



Osmo Kangas ja Sirpa Mähönen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK), diakoniatyö
Opinnäytetyö, 2020

ISOSET INNOVOIMAAN:

**Kirkon vapaaehtoistoiminnan ideointia
learning café -menetelmällä**

TIIVISTELMÄ

Osmo Kangas ja Sirpa Mähönen

Isot innovoimaan – Kirkon vapaaehtoistoiminnan ideointia learning café -menetelmällä

69 sivua ja 5 liitettä

Kevät 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tavoitteena oli kokeilla learning café eli oppimiskahvilamenetelmää ja sen soveltuvuutta nuorten osallistamiseen seurakunnan vapaaehtoistoiminnan ideoinnissa. Kokeilulla pyrittiin selvittämään, miten learning café -työskentely toimii nuorten osallistamisessa, innostamisessa ja ideoiden keräämisessä. Yhteistyökumppani oli Jyväskylän seurakunnan nuorisotyö.

Opinnäytetyö käsittelee vapaaehtoistoimintaa, isokoulutusta kirkon nuorisotyön valtavirtana ja esittelee lyhyesti kirkon toimintakulttuuria. Tutkitusti suomalainen rippikoulu ja siihen liittyvä isostoiminta vaikuttavat positiivisesti nuorten asenteisiin vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Seurakunnissa on jo pitkään pidetty välttämättömänä, että työntekijäkeskeisestä toimintakulttuurista siirrytään enemmän vapaaehtoistoimintaan painottuvaan toimintakulttuuriin.

Learning café -menetelmää kokeiltiin kahden Jyväskylän seurakunnan isokoulutusryhmän kanssa keväällä 2019. Menetelmän toimivuutta arvioitiin osallistujille tehdyn palautekyselyn, SWOT-analyysin ja omien havaintojemme avulla. Opinnäytetyön tuloksena kävi ilmi, että learning café soveltuu esitettyyn tarkoitukseen ja mahdollistaa opetuksellisen sisällön yhdistämisen innovatiiviseen työskentelyyn. Learning caféssa on mahdollista luoda tilanne, jossa ideointi on vapaata.

Learning café -menetelmän tehokkaampi hyödyntäminen vaatisi pitkäkestoisempaa kehittämistyötä kuin yksittäisen opinnäytetyön puitteissa oli mahdollista. Tämänkaltaisen nuoria seurakuntalaisia osallistava työskentely on kuitenkin keskeisellä sijalla seurakunnan toimintakulttuurin muutoksessa pois työntekijäkeskeisyydestä kohti vahvempaa seurakuntalaisten osallisuutta ja toimijuutta.

Asiasanat: isonen, learning café, osallistaminen, SWOT-analyysi, vapaaehtoistoiminta

ABSTRACT

Osmo Kangas and Sirpa Mähönen
YCVs Innovating – Ideating Church`s Voluntary Work with Learning Café Method
69 pages and 5 appendices
Spring semester 2020
Diaconia University of Applied Sciences
Degree Program in Social Services
Bachelor of Social Services, Diaconia

The purpose of this development-oriented study was to experiment with the Learning Café method and test its suitability for the inclusion of young confirmed volunteers (YCVs) in the ideation of the congregation`s voluntary work. The experiment aimed at finding out how the Learning Café method works in the inclusion, inspiring and gathering ideas of YCVs. Our working life partner was the Youth Work of Jyväskylä Parish.

The study discusses volunteerism, YCV training as the mainstream of church`s youth work, and church`s work culture. It has been researched that Finnish confirmation work and YCV activity have a positive effect on young people`s attitudes to volunteerism. In parishes, the transition from employee-oriented to more volunteer-oriented work culture has been seen necessary for a long time.

The Learning Café method was being tested in two groups of YCVs of Jyväskylä Parish in spring 2019. The competence of the method was evaluated with a feedback inquiry, a SWOT analysis, and based on our own observations. The results show that Learning Café is a suitable method for combining educational content with the inclusion of YCVs in voluntary work innovations. In Learning Café, it is possible to create a situation favourable for free ideation and innovation.

A more efficient utilization of Learning Café would require more long-term development work than it was possible within the time frame of this study. However, this kind of inclusion of young parishioners plays an important role in the transition from church`s employee-oriented work culture towards stronger voluntary participation and agency of parishioners.

Keywords: inclusion, Learning Café, SWOT analysis, voluntary work, volunteerism, young confirmed volunteer (YCV)

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖN AIHE JA TAVOITTEET	6
3 VAPAAEHTOISTOIMINNAN MÄÄRITTELYÄ, HAASTEITA JA KEHITTÄMISTYÖTÄ	8
3.1 Vapaaehtoistoiminta ja sen kehittäminen kirkossa	9
3.2 Vapaaehtoistoimintaan osallistumisen motiiveja.....	10
3.3 Vapaaehtoistoimintaan osallistumisen esteitä	11
3.4 Uudenlaista osallisuutta pop up -vapaaehtoisuudesta.....	13
4 VAPAAEHTOISTOIMINTAAN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ.....	14
4.1 Yhteisöllisyys	14
4.2 Osallisuus.....	15
4.3 Toimijuus	16
4.4 Innostaminen	17
5 ISOSTOIMINTA KIRKON NUORISOTYÖN VALTAVIRTANA	19
5.1 Rippikoulu ja isostoiminta tukevat toisiaan	19
5.2 Tutkimustietoa isostoiminnasta	20
5.3 Isostoiminta ei motivoi kaikkia.....	22
5.4 Muutakin kuin koulutuspainotteista isostoimintaa	24
5.5 Isostoiminnan etuja ja sitouttavia vaikutuksia.....	26
6 JYVÄSKYLÄN SEURAKUNTA JA SEN ISOSTOIMINTA	29
7 TOIMINNALLISENA MENETELMÄNÄ LEARNING CAFÉ.....	31
7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö.....	31
7.2 Learning café työskentelymenetelmäksi	31
7.3 Learning café -menetelmän esittely	32
7.4 Learning café -menetelmä kokeilussa isoskoulutusleireillä	33
7.5 Tehtävät learning café -pöytiin	35
8 LEARNING CAFÉ -TYÖSKENTELYN TULOKSET	37
8.1 Nuorten motiiveja seurakunnan toimintaan osallistumiseen	38

8.2 Seurakunnan toimintaan osallistumisen esteitä	40
8.3 Ympäristön huomioiminen seurakunnan toiminnassa	42
8.4 Ideoita jumalanpalveluksen toteuttamiseen	43
8.5 Seurakunnan vapaaehtoistoiminnan projektin suunnittelu	44
9 NUORTEN PALAUTE LEARNING CAFÉSTA	49
9.1 Nuorten palaute learning café -menetelmästä	49
9.2 Vapaaehtoistoiminnasta opittua	50
9.3 Nuorille mieluisia vapaaehtoistoiminnan muotoja	50
10 JYVÄSKYLÄN SEURAKUNNAN NUORISOTYÖNOHJAAJIEN PALAUTE LEARNING CAFÉ -TYÖSKENTELYSTÄ	52
11 LEARNING CAFÉ -MENETELMÄN SOVELTUVUUDEN ARVIOINTIA ...	53
11.1 Nelikenttäanalyysi SWOT ja sen käyttömahdollisuuksia	53
11.2 SWOT-analyysi learning café -menetelmän kokeilusta	54
12 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTIA	57
12.1 Työn yhteenvetoa	57
12.2 Mahdollisuuksia jatkokehittämiseen	59
12.3 Oma työskentelymme ja ammatillinen kehityksemme	60
12.4 Tutkimuksen eettisyys	61
13 POHDINTA	63
LÄHTEET	65
LIITE 1. Ryhmätuotos Vesala, tehtävä 1	70
LIITE 2. Ryhmätuotos Vesala, tehtävä 2	71
LIITE 3. Ryhmätuotos Vesala, tehtävä 3	72
LIITE 4. Ryhmätuotos Koivuniemi, tehtävä 4	73
LIITE 5. Ryhmätuotokset Koivuniemi ja Vesala, tehtävä 5	74

1 JOHDANTO

Suomen evankelisluterilaisen kirkon piirissä käytävissä keskusteluissa on koko 2000-luvun alun toistunut kaksi teemaa: ilo siitä, että rippikoulutyö ja sen myötä isoskoulutus tavoittavat edelleen varsin suuren osan suomalaisista nuorista, ja toisaalta puhe siitä, että taloudellisten resurssien heikentyessä seurakuntatoiminnassa pitäisi siirtyä työntekijäkeskeisestä toimintakulttuurista yhä enemmän vapaaehtoistoiminnan varaan. Näitä kahta teemaa yhdistää huoli. Toimintakulttuurin muutos työntekijäkeskeisyydestä vapaaehtoistoiminnan suuntaan näyttää tapahtuvan kovin hitaasti. Samaan aikaan seurakunnissa surraan sitä, että suuri nuorten vapaaehtoisten joukko ei näytä löytävän paikkaansa seurakunnasta aikuistuuksaan.

Kirkkohallituksen laatima isostoiminnan linjaus (2016) sisältää paljon hyviä kehittämisenäkökulmia ja visioita. Sekin jää kuitenkin ylätasoon puheeksi, jos käytännön tasolla ei kyetä löytämään uudenlaisia toiminnan malleja. Nuorille on annettava rohkeasti tilaa, vastuuta ja mahdollisuuksia toimia ja toteuttaa omaa seurakuntalaisuuttaan. Näin he voivat rakentaa itse kirkosta sellaista osallisuuden yhteisöä, jonka tuntevat omakseen vielä aikuistuuksaan. Tähän haemme keinoja tässä työssä.

Thitz (2013, 99) esittää, että työntekijöiden ja seurakuntalaisten välisen avoimen dialogin kautta on mahdollista päästä kohti uudenlaista osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Tämän opinnäytetyön taustalla on ajatus siitä, että uudenlaisen toimintakulttuurin rakentuminen on syytä aloittaa uuden sukupolven kanssa. Ylätasolta tulevien linjausten ja kehitysohjelmien siirtyminen käytäntöön on hankalaa niin kirkossa kuin muissakin organisaatioissa.

Opinnäytetyömme aihe syntyi keskusteluissa eri seurakuntien diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden kanssa. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen oli opinnäytetyöprosessin alusta lähtien kiinnostuksemme kohteena, mutta näiden keskustelujen tuloksena syntyi ajatus keskittyä nuoriin seurakunnassa. Tähän vaikuttivat myös

omat kokemuksemme seurakuntien ja järjestöjen diakonia- ja nuorisotyöstä, esimerkkinä Herättäjä-Yhdistyksen nuorisotyö; valtakunnallisen järjestön palveluksessa on kolme henkilöä, joiden tehtävänä on nuoriso- ja opiskelijatyö sekä muita vastuualueita. Tällaisessa tilanteessa on välttämätöntä, että nuoret itse toimivat aktiivisesti esimerkiksi paikallisen ja alueellisen toiminnan järjestämiseksi. Samankaltaisia kokemuksia on myös nuorisoseuratoiminnasta. Resurssien niukkuus ohjaa antamaan nuorille toimijoille rohkeasti vastuuta toiminnan suunnittelusta ja toteuttamisesta, joskaan järjestöjen tilannetta ei voi suoraan verrata paikallisseurakuntiin.

Opinnäytetyömme yhteistyökumppaniksi ryhtyi Jyväskylän seurakunnan nuorisotyö. Siellä työntekijöiden kanssa käymämme keskustelut selkeyttivät ideaamme ja valmiuttamme yhteistyöhön. Kehittämisen kohteeksi tarkentui isokoulutuksessa mukana olevien nuorten osallisuuden ja sitoutuneisuuden vahvistaminen seurakunnassa. Keinona kokeilemme learning café -menetelmää.

2 TYÖN AIHE JA TAVOITTEET

Onnistuneesta evankelisluterilaisen kirkon rippikoulutyöstä ja laadukkaasta isos-toiminnasta huolimatta seurakunnissa ja kirkossa havahduttiin 2000-luvulla siihen, että aktiivisten isosvuosien jälkeen aikuistuvien nuorten on vaikea löytää omaa paikkaansa ja tehtävänsä seurakunnassa. Nuorten aikuisten sitoutuminen kirkkoon on väljää jopa onnistuneen rippikoulukokemuksen ja aktiivisten isosvuosien jälkeen. Tähän elämänvaiheeseen sijoittuu kotoa pois muuttaminen, opintojen aloittaminen ja nuoren aikuisen itsenäisempi elämä. Kirkon jäsenyys ei enää olekaan itsestään selvä asia edes niille nuorille aikuisille, jotka ovat aiemmin aktiivisesti kantaneet vastuuta omassa seurakunnassaan ja osallistuneet sen toimintaan. (Kirkkohallitus 2016, 8-9)

Opinnäytetyömme työelämäyhteistyökumppaniksi saimme Jyväskylän seurakunnan nuorisotyön, ja kohderyhmäksi valikoituivat isoskoulutuksessa mukana olevat nuoret. Seurakunnan nuorisotyöntekijöiden kanssa yhteistyössä hahmotelimme opinnäytetyön aihetta ja soveltuvan työskentelymenetelmän valintaa. Nuorisotyöntekijät vahvistivat ideointikeskustelussamme joulukuussa 2018, että juuri isoskoulutuksen jälkeen luonteva yhteys seurakuntaan tuntuu monelta nuorelta katkeavan (Leila Jokiniemi & Marjo Ronkainen, henkilökohtainen tiedonanto 13.12.2018).

Tavoitteena opinnäytetyössämme on kokeilla learning café -menetelmää ja sen soveltuvuutta nuorten osallistamiseen ja aktivointiin seurakunnan vapaaehtoistoiminnan ideoinnissa. Kokeilulla pyrimme selvittämään, miten learning café -työskentelymenetelmä toimii nuorten ideoiden keräämisessä, innostamisessa ja osallistamisessa. Kuvauksen keskiössä on siis learning café ja nuorten rooli siinä; heidän innostamisensa ja osallistaminen kehittämiseen. Painopiste on toteutuksen toimivuuden ja menetelmän käytettävyyden arvioinnissa, jossa käytämme apuna SWOT-analyysia (luku 11). Työskentelyn tuottaman sisällön analyysi on tässä opinnäytetyössä painoarvoltaan vähäisempi.

Opinnäytetyön aiheen, kohderyhmän ja työskentelymenetelmän valintaa pohtiesamme oivalsimme, että isostoiminnassa mukana olevat nuoret saattavat olla avainasemassa seurakuntatyön kehittämisessä. Isostoiminnan kautta he ovat jo jossain määrin seurakuntatyöhön ja vapaaehtoistoimintaan sitoutuneita; heillä on siis rippikoulun jälkeen ollut halu ja motiivi tulla mukaan isostoimintaan. Toisaalta he ovat aikuiselämään siirtymisen kynnyksellä elämänvaiheessa, joka on nuoren itsenäistymisen kannalta välttämätön sekä kriittinen siinä mielessä, että siinä kohtaa seurakuntayhteys usein katkeaa. Taustaolettamuksenamme on, että nuorten oman kiinnostuksen ja omien lahjojen mukainen toiminta voi innostaa mukaan seurakunnan toimintaan ja sitouttaa aikuistuvia nuoria aktiiviseen seurakuntalaisuuteen.

Kirkollisissa vaaleissa on äänioikeus jo 16-vuotiailla. Siksikin on tärkeää, että nuori äänioikeutettu ikäluokka hahmottaa mahdollisimman laajasti myös kirkon vapaaehtoistoiminnan kentän. (Suomen ev.lut. kirkko 2015) Näemme osallistavan learning café -menetelmän käytön myös mahdollisuutena saada nuorilta ennakkoluulottomia ja tuoreita ideoita ja herätteleviä ajatuksia paikallisseurakuntien vakiintuneisiin vapaaehtoistyön toimintamalleihin.

3 VAPAAEHTOISTOIMINNAN MÄÄRITTELYÄ, HAASTEITA JA KEHITTÄMISTYÖTÄ

Vapaaehtoistoiminta (usein myös vapaaehtoistyö) on pitkään ollut osa suomalaista kulttuuria. Kuitenkin sen luonne on rajoittunut pääasiassa sukulaisille, naapureille, ystäville, urheiluseuroille, vapaapalokunnille ja yhdistyksille. Julkinen sektori on toimijana ollut niin vahva, että vapaaehtoistoiminnalle ei ole ollut siellä suoranaista sijaa (Hynynen 2015, 3). Tässä suhteessa kirkko ja seurakunnat ovat vapaaehtoistoiminnan puitteissa olleet hyvin edustettuna. Kirkolla on vapaaehtoistoiminnassa parin vuosituhannen perinne (Kirkko Helsingissä 2014, 3).

Vapaaehtoistoimintaa määritellään usein palkatta vapaaehtoisesti tehtäväksi toiminnaksi, jota tehdään toisten ihmisten tai yhteisön eduksi. Vapaaehtoistoiminta tähtää siis avun antamiseen ja ongelmien ratkaisemiseen, mutta sen toteutustavat ja aikataulut ovat väljempiä kuin ammattilaistyössä. Vapaaehtoistoimintaan ei myöskään kohdistu vastaavia hyöty- ja vaikuttavuusodotuksia kuin ammatilliseen toimintaan, mikä antaa enemmän mahdollisuuksia tarttua uusiin toimintatapoihin ja kohdistaa huomio juostavammin esiin nouseviin ongelmiin ja unohdettuihin väestöryhmiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Vapaaehtoistoiminta ei ole käsitteenä yksiselitteinen. Seurakunnissa käytetään termiä vapaaehtoistoiminta. Sisällöllisesti merkitykset vapaaehtoistyö-termin kanssa on samankaltainen. Vapaaehtoistoiminta pyrkii pääsemään sanallisella muodollaan irti assosiaatiosta työhön, jolloin ”toiminta” nähdään yhteisöä palvelevana, osallistavana ja seurakunnalle ominaisempana käsitteenä. Seurakunnissa tehtävälle vapaaehtoistoiminnalle ominaisia piirteitä ovat osallisuuden vahvistaminen seurakunnan elämässä ja toiminnassa, seurakunnan jäsenyyden ja kristillisyyden toteuttamisen sekä luottamuksellisen ja vastuullisen toiminnan mahdollistaminen. (Kirkko Helsingissä. 2014, 4).

Porkka (2019, 19) toteaa, että vapaaehtoistoiminta on monimuotoista ja se ulottuu koko yhteiskuntaan. Vapaaehtoistoiminta on kansalaisyhteiskunnan perusta ja tae kansalaisyhteiskunnan kehittymiselle. Ilman vapaaehtoistoimintaa

yhteiskunta koostuisi viranomais- ja ammattilaistoimista, ja kansalaiset olisivat pääasiassa viranomaistoimien kohteita. Vapaaehtoistoiminta vaikuttaa koko yhteiskuntaan ja muovaa siitä kansalaisyhteiskuntaa, jossa jokaisen panosta tarvitaan varmistamaan, että yhteiskunnassa on hyvä elää.

3.1 Vapaaehtoistoiminta ja sen kehittäminen kirkossa

Kirkon vapaaehtoistoimintaa pohjustaa teologisesti ajatus siitä, että olemme kristittyinä osa Kristuksen ruumista. Jokainen meistä palvelee omien lahjojensa ja taitojensa mukaan yhteistä hyvää. Kirkossa vapaaehtoisuus ei ole vain omaehtoista yksilön innokkuutta, vaan osa seurakunnan perustehtävää. Kirkon vapaaehtoistoiminnan onkin tarkoitus kutsua osallisuuteen rakkauden ja vastuun yhteisössä sekä tarjota mahdollisuus kaikille antaa omista lahjoistaan ja taidoistaan yhteiseen käyttöön. (Suomen ev.lut. kirkko 2015)

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen vahvistaa osallisuutta ja tukee sitä kautta seurakunnan perustehtävän toteutumista. On käynyt ilmeiseksi, että työntekijäkeskeinen kirkko ei tarjoa sellaista yhteisöllisyyttä ja mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, joita monet etsivät. Kirkollisen yhteisöpuheen ja jäsenen henkilökohtaisen kokemuksen välillä voi olla ristiriita. Puhutaan kohtaamisen kirkosta, mutta moni jää siinä kohtaamatta. (Suomen ev.lut. kirkko 2018, 5.)

