

YHDESSÄ PERHEEN PARHAAKSI

AKAAN SEURAKUNNAN MONIMUOTOISEN PERHETYÖN ARVIOINTI

Tiina Vähämaa ja
Hanna-Mari Yogaswaran
Opinnäytetyö, kevät 2014
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Diakonisen sosiaalityön
suuntautumisvaihtoehto,
sosionomi (AMK)- diakoni
Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön
suuntautumisvaihtoehto,
sosionomi (AMK)- kirkon
varhaiskasvatuksen ohjaaja

TIIVISTELMÄ

Vähämaa, Tiina & Yogaswaran, Hanna-Mari. Yhdessä perheen parhaaksi. Akaan seurakunnan monimuotoisen perhetyön arviointi. Kevät 2014, 83 s., 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma, diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto/kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakoni/sosionomi (AMK) + kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja + LTO-kelpoisuus.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa ja kuvata monialaista perhetyötä Akaan seurakunnassa, seurakuntalaisten palautetta ja toiveita perhetyöstä sekä eri työmuotojen välistä yhteistyötä. Tavoitteena oli saada seurakuntalaisen ääni kuuluville ja herättää keskustelua seurakunnan työmuotojen välillä.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin haastattelemalla ja keräämällä kirjallisia kertomuksia Akaan seurakuntalaisilta. Tästä aineistosta muodostui haastatteluohje, jonka avulla haastateltiin Akaan seurakunnan työntekijöitä kolmessa ryhmähaastattelussa, joista yksi oli kirkkoherran ja talouspäällikön haastattelu. Viimeinen aineistonkeruun vaihe oli kirkkoneuvoston eli seurakunnan hallinnon haastattelu.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus, jossa käytettiin Bikva-arviointimenetelmää soveltuvien osin. Bikva-menetelmän (Brugerinddragelse I KVALitetsvurdering eli ”asiakkaiden osallisuus laadun varmistajina”) kehitti Hanne Katherine Krogstrup Tanskassa 1990-luvulla.

Seurakuntalaiset toivat haastattelussa esille mielipiteitään perhetyöstä ja kehitysehdotuksiaan perhetyöhön liittyen Akaan seurakunnassa. Positiivinen palaute liittyi matalan kynnyksen perhetyöhön, jota seurakunnassa tehdään. Kehityskohdiksi aineistosta erottui erityislasten ja heidän perheidensä huomiointi seurakunnassa, vapaaehtoistyön kehittäminen, vanhemmuuden ja parisuhteen tukeminen, taloudellisten resurssien kohdentaminen sekä tiedottamiseen liittyvät haasteet.

Kehitettäessä seurakunnan toimintaa yhä niukkenevin taloudellisin resurssein on tärkeää huomioida seurakuntalaisten palaute ja toiveet, mahdollistaa osallisuutta omassa yhteisössä sekä tiivistää työntekijöiden ja vapaaehtoisten seurakuntalaisten keskustelua ja yhteistyötä. Toiminnasta tiedottamisesta on suuntauduttava toiminnan markkinointiin

Asiasanat: perhetyö, osallisuus, seurakunta, diakonia, moniammatillisuus, kvalitatiivinen tutkimus.

ABSTRACT

Vähämaa, Tiina & Yogaswaran, Hanna-Mari. Working together for the good of the family. Evaluation of the multi-disciplinary family ministry in Akaa Parish (Evangelical-Lutheran Church in Finland). 83 p., 2 appendices. Language: Finnish. Spring 2014. Diaconia University of Applied Sciences. Degree programme in Social Services Option in Diaconal Social Work / Option in Christian Child and Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of this thesis was to map out and describe the multi-disciplinary family ministry of Akaa Parish, the parishioners' feedback and wishes concerning the family ministry, and the cooperation between various ministries. The aim was to give voice to the parishioners and stimulate discussion between the different ministries of the church.

The data was collected by interviewing and collecting written reports from Akaa parishioners. This material was compounded into an interview guide with the help of which Akaa church workers were interviewed in three group interviews, one of which was an interview with the vicar and the financial director. The final phase of the data collection was an interview of the church council, e.g. the parish administration.

This thesis is a qualitative study, which used a BIKVA method of evaluation where appropriate. The BIKVA method (Brugerinddragelse I KVALitetsurdering or "customer involvement in ensuring quality") has been developed by Hanne Katherine Krogstrup in Denmark in the 1990s.

The parishioners brought up their opinions and suggestions for the development of family ministry at Akaa Parish. The positive feedback was geared towards the easily-accessible family ministry that is done in the church. Need for development arose in taking into consideration children with special needs and their families in the church, volunteer work, supporting parenting and the relationship of the parents, allocating financial resources, and communication challenges.

As the functions of the parish are being developed with ever-decreasing financial resources, it is important to take into account the feedback and wishes of the parishioners, enable them to feel part of their own community, and increase the discussion and cooperation between the church staff and volunteers. Informing about church functions must be directed to marketing them, instead.

Keywords: family ministry, involvement, church deacons, multi-disciplinary approach, qualitative research

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	7
2 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ: AKAAN SEURAKUNTA	7
3 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
3.1 Perhe ja perhetyö	9
3.2 Moniammatillinen yhteistyö.....	13
3.3 Asiakaslähtöisyys, osallisuus ja yhteisöllisyys seurakuntalaisen näkökulmasta	15
3.4 Ammatillinen kasvu ja identiteetti	20
3.5 Aikaisemmat tutkimukset.....	22
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
4.1 Kvalitatiivinen tutkimus	24
4.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	25
4.3 Aineiston keruumenetelmä.....	25
4.4 Aineistonkeruun ja analysoinnin toteutus Bikva-menetelmällä.....	28
5 TUTKIMUSTULOKSET	37
5.1 Perhetyö.....	37
5.2 Erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheensä kohtaaminen.....	43
5.3 Tiedottaminen ja seurakunnan toiminnan markkinointi.....	45
5.4 Seurakunnan taloudellisten resurssien kohdentaminen	48
5.5 Vanhemmuuden ja parisuhteen tukeminen	50
5.6 Ennaltaehkäisevä perhetyö	55
5.7 Vapaaehtoistyö	57
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	62
6.1 Perhetyö on tukemista	62
6.2 Tiedottaminen ja seurakunnan taloudellisten resurssien kohdentaminen	66
6.3 Vapaaehtoistyö	68
7 POHDINTA	69
7.1 Tutkimuksen eettisyys	69
7.2 Ajatuksia tutkimusprosessista	71
7.3 Jatkotutkimuksen ja kehittämisen mahdollisuudet.....	73
LÄHTEET.....	78

1 JOHDANTO

Perheet ovat nykypäivänä monenlaisten muutosten keskellä. Perheet eivät enää ole vain ydinperheitä, vaan näiden lisäksi on uusperheitä, yksinhuoltajaperheitä ja sateenkaariperheitä. Yhteiskunta muuttuu myös rakenteellisesti. Perheet ovat ahtaalla niin taloudellisesti kuin henkisesti. Seurakunnan tehtävänä on toimia perheiden tukena ja perheiden parhaaksi myös Akaassa.

Kirkon perhetyön tärkeä perusta nousee Raamatun antamasta ihmiskuvasta sekä kirkon keskeisistä elämäkäsitteisiin liittyvistä asioista. Näissä korostetaan sitä, että ihminen on Jumalan luoma ja siksi arvokas. Ihmisellä on erityinen rooli Jumalan luomistyössä, sillä ihmisen on Jumala lunastanut synnistä. Kirkon perhetyössä korostetaan parisuhdetta, perheeseen sitoutumista sekä perheen asemaa Jumalan luomislahjana. Jumalan perheväkeä on myös seurakunta. (Minäkö perhetyön tekijä? 2009, 5; Niemelä 2002, 88–89; Lapsi on osallinen 2008, 23.)

Mitä on perhetyö? Millaisessa roolissa perhetyö näyttäytyy Akaan seurakunnan toiminnassa? Millaisia arvioita antavat seurakuntalaiset, työntekijät ja hallinnossa toimivat tästä aiheesta? Näitä asioita pohdimme tässä opinnäytetyössä ja pyrimme kuvailemaan Akaan seurakunnan perhetyön tämänhetkistä tilaa. Toivomme, että tämän opinnäytetyön kautta Akaan seurakunta saa ideoita oman perhetyönsä kehittämiseen ja vahvistuu tehtävässään toimia perheiden parhaaksi.

Käytämme opinnäytetyössämme asiakaslähtöistä ja laadullista Bikva-menetelmää sen soveltuvien osien. Menetelmä esitellään luvussa 4. Bikvassa asiakkuus nähdään laajempaan kokonaisuuteen. Asiakkuus on myös osa yhteisöllisyyttä, asiakas ei esimerkiksi ole vain asiakas, vaan hän on samalla myös kuntalainen tai kansalainen (Högnappa 2008, 14–15). Opinnäytetyömme keskittyessä seurakunnassa tehtävään monialaiseen työhön on pohdittava, mitä asiakaslähtöisyys ja seurakuntalaisen huomioiminen kirkossa tarkoittaa.

Seurakunnan perhetyön lähtökohtina ovat Raamatussa olevat lähetys- ja kastekäskeet (Raamattu, Matt. 28:18–20) sekä lasten evankeliumi (Raamattu, Mark. 10:13–16).

Jeesus opetti, että perheen vanhempien ja muiden aikuisten tehtävä on pitää huolta lapsista, tukea heidän kasvuaan ja ohjata heitä. Kaste on Jumalan lahja, jossa lapsi saa siunauksen ja jäsenyyden niin kotiseurakuntaansa kuin koko maailman kirkkoon. Kasteessa saadun siunauksen kautta tulee lupaus siitä, että Jumala rakastaa, pitää huolta ja on läsnä lapsen elämässä. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 5, 12; Minäkö perhetyöntekijä? 2009, 5; Raamattu, 1. Moos 2:18–24.)

2 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ: AKAAN SEURAKUNTA

Akaan seurakunta sijaitsee Akaassa, Etelä-Pirkanmaalla. Akaa kaupunkina syntyi, kun Toijalan kaupunki ja Viialan kunta yhdistyivät 1.1.2007. Samalla syntyi Akaan seurakunta, johon yhdistyi myös Kylmäkosken seurakunta. Kuntana Kylmäkoski liittyi Akaaseen vasta 1.1.2011. Nyt kaupungissa on yhteensä 17 110 asukasta (2013), joista seurakunnan jäseniä on 13 357. Vuoden 2012 lopussa vastaava luku oli 13 544 jäsentä. Seurakuntalaisten määrä on ollut vähenemässä niin Akaassa kuin koko kirkossa. (Tilastokeskus 2013; Akaan seurakunnan tilastot 2013.)

Kaupungin asukkaista 16,5 % on 1–14-vuotiaita, 65,4 % on 15–64-vuotiaita ja 65 vuotta täyttäneitä väkiluvusta on 18,1 %. Perheitä Akaassa asuu 4 785. Työttömyysprosentti kaupungissa on 10,9 %. Vuonna 2013 77 akaalaista pariskuntaa vihittiin avioliittoon, avioeroja tilastoitiin 40. (Tilastokeskus 2013.)

Akaan seurakunnassa on yhteensä 37 työntekijää. Toiminnallisella puolella työskentelee kuusi pappia, kolme kanttoria, kolme diakoniatyöntekijää sekä yksi lapsi- ja perhetyön diakoni, neljä nuorisotyönohjaajaa, viisi lastenohjaajaa ja yksi lähetys- ja tiedotussihteeri. Tukitoimissa on neljätoista vakituisesti työskentelevää työntekijää. Lisäksi kausityöntekijöitä palkataan erityisesti kesäisin ja siivouspalveluja ostetaan ulkoisesti. Viime vuosien aikana on tukitoiminnan puolelta hävinnyt kolme työpaikkaa ja toiminnalliselta puolelta yksi. Toiminnallisen puolen viroista vähentyi lapsityönohjaajan virka ja samalla yhdestä diakonian virasta muodostettiin lapsi- ja perhetyön diakonian virka, johon kuuluu lapsityötä 50 % ja diakoniaa 50 %.

Akaassa syntyi vuonna 2013 177 lasta, joista kastettiin 137 (77 %) syntyneistä lapsista. Seurakunnassa järjestettiin monenlaista toimintaa ja tilastojen mukaan toiminnan kautta kohdattiin ihmisiä. Jokaisella työalalla oli jotakin toimintaa, jonka kautta akaalaisia perheitä saatiin koolle seurakunnan tapahtumiin, tilaisuuksiin, retkille tai leireille. Akaalaiset käyttivät kirkon perheneuvontapalveluja joko Hämeenlinnassa tai Tampereella. (Tilastokeskus 2013; Akaan seurakunnan tilastot 2013.)

Akaan seurakunnan avoimet perhekerhot kokoontuivat 213 kertaa vuonna 2013.

Päiväkerholaisia seurakunnan toiminnassa oli mukana 157. Jokaisen lapsen perhettä kohdataan kerhovuoden aikana kerhojen sekä kerhojen juhlien ja retkien yhteydessä. Erilaiset seurakunnan kasvatustyön tilaisuudet, kuten perhetapahtumat, vanhempainillat, leirit ja retket sekä jumalanpalvelukset kokoavat perheitä yhteen. (Akaan seurakunnan tilastot 2013.)

Seurakunnassa toimii luottamushenkilöistä ja työntekijöistä koottuja työryhmiä: lapsi- ja perhetyön työryhmä, diakoniatyön-, nuorisotyön-, nuorten aikuisten-, yhteiskunnallisen työn-, tiedotus-, lähetys-, ystävyysseurakunta- ja lapsi- ja perhetyön työryhmä sekä kansainvälisten asioiden neuvottelukunta. Lisäksi muita erilaisia toimikuntia kootaan eri tilanteisiin liittyen. Työryhmät ovat kuin tiimejä, joiden tarkoitus on saada seurakuntalaisten ääni kuuluvaksi seurakunnan elämässä ja toiminnassa. Toiminnasta ja toiminnan kehittämistä keskustellaan seurakuntalaisten ja työntekijöiden kesken työryhmissä. Ne ovat kirkkoneuvoston nimeämiä ja ne voivat tehdä esityksiä kirkkoneuvostoon. Työryhmät voivat esittää kirkkoneuvostolle seurakuntalaisia työryhmään nimeämistä varten. Kirkkoneuvosto ja -valtuusto käyttävät seurakunnassa ylintä päätösvaltaa. Seurakunta tekee yhteistyötä Akaan kaupungin työntekijöiden ja muiden eri yhteisöjen edustajien kanssa. Jokaisessa työmuodossa on omia verkostojaan, jotka ovat syntyneet työn kautta nousseen tarpeen mukaan.

Akaan seurakunnan strategian painopiste vuonna 2014 on jumalanpalveluselämän kehittäminen ja seurakuntalaisten jäsenyyden vahvistaminen toimitusten kautta. Toimitusten avulla tapahtuvia kohtaamisia halutaan syventää, ja seurakuntalaisten roolin muuttumista osallistujasta tekijöiksi halutaan tukea. Kohtaaminen on tärkeää. Strategiaan on kirjattu, että jokainen seurakuntalainen kohdataan tapahtumissa, kirjeitse tai muuten 1–5 kertaa vuodessa. Seurakunnan toivotaan oleva joustava ratkaisuihinsa ja muutoksia kohdataan hallitusti. Tällä hetkellä seurakunta on uusien haasteiden edessä tulevien mahdollisten seurakuntarakenteiden muuttuessa. (Akaan seurakunnan strategia 2013–2020.)

Kirkon ja niin myös Akaan seurakunnan perustehtäviin kuuluu kutsua ja kastaa ihmisiä armollisen Jumalan yhteyteen, tuoda kristillisen kasvatuksen, kasvun ja opetuksen kautta elämään kestävä perusta sekä rohkaista välittämään ja huolehtimaan lähimmäisistä ja luomakunnasta (Akaan seurakunnan strategia 2013–2020; Kauppinen, Särkiö & Hiilamo 2010, 33).

3 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

3.1 Perhe ja perhetyö

Jokainen meistä ihmisistä kuuluu johonkin perheeseen ja sukuun. Jokaisella meistä on myös omanlaisensa käsitys ja mielikuva siitä, millainen on perhe ja keitä siihen kuuluu. Rönkkö ja Rytönen (2010, 9–10) kuvaavat perhettä yksilöiden väliseksi suhteiksi. Pohjolan (2005) mukaan perhe mielletään nimenomaan lapsen kotina, jossa lasta kasvatetaan ja jossa hän saa kasvaa. Arvot näyttäytyvät hyvin keskeisinä, kun puhutaan monimuotoisista perheistä ja kuvataan perhe-elämää (Pohjola 2005, 43–45). Kirkon perhekäsitys on ydinperhe, ja tässä käsityksessä korostetaan avioliiton sekä pitkän parisuhteen merkitystä. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon Lapset seurakuntalaisina -strategian (2013, 10) mukaan lapsen tärkein kasvuympäristö on perhe ja koti. Vanhemmat ja läheiset ihmiset ovat tärkeässä roolissa lapsen hyvinvoinnin, identiteetin, arvojen ja asenteiden kehittämisessä. Turvallinen kiintymyssuhde lapsen ja vanhemman välillä on pohjana lapsen jumalasuhteelle. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 10; Minäkö perhetyön tekijä? 2009, 14.)

Perheillä on erilaisia tehtäviä liittyen sosialisointiin, sosiaaliseen asemaan, tunteisiin, koulutukseen ja kasvatukseen. Perheessä opitaan arvoja, elämän perusta ja elämää yhteisössä. (Rönkkö & Rytönen 2010, 10; Aittola 2000, 184.) Vanhempien vuorovaikutusroolilla on suuri merkitys lapsen kasvulle, kaikenlaiselle hyvinvoinnille sekä arvojen muodostumiselle (Lapsi on osallinen 2008, 14). Perheet muodostuvat hyvin eri tavoin erilaisten suhteiden kautta, joko vapaaehtoisesti tai yhteiskunnan tai uskonnollisten yhteisöjen kautta muodostuneiden normien ja lakien velvoittamina. Perheet ja suvut muodostuvat eri-ikäisistä, eri sukupuolta edustavista ihmisistä. Perheen perusyksikkö on parisuhde. Parisuhde vielä ei ole perhe, vaan vasta siihen syntyvä vauva aloittaa perheen tehden perheen aikuisista vanhemmat: isän, äidin ja isovanhemmat. (Rönkkö & Rytönen 2010, 10.) Jokainen perheenjäsen itse määrittelee keitä perheeseen kuuluu, joten siitä ei ole valmista kaavaa. Ydinperhekäsityksen lisäksi on muotoutunut monimuotoinen perhekäsitys, jonka mukaan perheitä ovat myös avo-

yksinhuoltaja- tai uusperheet. (Pohjola 2005, 43–46; Yrjölä 2009, 22; Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä & Virolainen 2007, 12–13; 2012, 23–26; Uusimäki 2005, 26–27).

Jokainen yksilö on nähtävä osana yhteisöä ja sosiaalista verkostoa. Ihminen on Jumalan lisäksi suhteessa myös toisiin ihmisiin ja luotu elämään yhdessä kanssaihmistensä kanssa. Jokainen yksilö on tärkeä, ainutlaatuinen ja Jumalan luoma. (Rättyä 2009, 85–86; Niemelä 2002, 89; Lapsi on osallinen 2008, 23.) Järvinen ym. (2007, 10, 12) kuvaavat seurakunnan tekemää perhetyötä kolmannen sektorin toteuttamaksi ennaltaehkäiseväksi työksi. Perheitä tuetaan seurakunnassa kaikkien eri työmuotojen kautta eri tavoin, muun muassa perhekerhoissa, leireillä ja perheasiain neuvottelukeskukseen toiminnan puitteissa. Laman jäljiltä 1990-luvulla alettiin toteuttaa diakonista lapsi- ja perhetyötä. Tavoitteena oli turvallisuuden ja huolenpidon lisääminen. (Launonen 2008, 230.)

Seurakunta on erilainen työyhteisö verrattuna muihin työyhteisöihin, esimerkiksi sosiaalitoimistoon. Työyhteisönä seurakunta on hengellinen. Tämä tuo työhön hengellisen näkökulman: kollegat ovat seurakunnan työntekijöiden lisäksi Jumalan työtovereita ja aina suhteessa Jumalaan. Tärkeä rooli seurakunnan työssä on työntekijän oman uskon hoitaminen ja hengellisyys. Seurakunnassa toimivat samat lait ja säännöt kuin maallisissakin työpaikoissa: virka- ja työehtosopimukset, asiallinen kohtelu sekä yhdenvertaisuus. (Diakonian viranhaltijan ydinosoaminen, 2010; Kauppinen ym. 2010, 44.) Kirkon toimintaa määrittelee kirkkolaki, myös sen perustehtävän osalta. Kirkkolain ohjenuorana ovat Jumalan sanan julistaminen, sakramentit ja kaikkia koskeva lähimmäisenrakkaus. Perustehtävässään kirkko huolehtii jumalanpalveluksista, ehtoollisesta ja kasteesta, kristillisestä kasvatuksesta, sielunhoidosta ja diakoniatyöstä sekä julistus-, palvelu- ja lähetystehtävistä. (Kuusimäki 2012, 11–12.) Kirkon perhetyössä korostuu suhde Jumalaan sekä uskonelämän ylläpitäminen ja hoitaminen. Oleellisena osana uskonelämän hoitamista ovat jumalanpalveluselämä, ehtoollinen, rukoileminen, hiljentyminen ja yhdessä laulaminen. (Minäkö perhetyön tekijä? 2009, 32–33.)

Kirkossa perhetyön kuvaukseen käytetään neljää ikkunaa, mikä on viitteellinen kuvaus perhetyön sisällöstä. Siihen kuuluvat ilo yhdessäolosta perheen ja seurakunnan jäsenten kanssa sekä voimaannuttaminen elämänkaaren ja elämäntilanteiden eri vaiheissa.

Korjaavaan perhetyöhön kuuluu varhainen puuttuminen tilanteessa, jossa huoli yksittäisestä perheen jäsenestä tai koko perheestä on kasvanut. Joskus ongelmat kasvavat niin suuriksi, että tarvitaan kriisiapua tai pitkällä aikavälillä syntyneiden ongelmien purkamisapua perheneuvonnassa. (Minäkö perhetyön tekijä? 2009, 23–26; Rättyä 2012, 108.) Perheneuvonnassa keskeistä on ihmisen suhde omaan itseensä, läheisiinsä ja Jumalaan. Perheneuvonnassa on mahdollisuus keskusteluapuun pariskunnille elämän kriisitilanteissa tai perheen arjen kysymyksissä. Työntekijällä on tässä työssä merkittävä rooli, ja hänen on oltava hyvin tarkkaan tietoinen omasta eettisestä vastuustaan kohdatessaan elämän haavoittamia ihmisiä. (Perheneuvonnan etiikka 2013; Rättyä 2012, 109.)

Seurakunnan perhetyö voi antaa vanhemmille tukea vanhemmuuteen ja jaksamiseen. Sieltä voi saada myös tukea kasvatukseen, esimerkiksi siihen, miten lapsen hyvää itsetuntoa voidaan lisätä (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 122). Lapset seurakuntalaisina -julkaisussa (2013, 10) korostetaan seurakunnan tehtävää vanhempien tukijana ja rinnalla kulkijana vanhemmuudessa ja kasvatuksessa. Rättyä (2012, 104–105) mainitsee, että diakoniatyöntekijällä on useita rooleja toimiessaan perheen rinnalla kulkijana. Hän on aitiopaikalla, sillä hän näkee perheen kokonaisuutena, mutta kykenee näkemään myös yksilöiden tarpeet. Yhdelle perheenjäsenelle annettu apu vaikuttaa myönteisesti koko perheeseen. (Rättyä 2012, 104–105.)

Kirkon perhetyötä tekevät niin seurakuntien työntekijät kuin vapaaehtoisetkin. Tällä toiminnalla pyritään perheenjäsenten ja perheiden vahvistamiseen ja tukemiseen elämän erilaisissa tilanteissa, ihmiseksi kasvamisessa, hengellisessä elämässä, seurakuntayhteydessä sekä keskinäisessä kunnioittamisessa ja välittämisessä (Minäkö perhetyön tekijä? 2009, 7; Kirkon perhetyö 2013; Rättyä 2012, 103–104). Rättyän (2009, 94–95) kuvauksen mukaan perheeseen vaikutetaan yksilön kautta. Perhetyön ohjenuorana seurakunnassa ovat seuraavat käsitteet: tasavertaisuus, perhelähtöisyys, yhteistyö, realismi ja kiireettömyys. Perhe yksikkönä toimii vuorovaikutteisesti, ja siihen liittyvät käsitteet valta, ilmapiiri ja ryhmädynamiikka. Tasavertaisuus elementtinä koskee niin jokaista perheenjäsentä kuin työntekijöitäkin. Lapsen kasvun ja hyvinvoinnin yksi tärkeä tekijä on hyvä suhde omiin vanhempiin. Sen avulla lapsi muodostaa itsetuntemuksen ja henkilökohtaisen identiteetin. (Kokkonen & Kokkonen 2008, 237; Rättyä 2012, 104–105.) Suurin vastuu lapsen kasvattamisesta kristillisiin

arvoihin ja elämään on vanhemmilla ja kummeilla. (Lapsi on osallinen 2008, 25; Kauppinen ym. 2010, 52.)

Perhepalvelussa pyritään tukemaan perheitä hyvinvointiin ja voimaannuttamaan heitä, eikä niinkään puuttumaan perheen ongelmatilanteisiin. Perhepalvelu on luonteeltaan asiakaslähtöistä, vapaaehtoista toimintaa. Perhepalvelukäsite kuvaa hyvin seurakunnassa tehtävää perhetyötä. Perheet voivat kokea toiminnassa vertaisuutta ja kumppanuutta tavoitteenaan hyvinvoinnin lisääntyminen. (Uusimäki 2005, 36–37; Rättyä 2012, 105.) Perhepalvelutoiminta on perheille voimavara elämän erilaisissa muutosvaiheissa, olivat muutokset sitten positiivisia – kuten lapsen syntymä – tai negatiivisia, jolloin perheen sisäiset arvot ja luonne paljastuvat avoimina. (Pohjola 2005, 48–49.)

Kirkon lapsityössä on erilaisia perhetyön muotoja. Kristillisen kasvatuksen lisäksi on monipuolista virikkeitä antavaa perhetyötä, jolla tuetaan perhettä kokonaisvaltaisesti. Perhetapahtumat, leirit ja retket tukevat hyvinvointia. Vanhemmille ja lapsille on tarjolla yhteistä ohjelmaa ja ohjelmaa erikseen. Perhekerhoissa on mahdollista saada tukea vertaisilta ja kirkon ammattilaisilta oman identiteetin vahvistumiseen. Pirjo-Liisa Wennermark ja Pirkko-Liisa Alopeus-Karhunen (2004) ovat todenneet kirkon lapsi- ja perhetyön tulevaisuuden haasteiksi kehittää enemmän ennaltaehkäisevää ja intensiivistä perhetyötä, jossa voidaan paneutua vanhemmuuden rooleihin, perhekouluihin, avioparityöhön ja kristillisen kasvatuksen kysymyksiin. Haaste on myös kehittää korjaavaa työtä, josta esimerkkinä avioeroihin liittyvät ryhmät sekä aikuisille että lapsille. (Wennermark & Alopeus-Karhunen 2004, 22–23.)

