



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Pöydän alta pöydän päälle

välineitä hiljaisen tiedon esille tuomiseen seurakunnan suorissa
kansainvälisissä työmuodoissa

Tanja Vähäoja

Nuoriso- ja järjestötyön koulutusohjelma (90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 03 / 2017

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Tanja Vähäoja	Sivumäärä 79 ja 28 liitesivua
Työn nimi Pöydän alta pöydän päälle, välineitä hiljaisen tiedon esille tuomiseen seurakunnan suorissa kansainvälisissä työmuodoissa	
Ohjaava opettaja Merja Kylmäkoski	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Oulun hiippakunta, Matti Laurila	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä pohditaan seurakunnan suorien kansainvälisten työmuotojen hiljaisen tiedon tallentamisen tarvetta.</p> <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan, kuinka seurakunnat ovat huomioineet työntekijöillä ja vapaaehtoisilla olevan kansainvälisten työmuotojen hiljaisen tiedon. Kehittämistyön tuloksena luotiin välineitä, joiden avulla kansainvälisen työn hiljaista tietoa voidaan luontevasti tallentaa ja jakaa. Välineet mahdollistavat hiljaisen tiedon saatavuuden seurakunnissa eri työmuodoille ja organisaation eri tasoille.</p> <p>Seurakunnissa hiljaista tietoa, tietoa jota ei ole mitenkään dokumentoitu, on luottamushenkilöillä, työntekijöillä, vapaaehtoisilla ja seurakuntalaisilla. Henkilövaihdosten, seurakuntien yhteenliittymisen ja puutteellisten arkistointiohjeiden vuoksi seurakuntien kansainvälisiltä työmuodoilta katoaa koko ajan tarpeellista tietoa. Tällä on vaikutusta esimerkiksi työalojen kehittämiseen, yhteistyön jatkumiseen eri verkostoissa, uusien vapaaehtoisten rekrytoimiseen ja jo mukana olevien vapaaehtoisten osallistamiseen kansainvälisissä työmuodoissa. Seurakunnan suorilla kansainvälisillä työmuodoilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä sellaista työtä, jota tehdään säännöllisesti ja kasvokkain kohtaamisen kautta, joko kotimaassa tai lähialueilla. Seurakuntien kansainvälisiä työmuotoja ovat toteuttamassa työntekijät ja vapaaehtoiset.</p> <p>Hiljaisen tiedon näkyväksi tekemisen kautta seurakunnille tulee tietoisuuteen kansainvälisen työn päällekkäisyydet ja mahdolliset aukkokohdat. Näkyväksi tulee sekä työntekijöiden ja vapaaehtoisten osaaminen että seurakunnan koulutustarve ja toiminnan kehittäminen. Hiljaisen tiedon kerääminen ja tallentaminen auttaa seurakuntaa arvioimaan toimintaansa ja kerätyn tiedon luotettavuutta. Se auttaa seurakuntaa kehittämään tai luomaan uusia arkistointimenetelmiä, palveluja, viestintää ja osaamisen johtajuutta.</p> <p>Asialähtöisen kehittämistyön menetelmiä olivat puhelinhaastattelut ja osallistuva havainnointi. Toimintatutkimus eteni prosessina, jossa tutkija itse oli yksi kansainvälisen työn toimija. Tässä kehittämistyössä hiljaisen tiedon keräämistä ja tallentamista käsiteltiin kriittisen pedagogiikan ja dialogisuuden näkökulmista.</p> <p>Kehittämistyön tuloksena syntyi sähköinen kansainvälisen työn paikallisuunnitelma pohja ja hiippakunnallinen kansainvälisen työn koulutus- ja neuvottelupäivä. Yhdessä tehty kansainvälisen työn paikallisuunnitelma antaa sen tekijöille tunteen osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä. Hiippakunnallinen kansainvälisen työn koulutus- ja neuvottelupäivä mahdollistaa sekä työntekijöiden ja vapaaehtoisten vertaistuen että kokemuksen ja ideoiden jakamisen.</p> <p>Kansainvälisiä työmuotoja ei ole aikaisemmin yhdistetty samaan paikallisuunnitelmaan. Sähköinen paikallisuunnitelmapohja on monistettavissa ja muokattavissa minkä tahansa organisaation, järjestön tai yhdistyksen tarpeeseen.</p> <p>Opinnäytetyön tilaajana on Oulun hiippakunta, kansainvälinen työ.</p>	
Asiasanat hiljainen tieto, kansainvälisyys, paikallisuunnitelma, seurakunta, vapaaehtoistoiminta	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Tanja Vähöja	Number of Pages 79 + 28
Title From under the table upon the table; instruments for presenting tacit knowledge in the direct international work of congregations	
Supervisor Merja Kylmäkoski	
Subscriber and/or Mentor: Oulu diocese, Matti Laurila	
Abstract <p>The thesis reflects on the need to preserve the tacit knowledge acquired through the direct international work in congregations.</p> <p>The thesis makes observations on how congregations have taken notice of the tacit knowledge that their employees and volunteers have acquired of international work. As a result of the development work, some instruments were created to naturally document and share tacit knowledge. The instruments enable the congregations to access the tacit knowledge in their various areas of work and at different levels of the organization.</p> <p>The tacit knowledge in congregations, the knowledge that has never been documented in any ways, is possessed by the appointed representatives, employees, volunteers and congregants. With changes in the personnel, fusions of congregations and insufficient guidance in documentation, a lot of information and knowledge is being lost from the international work in congregations. This has an effect for example on the development of the work, continued co-operation in the various lines of network, recruitment of new volunteers and activation of those already participating in the international work. The concept of direct international work in congregations refers in this thesis to work that is being done regularly and face to face with people either in their homeland or in the near area. The international work in congregations is being carried out by employees and volunteers.</p> <p>Making the tacit knowledge visible makes the congregations more aware of the overlaps and possible gaps in the international work. Also the skills of both the employees and the volunteers will be made visible as well as the educational and organizational needs in the congregation. Collecting and documenting the tacit knowledge helps the congregation to evaluate its work and the credibility of the information collected. It also helps the congregations to develop and create new means of documentation, services, communication and leadership skills.</p> <p>The methods of the fact-based development work were telephone interviews and participatory observation. The action study proceeded in a process in which the research worker herself was one participant in the international work. In this development work, the collecting and documenting of tacit knowledge was dealt with from the perspectives of critical pedagogy and dialogue.</p> <p>A result of the development work was an electronic base file for the local plan of international work and an educational and consultative conference in the diocese. The common local plan for the international work gives its executors a feeling of participation and solidarity. An educational and consultative conference concerning international work in the diocese enables the employees and the volunteers to acquire peer support and to share experiences and ideas with each other.</p> <p>International work (friendship congregations, international deacon work, missionary work, seamen's mission, work among immigrants) has never before been connected to one local plan. The electronic base file for the local plan can be copied and modified for the needs of any organization, association or society.</p> <p>The subscriber of the thesis is the international work in the diocese of Oulu.</p>	
Keywords tacit knowledge, internationality , local plan, congregation, voluntary	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KAHVIPÖYTÄÄN KATETUT KÄSITTEET	10
2.1 Hiljainen tieto	11
2.2 Kansainväliset työmuodot	18
2.3 Vapaaehtoistoiminta	23
3 TEORIOITA TARJOLLA KAHVIPÖYDÄSSÄ	28
3.1 Kriittinen pedagogiikka ja taisteleva tutkimus	31
3.2 Dialogisuus ja kohtaamisen pedagogiikka	35
4. MISTÄ AINEISTA JA MITEN ON PÖYDÄN ANTIMET TEHTY?	40
4.1 Puhelinhaastattelut	43
4.2 Neuvottelupäivät, koulutukset ja kokoukset	47
4.3 Kansainvälisen työn pilottipäivä Oulaisissa	48
5. MAKUTOTTUMUKSET HUOMIOON	53
5.1 Kenen näkökulmasta	53
5.2 Tästä tarpeita tulevaisuuteen	56
6 KAHVIPÖYTÄKESKUSTELUT KAIKILLE NÄKYVIKSI	58
6.1 Hiippakunnan kansainväliset neuvottelupäivät	59
6.2 Kansainvälisen työn paikallisuunnitelma	62
7 RESEPTIEN VAIHTOA	66
7.1 Merkityksellisyys	68
7.2 Monistettavuus	69
7.3 Mitä vielä?	70
LÄHTEET	73
LIITTEET	79
Liite 1: Kansainvälisten kohtaamisten neuvottelupäivän ohjelma	79
Liite 2: Tiivistelmä learning café -työskentelystä.	80
Liite 3: Kansainvälisen työn paikallisuunnitelman sähköinen pohja	84

1 JOHDANTO

Ajatus opinnäytetyöhön syntyi ystävyysseurakuntatoiminnan kautta, jota olen tehnyt Kalajoen rovastikunnassa yli 20 vuotta. Osallistuessani erilaisiin kansainvälisen työn neuvottelupäiviin, yhteistyöpalavereihin ja koulutuksiin, keskustelin osallistujien kanssa kahvipöydässä. Koimme monen asian olevan tänä päivänä seurakunnissa hyvin eriytynyttä. Osallistujiin kuului eri-ikäisiä vapaaehtoisia ja seurakuntalaisia, pienten ja suurten seurakuntien työntekijöitä, kirkkoherroja ja luottamushenkilöitä ympäri Suomea, kansainväliseen työhön kouluttajia kirkon sisältä ja eri verkostoista sekä kansainvälisestä työstä vastaavia henkilöitä. Osallistujien joukossa oli myös Tanskasta, Ruotsista, Norjasta, Virossa, Unkarista ja Venäjältä vapaaehtoisia, työntekijöitä, luottamushenkilöitä, kouluttajia, kirkkoherroja ja piispoja. Osan näistä henkilöistä tapasin vain kerran ja osan vuosien varrella eri yhteyksissä useamman kerran.

Kahvipöytäkeskusteluista sain ajatuksen tehdä opinnäytetyöni kansainvälisen työn tarpeista, joita peilasin eri asiantuntijoiden kanssa, ja joista lopulta kerroin kehittämistyöni tilaajalle, Oulun kansainvälisen työn hiippakuntasihteerille. Kahvipöydässä peilasin ajatuksiani tilaajan ja käytännön toimijoiden sekä asiakkaiden tarpeisiin. Kahvilan tarjonta on laaja, samoin kuin asiakaskuntakin. Yhteen kahvitteluhetkeen en valinnut kaikkia tarjolla olevia antimia, vaan muutaman tarkkaan valitun herkun. Hyvistä herkuista voi myös pyytää reseptit, jotta voi kokeilla tehdä itse herkkuja tai jakaa reseptejä eteenpäin seuraavissa kahvila-tapaamisissa.

Kehittämistyön tehtävänä oli tuoda esille seurakunnan suorien kansainvälisten työmuotojen hiljaisen tiedon tallentamisen tarve. Tavoitteena oli luoda välineitä, joiden avulla seurakunnassa voidaan sekä kerätä että tehdä näkyväksi ja havaittavaksi kansainvälisten työmuotojen hiljaista tietoa. Hiljaista tietoa voidaan kerätä luottamushenkilöiltä, työntekijöiltä, vapaaehtoisilta sekä yhteistyötahoilta. Tavoitteena oli, että näiden välineiden avulla hiljaista tietoa voidaan luontevasti jakaa, tallentaa ja mahdollistaa tiedon saatavuus kaikille edellä mainituista tahoista. Suorat kansainväliset työmuodot olen määritellyt kappaleessa kaksi sivulla 10.

Suorittaessani lähetyssihteerin koulutuksen huomasin, kuinka vähän seurakunnassa suunnitellaan ja tehdään yhteistyötä yli toimintamuotorajojen tai verkostoituen eri toimijoiden kanssa kansainvälisen työn osalta. Osittain olen kohdannut kahvipöytäkeskusteluissa ja verkostopalavereissa erimielisyyttä tai epätietoisuutta siitä, mitä eri työmuodoilla käsitetään. Tästä esimerkkinä mainitsen käsitteet kansainvälinen diakoniatyö, lähetystyö ja ystävyysseurakuntatoiminta. Kansainvälisyys on tänä päivänä asia, joka jollain muotoa on osana kaikkia seurakunnan työmuotoja (Ketola, Hytönen, Salminen, Sohlberg & Sorsa 2016a, 7).

Kansainvälisyys on aina kiinnostanut minua ja olen omassa työssäni nuorten kanssa toiminut mahdollistajana ja linkittäjänä kansainvälisen diakoniatyön, ystävyysseurakuntatoiminnan, lähetys-, maahanmuuttaja- ja merimieskirkkotyön välillä mahdollisuuksien mukaan. Organisaation kehittäminen ja työhyvinvointi ovat kiinnostaneet minua yhteisöpedagogin ja työnohjaajan näkökulmasta. Alun perin aioin tehdä opinnäytetyön ainoastaan ystävyysseurakuntatoiminnan koulutustarpeeseen liittyen, mutta silloin olisin itse lokeroitunut vain yhteen työmuotoon. Halusin siis valitsemaltani kehittämistyöltä paljon enemmän, vaikka kehittämistyöni painottuikin ystävyysseurakuntatoiminnan näkökulmaan johtuen kokemustastani kyseisessä työmuodossa. Toinen syy painotukseen on se, että yleensä ystävyysseurakuntatoimintaa tarkastellaan jonkin muun työmuodon kautta, koska sitä ei ole Oulun hiippakunnan alueella nimetty omaksi työmuodoksi. Halusin laajentaa ammattitaitoni rajapintoja seurakunnan työmuotojen välillä, koska tulevaisuudessa seurakunta tulee tarvitsemaan monialaisesti ajattelevia toimijoita työntekijöiksi. Ammattitaitoni rajapintoja sain peilata moniammatillisessa opiskelijaryhmässämme ja luoda verkostoja eri järjestöihin, yhdistyksiin ja kuntiin. (Jormakka 2016, 111-112.)

Humakin yhteisöpedagogi ylempi AMK koulutusohjelman ydinajatus on yhteisöjen kehittäminen. Opintojen aikana opiskelijat kehittivät työyhteisöjään monipuolisten ja työelämälähtöisten tehtävien kautta. Koulutusohjelma tukee ja mahdollistaa monipuolisesti opiskelijan oman ammatillisen kehittymisen työntekijästä asiantuntijaksi. Olen haastanut itseni kehittämään ammattitaitoani kansainvälisen työn osalta tämän kehittämistyön kautta. Oma tavoitteeni oli laajentaa työntekijäverkosto asiantuntijaverkostoksi myös seurakuntatyön ulkopuolelle ja sitä kautta auttaa myös yhteisöjä kehittämään.

Työntekijät puhuvat pääsääntöisesti omista töistään, omalla eriytyneellä työmuodolla, unohtaen mielestäni seurakunnan yhteisöllisyyden ja yhdessä tekemisen näkökulman. Kokouksien, koulutuksien ja neuvottelupäivien kahvipöytäkeskusteluissa tuli vahvasti ilmi, että työntekeminen on usein lähtöisin työntekijän tai luottamushenkilön omista mielenkiinnon kohteista, eikä kentältä nousevista tarpeista. Työntekijöillä ei mielestäni ole riittävästi hiljaista tietoa seurakunnan sisällä olevista eri työmuodoista eli siitä, miten työtä tehdään ja on tehty kokonaisvaltaisesti juuri kyseisessä seurakunnassa riippumatta seurakunnan koosta.

[Kirkon yksi tehtävä tässä maailmassa on luoda yhteyttä ihmisten välille... yhteys on seurakunnan perusolemus] (Mattila 2007, 75). Yhteisöpedagogi ylempi AMK -opintojen kautta kiinnostuin tarkastelemaan seurakunnan kansainvälisiä työmuotoja laajemmin ja myös yhteisöllisyyden ja osallistamisen, osaamisen johtajuuden ja palvelujen tuottamisen näkökulmasta. Seurakuntaa pidetään yleisesti yhteisöllisenä työpaikkana. Seurakunnan työyhteisön työtavat ja työntekijät tekevät käytännössä työtä usein eriytyneesti etenkin pienissä seurakunnissa ja jopa yksin niissä seurakunnissa, joissa ei ole nimetty tiimejä tai yksinkertaisesti työntekijäresurssit ovat pienet. (Jormakka 2016, 111-112).

Tänä päivänä työntekijät joutuvat kohtaamaan uusia toimintatapoja ja luopumaan totutuista vanhoista työtavoista ja –ympäristöistä yhä kiihtyvämällä tahdilla. Tähän vaikuttaa suuresti taloustilanteen heikkeneminen seurakunnissa ja siksi on mielestäni tervehdyttävää, että esimerkiksi työntekijöitä voidaan vaatia muuttumaan entistä enemmän vapaaehtoisten kouluttajiksi ja ohjaajiksi, organisaattoreiksi ja työnohjaajiksi. Tämä sinänsä ei ole uutta, vaan työnkuviin nämä tehtävät ovat kuuluneet jo kauan. Uutta on se, että työntekijäresurssien väheessä työntekijä joutuu priorisoimaan työnsä, luopumaan omista työtehtävistään ja luovuttamaan osan tehtävistä vapaaehtoisten hoidettavaksi omasta tahdostaan riippumatta. Seurakunnassa tällaisen toimintauudistuksen kautta mahdollistetaan aidosti eri henkilöiden osallisuus toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Tämän lisäksi työntekijöitä kehoitetaan verkostoitumaan enenevässä määrin seurakunnan ulkopuolelle. Kirkon Tulevaisuuskomitea on perustettu pohtimaan tätä tarvetta. (Haapiainen, Hukari, Kokkonen, Kopperi, Kuusimäki,

Kähkönen, Muurinen, Peltonen, Rehumäki & Ruotsalainen 2016, 41-43, Jormakka 2016, 115-116).

Toimintaa ja tehtäviä tulisi mielestäni tarkastella koko ajan kriittisesti ja asiakaslähtöisesti. Miten työntekijä yhdessä vapaaehtoisten kanssa voisi toteuttaa seurakunnan strategiaa vuodesta toiseen pysyen ajan hermoilla? Miten koko seurakunnassa oleva hiljainen tieto ja taito voitaisiin tuoda koko kansainvälisen työn käyttöön? Tulevaisuudessa kirkon työntekijöiltä odotetaan kolmenlaista osaamista: 1) ammatillisuuden hyödyntämistä moninaisissa tilanteissa, 2) vuorovaikutus- ja viestintätaitoja suorissa kohtaamisissa ja sosiaalisessa mediassa sekä 3) toimintaympäristön lukutaitoa tilanteiden ja asiakkaiden suhteen. (Haapiainen ym. 2016, 42.) Taisteleva tutkimus tuo yksittäisten työntekijöiden ja asiakkaiden kokemukset ja kertomukset yhteen dialogin ja monien sosiaalisten tapahtumien välityksellä. Tästä kritiikistä ja muutoshalusta voi syntyä yhteisrintama, joka lähtee ajamaan muutosta eli ajatusta esimerkiksi paremmasta palvelutarjonnasta koskien kansainvälisiä työmuotoja (Suoranta & Ryyänen 2014, 20).

Työntekijät ottavat muutoksen eri tavoin vastaan ja kaikki muutokset vaikuttavat myös työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Esimiehet ja luottamushenkilöt voivat kokea vahvaa muutosvastarintaa mahdollistaessaan muutokset (Jormakka 2016, 116-118; Vuori 2001, 54-56). Siinä tilanteessa keskustelut kahvipöydissä käyvät vilkkaina, kun henkilöt jakavat kokemuksiaan, tunteitaan ja ideoitaan toisilleen. Hiljainen tieto jakautuu näin eri henkilöille, jääden vain heidän pääomakseen hyödyntämättä pitkällä tähtäimellä itse seurakunnan organisaatiota suunnitellusti. Osaamisen johtajuuden kautta voidaan kuitenkin kasvattaa työtyytyväisyyttä, työssäjaksamista ja toimintaa monipuolisemmaksi niin työntekijöille kuin vapaaehtoisille. Ongelmaksi koetaan tietämättömyys vapaaehtoisten osaamisen suhteen. Miten heidän osaamisensa, kokemuksensa ja tietämyksensä voisi tulla sekä työntekijälle että seurakunnalle näkyväksi? Miten vapaaehtoisia tulisi ohjata, jotta he kokisivat olevansa tasavertaisia, hyväksytyjä ja osallisia seurakunnan toiminnassa? Millaisella ohjaamistyyllillä työntekijä puolestaan voi estää vapaaehtoisia tuomasta kehittämisideoistaan ja hiljaista tietoa seurakunnan käyttöön? (Haapiainen ym. 2016, 41-42.)

Seurakuntia ollaan ohjaamassa suurempiin yhtymiin, jolloin on mahdollista, että työkentät laajenevat ja toimintoja supistetaan. Samalla mietitään myös työntekijöiden resursseja ja työnkuvia vastuualueineen sekä vapaaehtoisten rekrytoinnin ja käyttämisen rajapintoja. Myös eri toimintamuotojen käsitteitä ollaan kirkossa tarkentamassa epäselvyyksien välttämiseksi. Kiristyvän taloustilanteen johdosta ja Kirkon työelämä 2010-ohjelman (Kirteko) mukaisesti seurakunnissa ollaan miettimässä toimintamuotojen yhdistymistä ja verkostoitumista seurakunnan ulkopuolisten järjestöjen ja yhteisöjen kanssa aikaisempaa enemmän. (Sakasti, Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö; Jormakka 2016, 96, 118.)

Kiristynyt taloustilanne ja vähentyneet seurakuntien resurssit kasvattivat opinäytetyötä kattamaan laajasti seurakunnissa tehtävää kansainvälistä työtä ja siihen liittyviä hiljaisen tiedon talteen ottamisen tarpeita (Jormakka 2016, 100). Toimintavarat ammennetaan samasta budjetista kaikille toimintamuodoille, jotka kilpailevat yhteistyökumppaneista, talousvaroista, hankkeista, työntekijöistä ja vapaaehtoisista keskenään. Epätietoisuus synnyttää epäluuloja ja väärinkäsityksiä, jotka voitaisiin osittain välttää tietoa jakamalla tai tallettamalla tietoa niin, että se olisi tarvittaessa kaikkien saatavilla.

Työntekijöillä, luottamushenkilöillä ja vapaaehtoisilla on ollut myös eroavaisuuksia tai vaikeuksia yhteistyömuotojen hahmottamisessa eli onko työ nykyään enemmänkin kansainvälistä diakoniaa vai lähetystyötä ja miten nämä sisältyvät, jos sisältyvät maahanmuuttaja-, ystävyysseurakunta- tai merimieskirkkotyöhön. Opinäytetyö ei anna yksiselitteisiä vastauksia viitaten kriittisen pedagogiikan ja taistelevan tutkimuksen teorioihin. Haluan sen sijaan oivalluttaa ja herätellä ihmisiä pohtimaan kansainvälisen työn kysymyksiä omassa seurakunnassaan, sekä laajemmin kokonaiskirkon tasolla yli yhteistyökumppaneiden rajapintojen. Vastaukset muodostuvat työtä tehdessä niiden ihmisten parissa, jotka kriittisesti ajatuksia vaihtavat ja antavat sanoille merkityksiä. (Tomperi, Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 13; Suoranta & Ryyänen 2014, 16; Jokinen, Juhila & Suoninen 2004, 21-23.)

Tuon kehittämistyössä esille myös joitakin ulkomaisten kirkkojen tarpeita, jotta kysyntä kohtaisi tarjonnan. Ajattelen myös toiminnan jatkuvuuden vanhoilta nuorille olevan tulevaisuudessa turvattua, kun hiljaista tietoa on saatu näkyvästi

tallennettua sähköiseen paikallisuunnitelmaan. Samalla tiedostettaisiin paremmin kulttuurien ja käytänteiden välisiä eroja ja kohtaamisien järjestelyihin tarvittavia koulutustarpeita (Hiltunen, Häkkinen, Jukko, Karttunen, Kääriäinen, Merikanto-Timonen, Mäkelä, Ojell & Träskbacka 2016, 77; Mikhula 1998, 5).

Opinnäytetyön tilaaja on Oulun hiippakunta/ kansainvälinen työ, jolle tein laajan ystävyysseurakuntatoimintaa kartoittavan puhelinhaastattelun. Puhelinhaastatteluista ja erilaisista kahvipöytäkeskusteluista esiin nousseista tarpeista syntyi ajatus kansainvälisen työn koulutus- ja neuvottelupäivien järjestämisestä hiippakunnassa. Tavoite on järjestää yhteisöllisiä päiviä eri puolilla laajaa hiippakuntaa, jotta jokaisella työntekijällä ja vapaaehtoisella olisi lyhyt matka osallistua päivään, eivätkä kustannukset nousisi kohtuuttomiksi. Päivän teemat nousivat esille työmuotojen omista neuvottelupäivistä, koulutuksista ja käymistäni keskusteluista eri työmuotoja ja organisaation eritasolla olevien henkilöiden kautta, joista kerroin jo aiemmin tarkemmin. Taisteleva tutkimus puhuu kumppanuudesta eli yhdessä matkan tekemisestä ja ympäristön havainnoimisesta toiminnan sisältä käsin. Tätä kumppanuusmatkaa olen nyt saanut tehdä monella eri taholla ja tasolla ammentaen hiljaista tietoa erilaisista kahvipöytäkeskusteluista kaikilla aisteilla. (Suoranta & Rynänen 2014, 157.)

2 KAHVIPÖYTÄÄN KATETUT KÄSITTEET

Työni keskeisiä käsitteitä ovat hiljainen tieto, kansainväliset työmuodot (ystävyyssseurakuntatoiminta, kansainvälinen diakonia-, lähetys-, maahanmuuttaja- ja merimieskirkkotyö), vapaaehtoistoiminta.

Opinnäytetyössäni suorilla kansainvälisillä työmuodoilla tarkoitetaan niitä evankelis-luterilaisen seurakunnan työmuotoja, jotka tekevät suoran kohtaamisen kautta käytännöllistä kansainvälistä yhteistyötä. Kohtaamiset voivat tapahtua täällä kotimaassa tai säännöllisen toiminnan kautta ulkomailla lähinnä ystävyysseurakuntatoiminnan kautta Suomen lähialueille. Työssä keskitytään mm. Ruotsin, Norjan, Inkerin, Venäjän, Viron ja Unkarin kirkkojen kanssa tehtävään yh-

teistyöhön. Suoran kohtaamisen käytännöllisellä kansainvälisellä yhteistyöllä tarkoitan tässä opinnäytetyössä työtä, jota tehdään säännöllisesti seurakuntien välillä esimerkiksi seurakuntavierailujen tai muutoin kasvokkain kohtaamisen kautta. Tähän kuuluu myös yhteydenpito esimerkiksi puhelimitse ja sähköpostitse näiden tapaamisten välillä. Tällä määritelmällä rajaan ulkopuolelle lähetystyön nimikkokohteisiin tekemän työn, joka pääsääntöisesti tapahtuu viestintävälineiden kautta ja epäsäännöllisesti tapahtuvien muutamien henkilöiden tekemien seurakuntamatkojen kautta kaukomaille.

2.1 Hiljainen tieto

Hiljaista tietoa (tacit knowledge) on vaikea määritellä sen moninaisuuden vuoksi. Hiljaisen tiedon vastakohta on eksplisiittinen eli näkyvä tai havaittava tieto. ”Havaittava tieto on objektiivista ja muodollista tietoa, jota voidaan helposti siirtää organisaation sisällä tai henkilöltä toiselle.” (Alastalo 2014, 8, 22). Tänä päivänä työpaikoilla on herätty huoleen hiljaisen tiedon ”katoamisesta” lähinnä eläkkeelle siirtymisen ja nopeiden työpaikan vaihdosten vuoksi. ”Tämä huoli liittyy usein siihen, että kasvatusinstituutioiden ja organisaatioiden toiminnan on havaittu kangistuvan tai ajautuvan jopa kriisiin, kun yksittäisten asiantuntijoiden vaihtaminen toisiin ei yksin turvaakaan toiminnan jatkumista entiseen tapaan” (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008, 7). Hiljainen tieto on jotain sellaista, joka ympäröi ja on läsnä koko ajan, mutta tietoa ei ole dokumentoitu mitenkään. Tietoa jaetaan eteenpäin tekemällä, toimimalla ja olemalla. (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008, 7-8.)

Polanyi (2008) kertoo mentorin ja aktorin välisestä hiljaisen tiedon siirtämisestä. Perinteisesti mentorin tehtävänä on siirtää vanha käytäntö aktorille sellaisenaan. Tätä toimintaa on kritisoitu, koska tiedon siirtämisvaiheessa toimintaa ei kehitetä, vaan tieto vain siirretään henkilöltä toiselle. Polanyin (2008) mielestä on tärkeää siirtää tietoa yhdessä tekemällä siten, että mentori näyttää ja kertoo mitä tekee ja miksi tekee. Yhtä tärkeää hänen mielestään on aktorin mentorille esittämät kysymykset siitä, miksi jokin asia tehdään juuri näin tai jätetään tekemättä. Aktori voi kriittisesti analysoida saamaansa hiljaista tietoa ja muuttaa tai

kyseenalaistaa jo totuttuja käytänteitä. Tärkeimmät aktorin esittämät kysymykset ovat juuri niitä, joita mentori ei ollut edes ajatellut. Mikäli muutostarvetta havaitaan, kehitys lähtee toiminnan sisältä ja itse toiminnan tarpeesta, eikä ylhäältä organisaatiosta tulleet ohjeistuksena tai lakina. Yhdessä tekemistä Polanyi (2008) kutsuu ”hiljaiseksi asumiseksi”, koska tekemistä eletään ja koetaan yhdessä. (Heikkinen & Huttunen 2008, 205-206; Suoranta & Ryyänen 2014, 157-160.)

Venkulan (2007) kirjan takakannessa todetaan osuvasti ”kysyminen on hengen elämälle yhtä tärkeää kuin hengittäminen ruumiin elämälle”. Me kaikki tiedämme, että lapsi oppii kysymällä mitä, miksi, milloin ja kuka. Venkula (2007) on soveltanut tätä tärkeää taitoa työpaikalle ja itse halusin kääntää kysymykset nousemaan työntekijöiltä ja vapaaehtoisilta esimiehille ja luottamushenkilöille eli päättäjille. (Venkula 2007, 30.) Tällä tarkoitan työntekijöiden ja vapaaehtoisten toiminnan kehittämiseen kohdistamia toimintaa positiivisesti kyseenalaistavia kysymyksiä, sekä heidän päättäjille tarjoamia omia kehittämisideoitaan. Mikäli seurakunnassa huomataan toiminnassa aukkoja, voi seurakunta yhteisöllisesti kehittää toimintatapaansa ilman muutosvastarintaa, kriisejä ja konflikteja. Tämän voi toteuttaa esimerkiksi kirjaamalla hiljaisen tiedon (toimintaperiaatteet, vastuutehtävät ja vuorot) yhdessä työyhteisön ja vapaaehtoisten kanssa näkyviin. (Venkula 2007, 58-60; Suoranta & Ryyänen 2014, 159-161.)

Heidegger (2008) on nimennyt hiljaisen tiedon olevan sekä ”käsillä olevaa” (Zuhanden) että ”esillä olevaa” (Vorhanden) tietoa. Heideggerin (2008) mukaan käsillä oleva tieto on koko ajan käytettävissämme, mutta sitä ei ole esimerkiksi sanoin kuvattu tai ilmaistu. Tästä otan esimerkkinä ”tilannetajun” ja sen pohjalta toimimisen seurakuntavierailuja järjestettäessä. Tapahtuman järjestäjä osaa toimia ja antaa ohjeita yllättävässä ja ennalta arvaamattomassa vierailutilanteessa siten, etteivät vieraat nolostu. Käytännössä tämä voi olla tietoa siitä, miten tupakointiin ja alkoholinkäyttöön suhtaudutaan, mikä on maan kättelykulttuuri tai vaikka julkisessa aloitustilanteessa kirkkojen välisten tuliaisten vaihtamista. Esillä olevaa tietoa voimme puolestaan katsoa ja tarkastella, se on jotain sel-laista, joka on voitu kirjoittaa auki kuten esimerkiksi ohjeistuksena virallisten vierailukutsujen laatiminen ja lähettäminen. Olen samaa mieltä Polanyiin (2008) kanssa siitä, että mahdollisuuksien mukaan käsillä olevaa tietoa (Zuhanden) on

tarve muuttaa näkyväksi tiedoksi (Vorhanden). Muutos mahdollistaa tiedon ja toiminnan jatkuvuuden. Mentorilla on yleensä paljon kokemuksen kautta tullutta sosiaalista pääomaa eli käsillä olevaa tietoa, jota hän voi jakaa eteenpäin vain yhdessä aktorin kanssa eläen ja tehden. (Heikkinen & Huttunen 2008, 205-206.)

Hiljainen tieto syntyy ajan kuluessa, tekemällä, katselemalla ja aistimalla sekä onnistumisen ja epäonnistumisen kautta. Se välitetään meille toimintakulttuurin kautta kirjoittamattomina sääntöinä. Koska hiljaista tietoa ei arvioida, sen omaksuminen saattaa sisältää myös virheitä ja vääristymiä (Spring, 56.)

...hiljaisella tiedolla tarkoitetaan yksilön tai yhteisön toiminnassa merkityksellistä tietoa, jotka on vaikea kielellisesti kuvata ja esittää. Tämä tieto on piilevää tai näkymätöntä siinä mielessä, että vaikka se jossakin taustalla ohjaa ja säätelee ihmisen toimintaa, sitä on kuitenkin vaikea ”naulata kiinni” tai määritellä tyhjentävästi. Hiljaisella tietämyksellä tarkoitetaan niitä tietämyksen ulottuvuuksia, jotka jäävät käsitteellisen ja kielellisen tiedon ulkopuolelle ja esiintyvät usein sosiaalisiin käytäntöihin valautuneina.

(Hakkarainen & Paavola 2008, 59.)

Hiljaista tietoa on meillä jokaisella, ”tietoa, jota emme ole koskaan lukeneet mistään ja josta emme ole kenellekään puhuneet” (Valmentaja 2005,7). Jokaisella organisaatiolla on hiljaista tietoa, jota jakaa perehdytyksen yhteydessä. Yritys- ja työkuultuuriin sekä yleiseen väestön omaamaan kulttuuriin kuuluu hiljainen tieto tiedostamattomana tai tiedostettuna toimintana. ”Hiljaisen tiedon moduulis- sa on kaksi näkökulmaa: osaaminen ja kulttuuri.” (Valmentaja 2005, 7.)

Venkula (2005) kirjoittaa, kuinka saamme kirjatietaa ja ohjeita erilaisiin rutiininomaisiin ja varmoina toistuviin tilanteisiin. Selviämme näillä tiedoilla kyseisissä tilanteissa, mutta emme todennäköisesti enää yllätyksellisissä ja epävarmoissa tilanteissa. Näihin viimeksi mainittuihin tilanteisiin tarvitsemme jo erilaista taitoa ja hiljaista tietoa. Meksikossa esimerkiksi Zapatisti-liikkeen lähtökohtana on kysymisen kulkeminen (caminar preguntando), jossa he korostavat kysymisen ja kysymisenalaistamisen merkityksellisyyttä, koska heidän mielestään yhdessä kulkeminen ohjaa suuntaa ja tavoitteita ilman ennalta määrättyjä lähtökohtia. (Venku-

la 2005, 108; Suoranta & Ryyänen 2014, 163.) Mielestäni Venkula tiivistääkin asian kirjoittamalla ”toimiessaan ihminen tutustuu todellisuuteen toisin kuin tiedon avulla. Hän oppii huomaamaan jonkin tapahtumasarjan toistuvuudet ja poikkeamat, kokonaisuuden ja sen olennaiset piirteet ja etenkin sen, miten hänen tulee menetellä missäkin tilanteessa” (Venkula 2005, 108).