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen -työryhmä pureutui vuoden 2018 aikana vapaaehtoistoiminnan haasteisiin ja vastaavasti mahdollisuuksiin Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa. Työn keskeiset tulokset esiteltiin Tasavertaisina ja osallisina -loppuraportissa. Seurakunta on yhteisö, jossa monimuotoinen vapaaehtoistoiminta toteuttaa seurakunnan yhteisöllisyyttä. Seurakunnan vapaaehtoistoiminta palvelee yhteisön perustehtävän toteutumista ja edistää ihmisten auttamista, osallisuutta ja uskon elämistä toteen. Vapaaehtoistoiminnalla on keskeinen rooli, kun seurakuntien työntekijäkeskeistä toimintakulttuuria muutetaan kohti yhteisö- ja seurakuntalaislähtöisyyttä. Siinä tavoitteena on vapaaehtoisten ja työntekijöiden tasavertainen yhteisö. Seurakunnan vapaaehtoistoiminta on

inhimillistä toimintaa, joka sisältää hauskuutta, inhimillisyyttä ja haasteita. (Suomen ev.lut. kirkko 2018, 3.)

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen -työryhmä jatkaa vuosina 2015–2016 toimineen Kirkon tulevaisuuskomitean työtä. Komitean mietintö nosti esiin kirkon vapaaehtoistoiminnan muutoksen taustan ja haasteet. Mietinnössä todettiin kirkon työntekijäkeskeisestä toimintakulttuurista pääsemisen edellyttävän keskustelua, aktiivista viestintää ja koulutuksen uudistamista. Esimerkkeinä konkreettisista toimenpiteistä olivat motivoivat ja haastavat vapaaehtoistoiminnan tehtävät, seurakuntalaisten vastuun lisääminen viestinnässä ja sosiaalisessa mediassa, seurakunnan tilojen antaminen myös jäsenten oma-aloitteiseen toimintaan sekä kirkkojen kehittäminen monikäyttöisiksi ja avoimiksi yhteisön keskuksiksi. (Suomen ev.lut. kirkko 2018, 5.)

3.2 Vapaaehtoistoimintaan osallistumisen motiiveja

Yleisin syy vapaaehtoistoiminnalle on altruismi eli pyyteetön auttamisenhalu ja toiminta sen tavoitteen mukaisesti. Halu vapaaehtoistoimintaan voi kummuta myös monesta muusta tarpeesta. Vapaaehtoistoimintaa tehdään myös siksi, että sen kautta voi kokea itsensä arvokkaana ja osana yhteisöä. Se voi olla myös väylä kehittää omaa osaamista, vahvistaa itsetuntoa ja tehdä elämää mielekkäämmäksi. Vapaaehtoistoiminta voi myös lisätä ihmisen arvostusta yhteisöissä tai parantaa mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Edellä mainittujen esimerkkien kautta vapaaehtoistoiminta voidaan karkeasti jakaa altruistisiin ja individualistisiin motiiveihin. (Hynynen 2015, 9.)

Vapaaehtoistoiminnasta hyötyy ennen kaikkea se, kenelle työtä tehdään, mutta siitä voi olla suuresti hyötyä myös tekijälle. Auttamisen ilo on yksi parhaista tunteista, ja vapaaehtoistoiminta saa ihmisen tuntemaan itsensä tarpeelliseksi. Vapaaehtoistoimija voi kokea olevansa mukana muuttamassa maailmaa. Vapaaehtoistoiminnan on todettu lisäävän tyytyväisyyttä elämään ja pidentävän jopa elinikää. Toiminnassa mukana oleminen tuo tekijänsä elämään tavoitteellisuutta, mikä voi vähentää jopa masennusta ja sitä kautta lisätä yleistä onnellisuutta.

Nuoret hyötyvät vapaaehtoistoiminnasta myös siten, että siitä voi saada itsevarmuutta esimerkiksi tulevaa työtä varten. Vapaaehtoistoiminnassa nuori pääsee kokeilemaan erilaisia töitä ja saa kotiin vietäväksi kokemusta. (Vapaaehtoistoiminta. Vapaaehtoistyö ja sen yllättävät hyödyt.)

Vapaaehtoistoiminnassa on siis yksilön onnellisuuteen positiivisesti vaikuttava mahdollisuus. Ihmiset, jotka osallistuvat vapaaehtoistoimintaan, ovat elämäänsä kokonaisuudessa tyytyväisempiä, kuin ihmiset, jotka eivät siihen osallistu. Vapaaehtoistoiminnan on tutkittu tuovan onnellisuutta monen eri osa-alueen kautta. Suuri osa niistä linkittyy motiiveihin, joita ihmiset nimeävät vapaaehtoistoiminnassa mukana olemisen taustalle, mutta esimerkiksi sosiaalisuuden lisääntyminen koetaan yhdeksi onnellisuutta lisääväksi vapaaehtoistoiminnan sivutuotteeksi. Suoraan motiiveihin liittyvä onnellisuutta lisäävä piirre on esimerkiksi se, että ihminen kerää mainetta auttavaisena yksilönä. (Tanskanen & Danielsbacka 2015, 471–472.)

Auttamisen ja onnellisuuden suoraa suhdetta voidaan myös arvioida kriittisesti. Tanskanen & Danielsbacka (2015, 479) esittävät, että jo valmiiksi onnelliset ihmiset tarjoavat herkemmin apuaan myös vapaaehtoistoiminnan saralla. On myös mahdollista, että onnellisuus ja auttaminen edistävät toisiaan, jolloin syytä ja seurausta on hankala hahmottaa tai erottaa toisistaan. Positiivinen kehä sisältää emotionaalisen palkinnon.

3.3 Vapaaehtoistoimintaan osallistumisen esteitä

Vapaaehtoistyön tutkimusraportilla 2018 selvitettiin suomalaisten osallistumista vapaaehtoistoimintaan. Tutkimuksen toimeksiantaja oli Kansalaisareena. Kysely tehtiin henkilökohtaisina käyntihaastatteluina maaliskuussa 2018, ja siihen vastasi 1000 henkilöä. Otos edustaa tilastollisesti Suomen aikuisväestöä eli 15 vuotta täyttäneitä. Tutkimus toteutettiin samalla menetelmällä myös vuosina 2010 ja 2015 eli tulokset ovat vertailukelpoisia aiempien vuosien kanssa niiltä osin kuin kysymyksen sanamuoto on ollut sama. (Rahkonen 2018.)

Vapaaehtoistyön tutkimusraportin (2018, 13) mukaan suurin syy olla osallistumatta vapaaehtoistyöhön (kuluneen neljän viikon sisällä) 53 prosentilla kaikista vastaajista oli se, että vapaaehtoistyölle ei ole aikaa. 15 prosenttia vastaajista kertoi, että ei ole koskaan pyydetty mukaan ja 9 prosenttia vastaajista kertoi, että vapaaehtoistyö ei kiinnosta. 8 prosenttia vastaajista kertoi, että ei tiedä miten päästä mukaan. 7 prosentilla vastaajista osallistumisen esteenä olivat terveydelliset syyt. Nämä olivat vastaajien viisi suurinta syytä olla osallistumatta vapaaehtoistoimintaan.

Vapaaehtoistyön tutkimusraportti (2018) valaisee myös suomalaisten nuorten osallistumista vapaaehtoistoimintaan. Tutkimusraportissa (2018, 15) tiedusteltiin nuorten halukkuutta osallistua vapaaehtoistoimintaan, jos heitä pyydetäisiin mukaan. 15–24 -vuotiaista vastaajista 69 prosenttia vastasi kyllä, 12 prosenttia ei ja 19 prosenttia tuon ikäryhmän vastaajista ei osannut sanoa. Seuraavassa ikäryhmässä, 25–34 -vuotiaista vastaajista 54 prosenttia vastasi kyllä, 24 prosenttia ei ja 22 prosenttia ei osannut sanoa kantaansa vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen.

Suurimmaksi seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kehittymistä jarruttavaksi tekijäksi nimetään usein asenteet. Työntekijäkeskeisiä toimintatapoja tukevat asenteet ohjaavat tekemään asioita mieluummin yksin kuin yhdessä ja seurakuntalaisten kykyihin luottaen. Nämä asenteet elävät vahvoina työntekijöiden ja muiden jäsenten keskuudessa. Moni jäsen haluaakin palveluita seurakunnan työntekijöiltä, eikä niinkään tilaa toimia itse. (Suomen ev.lut. kirkko 2018, 7-8.)

Epävarmuus ja pelot vahvistavat vapaaehtoistoiminnan kehittämistä jarruttavia asenteita, ja työntekijä saattaa nähdä vapaaehtoistoiminnan uhkaksi työpaikalleen. Työntekijä on kuitenkin ensisijaisesti kastettu seurakuntalainen siinä missä vapaaehtoinenkin, ja vastuu seurakunnan perustehtävästä on yhteinen. Ruotsinkielinen vapaaehtoisista käytettävä ilmaus 'medarbetare' kuvaa hyvin tätä tasa-vertaisuutta. Työntekijäkeskeisistä toimintamalleista pääseminen edellyttää työntekijöiden ja vapaaehtoisten tasavertaista yhteistyötä.

(Suomen ev.lut. kirkko 2018, 7-8.)

3.4 Uudenlaista osallisuutta pop up -vapaaehtoisuudesta

Väisänen (2018, 78) mukaan pop up -vapaaehtoisuus on lyhytkestoista osallistumisesta sellaiseen vapaaehtoistoimintaan, johon vapaaehtoinen voi helposti tulla mukaan ja osallistua silloin, kun se omaan aikatauluun sopii. Vapaaehtoisen ei välttämättä odotetakaan sitoutuvan pop up -toimintaan säännöllisesti.

Pop up -vapaaehtoisuuden käsitteen alle mahtuu organisoitu kertaluonteinen vapaaehtoistoiminta ja kansalaisten omaehtoisesti järjestämät yksittäiset tapahtumat. Pop up -vapaaehtoisuus onkin helppo tapa toteuttaa itseään osallistumalla omia arvoja vastaavaan toimintaan. Vapaaehtoistoimijoiden keskuudesta on myös esitetty näkemys, että pop up -vapaaehtoisuudelle on ominaista yksilökeskeisyydestä nouseva hetkellinen tekeminen ilman sen syvällisempää sitoutumista. (Väisänen 2018, 78.)

Pop up -vapaaehtoistoiminta täydentää perinteistä säännöllistä vapaaehtoistoimintaa, ei korvaa sitä. Edelleen monet haluavat sitoutua säännölliseen kahden väliseen vapaaehtoistoimintaan, kuten olemaan vanhuksen, nuoren tai perheen ystävänä ja tukijana. Kuitenkin nähtävissä on selvä muutostrendi: yhä useammat haluavat välttää pitkäkestoista ja/tai säännöllistä henkilökohtaista sitoutumista ja etsivät uusia, kertaluonteisempia ja helpompia vapaaehtoistoimintaan osallistumisen tapoja. (Väisänen 2018, 77-78.)

Myös seurakunnat ovat havainneet vapaaehtoistoiminnan luonteen muuttuvan lyhytjänteisempään suuntaan. Tätä pyritään myös mahdollistamaan esimerkiksi Vapaaehtoistyö.fi-internetpalvelulla, jonka kautta kertaluonteisiin tehtäviin on helppo ilmoittautua. Kertaluonteiseen, matalan kynnyksen vapaaehtoistoimintaa kannustetaan myös PopUp-Lähimmäisen päivän kaltaisella toiminnalla. (Suomen ev.lut. kirkko. Seurakuntaelämä. Diakonia. PopUp Lähimmäisen päivä)

4 VAPAAEHTOISTOIMINTAAN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ

4.1 Yhteisöllisyys

Tutkimuksessaan Seurakunta osallisuuden yhteisönä Thitz (2013, 39) kuvaa yhteisöllisyyden näkökulmasta suomalaisessa kirkollisessa kulttuurissa tapahtuneita muutoksia. Toisen maailmansodan jälkeen toisaalta uudenlainen, sosiaalisempi työnäky, toisaalta lainsäädännölliset ja taloudelliset tekijät vaikuttivat siihen, että suomalainen seurakuntamalli kehittyi 1900-luvun loppupuoliskolla vahvasti työntekijäkeskeiseen suuntaan.

Yhteisöllisyyden ja osallisuuden teemat ovat olleet esillä kirkollisessa keskustelussa ja kehittämistoiminnassa 1980-luvulta alkaen. Varsinkin 2000-luvulle tultaessa toiminnallisuuden sijaan alettiin painottaa yhteisöllisyyttä. Näyttää siltä, että tiettyä ongelmallisuutta tähän kehitykseen tuo yhteisen (yleisen) pappeuden ja kirkon viran välinen jännite. (Thitz 2013, 44-47.)

Pölkki (2015) kirjoittaa yhteisöllisyydestä työyhteisöjen voimavarana. Yhteisöllisyys määritellään usein yhdessä tekemiseksi ja toimimiseksi yhteisesti sovitun päämäärän saavuttamiseksi. Yhteisöllisyyteen kuuluvat olennaisesti hyvä ilmapiiri ja toimivat vuorovaikutussuhteet. Ne ilmenevät tukena, avoimuutena, toisten huomioimisena ja yhteishenkenä. Luottamuksen ilmapiiri liittyy läheisesti yhteisöllisyyteen; osaaminen ja tieto ovat yhteisiä, mikä mahdollistaa myös toisen onnistumisesta iloitsemisen. (Pölkki 2015, 3.)

Toimintaympäristöstä riippumatta yhteisöllisyys on toisista välittämistä: myötätuntoa, huolenpitoa, empatiaa, rakkautta, lohdutusta ja henkisyttä. Toisista välittäminen edesauttaa perustehtävästä suoriutumista. Välittäminen on myös johdajuutta: työyhteisöjen esimiehiltä odotetaan aitoa huolenpitoa ihmisiä ja ympäristöä kohtaan. (Dinolehti 2015/3.)

Erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta. Hyvässä (työ)yhteisössä jokaista autetaan toteuttamaan yksilöllisyyttään ja tuomaan omat vahvuutensa

kaikkien käytettäväksi. Jokaisen osaaminen myös tunnustetaan ja sitä arvostetaan. Vastuu yhteisöllisyydestä koskettaa kaikenlaisia työyhteisöjä ja organisaatioita. Yhteisöllisyyden edistäminen on jokaisen vastuulla. (Pölkki 2015, 3.)

Kirkko kokonaisuudessaan on olemukseltaan yhteisö. Jumalanpalveluselämä on seurakunnan elämän ydin, seurakunta on siis ytimeltään jumalanpalvelusyhteisö. Kirkolliset toimitukset; kaste, konfirmaatio, avioliittoon vihkiminen ja hautaan siunaaminen, ovat kaikki yhteisöä koskevia ja yhteisöllisyyttä vahvistavia.

4.2 Osallisuus

Julkaisussa Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa määritellään osallisuuden käsitettä sen eri piirteiden kautta seuraavasti: ”Osallisuus on liittymistä, suhteissa olemista, kuulumista, yhteisyyttä. Osallisuus on yhteensopiavuutta ja mukaan ottamista. Se on osallistumista ja siihen liittyen vaikuttamista ja demokratiaa. Se on myös kaiken edellä mainitun järjestämistä ja johtamista.” (Isola ym. 2017, 3.)

Osallisuus on suoraan yhteydessä osallistumiseen ja yhteisöön kuulumiseen. Yhteisöissä osallisuus ilmenee jäsenten keskinäisenä arvostuksena, tasavertaisuutena, luottamuksena ja mahdollisuutena vaikuttaa omassa yhteisössä. Osallisuuden lisääminen yhteiskunnan ja yksilön välisessä suhteessa kietoutuu vahvasti opiskelun, työn, riittävän toimeentulon, esteettömyyden ja vaikuttamismahdollisuuksien ympärille. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Hyvinvointi- ja terveyserot. Eriarvoisuus. Hyvinvointi. Osallisuus.)

Kirkollisessa viitekehyksessä seurakunnan jäsenyys, kirkkoon kuuluminen, voidaan nähdä annettuna ominaisuutena. Osallistuva jäsenyys puolestaan kuvaa vahvempaa sitoutumista ja erilaisin tavoin mukana olemista seurakuntayhteisön elämässä. (Thitz 2013, 30.) Merkittävää osallisuutta on yhteenkuuluvuuden kokemus: nuorelle on paikka seurakunnassa ja nuori voi emotionaalisesti kokea kuuluvansa joukkoon. (Kirkkohallitus 2016, 24.)

Mahdollisuus olla osallisena ja mukana asioiden käsittelyssä itselle merkittävässä yhteisöissä on ratkaisevaa ihmisen identiteetin kehittymisen kannalta. Osallistumisen kautta opitaan toimimaan ja elämään yhdessä. Osallisuus on siis toimimista, vaikuttamista ja joukkoon kuulumista. Osallisuutta ja nuoren oman toimijuuden vahvistamista on hänen ottamisensa mukaan suunnittelemaan toimintaa, nuoren osaamisen tukeminen ja vahvistaminen sekä sopivan kokoisen vastuun antaminen. (Kirkkohallitus 2016, 24.)

4.3 Toimijuus

Eteläpelto (2019) määrittelee toimijuutta esityksessään Mitä on toimijuus ja mihin sitä tarvitaan. Eteläpellon mukaan toimijuus on aktiivisuutta ja aloitteellista toimintaa, jolla saadaan aikaan muutosta aiempaan nähden. Toimijuus on autonomiaa, valtaa ja vaikutusmahdollisuutta sekä kykyä ja resursseja vaikuttaa omaan elämään. Toimijuus on myös oikeiden valintojen tekoa ja siitä seuraavaa kokemusta elämänhallinnasta. Joissain konteksteissa toimijuus voi olla myös kollektiivista kamppailua olosuhteiden parantamiseksi sekä hiljaista tai äänekkästä vastarintaa ja kannanottoa.

Toimijuutta tarvitaan oppimisessa, koulutuksessa, työssä ja kansalaisena. Myös sosiaalinen osallisuus edellyttää toimijuutta. Korkea toimijuuden tunne näyttäytyy tyytyväisyytenä elämään. Toimijuus liittyy minäpystyvyyteen, suunnittelukompetenssiin, optimismiin ja usean toimijaidentiteetin ylläpitämiseen. Toimijuus edustaa jatkuvuutta: se sisältää pysyviä verkostoja ja vuorovaikutusta, ja on myös yhteydessä parempaan terveyteen ikääntyessä. (Eteläpelto 2019.)

Kumpulainen (2012) korostaa toimijuuden kehittymistä, jota voidaan tukea osallistavalla pedagogiikalla, jossa oppijat ovat aktiivisia ajattelijoita ja toimijoita. Kumpulainen tarkoittaa toimijuudella tahtoa toimia aktiivisesti, kokea ja olla olemassa. Toimijuus on tuntemusta oman toiminnan säätelystä ja hallinnasta.

Toimijuus tarkoittaa myös osallistumisen kautta muodostunutta identiteettiä; ihminen on oppinut toimimaan aloitteellisesti ja vastuullisesti. Toimijuus siis

rakentuu ja kehittyy vuorovaikutuksessa ihmisten osallistuessa erilaisten toimintaympäristöjen ja yhteisöjen toimintaan. Toimijuus synnyttää pystyvyyden tunnetta, omistajuutta ja sitoutumista; omiin ja yhteisiin asioihin voi ja kannattaa vaikuttaa. (Kumpulainen 2012.)

4.4 Innostaminen

Mäntynen-Hakem (2016) puhuu esitelmässään Kipinää, liekkiä ja roihua: Sosiokulttuurinen innostaminen ja aito dialogisuus nuoren kohtaamisessa innostamisesta yhteisöllisenä oppimisena. Sosiokulttuurinen innostaminen tarkoittaa tapaa ajatella ja kohdata ihmisiä. Sen arvoja ovat välittäminen, usko ihmiseen, yhteisöllisyys, yhdenvertaisuus, vapaus, hyvä elämä ja dialogisuus. Sosiokulttuurinen innostaminen on myös sellaisen osallistumisen mahdollistamista, jonka kautta ihmiset kasvavat aktiivisiksi toimijoiksi yhteisössään. Sosiokulttuurinen innostaminen sisältää osallistavia menetelmiä, yhteisöllistä oppimista ja toimijuutta.

Sosiokulttuurinen innostaminen ei ole ylhäältä johdettua, vaan osallistujien omista lähtökohdista lähtevää toimintaa. Siihen liittyy pyrkimys aitoon yhteisöllisyyteen ja osallisuuden kokemuksen edesauttaminen. Sosiokulttuurisessa innostamisessa ovat aina läsnä yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasot. Sosiokulttuurinen innostaminen on toiminnallinen prosessi ja toimintatutkimusta, ja siihen kuuluu pyrkimys todellisuuden laadulliseen muuttamiseen ja kehitykseen. (Mäntynen-Hakem 2016.)