Kirkon varhaiskasvatuksessa linjataan perheiden kanssa tehtävän työn olevan toiminnan yksi painopisteistä lapsen kokonaisvaltaisen kasvun tukemisen lisäksi. Koko perhe on läsnä silloinkin, kun kohdataan yksi perheen jäsenistä. Perhelähtöinen työote kuuluu näin jokaisen kirkon työntekijän tehtävään. Tällä vuosituhanella kirkon perhetyö on kokoontuvan toiminnan lisäksi laajentunut erilaiseksi läsnäoloksi perheiden arjessa ja verkostoissa. Esimerkkinä sosiaalisen median vaikutus yhteydenpitoon on helpottanut ja lisännyt perheiden kohtaamista. Lapset seurakuntalaisina -asiakirjassa kuvataan myös kasvatuskumppanuutta perheen vanhempien kanssa. Kasvatuskumppanuus on varhaiskasvatuksen yhteistyötä vanhempien kanssa lapsen parhaaksi ja lapsen hyvinvoinnin tukemiseksi. (Haapsalo 2013, 143–147; Lapset seurakuntalaisina 2013,

40–41; Ojell 2013, 22–24.)

Lapsidiakoniassa korostuvat nimenomaan lasten olosuhteet ja asema perheessä näkökulman painottuessa lapsen tukeen ja näkyväksi tulemiseen. Lapsidiakonia on kuitenkin osa perhetyötä, jota koskee lastensuojelulaki samalla tavalla kuin mitä tahansa lapsi- ja perhetyötä. (Rättyä 2012, 108.) Lapsidiakonia ja vanhemmuuden tukeminen on kirkon perustehtävää, joka on kaikkien seurakunnan eri työmuotojen tehtäväkenttää. Lapsidiakoniaa tehdään silloin, kun vanhemmat eivät annetusta tuesta huolimatta jaksaa toimia tarpeeksi lapsensa hyväksi, vaan tarvitsevat ulkopuolista tukea vahvistamaan vanhemmuuttaan. Lapsidiakonian tavoitteena on antaa lapselle mahdollisuus tulla nähdyksi omana itsenään, antaa turvaa ja huolenpitoa. Vanhemmille lapsidiakonia voi merkitä vanhemmuuden vahvistamista, rinnalla kulkemista ja rohkaisua vanhemmuuteen, jotta lapsen tarpeet tulisivat nähdyksi. (Mattila 2003, 6–8, 15, 19, 90.)

Luottamuksellisuus, diplomatia, perheen toimintakulttuurin tuntemus ja tiedostaminen sekä perheen sääntöjen mukaan toimiminen kuuluvat perhelähtöisyyteen. Perhelähtöisyys on myös perheestä välittämistä, perheen huomioimista. Tämän pohjalta on hyvä rakentaa yhteiset tavoitteet, jotka tukevat perheen hyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja kunnioittaen perhettä oman perheensä asiantuntijana. Perheessä on erilaisia yksilöitä ja perhe on aina ainutlaatuinen kokonaisuus (Rättyä 2009, 95–97; Järvinen ym. 2012, 17–27.) Kirkon linjaus perhelähtöisyydestä kuvataan perhelähtöisenä työotteena. Siinä otetaan perheenjäsenet huomioon kokonaisvaltaisesti kaksisuuntaisesti keskustellen. Kirkon työntekijän tehtävänä on toimia aktiivisesti perheiden parhaaksi riippumatta työtehtävästään, sillä perhetyö kuuluu kaikille työntekijöille. Perhetyö vaatii työntekijöiltä joustavaa työtettä ja aitoa läsnäoloa. (Minäkö perhetyön tekijä? 2009, 28.)

3.2 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisuuden määrittelyyn liittyy taito hyödyntää usean ammattiryhmän tietotaitoa. Yhteistyössä olevat osapuolet ovat suunnitelmallisesti ja yhteisesti sopineet

tekemisen prosessin, jossa mukana olevien asiantuntijuutta ja osaamista hyödynnetään yhteiseksi hyväksi. Erityisesti yhteistyö ammattiryhmien välillä on koettu hyödylliseksi asiakaskohtaisessa työssä sekä toimintaa ja palveluja kehitettäessä. (Isoherranen 2006, 13–14; Järvinen ym. 2012, 92–94; Taajamo & Järvinen 2008, 12–13.)

Moniammatillisessa yhteistyössä toimii erilaisia persoonallisuuksia, joilla on erilainen työhistoria ja tapa tehdä työtä sekä erilainen elämäkokemus. Eri ammattiryhmillä on oma näkökulmansa ja viitekehysensä tarkastella yhteistyön kohteena olevaa asiaa. Joskus toisten ammattiryhmien asiantuntijuus voidaan kokea uhkana ja omasta ammatillisesta epävarmuudesta voi tulla este yhteistyölle. Ammatillisuuteen kuuluu reflektio, jonka yhteydessä myös ymmärretään oman ammatillisen asiantuntijuuden aina kehittyvän ja oppimisen lisääntyvän eri ammattiryhmien vuorovaikutuksessa. Työntekijän arvostaessa omaa ammattitaitoaan hän ymmärtää samalla, että yhteistyöllä eri ammattien edustajat saavat aikaan jotakin enemmän kuin mitä kukaan yksin saisi aikaan. (Isoherranen 2006, 48–51; Järvinen ym. 2012, 93–94.)

Mervi Uusimäki (2005) kuvaa perhetyötä yhteistyönä, joka on ajattelu- ja toimintamalli suhteessa perheeseen. Perhetyö on moniammatillista yhteistyötä eri organisaatioiden kanssa, ja sen haasteena ovat eri ammattilaisten osaaminen, palvelujärjestelmän sekavuus sekä mahdollinen toimintojen päällekkäisyys. Haasteena on myös huomata, mikä perheen tilanne vaatii puuttumista, mikä tukemista tai korjaamista. (Uusimäki 2005, 39–41.)

Tässä opinnäytetyössä keskitymme seurakunnan työyhteisön monialaiseen yhteistyöhön. Käyttämämme lähteet puhuvat moniammatillisuudesta tarkoittaen laajaa eri ammattiryhmien yhteistyötä. Monialaisuus pitää sisällään kirkon eri alojen ja työmuotojen yhteistyötä. Seurakunnassa työskentelee eri ammattiryhmien edustajia, joilla on erilaisia ja monipuolisia koulutus- ja työkokemustaustoja. Yhteistyötä seurakunnassa tehdään paljon verkostoituen kaupungin ja järjestöjen toimijoiden kanssa. Kuitenkin tämän opinnäytetyön näkökulmana on nostaa esille seurakunnan ammattiryhmien vankka tietotaito ja sisäinen yhteistyö oman toiminnan kehittämiseksi.

Kirkon historiassa on ollut ajanjaksoja, jolloin nykyiset seurakunnan työmuodot olivat enemmän yhtä ja sisäkkäin kuin nykyisin. Kirkon toiminnallisissa töissä työskentelee kasvatuksen, diakonian, kirkkomusiikin, lähetysten ja teologian ammattilaisia. Näiden työmuotojen lisäksi kirkossa työskentelee niin kutsutuissa tukipalveluissa

taloushallinnon, kiinteistö- ja keittiöpalveluiden sekä muun hallinnon ammattilaisia. Toiminnallinen yhteistyö työmuotojen kesken on lähihistoriassa lisääntynyt yhteiskunnallisten muutosten yhteydessä. Ympäristössä tapahtuneet muutokset ovat näyttäytyneet lasten ja nuorten elämässä syrjäytymisenä ja pahoinvointina. On tarvittu uudenlaista monialaista yhteistyön otetta, usein diakonista lapsi- ja nuorisotyön lähestymistapaa. Seurakunnan työ on monialaista ja monimenetelmällistä. Työmuotojen rikkaus vaikeuttaa toiminnan yksiselitteistä määrittelyä. (Launonen 2008, 221–223, 231–234.)

Kasvattava ja palveleva kirkko on yhteistyön ydintä. Kasvatus ei lopu rippikouluun eikä diakoniatyö ala aikuisista. Yhteistyö tuo palveluun ja seurakuntaelämään kokonaisvaltaisuutta. Historiallisesti on nähtävissä, että työalojen yhteistyö seurakunnassa uudistaa toimintaa. Vaikka puhutaan työstä ja työmuodoista, eivät lapset ja aikuiset – perheet – kuitenkaan ole vain työn kohteita, vaan heidät tulisi nähdä subjekteina, osallisina toimijoina ja seurakunnan täysivaltaisina jäseninä. (Launonen 2008, 221–223, 231–234.)

3.3 Asiakaslähtöisyys, osallisuus ja yhteisöllisyys seurakuntalaisen näkökulmasta

Asiakaslähtöiset arvioinnit ja erilaiset asiakastyytyväisyyskyselyt ovat lisääntyneet. Asiakkaan ääni halutaan saada kuuluviin toimintoja ja palveluja suunniteltaessa, arvioidessa ja kehitettäessä. Asiakaslähtöisyydestä puhutaan erityisesti sosiaalialan palveluihin liittyen. Asiakas halutaan nähdä oman elämänsä parhaana asiantuntijana ja hänen tarpeensa korostuvat vuorovaikutuksessa. (Högnappa 2008, 14–15; Kananoja, Lähteinen & Marjamäki 2011, 142–143.)

Seurakuntalaisen käsite ei ole rinnakkainen asiakkaan käsitteelle. Asiakkuuteen liittyy palveluyhteiskunta, ja seurakuntalaisuuteen osallisuus ja yhteisöllisyys. Seurakunta muodostuu yhteisönsä jäsenistä, seurakuntalaisista. Kirkon ajattelussa seurakuntalainen ei ole palvelun käyttäjä vaan myös osallinen toimija. Käytännössä kuitenkin toiminta on usein työntekijäkeskeistä. Työntekijät tuottavat kirkollisia palveluja, seurakunnan

toimintaa. Kirkon työmuodoissa on vältelty sanaa asiakas, mutta diakoniatyössä käsite on käytössä. Diakoniatyössä asiakastyö muistuttaa muiden auttamistahojen työtä ja saman termin käyttäminen tuo yhteistyöhön tasa-arvoa. Asiakkaan ei tarvitse olla seurakuntalainen saadakseen apua kirkossa. (Jokela 2011, 18–19; Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 57.) On kuitenkin huomattava, että kirkon suurin tavoite ei ole asiakaslähtöisyys, eikä seurakunta toimi vain asiakkaidensa tarpeita varten. Seurakunta toimii ydintehtävässään Jumalan asialla, ja toiminnan lähtökohtana on seurakuntalaisten johtaminen kohti Jumalan rakkautta ja osallisuutta (Kantola 2001, 25–26).

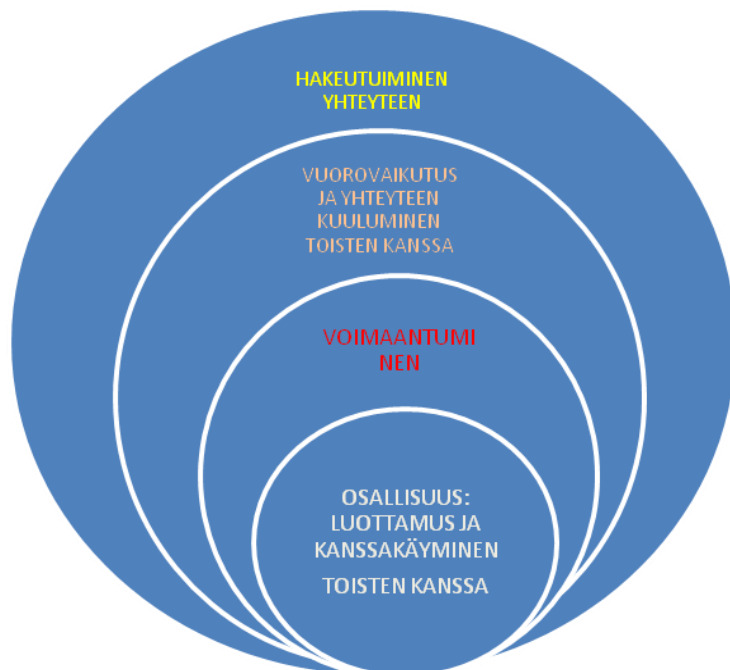
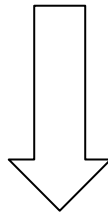
Kansalaisuus sisältää oikeuksia ja velvollisuuksia. Kansalais-asiakkaalla on oikeus tasa-arvoon lain edessä, poliittinen oikeus äänestää ja sosiaalisia oikeuksia, joilla yhteiskunta varmistaa asiakkaan oikeuden aineelliseen turvaverkkoon. Yhteiskunnan tavoite ei ole ainoastaan täyttää kansalaisten tarpeita, vaan huomioida myös kokonaisuus. Poliittisessa päätöksenteossa huomioidaan koko yhteisön etu ja luodaan palveluissa tärkeysjärjestys. (Krogstrup 2004, 8.)

Samoin kuin kansalaisuus, seurakuntalaisuus sisältää oikeuksia ja velvollisuuksia. Seurakuntalaisella on oikeus saada tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua, äänestää seurakunnan kirkkoherranvaalissa ja seurakuntavaaleissa luottamushenkilöitä valittaessa sekä vaikuttaa seurakunnan toimintaan ja tulla kuulluksi toimintaa suunniteltaessa ja tehdä aloitteita. Seurakuntavaaleissa valitut luottamushenkilöt määrittelevät seurakunnassa yhteistä etua, luovat päätöksenteon suuntaviivoja ja valvovat seurakunnan strategian toteutumista. Kirkkolaisissa määritellään kirkon ja seurakunnan tehtäviä sekä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden roolia. (Anetjärvi & Jakobsson 2013, 6–7; Kauppinen, Särkiö & Hiilamo 2010, 11–12.)

Lea Rättyä (2009) on tuonut väitöskirjassaan esille seurakunnan roolia yhteisönä jäsenilleen. Seurakuntalaisten odotukset seurakuntaa kohtaan liittyivät oman paikan löytymiseen yhteisössä sekä jäseniin kohdistuvaan yhteydenpitoon ja välittämiseen (Rättyä 2009, 86). Puuska (2012) avaa osallisuuden merkitystä mielestämme hyvin. Osallisuuden voidaan sanoa olevan vertaistuen sydän. Osallisuus on kuulumista johonkin, jossa saa olla oma itsensä ja jakaa oman elämänsä kokemuksia toisille samantapaisten asioiden kanssa eläville. Se on syvää yhteyttä vuorovaikutuksessa, yhteyttä toisten kanssa, voimaantumista ja luottamusta. (Puuska 2012, 113; Lipponen 2010, 152–155). Mäkinen (2008) kuvaa osallisuutta kokemukseksi, jossa ihminen

tuntee kuuluvansa ympäröivään maailmaan. Suhde maailmaan on tällöin vastavuoroinen, ja siihen kuuluu olennaisena osana ihmisen aktiivisuus. (Mäkinen 2008, 345.)

KOKEMUS ULKOPUOLELLA OLEMISESTA



KUVIO 1. Kokemus ulkopuolella olemisesta

Osallisuus voimaannuttaa. Kun perhe saa jakaa kokemuksiaan, se tuntee oman elämänsä hallinnan lisääntyvän tuen myötä. Voimaantuminen tapahtuu hyvässä yhteistyössä, dialogissa ja tasavertaisessa suhteessa (Pyhäjoki 2007, 76–77). Jos ihmiset eivät luota toisiinsa, heidän välilleen ei voi syntyä dialogia. Päästäkseen dialogiseen kohtaamiseen on oltava rehellinen ja aidosti läsnä: sanojen ja tekojen on vastattava toisiaan. Dialogissa suunnataan kohti tulevaisuutta toivon, yhdessä laadittujen päämäärien ja tavoitteiden avulla (Pyhäjoki 2007, 78–79). Dialogisuudessa on keskeistä se, että siinä ei ole tarkoitus muuttaa kenenkään mielipiteitä ja ajatuksia, vaan siinä yritetään toisen mielipiteiden kuuntelemisen kautta ymmärtää toista ihmistä. Näin omakin ymmärrys lisääntyy tasavertaisuudessa ja vastavuoroisuudessa, jolloin on mahdollisuus omien rajojen rikkomiseen, vaikka lopullista vastausta kysymyksiin ei löytyisikään. (Pyhäjoki 2007, 71–74.)

Yhteisöllisyyden käsitettä voidaan lähestyä kolmesta näkökulmasta. Sillä voidaan viitata ensinnäkin maantieteelliseen läheisyyteen ja alueesta muodostuvaan yhteisöön, toiseksi ihmisiä yhdistäviin suhteisiin ja kolmanneksi ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa syntyviin yhteisöihin. Tutkija voi lähestyä yhteisöä tutkien maantieteelliselle alueelle identifioituneiden ihmisten välistä vuorovaikutusta ja liittymistä yhteisöön. Hän voi tutkia myös yhteisön samankaltaisuutta ja yhteenkuuluvuutta. (Thiz 2006, 16.)

Yhteisöllisyys voidaan nähdä myös osana sosiaalisen identiteetin syntymistä ryhmän vuorovaikutuksessa. Sosiaalipsykologia tutkii ihmisen sisäistä tunnetta ryhmän jäsenyydestä ja ryhmän merkityksestä identiteetille. Konkreettinen toiminta synnyttää vuorovaikutusta, jonka seurauksena yhteisöllisyys näkyy. Syntyy toiminnallinen yhteisö. Symbolinen yhteys muodostaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. Toiminnallisuus ja kohtaaminen sekä symbolinen yhteys ja kulttuuriset perusteet vahvistavat toinen toisiaan ja yhteisöllisyyttä. (Lehtonen 1990, 23–36, 186.)

Ihmisellä on halu kuulua johonkin ja kaipaus hyväksyvään vuorovaikutukseen toisten kanssa. Tällainen yhteisöllisyys on mahdollista paikallisesti. Universaalimpi yhteisöllisyys on mahdollista yhteisön tarjotessa liittymistä laajempaan yhteisöllisyyden

kokemukseen ja yhteisen identiteetin omaksumiseen. Tällainen on mahdollista erityisesti uskonnoissa. Kristilliset paikalliset yhteisöt ovat osa suurempaa kokonaisuutta, kirkkoa, joka kokoaa Jumalan lapset yhteyteensä. Ihmistä lähellä olevat yhteisöt ovat tärkeitä tasapainon luoja ihmisten persoonallisen identiteetin ja ympäröivän yhteiskunnan välillä. Ihminen voi yhteisön avulla löytää myös oman yksilöllisen minuutensa. (Delanty 2010, 71–73; Thitz 2006, 17.)

Nykyään on tarjolla monia mahdollisuuksia yhteisölliseen liittymiseen, mutta voidaan ajatella, että yhteisöllisyys elää muutokautta. Paikallinen yhteisöllisyys on muuttumassa monimerkityksellisemmäksi ja moniäänisemmäksi sen myötä, että ihmiset asuvat useilla paikkakunnilla elämänsä aikana. Paikallisuus on moninaista. Jos yhteisöllä ei ole yhteistä merkitystä, vaan jokaisen yhteisön jäsenen on luotava oma merkityksensä, voivat ihmiset kokea jäävänsä ulkopuolelle, ja tämä vahvistaa syrjäytymistä. (Delanty 2010, 47–53; Thitz 2006, 18–19.)

Kirkkoa on pidetty perinteisenä traditioistaan kiinni pitävänä yhteisönä. Sen jäsenet ovat kuitenkin vuorovaikutuksessa yhteiskunnan kanssa ja mahdollisesti suurin osa jäsenistöstä muuttuu myös arvojen ja ajattelutapojen muuttuessa. Voiko kirkko olla turvasaareke ihmisille, jotka arjen keskellä etsivät pysyvyyttä ja vastauksia elämän kysymyksiin? Paikallinen seurakunta voi tarjota mahdollisuutta osallisuuteen yhteisössä ja mahdollisuutta voimaantua ja aktivoitua yhteisyydestä. (Thitz 2006, 19.)

Seurakunnassa yhteisöllisyys syntyy toimintaan osallistumisen myötä syntyneissä vuorovaikutussuhteissa. Uskonnollisella yhteenkuuluvuudella on myös oma osansa yhteisöllisyyden tunteen syntymisessä. Integroituminen ympäröivään yhteiskuntaan ja laajempaan yhteisöön voi myös tapahtua seurakuntayhteisön kautta. Esimerkiksi paikkakunnalle juuri muuttaneet voivat luoda omaa tuttavaverkostoaan seurakunnan toiminnan kautta. Kasvokkain kohdatessa syntyy ystävyysuhteita ja näin myös sosiaalista pääomaa. Thitzin tutkimuksen (2006) mukaan seurakunnan tarjotessa mahdollisuutta kuulua hyväksyttynä joukkoon ja mahdollisuutta osallisuuteen yhteisössä tämä luo samalla edellytyksiä yksilön eheytymiselle sekä seurakuntayhteisön ja koko yhteiskunnan hyvinvoinnin lisääntymiselle. Kuitenkin on huomioitava se, että seurakunnan toiminnan ulkopuolelle jää myös niitä, jotka eivät koe aktiivista osallistumista tärkeäksi ja niitä jotka eivät ole löytäneet omaa paikkaansa yhteisössä, vaikka haluaisivatkin (Thitz 2006, 20–22, 76–77).

3.4 Ammatillinen kasvu ja identiteetti

Ammatillisesti perhetyö vaatii paljon. Ammatillisuuden vaatimukset näkyvät kohtaamisissa, joita perhetyössä on niin yksilö- kuin ryhmätasollakin (Rättyä 2009, 98). Perhetyössä tulee ottaa huomioon se, että perheet ovat tänä päivänä monimuotoisia ja jokaisella perheenjäsenellä on omat mielipiteensä siitä, miten perhe toimii (Järvinen ym. 2007,12; Järvinen ym. 2012, 24-25). Myös kirkon perhetyössä vaatimukset ovat muuttuneet, ja yhä tärkeämpänä pidetään tiimityön taitoja, verkostoitumista ja vuorovaikutustaitoja. Työnkuva on jatkuvassa muutoksessa ja vaatii työntekijän identiteetiltä vahvuutta. (Kokkonen & Kokkonen 2008, 238.)

Oma identiteetti rakentuu suurelta osin siitä, että tietää mistä on lähtöisin, siis tunnistaa ja tiedostaa omat juurensa. Heikon identiteetin omaavan ihmisen on vaikea kohdata elämässään itselleen vieraita asioita, esimerkiksi kulttuurillisia, uskonnollisia tai kansallisuuteen liittyviä. Kristillisuus identiteetin rakennuspalikkana ei enää tänä päivänä ole itsestäänselvyys, eikä niin suuressa roolissa kuin aikaisemmin. Kirkon jäsenenä oleminen tai kristilliset arvot eivät enää saa kaikupohjaa kansallisesta tai yhteisöllisestä identiteetistä. (Kokkonen & Kokkonen 2008, 239–240.)

Ammatillinen identiteetti ja eettisyys ovat lähellä toisiaan ja tukevat toisiaan työssä. Eettisyydessä tunnustetaan ja kunnioitetaan jokaisen ihmisen ihmisarvoa. Ammatillisuus on rehellisyyttä, avoimuutta sekä kykyä tunnustaa, ettei tiedä kaikkeen vastausta. Eettisyys ammatillisuudessa tarkoittaa myös jatkuvaa pohdintaa omasta päätöksenteosta ja toiminnasta: sitä, että työntekijä miettii, millaisin eettisin arvoin toimii, ovatko päätökset vastuullisia ja oikeudenmukaisia sekä kuvastuvatko niissä asiakkaan mielipiteet. Eettisyys ei ole vain yhden työntekijän vastuulla, vaan sen pitäisi läpäistä koko organisaatio ja työyhteisö, vaikka jokaisella työntekijällä on vastuu oman ammattitaitonsa kehittamisestä ja ylläpitämisestä. (Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2005, 5–6; Lappalainen 2002, 130–131.)

Ammattietiikka kuuluu tärkeänä osana seurakunnassa tehtävään työhön. Työ on

palvelutehtävää, johon kuuluvat eettiset valinnat. Ammattietiikkaa määrittelee seurakunta ja kirkko yhteisönä ja organisaationa, mutta siihen liittyvät yhteiskunnassa olevat ajankohtaiset haasteet sekä työyhteisössä olevat taloudelliset resurssit. Nämä eivät rajaa ulkopuolelle sitä, että jokaisella työntekijällä on omat arvot ja etiikka, jotka heijastuvat työn tekemisessä. (Friman 2004, 58–59.)

Lappalaisen (2002, 130) mukaan diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet kuuluvat olennaisena osana diakoniatyöntekijän ammatillisuuteen hänen toimiessaan seurakuntayhteisössä ja kirkon organisaatiossa. Eettisyys välittyy diakoniatyöntekijän toiminnassa myös työn yhteistyökumppaneille ja asiakkaille raamittaen moraalisia rajoja. Ammattietiikkaan liittyvät oleellisesti työyhteisön toimivuus, työnjako, yhteistyö ja hyvä vuorovaikutus.

Seurakunta työyhteisönä tunnistaa oman alueensa ihmisten elämän haasteita ja ongelmia sekä kykenee verkostoitumaan niin omassa työyhteisössään kuin muiden organisaatioiden kanssa. Diakoniatyöntekijän eettisissä ohjeissa painotetaan diakoniatyöntekijän tilannetajua sekä kykyä käsitellä ja tehdä arvovalintoja miettien päämäärien, keinojen ja seurausten näkökulmaa päätöksenteossa. Diakoniatyöntekijällä, myös seurakunnan muilla perhetyötä tekevillä, on oltava vahva vastuunkantokyky niin tekemistään ratkaisuista kuin eettisistä valinnoistaan, myös ristiriitatilanteissa. Eettiset ohjeet nousevat kristillisistä arvoista, ihmisoikeussopimuksista sekä diakoniatyötä ohjaavista säädöksistä ja laeista. (Diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet 2010.)

Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan eettisiä ohjeita ei ole kirjallisesti laadittu. Ydinosaamisalueeksi mainitaan kirkon kasvatustoiminta ja toimiminen kirkon säädösten ja yhteiskunnan varhaiskasvatuksen periaatteiden mukaan (Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan ydinosaamisalueet 2011). Kukaan kirkon työssä oleva ei voi toimia ilman eettistä arvopohjaa.

Eettisyys on kuin veteen piirretty viiva. Siihen on vaikea löytää selkeää vastausta sen jatkuvan muuttuvuuden vuoksi (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 22–23). Eettiset ratkaisut esimerkiksi Akaan seurakunnan kohdalla kertovat siitä, millaiset asiat vaikuttavat perhetyön kehittämiseen, mitkä asiat on koettu tärkeäksi ja mitkä taas vähemmän tärkeäksi, sekä siitä, mitä asioita päätöksentekijät arvostavat ja mitkä tavoitteet ovat toteuttamiskelpoisia.

3.5 Aikaisemmat tutkimukset

Aikaisemmissa tutkimuksissa on laajasti pohdittu perheiden tukemista. Esimerkiksi Kolari ja Kytösaho opinnäytetyössään (2011) toivat esiin ennaltaehkäisevän työn tärkeyttä perheen arjessa. Opinnäytetyössä keskityttiin etenkin onnistuneen yhteistyön pohdintaan. Yrjölän kehittämishankkeessa (2009, 22) etsittiin diakonisen perhetyön käsitteen sisältöjä. Hän perehtyi hankkeessaan Tuiran seurakunnan perhetyön auttamistyöhön lapsiperheissä sekä teki selvitystä lapsiperheiden ongelmista yleisesti.

Diakonia-ammattikorkeakoulussa tehdyssä opinnäytetyössä tutkittiin vanhempien kokemuksia avoimissa perhekerhoissa saamastaan sosiaalisesta tuesta Malmin seurakunnassa. Tutkimus oli toteutettu kvantitatiivisella menetelmällä käyttäen kyselylomaketta. Tuloksena oli saatu koottua vanhempien kokemuksia heidän saamastaan sosiaalisesta tuesta ja todettu sen rakentuvan pienistä arjen tilanteista antaen voimavaroja ja tukea vanhemmuuteen. Avointen perhekerhojen todettiin tukevan vanhemmuutta ja mahdollistavan vertaisuutta. Tutkimuksen pohdinnassa todettiin seurakunnan perhekerhoilla olevan hyvät edellytykset toimia varhaisen tuen antajina perheille. Tutkimuksessa pohdittiin myös seurakunnan työntekijöiden roolia ja mahdollisuutta vaikuttaa oman työn sisältöön ja kehittämiseen liittyen seurakunnan luomiin tavoitteisiin ja strategiaan. Todettiin, että tulevaisuudessa on tärkeää, että kirkko arvostaa lasta pitäen huolta myös hänen vanhemmistaan. (Laurinen 2013, 6–7, 55–59.)

