

Maija-Leena Peltoniemi

**KIRKON NUORISOTYÖNOHJAAJANA TYÖSSÄ
KEHITTYMINEN MUUTTUVASSA AJASSA**

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö
Toukokuu 2023**



Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Toukokuu 2023	Tekijä/tekijät Maija-Leena Peltoniemi
Koulutus Yhteisöpedagogi, kirkon nuorisotyö		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi KIRKON NUORISOTYÖNOHJAAJANA TYÖSSÄ KEHITTYMINEN MUUTTUVASSA AJASSA		
Työn ohjaaja Sari Virkkala		Sivumäärä 76 + 1
Työelämäohjaaja Heikki Valkama		
<p>Tämä päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö kuuluu toiminnallisiin opinnäytetöihin. Toimeksiantaja oli Käräsämäen seurakunta. Työn aiheena tutkittiin kirkon nuorisotyönohjaajana työssä kehittymistä muuttuvassa ajassa. Opinnäytetyössä etsittiin vastauksia kysymyksiin: Miten opiskelija kehittyi seurakunnan nuorisotyönohjaajana työn eri osa-alueissa? Miten yhteistyö auttoi nuorisotyönohjaajaa työtehtävien hoitamisessa? Löytyikö menetelmiä ajankäytön hallintaan? Miten lähi- ja etätyön vaihtelu näkyi työnkuvassa ja sen muuttumisessa?</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta rakentui seurakunnan perustehtävän ja kristillisen kasvatuksen ympärille nuorisotyöntekijän eri työalojen erityisosaamista korostaen.</p> <p>Opinnäytetyö kirjoitettiin päiväkirjamaisesti. Opiskelijan työskentelyä ja työssä kehittymistä seurattiin 12 viikon ajan ammatillisen kasvun näkökulmasta. Näin saatiin aikaan realistinen kuvaus siitä, mitä seurakunnan nuorisotyönohjaajan työnkuvaan kuuluu. Työnkuvan analyysin, ajankäytön hallinnan ja yhteistyömahdollisuuksien kirjaamisen avulla löydettiin osaamisalueita ja kehityshaasteita. Tarkasteltiin myös, miten lähi- ja etätyön vaihtelu näkyi työnkuvassa. Jakson päätteeksi havaintoihin perustuen analysoitiin omaa työssä kehittymistä ja oppimista, joka kirjattiin pohdintaan.</p> <p>Seurantajakson aikana selvisi yhteistyön merkitys voimavarana. Yhteistyön avulla mahdollistui monet tilaisuudet, ja eri alojen ammattiosaaminen tuki omaa työskentelyä. Lähi- ja etätyön vaihtelu työnkuvassa helpotti paikasta riippumattoman työn suunnittelua ja lisäsi resursseja lähityöhön. Aamunavaukset muuttuivat lähityöstä etätyöksi ja ne toteutettiin videotallenteiden avulla. Seurantajakson aikana haasteena oli ajankäyttö ja sen suunnittelu. Paras menetelmä ajankäytön hallintaan löytyi vuosikellosta. Erilaiset suunnitelmat ja lukujärjestykset myös tukivat työskentelyä. Opiskelija kehittyi kaikilla eri työn osa-alueilla seurakunnan nuorisotyönohjaajana. Työnkuvan epäkohtia myös kehitettiin vastaamaan paremmin tämän päivän vaatimuksia.</p>		
Asiasanat kristillinen kasvatusta, lähetystyö, nuorisotyö, nuorisotyönohjaaja, perhetyö, päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö, rippikoulutyö, seurakunnan perustehtävä, varhaiskasvatusta, varhaisnuorisotyö		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date May 2023	Author Maija-Leena Peltoniemi
Degree programme Community Pedagogue, church youth work		
Name of thesis DEVELOPMENT OF A CHURCH YOUTH WORK SUPERVISOR AT WORK IN THE CHANGING TIMES		
Centria supervisor Sari Virkkala	Pages 76 + 1	
Instructor representing commissioning institution or company Heikki Valkama		
<p>This thesis in the form of a diary belongs to functional theses. The client was Käräsämäki parish. The subject of the thesis was researching the development of the church's youth work supervisor at work in the changing times. The thesis sought answers to the following questions: How did the student develop as a church's youth work supervisor in the different areas of the work? How did the collaboration help the youth worker in handling the tasks? Were there methods for time management? How was the variation of in person work and remote work reflected in the job description and how it changed?</p> <p>The theoretical framework of the thesis was built around the basic mission of the church and Christian education, emphasizing the special skills of a youth worker in different fields of work.</p> <p>The thesis was written in the form of a diary. The student's work and development at work were monitored for 12 weeks from the point of view of professional growth. In this way, a realistic description of what is included in the job description of the parish's youth work supervisor was created. The areas of expertise and development challenges were found with the help of job description analysis, time management and recording collaboration opportunities. It was also examined how the variation of in person work and remote work was reflected in the job description. At the end of the episode, based on the observations, one's own development and learning at work were analyzed, which was discussed in the reflection section.</p> <p>During the follow-up period, the importance of collaboration as a resource became clear. Thanks to the collaboration, many opportunities became possible, and professional expertise in different fields supported my own work. The variation of close and remote work in the job description made it easier to plan work independent of location and increased resources for in person work. Morning appointments changed from in person to remote and were carried out with the help of video recordings. During the follow-up period, the challenge was the use of time and its planning. Using the annual clock was discovered to be the best method for managing time use. Different plans and lesson schedules also supported working. The student developed in all different areas of the work as a parish youth work supervisor. The shortcomings of the job description were also improved to better meet today's requirements.</p>		
Key words basic mission of the parish, Christian education, confirmation school, diary-type thesis, early childhood education, early youth work family work, missionary work, youth work, youth work supervisor		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Toimeksiantaja	1
1.2 Työympäristö	2
2 LÄHTÖTILANTEEN KUVAUS	3
2.1 Oman työn analyysi	3
2.1.1 Tarkempi kuvaus työtehtävistä	4
2.1.2 Arviointi nykyisissä työtehtävissä selviämisestä	6
2.2 Sidosryhmät	7
2.3 Vuorovaikutustaidot	8
3 NUORISOTYÖNOHJAAJAN TIETOPERUSTA	9
3.1 Seurakunnan perustehtävä	14
3.2 Kristillinen kasvatus	18
3.3 Varhaiskasvatus	20
3.4 Perhetyö	22
3.5 Varhaisnuorisotyö	24
3.6 Rippikoulutyö	27
3.7 Nuorisotyö	29
3.8 Lähetystyö	31
4 PÄIVÄKIRJARAPORTOINTI	33
4.1 Viikko 1: Ajankäytön suunnittelua	33
4.2 Viikko 2: Ammatilliset valmiudet kasvatustyössä	35
4.3 Viikko 3: Seurakunnan nuorisotyö	37
4.4 Viikko 4: Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot	40
4.5 Viikko 5: Rippikoulutyö	43
4.6 Viikko 6: Työn suunnittelu ja organisointi valmiudet, “digiloikka” ja etätyö	45
4.7 Viikko 7: Kokoava toiminta, perhekerho ja seurakuntakerho	47
4.8 Viikko 8: Ammatillinen identiteetti, asennoituminen ja motivaatio työhön	48
4.9 Viikko 9: Ohjaaminen ja ryhmätoiminta varhaisnuorisotyössä	50
4.10 Viikko 10: Vahvuudet ja kehityshaasteet tutuiksi persoonallisuustestien avulla	53
4.11 Viikko 11: Työnohjaus ja ammatillinen kehittyminen lähetysseurassa	55
4.12 Viikko 12: Seurakunta työyhteisönä, uudet ideat	56
5 POHDINTA	59
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	70
LÄHTEET	74
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on kirjoitettu päiväkirjamuodossa kevään 2023 aikana (2.1.–26.3.) Kärämäen seurakunnan toimeksiannosta. Raportointi tapahtui viikko analyysillä. Dokumentoin omaa työtäni 12 viikon ajan. Pohdin viikkojen aikana erilaisia teemoja ja kirjoitin aina viikon päätteeksi analyysin kyseisestä viikosta. Teoriaosiossa on kirkon nuorisotyönohjaajan työkuvaan liittyvää teoriaa ja sen pohjalta tarkastelen viikoittaisia kirjauksia. Opinnäytetyön tavoite oli seurata opiskelijan työskentelyä ja kehittymistä seurakunnan nuorisotyönohjaajana, ja keskiössä oli oma ammatillinen kasvu. Tarkoituksena oli tuottaa kertomus, jossa tarkastellaan sitä, mitä nuorisotyönohjaajan työhön kuuluu Kärämäen pienessä seurakunnassa. Mielenkiintoista tässä työstä tekee se, että kirjoittajalla ei ole ollut takanaan pitkää työuraa seurakunnassa. Haasteena nuorisotyönohjaajan työssä on ollut se, että työkuva ja käytänteet on pitänyt opetella ja luoda myös niihin omat toimintatavat. Lapsi- ja nuorisotyössä ei ole muita työntekijöitä, ja lähin esimies on ollut kirkkoherra.

Tämä päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö kuuluu toiminnallisiin opinnäytetöihin. Opinnäytetyön otsikko on: Kirkon nuorisotyönohjaajan työssä kehittyminen muuttuvassa ajassa. Nuorisotyönohjaajan työkuvan analyysin, ajankäytön hallinnan ja erilaisten yhteistyömahdollisuuksien kirjaamisen avulla pyrittiin löytämään seuranta viikkojen aikana sekä osaamisalueita että kehityshaasteita. Tavoitteena oli löytää menetelmiä ajankäytön hallintaan, ideoita kehittymiseen omassa työssä sekä avata yhteistyön tärkeyden merkitystä ja ymmärtämistä voimavarana omassa työssä.

Selvitän myös, miten lähi- ja etätöiden vaihtelu näkyi työkuvan muutoksessa. Pohdinnassa ja tuloksissa selviää, miten olen kehittynyt työni eri osa-alueissa seuranta viikkojen aikana ja onko tapahtunut oppimista.

1.1 Toimeksiantaja

Toimeksiantaja oli Kärämäen seurakunta, joka on Kärämäen kunnassa Pohjois-Pohjanmaalla ja on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunta. Se kuuluu Oulun hiippakuntaan ja Kalajoen rovastikuntaan. Kärämäki perustettiin Pyhäjokeen kuuluneena kappeliseurakuntana vuonna 1774. Itsenäiseksi seurakunnaksi se muuttui vuonna 1856. Seurakunnan väkiluku on noin 2176 henkeä. (Kärämäen seurakunta a.)

Kirkkolain mukaan kirkon tehtävänä on tunnustuksensa mukaisesti julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramentteja, sekä edistää kristillisen sanoman leviämistä ja lähimmäisenrakkauten toteutumista. (Kirkkolaki.) Poikkeusolojen vuoksi Kärsämäen seurakunta aloitti jumalanpalvelusten suoratoiston keväällä 2020 ja jakaa edelleen muitakin tapahtumia videoseinällään. (Kärsämäen seurakunta b.)

1.2 Työympäristö

Kärsämäen kirkko sijaitsee osoitteessa Frosteruksenkatu 17. Se on Carl Ludvig Engelin suunnittelema ristikirkko, joka valmistui vuonna 1842. Alttaritaulu on maalannut Hannes Maliston, ja se kuvaa Raamatun kertomusta Martta ja Maria. Kirkossa on paljon erilaisia maalauksia, symboleja ja kerubeja. Kirkon katosta riippuu votiivilaiva, joka on vertauskuva koko Kristuksen kirkosta. Soittimia on kolme: 22-äänikertaiset urut, kuoriurut ja sähköflyygeli. Tapulin käytävässä on vaivaisukko, ensimmäisestä kirkosta, jolla kerätään varoja kummilapsityölle Nepalissa. Tapulissa on kaksi kirkonkelloa, vuosilta 1858 ja 1999. Kirkon suurimmat korjaukset on tehty vuosina 1938, 1964 ja 1986. (Kärsämäen seurakunta a.)