Innostamiseen kuuluu dialogisuus, vuoropuhelu, jossa jokaisella on tärkeää sanottavaa. Se on tulkintaa, ilmaisua ja avoimuutta, sekä molemminpuolista kasvun mahdollisuuden antamista ja vastaanottamista. Dialogisuus innostamisessa on yksi aidon yhteisöllisen suhteen osatekijä: se on dialogia kaikkien yhteisön jäsenten välillä. (Mäntynen-Hakem 2016.)

Kurki (2000, 25) kirjoittaa sosiokulttuurisesta innostamisesta toimintana, joka perustuu ei-ohjaaviin ja aktiivisiin pedagogisiin menetelmiin, ja jolla tavoitellaan tietynlaista asenteiden ja ihmisten välisten suhteiden muutosta. Sosiokulttuurisessa

innostamisessa hierarkkiset suhteet murretaan ja vahvistetaan sellaisia autonomisia suhteita, jotka antavat ihmisille mahdollisuuden valita vapaammin toimintojaan ja elämänsä suuntaa. Opettaja ei ole noissa tilanteissa tiedonjakaja, vaan pikemminkin yhdessä keskustelija, kanssakulkija ja dialogiin johdattaja.

Mäntynen-Hakemin (2016) mukaan hyvä innostaja on itse innostunut ja uskoo ihmisiin ja heidän mahdollisuuksiinsa. Innostaja luottaa yhteisön voimaan, kannustaa painostamatta ja luo hyvää henkeä ympärilleen. Innostava on todellisuudentajuinen, ideologinen ja ammattitaitoinen asiassa, jota hän edistää. Hän on myös ryhmätietoinen ja uskaltaa laittaa oman persoonansa peliin. Innostaja on optimisti, joka sietää hyvin paineita ja kaaosta, mutta osaa hallita kaaosta. Hyvä innostaja ei tee asioita toisen puolesta valmiiksi.

5 ISOSTOIMINTA KIRKON NUORISOTYÖN VALTAVIRTANA

5.1 Rippikoulu ja isostoiminta tukevat toisiaan

Rippikouluun osallistuu vuosittain yli 45 000 nuorta, joista suurin osa valitsee noin viikon mittaisen leirimuotoisen rippikoulun. Rippikoulun suosio on säilynyt huolimatta 2010-luvun osallistujamäärän pienestä laskusta. Rippikouluun osallistuu noin 80 prosenttia kustakin ikäluokasta, joten voidaan puhua isosta nuoriskulttuurin liittyvästä ilmiöstä. (Suomen ev.lut. kirkko. Uutisarkisto. Rippikoulun suosio pitää pintansa.) Isostoiminnan teologisen perustan voidaan katsoa kumpuavan alkukirkon kummiudesta. Seurakuntaan liittyneet kastettavat olivat usein aikuisia ja heille asetettiin kokeneempi tukihenkilö, rinnalla kulkija ja johdattelija. Isosen rooli rippikoulussa muistuttaa paljon tätä alkukirkon kummiutta. (Kirkkohallitus 2017, 54.)

Rippikoulun jälkeen isoskoulutus on monille nuorille luonteva tapa jatkaa mukavaa yhdessäoloa, ikään kuin päästä uudelleen riparille. Kivoihin kokemuksiin yhdistyvä hengellinen sisältö tekee seurakunnan toiminnasta erityistä. Isokset ovat yksi rippikoulutyön kulmakivistä ja eräänlaisia seurakunnan sisäänheittäjiä: he vetävät nuoria mukaan toimintaan. Isokset toimivat vierellä kulkijana riparille tulevalle nuorelle. Rippikoulun suuri suosio Suomessa on osaltaan isosten ansiota. Isostoiminta muodostaa kirkon nuorisotyön vahvan rungon, ja isosten merkitys koko seurakunnalle on huomattavan suuri. (Wikman 2013.) Myös Porkka (2019, 18) toteaa, että tärkeä tekijä rippikoulutyön suosion taustalla ovat juuri vertaisohjaajat eli isokset. Ilman isosia rippikoulutyö tuskin kukoistaisi. Vastaavasti isostoimintaa ei olisi nykyisessä laajuudessaan ilman leiririppikouluja.

Kirkkohallituksen isostoiminnan linjauksessa kirkon isostoiminta kuvataankin hämmästyttäväksi menestystarinaksi, joka tavoittaa vuosittain yli 22 000 nuorta ja koskettaa myös heidän perheitään. Isostoiminnassa moni nuori saa kokemuksen joukkoon kuulumisesta Kristuksen seurakunnassa. Suomessa isosten enemmistö on 16–17-vuotiaita nuoria, ja moni tuohon ikäluokkaan kuuluva suhtautuu kouluun ja muihin instituutioihin kriittisesti. He ovat itsenäistymässä kodeistaan ja

hakevat omaa tapaansa elää. Kuitenkin he hakeutuvat innostuneina ja vapaaehtoisesti seurakunnan toimintaan. (Kirkkohallitus 2016, 13.)

Useissa seurakunnissa isoskoulutukseen on osallistunut nuoria enemmän kuin seuraavan vuoden rippikouluryhmät ovat tarvinneet isosia. Vastaavasti joissakin seurakunnissa isosia ei ole aina ollut tarpeeksi. Tehtäviä on löytynyt myös varhaisnuorten tai lastenleireiltä, joskus myös diakonialeireiltä. Isosista suurin osa on kahden edellisen vuoden rippikoululaisia. Esimerkiksi Jyväskylässä isoskoulutusta seuraavina vuosina nuorille tarjotaan jatkoisoskoulutusta ja avustajakoulutusta (ks. luku 6, taulukko 1).

5.2 Tutkimustietoa isostoiminnasta

Mielenkiintoista tutkimustietoa nuoren seurakunnan osallistumisesta ja suhtautumisesta vapaaehtoistoimintaan tuo vuonna 2017 julkaistu kansainvälinen tutkimus Confirmation, Faith and Volunteerism. Tutkimuksen kohteena ovat nuorten asenteet kristinuskoa, kirkkoa ja vapaaehtoistyötä kohtaan. Pitkäkestoisessa tutkimuksessa kerättiin tietoa seitsemästä Euroopan maasta. Suomen lisäksi tutkimuksessa olivat mukana Itävalta, Saksa, Sveitsi, Tanska, Norja ja Ruotsi. Vastauksia koottiin nuorilta rippikoulun alussa, lopussa ja kaksi vuotta rippikoulun jälkeen. Eri maiden käytäntöjen mukaan nuorten iät hieman vaihtelivat, nuorempien ollessa rippikoulun alussa 13-vuotiaita, ja vanhimpien viimeisessä tutkimusvaiheessa 17-vuotiaita. (Ilg, Schlag, Schweitzer, Simojoki & Tervo-Niemelä 2017, 23.)

Tutkimuksessa havaittiin, että suomalaisten rippikoululaisten myötätunto heikommassa asemassa olevia kohtaan, halu toimia heidän hyväkseen ja osallistua vapaaehtoistoimintaan kasvoivat enemmän kuin vertailussa olleiden muiden maiden nuorison keskuudessa. Tämä johtuu yhteisöllisestä kokemuksesta, konkreettisista vaikuttamisen mahdollisuuksista sekä liittymisestä välittävään yhteisöön leiririppikoulussa ja isostoiminnassa. Vastaavasti esimerkiksi Tanskassa, jossa rippikoulu on osa koulupäivää vain papin toteuttamin oppitunnein, muutos oli vähäisin. (Porkka, Simojoki & Schweitzer 2017, 97–103.)

Tutkimuksen Confirmation, Faith and Volunteerism tulosten perusteella voidaan nähdä, että rippikoulu ja isostoiminta tarjoavat merkittävän mahdollisuuden vahvistaa kansalaisyhteiskuntaa. Tutkimus osoittaa, että rippikoulutyö vahvistaa sosiaalisesti toivottavia arvoja ja sillä on positiivinen vaikutus nuorten halukkuuteen toimia vapaaehtoisina. On kuitenkin huomattava, että tutkimuksen mukaan monet nuoret kokevat kaksi vuotta rippikoulun jälkeen, että kirkolla ei ole heitä kiinnostavaa vapaaehtoistoimintaa tarjolla. Tämän voisi katsoa viittaavan siihen, että nuorten omia kiinnostuksen kohteita ei ole otettu tarpeeksi vakavasti. Monet nuoret kertoivat myös, että heitä ei ole pyydetty kirkon vapaaehtoistehtäviin. (Ilg, Schlag, Schweitzer, Simojoki & Tervo-Niemelä 2017, 240-241.)

Nämä ongelmat ovat kirkossa hyvin tiedostettuja. Kirkkohallituksen isostoiminnan linjauksessa (2016, 61) todetaan, että kirkossa ei välttämättä osata nähdä tätä valtavaa resurssia, joka isosena toimineissa aikuistuvissa nuorissa voisi olla seurakunnan eri työmuotojen vapaaehtoistoinijoina ja osin myös tulevana kirkon työntekijöinä. Kaikenlainen muukin seurakuntalaisena oleminen ja osallistuminen ovat kirkon arvokasta resurssia. Ongelmaksi muodostuu, että isostoiminnan jälkeen kirkko ei näytä enää tarvitsevan isosia, eikä suuri osa heistä löydä paikkaa seurakunnassa. Tämä on kirkolle valtava menetys.

On siis ongelmallista, jos isostoiminta on kaikki, mitä seurakunta voi nuorelle rippikoulun jälkeen tarjota. Myöskään kaikilla nuorilla ei ole mahdollisuutta tai edellytyksiä toimia isosena. Nuoressa seurakunnassa tulisi toimintaa olla myös heille, jotka eivät sitoudu pitkiin koulutusprosesseihin. Tältä osin isostoiminnassa on kehitettävää. (Suomen ev.lut. kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Isostoiminta.)

5.3 Isostoiminta ei motivoi kaikkia

Vuonna 2012 julkaistussa nuorisotyön kehittämissasiakirjassa todetaan nuorisotyössä vallitseva kasvatuseräytyminen ja painotetaan, että muidenkin perustehtävien, julistuksen, lähetyksen ja palvelun asemaa on pidettävä esillä. Muuten vaarana on, että nuorten käsitys seurakuntalaisuudesta kaventuu. (Kirkkohallitus 2012, 13.)

2000-luvulla yhteiskunnan ja seurakuntarakenteiden murrokset, isostoiminnan koulutus- ja rippikoulukeskeisyys, nuorten aikuisten seurakuntayhteyden hauraus ja kirkosta eroamisen yleistymisen ovat nostaneet esiin tarpeen tarkastella isostoimintaa uudelleen. Isostoiminnassa joudutaankin pohtimaan, miten vahvistaa nuorten kokemusta seurakunnasta ja kirkosta kaikille kuuluvana hengellisenä yhteisönä. Tulisi muistaa, että vaikka isoskoulutus on suosittua, nuori seurakunta ei ole perimmäiseltä olemukseltaan koulutusyhteisö. Kaikki nuoret eivät myöskään halua isosen tehtäviin. Pitkäkestoisesta isoskoulutuksesta aikana osa nuorista myös jättää koulutuksen kesken. Tämän ei kuitenkaan pitäisi merkitä seurakuntayhteyden katkeamista. (Kirkkohallitus 2016, 8-9,16.)

Isostoiminnan linjaukset 2016 nostaa esiin Sopivan kokoinen iso -linjauksen (2004) huomioiden isosrakenteen vinoumista. Isosten joukkoa kokonaisuudessaan voi tarkastella suhteessa sukupuoleen. Jos isosryhmä koostuu pääasiassa tytöistä, voi miettiä, onko toiminnassa tilaa monenlaiselle olemiselle, moninaisille kiinnostuksen kohteille ja temperamentteille? Myös isosten ikä tulee huomioida. Jos isoseksi pääsee vasta toisen vuoden koulutuksen jälkeen, tarpeeksi kokeneena ja taitavana, niin miten nuorille voi samalla viestittää, että seurakunnassa on tilaa keskeneräisille, kasvaville ja puutteellisillekin ihmisille? Jos taas lähes kaikki isokset ovat nuoria ensikertalaisia, miten kerrotaan siitä, että usko ja seurakunta muodostavat yhteyden, joka kantaa elämässä pitkälle? (Kirkkohallitus 2016, 17-18.)

Jos isosten joukossa on enimmäkseen vahvasti uskovia, mitä se viestii keskeneräisyyden ja hengellisen etsimisen sallimisesta isostoiminnassa? Jos taas isosryhmässä ei juurikaan olla kiinnostuneita hengellisistä asioista, onko syytä pohtia, millaisessa hengellisyydessä nuoren toivotaan vahvistuvan ja onko sillä

kosketuspintaa nuorten todellisuuteen? Myös isosten oma elämäntodellisuus on syytä huomioida. Jos isosina on pelkästään lukioon tähtääviä tai lukiolaisia nuoria, tulisiko toimintaa jotenkin muuttaa, jotta muutkin nuoret kokisivat olevansa tervetulleita? Mahtuvatko toimintaan mukaan myös ne nuoret, joilla on aikaa vieviä harrastuksia tai muita ajankäytön rajoitteita? Miten nuori voi osallistua isostoimintaan ja samalla toteuttaa myös muita puolia omassa elämässään? (Kirkkohallitus 2016, 18.)

Porkan (2019, 51-52) tutkimuksen tulokset osoittavat, kuinka tärkeää isostoiminta voi olla siihen osallistuville. Isostoiminnalla on keskeinen sija suomalaisten nuorten elämässä ja heidän kehitystavoitteidensa saavuttamisessa. Isostoiminta, kuten muutkin vapaa-ajan aktiviteetit, saattaa kuitenkin myös marginalisoida siihen osallistumattomia tai siitä pois jääviä nuoria. Isostoiminnasta on muodostunut tärkein rippikoulun jälkeinen nuorten seurakuntatoiminto, eikä työntekijöillä ole aikaa keskittyä niihin nuoriin, jotka eivät siihen osallistu tai jäävät siitä pois. Ei siis ole mitenkään harvinaista, että kirkko ei panosta isostoiminnan ulkopuolelle jääviin nuoriin.

Myös seurakunnasta yhteisöllisyyttä etsivät saattavat pettyä, koska suuret seurakunnat eivät useinkaan pysty tarjoamaan sellaista yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteisöllisyyden kokemusta, joita ihmiset uskonnollisesta yhteisöstä etsivät. On myös kritisoitu, että kaavoihinsa kangistunut jumalanpalveluselämä ei tarjoa nuorille tehtävää. Mikäli seurakunta ei tarjoa nuorille yhteisöllisyyttä, sosiaalinen media, kaverit ja muut ajanvietemuodot täyttävät helposti tyhjiön ja ajaudutaan samaan tilanteeseen kuin niiden nuorten kanssa, jotka eivät ole olleet isostoiminnassa mukana alun perinkään. (Porkka 2019, 55.)

Kukin nuori haastaa seurakunnan työntekijää myös yksilöllisyydellään. Motivaatio ja nuoren taidot eivät aina kulje käsi kädessä: innokas voi olla vähemmän taitava, lahjakas muusikko voi olla heikosti hengellisesti motivoitunut. Kovin uskoinen nuori saattaa tietää Raamatusta työntekijää enemmän. Joku voi tulla kovin erilaisesta herätysliiketaustasta ja osoittaa tämän selvästi. Työntekijän on helppo työskennellä innostuneiden ja taitavien isosten kanssa. Heikosti motivoituneet, vaatimattomammilla lahjoilla varustetut, joiltain osin erityisen vaativat tai

epäitsenäiset isokset vaativat työntekijältä selvästi enemmän panostusta. Osa isosista tarvitsee paljon huomiota, aikaa ja tukea työntekijöiltä. Kaikilla, erityistäkin tukea tarvitsevilla isosilla, on paikkansa isostoiminnassa. Työntekijän tärkeä rooli on olla tukena ja rohkaisijana sitä tarvitseville nuorille. (Kirkkohallitus 2016, 16-17.)

Nuorten toimintaa vapaaehtoisina seurakunnassa pitääkin voida ajatella laajemmin kuin vain koulutuskeskeisen isostoiminnan kautta, jotta mahdollisimman monenlaiset nuoret voisivat löytää seurakunnasta paikkansa ja kokea osallisuutta. Onkin tärkeää, että isostoiminta ei koostu pelkästään lahjakkaimmista, aktiivisimmista ja myönteisimmin uskoon suhtautuvista nuorista, vaan että siinä on tilaa kaikille. Seurakunnan toiminnassa on oltava jokaiselle todellinen paikka osallistua. Erilaisista isosista koostuva ryhmä osoittaa myös rippikoululaisille, että seurakunnassa on tilaa keskeneräisyydelle, inhimillisyydelle ja kasvamiselle. (Kirkkohallitus 2016, 16.)

5.4 Muutakin kuin koulutuspainotteista isostoimintaa

Kirkon kasvatuksen linjaus vuodelta 2015 nimeää kirkon neljäksi perustehtäväksi kasvatuksen, julistuksen, lähetyksen ja palvelun (Suomen ev.lut. kirkko 2015). Ajatus ei ole, että nämä olisivat neljä selvästi erottuvaa työalaa, vaan että seurakunnan kaikessa toiminnassa nämä neljä perustehtävää toteutuisivat. Rippikoulussa kirkon neljä perustehtävää ovat jo opetussisältöinä läsnä, ja sitä kautta mukana myös isostoiminnassa. Seurakunnan nuorisotyö on hahmotettu pääasiassa kasvatuksen kautta, mikä on ymmärrettävää rippikoulun ja siihen kytkeytyvän isostoiminnan vahvan aseman vuoksi.

Isostoiminnassa kytkeydytään kasvatuksen lisäksi kirkon perustehtävistä vahvimmin julistukseen. Jumalanpalveluselämän kautta julistus on kiinteä osa rippikoulua ja isostoimintaa. Ainakin rippikoulun ja isoskoulutuksen opetussisältöjen kautta myös lähetyksen ja palvelun näkökulmat ovat esillä. (Suomen ev.lut. kirkko 2015.) Mutta miten nämä ovat esillä sellaisten seurakuntaan kuuluvien nuorten elämässä, jotka eivät osallistu isoskoulutukseen?

Isostoiminnalla ja isoskoulutuksella on käsitteinä olennainen ero: toiminta ei ole vain jonkin asian suorittamista tai suoritusmerkintöjen keräämistä. Isoleksi kasvetaan seurakunnan toimintaan osallistumalla ja kouluttautumalla. Nuoret tarvitsevat kasvunsa tueksi koulutuksen lisäksi yhteyttä kavereihin ja aikuisiin, mielekästä tekemistä ja sopivaa vastuuta, hiljentymistä pyhän ääressä ja hyväksytyksi tulemisen kokemuksia. Suuntaus isoskoulutuksesta isostoimintaan palvelee nuorten ohella seurakuntaa. Laajempi isostoiminta tukee nuorten seurakuntalaisuutta ja avaa väyliä seurakunnan eri toimintoihin. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi toimimista lasten ja ikääntyvien kanssa, monipuolista tekemistä ja osanottoa nuorten ryhmissä ja tapahtumissa, osallistumista jumalanpalveluselämään toteuttajana ja mukanaolijana. Samalla työntekijöiden roolia voidaan muuttaa kouluttajasta nykyistä selvemmin nuorten hengelliseksi ohjaajaksi ja isostoiminnan koordinaattoriksi. (Kirkkohallitus 2016, 43.)

Ei siis ole varaa laiminlyödä muidenkaan toimintamuotojen kehittämistä. Myös Isoja ihmeitä -linjaus korostaa isostoiminnan laajempaa näkökulmaa: isostoiminta on paljon muutakin kuin isoskoulutusta ja rippikoulun isosuutta. Isoiset voivat toimia myös kerhonohjaajina, jumalanpalveluavustajina, pyhäkoulutyössä, diakoniatyön projekteissa ja seurakunnan monissa muissa tehtävissä. Osalla isosista omat lahjat ja motivaatio suuntautuvatkin muualle kuin rippikouluun ja leirielämään, eikä seurakuntayhteys näin ollen voi olla vain suorituskeskeistä koulutusta. Isoja ihmeitä -linjauksessa tuetaan seurakuntaa panostamaan juuri tähän laajemmin katsottavaan isostoiminnan kuvaan. (Kirkkohallitus 2016, 8-9.)

Nuorisotyön kehittämissasiakirja (Kirkkohallitus 2012, 40) kannustaa antamaan toimintaa luottavaisesti nuorten käsiin. Työntekijöiltä vaaditaan epävarmuuden sietokykyä ja rohkeutta tehdä päätös, että näihin nuoriin luotetaan, annetaan heidän tehdä itse. Myös kirkon rippikoulusuunnitelma ohjaa ottamaan isoset osaksi moniammatillista ohjaajatiimiä jo leirin tai päivärippikoulun suunnitteluvaiheessa (Kirkkohallitus 2017, 54). Koko rippikoulusuunnitelmassa näkyy vahvasti osallisuuden ja jakamisen ajatus. Se ohjaa nuoria vastuuseen seurakunnassa ja yhteiskunnassa.