Outi Mäntynen (2013) tutki Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään hyvinvointia edistävää perhetyötä Pesue-hankkeessa. Tutkimuksessa todettiin hyvinvointia lisäävän perhetyön vaikuttavuuden arvioinnin olevan vaikeaa, koska tuloksia voidaan arvioida vasta vuosien päästä. Hanke oli seurakunnan hallinnoima ja moniammatillisella yhteistyöllä toteutettu. Yhteistyöhankkeella todettiin olevan mahdollisuus vaikuttaa perheiden hyvinvoinnin lisääntymiseen, ja sen avulla saatettiin tarttua myös ajankohtaisiin Säkylän kunnan haasteisiin. (Mäntynen 2013, 54–62.)

Pirjo Vuokko (1996) on tutkinut asiakaslähtöisyyttä kirkossa. Tutkimus on lähes kaksikymmentä vuotta vanha kirkon tutkimuskeskuksen tilaama tutkimus, ja monet asiat ovat muuttuneet yhteiskunnassa ja kirkossa. Tutkimuksen määritelmät asiakaslähtöisestä ajattelusta seurakunnassa eivät kuitenkaan ole muuttuneet. Myös kirkon ydintuote ja työmuodot sekä seurakuntalaisten toiveet seurakuntaa kohtaan ovat pysyneet varsin samoina. Tavat tehdä työtä muuttuvat ja kehittyvät. Tutkimuksessa pohdittiin vapaaehtoistyötä, tiedottamista ja tiedonkulkua, asiakkaiden tarpeita ja toiminnan suunnittelua. (Vuokko 1996, 131–188.)

Bikva-arviointimenetelmää ja sen vaikutusta työikäntöihin on tutkittu Stakesin tutkimuksessa: Högnappan (2008) tutkimuksessa todettiin, että Bikva-menetelmällä on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöjen arvokeskusteluun ja asiakaslähtöiseen, eettiseen työikäntöön. Tutkimuksessa todetaan, että parhaimmillaan menetelmän avulla voivat voimaantua sekä asiakkaat että työntekijät. (Högnappa 2008, 56–57; Koivisto 2009, 127.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Laadullinen tutkimus elää koko ajan tutkimuksen mukana, joten tutkimussuunnitelma voi jäädä hieman avoimeksi muotoutuen vähitellen (Hirsjärvi, Remes & Saajavaara 2001, 155). Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan prosessinomainen ollen aina sidoksissa paikkaan, sen kulttuuriseen ympäristöön ja tapoihin (Eskola & Suoranta 2005, 15–16; Rättyä 2009, 54). Luonteeltaan laadullinen tutkimus on hyvin aineistolähtöinen, jolloin se tarjoaa seurakunnan perhetyöntekijöille ainutlaatuista aineistoa omien arjen työkäytäntöjen uudistamiseen ja kehittämiseen ilman ennakkokäsityksiä (Eskola & Suoranta 2005, 19–21; Rättyä 2009, 55; Hirsjärvi ym. 2001, 152).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tapausten määrä ei ole suuri, eikä tutkimuksessa keskitytä näin ollen määrään vaan nimenomaan kokonaisvaltaisesti perusteelliseen laatuun tavoitteena ymmärtää tutkittavaa kohdetta ilman yleistyksiä (Eskola & Suoranta 2005, 18–19; Hirsjärvi ym. 2001, 152, 168–169). Tutkimustyössä käytetään todellisen elämän tilanteita, keskusteluja. Näin perhetyön asiakkaiden näkökulmat pääsevät esiin tehdyissä ryhmähaastatteluissa (Hirsjärvi ym. 2001, 155).

Teoreettinen lähestymistapamme on kvalitatiivinen sen joustavuuden vuoksi. Strategiana se on strukturoimaton, jolloin saamme aineistoa, joka voi olla hyvin rikasta ja syvälle luotaavaa (Hirsjärvi ym. 2001, 124). Tutkimus voi osoittautua kartoittavaksi mutta toisaalta selittäväksi. Kartoittava näkökulma voi antaa perhetyöstä uusia näkökulmia, joita ei tulisi esiin ilman asiakkaiden haastatteluja tai työntekijöiden haastatteluja. Varmuutta tästä ei ole, sillä kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituskin voi muuttua matkan varrella. Kvalitatiivinen menetelmä antaa asiakkaille mahdollisuuden tarjota oma näkökulmansa. (Hirsjärvi ym. 2001, 124–128.)

4.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata moniammatillista perhetyötä sekä moniammatillista yhteistyötä seurakunnan eri ammattiryhmien välillä evankelis-luterilaisessa kirkossa.

Tavoitteena on saada asiakkaana olevan seurakuntalaisen ajatukset, toiveet ja tarpeet paremmin esiin, ja käyttää asiakkaiden näkemyksiä apuvälineenä kehittämistyössä. Tavoitteena on herättää moniammatillista keskustelua ja reflektiota seurakuntalaisten haastattelujen pohjalta. Tämän myötä syntyy mahdollisuus muutokseen ja kehittämiseen. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat perheiden elämään ja seurakunnan toimintaan ja talouteen. Seurakuntalaisten äänen kuuleminen on yhä tärkeämpää taloudellisten resurssien vähetessä ja toimintaa suunniteltaessa.

4.3 Aineiston keruumenetelmä

Opinnäytetyössämme käyttämämme menetelmä on Bikva-arviointimenetelmä. Käytimme menetelmää tutkimukseemme soveltuvien osien. Kappaleessa 4.4 selvitämme menetelmän käyttöämme lähemmin. Bikva-menetelmä (Brugerinddragelse i KVALitetsvurdering eli ”asiakkaiden osallisuus laadunvarmistajana”) on kehitetty Tanskassa. Hanne Katherine Krogstrup kehitti Bikva-menetelmän omien hankkeidensa kautta 1990-luvulla. Menetelmän tarkoituksena on saada asiakkaat toiminnan keskiöön, varmistamaan työn, toiminnan tai palvelun laatua. Asiakkaat toimivat laadun varmistajina niin, että heidän näkemyksensä ja kokemuksensa palvelujen laadusta ovat Bikva-menetelmän lähtökohtana. Asiakkaat sanoittavat tutkimuksen arviointikriteerit omien kokemustensa kautta. Menetelmää voidaan luonnehtia kehittämisen ja arvioinnin välineeksi, jota voidaan käyttää erityisesti, kun halutaan pohtia tulevaisuuden strategioita ja kehittää palveluja ja toimintaa. Menetelmällä ei saada vastauksia

menneisyyteen liittyviin kysymyksiin. (Högnabba 2008, 10–11; Krogstrup 2004, 7–9.)

Suomeen Bikva-menetelmä on tullut vuonna 2004, kun menetelmään liittyvä opas ilmestyi suomeksi. Tämän jälkeen menetelmän käytöstä on saatu hyviä kokemuksia ja tuloksia myös Suomessa. Menetelmä oppaan ilmestyttyä Stakes suunnitelmallisesti tuki menetelmän käyttöönottoa. Sitä on käytetty Suomessa enemmän arvioinnin ja kehittämisen välineenä kuin perustyössä. (Högnappa 2008, 10–11.)

Onnistuessaan Bikva-menetelmällä tavoitetaan asiakkaita, työntekijöitä, johtoa ja poliittisia päättäjiä. Samalla uudistetaan työkäytäntöjä ja käynnistetään kriittistä reflektiota arvioinnin kohteena olevasta toiminnasta. Menetelmää käytetään sosiaalialalla arvioimaan asiakkaan osallisuutta työn suunnittelussa, kehittämisessä ja arvioinnissa. (Högnabba 2008, 5; Krogstrup 2004, 7–9.) Bikvan kivijalkana on, että asiakkaan kokemustieto palveluista on arvokas asia, kun pohditaan palvelujen laatua, kehittämistä, vaikuttavuutta tai taloudellisuutta. Asiakas voi auttaa organisaatiota käynnistämään oppimista sekä määrittämään omien kokemustensa pohjalta arvioinnin kriteerejä niin työntekijöiden kuin päättäjienkin toiminnalle. (Koivisto 2009, 118.) Siis tässä meidän tutkimuksessamme seurakunnan kirkkoherran, talouspäällikön ja neuvoston toiminnalle. Bikva-sovelluksessa näkökulma toimintaan laajenee kaksikehäisen oppimisen kautta.

Bikva-menetelmää tutkimalla on osoitettu, että sillä voidaan vaikuttaa työyhteisön arvokeskusteluun ja eettiseen pohdintaan. Useilla työpaikoilla on omat arjen toimintamallinsa, jotka tietoisesti tai tiedostamatta ohjaavat käytännön toimintaa. Bikva-menetelmän avulla yhteisöä haastetaan nostamaan näitä toimintamalleja ja arvoja esille. Samalla haastetaan käytäntöjä ja vaikutetaan tulevaan kehitykseen. Asiakslähtöisyyden muuttuminen painopisteeksi sekä tutkivan ja arvioivan työotteen kehittyminen on lisääntynyt niin, että onnistuessaan menetelmän avulla ovat voimaantuneet sekä asiakkaat että työntekijät. Asiakkaiden näkökulmia tulee kunnioittaa ja aidosti kuulla. Työntekijöiden osallistuminen arviointiin on tärkeää, ja yhteistä ymmärrystä etsitään dialogissa. (Högnabba 2008, 5, 10–11; Krogstrup 2004, 9; Vataja 2009, 52.)

Ennen Bikva-mallin toteuttamista on tehtävä valmisteluja. On tarkkaan määriteltävä arvioinnin kohde, mitkä yksiköt työyhteisöstä ovat mukana arvioinnissa, kuka vastaa arvioinnista ja yhteydenpidosta yksiköihin, kuinka yhteyttä pidetään ja mikä on

arvioinnin aikataulu. Arviointiin osallistuville voidaan etukäteen ilmoittaa arvioinnin tekemisestä kirjallisesti tai suullisesti. Se, että osallistujat tietävät mihin ovat ryhtymässä, vähentää epävarmuutta ja voi lisätä osallistujan motivaatiota. (Krogstrup 2004, 17.)

Bikva-menetelmä koostuu pääasiassa neljästä vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa haastatellaan asiakkaita. Asiakkaat saavat määritellä ja arvioida palvelun eri puolia, sitä mihin he ovat tyytyväisiä ja mihin eivät ja miksi. Haastattelun tuloksena saadaan tietoa asiakkaan näkemyksistä palvelusta, heidän kokemuksistaan sekä heidän arvioitaan palvelun laadusta. Toisessa vaiheessa haastatellaan työntekijöitä. Asiakkaiden esiin nostamat näkemykset ja arviot ovat haastattelun lähtökohta. Asiakkaiden haastattelun analyysin myötä kootaan haastatteluohje, jota käytetään työntekijöitä haastateltaessa. Empiirisesti relevantti tieto on löydettävä tutkimuksessa mukana olevien puheista. Prosessin tulisi oltava arvovapaa niin, että tutkija ei tuo omia arvojaan mukaan keskusteluun. Lähtökohtana on se keskustelu, jonka osallistujat tuovat prosessiin. (Högnappa 2008, 11–13; Krogstrup 2004, 9.)

Toisessa vaiheessa pohditaan syitä asiakkaiden kokemuksiin ja arviointiin. Analyysin yhteydessä tutkijan on hyvä nostaa esille asioita, jotka voivat auttaa työntekijöitä refleктоimaan omaa toimintaansa ja oppimaan uutta ja näin tuottaa uusia käytäntöjä ja muutosta toimintaan. On oltava tarkka, ettei omalla toiminnallaan tai kysymyksillään aktivoi työyhteisössä esteitä reflektoinnille. Työntekijöillä on sekä alan lainsäädännöstä ja poliittisesta päätöksenteosta työhön liittyen että yleistä tietoa yhteisön edusta ja yhteisistä toimintasuunnitelmista ja tavoitteista. Ottamalla työntekijät mukaan ”haastatteluketjuun” saadaan samalla selville heidän näkemyksensä toimintaan vaikuttavista asioista, kuten työorganisaation toimintakulttuurista, rakenteesta ja työolosuhteista. Johdon toiminta suhteessa asiakasarviointiin voi olla myös toisen vaiheen keskustelun aiheena. Bikva-menetelmän tarkoitus ei ole vain tiedonkeruu, vaan myös työtapojen muutos. (Högnappa 2008, 11–12; Krogstrup 2004, 9–10.)

Työntekijät eivät voi aina vaikuttaa työkäytäntöihin. Siksi kolmannessa vaiheessa otetaan mukaan arviointiprosessiin organisaatiossa ne henkilöt, joilla on vaikutusvaltaa työntekijöiden toimintatapoihin. Tässä vaiheessa johtohenkilöt keskustelevat asiakkaiden ja työntekijöiden palautteesta ja voivat sopia muutosta vaativista toimenpiteistä. Keskustelu voi lisätä organisaation asiakaslähtöisyyttä. Mikäli tässä

vaiheessa syntyy uutta tietoa, se on siirrettävä myös työntekijäkeskusteluun. (Högnappa 2008, 12.)

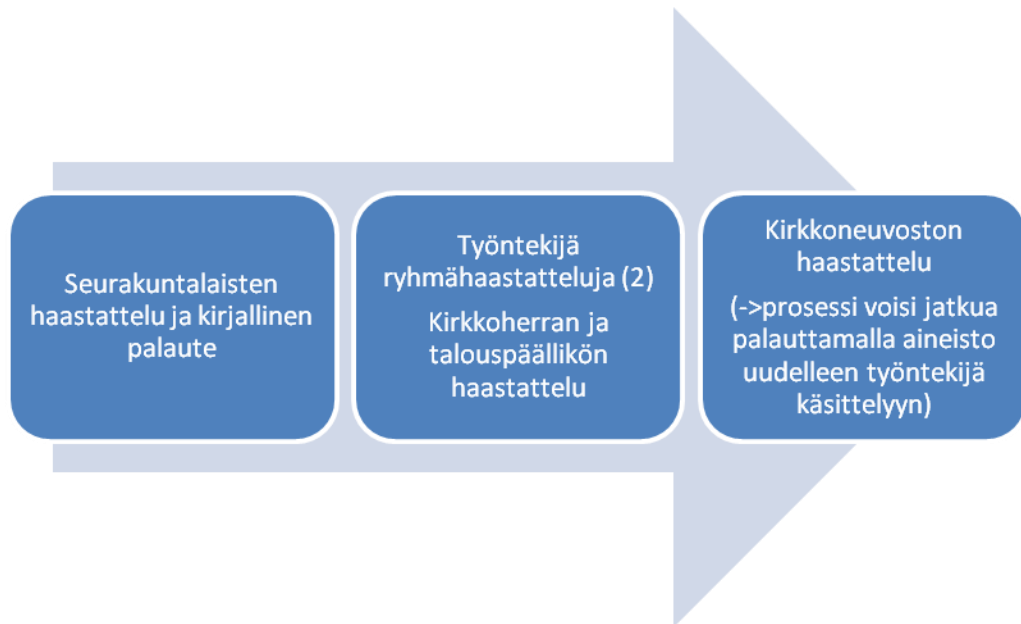
Neljännessä vaiheessa kaikki saatu tieto kootaan ja arvioidaan saatuja tuloksia. Aikaisemmissa vaiheissa saatu palaute viedään poliittisille päättäjille ja heidän keskustelustaan syntyy neljäs ryhmähaastattelu. Arvioijan eli tutkijan on pohdittava Bikvan prosessia. Kaikkia vaiheita ei voi suunnitella edeltäkäs. Joissain prosesseissa voi olla myös perusteltua olla viemättä prosessia neljänteen vaiheeseen. Mitä isommista muutoksista on kyse, sitä tärkeämpi neljäs vaihe menetelmässä on. (Högnappa 2008, 12–13.)

Ryhmähaastattelussa on läsnä useampi haastateltava samanaikaisesti, jolloin saamme hyvää aineistoa osallistujien kokemuksista seurakunnan perhetyöstä niin asiakkaan kuin työntekijän näkökulmasta. Ryhmähaastattelussa voivat tulla esiin ryhmän normit, koska keskusteluaihe on tuttu ja ryhmä on yhteneväinen (Eskola & Suoranta 2005, 95–96). Bikva-mallia käytettäessä on usein tiedonkeruumenetelmänä juuri ryhmähaastattelu. Tätä perustellaan sillä, että ryhmässä otetaan kantaa toisten esittämiin perusteluihin, ja painopiste ei näin ollen ole yksilöllisissä ja tunnepitoisissa asioissa. Haastateltavat saavat tukea toisistaan ja voivat esittää vapaammin myös kritiikkiä toiminnasta. (Krogstrup 2004, 10–11)

4.4 Aineistonkeruun ja analysoinnin toteutus Bikva-menetelmällä

Valmistelu

Aiheen valittuamme pyysimme tutkimuslupaa seurakunnalta. Olimme päättäneet kerätä tutkimusmateriaalin haastattelemalla ensin asiakkaita eli seurakuntalaisia, sen jälkeen työntekijöitä ja seurakunnan hallintoa (kuvio 2).



KUVIO 2. Tutkimusaineiston keruun eteneminen

Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden pyytäminen osallistumaan tutkimukseen tuntui yksinkertaisemmalta haasteelta kuin seurakuntalaisten. Seurakuntalaisia Akaan seurakunnassa on 13 357 (31.12.2013). Pohdimme kuinka toimia eettisesti tutkijoina ja kuinka tutkimuksessa kuuluisi mahdollisimman monen erilaisen seurakuntalaisen ääni?

Hanna-Marin työskennellessä Akaan seurakunnassa hänellä oli käytössään seurakunnan eri työmuotojen työryhmien edustajien yhteystiedot. Valitsimme eri työmuotojen työryhmien jäseniä, joille soitimme tulevasta tutkimuksesta. Puhelimessa kerroimme tutkimuksesta ja lupauduimme soittamaan muutaman päivän kuluttua seurakuntalaisen pohdittua osallistumisestaan. Näin saimme koolle osan haastateltavista seurakuntalaisista. Osa haastateltavista löytyi seurakunnan perhetyön yhteistyöverkostojen kautta ja osa toimintaan osallistuvien joukosta. Haastateltavia kutsuttaessa pidimme tavoitteena, että haastatteluun osallistuvat olisivat mahdollisimman erilaisia tai mahdollisimman monipuolisesta otannasta.

Haastatteluun lupautumisen jälkeen lähetimme seurakuntalaisille kirjeen tiedoksi haastattelun rakenteesta kulusta sekä haastattelijoiden yhteystiedot mahdollisia kysymyksiä varten (Liite 1).

Ensimmäisessä vaiheessa haastattelimme Akaan seurakuntalaisista koottua asiakasryhmää. Haastattelu toteutettiin 25.4.2013 Akaan seurakuntasalissa Toijalassa. Ennen haastattelua pyysimme luvan haastattelun nauhoittamiseen osallistujilta. Ryhmähaastatteluun osallistui kuusi seurakuntalaista, iältään noin 25–52-vuotiaita, joilla on kosketuspinta erilaisiin seurakunnan perhetyön tapoihin ja toimintoihin sekä eri työmuotoihin.

Seurakuntalaisten haastattelu nauhoitettiin. Aloittaessamme pyysimme osallistujien luvan nauhoitukselle. Jokainen tutkimukseen osallistunut seurakuntalainen kertoi itse vapaasti taustatiedoistaan sen mitä halusi. Haastattelu aloitettiin antamalla mahdollisuus tälle. Kerroimme myös itsestämme, opiskelusta ja opinnäytetyöstämme lyhyesti sekä tutkimuksen luottamuksellisuudesta ja tehtävästämme suojella tutkimuksen kuluessa osallistujien anonymiteettiä. Osallistujat olivat avoimia ja kertoivat itsestään ja perheestään ja ajatuksistaan haastatteluun osallistumisesta vapautuneesti. Myös viestein ja sähköpostein osallistuneet kertoivat itsestään ja perheestään lähettämissään kertomuksissa. Taustatietoja kuvatessamme emme kuitenkaan voi kertoa tarkkaa lukumäärää esimerkiksi siitä, kuinka monella perheiden vanhemmista on avioerokokemus ja kuinka moni heistä asuu uusperheessä, koska osa haastatelluista tai kertomuksensa kirjoittaneista kertoi avoimesti itsestään ja taustoistaan ja osa myös varmasti valitsi jättää kertomatta. Kuvailimme siksi hyvin yleisellä tasolla tutkimukseen osallistuvia.

Tutkimukseen osallistuneista viidestätoista seurakuntalaisesta osa itse tai heidän perheensä jäsenet ovat aktiivisesti mukana viikoittain seurakunnan erilaisissa toimintamuodoissa. Osa tutkimukseen osallistuneista käyttää seurakunnan palveluja satunnaisesti. Seurakunnan alueelle he sijoittuivat seuraavasti: Kylmäkoskella asuu kolme, Viialassa neljä ja Toijalassa kahdeksan tutkimuksessa mukana ollutta seurakuntalaista.

Kaikille osallistujille yhteistä on vanhemmuus. He ovat naisia ja miehiä, äitejä ja isiä. Naisia mukana oli kaksitoista ja miehiä kolme. Lasten lukumäärä perheissä oli kahdesta seitsemään. Lapsista osa oli perheisiin biologisin sitein kuuluvia, osa sijoitettuina perheisiin. Osalla oli perheessään erityislapsia. Lasten ikä vaihteli alle vuoden vanhasta aikuisiin lapsiin, osa oli myös isovanhempia. Tutkimukseen osallistuneista osa eli ydinperheessä ja osa uusperheessä, mukana oli myös yksin- ja yhteishuoltajia.

Kenenkään ammattitaustoja emme kysyneet, eikä niitä spontaanisti kerrottu. Kuitenkin kahdeksan osallistujaa mainitsi toimivansa yhdistys- ja harrastustoiminnassa tai kunnan luottamushenkilöinä vapaa-ajallaan. Osallistujien verkostot liittyivät esimerkiksi partioon, vapaapalokuntaan (VPK), urheiluseuroihin, Mannerheimin lastensuojeluliittoon sekä eri koulujen vanhempainyhdistyksiin ja -verkostoihin.

Haastattelu lähti etenemään haastattelukysymyksellä: Mitä mielestäsi on Akaan seurakunnan monialainen perhetyö? Haastatteluun ei ollut valmisteltu muita kysymyksiä. Haastatteluun osallistajat keskustelivat ajatuksistaan, toiveistaan ja mietteistään Akaan seurakunnan perhetyöhön liittyen. Haastattelijoiden tehtävänä oli tarkentavien kysymysten tekeminen ja keskustelun palauttaminen perhetyöhön, mikäli se lähti kovin kauas aiheesta.

Haastattelusta saadun materiaalin lisäksi päätimme kerätä täydentävää tutkimusmateriaalia myös kirjallisesti. Toimimme tässä nopeasti tutkimuksen aikataulun takia ja siksi päätimme käyttää sosiaalista mediaa apuna kirjallista materiaalia pyytäessämme. Lähetimme sosiaalisen median, Facebookin Akaan seurakunnan lapsi- ja perhetyön sivuston kautta yksityisviestin kahdellekymmenelle sivuston jäsenelle. Jäseniä tuolloin sivustolla oli noin 60. Pyysimme heitä kirjoittamaan vapaasti ajatuksiaan Akaan seurakunnan perhetyöstä. Saimme vastauksia yhdeksän. Vastaukset lähetettiin meille yksityisviestinä Facebookissa tai sähköpostitse. Hanna-Mari ylläpitää työssä ollessaan kyseessä olevaa Facebook-sivua. Hän ei henkilökohtaisesti tunne jokaista vastaajaa, mutta on Akaan seurakunnan työntekijänä tuttu sivuston jäsenille kirjoittaessaan sivustolle ja tiedottaessaan siellä seurakunnan toiminnasta. Lähettämämme viesti sisälsi haastateltaville lähettämämme informaatiokirjeen ilman haastatteluajankohtaa (Liite 1) ja tervehdystekstin, joka lähetettiin 6.5.13:

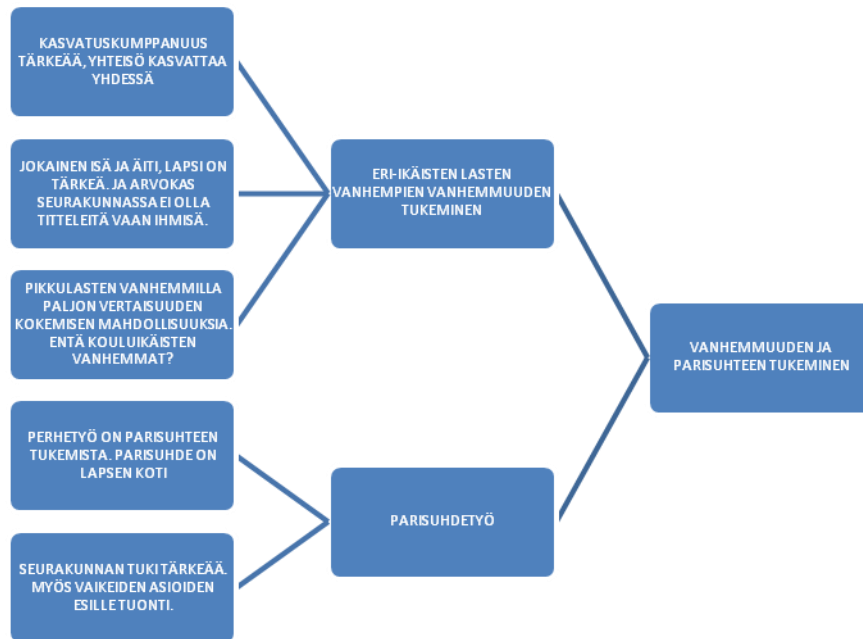
Tervehdys. Kirjoittelen sinulle viestiä opintovapaalta. Teemme opiskelijakollega Tiina Vähämaan kanssa opinnäytetyötä ja siihen liittyen lähetän tämän viestin sinulle. Olisin todella iloinen jos voisit kirjoittaa meille Akaan seurakunnan perhetyöstä. Palautetta ja ajatuksia vapaasti mitä mieleesi nousee. Lapsityöstä, diakoniatyöstä ja nuorisotyöstä - tarkoitan siis perhetyötä laajalti. Suuresti kiittelen. Voit kysyä lisää. Rtv, Hanna-Mari Yogaswaran

Osa vastasi lähetettyyn viestiin kysymällä kirjoittamisen aikataulusta ja toivomamme kirjoitelman pituudesta. Vastasimme heille toivomamme kirjoitelmat 15.5 mennessä, jotta voisimme käyttää niitä keskustellessamme työntekijöiden kanssa. Kirjoitelman

pituudella ei ollut ala- eikä ylärajaa. Muutoin viestiin kirjoitelmalla vastanneet eivät kysyneet lisäkysymyksiä.

Sähköpostitse tai Facebook-viestinä lähetetyistä kirjoitelmista emme kysyneet lisäkysymyksiä. Ne olivat seurakuntalaisten spontaaneja, tutkimuksen käyttöön antamia ajatuksia ja palautteita Akaan seurakunnan perhetyöstä. Pituudeltaan ne vaihtelivat kahdesta kappaleesta reiluun A4-sivuun.