Santalainen (2006) kirjoittaa kuinka Marriotin mielestä hyvällä henkilöstöjohtamisella, mihin mielestäni hiljaisen tiedon talteen ottaminen ehdottomasti kuuluu, saavutetaan ja ylläpidetään erityisesti palvelun laatua. Hatsin ja Dyerin havainnot puolestaan tukevat omaa kokemustani siitä, mitä suurempi vaihtuvuus seurakunnan työntekijöillä on, sitä hitaampaa on oppiminen asenne-esteiden takia. (Santalainen 2006, 237-239.) Olen keskustellut pitkään töissä olleiden työyhteisön jäsenten kanssa siitä, kuinka uudet työntekijät haluavat nopeasti ottaa työn haltuun aikaisemmin hyväksi havaitsemillaan keinoilla, ymmärtämättä perehtyä ja hyödyntää uuden luomisessa jo olemassa olevaa organisaation hiljaista tietoa. Kansainvälisen työn työmuodoissa koen hiljaisen tiedon siirtymisen työntekijöiltä toisille erityisen tarpeellisenä, koska työmuodot ovat täynnä erityispiirteitä ja poikkeuksia paikkakunnista ja seurakunnista riippuen.

Hiljaista tietoa on vasta viime vuosina alettu arvostaa. Jos havaittua hiljaisen tiedon katoamista ei estetä ajoissa tai tehdä katoamiselle jotain, organisaatio kriisiytyy vähitellen (Santalainen 2006, 263-265). Strateginen johtaminen toiminnanjohtajineen on kirkon piirissä vielä uutta ja vierasta. Humakin rehtori Tapio Huttulan mielestä muutoksen johtaminen on aina strategista johtamista (luento 31.1.2013). Mielestäni kirkko ja seurakunnat ovat hitaita tekemään organisaatiomuutoksia ja luomaan uusia toimintatapoja. Kirkon organisaation kehittämisen ongelmana on jo kauan ollut hengellisten ja taloudellisten asioiden johtamisen yhdistäminen. Harvalla teologilla on kokonaisvaltaiseen talouden- tai henkilöstöjohtamiseen koulutusta tai edes kokemusta. Tästä syystä osaamisen johtajuus tulee korostumaan tulevaisuudessa entistä enemmän seurakunnissa. Osaaminen tulee näkyväksi osittain hiljaisen tiedon keräämisen kautta.

Aihe on mielestäni osaltaan arka, koska tässä tehdään näkyväksi omaa työtä, työtapoja ja jopa arvoja. Toimintatapoihin voi esimerkiksi seurakunnassa vaikuttaa todella paljon paikkakunnalla vallitsevat herätysliikejännitteet. Tässä kohdin

onkin syytä erottaa yksittäisen työntekijän oma toimintatapa verrattuna seurakunnan tai herätysliikkeen toimintatapaan toimia (Onnismaa 2008, 119). Samoin koen olevan tiedon kanssa. Mikä on yksilön omaa ja mikä organisaation tietoa? Mikä on tarpeellista välitettävää tietoa?

Tiedon talteen ottamiseen ja näkyväksi tekemiseen on kehitelty erilaisia menetelmiä. Valmentaja (2005) esittelee oppaassaan yksilö ja yhteisölliseen käyttöön tarkoitettuja menetelmiä. Yksilölle tarkoitettut menetelmät perustuvat pääsääntöisesti yksilön reflektointiin vaikkapa kysymyslistoja apuna käyttäen. Tuotoksena voivat olla esimerkiksi portfolio, kokemuksellinen päiväkirja kirjoitettuna tai kuvattuna, käsitekartta sekä kirjalliset analyysit. Yhteisöissä suositaan myös reflektointia, mutta menetelmien toteuttamiseen tarvitaan yhteisön muita jäseniä. Valmentaja kertoo yhteisöjen käyttävän yhtenä menetelmänä työparien asiantuntijuuden jakamista keskinäisen havainnoinnin, mentoroinnin, työnohjauksen, työnkierron, osaamisen kartoittamisen ja kuvallisen tallennuksen keinoin (Pitkänen 2010, 30-31; Valmentaja 2005, 57).

Unkarin kirkossa yhdeksi toiveeksi on tullut työntekijävaihdot maiden välillä, jotta hyvät käytännöt tulisivat esille ja niitä voisi kehittää oman seurakunnan tarpeisiin (Pap 2011). Koska osa työntekijöistä on ollut yli 10 vuotta samassa tehtävässä ja työpisteessä, työnkierron kautta hiljaista tietoa voisi jakaa ylitse työmuotorajojen ja samalla saada uusia näkökulmia työmuodon toteuttamiseen. Muutostarve nousisi tässä tilanteessa organisaatiossa alhaalta, käytännöstä ylöspäin, kun työntekijät kriittisesti tarkastelisivat työtä tehdessään työympäristöään, toimintatapoja ja resursseja. Työnohjauksen kautta työntekijät ovat jäsentäneet omaa tehtäväänsä ja esimerkiksi tarvittavan tiedon saamista ja tallentamista.

Hiljaisen tiedon oikeellisuutta on syytä tarkastella tasaisin väliajoin. Tarkastamisen ajankohdasta voisi sopia yhdessä työntekijöiden kanssa. Luontevinta olisi tehdä se perehdytyskansion päivittämisen yhteydessä, syksyllä toimintasuunnitelmia tehtäessä tai alkuvuodesta toimintakertomuksia kirjattaessa. Mahdollisuus tietojen ja käytäntöjen tarkistamiseen on työntekijän jättäessä tehtävänsä ja uuden työntekijän aloittaessa. Vanha työntekijä jättää omat yhdessä työnantajan kanssa tarpeelliseksi katsomansa asiat organisaation tietoisuuteen esi-

merkiksi kehitys- tai lähtökeskustelun yhteydessä. Tallennuspaikkana voisi toimia sähköiset pääkansiot alakansioineen. Työnantajan vastuulle jää tiedon välittäminen eteenpäin sitä tarvitseville. Joskus tallennetut tiedostot voidaan rajata vain pienen työntekijäjoukon nähtäväksi (diakoniatyö, taloushallinto jne.) Uusi työntekijä usein arvioi ja kyseenalaistaa kriittisesti toimintatapoja. Voidakseen luoda uusia käytänteitä, hän tarvitsee ammatillisuutensa jatkeeksi kyseisen seurakunnan, paikkakunnan ja työtehtävän hiljaista tietoa. Mikäli hänellä ei ole käytävissään tätä tietoa, hänen ja muiden työntekijöiden työaikaa voi mielestäni tuhlaantua itsestäänselvyyksien selvittämiseen. (Arikoski 2013, 138; Ranta 2005, 48; Valmentaja 2005, 54-56.)

Ranta (2005) pohtii kirjassaan yksilön ja organisaation valmiutta ottaa palautetta vastaan rakentavasti ja sen vaikuttavuutta kehitykselle (Ranta 2005, 47). Mielestäni hän on oivaltanut negatiivisten tunteiden ja ahdistuksen vaikutuksen siihen, mitä ja miten, mutta myös kenelle jaamme hiljaista tietoa. Olen samaa mieltä hänen kanssaan siitä, että organisaation puutteellisten rakenteiden ja ongelmien vuoksi neutraali hiljaisen tiedon välittäminen voi olla mahdotonta. (Ranta 2005, 43-45.)

Seurakunnissa tehtiin joitakin vuosia sitten suuri arkistojen siivous. Samassa yhteydessä luotiin arkistointiohjeet siitä, mitä tietoa tulee arkistoida ja minne, mutta myös ohje tiedon säilyttämisen aikatauluista. Kokousmuistiot, pöytäkirjat, lähetetyt tai saapuneet kirjeet, osallistujalistat ja turvallisuusasiakirjat on helppo tallentaa. Mitä tapahtuu kaikelle muulle tiedolle, joka tulee työntekijöille tekstiviesteinä, sähköposteinä, verkostokontakteina, keskusteluissa puhelimitse tai tapaamisissa? Seurakunnissa voisi yksi tallennustapa olla videointi tai valokuvaus, jos asiaa on kirjallisesti mahdotonta kuvailla. On myös olemassa sellaista tietoa, joka on syytä tietää, mutta mitä ei aina voi dokumentoidusti tallentaa. Esimerkkinä tästä otan vierailujen yhteydessä suhtautumisen tupakointiin ja alkoholinkäyttöön. Organisaation eri tasoilla tulisi mielestäni käydä myös tähän harmaaseen alueeseen liittyviä keskusteluja ja saada toimintatavoista yleisohjeistus. (Suoranta & Rynänen 2014, 160.)

Lisäksi työntekijöillä on paljon työn kautta hankittua kokemuksellista tietoa niin kutsuttua ”näppituntumaa” asioiden hoitamiseen. Hiljaisen tiedon tallentamiseen

ei seurakunnissa ole yleensä luotu tai annettu yhteisesti sovittuja ohjeita. Jokainen työntekijä tallentaa itse tarpeelliseksi katsomansa asiat joko paperilla tai sähköisesti. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on luoda seurakuntaan välineitä, joiden avulla seurakunta saa tallennettua oleellisen kansainvälisten työmuotojen tiedon yhteiselle palvelimelle yhteisesti ymmärrettävällä kielellä eli ”ammattislangilla”. Tämä voi tapahtua esimerkiksi kirjaamalla tiedot yhteiseen sähköiseen kansioon, pois henkilökohtaisista sähköposteista, muistitikulta, puhelimesta tai kansioista. (Pitkänen 2010, 26, 34-35.)

Hiljaisen tiedon piiriin kuuluu mielestäni myös sopimus pohjan tekeminen liittyen valokuviiin ja tekijänoikeuksiin. Työntekijät ja vapaaehtoiset ottavat kuvia seurakuntavierailuista ja näitä kuvia käytetään esimerkiksi seurakunnan mainoksissa, lehtijutuissa ja sosiaalisessa mediassa. Näitä sopimusasioista seurakunnassa harvoin otetaan esille, koska yleisesti koetaan, etteivät ne ole ajankohtaisia tai tekijänoikeuksista ei yksinkertaisesti välitetä tai niitä kunnioiteta. Toisaalta seurakunnissa puuttuu tietoa ja taitoa ohjeistaa näissä asioissa erityisesti työajattomia työntekijöitä. Ongelmana näissä tilanteissa on rajata mikä tapahtuu työntekijän vapaa-ajalla, kun työaika ei ole määritelty.

Miksi pomoilla on vain tieto ja he pääsevät matkustelemaan? kysyi eräs opiskelukaverini keskustellessamme eri organisaatioiden kansainvälisistä yhteyksistä ja kansainväliseen työhön liittyvistä toimintatavoista eräällä opintojaksollamme. Hiljainen tieto liittyy oleellisena osana valtaan ja päätöksentekoon, mutta ajattelen sen kuuluvan myös vastuuseen. Otan tässä esimerkkinä vierailumatkoihin osallistumisen. Castelssin (2009) mielestä verkostoitumiseen liittyvään vallan käyttöön liittyy neljä erilaista vallanmuotoa. Hän kertoo verkostoitumisvallasta (**networking power**), jolloin valta on heillä, jotka kuuluvat verkostoon. Mielestäni tähän seurakunnan verkostoon voi kuulua luottamushenkilöitä, työntekijöitä ja vapaaehtoisia. He päättävät yhdessä ja tasavertaisesti vierailumatkoille osallistumisesta. He, jotka eivät kuulu verkostoon, jäävät ulkopuolelle. (Castelss 2009, 42-45.)

Network powerin (verkoston valta) kuuluu puolestaan noudattaa vakiintuneita viestinnän tapoja. Verkosto itse määrittelee, kenelle vierailumatkoista informoidaan ja mitä kanavia viestintään käytetään. Esimerkiksi työmuodolle nimetty

toimikunta voi päättää asiasta. **Networked power** (yhteiskunnan verkostojen rakenteellinen valta), jossa jokainen verkosto määrittää sisäiset valtasuhteensa verkostojen kokonaisuudessa. Tämä näkyy seurakunnassa esimerkiksi siten, että juhla- ja vierailumatkoille lähtevät seurakuntaa edustamaan vain seurakunnan esimies ja päättäjät. Toiminnasta tietävät ja toimintaa käytännössä toteuttavat henkilöt jäävät yleensä ilman kutsua. Seurakunta voisi pienellä kutsulla esittää kiitoksensa ja arvostuksensa näille henkilöille, sillä matkakumppanuuden aikana vaihtuu hiljaista tietoa. **Network-making power** on Castelssin mukaan vallan tärkein muoto. Sillä kontrolloidaan muita, luodaan verkostoja asettamalla mm. yhteisiä tavoitteita, yhdistetään resursseja ja suunnitellaan yhteistyötä ilman kilpailuasetelmaa. Tämän vallanmuodon käyttäjiin luen seurakunnan luottamushenkilöt, jotka vastaavat seurakunnan työntekijä- ja talousresursseista. Näihin toiminnan suunnittelu ja sopimuksien tekemistilanteisiin olisi tulevaisuudessa antoisaa kutsua käytännön työn tekijöitä mukaan tai ainakin järjestää heidän kuulemistilaisuus ennen päätöksien tekemistä. (Castelss 2009, 42-45.)

2.2 Kansainväliset työmuodot

Seurakunnan kansainvälisiä työmuotoja ovat kansainvälinen diakoniatyö, lähestyminen, ystävyysseurakuntatoiminta, merimieskirkkotyö ja maahanmuuttajatyö. Kansainvälinen diakoniatyö kuuluu diakoniatyömuotoon.



KUVIO 1. Seurakunnan kansainväliset työmuodot.

Koska työmuodot ja toiminta ovat osittain päällekkäisiä, tänä päivänä on välillä vaikeaa erottaa, mikä on puhtaasti kansainvälistä diakoniaa, mikä lähetystyötä ja mikä ystävyysseurakuntatoimintaa. ”Kirkon kansainvälisen vastuun kokonaiskuva on moni-ilmeinen, jopa pirstaleinen. Lähetystyö, kansainvälinen diakonia, ekumeeninen työ, lähialuetyö, ulkomaalaistyö, maahanmuuttajatyö ja ystävyysseurakuntatoiminta mielletään yhä selkeämmin yhdeksi seurakunnan kansainvälisen vastuun kokonaisuudeksi.” (Kääriäinen, Hytönen, Niemelä & Salonen 2004, 256.) Kirkkohallitus on täysistunnossaan päättänyt ottaa lähetysseurakunnan nimikkeen rinnalle lähetys ja kansainvälisen työn ohjaajan nimikkeen 1.9.2017 alkaen. Uusi nimike on syntynyt käytännön tarpeesta ja lähetysseurakunnan laajentuneesta työkentästä. (Sakasti. Tutkinto- ja opintovaatimukset.)

Jo vuonna 2004 on noussut tarve yhdistää toimintamuotojen eriytyneisyys yhdeksi kansainvälisen työmuotojen kentäksi, mutta kirkon organisaation rattaat pyörivät hitaasti. Meriläinen ja Meriläinen (2009) nostavat asian uudestaan esille ja toteavat opinnäytetyössään, että osa työntekijöistä pitää työalojen eriytyneisyyttä vanhanaikaisena ja haluaisivat yhdistää työmuodot resurssien säästämiseksi. Työmuotojen sisällölliseen ja rajapintojen määrittelyyn kaivataan

myös kokonaiskirkon taholta enemmän selkeyttä (Meriläinen & Meriläinen 2009, 42). Kokonaiskirkollisella tarkoitan kaikkea, mikä koskee koko evankelis-luterilaista kirkkoa. Internetistä löytyvä Sakasti on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille tarkoitettu palvelusivusto. Sen sivulta löytyy myös Pieni lähetys-sanasto, joka pyrkii vastaamaan kokonaiskirkon taholta työntekijöiden kysymykseen työmuotojen määrittelystä. Poikkeuksena aikaisempiin määritelmiin, sanojen määritelmien päivittämiseen ovat kaikki asiasta kiinnostuneet saaneet vapaasti vaikuttaa dialogisuuden kautta. Sanojen merkityksiä on lähdetty määrittelemään uudella, yhteisöllisellä ja toimijoita osallistavalla tavalla huomioiden hiljaiset ja marginaaliset toimijat. Esimerkiksi kommentteja ja ehdotuksia on voinut lähettää Pienen lähetys-sanaston kokoajalle sähköpostitse tai ilmaista mielipiteensä asiaan liittyvässä kanavassa Kouvolan Kirkkopäivillä vuonna 2015. (Freire 2016, 96-97; Sakasti, Tule hiomaan lähetys-sanastoa!; Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 310.)

Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnön linjaukset tulivat Kirkolliskokouksen käsittelyyn marraskuussa 2016. Linjauksissa on otettu esille eriytyneisyyden purkaminen, jolla tässä tarkoitetaan kiinteitä organisaatorakenteita ja eriytyneitä yksiköitä. Komitean mukaan tulevaisuudessa pitäisi lisätä moniammatillista yhteistyötä ja uudistaa kirkon toimintakulttuuria ottaen seurakuntalaisten rooli toimijoina yhä enemmän huomioon (Wikman-Haavisto 2016). Järveläinen (1994) on mielestäni osuvasti todennut, että ”seurakunnan toiminnan tavoiteasettelu on puuhaa, jossa ajatus ja konkreettinen toiminta koetetaan saada keskinäiseen vuorovaikutukseen” (Järveläinen 1994, 69). Seurakunnan organisaation kansainvälisen työn palvelujen kehitystä tukisikin mielestäni se, että keskityttäisiin miettimään työmuodoille tavoitteita ja niille mittareita, joilla voitaisiin tarkastella ja arvioida erilaisia kokonaisuuksia ja toiminnan laatua. (Grönroos 2010, 26, 99-100; Järveläinen 1994, 69- 70; Palmu 98- 99.)

Kansainvälinen diakoniatyö on ”lähinnä Pohjoismaissa käytetty termi, jolla tarkoitetaan kirkkojen tai kristillisten järjestöjen tekemää kansainvälistä avustustoimintaa. Tähän kuuluvat paikallisten kirkkojen oman diakonian tukeminen, kehitysyhteistyö, humanitaarinen apu, rauhan- ja sovinnontyö sekä ihmisoikeuksien puolustaminen” (Sakasti, Pieni lähetys-sanasto). Suomen ev.lut. kirkon kansainvälinen diakoniatyö auttaa maailman köyhimpiä ihmisiä niin aineellisesti

kuin henkisesti ensisijaisesti Kirkon Ulkomaan avun kautta. ”Tehtävänä on herättää, tiedottaa ja kouluttaa hyvinvointivaltioiden asukkaita vastuuseen.” Perinteinen yhteisvastuukeräys, nuorten Changemaker -toiminta ja merimieskirkkotyö ovat osa kansainvälistä diakoniatyötä, kuten kaikki paikallisseurakuntien tekemät varainkeruu tempaukset (esimerkiksi Äiti Teresa- peitot, myyjäiset jne.). (Suomen ev.lut.kirkko, Kansainvälinen diakoniatyö.) ”Ilman yhteyttä ei synny mitään aitoja toimintamalleja. Yhteyteen perustuu myös kirkon diakonia. Jos meillä ei ole elämänyhteyttä toisiimme, meidän on mahdotonta kohdata ja nähdä toisen hätää niin, että se koskettaisi sieluamme” kirjoittaa Mattila (Mattila 2007, 76).

Määrittelen **lähetystyön** tässä opinnäytetyössä Suomen Lähetysseuran tekemän työn mukaisesti. Lähetysseuran mukaan kokonaisvaltainen lähetystyö jakaantuu kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat vahvasti kiinni toisissaan: julistukseen, palveluun ja vaikuttamistyöhön. Kumppanikirkkojen työn tukemista evankeliumin leviämiseksi ja kristillisen kasvatuksen tukemiseksi kutsutaan julistustyöksi. Palvelulla tuetaan diakoniatyötä, joka käytännössä on kehitysyhteistyötä, katastrofityötä ja diakoniatyötä. Palveluihin, johon sisältyy kummityö, kuuluu muun muassa välitön avustustyö esimerkiksi vammaisille, syrjäytyneille ja köyhille. Kehitysyhteistyötä rahoittaa ministeriö ja työ täyttää Suomen ulkoasiainministeriön kestäväälle kehitykselle asettamat kriteerit. ”Vaikuttamistyö on yhteiskunnalliseen päätöksentekoon vaikuttamista, jotta lait ovat oikeudenmukaisia, ja niiden toimeenpano riittävää” (Lähetysseura.) Esimerkiksi ihmisoikeusasiat kuuluvat vaikuttamistyöhön.

Suomessa kirkon lähetystyötä tekeviä lähetysjärjestöjä on seitsemän: Lähetysyhdistys Kylväjä, Medialähetys Sanansaattajat, Suomen Evankelisluterilainen Kansanlähetys, Suomen Luterilainen Evankeliumiyhdistys, Suomen Lähetysseura, Suomen Piipiaseura ja Svenska Lutherska Evangeliföreningen i Finland. Lisäksi kansainvälisen diakonian toteuttamisesta on tehty sopimus Kirkon Ulkomaanavun kanssa. Lähetysjärjestöjen viideksi vuodeksi solmima sopimus mahdollisti vuoden 2014 alusta esimerkiksi uusien kirkon kansainvälisen työn hiippakuntasihteereiden palkkaamisen tuomiokapituleihin, joiden työnkuvaan kansainvälisyys kuuluu laaja-alaisesti. (Hiltunen ym. 2016, 79.)

Ystävyyss seurakuntatoiminnan edellytyksenä on tasavertaisuus ja kumppanuus, jossa kunnioitetaan toisen kirkon toimintatapoja ja kirkkojärjestystä. Suomen kirkon ulkomaanasiain keskuksen yleisohjeessa ystävyyss seurakuntatoiminnalla tarkoitetaan kahden eri kirkon itsenäisten seurakuntien välistä suhdetta, johon molemmat seurakunnat ovat pääosin sitoutuneet (Koren & Voipio 1988, 193; Kirkon ulkomaanasiain neuvosto 2000). Inkerin kirkon piispa Aarre Kuukauppi toivoi, ettei ystävyyss seurakuntatoiminnan yhteydessä kuitenkaan puhuttaisi tai tehtäisi kumppanuussopimuksia, sillä kumppanuus sanana viittaa heidän kulttuurissaan enemmän liikekumppanuuteen tai parisuhdekumppanuuteen kuin tasavertaiseen ystävyyssuhteeseen (Vähöja 2015). ”Ystävyyss seurakuntatoiminnan perusajatuksena on edistää seurakuntien, niiden jäsenten ja koko Kristuksen kirkon yhteyttä” (Ylönen 2005, 15-16).

Käytännön yhteistyö on jaettu kahden vuoden välein pidettävissä ystävyyss seurakuntatyön neuvottelupäivissä seuraaviin osa-alueisiin:

1. koulutus
2. työntekijäapu- ja vaihto
3. kirkollisten yhteyksien hoitaminen: tiedotus ja vierailut
4. yhteiskuntatieto
5. suomalaisten kouluttaminen
6. kansainvälinen koordinaatio
7. taloudellinen tuki: yhteiset taloudelliset hankkeet, tavara-apu, julkinen rahoitus ja sen kehittäminen sekä taloudellisen avustamisen pelisäännöt
8. rakentaminen
9. yhteistyömuodoista ystävyyss seurakuntatoiminta ja suomalaisten kirkollisten järjestöjen yhteistoiminta. (Vähöja 1999.)

Merimieskirkko tekee kristillistä, sosiaalista, kulttuurista ja diakonista työtä ulkomailla ja Suomessa. Merimieskirkkoja on Suomen satamissa yhdeksällä paikkakunnalla. Näistä kirkoista Oulun hiippakunnan alueella toimii neljä (Oulu, Raahe, Kalajoki ja Kokkola). Vuosittain toiminnassa kohdataan noin 250 000 ulkomaalaista merimiestä ja rekkamiestä. Tässä työssä viitataan Oulun hiippakunnan alueella tehtävään merimieskirkkotyöhön. Toiminta-ajatuksena on tarjota ulkomaalaisille vieraanvaraisuutta ja tasavertainen kohtaamispaikka kansalaisuudesta, etnisestä taustasta tai uskonnosta riippumatta, vaikka toiminta on

evankelis-luterilaisen tunnustuksen mukaista. Käytännöstä nousseina tarpeina merimieskirkolla on kioski-kahvio, puhelin, kirjasto, erilaisia harrastusaktiviteetteja ja osasta löytyy myös sauna tai hätämajoitustilat. Merimieskirkkotyöhön kuuluu laivavierailut, tarjoilut, tapahtumien järjestäminen ja myyntityö. Työtä tekevät noin 40 palkatun työntekijän lisäksi noin tuhat eri-ikäistä koulutettua vapaaehtoistyöntekijää. (Aamenesta öylättiin; Merimieskirkko, Työ kotimaassa.)

Maahanmuuttaja nimitystä käytetään kaikista ulkomaalaisista, jotka ovat pysyvästi muuttaneet Suomeen. Syynä maahanmuuttoon voi olla esimerkiksi aviointuminen, työllistyminen, pakolaisuus tai paluumuutto. (Räty 2002, 11.) ”Monikulttuurisen työn tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista ja osallisuutta kirkkoon ja suomalaiseen yhteiskuntaan” (Sakasti, Maahanmuuttajatyö). Seurakuntien **maahanmuuttajatyöhön** kuuluu esimerkiksi turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten tukeminen, ekumeeninen yhteistyö sekä kansainväliset yhteydet. Työtä tehdään myös maahanmuuttajaperheiden parissa pyrkien edistämään heidän koulutustaan ja työllistymistään Suomessa (Sakasti, Maahanmuuttajatyö.)

2.3 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoiminta on usein joko spontaanisti syntynyttä tai tarkasti harkittua halua auttaa ja tukea lähimmäistä erilaisin keinoin. Vapaaehtoistyöstä, vapaaehtoistoiminnasta ja vapaaehtoisista työntekijöistä ei ole olemassa yhtä ainoaa määritelmää, mutta yhteistä näille kaikille on ihmisten välinen tuki ja vastuunkantaminen. Yleistyksiä löytyy erilaisista tutkimuksista, mutta jokainen organisaatio, järjestö, yhdistys tai muu vastaava taho määrittelee viime kädessä käsitteen suhteessa omaan toimintaansa. Organisaatio on voinut sopia vapaaehtoistoiminnalle omat vapaaehtoistoiminnan periaatteet, joihin vapaaehtoinen sitoutuu. (Harju, Niemelä, Ripatti, Siivonen & Särkelä 2001, 7, 35-35; Lavikainen 2012, 11.)

Rajaniemen (2009) mukaan vapaaehtoistoiminta-käsitteen alle voidaan laajemmin liittää koko vapaaehtoisuutta käsittävä avustustoiminnan ja tehtävien

kirjo (Lavikainen 2012,11). Pessin (2011) mukaan vapaaehtoistoiminta kohdistuu perhe- ja ystäväpiiriin ulkopuolelle ja on jonkin tahon organisoimaa. ”Vapaaehtoistoiminnan ilmiöstä tekee mielenkiintoisen myös se, että palkatta toimivien vapaaehtoisten rinnalla voi toimia, varsinkin isommissa järjestöissä, palkattuja toimihenkilöitä” (Lavikainen 2012,11). Tästä ovat esimerkkinä palkkiotoimiset lähetysseurit. Toisaalta järjestöissä vapaaehtoistoimintaa voi usein johtaa tai ohjata itsekin vapaaehtoinen, kuten esimerkiksi partiotoiminnassa (Kuuluvainen 2015, 89-90; Partio).

On kuitenkin tärkeää osata erottaa ammatillisen työn ja vapaaehtoistoiminnan rajat. Työntekijöitä tarvitaan organisoimaan toimintaa, koska heillä on koulutukseensa perustuva tietotaito, työkokemusta ja ennen kaikkea kyseisen alueen lainsäädännön ja oman organisaation tuntemus. Vapaaehtoistoiminnan tehtävä ja paikka on täydentää ja kehittää työntekijöiden tekemää ammattityötä omalla elämäkokemuksellaan. (Kuuluvainen 2015, 11; Harju ym. 2001, 37-38.)

Seurakunnan vapaaehtoiset toimivat työntekijäjohtoisesti, organisaation sääntöjen, ohjeiden ja vaitiolovelvollisuuden alaisina (Harju ym. 2001, 33). Motiivit vapaaehtoistoimintaan mukaan lähtemiselle ovat yleensä sidoksissa henkilön elämäntilanteeseen. Syynä voi olla halu oppia uutta, tehdä toisen hyväksi asioita, saada uutta sisältöä omaan elämään tai saada kokemusta opiskelua tai työtä varten (Harju ym. 2001, 36-37). Vapaaehtoinen haluaa kokea mielestäni myös osallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä mahdollisesti kehittää jo olemassa olevia toimintoja. Monialaiset vapaaehtoiset toimivat jo nyt eri ihmisryhmien (vähävaraiset, maahanmuuttajat, sairaat jne.) kohtaamisissa siltana seurakuntaan. (Ketola, Hytönen, Salminen, Sohlberg & Sorsa 2016b, 260-262.)

Vapaaehtoinen voi olla kuka vain, joka soveltuu kyseiseen tehtävään iästä riippumatta. Yleensä viikoittaisen toiminnan ohjaajiksi otetaan rippikoulun käynyt 15-vuotias tai sitä vanhempi henkilö. Alaikäisten kanssa toimivilta vapaaehtoisilta pyydetään rikosrekisteriote. Toimintaa järjestetään yleensä tehtävä edellä, eikä niinkään vapaaehtoisen osaamisen tai motivaation perusteella. Vapaaehtoisille tarjolla olevat tehtävät ovat yleensä työntekijän tai seurakunnan määrittämiä, ei vapaaehtoisten itsensä esittämiä (Suurella sydämellä). Tehtävät voivat olla kertaluonteisia tai pitkäkestoisia. Työntekijä suunnittelee ja koordinoi va-

vapaaehtoistoimintaa, kouluttaa ja perehdyttää vapaaehtoisen tehtävään ja toimii tarvittaessa hänen työnohjaajana. Joissakin tilanteissa seurakuntaneuvosto voi myös nimetä vapaaehtoisen tehtävään (esim. yhdyshenkilöksi) (Harju ym. 2001, 36).

Työntekijöillä on mielestäni yleisesti tapana omia vapaaehtoiset omalle työalalleen, eikä mahdollistaa ja markkinoida vapaaehtoiselle hänen taitojansa ja mielenkiintoansa vastaavia tehtäviä monipuolisesti seurakunnan sisällä. Vapaaehtoisen osaamisen hyödyntäminen jää täten seurakunnan palvelumuotoilussa pääosin hyödyntämättä (Kuuluvainen 2015, 83). Paolo Freire (2016) kirjoittaa sorrettujen pedagogiikan yhteydessä dialogisesta toiminnasta, jossa korostuu kommunikaation merkitys yhteistyön saavuttamiseksi tasavertaisten toimijoiden kesken. Yhdyn Freiren ajatukseen siitä, jonka mukaan nämä kyseiset kommunikoijat voivat toimia eri tasoilla ja heillä siten voisi olla erilainen vastuu toiminnasta. (Freire 2016, 187.) Työpaikan kahvipöytä toimii usein työntekijöiden kohtaamispaikkana, jossa hiljaista tietoa vaihdetaan luontaisesti ilman tavoitteita tai päämääriä.

Vapaaehtoiset mahdollistavat seurakunnan monipuolisen toiminnan suhteessa siihen, että vain työntekijä itse olisi toimintoja tuottamassa. Seurakunta on siis palveluntuottaja. Seurakunnissa tehdään suunnitellusti palvelumuotoilua, vaikka sitä ei vielä työntekijätasolla tiedosteta. Laadunvalvontaan ollaan puolestaan vasta kehittämässä erilaisia mittareita tilastojen keräämisen rinnalle. Tämä palvelumuotoilu tulee mielestäni olemaan tulevaisuutta myös seurakunnissa, jotta asiakkaita eli seurakuntalaisia voitaisiin palvella aikaisempaa paremmin, kohdennetummin ja tuottavammin. Palvelumuotoilu tulee esille myös siinä, kuinka vapaaehtoiset ovat sisäistäneet seurakunnan brändin, koska jokainen kohtaaminen on brändin eli seurakunnasta nousevan mielikuvan markkinoimista eteenpäin etenkin kansainvälisen työn työmuodoissa. (Tuulaniemi 2013, 50-51.)

Ennen kuin henkilö sitoutuu mukaan vapaaehtoistoimintaan, hän miettii ajankäyttöään, tarpeitaan ja soveltuvuuttaan. Lisäksi hän miettii ulkoapäin tulevia mahdollisia vaikutuksia arkielämäänsä, kuten valtiovallan päätöksiä, jos vapaaehtoinen on esimerkiksi työtön (Tarhanen 2015). Olen kirjannut tähän joitakin kahvipöydistä eli eri tilanteista havainnoituja ja esiin nousevia kysymyksiä, joi-

den kautta haluan seurakunnan oivaltavan omat kehittämistarpeensa. On seurakuntia, joissa nämä kysymykset on käyty jo yhdessä lävitse, mutta on myös seurakuntia, joissa näitä kysymyksiä ollaan vasta esittämässä työyhteisölle. Kuinka jo valmiit tehtävät motivoivat ja kuinka vapaaehtoinen saisi itse olla vaikuttamassa palvelumuotoiluun, toiminnan kehittämiseen? Vapaaehtoinen toimii työntekijän tukena, mahdollistaa monipuolisen palveluiden tarjonnan seurakunnassa. Aina jollakin on kuitenkin hyöty tai joku hyötty, mitkä ovat pohjimmaiset tarkoitusperät auttaa? Kuinka vapaaehtoisten tekemää työtä kunnioitetaan? Vapaaehtoisten kokemusten ja hiljaisen tiedon määrän ja laadun kunnioittaminen ja arvostaminen, kuinka tämä näkyy käytännössä? Kuinka toiminta saadaan vapaaehtoisten tietoisuuteen eli millainen markkinointisuunnitelma seurakunnalla on vapaaehtoisten rekrytoimiseen? (Kuuluvainen 2015, 77-81.)

Vapaaehtoisia rekrytoidessa työntekijän eli ohjaajatyylin persoonalla on mielestäni suuri vaikutus. Tänä päivänä työntekijän on osattava markkinoida selkeästi, miten vapaaehtoinen itse hyötty vapaaehtoistoiminnasta. Vapaaehtoisen näkökulmasta tai tarpeesta hyöty voi olla esimerkiksi työhön tutustumista, verkostoitumista, työkokemuksen saamista, opintojen hyväksi lukemista, taloudellista, oman osaamisen jakamista ja tarpeellisena olemisen tunnetta. Työntekijöiden koulutuksessa pitäisi mielestäni saada enemmän valmiuksia ohjaamiseen, jotta osaamisen ja valmentavan ohjaamisen taitoja osattaisiin hyödyntää käytännössä. Omakohtaisesti voin sanoa, että vapaaehtoistoiminnan ohjaaminen on haastavaa, koska vapaaehtoisten kokemus, koulutustaustat tai -tarpeet ovat erilaisia. Motivaatio ja sitoutumisaste toiminnassa olemiseen vaihtelevat suuresti. Kuuluvainen (2015) on kirjassaan ohjannut organisaation jäsenet piirtämään vapaaehtoisen polun, jonka avulla voidaan hahmottaa vapaaehtoisen ura ja mitä hänelle tapahtuu organisaatiossa rekrytoinnista siihen hetkeen, kun hän luopuu vapaaehtoistoiminnasta. Polun avulla voidaan hahmottaa vapaaehtoisen omat, vapaaehtoistoiminnan ja organisaation tarpeet sekä soveltuvuus eri tehtäviin. (Kuuluvainen 2015, 83- 85.) Työyhteisön tulisi mielestäni miettiä valmiiksi, mitkä olisivat perustelut jättää käyttämättä jonkun henkilön vapaaehtoisuus.

