikaa vievä. Lapuan hiippakuntaan kuuluu 45 seurakuntaa, joista haastattelimme seitsemää seurakuntaa. Seurakunnat valittiin niin, että haastateltavina olisi kasvatustyöntekijöitä erikokoisista seurakunnista, jotka sijaisivat eri puolilla Lapuan hiippakuntaa. Valittuihin seurakuntiin vaikuttivat myös työelämäohjaajamme ehdotukset ja suositukset. Koska haastattelut toteutettiin paikan päällä, kului paljon aikaa matkustaessamme kohteisiin ja haasteeksi nousikin haastattelujen sopiminen mahdollisimman lyhyelle aikavälille. Haastetta tutkimusprosessiin toivat haastattelujen litteroinnit, joiden kirjoittamiseen kului paljon aikaa, ja joita lopulta kertyi lähes 80 sivua. Kuitenkin tutkimusprosessi oli erittäin mielenkiintoinen, johtuen tutkimusmenetelmästä ja saatujen vastausten analysointimenetelmästä. Menetelmät myös haastoivat, koska saatuja vastauksia piti tutkia ja analysoida ennalta määritettyjen tutkimusongelmien valossa.

Opinnäytetyömme kirjallinen osuus onnistui mielestämme kattamaan hyvin ne tavoitteet, mitä opinnäytetyölle asetimme. Teoriaosuudessa käytimme mahdollisuuksien mukaan monipuolisesti lähteitä. Näiden lähteiden luotettavuus arvioitiin aina ennen kuin niitä hyväksyttiin osaksi opinnäytetyötämme. Välillä kuitenkin haasteeksi nousi löytää useita lähteitä, jotka puhuivat samasta aiheesta, jotta saisimme kyseiset lähteet keskustelemaan sekä vertailun alaisuuteen. Työaloja ylittävän ja purkavan toiminnan osuus painottui lähinnä kahteen eri lähteeseen, joka loi omia haasteitaan. Kyseisestä aiheesta emme enempää lähteitä löytäneet, ja esimerkiksi kirkkohallituksen edustajakaan ei meille käytettävää materiaalia löytänyt. Näistä seikoista huolimatta koimme onnistuneemme tavoitteessamme luoda laadukasta materiaalia ja teorian tietoa työalarajoja ylittävästä ja purkavasta toiminnasta.

Tätä opinnäytetyö tehdessämme teimme yhteistyötä ja saimme apua muutamilta henkilöiltä. Työelämäohjaajalta saatu palaute ja ideointi ohjasivat opinnäytetyötämme hyvin eteenpäin, samalla sitä motivoiden. Haastateltavat henkilöt olivat avoimia ja äärimmäisen yhteistyöhalukkaita tullakseen haastatelluiksi. Lisäksi konsultoimme kirkkohallituksen edustajaa työalarajoja ylittävän ja purkavan toiminnasta, mutta hän harmiksemme ei löytänyt meille käytettävää materiaalia. Oli myös suuri apu, että opinnäytetyötä ohjeistavalle opettajalle pystyi laittamaan kysymyksiä milloin vain. Tämä kaikki erityisen tärkeää, koska koimme materiaalien koostamisen haasteellisena, ja kaksin tehtäessä mahdollisuus kaksinkertaiseen virheiden määrään, kuin myös onnistumisiin on mahdollista. Tehdessämme kahdestaan opinnäytetyötä, oli yhteistyömme todella hyvää ja onnistunutta. Kuitenkin pitkäaikaisen ja tiiviin yhdessä tekemisen haasteina voivat olla työtapojen yhteensovittaminen, sekä työmäärän tasapuolinen jakaminen. Lisäksi pitkäaikainen yhdessä tekeminen vaatii avoimuutta ja halua keskustella mahdollisista erimielisyyksistä avoimesti ja rehellisesti. Lisäksi kompromissien tekeminen, sekä yhteisen tavoitteen ja laatutason asettaminen ovat avain onnistuneeseen yhteistyöhön.