Teimme ryhmähaastattelusta tarkat muistiinpanot ja analysointivaiheessa kuuntelimme haastattelun useita kertoja. Analysoimme haastattelussa ja kirjoitelmina saadun materiaalin yhtenä aineistona yhdessä. Ryhmittelimme aineiston aihepiireittäin. Yksi aihepiiri oli seurakuntalaisten ajatukset perhetyöstä. Millaisia merkityksiä tutkimukseen osallistuneet seurakunnan perhetyölle antoivat? Mitä perhetyö seurakunnassa on? Muut aihepiirit vastasivat kysymykseen “Mitä seurakunnan perhetyö voisi olla? Seurakuntalaisten ajatuksia ja mielipiteitä Akaan seurakunnan perhetyön kehityskohdista”. **Näitä aihepiirejä löysimme kuusi: erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheensä kohtaaminen seurakunnassa, tiedottaminen ja seurakunnan toiminnan markkinointi, seurakunnan taloudellisten resurssien kohdentaminen, vanhemmuuden ja parisuhteen tukeminen, ennaltaehkäisevä perhetyö ja vapaaehtoistyö.** Aihepiirit löysimme tutkimalla aineistoa ja siinä esiintyneiden asioiden toistoja. Kirjoitimme keskustelun aiheita liimalapuille ja ryhmittelimme niitä. Seuraava kaaviokuva on yksinkertaistettu esimerkki aihepiirien ryhmittelystä.



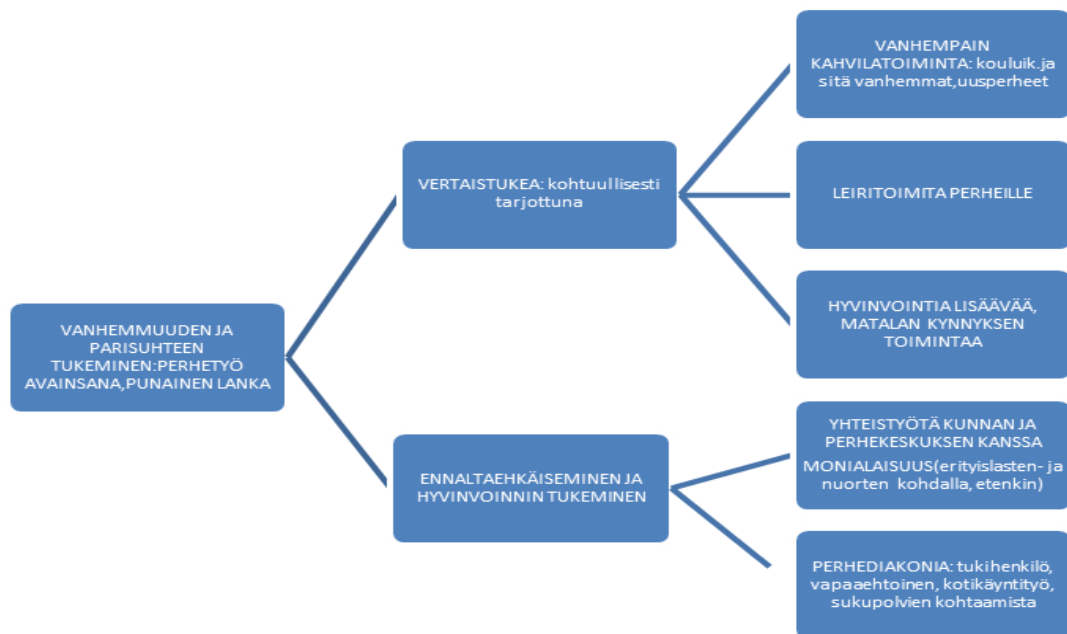
KUVIO 3. Aineiston analysoimisen eteneminen aihepiirien löytämiseksi

Aihepiireistä muodostui haastatteluohje tutkimuksen seuraavaa vaihetta varten, jolloin aihepiirit esiteltiin kahdessa ryhmähaastattelussa seurakunnan toiminnallisen puolen työntekijöille. Olimme tutkimussuunnitelmaa tehdessämme ajatelleet kokoavamme kaikki työntekijäryhmähaastatteluun osallistuvat samaan tilaisuuteen, jossa olisimme yhdessä esitelleet seurakuntalaisten haastattelun ja kertomusten tulokset. Sen jälkeen oli ajatuksemme jakaa työntekijät kahteen ryhmään siten, että Tiina olisi haastatellut niitä joiden tiimissä tai lähiesimiehenä Hanna-Mari työskentelee. Aikataulullisista syistä päädyimme kuitenkin kahteen eri ryhmähaastatteluun. Haastatteluissa sovimme työnjaoksemme sen, että Hanna-Mari kertoo seurakuntalaisten antamasta palautteesta ja Tiina toimii haastattelijana.

Kahteen ryhmähaastatteluun 16.5. ja 7.6.2013 osallistui kolmetoista Akaan seurakunnan työntekijää eri työmuodoista. Olimme kirjoittaneet seurakunnan sisäisen sähköisen Katrina-varauskirjan kautta viestin työntekijöille. Varauskirjan kautta sovimme, kuka ja ketkä eri työmuotojen tiimeistä voivat osallistua tutkimuksen toiseen vaiheeseen. Tutkimuksesta ja sen tekemisestä oli jo aikaisemmin keskusteltu työntekijäkokouksessa. Teimme varauskirjaan työntekijöille varauksen haastatteluajankohdiksi ja lähetimme työntekijöille sähköpostitse tiedotteen tutkimuksesta. Kumpaankin ryhmähaastatteluun olimme varanneet aikaa kaksi tuntia ja keskustelut käytiin Akaan seurakuntasalissa Toijalassa.

Kerroimme haastattelusta kootuista aihepiireistä erikseen työntekijöille, ja he pohtivat seurakuntalaisten ajatuksia ja palautteita omasta näkökulmastaan sekä oman työnsä ja työn resurssien näkökulmasta. Tarkoituksena haastatteluissa oli pohtia ja reflektoida omaa toimintaa sekä sitä, mihin asioihin ammattilaisten mielestä asiakkaiden arviot perustuvat. Jo tässä vaiheessa olisi ollut mahdollisuus keskustella toiminnan kehittämisestä. Haastatteluissa työntekijät saivat lisää tietoa toistensa työnkuvista.

Analysoimme haastatteluista saadun materiaalin yhdessä samaan tapaan kuin seurakuntalaisten haastattelumateriaalin (Kuvio 4). Aineistosta koottiin uusi haastatteluohje tutkimuksen kolmanteen vaiheeseen. Teimme kolmannen ja neljännen haastattelun erikseen, mutta vastauksissa vaiheet on yhdistetty pystyäksemme käsittelemään saamiamme tietoja eettisesti oikein ja turvataksemme sen, ettei ketään tunnistettaisi haastattelusta.



KUVIO 4. Aihepiiristä työntekijöiden reflektioksi

Käytämme tutkimuksen aineiston analysoinnista kertoessamme ilmaisua tutkimukseen osallistuvien osasta. Osa on joukko, vähintään kaksi, joilla on sama mielipide tai

kokemus tutkimukseen liittyvistä kysymyksistä ja keskusteluista. Koska kaikki tutkimukseen osallistuvat eivät kerro tarkasti mielipidettään jokaisesta keskustellusta aiheesta, emme voi analysoinnin yhteydessä tulkita heidän mielipidettään. Toisaalta tutkimukseen osallistunut henkilö on haastattelun yhteydessä voinut ilmaista olevansa samaa mieltä toisen osallistujan kanssa yksittäisellä sanalla tai elekielellä, jota emme voi tutkimuksen yhteydessä myöskään tulkita tai analysoida. Osa aineistosta oli myös seurakuntalaisten kirjallisia kertomuksia, joista ei esitetty tarkentavia kysymyksiä. Tällöin on mahdotonta tarkoin lukumäärin kuvata koko tutkimusjoukon mielipidettä. Tutkimuksen tarkoituksiksi nousee näin myös saadun tutkimusaineiston kuvaus, joka voi herättää keskustelua perhetyön kehittämiseksi. Tutkimusprosessia kuvatessa kerrotaan tutkimusaineiston analysoinnista sekä tutkimuksen aikana tutkimukseen osallistuvien esiin nostamista aihepiireistä.

Kolmannen vaiheen keskustelun kirkkoherran ja talouspäällikön kanssa kävimme 14.8.2013. Aika oli sovittu jo edellisen haastattelun jälkeen, jotta se aikataulullisesti varmasti onnistuisi kiirettömässä ilmapiirissä. Hanna-Mari varasi seurakuntatalolta takkahuoneen, jossa keskustelu onnistui ilman häiriötekijöitä. Aikaa oli varattu edellisen kerran tapaan runsaasti eli puolitoista tuntia. Pohdimme heidän kanssaan asiakashaastattelujen ja työntekijähaastattelujen tuloksia sekä Akaan perhetyöstä annettua palautetta. Kolmannen vaiheen haastattelun jälkeen lähetimme kirjeen jokaiselle neljännen vaiheen haastatteluun osallistuvalle (Liite 2). Hanna-Mari virkaa tekevänä diakonina tunsii neljänteen vaiheeseen osallistujat, joten hänellä oli Akaan seurakunnan organisaation tuntemusta. Tiina ei heistä tiennyt muuta kuin sen, että he toimivat Akaan seurakunnan luottamustehtävissä ja osa heistä toimii myös aktiivisesti seurakunnan vapaaehtoistyössä.

Neljännen vaiheen eli kirkkoneuvoston haastattelutilanne käytiin marraskuun 19. päivä. Aikataulullisesti tämän kokouksen järjestäminen oli haastavampaa, koska kokouksen päätarkoitus oli laatia budjetti tulevalle vuodelle. Ennen kokousta vastaanotimme jokaisen osallistujan ovella, esittelimme itsemme ja kuulimme näin myös osallistujien nimet. Lähes kaikki osallistuivat kokoukseen, vain kaksi henkilöä oli poissa. Valmistelimme kokoukseen PowerPoint-esityksen, joka oli laadittu edellisten haastattelujen pohjalta. Käytimme sitä ohjaamassa keskustelua. Etukäteen jaioimme

myös PowerPoint-diat jokaiselle kokoukseen osallistujalle, jotta keskustelua olisi helpompi seurata ja heillä olisi mahdollisuus tehdä muistiinpanoja keskustelun aikana. Selvitimme osallistujille myös sen, että kenenkään mielipiteitä ei käytetä niin, että heidät siitä tunnistaisi, ja että tiedot ovat luottamuksellisia. Pyysimme luvan haastattelun nauhoittamiseen. Kerroimme myös, että tuomme tutkimuksemme tulokset heidän tietoonsa, kun opinnäytetyö on valmis. Tiina toimi prosessin vetäjänä kokouksessa, jotta tilanne olisi mahdollisimman neutraali. Hanna-Mari toimi kellottajana, jotta keskustelu olisi joustavaa etenemistä aiheesta toiseen ja lyhyt aikamme tulisi hyvin hyödynnettyä. Ensin kerroimme heille käyttämästämme menetelmästä ja sen eri vaiheista, joita olimme käyneet läpi.

Kolmannen ja neljännen vaiheen keskusteluissa puhuttiin käytettävistä resursseista, työpaikan työkuulttuurista, muutoksen tarpeista ja mahdollisuuksista. Erityisen tärkeää oli meidän mielestämme tuoda esille ne tulokset, joihin kirkkoneuvostolla oli konkreettisesti mahdollisuus vaikuttaa omassa päätöksenteossaan. Seurakunnan luottamushenkilöt esittivät omia ajatuksiaan ja toiveitaan Akaan seurakunnan perhetyöstä, ja keskustelu oli pääsääntöisesti aktiivista. Joillekin arviointiprosessissa esiin tulleille kysymyksille ja haasteille ei voida tehdä heti mitään. Toisia prosessin esiin tuomia asioita ja käytäntöjä ei haluta muuttaa, ja toiset voivat aikaansaada muutosta käytännöissä. Päätöksentekijöiden saaminen haastatteluihin oli tärkeää, koska heillä on päätäntävaltaa koskien seurakunnan työkäytäntöjä ja valtaa käytettäviin resursseihin.

Aineiston analyysissä käytämme eri ryhmiltä saamastamme tutkimusmateriaaleista seuraavia lyhenteitä: **H=asiakashaastattelu, FB=Facebookin tai sähköpostin välityksellä saatu asiakkaan kirjaama kirjallinen kertomus perhetyöstä Akaan seurakunnassa, T= työntekijähaastattelut, Y= kirkkoneuvoston haastattelu sisältäen myös kirkkoherran ja talouspäällikön haastattelun.**

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Perhetyö

Seurakuntalaiset

Seurakuntalaiset kertoivat Akaan seurakunnan perhetyön olevan matalan kynnyksen toimintaa. Seurakunnassa kohdataan ihmisiä ja tullaan kohdatuksi ilman titteleitä tai muita määreitä esimerkiksi taloudelliseen asemaan liittyen. Seurakunnan perhetyön tulisi olla mukana arjessa, eikä se saisi vaikuttaa viranomaistyöltä. Haastattelussa ja kirjallisissa kertomuksissa tuli esille, että työntekijät ovat ja heidän tulee olla helposti lähestyttäviä.

Kohtaaminen on se mitä perheet seurakunnalta haluaa... Ja näkyväksi tuleminen. Perheenä tullaan kohdatuksi ja perhe yksikkönäkin on niin arvokas, mitä ei aina tässä yhteiskunnassa nähdä. Sä olet äiti ja sä olet isä ja se on se sun elämäs juttu ja mitä muuta sen päälle rakennat ei ole se ydinasia vaan se perhe. Iloitsen kirkossa, että puhutaan muusta kuin niistä muodikkaista asioista... asioista, jotka ei liity rahaan ja menestykseen... Vaan ihmiseen ja ihmisyyteen, kohtamiseen. Se kokemus itselläni pienten lasten vanhempana on ollut tärkeää. H6

Toki yleisesti ajatellen, mitä perhetyön pitäisi olla kaikilla osa-alueilla, niin koen että sen pitäisi olla ihmisten mukana arjessa, itselle tulee mieleen ensin erilaiset tapahtumat, jossa työmuodot edustettuina - silloin ihmisten on helppo lähestyä ja tutustua. Kasvojen sekä tutustumisen myötä persoonat vaikuttavat ihmisen mielikuvaan ja tunnetilaan seurakunnasta. Näin ollen työ helpottuu ja ihmisten on helpompi lähestyä /tulla toimintaan. FB1

Seurakunta on joustava yhteistyökumppani ja lähtee mukaan ennakkoluulottomasti ja aina on ovi auki tulla toimintaan mukaan. On saanut olla ja palveluja on käytetty. H4

Olen saanut sen mitä tarvitsen [seurakunnan perhetyöltä]. H1

Haastattelussa tuli esille leimautumisen pelko. Seurakuntalaisista osa kertoi ajattelevansa, että seurakunnan toimintaan osallistumista voi estää pelko uskovaisen tai

heikon ihmisen leimasta. Risti saa näkyä heidän mielestään kokoontumistiloissa, mutta uskon ja evankeliumin esillä pitämisen tulisi olla hyvin hienovaraista. Myös kirkon jäsenyyden merkitystä pohdittiin. Haastattelussa tuli esille kysymys, voiko toimintaan osallistua, jos ei ole kirkon jäsen. Kukaan ei ilmaissut mielipiteenään, että kirkkoon kuuluminen olisi toimintaan osallistumisen edellytys. Kirjallisissa kertomuksissa kysymys jäsenyydestä tai sen merkityksestä ei tullut esille.

Ryhmähaastattelussa tuli esille myös mielipiteitä siitä, ettei kirkko saisi hävetä omaa sanomaansa, vaan kirkon sanomasta pitäisi olla ylpeä. Kirkon sanomasta puhuttaessa tässä yhteydessä keskusteltiin jokaisen ihmisen arvokkuudesta ja jokaisesta ihmisestä välittämisestä.

Jotkut pelkää, että mä tuun leimatuksi, että oon joku uskovainen... siinä ei ole mitään pahaa, mutta ne pelkää sitä leimautumista siihen johonkin... Toki täytyy olla joku loppulaulu tai joku, mutta se ei saa olla sellasta julistuksellista... Ettei tusemmonen olo, että tonnemä en haluu mennä. H3

Se yhteiskunnassa on, että ihminen, joka hakee yhteisöllisyyttä leimataan heikoksi. H5

Arvostan luterilaisessa kirkossa sitä, että heikkous ei ole häpeä. Kirkolla on oma sanomansa ja siitä pitäis olla tavallaan ylpeä. Et oikeesti se ihmisyyden oleminen ja näkeminen... Mua ei kiinnosta paljonko tienaat vaan kuka sinä olet. H6

Perhejumalanpalveluksista annettiin ristiriitaista palautetta. Osalla oli kokemus, että perhejumalanpalveluksissa käy vähän ihmisiä ja osa ajatteli sen olevan rekrytointikysymys. Tutkimukseen osallistujista osalle perhejumalanpalvelukset olivat tuttuja asioita ja osa ei ollut niihin koskaan osallistunutkaan. Jumalanpalveluksiin osallistuneet antoivat kuitenkin positiivista palautetta erityisistä perheen yhteisistä jumalanpalveluksista. Myös Majataloillat, joissa on lapsille ja aikuisille erillistä ohjelmaa, koettiin perhettä hyvin palvelevaksi toimintamuodoksi. Vanhemmat saavat rauhassa kuunnella ohjelmaa, ja lapset saavat osallistua omaan ohjelmaansa samaan aikaan. Yhteiset ruokailut jumalanpalveluksien jälkeen saivat palautetta perheitä tukevinä ja yhteisöllisyyttä lisäävinä toimintoina.

En ole ikinä lähtenyt seurakunnan perhejumalanpalvelukseen, kun on niin aktiivinen lapsi. Tunnen jo etukäteen kuinka tuskanhiki valuu selässä. Pelkkä leikkinurkka ei riitä. Majataloilloissa ollaan käyty. Se on hyvä, kun

on erikseen pyhäkoulu ja aikuisille omaa ohjelmaa samaan aikaan. Pitäs mennä nyt koittamaan. H6

Ei käydä. Kellonaika on huono. Se on ainoa aamu, kun voi olla. Vaikka kattoo telkkaria. H2

Me ollaan käyty [perhejumalanpalveluksessa] usein. Sattui ja tapahtui.. Ei sitä kukaan pahalla katsonut. Joskus on ollu lähellä palohälytyskin... Jumalanpalveluksen ajatus on, että kaikki saa olla. H3

Perhejumalanpalvelus on hyvä juttu! FB7

Perhejumalanpalvelus voisi houkuttaa enemmän jos olisi useimmin ruokailu sen jälkeen. Se auttaisi perhettä. H1

Seurakunnan eri työmuodot saivat tutkimukseen osallistuvilta positiivista palautetta. Haastattelussa positiivista palautetta annettiin enimmäkseen ilman kritiikkiä, vaikka kehityskohtiakin löytyi. Kirjallisissa kertomuksissa tuli esille kriittisempää palautetta. Osaksi ajatteleimme tämän johtuvan siitä, että Hanna-Mari oli läsnä seurakuntalaisten haastattelussa ja hänet tunnettiin seurakunnan työntekijänä. Kirjallisiin kertomuksiin seurakuntalaisten oli helpompi kirjoittaa myös negatiivisista kokemuksistaan.

Lapsityön päiväkerhot ja avoimet perhekerhot koettiin hyvinä toimintamuotoina. Koululaisten kerhot ja leirit, nuorisotyö, rippikoulutyö, isostoiminta, nuorisokahvila, kuorotoiminta – kaikki, mikä kokoaa perheiden lapsia ja nuoria seurakunnan toiminnan pariin koettiin hyvänä. Haastattelussa ja kirjoitelmissa mainittiin työmuotojen järjestämät yhteiset tempaukset ja tilaisuudet, esimerkiksi lähetyslounaat, diakoniatyön Yhteisvastuu-tempaukset ja aikuistyön järjestämät Majataloillat, perheitä koolle kutsuvina tapahtumina. Seurakunnan työntekijät mainittiin rinnalla kulkijoiksi ja esimerkiksi diakoniatyö nähtiin monen vanhemman verkostoon kuuluvana tärkeänä asiana.

Seurakuntalaiset kertoivat myös negatiivisista kokemuksista liittyen yhteistyöhön työntekijöiden kanssa. Tilanteet liittyivät kokemukseen, ettei oman lapsen vanhempana tullut otetuksi huomioon toiminnassa tai yhteistyö ei ollut toiminut seurakuntalaisen toivomalla tavalla. Näistä kommentista tai kirjoituksista ei ole näytettä anonymiteetin säilyttämiseksi tutkimuksessa.

Arvostan seurakunnassa tehtävää lapsityötä. Lastenohjaajat on helposti lähestyttäviä ja kerhot ovat matalan kynnyksen paikkoja, johon on ollut

helppo mennä mukaan. Ohjelma on ollut hyvin suunniteltua ja laadukasta. Myös kerhojen täsmällisyys ja säännöt vaikuttavat toimivilta.

Tämä ovat todella tärkeitä niin lapsille itselleen kuin perheen vanhemmille. Avoimet päiväkerhot toimivat hienosti juuri sillä periaatteella, että niihin ei tarvitse etukäteen ilmoittautua, vaan niihin voi osallistua silloin se itselle parhaiten sopii. Esimerkiksi työssäkäyvän on mukava piipahtaa kerhossa lapsen kanssa esimerkiksi silloin kuin itse on lomalla. Vauva- ja taapero muskarit ovat myös varsin hyvä juttu! Ne ovat hienosti järjestettyjä ja myös hyvin laadukkaita. Nuorisotyö kokoaa hyvin yhteen nuoria ja sitä kautta välillisesti myös perheitä. Nuorisokahvilat toimivat käsittääkseni paljon myös vapaaehtoisvoimin ja se sitoo hyvällä tavalla mukaan perheiden vanhempia. FB5

Nuorten parissa toimimisen pääasia tulisi mielestäni olla sellaisten nuorten auttaminen, jotka muuten putoavat yhteiskunnan tukiverkoista tai eivät edes sinne löydy. FB4

Perheiden arki on hektistä ja usein illat täyttyvät eri-ikäisten lasten harrastustoiminnalla. Tähän saumaan on vaikeaa löytää mielekästä perhettä kokoavaa seurakunnan toimintaa. Mikä minulle äitinä olisi houkuttelevaa toimintaa? [...] Ruokailumahdollisuus, lasten mukaan mitoitettu hartaus tai kirkko, vauhdikasta toimintaa eri-ikäisille, kahvia ja vertaistukea...FB8

Seurakunnan työntekijät

Kristillinen sanoma ja arvot ovat syy sille, että seurakunta on olemassa ja seurakunnassa työtä tehdään. Armo ja rakkaus ovat osa seurakunnan elämää ja niiden tulee näkyä arjenkin toiminnassa. Leimautumisen pelko ei voi vaikuttaa niin, että kristillistä kasvatusta ja sanomaa jotenkin peiteltäisiin. Työntekijät keskustelivat siitä, että on toki puhuttava ymmärrettävästi ja seurakunnan työntekijälle ei saa olla elämä vierasta. Ketään ei voi kohdata ylhäältäpäin, vaan on oltava samalla tasolla, tavallinen ihminen. Oma toiminta ei saa kasvattaa kynnystä seurakuntalaiselle tulla mukaan toimintaan. Kohtaaminen on tärkeää missä seurakunnan työssä tahansa. Kaikki haastatellut olivat samaa mieltä siitä, että kristillinen sanoma on seurakunnan työssä luovuttamatonta. Tavat sen esiin tuontiin on erilaiset.

Mulla tulee semmonen poikki ja pinoon -olo. Meidän tehtävä on kristillisen sanoman ja ilon eteenpäin vieminen. Evankeliumissa on tuki ja turva, armo ja kaikki. Olen kokenut sen omaksi ja kirkon tehtäväksi. T1

Tarjontaa on muutakin niin paljon. Miksi lähteä samaan? Seurakunnan

sanoma on tärkeä. T7

Luovuttamaton osa se on työtä. Vaikka välillä pieni osa. Jokainen voi kuitenkin ajatella mitä haluaa. Ei me toivon mukaan ketään, joka ajattelee toisin pois tyrkitä. T13

Monialaisuus hahmottuu seurakunnan työntekijöiden keskusteluissa työn jatkumona, saumattomana toimintana varhaiskasvatuksesta kouluikään, varhaisnuorisotyöstä rippikouluun ja nuorisotyöhön ja niin edelleen. Nyt kokemus oli, että aukkoja löytyy esimerkiksi päiväkerhon, esikoulun ja alaluokkien jatkumossa. Lisäksi haastattelussa keskusteltiin satunnaisista yhdessä järjestetyistä tapahtumista. Osa työntekijöistä kertoi, ettei toiminnassa ole tällä hetkellä punaista lankaa, jolla eri työmuotojen toiminta nivoutuisi yhteen ja jonka avulla tehtäisiin yhteistyötä. Haastattelun aikana lisääntyi tieto myös toisten tekemästä työstä.

Monialaisuus on haaste, että se olis jatkumo. Nyt löytyy aukkoja. T3

Aikaisemmin järjestettiin yhdessä isoja tapahtumia. Eri työmuodot. Ne oli suosittuja. T4

Työntekijät toivoivat yhteisiä keskusteluja perhejumalanpalvelusten kehittämiseksi. Todettiin, että monenlaisia jumalanpalveluksia on, mutta ongelmana on, kuinka saada seurakuntalaiset vielä enemmän osallisiksi ja osallistumaan perhejumalanpalveluksiin. Myös muu jumalanpalveluselämä voisi olla perheille kutsuvampaa. Keskustelua käytiin siitä, että jumalanpalveluksia voitaisiin järjestää enemmän muun toiminnan osana. Esimerkiksi lapsityössä perhejumalanpalveluksia on suunniteltu järjestettävän osana perhekerhotoimintaa arkipäivänä. Opetusta lasten ehtoollisesta järjestetään myös samalla. Vauvaperheiden jumalanpalveluksia järjestetään osana muskaritoimintaa ja osallistujia on ollut enemmän kuin aikaisemmin kutsukirkkona järjestetyssä vauvakirkossa. Rippikouluissa ja muillakin leireillä perheet tulevat koolle jumalanpalvelukseen leirin aikana vierailupäivänä.

Osa työntekijöistä kertoi mielipiteenään, että perhekirkoja pitäisi olla enemmän. Joku ajatteli, että kaikkien jumalanpalveluksien pitäisi olla perhekirkojen tyyppisiä jumalanpalveluksia, joissa huomioidaan kaiken ikäiset. Myös jumalanpalveluksen ajankohdasta keskusteltiin.

Mikään ei auta. Olen sitä mieltä. Ollaan yritetty saada perheitä

osallistumaan. Hyvin harvoin saadaan yksinkertaiseenkaan tehtävään osallistumaan. Mikään ei auta. T3

Olen ajatellut, että pitäis olla jatkuvampaa. Ei vain pari kertaa vuodessa. T6

Aikaa olen miettinyt. Olen ajatellut, että onhan se viikonloppuna perheillä hyvä saada levähtääkin ja pitää kiireettömiä aamuja. T10

Toiminnan yhteyteen on hyvä laittaa [jumalanpalvelus]. Perusjoukko on jo koolla. Iloisesti tulevat ja tuovat isovanhemmatkin. T1 ja T3

Rippikoululaisten vanhemmat tulevat lasten kanssa jumalanpalveluksiin nuorten seurakuntajaksolla. Ja leirillä on iso joukko vierailupäivinä koolla. T12

Seurakunnan hallinto

Seurakunnan hallinnon edustajat kokoontuivat ryhmässään pohtimaan samoja asioita kuin seurakuntalaiset ja työntekijät. Teemat, jotka nousivat esille vahvasti näissä ryhmissä, eivät herättäneet niin paljoa keskustelua hallinnon puolella. Monialainen perhetyö koettiin hallinnon haastatteluryhmässä haastavaksi. Kokemus oli, että yhteistyö ei ole kovin toimivaa, koska jokainen pyrki tekemään työtään mahdollisimman itsenäisesti. Haastattelussa tuli kuitenkin ilmi selkeä mielipide, että toimintaa kyllä on, mutta työntekijöiden resurssit eivät yksinkertaisesti riitä siihen, että kaikkeen toimitaan voitaisiin panostaa laaja-alaisesti. Puheenvuoroissa pohdittiin seurakuntalaisten omaa panosta monialaiseen perhetyöhön, esimerkiksi isovanhempien roolia työssä. Lisäksi haastateltavat miettivät resurssien vähyyttä: Jos monialaista perhetyötä aiotaan tehdä enemmän, on myös jostain muusta toiminnasta luovuttava. Samalla on lisättävä yhteistyötä enemmän muiden tahojen kanssa, kuten verkostoitumista kunnan kanssa.