Kärsämäen seurakuntatalo sijaitsee osoitteessa Frosteruksenkatu 16, kirkkoa vastapäätä, Frosteruksen Kadun toisella puolella. Seurakuntatalo valmistui v. 1972, ja sitä on laajennettu v. 1976 ja v. 1988. Tässä rakennuksessa on myös kirkkoherranvirasto ja toimistotilat. Rippikoulutyötä, nuorteniltoja ja perhetyötä tehdään eniten tässä ympäristössä. Talossa on rippikoululuokka ja varhaiskasvatukseen suunnitellut tilat. (Kärsämäen seurakunta a.)

Kärsämäen Paanukirkko sijaitsee osoitteessa Pappilankuja 24. Se valmistui vuonna 2004. Paanukirkko sijaitsee Pyhäjoen rannalla, joka on myös lähellä vanhaa kirkon paikkaa. Kirkon suunnittelija on arkkitehti Anssi Lassila. Kirkkoa rakennettiin vuosina 2000–2004 sekä talkootyönä että palkatulla työvoimalla. Moderni kirkko on tehty vanhoilla 1700-luvun työmenetelmillä. Hirsisen rakennuksen ulkovuorena on tervattu paanu. Siellä pidetään kesäaikaan jumalanpalveluksia ja muita seurakunnan omia tilaisuuksia. Kirkkoa vuokrataan myös vihkiäis- ja kastetilaisuuksiin. Kirkon läheisyydessä on kahvilarakennus. (Kärsämäen seurakunta a.)

2 LÄHTÖTILANTEEN KUVAUS

Nykyiseen työtehtävään tullessani en tiennyt työnkuvaani tarkasti, mutta olen aktiivisesti ottanut työnkuvasta selvää ja oppinut toimimaan tehtävän vaatimusten mukaisesti. Nuorisotyönohjaajan työnkuva Kärsämäen seurakunnassa koostuu lähetystyöstä (5 %), päiväkerhotyöstä (5 %), rippikoulutyöstä (15 %), nuorisotyöstä (30 %), varhaisnuorisotyöstä (35 %) ja perhekerhotyöstä (10%). Olen kokenut nykyisen työni monipuolisena ja erittäin laaja-alaisena. Pidän itsenäisestä työskentelystä, mutta osaan myös tehdä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa sekä suunnitella erilaista toimintaa. Olen myös “heittäytyjätyyppi”, ja pidän lasten ja nuorten kanssa toimimisesta.

2.1 Oman työn analyysi

Seurakunnassa tehdään työtä “käsi aurassa-sydän taivaassa”. Laaja työnkuva ja vähäinen henkilöstö sekä työajaton työ luo työn tekemiseen omat haasteensa. Työn perustana on kristillinen eri-ikäisten lasten ja nuorten kasvatusta sekä perheiden tukeminen.

Nuorisotyönohjaaja kohtaa työssään eri-ikäisiä lapsia, nuoria ja erilaisia perheitä. Hän työskentelee eri-ikäisten, ryhmien sekä yksilöiden kanssa. Työssä korostuvat ohjaaminen, suunnittelu, opettaminen, kehittäminen ja yhteistyötaidot. Pienessä seurakunnassa nuorisotyönohjaajana toimiessa työni on hyvin laaja-alaista ja eri-ikäryhmissä tapahtuvaa. Se koostuu seurakunnan lapsi-, perhe- ja nuorisotyön työtehtävistä. Käytännössä suunnittelen ja toteutan kirjepyhäkoulua, aamunavauksia, varhaisnuorten leiripäiviä, perhekerhoja, nuorteniltoja, ”jumiksia” eli nuorten jumalanpalveluksia ja rippikoulua, kouluyhteistyötä sekä tilaisuuksia, esimerkiksi kymppisynttäreitä ja kauneimmat joululaulut tilaisuuksia sekä vierailuja. Olen ollut mukana järjestämässä erilaisia tapahtumia yhteistyössä muiden tahojen kanssa. Isoskoulutus toteutetaan yhteistyössä Haapaveden seurakunnan kanssa. Joka syksy tehdään yhteistyötä myös koulun, kunnan nuorisotyöntekijöiden sekä 4 h-yhdistyksen kanssa järjestämällä “seiskapäivä” sekä ryhmätyöpäivät kahdelle Kärsämäen koululle. Ikäryhmässä on eskarilaisista lukion toiseen luokkaan saakka. Toimin sekä lapsi- ja nuorisotyön johtokunnan, että lähetystyön johtokunnan kokouksissa sihteerinä. Olen myös lähetys sihteeri.

2.1.1 Tarkempi kuvaus työtehtävistä

Kirjepyhäkoulussa käytän rovastikunnan materiaalia Maken matkassa. Kutsun 10-vuotiaita seurakunnan jäseniä mukaan tähän pyhäkouluvuoteen, joka alkaa syyskuussa ja päättyy toukokuuhun. Joka kuukausi lähetän heille kirjeen, ja siinä mukana on myös oma kirje vanhemmille. Lapset vastaavat kysymyksiin, ja lähettävät minulle vastaukset. Näin edetään kuukaudesta toiseen. Toukokuussa vastaajien kesken arvotaan tablettitietokone. Tällaisessa toiminnassa on tärkeä muistaa koota kaikki vastaukset, myös sähköiset, ja laittaa ne talteen, koska jokainen vastaus on arpalippu tabletin arvontaan. Myös seuraavan kuukauden materiaali on oltava ajoissa lähetetty. Sen tulee löytyä myös seurakunnan verkkosivuilta. (Kalajoen rovastikunnan kirjepyhäkoulukirja 2015.)

Aamunavaukset toteutetaan vuoroviikoin kirkkoherran ja kanttorin kanssa, joten vuoro tulee siis joka kolmas viikko. Aamunavaukset toteutetaan YouTube kanavan kautta videoiden ja lähetetään sähköisesti. Yleensä olen suosinut aamunavauksien kuvaamista ulkona, vaihtelevassa ympäristössä. Aamunavauksen toteuttamisessa vaaditaan tietyn tasoista teknistä osaamista ja myös sitä, että osaa kuvata ja lähettää videon eteenpäin. Esiintymisessä tulee olla selkeä ja aiheen tulee olla lapsille ja nuorille sopiva, eli sellainen, jonka kaikki voivat hyvillä mielin kaikki katsoa. Musiikki on mukava lisä aamunavaukseen.

Varhaisnuorten leiripäivä toteutetaan yleensä kolme kertaa vuodessa: ennen hiihtolomaa, kesälomalla ja ennen syyslomaa. Aiemmin pidettiin yöleirejä, nykyään resurssipulassa päiväleirejä. Leiripäivästä tulee tiedottaa hyvissä ajoin ja ottaa sitten vastaan ilmoittautumiset. Joka leiripäivässä on jokin teema, jonka mukaan toiminta on suunniteltu ja aikataulutettu. Usein on mukana yhteistyökumppani, yleensä joko 4 H tai muu toimija. Seurakunnan työntekijät toimivat myös yhteistyössä: kirkkoherra pitää uskontotunnin, kanttori laulutuokion, suntio nostaa ja laskee lipun ja huolehtii nuotiosta ja keittiöllä valmistuvat päivään ateriat. Isokset leikittävät lapsia ja itse toimin ohjaajana. Leirillä on tärkeää huomioida, että kaikki lapset pääsisivät toimintaan mukaan ja kaikille löytyisi kaveri. Ohjaaja on vastuussa leirin turvallisuudesta ja toimivuudesta.

Perhe- ja seurakuntakerho on joka toinen keskiviikko klo 10–12. Tilaisuudessa on aluksi yhteinen hartaus, jonka pidän vuoron perään kirkkoherran kanssa sekä yhteislaulua ja ateriointi, jonka jälkeen toiminta jatkuu eriytyen kahdeksi kerhoksi. Perhekerhossa askarrellaan ja keskustellaan ja lapset saavat leikkiä vertaisryhmässä. Perhekerhossa tulee ohjaajan osata kuunnella, mikä vanhempien mieltä askaruttaa, ja toimia kasvatuksen tukena.

Nuorteniltoja on noin joka kolmas viikko, tiistaisin klo 17–19. Nuortenillassa on välipalaa ja kahvit. Lisäksi pelataan lautapelejä, biljardia ja pöytätennistä. Siellä myös leikitään seuraleikkejä ja joka illassa on hartaus. Välillä paistetaan takassa makkaraa tai istutaan nuotiolla. Tämän tilaisuuden pidän yleensä yksin, ja keittiöllä on lisäksi työntekijä. Nuortenilloissa tulee osata ryhmänhallintaa ja toimia ohjaajana, joka on suoraviivainen, jämäkkä ja lempeä yhtä aikaa ja joka tuntee nuoren ajatusmaailman.

“Jumikset” ovat joka toinen viikko kirkossa torstaina klo 16.30–17.00. Nuorten jumalanpalvelus on lyhyt tilaisuus, josta rippikoululainen saa merkinnän seurakunnan tutustumiskorttiin. “Jumiksessa” olen kirkkoherran apuna esimerkiksi rukouksien lukijana. ”Jumiksessa” totutetaan nuoria jumalanpalveluselämään ja opetellaan tilaisuuteen sopivaa käyttäytymistä.

Rippikoulu toteutetaan päivärippikouluna. Meillä on rippikoulua joka kolmas tiistai klo 15–18. Tilaisuus alkaa yhteisellä aterialla, jonka jälkeen on kaksi oppituntia. Toimin opettajana kirkkoherran kanssa, ja lisäksi mukana on kanttori. Kesäkuussa 2023 on intensiivijakso (5.-9.6), päivärippikoulua klo 9–15, ja konfirmaatio on 11.6. Teen viikoksi oman lukujärjestyksen, jossa vuorottelevat oppitunnit ja kevyempi osuus, eli ryhmäytymisleikit ja leiriolympialaiset. Välillä voidaan paistaa makkaraa, ja yleensä käydään myös linja-autoretkellä jossakin. Monenlaisia taitoja tarvitaan ryhmänohjaamisesta opettamiseen ja leikkimiseen. Nuoret tulee myös kohdata yksilöinä. Rippikoulussa saa olla itsekin oppimassa, joka päivä. Konfirmaatio on nuorille ja perheille tärkeä tilaisuus. Se on juhla.

Isoset ovat vaihtelevasti mukana koko vuoden toiminnassa. Isoskoulutus on Haapaveden seurakunnan kanssa yhteinen. Olemme kokoontuneet vuodessa kolmena viikonloppuna leirille, jossa käydään läpi isoskoulutusmateriaalia, opetellaan toimimaan yhdessä ja opetellaan myös eri-ikäisten ohjaamista. Leirillä on kymmeniä isosia, ja heidän iloisuutensa ja energiansa on tarttuvaa. Leirillä saa keskustella kollegojen kanssa, mikä on tärkeää, kun omassa työyhteisössä ei ole vastaavaa mahdollisuutta. Olen pitänyt ryhmälle oppitunteja eri aihekokonaisuuksista.

“Seiskapäivä” ja ryhmäytymispäivät ovat yhteistyöponnistuksia. Niissä eri alojen toimijat tekevät yhteistyötä lasten ja nuorten hyväksi. Suunnitellaan toimintaa ja toteutetaan se yhteistyönä. “Seiskapäivä” on ollut yleensä osittain seurakuntakodin ympärillä olevana, osittain koululla ja nuorisotalolla. Jokainen on oman osuutensa hoitanut. Meillä se on tarkoittanut ryhmäytymisleikkejä, makkaran tai letujen paistoa ja lentopalloa. Ryhmäytymispäivät on toteutettu siten, että koulun ympäristössä on erilaisia toimintapisteitä, joissa lapset ja nuoret käyvät osallistumassa. Toimintaa on ollut ikäluokat huomioiden ottaen hyvin monenlaista, erilaisia leikkejä ja kisailua. Olen ollut mukana useaan otteeseen,

viimeksi diakonin kanssa. Meidän pisteellämme kävi lapsia ja nuoria esikoululaisista lukiolaisiin, yhteensä noin 250.