Jouko Porkka totesi tutkimuksessaan jo vuonna 2004, että isostoiminnan rinnalla olisi säilytettävä ja vahvistettava muita kokoavia ja ei-kokoavia työmuotoja. (Porkka 2004, 121.) Innovaatioita siis tarvitaan jatkuvasti. Näitä innovaatioita etsittäessä ei pidä jättää nuorten omaa ääntä kuulematta. Oleellista on kysyä nuorilta itseltään, mitä he haluaisivat tehdä ja minkälaiseen toimintaan he haluaisivat osallistua.

5.5 Isostoiminnan etuja ja sitouttavia vaikutuksia

Kirkkohallituksen rippikouluntyön asiantuntija Jari Pulkkisen mukaan rippikoulun jälkeen isosena toimiminen on monelle nuorelle merkittävä rippikoulun suosioon liittyvä tekijä. Isostoiminnassa korostuu vertaisoppimisen näkökulma; isokset ovat esimerkkejä, joita rippikoululaiset arvostavat ja joiden ajatuksia halutaan kuulla. Isosena toimiminen on monelle nuorelle myös ensimmäisen merkittävä työkokemus. Isosena oppii hyödyllisiä taitoja ryhmän ohjaamisesta, toisten kanssa työskentelystä ja erilaisuudesta. (Suomen ev.lut. kirkko. Uutisarkisto. Rippikoulun suosio pitää pintansa.)

Isoskoulutus on seurakunnissa upotettu eri toteutuksin nuorisotoiminnan sisään ja sen kestoakin vaihtelee seurakunnittain. Koulutuksessa opetellaan rippileireillä tarvittavia käytännön taitoja leikkien ohjaamisesta pienryhmätuntien pitämiseen ja syvennetään rippikoulussa opittuja asioita. Isoskoulutus vahvistaa myös nuoren kasvua ja itsetuntemuksen kehitystä. Monet nuoret pitävät koulutuksesta saatavia ryhmänohjaajan taitoja mielekkäinä, mikä rohkaisee nuoria myös esillä olemiseen. Lisäksi tarjolla on paljon kavereita, elämyksiä ja mahdollisuuksia uuden oppimiseen. (Wikman 2013.)

Jouko Porkkan (2019) väitöstutkimuksesta käy ilmi, että vaikka ympäröivä maailma on entistä kriittisempi kristinuskoa ja kirkkoa kohtaan, isostoiminnan piirissä asenteet ovat yhä myönteisemmät. Tässä suhteessa vaikuttaa siltä, että seurakunta vahvistaa aikuistuvien nuorten itsenäistä ajattelua. Ne nuoret, jotka ovat henkilökohtaisesti pitkäaikaisesti sitoutuneet kirkon toimintaan, muodostavat

oman mielipiteensä omien kokemustensa perusteella, eikä niinkään ulkoisten vaikutteiden perusteella. (Huttunen 2019.)

Porkan (2019, 29) mukaan nuoren saamat positiiviset kokemukset uskonnosta ja uskonnollisesta yhteisöstä vaikuttavat ratkaisevasti uskontoon liittyvien valintojen taustalla myöhemmin elämässä. Uskonnollisella yhteisöllä on suuri vaikutus nuoren uskonnolliseen sosialisointiin. Yhteisöön kuuluminen tuottaa sosiaalista pääomaa, johon kuuluu aineellisia ja aineettomia etuja, sekä seurakuntaan sitouttavia vaikutuksia.

Isostoiminta on tila, jossa nuoren oma identiteetti, arvot, moraalit, käsitykset kirkosta, uskonnosta ja uskosta sekä ylipäätään elämisestä kristittyinä kehittyvät jatkuvasti vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tämä prosessi ei tapahdu muusta elämästä erillään, vaan se sivuaa myös nuoren perhettä. Perheen tuki nuoren isostoiminnalle on tärkeä. Siksi kannattaa pohtia, miten nuoren perhe otetaan huomioon isostoimintaa järjestettäessä. Monia vanhempia varmasti kiinnostaa, mitä isostoiminnassa tapahtuu ja mihin sen sisällöt painottuvat. Isosten perheitä kannattaa kutsua nuorten tapahtumiin, kenties jopa suunnittelemaan ja toimittamaan joitakin niistä. Isoleksi siunaaminen voi olla koko perheen juhla. (Kirkkohallitus 2016, 25.)

Nuoren isosvuodet voivat myös olla mahdollisuus tutustua koko perheeseen ja kutsua heitä kaikkia mukaan seurakunnan toimintaan. Perheitä kannattaa muistaa myös isostoiminnan rukouselämässä. Samalla on tärkeää huomioida tietoisesti perheiden ja elämäntilanteiden moninaisuus ja rikkinaisuus. Seurakunta ei koskaan saa olla paikka, jossa nuori joutuu häpeämään tai peittelemään taustansa. Seurakunnan työntekijä saattaa joskus olla merkittävin tai jopa ainoa turvallinen aikuinen nuoren elämässä. (Kirkkohallitus 2016, 25.)

Turvallinen seurakunta ja isosyhteisö ovat nuoren kasvulle hedelmällinen alusta. Turvallisessa hengellisessä yhteisössä nuorella on myönteisiä suhteita kodin ulkopuolisiin aikuisiin, hän oppii eettistä ajattelua ja vastuuta. Hyvä nuoren elämässä vahvistuu ja nuoren hyvinvointiin liittyvät riskit pienenevät. Isostoiminnan pyrkimyksenä onkin tukea nuoria kasvamaan itsellensä ominaisilla tavoilla

aktiivisiksi ja omaehtoisiksi toimijoiksi seurakuntaan. Tämä on mahdollista vahvistamalla tietoisesti nuorten osallisuutta seurakunnassa. (Kirkkohallitus 2016, 21-23.)

6 JYVÄSKYLÄN SEURAKUNTA JA SEN ISOSTOIMINTA

Jyväskylän evankelisluterilainen seurakunta on Suomen suurin seurakunta. Joulukuussa 2018 siihen kuului 94 906 ihmistä (Suomen ev.lut. kirkko. Jäsentilastot). Viime vuosikymmenien aikana seurakunta on kasvanut seurakuntaliitosten myötä; Säynätsalon seurakunta liitettiin Jyväskylään vuonna 2005, ja Jyväskylän maaseurakunta, Korpilahden seurakunta ja Jyväskylän kaupunkiseurakunta yhdistettiin uudeksi Jyväskylän seurakunnaksi vuonna 2009. Näin seurakuntaan kuuluu hyvin erityyppisiä asuinalueita.

Suuri seurakunta on jaettu yhdeksään alue seurakuntaan. Vuonna 2018 rippikoulun kävi kaikkiaan 1202 jyvaskyläläistä. Rippikouluryhmiä oli 42, näistä leiririppikouluja 36, päivärippikouluja 6. (Suomen ev.lut. kirkko. Jäsentilastot) Vuoden 2017 lopussa seurakunnan nuorisotyössä oli 29 työntekijää (Jyväskylän seurakunta. Tasekirja 2017, 10).

Rippikoulun jälkeen halukkaat ilmoittautuvat isoskoulutukseen, joka mahdollistaa toimimisen isosena seuraavan vuoden rippikouluissa. Koulutusta voi jatkaa ja syventää osallistumalla seuraavalla talvikaudella jatkoisoskoulutukseen ja vielä seuraavana vuonna avustajakoulutukseen. Koulutus järjestetään alue seurakunnissa, ja vaikka koulutuksen sisältö on keskeisiltä osiltaan yhtenäinen, sen toteutustavat poikkeavat eri alue seurakuntien kesken mm. siinä, miten paljon yhteisiä tilanteita eri koulutusryhmillä (perus-, jatkoisot ja avustajat) on.

Rippikoululeirin ryhmäohjaajan tehtävässä tarvittavien tietojen ja taitojen ohella koulutuksessa on keskeistä yhteisöllisyys ja elämyksellisyys. Avustajista käytetään joissakin alue seurakunnissa myös muita nimityksiä: Vaajakoskella puhutaan seniori-isosista, Keskustassa jäteistä. (Leila Jokiniemi, henkilökohtainen tiedonanto 3.5. 2019)

TAULUKKO 1. Isoskoulutuksessa mukana olevien määrä Jyväskylässä keväällä 2019

Alue seurakunta	Isoskoulutus	Jatkoisot	Avustajat/seniorit/ jätit
Huhtasuo	7	7	5
Keltinmäki	25	20	15
Keskusta	40	16	10
Korpilahti	21	10	5
Kuokkala	30	10	19
Palokka	37	17	12
Säynätsalo	15	5	10
Tikkakoski	14	5	4
Vaajakoski	33	12	7
Yhteensä	222	102	87
		Kaikki yhteensä	411

Taulukon tiedot on koottu Jyväskylän alue seurakuntien nuorisotyöntekijöiltä toukokuussa 2019. Yksittäisten alue seurakuntien isosten määrä vaihtelee vuosittain, mutta tämä taulukko antaa hyvän kuvan siitä, minkä kokoisen nuorten joukon isostoiminta vuosittain Jyväskylässä tavoittaa. Haimme ensisijaisesti mahdollisuutta vierailta suurimpien ryhmien viikonloppuleireillä, jotta osallistujia olisi riittävästi ja learning cafén toteuttaminen olisi mielekästä.

7 TOIMINNALLISENA MENETELMÄNÄ LEARNING CAFÉ

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Ammattikorkeakoulun toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen tutkimusviestinnällinen raportointi. Toteutustapa voi olla vaikkapa tietylle kohderyhmälle suunnattu tapahtuma, portfolio, ammatilliseen työhön suunnattu ohjeistus, kirja, video tai näyttely. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei esitetä varsinaisia tutkimuskysymyksiä tai tutkimusongelmaa, ellei toteutustapa edellytä selvityksen tekemistä. Toiminnallinen opinnäytetyö kaipaa kuitenkin ympärilleen teoreettista viitekehystä ja tietoperustaa, joihin ammatillinen käytännön toteutus yhdistyy. (Vilka & Airaksinen 2003, 30.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksellinen selvitys liittyy tuotteen tai idean toteutustapaan. Toiminnallisen opinnäytetyön raportista selviää, mitä, miksi ja miten opinnäytetyössä on asioita tehty ja toteutettu, millainen työprosessi on ollut ja millaisiin tuloksiin ja johtopäätöksiin työssä on päädytty. Raportista ilmenee myös oman prosessin, tuotoksen ja oppimisen arviointi. (Vilka & Airaksinen 2003, 56, 65.)

7.2 Learning café työskentelymenetelmäksi

Pohdimme erilaisia toiminnallisia työskentelymenetelmiä ja niiden käyttömahdollisuuksia omassa opinnäytetyössämme ja päädyimme learning café -menetelmän kokeiluun kahdessa Jyväskylän seurakunnan isoskoulutettavien ryhmässä. Keskeisin ominaisuus learning caféssa tätä prosessia ajatellen on sen luonne vapaaseen ideointiin rohkaisevana työskentelytapana. Oppijan rooli vaihtuu learning caféssa kuulijasta aktiiviseksi toimijaksi ja osallistujilla on mahdollisuus oppia myös toisiltaan kahvilaryhmissä. Learning café eli world café -menetelmää on käytetty isoskoulutuksessa aiemminkin. Kirjassa Rippikoulun pikkujättiläinen

menetelmä esitellään nimellä oppimiskahvila. (The World Cafe. History; Pruuki 2010, 161)

Jyväskylän seurakunnan nuorisotyönohjaajat pitivät suunnittelukeskusteluissa ehdotettua menetelmää tarkoitukseen soveltuvana. He näkivät sen palvelevan paitsi opinnäytetyömme tarpeita, myös isoskoulutuksen tavoitteita. Learning café toimii myös opetuksellisena välineenä lisäten tietoa seurakunnan vapaaehtoistyön muodoista, ja tukee näin isoskoulutuksen kokonaisuutta. Isoskoulutuksessa olevat nuoret ovat jo valmiiksi ryhmäytyneet, joten tämänkaltaisen työskentelyn voisi olettaa heidän kanssaan sujuvan.

Opinnäytetyössä kokeilemme learning café -menetelmää ja sen soveltuvuutta nuorten osallistamiseen ja aktivointiin seurakunnan vapaaehtoistoiminnan ideoinnissa. Kokeilulla selvitämme, miten learning café -menetelmä toimii nuorten ideoiden keräämisessä ja nuorten osallistamisessa. Opinnäytetyössä kuvaamme learning caféen toteutuksen, sisällön ja tulokset. Arvioimme learning café -toteutuksen jälkeen menetelmän toimivuutta ja käytettävyyttä SWOT-analyysillä. Pyy-simme myös palautetta työskentelyssä mukana olleilta Jyväskylän seurakunnan isoskoulutusryhmiltä ja nuorisotyönohjaajilta.

7.3 Learning café -menetelmän esittely

Innokylän toimintamallipankissa (2016) learning café kuvataan yhteistoiminnalliseksi tavaksi ideoida ja oppia. Se soveltuu käytettäväksi 12 hengen ja suuremmille ryhmille ideointiin, tiedon luomiseen ja jakamiseen. Kahvilatyöskentelyssä osallistujat jaetaan neljän tai viiden hengen pöytäryhmiin eli kahvilapöytiin, joissa ideointikeskustelua käydään. Ohjaaja alustaa ja taustoittaa aiheen sekä antaa osallistujille selkeät ohjeet, miten learning caféssa toimitaan. Jokaisessa kahvilapöydässä on yksi pysyvä jäsen, joka toimii puheenjohtajana ja kirjurina, ja kirjaa keskustelun tuotoksia esimerkiksi fläppipaperiarkeille. Ryhmät pysyvät kussakin pöydissä ennalta sovitun ajan ja liikkuvat sitten ryhmänä seuraavaan pöytään. Näin jokainen ryhmä pohtii kaikkia annettuja teemoja. Puheenjohtajat pysyvät pöydissään koko työskentelyn ajan. (Fasilitointi Areena. Fasilitointipankki.

Työkaluja. Kahvilatyöskentely – tiedon kierrättäminen; Innokylä. Learning café eli oppimiskahvila. Toimintamalli)

Learning café -keskustelut voidaan käynnistää sopivalla virikkeellä, ohjaajan alustuksella tai kysymyksellä. Keskustelua käydään toisia kuuntelemalla, kertomalla omia mielipiteitä ja kommentoimalla toisten ajatuksia siten, että jokainen saa äänensä kuuluviin. Pöytiin varattuihin papereihin kirjoitetaan vapaasti ideoita ja ajatuksia. Ohjaajan tehtävä on pitää huolta, että työskentely tapahtuu aikataulun puitteissa ja ohjata tilannetta oikeaan suuntaan. Keskustelua voi ohjeistaa siten, että jokaisen ryhmäläisen tulee nostaa ainakin kerran omat näkemyksensä esiin. (Innokylä. Learning café eli oppimiskahvila. Toimintamalli)

Pöytäkuntien vaihtoja tehdään useita riippuen käsiteltävien teemojen määrästä, aikataulusta ja ryhmien koosta. Kukin uusi pöytäkunta pohtii aiempia tuotoksia ja ideoi niitä eteenpäin. Lopuksi ryhmien tuotokset kootaan ja niistä keskustellaan yhdessä. (Fasilitointi Areena. Fasilitointipankki. Työkaluja. Kahvilatyöskentely – tiedon kierrättäminen; Innokylä. Learning café eli oppimiskahvila. Toimintamalli)

Osallistujien erilaiset lähtökohdat, kokemukset ja taustat voivat tuoda työstettävään aiheeseen enemmän syvyyttä ja laajempaa näkökulmaa kuin itsenäinen tai opettajajohtoinen työskentely. Pienryhmätyöskentelyn ilmapiiri on rennompaa ja sallivampaa kuin työskenneltäessä suuressa ryhmässä. Olennaista on omien näkemysten selittäminen, keskustelu ja yhteisen ymmärryksen rakentuminen. (Innokylä. Learning café eli oppimiskahvila. Toimintamalli; Penttilä 2017.)

7.4 Learning café -menetelmä kokeilussa isoskoulutusleireillä

Jyväskylän seurakunnan kahdessa eri leirikeskuksessa, Koivuniemessä ja Vesalassa oli isoskoulutukseen kuuluvat viikonloppuleirit 22.-24.3.2019 Koivuniemessä, Kuokkalan alue seurakunnan leirillä, vierailimme aamupäivällä klo 9.30–11.30 ja Vesalassa, Keskustan alue seurakunnan leirillä, iltapäivällä klo 13.00–15.00. Koivuniemessä leirin vetäjinä toimivat nuorisotyönohjaajat Ulla-Maija

Grönholm ja Marjo Nieminen. Leirille osallistui 15 nuorta. Vesalassa 17 nuoren kanssa olivat nuorisotyönohjaajat Marjo Ronkainen sekä Teresa Muhonen.

Nuoret olivat enimmäkseen viime vuoden rippikoululaisia, mutta mukana oli myös muutamia jatkoisosa sekä avustajia, ikäjakauma oli 15-18 ikävuoteen, painotuen 15–16-vuotiaisiin. Valintamme kohdistui näihin Kuokkalan ja Keskustan ryhmiin, koska ne olivat alue seurakuntien isokoulutusryhmistä suurimpiin kuuluvia (ks. luku 6, taulukko 1) ja pystyimme tavoittamaan nämä kaksi ryhmää saman päivän aikana.

Vesalan ryhmän muu ohjelma sisälsi ilmaisutaitoa, syventymistä erilaisuuden kohtaamiseen sekä myöhemmin keväällä Jyväskylässä järjestettyjen kirkkopäivien ohjelmaan liittyvänä ennakkovalmisteluna banderollien tekemistä. Banderollien aiheina olivat ilmastonmuutos, koulutus, tasa-arvo ja suvaitsevaisuus. Koivuniemen viikonlopun muu ohjelma käsitti ensiapukoulutusta sekä pienen hiljaisuuden reititin. Molempiin viikonloppuihin sisältyi myös aamu- ja iltahartaudet, iltahajelmia leikkeineen ja esityksineen sekä nuorten valmisteleva messu, jonka toteutukseen nuoret myös itse osallistuivat eri tehtävissä.

Osuuden aluksi avasimme lyhyesti vapaaehtoistoiminnan merkitystä seurakunnalle ja sen erilaisia muotoja. Kerroimme myös seurakunnan perusolemuksesta jumalanpalvelusyhteisönä ja siitä avautuvaa näköalaa palveluun kristillisenä rakkaudentyönä. Tähän aloitukseen käytettiin noin 15 minuuttia.

Learning café -työskentelyn alkaessa nuoret jaettiin neljään ryhmään. Jokaisessa pöydässä yksi nuorista pysyi paikallaan toimien puheenjohtajana ja kirjurina. Muut vaihtoivat pöytää ja pohdittavaa aihetta niin, että kaikki viisi tehtävää tulivat käsitellyiksi. Kirjuri kokosi kaikkien ryhmien työskentelyn tulokset fläppipaperiarkeille.

7.5 Tehtävät learning café -pöytiin

Learning café -tehtävät muotoutuivat keskusteluissa seurakunnan työntekijöiden kanssa, ja niitä pohdittiin myös opinnäytetyön ohjausseminaarissa. Ryhmien koko oli suurin piirtein etukäteen tiedossa. Tehtävien määrä määräytyi siten, että kaikki ryhmät saisivat käsitellä jokaista tehtävää, mutta käytettävä aika pysyisi kohtuullisena.

Pöytiin jaetut learning café -tehtävät olivat:

1. Mikä on seurakunnan toiminnassa teille tärkeää? Miksi haluatte osallistua?
2. Mikä estää nuorten aktiivista toimintaa seurakunnassa? Miten esteitä voisi poistaa?
3. Miten ympäristövastuuta voisi pitää esillä seurakunnassa? Miten haluaisitte olla mukana?
4. Millaista jumalanpalvelusta haluaisit olla toteuttamassa? Miten haluaisitte olla mukana?
5. Suunnitelkaa lyhyt seurakunnan vapaaehtoistoiminnan projekti. Mitä haluaisitte tehdä? Se voi liittyä ihmisten auttamiseen, nuorten toimintaan, maahanmuuttaja- tai lähetystyöhön tai jumalanpalveluselämään. Tai onko se ihan jotakin muuta? Keitä tarvitaan toteuttamaan? Ideoikaa vapaasti!