Toimintaa on. Alan huiput tekevät työtä, mutta me vain odotamme, että seurakunnan työntekijät tekevät työtä meille. Pitäisi tehdä seurakuntalaisena jotain...Y7

Punainen lanka on avainsana perhetyössä. Valmius lähteä yhteistyöhön! [...] Yhteistyö avaa tekemään ja keskustelemaan yhteisestä työstä. Perhetyö on tulevaisuutta, työn ydintä, uuden luomista ei historiaa. Y1

Seurakunta ei pärjää yksin, pitäisi tehdä yhteistyötä muiden tahojen kanssa. Vanhuksia ja huonokuntoisia ja erityisnuorisoa on paljon. Se on

tämän päivän ongelma. Y3

Rakenteita muutettava, paikallistyö ei muutu toiminnallisesti. Y6

5.2 Erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheensä kohtaaminen

Seurakuntalaiset

Haastattelun aikana tuli useaan otteeseen esille erityistä tukea tarvitsevat lapset ja heidän vanhempansa. Myös osassa kirjoitelmia asia tuli esille. Erityislapsille ja heidän vanhemmilleen ja perheilleen toivottiin enemmän tilaa ja mahdollisuuksia osallistua seurakunnassa. Vanhemmilla tai huoltajilla oli omia tai läheisten kokemuksia sivuun jäämisestä. Tämä kokemus oli myös yhteiskunnan tasolla. Vanhempien kerrottiin uupuvan monien haasteiden keskellä. Seurakunnan toivottiin toimintaa järjestettäessä enemmän ottavan huomioon erityislapsen ja heidän mahdollisuutensa osallistumiseen. Keskustelussa pohdittiin kuitenkin seurakunnan työntekijöiden riittävyyttä ja resursseja.

Siitä, mitä erityislapsuus kullekin haastatteluun osallistuvalla tarkoittaa, ei keskusteltu. Oletamme sen tässä yhteydessä tarkoittavan lasta, joka tarvitsee erityistä tukea ja apua arjen tilanteissa selviytymiseen.

Erityislapsien vanhemmille voisi olla jotakin. Haasteita on. Perheet tippuvat...ei ole mitään. On semmonen sivuun jäämisen kokemus. H6

Onko seurakunnassa ketään, jolle voi soittaa kun en pärjää... En pärjää lapseni kanssa. Perheneuvola ei vedä. H2

Seurakunnan työntekijät

Työntekijät lähtivät haastattelussa liikkeelle siitä, että ketään ei haluta käännättää pois toiminnasta. Joskus voi tilanne olla resurssien tai tilojen takia se, ettei olisi mahdollista esimerkiksi vaikeasti vammautunutta tai kehitysvammaista lasta ottaa tavalliselle leirille tai päiväkerhoon. Kehitysvammaisille ja heidän perheilleen järjestetään omaa toimintaa seurakunnassa ja rovastikunnassa.

Vanhempien tai huoltajien kanssa pyritään löytämään tapoja erityislapsenkin osallistua

toimintaan. Vanhemmat ovat saattaneet järjestää lapselle avustajan, jotta hän voisi osallistua rippileirille. Päiväkerhossa on ryhmäkokoja pienennetty, jos ryhmään on tullut erityistä tukea vaativa lapsi. Seurakunnalla ei ole mahdollisuutta palkata avustajia. Jokainen tilanne selvitetään ja järjestellään erikseen. Kukaan työntekijä ei kertonut tilanteesta, jossa olisi joutunut kieltämään erityislapsen mukaantulon toimintaan.

Meille on kaikki tervetulleita. Jos on diagnoosi voi tulla, ei semmoinen ole este. Kaikki voi tulla... Sitten jos on joku vakava asia täytyy järjestellä. T6

Jos on vaaraksi itselle tai toiselle se mielestäni on este leirille tulolle. Haaste on, että yleensäkin riittävästi henkilökuntaa. T9

Seurakunnan hallinto

Verkostoituminen ja monialaisuus koettiin erityislasten ja -nuorten kohdalla tärkeäksi asiaksi. Verkostoituminen moniammatillisesti lisäisi työn vahvuutta. Keskustelua herätti myös ajatus, että kaikille lapsille ja nuorille pitäisi taata hyvä leiri, ei vain erityislapsille ja -nuorille. Keskustelua käytiin myös vastuukysymyksistä: lasten kasvatuksen päävastuu on aina vanhemmilla. Resursseista keskusteltaessa tuli ilmi, että avustajia tarvittaisiin, mutta koulutettujen avustajien saaminen on pitkälti rahakysymys, eikä taloudellisissa resursseissa seurakunnan kohdalla ole tähän mahdollisuuksia. Keskusteluissa pohdittiin myös sitä, että on mahdotonta löytää joka paikkaan vapaaehtoisia tai kolmannen sektorin edustajia. Näidenkin tahojen resurssit alkavat olla käytetyt loppuun.

Monialaisuus hyvä asia. Tuo työyhteisöön vahvuutta ja syvyyttä. Mikä olisi se tapa? Verkostoituminen, yhteistyö, varhainen puuttuminen jo ennen päiväkotia. Kumpikin, seurakunta ja kunta yhdistäisivät voimavaransa ja resurssinsa, jolloin oltaisiin vahvempia. Y6

Kolmas sektori käyttöön leireille, vanhemmat leireillä ei välttämättä hyvä asia. Ulkopuolinen valvonta leirillä tuo turvallisuutta. Y2

Kolmas sektori alkaa olla loppuun käytetty. Eivät pysty kaikkialle. Y7

Realismia on se, että esimerkiksi rippikoulutyössä käytöshäiriöitä ja diagnooseja paljon. Miten leiristä toimiva? Yhden työntekijän panos menee siihen! [...] Avustajien tarve suuri. Y4

Ei voi vain niin heittää työntekijälle, että okei, nyt siellä on kaksi erityislasta, niin että hoitakaa homma, vaan niiden pitää jotenkin vaikka perheiden kautta tulla tai kunnallisten osaajien. Y1

5.3 Tiedottaminen ja seurakunnan toiminnan markkinointi

Seurakuntalaiset

Tiedottaminen on taitolaji. Seurakunta sai pääasiassa palautetta siitä, että monipuolista toimintaa järjestetään, mutta siitä ei tiedoteta riittävästi eikä ajankohtaisesti. On hyvä, että internetsivut ovat olemassa, mutta niiden sisällön tulisi olla ajan tasalla. Tutkimukseen osallistuvat pohtivat sitä, tietävätkö kaikki akaalaiset, millaista hyvää toimintaa järjestetään. Kuinka markkinoida toimintaa niin, että leimautumista pelkäävätkin uskaltaisivat osallistua? Kuinka ja missä kertoa, jotta juuri ne henkilöt, jotka yhteisöllisyydestä ja vertaistuesta hyötyisivät, löytäisivät seurakunnan toiminnan pariin ja saisivat tarvitsemaansa apua ja tukea.

Seurakunnan kouluikäisten toiminnasta tiedottavat koulussa syksyisin jaettavat pienet tiedotteet mainittiin hyvänä tiedotuskanavana. Henkilökohtaiset kutsut ovat hyviä. Paikallislehti Akaan Seudun kirkollisia ilmoituksia eivät lue kaikki, ja siksi tutkimukseen osallistuvat toivat esille, että tiedottamisen kanavia tulee olla useita. Sosiaalinen media ja internetsivut toimivat osaltaan hyvänä tiedotuskeinona, jos niistä saatava tieto on oikeaa.

Sosiaalisen median vaikutusta ei voi tänä päivänä väheksyä, se on yksi tärkeä väylä kontaktien luomisessa. Itse koin lasten kanssa ollessa kotona, että esim. seurakunnan kotisivuilla ei ollut niin hyvin tietoa kerhoista tai niiden kokoontumisajoista... Löysimme sitten kuitenkin lopulta kerhot mihin osallistuimme ja niissä ilmapiiri oli rento ja mukava. FB1

Tiedottaminen olisi myös hyvä lisä, miten me muut seurakuntalaiset voisimme esim toimittaa vaatteita tai leluja niitä tarvitseville teidän kautta. FB4

Tiedotus/mainostus eri tapahtumista on erityisen tärkeää. Jos ei lue kirkollisia uutisia säännöllisesti, eikä osallistu lasten/kouluikäisten viikkotoimintaan, jää helposti perhetapahtumien tiedotuksen ulkopuolelle.

Seurakunnan internetsivut ovat usein tiedoltaan puutteelliset ja tieto vanhaa. Tosin nyt taitavat sinut olla uudistuneet ja enemmän ajan tasalla.
FB8

Seurakunnan työntekijät

Akaan seurakunnan tiedottaminen on järjestetty siten, että kukin työala itse hoitaa oman työalansa tiedottamisen nettisivuilla. Sähköisen ajanvarauskalenterin kautta hallintosihteeri kokoaa lehti-ilmoitukset. Kirkkoherranvirastossa tehdään jumalanpalvelusilmoitukset tiedotusseinille ja lähetyssihteeri-tiedottaja toimittaa Akaan Seurakuntaviestiä ja lehtijuttuja paikallislehteen sekä hoitaa omalta osaltaan sisäistä tiedottamista esimerkiksi yhteisistä työntekijäkokouksista.

Keskustellessaan tiedotuksesta työntekijät ottivat esille kysymyksen tiedotusvastuusta. Osa oli sitä mieltä, että tiedotusvastuuta on liikaa työmuotojen työntekijöillä ja samalla puuttuu varsinainen tiedotusosaaminen. Haastatteluissa keskusteltiin virheistä esimerkiksi nettisivuilla ja ne myönnettiin. Työntekijöille oli epäselvää, onko seurakunnassa tiedotukseen liittyvää strategiaa tai tiedotussuunnitelmaa. Yksi haastatteluun osallistunut tiesi tiedotusasiakirjojen olemassaolosta ja keskusteltiin siitä, että niistä olisi hyvä muistuttaa koko työyhteisöä.

Sosiaalinen media ja erityisesti Facebook otettiin esille nykyajan tiedotuskanavana. Erityisesti rippikoulu- ja nuorisotyö tavoittavat sosiaalisen median kautta nuoria seurakuntalaisia. Nuoria kohdataan myös keskustelu- ja chat-palstoilla. Myös muissa työmuodoissa sosiaalinen media on kasvava tiedotusväylä ja seurakuntalaisten kohtaamispaikka.

Kotisivut on surkeat. Liikaa vastuuta on säilytetty työmuodoille, eikä oikeaa osaamista ole. T7

Tiedotus on vanhanaikaista. Yksi hyvä paikka on Facebook. T3

Vanhemmat ottaa kännykkäkameralla kuvia ikkunatiedotteista. Se on paras tapa. Kirjeetkin jäävät reppuihin lukematta. T9

Seurakunnan hallinto

Tiedotus koettiin yleisesti vaativaksi asiaksi. Haastateltavien mukaan tietoa on paljon. Ongelma on se, miten saada tieto mahdollisimman hyvin tiedoksi seurakuntalaisille. Tiedottaminen koettiin myös kehittämisen kohteeksi sen vaikeuden vuoksi. Varsinaista ohjetta siitä, miten hyvä tiedottaminen tapahtuisi, ei noussut esiin. Suurimman osan mielestä asialle olisi tehtävä jotain. Seurakunnalla olisi paljon hyvää toimintaa, josta tieto ei vain kulje kaikille tarpeeksi. Ajatuksena seurakunnan kotisivut koettiin myönteisenä ja tähän päivään kuuluvana asiana, mutta vanhentuneet tiedot eivät lisää toimivuutta. Puutteellisuus tiedottamisessa liittyi etenkin siihen, että kotisivuilta löytyy vanhaa tietoa. Puutteena koettiin myös se, että kaikilla asiakkaila ei vielä ole mahdollisuutta tietokoneen omistamiseen, eikä sen käyttämiseen.

Tiedottamisen ongelma nähtiin myös siltä kannalta, että seurakunnassa on jatkuva muutosprosessi meneillään. Ihmisten vaihtuvuuden lisäksi ongelmia on tuottanut ohjelmien vaihtuminen. Seurakunnan työssä tietokoneen käytön osaaminen ei ole kaikilla työn pääasia, joten tältä pohjalta katsottuna tiedottaminen vaatisi muutosta. Tiedottaminen sujuu hyvin Facebookin kautta, ainakin nuorten kohdalla. Tiedossa oli, että myös päiväkerholaisten vanhemmat ovat aktiivisia ja ottavat kännykkäkameralla kuvan ilmoitustaulun tiedotteesta, jotta tieto saadaan talteen. Toiveina esitettiin tiedotusstrategian ja -suunnitelman tiedoksi saattaminen kaikille työntekijöille sekä lomakkeiden täyttömahdollisuus netin kautta esimerkiksi rippileireille.

Tiedottajalla 50% työtehtävästä tiedottamista ja muilla työntekijöillä saman verran. Työntekijät tekevät sen minkä osaavat ja hallitsevat ja aikaa riittää omasta työalasta. Y7

Kaikilla ei tietokonetta käytössä, kaikilla ei tietoa sen käyttämiseen. Tai eivät osaa hakea tietoa sieltä. Ne, jotka eniten tietoa tarvitsevat, jäävät sitä vaille. Valveutuneet vanhemmat pystyvät sitä hakemaan. Y6

Koko kirkossa tulossa projekti, jossa kaikkien seurakuntien kotisivut

samaan muottiin. Hyvä ajatus on perinteiset reppuviestit. Sillä tavoitetaan hyvin...Y1

Me oltiin ihan huippua siinä barometrissä, jossa arvioitiin, että meidän seurakunnan ihmiset tietää, mitä ne tekee. Keskitason alapuolella siinä, ettei tieto kulje...Y1

Jotenkin mä kaipaisin jotain yhteistä foorumia, jossa tätä tietoa pystyis jakamaan... Tärkeistä asioista tiedottaminen on vaikeaa... kun joku keksis, että miten sais jonkun asian kaikkien tiedoksi. Y1

5.4 Seurakunnan taloudellisten resurssien kohdentaminen

Seurakuntalaiset

Tutkimukseen osallistuvat haluaisivat kohdentaa seurakunnan varoja ihmisiin. Toiminta ihmistä lähellä on tärkeää. Halutaan, että seurakunnan toimintaan on mahdollista osallistua kenen tahansa, taloudellisista varoista riippumatta.

Tutkimukseen osallistuneet pohtivat, että seurakunnalla on paljon rakennuksia. He totesivat, että on vaikeaa sanoa, mikä rakennus olisi toista rakennusta tärkeämpi. Toisen alueen rakennuksesta on helpompi säästää kuin omaa elinpiiriä lähellä olevasta.

Huoli työntekijöiden riittämisestä puhutti taloudellisista resursseista keskusteltaessa. Myös kirjallisissa kertomuksissa seurakunnan tulevaisuuden toimintamahdollisuuksista kirjoitettiin. Keskusteluun nousi kysymys vapaaehtoistyön selkeästä koordinoinnista. Vapaaehtoistyön olemme ottaneet tutkimuksessa omaksi aihepiirikseen (kohta 5.7).

Musiikkiharrastuksiakin on seurakunnassa tarjolla ja vaikka mitä. Ei tarvi maksaa mitään ja vähävarainenkin voi osallistua. H4

En voi ajatella, että jotakin rakennusta suojellaan niin kovin ja siihen syydetään rahaa. Sohasen varmaan ampuaispesää. Ja kohta tulee nyrkkiä, mutta en ymmärrä sitä. Seurakunta on ihmisiä varten. H6

Seurakunnan työntekijät

Seurakunnan säästöpainet tiedetään työntekijöiden keskuudessa. Talousarvioehdotuksia laadittaessa jokaisen työmuodon on jo täytynyt tarkkaan harkita toiminnan supistamista. Jokaisen työntekijän eläkkeelle siirtymisen tai muun työstä pois

jäännin takia mietitään virkojen ja toimien täyttö tarkkaan. Mietitään, pitäisikö työt järjestellä uudelleen. Tähän mennessä on karsittu tukitoimien puolelta ja yksi kasvatuksen virka, lapsityönohjaajan virka on lakkautettu ja muutettu yksi diakonian virka lapsi- ja perhetyön diakonin viraksi, joka sisältää osan lapsityönohjaajan viran tehtävistä. Näin molemmista työmuodoista, sekä lapsityöstä että diakoniatyöstä, väheni 50 %.

Palaute siitä, etteivät seurakuntalaiset halua luopua mistään työmuotojen toiminnasta, otettiin vastaan kiitollisena. Se kertoi työntekijöille työn arvostamisesta. Luopuminen ja työn uudelleen järjestäminen on haastavaa, ja tulevaisuus huolestuttaa työntekijöitä.

Huoli on yhteinen. Henkilökunnan karsiminen aloitettiin kasvatuksesta. Tunteet on mukana T2

Seurakuntalaisten toiveet versus todellisuus = realismi. T8

Mitä tehdään monella kirkolla ja leirikeskoksella? T5

Seurakunnan hallinto

Keskustelua seurakunnan resurssien kohdentamisesta käytiin limittäin sen keskustelun kanssa, mitä perhetyö on. Selvästi huoli resursseista liittyi toimintaan, sen kehittämiseen ja toimintojen ylläpitoon. Haastattelussa esitettiin toiminnan tehostamista SPR:n mallin mukaan ystävöitymisenä, sukupolvien kohtaamisen lisäämisenä, esimerkiksi isoset vanhusten pariin. Haastatteluissa tuli ilmi, että uusia toimintamalleja ei voida ottaa lisää, ellei jostain luovuta. Taloudellisen puolen resursseista keskustelua tuli seurakunnan talouden tämänhetkisestä vakaasta tilasta. Se ei kuitenkaan yhden haastateltavan mukaan tarkoita, että rahaa olisi käyttää uusiin virkoihin tai uusiin toimintoihin. Muutamista kiinteistöistä voitaisiin luopua, jos mahdollista. Haastattelussa ei kuitenkaan tullut selville, mistä kiinteistöistä voitaisiin luopua. Toiminnassa tulisi panostaa verkostoitumiseen ja yhteistyöhön. Valmiudet kehittämiseen ja kehittämiseen ovat olemassa ja realiteetit hallinnossa hyvin tiedossa.

Jos uusia toimintamalleja tehdään, jostain on osattava luopua.

Työntekijäresurssit eivät riitä. Y3

Talous vakaa. Kiinteistöt on hirveä rasitus. Ylläpitokulut nousseet hurjasti, ei vain korjauskulut: kiinteistöverot, lämmityskulut, vakuutusmaksut. Ylläpitokulut ovat nousseet enemmän kuin palkat. Y2

Ennenkin ovat resurssit riittäneet! Y7

Se oliskauheentärkeätä se seurakunnan ja kaupungin yhteistyö, mutta jotenkin kun siihen ei sitä kulttuuria täällä, sitä ei ole yhtään ollut niin sitä on kauheenvaikee rakentaa... Y2

Eiköhän toimintojen lisääminen ole käyty loppuun? Siirrytään kansalaiskirkkoon... verkostoituminen on hidasta. Y1

5.5 Vanhemmuuden ja parisuhteen tukeminen

Seurakuntalaiset

Kristillinen kasvatuskumppanuus mainittiin sekä haastattelussa että kirjallisissa kertomuksissa. Seurakuntalaiset olivat tyytyväisiä eri-ikäisten lasten mahdollisuuksiin oppia kristillisestä uskosta seurakunnan toiminnan kautta ja kokivat saavansa apua omaan kasvatustehtäväänsä. Yksi osallistuja kertoi kokemuksestaan, jossa näkemys oman lapsen hyvinvoinnista oli seurakunnan työntekijän kanssa ollut vastakkainen. Kasvatuskumppanuus haastaa työntekijöiden ammattitaitoa ja vaatii ammatillista selkärankaa sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja niin työyhteisön sisällä kuin asiakkaiden kanssa.

Vanhemmuutta tukee koko perheen tukeminen. Perhekäsityksestä puhuttiin ja osa tutkimukseen osallistuneita kaipasi isovanhempien huomioimista perhetyössä. Huomiointitapaan ei ollut ehdotuksia.

Perhetyön tulisi tarjota mahdollisuuksia kohtaavaan yhteyteen ja yhteisöllisyyteen, joka lisää lapsiperheiden hyvinvointia ja samalla ehkäisee syrjäytymistä ja pahoinvointia. Riittävän säännöllinen yhteys voi tuoda merkittävänkin kannattelevan rutiinin/rakenteen pienten lasten kanssa kamppailevien vanhempien elämään. Parhaimmillaan perhetyön kautta voidaan vahvistaa perheen sisäisiä yhteyksiä tarjoamalla yhteistä

tekemistä lapsille ja vanhemmille, koko perheelle. Perhetyö tukee myös kristillisessä kasvatuksessa, tämä puoli toimii hyvin. Ajattelen, että perhetyö voisi tukea myös kasvatuksessa yleensäkin, aina ei tarvita perheneuvoloita jne., että tavalliset arjen solmut aukeaa. Seurakunnan tehtävään tulisi mielestäni kuulua ”tavallisen ihminen” kokoinen tuki myös kasvatuksellisiin kysymyksiin. FB8

Tärkeintä Akaan perhetyössä mielestäni on - lapset, nuoret ja vanhuksset Mukava kun vanhuksia muistetaan syntymäpäivinä ja koetetaan saada toimintaan mukaan. Aktivointi ja yksinäisyyden torjuminen olisi tärkeitä kohteita. Lasten parissa kerhotoimi on hieno asia. Lapset oppivat uusia asioita niin seurakunnasta, uskosta sekä ihan käytännön päivittäisiä taitoja. FB4

Tutkimukseen osallistuvat kertoivat seurakunnan tarjoavan mahdollisuuden vanhemmuuden vertaistukeen. Vaikeitakin asioita uskalletaan ottaa esille. Pikkulapsityö koettiin tässä erityisen tärkeäksi seurakunnassa, ja mahdollisuuksia vanhemmuuden tukemiseen on enemmän pienten lasten vanhemmilla verrattuna koululaisten ja nuorten vanhempiin. Seurakuntalaiset toivat esille, että määrällisesti avoimia kerhopäiviä voisi olla useamminkin, koska pienten lasten äitien hyvinvointia edistää merkittävällä tavalla säännöllinen päivärytmi ja päivän rakenne, ja vastaavasti pahoinvoinnin kierre voi lähteä liikkeelle yksinäisyydestä arjen kaatuessa niskaan. Seurakuntalaiset keskustelivat siitä, että seurakunnalla tulisi olla merkittävä tehtävä lapsiperheiden hyvinvoinnin edistämiseksi, ja tämä mahdollistuu tarjoamalla riittävästi arkea kannattelevia kiinnukohtia ja kohtaamisia.

Haastattelussa ja kirjallisissa kertomuksissa kysyttiin, mitä seurakunta tarjoaa vanhemmuuden tukemiseksi pikkulapsiajan jälkeen. Haastattelussa osallistujat alkoivat ideoida vanhempainkahvilaa myös koulu- ja teini-ikäisten lasten vanhemmille. Perheiden isä rekrytoivaa toimintaa kaivattiin myös. Haastatteluun osallistujat toivat esille vanhempien – isien ja äitien – erilaiset tavat ja tarpeet osallistua toimintaan. Isien ajateltiin kaipaavan enemmän toiminnallisia ja käytännöllisiä tehtäviä.

Mielestäni Akaan seurakunnan perhetyö on melko kattavaa.

Ensimmäiseksi, mikä tulee mieleen, onko seurakunnassa koko perheiden kattavaa perhetoimintaa myös sen jälkeen kuin pikkulapsiaika on ohi? Esimerkiksi, miten varhaisnuorten perheitä on kohdattu? Voiko toimintaan osallistua siis koko perhe? FB3

Minulla on unelma, että voisimme koko perheenä osallistua leirille teini-ikäistenkin lasten kanssa. Ja ihana olisi, jos olisi paikka jossa voisi ihmetellä tätä teinien vanhemmuuden ihanuutta. H6

Parisuhteen tukeminen koettiin tärkeänä. Parisuhdetta kuvattiin lasten kotina. Osa tutkimuksessa mukana olevista muisteli aikaisemmin seurakunnassa järjestettyjä Parisuhteen palikat -iltoja. He pitivät iltoja hyvin järjestettyinä ja muistelivat lapsille olleen iltojen aikana omaa ohjelmaa. Seurakunnan viestiä elämän karikoiden olemassaolosta pidettiin tärkeänä. On hyvä ymmärtää karikoiden kuuluvan elämään. Tutkimukseen osallistuvat kertoivat erotilastojen olevan suuria varsinkin pikkulapsien vanhempien keskuudessa. Pienten lasten vanhemmilla on paljon haasteita elämänvaiheessa, esimerkiksi taloudellisia ja ajankäyttöön liittyviä kysymyksiä. Kuinka seurakunta voisi olla tukemassa parisuhteita ja näin perheitä?

Kehittämiskohteina näkisin parisuhdetyön. Käsittäakseni parisuhdeiltoja on järjestetty, mutta onko esim. parisuhdeleirejä, johon koko perhe voi osallistua. Tätä peilaan sillä ajatuksella, kun äidin ja isän rakkaus kukoistaa, niin myös koko perhe voi hyvin. FB2

Parisuhdeteema on mun ykkösjuuttu. Parisuhteesta pitää pitää huolta. Asioista on puhuttava ja asioita käsiteltävä. Siihen voi tarvita tukea. Tämä on ajankohtainen aihe. H5

Harvassa paikassa kuulee sitä sanomaa, että se elämä ei aina ole helppoo... Elämä ei aina ole upeeta ja mahtavaa Se on seurakunnan tehtävä.. Mistä saada tukea ja olla yhteisö, jossa ketään ei laiteta ranking-järjestykseen sen mukaan kuka on ja mitä omistaa. H3

Kukaan ei maininnut haastattelussa eikä kirjallisissa kertomuksissa seurakuntien perheneuvontaa. Kysyttäessä haastattelun yhteydessä ei kukaan osallistujista myöskään tiennyt, että Akaan seurakunnan alueelta voi myös hakeutua Tampereen tai Hämeenlinnan seurakuntien perheasian neuvottelukeskukseen palvelujen piiriin. Osa haastattelussa mukana olleista mainitsi, että voisi ohjata läheisiään keskustelemaan

kriisitilanteessa seurakunnan työntekijöiden kanssa.

Seurakunnan työntekijät

Seurakunnan työntekijät totesivat vanhemmuuden tukemisen olevan tärkeä tavoite myös seurakunnan toiminnassa. Päivä- ja perhekerhotoiminnan sekä perhetyön retki- ja leiritoiminnan lisäksi on perheiden yhteistä toimintaa jonkun verran tarjolla. Esimerkiksi kouluikäisille vanhempineen järjestetään leirejä ja perheretkiä. Rippikoululaisten vanhemmat kohdataan rippikouluvuonna ainakin vanhempainillassa, mutta myös muulloin. Aikuistyö kutsuu perheitä Majataloiltoihin. Erityisnuorisotyö on mukana vanhempainverkoston kanssa järjestämässä aika ajoin vanhemmille suunnattuja luentoja, jotka tukevat vanhempia kasvatustehtävässään. Diakoniatyössä, diakoniavastaanotoilla kohdataan perheen vanhempia monien kysymysten äärellä. Kasvatukseen ja vanhemmuuteen liittyviä kysymyksiä on esillä useinkin.