Erilaisia vierailuja ja tilaisuuksia olen myös järjestänyt. Meillä oli rovastikunnallinen nuorisotyön viri-kepäivä, johon tuli luennoitsija Helsingistä. Järjestin hänelle matkat, majoituksen ja ruokailun, ja yhteistyössä suunniteltiin päivään ohjelma. Mainostin tilaisuutta ja ilmoitin siitä rovastikunnallisessa WhatsApp-ryhmässä. Tällä hetkellä on työn alla nimikkolähetin vierailun järjestäminen. Hän pitää seurakuntakodissa tilaisuuden, jossa kertoo terveisiä Nepalista. Tästä tilaisuudesta olen ilmoittanut monen eri kanavan kautta ja kutsunut sinne myös rovastikunnan muut lähetyssihteerit ja seurakunnan lähetystyön johtokunnan väkeä. Vierailu jatkuu siten, että olemme kahdella koululla tapaamassa eri-ikäisiä oppilaita. Tämä on yksi kouluyhteistyön muoto koulupäivystysten lisäksi, jota teen joka toinen tiistai. Vierailut ovat luonnollisesti vaatinut paljon aikatauluttamista ja yhteistyötä. “Kymppisynttärät” ovat jokavuotinen tapahtuma, jossa monena vuonna on ollut vierailemassa Taika-Petteri. Kymmenvuotiaille lähetetään kutsut kirjeessä. Tilaisuuksissa huomioidaan ilmoitusten perusteella myös ruoka-ai-neallergiat.

Olen toiminut lapsi- ja nuorisotyön sekä lähetystyön johtokuntien sihteerinä, ja olen kokenut sen aikaa vievänä ja työläänä. Kokousasiakirjojen valmistelu ja tietojen kerääminen niihin on ollut erittäin työlästä ja päivien uurastus. Olen kehittynyt ja nopeutunut tässä tehtävässä. Teen pöytäkirjat suoraan kokouksessa puhtaaksi, ja ne voidaan allekirjoittaa kokouksen lopuksi. Lähetyssihteerin tehtäviä teen pitkin vuotta. Esimerkiksi myyjäisiä meillä on kolme kertaa vuodessa, ja niissä minulla on oma vastuualueeni. Kauneimpien joululaulujen ja pääsiäislauluillan juontaminen kuuluvat myös tehtäviini tämän kautta. Näissä tilaisuuksissa tarvitaan esiintymistaitoa.

2.1.2 Arviointi nykyisissä työtehtävissä selviämisestä

Olen mielestäni oppinut toimimaan eri ikäisten seurakuntalaisten kanssa. Työtä tehdessä on kehittynyt tavat toimia ja suoriutumisen on työtehtävien vaatimusten tasolla. Minulla on myös syvällistä ymmärtämistä työtehtävistä. Osaaminen on laaja-alaista eri työmuodoissa. Toimintani on idearikasta ja joustavaa. Osaan suunnitella ja toteuttaa eri ikäisten toimintaa. Minulla on yhteistyötaitoja, ja olen löytänyt paikkani työyhteisöstä. Olen myös verkostoitunut eri toimijoiden kanssa.

Perhekerhon tilaisuuksiin osallistuu kohtuullisen vähän perheitä. Tiedottamisen tärkeys ja paikkansapitävyys nousee tässä esille. Tilaisuuksiin tulisi kutsua osallistujia eri yhteyksissä. Perhekerhon tulisi olla vetovoimainen, niin että perheet haluaisivat tulla sinne. Osallistujien vähäisyyteen on osasyllinen se, että usein perheiden molemmat vanhemmat ovat työelämässä ja lapset päiväkodissa. Kotona olevia vanhempia lapsineen on aika vähän, mutta heidät pitäisi saada aktivoitua ja myös sitoutettua toimintaan. Isostoiminnassa on myös kehittämistä. Nuorissa näkyvät korona-ajan vaikutukset. He ovat entistä heikommin sitoutuneita toimintaan. Isoskoulutus saatetaan aloittaa, mutta sitten se jää kesken. Eri tilaisuuksiin ei tullakaan, vaikka olisi aluksi luvattu tulla. Omat menot menevät etusijalle. Nuorten vaikuttajaryhmän toimintaan pitäisi olla resursseja. Vaikuttajaryhmän toiminta tulisi tulevaisuudessa olla osa jokaisen seurakunnan toimintaa. Sen pitäisi olla myös houkuttelevaa ja kutsuvaa. Tässä toiminnassa varsinkin löydän itsestäni kehittymisen ja oppimisen tarpeita. Ajankäyttöni on ollut haastavaa. Opiskelun ja työn sekä perheen huolehtiminen on vienyt voimavaroja. Suunnittelulle on jäänyt vähemmän aikaa.

2.2 Sidosryhmät

Kärsämäen seurakunnassa tehdään laajaa yhteistyötä yli varsinaisen työnkuvan. Työyhteisössämme on usean alan ammattilaisia, ja kaikilla on laaja tehtäväkuva. Lähes jokainen on myös omalla alallaan yksin töissä, sillä ainoastaan suntiolla on sijainen, joten työyhteisön merkitys on korostunut. Tilaisuuksissa toimitaan yleensä yhdessä. Päivittäiset kohtaamiset ja muutenkin tiivis yhteistyö ovat pienen seurakunnan rikkaus. Seurakunnan palveluksessa on kirkkoherra, talouspäällikkö, kaksi suntiota, kanttori, siivooja-keittiötyöntekijä ja nuorisotyönohjaaja. Lastenohjaaja-diakonin paikka täytetään elokuussa 2023. Pääasiallisimmat yhteistyökumppanit ovat 4 H-yhdistys, Kärsämäen kunta ja koulut.

Yhteistyötä tehdään Haapaveden seurakunnan ja muiden tahojen kanssa. Isoskoulutuksella Haapaveden kanssa on pitkät perinteet. Korona-ajan aikana Kärsämäen seurakunta koulutti isoset itse, mutta tänä vuonna voitiin taas järjestää uudestaan yhteiskoulutus, jossa isosia koulutetaan leirimuotoisesti Haapaveden Hammasniemessä. Työnkuvaani kuuluu osallistua myös erilaisiin yhteistyökokouksiin: Lape-kokoukseen, joka vastaa Kärsämäen perhekeskustoiminnan koordinoinnista ja kokoontuu yleensä kerran kuussa ja Nuorten palvelu- ja ohjausverkoston kokoukseen, joka kokoontuu pari kertaa puolessa vuodessa. HYTE-ryhmän (Hyvinvoinnin- ja terveyden edistämisyhmä) kokouksessa olen toiminut kirkkoherran varahenkilönä. Lisäksi osallistun rovastikunnalliseen toimintaan, kokouksiin ja koulutuksiin sekä lapsi- ja nuorisotyön että lähetystyön puolella.

2.3 Vuorovaikutustaidot

Vuorovaikutus pienessä seurakunnassa on tiivistä. Työtä tehdään yli ammattirajojen. Toimintaa suunnitellaan myös yhdessä ja toteutetaan suunnitelman pohjalta. Usein koko seurakunnan työntekijät ovat mukana toiminnassa. Yhteistyön sujumisessa auttavat suunnitelmat ja aikataulut, joista pidetään kiinni. Joustavuutta tarvitaan paljon. Ongelmia syntyy sairauspoissaoloista, kun työpaikalla on niin vähän henkilökuntaa. Sähköinen kalenteri mahdollistaisi paremman aikataulujen suunnittelun, että ei tulisi niin paljon päällekkäisyyksiä. Haasteena vuorovaikutustilanteessa omassa seurakunnassa on se, että oppii tietämään työyhteisön työkavereiden vahvuuksia, niin että yhdessä toimimalla joukkueen tavoin pelataan samaa maalia kohti. Joukkuepelin epäonnistuessa, esimerkiksi henkilökunnan sairastumistapauksissa tai uusien työntekijöiden tullessa mukaan, tarvitaan joustoa ja varasuunnitelmia.

Asiakkaiden kohtaamiseen ja palvelemiseen kannattaa käyttää aikaa. Jokainen seurakuntalainen on tärkeä, olemme kuin yhteistä perhettä. Kuuntelemisen taitoja tarvitaan. Seurakunnan hengellisiä työntekijöitä sitoo vaitiolovelvollisuus. Työnohjaus auttaa ja ehkäisee kuormittumista. Sidosryhmätyöskentelyssä eri tahojen kanssa usein on ongelmana resurssien puute, mutta mikäli aikataulut saadaan kuntoon, yhteistyö eri toimijoiden kanssa on hedelmällistä. Yhteistyössä on mahdollisuuksia. Eri sidosryhmien kanssa pitää luoda ja ylläpitää yhteistyötä, jotta sillä olisi jatkuvuutta. Haasteena on, että oppii tuntemaan eri sidosryhmät ja tietää, miten voi käyttää niitä apuna omassa työssäni ja miten voin itse vastavuoroisesti osallistua heidän toimintaansa.

3 NUORISOTYÖNOHJAAJAN TIETOPERUSTA

Seurakunnan nuorisotyössä oleva työntekijä on toimija myös moniammatillisessa verkostossa, sekä paikallisella että kansainvälisellä tasolla. Oppilashuoltoryhmän jäsenyys on myös monen seurakunnan työntekijän vaikuttamisen mahdollisuus. Laajaa yhteistyötä tehdään myös esimerkiksi poliittisten järjestöjen, Setlementtiliikkeen ja muiden valtakunnallisten järjestöjen kanssa. Mannerheimin Lastensuojeluliitto ja vuodesta 2005 toiminut lapsiasiavaltuutettu on valtakunnallisia toimijoita, jotka nostavat esille tärkeitä asioita ja vievät viestiä päättäjille. Lasten ja nuorten lisääntynyt pahoinvointi on haaste, johon yhteistyöllä muiden viranomaisten kanssa puututaan. Tässäkin mukana voi toimia seurakunnan työntekijä. Yhteistyö eri toimijoiden kanssa, esimerkiksi urheiluseuran, on myös seurakunnan arvoja lähellä, koska seurakunta puhuu kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin puolesta. (Jokela & Pruuki 2010, 275–276).

Nuorisotyössä kirkon piirissä tarvitaan monenlaista osaamista: teologista, pedagogista, sosiaali-, kasvat- ja ohjausalan tietämystä. Työssä on perustana hyvän sanoman kertominen, joka on kohtaamista, kutsumista ja palvelemista. Ydinajatuksena siinä on usko Jumalaan, lähimmäisenrakkaus ja vastuu luomakunnasta. Kasvatuksessa pyritään tukemaan kokonaisvaltaisesti eri ikäisiä kirkon jäseniä yksilöinä, mutta silti osana yhteisöä ja luomakuntaa. On tärkeää, että fyysinen, henkinen ja hengellinen kasvu yhdessä tekemisen, olemisen ja ihmettelyn kautta mahdollistetaan. (Kirkkohallitus 2020.)

Lapsissa ja nuorissa on tulevaisuus ja toivo, ja he ovatkin lapsi- ja nuorisotyön keskiössä. Nuorisotyönohjaaja tukee kokonaisvaltaisesti lapsen ja nuoren kehitystä sekä kasvua. Huolenpitoa osoitetaan monella tavalla: hyväksytään jokainen ainutkertaisena yksilönä, välitetään heistä ja ollaan heidän kysymyksistään kiinnostuneita. Aikuinen on aina esikuva lapselle, ja seurakunnan työntekijöiden tulee olla turvallisia ja vastuullisia. Näin tuemme lasten ja nuorten identiteetin löytämistä ja hengellistä kasvua. Nuorisotyönohjaaja antaa myös lapsille ja nuorille äänen ja toimii tunteiden tulkkina. Erityisosaamisena on lasten ja nuorten hengellisen kasvun tukeminen. Nuorille on myös tärkeää tuntee kuuluvansa johonkin yhteisöön. (Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry.)