Työntekijä toimii esimiehenä eli ohjaajana suhteessa vapaaehtoisiiin. Johtajalla ja itse rinnastan tähän myös ohjaajan, on tehtävässään aina Bennisin (2005) mielestä rooli, josta käsin hän tehtävänsä hoitaa (Halpern & Lubar 2005, 10-

11). Rooliin vaikuttavat erilaiset tekijät, kuten henkilön persoonalliset vahvuudet ja heikkoudet. Vahvuuksiin ajattelen kuuluvan esimerkiksi kyvyn luottaa toisen ihmisen tekemiseen ja itsenäiseen työskentelyyn. Vapaaehtoisille pitää osata antaa toimimiseen tehtäviä, vapautta ja mahdollisuuksia työntekijän ollessa taustalla toiminnan puitteiden mahdollistajana (Lehto 2016; Mäki, 2016, 83).

Mikäli toimintaa ohjaa vain yhdellä tavalla, saa käyttöönsä yleensä vain yhden tyylin osaamisen ja koko seurakunnan osaaminen tai palvelujen tarjonta kaventuu kyseisen vahvuuden varaan. Samankaltaisuus ohjaa valintoja, jolloin monimuotoisuus jää kokonaan hyödyntämättä rekrytoidessa vapaaehtoisia (Heikkilä, Hyyppä & Puutio 2009,168; Ristikangas & Ristikangas 2011,139.) Usein työntekijät mahdollistavat itselleen vain mieluista ja helppoa toimintaa, eivätkä erinäisistä syistä johtuen haasta itseään lähikehityksen vyöhykkeelle. Tämä on käynyt ilmi keskusteluissa neuvottelupäivien ja kokousten yhteydessä. Mielestäni tämä on yksi syy seurakuntalaisten vähäiseen osallisuuteen joissain kansainvälisissä työmuodoissa.

Toiminnasta vastaavan ohjaajan yksi monista vahvuuksista on mielestäni ennakoita tulevaa. Ohjaajalla, joka kykenee ennakoimaan tulevaa, on sekä näky seurakunnan pitkántähtäimen tavoitteista ja linjauksista, että kokonaisvaltaisen toiminnan ja organisaation kehittämistä. Hänellä on myös kyky lukea faktatietoja ja arvioida miten tänään tehty päätös vaikuttaa nyt, viiden vuoden tai 20 vuoden kuluttua ja perustella muutokset niin esimiehelle, luottamushenkilöille, kollegoille, vapaaehtoisille kuin asiakkaille. Ohjaaja kykenee ennakoimaan vapaaehtoisten rekrytoinnin ja ohjaamisen tarpeet pitkällä tähtäimellä.

Viitalan (2005) mukaan ennakoiva henkilöstöjohtaminen turvaa seurakunnan tavoitteet ja päämäärän nyt ja tulevaisuudessa. Aalto ja Nilenius (2002) mukaan ennakoivalla henkilöstöjohtamisella tunnistetaan tulevaisuuden tarpeet. Tasapainoinen kehitys edellyttää ”systemaattista toimintamallia osaamisen johtamiseen ja saumatonta yhteistyötä toiminnan, talouden ja henkilöstövoimavarojen johtamisessa”. (Pakarinen & Mäki 2014, 246, 248.) Johtajan monikulttuurisuusosaaminen vaikuttaa mielestäni työyhteisön kasvuorientaatioon eli siihen, kuinka työntekijät pyrkivät kehittämään itseään toiminnan ja osaamisen kautta kansainvälisen työn tarpeisiin (Wallin 2013, 61-61, 71-74).

Työntekijän toimenkuvaan kuuluu usein vapaaehtoisten rekrytointi erilaisiin tehtäviin. Nämä tehtävät ovat nousseet yleensä seurakunnan tarpeista. Lukeudun itse niihin työntekijöihin, jotka ovat työssään soveltaneet valmentavan ja osaamisen ohjaajuutta ja rohkaisseet vapaaehtoisia tuomaan itse omaa osaamistaan esille, minkä kautta he ovat yhdessä suunnitelleet uuden tarjottavan palvelun asiakkaille. Tämä on tapahtunut dialogisuuden kautta, kuuntelemalla vapaaehtoisten ideoita ja olemalla kiinnostunut heistä itsestään, sekä heidän ajatuksistaan ja osaamisestaan. Ollessani itse innostunut ja kiinnostunut työstäni, toimin esimerkkinä innostaen ja rohkaisten muitakin (Ristikangas & Ristikangas 2011, 89-90, 232-233). Mielestäni ammattitaitoinen vapaaehtoistoiminnan ohjaaja sekä tiedostaa oman ohjaamistyyhinsä että osaa ja kykenee muuntumaan tietoisesti sen mukaan, mitä kyseinen vapaaehtoistoiminta tai persoona kulloinkin vaatii (Jormakka 2016,117). Mielestäni selkeän ohjaajan puuttuminen voi luoda vapaaehtoisille turvattoman olon ja olla yksi syy vapaaehtoisen toiminnasta poisjäämiseen. Toiminta voi kuihtua myös siihen, että yksi vapaaehtoisista itse asettuu ohjaajaksi tai ohjaajuutta ei ota kukaan (Kuuluvainen 2015, 65).

Luottamus vapaaehtoisten ja seurakunnan työntekijöiden välille tai toisiin vapaaehtoisiiin syntyy dialogisuuden kautta. Luottamus ei ole tiedon vaan tunteen asia, joka ilmenee erilaisissa kohtaamisissa. Se, kuinka henkilöt kohtelevat toisiaan, antavat tehtäviä ja vastaavasti, kuinka tehtävät hoidetaan, synnyttää luottamusta. Luottamuksen syntymiseen vaikuttavat myös avoin viestintä, tasa-arvoinen kohtelu, palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä kehittämisideoiden eteenpäin vieminen. Luottamus on myös vapaaehtoisen tukemista esimerkiksi kuuntelemalla hänen ideoitaan ja viemällä niitä seurakunnan organisaatiossa eteenpäin. Luottamusta ja dialogisuutta vaaditaan silloin, kun työntekijä valitsee vapaaehtoisten joukosta yhden vapaaehtoisen toimimaan toisten vapaaehtoisten ohjaajana. (Kuuluvainen, 62-63, 80-81, 89-90.)

3 TEORIOITA TARJOLLA KAHVIPÖYDÄSSÄ

Taistelevan tutkimuksen ideana on puolustaa sorrettuja sortajilta. Tässä kehittämistyössä koen sortamisen olevan hiljaisen tiedon puutetta. Hiljaisen tiedon tietäminen voisi helpottaa, keventää ja mahdollistaa sorrettujen työtä monipuolisemmaksi. Valitsin asialähtöisen kehittämistyön teoriapohjaksi kriittisen pedagogiikan, johon liittyy läheisesti taisteleva tutkimus. Nämä teoriat tukevat kentältä, kahvipöydistä nousevia kriittisiä huomioita ja halua yhdessä muuttaa nykyisiä käytänteitä. Toinen tarkastelunäkökulma on dialogisuus ja siihen läheisesti liittyvä kohtaamisen pedagogiikka. Kriittisyyteen ja dialogisuuteen liittyy puolestaan valta, jonka organisaation rakenne mahdollistaa.

Taistelevan tutkimuksen valitseminen kehittämistyöhön teoriapohjaksi tuntui luonnolliselta, koska kuljinhan yhtä matkaa toisten kanssa kansainvälisellä toimintakentällä osallistuen itse samalla toimintaan. Halusin kehittää toimintakenttää käytännöstä lähtevien tarpeiden kautta antamalla valmiita vastauksia, vain välineitä omaan työhön. Taistelevaan tutkimukseen kuuluu oleellisena osana yhdessä tekeminen, ihmettely ja kriittinen ajattelu yhdessä ruohonjuuritason eli ”heikompien tai sorrettujen” kanssa. Tätä ihmettelyä tuodaan usein esille kahvipöytäkeskusteluissa tilaisuuksien yhteydessä tai pienemmissä ja satunnaisissa kahvipöytäkohtaamisissa. (Suoranta & Ryyänen 2014, 157-160, 195.)

Sivuan tässä kappaleessa organisaation rakennetta, koska se vaikuttaa mielestäni sekä muutoksen syntymisen mahdollisuuteen ja aikatauluun että käsitteiden kehittymiseen. Kansainvälisen työmuotojen hiljaisen tiedon esille nostamisen ja tallentamisen tarpeeseen vaikuttaa sekä vallitseva organisaation virallinen että epävirallinen rakenne. Virallisella tarkoitan tässä kokouksissa sovittuja ja pöytäkirjoihin kirjattuja toimintamalleja ja epävirallisilla niitä rakenteita, joita syntyy hiljaisesti ohi näiden yhteisesti sovittujen rakenteiden. Mikä valta työalasta vastaavilla työntekijöillä on kehittää työtään? Kuka organisaatiossa oikeasti päättää asioista? (Jormakka 2016, 94, 97.)

Yhteisön kehittymisen kannalta on olennaisen tärkeää selkeyttää, miten päätöksiä tehdään seurakunnassa ja kenellä on vastuu mistäkin. On tärkeää tiedostaa, miten valta ja vastuu jakautuvat organisaatiossa. Päätöksiä seurakunnassa tekevät ne, joilla on valta päätösten tekoon. Organisaatiossa tämä voi tarkoittaa esimerkiksi kollektiivista päättämistä luottamushenkilöiden toimesta tai työnteki-

jöiden ja luottamushenkilöiden kesken. Vapaaehtoisilla ja työntekijöillä on ennalta määritellyissä asioissa yksilöllistä päätöksentekoa valtaa, eniten valtaa ja samalla vastuuta päätösten tekemisestä ja toteuttamisesta on kirkkoherralla. Karkeasti sanoen päätöksiä on kahdenlaisia; toiset tapahtuvat ikään kuin itsestään tai niihin ajaututaan. ”Vapautuksen teologien toimintaa luonnehtii halu ja rohkeus puolustaa ihmisten yhdenvertaisuutta myös silloin, kun se vaatii erityisiä ponnisteluja ja uhrauksia”, esimerkiksi itsensä likoon laittamista esitetyn asian puolesta (Suoranta & Ryyänen 2014, 123).

Työntekijöiden ja vapaaehtoisten kriittinen lukutaito kehittää organisaatiota ja käytössä olevien käsitteiden määritelmiä organisaation sisältä päin (McLaren & Giroux 2001, 101). Seurakuntien hallinnon rakenne on moniportainen, hidas ja raskas. Toimintorakenteinen organisaatio rakentuu kirkossa useasta hallintoportaasta: kirkolliskokous, kirkkohallitus, Kirkon ulkoasiain neuvosto, Kirkon työmarkkinalaitos, piispainkokous, hiippakunnan tuomiokapituli ja hiippakuntavaltuusto, lääninrovasti, kirkkovaltuusto ja -neuvosto, kirkkoherra, kappeliseurakunta/seurakunta piirit/seurakunnan alueet, lähiesimiehet, työntekijät, vapaaehtoiset ja seurakuntalaiset. (Jormakka 2016, 107-111; Peltonen 2008, 34.)

Rakennemuutoksiin vaikuttaa vahvasti yhteiskunnan päätökset, sillä jos kaksi kuntaa päättää liittyä yhteen, täytyy myös niiden alueilla toimivien seurakuntien muodostaa automaattisesti yhteinen talous (seurakunta tai seurakuntayhtymä). Kirkossa on meneillään suuri rakennemuutos, jossa toivotaan rakennettavan jäsenmäärältään noin 20 000 henkilön seurakuntia (Sakasti, Seurakuntarakenteiden kokonaisuudistus). Paikallisseurakuntien pelkona on oman paikalliskulttuurin ja perinteiden, oman identiteetin katoaminen, mutta myös vapaaehtoisten sitoutuneisuuden heikkeneminen (McLaren & Giroux 2001, 100). Nämä uudistukset vaikuttavat osaltaan esimerkiksi työntekijä ja vapaaehtoistoiminnan resursseihin, toiminnan kehittämiseen eri työaloilla ja ystävyysseurakuntatoiminnan ja lähetystyöntekijöiden nimikkosopimuksiin. (Jormakka 2016, 97-98, 116-119.)

Seuraavaksi esittelemäni teoriat ovat syntyneet niistä lähtökohdista, kun yhteisöjen jäsenet ovat alkaneet vaatia aikaisempiin oloihinsa muutoksia. He ovat

nousseet vastustamaan vallanpitäjien ja päättäjien tekemiä suunnitelmia ja päätöksiä sekä tuomaan julki omia kehittämisideoitaan dialogisuuden kautta.

3.1 Kriittinen pedagogiikka ja taisteleva tutkimus

Kriittinen pedagogiikka on rantautunut vasta yleisemmin 2000-luvulla Suomeen. Teoria on hyvin monisyinen pitäen sisällään erilaisia lähestymistapoja. (Aittola & Eskola & Suoranta, 5). Koulumaailmassa olemme tottuneet siihen, että opetussuunnitelma määrittelee sen, mitä opettajat koulussa opettavat. Kriittisen pedagogiikan, johon myös kriittinen kasvatus kuuluu, perusajatuksena on ihmisten kasvattaminen kriittisiksi. Kriittiseen pedagogiikkaan kuuluu kyseenalaistaa tiedon tuottamisen tavat, tiedon linkittyminen aiheeseen ja aiheeseen käytetyt puheenvuorot. Oleellista ovat kysymykset: ”Kenen näkökulmasta asioita tarkastellaan?” ja ”Mistä kerrotaan ja mitä jätetään sanomatta” (Tomperi, Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 16-17). Seurakunnassa hiljaisen tiedon keräämisen tarpeeseen vaikuttaa se, kenen näkökulmasta tiedon keräämiselle on tarvetta ja mihin kerättyä tietoa on tarkoitus käyttää? ”Kriittiseen pedagogiikkaan kuuluu luottamus ihmisten kykyyn saada itse aikaan muutoksia” (Tomperi ym. 2005, 13). Kehittämistyössä tämä tulee esille siinä, että tarve hiljaisen tiedon keräämiselle on syntynyt itse kansainvälisen työmuotojen käytännön työn toteuttajissa eli työntekijöissä ja vapaaehtoisissa.

”Taisteleva tutkimus tarkoittaa kriittisesti kantaa ottavaa ja toiminnallista tutkimusta, jossa tutkija tarkastelee sosiaalista todellisuutta ja muuttaa maailmaa yhdessä eri toimintakentillä työskentelevien ihmisten kanssa” (Suoranta & Ryytänen 2014, 15). Suoranta & Ryytänen (2014) mielestä ”taistelevaa tutkimusta harjoitetaan jonkin yhteiskunnallisen ja ekologisesti tärkeän asian puolesta” päivittäin (Suoranta & Ryytänen 2014, 18). Tähän vastakohtana on tutkija, joka kammioistaan tutkii hankittua tutkimusaineistoa vailla dialogisuutta tutkimuskohteiden kanssa.

Kriittisen pedagogiikan tutkijan täytyy määritellä heikompiosaiset ja sortajat, sekä kenen puolelle tutkija itse asettuu. Tässä kehittämistyössä heikompiosaisiin, joiden puolelle tutkijana asetun, kuuluvat työntekijät, vapaaehtoiset ja kansain-

välisessä työssä kohdattavat ihmiset. Vastapuolelle ”sortajiin” puolestaan nimen kuuluvan seurakunnan päättäjät eli vallankäyttäjät seurakunnan eri tasoilla. Huomionarvoista on, että itse toimijat ovat seurakunnassa myös vallankäyttäjiä, valitessaan äänestämällä itsellensä päättäjät tai toimiessaan sekä vapaaehtoisina tai työntekijöinä että päättäjinä seurakunnassa. (Freire 2016, 212.) Mikäli päättäjät (sortajat) pyrkivät saamaan muutosta ylhäältä alaspäin, he usein epäonnistuvat, koska he näkevät asian ainoastaan omasta näkökulmastaan eivätkä sorrettujen (työntekijöiden, vapaaehtoisten tai asiakkaiden) näkökulmasta (Freire 2016, 103). Onnistunut muutos lähtee ihmisen omasta halusta ja tarpeesta. Ihminen haluaa muuttaa vallitsevia olosuhteita tai työtapoja, jotka hän kokee epätyytyttäväksi, eikä vain tyytyä olemassa olevaan. Ihmisellä on tavoitteita ja hän tiedostaa kriittisen toiminnan kautta mikä on mahdollista ja mikä ei (Freire 2016, 109-110).

Freire (2016) ajattelee, ettei esimerkiksi vallankumous voi olla vain yhden tai useamman johtajan ulkoapäin ohjattua toimintaa ajatuksellisesti, vaan se tarvitsee rinnalleen sorrettujen toiminnan, joka puolestaan pohjautuu johtajan ajatukseen. Yhteistyössä kriittinen ajattelu ja siitä nouseva toiminta saavat aikaiseksi vallankumouksen (Freire 2016, 139-140). Muutoksen aikaansaamiseksi tarvitaan (praksis) ajatteluun, reflektioon ja toimintaan sitoutuneita kansalaisia. Kahvipöydissä esiin tulleet kehittämistarpeet kansainvälisen työn toimintamuodoissa tarvitsevat työntekijöiden ja vapaaehtoisten, mutta myös työn kohteena olevien asiakkaiden toimintaa ja dialogisuutta, jotta muutoksia organisaatiossa saadaan aikaiseksi. Ongelmana on eriytyneisyys työmuotojen välillä. Tieto ongelmista tai kehittämistarpeista ei kulje saman seurakunnan sisällä työmuodolta toiselle tai seurakunnalta toiselle. Hiljainen tieto jää usein kahvipöytiin ja ”vallankumoukset” toteutumatta. Yksi syy tähän Freiren (2016) mukaan on johtajien tapa toimia eli kieltää sorretuilta reflektio, mutta luoda samalla toiminnan illuusio toimia. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa esimiehen ohjetta työntekijöille ja vapaaehtoisille antaa kehittävästä palautetta seurakunnasta, mutta koska esimies ei ole itse sitoutunut muutokseen, jää palaute vain sanahelinäksi ilman toimintaa. (Freire 2016, 140.)

Freiren (2016) oppien avulla Swantz (2016) on oivaltanut ihmisten oman hiljaisen tiedon merkityksen saadun koulutustiedon lisänä ja rinnalla. (Freire 2016,

226). Koulutuksen kautta saatu tieto ei aina riitä, vaan ihmiset linkittävät yhteen eri kautta saatuja tietoja ja kokemuksia, joiden pohjalta muodostavat uusia toimintamalleja kehittäessään työtapoja. Suomessa Freiren oppeja ”freireläisyyttä” on sovellettu aikuisopetukseen, jossa on korostettu pohtivaa ja tiedostavaa suhtautumista omiin kokemuksiin. Tavoitteena on koulutukseen osallistuvien aktivoiminen ja heidän omien tarpeiden tiedostaminen. (Freire 2016, 222, 226.)

Taisteleva tutkimus ja kriittinen pedagogiikka soveltuvat hyvin kansainvälisen kehittämistyön ajattelumalleiksi. Kyseisiä ajatusmalleja ovat käytännössä rauhan- ja kehitysyhteistyöhön monipuolisesti kokeilleet Kekkonen, Kakko ja Swantz (Freire 2016, 224–227). Kurjen (2016) mukaan yksilön on kartoitettava ensin lähtötilanne, ennen kuin hän voi alkaa kritisoida nykytilannetta ja visioimaan muutoksen jälkeistä tulevaisuutta. Freiren mukana lukutaidon kolmanneksi lajityypiksi nousi traditionaalisen (perinteisen) ja funktionaalisen (toiminnallisen) rinnalle kriittinen lukutaito. Kriittinen lukutaito on asioiden ja ilmiöiden, toiminnan kriittistä tarkastelua ja peilaamista tutkittuun tietoon ja omiin kokemuksiin. ”Freireläisittäin ajateltuna lukutaito on paitsi tekstien, myös yhteiskunnan lukemista” täsmentää Rantala (Rantala 2007, 138). Kriittinen tietoisuus tulee esille esimerkiksi hyvinvointivaltion kiinnostuksena kehitysmaita (kolmannen maailman todellisuutta) kohtaan. Tätä kontekstuaalista teologiaa ja vapautuksen teologiaa voi soveltaa ystävyysseurakunta-, maahanmuuttaja- tai merimieskirkon toimintaan siten, että kriittisen lukutaidon kautta yksilö tulee tietoiseksi kehittämistarpeista. Kahvipöydässä yksilöt (toimijat ja asiakkaat) keskustelevat asioista (kehittämistarpeista) ja haluavat saada muutosta aikaan (vallankumous). Yksilön tai yhteisön tietoisuus voi olla yhteisöllisyyden ja osallisuuden oivaltamista (Kuulunko joukkoon vai joukon ulkopuolelle tai haluanko muutosta vai olenko tyytyväinen nykyiseen tilaan?). (Freire 2016, 226-227; McLaren & Giroux 2001, 96-97.)

Tomperin ym. (2005) mukaan tutkimuksen tekemisessä keskeisintä ei ole vain uuden tiedon tuottaminen, vaan oleellista olisi tiedon tuottamisen lisäksi yhteiskunnallinen merkitys ja erityisesti yhteiskunnallisesti keskusteleva merkitys. (Tomperi ym. 2005, 11). Tämän kehittämistyön osalta ajattelen sen tarkoittavan jatkuvaa keskustelua seurakunnan organisaation eritasoisissa kahvipöydissä ja kehittämistarpeiden esiin nostamista ja siten muutoksien liikkeelle panemista.

Tomperi ym. painottavat, ettei ”kriittinen kasvatuksen tutkija voi olla täysin neutraali tarkkailija”, koska hän on aina jollakin asteella sitoutunut itse tutkittavaan asiaan ja olen heidän kanssaan tästä täysin samaa mieltä (Tomperi ym. 2005, 11). Swantzin mukaan ”on mahdollista haastaa ihmisiä yksilöinä, ja yhteisöinä, yksilöinä yhteisöissä, ja synnyttää ihmisissä tietoisuutta. Ihmisten välinen viestitys, kommunikaatio, synnytti uudenlaista tietoisuutta” (Freire 2016, 226). Tämä tukee mielestäni Tomperin ym. (2005) ajatusta puolueellisesta tarkkailijasta. Perustelen tätä sillä, että tutkija itse on viestinviejä ihmisten ja yhteisöjen, kahvipöytien välillä (Tomperi ym. 2005, 11).

Etelä- Suomessa esimerkiksi etninen moninaisuus näkyy jo vahvasti eri koulustasteiden arjessa. Pohjoisempana on osaltaan paikkakuntia, joissa etnisyys ei näy juuri ollenkaan. Räsänen (2005) pohti artikkelissaan jo kymmenen vuotta sitten, kuinka työntekijöiden koulutuksessa voitaisiin aikaisempaa paremmin huomioida valmiudet monikulttuuriseen todellisuuteen ja monikerroksiseen kansalaisuuteen. Tänä päivänä Räsänen pohdinta on tullut aikaisempaa ajankohmaisemmaksi, koska pakolaiskeskuksia on perustettu ympäri maata ja maahanmuuttajia yleisesti tullut Suomeen aikaisempaa enemmän mm. työn perässä. Tämä näkyy eri organisaatioiden valmiudessa vastata uusiin, kentältä nouseviin tarpeisiin. Räsänen näki jo tuolloin maaillemme haasteena kaataa kansainvälisiä raja-aitoja ja ottaa vastaan eri kulttuureiden rikkauksia. Tähän vaikuttaa hänen mielestään vahvasti maamme lyhyt itsenäisyyden historia ja pelko niin itsenäisyyden kuin oman kulttuurin sekoittumisesta tai menettämisestä. Kuitenkin ihmiset tänä päivänä ajattelevat kriittisesti asioista ja toivo paremmista ajoista tulevaisuudessa ajaa heidät liikkeelle ja saa heidät toimimaan ensin yksin ja myöhemmin yhteisöinä. (Tomperi ym. 2005, 10; Räsänen 2005, 87.)

Räsänen mukaan kaikkein vahvimmin asioihin suhtautumiseen vaikuttaa kuitenkin henkilön asenne, eikä se kuinka paljon hänellä on koulutuksen kautta tullutta asiantietoa (Räsänen 2005, 88). Castelssin mukaan ”sosiaalinen muutos ei tapahdu internetissä eikä muissa informaatiovälineissä, vaan ennen muuta ihmisten mielissä” (Suoranta & Ryyänen 2014, 335). Tästä syystä olen halunnut ottaa esimerkiksi varhaisnuoria mukaan seurakuntavierailuille, jotta he ovat itse saaneet vaikuttaa vierailun ohjelmaan ja muodostaa kohtaamisten ja koke-

muksen kautta käsitteen Venäjältä tai Inkerin kirkosta. Heidän kokemuksistaan on tullut hiljaista tietoa, joka on levinnyt sekä saman ikäisten että vanhempien ja isovanhempien keskuudessa. Tieto on toiminut asennekasvatuksena, mutta myös markkinointipohjana seuraaville matkoille ja varhaisnuorten määrä matkoilla on lisääntynyt.

Olen samaa mieltä Räsänen (2005) kanssa siitä, että tutustuminen ja kohtaaminen toisen kulttuurin edustajan kanssa avaa silmiä tarkastelemaan omaa kulttuuria kriittisesti. Kansainvälisissä kohtaamisissa henkilöt usein esittävät miksi-kysymyksiä ja silloin viimeistään vastaajan on pohdittava sekä yleisiä että henkilökohtaisia perusteluja asioille. Mielestäni juuri näistä keskusteluista esiin nousseista huomioista syntyy halu muuttaa ja kehittää asioita. Kohtaamisissa on tärkeää saada peilata omia näkemyksiä ja kokemuksia toisten kanssa ja löytää uusia näkökulmia, jotka eivät ole vain median, koulutuksen tai toisten meille välittämiä tietoja. (McLaren & Giroux 2001, 99; Räsänen 2005, 89.)

Tehdessäni seurakuntatyötä, olen tehnyt havaintoja ja keskustellut kollegojen ja vapaaehtoisten kanssa seurakunnan kansainvälisen työn kehittämistarpeista. Pelkät kahvipöytäkeskustelut eivät kuitenkaan kehitä työtä tai seurakuntaa, jos ne jäävät pelkäksi puheeksi. Matkan varrelta keräämiäni tietojen ja havaintojen pohjalta syntyi tarve kehittää työtä, mutta ei yksin eikä asiantuntijan roolista, vaan yhdessä itse luottamushenkilöiden, työntekijöiden ja vapaaehtoisten sekä työn kohteena olevien asiakkaiden kanssa. Suorannan ja Ryytäsen (2014) mukaan taistelevan tutkijan yksi olennainen tehtävä on pitää esillä kahvipöydissä esiin nousseita kehittämistarpeita, jotta nämä eivät jäisi huomiotta. Tutkijan tutkimuksen tavoitteena voi olla yksilöitä osallistava, voimauttava tai todellisuuden muuttamiseen suuntautuva toiminta (Suoranta & Ryytänen 2014, 31, 35, 196-197).

3.2 Dialogisuus ja kohtaamisen pedagogiikka

Paolo Freire (2016) pohtii dialogisuuden merkitystä käsitteiden muodostumiselle. Pidän erityisesti hänen ”sanan” ympärillä leikittelevistä ajatuksista, joiden

mukaan [aidon sanan lausuminen on maailman muuttamista...työtä, käytännöllistä toimintaa... eikä se ole vain harvojen etuoikeus, vaan jokaisen ihmisen oikeus] (Freire 2016, 95-96). Sanan kaksi ulottuvuutta (reflektio ja toiminta) ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Jos toista muutetaan, muuttuu toinenkin. Toisaalta, jos sanalta on poistettu toiminnan ulottuvuus, siitä tulee vain ”sanahelelinää”. Freiren (2016) mukaan tyhjä sana ei voi kyseenalaistaa maailmaa ja juuri kyseenalaistaminen synnyttää muutosta ja muutos puolestaan toimintaa. Käsitteiden syntyyn ja määrittelyyn dialogilla on suuri merkitys. Jos esimerkiksi ystävyysseurakuntatoiminnan tai lähetystyön luonne eli toiminta muuttuu, muuttaa se myös käsite sanan merkitystä ja sitä kautta toiminnan sisältöä. (Freire 2016, 95–96.)

Suoranta ja Ryyänen ovat kertoneet esimerkin ”kriittisestä kartasta”, jossa karttatietoja kerättiin yleisesti netin kautta ja siten kuka vain sai osallistua tiedon keräämiseen ja tuottamiseen. Samaa ”kriittistä karttaa” on käytetty Pienen läheyyssanaston kehittämisen yhteydessä netissä. Tehtävä ei kuitenkaan pääty käsitteiden määrittelyyn, vaan tehtävä on levittää ja kriittisesti herättää keskustelua aiheesta. (Suoranta & Ryyänen 2014, 170.) Samalla dialogisen keskustelun kautta keskustelijoille tulee tietoisuuteen aiheeseen liittyvää hiljaista tietoa.

Dialogisuudessa ei ole kyse omien mielipiteiden tai asenteiden ”syöttämisestä” toiselle, vaan kyse on yhdessä toisen kanssa luoda uusia näkemyksiä (Freire 2016, 102.) ”Aidon humanistisen kasvattajan ja todellisen vallankumouksellisen toiminnan kohteena on yhdessä toisten ihmisten kanssa muutettava todellisuus - eivät ihmiset itse.” (Freire 2016, 103.) Freiren (2016) mukaan aitoa dialogisuutta ei voi syntyä niiden henkilöiden tai ryhmien välille, jotka haluavat muuttaa maailmaa ja niiden, jotka eivät halua muuttaa. Jokaisella on oikeus sanoa oma mielipiteensä, eikä aitoa mielipidettä voi sanoa toisen puolesta. Mielestäni on loogista, että maailmaa voi muuttaa vain rakastamalla sitä ja aidoilla sanoilla, mielipiteillä, jonka takana sanan sanojat voivat itse seisoa. Aidot sanat syntyvät rakkaudesta, siitä tunteesta, että haluaa hyvää sorretuille (esimerkiksi seurakunnassa asiakkaille). Dialogiin ei Freiren (2016) mukaan voi päästä, jos on ylpeä ja asettaa itsensä toisten yläpuolelle. (Freire 2016, 96-99.) Tämä liittyy mielestäni paremman tietäjän rooliin, jolloin esimerkiksi tasavertaisuus katoaa kansainvälisen työn toimintamuodosta. Suomalainen seurakunta voi asettua

määrävään asemaan suhteessa autettavaan kansainvälisen työn kohteeseen. Tästä esimerkkinä otan taloudellisen tai materiaalisen tuen antamisen. Dialogisuutta voidaan väärinkäyttää omien tarkoitusperien hyväksi ja silloin dialogisuudesta tulee väline. Se ei ole enää luovaa toimintaa, joka tähtää yhteisöllisesti kohti parempaa tulevaisuutta (Freire 2016, 97).

Dialogin onnistumisen edellytyksenä on usko ihmiseen ja siihen, että muutos parempaan on mahdollista. Kansainvälistä työtä tekevät henkilöt tietävät kokemuksesta, että usko ei ole naiviia. Usko on mielestäni realistista ja kriittistä ajattelua, pohdintaa ja analysointia nykyhetken tilanteesta, sekä toivoa muutoksesta. (Freire 2016, 99.) Dialogi ei mielestäni pelkää vihamielistä keskustelua, vaan pystyy kuuntelemaan rauhallisesti erilaisia mielipiteitä, pyytämään perusteluja, kertomaan oman kantansa ja perustelunsa. Siihen liittyy myös valmius sovitte luun ja kompromisseihin. Naiiviin ajatteluun kuuluu nykyhetken sopeutuminen ja muutoksen pitäminen staattisena, kun vastakohtana aitoon dialogiseen ajatteluun kuuluu kriittisesti analysoida ja muuttaa nykyhetkeä yhdessä samoin ajattelevien kanssa (Freire 2016, 101). Hiljaisen tiedon jakaminen auttaa hahmottamaan nykyhetkeä ja muutostarpeita.

Pitkänen (2010) kirjoittaa hiljaisen tiedon esille ja näkyväksi tuomisen yhteydessä ammattislangista, jolla hän tarkoittaa työyhteisöön syntynyttä omaa kieltä, jota ulkopuolisen on vaikea ymmärtää. Sanoille tai symboleille tulee omat merkityksensä, jolla voi olla suuri merkitys hiljaisen tiedon keräämisen, jakamisen ja vastaanottamisen kannalta (Pitkänen 2010, 34-35). Se miten seurakunnissa on määritelty kansainväliset työmuodot 10 tai 20 vuotta sitten, ovat vanhentuneet ja kaipaavat päivitystä, jotta kaikilla tahoilla olisi sama ammattislangin ymmärrys näille määritelmille. Samalla tulisi määritellä uudestaan, voisivatko kaikki kansainvälisen työn työmuodot kuulua samaan työmuotoon, kun ne tällä hetkellä ovat eriytyneet ja jakaantuneet omiksi työmuodoiksi seurakunnissa.

Vuorikosken ja Kiilakosken (2005) mukaan dialogin onnistumisen mahdollisuuden voi vaikuttaa henkilöiden tietoisuus organisaation vallankäytöstä. Mielestäni tällä on vaikutusta siihen, keneen ollaan yhteydessä, kun halutaan saada muutosta aikaiseksi tai epäkohtia korjatuksi (Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 310).

Työntekijöiden tulisi ottaa dialogisuus huomioon kouluttaessaan ja ohjatessaan vapaaehtoisia. Silloin eri näkökulmat ja todellisuuden hahmottamistavat tulisivat esille eri tavoin, behavioristiseen työntekijälähtöiseen koulutukseen tai ohjaamiseen nähden. Näkökulmien rikkautta tulisi esille myös vapaaehtoisten työntekijöiden toimiessa kouluttajina työntekijöiden rinnalla. Yhdessä kouluttamisella varmistettaisiin myös vaiettujen asioiden esille nostaminen, mikä esimerkiksi yhden työntekijäkouluttajan tilanteessa olisi mahdollista sivuuttaa kouluttajan vallankäytön myötä. Tätä kautta voidaan saada yksittäiset hiljaiset muutostarpeet esille. (Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 310.)