Seurakunnan työntekijät tekevät työtä perheiden parissa. Tilastoista ja toimintakertomuksista löytyy kirjattuna useita tilanteita ja tapahtumia, monenlaista toimintaa, jonka tavoitteena on perheiden tukeminen. Työntekijöillä oli kokemusta luentotilaisuuksista, joiden osallistumisluvut ovat olleet varsin matalia. Millaisia uusia innovatiivisia tapoja voisi vanhemmuuden tukemiseen löytyä?

Parisuhteen palikat -toiminta, eli pariskunnille tarkoitetut parisuhdeillat, muistetaan myös työntekijöiden parissa. Toiminta oli lapsi- ja perhetyön yhdessä aikuistyön kanssa järjestämää toimintaa. Toiminta päättyi useiden työntekijävaihdosten takia. Parisuhteeseen liittyvät kysymykset eivät ole vieraita missään työmuodossa. Lapsi- ja perhetyössä vanhempia kohdatessa myös parisuhteeseen liittyvät asiat tulevat keskusteluissa esille. Diakoniatyön vastaanotoilla käy joskus pariskuntia keskustelemassa ja etsimässä apua parisuhteeseen liittyvissä haasteissa. Papit kohtaavat parisuhdekysymyksiä erityisesti vihkipareja tavatessaan. Rippikoulussa parisuhteeseen liittyviä asioita pohditaan nuorten näkökulmasta.

Vanhemmuuden tukemisen tarve on mielestäni todellinen. T4

Parisuhde on perheen perusta. Se on perhetyön ydinasioita. T8

Vanhempia kohdataan ja monenlaisista asioista keskustellaan leirien yhteydessä. Myös tapahtumissa. Olen kuullut, että vanhempien verkosto on herätellyt vanhempainkahvila-asiaa. T10

Punainen lanka puuttuu työmuotojen yhteistyöstä. Miten nivoa eri työmuotojen yhteistyölle toimivia mahdollisuuksia? T2

Seurakunnan hallinto

Vanhemmuuden tukeminen koettiin perustehtäväksi, jota tehdään jo paljon. Vanhemmuuden ja parisuhteen tukeminen nähtiin haastattelussa hyvinvointia lisäävänä tekijänä perheessä. Kuitenkin haastattelussa tuli ilmi, että sitä pitäisi tarjota kohtuullisesti, ettei toimintaa ole liikaa. Haastattelussa pohdittiin tämän hetken vanhempien tilannetta, jossa perheillä on paljon erilaisia menoja ja työ vaatii vanhemmilta paljon voimavaroja. Haastattelussa peräänkuulutettiin myös mahdollisuutta yhteistyöhön kunnan kanssa, mikä vahvistaisi vanhemmuuden tukemista. Hallinnon haastattelussa tuli ilmi, että heillä oli tieto perheneuvonnasta. Heidän tietojensa mukaan tätä mahdollisuutta myös käytettiin paljon.

Vertaistuki koettiin haastattelussa arvokkaaksi, mutta puutteelliseksi pikkulapsivaiheen jälkeen. Sitä olisi haastateltavien mielestä syytä lisätä myös kouluikäisien ja sitä vanhempien lasten vanhemmille. Vanhempainkahvila sai positiivista huomiota, mutta esitettiin toivomus uusperheiden huomioimisesta toiminnassa. Haastateltavat toivoivat myös enemmän yhteistyötä koulujen kanssa.

Vanhempainkahvila on jo käynnissä. Siinä on seurakunnan nuorisotyökin mukana. Toiminta on vauhdissa! Y3

Koulujen vanhempainilloissa on niin paljon asiaa, ettei sinne seurakunta kyllä mahdu mukaan. Asiat pelkästään koulujen asioita. Ne eivät tue vertaisuutta. Y1

Leiritäminen perheille, joilla samanlaista problematiikkaa, olis tosi tärkeitä. Y1

Nämä meidän diakoniatyön rahalliset avustukset on aika pieniä. Mäkans ajattelen, että toisen henkilön tuki on arvokkaampi kuin parinkymmenen euron ostolupa. Y1

Pitääkö jokaisen seurakunnan yrittää järjestää omana toimintansa? Y3

5.6 Ennaltaehkäisevä perhetyö

Seurakuntalaiset

Tutkimukseen osallistuneet kaipasivat seurakunnalta enemmän ennaltaehkäisevää perhetyötä. Haastattelussa ja kirjallisissa kertomuksissa pohdittiin perheitä, joissa voidaan huonosti, ja heidän avuntarvettaan. Keskusteltiin siitä, että seurakunnan tulisi kulkea tässä edellä ja nähdä uusia tapoja auttaa perheitä. Kuntien resurssit huolestuttivat ja ajateltiin, että seurakunta voisi kantaa vastuuta myös yhteiskunnallisesti. Osa ajatteli kuitenkin kirkolla olevan myös muita tehtäviä kuin yhteiskunnan palveluaukkojen paikkaaminen.

Ennaltaehkäisevänä työnä mainittiin tutkimusmateriaalissa kodinhoitoon liittyvät asiat ja kotikäyntityö, esimerkiksi vanhempien tukeminen kodeissa keskustellen. Diakoniatyö oli esillä ennaltaehkäisevän perhetyön yhteydessä. Seurakuntalaiset tiesivät, että diakoniatyön kautta autetaan akaalaisia taloudellisesti antamalla ostolupia ruokaan ja laskuihin. He pohtivat, voisiko joskus olla parempi rahan asemasta lähettää ihminen perheeseen avuksi. Seurakuntalaiset keskustelivat myös kunnan ja seurakunnan erilaisista tehtävistä. Kunnan tulisi huolehtia toimeentulotuesta. Keskusteluihin nousi myös perhediakonia, joka koettiin tärkeänä tukimuotona perheille, ei niinkään rahallisesti vaan henkisesti. Tätä voitaisiin haastattelun mukaan toteuttaa vaikka vapaaehtoisten voimin.

Kunta tulee jatkossa supistamaan todennäköisesti kaikesta ei pakollisesta, niin yhteistyö seurakunnan kanssa voisi olla hyvä toimintamalli. Toki ei seurakunnallakaan ole hirveästi taloudellisia mahdollisuuksia laajentaa toimintaa. Mutta tärkeimpänä näkisin apua tarvitsevat lapsiperheet sekä nuoret teidän työnne kohteina tulevaisuudessa. FB4

Sellainen ajatus, että kovin moni lapsi on ilman oikeasti läsnä olevaa aikuista. Voisiko olla jotain tukea perheen arkeen, esim. läksyjen teon auttamista joko ryhmässä esim. kerhona. Monella lapsella kukaan ei kysy

läksyistä mitään , kukaan ei auta kotona niiden tekemisessä. Miten voisi tukea aikuisia (vanhempia) tekemään ihan tavallisia asioita lastensa kanssa? Miten voisimme ohjata vanhempia lasten kanssa olemiseen? Sellaisia perheleirejä voisi olla, jossa harjoiteltaisiin arkea varten... Miten annan lapselle hyvää/positiivista palautetta asioista, joita hän tekee hyvin ja yrittäen parastaan. Kauhean monella lapsella on tunne, että kukaan ei heistä välitä. Kukaan ei jouda olemaan heidän kanssaan. Siis ihan tällaisia tavallisia asioita lapset ja perheet kaipaavat. FB3

Seurakunnan työntekijät

Kokonaisvaltainen seurakuntalaisten auttaminen koettiin tärkeäksi, mutta varsinainen kodinhoidollinen tukityö koettiin yhteiskunnan tehtäväksi työntekijöiden keskuudessa. Taloudelliset resurssit ja työntekijöiden vähyys olivat perusteluja sille, ettei kodinhoitotyypiseen työhön ja sen organisointiin olisi mahdollisuutta kirkon taholta. Yksittäiset tilanteet ja kohtaamiset perheiden kanssa ja niissä tarvittava kodinhoito voisivat olla mahdollisia. Myös silloin, jos työtä esimerkiksi lapsi- ja perhetyössä jouduttaisiin organisoimaan uudella tavalla, lastenhojaajien käyttö saattaisi mahdollistaa kotikäyntejä diakoniatyön piirissä oleviin perheisiin.

Diakoniatyössä kotikäyntejä tehdään myös perheisiin. Usein vanhemmuuden tukeminen tai perheen taloudelliset kysymykset voivat olla kotikäynnin aiheena. Kotikäyntityö koetaan tärkeäksi ja niitä tehdään pyynnöstä. Seurakunta ja neuvola ovat tehneet yhteistyötä perhevalmennukseen liittyen jo joitakin vuosia.

Seurakunnan työntekijät kokivat jokaisen työmuodon tekevän ennaltaehkäisevää työtä perheiden parissa. Kerhot, leirit ja muu perheiden kohtaaminen ovat mahdollisuuksia perheelle ja sen eri jäsenille voimaantua tai saada tukea arjen tilanteisiin keskustelemalla tai kohtaamalla seurakunnan työntekijöitä sekä muita samassa tilanteessa olevia.

Kokonaisvaltainen auttaminen olis hyvä asia. Kotikäyntejä tehdään. Pyyntöä. T3

Kodinhoitotyö seurakunnan kautta olisi liian raskas prosessi. T7

Mun mielestä melkein kaikki meidän työ voitais ajatella ennaltaehkäisevänä työnä. T11

Seurakunnan hallinto

Ennaltaehkäisevästä työstä keskusteltaessa haastattelussa mainittiin Parisuhteen palikat -toiminta. Perhetyötä pidettiin haastattelussa kaikkien asiana. Seurakunnan vahvuus on nimenomaan rinnalla kulkijana. Puuttuminen perheen asioihin koettiin hankalaksi, vaikka nähtäisiin, ettei perheessä ole kaikki hyvin. Haastatteluissa pohdittiin, onko kotikäyntityö seurakunnan tehtävä, miten siihen voisi nykyisillä resursseilla löytyä työntekijä ja jos sellainen seurakunnasta löytyisi, mistä työalasta kotityötä tekevä perhetyöntekijä olisi.

Kaikilla salassapitovelvollisuus, vaitiolovelvollisuus, ajoissa puuttuminen on tärkeää! Y3

Yhteistyötä perhekeskuksen ja kaupungin perhetyön kesken. Työtä yli rajojen! Y6

Kuka lähtee perheisiin seurakunnasta? Onko se kotikäynnille lähtijä neuvola vai perhetyöntekijä vai seurakunta? Y7

On mietittävä seurakunnan tulevaisuuden työtä. Lastensuojelulaki koskee myös seurakuntaa. Henkilökuntaa pitää kouluttaa, sillä perheitä kohdataan jo kasteesta lähtien! Y6

5.7 Vapaaehtoistyö

Seurakuntalaiset

Seurakuntalaisten haastattelussa tuli esille toive vapaaehtoisten näkyvämmästä roolista seurakunnan toiminnassa. Vapaaehtoisista olisi apua resurssipulaan. Seurakuntalaiset uskoivat vapaaehtoisten sitoutuvan oman yhteisönsä tärkeään toimintaan. Oikeissa ja mielekkäissä tehtävissä osallistuminen oman seurakunnan toimintaan vahvistuisi. Vapaaehtoistyön organisointi olisi seurakuntalaisten mielestä tärkeää. Vapaaehtoisten

rekrytointi todettiin vaikeaksi ja keskustelussa tuli esille kysymys vapaa-ajasta. Seurakunta kilpailee muiden yhteisöjen kanssa seurakuntalaisten ajasta. Ajankohtaiset tehtävät ja oikeaan aikaan rekrytointi on tärkeää. Seurakuntalaisten mielestä yhteistyötä yhdistysten kanssa voisi olla enemmän.

Haastattelussa tuli esille kokemus seurakunnan kieltäytymisestä yhteistyöstä. Toisaalta kokemus seurakunnasta joustavana ja ennakkoluulottomana yhteistyön tekijänä oli myös esillä keskustelussa. Yhteistyö vanhempainverkoston ja nuorisokahviloiden kanssa sai haastattelussa ja kirjoitelmissa positiivista palautetta.

Akaan seurakunnan tilastotietoihin kirjattiin vuonna 2013 esimerkiksi diakoniatyössä 207 vapaaehtoistyöntekijää, erityisnuorisotyössä 24 ja pyhäkoulutyössä 9. Aikuistyössä ja lähetystyössä toimi lukuisia vapaaehtoisia. Yhdistysten vapaaehtoisia toimi esimerkiksi rippileirien yövalvojina ja Kylmäkoski-Seura ponnisteli kirkon remonttirahojen kerääjänä. (Akaan seurakunnan tilastot 2013; Akaan seurakunnan toimintakertomukset 2013.)

Kirkoltakin kun tulee nuo varat loppumaan niin on pakko ajatella vapaaehtoisia. Jos ne vaan joku organisoisi. On ihmisiä, jotka haluaa vaikuttaa oman yhteisön arkeen. Vapaaehtoiset voisi tehdä ihmeen paljon. Ihmiset kannattaa toimintaa. Se ei puskista nouse jos ei organisoida. H6

Koordinointiin tarvitaan paukkuja. Paikalliset yhdistykset voisi varmaan olla myöskin mukana. Vanhempainverkosto on hyvä esimerkki tuosta organisoinnista. H3

Nuorisokahvilat toimivat käsittääkseni paljon myös vapaaehtoisvoimin ja se sitoo hyvällä tavalla mukaan perheiden vanhempia. Mielestäni vanhempia ei pidä unohtaa toiminnasta, koska silloin vanhemmat ovat mukana nuorten harrastuksissa. Diakonityön Yhteisvastuu-tempaukset ovat olleet perheitä kokoavia. Niissäkin on vapaaehtoisia. Myös lähetyslounaat ja -myyjäiset voivat koota perheitä yhteen. Kaiken kaikkiaan perhetyötä voi soveltaa monella työalalla... On myös hienoa, että pyhäkoulutyötä tehdään Akaan seurakunnassa. Partio on merkittävä perheitä kokoava taho ja seurakunta on myös siinä mukana. Ehkä tulevaisuudessa olisi mahdollisuus verkostoitua vielä enemmän paikallisten järjestöjen ja toimijoiden kanssa (tätä varmaan on olemassa jossain määrin?). FB6

Rippikoululaisten palvelutehtävästä tuli myös kehitysehdotus: voisivatko nuoret auttaa perheitä jossain käytännön asiassa ja oppia samalla seurakunnan vapaaehtoistyöstä?

Kehitysehdotus: Rippikoulussa on palvelutehtävä. Ystäväni tytär tuli meidän perheeseen yhdeksi illaksi vähän siivoamaan, olemaan pienten lasten kanssa jne. Kuulin samassa yhteydessä, että tehtävä olisi pitänyt suorittaa jossain yrityksessä, kaupassa jne. Miksi? Eikö seurakunnan ideaan tulisi kuulua juuri lähimmäisten auttaminen ja rippikoulua suorittavissahan olisi valtava reservi nuoria auttajia juuri avun tarpeessa oleviin lapsiperheisiin. Palvelustehtävän luonteeseen sopisi myös hyvin juuri ihan tavallisiin perheisiin meneminen ja siellä auttaminen, varsinainen työmaailma tulee nuorille tutuksi kyllä muitakin väyliä pitkin. Toivoisin, että seurakunnassa voitaisiin tarjota tämän tyyppistä tukea ihan systemaattisesti. FB8

Seurakunnan työntekijät

Työntekijät keskustelivat seurakuntalaisten ajatuksista vapaaehtoistyöstä. Vapaaehtoisia on seurakunnan toiminnassa, mutta lisääkin mahtuu aina mukaan. Työntekijät tunnustavat rekrytoinnin olevan haaste ja kilpailun seurakuntalaisten ajasta olevan kova. Kuinka nykyään voisi löytää sitoutuneita vapaaehtoisia?

Haastattelussa tuli esille, että seurakuntalaisten eri elämänvaiheissa oikea-aikainen kutsu vapaaehtoiseksi tukisi rekrytointia. Esimerkiksi nuorten vanhemmat lähtevät liikkeelle nuorten asioissa ja tulevat kahvilaan valvojiksi. Rekrytoinnin tulisi olla myös jatkuvaa. Enää ei löydy vuosiksi sitoutuvia vapaaehtoisia, vaan aina olisi löydettävä myös uusia. Keskustelussa tuotiin esille esimerkkinä Kids Action Night -toiminta, joka keräsi aikanaan paljon vapaaehtoisia ja varhaisnuoria toimintaan, ja toiminta loppui vapaaehtoisten loputtua.

Vapaaehtoisista on myös kannettava huolta antamalla tukea tehtävässä vapaaehtoistoiminnassa. Työmuodoissa tuetaan ja palkitaan virkistäytymisretkillä ja -illoilla mukana olevia vapaaehtoisia. Vapaaehtoistoimintaa pitäisi tehdä näkyvämmäksi. Osa keskustelijoista toi esille Suurella sydämellä -ohjelman, eli vapaaehtoistyön rekrytointiohjelman internetissä, johon Akaassa ei lähdetty mukaan.

Kehitysehdotuksesta rippikoululaisten palvelutehtävään liittyen pohdittiin, että kaikilla rippikouluikäisillä ei ole rohkeutta, kykyjä tai halua palvelutehtävän toteuttamiseen kodeissa. Osa rippikoululaisista toimii palvelutehtävässä kodeissa diakoniatyön organisoimana.

Saa ilmoittautua vapaaehtoiseksi. Kurssikin on järjestetty, mutta ei tehonnu. Suurella sydämellä -projekti ei toteutunut meillä. Mistä aikaa? Ihmiset on lujilla työelämässä. T12

Tarvittaisiin oikea aika ja hetki. Joku joka nykäisee hihasta. Henkilökohtainen kutsu on tärkeää. T8

Pitää muuttaa toimintatapoja ja kutsua vapaaehtoisia projekteihin ja kertatahtumiin. Henkilökohtainen kutsuminen on tärkeää ja oikea aika. Oikea elämänvaihe. T9

Diakoniassa toimii vapaaehtoisia. Lähetystyössä ja pyhäkoulussakin. Eivät aina niin näkyvästi. T11

Työntekijän täytyy antaa oikeita tehtäviä. Eikä tehdä kaikkea itse. T3

Seurakunnan hallinto

Vapaaehtoistyö puhutti haastateltavia paljon ja sen koettiin olevan seurakunnan tulevaisuutta perhetyössä, diakoniatyössä ja jumalanpalveluksissa. Keskustelua käytiin muun muassa siitä, millaisiin tehtäviin vapaaehtoisia voi laittaa. Vapaaehtoistyön haasteet olivat hyvin tiedossa. Haasteiksi tiedettiin rekrytoinnin hankaluudet. Keskustelussa esille tuli jokaisen henkilökohtainen asenne vapaaehtoistyöhön. Keskusteltiin vapaaehtoistyön kärsivän tänä päivänä siitä, että ihmiset eivät enää tunne toisiaan kyläyhteisöissä samalla tavalla kuin ennen. Vapaaehtoistyön koettiin toimivan silloin, kun ihmisen elämänvaihe ja tarve kohtaavat. Haastateltavien mielestä avainsanoja vapaaehtoistyössä ovat luottamus, vastuu ja vaitiolo. Haastattelussa tuotiin esiin myös se, miten tärkeää olisi muistaa vapaaehtoista henkilöä pienellä lahjalla arvostuksen osoituksena hänen tekemästään arvokkaasta työstä. Keskusteluissa pohdittiin myös mahdollisen työnohjauksen tarvetta vapaaehtoisille sekä sitä, millaista tukea työntekijän olisi annettava vapaaehtoistyötä tekeväälle.

Se on tulevaisuutta, mutta ruohonjuuritasolla äärettömän vaikea asia. Ensinnäkin, että löytää ne ihmiset, ja löytää ne oikeisiin kohtiin ja saada tekemään oikeita asioita oikean määrän, sillä tulee helposti ylilyöntejä puolin ja toisin. Y2

Vanhemmat, joiden lapset on toiminnassa mukana, niissä olis

potentiaalista vapaaehtoistyön joukkoa... kun joku rajapinta, niin vois lähteä mukaan. Y1

Koko ajan puhutaan vapaaehtoistyötorista ja niin edelleen, mutta mitä tehdään käytännössä? Niin se on eri juttu. Y1

Kauheimmillaan se on oikeesti sitä, ettei anneta tehdä, niin kuin jumalanpalveluksessa... siellä on kaksi ammattilaista, jotka repii naruista. Y1

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Perhetyö on tukemista

Tutkimusaiheenamme oli kartoittaa ja kuvata Akaan seurakunnan monialaista perhetyötä. Lähtökohtana olivat seurakuntalaisten ajatukset ja palaute perhetyöstä. Seurakuntalaisten toiveena on tulla kohdatuksi matalan kynnyksen toiminnassa. Akaan seurakunnan strategiaan on kirjattu tavoitteeksi kohdata jokainen seurakuntalainen vuosittain 1–5 kertaa. Tässä tavoitteen asettelu on ollut seurakuntalaisten toiveiden ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon Meidän kirkko – Osallisuuden yhteisö -strategian mukaista. (Akaan seurakunnan strategia 2013–2015; Haastettu kirkko 2012, 73–74.)

Seurakuntalaisten haastattelussa tuli esille pelko leimautumisesta osallistuessa seurakunnan toimintaan. Toiveeksi nousi, ettei kirkon sanoma olisi kovin julistavaa ja näin luotaantyöntävää. Toisaalta he toivoivat myös, ettei kirkko häpeä sanomaansa siitä, että kaikki kelpaavat ihmisinä ilman titteleitä ja oppiarvoja. Seurakunnan työntekijät kertoivat haastatteluissa, että kirkon sanoma on luovuttamaton osa työtä ja juuri se osa, jolla erotutaan yhteiskunnallisesta perhetyöstä. Tämä kertoo sitoutumisesta kutsumukseen ja kirkon sanomaan. Kirkon kasvatuksen linjaus puhuu kasteen merkityksestä, jonka varaan kaikki rakentuu. Kirkon tehtävä on olla seurakuntalaisten tukena heidän kasvussaan kristittyinä. Sanomaa ei saa piilottaa. Sanoman julistaminen, tässä toisin sanoen kasteeseen liittyvä kasvatusta ja kasvun tukeminen, ei tapahdu vertikaalisesti ylhäältä alaspäin vaan horisontaalisesti vierestä, vierellä kulkien, yhdessä avoimesti keskustellen ja vastauksia yhdessä löytäen (Ojell 2013, 17–19; Haastettu kirkko 2012, 179).

Seurakunnan työntekijät kertoivat, että oman seurakunnan perhetyön monialaiselle yhteistyölle ei ole olemassa suunnitelmaa ja yhteistyö on satunnaista. Minäkö perhetyön tekijä? -kirjasessa (2009, 30) kerrotaan erilaisista mahdollisuuksista organisoida perhetyötä. Perhelähtöisyys ja perhetyö vahvistuvat, mikäli perhetyöhön on tehty yhdessä pitkän aikavälin suunnitelma. Perhetyössä voisi olla vastaava työntekijä, joka

koordinoisi ja kehittäisi perhetyötä. Perhetyössä on äärettömän tärkeää se, että sitä tekevät kaikki työalat. Suunnitteluun käytetään aikaa ja rahaa ja hyödynnetään vapaaehtoisia. Perhetyössä tulisi olla erilaisista perheistä eri sukupuolta edustavia ihmisiä. Perhelähtöisyys on avainsana työssä eri työaloilla, joiden toimintaa tehostetaan paikallisen verkostoitumisen hyödyillä. (Minäkö perhetyön tekijä? 2009, 30; Lapset seurakuntalaisina 2013, 27–28.) Joka kolmannessa seurakunnassa Suomessa perhetyötä koordinoi monialainen perhetyön tiimi (Haastettu kirkko 2012, 145).

Perhetyöstä keskusteltaessa aiheena olivat myös perhejumalanpalvelukset. Akaassa, samoin kuin muussa Suomessa tilastollisesti, on kokemus, etteivät perhejumalanpalvelukset tavoita kohderyhmäänsä. Jumalanpalvelusten kävijämäärät ovat nousseet seurakunnissa, joissa jumalanpalvelusten suunnittelussa on huomioitu seurakuntalaisten rooli jumalanpalveluksessa, yhteinen suunnittelu, käytetty musiikki ja ajankohta. Seurakunnan tulisi myös kiinnittää huomiota jumalanpalvelusten tavoitettavuuteen (Haastettu kirkko 2012, 118–119). Akaan seurakunnan strateginen painopiste vuonna 2014 on jumalanpalveluselämän kehittäminen. Tämä on hyvä ajankohta kehittää yhdessä työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa seurakunnan jumalanpalveluselämää ja myös perhejumalanpalveluksia.

Akaan seurakunnan hallinnon edustajat näkivät monialaisessa perhetyössä ja sen kehittämisessä paljon haasteita: yhteistyön haasteet ja resurssien vähyys. Meidän kirkko-strategian mukaan perhe on seurakunnan tärkein yhteistyökumppani. Kirkon tavoitteena on tukea perhettä arjessa ja sen tuomissa haasteissa. Kokonaisvaltainen lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukeminen on osa kirkon perustehtävää. Jokainen työala osallistuu tämän perustehtävän toteuttamiseen. (Haastettu kirkko 2012, 176; Lapset seurakuntalaisina 2013, 5.) Taloudellisten resurssien kohdentamisessa on varmasti Akaan seurakunnan hallinnossa otettava huomioon myös kirkon strategia ja paikalliset tarpeet. Hallinnon haastattelussa tuotiin esille myös seurakuntalaisten vastuuta toiminnasta ja vapaaehtoisten merkitystä perhetyössä. Verkostoituminen muiden perhetyötä tekevien kanssa nähtiin yhtenä mahdollisuutena perhetyön kehittämiseksi. Työntekijät ja seurakuntalaiset kertoivat haastatteluissa jo yhteisistä toiminnallisista verkostoista. (Haastettu kirkko 2012, 116 – 117.)

Tutkimusmateriaalissa seurakuntalaiset kertoivat erityislasten ja heidän perheensä sivuun jäämisen kokemuksesta. Erityistä tukea tarvitsevan ei ole helppoa tulla seurakunnan toimintaan mukaan. Toisaalta työntekijät kertoivat, että mistään toiminnasta ei käännytetä ja että aina pyritään löytämään ratkaisu lapsen ja hänen perheensä osallistumisen mahdollistamiseksi. Joskus ratkaisu voi olla perheen itse lapselleen hankkima avustaja vaikkapa kerhoon tai leirille tai vanhempien työntekijän kanssa keskustellen yhdessä löytämät toimintaratkaisut onnistuneen leiri- tai kerhokokemuksen mahdollistamiseksi. Mistä johtuu, etteivät nämä asiat kohtaa toisiaan? Miksi perheillä ei ole tietoa osallistumisen mahdollisuudesta, vaan päällimmäisenä on kokemus sivuun jäämisestä?

Seurakunta on myös erityisten seurakunta. Jokainen kasvaa oman perimänsä rajoissa, ja kristillisen kasvatuksen tehtävänä nähdään myös rohkaista lasta olemaan oma itsensä ja kasvamaan omaksi itsekseen. Kristillisen ihmiskäsityksen mukaan jokainen lapsi ja aikuinen on erityinen Jumalan kuva, ja siksi on tärkeää, että jokainen voi kokea olevansa tervetullut osalliseksi kristillistä yhteisöä. (Halme 2013; 36–38.)