Usein rippikoulu sijoittuu herkkään vaiheeseen nuoren kehityksessä ja on yksi mieleenpainuvimmista jaksoista nuoren elämässä. Se toimii myös siltana seurakunnan yhteyteen, isoskoulutukseen, nuorten vaikuttajaryhmään ja muuhunkin toimintaan. Rippikoulu saattaa vaikuttaa myös tulevaan ammatinvalintaan. Seurakunta on yhteisö, joka voi toimia kutsuvana ja kokoavana tässäkin ajassa.

Nuorisotyönohjaajan koulutus on vuosien saatossa muuttunut, mutta se on aina tukenut ammatti-identiteettiä. Kristillinen arvomaailma ja kristinuskon välittäminen tuntuu tärkeältä, mikä tarkoittaa yksilötasolla kristilliseen kasvattajan rooliin sitoutumista. Nuorisotyönohjaajan ammatti on kutsumusammatti. Omakohtaisen uskon merkitys kuitenkin lienee se pääasiallinen syy, miksi kirkon työntekijäksi tuntee kutsumusta. (Mäki 2012, 55–65.)

Nuorisotyönohjaajan virkaan vaaditaan 210 op:n laajuinen sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto. Se on joko sosionomi (AMK) nuorisotyönohjaaja, socionom (YH) ungdomsarbetsledare tai humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto, yhteisöpedagogi (AMK) nuorisotyönohjaaja. Näihin opintoihin tulee sisältyä 90 op teologisia ja seurakuntatyöhön liittyviä opintoja Kirkon säädoskokoelman päätöksen nro 137 mukaisesti. Koulutusta järjestetään Diakonia- ammattikorkeakoulussa, Centria ammattikorkeakoulussa ja Yrkeshögskola Noviassa. (Opintopolku; Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2020 a.)

Nuorisotyönohjaajalta kirkon työntekijänä odotetaan sitoutumista kirkon hengellisen perustehtävän eteenpäin viemiseen ja arvoihin. Oman uskonelämän hoitaminen ja omassa elämässä todeksi eläminen auttaa tehtävässä toimimisessa. Usko saa ja tulee näkyä työssä, ja mukana on koko persoona. Oman arvomaailman tulisi mukailla kirkon arvomaailmaa. Seurakunnan tilaisuuksiin osallistuminen, Raamatun lukeminen ja rukous ovat myös nuorisotyönohjaajan työn keskeistä sisältöä. (Kirkkohallitus 2020.)

Nuorisotyönohjaaja voi olla töissä myös erilaisissa järjestöissä, lastensuojelussa, kouluissa sekä yksityissektorilla. Nuorisotyönohjaajat tekevät työtä lasten, nuorten ja heidän perheidensä kanssa sekä nuorten aikuisten kanssa. Seurakunnat järjestävät erilaista viikoittaista toimintaa ja lisäksi leirejä, rippikoulua, retkiä ja tapahtumia. Vapaaehtoistyön rekrytointi ja isoset sekä heidän koulutuksensa on osa työnkuvaa. Toimintaa suunnitellaan, toteutetaan ja kehitetään sekä arvioidaan yhdessä lasten, nuorten ja heidän perheidensä kanssa. Eri ikäisten kohtaaminen on tärkeässä osassa sekä yhteistyö. (Kirkkohallitus 2020.)

Seurakunnallista työtä tekevät viranhaltijat tekevät niin sanottua työajatonta työtä. Heihin ei sovelleta normaalia työaikalakia. Työajattoman työn tekijöitä ovat uskonnollisia toimituksia suorittavat viranhaltijat ja työntekijät, esimerkiksi papit ja kanttorit. Lisäksi sellaiset julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä tekevät viranhaltijat ja työntekijät, joiden työajan käyttöä ei valvota ja jotka siten voivat itse päättää työajastaan. Heidän työaikaansa ei määritellä tunteina ja minuutteina. Työajaton viranhaltija voi hoitaa valitsemanaan aikana virkatehtävät, mikäli niitä ei ole sidottu tiettyyn

ajankohtaan, esimerkiksi tilaisuuteen. Työnantaja ei siis valvo työtunteja, mutta kiinnittää huomionsa työn tekemiseen, työsuoritukseen ja lopputulokseen. Näin myös nuorisotyöntekijän työaika määräytyy. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 113–115; Kirkon Työmarkkinalaitos.)

Työtä seurakunnassa on usein niin paljon, että työnantajan tulee ennen kaikkea kiinnittää huomiota siihen, etteivät työntekijät uuvu ja että työpäivät riittävät tehtävien suorittamiseen. Tärkeää on siis työhyvinvoinnista huolehtiminen ja henkisen jaksamisen turvaaminen. Hengellinen työ sijoittuu epäsäännöllisesti eri vuorokaudenaikoihin. KirVesTes ohjaa toimintaa työaika-asioissa. Vapaapäiviä on oikeus pitää kaksi viikossa. Leirityöstä kertyy vapaapäiviä, mikäli työntekijä on ollut leirillä yötä. Minimissään leirin pitää kestää 1 vrk ja 12 tuntia, että on oikeutettu vapaapäivään, ja jos leiri on kestänyt 36 tuntia työntekijä saa yhden ylimääräisen vapaapäivän. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 113–115.)

Etätö on ollut muutaman vuoden enemmän tai vähemmän houkutteleva vaihtoehto. Kotitoimistoon on jo totuttu. Siinä on sekä hyviä että huonoja puolia. Matkustamisen ja ilmaston kuorman väheneminen ovat varmasti hyviä asioita, mutta huonoja puolia ovat yksinäisyys, työkavereiden kannustuksen puute ja esihenkilön tuen puute. Myöskään ergonomia ei kotona ole niin laadukasta kuin toimistolla. Silti kotona työskennellessä etuna on, että työmatkaan ei kulu aikaa ja työrauha voi olla parempi. Kotitoimistolla päivät saattavat venyä eikä vapaa-aikaa tule pidettyä, koska on epävarma siitä, onko työntekijänä riittävän tehokas. Työajan rajaamiseen tulee käyttää riittävästi energiaa ja huolehtia omasta hyvinvoinnista. (Kokkonen 2021.)

Henkilöstökoulutuksella seurakunta pyrkii parantamaan seurakunnan toimintoja, henkilöstön työskentelyvalmiuksia, työtyytyväisyyttä ja henkistä hyvinvointia. Seurakunnalla on tarve pitää työssään henkilökuntaa, joka on osaavaa ja joka hoitaa tehtävänsä mahdollisimman hyvin. Osaaminen lisääntyy koulutuksen myötä, ja myös työhön ja työympäristöön se vaikuttaa positiivisesti. Koulutuksessa tulisi ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset toiveet ja tavoitteet. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 33.)

Koulutustarve ja koulutuksiin osallistuminen tulisi suunnitella ja kartoittaa esimiehen ja työntekijän yhdessä. Koulutuksen tarpeeseen vaikuttaa työtehtävän kuva tai henkilön muu koulutuksen tarve. Koulutustarpeet tulee suunnitella oikeuden- ja johdonmukaisesti. Koulutuksista ei ole kaikilla tasapuolisesti tietoa eikä myöskään osaamista hakeutua niihin. Esihenkilön tulisi arvioida työn näkökulmasta käsin asiaa ja ohjata koulutuksiin sellaisiakin henkilöitä, jotka eivät sinne ole pyrkimässä. Koulutustarpeet olisi syytä ottaa keskustelun alle kehityskeskustelussa vuosittain. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 34.)

Kirkon henkilöstökoulutus sopimus määrittelee henkilöstökoulutuksen muodot. Niitä ovat esimerkiksi perehdyttäminen sekä täydennys- ja uudelleen koulutus. Perehdyttäminen tapahtuu työtehtävien ohessa työajalla. Täydennyskoulutuksen avulla pyritään pitämään virka- ja työtehtävien saavutetut taidot ajan tasalla sekä kehittämään niitä. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 34–35.)

Kirkon henkilöstökoulutuskalenteri on saatavilla osoitteessa koulutuskalenteri.evl.fi. Kalenteri sisältää Kirkon koulutuskeskuksen ja muiden Kirkkohallituksen yksikköjen, hiippakuntien sekä muiden toteuttajien koulutuksia, tilauskoulutuksia ja verkostotapaamisia. Nuorisotyönohjaajalle sopivia koulutuksia on paljon. Osa koulutuksista on varhaiskasvatuksen puolelle suunnattuja, osa perhetyöhön, rippikoulu-työhön tai nuorisotyöhön. Verkkokoulutuksia on myös, mutta suurin osa on ihan perinteisiä koulutus-päiviä tai viikonloppu koulutusta. Koulutustarjonta on laajaa. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2023.)

Ammatillinen identiteetti kehittyy koko ihmisen eliniän. Se on myös kiinteä osa ihmisen koko identiteettiä. Siinä on jotakin pysyvää ja jotakin alati muuttuvaa. Jo lapsuudessa voidaan olla varmoja tulevasta ammatista. Ura valinta voi olla kertaluonteinen tai ihminen voi työikänsä aikana opiskella monta ammattia. Nuorisotyönohjaajan uran valintaan saattaa vaikuttaa lapsuudessa saatu kristillinen kasvatusta, maailmankuva ja toimintamalli. Usein taustalla voi myös olla kirkon työntekijä, joka on omalla toiminnallaan antanut positiivisen kuvan kirkon piirissä tehtävästä työstä ja siten myös vaikuttanut lapsen tai nuoren mielikuviin. Tästä on saattanut jäädä itämään siemen myös kirkon työntekijänä toimimiseen. Isostoiminnassa mukana oleminen, ryhmänohjaajataidot ja kristittynä toiminnassa mukana oleminen ovat voineet vaikuttaa siihen, että ammatinvalinta on juuri kirkon työhön liittyvä. Näin kristityn identiteetti on saanut rakentua nuoruudessa, turvallisessa ympäristössä. (Mäki 2012, 55–65.)

Ihmiset ovat erilaisia persoonallisuksia. Työyhteisössä erilaiset ihmiset joutuvat kohtaamaan toisensa päivittäin. Silloin on tärkeää, että oppii ymmärtämään erilaisia ihmisiä. Tähän auttaa persoonallisuustesteihin tutustuminen, jotka ovat avain myös itsensä tutustumiseen. Tästä on tehnyt tutkimuksen Carl Gustav Jung (1875–1961), psykiatri ja analyttisen psykologian perustaja. Ihmisen persoonallisuuden ymmärtämisessä yleensä aluksi mietitään, onko henkilö ulospäinsuuntautunut (ekstroversio), tai sisään päin kääntynyt (introversio). Kuitenkin vain harva ihminen on pelkistetysti jompaa kumpaa suuntausta, vaan sekoitus molempia. Myös ympäristö, ikä, kotikasvatus ja eri tilanteet vaikuttavat siihen, miten reagoimme. Itseä ja muita tarkkaillessa voi päätellä kumpaan joukkoon kuuluu. Ihmistyyppien jakaminen kahteen eri tyyppiin ei ole riittävää, vaan lisäksi on otettu käyttöön eri tunnekselit ja värit. Erot näiden ihmistyyppien välillä ovat reaktiotyyleissä. (Dunterfelt 2012, 45–48.)