Vuorikoski ja Kiilakoski (2005) kertovat sokraattisesta dialogista, jossa oleellista on kysymysten esittäminen ja vastausehdotusten kriittinen pohdinta. Kansainvälisten työmuotojen toiminnan kehittämiseen liittyen tämä on mielenkiintoista, sillä sokraattisessa menetelmässä kouluttajan tehtävänä on saada koulutettavat, esimerkiksi työntekijät ja vapaaehtoiset pohtimaan omien uskomusten mielekkyyttä ja todenperää. Mielenkiintoiseksi mielestäni asian tekee kysymys, mistä koulutettavan uskomus on syntynyt ja kehittynyt. Sokraattisen dialogisuuden kautta kouluttaja voi taitavasti johdatella koulutettavat vuoropuheluun sekä itsensä koulutettavan että muiden koulutettavien kanssa. Samalla kouluttaja ja muut saavat tietää uskomusten syntyyn vaikuttaneita omakohtaisia kokemuksia, kuulopuheita ja median vaikutuksia. (Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 315.) Uskomuksilla on mielestäni vaikutusta hiljaisen tiedon luotettavuuteen. Kouluttajan tehtävänä ei ole tarkoitus antaa valmiita vastauksia esitettyihin kysymyksiin, vaan rohkaista koulutettavia vahvistamaan omia näkemyksiään ja perusteluja näkemyksille. Vuoropuhelun aikana on kuitenkin mahdollista myös korjata ja muuttaa omaa käsitystään asioista (Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 315).

Käytännössä työntekijän ja vapaaehtoisten on tehtävä työtä yhdessä keskustellen ja toisiaan kuunnellen. On tärkeää realisoida toiveita, mikä on mahdollista ja mikä on tarpeellista. Dialogisuuteen kuuluu puhuminen samoin tarkoittavilla käsitteillä. Esimerkiksi otan nuorten tekemän matkan Murmanskin evankelisluterilaiseen seurakuntaan. Suomalaiset työntekijät ajattelivat matkan olevan ystävyysseurakuntavierailu, mutta Inkerin kirkon nuorten käsityksen mukaan se oli lähetysmatka. Nuorten käsitys lähetysmatkasta pohjautui lestadiolaisten säännöllisesti tekemiin matkoihin, joita he kutsuvat lähetysmatkoiksi ja joiden

kohteena on evankelis-luterilaiseen seurakunnan jo olemassa olevat jäsenet. Piispa Kuukauppi on pyytänyt Kuopiossa ”Ystävyyttä yli rajojen - nuorissa on tulevaisuus”- neuvottelupäivillä 2013, että ei puhuttaisi lähetysmatkoista vaan seurakuntamatkoista, silloin kun matkat kohdentuvat toiseen evankelis-luterilaiseen seurakuntaan. Dialogisuuden kautta voidaan uudelleen määritellä tai tarkentaa jo käytössä olevia käsitteitä. Koen tämän erityisen tärkeäksi kansainvälisen työn toimintamuodoille, koska eri maissa tai kulttuureissa sanoilla voi olla erilainen merkitys. Sanoilla luomme mielikuvia, jotka osaltaan vaikuttavat jokaisen henkilön näkökulmien muodostumiseen ja sitä kautta toimintaan, kuten Freire (2016) jo aikaisemmin totesi reflektion ja toiminnan olevan kiinteästi sidoksissa toisiinsa. (Freire 2016, 90.)

Jos työntekijä korottaa itsensä paremman tietäjän rooliin suhteessa vapaaehtoiseen tai kansainvälisen työn asiakkaaseen tai yhteistyötahoon, hän ei kohtelee henkilöä tai seurakuntaa ainutkertaisena yksilönä vaan työn kohteena tai väliinena. Luokittelun kautta työntekijä suunnittelee yksipuolisesti toimintansa ja silloin dialogisuus ei pääse toteutumaan. Dialogisuuden kautta työntekijä voisi nähdä yhteistyökumppaninsa arvokkaina ja tasavertaisina toimijoina, jotka itse osaisivat määritellä ongelmansa ja kehittämistarpeensa. (Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 316-317.) Vuorikoski ja Kiilakoski (2005) tuovat esille sen tosiasian, että vaikka keskustelijoiden asenne dialogiselle keskustelulle olisi tasavertainen, eivät keskusteluun osallistuvat keskustelijat ole tiedoiltansa ja taidoiltansa tasavertaisia (Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 325).

Kohtaamisen pedagogiikassa teemme havaintoja ja refleктоimme tietoisesti monia eri asioita. Aina kun kohtaamme toisen henkilön, varsinkin eri kulttuurista, saamme välittömän kokemuksen. ”Kohtaamisen pedagogiikka tähtää osallistujien henkilökohtaisten kokemusten esille nostamiseen ja oppimiseen itsestä, omista asenteista, suhtautumisesta, ominaisuuksista ja omasta kulttuurisesta käyttäytymisestä.” (Opettajan opas, 15.) ”Kohtaaminen on pysähtymistä, viipy mistä ja yhdessä kulkemista vuorovaikutuksessa silloinkin, kun lopputulos ei ole ennustettavissa” Mattilan mielestä (2007). Hänen mukaansa kohtaaminen on yleensä arkista kanssakäymistä, joka perustuu lähimmäisyyteen, kanssakulkemiseen ja ihmisyyteen. Yhdyn hänen ajatukseensa siitä, että jokainen voi vapaaehtoisesti suostua vertaisuuteen ja oppia kohtaamaan erilaisia ihmisiä eri

kulttuureista. Kirjoista voimme lukea toisten kokemuksia ja huomioita kohtaamisista, mutta mielestäni itse oppii kohtaamaan henkilön vain kohtaamalla hänet. (Mattila 2007, 32-33, 76.)

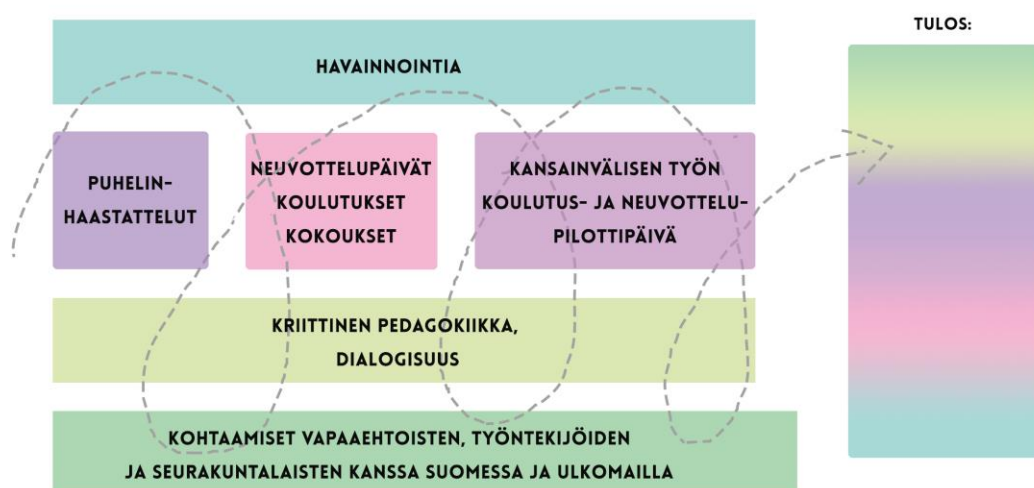
Räty tuo selkeästi esille viestinnän oleellimmän merkityksen eli ymmärryksen löytymisen kahden ihmisen välille. Hänen mielestään kommunikaatio voi olla vaikeaa, vaikka henkilöillä olisi sama tausta ja yhteinen kieli (Räty 2002, 69). ”Toisaalta joskus viestin välittymiseen ja ymmärtämiseen riittää vain ele tai puolikas sana – pieni hymy saattaa johtaa tunteeseen keskinäisestä ymmärtämisestä” (Räty 2002, 69). Kansainvälisissä työmuodoissa on kyse yksittäisten ihmisten kohtaamisista. Hiljaisen tiedon keräämisellä ja jakamisella voidaan seurakunnassa mahdollistaa ja kehittää näitä kohtaamisia.

4. MISTÄ AINEISTA JA MITEN ON PÖYDÄN ANTIMET TEHTY?

Kehittämistyö on laadullinen ja aineistolähtöinen toimintatutkimus. Se on lähtenyt liikkeelle kahvipöytäkeskusteluista, seurakunnan kansainvälisen työn kentällä havainnoiduista kehittämistarpeista taistelevan tutkimuksen lailla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 162). Johdantokappaleessa sivulla 5 kerroin kenen kanssa keskusteluja olen kahvipöydissä käynyt. Yhdistelen työssä eri tavoin saamiani aineistoja kuten havainnointia, haastatteluja ja kirjallisia lähteitä. Eri tutkimusaineistojen käyttöä kutsutaan aineisto-triangulaatioksi (Eskola & Suoranta 1998, 69).

Työssä laadullinen aineisto ja analyysi vuorottelevat prosessina vieden spiraalilla kehittämistyötä eteenpäin, kohti muutosta. Prosessin ”spiraalipyörähdyksiin” eli sykleihin, tarttuu mukaan joka kierroksella jotain uutta aineistoa, teoriaa ja käytännön kokemuksia. Nämä osat kehittävät ennalta arvaamatonta lopputulosta siihen hetkeen, kun kehittämistyö valmistuu, mutta itse toiminnan kehitys jatkuu spiraalina eteenpäin yhteistyössä eri toimijoiden kesken. Suorannan ja Rynäsén (2014) mukaan toiminta- ja ajattelutapojen monipuolisuus ja niiden tilannesidonnainen joustavuus ovat taistelevan tutkijan valtteja, koska kehittämistyössä ei ole maalia tai maali on levottomassa liikkeessä. (Aaltola & Valli

2010, 221-222; Suoranta & Ryyänen 2014, 317.) Taisteleva tutkimus puhuu paremman tietäjän roolista. En itse koe sortuvani tässä kehittämistyössä tähän, koska minulla ei ole valmista mallia, jonka voisin eri toimijoille vain antaa. Keräämäni monipuolisen aineiston perusteella voin kriittisesti tarkastella ja tehdä yleistyksiä seurakunnan kansainvälisen työn ja vapaaehtoisten toimintaan osallistumisen kehittämisen tarpeeseen. Tiedostan, että yksittäinen seurakunta itse tuntee ja tietää parhaiten omat tarpeensa (Suoranta & Ryyänen 2014, 171-172).



KUVIO 2. Tutkimusprosessin eteneminen sykleittäin.

Ensimmäisessä syklissä tutustuin Oulun kansainvälisen työn hiippakuntasihteerin tekemään puhelinhaastatteluun Oulun hiippakunnan kirkkoherroille sekä omiin kansainväliseen työhön liittyviin muistiinpanoihini vuodesta 1994 lähtien. Tutustuin kansainvälisen työmuotojen neuvottelupäivien ja koulutusten tarjontaan sekä niistä saatavilla oleviin muistioihin. Keskustelin luottamushenkilöiden, työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa siitä, kuinka hiljaista tietoa katoaa työaloilta, kun esimerkiksi henkilöt vaihtuvat ja jäävät pois toiminnasta. Keskustelin hiljaisen tiedon katoamisesta Virossa, Venäjällä ja Norjassa työskentelevien työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa. Keskustelin työn tilaajan kanssa hiljaisen tiedon keräämisen tarpeesta.

Toisessa syklissä tutustuin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Valitsin teorit, joiden kautta tarkastelen kehittämistyötä. Tein Oulun hiippakun-

nan 38/60 seurakunnalle puhelinhaastattelun hiippakuntasihteerin tekemän ensimmäisen puhelinhaastattelun pohjalta. Keskustelin työn tilaajan kanssa hiippakunnallisen koulutus- ja neuvottelupäivän tarpeesta. Järjestin kansainvälisen työn koulutus ja -neuvottelupilottipäivän Oulaisiin ja tein siellä osallistuvaa havainnointia. Kolmannessa syklissä osallistuin itse kansainväliseen työhön liittyviin neuvottelu- ja koulutuspäiviin. Joka syklissä keskustelin ja haastattelin luotamushenkilöitä, työntekijöitä, vapaaehtoisia sekä kotimaassa, että ulkomailla. Keskustelin kansainvälisen hiljaisen tiedon tallentamisen tarpeesta, ongelmista ja luotettavuudesta seurakunnan, hiippakunnan ja kokonaiskirkon tasolla. Neljännessä syklissä muotoutuivat ruohonjuuritasolta nousevat tarpeet hiljaisen tiedon keräämisen ja tallentamisen välineiksi.

Opinnäytetyön aineistona olen käyttänyt seurakunnille tekemäni puhelinhaastatteluun liittyvät muistiot ja sähköpostit. Käytin myös seurakunnan kansainväliseen työhön liittyvien neuvottelupäivien ja kokousten muistioita ja pöytäkirjoja 1990-luvulta tähän päivään. Haastattelin eri evankelis-luterilaisten kirkkojen (Norja, Unkari, Romania, Viro ja Inkerin kirkko) työntekijöitä.

Käytössäni on Unkarin evankelis-luterilaisen kirkon ystävyysseurakuntatoimintaan liittyvä toimintakysely vuodelta 2011 (Pap 2011). Rinnalla kulkien ja kahvipöytäkeskusteluja käyden olen saanut monipuolista materiaalia ja näkökulmia tähän työhöni. Kaikkia keskusteluja ei voi nimittää haastatteluiksi, vaan olen poiminut asioita, ajatuksia ja oivalluksia muistikirjoihini jo 1990-luvulta saakka, jota olen myös tässä työssäni hyödyntänyt. Tämä on omaa hiljaista tietoa.

Osallistuvan havainnoinnin luonteeseen kuuluu puolestaan havainnoijan itsensä osallistuminen toimintaan ja havaintojen luonnollinen muovautuminen toiminnan aikana. Koska kysymykset nousivat suoraan luentoaiheista ja täydensivät jo aikaisemmin saamiani vastauksia puhelinhaastatteluiden kautta, en määritellyt erikseen haastattelukysymyksiä tai havainnointikarttaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 212-214.)

Taistelevan tutkimuksen mukaisesti olen havainnoinut ja tarkkaillut toimintaa sisältä käsin ollen itse yksi kansainvälisen työn toimija. Mielestäni tämä ei vaikuta työn luotettavuuteen, vaan paremminkin tekee siitä luotettavamman. Olen

pitkältä ajanjaksolta kyennyt tarkastelemaan kentän tarpeiden syntyä ja kansainvälisten työmuotojen kehittymistä yhdessä erilaisten toimijoiden kanssa. Koska havainnoin julkisia tilaisuuksia eli neuvottelupäiviä, koulutuksia tai kokouksia, joihin kenellä vain olisi ollut mahdollisuus osallistua, en ole kokenut tarpeelliseksi kertoa osallistavasta havainnoinnistani osallistujille. Perustelen tätä myös sillä, ettei kehittämistyöstäni voi havainnointituloksien pohjalta tunnistaa yksittäistä tapahtumaa, tilannetta tai henkilöä, joihin tuotoksissani olen lopputulemana päätenyt. Tutkimus on toistettavissa, mutta koska tämä on kehittäminen, joka etenee spiraalina, ei tuloksia ole saatavana enää samasta lähtökäytännöstä, kuin mitä tämän kehittämistyön alussa seurakunnilla ja sen jäsenillä oli tarve. Toinen luotettavuuteen vaikuttava tekijä on tutkijan oma kokemustaus ja tarpeiden omakohtainen havaitseminen ja tunnistaminen kansainvälisen työn toimintakentältä. Mikä voisi olla sellainen mittari, jolla tämän kokemuksen näkökulman voisi irrottaa tarvittaessa peilaamaan kehittämistyön luotettavuutta? (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231-233; Suoranta & Ryyänen 2014, 98-99.)

Tutkimusaineistoa säilytän kotona, sille varatussa lukitus tilassa, johon vain minulla on pääsy. Osa käyttämästäni materiaalista löytyy sähköisenä versiona internetistä tai muistitikultani. Osa neuvottelupäivien ohjelmista ja tiivistelmistä tai kokousten pöytäkirjoista löytyy vain paperiversiona. Puhelinhaastatteluiden muistiot, tiivistelmät ja sähköpostit hävitän polttamalla opinnäytetyöni valmistuttua.

Olen saanut valitsemieni menetelmien kautta laajan materiaali pohjan tarkastella ja tehdä huomioita hiljaisen tiedon keräämisen tarpeesta ja menetelmistä seurakunnassa. Koska en olisi puhelinhaastattelussa osannut yksilöidä kysymyksiä kyselylomakkeeseen tarpeeksi laajasti, en käyttänyt lomakkeita. Kirjatessani kentältä nousevia tarpeita ja ongelmakohtia, jokaisen kohtaamani henkilön mielipide ja omakohtainen kokemus kansainvälisen työn kentältä on mielestäni ollut arvokas ja tarpeellinen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 113, 183.)

4.1 Puhelinhaastattelut

Oulun kansainvälisen työn hiippakuntasihteeri teki 2014 keväällä suppean kyselyn sähköpostitse ja puhelimitse Oulun hiippakunnan 60 seurakunnan kirkkoherroille. Kyselyssä hän selvitti, minkälaista kansainvälistä työtä seurakunnissa on tehty. Olen saanut tiivistelmän kyseisestä kartoituksesta, jossa 38 seurakunnassa tehtiin kansainvälistä seurakuntatyötä. Tehtävänäni oli jatkaa kartoituksen tekemistä ystävyysseurakuntatoiminnan osalta 38 seurakuntaan: Mihin maihin yhteyksiä on ja onko seurakuntien välille tehty ystävyysseurakuntasopimusta? Kuka toimii yhdyshenkilönä? Onko toiminnalle nimetty toimikuntaa? Onko toiminnan suunnittelussa mukana vapaaehtoisia? Onko toiminnassa mukana lapsia ja nuoria? Miten hiljaista tietoa on siirretty ja mihin tietoa on tallennettu? Onko toiminnalle tehty toimintasuunnitelmaa, talousarviota tai toimintakertomusta? Mitä haasteita ja kehittämiskohtia ystävyysseurakuntatoiminnassa on tällä hetkellä?

Oman kartoituksen toteutin pääsääntöisesti puhelimitse soittamalla 38 Oulun hiippakunnan seurakuntaan, joissa on kansainvälistä ystävyysseurakuntatoimintaa joko suoraan seurakunnan tai rovastikunnan kautta. Seurakunnista 29 ja viidellä rovastikunnalla oli luotuna ystävyysseurakuntasuhteita. Neljällä seurakunnalla, johon soitin, ystävyysuhteet olivat luotuna vain rovastikunnallisen toiminnan kautta, joten käytän tässä työssä vertailupohjana 34 seurakuntaa. Kartoituksen toteutin avoimella teemapuhelinhaastattelulla. Avoin haastattelu on haastattelumuotona lähellä keskustelua. ”Avoimessa haastattelussa haastattelijä selvittelee haastateltavan ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä sen mukaan, kuin ne tulevat aidosti vastaan keskustelun kuluessa” (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 209). Teemahaastattelussa haastattelijä antaa aiheen, josta haastateltava kertoo. Ensimmäiseksi kysyin seurakunnassa toiminnasta vastaavaa henkilöä, jolle esitin tarkentavia kysymyksiä ystävyysseurakuntatoiminnasta. Koska osassa seurakunnista työnjako oli epäselvää, minut ohjattiin esittämään jatkokysymyksiä seuraaville henkilöille, jos kyseinen henkilö ei osannut vastata kysymykseen. Lumipalloefektin johdosta haastattelin yhteensä 74 henkilöä.

Koska jokainen seurakunta, seurakuntayhtymä tai rovastikunta tekee ystävyysseurakuntatoimintaa omintakeisesti, en lähettänyt seurakuntaan kyselylomaketta, vaan halusin esittää yksilöityjä kysymyksiä, jotka nousivat puhelun aikana

esille. En äänittänyt puheluita, koska ihmiset vastaavat mielestäni rennommin ja vapaammin kysymyksiin, jos haastattelua ei äänitetä. Kirjasin suoraan vastauksista oleellisen tiedon paperille, täydentäen aikaisempia vastauksia. Mikäli puhelut olisi äänitetty, olisin voinut tarkistaa yksittäisten haastateltavien sanavalintoja ja samalla sen, olinko ymmärtänyt asiat oikein. Mielestäni tarkistaminen tuli samassa yhteydessä, kun tarkistin ja täydensin aikaisemmin saamiani tietoja usealta henkilöltä. Oikeellisuuden tarkistaminen tapahtui osittain myös siten, että toistin kirjaamani asian haastateltavalleni tai kysyin häneltä suoraan, olinko kirjannut asian siten, kuin hän oli sen tarkoittanut. Tällä tavoin tein erityisesti silloin, kun henkilö oli ainoa seurakunnassa, joka osasi kertoa asiasta. Koska chatin käyttö ei ole tuttu menetelmä tai välineellisesti mahdollista osalle haastateltavista, en valinnut menetelmää, vaikka litterointi olisi tullut siinä samanaikaisesti. Koen, ettei haastatteluissa ole merkitystä vastaajan iällä, sukupuolella tai työkokemuksella. Merkitystä on organisaatorakenteella tiedon arkistoinnin suhteen ja kuinka työntekijä oli perehdytetty tehtäväänsä eli osasiko toiminnasta vastaava henkilö vastata esittämiini kysymyksiin. Vastaavasti merkitystä oli sillä, osasiko työntekijät vastata kysymyksiini, mikäli seurakunnassa ketään ei oltu nimetty vastuuhenkilöksi. (Tiittula, Rastas & Ruusuvuori 2009, 267.)

Puhelimitse tehdyssä haastattelussa on omat haasteensa luotettavuuden suhteen. En halunnut sopia haastatteluajoja erikseen etukäteen, koska halusin tällä yllättävällä soitolla saada realistisemman ja sitä kautta luotettavamman tiedon siitä, mitä kysymistäni asioista tiedetään ilman erillisiä selvittelyjä. Vastausten luotettavuuteen vaikutti myös se, etten nähnyt vastaajien ilmeitä ja eleitä tai tarkistivatko he puhelun aikana tietoja sähköisistä tai paperisista kansioista. Kahden vastaajan kohdalla kuulin, kuinka he tarkistivat tietoja samassa huoneessa olevalta työntekijältä. En myöskään tiedä, kuinka kiireessä vastaaja vastasi kysymyksiini ja tällä on mielestäni vaikutusta vastausten luotettavuuteen. (Tiittula, Rastas & Ruusuvuori 2009, 264-265.)

Kolme vastaajista pyysi palaamaan asiaan myöhemmin erikseen sovittuna ajankohtana, koska henkilön järjestämä työtilaisuus oli alkamassa juuri. Näissä tilanteissa en kertonut heille etukäteen kysymyksiä, joita tulisin esittämään. Kaksi henkilöä halusi lähettää vielä puhelinhaastattelun jälkeen sähköpostilla tarkennettuja tietoja, kuten esimerkiksi unkarilaisen ystävyseurakunnan nimen

(oikeinkirjoitusasu) tai organisaatiomuutoksesta johtuen päivitetyn tiedon siitä, minkä toiminnan alle ystävyysseurakuntatyö kuuluu. Mielestäni näillä asioilla ei ole merkitystä lopputuloksen kannalta opinnäytetyössäni. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 205.)

Ystävyysseurakuntasuhteita 34 seurakunnalla oli Venäjälle 21, Viroon 14, Unkariin 8, Ruotsiin 4, Norjaan 4, Tanskaan 1, Saksaan ja Kanadaan 1. Kahdella seurakunnalla ystävyysuhteita oli neljään seurakuntaan, yleisimmin suhteita oli luotu 1-2 seurakuntaan. Luotettavaa tietoa ystävyysseurakuntasopimuksien tekemisen määrästä en saanut, koska vastaajilla ei ollut tietoa tästä asiasta. Suomalaisten seurakuntien ystävyysseurakuntatoiminnassa lapsia tai nuoria oli mukana 15/ 34 seurakunnassa. He osallistuivat lähinnä leireille ja vierailumatkoille.

Seurakunnan kansainvälisillä työmuodoilla on omat toimikuntansa tai johtokuntansa, missä näitä toimielimiä ei ole kokonaan lakkautettu. Näistä työmuodoista ainoastaan ystävyysseurakuntatoimintaa ei selkeästi ole ohjeistettu minkään toimikunnan alle. Oulun hiippakunnassa ystävyysseurakuntatoiminta oli nimetty 6/ 34 tapauksessa lähetystyön alle, 4/ 34 tapauksessa kansainvälisen diakoniatyön alle, 1/ 34 tapauksessa kasvatustyön alle ja 1/34 yleisen seurakuntatyön alle. Toimintaa ei oltu nimetty minkään toimikunnan alle 22/34 tapauksessa, vaan se toimi itsenäisenä työmuotona ja 1/34 tapauksessa työntekijät eivät osanneet kertoa, minkä toimikunnan alle toiminta kuuluu. Ystävyysseurakuntatoimintaan oli nimetty 9/34 toimikuntaa (kahdessa mukana nuoria), 18/34 yhdyshenkilöä, joista 13/18 oli kirkkoherroja, 1/18 vapaaehtoinen ja 4/18 nuorisotyönohjaaja tai lähetys sihteeri ja – pappi. Nimettyä yhdyshenkilöä ei ollut 8/34 seurakunnassa tai rovastikunnassa. Vapaaehtoiset ovat mukana suunnittelemassa toimintaa esimerkiksi toimikunnan jäsenenä 5/34 seurakunnassa. En laskenut henkilöitä vapaaehtoisiksi, mikäli he olivat seurakuntaan nimetyn johtokunnan kautta ystävyysseurakuntatyössä mukana, esimerkiksi lähetystyönjohtokunta.

Kerroin lyhyesti puhelinhaastattelun yhteydessä mitä on hiljainen tieto. Hiljaista tietoa ei oltu tallennettu mitenkään 18/34 seurakunnassa. Hiljaista tietoa oli tallennettu (muistiot, valokuvat, matkaraportit, toimintakertomus) 15/34 seurakun-

nassa. Tallennuspaikkana oli paperimappi ja seurakunnan arkisto tai työntekijän oma työhuone. Kahdessa seurakunnassa tietoa oli tallennettu sähköisesti. Toiminta- ja taloussuunnitelma sekä toimintakertomus oli tehty 5/34 seurakunnassa. Toiminta- ja taloussuunnitelma oli tehty 2/34 seurakunnassa. Taloussuunnitelma oli tehty 3/34 seurakunnassa ja toimintakertomus 1/34 seurakunnassa. Lisää tuloksista kerron 5.2 kappaleessa sivulla 55, jossa käsittelen esiin nousseita käytännön tarpeita.

4.2 Neuvottelupäivät, koulutukset ja kokoukset

Kansainvälisen työn työmuodoilla on omia, eriytyneitä koulutus- ja neuvottelupäiviä sekä kokouksia. Esittelen tässä niistä joitakin, johon osallistuin kehittämistyötä tehdessäni. Näissä julkisissa tilaisuuksissa oli usein kahvipöytäkeskusteluissa mukana ja tein osallistuvaa havainnointia. Havainnoin toiminnasta esiin nousseita asioita, ihmisten käyttäytymistä ja suhtautumista ohjelmassa esiin nousseisiin kulttuurisiin eroihin kirkkojen tai maiden välillä. Kerätty aineisto eli omat muistiinpanoni ovat ainoastaan suuntaa-antavia. Havainnot kuitenkin tukevat sekä puhelinhaastatteluista ja pilottipäivässä tehtyjä havaintoja sekä käytettyjä kahvipöytäkeskusteluja. Käytän muistiinpanojani työni tausta-aineistona, mistä johtuen ne on lisätty lähdeluetteloon. (Hirsjärvi ym. 2009, 216-217.)

Joka toinen vuosi järjestetään ystävyysseurakuntatoiminnan neuvottelupäivä Kirkkopäivien yhteydessä. Olen osallistunut näille päiville 1990-luvulta lähtien ja säilyttänyt tekemäni luentomuistikirjat näiltä päiviltä. Järjestelyistä vastaa Kirkon Ulkoasiain osasto. Osallistuin toukokuussa 2015 Kouvolan neuvottelupäivään, jossa käsiteltiin mm. ystävyysseurakuntatoiminnan sopimuksia ja strategioita etenkin seurakuntien yhdistyessä, kieliongelmia, työstä vastaavan työntekijän perehdyttämistä tehtävään (hiljaisen tiedon tarpeellisuus), vapaaehtoisten rekrytointia ja nuorten saamista toimintaan mukaan. Tähän toimintamuotoon ei tällä hetkellä ole erikseen olemassa koulutusta.

Eri lähetystyöjärjestöt järjestävät valtakunnalliset lähetysjuhlat vuosittain kesä-heinäkuussa ja syksyllä Oulun hiippakunta järjestää syksyllä hiippakunnallisen lähetysjuhlan. Lähetysseurakuntien koulutusta järjestetään vuosittain sekä viran- tai toimenhaltijoille, mutta myös vapaaehtoisina tai palkkiopohjaisina toimiville.

Syksyllä 2015 oli tarjolla ensimmäinen Suomen Lähetysseuran järjestämä Kansainvälisen seurakuntatyön koulutus vapaaehtoisille ja palkkiotoimisille lähetys-sihteereille, johon osallistuin kouluttajana. Koulutuksessa käsiteltiin kansainväli-siä työmuotoja monipuolisesti käytännön esimerkkien kautta. Merimieskirkko-työtä tekeville on olemassa Merimieskirkkotyön peruskurssi ja neuvottelupäiviä. Valtakunnalliset Merimieskirkon kesäjuhlat järjestetään vuosittain elokuussa.

Osallistuin Oulun hiippakunnan järjestämään Kansainvälisen ja monikulttuurisen työn hiippakunnalliseen neuvottelupäivään Oulussa keväällä 2015. Osallistujat olivat lähinnä maahanmuuttajatyön ja lähetysten työntekijöitä. Päivässä käsitel-tiin mm. kirkon tehtävää ja paikkaa maahanmuuttajatyössä, radikalisointia, ”KI-TU”- hanketta eli kidutuksen uhrien tukemista, koulutustarpeita ja minkälaista monikulttuurista toimintaa seurakunnat järjestävät. Lokakuussa 2015 osallistuin Oulun hiippakunnan järjestämään Pakolaisuuspuhe- päivään, jossa keskustelu-aiheeksi nousi mm. vapaaehtoisten koulutustarve, kielitaito- ja tulkkauksy-smykset sekä verkostoitumisen tärkeys eri toimijoiden kanssa.

Elokuussa 2016 osallistuin Suomen kirkon virallisen delegaation mukana Inke-rin kirkon isännöimään suomalais-ugrilaisten teologien kokoukseen Petroskois-sa. Kokouksen teemana oli tänä vuonna ekumenia ja tästä aiheesta oli pyydetty puheenvuoroja jokaisen päiville osallistuvan kirkon edustajilta. Osallistujia oli Suomen, Viron, Unkarin, Romanian ja Inkerin evankelis-luterilaisista kirkoista sekä Venäjän roomalaiskatolisesta ja ortodoksikirkosta. Haastattelin matkalla eri kirkkojen työntekijöitä kansainvälisen yhteistyön tarpeesta ja ongelmista. Matkalla tein osallistuvaa havainnointia julkisissa tilanteissa

4.3 Kansainvälisen työn pilottipäivä Oulaisissa

Kansainvälisen työn koulutus- ja neuvottelupäivässä perehdyttiin ensisijaisesti yhteistyöhön ja kohtaamisiin Ruotsin, Norjan, Venäjän, Viron, Unkarin ja Inkerin kirkkojen kanssa, koska ne ovat hiippakuntamme alueella yleisimmät yhteistyö-tahon kohteet suorissa kohtaamisissa. Näkökulmina, olivat maahanmuuttaja- ja kansainvälinen diakoniatyö, lähetys-, ystävyysseurakunta-, sekä merimieskirk-kotyö. Kohderyhmänä olivat kansainvälistä työtä tekevät, työstä vastaavat ja

yhdyshenkilöt seurakunnan työntekijöistä, vapaaehtoisista ja herätysliikkeistä, diakoniatyöntekijät, lähetysseurakunnat, satamakirkontyöntekijät, nuorisotyönohjaajat, maahanmuuttajatyöntekijät, papit, ym.

Puhelinhaastattelujen pohjalta jatkoin opinnäytetyöni tekemistä tiedostaen seurakuntien tarpeet. Suunnittelin yhdessä Oulun kansainvälisen työn hiippakuntasihteerin kanssa Oulun hiippakuntaan kaksi Kansainvälisen työn koulutus- ja neuvottelupäivää. Ensimmäinen pilottipäivä järjestettiin Oulaisissa syyskuussa 2015. Kansainvälisten kohtaamisten neuvottelupäivän ohjelma on liitteenä. (Liite 1). Sinne osallistui 25 henkilöä Raahen, Kalajoen ja Kokkolan rovastikunnista. Mukana oli vapaaehtoisia (11), pappeja, nuorisotyönohjaajia, lähetysseurakunta, lastenohjaaja, toimistosihteerit ja kanttori. Päivä alkoi kello yhdeksän ja päättyi klo 16.30. Keminmaahan lokakuulle 2015 suunniteltu päivä peruuntui osallistujien vähyyden vuoksi. Päivä osui pahimpaan pakolaistulva-ajankohtaan ja seurakuntien työntekijät ja vapaaehtoiset olivat järjestellessä viikkokausia pohjoisen kautta tulleiden pakolaisten vastaanottamista ja asumista.

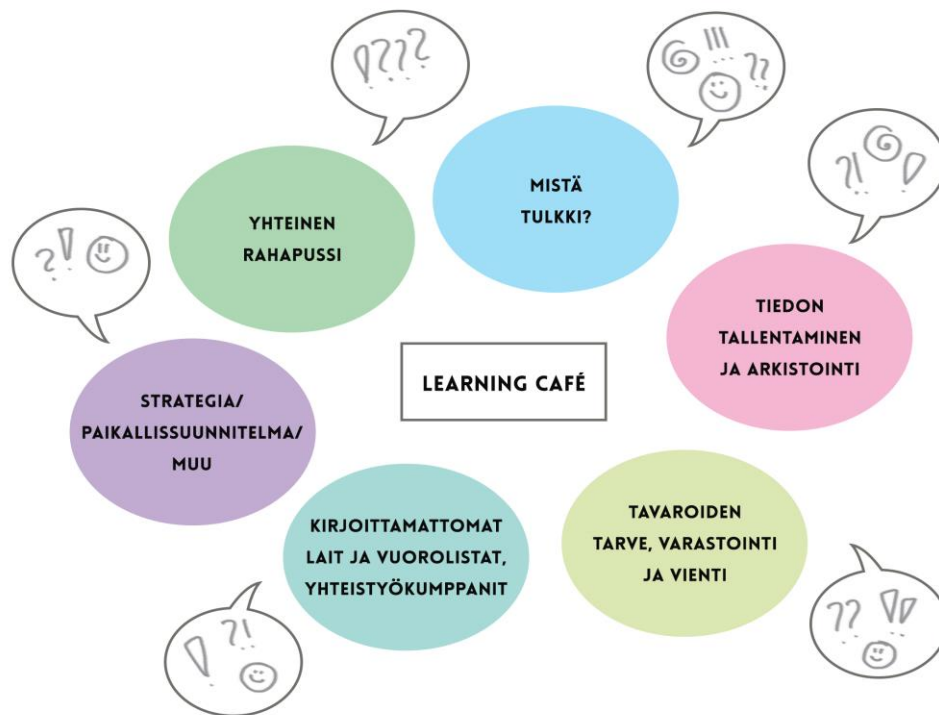
Kerroin osallistujille tekeväni opinnäytetyötä ja siihen liittyen muistiinpanoja ja osallistuvaa havainnointia päivän aikana keskusteluista. En ollut tehnyt etukäteen havainnointikarttaa, vaan kirjasin osallistujilta esiin nousseet tarpeet kansainvälisen työn kehittämiseksi joko suoraan keskustelusta tai oman osuuteni jälkeen havainnointipäiväkirjaani. Havainnointini oli suoraa ja osallistuvaa havainnointia, koska osallistujat näkivät minun tekevän ja kirjaavan havainnoiteja ja osallistuvan toimijana eli aktorina itse toimintoihin. Kiertelin havainnoiden ja muistiinpanojen tekemisen pienryhmissä ryhmätöiden aikana, vaikka tiedostin läsnäolon saattavan vaikuttaa ryhmän keskustelun kulkuun. Päätin olla äänittämättä tai videoimatta pilottipäivää, koska isossa seurakuntasalissa kaikui. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 213-214; Kananen 2014, 80.) Valitsimme hiippakuntasihteerin kanssa pilottipäivään tarkoituksen mukaiset menetelmät. Halusimme sekoittaa päivän aikana seurakuntien omia pieniä ryhmiä, jotta käytännön kokemusten vaihto olisi mahdollisimman monipuolista eri näköaloista käsin. Käytimme vaihtelevia menetelmiä aktivoiaksemme ja huomioidaksemme mahdollisimman monipuolisesti erilaiset oppijat. Jokainen osallistuja sai merkitä värikoodilla nimitarraansa sen työmuodon, jota tekee. Tämä siksi, että osallistujilla olisi helpommin mahdollisuus hahmottaa, mitä työalaa kukakin tekee. Jollakin

osallistujalla oli vain yksi värikoodi ja joillakin saattoi olla kolme värikoodimerkin-
tää nimitarrassaan. En kirjannut itselleni ylös, kuka osallistuja käytti mitäkin vä-
rikoodia, koska tiedolla ei ole opinnäytteeni kannalta merkitystä.