Akaan seurakunnan diakoniatyö järjestää rovastikunnallisesti toimintaa esimerkiksi kehitysvammaisten lasten perheille. Kehitysvammaisille on leirejä ja kerhoja, aistivammaisille aikuisille on kerhoja ja nuorille on järjestetty avustajia tarpeen mukaan. Lapset ja nuoret, joilla on esimerkiksi tarkkaavaisuushäiriöitä tai muita haasteita, ovat yleensä löytäneet paikkansa toiminnasta työntekijöiden ja vanhempien yhteistyön avulla. Onko edelleen niin, että toiminnasta ei tiedetä tarpeeksi, eivätkä kaikki seurakuntalaiset uskalla tai osaa kysyä yksilöllistä suunnitelmaa osallistumisen mahdollistamiseksi? Jos esimerkiksi avustajien tarve lisääntyisi, olisi resurssejakin mietittävä uudelleen. Kirkko kaikille -ohjelman tarkoituksena on kehittää vammaisten mahdollisuuksia osallisuuteen kirkossa ja samalla nostaa esille tasa-arvoisuutta myös yhteiskunnallisesti. Ehkäpä seurakunnat voisivat olla kaikkien erityisten lasten ja heidän perheensä tukena ja puolestapuhujana? (Haastettu kirkko 2012, 204–205.)

Seurakuntalaisten haastatteluista syntyi se käsitys, että pikkulapsivaiheessa tukea seurakunnan lapsi- ja perhetyöstä saatiin riittävästi. Työntekijöiden mielestä vanhemmuuden tukeminen koettiin myös tärkeäksi. Pohdintaa haastatteluissa herätti se, millaisin yhteistyömuodoin perheiden ja parisuhteen tukemista tulisi tehdä. Miten tukeminen jatkuu pikkulapsityön jälkeen? Seurakuntalaiset lähtivät jo ideoimaan

vanhempainkahvilaa koulu- ja teini-ikäisten vanhemmille. Tämä toiminta saikin alkunsa syksyllä 2013.

Kaikissa haastatteluissa sivuttiin Parisuhteen palikat -toimintaa. Toiminnassa aikuisille oli parisuhteen hoitoon liittyviä teemailtoja ja samaan aikaan järjestettiin lastenhoito. Toiminta päättyi yhteistyön haasteisiin ja henkilöstövaihdoksiin. Tällä hetkellä parisuhteen tukemisesta vastaavat pappien vihkikeskustelut, avointen kerhojen vanhempien keskustelut, diakoniavastaanotolla käydyt keskustelut ja niin edelleen. Olisiko kuitenkin mahdollista ajatella seurakuntalaisten tarpeista nousevaa parisuhdetyötä uudelleen seurakunnan omana toimintamuotona?

Vuoden 2010 strategiasuunnitelmassa (Läsnäolon kirkko) on asetettu tavoitteeksi tukea perheiden elämää. Lisäksi strategia painottaa, että lasten ja nuorten elämänvaihe on ainutlaatuinen. Sen vaiheen puolustamiseen olisi paneuduttava ja siihen olisi käytettävä voimavaroja. Vuoden 2015 strategia painottaa kotien hengellisen elämän ja arjen tukemista. Miten työn pitäisi siis tulevaisuudessa painottua? Onko painopiste edelleen Akaan seurakunnan strategian mukaisesti jumalanpalveluselämän kehittämisessä vai siellä, missä ruohonjuuritasolla eniten kaivattaisiin – kasvatuksessa ja palvelussa?

Seurakuntalaiset keskustelivat haastattelussa toisten auttamisesta ja kokonaisvaltaista tukea tarvitsevien perheiden tarpeista, ja osa toi asian esiin myös kirjallisissa kertomuksissa. He ottivat esille ennaltaehkäisevän perhetyön ja kertoivat, että heidän mielestään on seurakunnankin tehtävä tukea perheitä jo ennen suurien ongelmien syntymistä. Apu voisi olla keskusteluapua tai kodinhoidollista apua. Työntekijöistä osa näki seurakunnan kaiken työn olevan ennaltaehkäisevää perhetyötä. Seurakunnan toiminnan voisi mieltää hyvinvointia tukevaksi toiminnaksi. Jos perhe saa hyvinvointiin tukea vaikkapa avoimesta perhekerhosta sen työntekijöiltä ja vertaisilta vanhemmilta, voi arjen haasteiden kohtaaminen olla helpompaa. (Laurinen 2013, 48–51; Mäntynen 2013, 9–11.)

Perhelähtöinen työote on haaste jokaiselle seurakunnan työntekijälle. Perheillä on erilaisia tarpeita: ohjauksellisia ja kokonaisvaltaisen tuen tarpeita. Työtä kehitettäessä tulee pohtia myös yhteistyötä seurakunnan sisällä. Haasteena voi olla esimerkiksi diakonian ja kasvatuksen yhteistyön syventäminen joissakin perhetyön tilanteissa. Resursseja tulisi voida siirtää tarpeen mukaan, ja yhteistyön tulisi olla joustavaa, jotta laaja-alainen perhetyö toteutuisi. (Ojell 2013, 23–26.)

Raija Nummela ja Raija Ojell (2010, 176–178) ovat kirjoittaneet artikkelin, jossa puhutaan seurakunnan perhetyöstä arvovaikuttajana ja heikompiosaisten puolestapuhujana. Perhetyön toimintatavan muutokset ovat tämän päivän haaste, mutta onnistuessaan tässä työssä kirkko voi lisätä perheiden osallisuutta ja parantaa perheiden kohtaamisten laatua. Nummela ja Ojell (2010) ehdottavat artikkelissaan työparimallin käyttöä seurakunnan diakonisessa perhe- ja parisuhdetyössä, kotikäynneillä sekä perhe- ja päiväkerhoissa. Toimintamalli vaatii seurakunnalta panostusta perhetyöhön ja resursseja toiminnan käynnistämiseen ja ylläpitoon (Nummela & Ojell 2010, 178; Rättyä 2009, 95).

Keskusteltaessa ennaltaehkäisevästä työstä seurakunnan hallinnon kanssa esitettiin mielipide, että lastensuojelulaki koskee myös seurakuntaa. Tämä on hyvä havainto. Rättyä (2012, 108) kertoo, että kirkkohallitus on lähettänyt vuonna 2007 yleiskirjeen, jonka mukaan myös seurakunnan työntekijöiden on tunnettava lastensuojelulaki. Laki pyrkii edesauttamaan lasten kehitystä ja hyvinvointia.

6.2 Tiedottaminen ja seurakunnan taloudellisten resurssien kohdentaminen

Haastattelussa ja kirjallisissa kertomuksissa Akaan seurakunnan perhetyöstä kerrottiin, että perheille järjestetään monipuolista toimintaa. Toiminnasta on kuitenkin saatavilla tai löydettävissä huonosti tietoa, ja osin tieto on vanhentunutta. Tämä kokemus liittyi esimerkiksi seurakunnan internetsivuihin. Seurakunnan työntekijät kertoivat myös seurakuntalaisten tavoin, että seurakunnan kotisivuilla on usein vanhentunutta tietoa. Kaikilla työntekijöillä ei ollut tietoa seurakunnan tiedotusstrategian olemassaolosta. He totesivat lisäksi, ettei kaikilla työntekijöillä ole riittävästi taitoa päivittää ja kehittää oman työalansa tiedotusta internetissä.

Tiedottaminen on laaja alue ja siinä tapahtuu jatkuvaa kehitystä. Kirkon nelivuotistutkimus Haastettu kirkko (2012) kuvaa erityisesti sosiaalisen median käytön kasvaneen huomattavasti ja kirkon ottaneen tämän haasteen vastaan. Kirkossa laadittiin Viemme viestiä -viestintäohjelma vuonna 2009. Viestintäohjelmassa painotetaan muun

muassa vuorovaikutuksen lisäämistä viestinnässä, aktiivista keskustelua mediassa, sisäisen viestinnän kehittämistä ja henkilökunnan koulutusta. Kirkon viestintä on yhteisön tehtävä. Näin Akaan seurakunnan viestintäkin on siis koko akaalaisen seurakuntayhteisön tehtävä. Laajasti katsottuna jokainen kristitty on viestinviejä ja viesti on seurakunnan sanoma. (Haastettu kirkko 2012, 263–266.)

Kaikilla Akaan seurakunnan työntekijöillä on vastuu toiminnasta tiedottamisesta. Roolit eivät haastattelujen pohjalta ymmärrettynä olleet kuitenkaan aivan selkeät jokaiselle työntekijälle, eikä kaikilla ollut tietoa seurakunnan tiedotusstrategiasta. Voisi ajatella, että tästä olisi tiedottamisen kehitystyön hyvä alkaa.

Taloudellisista resursseista puhuttaessa yhteinen mielipide niin seurakuntalaisilla, työntekijöillä kuin hallinnossa oli ”Ihmiset ennen rakennuksia”. Rakennuksista voidaan luopua, mikäli vaakakupissa toisella puolella on ihmisten hyvinvointi tai toiminnan määrän ja laajuuden säilyttäminen. Akaan seurakunnalla on paljon rakennuksia, joista osa on sellaisia, joita ei voi koskaan myydä, tai myynti on erittäin hankalaa, esimerkiksi kaksi leirikeskusta ja kolme kirkkoa.

Haastettu kirkko -julkaisussa (2012) esitellään kirkon talouden tilaa kattavasti. Verotulot ovat vähentyneet, mutta toimintakulut ovat kasvaneet. Kirkollisveroina saatava tulo on yhteydessä kirkon jäsenmäärään ja työllisyystilanteeseen esimerkiksi Akaan alueella. Myös Akaassa kiinteistöjen ylläpito- ja remonttikulut ovat vieneet paljon rahaa, kuten haastattelussa tuli ilmi. Taloudelliset kysymykset ovat myös Akaan seurakunnassa merkittävässä roolissa. Oman hankaluutensa tähän haasteeseen tuovat mahdolliset tulevat seurakuntien yhdistymiset. (Haastettu kirkko 2012, 315–324.)

Haastattelun mukaan Akaan seurakunnassa työntekijäresursseista aloitetut säästöt aiheuttavat epävarmuutta tulevasta: Miten taloudelliset varat riittävät? Mikä työala on seuraavaksi taloudellisten säästöjen kohteena? Seurakunnan taloudelliset muutokset aiheuttavat haastattelujen mukaan muutospainetta työntekijöille, joiden ennen niin varma rooli on uudelleen muokkautumassa. Seurakunnan toiminnat ovat aina muutoksessa ja aikaansa sidottuja, ja niin tuleekin olla. Ainoa, mikä pysyy, on teologisista perusteista lähtenyt perustehtävä (Kauppinen & Rantama 2003, 13–14). Kauppinen ym. (2010, 107) mukaan seurakunnan hallinnon ja talouden tehtävänä on toimia seurakunnan tukipilarina. Ne yhdessä tukevat ja mahdollistavat seurakunnan toiminnallisen työn. Seurakunnan hallinnon ja talouden pitäisi olla seurakunnan

jäsenille tasapuolista, oikeudenmukaista ja näkyvää.

Kuten haastatteluissa tuli ilmi, seurakuntaan kuulumisen ja sen toiminnassa mukana oleminen osallistamalla esimerkiksi jumalanpalveluksiin, leireihin tai vapaaehtoisena, on myös muutoksen alla. Pystyykö Akaan seurakunta vastaamaan tähän haasteeseen taloudellisten resurssien vähetessä?

6.3 Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyö on tärkeää jokaisen haastatteluryhmän mielestä. Seurakuntalaiset haluaisivat nähdä vapaaehtoisia toiminnassa enemmänkin, kun taas työntekijöiden mielestä vapaaehtoisia toimijoita on. Ongelmana vain on, miten löytää oikeita tehtäviä oikeille ihmisille, sekä se, miten rekrytointi toimisi parhaiten. Vapaaehtoistyötä pidettiin haastatteluista tulleen ymmärryksen mukaan tulevaisuuden tapana tehdä työtä seurakunnassa. Käyttöön tulisi vain ottaa uusia tapoja toteuttaa sitä eri työaloilla.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiamietinnössä vuodelle 2015 tuotiin esiin, että vapaaehtoiset ovat seurakunnalle voimavara, jota kannattaisi hyödyntää antamalla vapaaehtoisille mahdollisuus kantaa vastuuta ja toteuttaa lähimmäisenrakkautta. Strategia painotti myös, että seurakuntien tulisi luopua liian vahvasta työntekijäkeskeisyydestä ja antaa seurakuntalaisille mielekkäitä toimintamahdollisuuksia. (Meidän kirkko, osallisuuden yhteisö, 24, 37, 42.)

Yllätykseksemme ensin ajattelemamme tema kirkon monimuotoisesta ammatillisuudesta ei ollut se keskeisin asia haastateltavien mielestä. Loppujen lopuksi myöskään verkostoituminen kirkon ulkopuolelle esimerkiksi kunnan kanssa ei herättänyt niin paljoa puhetta kuin esimerkiksi resurssit, vapaaehtoistyö tai tiedostus seurakunnan sisällä.

7 POHDINTA

7.1 Tutkimuksen eettisyys

Eettisyys tuli esiin siinä, että tutkimuksessa käsiteltiin ja arvioitiin ammatillista toimintaa Akaan seurakunnassa. Tutkimuksessa punnittiin eri vaihtoehtoja ja näkökulmia (työntekijät–asiakkaat–päättäjät). Päätelmissä nojattiin kristillisiin arvoihin, yleisiin ihmisoikeussopimuksiin sekä seurakuntatyötä ohjaaviin lakeihin ja säännöksiin. Tutkimuksen pohjalla meidän oli myös huomioitava seurakunnan virkoihin liittyvät eettiset ohjeistukset. Seurakuntatyötä on tehtävä eettisesti, näin myös seurakunnan perhetyötä.

Tyypilliset eettisyyden ongelmat tutkimuksen alkuvaiheissa ovat tutkimuksessa tulleiden vastausten luotettavuus, haastateltavien valintaan liittyvät seikat sekä tekniset asiat, esimerkiksi nauhoitetaanko vai videoidaanko haastattelut. Haastateltavalle tulee selvittää etukäteen myös se, että osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja tilanteesta voi poistua, mikäli siltä tuntuu. (Mäkinen 2006, 92–95.) Toimimme tutkimusta tehdessämme näin ja halusimme suojella tutkimukseen osallistuvien anonyymiteettiä kaikin mahdollisin keinoin. Teimme ratkaisuja tutkimuksen raportoinnin yhteydessä, joiden tavoitteena oli eettinen tutkimus. Esimerkiksi emme voineet kirjata negatiivisia palautteita tarkasti suojellessamme tutkimukseen osallistuvaa. Raportoidessamme haastatteluja tai kirjallisia kertomuksia käytimme kirjainlyhenteitä tutkimukseen osallistuvien kuvailemisen sijaan.

Eettisyyden pohdinta oli mukana suunniteltaessa tutkimukseen käytettävää metodia: millaisin valintakriteerein valittiin tutkimukseen haastateltavat? Haastateltavat valittiin mahdollisimman eri-ikäisten lasten vanhempien joukosta, erisuuruisista perheistä, ja haastateltavissa oli sekä miehiä että naisia. Pohdittiin myös paljon sitä, millä tavalla haastattelut toteutetaan: nauhoittamalla vai videoimalla, yksilö- vai ryhmähaastatteluna. Tutkimukseen osallistuvien joukko oli siis jossain määrin samankaltainen. Huomioitavaa tutkimuksessa oli eettisyyden kannalta se seikka, että haastateltavilla oli

erilaiset kulttuuritaustat, todennäköisesti erilaiset arvot ja asenteet sekä koulutus ja ammatit, jotka omalta osaltaan vaikuttivat vastauksiin. Merkittävä taustatekijä oli myös sukupuoli, joka vaikutti haastatteluissa esiin tulleisiin arvoihin ja vuorovaikutukseen ryhmätilanteissa. (Mäkinen 2006, 103–104.)

Jokaisen haastattelun alussa selvitettiin taustat: miksi haastattelu tehdään, miten tietoja käsitellään ja miten anonymiteetti taataan. Aina ennen haastatteluja painotettiin tietojen luottamuksellisuutta sekä sitä, että osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista. Tutkimuksen kuluessa pidettiin mielessä diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet. Niissä korostetaan ammatillista pohdintaa ja tilannetaajua erilaisissa ammatillisissa tilanteissa. Luottamuksellisuus korostuu vaitiolovelvollisuudessa ja salassapitovelvollisuudessa, joita myös tutkimus vaatii. Tässä tutkimuksessa korostui tasavertaisesti toimiminen yhteistyössä Akaan seurakuntalaisten, työntekijöiden ja päättäjien kanssa keskusteltaessa seurakuntalaisten perhepalveluista, ja lisäksi alueella asuvien ihmisten ongelmakohtien ja tuen tarpeen avaaminen myös päättäjille ja työntekijöille.

Keskusteluja käytiin haastattelijan rooleista. Ennakoitiin tilanteet, joissa keskusteltavat asiat saattoivat herättää vastaajissa tunteita. Haastattelutilanteissa toimittiin rauhallisesti ja johdonmukaisesti ilman vallankäyttöä, jotta keskustelut olisivat mahdollisimman luontevia. Haastattelutilanteissa tehtävät jaettiin toisen toimiessa puheenjohtajana ja toisen kellottaessa, jotta aikataulu piti ja keskustelu pysyi valitussa aiheessa. Haastatteluroolien eettisyyttä pohdittiin paljon myös siksi, että Hanna-Mari on virassa Akaan seurakunnassa ja toimii lapsi- ja perhetyön esimiehenä. Tämä vaikutti siten, että Hanna-Mari ei toiminut alustajana työntekijöiden ja neuvoston haastatteluissa, vaan Tiina seurakunnan ulkopuolelta tulleenä henkilönä alusti nämä. Ryhmähaastattelun etuna oli sen avoimuus verrattuna yhden haastateltavan ja tutkijan väliseen keskusteluun. Ryhmä kykeni pohtimaan annettuja aiheita hyvässä vuoropuhelussa toistensa kanssa asiasta, joka heille kaikille oli tuttu. Tutkijoina meillä oli hyvä mahdollisuus tuoda mukaan keskusteluun esimerkiksi aikaisemmassa ryhmähaastattelussa esiin tulleita tulkintoja. (Alasuutari 2011, 153–154.) Tutkimuksen tekemisen alusta lähtien toimittiin keskinäisen luottamuksen ja rehellisyyden hengessä, joka parityönä tehtävän opinnäytetyön kohdalla on tärkeää. Tutkimuksessa noudatettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita tieteellisestä tutkimuksesta (Mäkinen 2006, 108–113, 172–173).

Tehtävät jaettiin tasapuolisesti koko opinnäytetyön tekemisen ajan hyödyntäen ammattiosaamista varhaiskasvatuksesta ja diakoniatyöstä. Osallistujille kerrottiin, mihin saatuja tietoja käytetään ja miten. Tietojen uudelleenkäytöstä ei puhuttu esimerkiksi uudessa, myöhemmin tehtävässä tutkimuksessa, koska saatua aineistoa ei aiota käyttää uudelleen. Tämän tutkimuksen aineisto jää ainutlaatuiseksi, vain tätä tutkimusta varten keräytyksi. Keskustelut avoimissa haastatteluissa pystyttiin käymään mahdollisimman avoimesti ja vapaassa hengessä. Haastateltavat nauttivat yleensä siitä, että heidän mielipiteitään kysytään ja kuunnellaan, mikäli he saavat ilmaista mielipiteensä vapaasti ilman pakkoa. (Mäkinen 2006, 93–96, 114–115.)

7.2 Ajatuksia tutkimusprosessista

Seurakuntalaisten haastattelusta ja kirjallisista kertomuksista nousseet keskeiset aihepiirit puhuttivat kaikkia osapuolia vahvasti. Seurakuntalaiset kiittelivät haastattelun jälkeen virkistyneensä. Kokemus kuulluksi tulemisesta ja tärkeäksi koetun asian pohtimisesta voimaannuttaa. Työntekijät pohtivat omaa työtään yhdessä monialaisessa haastattelussa. Seurakunnan johto oli valmis ottamaan vastaan myös kritiikkiä ja paneutumaan pohtimaan eteen tulleita asioita hyvin syvällisesti ja positiivisessa kehittämisen hengessä. Heillä oli myös hyvin tiedossa realiteetit resursseista ja talouden tilasta.

Viimeisen vaiheen haastattelussa kirkkoneuvoston kaikki jäsenet eivät osallistuneet keskusteluun. Mahtoiko syynä siihen olla, että hallinto toimii lähinnä päätöksenteossa, eivätkä kaikki heistä osallistu konkreettiseen seurakuntalaisten parissa ja heidän kanssaan tehtävään työhön? Haastattelun aikataulu oli tiivis, koska pidimme haastattelun budjettikokoukseksi varatun ajan yhteydessä. Ehkä se osaltaan vaikutti keskustelun määrään ja siihen, että kaikki eivät osallistuneet keskusteluun lainkaan. Vai kertooko keskusteluun osallistumattomuus jostain muusta? Kenties syynä oli se, että usein seurakuntien päättäjät ovat mukana kunnallispolitiikassa, mikä näkyi siinä, että kirkon arvomaailma, toimintatavat ja organisaatio ovat hieman etäällä. Kunnan toimintatavat eivät sovellu sellaisenaan kirkon puolelle. Ajatusmaailma yhteistyöstä

kunnan ja seurakunnan välillä voi olla haasteellista juuri edellä mainituista syistä.

Bikva-menetelmän soveltava käyttö oli mielekäs tapa tehdä tutkimusta seurakunnassa, vaikka sen rakenne onkin monivaiheinen. Seurakunnan toiminnan arviointi osoittautui monipuoliseksi ja uusia näkökulmia antavaksi. Osaksi se johtui varmasti siitä, että seurakunnan toiminta on laaja-alaista, ja perhetyö näkyy jokaisella osa-alueella jo kasteesta alkaen. Jos jotain voisi tehdä toisin, olisi se haastattelujen nopeampi tahti, jolloin väliin ei olisi jäänyt ”tyhjiä” ajanjaksoja. Näiden taukojen jälkeen jouduimme aina uudelleen paneutumaan edelliseen haastatteluun, vaikka haastattelujen purku tapahtui nopeasti yhdessä heti haastattelun jälkeen. Menetelmässä asiakkaan ääni eli seurakuntalaisen kuuleminen on tärkeintä. Se tuo mielestämme painoarvoa menetelmän käyttämiseen. Asiakaslähtöisyys Bikvassa ei tarkoita sitä, että kaikki toiminta muutetaan asiakkaiden haluamiksi, vaan sitä, että asiakkaiden näkökulma otetaan huomioon toimintaa kehitettäessä (Koivisto 2009, 121).

Oman yhteisön asiakkuudelta odotetaan laatua ja syvyyttä. Kuinka seurakunnat tulevaisuudessa vastaavat jäsentensä odotuksiin ja toiveisiin? Kuinka jäsenet tulevat kuulluksi omassa seurakuntayhteisössään? Voisivatko asiakasarvioinnin menetelmät olla laajemmin käytössä myös kirkossa ja tuoda jäsenten tosiasialliset toiveet näkyvämmiksi ja syventää näin jäsenyyden merkitystä? Kauppisen, Särkiön ja Hiilamon (2010, 45–46) mukaan laatuajattelu ei sovi seurakunnan toimintaan. Seurakunnan työssä ei ole turhia töitä, eikä sellaisia, joita voitaisiin tyypillisin laatu- tai määrämittarein mitata. Parhaiten seurakuntatyötä voitaisiin mitata erilaisten toimintojen yhteistyön sujumisena sekä pyrkimyksenä mahdollisimman hyvin hoidettuun työhön. Laatu näkyisi nimenomaan tyytyväisinä seurakuntalaisina ja hyvänä maineena. (Kauppinen ym. 2010, 45–46.) Seurakunta voisi kuitenkin tutustua esimerkiksi erilaisiin sosiaalitoimessa tehtäviin laatumittareihin, joiden pohjalta voitaisiin muodostaa oman tapa laadun mittaamiseen.

Kumpi seurakunnan jäsenelle on tärkeämpää: vuorovaikutus, osallisuus ja yhteisöllisyys paikallistasolla vai kirkon tarjoama instituutiollinen kirkon sanoman kautta rakentuva yhteenkuuluvuus? Varsinaisesti opinnäytetyömme ei käsittele yhteisöllisyyttä tämän kysymyksen näkökulmasta, mutta on mielenkiintoista nähdä, tulevatko yhteisön ja osallisuuden merkitys esille asiakkaiden eli paikallisen seurakunnan jäsenten keskustelussa ja palautteessa toiminnasta, ja jos, niin miten. Perhe ja seurakuntaperhe

ovat limittäisiä yhteisöjä opinnäytetyössämme.

Paikallisuus on vahvuus seurakunnassa. Paikallisuuden avulla työntekijät kykenevät tunnistamaan Akaan seurakunnan alueella asuvien ihmisten elämän haasteet ja kipupisteet, ja se auttaa myös verkostoitumisessa eri organisaatioiden kanssa. Yksittäisten ihmisten ja perheiden kanssa toimimisessa on oltava vastuunkantaja, joka kykenee tekemään päätöksiä perheiden hyväksi. Tämä tutkimus tuki näitä edellä mainittuja asioita ja toi ne esiin lisäten työntekijöiden ymmärrystä Akaan seurakunnan perhetyön merkityksestä ja tarpeellisuudesta. Tutkimus vahvisti perhetyön roolia seurakunnan perustyönä, joka kuuluu kaikille työntekijöille

Antoisaa tässä prosessissa oli yhteistyö, joka on testattu useassa tehtävässä opintojen kuluessa. Yhteistyö ja työnjako olivat saumattomia. Opinnäytetyö prosessina oli pitkä ja monivaiheinen. Työmme alkoi sujuvasti ja nopeasti, mutta haastattelujen jälkeisessä analysointivaiheessa vauhti hidastui selkeästi. Aiheena perhetyö oli kiinnostava ja ennestään työn kautta tutuksi tullut.

7.3 Jatkotutkimuksen ja kehittämisen mahdollisuudet

Tutkimus on kuvaileva, eikä näin ollen anna Akaan seurakunnalle valmiita vastauksia toimintansa kehittämiseen. Seurakunta on monella tapaa muutosvaiheessa perustehtävän pysyessä samana. Riitta Seppänen-Järvelä (2009) kuvaa, että muutos voidaan yksilötasolla kokea uhkana ja se voi tuoda epävarmuutta työyhteisöön. Oman työn arviointiin osallistuminen voi tuoda myös uusia välineitä muutoksen käsittelyyn lisäten työn mielekkyyttä, työntekijöiden hyvinvointia ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta (Seppänen-Järvelä 2009, 37–44). Vatajan (2009, 52–55) mukaan arvioivalla ajattelutavalla ja työotteella voidaan esittää kysymyksiä seurakunnan perhetyön toiminnan tavoitteista, niiden toteutumisesta ja seurauksista. Tämä kaikki mahdollistaa työyhteisön oppimista ja tietoisuutta niin omista arvoista kuin asenteistakin. Onnistuakseen arvioiva työote vaatii työyhteisöltä keskinäistä dialogia.

Opinnäyteprosessin kautta käsitys seurakunnan perhetyöstä sai vahvistusta, mutta myös

toi esiin kehityskohtia. Prosessin aikana virisi paljon keskustelua seurakunnan perhetyöstä verrattuna kunnan perhetyöhön. Yhteistyön tiivistäminen olisi tarpeen, näin tulisivat käyttöön molempien vahvuudet perheiden parhaaksi. Työtä tehdään molemmissa mahdollisesti samojenkin perheiden kanssa. Seurakunnan vahvuudet ovat nimenomaan ennaltaehkäisevässä, hyvinvointia tukevassa perhetyössä, päiväkerhoissa, avoimissa perhekerhoissa, muussa kasvatuksellisessa kerho-, leiri- ja tapahtumatoiminnassa sekä diakoniatyössä. Seurakunnan pitäisi tunnistaa ja vahvistaa omaa rooliaan ja osaamistaan, jotta se huomioitaisiin enenevässä määrin vartenotettavana yhteistyökumppanina yhteiskunnan puolelta.