Sininen tyyppi on rauhallinen, viileä, analysoiva ja suunnittelija. Lisäksi hän on introvertti ja voimakastahtoinen, mutta tunteissaan varovainen. Sinisen tyyppin heikot puolet ovat epäkäytännöllisyys, pessimistisyys ja negatiivisuus. Punainen tyyppi on kuuma, leiskuva, aistillinen, voimakastahtoinen ja ulospäin suuntautunut. Hän on energinen, valpas ja suoraselkäinen. Hän on ekstrovertti ja pitäytyy käytännön elämässä lujasti kiinni. Punainen tyyppi on kuitenkin helposti loukkaantuva ja itsekeskeinen. Keltainen tyyppi on ekstrovertti sekä säteilevä, iloinen ja elinvoimainen. Keltainen tyyppi on kielellisesti lahjakas sekä ihmisläheinen. Huonoja keltaisen tyyppin puolia ovat tunteiden ailahtelevuus ja aikatauluissa pysyminen. Hän voi olla myös touhottaja. Vihreä tyyppi on rauhoittava ja luonnonläheinen, tasapainottava ihmistyyppi. Hän on ystävällinen ja huolellinen sekä empaattinen. Vihreästä tyyppistä voi kuitenkin kehittyä saamaton tai uudistuksia vastustava henkilö. Vihreä on introvertti. Kaikenlaisia ihmisiä tarvitaan ja kaikki ovat samanarvoisia. Joustavuus ja toisen kuunteleminen sekä yhdessä suunnitteleminen ovat tärkeitä työyhteisön toimivuuden kannalta. (Dunterfelt 2012, 54–63.)

Vuosikello on ehkä tutuimpia suunnittelemisen menetelmiä. Se on vuosisuunnitelma, jonka voi tehdä tietokoneella tai paperiversiona. Internetissä on ladattavia ilmaisia vuosikelloja, joita voi myös hyödyntää. Sen avulla voi helposti suunnitella ja aikatauluttaa koko vuoden suunnitelmat, tekemiset ja prosessit. Vuosikellon avulla voidaan suunnitella ja esittää sanallisesti ja graafisesti pidemmän ajanjakson tapahtumat. Sitä voidaan myös koko ajan täydentää ja siten pitää ajan tasalla. Huomioitavaa tässä on, että yhden vuosikellon tarkastaminen yleensä vaikuttaa toisiin olemassa oleviin vuosikelloihin. Vuosikelloa voidaan hyödyntää suunnittelun sekä arvioinnin tukena. Sen avulla myös on helppoa hahmottaa yhden kuvan kautta koko vuoden työsuunnitelma. Vuosikello auttaa suunnittelemaan esimerkiksi organisaation päätehtävät, ja mikäli on useampia vuosikelloja käytössä, näiden pitäisi sopia kaikkien samaan yhteiskuvaan tai ainakin “käydä” samaan tahtiin. Mikäli tällainen suunnittelu ei ole käytössä organisaatiossa, on tärkeää varsinkin aluksi käydä se läpi yhdessä tiimin kanssa, ja siten se tulee kaikille tutuksi ja siten myös kaikki saavat antaa omia ideoitaan ja mielipiteitään vuosikellon sisältöön. Näin tiimi myös yhdessä on vastuussa sisällön toimivuudesta. Vuosikelloa toiminnan suunnittelun tukena kannattaa käyttää varsinkin sellaisessa organisaatiossa, jossa tietyt tapahtumat toistuvat vuosittain. Näin opitaan myös varaamaan riittävästi suunnitteluun tarvittavaa aikaa. Muutenkin toiminnan suunnittelu ja jäsentäminen helpottaa työskentelyä. Vuosikellon hyötyinä siis tiivistetysti ovat ennakointi, ajanhallinta sekä läpinäkyvyyden lisääntyminen, joka vähentää päällekkäistä työskentelyä. (Innokylä.)

3.1 Seurakunnan perustehtävä

Jumalanpalvelus on seurakunnan elämän keskus. Seurakunta taas tarkoittaa sanan, rukouksen ja ehtoollisen ympärille kokoontunutta yhteisöä. Kristitty kokee seurakunnassa yhteyttä Herraan Jeesukseen, seurakunnan päähän. Paavali vertasi seurakuntaa ruumiiseen, jossa Kristus on pää. Ruumiin jäsenillä on yhteys myös toinen toisiinsa. Sunnuntain jumalanpalvelus kokoaa kristittyjä yhteen. Jumalanpalvelus rakentuu kirkon tunnustuksen mukaisesti Raamattuun, joka on uskon ja elämän korkein ohje. Pyhä Henki on avain Raamatun ymmärtämiseen.

Kirkon tehtävä on olla kirkko. Kirkko edustaa ja näkyy sekä viestittää Jumalan maailmasta. Seurakunnan toiminnot ovat tiivistettynä Jumalan sanan julistusta, sakramenttien jakamista, lähetystyötä ja diakoniaa. Toiminta perustuu konkreettisiin tavoitteisiin, jotka sovitaan tilannekohtaisesti, aikaan ja paikkaan sitoen, paikallisseurakunnassa. Seurakunnan työntekijällä on tärkeä tehtävä: olla Jumalan välikappale. Usko on Jumalan lahja. Usko on myös aarre. Kristinopin mukaan Jumalan ja Vapahtajamme Jeesuksen Kristuksen tunteminen ja Jumalan lapseksi pääseminen on elämämme kallein asia. Evankelis-luterilainen usko perustuu Raamattuun. Raamatun sanomaa luetaan ja selitetään. Usko syntyy kuulosta. Seurakunnan tehtävä onkin julistaa evankeliumia, joka on hyvä sanoma Jeesuksesta. Sen ydin on sanoma syntien anteeksiantamuksesta. Seurakunta myös kokoaa ihmisiä ja on yhteisö, jossa koetaan turvallisuutta. Toimintaa seurakunnassa ohjaavat usko, johtajuus ja yhteistyö. (Huhtinen 2002, 35–40.)

Kirkon strategia vuoteen 2026 mukaan elämme muuttuneessa ajassa. Evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluu yhä vähemmän jäseniä. Uskonnollisen kasvatus on vähäisempää ja kirkon oppiin ei sitouduta. Yhä useampi pari ei halua kirkollista vihkimistä ja lapsiakaan ei kasteta enää automaattisesti. Tämä kuulostaa hyvinkin lohduttomalta, mutta suomalaiset kuitenkin kriisitilanteissa turvautuvat kirkkoon. Kirkon viesti on toiveikas, ja se luo turvaa ja toivoa. Kristillinen arvopohja on määräytynyt uskon, toivon ja rakkauden kestäväälle perustukselle. Kirkon tehtävä on julistaa evankeliumia, kutsua osallisuuteen, olla heikompien puolella, ylläpitää tasa-arvoista ajattelua, keskittyä sielunhoidolliseen työhön sekä yhteisvastuuseen. Lähimmäisten välittämisen lisäksi välitetään myös luomakunnasta. Diakonian merkitys lisääntyy ja eriarvoisuus. Kirkon tulisi olla innovatiivinen, että voisi vastata nykyajan tilanteeseen. Muuttuvan yhteiskunnan keskellä tarvitaan rohkeutta julistaa hyvää sanomaa kaikille ja kutsua ihmisiä kirkon yhteyteen, sillä kielellä, mitä ymmärretään. Kasteen ja kristillisen opetuksen merkitystä pidetään yllä. Toiminnassa mukana ollessa syrjäytyminen ja turvattomuus vähenevät. Uusia toiminnan muotoja on syytä kehittää. Seurakuntalaiset ovat aloitteellisia ja lahjakkaita ja heidän panostuksensa seurakuntatyöhön on arvokasta. Verkostoitunut työote lisää resursseja. Tähän on syytä kiinnittää

erityistä huomiota nyt, kun talous pyritään pitämään tasapainossa. Digitaalisen työn eteenpäin vieminen ja kehittäminen vastaa tähän aikaan ja madaltaa seurakunnan tilaisuuksien seuraamisen kynnystä. Eri toiminnoissa pyritään rohkeasti kokeilemaan eri vaihtoehtoja, asettamaan sille tavoitteita ja arvioimaan sen lopputulosta. Näin tarkistellaan kirkon työtä kokonaisvaltaisesti (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2020 b.)

Kirkon jumalanpalveluselämää säätelee kirkkovuosi. Sen lähtökohtana on Kristuksen pelastustyö ja sen tuleminen tähän hetkeen keskelle seurakunnan ja sen jäsenten elämää. Yhteisestä jumalanpalveluksesta saamme voimaa elämäämme ja toimintaamme. Jumalanpalvelukseen tullaan Jumalan kasvojen eteen hiljentymään ja rukoilemaan. Raamattu todistaa Jumalan teoista, ja pyhällä sanallaan Jumala hoitaa seurakuntaa. Rukous on seurakunnan ja yksityisen kristityn vastaus siihen, mitä Jumala on tehnyt ja tekee. Jumalanpalvelus on seurakunnan elämän sydän. Viikoittain tapahtuvaan jumalanpalvelukseen osallistuvat seurakuntalaiset kokoontuvat sanan, rukouksen ja ehtoollisen ympärille. Lutherin mukaan Jumala puhuu ihmisille sanassaan, ja seurakuntalaiset puhuvat Jumalalle rukouksen ja virsien avulla. Jumalanpalveluksessa Jumala on läsnä näkymättömänä. (Heinimäki & Jolkkonen 2008, 32–34; Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 10.)

Lutherin teologia ja kristinoppi on tiivistettynä tämä: ihminen pelastuu yksin uskosta, yksin armosta ja yksin Kristuksen tähden. Saattaa olla vaikea ymmärtää, että ihminen ei pelastuakseen tarvitse mitään erillistä suoritusta, esimerkiksi rukousta, tai muuta toimintaa. Ei edes hyvä elämä riitä. Hyvän elämän kriteerit vaihtuvat ja muuttuvat aikakauden mukaan, mutta Jumalan sana on muuttumaton. Uskonpuhdistuksessa oli kysymys kristillisen uskon juurille tulemisesta. Lahjaksi saatu usko pelastaa. (Kopperi 2015, 23–24.)

Seurakunnalla on perustehtävä: julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramentit oikein. Seurakunnan työyhteisössä toimiessa on samat vaarat ja mahdollisuudet kuin muissakin työyhteisöissä. Perustehtävän kautta yhteisö liittyy ympäristöönsä. Yhteisö antaa ympäristöönsä jotakin ja ottaa ympäristöltä jotakin vastaan. (Huhtinen 2002, 17.)

Seurakunnassa tulee olla sekä työryhmä- että perusolettamusryhmäkulttuurien mukaista toimintaa, ja kummankin näkökulman huomioiminen on tärkeää. Työn hallinnossa, suunnittelussa ja arvioinnissa työryhmäkulttuuri leimaa toimintaa. Luottamushenkilöt ja työntekijät tekevät tavoitteellista yhteistyötä. Seurakunnan toiminta on liityksissä ympäristöönsä täyttäen tehtävänsä. Seurakunnan työntekijät ovat kutsumusammattissa. (Huhtinen 2002, 62–63.)

Viran puolesta olemme erilaisissa rooleissa. Kirkko ja seurakunta työympäristönä on erikoislaatuinen. On muistettava se, että tehtävät vaativat myös avoimuutta ulkopuoliseen maailmaan ja yhteistyötä. Vaarana seurakunnan työntekijöillä on, että henkilökunnan vanhetessa työssä ei tapahdu uudistumista, ja toiminnan merkityksellisyys ulkopuoliselle yhteiskunnalle vähenee. Tuloksellinen toiminta merkitsee menneisyyden ottamista huomioon nykyisyyttä eläessä. Kirkon nuorisotyö pyrkii sopeutumaan ympäristön odotuksiin. Teologinen perustehtävä on kuitenkin sama. Sopeuttavana työmuotona se kohottaa nuoret sen hetkessä elämäntilanteessa rajatussa tapahtumassa. Seurakunnassa työntekijä edustaa auktoriteettia suhteessa seurakuntalaiseen. Työntekijä toimii työtehtävissään asiantuntijana, mutta seurakuntalaiselle tilanne on uusi ja jännittävä. (Huhtinen 2002, 78.)