Neljä ensimmäistä tehtävää virittelevät kaikki erilaisia näkökulmia seurakunnan toimintaan osallistumisen mahdollisuuksista, ja tukevat samalla viikonloppuleirin sisällöllisiä tavoitteita. Niiden toivottiin myös pohjustavan yhdessä alustuksen kanssa viidennen tehtävän pohdintaa niin, että vapaaehtoistyön käsite ja sen monet mahdollisuudet avautuisivat ennakkoluulottomalle ideoinnille. Viides tehtävä oli työmme kannalta keskeisin; siinä pyritään antamaan tilaa innovatiiviselle työkentelylle.

Ensimmäinen tehtävä ohjaa pohtimaan seurakunnan toimintaan osallistumisen motiiveja. Toinen tehtävä kartoittaa seurakunnan toimintaan osallistumisen esteitä ja haastaa nuoria pohtimaan keinoja niiden poistamiseen. Kolmas tehtävä liittyy ajankohtaiseen aiheeseen, ympäristövastuuseen. Nuorten kokema

ilmastoahdistus on ollut paljon esillä julkisessa keskustelussa. Tämänkaltaiseen keskusteluun haastaminen on mainittu myös kirkon ilmasto- ja energiastrategian tavoitteissa (Suomen ev.lut. kirkko 2019). Neljäs tehtävä ohjaa pohdintaa seurakuntaelämän hengelliseen ytimeen, jumalanpalveluselämään.

Ryhmille oli suunnitelman mukaan varattu noin 12 minuuttia aikaa pohtia yhtä aihetta ennen kuin ryhmä vaihtoi pöytää. Lopuksi jokaisen pöydän puheenjohtaja ja kirjuri toiminut ”pysyvä jäsen” kertoi, minkälaisia ajatuksia ja ideoita hänen pöytänsä aiheesta ryhmissä nousi. Pöytien tuotokset purettiin opinnäytetyön tekijä Osmo Kankaan johdolla vapaamuotoisessa keskustelussa. Tämän jälkeen ryhmät jäivät paikalleen ja heille jaettiin uusi fläppiarkki. Viides tehtävä annettiin kaikille ryhmille yhtä aikaa pohdittavaksi.

Ryhmien työskentely oli melko nopeatahtista ja usein keskustelu tuntui laantuvan jo viidessä minuutissa. Nuorten asenne learning café -työskentelyyn vaikutti positiiviselta ja ryhmät toimivat aktiivisesti. Koko työskentelyyn oli molemmissa kohteissa varattu kaksi tuntia, mutta käytännössä työskentely sujui ennakoitua nopeammin ja aikaa käytettiin noin puolitoista tuntia. Seuraavana päivänä leirin ohjaajat jakoivat osallistujille palautekyselylomakkeen ja leirillä mukana olleilta nuorisotyönohjaajilta pyydettiin palautetta sähköpostitse. Luvussa 8 esittelemme learning café -työskentelyn tulokset Vesalan ja Koivuniemen ryhmistä.

8 LEARNING CAFÉ -TYÖSKENTELYN TULOKSET

Tässä luvussa esittelemme Vesalan ja Koivuniemen isokoulutettavien ryhmistä saadut learning café -työskentelyn tulokset. Rakensimme vastauksien esittelyn taulukkomuotoon. Arvelimme kokoavan taulukkomuodon helpottavan ryhmien antamien vastauksien ja ideoiden tarkastelua.

Jätimme nuorten vastaukset taulukkomuotoisessa esittelyssä näkyviin sellaisena, kuin nuoret tehtäviin vastasivat. Tällä tavoin halusimme antaa nuorten oman äänen kuulua ja ideoinnin näkyä konkreettisemmin myös opinnäytetyön lukijalle. Poistimme ainoastaan suorat viittaukset nimellä learning caféen osallistujiin tai nuorisotyönohjaajiin. Opinnäytetyötekstissä käsittelemme molempien ryhmien vastauksia yhtenäisesti. Havainnollisuuden vuoksi ryhmätuotoksista on nähtävissä kuvia liitteinä (liitteet 1-5).

8.1 Nuorten motiiveja seurakunnan toimintaan osallistumiseen

TEHTÄVÄ 1. Mikä on seurakunnan toiminnassa teille tärkeää? Miksi haluatte osallistua?

KOIVUNIEMI	<ul style="list-style-type: none"> -Haluan osallistua, koska on kivaa. -yhteishenki -leirit -hyötyä opiskeluissa, työnhaussa -kaverit -hyvät ohjaajat -yhdessä oleminen -isostoiminta -kerhotoiminta -kuka tahansa saa osallistua -jokainen saa olla oma itsensä -biljardi -kirkkokahvit -nuorten illat
VESALA	<ul style="list-style-type: none"> -asioiden mahdollistaminen -tukiverkosto -ilmainen kahvi, elämän suola -nuorten toiminta erittäin tärkeää -Valitut palat -oppii Jumalasta -tilojen hyvä sijainti -saa olla oma itsensä -tapahtumat -Olavi (uusi) Virta -hyväntekeväisyys -ilmainen ruoka -leirit -retket -saa kavereita -avoimuus -löytää samanhenkisiä ihmisiä -yhteisöllisyys -monipuolisuus -oppii ajattelemaan eri tavalla -hyvä henki -hyvät kaverit -vaihtoehtoinen toiminta -funky meno

Molemmissa isokoulutettavien ryhmissä seurakunnan toiminnassa mukana olemisen motiiveina mainittiin hyvät kaverit, kavereiden saaminen, yhdessäolo, yhteishenki ja tukiverkosto. Seurakunnan toiminnassa mukana olo on kivaa ja siellä on mahdollisuus löytää samanhenkisiä ihmisiä. Yhteisöllisyyden merkitys korostui siis molemmissa ryhmissä. Tärkeinä pidettiin myös mahdollisuutta saada olla oma itsensä sekä sitä, että kuka tahansa saa osallistua ja voi olla asioita mahdollistamassa. Toimijuuden teema nousi näin esiin.

Konkreettisesta toiminnasta, toiminnan muodoista ja puitteista molemmissa ryhmissä nousivat esiin leirit, nuorten illat ja nuorten toiminta. Nuorille merkittävänä toiminnan muotoina mainittiin myös isos- ja kerhotoiminta; retket, tapahtumat, seurakunnan tarjoama vaihtoehtoinen toiminta sekä hyväntekeväisyys. Hyvien ohjaajien merkitys huomattiin molemmissa ryhmissä. Myös seurakunnan tilojen hyvää sijaintia keuhuttiin.

Ryhmissä mainittiin myös seurakunnan toiminnassa mukana olemisesta olevan hyötyä opiskeluissa ja työnhaussa. Seurakunnan vapaaehtoistoiminnasta saa työtodistuksen. Mukana olemisesta saa myös ns. henkisiä hyötyjä, kun seurakunnan toiminnassa oppii Jumalasta ja oppii ajattelemaan uudella tavalla. Toiminnan luonteesta nousivat esiin avoimuus, monipuolisuus sekä "funky meno". Kahvit ja ilmainen ruoka täydensivät osallistumisetujen listaa.

8.2 Seurakunnan toimintaan osallistumisen esteitä

TEHTÄVÄ 2. Mikä estää nuorten aktiivista toimintaa seurakunnassa? Miten esteitä voisi poistaa?

	ESTEET	KEINOT
KOIVUNIEMI	-koulu -työt -vainot, esim. ISIS -ryhmäpaine -käsitys uskonnosta kotona -harrastukset -jaksaminen -tylsistyminen/kiinnostus lopahtaa -päähteet	-tuki -enemmän seurakunta-toimintaa koulussa -ajankäytön hallinta -toiminta mielenkiintoisemmaksi -tarjottavat
VESALA	-harrastukset (ei aikaa) -elämäntilanne (esim. vaikea) -ennakkoluulot (Jeesustelu) -konservatiivisuus -huoltajien elämäkatsomus + lähipiirin elämäkatsomus -leimautuminen, erilaisuus -epätietoisuus asiasta -ajatus siitä, että pitää uskoa, jotta voi olla mukana toiminnassa	-seurakuntatoiminnan mainostaminen, tietoisuuden lisääminen asiasta -matalan kynnyksen toiminta, joka ei sido -uusia vaihtoehtoja toimintaan (kerhotoiminta) -Riparilla voisi kertoa toiminnasta laajemmin.

Tehtävässä 2 kartoitettiin seurakunnan toimintaan osallistumisen esteitä. Merkille pantavaa on, että molemmissa ryhmissä syyksi seurakunnan toimintaan osallistumattomuudelle mainittiin kodin, huoltajien ja lähipiirin asenneilmasto seurakuntatoimintaa kohtaan. Vastauksista on tulkittavissa, että käsitys uskonnosta kotona tai huoltajien ja lähipiirin elämäkatsomus saattavat estää nuoren osallistumisen seurakunnan toimintaan. Samoin esteinä mainittiin ryhmäpaine, leimautuminen ja erilaisuus.

Muita asenteisiin liittyviä esteitä tuli ryhmissä esiin useita: seurakunnan toimintaan osallistumisen esteenä nähtiin epätietoisuus asiasta (seurakunnan toiminnan luonteesta), ennakkoluulot toimintaa kohtaan, mitä saatetaan pitää ns. jeesusteluna sekä luonteeltaan konservatiivisena. Hankaloittavana tekijänä mainittiin myös ajatus siitä, että on jotenkin ”pakko uskoa”, jotta voi olla seurakunnan toiminnassa mukana. Vastattiin myös, että nuoren kiinnostus (seurakunnan

toimintaa kohtaan) saattaa lopahtaa ja siitä voi seurata tylsistyminen. Ajankäytölle esteeksi mainittiin molemmissa ryhmissä harrastukset, joilta ei välttämättä jää koulun/työn ohella enää aikaa osallistua seurakunnan toimintaan. Elämäntilanteisiin liittyvinä esteinä mainittiin jaksaminen ja jollakin tapaa vaikea elämäntilanne. Esteenä mainittiin myös päihteet.

Jatkokysymyksenä ryhmiltä kysyttiin keinoja poistaa seurakunnan toimintaan osallistumisen esteitä. Molemmissa ryhmissä kaivattiin seurakuntatoiminnan mielenkiintoisemmaksi tekemistä tai uusia vaihtoehtoja toimintaan. Vapaaehtoistoiminnan kehittämistyöryhmän (Suomen ev. lut. kirkko 2018, 5) esittämä ajatus motivoivien ja haastavien vapaaehtoistehtävien tarpeesta näkynee juuri tässä.

Ryhmissä toivottiin, että riparilla kerrottaisiin toiminnasta enemmän. Samoin toivottiin seurakuntatoiminnan nykyistä laajempaa mainostamista, tietoisuuden lisäämistä asiasta sekä matalan kynnyksen toimintaa, joka ei sido liikaa koulun, opiskelujen ja harrastusten ohella. Pop up -vapaaehtoisuudelle (Väisänen 2018) siis vaikuttaisi olevan tilausta nuorten keskuudessa.

Lisäksi toivottiin enemmän seurakuntatoiminnan esille tuomista sekä tukea toimintaan osallistumiseen. Osallistumisaktiivisuuteen voisi vaikuttaa ajankäytön hallinnalla. Lisäksi mainittiin myös tarjottavat, jotka nekin voivat houkutella jokuksen osanottajan mukaan toimintaan. Monissa seurakunnissahan tarjotaankin nuorten iltatoiminnassa pieni välipala, joka voi vaikuttaa jaksamiseen ja osallistumisaktiivisuuteen koulupäivän päälle.

8.3 Ympäristön huomioiminen seurakunnan toiminnassa

TEHTÄVÄ 3. Miten ympäristövastuuta voisi pitää esillä seurakunnassa? Miten haluaisitte olla mukana?

KOIVUNIEMI	<ul style="list-style-type: none"> -päättökseen tekoon osallistumalla -seurakunnan tapahtumiin pyörällä ja kävellen -kylttejä -vähennetään muovin käyttöä tapahtumissa -yhteiskyydit leireille -asioiden esille tuominen
VESALA	<ul style="list-style-type: none"> -seurakunnan järjestämät kirpputorit -yhteiskuljetukset tapahtumiin, leireille yms. -tempaukset, esim. mielenosoitukset -kierrätyksen lisääminen -vapaaehtoistyö; esim. roskien kerääminen yms. -ruokalahjoitukset -rahankeruukampanjat -kestävän kehityksen suosiminen; esim. tekstiilit

Tehtävä 3 käsitteli seurakuntien ympäristövastuuta ja sen esillä pitämistä seurakunnan toiminnassa ja siihen osallistumista nuorten osalta. Molemmissa ryhmissä esiin nousivat logistiset kysymykset eli toivottiin yhteiskuljetuksia leireille ja tapahtumiin. Ryhmissä ehdotettiin, että joihinkin seurakunnan tapahtumiin voisi mennä pyörällä tai jalkaisin, ja siten välttää autoilua.

Molemmissa ryhmissä korostettiin ympäristöasioiden esillä pitämistä. Seurakunnissa voitaisiin järjestää ympäristöaiheisia tempauksia ja roskien keruutapahtumia, yleensäkin suosia kestävästä kehitystä ja vähentää muovin käyttöä sekä suosia kierrätystä ja kirpputoreja. Muina ideoina ympäristövastuun kantamiseksi ehdotettiin kestävän kehityksen suosimista esimerkiksi tekstiileissä, vähentämällä muovin käyttöä seurakuntien tapahtumissa, yleistä kierrätyksen lisäämistä, seurakunnan kirpputoreja sekä vapaaehtoistyötä mm. roskia keräämällä. Vaikutuskeinoina mainittiin myös ruokalahjoitukset ja varainkeruukampanjat vähäosaisille sekä seurakunnan päätöksentekoon osallistuminen. Mainittiinpa ideana myös ympäristöaiheisen mielenosoituksen järjestäminen.

8.4 Ideoita jumalanpalveluksen toteuttamiseen

TEHTÄVÄ 4. Millaista jumalanpalvelusta haluaisit olla toteuttamassa? Miten haluaisitte olla mukana?

KOIVUNIEMI	<ul style="list-style-type: none"> -virsien valitseminen: menevä ja tiivistetty ja lyhyt, soittaminen ja laulaminen, kolehti -muutakin kuin istumista -sähköinen jumalanpalvelus: kameramies, aktiviteettien vetämistä -vaihteleva jumalanpalvelus: pinkkejä ilmapalloja, palmuja, viihtyvyyttä esteettisesti esim. kasvit, räppäävä pappi, mukavat penkit (elokuvateatteri penkit, juomatelineet) -stunttishow
VESALA	<ul style="list-style-type: none"> -mahdollisesti musisoiden -epäsuomalainen eli ns. iloinen, Jesus & chill -soittimia -mahdollisuuksia osallistua -erilaisia teemoja -näytellyt Raamatun kohdat -pehmeät penkit -järkevä, ajankohtainen -nuorten tilaisuuksissa punaiset laulukirjat -lämmihenkinen -ei totinen. Maailmanloppu ei ole tulossa, vielä. -ei tylsiä, tuttuja ja vakiintuneita kaavoja -nuoret mukana ideoimassa -ei välttämättä kirkossa

Tehtävässä 4 isokoulutettavia pyydettiin ideoimaan itselleen mielekästä jumalanpalvelusta toteuttamistapoineen. Musiikin merkitys korostui molemmissa ryhmissä; jumalanpalvelusta haluttaisiin olla toteuttamassa musisoiden eri soittimilla. Jumalanpalvelukseen haluttaisiin valita virret, nuoret haluaisivat olla ideoimassa jumalanpalveluksen kulkua sekä itse palvelus voisi olla menevä ja tiivistetty.

Ryhmistä nousi esiin useitakin toteuttamiskelpoisia ideoita: jumalanpalvelukseen toivottiin näyteltyjä Raamatun kohtia, nuorten tilaisuuksiin Nuoren seurakunnan veisukirjoja, lämmihenkisyyttä ja liian totisuuden välttämistä, koska ”maailmanloppu ei ole tulossa vielä”. Jumalanpalveluksen kuitenkin toivottiin olevan ajankohtainen, järkevä ja lämmihenkinen.

Ideoitiinpa ryhmissä niinkin rohkeasti, että jumalanpalveluksessa voisi olla räppäävä pappi tai peräti stunttishow. Stunttishown toteutusmuoto ei käynyt ilmi. Isosten mielestä jumalanpalvelus voisi olla myös sähköinen kameramiehineen ja siihen tilanteeseen räätälöityine aktiviteetteineen.

Jumalanpalveluksia siis haluttaisiin järjestää muuallakin kuin kirkossa ja jumalanpalvelukselta kaivattaisiin myös esteettistä viihtyvyyttä teeman mukaisine somisteineen. Jumalanpalveluksen aiheisiin toivottiin ajankohtaisuutta ja lämminhenkisyttä. Yleisesti vastauksista välittyi kaipuu toiminnalliseen jumalanpalvelukseen: "jumis" voisi rakentua eri teemojen pohjalle, sisältää osallistavia aktiviteetteja ja olla luonteeltaan iloinen ja leppoisa.

8.5 Seurakunnan vapaaehtoistoiminnan projektin suunnittelu

TEHTÄVÄ 5. Suunnitelkaa lyhyt seurakunnan vapaaehtoistoiminnan projekti. Mitä haluaisitte tehdä? Se voi liittyä ihmisten auttamiseen, nuorten toimintaan, maahanmuuttaja- tai lähetystyöhön tai jumalanpalveluselämään. Tai onko se ihan jotakin muuta? Keitä tarvitaan toteuttamaan? Ideoikaa vapaasti!

RYHMÄ 1:

KOIVUNIEMI	<ul style="list-style-type: none"> -Kahvila-/kioskitoiminta: tulot lasten auttamiseen -Maahanmuuttajien kotouttaminen: kerrotaan suomalaisesta kulttuurista, viihdytetään -Vanhusten auttaminen ja viihdyttäminen -Ilmanen leiritoiminta lapsille, joilla ei muuten ole varaa
VESALA	<ul style="list-style-type: none"> -Eläinten turvakoti -Löydettyjä orpoja kissoja/koiria/eläimiä/kesäkissoja seurakunta hankkii ja vapaaehtoiset lenkittää ja lahjoittaa välineitä -yhteistyössä eläinsuojeluyhdistyksen kanssa, josta saisi mahdollisesti raha-apua -seurakunnan kerhot voisi tutustua turvakodin toimintaan, jotta saadaan lisää vapaaehtoisia jne. -seurakunta hankkii tilan

RYHMÄ 2:

KOIVUNIE- MI	(Yksin)asuvat vanhukset: -joko joku sukulainen ilmoittaa yksinäiset sukulaiset seurakunnalle tai menee heidän tykö -joko heidän luo tai johonkin tilaan viettämään aikaa yhdessä -leipomista, laulua, runoja, puhumista, perus yhdessäoloa -säännöllistä ja usein -innokkaat vapaaehtoiset! -mummot voivat opettaa nuorille/vapaaehtoisille virkkaamista, papat leipomista jne. -Ei puhelimia! -koirakaveri mukaan
VESALA	Vapaaehtoistyöpäivä kerran kuussa: -tarkoituksena puhdistaa luontoa: roskat roskiin, panttipullot kerätään ja rahat menee hyväntekeväisyyteen -mainostetaan somessa -järjestetään kierrätyspisteitä

RYHMÄ 3:

KOIVUNIEMI	-uskonnollinen mopo- ja piikkimiitti -nuoret vanhainkoteihin pitämään seuraa vanhuksille -lapsenvahdit -nuoret vapaaehtoiset keräämään varainkeruuta
VESALA	-musikaali Jeesuksesta (maailmankiertue) -nuoret olisivat osallisina (41 nuorta) -bändi, lavastajat, puvustaja, maskeeraaja, ohjaaja, koreografi, lauluvalmentaja -Vesa, Matti ja Loiri -tarkoituksena on jakaa sanomaa ja hyvää mieltä -hyödynnetään erilaisia kansalaisuuksia

RYHMÄ 4:

KOIVU- NIEMI	<p>Tapahtuma on suunnattu yksinäisille vanhuksille ja pienille lapsille perheineen.</p> <ul style="list-style-type: none"> -lapsille paikalla mummoja ja pappoja, vanhuksille seuraa lapsista -kaikilla hyvä ja iloinen mieli <p>Toteutus:</p> <ul style="list-style-type: none"> -muutamia vapaaehtoisia suunnittelemaan ja halukkaat sitten voivat tulla paikalle <p>Tapahtumapaikalla:</p> <ul style="list-style-type: none"> -leikkipaikka: leluja, kasvomaalausta -yhteinen oleskelutila -kahvio -musiikkia, yhteislaulua, lasten tekemiä esityksiä -voidaan esitellä seurakunnan muutakin toimintaa -kirkon työntekijöitä aktivoimassa, kannustamassa ja kuuntelemassa
VESALA	<p>Lasten kerho, 3 kk projekti:</p> <ul style="list-style-type: none"> -tavoitteena saada lapset hankkimaan uusia ystäviä -kevytmuotoista Raamatun lukua -yhteislauluja -keventämään vanhempien hoitoaikoja -muutama vapaaehtoinen pitämään <p>Vapaaehtoistoiminnan mahdollistama ulkomaan matka vähävaraisille lapsille/nuorille:</p> <ul style="list-style-type: none"> -kielikurssityyppinen -Jumalasta kerrotaan matkan aikana + uskontoa ja pohdiskelua joka päivä -talkootoiminnalla rahat -ulkomaiden kulttuuria ja uskontoa -kirkoissa vierailuja

Viidennen tehtävän työstäminen poikkesi aiemmista siinä, että ryhmät eivät enää liikkuneet pöydästä toiseen. Kysymyksen luonteen mukaisesti olikin tarkoitus, että ryhmä hahmottelisi valmiiksi yhden projektin. Vastauksista voi kuitenkin päätellä, että ainakin osittain ryhmillä on jatkunut aiempien tehtävien tapaan kepeää ideoiden heittäilyä, eikä varsinaiseen projektin suunnitteluun aina päästy.