Päivän aluksi oli lyhyt osallistujien ja kouluttajien esittely, jonka yhteydessä ker-
roimme nimitarrojen värikoodeista, päivän rakenteesta ja käytännön järjestelyis-
tä. Havainnollistin kansainvälisyyden viittä eri työmuotoa viidellä erilaisella pah-
visalkulla, jotka mahtuivat tarvittaessa sisäkkäin. Halusin havainnollistaa osallis-
tujille, kuinka työmuodot näyttävät olevan aluksi erillään toisistaan ilman suuria
yhtymäkohtia. Yhdistäviä tekijöitä kyselimme osallistujilta suoraan ja virikkeenä
keskustelulle ja eri näköaloihin toimi taustalla (valkokankaalla) vaihtuvat ystä-
vyysseurakuntatoiminnan eri tilanteista ottamani valokuvat. Kuvissa oli kohtaa-
misia eri-ikäisten ihmisten kanssa, taloudenhoitoon, juhliin, tavaraviemiseen,
nuortenleireihin ja rovastikuntamatkoihin liittyen. Valitsin myös tarkoituksella
kuvia, joissa esiintyi osa osallistujista, jotta myös kuvien kautta välittyi tieto hei-
dän kansainvälisestä kokemuksestaan.

Vapaaehtoisesti? –aihetta lähdin käsittelemään dioilla esitettyjen kysymysten
kautta. Lämmittelynä päivän työskentelyihin ensimmäiseen ryhmätyöhön ryhmät
muodostuivat lähinnä istuvista osallistujista, n. 4-5hlö/ ryhmä. Ryhmä sai pohtia
kysymystä hetken keskenään ja itse alustin tai tarkensin kysymystä, jos joku
sitä tarvitsi. Osa ryhmistä innostui keskustelemaan yhdestä pienestä kysymyk-
sestä koko käytössä olevan ajan. Dioilla esitetyt kysymykset koettiin tarpeelli-
siksi ja ajatuksia herättäviksi kysymyksiksi. Lopuksi ryhmät saivat nostaa muu-
taman erityiseksi kokemansa asian koko osallistujajoukon tietoisuuteen. Oulun
kansainvälisen työn hiippakuntasihteeri jatkoi lounaan jälkeen aiheesta Yhtei-
nen rahapussiko? Alustuksena oli hänen Rovaniemen lähetysjuhllilla 2015 lau-
sumansa idea ystävyysseurakuntatoimintaraha-avustusten nimeämisestä lähe-
tysavustusrahojen alle.

Hiljainen tieto... mitä se on? – työskentely toteutettiin learning café -
työskentelynä. Kerroin aluksi menetelmän ideasta. Jaoin osallistujat 1-5 ryhmiin
numerojaolla ja joka ryhmälle oli varattuna yksi ”kahvilapöytä”, jossa odotti pöy-
tälliina eli fläppipaperi, kysymys ja kyniä. ”Kahvilapöytiä” oli kuusi ja pöytäliinaan
kirjatut kysymykset käsittelivät hiljaista tietoa sen eri näkökulmista.



KUVIO 3. Learning Café pöytien teemat.

Learnin café eli oppimiskahvila menetelmän ohjeistuksena oli, että jokainen osallistuja voi aluksi nimettömästi kirjoittaa ajatuksiaan pöytäliinaan. Tämän jälkeen aiheesta keskustellaan yhdessä. Ryhmä valitsee joukostaan isännän tai emännän, jonka tehtävään kuuluu ohjeistaa ryhmä kysymyksen äärelle. Hän kirjaa yhteisen keskustelun pääkohdat tiivistäen pöytäliinaan, jotta toistolta vältyttäisiin ja jo alkanutta ajatusta seuraava ryhmä voisi kehittää eteenpäin. Aikaa yhden pöydän äärellä keskustelulle oli varattu 10 minuuttia. Huolehdin ajankäytöstä ja ilmoitin kellonsoitolla pöytien vaihtovuoron. Kiertelin ”kahvipöydissä” havainnoiden ja tarvittaessa tarkentaen pöydän aihetta. Nimettömänä pöytäliinaan ajatusten kirjaamisen etuna on se, että näin myös hiljaisemmat osallistujat saavat äänensä kuuluville, ajatuksia voidaan jatkokehittää löytämällä hankaliin kysymyksiin ratkaisuja. Liitteenä on tiivistelmä learning café – työskentelyn aikana esiin nousseista asioista. (Liite 2). Menetelmä tukee myös yhteisymmärryksen syntymistä ja yhteisöllisyyttä. (Nurmi & Alanen 2010, 5-6.)

Iltapäivällä jatkoimme aiheesta ”Sähköisesti yhteydessä?”. Kerroin aluksi esimerkkejä Facebook- ja yleisesti sosiaalisen median käyttäytymisestä. Pienryhmissä asian pohtiminen jatkui. Lopuksi ryhmät nostivat oleelliset asiat esille. Siilot auki? -osiossa havainnollistin salkkujen avulla työalojen erillisyyttä ja toisistaan tietämättömyyttä seurakunnan sisällä. Jaoin Pienen lähetyssanastovihkon osallistujille ja keskustelimme käsitteiden määrittelemisestä. Kehotin laittamaan ”palautetta” Pienen lähetyssanaston tekijälle, joka sitä oli myös yleisesti pyytänyt. Päivän lopuksi suuntasimme katseet tulevaan. Olin pyytänyt kommenttipuheenvuoron pitkään ystävyysseurakuntatoimintaa ja kansainvälistä diakoniatyötä tehneeltä ja vapaaehtoisia monipuolisesti ohjanneelta diakoniatyöntekijä Aira Lehdolta, joka itse toimi nyt eläkkeellä olleessaan vapaaehtoisena seurakunnassa. Valitsin hänet sen vuoksi, että hänellä oli itsellään kokemusta sekä työntekijän että vapaaehtoisena toimimisen roolista. Päivä päättyi kahveihin ja osallistujien kotimatalle siunaamiseen.

Benchmarking-menetelmässä ollaan kiinnostuneita muiden yksiköiden toimintatavoista ja mennään sovitusti tarkkailemaan toisia vastaavia yksiköitä, joiden pohjalta voidaan käynnistää oma toiminta. Menetelmän tavoitteena on oppiminen, joka tapahtuu havainnoimalla ja tutkimalla, vertailemalla, arvioimalla toimintaa omiin suunnitelmiin ja toisiin vastaaviin yksiköihin. (Tuulaniemi 2011, 138, 140.) Pilottipäivässä emme menneet tarkkailemaan toiseen vastaavaan yksikköön, mutta osallistujat toivat oman yksikkönsä onnistumiset ja sudenkuopat yhteiseen kokemuspöytään jaettavaksi. Benchmarkkauksen hyödyistä Tuulaniemi on maininnut toisten virheistä oppimisen (viestintä, rekrytointi, taloudenhoito, tavaravienti ja tehtävänjaot), markkinaraon löytymisen ja positiivisen erottautumisen muista (toiminnan mielekkyys), eri toimialojen yhteensovittamisen ja hyödyntämisen (verkostoituminen järjestöjen ja yhdistysten kanssa ja moniammatillinen yhteistyö) ja vielä pelisääntöjen ja strategian muokkaaminen juuri omiin tarpeisiin (paikkakunnan oma mallintaminen esimerkiksi kansainvälisen paikallisuunnitelman avulla). (Tuulaniemi 2011, 139.)

5. MAKUTOTTUMUKSET HUOMIOON

Makutottumuksia on monenlaisia, etenkin kansainvälisen työn kahvipöydässä. Henkilöiden mielipiteisiin vaikuttavat esimerkiksi omat kokemukset, toisten omakohtaiset kokemukset, media, arvot, uskonnot, kulttuurit, tasavertaisuus ja talous. Jokainen henkilö ajattelee ja tarkastelee toimintaa oman näkökulmansa kautta ja mahdollisesti edustaa lisäksi jotain herätysliikettä tai poliittista suuntaa. Tarpeet toiminnan toteuttamiselle syntyvät, kun henkilö haluaa edistää jotain asiaa. Analysoin keräämääni laadullista aineistoa kriittisen pedagogiikan ja dialogisuuden näkökulmasta. Pohdin myös esiin nousseita tarpeita seurakunnan eri näkökulmista.

5.1 Kenen näkökulmasta

Kenen näkökulmasta tarvitaan ja millaista hiljaista tietoa tarvitaan? Kriittisen pedagogiikan mukaan näkökulmia kannattaa tarkastella kriittisesti, koska samalla tarkastellaan nykyisyyttä kriittisesti ja pohditaan mahdollisia muutostarpeita. Tarpeet voivat olla samoja joka tasolla, mutta painopiste tai tarpeen suuruus voi vaihdella asioita eri tasoilta tarkasteltaessa. Nostan tässä esille kolme eri näkökulmaa: seurakunnat (rovastikunnat), työntekijät ja vapaaehtoiset sekä asiakas eli seurakuntalainen. Nämä näkökulmat löytyvät kappaleen 5.2 sivulta 56 Tarpeita tulevaisuuteen kuviosta 4.

Ensimmäiseksi otan tarkasteluun seurakunnan kansainväliseen toimintaan osallistuvan henkilön näkökulman. Kuka on se **seurakuntalainen tai asiakas**, joka osallistuu seurakunnan kansainväliseen toimintaan ja missä roolissa? Minkälainen on hänen ajatusmaailmansa ja suhtautumisensa niihin ihmisiin, joiden parissa hän toimii tai jotka kyseistä toimintaa ohjaavat?

Osallistuja voi olla kantasuomalainen tai maahanmuuttaja aktiiviseurakuntalainen, joka toimii samalla vapaaehtoisena seurakunnassa. Rätty (2002) jakaa maahanmuuttajat kolmeen osaan: Separatio- henkilö tulee toimeen äidinkielen-

lä, koska ei halua integroitua paikalliseen väestöön tai palveluihin. Hän kokee äidinkieltänsä kautta olonsa turvalliseksi, vaikka paikalliset kohtelevat häntä kielen vuoksi ulkopuolisena. Nämä henkilöt ovat usein lyhytaikaisia asukkaita tai henkilöitä, jotka kokevat kielen opettelemisen vaikeaksi ja hakeutuvat vain äidinkielellä saataviin palvelupisteisiin. Assimilaatiohenkilö opettelee kielen, lainsäädännön, kulttuurin, tavat. Hän haluaa ymmärtää, vaikuttaa ja olla osa paikallista kulttuuria. Mielestäni tällainen henkilö haluaa sulautua ”näkyttömäksi” maahanmuuttajaksi ja olla hyväksytty täysivaltainen yhteisön jäsen. Integraatiossa henkilö haluaa oppia ja ymmärtää uutta kulttuuria ja ympäristöä, mutta säilyttää myös oman kielensä, kulttuurinsa ja tapansa. (Räty 2002, 69, 126.)

Asenne ja maailmankatsomus vaikuttavat ihmisten sitoutumiseen ja haluun kehittää toimintaa, jossa ovat mukana. Tehdessään huomioita kehittämiskohteista, kuten esimerkiksi hiljaisen tiedon keräämisen tärkeydestä, toimijat haluavat itse olla vaikuttamassa niihin välineisiin ja menetelmiin, joilla työtä voidaan helpottaa. Se mikä asia koetaan merkitykselliseksi, vaikuttaa siihen, kuinka kiinnostuneesti halutaan vaikuttaa ja kehittää itseä, tehdä kriittisesti havaintoja tai kuinka vastaanottavana kykenee olemaan (Ranne 2014, 43.)

Toiseksi otan tarkasteluun mahdollistajat eli **luottamusmiehet ja työntekijät**. Mikäli he eivät kuuntele vapaaehtoisten tai seurakuntalaisten antamaa palautetta tai kehittämistarpeita toiminnan järjestämisessä, työmuoto tai palvelut eivät voi kehittyä, vaan ne polkevat paikallaan. Vapaaehtoiset kulkevat omia polkujaan ja työntekijät eivät aina pysty vaikuttamaan siihen, mitä kulisissa tapahtuu varsinkin suorissa kohtaamisissa. Tästä esimerkkinä otan vapaaehtoisten omatoimiset seurakuntavierailut, joita he tekevät yksityishenkilöinä ja joissa he edustavat jollakin tasolla kotiseurakuntaansa tai herätysliikettä, jossa ovat jäseninä. Mielestäni dialogisuuden kautta työntekijät pystyvät tuomaan esimerkiksi seurakunnan kansainväliselle toiminnalle yhdessä luodut pelisäännöt kaikkien tietoisuuteen tai tarkastelemaan pelisääntöjä yhdessä vapaaehtoisten ja seurakuntalaisten kanssa. (Ranne 2014, 103-104.) Vapaaehtoiset eivät voi tietää organisaatioiden keskenään luomia sopimuksia, käytäntöjä ja sääntöjä, mikäli työntekijät, vapaaehtoisten ohjaajat, eivät niitä heille informoi.

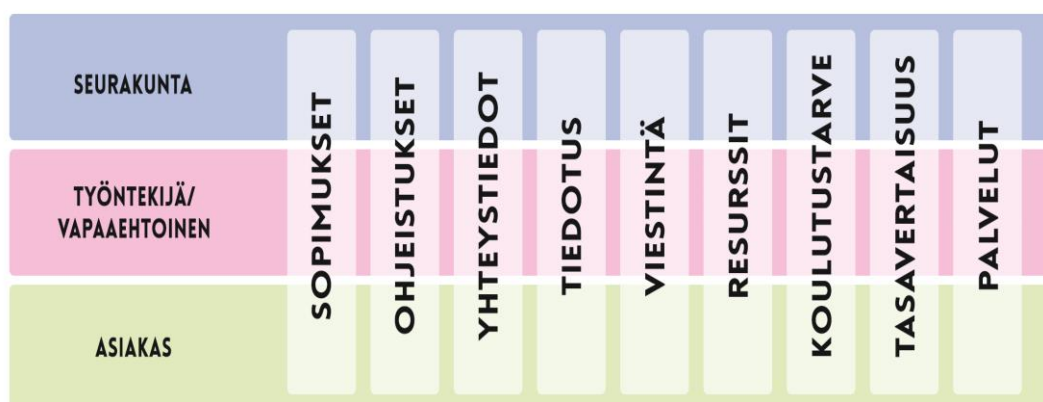
Ranne kertoo kirjassaan esimerkin henkilöstä, joka halusi tietoisesti pitkittää epävarmuudessa olemisen tilaa. Tällä tavoin hän mielestään sai enemmän vapautta tehdä valintoja (Ranne 2014, 105-106). Usein seurakunnassa pitkitetään uusien käytäntöjen rinnalla vanhoja käytäntöjä, eikä osata päättää milloin olisi viimeistään luovuttava vanhasta käytännöstä. Ajattelen tätä suhteessa kansainvälisiin työmuotoihin. Seurakunta ei osaa tai halua päättää aikataulusta, milloin tulisi toimialarajojen kaatuessa luopua vanhasta ja ottaa uudet nimikkeet, toimikunnat ja työnkuvaukset käyttöön. Ajallisesti tämä on ainutlaatuinen hetki kriittisesti tarkastella vanhoja toimintamalleja ja myös kriittisesti suhtautua uusiin toimintamalleihin. Kriittisyydestä kasvaa jotain juuri nykyhetkeen tarpeellista ja sopivaa (Ranne 2014, 105-106; Suoranta & Ryyänen 2014, 20.)

Kolmanneksi tarkastelen hiljaisen tiedon tarvetta **seurakunnan organisaation** näkökulmasta. Seurakunnan tehtävänä on viedä evankeliumia eteenpäin kokonaiskirkollisten päättäjien sopimalla tavalla. Käytännössä sen tehtävänä on mahdollistaa jäsenilleen monipuolinen toiminta, jonka avulla he voivat kasvaa kristillisessä yhteydessä ja hoitaa uskoaan. Esimerkiksi hiljaisen tiedon keräämisen ja taltiointin avulla kansainvälisten työmuotojen suhteen, tämä mahdollistaminen voi olla näkyvämpää ja enemmän moniammatillista ja seurakuntalaisia osallistavaa. Seurakunta voi viedä saamaansa hiljaista tietoa eteenpäin hiippakuntaan ja edelleen kaikille niille tahoille, jotka kehittävät ja koordinoivat seurakunnallista toimintaa kokonaiskirkollisesti. Oleellista mielestäni on se, mistä uudet linjaukset saavat syntynsä? Syntyvätkö ne käytännön tarpeesta, kun on huomattu jonkin asian kehittämistarve tai toimimattomuus vai siksi, että jonkin asiapaperin tekemisestä on kulunut tietty vuosimäärä?

Ranteen toinen poimimani esimerkki kertoo siitä, kuinka katsomme metsää kaukaa erottamatta yksityiskohtia ja asiat tai ratkaisut näyttävät yksinkertaisilta. Kun katsomme metsää, erotamme yksityiskohdat ja päätöksentekeminen vaikeutuu, jos haluamme ottaa huomioon kaiken näkemämme (Ranne 2014, 125.) Toiminnassa tarvitsee mielestäni kuitenkin molempia, niin kaukaa katsottuja suuria linjauspäätöksiä, kuin esimerkiksi vapaaehtoiset huomioonottavia ruohonjuuritasoisen käytännön pikkutarkkoja päätöksiä. Seurakunnan on vain tiedettävä ero läheltä ja kaukaa katsomisen väliltä ja sen on osattava kuulla toiminnan kehittämisen tarve.

5.2 Tästä tarpeita tulevaisuuteen

Kuvioon olen kirjannut puhelinhaastatteluissa, keskusteluista ja havainnoistani esiin nousseet käytännön tarpeet, joiden hiljaisen tiedon keräämiseen ja näkyväksi tekemiseen kaivataan välineitä ja ohjeistusta. Esittämäni luvut on koottu puhelinhaastatteluista, joita tein 74 henkilölle ja yhteensä 38 seurakuntaan. Vertailupohjana käytän lukua 34, joka koostuu Oulun hiippakunnan 29 seurakunnasta ja viidestä rovastikunnasta, joilla on yksi tai useampi ystävyysseurakunta. Neljällä seurakunnalla ei ollut omaa ystävyysseurakuntaa, vaan mahdollinen toiminta ohjautuu rovastikunnan yhteisen ystävyysseurakunnan kautta. Keskusteluista ja havainnoista nousevat asiat tukevat puhelinhaastatteluiden tuloksia.



KUVIO 4. Käytännön tarpeita.

Käytännön tarpeista syntyi pohja kansainvälisen paikallisuunnitelman tekemiselle. Pilkoin isot tarpeet pienemmiksi sen mukaan, miten kansainvälisen työn kentältä siihen oli ilmennyt tarvetta. Keskustelin useiden työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa tarpeista ja mahdollisesta paikallisuunnitelman toteutussuunnitelmasta. Sopimukset (31/74 vastaajaa) toivottiin saavan kirjattuina, arkistoituina ja lähetettynä eri tahoille. Niiden toivottiin olevan osana perehdytystä ja selkeyttävän yhteistyötä ja verkostoissa toimimista sekä vastuunjako, vuorokiertoa työmuotojen sisällä. Esimerkiksi yhteinen kansainvälisten työmuotojen vuosikello voi selkiyttää työntekijöiden työnkuvia ja auttaa resursoimaan työtehtäviä (Saarnio 2013, 33). Ohjeistuksien kautta toimintatavat tulevat näkyväksi, hiljais-

ta tietoa tullaan tallentamaan sekä käsillä ja esillä olevaa tietoa tiedostamaan 50/70 vastaajan mukaan. Yhteystietojen (10/74 vastaajaa) toivottiin olevan päivitettyinä ja kaikkien saatavilla, jotta yhteydenpitoa olisi mahdollista jatkaa myös vastuuhenkilöiden vaihduttua.

Viestintään (18/74 vastaajaa) liittyi asianmukaisten viestintävälineiden (älypuhelin ja kannettava tietokone) ja yhteyksien saaminen (toimiva nettiyhteys puheliimeen tai tietokoneeseen). Tiedotukseen (16/74 vastaajaa) liittyi päättäminen tiedottamisen vastuuhenkilöstä tehtävineen ja tiedottamisen eri foorumeista, kuten Facebook, seurakunnan kotisivut ja kirkolliset ilmoitukset. Tarpeeksi tiedostettiin kulttuurien väliset erilaiset kommunikointityylit ja kielimuurit. Eri tahojen järjestämät koulutukset (8/74 vastaajaa) toivottiin olevan tarpeesta nousevia ja moniammatillisia, ei vain yhdelle työmuodolle ja työntekijäryhmälle suunnattuja. Kielitaidon kohottamiseen toivottiin myös saatavan resursseja. Palvelujen (14/74 vastaajaa) toivottiin olevan asiakaslähtöisiä, tarpeesta nousevia ja eri asiakasryhmille kohdennettuja.

Käytännön esimerkkinä otan kielitaidon ja tulkkaamisen, jotka voisivat liittyä tiedotuksen, viestinnän, palvelujen ja koulutuksen tarpeisiin. Tässä työssä nämä esimerkkiasiat olen nimennyt sen tarpeen alle, missä yhteydessä ne ovat puhelinhaastatteluissa tulleet esille. Esimerkiksi asiakkaalla on tarve saada tietoa seurakunnan toiminnasta (tiedotus) ja tulla ymmärretyksi hoitaessaan asioitaan seurakunnassa (palvelu), työntekijän tai vapaaehtoisen tarve on saada kommunikointia asiakkaan kanssa (viestintä tai palvelu tai tasavertaisuus). Seurakunnallisella ja rovastikunnallisella tasolla tarve kielitaitoon (koulutus) tai tulkkaamiseen voi olla erilaisten seurakuntavierailujen tai edustustehtävien yhteydessä (viestintä tai palvelu).

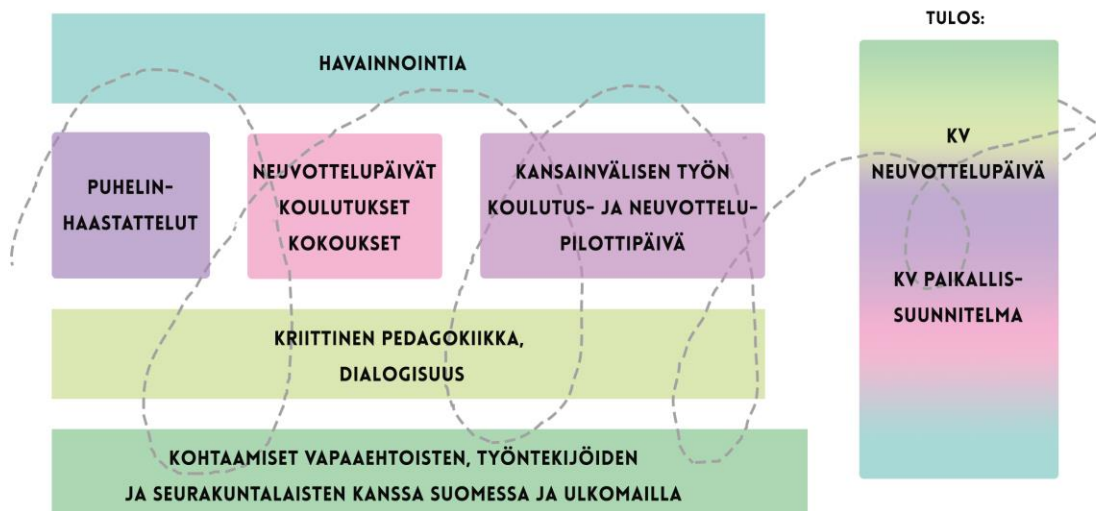
Hiljaisen tiedon näkyväksi tekemisen alle haluttiin tarpeisiin mieltää myös taloudelliset, työntekijä- ja työaikaresurssit (23/74 vastaajaa). Tähän jatkona tasavertaisuus (13/74 vastaajaa), jonka sisään läpäisyperiaatteella sisältyisi esimerkiksi ekumeenisuus, sukupuolisuus, monikulttuurisuus, ystävyysuhteet ja valta-asema.

Kahdesta seurakunnasta esitettiin suoria toiveita Oulun hiippakunnan kansainväliselle työlle. Seurakunnat toivoivat hiippakunnallista ystävyysseurakuntatyön tapaamista, esimerkiksi neuvottelupäivää, jossa hiippakunta on koollekutsujana. Sisältönä olisi työntekijöiden saama vertaistuki, ideoiden ja kokemusten jakaminen sekä ajankohtaisista asioista informointi. Tapaamisella olisi erityisesti tarvetta työntekijöille, joilla on toiminnassa mukana myös lapsia ja nuoria.

6 KAHVIPÖYTÄKESKUSTELUT KAIKILLE NÄKYVIKSI

Tarkoitus on saada seurakunnan omat jo olemassa olevat toimivat kansainvälisten työmuotojen käytänteet eli hiljainen tieto, kaikkien tietoisuuteen ja näkyväksi mahdollisimman helpolla tavalla, lisäämättä työntekijöiden työtaakkaa. Henttonen ja Lapointen mukaan vanhat hyväksi havaitut käytänteet voidaan uudistamis- ja kehittämistilanteissa kokea esteiksi muutoksen tiellä. He ovat sitä mieltä, että asiat voidaan antaa heidän käsiinsä, jotka työtä ovat käytännössä tehneet ja jotka sen oikeasti pohjautuen ”maalaisjärkeen” osaavat ja tietävät miten tehdä. Tästä asiasta olen samaa mieltä Henttonen ja Lapointen kanssa. He tietävät kyllä vuosien kansainvälisen työn kokemuksella, kuinka toimia erilaisissa tilanteissa verrattuna esimerkiksi vain toisen käden tiedon perusteella toimivien henkilöiden tapaan. (Henttonen & Lapointe 2015, 73-74.)

Vapaaehtoiset tarvitsevat mielestäni rinnalleen kuitenkin työntekijän, joka vastaa toiminnasta ja huolehtii vapaaehtoisille riittävät tiedot ja puitteet työn tueksi. Työntekijä toimii myös hiljaisen tiedon tarkistajana, että se tulee asianmukaisesti ja oikein muistiin kirjattua. Työntekijän rooli muuttuukin tässä ruohonjuuritason työntekijästä organisoijaksi, kouluttajaksi, mentoroijaksi ja mahdollistajaksi. Tällä tavoin seurakunta voi tarjota rikkaampaa ja monipuolisempaa mahdollisuutta osallistua joko osallistujana tai tekijänä itse toimintaan.



KUVIO 5. Tutkimusprosessista tuloksiin.

6.1 Hiippakunnan kansainväliset neuvottelupäivät

1990-luvulla Jyväskylässä Laajasalon opistolla järjestettiin koulutus niin työntekijöille kuin vapaaehtoisille, jossa käsiteltiin ihan käytännön asioita ystävyysseurakuntatyöhön liittyen. Keskusteluissa esiin nousseita tarpeita ovat olleet tavaran ja rahanvienti, matkojen järjestäminen, vierailujen järjestäminen laitoksiin ja kouluihin, yhteydenpitäminen, nuorten- ja lastenleirien järjestäminen, hallinnolliset eroavaisuudet kirkkojemme välillä (erityisesti tilanteissa, joissa Suomesta talkoolaiset ovat avustaneet rakennuksilla), jumalanpalvelus ja seurakäytänteet (ekumenia).

Kirkon erityiskoulutuksen moduuleja ollaan parhaillaan kehittämässä moniammatillisempaan ja laaja-alaisempaan suuntaan. Tulevaisuuden koulutuspäivässä voisi käsitellä samoja teemoja, kuin Oulaisten pilottipäivässä. Menetelminä voisivat olla yhdessä tekeminen ja jakaminen, eräänlainen benchmarkkaus ja learning café. Kouluttaja voisi toimia enemmänkin ohjaajan tai mentorin näkökulmasta ja hänellä voisi olla valmiita käytännön esimerkkejä, mutta pääpaino olisi osallistujien kokemusten jakamisella. Ohjaajan tehtävänä olisi poimia osallistujien ideoita ja sitä kautta oivalluttaa huomioimaan erilaisia näkökulmia. Tätä kautta ohjaaja voisi auttaa seurakuntaa kehittymään sisältä päin, kuten työnh-

jaaja tekee eli ei anna valmiita vastauksia, koska periaatteessa kannettu vesi ei kaivossa pysy!

Pilottipäivän teemoja oli kahdeksan ja avaan tässä niiden sisältöä. Aihealueet säilyvät osallistujien mielestä vuodesta toiseen osin samoina, koska teemat ovat nousseet kentän käytännön isoista tarpeista. Perusteluna oli myös se, että seurakuntien tarpeet ja kehittyminen eivät kulje tasatahtia, vaan aina joku seurakunta on edistyneempi ja kokeilevampi toista seurakuntaa. Kokemukset saadaan vaihtoon näiden seurakuntien välillä benchmarkkauksella sekä mentoreina ja aktoreina toimien.

1. **Vapaaehtoisesti?** Kokeeko työntekijä kansainvälisen työn tehtävät mieluisiksi vai onko se kohdalle ”napsahtanut nakki”? Pohdintaa siitä, mitä kautta työntekijä sai kyseisen kansainvälisyyteen liittyvän työtehtävän ja olisiko siihen ollut mahdollista vaikuttaa esimerkiksi kieltäytymällä tehtävästä. Keskustelua työtehtäviin perehdytyksestä, palkkauksesta ja vastuutehtävän huomioimisesta työajassa.
2. **Vapaaehtoisten arvostaminen, rivien harventuminen ja uusien rekrytointi.** Eläkkeelle siirtymisen ja poismenojen kautta vanhojen ja sitoutuneiden vapaaehtoisten määrä vähenee. Miten työntekijä voisi hyödyntää jokaisen vapaaehtoisen osaamisen, innokkuuden, ideat ja tiedot? Miten vapaaehtoisten osaaminen voitaisiin tuoda esille? Kuinka työntekijä pitää huolta vapaaehtoisten tarpeista, kuten perehdyttämisestä, kouluttamisesta ja työnohjauksesta? Kuinka seurakunta huolehtii vapaaehtoisten muistamisesta ja kiittämisestä? Mitä taitoja työntekijä tarvitsee nykyisin vapaaehtoisten rekrytoimiseen? Missä, mitä ja ketä voidaan rekrytoida vapaaehtoisiksi?
3. **Kansainvälisen kentän muuttuvat tarpeet?** Oleellista on kuunnella kentän tarpeita ja toimia sen mukaisesti. Koska kohtaamiset ovat muuttuneet yhä enemmän tasavertaisiksi, taloudellisen ja materiaalsen avun tarve on vähentynyt, mutta ei loppunut kokonaan. Pyöritämmekö Suomessa toimintoja vain omista tarpeista käsin, koska emme ole muutosvalmiita ja pelkäämme menettävämme auttamistyöhön sitoutuneita va-

paaehtoisia? Tämä vaikuttaa myös tilastokeskukselle kerättäviin osallistujalistoihin ja pitkässä juoksussa myös toimintarahojen jakamiseen budjetissa. Mitä tulee kirpputori, käsityö- ym. piirien tilalle, jos niitä ei enää tarvita? Ovatko vapaaehtoiset valmiita kieli- ja monikulttuurisuuskoulutuksiin ja kenen niitä ensisijaisesti tulisi järjestää? Mikä on seurakunnan ensisijainen tehtävä vastata kentän tarpeeseen?

4. **Yhteinen rahapussiko?** Seurakunnalla on yhteinen budjetti, joka vuosittain jaetaan toimialojen kesken, jotka kilpailevat keskenään toimintamäärärahoista, työntekijäresursseista, vapaaehtoisten kouluttamisesta ja muistamisesta. Tulevaisuudessa kansainvälisellä työllä voisi olla yksi yhteinen budjetti, josta vastaa yksi moniammatillinen työntekijä toimien työalansa organisaattorina, mentorina ja mahdollistajana. Keskustelua läpinäkyvyydestä eli siitä mihin määrärahoja käytetään ja mitä kohtaamisista aiheutuvista kustannuksista on yhteisesti sovittu. Voisiko kaikki ulkomaille lähetetyt rahat nimetä lähetysavustusrahoitukseksi?
5. **Hiljainen tieto, mitä se on?** Mikä seurakunnassa mielletään hiljaiseksi tiedoksi? Kuka tietoa kerää, milloin ja miten? Miten tiedon luotettavuus on tarkastettu ja minne se tallennetaan? kenellä on oikeus saada arkistoitua hiljaista tietoa? Voiko ja saako kaikkea toiminnan toteuttamiseen liittyvää tietoa tallentaa?
6. **Sähköisesti yhteydessä?** Kuka on yhteydessä ja keneen, millä aikataululla? Millä välineillä ja kuka vastaa kustannuksista? Mistä yhteystiedot on saatu ja miten yhteydenpidon arkistointi on ohjeistettu? Mitä hyötyä ja mitä vaaroja sähköiseen yhteydenpitoon liittyy (esimerkiksi kuka tekstit näkee tai lukee, kielikukkaset, kulttuurierot)? Mitä käyttäytymissäantöjä on yhteisesti sovittu?
7. **Siilot auki?** Kansainvälisen työn alla on viisi eriytynyttä työmuotoa eli ”siiloa”. Keskustelua käsitteiden määrittelystä ja käsitteiden eroista ja yhteneväisyyksistä. Voisiko nämä ”siilot” yhdistyä yhdeksi kokonaiseksi työmuodoksi yhdistäen sirpaleista ja osin päällekkäistä kansainvälisen

työn työkenttää selventäen samalla esimerkiksi ystävyysseurakuntatoiminnan, kansainvälisen diakonia- ja lähetystyön käsitteitä? Määritämmekö nämä käsitteet samalla tavalla esimerkiksi Viron ja Venäjän suuntaan kuin Ruotsin ja Norjan suuntaan?