Työroolit liittyvät työyhteisön perustehtävään. Työroolissa oleminen on vastuullista: ollaan vastuussa itselle, yhteisölle ja Jumalalle. Meillä on useilla monta roolia. Viranhaltijalla on vahva rooli. Työperinne kulkee työntekijältä toiselle. (Huhtinen 2002, 73–74.)

On tärkeä mieltää tehtävää aloittaessa, kuka tekee, mitä tekee, milloin tehdään ja mitä tällä saavutetaan. Seurakunnan työntekijöitä ohjaa toimissaan omakohtainen uskonkäsitys. Työryhmätyöskentelyn ihmissuhteet perustuvat tasavertaisuuteen. Perusolettamusryhmän ja työryhmän ihmissuhteet ovat siis erilaisia. Työntekijöiltä odotetaan itsenäisyyttä, aktiivisuutta ja vastuullisuutta. Työntekijältä odotetaan johtajuutta suhteessa seurakuntalaiseen. Työryhmäkulttuuria seurakunnassa ja kirkon piirissä toteutetaan esimerkiksi kokouksissa. Kokouksissa toimitaan tietynlaisen käytännön mukaisesti ja päätöksiä tehdään yhdessä, työryhmittäin. (Huhtinen 2002, 29, 61–65, 72.)

Uskonnolliset yhteisöt ovat omaleimaisia siten, että perustehtävä ei ole varsinaisesti pelkästään tehtävän suorittamiseen tähtäävää toimintaa. Toiminta on prosessinomaista ja toimitaan kahden eri ulottuvuuden välillä, eli toisin sanoen näkyvä toiminta ja sisäinen kokemusmaailma kohtaavat. Yhteys tähän herkkään, yhdistävään arvomaailmaan saadaan yhteisöllisen elämän kautta. Pitää ymmärtää, mikä on uskonnollinen kokonaiskulttuuri. (Huhtinen 2002, 29.)

Erilainen yhteistyö, moniammatillisuus, on tätä päivää. Monikulttuurisuuden lisääntyessä myös yhteistyöverkostojen määrää tarvitaan enemmän. Yhteistyötä tehdään seurakunnan työntekijöiden kesken ja myös muiden toimijoiden kanssa verkostoituen. Näin saadaan eri katsantokantoja, sekä erityisosaimista. Samoista osallistujista ei kannata kilpailla, vaan yhteistyössä esimerkiksi seurakunta ja kunta

voivat pitää yhteisiä tilaisuuksia. Kuitenkin on ensisijaisesti huolehdittava omasta työstään, eikä panostaa pelkästään yhteistyöhön. (Jokela & Pruuki 2010, 296–298.)

Yksilöinä olemme hyvin erilaisia ja omaamme omat mielipiteemme. Työyhteisössä voi olla helppo toimia tai sitten voi kokea tilanteen hankalaksi, vaikka työstä pitäisikin. Erilaiset työnkuvat ja työajat määrittelevät tekemisiämme. Pienessä seurakunnassa työntekijällä on paljon valtaa ja vastuuta. Työaika ja oma aika ovat saattaneet sekoittua, ja silloin palautuminen työstä on pitempää. Myös eri työntekijöiden välillä saattaa olla ymmärtämättömyyttä, kun töitä sitoo erilainen työajan määrite tehtävän mukaan. Saatetaan keskittyä toisen työaikaan oman sijasta, mikä lisää eripuraa ja kateutta. Yhteisöt ovat kuitenkin olemassa tehtävänsä toteuttamista varten, kirkon tehtävä toteutuu ryhmäkulttuurin kautta. (Huhtinen 2002, 17.)

Seurakunta on elävä, ja työyhteisökin on elävä kokonaisuus. Kaikki olemme jonkin ryhmän jäseniä, ja ihmistä ei voi ymmärtää, mikäli ei tiedä ja tunne hänen taustojaan. Yhteisen päämäärän saavuttamiseksi toimiessa ryhmää kutsutaan organisaatioksi. Toimivan yhteisön perustehtävä löydetään aina uudestaan. (Huhtinen 2002, 19–21.)

Kirkko on kuitenkin yhteisönä ainutlaatuinen, sillä se on yhdessäoloa kristillisessä yhteisössä, seurakunnassa. Silloin riippuvuuden kokemus katsotaan eduksi, me työntekijät saamme levätä ja kokea turvallisuutta seurakunnan työyhteisössä. Levollisuus saa aikaan myös luovuutta ja lapsenomaista luottamista, joka on elämässä positiivista. (Huhtinen 2002, 24–25.)

Seurakunnan yhteinen työväline, Polku-toimintamalli, auttaa seurakuntaa järjestämään ja kehittämään toimintaa niin, että kaikenikäinen voi elää seurakunnan yhteydessä. Tämän työvälineen avulla seurakunta voi toimia kulkea lapsen ja nuoren rinnalla kulkijana. Toimintamallin avulla selkiytyy kokonaiskuva siitä, minkälaista tukea tai toimintaa on tarjolla eri ikäryhmille. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko c.)

Toimintaa suunnitellaan siten, että se on sopusoinnussa kirkon teologian kanssa. Raamattua ja uskontunnustusta sekä muita opillisia kirjoja käytetään toiminnan ytimenä reflektiivisesti. Toiminnan tulee myös uudistua, ettei toiminnan kehittyminen pysähdy. Toiminnan suunnittelussa voi käyttää kirkon historiaa, teologiaa ja käyttäytymistieteitä avuksi. Perimmäinen tarkoitus ja merkitys seurakunnasta seurakuntalaisille on oman uskon rakentuminen sanan kuulemisen ja sakramenttien avulla. Kirkko on organisaatio ja elää muuttuvan maailman keskellä. Muutoksen tarpeita aiheuttaa ulkopuolinen yhteiskunta, kulttuuri ja uskonnollinen elämä. Toiminnan muuttuminen voi olla sekä uhka että mahdollisuus.

Selkeä kirkon oppi ja toiminta-ajatus jännevöittävätkirkon kehitystä ja toiminnan suunnittelua. Yhä edelleen kirkon sisällä voivat toimia eri kristilliset yhdistykset ja herätysliikkeet, mikä on hyvä asia. Kirkko on kansankirkko, jonka toiminnassa on runsaasti vapaaehtoistyöntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Resurssit ovat usein seurakunnissa tiukat, mutta talous on kuitenkin tasapainossa. (Huhtinen 2002, 40–44.)

Kirkon identiteetti, arvot, oppi ja sitoutuminen on nykyään rikkonaisempi. Kirkko on maallistumassa. Kuitenkin kirkon tulisi edustaa pysyvyyttä ja muuttumattomuutta. Kirkkoa kuvataan kalliolle rakennetuksi. Maailma tarvitsee arvojärjestelmän eli kirkon. Elämä on kaari, jossa seurakunta on vahvasti mukana. Kirkko edustaa seurakuntalaisten omaa arvomaailmaa ja on näkyvänä olemassa, usein keskellä kylää. Yhteiset kirkkokäynnit perheen kanssa jatkavat tätä perinnettä sukupolvelta toiselle. Pyhien toimitusten kautta kirkolla on merkitystä ihmisille huolimatta siitä, minkälainen uskonnäkemyshellä on. (Huhtinen 2002, 66–67.)

Kirkon ja seurakuntien kaiken toiminnan lähtökohta on huolenpito osallistujien ja henkilökunnan turvallisuudesta kaikissa tilanteissa. Turvallisuudella tarkoitetaan kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kokemusta vaarojen ja uhkien poissaolosta. Kirkon oppi perustuu kasteopetuksen ympärille, ja Raamattu on tärkein opillinen kirja. Rippikoulua ei käydä rippikoulua itseään vaan elämää varten – sekä ajallista että ikuista elämää varten. Rippikoulu muistuttaa nuoria tulevaisuudesta ja toivosta. Kristityn tehtävään maailmassa kytkeytyvät sekä lähetys että diakonia, sekä usko että rakkaus. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 16.)

3.2 Kristillinen kasvat

Jeesuksen mukaan suurin taivasten valtakunnassa on pieni lapsi. Lasten äänet kuuluvat seurakunnan elämään. Lapsi on aito ja tuo taivaan viestiä keskuuteemme. Lapset luottavat Jumalaan ja tutkivat kokonaisvaltaisesti, ihmettelevät, leikkivät ja riemuitsevat. Lapset ja nuoret tarvitsevat omaa toimintaa. Lapsen ja nuoren edun asettaminen etusijalle muuttaa koko seurakunnan elämää ja sopeuttaa myös muita työntekijöitä ottamaan ne huomioon. Heille tulee antaa mahdollisuus tulla, olla, katsella ja olla osallisia seurakunnan elämästä. Osallistuva lapsi ja nuori tarvitsee paljon rohkaisua ennen osallisuutta ja kiitosta sen jälkeen. Lapset ja nuoret tuovat iloa ja vapautuneisuutta seurakuntaan.

Kristillinen kasvatusta on kokonaisvaltaista, ja hengellinen ja inhimillinen puoli yhdistyvät. Kristillinen kasvatusta on kehitystä ja oppimista tukevaa, nuorta huomioivaa kasvatusta. Sillä tuetaan kasvua ihmiseksi. Empatian kehitys alkaa jo varhain, ja on yksi ihmisenä elämisen peruspilareita. Siihen myös kristillinen kasvatusta tähtää. Kristillinen kasvatusta on myös turvallista yhteiselo, kodinomaisesti. Kasvattajan persoona ja arvot heijastuvat lapsiin. Vanhemmilla on ensisijainen kasvatustavastuu, ja muut tahot toimivat vanhempien apuna ja tukena. Jokainen lapsi tulisi nähdä ainutkertaisena yksilönä, keskeneräisenäkin. Aikuiset ovat aina mallina lapselle. Perustarpeista huolehtiminen pienillä lapsilla on erityisen tärkeää, samoin turvallisuuden tunteen vaaliminen. Lapsen ja nuoren kehityksen suuntaviivojen tunteminen on tarpeellista nuorisotyönohjaajan työssä. Tärkeää on pitää oikeat arvot esillä. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 16.)

Suomalaisten lasten hyvinvointi on Euroopan kärkipäässä. Nykyään kuitenkin erot hyvinvoivan ja huono-osaisen lapsen välillä ovat suurentuneet. Lapsiköyhyys on olemassa oleva ongelma Suomessa ja yksi suuri riskitekijä lapsen elämässä. Lapsi on haasteiden keskellä, perheet ovat kiireisiä ja huolia on paljon. Perheissä on myös monenlaisia ongelmia. Lapsilla on usein liikaa vastuuta, johon liittyen voidaan myös puhua lapsuuden lyhentymisestä. Lapsi voi kuitenkin selviytyä, mikäli hänellä on turva-aikuisia. Yksikin sellainen aikuinen riittää. Lapsuuden suojeleminen on kirkkomme ajatus, ja tavoitteena on se, että jokainen lapsi saisi olla lapsi mahdollisimman pitkään. Nuoruuteen ja aikuisuuteen ei tarvitse kiirehtiä. Työn tekeminen lasten ja nuorten parissa luo perusturvaa. Toiminta on laadukasta ja läpinäkyvää. Lapsi nähdään psykologisena, fyysisenä, sosiaalisena, henkisenä ja hengellisenä kokonaisuutena. Joka osa-alueita halutaan tukea. Seurakunnalla on myös paikkansa kotipaikkakunnan tai elämäntilanteen muuttuessa. Sieltä löytyy pysyvää osallisuutta muutoksien keskellä. Kirkko ja seurakunnat ovat edelläkävijöitä lasten suojelemisessa ja huomioimisessa. Tämän hyvän historian tueksi on seurakuntaan valittu esimerkiksi lapsiasiahenkilöitä ja luottamushenkilöitä, joiden tehtävä on seurata ja vaikuttaa siihen, miten lapsen etu ja tarpeet tulevat huomioiduksi päätöksenteossa. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 8–9.)