Kaiken tämän pohjalta voimme todeta opinnäytetyön ja sen aiheen erittäin tärkeäksi ja ajankohtaiseksi. Kuitenkin aiheen ollessa niin laaja ja monisyinen, tulisi jatkotutkimuksia kehittä-

essä ja suunniteltaessa ottaa muutamia asioita huomioon. Seurakuntien erityispiirteet, työntekijäaines kuin myös nykyinen työtapa vaikuttavat suuresti siihen, millainen muutosprosessi sopii kullekin seurakunnalle. Tästä johtuen yksi mahdollinen tutkimusaihe voisikin olla muutosprosessin mukauttaminen yksittäiselle seurakunnalle. Lisäksi jatkotutkimusta voitaisiin tehdä siitä, kuinka seurakunnat voisivat mukauttaa nykyisiä työtapojaan vastaamaan entistä paremmin toimintaympäristönsä haasteisiin. Aihetta voisi myös tutkia entistä vahvemmin esmiesten näkökulmasta. Tällöin voitaisiin tarkemmin tutkia muutosprosessin johtamisen edellytyksiä. Huomioitavaa on myös, kuinka tutkimuksemme käsitteli kasvatuksen alaa, jolloin täysin omaa tutkimusta voitaisiin tehdä mukauttamalla muutosprosessia muille kirkon työaloille, esimerkiksi hallintoon tai diakoniatyöhön. Lisäksi tutkimustamme voisi jatkaa laajentamalla, kuin myös kohdistamalla sitä esimerkiksi tiettyyn rovastikuntaan tai seurakuntayhtymään.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Aro, A. 2003. Työelämän muuttuminen ja muutosjohtaminen. Teoksessa E. Huhta, M. Poutiainen, T. Totro & R. Turunen (toim.) Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy. 291-296.

Diakoniatyöntekijä. TE-palvelut. Ammattinetti.fi. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/112_ammatti. Viitattu 20.11.2016.

Enbuske, H., Halttunen, M., Rantanen, L., Ripatti, J. & Tähkänen, M. 2004. Yhteistyö ja seurakuntarakenteen kehittäminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Eri-laistuva kirkko. 2016. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012 – 2015: katsaus kirkon työhön. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/416EE25E3ADC625DC2258050003B8558/\\$FILE/Kirkon%20nelivuotiskertomus_I%20osa_Eri-laistuva%20kirkko_netiti.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/416EE25E3ADC625DC2258050003B8558/$FILE/Kirkon%20nelivuotiskertomus_I%20osa_Eri-laistuva%20kirkko_netiti.pdf). Viitattu 21.11.2016.

Eskola, J & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta Vastapaino. E-kirja.

Gassmann, G., Larson, D. & Oldenburg, M. 2011. Historical dictionary of Lutheranism. 2. painos. Plymouth: The Scarecrow Press, Inc.

Google Maps. 2016. Googlen karttatiedot. Saatavissa: <https://www.google.fi/maps>. Viitattu 30.11.2016.

Haastettu kirkko. 2012. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E263C7D8B306DB22C2257A9B002C24EA/\\$FILE/Haastettu%20kirkko.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E263C7D8B306DB22C2257A9B002C24EA/$FILE/Haastettu%20kirkko.pdf). Viitattu 30.10.2016.

Hautalahti, S. 2016. Palokan alue seurakunnan aluekappalaisen henkilökohtainen tiedonanto, sähköpostikeskustelu.

Huhta, E. 2003. Kirkon ja seurakunnan hallinto. Teoksessa E. Huhta, M. Poutiainen, T. Totro & R. Turunen (toim.) Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy. 73-82.

Huhtinen, P. 2002. Seurakunta työyhteisönä. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Häkkinen, S. 2003. Verkostoituminen ja yhteistyö. Teoksessa E. Huhta, M. Poutiainen, T. Totro & R. Turunen (toim.) Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy. 307-317.

Isoaho, M. 2009. Uskalla johtaa- Haasta itsestäänselvyydet. Helsinki: Kauppakamari.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Jyväskylän seurakunta. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.jyvaskylanseurakunta.fi/seurakunta-lyhyesti>. Viitattu 23.11.2016.

Jyväskylän seurakunnan tasekirja. 2015. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.jyvaskylanseurakunta.fi/documents/608801/7207694/14_a_Tasekirja+2015+kv.pdf/122fe9e1-c56a-4885-8d0e-169f84d6ef6e. Viitattu 23.11.2016.

Kallinen, E. & Huttunen, T. 2005. Ennen meitä – 100 vuotta kristillistä nuorisotyötä. Teoksessa T. Paananen & H. Tuominen (toim.) Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 295-310.

Kanttorin työn kuvaus. Suomen Kanttori-urkuriliitto. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.akiliitot.fi/00010245-kanttorin-tyon-kuvaus>. Viitattu 20.11.2016.