Huokunan (2008, 127–131) mukaan paljon yhteistyömahdollisuuksia olisi vielä käytettävissä esimerkiksi taloudellisen ja hallinnollisen yhteistyön parissa. Esimerkiksi kunnan ja seurakunnan virkoja voitaisiin yhdistellä, tai voitaisiin käyttää samoja toimitiloja. Muita tuttuja ja kehittämisen arvoisia toimintoja löytyy muun muassa kouluissa tehtävästä työstä, kehitysvammaisten parissa tehtävästä työstä sekä perheasianneuvottelukeskuksista. Akaassa seurakunnalla ja kaupungilla on jo olemassa kaksi yhteistä virkaa päihdetyössä.

Tulevaisuuteen ja kehittämiseen suuntautuvaan ajatuskulkuun sopisi hyvin tutkimus tai hanke, jossa keskityttäisiin kunnan ja seurakunnan yhteistyön tiivistämiseen sekä kummankin vahvuusalueiden tutkimiseen. Toinen kehittämistutkimus voisi olla perheprojekti, jossa kunta ja seurakunta tekisivät yhteistyössä esimerkiksi ennaltaehkäisevää perhetyötä niin sanotulla huolen harmaalla alueella olevien perheiden kanssa. Näin voitaisiin toimia esimerkiksi silloin, jos perhe ei ole vielä lastensuojelun asiakas, mutta huoli päivähoidossa on suuri. Yhteistyön tiivistäminen on suuri haaste, mutta tarpeellista, sillä niin yhteiskunnan puoli kuin seurakunta tulevat tulevaisuudessa toimimaan entistä vähäisemmin taloudellisin varoin ja työntekijäresurssein. Toinen merkittävä yhteistyökuvio olisi muiden seurakuntien kanssa tehtävän toiminnallisen yhteistyön vahvistaminen, joka mahdollistaisi myös resurssien vahvistamisen (Huokuna 2008, 133).

Seurakunta voisi ottaa kehittämishankkeekseen yhteistyön koskien erityislapsia ja -nuoria sekä heidän perheitään. Voitaisiin nimittää yhteinen hanketyöntekijä esimerkiksi koulun ja seurakunnan väliseen yhteistyöhön. Tällä varmistettaisiin se, että kukaan ei kokisi osattomuutta seurakunnan toiminnassa, vaan yhteyshenkilö auttaisi muun muassa

leireillä avustajan roolissa. Hän olisi tuttu jo koulusta, jolloin sopeutuminen leiriolosuhteisiin olisi helpompaa. Vapaaehtoistyön koordinointiin voitaisiin palkata hanketyöntekijä, jonka tehtävänä olisi vapaaehtoisjoukon tukeminen ja mahdollinen koulutus, rekrytointi sekä sopivien tehtävien etsiminen. Vapaaehtoistyö kutsuu osallisuuteen oman yhteisön keskellä.

Jokaisesta seurakuntalaisten haastattelusta ja kertomuksista esille nousseesta aihepiiristä voisi myös saada jatkotutkimusaiheen tai uuden kehittämishankkeen. Ymmärrämme hyvin työntekijäresurssien tilankirkossa yleensä ja paineen säästää työntekijöiden palkkakuluissa. Uusien työntekijöiden palkkaaminen voi olla haasteellista jo pelkästään ajatuksen tasolla. Uusien rahoituskanavien ja yhteistyöhankkeiden selvittäminenkin voi tuntua suurelta haasteelta. Luovia ratkaisuja ja toimintamenetelmiä on kuitenkin hyvä yhdessä monialaisesti pohtia. Mitkä asiat seurakunnan perhetyön piirissä voisivat olla eri työalojen yhteisesti monialaisesti kehitettäviä, yhteisiä haasteita, joihin tarttua perheiden parhaaksi?

Tämän tutkimuksen pohjalta löytyi paljon monialaisesti ja yhdessä pohdittavia kysymyksiä ja aiheita, joihin Akaan seurakunnassa olisi hyvä etsiä ratkaisuja. Seurakunnan strategiseksi painopisteeksi kirjattu jumalanpalvelusten kehittäminen on yksi haasteista. Mitä se tarkoittaa Akaan seurakunnan perhetyön kannalta? Kuinka perheitä kutsutaan osallistumaan jumalanpalvelukseen, rohkaistaan toteuttamaan jumalanpalvelusta ja kohdataan jumalanpalveluksessa? Kuinka kasvatustyön jatkumo voisi tapahtua seurakuntalaisen näkökulmasta joustavasti ja katkeamatta? Kuinka seurakunta voisi olla mukana tukemassa kouluikäisten lasten vanhempia heidän kysymyksissään? Kuinka tukea erityislapsia ja heidän perhettään niin, ettei syntyisi kokemusta ulkopuolisuudesta? Kuinka rekrytoida vapaaehtoisia ja löytää heille uusia mahdollisuuksia, oikeanlaisia tehtäviä toimia seurakunnassa? Kuinka muuttua työntekijäkeskeisestä toiminnasta vapaaehtoisuutta ja osallisuutta mahdollistavaksi toiminnaksi?

Tutkimus herätti monta kuinka-kysymystä, joihin Akaan seurakunnan on itse löydettävä vastauksensa. Uskomme, että keskustelu ja vastauksien löytäminen on mahdollista. Monialaiset haastattelut antoivat mielestämme viitteitä tähän. Työntekijöiden on moniammatillisesti kunkin alan vahvuuksia hyödyntäen mahdollista löytää uusia ja innovatiivisia ratkaisuja perhetyöhön taloudellisista resursseista riippumatta. Useisiin

kysymyksiin on seurakunnan tulevaisuuden takia löydettävä yhteisiä vastauksia.

7.4 Ammatillinen kasvu

Ammatillisesti tämä opinnäytetyö vahvisti perhetyön osaamistamme ja ymmärrystämme siitä, mitä me voimme tehdä perheiden yksilöiden ja perheyhteisöjen hyväksi. Diakoniatyö ja varhaiskasvatus ovat hyvin monipuolisia ja kokonaisvaltaisia työmuotoja. Niiden kautta mahdollistuu toimiminen perheiden parhaaksi niin taloudellisesti, sosiaalisesti ja henkisesti kuin hengellisestikin toimintakykyä ja hyvinvointia tukien elämänkaaren eri vaiheissa.

Tiinalla on aikaisempaa työkokemusta seurakunnan lapsityöstä ja Hanna-Marilla diakoniatyöstä. Uskomme, että juuri perhetyössä diakonin ja varhaiskasvatuksen ohjaajan eri ammatilliset puolet pääsevät hyvin käyttöön. Perhetyö on laaja-alaista ja siinä tarvitaan monenlaista ammatillisuutta ja ennakkoluulotonta yhteistyötä. Mikään työala ei pärjää tulevaisuudessa vain yksin omalla tontillaan. Seurakunnasta löytyvää osaamista ja voimavaroja on yhdistettävä ponnistellessamme kohti yhteisiä tavoitteita. Osallisuuteen tukeminen, yhteisöllisyys, perhelähtöisyys ja rinnalla kulkeminen ovat avainasioita, joihin on kiinnitettävä huomiota tulevaisuudessakin. Seurakunta on yhteisö, jonka osallisuuteen seurakuntalaisia on kutsuttava aktiivisesti. Kutsu on markkinointia ja tiedottamista sekä myös tapa tehdä työtä. Seurakuntalaiset toivat esille, että he arvostavat kirkon sanomaa, jossa kerrotaan kaikkien olevan tärkeitä ilman arvonimiä ja titteleitä.

Tulevaisuudessa pitäisi olla enemmän aikaa etsivään työhön, koska sille on selkeä tarve. Diakoniatyön perinteet painavat vahvasti diakoniatyötä ja diakoniatyöntekijää tiettyyn rooliin, mikä toisaalta myös estää työn kehittämistä ajanmukaiseksi. Toivomme löytävämmme innovatiivista työtettä ja rohkeutta omasta eväsrepustamme lähtiessämme

kohti uusia haasteita.

Hanna-Mari toimii virassa, jonka sisältönä on 50% diakoniatyötä ja 50% lapsi- ja perhetyötä. Kun taloudelliset resurssit tulevaisuudessa tiukkenevat ja jokaisen viran täyttöä pohditaan erikseen, tulee yhdistelmävirkojen määrä luultavasti lisääntymään. Yhdistelmävirkojen tehtäväkuvausten rakentaminen ei ole helppoa. Siinä tarvitaan koko työyhteisön yhteistä pohdintaa ja tukea. Yhteistyötä tarvitaan, kun pohditaan, miten paikkakunnan haasteisiin kulloinkin vastataan. Asiakkaan, seurakuntalaisen ääni ei saa jäädä taustahälinäksi, vaan seurakuntalaisten tulee voida esimerkiksi työryhmien kautta vaikuttaa aktiivisesti esitysten valmisteluun.

Kirkko elää muutoksessa. Organisaatiomuutokset kirkkohallituksen tulevien päätösten mukaan tulevat tavalla tai toisella muuttamaan työn tapoja. Bikva-menetelmä sopisi edelleenkin käytettäväksi, kun pohditaan seurakuntien alueellisia toimintatapoja. Opinnäytetyötä tehdessämme koimme menetelmän antoisana ja saimme tutkimukseen osallistuneilta palautetta siitä, että yhteiseen keskusteluun osallistuminen oli virkistävää.

Ammatillinen kasvu jatkuu opintojen jälkeen niissä yhteisöissä, joissa olemme ja joihin liitymme. Ammatillinen kasvu tarvitsee lannoitteekseen yhteistyötä muiden ammattiryhmien kanssa. Ammatillisen identiteetin muotoutuminen sosionomi (AMK)-diakonina ja sosionomi (AMK) -kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajana on käynnistynyt.

LÄHTEET

- Aittola, Tapio 2000. Nuorten arkipäivän oppimisympäristöt. Teoksessa Leena Laurinen (toim.) Koti kasvattajana, elämä opettajana. Kasvatus ja kulttuurit tutkimuskohteina. Toinen painos. Jyväskylä: ATENA kustannus, 172–188.
- Akaan seurakunta 2013. Akaan seurakunnan strategia 2013–2020. Hyväksytty kirkkoneuvoston kokouksessa 20.5.2013
- Akaan seurakunta 2014. Akaan seurakunnan tilastot 2013. Kirkkohallituksen tilastotiedustelu A1, A3 & A4.
- Akaan seurakunta 2014. Akaan seurakunnan toimintakertomukset 2013. Hyväksytty kirkkoneuvon kokouksessa 25.3.2014.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Anetjärvi, Sari & Jakobsson, Marja 2013. Seurakunnan henkilöstöhallinto. Helsinki: Edita.
- Arki, arvot, elämä ja etiikka 2008. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Helsinki: Ammattieettinen lautakunta.
- Clarkeburn, Henriikka & Mustajoki, Arto 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.
- Delanty, Gerard 2010. Community. Second Edition. London: Routledge.
- Diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet 2010. Diakoniatyöntekijöiden liitto ry. Viitattu 12.1.2014
www.sininauhaliitto.fi/data/liitteet/diakoniatyontekijan_eettiset_ohjeet.
- Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen 2010. Numero 101. Päätös diakonian viran kelpoisuusvaatimukseksi hyväksyttävästä ammattikorkeakoulututkinnosta
 Viitattu 25.2.2014.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/diakonia_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/diakonia_yo.pdf).
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Friman, Mervi 2004. Ammatillisen asiantuntijan etiikka ammattikorkeakoulutuksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Haapsalo, Tiina 2013. Kasvatuskumppanuus. Teoksessa Seija Saarinen (toim.) Tää olis keskellä. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja, 143–153.
- Halme, Lasse 2013. Lapsen parhaaksi: Kokonaisvaltainen lapsikäsitys. Teoksessa Seija

- Saarinen (toim.) Tää olis keskellä. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja, 32–39.
- Helin, Matti; Hiilamo, Heikki & Jokela, Ulla 2010. Diakoniatyö asiakkaan palveluksessa. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Saajavaara, Paula 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huokuna, Pekka 2008. Seurakuntien sopimusyhteistyö. Verkostoitumisen mahdollisuudet. Helsinki: Huokuna, Pekka ja Edita.
- Högnappa, Stina 2008. Muuttaako asiakkaan puhe työkäytäntöjä? Tutkimus Bikva-arviointimenetelmän vaikutuksista. Stakes raportteja 34/2008. Helsinki: Valopaino.
- Isoherranen, Kaarina 2006. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Jokela, Ulla 2011. Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A, Tutkimuksia 34. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Akateeminen väitöskirja.
- Järvinen, Ritva; Lankinen, Aila; Taajamo, Terhi; Veistilä, Minna & Virolainen, Arja 2007. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. 1. painos. Helsinki: Edita.
- Järvinen, Ritva; Lankinen, Aila; Taajamo, Terhi; Veistilä, Minna & Virolainen, Arja 2012. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. Toinen uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Kananoja, Aulikki; Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo 2011. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma.
- Kantola, Ilkka 2001. Seurakunnan työyhteisö ja johtaminen. Teoksessa Raimo Turunen (toim). Johtaminen seurakunnassa. Helsinki: Edita, 13–28.
- Kauppinen, Juha & Rantama, Marketta 2003. Ajaton työ seurakunnassa. Helsinki: Edita.
- Kauppinen, Juha; Särkiö, Riitta & Hiilamo, Heikki 2010. Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja. Helsinki: Edita.
- Kirkon perhetyö 2013. Viitattu 12.1.2014.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content386525>
- Kirkon tutkimuskeskus 2012. Haastettu kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115. Porvoo: Bookwell Oy.
- Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan ydinosaamisalueet 2011. Viitattu 29.3.2014
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/Kirkon%20varhaiskasvatuksen%20ohjaaja.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/Kirkon%20varhaiskasvatuksen%20ohjaaja.pdf)
- Koivisto, Juha 2009. Bikva-asiakkaat mukana kehittämisessä. Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä; & Katri Vataja (toim.) Työyhteisö uusille urille.

- Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus, 117–139.
- Kokkonen, Sari & Kokkonen, Jarmo 2008. Kasvattajan ammatti-identiteetti ja persoonallinen kasvu. Teoksessa Jouko Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: LK -kirjat, 235–254.
- Kolari, Päivi & Kytösaho, Satu 2011. Neuvolan ennaltaehkäisevä perhetyö perheen arjessa. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutus: Opinnäytetyö. Viitattu 25.2.2014. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/26986/Kytosaho%20Satu%20Kolari%20Paivi%20.pdf?sequence=1>
- Krogstrup, Hanne Kathrine 2004. Asiakaslähtöinen arviointi. Bikva-malli. Hyvät käytännöt -menetelmäkäsikirja. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Kuusimäki, Kalle 2012. Diakonia kirkon perustehtävänä. Teoksessa Raili, Gothoni; Riitta, Helosvuori; Riitta; Kalle, Kuusimäki & Karoliina, Puuska (toim.) Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kustannus-osakeyhtiö Kotimaa/Kirjapaja, 11–41.
- Lappalainen, Kaarina 2002. Ammatillinen vastuu. Teoksessa Riitta, Helosvuori; Esko, Koskenvesa; Pauli, Niemelä; Juhani, Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 129–143.
- Lapset seurakuntalaisina 2013. Suomen evankelisluterilaisen kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2013:1. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Lapsi on osallinen 2008. Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämissasiakirja. Toinen painos. Helsinki: Kirkon kasvatusta ja nuorisotyö/Kirkkohallitus.
- Launonen, Pekka 2008. Kasvattava ja palveleva kirkko – kristillinen lapsi- ja nuorisotyö historian murrosvaiheissa. Teoksessa Jouko Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: LK -kirjat, 221–234.
- Laurinen, Johanna 2013. Kirkko, joka arvostaa lasta, pitää huolta hänen vanhemmista. Vanhempien kokemuksia saadusta sosiaalisesta tuesta Malmin seurakunnan avoimissa kerhoissa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Lehtonen, Heikki 1990. Yhteisö. Tampere: Vastapaino.
- Lipponen, Jenni 2010. Seurakuntien perhekerhot hyvinvoinnin edistäjinä. Teoksessa Anne Birgitta, Pessi & Henrietta Grönlund (toim.) Perhe, parisuhde ja kirkko. Lähikuvia leikkauspintoihin. Käytännöllisen teologian vuosikirja 2009. Helsinki: Helsingin yliopisto. Käytännöllisen teologian laitos, 149–170.
- Läsnäolon kirkko. Suomen evankelisluterilaisen kirkon missio, visio ja strategia 2010. Kirkon keskushallinnon rahoittaman toiminnan painopisteet. Sarja C 2002:5. Kirkon keskushallinto.
- Mattila, Kati-Pupita 2003. Lapsidiakonian käsikirja. Helsinki: Sininauhaliitto ja Päivä Osakeyhtiö.

- Meidän kirkko, osallisuuden yhteisö. Kirkon strategia 2015. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategian vuodelle 2015 laatineen työryhmän mietintö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C2007:10. Kirkkohallitus. Viitattu 19.2.2014. [http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/49BEA3A9834046A9C225749C00290C4F/\\$file/Meidan_kirkko_strategia2015.pdf](http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/49BEA3A9834046A9C225749C00290C4F/$file/Meidan_kirkko_strategia2015.pdf).
- Minäkö perhetyön tekijä? 2009. Suomen evankelisluterilaisen kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2009:10. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Mäkinen, Aulikki 2008. Lattiakuvat – käytännön uskonnonpedagogiikkaa. Teoksessa Jouko Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: LK-kirjat, 339–354.
- Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.
- Mäntynen, Outi 2013. PESUE-HANKE. Hyvinvointia edistävä perhetyö avain parempiin perhepalveluihin. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Niemelä, Pauli 2002. Diakonia ja ihmiskäsitys. Teoksessa Riitta, Helosvuori; Esko, Koskenvesa; Pauli, Niemelä; Juhani, Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 87–103.
- Nummela, Irene & Ojell, Raija 2010. Kommenttiartikkeli: Näkökulmia kirkon perhetyöhön. Teoksessa Anne Birgitta Pessi; Henrietta, Grönlund (toim.) Perhe, parisuhde ja kirkko. Lähikuvia leikkauspintoihin. Helsinki: Helsingin yliopisto. Käytännöllisen teologian laitos, 168-171.
- Ojell, Raija 2013. Varhaiskasvatus seurakunnassa. Teoksessa Seija Saarinen (toim.) Tää olis keskellä. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja, 17–31.
- Perheneuvonnan etiikka 2013. Kirkkohallitus. Viitattu 25.2.2014. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/A3676C507CBC5143C22577A1002ADB22/\\$FILE/perheneuvonnan%20etiikka.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/A3676C507CBC5143C22577A1002ADB22/$FILE/perheneuvonnan%20etiikka.pdf).
- Pohjola, Kirsti 2005. Perhe ja lapsen perhe. Teoksessa Mikko Reijonen (toim.) Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 43–60.
- Puuska, Karoliina 2012. Diakoniatyö ryhmissä ja lähiyhteisöissä. Teoksessa Raili Gothoni, Raili; Riitta Helosvuori; Kalle Kuusimäki & Karoliina Puuska, (toim) Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa/Kirjapaja, 111–148.
- Pyhäjoki, Jukka 2007. Dialogisuus auttamistyön verkostoissa. Teoksessa Mikko Reijonen (toim.). Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 71–89.
- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja.
- Seppänen-Järvelä, Riitta 2009. Työpaikka – yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä & Katri Vataja (toim.)

- Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-Kustannus, 31–50.
- Rättyä, Lea 2009. Diakoniatyö yksilöllisenä ja yhteisöllisenä auttamisena yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Rättyä, Lea 2012. Diakoniatyö yksilöiden ja perheiden parissa. Teoksessa Raili Gothoni; Riitta Helosvuori; Kalle Kuusimäki & Karoliina Puuska (toim.) Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa/Kirjapaja, 80–109.
- Rönkkö, Leena & Rytönen, Timo 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Taajamo, Terhi & Järvinen, Ritva 2008. Moniammatillisuuden haasteet ja mahdollisuudet perhetyössä. Teoksessa Eija Noppari (toim.) Monialaiset verkostot perheitä tukemassa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B, Tutkimuksia 38. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Thitz, Päivi 2006. Diakonian yhteisölliset merkitykset. Pro gradu -tutkielma. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Tilastokeskus 2013. Kuntien avainluvut. Akaa. Viitattu 18.2.2014. <http://www.stat.fi/tup/kunnat/kuntatiedot/020.html>.
- Uusimäki, Mervi 2005. Perhetyö palvelujärjestelmässä. Teoksessa Mikko Reijonen (toim.) Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 17–42.
- Vataja, Katri 2009. Arvioiva työote – kehittämisen peruslähtökohta. Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä & Katri Vataja (toim.) Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-Kustannus, 51–89.
- Vuokko, Pirjo 1996. Asiakaslähtöisyys kirkossa. Mitä se on ja onko sitä? Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A, Numero 68. Jyväskylä: Gummerus.
- Wennermark, Pirjo-Liisa & Alopaeus-Karhunen, Pirkko-Liisa 2004. Lapsityö Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa. Teoksessa Leena Heinonen; Juha Luodeslampi & Leena Salmensaari (toim.) Lapsityön käsikirja. Jyväskylä: Kirjapaja, 13–24.
- Yrjölä, Raija 2009. Verkon tekijöinä. Diakonisen perhetyön kehittäminen Tuiran seurakunnassa. Teoksessa Sirpa Juola & Raija Väisänen (toim.) Diakoniatyö yhteiskunnan muutoksessa. Diakoniaviranhaltijoiden erityiskoulutuksen kehittämishankkeet ajan tulkkeina. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja D, Työpapereita 51. Diakonia-ammattikorkeakoulu, 21–25.

LIITE 1. Kirje haastatteluun osallistuvalla seurakuntalaisella

Kutsu

Olemme ottaneet sinuun yhteyttä ja pyytäneet osallistumistasi opinnäytetyöhömmme liittyvään haastatteluun. Tässä kutsussa haluamme kertoa sinulle enemmän aiheestamme ja tutkimuksen tarkoituksesta.

Opinnäytetyömme aiheena on **moniammatillinen perhetyö Akaan seurakunnassa**. Seurakunnan perhetyötä arvioidaan Bikva -menetelmän avulla.

Työn lähtökohtana on tutkia seurakunnan perhetyön toimivuutta konkreettisesti. Opinnäytetyössä tutkitaan seurakunnan perhetyöhön liittyviä odotuksia, toiveita ja käytännön toteutumista sekä asiakkaiden että työntekijöiden näkökulmasta. Kuinka perhetyö vastaa konkreettisesti seurakuntalaisten odotuksiin ja perheiden haasteisiin? Millaisin resurssein työtä tehdään? Millaisia tulevaisuuden visioita ja strategioita perhetyöhön liittyy? Seurakunnan perhetyön toimivuuden arviointi ja sen kehittäminen on tärkeää seurakunnan näkyvyyden ja asiakkaiden kuulluksi tulemisen, ja hyvän palvelemisen näkökulmasta.

Toivomme opinnäytetyömme avaavan uusia näkökulmia siihen, miten seurakunnan perhetyötä pitäisi tehdä ja millaisiin asioihin tulisi tulevaisuudessa kiinnittää huomiota esim. tulevaisuuden toimintasuunnitelmia ja strategioita luodessa sekä taloudellisia resursseja kohdennettaessa. Aiheemme on ajankohtainen, koska perhetyö koetaan kirkossa tärkeäksi. Toiseksi kirkon yhä rajallisemmat taloudelliset varat kiihdyttävät ajatuksia toimintojen tehostamisesta/uudelleen järjestelystä/suunnittelusta.

Ryhmähaastattelu järjestetään Akaan seurakuntatalolla torstaina 25.4.2013 klo 14.30paikka: Sontulantie 1, takkahuone 3-kerros, käynti torin puoleisesta pääty ovesta

Kiitos, että olet mukana. Asiantuntemuksesi ja kokemuksesi kuuleminen on meille tärkeää. Tutkimuksen edetessä sitoudumme tiedottamaan osallistuvilla arviointiprosessin etenemisestä. Mikäli sinulla on kysyttävää voit ottaa meihin yhteyttä rohkeasti.

Ystävällisesti,

Tiina Vähämaa

puh 0407074459

tiina.vahamaa@student.diak.fi

Hanna-Mari Yogaswaran

puh 0405550977

hanna-
mari.yogaswaran@student.diak.fi

LIITE 2: Kirje neljännen vaiheen haastatteluun osallistuvalla

Yhdessä perheen parhaaksi

Akaan seurakunnan monimuotoisen perhetyön arviointi

Opinnäytetyömme aiheena on monimuotoinen perhetyö Akaan seurakunnassa. Seurakunnan perhetyötä arvioidaan Bikva -menetelmän avulla. Työn lähtökohtana on tutkia seurakunnan perhetyön toimivuutta konkreettisesti. Opinnäytetyössä tutkitaan seurakunnan perhetyöhön liittyviä odotuksia, toiveita ja käytännön toteutumista sekä asiakkaiden että työntekijöiden näkökulmasta. Kuinka perhetyö vastaa konkreettisesti seurakuntalaisten odotuksiin ja perheiden haasteisiin? Millaisin resurssein työtä tehdään? Millaisia tulevaisuuden visioita ja strategioita perhetyöhön liittyy?

Seurakunnan perhetyön toimivuuden arviointi ja sen kehittäminen on tärkeää seurakunnan näkyvyyden ja asiakkaiden kuulluksi tulemisen, ja hyvän palvelemisen näkökulmasta. Toivomme opinnäytetyömme avaavan uusia näkökulmia siihen, miten seurakunnan perhetyötä pitäisi tehdä ja millaisiin asioihin tulisi tulevaisuudessa kiinnittää huomiota esim. tulevaisuuden toimintasuunnitelmia ja strategioita luodessa sekä taloudellisia resursseja kohdennettaessa. Aiheemme on ajankohtainen, koska perhetyö koetaan kirkossa tärkeäksi. Toiseksi kirkon yhä rajallisemmat taloudelliset varat kiihdyttävät ajatuksia toimintojen tehostamisesta/uudelleen järjestelystä/suunnittelusta.

Olemme keväällä haastatelleet seurakuntalaisia ja saaneet myös lyhyitä kirjeitä, joihin seurakuntalaiset olivat kirjanneet päällimmäisiä ajatuksiaan perhetyöstä Akaan seurakunnassa. Seurakuntalaiset edustivat erilaisia ja monimuotoisia perheitä. Sen jälkeen olemme kertoneet ensimmäisen vaiheen tuloksista työntekijöille kahdessa ryhmähaastattelussa. Työntekijät reflektoivat seurakuntalaisten palautteita. Näistä keskusteltiin myös tutkimuksen kolmannessa vaiheessa kirkkoherran ja taluspäällikön kanssa. Neljäs vaihe on nyt käsillä, kun esittelemme Teille kirkkoneuvoston edustajat tutkimuksen aikana esille tulleita asioita. Tapaamme seuraavassa kirkkoneuvoston kokouksen alussa, kuten kutsuun on kirjoitettu. Olemme kiitollisia panoksestanne ja toivomme, että opinnäytetyömme valmistuttua keväällä siitä olisi myös hyötyä Akaan seurakunnan monialaisen perhetyön suunnittelussa.

ystävällisesti, Tiina Vähämaa /sosionomi (AMK) -diakoni opiskelija ja
Hanna Yogaswaran /sosionomi (AMK)- kirkon varhaiskasvatuksen
ohjaaja opiskelija