Kasvatustyöhön varataan ja on edelleen tärkeä varata riittävästi resursseja ja määrärahoja. Seurakunnilla on myös vastuu huolehtia siitä, että on tukena ja osana perusturvaa perheiden elämässä. Varhaiskasvatuksesta rippikouluun on pitkä matka. Siihen väliin mahtuu varhaisnuorisotyö. Se, että tehdään siltaa varhaiskasvatuksen ja rippikoulun väliin varhaisnuorisotyön keinoin, auttaa lasta sitoutumaan seurakunnan toimintaan. Lapsen kasvamisen kautta nuoreksi ja aikuiseksi kasvaa uusia aktiivisia seurakuntalaisia. Lapset tuovat iloa koko seurakuntaan, ja antamalla lapsen olla seurakuntaelämän keskus seurakunnassa säilyy ilon ilmapiiri. Varhaisnuorten parissa tehty työ on yhteiskunnallisesti arvokasta,

ja erityisen kehittämisen ja huomion arvoista. Siitä hyötty lapsi ja hänen perheensä ja koko seurakunta. Lapsi on uskomisen esimerkki meille aikuisille, Jeesuksen opetuksen mukaisesti. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 8–9.)

Turvallisuus seurakunnan tapahtumissa tarkoittaa fyysistä ja psyykkistä turvallisuutta. Turvallisuusohjeiden tarkoitus on ehkäistä tapaturmia ja muita vahinkoja. Tämän vuoksi kirkkohallitus on tuottanut kaksi asiakirjaa: Seurakunnan retki- ja leiritoiminnan turvallisuusohjeet (2006) ja Seurakuntatoiminnan turvallisuusohjeet (2007). Nämä ohjeistukset laadittiin Kuluttajaviraston vuonna 2003 laatimien turvallisuusasetuksien myötä. Esimerkiksi ennen leiriä vastaavaksi henkilöksi nimetty ohjaaja laatii turvallisuusasiakirjan, joka on monipuolinen kuvaus leiristä ja henkilökunnasta. Lisäksi kartoitetaan erityinen turvallisuusriski, esimerkiksi jokin urheilullinen tapahtuma, johon täytetään oma turvallisuusasiakirja. Työntekijältä vaaditaan huolellista tehtävään valmistautumista. Myös henkilökuntaa on oltava riittävästi. Jokaiselle lapselle leiri on muistorikas, ja on tärkeää miettiä sopivia aktiviteetteja, niin että jokainen kokee olevansa huomioitu. Kaikki onnistumisen kokemukset ovat lapsen kehityksen vuoksi tärkeitä. (Jokela & Pruuki 2010, 273–275.)

Kristillinen identiteetti rakentuu monista asioista. Lapsen kristillinen kasvatus alkaa kodissa. Tässä kasvatuksessa toimivat tukena seurakunta, kummit ja koulu. Jokaisessa kodissa ei kuitenkaan ole samansuuntainen arvomaailma, ja etenkin tällaisen kodin lapselle seurakunnan toiminta on tärkeää. Koulukirkot, seurakunnan aamunavaukset ja erilaiset vierailut sekä koulupäivystys luovat turvallisuuden tunnetta kasvaville lapsille ja luovat kosketuspintaa. Uskon kysymykset askarruttavat pienemmän ja isomman mieltä. Näitäkin saa ja kannattaa keskustelemalla pohtia. Ehtoollinen yhdistää seurakuntaa. Ehtoollisella voivat lapset käydä siunattavina. Rippikouluikässä ehtoollisella nuori voi halutessaan käydä koko rippikoulun ajan. (Jokela & Pruuki 2010, 278–280.)

3.3 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jolla on monia tehtäviä. Varhaiskasvatuksen tehtävä on esimerkiksi edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatus on lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä ja syrjäytymistä ehkäisevä palvelu. Varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot vahvistavat lasten osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Varhaiskasvatuksessa kaiken toiminnan perustana on se, että työntekijällä on

hyvä lasten kehityspsykologinen tuntemus ja taito huomioida yksilöllinen kasvu ja kehitys. Lapsen kehityksen vaiheet voidaan jaotella karkea- ja hienomotorisiin taitoihin, ajattelun-, sosiaaliseen- ja kielelliseen kehitykseen, moraaliseen kehitykseen ja psykoseksuaaliseen kehitykseen. Kehityksen etenemiseen vaikuttavat perintötekijät, ympäristö ja se, minkälaiset hänen kiinnostuksensa kohteet ovat ja minkä tasoista tukea hän on saanut. (Kivelä, Liukkonen & Niemi 2015, 69–71.)

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on varhaiskasvatuksen järjestäjiä oikeudellisesti velvoittava määräys, ja varhaiskasvatussuunnitelma (Vasu) ohjaa kaikkia varhaiskasvatuksen toimintamuotoja. Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvopohjana on lapsen oikeuksien sopimus. Kunnan varhaiskasvatussuunnitelma määrittelee, ohjaa ja tukee varhaiskasvatuksen järjestämistä paikallisesti. Vasun tarkoituksena on edistää yhdenvertaisen varhaiskasvatuksen toteuttamista koko maassa lisäämällä varhaiskasvatushenkilöstön ammatillista osaamista, vanhempien osallisuutta sekä moniammatillista yhteistyötä. Jokaiselle perhepäivähoidossa ja päivähoidossa olevalle lapselle laaditaan oma henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma eli lapsen Vasu. Näin tehdään yhteistyötä, jonka tavoitteena on lapsen hyvinvoinnin edistäminen. Vasua tarkistetaan vuosittain useasti ja kirjataan muutoksista. Laadintaan osallistuvat vanhemmat, lapsi ja moniammatillinen henkilökunta. Lapsen Vasu on mahdollisuus tehdä näkyväksi kunkin lapsen vahvuudet ja voimavarat sekä yksilölliset tarpeet. Lapsen Vasu on pedagoginen suunnitelma siitä, miten lapsi huomioidaan yksilönä varhaiskasvatuksen toiminnassa. (Kivelä ym. 2015, 88–92.)

Varhaiskasvatuksessa oppimisen lähtökohtana ovat lasten aiemmat kokemukset, heidän mielenkiinnon kohteensa ja osaamisensa. Myös lapsella itsellään on aktiivinen rooli. Lapset otetaan mukaan toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin omien valmiuksiensa mukaisesti. Sensitiivinen vuorovaikutus, lasten mielenkiinnon kohteiden huomioiminen, oppimisympäristöjen rakentaminen yhdessä lasten kanssa, välittävä huolenpito sekä leikin ja oppimisen mahdollistaminen ovat keskeisiä asioita vaikuttavaa varhaiskasvatusta toteutettaessa. Varhaiskasvatus on koulutusjärjestelmämme kivijalka. Varhaislapsuus on intensiivistä kehityksen ja oppimisen aikaa. Keskeiset kehitykselliset muutokset tapahtuvat jo ennen kouluikää. Varhaiskasvatustavoitteet määritellyt tavoitteet sekä velvoite huomioida lapsen etu varhaiskasvatusta suunniteltaessa ja toteutettaessa ovat koko toiminnan perusta. Se ei ole vain päivähoitoa, vaan tavoitteellisesta ja suunnitelmallista lasten kehitystä ja oppimista tukevaa toimintaa, jota arvioidaan ja kehitetään säännöllisesti. (Kivelä ym. 2015, 88–92.)

Varhaiskasvatuksessa (päiväkoti/perhepäivähoito tai muu varhaiskasvatusympäristö) tavoitteena on varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen oppimis- ja toimintaympäristö. Ympäristön tulee tukea lasten luontaista uteliaisuutta ja oppimisen halua sekä ohjata leikkiin, fyysiseen aktiivisuuteen, tutkimiseen sekä taiteelliseen ilmaisuun ja kokemiseen. Oppimisympäristöt tarjoavat lapsille vaihtoehtoja mieluisaan tekemiseen, monipuoliseen ja vauhdikkaaseen liikkumiseen, leikkeihin ja peleihin sekä rauhalliseen oleiluun ja lepoon. Lasten ideat, leikit ja heidän tekemänsä työt näkyvät oppimisympäristöissä. Toiminta pedagogisesti tarkoituksenmukaisissa ryhmissä edistää lasten ja henkilöstön keskittymistä sekä lapsilähtöistä toimintaa. (Kivelä ym. 2015, 102–103.)

Kirkon varhaiskasvatus on kirkon tekemää työtä alle kouluikäisten parissa. Seurakunnan varhaiskasvatuskerhossa leikitään ja askarrellaan ja siellä on myös pieni hartaus, jossa hiljennytään kristillisen sanoman äärelle. Olennaista on lasten, vanhempien ja henkilökunnan yhteistyö. Varhaiskasvatus on siten vuorovaikutteista. Lapsen kasvatusvastuu on kuitenkin vanhemmilla. Seurakunta, kristilliset järjestöt ja yhteiskunnan palvelut tukevat vanhempia tässä tehtävässä. Päiväkerho on lapselle kasvupaikka, jossa painottuvat ilo, lapsesta välittäminen ja hengellinen kasvatus. Tärkeää on, että suhde lapsen ja ohjaajan välillä on turvallinen. Päiväkerhoikäiset lapset ovat 3–5-vuotiaita, ja heille on myös tärkeää nähdä muita lapsia ja kokea olevansa yhtenä ryhmän jäsenenä. Näin lapsi jo pienenä kokee olevansa osa seurakuntaa, sen yksi jäsen. Myös ryhmässä toimiminen vahvistaa sosiaalisia taitoja. Tavoitteena on tukea kodin kristillistä kasvatusta ja lapsen turvallista kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä sekä oppimista. Varhaiskasvatuksen toimintoja seurakunnissa ovat esimerkiksi päiväkerhotoiminta, perhekerho, lapsille ja perheille suunnatut kirkkohetket ja jumalanpalvelukset, sekä lapsiperheille suunnatut retket. Seurakunta tekee tiivistä yhteistyötä esimerkiksi kunnan varhaiskasvatuksen kanssa ja tukee, sekä toteuttaa varhaiskasvatuksen uskontokasvatusta. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko b.)

3.4 Perhetyö

Perhekerho on perheiden kohtaamispaikka. Vanhempi tai huoltaja on kerhossa yhdessä lapsen tai lasten kanssa. Perhekerhoa pidetään yleensä aamupäivisin, koska toiminta tukee nimenomaan lapsia ja vanhempia, jotka hoitavat lapsiaan kotona. Lapset saavat päivään vaihtelua ja kehittävästä tekemisestä. Vanhemmille se toimii vertaisryhmänä samassa elämäntilanteessa oleville. Siellä voi keskustella toisten aikuisten kanssa ja saada apua kristillisen kasvatuksen kysymyksiin sekä mahdollisuuden keskustella myös ammattilaisen kanssa. Perhekerhoon ei yleensä ilmoitauduta, vaan se on matalan kynnyksen toimintaa, johon voi osallistua oman aikataulunsa mukaan. Kerhopäivä koostuu esimerkiksi

askartelusta, hiljentymisestä hartauteen, leikkimisestä, aterioinnista ja musisoinnista. Perhekerholaiset myös retkeilevät yhdessä. (Kirkkohallitus 2019; Suomen evankelis-luterilainen kirkko a.)

Suomalaisessa yhteiskunnassa on näkyvissä lasten ongelmakäyttäytyminen, yksinäisyys ja syrjäytyminen. Perhelähtöinen työote auttaa perheitä kasvattamaan lapsiaan turvallisesti ja kristillisiä arvoja kunnioittaen. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 43.)