Lapsille suunnattuina projekteina ideoitiin kaksikin projektia; kolmen kuukauden projektina toteutettavaa lapsille suunnattua kerhotoimintaa, jossa tavoitteena on uusien ystävyysuhteiden syntyminen sekä vähävaraisille lapsille järjestetty

kulttuuriin ja uskontoon perehdyttävä ulkomaanmatka, johon varat kerättäisiin talkoitoiminnalla.

Ideatasolla esille tulivat myös kahvila- tai kioskitoiminta, jolla kerättäisiin varoja lasten auttamiseen, lapsenvahteina toimiminen, maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyvä toiminta, ilmaisen lastenleiritoiminnan järjestäminen sekä uskonnollinen mopomiitti. Ennakkoluulottoman rohkeaa ideointia edusti ryhmä, joka visioi Jeesuksesta kertovaa musikaalia ja näki sen jo maailmankiertueella.

Eläinsuojeluteema nousi myös esiin projekti-ideana ryhmällä, joka hahmotteli löytöeläinten turvakotia. Ympäristönsuojelu oli teemana myös kerran kuussa järjestettävässä roskienkeruutalkoopäivän projekti-ideassa. Talkoopäivän ideassa oli huomioitu myös asiasta sosiaalisessa mediassa tiedottamisen merkitys vapaaehtoisen talkooporukan kokoamiseksi.

Lennox Jeesus-musikaalin suunnitelma jättää paljon käytännön kysymyksiä myöhemmin ratkaistavaksi. Eläinten turvakotisuunnitelman taustalta välittyi aito välittäminen ja halu auttaa, mutta kytkös seurakunnan toimintaan jää ohueksi. Ajatus verkostoitumisesta eläinsuojeluyhdistyksen kanssa on kuitenkin hyvä oivallus.

Yksinkertaisuudessaan ideoiduista projekteista eniten valmiilta vaikutti suunnitelma roskienkeruutalkoista. Kaavailtu toiminta olisi toteutettavissa kerran kuussa vapaaehtoisin voimin, eikä se vaatisi merkittävää taloudellista panostusta. Roskien ohella kerättyjen pullojen tuotto voitaisiin osoittaa hyväntekeväisyyteen.

Toteuttamiskelpoinen voisi olla myös suunnitelma, jossa tavoitteena on järjestää pienet lapset ja yksinäiset vanhukset yhteen saattava tapahtuma. Siinä vapaaehtoisten rooli olisi ohjelman organisoiminen ja muut osallistujat voisivat sitten liittyä mukaan. Toisessa kenties toteuttamiskelpoisessa suunnitelmassa vapaaehtoiset nuoret itse kohtaisivat vanhuksia. Tässä suunnitelmassa on perinteisen ystävätoiminnan piirteitä.

Myös suunnitelma kolmen kuukauden mittaisesta kerhotoiminnasta voisi olla toteuttamiskelpoinen. Perustaltaan se on hyvin perinteinen seurakunnan lasten- tai varhaisnuortenkerho. Mikäli vapaaehtoisilla nuorilla toimijoilla olisi tuoreita ajatuksia siitä, miten ja minkälaisen toiminnan ympärille kerholaiset kootaan, voisi idea toimia.

Nuorten ideoimissa vapaaehtoistoiminnan projekteissa perinteiset toimintamuodot, kuten vanhusten ja lasten auttaminen, näkyivät vahvimmin. Tämän voidaan ajatella johtuvan siitä, että mielikuvatasolla juuri nämä ovat ensimmäiset asiat, jotka nuorilla vapaaehtoistoiminnasta tulevat mieleen. Nämä toiminnan muodot han ovat seurakunnan toiminnassa olleet keskeisellä sijalla.

Joissakin tapauksissa yksittäisen ryhmäläisen oma kokemus tai mielenkiinnon kohde näkyi vahvasti ryhmän työskentelyssä. Näin oli esimerkiksi ryhmässä, jossa yksi ryhmäläinen kertoi vierailleen sukulaisensa luona vanhustentalossa koiransa kanssa. Hän oli huomannut, miten tervetullut hän oli ollut myös muiden laitoksessa asuvien vanhusten luo. Tällä ryhmällä olikin mietittynä säännöllistä toimintaa, jossa yksinäiset vanhukset ja nuoret kohtaisivat seurapidon, pienimuotoisen auttamistoiminnan sekä keskinäisen tietojen ja taitojen vaihdon merkeissä. Vastaavasti Jeesus-musikaalia suunnitelleessa ryhmässä oli mukana nuori, joka oli aiemmin osallistunut seurakuntanuorten musiikkiprojektiin. Löytöeläinten auttamista suunnitelleessa ryhmässä oli mukana yksi eläinsuojeluyhdistyksen aktiivi ja uskonnollista mopomiittiä ehdotti innokas mopoharrastaja.

9 NUORTEN PALAUTE LEARNING CAFÉSTA

Pyysimme palautetta isoskoulutusleirille osallistuneilta nuorilta. Kysymyslomakkeissa oli kolme learning café -työskentelyä ja vapaaehtoistoimintaa koskevaa kysymystä:

1. Miten koit lauantain työskentelyssä käytetyn learning café -menetelmän?
2. Mitä uutta opit seurakunnan vapaaehtoistyöstä?
3. Millaiseen vapaaehtoistoimintaan haluaisit lähteä mukaan?

Leirin vetäjät jakoivat palautelomakkeet nuorille leirin loppuvaiheessa. Kolme ensimmäistä kysymystä kartoittivat nuorten vaikutelmia learning café -työskentelyn osuudesta. Kaikki 32 leirille osallistunutta nuorta palauttivat kaavakkeen täytettynä.

9.1 Nuorten palaute learning café -menetelmästä

Palaute käytetystä menetelmästä oli valtaosin positiivista. Vapaasti muotoilluissa vastauksissa menetelmää luonnehdittiin sanoilla hyvä (7 mainintaa), mukava (6 mainintaa). Hauskaksi sitä luonnehti neljä vastaajaa, kivaksi kuusi, toimivaksi kolme.

Hyvänä pidettiin mm. sitä, että ryhmien vaihtuminen toi hyviä näkökulmia aiheisiin ja että kaikki pääsivät sanomaan mielipiteensä. Neljän vastaajan mielestä osuus muodostui liian pitkäksi, tämä aiheutti keskittymisen herpaantumisen. Joillekin menetelmä oli uutta, joillekin taas hieman liiankin tuttua. Ennen ryhmien työskentelyn alkua ollut taustoittavaa puheenvuoroa kaksi nuorista moitti liian pitkäksi. Yksi luonnehti osuutta hieman vakavamieliseksi ja toinen olisi kaivannut jotain enemmän mukaansa tempaavaa.

Yhden vastaajan mielestä olisi ollut parempi, jos ryhmien kokoonpanoon olisi voinut vaikuttaa, nyt se toteutettiin jakamalla osallistujat sattumanvaraisesti

ottamalla luku neljään. Yksi vastaajista piti learning caféta nimenomaan hyvänä oppimismenetelmänä, toinen koki, että se on hyvä tapa jakaa tietoa. Kaksi piti annettuja tehtäviä haastavina.

9.2 Vapaaehtoistoiminnasta opittua

Toisessa kysymyksessä haettiin palautetta siihen, miten osuus toimi opetuksena seurakunnan vapaaehtoistoiminnasta. 13 vastaajaa 23:sta kertoi, ettei oppinut mitään tai juuri mitään uutta. Vapaaehtoistyö on siis selvästi ollut rippikoulussa ja isoskoulutuksessa jo hyvin esillä. Kahdeksalle kirkon vapaaehtoistoiminnan monimuotoisuus oli learning café'n myötä avautunut, kolme kertoi oppineensa vapaaehtoistoiminnan tärkeydestä.

Diakonian monipuolisuus oli avautunut yhdelle, ja mahdollisuus omien ideoiden toteuttamiseen tuli esiin yhdessä vastauksessa. Konkreettisimmin oppimaansa kuvasi nuori, joka oli oppinut, että soittotaidollaan voi palvella seurakunnassa. Ehkä positiivisin palaute tuli nuorelta, joka kirjoitti vastaukseksi: "Se (vapaaehtoistoiminta) kannattaa aina! Mikään idea ei ole mahdoton! Uskalla kokeilla!"

9.3 Nuorille mieluisia vapaaehtoistoiminnan muotoja

Vastaukset kysymykseen siitä, millaiseen vapaaehtoistoimintaan nuori haluaisi lähteä mukaan, poikkesivat tyyliltään Koivuniemen ja Vesalan ryhmien välillä. Koivuniemessä nuorten vastauksissa oli selkeämmin konkreettisia aiheita, kuten vanhusten parissa toimiminen (7 mainintaa) nuorten kanssa toimiminen ja isostoiminta (5 mainintaa) maahanmuuttajien kotouttaminen (2 mainintaa) ja lasten hyväksi toimiminen (3 mainintaa). Yksi oli valmis johonkin sellaiseen toimintaan, joka ei vaatisi paljon työtä, ja yksi kirjoitti, ettei tällä hetkellä olisi valmis vapaaehtoistoimintaan.

Vesalan ryhmän vastaukset liikkuivat yleisemmällä tasolla. Ympäristöasiat mainittiin kolmessa vastauksessa, vähävaraisten auttaminen kahdessa ja

eläinsuojelu niin ikään kahdessa vastauksessa. Yksi vastaaja olisi valmis yleishyödylliseen ja arvojaan vastaavaan toimintaan, kolme piti mahdollisena hyväntekeväisyys- tai auttamistoimintaa yleensä. Kaksi vastasi, ettei vapaaehtoistoimintaan ole aikaa. Yksi vastaajista oli odottanut konkreettisempia esimerkkejä siitä, mitä juuri nyt voi tehdä: ”Pettymys oli, kun niitä ei juuri tullut.”

10 JYVÄSKYLÄN SEURAKUNNAN NUORISOTYÖNOHJAAJIEN PALAUTE LEARNING CAFÉ -TYÖSKENTELYSTÄ

Jyväskylän seurakunnan nuorisotyönohjaajille lähetettiin 13.5.2019 viikonloppuleirien jälkeen kaksi kysymystä sähköpostilla. Ensimmäisessä kysymyksessä tiedustelimme, miten nuorisotyönohjaajien mielestä learning café -menetelmä soveltui kirkon vapaaehtoistoiminnan käsittelyyn isoskoulutuksessa. Toisessa kysymyksessä pyydettiin näkemystä siitä, voisiko käytetyllä menetelmällä löytää toteuttamiskelpoisia ideoita nuorten omaan vapaaehtoistoimintaan.

Vastauksista ei ilmennyt erityistä arviointia menetelmän soveltuvuudesta tämän aiheen käsittelyyn, vaikka palaute oli selkeästi positiivinen. Yksi nuorisotyönohjaajista totesi tilanteen toimineen hyvänä muistutuksena ko. menetelmän toimivuudesta. Työskentelyn kautta oli korostunut se, miten tärkeää on avata nuorille vapaaehtoisena toimimisen mahdollisuuksia seurakunnassa; voi liittyä jo olemassa olevaan toimintaan tai ideoida uutta.

Nuorisotyönohjaajat kokivat hyvänä sen, että tällä tavoin kaikki pääsivät ideoimaan. Hyvää learning caféssa oli myös se, että ryhmien pohdittavat aiheet vaihtelivat. Yksi nuorisotyönohjaajista arveli, että iltapäivään sijoittuneen toiminnan kohtalaisen pitkä kesto saattoi käydä joillekin nuorille hieman väsyttäväksi.

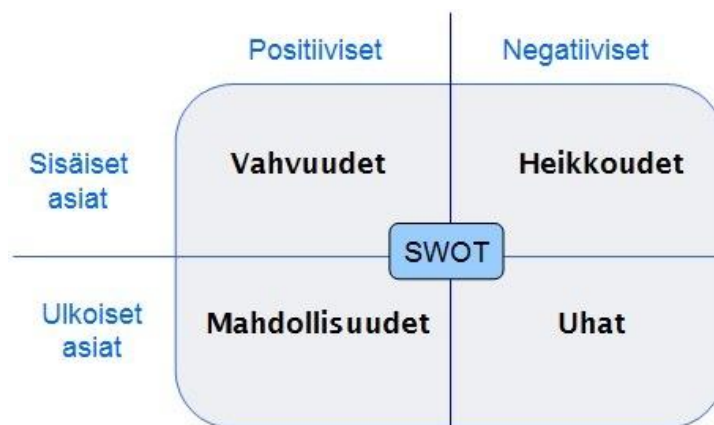
Kysymykseen siitä, voisiko tällä menetelmällä löytää toteuttamiskelpoisia ideoita nuorten toimintaan, vastaus oli molempien leirien nuorisotyönohjaajilta myönteinen. Menetelmän koettiin tuovan hyvin esiin sen, että nuorilla on monia erilaisia kiinnostuksen kohteita. Toteutettavien ideoiden ja aktiivisuuden tulisi lähteä nuorista itsestään.

11 LEARNING CAFÉ -MENETELMÄN SOVELTUVUUDEN ARVIOINTIA

11.1 Nelikenttäanalyysi SWOT ja sen käyttömahdollisuuksia

SWOT-analyysi yleisesti käytetty nelikenttämenetelmä, jota käytetään strategian laatimisessa, oppimisen tai ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. SWOT-nimityshenue tulee englannin kielen sanoista strengths, weaknesses, opportunities ja threats. (Innokylä. SWOT. Toimintamalli; Suomen Riskienhallintayhdistys. Työvälineet. SWOT-analyysi.)

SWOT-analyysin avulla voidaan selvittää analyysin kohteen vahvuudet ja heikkoudet sekä tulevaisuuden mahdollisuudet ja uhkatekijät. SWOT-mallia voidaan käyttää myös ideointiin ja ideoiden jatkokehittelyyn. SWOT-nelikentän avulla voidaan ryhmitellä analyysin kohteeseen vaikuttavia tekijöitä havainnolliseen muotoon alla esitetyn mallikuvion mukaisesti. (Innokylä. SWOT. Toimintamalli; Suomen Riskienhallintayhdistys. Työvälineet. SWOT-analyysi.)



Kuvio 1. SWOT-analyysimalli (Suomen Riskienhallintayhdistys. Työvälineet. SWOT-analyysi.)

SWOT-analyysissa tulee pitää erillään kehittämiskohteen nykytila eli sisäiset tekijät (vahvuudet, heikkoudet) sekä ulkoiset tekijät, jotka vaikuttavat tulevaisuudessa onnistumiseen (uhkatekijät, mahdollisuudet). Nelikentän jokaiseen ruutuun kirjataan työn alla olevaa kehittämiskohdetta tai -hanketta kuvaavia tekijöitä.

Yleensä mitä enemmän ideoita syntyy, sitä parempi. (Suomen Riskienhallintayhdistys. Työvälineet. SWOT-analyysi.)

Konkreettiset ratkaisut tai toimintaehdotukset havainnollistuvat juuri SWOT-nelikentän ruutuihin kirjatuissa asioissa. Löydettyjä vahvuuksia voidaan vahvistaa ja hyödyntää niitä jatkossakin. Löydettyjä heikkouksia pyritään korjaamaan ja parantamaan. Kaikkia heikkouksia ei aina voi poistaa, mutta niiden vaikutusta voi pyrkiä lieventämään. Mahdollisuudet kannattaa hyödyntää resurssien mukaisesti. Uhkatekijöihin voi varautua hyvällä suunnittelulla, jolloin haasteet eivät tule yllätyksenä. (Suomen Riskienhallintayhdistys. Työvälineet. SWOT-analyysi.)

11.2 SWOT-analyysi learning café -menetelmän kokeilusta

Learning café -menetelmän kokeilun jälkeen käytimme SWOT-analyysiä arvioidaksemme menetelmän toimivuutta. Osa arvioinnista perustuu suoraan kokeilusta saatuun tietoon ja havainnointiin, osa niiden pohjalta tehtyyn pohdintaan. Kokeilun tuloksia voi peilata SWOT-nelikenttäänalyysin tuloksiin learning café -menetelmän vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhkatekijöistä opinnäytetyömme aihepiirissä. SWOT-analyysin tarkoitus on selkeyttää kokeilun tulosten arviointia ja esittelyä.

TAULUKKO 2. SWOT-analyysi learning café -menetelmän kokeilusta

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollistaa hyvin vapaan ideoinnin • Paljon ideoita kasaan lyhyessä ajassa • Jokaisella mahdollisuus osallistua ja tuoda ideoita esiin • Lisää tietoa käsiteltävistä asioista • Toimii myös opetuksellisena välineenä 	<ul style="list-style-type: none"> • Osallistavan ilmapiirin luominen riippuu vetäjän ammattitaidosta. • Heikko ohjaus laskee motivaatiota. • Osallistujien heikko tietopohja hankaloittaa ideointia. • Mahdollistaa myös ideoiden ”heittelyn” ihan vain ideoinnin vuoksi.
Mahdollisuudet	Uhkatekijät
<ul style="list-style-type: none"> • Antaa mahdollisuuksia jatkokehittämislle • Monista ideoista varaa valita toteuttamiskelpoisia • Kokemus vapaasta ideoinnista ja kannustava ilmapiiri luovat rohkeutta tuoda ajatuksia ja ideoita esiin. • Voi muokata nuorten ja työntekijöiden asenteita kokeiluille myönteisiksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Ideat jäävät ideoiksi: käyttöönotto ja jatkokehittäminen jäävät tekemättä. • Taitamaton ohjaus voi lannistaa • Ideoihin ei suhtauduta kannustavasti ja rohkaisevasti. • Opinnäytetyössä ideoiden kehittämislle ei ole aikaa.

Kokeilussa näimme, että learning café on toimiva ja hyvin vapaan ideoinnin mahdollistava ideariihimenetelmä. Runsaasti ideoita saatiin kerättyä suhteellisen lyhyessä ajassa, ja jokaisella ryhmäläisellä oli mahdollisuus osallistua ja tuoda ajatuksiaan esiin. Learning caféssa oli mahdollista yhdistää opetuksellista sisältöä vapaaseen ideointiin, jolloin se myös lisää tietoa käsiteltävistä asioista. Menetelmä siis toimii myös opetuksellisena elementtinä. Siinä yhteydessä on myös mahdollista tuoda esiin jo olemassa olevia toimintamuotoja, joihin uudet ideat voisivat kytkeytyä. Ideoiden yhteinen purku ja niistä käydyt keskustelut lisäävät yhteistä ymmärrystä.

Learning café -menetelmän heikkoutena voisi vastaavasti mainita, että menetelmä kyllä mahdollistaa vapaan ideoinnin, mutta myös melko kevyen ideoiden heittelyn ihan vain ideoinnin vuoksi. Jos ryhmän motivaatio ja kiinnostus asiaan jäävät pinnallisiksi, ideointi voi myös jäädä pinnalliseksi ja liiankin kevyeksi

leikiksi. Rakentavan ja osallistavan ilmapiirin luominen riippuu pitkälti vetäjän ammattitaidosta ja perehtyneisyydestä learning café -menetelmään.