8. **Mitä avaimia vielä tarvitaan?** Miten työntekijänä tai vapaaehtoisena edetään tästä eteenpäin omalla työpaikalla ja työtehtävissä? Minkälaisia kehittämiskohteita kansainvälisen työn tarpeisiin päivässä nousi esiin? Kenelle kehittämisterveiset tulee ensisijaisesti osoittaa?

6.2 Kansainvälisen työn paikallissuunnitelma

Työntekijöiden, vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden kahvipöydissä käydyt keskustelut kansainvälisissä seurakuntavierailuissa, neuvottelu- ja koulutuspäivissä jäivät usein kyseiseen pöytään. Tarve erilaisten asioiden muistiin kirjaamiselle on vuosi vuodelta tullut tärkeämmäksi, koska kirjoista emme opi kaikkea. Tärkeäksi on tullut tallentaa kokemuksen kautta saadut toimivat ja toimimattomat käytänteet.

Kansainvälisen työn alle olen tässä paikallissuunnitelmassa nimennyt kansainvälisen diakoniatyön, lähetystyön, maahanmuuttajatyön, ystävyysseurakuntatoiminnan ja merimieskirkkotyön. Kansainvälisen työn paikallissuunnitelman tarkoituksena on helpottaa ja selkiyttää oman seurakunnan työtä, olla työkaluna työntekijöille, vapaaehtoisille ja luottamushenkilöille. Mikäli hiippakunta haluaa kerätä seurakuntien tekemät kansainvälisen työn paikallissuunnitelmat, se saa tietoonsa ja käyttöönsä seurakuntien hiljaisen tiedon. Näin on tapahtunut rippikoulutyöhön tehtyjen paikallissuunnitelmien suhteen. Seurakunnat ovat todella erilaisia tarpeineen, mahdolluuksineen ja resursseineen. Tästä syystä kansainvälinen työ toteutuu laaja-alaisemmin toisissa seurakunnissa kuin toisissa. Maantieteellisyydellä on omat vaikuttimensa asiassa. Sijaitseeko seurakunta sisämaassa vai valtion rajalla ja onko rajanaapurina maa, meri vai joki. Voiko maiden välisen rajan ylittää ilman viisumia, vaikuttaa myös kansainvälisen työn toteutumiseen kielikysymysten lisäksi. Vaikutusta on myös sillä, onko kansain-

välisiä suoria yhteyksiä vain yhteen vai useampaan seurakuntaan tai ovatko yhteydet ainoastaan rovastikunnallisen toiminnan kautta.

Paikallissuunnitelma toimii samalla perehdyttämiskansiona sekä uusille että vanhoille työntekijöille, opiskelijoille, vapaaehtoisille tai luottamushenkilöille. Paikallissuunnitelma voi toimia luottamushenkilöille päätöksenteon tukena. Tarve tähän sähköisen pohjan tekemiseen nousi työntekijöiltä ja vapaaehtoisilta tehdessäni puhelinhaastatteluja ystävyysseurakuntatoiminnasta Oulun hiippakunnan alueella. Hiljaisen tiedon keräämisen tai tallentamisen tarpeesta kertoi 50/70 vastaajaa. Vastaajista 25/70 olisi halunnut selkeästi tietää, kuinka kansainvälinen toiminta heidän seurakunnassaan on sovittu tehtävän ja kuinka se käytännössä tehdään. Toimintaan oli nimetty työryhmä tai toimikunta 9/34 seurakunnassa. Seurakunnassa 18/34 kirjoittamaton tai kirjattu tieto oli vain yhdellä työntekijällä ja tämä oli verrannollinen siihen, kuka seurakunnassa tai rovastikunnassa vastasi ystävyysseurakuntatyöstä. Näistä 13/34 seurakuntaan nimetty henkilö oli kirkkoherra, 4/34 oli joko nuorisotyönohjaaja, lähetys sihteeri tai pappi, mutta vain 1/34 seurakunnassa oli nimetty vapaaehtoinen. Kouluttaessani Oulun hiippakunnassa seurakuntia tekemään RKS2001 mukaista rippikoulutyön paikallissuunnitelmaa, muistan osan seurakunnista kaivanneen valmista pohjaa, johon olisi ollut helppo kirjata omat käytänteet, mutta sellaista pohjaa ei silloin ollut tarjolla. Nyt sellainen pohja on tulossa osana uutta RKS2017- suunnitelmaa. Valmiita linkkejä kootusti toivoi saavansa 28/74 vastaajaa, koska tietotulva on niin valtavaa ja sirpaleista, ettei ole työaikaresursseja etsiä tietoa.

Edellä mainittua tutkimustulosta tukee Saarnion (2013) rippikoulutyön paikallissuunnitelmiin tekemä tutkimus, jossa hän toteaa seurakuntien pääsääntöisesti tehneen paikallissuunnitelman, koska se oli käsketty tehdä. Tämä oli vaikuttanut paikallissuunnitelman sisältöön siten, että sitä ei ollut tehty käytännön tarpeesta lähtien. Suunnitelmaan kirjatut ohjeet olivat ristiriidassa käytännön toteutuksen kanssa. Suunnitelmista puuttui yhteistyökumppaneiden yhteystietoja ja työntekijöiden työnkuvauksia. (Saarnio 2013, 65-66.) Tekemäni sähköisen paikallissuunnitelman pohjana on ollut puhelinhaastatteluista ja Oulaisten pilottipäivästä nousseet tarpeet, joita avasin enemmän kappaleessa 5.2 Tarpeita tästä tulevaisuuteen. Näiden lisäksi olen koonnut paikallissuunnitelmapohjaan eri tahoilta saamiani ja tarpeesta nousevia linkkejä eri kokousten, koulutusten ja neuvotte-

lupäivien muistioista, omista muistiinpanoistani tehdessäni ystävyysseurakuntatyötä ja käymistäni keskusteluista lukuisten eri henkilöiden kanssa vuosien varrella.

Tarkoituksena on, että paikallissuunnitelmaa ei kirjoittaisi vain yksi henkilö, vaan joukko henkilöitä, jotka kyseistä työtä tekevät. Perustelen tätä sillä, että jokainen tuntee itse omat työtehtävänsä, työn tarpeet, yhteystiedot ym. parhaiten. Tästä syystä toivoisin, että kirjoittajien joukossa olisi työntekijöiden rinnalla sekä vapaaehtoisia että luottamushenkilöitä. Tasavertaisuuden vuoksi olisi tässä hyvä huomioida myös eri-ikäiset toimijat tarpeineen. Olen samaa mieltä Saarnion (2013) kanssa siitä, että tiimityönä tehty paikallissuunnitelma antaa hyvän kuvan seurakunnan työalojen yhteistyöstä (Saarnio 2013, 30).

Sähköinen pohja (Liite 3), joka löytyy hiippakunnan kansainvälisentyön sivuilta ja Sakastista, on suuntaa-antava ja jokainen seurakunta muokkaa sen omiin tarpeisiinsa. Suunnitelmapohjan lopusta löytyy mallipohjia ja ohjeita ja linkkien kautta löytyy esimerkiksi eritahojen antamia ohjeita. Otsikoiden alle olen kerännyt viitteitä siitä, mitä seurakunta voisi tarvita tai huomioida kyseisessä kohdassa. Paikallissuunnitelman otsikot nousevat käytännön tarpeista, halusta kirjata muistiin asioita, joita tarvitsee usein tai harvoin. Erityisesti uudet työntekijät kovat hiljaisen tiedon näkyväksi tekemisen ja samalla tiedon laadun tarkistamisen tai oikeellisuuden tarpeelliseksi. Paikallissuunnitelmalinkistä löytyy ohje palautteen tai kehittämisideoiden antamiseen sekä tieto siitä, kuka ja milloin paikallissuunnitelmapohjaa tulevaisuudessa päivittää.

Paikallissuunnitelman otsikot ovat: johdanto, hiljainen tieto ja perehdyttäminen, paikallissuunnitelman päivitys, vuosikello, kansainväliset yhteydet, yhteystietoja, periaatteita kohtaamisiin, strategiat, vapaaehtoisten kouluttaminen ja muistaminen, työnohjaus, matkaraportit ja muistiot, infot, yhteistyökumppanit ja sponsoorit, turvallisuusasiakirja ulkomaanmatkoille, viisumin hankkiminen, tullikäytännöt, taloudellinen tuki, käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa, viestintä/mainostaminen, tulkkaus, tekijänoikeudet ja luvat, radikalisoitumisesta ilmoittaminen, kehittämistarpeita, tietojen lähettäminen, kirkon ulkoasiainosasto ja linkit.

Nostan linkeistä esille tekemäni vapaaehtoisen CV:n, johon kerron tässä taustoja. Jo vuonna 2001 Harju ym. ovat visioineet säännöllisen työn vähentyvän tulevaisuudessa ja vapaa-ajan lisääntyvän työntekijöillä. Taloustilanteen kiristyessä organisaatiot vähentävät työntekijöitä ja samalla myös työntekijöiden ohjaamia toimintoja (kerhot ym.) vähentyy. Samaan aikaan suuret ikäluokat ovat jääneet eläkkeelle ja sieltä on vapautunut vapaaehtoistoimijoiksi paljon henkilöitä. Organisaatioiden ongelmana on kauttaaltaan vapaaehtoisten rekrytointi ja mielestäni tähän on syynä vapaaehtoistoinnassa tarjolla olevien tehtävien suppea tarjonta, toiminnan markkinointi, motivaatio, vapaaehtoisen mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen suppeasti tai laajasti. (Harju ym. 2001, 96-97.)

Vapaaehtoiselta puuttuu juuri hänelle mielekäs tekeminen ja siksi hän ei halua sitoutua. Omien kokemusten ja niistä kirjallisesti CV:n kirjattujen ideoidensa kautta hän voisi käydä dialogia luottamushenkilöiden ja työntekijöiden kanssa ja siten yhdessä kehittää toimintaa, työmuotoja ja ehkä koko organisaatiota (Freire 2016, 186; Mäki 2016, 84; Suoranta & Ryyänen 2014, 274). Toiminnan kehittämisen kohteeksi voisi nousta omakohtaisten kokemusten ja osaamisen kautta esimerkiksi kieliin ja kansainväliseen kulttuuriosaamiseen liittyvät koulutukset tai oman ammatillisuuden kehittyminen ja sitä kautta työssäjaksaminen (Mäki 2016, 85; Wallin 2013, 39-40, 61-62, 71-72). Harju ym. (2001) pohtivat asiaa organisaatioiden ja järjestöjen kannalta, että pystyvätkö nämä tarjoamaan erilaisille ihmisille heille mielekästä toimintaa. Lehmus (2016) on tutkinut samaa ortodoksikirkon puolella. Kummastakaan tutkimuksesta ei käy ilmi, minkälaista toimintaa vapaaehtoiset itse haluaisivat järjestää, ainoastaan mitä he odottavat organisaation heille järjestävän. (Harju ym. 2001, 96-97; Lehmus 2016.) Seurakuntien toivotaan tutustuvan ja ottavan mallia muiden vapaaehtoistoimintaa järjestävien ja koordinoivien kansalaisjärjestöjen toiminnasta (Ketola, Hytönen, Salminen, Sohlberg & Sorsa 2016, 262).

Ongelmana on mielestäni se, etteivät työntekijät tiedä tai edes kysy vapaaehtoisten osaamista muuten kuin työntekijän oman tarpeen kautta. Vapaaehtoisten CV:n kautta tämä osaamisen hiljainen tieto tulisi seurakunnan tietoisuuteen ja käyttöön. Vapaaehtoinen voisi itse olla vaikuttamassa siihen, minkälaista vapaaehtoistoimintaa hän haluaa tehdä ja milloin. Palveluiden tarjoaminen ei olisi enää kiinni vain työntekijöiden mielikuvituksesta tai mielihaluista tai luottamus-

henkilöiden arvailemista painotuksista, vaan aidosti kentältä nousevista tarpeista, jolloin toimijat sitoutuisivat vapaaehtoistoimintaa aikaisempaan paremmin. Luottamushenkilöt ja työntekijät organisoisivat ja mahdollistaisivat toiminnan monipuolisen järjestämisen, koska heillä on ammattitaito asioihin, sekä lain että ohjeistuksien tuntemus. Ideaalitalanne olisi, että vapaaehtoiset itse kehittäisivät toimintoja ja työntekijät olisivat tarvittaessa käytännön toteutuksessa mukana. Tämä ajattelu- ja toimintamalli vaatisi mielestäni toimintakulttuurin muutosta organisaatiossa esimerkiksi dialogisuuden lisäämiseksi. (Freire 2016, 91,186-187; Mäki 2016, 82-84.)

Osaamisen ohjaajuus tulee tulevaisuudessa korostumaan, sillä työntekijöiden työnkuvan muutos muuttua työntekijästä ohjaajaksi, mahdollistajaksi, organisaattoriksi, kouluttajaksi ja työnohjaajaksi tulee lisääntymään nyt lähivuosina. Vastavuoroisesti tämä muutos, joka voi toimia myös vastavoimana yhteiskunnan korostamalle kilpailulle tai suorittamiselle, mahdollistaa seurakunnan palveluiden monipuolisen tarjonnan ja vastaa seurakuntalaisten eli jäsenten tarpeisiin nykyistä paremmin (Ketola ym. 2016b, 258).

7 RESEPTIEN VAIHTOA

Työn tuloksia voidaan arvioida eri näkökulmista yksittäisen henkilön (asiakas, vapaaehtoinen, työntekijä), seurakunnan, rovastikunnan, hiippakunnan ja valtakunnan tasolla sekä yli maamme rajojen. Oleellista on miettiä, mikä merkitys kansainvälisen työn paikallissuunnitelman kirjaamisella on seurakunnan toiminnan kehittämiseksi tai kokonaiskirkon tasolla eriytyneiden työalarajojen purkamiseksi? Mitä merkitystä on yhteisöllisyyden ja osaamisen vahvistamisella siten, että vapaaehtoiset motivoitetaan kehittämään ja toteuttamaan toimintaa itse, eikä työntekijälähtöisesti? Mikä merkitys on sillä, että esimerkiksi maahanmuuttajatyötä ja sieltä nousevaa kieli- ja kulttuuriosaamista voitaisiin hyödyntää merimieskirkkotyössä?

Olen saanut matkakumppaneita jokaiselta edellä mainitulta tasolta. Taisteleva tutkimus kuljettaa tutkijaa kumppanina läpi tutkimuksen siten, ettei tutkija asetu

asiantuntijan rooliin tai johtajaksi sanoen kuinka asioita tulevaisuudessa täytyy tehdä. Tutkijana olen saanut kohdata henkilöitä ja käydä kohdennettuja puhelinhaastatteluita, mutta myös kohdentamattomia kahvipöytäkeskusteluja. Välillä olen ollut utelias, ulkopuolinen toiminnasta kyselevä ja ihmettelevä henkilö ja välillä niin toiminnan ytimessä oleva toimija.

Kehittämistyö on pieni osa kansainvälisen työn matkaa. Matkaa, joka on alkanut jo kauan ennen mukaan tuloani ja matka, joka jatkuu kauan vielä minun jälkeeni. Matkan varrella olen havainnoinut asioita, epäkohtia, mutta myös asioita, jotka toimivat ja ovat hyvin. En ole halunnut kuitenkaan jäädä hiljaiseksi matkakumppaniksi. Olen halunnut nostaa esille yhdessä kanssakulkijoideni kanssa tekemiämme havaintoja kehittämiskohteista, joiden tiedän esimerkiksi työnohjaajan näkökulmasta toisaalta vaikuttavan työssäjaksamiseen ja toisaalta olevan mahdollisia vastauksia seurakuntien yhä pieneneviin työntekijä- ja talousresursseihin. Viime vuosina työhyvinvointiin liittyen on tehty paljon erilaisia tutkimuksia, joissa kuormittaviksi tekijöiksi organisaatiossa nousevat samat teemat: vaikutus- tai kehittämismahdollisuuksien puute, viestinnän ongelmat, arvostuksen puuttuminen, epäselvä organisaatorakenne, puutteelliset vuorovaikutustaidot ja epätasa-arvoinen kohtelu (Korpela 2015, 69-71; Karjalainen 2012, 73-74).

Kehittämistyön välineiden eli tuotoksien avulla toivon ensisijaisesti kansainvälisten työmuotojen työhön tulevan selkeyttä, työn jämäköityvän ja työntekijöiden ja vapaaehtoisten löytävän merkityksellisiä tapoja tehdä motivoituneesti työtä. Kirkko, mutta myös eri järjestöt ja yhdistykset ovat samojen ongelmien edessä, joten kehittämistyö voi toimia oivalluksia herättävänä moottorina aloittaa konkreettisia toimia kahvipöytäpuheiden jatkeeksi tai uskaltautua maistamaan kahvilan aivan uusi makuja. Toivon myös työntekijöiden huomaavan vapaaehtoistoiminnan voimavaraksi aikaisempaa näkyvämmiin eikä rasitteeksi omalle työmuolleen.

Halusin saada kehittämistyön avulla selville mitkä ovat tämän päivän haasteita ja ongelmia suoraa kansainvälistä työtä tehdessä. Puhelinhaastatteluista ja järjestämässämme kansainvälisen työn neuvottelupäivässä esiin tulleista ongelmista syntyi ajatus kansainvälisen työn paikallisuunnitelman tarpeesta samoin kuin vapaaehtoisten rekrytoinnista. Puhelinhaastattelujen kautta sain myös vas-

tauksia kysymykseeni, jotka löytyvät opinnäytteeni lopusta tarpeiksi nimettyinä. Näistä esiinnousseista tarpeista kokosin otsikot sähköiseen kansainvälisen työn paikallisuunnitelmaan. Ongelmaksi koettiin esimerkiksi työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja organisaatioiden muutokset, joiden seurauksena seurakunnassa tarvittava hiljainen tieto koettiin arvokkaaksi. Hiljainen tieto ei ole kuitenkaan siirtynyt henkilöltä toiselle useiden henkilöstövaihdoksien vuoksi ja koska hiljaisen tiedon tallentamiselle seurakunnissa ei ole luotu systeemiä. Yhteistyössä kirjoitettu kansainvälinen paikallisuunnitelma olisikin vastaus työntekijöiden ja vapaaehtoisten kysymykseen: Miten ja mihin saada hiljainen tieto tallennettua, jotta se palvelisi pitkäjänteisesti kansainvälisten yhteyksien säilymisessä niin luottamushenkilöiden, työntekijöiden ja vapaaehtoistyöntekijöiden käytössä?

Kiristyvässä taloustilanteessa ajattelen mahdollisen koulutuksen olevan sellainen, jota voitaisiin järjestää tulevaisuudessa vaikka rovastikunnittain tai alueittain pienemmillä kustannuksilla kuin kirkkohallituksen monipäiväiset koulutukset pääsääntöisesti ovat aivan etelässä.

7.1 Merkityksellisyys

Tallensin Oulun hiippakunnan kansainvälisen työn yksikölle tekemiäni puhelinhaastattelujen kautta paljon tietoa ystävyysseurakuntatoiminnan erilaisista käytännöistä ja toimintatavoista, tietoa siitä, minkä työmuodon alle ystävyysseurakuntatoiminta kuuluu ja kuinka paljon toiminnalle on varattu rahoja ja kuinka rahoja käytetään. Puhelinhaastattelujen avulla tallentui työmuodon historiaa, sitä mitä seurakunnissa tehdään juuri nyt ja mitä on suunnitteilla. Näiden saatujen tietojen avulla kansainvälisen työn hiippakuntasihteeri voi hahmottaa hiippakunnallista koulutustarvetta ja kehittää kansainvälisen työn työmuotoa käytännön tarpeista käsin. Kysellessäni työntekijöiltä heidän seurakuntansa käytännöistä havahdutin ja oivallutin heidät samalla heräämään siihen tietämättömyyden todellisuuteen, joka kansainvälisen työn työmuotojen käytännön toteutusta ympäröi seurakunnissa lähes poikkeuksetta.

Kysyin puhelinhaastatteluiden yhteydessä työntekijöiden mielipidettä mahdollisesta sähköisestä paikallisuunnitelmapohjasta ja idea sai kiitollisen vastaan-

oton. Kansainvälisen työn työmuotojen näkyväksi tekemisen välineeksi toivottiin yksinkertaista ja helposti päivitettävää mallia, mallia jossa olisi laaja-alaisesti valmiiksi pohdittu mahdollisia käytännön tarpeita ja siitä löytyisi myös valmiiksi aiheeseen liittyviä internetlinkkejä. Kokemuksesta kukaan ei haluaisi kirjoittaa paikallissuunnitelmaa yksin, koska silloin muut eivät olisi sitoutuneita ”yhden henkilön totuuteen”, vaan suunnitelma haluttaisiin kirjata yhteisöllisesti, yhdessä kiireettömästi pohtien ja käytänteistä sopien ja selvää ottaen.

Puhelinhaastattelujen kautta sain vahvistusta omaan asiantuntijuuteeni suhteessa kansainvälisen työn työmuotoihin. Asiantuntijaverkostoni lisääntyi uusilla henkilöillä ja yhteisöillä niin kotimaassa kuin ulkomailla sekä seurakuntatyön ulkopuolelle. Koen, että tulevaisuudessa voin näiden luotujen yhteyksien avulla toimia enenevässä määrin linkittäjänä eri asioiden ja henkilöiden välillä. Yhteisöpedagogi ylemmän AMK koulutuksen kautta ja erityisesti tehdessäni tätä opinnäytetyötä koin, että olen ollut mukana kehittämässä yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä eli tekemässä todeksi yhteisöpedagogien ydinosaamista.

7.2 Monistettavuus

Kansainvälinen neuvottelu- ja koulutuspäivä toimi pilottina Oulun hiippakunnassa, josta se voidaan tarpeen mukaan monistaa myös muihin hiippakuntiin Kirkon ulkoasiainosaston toiveesta. Myös muissa organisaatioissa voidaan työalojen välistä yhteistyötä kehittää ja pitää yhteisiä neuvottelu- ja koulutuspäiviä laajemmista kokonaisuuksista. Ennakoisin tulevaisuuden tarpeena myös seurakuntien välisten paikallissuunnitelmien tekemisen silloin, kun on yhteisiä kansainvälisiä projekteja, joista muotoutuu käytänteitä tai ystävyysuhteita. Kirkkoherra Matti Tolvanen kertoi, kuinka Kangasniemellä esimerkiksi ystävyyskaupunkisopimuksen ja kaupunkien välisen yhteistyön kautta syntyi tarve ja sopimus myös seurakuntien välille ystävyysseurakuntatoimintaan (Tolvanen 2016).

Kansainvälisen työn sähköinen paikallissuunnitelmapohja on muunneltavissa ja monistettavissa mihin tahansa organisaatioon, sillä useimmat otsikot ovat yleisiä, eivätkä ainoastaan seurakuntaelämään sidottuja. Suunnitelma voi herättää

kehittämistarpeita ja monipuolisen linkkilistan avulla organisaation tarpeita on mielekästä lähteä kehittämään. Paikallissuunnitelman liitteenä olevan Vapaaehtoisten CV-pohjan voisi linkittää sähköisiin verkkopalveluihin, kuten esimerkiksi Suurella sydämellä -verkkopalveluun. CV- pohja on käytettävissä ja muokattavissa minkä tahansa organisaation, järjestön tai yhdistyksen vapaaehtoisten rekrytoimiseen ja oman toiminnan kehittämiseen vapaaehtoisen omasta kiinnostuksesta käsin.

7.3 Mitä vielä?

Paikallissuunnitelman voi tarvittaessa kääntää eri kielille ja päivittää siihen kyseisen maan omat linkit, jotta se voi palvella ystävyysseurakunnissa tai -kaupungeissa tehtävää työtä. Paikallissuunnitelma on jo tilattu lähetettäväksi Unkariin, jotta unkarilaiset ystävyysseurakunnat voisivat tehdä oman kansainvälisen työn suunnitelman itsellensä. Toivon saavani palautetta ja kehittämisideoita kansainväliseen paikallissuunnitelmapohjaan, jotta sähköisen pohjan voi ajoittain päivittää linkeineen työtä paremmin palvelevaksi.

Olen rajannut pakolaistyön työni ulkopuolelle, vaikka se olisi ajankohtainen yhteiskunnan näkökulmasta. Seurakunnissa, joissa pakolaistyötä on tehty jo aikaisemmin, se on yleensä yhdistetty maahanmuuttajatyömuodon alle. Ne seurakunnat, joissa pakolais- tai maahanmuuttajatyömuoto tulee aivan uutena, sitä ollaan vasta auki kirjoittamassa. Yksi jatkokehittämistyön aihe voisi liittyä pakolaistyön sijoittumiseen seurakunnan kansainvälisentyön kentällä ja kuinka vapaaehtoistoimintaa on siinä hyödynnetty.

Nyt eläkkeellä olevien vapaaehtoisten tilalle tarvitaan tulevaisuudessa uutta vapaaehtoisten sukupolvea. Kokonaan erillisenä kehittämistyönä voisi olla selvittää nuorten mahdollisuutta osallistua suunnittelijoina ja toteuttajina kansainvälisen työn eri työmuotoihin. Tämä vahvistaisi nuorten osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusta ja osaavan johtajuuden kautta tekisi osallistumisesta mielekästä ja motivoivaa. Tämän kehittämistyön tavoitteena voisi olla löytää ratkaisukeskeisesti uusia toimintamuotoja ja väyliä, joilla eri-ikäiset saadaan toimimaan yhdessä yli toimintamuotorajojen. Tämä olisi samassa linjassa uuden syksyllä

voimaan tulevan rippikoulusuunnitelman (RKS2017) kanssa. Tulevaisuudessa ennakoitaan aikuisrippikoululaisten määrän lisääntyvän maahanmuuttajatyön kautta. Tavoitteena olisi saada kansainvälisille toimintamuodoille jatkumoa nuorten kautta, kun vanhat jäävät pois toiminnasta. Hiljaisen tiedon (”näkyvän ja käsillä olevan”) siirtymisen nuorille koen tärkeäksi työn jatkumon kannalta (Hiltunen ym. 2016, 74).

Ulkoasiain osaston kansainvälisestä työstä vastaava asiantuntija Ari Ojell visioi, että tulevaisuudessa vastaavan ystävyysseurakuntatoiminnan kartoituksen voisi tehdä jokaisessa hiippakunnassa, jotta kansainvälisen työn sihteereillä olisi tietoa kentällä tapahtuvasta toiminnasta ja kentän koulutus- ja kehittämistarpeista (Ari Ojell 2016). Näitä kerättyjä tietoja voisi tulevaisuudessa käyttää koulutuksen kehittämiseen, koska seurakuntien työntekijöiden koulutus tulee monialaistumaan ja kansainvälisyys osaksi seurakuntien arkipäivää, ei vain pakolaisten, vaan työn, avioliiton ja koulutuksen kautta tulleiden maahanmuuttajien kautta. Paikallissuunnitelma voi antaa suuntaa myös seurakunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalle ja sitä kautta kehittää seurakunnan organisaatiota sisältäpäin ennakoiden tulevaisuuden käytännön tarpeita usealla tasolla.

Paikallissuunnitelman liitteenä olevan Vapaaehtoisten CV- pohjan tekemistä mobiilisovelluksena voisi tarjota mediapuolen opiskelijoille. Mobiilisovellus olisi tätä päivää ja vaivaton toteuttaa niin vapaaehtoisille, kuin seurakunnan työntekijöille. Hyödynnettävyys olisi tällöin yli yhteistyöverkostojen. Mobiilisovellus voisi olla tarjolla myös eri kielillä, jotta maahanmuuttajat voisivat osallistua aikaisempaa helpommin seurakunnan toimintaan.

Tulevaisuutta voisi olla seurakuntien väliset määräaikaisten työntekijävaihdot työssäoppimiseksi sekä työn että työntekijän kehittämiseksi. Suomi on ollut korkeatasoisen työntekijäkoulutuksen vientimaa, mutta vapaaehtoisten käyttämisestä työntekijän tekemän työn täydentäjänä meillä on vielä oppimista.

Pöydän alta pöydän päälle nostettu hiljainen tieto voidaan työyhteisössä yhteisöllisesti käydä läpi tehtäessä kansainvälisen työn paikallissuunnitelmaa yhteistyössä vapaaehtoisten ja luottamushenkilöiden kanssa. Tietoa voidaan jakaa ja tallentaa, jotta seurakunnan palvelut olisivat laadukkaampia ja asiakaslähtöi-

sempiä ja jotta ne voisivat katkeamatta jatkua sukupolvelta toiselle. Tietoa jakamalla voidaan kehittää ja vaikuttaa organisaation toimintatapoihin, osaamisen hyödyntämiseen ja työhyvinvointiin. Tarkasteltaessa pöydän päälle nostettuja asioita, voidaan samalla huomata toimintamuotojen päällekkäisyydet ja erityiset kehittämistarpeet ja puutteet.

Seuraava vaihe on yhteisöllisesti nostaa pöydälle hiljainen tieto, tarkastella sitä kriittisesti, sopia yhteiset pelisäännöt ja kirjata asiat yhteisesti sovitulla tavalla jokaisen saatavilla olevaan paikallissuunnitelmaan. Työn iloa ja herkullisia kahvipöytäkeskusteluja teille!

LÄHTEET

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2010. (3. uudistettu ja täydennetty painos). Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Aamenesta öylättiin. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Viitattu 27.10.2016.
<http://www.evli2.fi/sanasto/index.php/Merimieskirkko>
- Aittola, Tapio & Eskola, Jari & Suoranta, Juha. Viitattu 7.4.2015.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65380/978-951-44-7166-7.pdf?sequence=1>
- Alastalo, Anniina 2014. Asiantuntijuus ja hiljainen tieto. Menetelmiä ja mahdollisuuksia hiljaisen tiedon jakamiseen. Viitattu 19.2017.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/77237/Asiantuntijuus%20ja%20hiljaisen%20tieto.%20Menetelmia%20ja%20mahdollisuuksia%20hiljaisen%20tiedon%20jakamiseen.pdf?sequence=1>
- Castells, Manuel 2009. Communication power. Oxford: University Press.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Freire, Paulo 2016. Sorrettujen pedagogiikka (2.painos), suom. Kuortti, Joel. Tampere: Vastapaino.
- Grönroos, Christian 2010. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. 4. painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Haapiainen, Timo-Matti & Hukari, Ari & Kokkonen, Jarmo & Kopperi, Kari & Kuusimäki, Kalle & Kähkönen, Päivi & Muurinen, Sampo & Peltonen, Kai & Rehumäki, Pekka & Ruotsalainen, Kari. Moninaisuus seurakuntatyön haasteena. Teoksessa Erilaistuva kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2010- 2015: Katsaus kirkon työhön. 2016. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47. Kuopio: Grano Oy, 41-43.
- Hakkarainen, Kai & Paavola, Sami 2009. Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa Toom, Auli., Onnismaa, Jussi & Kajanto, Anneli (toim.) 2008. Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikerta. Kansanvalistusseura: Gummerus, 59.
- Halpern, Belle Linda & Lubar, Kathy 2005. Johtajuus ja vetovoima: Mitä näyttämön osaaminen tuo johtamiseen – miten vaikutetaan, motivoidaan ja innostetaan. Helsinki: Rastor Oy.
- Harju, Ulla-Maija & Niemelä, Pauli & Ripatti, Jaakko & Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita.

- Heikkilä, Jukka-Pekka & Hyyppä, Harri & Puutio, Risto (toim.) 2009. Yhteisön lumo. Systemisiä kytkeytymisiä. Vihanti: Rannikon Laaturipaino Oy.
- Heikkinen, Hannu. L.T. & Huttunen, Rauno. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Toom, Auli & Onnismaa, Jussi Kajanto, Anneli (toim.) 2008. Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura: Gummerus, 205-206.
- Henttonen, Elina & Lapointe, Kirsi 2015. Työelämän toisinajattelijat. Tallinna: Gaudeamus.
- Hiltunen, Pekka. Y. & Häkkinen, Vesa & Jukko, Risto & Karttunen, Tomi & Kääriäinen, Kimmo & Merikanto-Timonen, Susanna & Mäkelä, Ilkka & Ojell, Ari & Träskbacka, Bror. Ykseyden ja yhteyden etsiminen pirstoutuvassa maailmassa. Teoksessa Erilaistuva kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2010- 2015: Katsaus kirkon työhön. 2016. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47. Kuopio: Grano Oy, 77-79.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita (15, uudistettu painos). Helsinki: Tammi.
- Huttula, Timo. Humak rehtori. Luentomateriaali 31.1.2013.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero 2004. Diskurssi analyysin aakokset. Tampere: Vastapaino.
- Jormakka, Terhi. Yhteistyö tiivistyy- kirkon hallinto, talous ja henkilöstö. Teoksessa Erilaistuva kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2010-2015: Katsaus kirkon työhön. 2016. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47. Kuopio: Grano Oy, 94-119.
- Järveläinen, Jorma. Seurakunnan toiminta-ajatus. Korolainen, Juhani. (toim.) 1994. Teoksessa Mahdollisuuksien murros: seurakunnan kriisiopas. Helsinki: Kirjapaja, 69-70.
- Kananen, Jorma 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185.
- Karjalainen, Erja 2012. Asiantuntijaorganisaation työhyvinvointi; organisaatioilmapiiri yliopistoyksikön voimavaratekijänä. Viitattu 16.1.2017.
<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/86191/500116.pdf?sequence=2>
- Ketola, Kimmo & Hytönen, Maarit & Salminen, Veli-Matti & Sohlberg, Jussi & Sorsa, Leena 2016a. Esipuhe. Teoksessa Erilaistuva kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2010- 2015: Katsaus kirkon työhön. 2016. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47. Kuopio: Grano Oy, 7.
- Ketola, Kimmo & Hytönen, Maarit & Salminen, Veli-Matti & Sohlberg, Jussi & Sorsa, Leena 2016b. Osallistuva Luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012-2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125, 258-262.

Kirkon ulkomaanasiaian neuvosto 2000.

Korpela, Mari 2015. Työhyvinvointia kehittämässä- Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisön näkökulmasta. Viitattu 16.1.2017.

<http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201503131156.pdf>

Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Kansalaisfoorumi.

Kääriäinen, Kimmo & Hytönen, Maarit & Niemelä, Kati & Salonen, Kari 2004. Kirkko muutosten keskellä. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2000 -2003. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 89, 256.

Lavikainen, Anniina 2012. Kuuloliiton Vapaaehtoistoiminta – Merkitykset ja muodot muuttuvassa toimintaympäristössä. Helsinki: Kuuloliitto ry.

Lehmus, Ilona 2016. Yli 65-vuotiaden seurakuntalaisten kokemuksia ja kehittämisideoita Helsingin ortodoksisen seurakunnan vapaaehtoistyössä. Opinnäytetyö. Viitattu 16.1.2017.

<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/118784/Opinnaytetyo.pdf?sequence=1>

Lähetysseura. Kokonaisvaltainen lähetystyö. Viitattu 21.3.2015.

http://www.suomenlahetusseura.fi/ls_fi/sivut/tyomme/tata_on_kokonaisvaltainen_lahetystyo/.

McLaren, Peter & Giroux, Henry. Kirjoitusta marginaalista. Identiteetin, pedagogiikan ja vallan maantieteet. Teoksessa Giroux, Henry A. & McLaren Peter 2001. Kriittinen pedagogiikka, suom. Vainonen, Jyrki. Jyväskylä: Vastapaino, 96-101.