Kasvun polku. Vihdin seurakunnan kasvuryhmän havaintomateriaali.

Kauhajoen seurakunta. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.kauhajoenseurakunta.fi/>. Viitattu 23.11.2016.

Kauhavan seurakunnan tasekirja. 2015. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.kauhavanseurakunta.fi/data/liitteet/htalous_kotisivuilletasekirja_2015.pdf. Viitattu 23.11.2016.

Kirkkojärjestys. 12.11.2010/1009. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055#L6>. Viitattu 10.10.2016.

Kirkkolaki. 26.11.1993/1054. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>. Viitattu 10.10.2016.

Kirkon hallintokaavio. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/F213F431F6E2CDC5C2257089004FE858>. Viitattu 6.10.2016.

- Kirkon henkilöstön lukumäärä. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content4276D4>. Viitattu 30.10.2016.
- Kirkon nuorisotyönohjaajan koulutuksen vaiheet. 2010. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/nuorisott_vaiheet.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/nuorisott_vaiheet.pdf). Viitattu 1.10.2016.
- Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen. 2010. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/nuorisott_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/nuorisott_yo.pdf). Viitattu 2.10.2016.
- Kirkkovaltuusto. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/E38C6BD5BED5814EC22570970045703E>. Viitattu 14.10.2016.
- Kirteko. 2015. Kirkon työelämä 2020-kehittämisohjelma. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E5EF180515FD3F04C2257E35002CD883/\\$FILE/Kirteko_diat.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E5EF180515FD3F04C2257E35002CD883/$FILE/Kirteko_diat.pdf). Viitattu 5.12.2016.
- Koskelainen, H. 2005. Nuori ja jumalanpalvelus. Teoksessa T. Paananen & H. Tuominen (toim.) Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy. 71-81.
- Kukkasniemi, M. 2016. Lapuan hiippakunnan hiippakuntasihteerin henkilökohtainen tiedonanto, haastattelu. 13.5.2016.
- Lahtiluoma, S & Turunen, R. 2014. Johtaminen seurakunnassa. Teoksessa P. Rantanen & T. Pietilä (toim.) Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2015-2018. Porvoo: Bookwell, 57-70.
- Launonen, P. 2008. Kirkon nuorisotyö – hengellisen, pedagogisen ja sosiaalisen kolmiyhteys. Teoksessa T. Hoikkala & A. Sell (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä – menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. 2. painos. Helsinki: Hakapaino Oy, 78-89.
- Launonen, P & Pesonen, M. 2005. Koulutuksen haasteet – katekeetasta kasvatuksen ammattilaiseksi. Teoksessa T. Paananen & H. Tuominen (toim.) Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 267-279.
- Lilja, J. 2014. Seurakunnan hallinto. Teoksessa P. Rantanen & T. Pietilä (toim.) Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2015-2018. Porvoo: Bookwell, 71-105.
- Lätti, J. 2014. Seurakuntien talous. Teoksessa P. Rantanen & T. Pietilä (toim.) Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja. Helsinki: Lasten Keskus & Kirjapaja Oy, 106-156.

Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö. 2015. Helsinki: Kirkkohallitus. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2007:10. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf). Viitattu 2.12.2016.

Monikasvoinen kirkko. 2008. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2004-2007. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/\\$FILE/Monikasvoinen%20kirkko.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/$FILE/Monikasvoinen%20kirkko.pdf). Viitattu 30.10.2016.

Muuttuvien yhteisöjen kirkko. 2007. Seurakuntarakennetyöryhmän mietintö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinnon julkaisuja C9: 2007. Helsinki. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/CCF1FC266FE43170C2257E2E0012D42D/\\$FILE/Srkrakennetyoryhman_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/CCF1FC266FE43170C2257E2E0012D42D/$FILE/Srkrakennetyoryhman_mietinto.pdf). Viitattu 17.11.2016.

Mäkinen, A. 2014. Seurakunnan toiminta. Teoksessa P. Rantanen & T. Pietilä (toim.) Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2015-2018. Porvoo: Bookwell, 38-56.

Nieminen, J. 2008. Vastavoiman hahmo – nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa T. Hoikkala & A. Sell (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä – menetelmien perusteet, rajat ja mahdollisuudet. 2. painos. Helsinki: Hakapaino Oy, 21-43.