Learning café -tilanteen suunnitteluun ja ohjaukseen on siis syytä kiinnittää huomiota. Taitamattomassa ohjauksessa ideointitilanteella voi olla lannistava vaikutus, jos ideoihin ei suhtauduta kannustavasti ja rohkaisevasti. On myös olemassa riski, että ideoidut kehittämis- ja projekti-ideat jäävät ideoiksi: ideoiden käyttöönotto ja jatkokehittäminen saattavat jäädä seurakunnassa tekemättä. Yksittäisen opinnäytetyöprosessin puitteissa learning caféesta nousseiden ideoiden jatkokehittämiselle ei ollut aikaa.

Kokeilussamme näimme, että learning café:n keskeisin ominaisuus vapaaseen ideointiin ja luovaan ajatteluun rohkaisevana työskentelymuotona toteutui hyvin. Ilmapiiri molemmissa ryhmissä muodostui positiiviseksi, valoisaksi ja leikkisäksi, mikä epäilemättä on innovatiiviseen työskentelyyn suotuisaa. Menetelmän osallistavuus toteutui hyvin. Rajallinen työskentelyaika yhden tehtävän parissa rohkaisi tuottamaan ideoita ilman liiallista itsesensuuria.

Kokeilu osoitti myös, että learning café tarjoaa mahdollisuuksia jatkokehittämistyölle syntyneiden ideoiden pohjalta. Suuresta määrästä learning caféssa syntyneistä ideoista voi olla jopa varaa valita toteuttamiskelpoisia. Kokemus vapaasta ideoinnista ja kannustavasta ilmapiiristä luo nuorille rohkeutta tuoda ajatuksia ja ideoita jatkossakin esiin. Parhaimmillaan innostaminen toiminnan vapaaseen ideointiin voi muokata nuorten ja työntekijöiden asenteita kokeiluille myönteisempään suuntaan.

12 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTIA

12.1 Työn yhteenvetoa

Opinnäytetyömme toteutui työelämäyhteistyössä Jyväskylän seurakunnan nuorisotyön ja kahden isokoulutusryhmän kanssa. Työn tavoitteena oli kokeilla learning café eli oppimiskahvilamenetelmää, jossa seurakunnan isostoiminnassa mukana olevat nuoret osallistetaan vapaaehtoistoiminnan innovointiin. Kuvasimme työssämme myös learning caféen toteutuksen, sisällön ja siitä saadut tulokset. Pyysimme palautetta työskentelystä molemmilta isokoulutusryhmiltä ja mukana olleilta Jyväskylän seurakunnan nuorisotyönohjaajilta. Arvioimme valitsemamme menetelmän käytettävyyttä myös SWOT-analyysin avulla (ks. luku 11.2).

Vapaaehtoistoiminnan alustuksessa saattoi opetuksellinen osuus korostua ja itse learning café -ideointi sai ehkä hieman liian vähän tilaa. Innovaatiotehtävä ajoittui parituntisen työskentelyn loppuosaan, jolloin työvire ei ollut enää parhaimmillaan. Viisi ideointitehtävää yhden oppimiskahvilatyöskentelyn aikana oli jälkikäteen arvioiden hieman liikaa. Jälkeenpäin myös pohdimme, oliko ryhmien toiminnan ja ideoinnin kannalta hyvä vai huono asia, että ryhmissä oli mukana kolmea eri ikäluokkaa eli perusisosa, jatkoisosa ja kolmatta vuosikurssia, avustajia.

Lennoikkaistakin projekti-ideoista nousi ryhmien kanssa hyviä keskusteluja. Innostamiselle ominaiset piirteet (Mäntynen-Hakem 2016) dialogisuus, yhdenvertaisuus ja yhteisöllinen oppiminen toteutuivat mielestämme learning caféssa luontevasti. Innostamisessa ohjaajan rooli muuttuu tiedonjakajasta keskustelijaksi ja dialogiin johdattajaksi (Kurki 2000), mikä toteutui kokemuksemme mukaan learning caféssa hyvin. Learning café -menetelmä mahdollistaa oppijoiden roolin aktiivisina ajattelijoina ja toimijoina, ja tukee toimijuuden kehittymistä (Kumpulainen 2012). Learning café -kokeilumme tarjosi isokoulutettaville nuorille mahdollisuuden aktiiviseen toimijuuteen ja omien vapaaehtoistoiminnan ideoiden esiin tuomiseen arvostavassa ja keskusteleavassa ilmapiirissä.

Lisäksi koimme tärkeäksi korostaa ryhmätehtävien pohjalta syntyneissä keskusteluissa, että vaikka jotkut nuorten uusina toimintamuotoina esittämistä ideoista voitaisiinkin osoittaa jo toteutetuiksi ja kauan sitten keksityiksi, niillä voi silti olla suuri merkitys. Yksittäisellä vapaaehtoistoiminnan työmuodolla voi olla tietty luonnollinen elinkaarensa. Alkuperäisen idean saaneiden toimijoiden innostus voi heiketä ajan myötä, eivätkä uudet toimijat välttämättä tavoita alkuperäistä näkyä. Voikin olla, että juuri siksi toimintamuotoja pitäisi keksiä uudelleen.

Tämäntyyppisessä ideointityöskentelyssä ohjauskeskustelun sävy on mielestämme ratkaiseva: ohjaaja voi helposti puheillaan myös lannistaa ja tehdä tyhjäksi nuorten orastavan toimijuuden. Nuorten kanssa toimittaessa on oltava sensitiivinen ja luotava ideointitilanteeseen ilmapiiri, jossa ehkä naiiveiltakin vaikuttavista ideoista voidaan keskustella. Tärkeintä on, että nuorille syntyy kokemus mahdollisuudesta ja uskalluksesta tuoda omat ajatukset ja ehdotukset esiin. Innostavaan ilmapiiriin pyrittäessä on tärkeätä, että tilannetta ohjaava ei asetu auktoriteetiksi, vaan että keskustelussa vahvistuu osallistujien itsenäisen toimijuuden tunne (Kurki 2005, 25).

Kirkon aseman kaventuminen suomalaisessa yhteiskunnassa on yleisesti tiedossa. Nuorten vastauksista esiin noussut kodin ja lähipiirin kielteinen asenne kirkkoon seurakunnan toimintaan osallistumista estävänä tekijänä oli kuitenkin jokseenkin yllättävää. Oletettavasti suuri osa rippikoulun käyvistä ja isoskoulutukseen osallistuvista nuorista toimii kodin tuella. Kuitenkin sillä, mitä enemmän on niitä nuoria, joiden vanhemmat tai muu lähipiiri pikemminkin jarruttaa kuin kannustaa osallistumista, on epäilemättä vaikutuksensa. Tällainen kehitys mielestämme vain korostaa isostoiminnan merkitystä asenteiden muokkaajana ja kirkon tulevaisuuden rakentajana (Schweitzer ym. 2017).

Learning café -kokeilun jälkeen voi nähdä, että suunnitteluvaiheessa olisi ollut tarpeellista tutustua seurakunnan työntekijöiden kanssa vielä tarkemmin isoskoulutuksen muuhun sisältöön ja sovittaa osuutemme ajankohdallisestikin paremmin kokonaisuuteen. Ihannetilanteessa prosessiin olisi voinut rakentaa seuraavan jakson, jossa jotain tai joitakin esiin nousseita ideoita olisi voitu poimia kehittäväksi ja kokeiltavaksi käytännössä. Se olisi kuitenkin vaatinut huomattavasti

pidemmän ajan kuin tämän opinnäytetyöskentelyn yhteydessä oli mahdollista. Ideointityöskentelyn tuomien vastausten hyödyntäminen jää käytännön syistä seurakunnan työntekijöiden ja nuorten itsensä varaan.

Opinnäytetyön kokonaisuutta ajatellen olisi ollut hyödyllistä, jos opinnäytetyön keskeinen idea olisi hahmottunut meille tekijöille aiemmin. Valmisteluun ja suunnittelutyöhön yhdessä seurakunnan kanssa olisi näin ollut hieman enemmän aikaa. Tämänkaltaisessa kehittämispainotteisessa työskentelyssä olisi myös erittäin hyödyllistä, että opiskeluun liittyvät diakoniatyön harjoittelut olisi ollut mahdollista kytkeä opinnäytetyötä tukeviksi. Pidempiaikainen kontakti kohderyhmään mahdollistaisi joustavamman reagoinnin ja prosessin kehittämisen jo kokeilun aikana.

12.2 Mahdollisuuksia jatkokehittämiseen

Learning cafén sanotaan toimivan parhaiten silloin, kun osallistujat ovat käsiteltävän asian tai aihepiirin hyvin tuntevia. Olisi eduksi, että ideoinnin aihepiiri voitaisiin pohjustaa pitemmän aikajakson aikana. Siten varsinaisessa ideointitilanteessa voitaisiin keskittyä pelkästään ideointiin, eikä aikaa ja voimavaroja kuluisi yhteisen tietopohjan kartuttamiseen. Nyt toteutetussa opinnäytetyökokeilussa learning cafén ohjaaja oli vierailija isoskoulutusleireillä. Vapaaehtoistoiminnan ideoiden jatkokehittäminen vaatisi pitkäkestoisen yhteyden ryhmiin.

Jatkossa learning café -menetelmää isoskoulutuksessa hyödynnettäessä olisi hyvä, jos ryhmissä kehitetyistä ideoista valittaisiin yksi tai kaksi ideaa, joihin sama ryhmä voisi keskittyä ja myös käytännössä toteuttaa. Tätä silmällä pitäen voisi olla käytännöllistä, että ideointi toteutettaisiin isosryhmissä syyskaudella ja nuorten kehittämä toiminta toteutuisi käytännössä keväällä. Tämän opinnäytetyön puitteissa toteutus olisi jäänyt odottamaan kesän yli, jolloin isosryhmien kokoonpano olisi ollut jo toinen.

Nuorten itsensä ideoima ja toteuttama vapaaehtoistoiminnan projekti voisi olla myös keino saada toimintaan mukaan niitä nuorten ystäviä, jotka ovat jääneet

isokoulutuksen ulkopuolelle, ja joilla ehkä siksi on ohuempi sidos seurakuntaan. Nuorten ystävilleen esittämä henkilökohtainen kutsu lähteä mukaan auttamaan voisi olla juuri sellaista matalan kynnyksen toimintaa, jota tarvitaan. Näin toimien voisi löytyä myös uusi linkki koteihin, nuorten huoltajiin ja vanhempiin.

Parhaimmillaan vapaaehtoistoiminnan teeman ympärille voisi rakentaa koko isokoulutuksen kestävän kaaren, joka voisi huipentua nuorten innovaatioiden kehittelemiseen ja niiden käytännön toteutuksiin. Tällaisen mallin voisi ajatella vahvistavan vapaaehtoisuuteen kasvavien nuorten ”medarbetare”-tyyppistä identiteettiä (Suomen ev. lut. kirkko 2018, 7-8). Tässä suhteessa on huomioitava myös työntekijän asenne: onko kasvattajan rooli niin vahva, että aikuistuvaan nuoreen on vaikea suhtautua itsenäisemmän ja tasavertaisemmän roolin ottavana toimijana? Pohdittavaksi myös jää, mikä on oikea tasapaino sen suhteen, missä määrin asiantuntemusta tulee olla koko seurakuntatyön kentästä, resursseista ja mahdollisuuksista, ja missä määrin riittää, että nuoret ovat oman elämänsä ja elämänpiirinsä asiantuntijoita.

12.3 Oma työskentelyämme ja ammatillinen kehityksemme

Yhteistä työskentelyämme kuvaisimme yhteistoiminnalliseksi oppimiseksi. Tämä opinnäytetyö muotoutui yhteistyönä ideoiden ja tahoillamme rakentunutta tekstiä vuoron perään lukien ja arvioiden. Tällaisessa prosessikirjoittamisluontoisessa tekemisessä on se hyvä puoli, että saimme opinnäytetyöraportista kahden kirjoittajan tuotoksena aikaan monipuolisemman ja tekstiltään sujuvamman, kuin olimme kenties saaneet yksin työskennellen. Joitakin hankalammiksi kokiamme lukuja kirjoitimme vuoron perään siten, että vaihdoimme välillä ongelmallisissa kohdissa kirjoittajaa. Pääsimme näin eteenpäin, kun toinen työsti toisen jo kirjoittamaa tekstiä uusin ajatuksin.

Diakonia-ammattikorkeakoulun tarjoamat opinnäytetyöseminaarit koimme hyödyllisiksi, kun aiheen löytäminen ja rajaaminen tuntuivat hankalilta. Saimme seminaareissa opiskelukavereilta arvokkaita vertaisarviointeja työmme kulloisestakin tilanteesta ja vinkkejä ongelmakohtissa eteenpäin pääsemiseksi. Diakin

ohjaajamme Päivi Thitz auttoi ideoillaan ja asiantuntemuksellaan meitä useasti eteenpäin etenkin työskentelymenetelmän valinnassa ja tulosten arvioinnissa. Ohjaajalta saimme neuvoja myös opinnäytetyön rakenteeseen liittyviin kysymyksiimme.

Kun arvioimme tämän työn merkitystä oman ammatillisen osaamisemme kehittämisen kannalta, uskomme oppineemme, mitä kehittämistyön toteuttaminen etukäteissuunnitteluineen vaatii. Työn laadun, tulosten ja vaikutusten arviointikyky on kehittynyt tämän työn konkreettisen kokeilun ja käyttämämme tutkimustiedon avulla. Koemme oppineemme myös diakoniakasvattajuutta. Kirkolliseen ammattiin valmistuvina olemme tämän työn kautta ymmärtäneet syvemmin kirkon sanoman ja kirkon perusarvojen merkityksen kaikkia seurakunnan työaloja, työntekijäryhmiä sekä seurakuntalaisia yhdistävinä tekijöinä. Kirkon tulevaisuutta on mahdollista rakentaa vain niiden varaan.

12.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusetiikan hyvän tieteellisen käytännön periaatteiden mukaisesti Jyväskylän seurakunnan nuorisotyön kanssa tehtiin kirjallinen työelämäyhteistyön sopimus, joka antoi luvan tutkimuksen tekemiseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö.) Sopimuksen kirjoittamista edelsivät neuvottelut Jyväskylän seurakunnan nuorisotyön edustajien kanssa, joissa sovimme learning café -menetelmän kokeilun ajankohdasta, kestosta ja sisällöstä isoskoulutuksen puitteissa.

Eettisten periaatteiden mukaisesti osallistujille kerrottiin ennen oppimiskahvila-työskentelyn aloittamista riittävä määrä tietoa opinnäytetyömme tavoitteista ja käyttötarkoituksesta. Isosilta ei pyydetty erillistä suostumusta työskentelyyn osallistumiseksi, vaan työskentelyyn osallistuminen katsottiin suostumukseksi. Learning café -työskentely oli muodoltaan sen kaltainen, että se olisi voinut sellaisenaan sisältyä isoskoulutuksen opetukselliseen sisältöön ilman opinnäytetyön kehittämisenäkökulmaa. Eettisyys ja luottamuksellisuus huomioitiin myös siten, että learning café -työskentelyssä pohdittavat kysymykset kohdennettiin ryhmälle, ja

työskentelyyn myös osallistuttiin ja vastattiin ryhmänä ilman yksilöityjä vastauksia. Nuorten palautekyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, ja palautteet käsiteltiin nimettöminä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 25).

Hyvän tieteellisen käytännön periaatteiden mukaisesti olemme noudattaneet opinnäytetyöskentelyssämme rehellisyyttä ja huolellisuutta. Olemme perehtyneet muiden tutkijoiden työhön ja saavutuksiin, ja pyrkineet kunnioittamaan heidän tekemäänsä työtä viittaamalla heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla. Näin toimien olemme halunneet antaa heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa opinnäytetyössämme ja sen tuloksia esittäessämme. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö.)

13 POHDINTA

Opinnäytetyömme aihe muotoutui monivaiheisen prosessin kautta. Olimme ensin tekemässä opinnäytetöitä erikseen, joskin kummankin kaavailema aihe liittyi vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen jossakin oman asuinpaikkakunnan lähiseurakunnassa, toisella Jyväskylän ja toisella Iisalmen seudulla. Jyväskylän seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kokonaisuutta ja kehittämiskohteita hahmotimme keskusteluissa vapaaehtoistyötä koordinoivan diakonin ja maahanmuuttaja- ja monikulttuurisen työn diakonin kanssa kevään ja syksyn 2018 aikana. Tuoreen ja innostavan kehittämisenäkökulman löytyminen jo vakiintuneiden vapaaehtoistoiminnan muotojen joukosta osoittautui kuitenkin haastavaksi. Myöskään kehittämishanke jo pitkään mukana olleiden, sitoutuneiden ”konkarivapaaehtoisten” parissa Iisalmen seurakunnassa ei vaikuttanut uutta näkökulmaa tuovalta.

Oivallus nuorista vapaaehtoistyön innovaattoreina kirkastui kolmannen opiskeluvuoden syksyllä. Työelämäyhteys Jyväskylän seurakunnan nuorisotyön kanssa syntyi tämän jälkeen nopeasti ja luontevasti, ja työskentelymenetelmäksi valittiin learning café. Opinnäytetyöstä saatujen tulosten ja kokemusten mahdollista hyödyntämistä on tarkoitus pohtia keväällä 2020 Jyväskylän seurakunnan nuorisotyön kehittämisestä vastaavan erityisnuorisotyönohjaaja Petri Grönholmin kanssa.

Meillä kummallakin opinnäytetyön tekijällä on takanamme kohtalainen työhistoria. Seurakunta työyhteisönä, seurakunnan työmuodot ja toisaalta opetuksellinen työ ja ryhmänohjaus nuorten parissa ovat meille tuttuja. Oleellisimmaksi anniksi itsellemme tästä opinnäytetyöprosessista nousee kokemus siitä, miten tutkimustieto tukee kehittävää työtä. Kiinnostavina koimme tutkimuksen Confirmation, Faith and Volunteerism (2017) sekä Porkan tuoreen väitöstutkimuksen (2019), joka julkaistiin opinnäytetyöprosessimme ollessa loppusuoralla. Nämä vahvistivat meille syntyneitä näkemystä siitä, että juuri nuoret seurakuntalaiset ovat avainasemassa, kun työntekijäkeskeisestä toimintakulttuurista siirrytään vahvempaan seurakuntalaisten osallisuuteen ja toimijuuteen.

Innovaatiot ja uudenlaisten työmuotojen käyttöönotto eivät ole seurakunnissaakaan tavattomia. Yhteistyöseurakunnassamme Jyväskylässä on tehty vuosien varrella urauurtavaa työtä mm. erityisnuorisotyön saralla. Jos kuitenkin tavoitellaan laajamittaista seurakuntien toimintakulttuurin muutosta työntekijäkeskeisyydestä seurakuntalaisten osallisuutta, osaamista ja innovatiivisuutta paremmin hyödyntävään toimintakulttuuriin, olisi syytä tavoittaa nykyistä vahvemmin kokemuksiin rohkaiseva ilmapiiri.

Opinnäytetyömme voi tarjota joitakin tuoreita ideoita nuoria kiinnostavien vapaaehtoistyön tehtävien suunnitteluun, löytämiseen ja kehittämisalueisiin, sekä kehittämisideoita vapaaehtoistoiminnan koordinoijien ja vapaaehtoistoimintaa suunnittelevien toimijoiden käyttöön. Seurakunnan vapaaehtoistoiminnassa yhteisöllisyys rakentuu yhteisten tavoitteiden, suunnitteluun osallistuttamisen ja vapaaehtoistoiminnan arvokkaaksi kokemisen kautta. Parasta osallistamista on tarjota mahdollisuus ideointiin, kehittämiseen ja toteuttamiseen. Nuorten seurakuntalaisten ennakkoluulottomien ajatusten ja ideoiden kuuleminen voi palvella hyvällä tavalla asenteiden ja ajattelutapojen uudistamista seurakunnissa. Parhaimmillaan se voi auttaa uusien, osallisuutta lisäävien toimintamuotojen löytämisessä ja kehittämisessä.

Opinnäytetyömme viimeistelyvaiheessa huomasimme Kuopion hiippakunnan verkkojulkaisussa kerrottavan 2020 alkavasta hankkeesta, jossa tarjotaan apua seurakuntien toimintakulttuurin muutokseen, seurakuntalaisten osallistamiseen ja vapaaehtoistoiminnan jaettuun johtamiseen. Hankkeessa sovellettava Art of Hosting -filosofia sisältää world café eli learning café -menetelmän käytön. (Antikainen 2019.) Tämä vahvisti näkemystämme siitä, että ideamme nuorten seurakuntalaisten osallistamisesta on ollut oikean suuntainen ja voisi jaetun johtajuuden viitekehyksessä tarjota myös mielenkiintoisen jatkotutkimuksen aiheen. Uskomme, että seurakunnan toimintakulttuurimuutoksen tavoittelemisen ja siihen kasvattaminen on syytä aloittaa nuorista.