Mattila, Kati-Pupita 2007. Arvostava kohtaaminen. Arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Meriläinen, Sari & Meriläinen, Seppo 2009. Kansainvälinen diakonia – rasite vai riemu? Diakoniatyöntekijöiden käsityksiä kansainvälisestä diakoniasta ja sen toteutumisesta Oulun hiippakunnassa. Opinnäytetyö. Viitattu 21.11.2016.

https://www.theseus.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/6195/Merilainen_Sari.pdf?sequence=1

Merimieskirkko. Kotimaantyö. Viitattu 17.3.2015.

<http://www.merimieskirkko.fi/15-tyo-kotimaassa>.

Mikhula, Arja 1998. Kommunikointi eri maissa. Kauppakaari OYJ. Gummerus.

Mäki, Katri 2016. Vapaaehtoistyö vastaanottokeskuksessa. SPR:n paikallis-osastojen vapaaehtoistyön koordinaattoreiden kokemuksia perustamisvaiheesta. Opinnäytetyö. Viitattu 15.1.2017.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/115224/Maki_Katri.pdf?sequence=1

- Nurmi, Mikko & Alanen, Jani 2010. eLearningCafe- eOpen verkkotyökalu. Opin-
näytetyö. Viitattu 7.1.2017.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15099/Alanen_Jani_Nurmi_Mikko.pdf?sequence=3
- Ojell, Ari. TT, pastori. Kirkon Ulkoasiain osaston kansainvälisen työn asiantuntija; teologia ja ekumenia. Haastattelu 4.10.2016. Helsinki. Vähäoja, Tanja.
- Onnismaa, Jussi. Hiljainen tieto organisaatioiden rakenteissa. Vauhtisokeutta, muistikatkoksia ja uudelleen muistamista. Teoksessa Toom, Auli & Onnismaa, Jussi & Kajanto, Anneli (toim.) 2008. Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikerta. Kansanvalistusseura: Gummerus, 119.
- Opettajan opas. Viitattu 4.4.2015.
http://kielisalkku.edu.fi/doc/Opettajan_opas.pdf
- Pakarinen, Terttu & Mäki, Tiina (toim.) 2014. Henkilöstöjohtaminen kurkiauran kärkeen. Uudistumisen sykkettä palveluihin. Helsinki: Edita.
- Palmu, Harri. Seurakunnan tuotekehittäjä. Korolainen, Juhani. (toim.) 1994. Teoksessa Mahdollisuuksien murros: seurakunnan kriisiopas. Helsinki: Kirjapaja, 98-99.
- Pap, Kinga Marjatta 2011. A Gyorsfelmérés a finn testvérgyülekezeti kapcsolatokról c. felmérés eredményeinek összefoglalása.
- Partio. Viitattu 21.10.2016. <http://www.partio.fi/tietoa-meista/organisaatio>
- Peltonen, Tuomo 2008. Johtaminen ja organisointi: Teemoja, näkökulmia ja haasteita. Keuruu: Otava.
- Pitkänen, Marjut 2010. Haasteena hiljainen tieto, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Case: Yritys X OYJ. Opinnäytetyö. Viitattu 20.1.2017.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12993/Pitkanen_Marjut.pdf?sequence=1
- Ranne, Jari 2014. Anna vaikuttaa. Tee palautteesta vaikuttava. Helsinki: Haka paino.
- Ranta, Ritva 2005. Kehittyvä työyhteisö. Kehittäminen ja uudistuminen ihmisenä ja organisaationa. Jyväskylä: Gummerus.
- Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa 2011. Valmentava johtajuus. Helsinki: WSOY.
- Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.
- Räsänen, Rauni 2005. Etninen moninaisuus koulujen haasteena. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo (toim.) 2005. Kenen kasvatusta? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Tampere: Vastapaino, 87-89.

Saarnio, Kristian 2013. ”Meillä rippikoulu voi hyvin, en ole kiinnostunut mistään suunnitelmista.” Rippikoulun paikallisuunnitelmat Oulun ja Helsingin hiippakunnan seurakunnissa 2013. Pro gradu –tutkielma. Teologinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.

Sakasti. Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2014-00276. Viitattu 14.12.2016.
<http://kappeli.evl.fi/kkoweb.nsf/Asia%20mietinto?Openview&%u205ECollapseView>.

Sakasti. Maahanmuuttajatyö. Viitattu 22.3.2015.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content2EE840>.

Sakasti. Pieni lähetyssanasto. Viitattu 19.9.2015.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/DD28A7601E96BCC3C2257CBB003DD321/\\$FILE/Pieni%20%E4hetyssanasto_loppuviitein.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/DD28A7601E96BCC3C2257CBB003DD321/$FILE/Pieni%20%E4hetyssanasto_loppuviitein.pdf)

Sakasti. Tule hiomaan lähetyssanastoa! Viitattu 26.5.2015.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content238E17>

Sakasti. Seurakuntarakenteiden kokonaisuudistus. Viitattu 18.10.2016.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content4905F8>

Sakasti. Tutkinto- ja opintovaatimukset. Viitattu 24.2.2017.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/B6E602C0CCA1E658C2257D4600384DA7/\\$FILE/Tutkinto_ja_opintovaatimukset2017.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/B6E602C0CCA1E658C2257D4600384DA7/$FILE/Tutkinto_ja_opintovaatimukset2017.pdf)

Santalainen, Timo 2006. Strateginen ajattelu. Helsinki: Talentum.

Suoranta, Juha 2003. Kasvatus mediakulttuurissa. Tampere: Vastapaino.

Suoranta, Juha & Rynnänen Sanna 2014. Taisteleva tutkimus. Helsinki: Into Kustannus Oy.

Spring 2004. Valmentaja. Työyhteisön monimuotoisuuskoulutus. Käsikirja nro 04/04. sarjasta Mahdollisuuksien työpaikka. Helsinki: F.G. Lönnberg.

Suomen ev. lut. kirkko. Kansainvälinen diakoniatyö. Viitattu 22.3.2015.
<http://evl.fi/evlfi.nsf/Documents/BE10A9C462CEC762C22570680048D818?openDocument&lang=Fi>.

Suurella sydämellä. Viitattu 26.9.2016. www.suurellasydamella.fi

Tarhanen, Saana. 15.10.2015. Eron vapaaehtoistyön esteistä. Viitattu 14.1.2017.
<http://www.oikeusministerio.fi/kane/fi/index/blogi/auba6a5LF/2015/RE06waK8v.html.stx>

Tiittula, Liisa & Rastas, Anna & Ruusuvuori, Johanna. Kasvokkaisesta vuorovaikutuksesta tietokonevälitteiseen viestintään. Virtuaalihaastattelun näkymiä. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2009. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus (2. painos). Tampere: Vastapaino, 264-267.

Tomperi, Tuukka, Vuorikoski, Marjo & Kiilakoski, Tomi 2005. Kenen kasvatus? Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo (toim.) 2005. Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Tampere: Vastapaino, 11-17.

Toom, Auli & Onnismaa, Jussi Kajanto, Anneli (toim.) 2008. Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura: Gummerus.

Tuulaniemi, Juha. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum.

#04. Valmentaja- työyhteisön monimuotoisuuskoulutus. 2005. Helsinki: Spring. Vapaaehtoistyö. Viitattu 5.10.2016. <https://www.vapaaehtoistyö.fi/haapajarvi>

Venkula, Jaana. 2005. Epävarmuudesta ja varmuudesta. Johdantoa epävarmuuden kohtaamisen. Helsinki: Kirjapaja.

Venkula, Jaana. 2007. Kysymisen taito. Helsinki: Kirjapaja.

Vuori, Olavi 2001. Yhteisö ja johtajuus Nehemian kirjassa. Turunen, Raimo (toim.) 2001. Johtaminen seurakunnassa. Helsinki: Edita.

Vuorikoski, Marjo & Kiilakoski, Tomi 2005. Dialogisuuden lupaus ja rajat. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo (toim.) 2005. Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Tampere: Vastapaino, 310-325.

Wallin, Aila 2013. Monikulttuuriosaaminen. Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Klaava Media/ Andalys Oy.

Wikman-Haavisto, Noora 2016. Mietintö: Työntekijöiden rooli uusiksi. Kotimaa 43/2016, 3.

Ylönen, Kaarina 2005. Ystävyyttä yli rajan. Luterilaista ystävyysseurakuntatoimintaa Suomen ja Inkerin kirkon välillä. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 6.

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

Lehto, Aira. Eläkkeellä oleva diakoniatyöntekijä ja ystävyysseurakuntatoiminnan vapaaehtoistoimija. Haastattelu 24.8.2015. Ylivieska. Tanja Vähöja.

Tolvanen, Matti. Teologi. Kangasniemen kirkkoherra. Haastattelu 16.8.2016 Pietari. Vähöja, Tanja.

Vähöja, Tanja 1994-2016. Muistiinpanot.

LIITTEET

Liite 1: Kansainvälisten kohtaamisten neuvottelupäivän ohjelma

Kansainvälisten kohtaamisten neuvottelupäivä

AVAIMIA KV-TYÖHÖN

22.9.2015 OULAINEN Seurakuntakoti, Oulaistenkatu 59, Oulainen.

Päivän aikana tarkastellaan erityisesti kohtaamisia esim. Venäjän, Viron, Unkarin, Ruotsin ja Norjan kanssa tehtävässä työssä. Näkökulmina, "siiloina" ovat maahanmuuttaja- ja kansainvälinen diakoniatyö, lähetys-, ystävyysseurakunta-, sekä merimieskirkkotyö.

- 9.00 **Kahvit**
- 9.30 **Aamurukous** (Mari Jussi-Pekka)
- 9.45 **Mitä päivä tuo tullessaan?**
- 10.15 **Vapaaehtoisesti?**
 - Työntekijälle napsahdanut nakki vai mieluinen tehtävä?
 - Arvokkaat vai ahdistavat vapaaehtoiset, rivien harventuminen ja uusien rekrytointi.
 - Kv-kentän muuttuvat tarpeet. Mihin meitä tarvitaan?
- 11.15 **Yhteinen rahapussiko?**
 - Siilojen välinen kilpailu budjetissa, tasa-arvoiset vapaaehtoiset.
- 12.00 **Lounas**
- 13.00 **Hiljainen tieto... mitä se on ja mistä sitä saa?**
- 14.30 **Sähköisesti yhteydessä?**
 - Kielikukkaset ja kulttuurit kukkivat, yhteydet pätkivät.
- 15.00 **Siilot auki vai kiinni?**
 - Työmuotojen käsitteiden määrittelyä ja päivitystä tähän päivään.
- 15.30 **Mitä avaimia tarvitaan vielä?**
- 16.00 **Siunausta kotimatalle!**
Kahvit

Ilmoittautuminen: **Osallistumismaksu 25€** (sis. kahvit ja lounaan). **Ilmoittautuminen 14.9.2015** mennessä

Hiippakuntas sihteeri Matti Laurila etunimi.sukunimi@evl.fi, p. 040-7446055
 Tiedustelut nuorisotyönohjaaja Tanja Vähäoja etunimi.sukunimi@evl.fi, p. 044-7229017 ja Matti Laurila

Järjestäjät: Oulaisten seurakunta ja Oulun hiippakunta

Tervetuloa niin työntekijät kuin vapaaehtoisetkin!

Liite 2: Tiivistelmä learning café -työskentelystä.

Tiivistelmä Oulaisten 22.9.2015 pilottipäivän learning café -työskentelystä

1. Yhteinen rahapussi

Päätöksentekoon kaivataan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, sekä konkreettisia suunnitelmia siitä, mihin rahaa tarvitaan ja mihin sitä käytetään. Työalojen välillä on kilpailu rahasta. Tiedollisesti rahanjako tiedetään, mutta miten se näkyy käytännössä? Todettiin herätysliikkeiden vaikuttavan vahvasti rahanjakoon, mutta myös luottamushenkilöillä olevan omia ”lempilapsia”, joiden asioita he erityisesti edistävät. Kuullaanko luottamushenkilöiden ääntä oikeasti vai onko asiat jo valmiiksi ”päätetty” ja ne vain tuodaan kokoukseen hyväksyttäväksi? Seurakuntaliitosten jälkeen kaikki työalat ja -muodot tulisi ”kertoa auki” päätöksentekijöille, sillä tietämättömyys tappaa innostuksen. Vapaaehtoisten palkitseminen/muistaminen tulisi olla tasapuolista, rohkaisevaa ja arvostavaa kaikissa seurakunnan työmuodoissa esim. kaikkien seurakunnassa toimivien vapaaehtoisten yhteinen juhla.

2. Strategia/ paikallissuunnitelma/muu

Työalat tekevät toimintasuunnitelman vuosittain. Näiden pohjalta voisi tehdä paikallissuunnitelman, jonka pohjalta tehdään strategia. Strategia antaa ”työnäyn” ja paikallissuunnitelma kertoo tämän ”näyn” toteuttamisesta. Tulevaisuudessa työmuodolla olisi selkeä strategia, jonka rinnalle tehtäisiin paikallissuunnitelma. Molempia tarvitaan! Strategiaa on syytä päivittää säännöllisesti tarpeen mukaan. Yhdistelmä ehkä toimisi joustavasti, jos se päivitetään vuosittain. Paikallissuunnitelman on oltava joustava. Suunnitelmaa voi korjata, jos se ei toimi tai sen suunta on väärä. Strategia ei saa olla kapulakieltä tai vain työtä varten tehty dokumentti. Paikallissuunnitelma voisi olla mindmap- tyyppinen kartta tai kirjallinen suunnitelma (vrt. Suomen Lähetysseuran strategia, Toivon tiekartta). Tietojen kirjaamisen kautta työalojen päällekkäisyydet ja aukkokohdat voitaisiin välttää.

3. Mistä tulkki?

Seurakunnissa on käytetty tulkkeina kieltenopettajia ja entisiä lähetystyöntekijöitä. Työntekijöiden tulisi hyödyntää oman paikkakuntansa kielitaitoisia henkilöitä. Tutut maahanmuuttajat voivat toimia tulkkeina Suomessa ja matkoilla. Vierailujen kohdemaissa on hyvä suomenkielentaito (Eesti, Venäjä) ja nuorilla yhteisenä kielenä on englanti. Kohdemaissa tulkkeina toimivat myös tutut työntekijät, luotetut henkilöt ja seurakuntalaiset. Työntekijöillä ei ole tietoa, mistä saisi virallisen tulkin. Netistä löytyy virallisia kielenkääntäjiä, joita täytyy käyttää virallisen asiakirjan tekemiseen ja asiakirjaan tarvitaan todistusleimaukset. Vapaat tekstit puolestaan kuka vain voi tai osaa kääntää. Tulkkaukseen ei ole erillistä budjettia, mutta tarvittaessa siihen löytyy pienimuotoisesti varoja omalta työalalta. Jos tulkkausta ei ole budjetoitu, kirkkoherra päättää asiasta viime kädessä.

Sielunhoitotulkkaus on haastavinta ja sen toteuttamiseen ei ole seurakunnissa ohjeistusta. Sielunhoitokeskusteluihin voi hankkia virkatulkin tai tulkkausapua voi kysyä tuomiokapitulista. Osa on käyttänyt/ kouluttanut luotettavia vapaaehtoisia sielunhoitoon. Tulkkipalvelus toimii luotettavan löytymisen apuna.

4. ”Kirjoittamattomat lait ja vuorolistat”, yhteistyökumppanit

Raahen rovastikunnassa on kirjoitetut pelisäännöt Vienen tehtävään työhön. Raahen seurakunta on tekemässä ystävyysseurakuntatyön strategian lähiaikoina. Yleensä rovastikunnan yhteisessä toiminnassa on aina samat vastuuseurakunnat matkoja järjestämässä (rasite vai mahdollisuus?) Vuorolista on tehty matkalle lähtijöistä eri työmuotojen kesken. Ystävyys on molemminpuolista vuorovaikutusta ja siksi matkoilla pyritään saamaan mahdollisimman monelle osallistujalle koti- tai perhemajoitus! Näin saadaan oikeaa tietoa paikallisista oloista ja luodaan ystävyysuhteita. Tämä on havaittu paremmaksi kuin hotellimajoitus, jolloin tavattaisiin paikallisia vain järjestetyissä tilaisuuksissa.

Kirjoittamattomat säännöt käydään läpi matkalle lähtevien valmistelemissä kokouksissa, koska tietoa ei löydy ylös kirjoitettuna. Asiat on tiedossa ja usein sovittu ryhmän kesken etukäteen (perhemajoituksen yöpymismaksu). Pienemmillä matkoilla (kokous/ koulutus) lähtijät on mietitty yleensä ”tehtävä edellä” ja

isommille vierailumatkoille on esitetty yleinen kutsu. Ei pidä luottaa kuulopuheisiin, vaan on luotava itse aidot yhteistyöverkostot suoraan kohdemaassa. Kaikista ei ole kansainväliseen työhön tai vastuunkantajiksi. Yhteistyökumppanin löytäminen on kuitenkin haasteellista ja siinä on käytettävä omaa intuitiota. Ongelmana on oman edun tavoittelu kohdemaassa.

5. Tiedon tallentaminen ja arkistointi

Tietoa olisi tärkeää tallentaa, koska henkilökunnan ja vapaaehtoisten vaihtuvuus on suuri. Tallennettu tieto tulisi olla helposti jokaisen saatavilla tai osa tiedosta vain työalasta vastaavalla työntekijällä. Tietoihin pääsy täytyisi olla myös tulevilla matkanvastaavilla. Tieto tallennettaisiin sekä sähköiseen kansioon että muistitikulle, yleensä sellaisessa muodossa, että se voidaan avata missä muodossa tahansa. Tunnepäiväkirjan lisänä on fakta-asiakirja! Se, joka vastaa asioista tallentaa ja tiedottaa.

Tallennettavaa voisi olla: matkakertomukset, muistiot, palautearviointi, pöytäkirjat, mainokset, käsiohjelmat, lehtijutut = historiikki, jää tieto siitä mitä on tehty ja miksi, yhteyshenkilöiden tiedot, tietoa tapahtumista (menneistä tapahtumista, joten seuraavana vuonna voisi tarkistaa miten on tehty), arjen käytännöt talteen. Tietojen olemassaolo helpottaa toimintaa, varsinkin jos tulee muutoksia. Tallentaminen on tärkeää myös matkapäiväkirjamaisesti (ihmisiä mainitaan koko nimellä ja tämä helpottaa tiedon tarkistamista, helppo nähdä mitä haasteita on olemassa). Miten on toimittu, mitä on tehty, mikä on pitkään toiminnassa olleiden kokemukset ja tavat uusille työntekijöille. Hiljainen tieto välitetään eteenpäin seuraaville, mutta ei asenteella ”näin meillä on aina tehty”! Tiedon välittäminen estää ”pelaamisen”, eli hyväksikäytön vastapuolella.

6. Tavaroiden tarve, varastointi, vienti

Kysytään kohteesta suoraan vastaavalta työntekijältä avun tarve kirjallisena. Keräykselle on nimetty vastuhenkilö (työntekijä tai vapaaehtoinen organisoijakeräyksen) joka ilmoittaa tavaroiden keräyspaikan ja -ajan. Kun on tiedossa milloin mahdollinen tavaralasti olisi lähdessä, se säilytetään esim. seurakunnan tiloissa (varasto, kellari yms.) tai yksityisten kotona, josta he voivat tuoda suo-

raan autolle tavarat. Myös kohdemaissa täytyy keräystavaroille varmistaa vastaanottaja ja säilytystila sekä tavaroiden jakaminen organisoidusti. Lähettäjän edustajan on hyvä olla paikalla vastaanottamassa, jos viedään arvokasta ja painavaa tavaraa. Muista kunnioittaa paikallista tietoa! Hyvät ja huonot mallit on syytä tuoda päivänvaloon ja jakoon.

Suomen puolella paperit voi tehdä itse www.tulli.fi, PROFORMALASKU täytetään netissä, tulostetaan itselle ja leimataan Suomen tullissa. Lahja/ kauppakirja otetaan mukaan (merkinnällä suoritettu). Jos et selviä yksin tullissa, ota yhteyttä huolintaan Venäjällä!

Liite 3: Kansainvälisen työn paikallisuunnitelman sähköinen pohja

KANSAINVÄLISEN TYÖN PAI- KALLISSUUNNITELMA

XXXXX seurakunta

päivitetty XXXX

pohja Tanja Vähäoja

Johdantosanat

Kansainvälisen työn paikallisuunnitelman tarkoituksena on helpottaa ja selkiyttää oman seurakunnan tai seurakuntayhtymän työtä. Seurakunnat ovat todella erilaisia tarpeineen ja mahdollisuuksineen tai resursseineen ja siksi kansainvälinen työ toteutuu laaja-alaisemmin eri seurakunnissa. Maantieteellisyydelläkin on omat vaikuttimensa asiassa eli sijaitseeko seurakunta merenrannalla vai jonkin maan rajanaapurina.

Kansainvälisen työn alle olen tässä paikallisuunnitelmassa ajatellut kansainvälisen diakoniatyön, lähetystyön, maahanmuuttajatyön, ystävyysseurakuntatoiminnan ja merimieskirkkotyön.

Paikallisuunnitelma toimii perehdyttämiskansiona työntekijöille, työssäoppijoille, vapaaehtoisille ja luottamushenkilöille. Tarve tähän sähköisen pohjan tekemiseen nousi tehdessäni kartoitusta ystävyysseurakuntatoiminnasta Oulun hiippakunnan alueella. Kouluttaessani seurakuntia tekemään rippikoulutyön paikallisuunnitelmaa RKS2001 yhteydessä, muistan osan seurakunnista kaivanneen valmista pohjaa, jonka avulla olisi ollut helppo kirjata omat käytänteet näkyville.

Tarkoituksena on, että paikallisuunnitelmaa ei kirjoittaisi vain yksi henkilö, vaan henkilöt, jotka kyseistä työtä tekevät. Perustelen tätä sillä, että jokainen tuntee itse omat työtehtävänsä, työn tarpeet, yhteystiedot ym. parhaiten. Tästä syystä toivoisin, että kirjoittajien joukossa olisi työntekijöiden rinnalla sekä vapaaehtoisia että luottamushenkilöitä. Suunnitelman kirjoittamiseen ei myöskään ole suunniteltu tällä hetkellä erityistä koulutusta. Seurakuntien tekemät suunnitelmat voivat toimia kansainväliseen työhön liittyvien rovastikuntien, hiippakuntien ja valtakunnallisten koulutusten ja neuvottelupäivien apuna ja pohjana. Kansainvälisen paikallisuunnitelman voi lähettää kansainvälisen työn hiippakuntasihteerille ja näin tuoda paikallistason seurauntointia ja toimintatapoja ja tarpeita hänen tietoisuuteensa.

Sähköinen pohja, joka löytyy hiippakunnan kansainvälisentyönsivuilta ja sakastista, on suuntaa antava ja jokainen seurakunta muokkaa sen omiin tarpeisiinsa. Suunnitelmapohjan lopusta löytyy mallipohjia ja ohjeita ja linkkien kautta löytyy esimerkiksi eritahojen antamia ohjeita. Otsikoiden alle olen kerännyt viitteitä siitä, mitä seurakuntanne voisi tarvita tai huomioida kyseisessä kohdassa.

Toivon teille antoisia yhteisöllisyyden ja oivalluksen hetkiä kansainvälisen työn parissa!

Kalajoella 31.3.2017

Tanja Vähöja
kirkon nuorisotyönohjaaja/
yhteisöpedagogi, lehtori

Sisällysluettelo

1. Johdanto
2. Hiljainen tieto ja perehdyttäminen
3. Paikallisuunnitelman päivitys
4. Vuosikello
5. Kansainväliset yhteydet ja sopimukset
6. Yhteystietoja
7. Periaatteet, kun lähdetään seurakuntavierailulle
8. Vierailujen ja tapahtumien järjestäminen
9. Strategiat ja tavoitteet
10. Vapaaehtoisten kouluttaminen ja muistaminen
11. Työnohjaus
12. Matkaraportit ja muistiot
13. Infot
14. Yhteistyökumppanit ja sponsorit
15. Turvallisuusasiakirja ulkomaanmatkoille
16. Viisumin hankkiminen
17. Tullikäytänteet
18. Taloudellinen tuki
19. Käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa
20. Viestintä ja mainostaminen
21. Tulkkaus
22. Tekijänoikeudet ja luvat
23. Radikalisoitumisesta ilmoittaminen
24. Tietojen lähettäminen
25. Kehittämistarpeita
26. Linkit

Liitteet

1. Johdanto

- miksi ja milloin tehty
- ketkä ovat olleet tekemässä
- miten ja missä aikataulussa tekeminen on edennyt
- voimassaoloaika

2. Hiljainen tieto ja perehdyttäminen

Hiljaisen tiedon talteen ottamisen tarve voi syntyä silloin, kun lyhyen ajan sisällä työyhteisössä tapahtuu paljon henkilöstö- tai organisaatiomuutoksia. Hiljainen tieto on muuta kuin vain työnkuvaan liittyviä työtapoja ja yhteystietoja. Se on myös verkostoja, yhteystietoja, käytänteitä, paikkakuntatietoutta, paikkakunnan vuosikellon (tapahtumat, perinteet, politiikka, herätysliikkeet jne.) vahvaa tuntemista ja soveltamista käytännön työtä helpottamaan.

Hiljainen tieto on myös työntekijän tehtäväänsä perehdytyksen taustalla. Työhön perehdyttäminen voi olla organisaatiossa vaihtelevaa, riippuen työalasta ja perehdyttäjästä. Osana perehdytystä on kertoa, mitä tietoa on arkistoitu ja minne, mutta myös mitä ja miten tietoa tulee arkistoida ja minne. Hiljaisen tiedon yhtenä tiedostettuna ongelmana on tiedon oikeellisuuden tarkistaminen eli laadun valvonta tässä suhteessa.

Jokaisella töihin tulevalla henkilöllä on oma ammatillisuutensa ja kokemuksensa mukanaan, mutta tapa tehdä työtä, odotukset ja käytänteet käytännönjärjestelyineen eri työpaikoissa vaihtelevat. Oman haasteensa tiedon jakamiselle luo se, mitä tietoa on päätetty tallentaa (muuttumaton tieto) ja mitä ei (persoonakohtainen kertominen). Tieto siitä, mihin on tallennettu ja mitä, tulisi olla jokaisen saatavilla.

- Tehdä näkyväksi tai tietoiseksi jo olemassa oleva työ myös luottamushenkilöille
- Kartoittaa mahdolliset aukkokohdat tai päällekkäisyydet
- Tukea työnkuvien määrittelyyn
- Miten seurakunnassa perehdytyksestä on yhteisesti sovittu? Miten tämä suunnitelma linkittyy tai on linjassa seurakunnan muiden perehdytysoppaiden kanssa?
- Kuka perehdyttää ja ohjeistaa perehdyttäjän?
- Kuinka kauan perehdytys kestää?
- Kuinka tiedon oikeellisuutta ja laatua valvotaan?
- Miten ja missä jaetaan ja tarkistetaan tietoa, jota ei voida dokumentoidusti tallentaa? Mikä voisi olla kyseistä tietoa? (tiedon laatu ja luotettavuus, sisäpiirintieto)

3. Paikallissuunnitelman päivitys

- Kuka tai ketkä ja milloin?

- Keväällä toimintakertomusten yhteydessä
- Syksyllä toimintasuunnitelmien yhteydessä
- Päivitetty versio lähetetään kirkkoneuvostolle tiedoksi
- Päivitetty versio lähetetään tiedoksi hiippakuntaan

4. Vuosikello

- Neuvottelupäivät: valtakunnalliset, hiippakunnalliset ja rovastikunnalliset (kuka osallistuu, miten vie/ tuo tietoa muille)
- Toimintasuunnitelma ja budjetti
- Toimintakertomus ja tilastot
- Muistamiset
- Kokoukset (yhteistyötahot)
- Rahoitushakupäivät
- Työntekijän täydennyskoulutus
- Malli liitteenä (Liite 1)

5. Kansainväliset yhteydet ja sopimukset:

- Mitä sopimuksia on kirjoitettu?
- Onko valmista sopimus pohjaa?
- Kuka tahoo sopimuksista päättää? Kenellä on nimenkirjoitusoikeus?
- Yhteenvedo sopimusten jatkuvuudesta (määräaikaiset/ toistaiseksi voimassaolevat)
- Lähetystyö
 - nimikkolähetit ja -kohteet
- Kansainvälinen diakoniatyö
- Ystävyyssurakuntatoiminta
 - ulkomaiset seurakunnat
 - kotimaiset seurakunnat
- Maahanmuuttajatyö
- Merimieskirkkotyö
- Otsikon ”23. Tietojen lähettäminen” alla ohjeistusta siitä, mihin sopimukset tulee lähettää

6. Yhteystietoja

- KUA
- Lähetysjärjestöt: Lähetisyhdistys Kylväjä, Medialähetys Sanansaattajat, Suomen Evankelisluterilainen Kansanlähetys, Suomen Luterilainen Evankeliumiyhdistys, Suomen Lähetysseura, Suomen Piipiaseura ja Svenska Lutherska Evangeliföreningen i Finland.
- Toiminnasta vastaavat henkilöt
- Toimikunnat/johtokunnat (toimikausi, tehtävät, johtosääntö)
- Vapaaehtoiset (tehtävät, kielitaito, erityisosaaminen, rekrytointi, koulutus)
- Vastapuolen yhteyshenkilöt ja tiedot

- Kuka tiedot päivittää ja miten päivitys merkitään tietoihin?

7. Periaatteet, kun lähdetään seurakuntavierailulle:

- Kenen vuoro: seurakunnan/ työntekijän/ luottamushenkilön/ vapaaehtoisen
- Kustannukset, Mihin on budjetoitu? Kuka huolehtii?
- Vastuullinen matkanjärjestäjä ulkomaanmatkoilla
- Matkan peruutuskäytännöt
- Yhteistyösopimukset
- Kutsukirje
- Tuliaiset (seurakuntaan, yksityisille, juhliin), Kuka hankkii?
- Majoitus (perhe, hotelli, kirkontilat), Kuka hoitaa?
- Alaikäiset ilman huoltajaa (henkilötietolomake Liite 2)
- Koulu- ja laitosvierailuista sopiminen (aikataulu, säännökset, tuliaiset)
- Käytössäännöt (kulttuurisidonnaisuus, pukeutuminen)
- Kirkkokuntien erot (ekumeenisuus)
- Vastuuvakuutus
- Matkatavaravakuutus
- Inkerin kirkon väylämerkit (löytyy linkistä)

8. Vierailujen ja tapahtumien järjestäminen

- Nimikkolähetit/ muut
- Kutsukirje (yhteistyö seurakuntien kanssa)
- Kustannukset (budjetti, toimintasuunnitelma)
- Muistamiset
- Kulttuurisidonnaisuus (vastalahjat)
- Aikataulu
- Majoitus, ruokailu ja kuljetukset
- Äänentoisto (kuka hoitaa, mistä välineet, kustannukset)
- Mainostaminen, infot, tiedotus
- Kuka ohjaa/ kuljettaa/ esittelee (työntekijä vai vapaaehtoinen)
- Eri työmuotojen huomioiminen (toimintasuunnitelmassa, infossa)
- Viranomaisille tarvittavat luvat/ ilmoitukset (järjestyksenvalvonta, melu, liikenne)
- Informointi vieraille etukäteen Suomen tupakointi- tai alkoholisäädöksistä

9. Strategia ja tavoitteet

- Seurakunnan, rovastikunnan, työmuodon valtakunnallinen, yhteistyötahojen
- Teemavuosi, juhluvuosi
- Ketkä tekee ja mille ajanjaksolle?
- Toiminnan tavoitteet
- Mitä muuta pitää ottaa huomioon? (vahvuudet, mahdollisuudet, uhat ja heikkoudet)

10. Vapaaehtoisten muistaminen ja koulutus

- Tasapuolisuus ja tasavertaisuus kaikkien seurakunnan vapaaehtoisten kesken huomioiden tulotaso (nuoret, työttömät)
- Palkintomatkat, palkkiot, ruokailut, retket
- Miten osallistumismaksun maksaminen (retkille/ tapahtumiin) on huomioitu vapaaehtoisten ohjaajien suhteen, jotka vastaavat ensisijaisesti omasta ryhmästään?
- Koulutustarpeen kartoittaminen
- Vapaaehtoisten CV (Liite 3)
- Yhteiset koulutukset eri työalojen kesken
- Vapaaehtoistyöntekijän sopimus ja vaitiolosopimus

11. TYÖNOHJAUS

- Työntekijöiden ja vapaaehtoisten
- Työnohjaustarpeen kartoittaminen (kaikenikäiset kerhonohjaajat ym.), keskinäinen kokemusten jakaminen
- Kuinka on hoidettu?
- Kustannukset?
- Hiippakunnan sivuilta löytyy seurakuntien työnohjaajat

12. Matkaraportit ja muistiot

- Kuka tekee, miten (sähköisesti) ja milloin?
- Missä säilytetään?
- Kenelle jaetaan?
- Kirjalliset
- Kuvat (merkitty ketä kuvassa on ja missä tilanteessa kuva on otettu)

13. Infot

- Mitä tiedotetaan, milloin, missä?
- Ketä halutaan tavoittaa?
- Mihin talletetaan?
- Seurakunta, rovastikunta, hiippakunta, yhteistyötahot

14. Yhteistyökumppanit, sponsorit

- Muut kohdetta tukevat seurakunnat, järjestöt, yhdistykset, yksityiset (kotimaiset ja ulkomaiset)
- Heidän yhteystiedot
- Sopimukset

15. Turvallisuusasiakirja ulkomaan matkoille

- Esimerkki pohja ystävyysseurakuntamatkasta (Liite 4)

- Ketkä allekirjoittaa (rovastikuntamatkoilla lääninrovasti)
- Missä säilytetään?
- Kuka hävittää vanhat?

16. Viisumin hankkiminen

- Ohjeet Venäjälle (Liite 5)
- Huoltajan suostumus alaikäisten viisumihakemukseen (Liite 6)
- Maihinnousukortti
- Yksi- vai monikertaviisumi, ryhmäviisumi

17. Tullikäytännöt ja tavarankeräykset

- Tullin yhteystiedot
- Käytännöt (kuinka tullissa tulee toimia)
- Tavarankeräyksen ja rahansiirron säännökset
- Kysytään kohteesta suoraan vastaavalta työntekijältä avun tarve.
- Keräykselle nimetään vastuhenkilö. Ilmoitetaan keräyspaikka ja -aika.
- Kuka vastaa mainonnasta ja kysymyksistä?
- Työntekijä tai vapaaehtoinen organisoii keräyksen.
- Missä kerätyt tavarat säilytetään ennen matkaa (seurakunnantilat vai yksityisten varastot)?
- Mitä tehdään ylimääräisille tavaroille, joita ei matkalla saada viedyksi?
- Tieto kohdemaasta, missä tavarat puretaan, säilytetään, onko riittävä henkilöstömäärä vastaanottamaan tavarat ja jakamaan ne jatkossa eteenpäin (kuljetuskalusto)
- Paikallisen tiedon kunnioittaminen
- Lähettäjän edustajan on hyvä olla paikalla vastaanottamassa, jos vietään arvokasta ja painavaa.
- Suomen puolella tullipaperit voi tehdä itse www.tulli.fi,
- PROFORMALASKU täytetään netissä, tulostetaan itselle ja leimataan Suomen tullissa
- Lahja/kauppakirja mukaan (merkinnällä suoritettu).
- Tulliasioissa voi ottaa yhteyttä huoltoon Venäjällä ja kysyä apua heiltä
- Lahjakirja tullia varten (Venäjä)

18. Taloudellinen tuki

- Käteinen (kuittikäytäntö, kielikysymys)
- Minkä tilin kautta ja minkälaisilla ohjeilla
- Toimintaa tai/ja matkaohjelmaa varten
- Perustelut ja läpinäkyvyys (kokouksen pöytäkirja)
- Minkä toimintamuodon alla?
- Kuka rahankäytöstä ja budjetin laadinnasta päättää?