Nieminen, R. 2003. Seurakunnan hallintoelimet. Teoksessa E. Huhta, M. Poutiainen, T. Totro & R. Turunen (toim.) Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy. 83-94.

Nuorisolaki. 27.1.2006/72. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072>. Viitattu 30.9.2016.

Nuorisotyö. Aamenesta öylättiin. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ev12.fi/sanasto/index.php/Nuorisoty%C3%B6>. Viitattu 1.11.2016.

Nuorisotyön kehittämisverkosto. 2009. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/684/fid/2962/>. Viitattu 5.10.2016.

Nuorisotyön yhteistyöverkosto. 2015. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/fid/4020>. Viitattu 5.10.2016.

Ojala, S. 2014. Näkökulmia luottamushenkilönä toimimiseen. Teoksessa P. Rantanen & T. Pietilä (toim.) Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja. Helsinki: Lasten Keskus & Kirjapaja Oy, 10-23.

Palmu, H. 2003. Osaanko kuunnella ja johtaa. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Palveluoperaatio Saapas. Nuorten keskus Ry. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.nuortenkeskus.fi/fi/toimintaa/saapas>. Viitattu 21.11.2016.

Pesonen, N. 2014. Kirkon torni vai kauppakeskuksen mainospylväs? – Luterilainen kirkko henkisen murroksen keskellä. Teoksessa P. Rantanen & T. Pietilä (toim.) Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja. Helsinki: Lasten Keskus & Kirjapaja Oy, 24-37.

Raamattu ja kirjat. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://evl.fi/tutki-uskoa/kirjat>. Viitattu 21.11.2016.

Seinäjoen seurakunta. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.seinajoenseurakunta.fi/seurakunta-nyt-ja-eilen>. Viitattu 23.11.2016.

Soanjärvi, K. 2008. Nuorisotyön verkostoituminen – nuorisotyöntekijöiden yhteistyöstä osamisverkostoksi. Teoksessa T. Hoikkala & A. Sell (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä – menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. 2. painos. Helsinki: Hakapaino Oy, 155-167.

Talvio, M. 2005. Nuorisotyö verkostoissa. Teoksessa T. Paananen & H. Tuominen (toim.) Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 280-292.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi Oy.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 8. painos. Helsinki: Tammi Oy.

Tilinpäätöstiedot. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content2BB4B4>. Viitattu 30.10.2016.

Turunen, R & Poutiainen, M. 2003. Johtaminen seurakunnassa. Teoksessa E. Huhta, M. Poutiainen, T. Totro & R. Turunen (toim.) Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 13-28.

Työntekijät. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/341D38E328F49108C2256FEA003B1588>. Viitattu 13.10.2016.

Vaasan seurakuntayhtymä. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vaasaevl.fi/>. Viitattu 23.11.2016.

Viitasaaren seurakunta. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.viitasaarensuurakunta.fi/info-ja-asiointi/seurakunta-nyt-ja-ennen>. Viitattu 23.11.2016.

Virtain seurakunta. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.virtainseurakunta.fi/>. Viitattu 23.11.2016.

Vuori, O. 2003. Toiminnan johtaminen. Teoksessa E. Huhta, M. Poutiainen, T. Totro & R. Turunen (toim.) Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 51-72.

Kysymykset haastateltaville kasvatustyöntekijöille

1. Miten teidän seurakunnassanne työn laatua arvioidaan ja miten työtä kehitetään?
2. Vastaako nykyinen työtapanne toimintaympäristönne haasteisiin – jos vastaa niin mistä sen tiedätte, jos ei – miksei?
3. Miten ajattelette kasvatustyötä tehtävän teidän seurakunnassanne viiden vuoden kulluttua?
4. Millaiset valmiudet teidän seurakunnassanne olisi työalarajoja ylittävään ja purkavaan toimintaan?
5. Jos työajattelu muuttuu, miten siihen olisi hyvä jo nyt valmistautua?
6. Olisitteko te valmiitta työtapamuutokseen? Jos kyllä, miksi ja mitä hyviä puolia itse näette tämänlaisessa toiminnassa? Jos ei, miksei?