LÄHTEET

- Airaksinen, T. & Vilkkä, H. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Antikainen, J. (2.12.2019) Työkaluja toimintakulttuurin muutokseen. Saatavilla 27.12. 2019 <https://www.kuopionhiippakunta.fi/blogit/tyokaluja-toimintakulttuurin-muutokseen/>
- Danielsbacka, M., Tanskanen, A-O. (2015). Onko vapaaehtoistyö ja hyväntekeväisyys yhteydessä onnellisuuteen. Saatavilla 25.11.2019 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015102215029>
- Dinolehti (23.9.2015). Viisi porrasta työhyvinvointiin: yhteisöllisyyden tarpeet. *Dinolehti*. Saatavilla <https://dinolehti.fi/2015/09/viisi-porrasta-tyohyvinvointiin-yhteisollisyyden-tarpeet/>
- Eteläpelto, A. Mitä on toimijuus ja mihin sitä tarvitaan. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Saatavilla 1.11.2019 <https://www.jyu.fi/hankkeet/interaktiivinen/yleisluentodiat/etelapelto>
- Fasilitointi Areena. Fasilitointipankki. Työkaluja. Kahvilatyöskentely – tiedonkierättäminen. Saatavilla 11.11.2019 <https://fasilitointi-areena.com/fasilitointipankki/tyokaluja/kahvilatyoskentely/>
- Hirsjärvi, S., Remes, P.& Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- Huttunen, J. (21.8.2019). Väitös: Vapaaehtoistyö kiinnostaa nuoria enemmän Suomessa kuin muissa maissa – syynä on onnistunut isostoiminta. *Kirkko ja kaupunki*. Saatavilla <https://www.kirkkojakaupunki.fi/-/vai-tos-suomessa-nuoret-ovat-muita-maita-kiinnostuneempia-vapaaehtoistyosta-syyna-onnistunut-isostoiminta#15676315>
- Hynynen, E-T. (2015). *Pyyteetöntä auttamista, henkilökohtaista hyötyä ja persoonatonta ystävyyttä – Vapaaehtoistyön motiivit kolmannen sektorin auttamistyössä*. Tampereen yliopisto. Pori. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityön Pro gradu -tutkielma.
- Innokylä. Learning cafe eli oppimiskahvila. Toimintamalli. Saatavilla 30.10.2019 <https://www.innokyla.fi/web/malli2825539>
- Innokylä. SWOT. Toimintamalli. Saatavilla 1.11.2019 <https://www.innokyla.fi/web/malli111751>

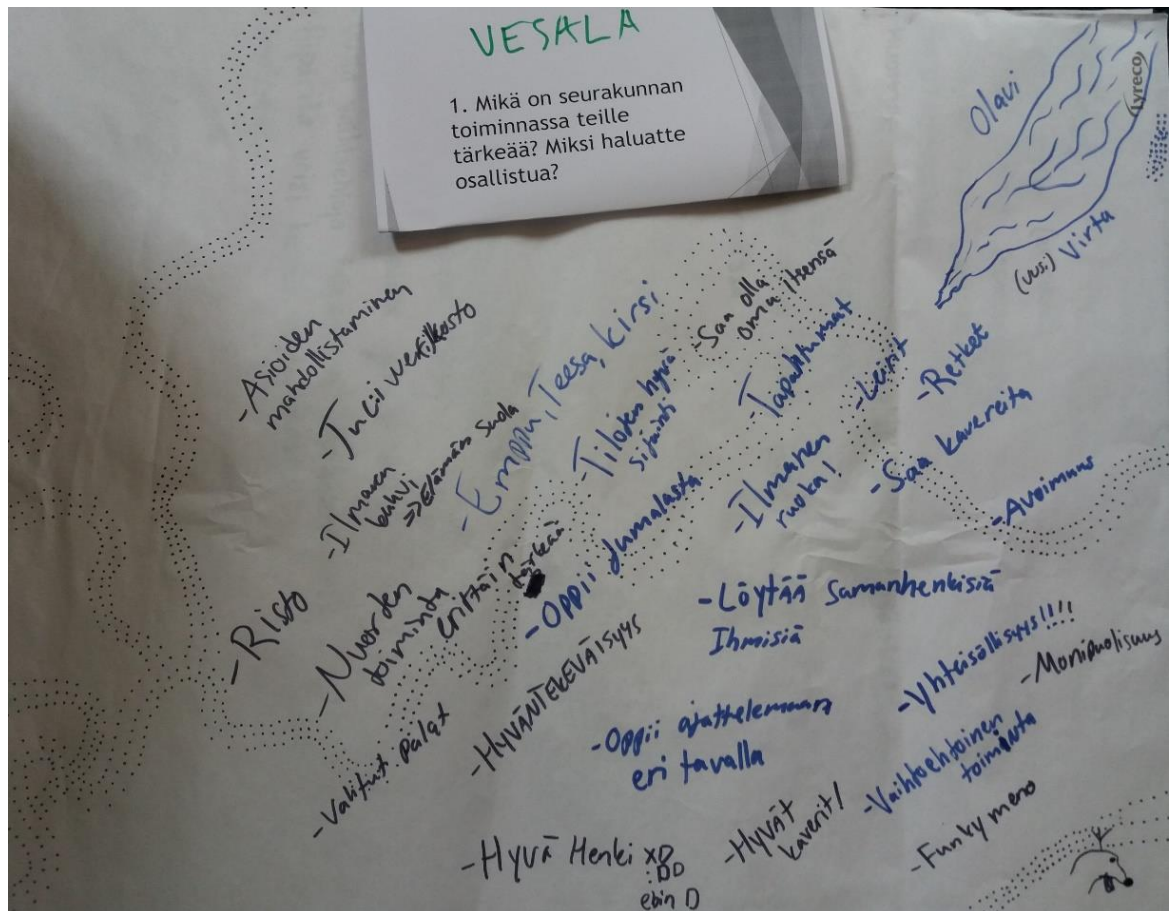
- Isola, A-M.; Kaartinen, H.; Leemann, L.; Lääperi, R.; Schneider, T.; V., S.; Keto-Tokoi, A. (2017). Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Saatavilla 25.11.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>
- Jyväskylän seurakunta. Tasekirja 1.1.2017-31.12.2017. Saatavilla 9.5.2019 https://www.jyvaskylanseurakunta.fi/documents/608801/33876773/18_a_TASEKIRJA+2017+KV+VER-SIOCC.pdf/318bb20f-95dc-e808-2179-7582d7812657
- Kirkko Helsingissä (2014). Vapaaehtoistoiminnan käsikirja työntekijöille. Saatavilla http://www.kansalaisareena.fi/HSRKY_Vapaaehtoistoiminnan_kasikirja2014.pdf
- Kirkkohallitus (2012). Nuoret seurakuntalaisina. Kehittämisasiakirja. (Suomen ev.-lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja). Saatavilla 15.10.2019 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/nuorisoty/nuoret-seurakuntalaisina-kehittamisasiakirja>
- Kirkkohallitus (2017). *Suuri Ihme – Rippikoulusuunnitelma 2017*. Elämää Jumalan edessä. (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 60, Kirkko ja toiminta). Saatavilla 25. 11. 2019 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/rippikoulu/suuri-ihme-rippikoulusuunnitelma>
- Kirkon kasvatus- ja perheasiain keskus (2016). *Isoja ihmeitä. Isostoiminnan linjaus*. (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 43). Saatavilla 10.10.2019 <https://evl.fi/documents/1327140/39461555/Isoja+ihmeit%C3%A4++Isostoiminnan+linjaus+2016/2f33ba1b-73cf-5d5e-abba-dea671c432ef>
- Kumpulainen, K. (10.5.2012). Learning Bridges. Yhteisöllisyyden merkitys elinikäiselle oppimiselle ja luovuudelle. Saatavilla 5.5.2019 <https://docplayer.fi/46196336-Yhteisollisyyden-merkitys-elinikaiselle-oppimiselle-ja-luovuudelle.html>
- Kurki, L. (2000). *Sosiokulttuurinen innostaminen: Muutoksen pedagogiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Mäntynen-Hakem, A. (28.9.2016). Kipinää, liekkiä ja roihua: Sosiokulttuurinen innostaminen ja aito dialogisuus nuoren kohtaamisessa. Saatavilla 4.12.2019 <https://www.avi.fi/documents/10191/7420622/Innostaminen/22de5107-5e5f-496b-9b5c-35a455dc8e9f>

- Penttilä, K. (29.8.2017). Oppiminen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa - Case oppimiskahvila. *HAMK Unlimited Professional*. Saatavilla <https://unlimited.hamk.fi/teknologia-ja-liikenne/sovellettu-oppimiskahvila/>
- Porkka, J. (2004.) *On kunnia olla isonen. Suomen evankelisluterilaisen kirkon isostoiminta 2000-luvun alussa*. (Kirkkohallituksen julkaisuja 2004:10). Helsinki: Kirkkohallitus.
- Porkka, J. (2019). *The Young Confirmed Volunteers of the Evangelical Lutheran Church of Finland. Motivation, Religiosity and Community*. Saatavilla 20.11.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-338-4>
- Pruuki, L. (2010). *Rippikoulun pikkujättiläinen*. Helsinki: LK-Kirjat.
- Pölkki, T. (2015). Miten yhteisöllisyys näyttäytyy voimavarana työyhteisöissä? *Tutkiva hoitotyö* 13(2).3
- Rahkonen, J. (2018). Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Saatavilla 25.10.2019 http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoistyö_tutkimusraportti-2018.pdf
- Schweitzer, F., Schlag, T., Simojoki, H., Tervo-Niemelä, K., Ilg, W. & Beisswenger, T. (2017). *Confirmation, Faith, and Volunteerism: A Longitudinal Study on Protestant Adolescents in the Transition towards Adulthood: European perspectives*. (1. Aufl.). Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (6.3.2014). Vapaaehtoistoiminnan etiikka – ETE-NE:n kannanotto. Saatavilla <https://etene.fi/documents/1429646/1556041/Kannanotto+vapaaehtoistoiminnan+etiikasta.pdf/699021f0-dbca-4a81-8fc9-2f91ce31221f/Kannanotto+vapaaehtoistoiminnan+etiikasta.pdf>
- Suomen ev. lut. kirkko (26.2.2019). Hiilineutraali kirkko. Saatavilla evl.fi/hiilineutraalikirkko
- Suomen ev. lut. kirkko (2015). Jokainen on osallinen. Kirkon vapaaehtoistoiminta. Saatavilla 25.11.2019 <https://evl.fi/documents/1327140/45404259/kirkon+vapaaehtoistoiminnan+linjaukset/94d9d369-8825-9b59-5925-b79c763662ebhttps://evl.fi/documents/1327140/45404259/kirkon+vapaaehtoistoiminnan+linjaukset/94d9d369-8825-9b59-5925-b79c763662eb>

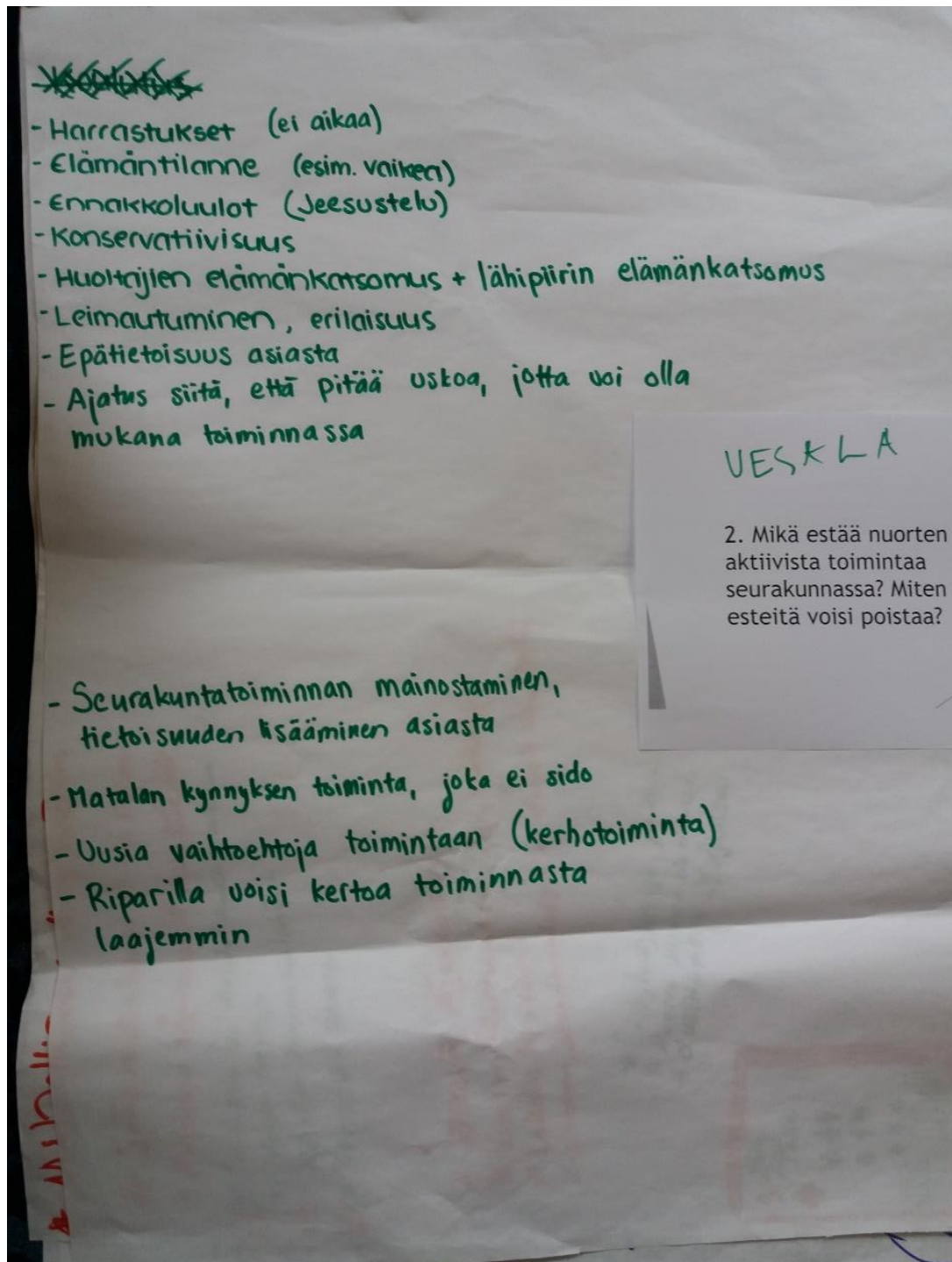
- Suomen ev. lut. kirkko. Jäsentilastot. Saatavilla 26.1.2020 <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=54>
- Suomen ev. lut. kirkko (2015). Meidän kirkko. Kasvamme yhdessä. Kirkon kasvatuksen strategia. Saatavilla 26.1.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/39461555/Meid%C3%A4n+kirkko+-+Kasvamme+yhdess%C3%A4/0dafb081-00f0-f8ac-34d2-4b8e67ed420f>
- Suomen ev. lut. kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Isostoiminta. Saatavilla 26.1.2020 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/rippikoulu/isostoiminta>
- Suomen ev. lut. kirkko. Rippikoulun suosio pitää pintansa. Saatavilla 15.12.2019 <https://evl.fi/uutishuone/tiedotearkisto/-/items/item/27618/Rippikoulun+suosio+pitaa+pintansa#85ff06ec>
- Suomen ev. lut. kirkko (2018). Tasavertaisina ja osallisina. Vapaaehtois-toiminnan kehittäminen -työryhmän loppuraportti. Saatavilla 26.1.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/0/Tasavertaisina+ja+osallisina/53f83ce4-f894-00b6-517d-ba9ab86bf94c>
- Suomen Riskienhallintayhdistys. Työvälineet. SWOT-analyysi. Saatavilla 12.12.2019 <https://www.pk-rh.fi/tools/swot.html>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Hyvinvointi- ja terveyserot. Eriarvoisuus. Hyvinvointi. Osallisuus. Saatavilla 25.11. 2019 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- The World Cafe. History. Saatavilla 25.11.2019 <http://www.theworldcafe.com/about-us/history/>
- Thitz, P. (2013). *Seurakunta osallisuuden yhteisönä*. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 40). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. (Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto).
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Saatavilla 15.12.2019 <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>
- Vapaaehtoistoiminta.fi (2019). Vapaaehtoistyö ja sen yllättävät hyödyt. Saatavilla 25.11.2019 <https://vapaaehtoistoiminta.fi/vapaaehtoistyö-ja-sen-yllattavat-hyodyt/>

- Väisänen, E. (2018). Pop up -vapaaehtoisuus on tulevaisuuden voimavara. Teoksessa S. Hirvonen & S. Puolitaival (toim.), *Vapaaehtoistoiminta nyt ja tulevaisuudessa* (s. 77-81). (Kansalaisareenan julkaisuja 2/2018). Saatavilla 20.12.2019 <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/12/Vapaaehtoistoiminta-nyt-ja-tulevaisuudessa-web.pdf>
- Wikman, N. (11.2.2013). Seurakunnan sisäänheittäjät. *Kirkko ja kaupunki*. Saatavilla <https://www.kirkkojakaupunki.fi/-/seurakunnan-sisaanheittajat>

LIITE 1. Ryhmätuotos Vesala, tehtävä 1



LIITE 2. Ryhmätuotos Vesala, tehtävä 2



LIITE 3. Ryhmätuotos Vesala, tehtävä 3

3.

- Seurakunnan järjestämät kirpputorit
- Yhteiskuljetukset tapahtumiin, leireille yms.
- Tempaukset; esim. mielenosoitukset
- ~~Kierrätyksen~~ Kierrätyksen lisääminen esim.
- Seurakunnassa valistetaan ympäristövastuuta; Saarnoissa
- Vapaaehtoistyö; esim. roskien kerääminen yms.
- Ruokalahjoitukset
- Rahankeruukampanjat
- Kestävän kehityksen suosiminen; esim. tekstiilit

VESALA

3. Miten ympäristövastuuta voisi pitää esillä seurakunnassa? Miten haluaisitte olla


LIITE 4. Ryhmätuotos Koivuniemi, tehtävä 4

KOIVUNIEMI KYS. 4

Virsiä valitseminen

- menävä ja tiivistetty ja lyhyt soittaminen ja laulaminen
- Kolehti
- muutakin kuin ihmistä
- sähköinen jumalanpalvelus
- kameramies
- aktiviteettien vetämistä
- vaihteleva jumalanpalvelus
- pötköjä ilmapalloja ~~ja~~ pötköjä
- viihtyvyyttä ekologisesti esim. kasvit
- riippuva pappi
- mukavat pötköt (elokuvatähtien pötköt) (juomatelineet !!)
- Stunttishow

sasu papiksi



LIITE 5. Ryhmätuotokset Koivuniemi ja Vesala, tehtävä 5

KOIVUNIEMI 5/4

tapahtuma on suunnattu:

- yksinäisille vanhuksille
- pienille lapsille perheineen

↓

lapsille paikalla mummoja ja pappoja,
vanhuksille seuraa lapsista

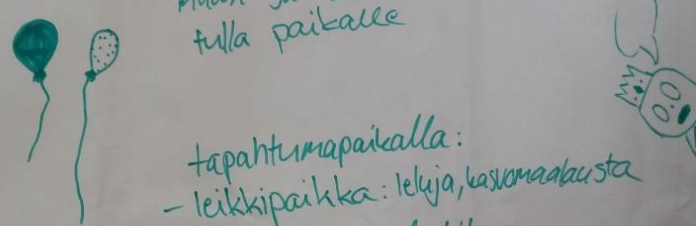
↓

kaikille hyvä ja iloinen
mieli :)

toteutus:
muutamia vapaaehtoisia suunnittelemaan ja halukkaat sitten voivat tulla paikalle

tapahtumapaikalla:

- leikkipaikka: leluja, kasvomaaakusta
- yhteinen keskustelu
- kahvio
- musiikkia, yhteislaulua, lasten tekemiä esityksiä
- voidaan esitellä seurakunnan muitakin toimintoja
- kirkon työntekijöitä aktivoimassa, kannustamassa & kuuntelemassa



VESALA 5/3

- Musikaali Jeesuksesta (Maailmankiertue)
- Nuoret olisivat osallisina (41 nuorta)
- Bändi, lavastajat, puvustaja, maskeeraaja, ohjaja, koreografi, lauluvalmentaja
- Vesa, Matti ja Loiri
- Tarkoituksena on jakaa sanomaa :) ja hyvää mieltä!
- Hyödynnetään erilaisia kansakaisuuksia.