- Kuinka nopeasti voidaan reagoida äkillisiin tarpeisiin (luonnon katastrofi, lämmityslaitteen rikkoontuminen jne.)?
- Inkerin kirkon tili FI90 5620 09100 01857 (ohje löytyy Väylämerkeistä)

19. Käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa

- Kuka kirjoittaa, kommentoi ja kenen nimissä tai valtuuttamana
- Mille foorumille?
- Mikä tarkoitus, mitä palvelee?

20. Viestintä ja mainostaminen

- Mitä tietoja
- Tiedon luotettavuus ja tarkoitus (kutsu, info, kannanotto)
- Kuka päivittää, kenellä oikeudet (työntekijävaihdokset)?
- Viestintä kriisitilanteessa
- Millä kielellä tiedot kirjattu (kenelle tieto on tarkoitettu)?

21. Tulkkaus

- Mistä löytyy tulkkausapua?
- Kustannukset
- Yhteystietoja
- Moniheli
 - Tulkkausapu 52 kieltä
 - tietoa eri kulttuureista
- Paikkakunnan eri tahojen käyttämät omat yhteyshenkilöt
- Vapaaehtoinen voi toimia sielunhoitajana omalla äidinkielellä ja työntekijä toimii vapaaehtoisen sielunhoitajana
- Paikallisten tai maahanmuuttajien käyttäminen matkoilla tulkkeina
- Entiset lähetystyöntekijät

22. Tekijänoikeudet ja luvat

- Valokuvat, julkaisut
- Perustietoa tekijänoikeuksista: <http://kopiraitti.fi/>
- Sopimukset ja sopimus pohja

23. Radikalisoitumisesta ilmoittaminen

Väkivaltaisella ekstremismillä tarkoitetaan sitä, että väkivaltaa käytetään, sillä uhataan, siihen kannustetaan tai se oikeutetaan aatemaailmalla tai ideologialla perustellen. Väikivaltainen radikalisoituminen voi johtaa siihen, että henkilö liittyy väkivaltaisiin ekstremistisiin ryhmiin tai toimintaan. Äärimmillään väkivaltainen radikalisoituminen voi johtaa terroristisiin tekoihin.

Kansallisella väkivaltaisen radikalisoitumisen ja ekstremismin ennaltaehkäisyn toimenpideohjelmalla sisäministeriö koordinoi valtakunnallisesti tehtävää työtä radikalisoitumisen estämiseksi. Suomessa muun muassa poliisi, opettajat, sosiaalityöntekijät, terveysalan ammattilaiset, nuorisotyöntekijät, järjestöt ja uskonnolliset ja muut yhteisöt tekevät työtä ruohonjuuritasolla.

Ohjelman kohderyhmänä ovat ryhmät ja yksilöt, jotka ovat vaarassa radikalisoitua. Tavoitteena on varmistaa, että joka puolella Suomea on valmiudet ja pysyvät rakenteet ehkäistä ennakoita väkivaltaista radikalisoitumista ja ekstremismia. Osaaminen ja hyväksi todetut käytännöt tulee olla helposti kaikkien saatavilla. Erityisesti halutaan vahvistaa lasten ja nuorten kykyä tunnistaa ja suojautua väkivaltaan yllyttäviltä viesteiltä ja vaikuttamiselta. Ohjelma on valmisteltu laajassa yhteistyössä viranomaisten, järjestöjen ja yhteisöjen edustajien kesken ja se hyväksyttiin sisäisen turvallisuuden ministeriryhmässä huhtikuussa 2016.

Väkivaltaisen radikalisoitumisen ja ekstremismin ennaltaehkäisyä tehdään paikallisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti. Suomi osallistuu aktiivisesti kansainväliseen yhteistyöhön. Kansainvälisen toiminnan kautta paitsi vaihdetaan tietoa eri maiden kokemuksista ja hyvistä käytännöistä, myös pohditaan yhteisesti sellaisia toimia, joilla väkivaltaista radikalisoitumista ja ekstremismia voidaan eri tavoin ennaltaehkäistä.

Kansallinen toimenpideohjelma toteuttaa erittäin hyvin niitä tavoitteita, jotka myös kansainvälisesti on asetettu Euroopan unionissa ja YK:ssa. Pohjoismaisessa yhteistyössä kehitetään tutkimusta ja käytännön toimia väkivaltaisen radikalisoitumisen ja ekstremismin ennalta ehkäisemiseksi.

- Radikalisoituminen oppilaitoksissa
- Ilmoitus kirkkoherralle ja kirkkohallitukseen
- Ohjeet miten voi puuttua
- Kansallinen väkivaltaisen radikalisoitumisen ja ekstremismin ennaltaehkäisyn toimenpideohjelma linkki:
http://www.intermin.fi/download/67533_julkaisu_152016.pdf?88d727cfe3c4d388
- Kansallinen toimenpideohjelma 2012 linkki:
http://www.intermin.fi/download/34402_282012.pdf?32f0a6cde182d288
- Sisäministeriö linkki:
<http://www.intermin.fi/fi/turvallisuus/rikostorjunta>
- Ohjelma ääriajatteluun perustuvan väkivallan vähentämiseksi:
https://www.intermin.fi/download/58184_280115_1550_Evwaraye.pdf?af0432295413d288

24. Tietojen lähettäminen

Ulkoasiain osasto koordinoi ystävyyssurakuntatoimintaa ja kouluttaa vastuuhenkilöitä niissä seurakunnissa, jotka ovat solmineet ystävyyssurakuntasopimuksen evankelis-

luterilaisten seurakuntien kanssa Inkerissä, Latviassa, Romaniassa, Unkarissa, Virossa tai Venäjällä.

Ulkoasiain osasto ylläpitää myös luetteloja ystävyysseurakuntasuhteista ja yhdyshenkilöistä. Ulkoasiain osasto toivoo seurakuntien ilmoittavan ystävyysseurakuntasuhteiden päivityksistä tai muutoksista. Näin ystävyysseurakuntalistat pysyvät ajan tasalla. Samalla seurakunta varmistaa sen, että saa kutsun mahdolliseen ystävyysseurakuntatoimintaan liittyviin tapahtumiin. Halutessanne voitte lähettää sinne myös matkaraportteja, toimintakertomuksia, joiden avulla ulkoasiain osastolla on ajantasainen näky kentällä tapahtuvasta toiminnasta ja mahdollisuus kehittää ystävyysseurakuntatoimintaa tai huomioida kentän muuttuvia tarpeita esimerkiksi koulutustarjonnan suhteen.

Muutokset voi ilmoittaa Teologisten asiain yksikköön Eteläranta 8 (PL 210), 00131 Helsinki tai suoraan ari.ojell@evl.fi.

25. Kehittämistarpeita

- Kirjataan vuoden aikana... mihin?
- Kuka vie kehittämistarpeet eteenpäin eri tahoille ja milloin?

26. Linkejä:

- Amerikan kirkot: <http://www.elca.org/>
- Englannin kirkko: <http://lutheran.co.uk/>
- Inkerin kirkko: <http://www.inkerinkirkko.fi/>
- Islannin kirkko: <http://kirkjan.is/>
- Itävallan kirkko: <https://evang.at/>
- Kanadan kirkot: <http://www.elcic.ca/>
- Latvian kirkko: <http://www.lalb.lv/lv/>
- Liettuan kirkko: <http://www.liuteronai.lt/>
- Norjan kirkko: <https://kirken.no/>
- Ruotsin kirkko: <http://www.evluth.se/>
- Saksan kirkko EKD: <https://www.ekd.de/english/>
- Tanskan kirkko: <http://www.folkekirken.dk/>
- Unkarin kirkko: <http://www.evangelikus.hu/?language=fi>
- Venäjän, Kazakstanin ja Ukrainan kirkko: <http://www.elkras.org/>
- Viron kirkko: <http://www.eelk.ee/et/>
- Ystävyysseurakunnat:
<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/5EC3729A12F479D4C2256FEA003EE71C>
- Ystävyysseurakuntatoiminta:
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content3AC22B>
- Yleisohje ystävyysseurakuntatoimintaa varten:

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/B9997E66FF775357C2257EE40026A000/\\$FILE/Yleiso_hje%20yst%E4vyyssuurakuntatoimintaa%20varten.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/B9997E66FF775357C2257EE40026A000/$FILE/Yleiso_hje%20yst%E4vyyssuurakuntatoimintaa%20varten.pdf)

- Yleisohje ystävyyssuurakuntatoiminnan järjestämisestä yhtymissä:

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/892577CDC6E0318AC225773400481726/\\$FILE/Yst%E4vyyssuurakuntatoiminnan%20j%E4rjest%E4minen%20yhtymiss%E4.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/892577CDC6E0318AC225773400481726/$FILE/Yst%E4vyyssuurakuntatoiminnan%20j%E4rjest%E4minen%20yhtymiss%E4.pdf)

- Ystävyyssuurakuntatyön periaatteet Inkerin kirkon kanssa:

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/B9997E66FF775357C2257EE40026A000/\\$FILE/Yst%E4vyyssuurakuntaty%F6ohjeet%20Inkerin%20kirkon%20kanssa.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/B9997E66FF775357C2257EE40026A000/$FILE/Yst%E4vyyssuurakuntaty%F6ohjeet%20Inkerin%20kirkon%20kanssa.pdf)

- Väylämerkit toimivaan yhteistyöhön Inkerin kirkon kanssa:

<http://www.inkerinkirkko.fi/wp-content/uploads/2016/04/Vaylamerkit.pdf>

- Ekumenia:

<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/D91662B14833249AC2256FEA00377EBF?OpenDocument&lang=FI>

- Uskontodialogia:

<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/83DD98419AA327F7C2256FEA00378308?OpenDocument&lang=FI>

- Kirkkohallituksen, kirkolliskokouksen, piispojen kannanotot:

<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/EDC0136B8274CEB9C225703C0040A142?OpenDocument&lang=FI>

- Suomen ekumeeninen neuvosto:

<http://www.ekumenia.fi/etusivu/?session=22452078>

- ETNO = etnisten suhteiden neuvottelukunta:

<http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/ministerio/neuvottelu-jalautakunnat/etnistensuhteidenneuvottelukunta.html>

- Ulkoasiain osasto: [osastohttp://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content85C12](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content85C12)

- Teologisten asiain yksikkö:

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content232766>

- Kirkon lähetystyön keskus:

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content232245>

- Lähetisyhdistys Kylväjä: <http://www.kylvaja.fi/>

- Medialähetys Sanansaattajat: <http://sansa.fi/>

- Suomen Evankelisluterilainen Kansanlähetys: <http://sekl.fi/>

- Suomen Luterilainen Evankeliumiyhdistys: <http://sley.fi/>

- Suomen Lähetysseura: <http://felm.suomenlahetysseura.fi/>

- Suomen Pipliaseura: <http://www.piplia.fi/>

- Svenska Lutherska Evangeliföreningen i Finland: <http://www.slef.fi/>

- Kirkon ulkomaan apu: <https://www.kirkonulkomaanapu.fi/?id=2>

- Moniheli = monikulttuurijärjestöjen yhteistyöverkosto: <http://www.moniheli.fi/>

- Kirkon kansainvälisen työn koulutus kotimaan henkilöstölle:

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D54C39BB7118C6BBC22577BD0037FD08/\\$FILE/KVesite_netti.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D54C39BB7118C6BBC22577BD0037FD08/$FILE/KVesite_netti.pdf)

- Kirkko ja ulkosuomalaiset: http://evl.fi/ulkosuomalaiset/evl_ContentFD2E8

- Tulli: www.tulli.fi
- Thai-kielinen materiaali esim. kastetilaisuuteen/ kaava (marja-liisa.laihia@evl.fi)
- Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon. <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/7b3b84a8e3faa4a17f51c71ada74b8a6/1475747373/application/pdf/490819/Olemmemuuttaneet.pdf>
- Kirkkohallituksen Facebook ryhmä: Ekumenia ja teologia

Tutkimuksia ja opinnäytetöitä aiheesta

- Inkinen Raisa 2011: Kansainvälinen diakonia paikallisseurakunnassa. Tutkimus kansainvälisestä diakoniasta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon paikallisseurakunnassa Espoon hiippakunnan alueella. http://theseus32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/28274/inkinen_raisa.pdf?sequence=1
- Keränen Teija 2015: Aikuissosiaalityön kartoitus Brysselin merimieskirkossa. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/98960/Keranen_Teija.pdf?sequence=1
- Linjala Juha 2013: Maahanmuuttaja lastensuojelussa. Maahanmuuttajat nuorisokodin asiakkaina. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/59190/Linjala.Juha.pdf?sequence=1>
- Luoto Antti: 2013: Kirkon Ulkomaanavun ja suomalaisten herätysliikejärjestöjen yhteistyö Inkerin kirkon rakentamisessa vuosina 1988-1993 <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/39951>
- Meriläinen Sari & Meriläinen Seppo 2009: Kansainvälinen diakonia – rasite vai riemu? Diakoniatyöntekijöiden käsityksiä kansainvälisestä diakoniasta ja sen toteuttamista-voista Oulun hiippakunnassa. https://www.theseus.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/6195/Merilainen_Sari.pdf?sequence=1
- Mäkelä Emma 2014 : Kuinka kontrolli katosi. Suomen ja Viron evankelis- luterilaisten kirkkojen ystävyysseurakuntatoiminta kylmän sodan vuosista tähän päivään, ja sen vapautuminen kirkkojen ulkoisesta ja sisäisestä kontrollista, hyvässä ja pahassa. Turun yliopisto. https://www.utu.fi/fi/yksikot/soc/yksikot/poliittinenhistoria/opiskelu/opinnaytetyot/gradut/Documents/Makela_Emma_tiivistelma.pdf
- Oldendorff Tuure 2016: Pohjois-Saksan merimieskirkko merenkulkijan hyvinvointia tukemassa. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/45964/ONT_Roviomaa.pdf?sequence=1
- Roviomaa Tanja 2012: Asiakaslähtöinen palvelubrändi: Esimerkkinä Lontoon suomalainen Merimieskirkko. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/45964/ONT_Roviomaa.pdf?sequence=1
- Sorell Anni-Reetta 2013: Sankarittarien matka. Toiminnallisen pienryhmän mahdollisuudet vuorovaikutuksen rakentajana maahanmuuttaja- ja valtaväestön tyttöjen välillä. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40568/Sorell_Anni-Reetta.pdf?sequence=1

- Valtonen Anne 2007: Asiakaskontaktit Suomen merimieskirjon kotimaan yksiköissä.
[http://kirjastot.diak.fi/files/diak lib/Pieksamaki2007/Valtonen.pdf](http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Pieksamaki2007/Valtonen.pdf)
- Vähöja Tanja 2009: Koulutuksesta käytäntöön. Kalajoen rovastikunnan antama koulutusapu Petroskoin seurakunnan lapsi- ja nuorisotyölle vuosina 1991-2007.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4711/vahaoja_tanja.pdf?sequence=1

KANSAINVÄLISENTYÖN VUOSIKELLO VUONNA XXX

TAMMIKUU	<ul style="list-style-type: none">- tilastot- toimintakertomus- ekumeeninen rukousviikko
HELMIKUU	<ul style="list-style-type: none">- yhteisvastuukeräys
MAALISKUU	<ul style="list-style-type: none">- maahanmuuttajatapahtuma
HUHTIKUU	<ul style="list-style-type: none">- nimikkolähetti vierailu seurakuntaan
TOUKOKUU vuosina	<ul style="list-style-type: none">- ystävyysseurakuntatyön neuvottelupäivät parittomina vuosina- kansainvälisen- ja monikulttuurisen työn hiippakunnallinen neuvottelupäivä
KESÄKUU heinäkuussa)	<ul style="list-style-type: none">- Kirkon virallisten lähetysjärjestöjen kesäjuhlat (touko-heinäkuussa)
HEINÄKUU	<ul style="list-style-type: none">- vieraita ystävyysseurakunnasta
ELOKUU nan	<ul style="list-style-type: none">- merimieskirkkotyön valtakunnalliset kesäpäivät- vapaaehtoisten tehtävään siunaaminen (kaikki seurakunnan vapaaehtoiset)
SYYSKUU	<ul style="list-style-type: none">- Oulun hiippakunnalliset lähetysjuhlat- budjetti ja toimintasuunnitelma- kansainvälisentyön paikallissuunnitelman päivitys
LOKAKUU	<ul style="list-style-type: none">- nimikkolähetti vierailu seurakuntaan- lähetystyö paikallisilla markkinoilla
MARRASKUU	<ul style="list-style-type: none">- Raha-anomus XXX (haku aika umpeutuu vko 47)
JOULUKUU	<ul style="list-style-type: none">-matka ystävyysseurakuntaan

Huomioi paikkakunnan kansainväliset tapahtumat kaupungin tapahtumakalenterista!

Tuotava matkalle täytettynä ja allekirjoitettuna

Annan lapselleni luvan osallistua XXX järjestämälle matkalle ja leirille, joka pidetään leirikirjeen ohjelman mukaisesti

Leirin/ matkan nimi: XXX

Aika: XXX (lähtijöille on annettu matka- ja leiriohjelma)

Lapsen tiedot:

Nimi _____ sukunimi _____

Osoite _____

Henkilötunnus _____ lapsen puh. _____

Huoltaja(t) _____

Puhelinnumero, josta huoltajan/huoltajat tavoittaa matkan aikana

_____ nimi _____

_____ nimi _____

Asioita, jotka vastuuhjaajien tulee tietää mm. turvallisuuden kannalta (ympyröi vastaus)

1. Lapselleni **SAA/ EI SAA** antaa reseptivapaita särkylääkkeitä (burana/ panadol).

Mitä lääkettä lapsi on yleensä saanut esim. päänsärkyyn? _____

Lapsellani olevat lääkeaine herkkydet

ON/ EI

Mitä _____

2. Onko lapsi ollut hiljattain sairaana / sairaalahoidossa **KYLLÄ / EI**

3. **Lapsellani oleva sairaus** (esim. astma, epilepsia, diabetes, masennus) **ja mahdollinen lääkitys, tieto siitä kuka lääkkeen ottamisesta huolehtii/ missä lääkkeitä säilytetään (kopio resepteistä mukaan!). Kirjallinen lupa siitä, että vastuuhjaaja saa antaa lapselle, lapselle määrättyä reseptilääkettä. Maininta siitä, että ohjaaja on saanut perehdytyksen lääkkeen antamiseen.**

-
4. Lapsellani olevat **ruoka-aine herkkydet, erityisruokavalio jne.** (kasvisruoka) **ON/EI**
-

Voit rastita / kirjoittaa

A) hyla

B) laktoositon

C) maidoton

D) keliakia=gluteeniton

-
5. Muuta huomioitavaa (allergiat, miten reagoi jne. voi jatkaa paperin toiselle puolen)?
-

Eläinallergia ON/EI Mille eläimille? _____

Matkanjohtajana ja leirin ohjelma- ja turvallisuusvastaavana toimii XXX (XXX seurakunnan XXX). Huoltajat antavat tällä lomakkeella lapsestaan vastuun XXX ja varahenkilö XXX. Allekirjoituksellaan he myös varmistavat sen, että ovat käyneet yhdessä lapsensa kanssa matkan yhteiset pelisäännöt läpi (liitteenä) ja että lapsi on sitoutunut niihin. Vanhemmille jää kotiin yhteystietoasiapaperi.

Paikka _____ aika / 20 huoltajan allekirjoitus _____

VAPAAEHTOISEN CV

Nimi:

Osoite:

Puhelinnro:

Sähköposti:

Syntymäaika:

Kuvaus itsestä:

Elämäntilanne:

Koulutustaustaa:

Kielitaito:

Ajokortti:

Omat ideani toimintaan:

Minkä ikäisten kanssa haluaisin toimia:

Olen käytettävissä:

Olen jo mukana seuraavissa toiminnoissa:

Lisätietoja:

TURVALLISUUSASIAKIRJA

(esimerkki rovastikunnan tekemästä matkasta ystävyysseurakuntaan, jossa yhteistä ohjelmaa)

Asiakirjan tekijä:

1. PERUSTIEDOT MATKASTA

Nimi:

Aika: alkaa klo ja päättyy klo X .
Osanottajamäärä (eriteltyä eri-ikäiset)

2. MATKAN TOTEUTUS:

1. Osallistujat: Kaikki osallistuvat suunnitelman mukaiseen ohjelmaan.
Enimmäismäärä ohjelmaosioissa on n. 60 hlö (27 suomalaista ja 33

venäläistä). Tähän ei kuulu jumalanpalvelukset tai pyhäkoulu.

2. Henkilöstön määrä ja tehtäväjako:

Matkanjohtajana toimii (titteli) XXX. XXX vastaa suomalaisista ja (paikallinen työntekijä) vastaa XXX. Ensisijaisesti alaikäisistä nuorista vastaa seurakunnan oma työntekijä + **Ohjelma- ja turvallisuusvastaava (titteli) XXX**, osoite ja puh.

Varahenkilönä XXX.

- yleinen turvallisuuden valvonta, suunnittelu ja ohjeistus matkan aikana
 - työtehtävät leiriohjelman mukaisesti
 - ruokailun valvonta
 - vastaa ostosretken ohjeistuksesta ja turvallisuudesta.
 - onnettomuuksien ja läheltä piti – tilanteiden raportointi ja seuranta.
 - rovastikunnan ystävyysseurakuntatyön koordinaattorin tehtävät
 - lääkkeiden antaminen alaikäisille (henkilötietolomakkeen mukaisesti)
 - EA 1 ja HätäEA voimassa,
 - Kielitaito: suomi ja englanti

+(titteli) XXX, osoite ja puh.

- yleinen turvallisuuden valvonta ja ohjeistus
- ohjelma- ja turvallisuusvastaavan varahenkilö
- ohjelman mukaiset työtehtävät

- Kielitaito: suomi, englanti, ruotsi
- EA ei voimassa

+ **(titteli) XXX, ystävyysseurakunta, osoite ja puh.**

- Ohjelman mukaiset työtehtävät (seurakunnan nimi l. ystävyysseurakunnassa)
- yleinen turvallisuuden valvonta ja ohjeistus
- perehdyttää kirkolla majoittuvat pelastussuunnitelmaan
- vastaa perhemajoituksista (huomioi allergiat)
- vastaa turvallisuudesta ja ohjeistuksesta XXX kirkolla ja sieltä tehtävillä retkillä, paitsi la aamun ostosretkestä.
- alkusammutus- ja ensiapuvälineistä vastaaminen kirkolla
- ohjeistaa paikalliset muut ohjaajat tehtäviinsä
- yhteys emäntiin
- Kielitaito: venäjä ja englanti

+ **Emännät (vastaava),**

- Vastaava emäntä laatinut ruokalistan yhdessä paikallisen työn tekijän (nimi) kanssa.
- seurakuntasihteerille lähetetty sähköpostina suomalaisten ruoka-allergiat ja –valio viikolla 47 (kenen tehtävä l. nimetty henkilö).
- Emännät (2) paikalla päiväsaikaan sekä kaksi avustajaa XXX ja XXX Suomesta

3. KUVAUS KULJETUKSESTA

Lähtijät saapuvat perjantaina lähtöpaikkaan omin kyydein. Kuljetuksesta vastaa xxxx Liikenne. Kuljettajina toimivat XXX ja XXX. XXX on kokenut Venäjän matkaa ja XXX on hänelle tuttu paikka. Mikäli matkalla joku sairastuu ja tarvitsee kuljetusta sairaalaan, tilanteesta riippuen tilaamme joko taksin tai ambulanssin tai kuljetamme sairaan omalla linja-autollamme. Kuljetukseen mukaan lähtee joku ohjaajista paikallisen tulkin kanssa. Vakavammissa tapauksissa lääkäri tekee päätöksen kuljetustavasta esim. Suomeen. Matkan jälkeen jokainen kotiutuu omin kyydein.

4. KUVAUS PITOPAIKASTA JA LUONTEESTA

1. Ohjelma järjestetään pääasiassa XXX kirkolla (toimistot, ruokailut, opetus, suihkut) ja alakerrassa varasto sekä autotalli. Kirkko sijaitsee XXX keskustassa, vilkkaan pääkadun varrella. Pihapiirissä on pieni parkkipaikka. Piha on aidattu ja piha rajoittuu puistoon.
2. Ruokahuolto: XXX seurakunnan omat emännät valmistavat ruuan seurakuntatalon keittiössä raaka-aineista. Apuna toimivat kaksi suomalaista vapaaehtoista.

3. Nuorisotyönohjaajat ohjeistavat; käsienpesu ja käsidesi aina ennen ruokailua. Kulkeminen liikenteessä majoituspaikkaan, heijastimet ja taskulamput käytössä.
4. Turvallisuuden kuvaus:
 - Kirkkoon on neljä hyvää ja esteetöntä pelastustietä.
 - Kirkolla on pelastussuunnitelmaa.
 - Kokoontumispaikka on XXX rannalla oleva puisto.
 - Rakennuksessa on alkusammutuskalusto.
 - Kirkolla on palovaroittimet (vahvistusta ei saatu etukäteen). XXX ottaa kirkon lattiamajoitustiloihin omat palovaroittimet mukaan 2 kpl.
 - Pelastautumisreitit: 4 ovea ja 2 ikkunaa.

5. KUVAUS OHJELMASTA:

Pääsääntöisesti sisällä ja ulkona tapahtuvaa ohjelmaa liitteenä olevan matkaohjelmasuunnitelman mukaisesti. Lauantaina ostosretki ja kaupunkikierto XXX. Kommunikointi tapahtuu osin tulkkien välityksellä (suomi, venäjä ja englanti).

6. KUVAUS OSALLISTUJILLE TARKOITETUSTA ENNAKKOTIEDOSTA

1. Kirkollisissa, Facebook -sivuilla, kasvatustoimikunnan ja diakoniatöimikunnan rovastikuntakokouksissa annettu info ennen matkalle ilmoittautumista
2. Info lähtijöille ja huoltajille XXX, (nimet ketkä pitäneet infon). Jaettu henkilötietolomakkeet, sanastoa ja yhteiset pelisäännöt-lappu.
3. Matkakirje (sisältää turvallisuusvastaavan kirjoittaman matkakirjeen tiedot, yhteiset pelisäännöt ja Venäjä-matkailu infoa)

7. MATKAAN LIITTYVIEN RISKIEN ARVIOINTI

1. Vaarojen tunnistus: ulkoilussa ja sisäleikeissä venähdykset ym. ruhjeet ja liukastumiset, palovammat. Allergiakohtaukset ja sairastumiset ovat mahdollisia. Alaikäikäisten kohdalla vanhemmilta saatu kirjallinen lupa jakaa reseptittömiä ja alaikäisen omia henkilökohtaisia reseptilääkkeitä (vanhemmat opastavat lääkkeen antamisessa). Matkalla, retkellä ja kotimajoitukseen siirtymisen aikana liikenneonnettomuusvaara sekä allergiakohtaukset. Sairaskohtaukset tai kunnan romahtaminen.

2. Vaarojen todennäköisyys ja seuraus: Vaara on epätodennäköinen, mutta mahdollinen ja mahdollisen onnettomuuden seuraukset joko vähäisiä tai huomattavia.

3. Toimenpiteet vaarojen poistamiseksi ja riskien pienentämiseksi:

- i. Selkeät ohjeet matkan säännöistä ja yleisturvallisuus- asioista on kirjoitettu lähtijöille jaettavaan matkainfoon. Vanhempien allekirjoituksella varmistamme sen, että ohjeet on käyty vanhempien kanssa yhdessä läpi ja alaikäinen sitoutuu niihin myös. (yhteiset pelisäännöt liitteenä).
- ii. Ohjaajilla ja matkanjohtajalla on käytössä majoituskartat, joista ilmenee jokaisen perhemajoituspaikka yhteystietoineen (saadaan vasta pe perillä XXX)
- iii. Henkilötietolomake; yhteystiedot, allergiat, lista reseptilääkkeistä ja ohjeet niiden antamiseen, vanhempien yhteystiedot matkan aikana, vanhempien antama lupa alaikäiselle lähteä tälle leirille. Henkilötietolomakkeeseen merkitään annetut reseptittömät lääkkeet ja oire, mihin lääke on annettu.
- iv. Ennen matkaa yhteys lähtijöihin sähköpostilla tai tekstiviestein, joilla on esim. terveyteen liittyviä erityistarpeita.
- v. Ensiapureppu sisältäen reseptittömiä lääkkeitä, joista tehty lista tullia varten (turvallisuusvastaavan tehtävä)
- vi. Kuljettajat käyttävät ajonaikana handsfreeta.

- **Ohjeistus matkalla toimimisesta**

- vii. Ohjaajien perehdyttäminen; ensiapuvälineet (keittiössä, toimistossa), alkusammutuskalusto ja poistumisreitit (palkallinen työntekijä ohjeistaa) .
- viii. Sairaahan kuljetus joko taksilla tai ambulanssilla tai linja-autolla.
- ix. Kriisin sattuessa matkanjohtaja antaa lisäohjeet toimia. Suomessa yhteys lääninrovasti XXX, osoite, puh, sähköposti
- x. Lääkäripäivystys XXX sairaala Venäjällä (puh.), rovastikunnan oma aluesairaalan päivystysnumero XXX. Joensuun aluesairaalaan päivystysnumero +358131716161.
- xi. Venäjän hätänumero (01/palokunta, 02/poliisi ja 03/ambulanssi tai voi kokeilla 112)
- xii. XXX seurakunnan puhelinnumero: (XXX), myös ohjaajan ja matkanjohtajan puhelimet ovat koko ajankäytössä.

Leiriläisille jaetaan puhelinluettelo (nuorten ja ystävyysseurakunnan yhdys henkilöiden numeroita).

- xiii. Passin katoaminen tai muu ongelma: Turvallisuusvastaava ottaa yhteyttä Pietarin pääkonsulaattiin (virka-aikana +78123317600 ulkopuolella +78129673782). Toimiminen saatujen ohjeiden mukaan.
- xiv. Matkustajan eksyminen/katoaminen: puhelimet kehoitetaan olemaan mukana, josta voimme tavoittaa kadonnutta. Matkan säännöissä on, että ei saa kulkea yksin. Paikalliset seurakuntalaiset lähtevät etsimään kadonnutta sieltä, missä hänet on viimeksi havaittu. Sekä tarvittaessa yhteys paikallisiin viranomaisiin.

Liitteenä:

1. Osallistuja/ yhteystietolista
2. Matka-info
3. Matkaohjelma
4. Ohjaajien välinen (yksityiskohtainen) tehtävänjakolista
5. Henkilötietolomakepohja
6. Yhteiset pelisäännöt (turvallisuusvastaavalla mukana alaikäisen ja huoltajan allekirjoituksilla olevat)

Liite 5

VENÄJÄN RYHMÄVIISUMIOHJE 2016 (PÄIVITYS 09.09.2016)

Venäjän ryhmäviisumin edellytykset:

- maksimioleskelu 5 päivää (4yötä)
- rajanylitys samalla kulkuneuvolla
- Karjalan ja Pietarin alueille
- konsulaattia varten tarvitaan myös tiedot rajanylityspaikoista ja kulkuneuvosta (esim. linja-auto)

TARVITTAVAT ASIAPAPERIT JA TIEDOT

- selkeä valokopio passin henkilötietoaukeamasta tulostettuna keskelle A4-paperia**, (mieluiten mustavalkoinen, jossa kuva ja teksti selkeä. Kopio normaalikokoisena, ei suurennettuna eikä pienennettynä). Passin on oltava voimassa 6 kk viisumin päättymisen jälkeen ja ehjä)
- 1 virallinen passikuva (alle 6kk**, mustavalkoinen tai värillinen, tarkka ohjeistus alla)
Liittäkää kuva asiapapereiden mukaan. HUOM! Kuvaa ei saa niitata.
- matkustajavakuutus** (esim. vuosimatkavakuutuskortista valokopio molemmin puolin riittää. Todistuksen on katettava vähintään viisumin kesto ja siinä on oltava täydellinen nimi.)
Huom. mikäli ei ole matkustajavakuutusta, matkatoimisto voi sen tehdä viisumihakemuksen yhteydessä HUOM! Mikäli ryhmässä on alle 14-vuotiaita lapsia, kysy lisäohjeistus!

Lisäksi tarvitaan seuraavat tiedot:

- kotiosoite
- puhelinnumero
- ammatti
- työpaikan nimi ja osoite
- mahdollinen aikaisempi sukunimi
- aikaisempien Venäjällä käyntien lukumäärä ja viimeisen käynnin päivämäärä (jos ei leimoja passissa, niin arvio riittää), mikäli leimat näkyvät passissa, niin **tarkat päivät viimeisestä käynnistä (meno- ja paluupvm).**

Toimitusaika:

- Ryhmäviisumia varten tarvittavat asiapaperit on oltava matkatoimistossa viimeistään mieluiten n. 3,5 viikkoa ennen matkan alkua.**
- Ryhmäviisumin hinta on x€/hlö + toimituskulut x€/ryhmä.**

Matkustusasiapaperit toimitetaan osoitteella:

HUOM! PASSI ON OLTAVA EHDOTTOMASTI MUKANA MATKALLA!

Viisumikeskuksen ohjeistus valokuvasta 09.09.2016

VIISUMIHAKEMUKSEN MUKANA TOIMITETTAVAN VALOKUVAN ON TÄYTETTÄVÄ SEURAAVAT EHDOT:

- * Hakemuksen mukana toimitetaan viimeisen 6 kuukauden aikana otettu valokuva hakijasta. Valokuvan koko on 3,5 x 4,5 cm.
- * Valokuva on otettu valkoista tai vaaleaa taustaa vasten, jotta kuvattavan piirteet ovat tunnistettavia ja erottuvat selvästi.
- * Kuvattavan kasvoin tarkennettu kuva on selkeä ja terävä.
- * Kuva on tulostettu valokuvapaperille. Passikuvan on oltava suoraan kameralla otettu kuva. Skannattuja kuvia ei hyväksytä.
- * Kuvattavan kasvot näkyvät kuvassa kokonaan, ja hänen ilmeensä on neutraali (kuvattavalla ei saa olla aurinkola-

seja eikä hattua, lakkia tai muuta päähinettä, ellei hän pidä tällaista päähinettä uskontoonsa tai etniseen taustaan-
sa liittyvistä syistä).

HUOM.! Hakijoiden on noudatettava näitä ohjeita tarkasti. Jos hakemukseen liitetty valokuva ei täytä vaatimuksia,
hakemus voidaan katsoa puutteelliseksi.

Liite 6

SUOSTUMUS

Suostun, että lapselleni

Nimi: _____

Syntymäaika: _____

voidaan myöntää viisumi Venäjälle.

_____ / _____ 20__

Litteenä kopiot huoltajien passeista/ajokorteista