Työalarajoja ylittävä ja purkava toiminta

Työalarajat ylittävä toiminta tarkoittaa työn mallin muuttumista yksittäisistä sektoroiduista työaloista kohti yhtenäisempää työnäkyä, jossa entiset sektoroidut työalat yhdistyvät suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Seurakuntamaailmassa tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kasvatustyön eri sektorit; varhaisnuorisotyö, koululaistyö, nuorisotyö ja perhetyö yhdistyvät yhtenäiseksi kasvatuksen tiimiksi. Kun tiimin työntekijäjäsenet ovat yhdessä rakentamassa eri toimintoja joiden kautta työtä tehdään, tulee työnäystä ja työn sisällöstä ns. ”yleistä tietoa” jolloin tiimin jokainen jäsen tietää mitä ja millaista työtä tiimi kokonaisuutena tekee.

Jokainen seurakunta on yksilö, jonka toimintaan vaikuttavat seurakunnan alueellinen koko, jäsenmäärä, työntekijöiden määrä, palveluiden tarve, historia ja perinteet, ei valmista mallia työalarajoja ylittävään ja purkavaan toimintaan voida luoda. Jotta tämänlainen työtapamuu- tos onnistuisi, tulee työntekijöiden yhdessä räätälöidä lähestymistapaansa työalaansa koh- taan.

Vihdin seurakunnassa tällainen toimintatapa aloitettiin ensin kartoittamalla kaikki se työ mitä kasvatuspuoli sillä hetkellä teki, esim. leirit, kerhot, tapahtumat. Tämän jälkeen siitä työmäärästä eriteltiin ne mitkä ovat toimivuuden kannalta tärkeää ja mikä vastaa tämän het- ken seurakunnan tarpeisiin, sekä poistettiin sellaiset tehtävät joille ei koettu enää tarvetta. Sa- malla joitakin töitä yhdistettiin. Tehdyn työn kartoituksen jälkeen työtä, toimintoja ja virkoja lähestyttiin ”ilman ihmisiä”. Tällä tarkoitetaan töiden ja toimintojen jakamista viroittain il- man että virkaan kuuluvaa työntekijää määriteltiin. Vasta sen jälkeen kun tehtävät työt oli jaettu niin että virkakohtaiset työt tukivat toisiaan, jaettiin ihmiset virkoihin. Tämän proses- sin seurauksena jokaisen työntekijän työnkuva muuttui – jopa kasvatustyönjohtajan työn- kuva.

Työntekijöiltä tämän tyyppinen työtavan muutos vaatii työn jatkuvaa laadun arviointia, jossa suhtaudutaan kriittisesti kaikkeen tehtyyn työhön ja sen toimivuuteen. Näin tehdyssä työssä kokoajan arvioidaan työn tarpeellisuutta ja vastaavuutta toimintaympäristön haasteisiin. Prosessin läpiviemiseen pitää varata hyvin aikaa, jotta kukin työntekijä kerkeää orientoitua sopivalla tavalla muutokseen. Koska kyseessä on työntekijöistä itsestään kumpuava halu muutokseen, tehtäessä tätä muutosta pitkällä ajalla työntekijöiden keskinäisessä yhteisymmärryksessä, välttyttään katkeroitumisilta ja negatiivisilta kokemuksilla siitä, että joku työntekijöistä menettäisi työnkuvastaan jotain hänelle todella tärkeää. Lisäksi muutosta läpikäytäessä työntekijöiden olisi hyvä palata takaisin työnsä perimmäiseen tarkoitukseen, ja selvittää tätä tarkoitusta itselleen.

Työalarajoja ylittävässä ja purkavassa toiminnassa on paljon hyviä puolia. Kun työntekijät yhdessä kartoittavat mitä toimintoja työssä tehdään ja mitkä todella ovat tarpeellisia, resursien keskittäminen ja tehokas käyttö helpottuu. Yhteisen työnäyn hahmottaminen ja saavuttaminen myös helpottuu. Kun työalarajat purkaantuvat, eri työalojen muodostamat verkostot ja kontaktit tulevat työntekijöiden yleiseen tietousuuteen, esimerkiksi nuorisotyö voi todella paljon hyötyä lapsityön kontakteista lastensuojeluun. Tällöin yhteistyö eri seurakunnan ulkopuolisten tahojen kanssa helpottuu. Myös seurakuntalaisten ja heitä koskeviin ongelmiin on helpompi tarttua, esimerkiksi perheen tukeminen ja tuen tarpeen tunnistaminen helpottuu, koska perheen tilannetta on seuraamassa useampi taho kuin pelkkä lapsityöntekijä tai nuorisotyöntekijä.