Kirkon perhetyö koostuu erilaisista tuettavista alueista. Niitä ovat: perhe voimavarana, läsnä oleva vuorovaikutus, toimintaympäristön tunteminen ja moniammatillinen perhetyö. Jumala on tarkoittanut ihmisen toisen ihmisen yhteyteen. Perheessä tämä toteutuu ainutlaatuisella tavalla. Perheenjäsenet ovat toistensa ilo ja voimavara. Jokainen perhe on yhtä arvokas, ja yhteiskunnassamme on monenlaisia perheitä. Seurakunnan tehtävä on elää perheiden rinnalla auttajana. Seurakunnan toiminnan keskiössä on yhdessä suunniteltu ja toteutettu toiminta. Työntekijä kuuntelee herkällä korvalla perheiden mielipiteitä ja toiveita. Eri perheet voivat olla toistensa tukena. Lapset ja nuoret kuuluvat seurakuntaan ja ovat toimintamme keskiössä. Seurakunnan tehtävänä on myös tukea vanhemmuutta ja parisuhdetta. (Kirkkohallitus 2019.)

Perhelähtöisessä seurakunnassa arvostetaan perhettä ja sen jäseniä juuri sellaisena, kun he ovat. Haluamme työntekijöinä tukea perheitä ja kohtaamme jokaisen kunnioittavasti. Perheet voivat rohkeasti tuoda omia näkemyksiään esille, ja he saavat kokea tulevansa kuulluksi. Jokainen kohtaaminen jättää meihin mahdollisuuden uuden oppimiseen. Avoimuus, kuunteleminen ja keskusteleminen ovat käytössä olevia dialogisen kohtaamisen keinoja. Seurakunta elää mukana perheen arjessa: iloitsee iloitsevien kanssa ja jakaa myös surua. Seurakunnan jäsenten hyvinvointi on perhetyössä keskeisessä asemassa, ja siksi perhetyön keinoin mahdollistamme perheille yhteisen matalan kynnyksen kohtaamispaikan. (Kirkkohallitus 2019.)

Perheiden toimintaympäristö tarkoittaa esimerkiksi asumisolosuhteita, sosiaalisia suhteita, kulttuuria ja vakaumusta. Eri perheet elävät erilaisissa toimintaympäristöissä. Seurakunta yhdistää erilaisia ihmisiä ja perheitä. Perheet ovat asiantuntijoita omasta elämästään. Eri kulttuuritaustat rikastuttavat seurakunnan elämää, seurakunnan tehtävänä onkin vahvistaa perheiden omaa identiteettiä. Luottamus Jumalan huolenpitoon ja usko auttavat jaksamaan elämässä. Rukous on yhteys Jumalan luo, seurakunnassa rukoilemme perheiden kanssa ja heidän puolestaan. Yhdessä rukoileminen lisää luottamusta Jumalan

kaikkivoipaisuuteen. Jokainen ihminen on Jumalan luoma ja Kristuksen lunastama. (Kirkkohallitus 2019.)

Seurakuntaa voi verrata perheeseen, ja jokaisella sen jäsenellä on tärkeä paikkansa. Ennaltaehkäisevä perhetyö kuuluu kaikille seurakunnan työntekijöille, mutta laaja-alaiseen perhetyöhön koulutettuja ovat esimerkiksi diakonit, nuorisotyönohjaajat ja varhaiskasvatuksen ohjaajat. Ammatillista keskustelua on saatavissa kirkon perheneuvonnan kautta. Moniammatilliseen yhteistyöhön kuuluu seurakunnan työntekijöiden lisäksi kunnan tai kaupungin ammatillinen perhetyön verkosto. Myös perheet kuuluvat vapaaehtoiseen yhteistyöverkkoon. Parhaimmillaan perheet toimivat toistensa vertaistukena. Perheiden palautteen avulla seurakunta kehittää toimintaansa palvelemaan erilaisia perheitä. (Kirkkohallitus 2019.)

3.5 Varhaisnuorisotyö

Varhaisnuoriksi luetaan 7–14-vuotiaat, kouluikäiset lapset. Varhaisnuoret jäävät usein taka-alalle, kun puhutaan seurakunnan toiminnasta. Tällä saralla tehdään paljon työtä; pidetään kerhoja, aamunavauksia, jumalanpalveluksia, kouluvierailuja, leirejä ja monenlaista yhteistyötapahtumia, esimerkiksi ryhmäytymispäivää toteutetaan tässä ikäryhmässä. Pohjatyötä on runsaasti tehtävänä. (Jokela & Pruuki 2010, 284–285.)

Lapsi on uskon esikuva. Kristillisen seurakunnan tehtävä on siunata lapsia. Lapsi kasvattaa ilon tunteuksia aikuisten elämässään, koska lapsi on aito. Lapsella on oikeus olla osallisena seurakunnan elämässä. Tämän päivän yhteiskunta on perhe-elämän suhteen vaativa. Pitää osata sovittaa koti, perhe ja työ yhteen. Suomalainen lapsi voi pääasiassa hyvin, mutta joutuu ottamaan paljon vastuuta perheessä. Lisäksi paineita luo jatkuva itsensä kehittämisen vaatimus. Yhä useammassa perheessä on lastensuojelun asiakkuus voimassa, ja myös lapsiperheiden köyhyys on lisääntynyt. Siksi seurakuntien työ on entistä arvokkaampaa. Tutkimusten mukaan seurakuntien uskollisimpia jäseniä ovat kuitenkin juuri he, jotka kouluikäisinä lapsina ovat olleet mukana seurakunnan toiminnassa, eli 7–14-vuotiaina. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 22–23.)

Lapsuus on lyhentynyt tutkijoiden mielestä, ja siihen kirkko on vastannut pitämällä esillä kasvurauhaa ja pitkää lapsuutta. Lapsen oikeudet ovat aikuisten velvollisuuksia. Vanhemmilla ja huoltajilla on

ensisijainen vastuu lapsensa huolenpidosta ja kasvatuksesta. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 22–23.)

On tärkeää, että lapsi saa tulla seurakunnan tilaisuuteen omana itsenään. Siitä näkökulmasta ajatellen jokaiseen kohtaamiseen tulisi kiinnittää huomiota. Jokainen tulisi hyväksyä ainutlaatuisena, Jumalan luomana ihmisenä, tasa-arvoisesti. On tärkeää saada osallistua yhteiseen kokoontumiseen omilla taidoillaan, ikä huomioon ottaen. Näin koetaan myös täysvaltaisuutta seurakunnan jäsenenä. Jokaisen on myös oikeus kuulla opetusta ja evankeliumia omalla kielellään ja tavalla, jota hän ymmärtää. Toiminnan resursseista huolehtii seurakunta. Erilaista toimintaa suunniteltaessa tulisi huomioida perheiden ajankäyttö ja perheiden toiveet sisältöä suunnitellessa. Toiminnalle on myös löydettävä organisoijat ja tekijät. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 22–23.)

Tämän päivän lapsista kasvaa huomisen aikuisia. Osallisena olemalla kasvaa kiinni seurakuntaelämään. Eri tavat ja käytänteet kuuluvat seurakuntaelämän kulttuuriin. Seurakuntaelämään kun juurtuu jo lapsuudessa ja tuntee turvallisuutta hengellisessä kodissaan, on myös nuorena ja aikuisena helpompi osallistua toimintaan tutussa toimintaympäristössä. Näin rakennetaan tulevaisuuden seurakuntaa ja koko yhteiskuntaa. Kristityt ympäri maailman kokevat yhteenkuuluvaisuutta siitä huolimatta, että uskon tulkinnat ja kirkolliset tavat poikkeavat eri kirkkokunnissa toisistaan. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 22–23.)

Lasten ja nuorten perusoikeus on saada osallistua seurakunnan tilaisuuksiin, esimerkiksi kerhoihin, leireille, retkille, partioon, jumalanpalveluksiin, pyhäkouluun, kouluilla järjestettäviin tapahtumiin ja muihin seurakunnan tilaisuuksiin. Nämä kantavat elämän keskellä, ja varsinkin vaikeissa tilanteissa tuki on erittäin tärkeä. Nykyaikana myös verkon kautta kohdataan eri tilanteissa ja siihen kehitetään edelleen uusia muotoja. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 24–25.)

Leirit ja muu toiminta avartaa lasta kohtaamaan erilaisia lapsia. Lapset ovat luontaisesti aktiivisia, ja haluavat erilaisia kokemuksia ja elämyksiä. Retki- ja leiritoiminta vastaa tähän hyvin. Aktiviteetin lisäksi ne tarjoavat henkistä pääomaa hartauksien ja keskustelujen avulla. Lisäksi yhdessä oleminen kasvattaa yhteisöllisyyteen, muiden hyväksymiseen ja huomioimiseen. Leireillä saa myös onnistumisen kokemuksia. Luonto ympäristönä on erittäin sopiva retkikohde. Siellä voi ihastella Luojan suuria tekoja. Siellä on mahdollisuus myös hiljentyä. Myös itsenäisyyttä voi opetella leireillä turvallisen aikuisen rinnalla. Onkin tärkeää saada ohjaajana aikaan hyvä yhteishenki ja ilmapiiri, ja leirimuisto kantaa kauan arjessa. Turvallisuuden näkökulman ylläpitäminen on tämän turvattoman maailman keskellä

erittäin tärkeää. Turvallisessa ryhmässä toimiessa aktivoituu lapsen eri aistikanavat, myös tunteet, kokemukset ja mielikuvat. Lapsen kasvua tuetaan kokonaisvaltaisesti, ja myös minäkäsitystä ja itsetuntoa vahvistetaan. Näin lapsen kasvua seurakuntalaisena tuetaan, ja vaikutetaan lapsen kokonaispersoonaan. Perinteiset telttaleirit kesällä ovat tänä aikana myös hyvä vaihtoehto, sillä pidempi yhdessäolo luo kohtaamiseen syvyyttä. Leiriltä voi saada läpi elämän kantavia ystävyysuhteita. Työntekijöille leirityö on pitkäjänteistä ja vaativaa, ja monen työtunnin suunnittelun tulos. Toimiva leiriperinne on kuitenkin seurakunnan rikkautta. Hyvät muistot kantavat elämässä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 24–25.)

Retkiä järjestämällä saadaan perhekunnittain väkeä liikkeelle ja aktiivisten lisäksi he, jotka eivät muuten osallistu seurakunnan toimintaan. Luonnossa retkeily on hyvä vaihtoehto, mutta lisäksi voidaan retkeillä kirkkoon, huvipuistoon, museoon, tai pitää puuhapäivä seurakuntatalolla. Yhteinen retki lisää yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja mahdollistaa uusien ystävyysuhteiden syntymistä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 22–23.)

Laaja ikäjakauma vaikuttaa työn sisältöön. Koulunsa aloittavaa kiinnostavat eri asiat kuin rippikouluikä lähentelevä nuorta. Kaikkia töitä ei ehdi tehdä yksin, joten työtä voi myös jakaa eri vastuualueisiin, ja näin päästään kattavampaan tulokseen. Kohtaamisia tietyn lapsiryhmän kanssa kuitenkin pitäisi olla riittävästi, koska siten saadaan syvempi vastavuoroinen suhde, joka tukee lapsen kasvua ja on myös lasta eheyttävää. Siirtymät ja uuden ryhmän kanssa aloittaminen on aina haasteellista. Lapset kasvavat ja tilanteet muuttuvat. (Jokela & Pruuki 2010, 285–286.)

Varhaisnuorisotyössä työntekijän henkistä ja fyysistä kapasiteettia kysytään. Haasteita voi olla yhteistyökumppanien kanssa tai ihan vain siinä, että työsarkaa on liikaa. Silloin erilaiset suunnitelmat tukevat työntekijää. Vuosien saatossa ymmärrys kasvaa ja työn kuva selkeytyy. Pääsee mukaan ja osalliseksi toimintakulttuuriin, jossa työtä tehdään iloisen sinnikkäästi. Kouluysteistyö on tärkeää, koska lapset ovat koulussa päivittäin, ja siten tavoitettavissa. Koulujen opettajien kautta sana seurakunnan toiminnasta leviää ja kutsuu tasapuolisesti kaikkia osallistumaan. Hyvä sanoma, tai mukava leirimuisto kerrotaan eteenpäin ja siten saadaan varhaisnuoria innostumaan toiminnasta. (Jokela & Pruuki 2010, 287–288.)

Varhaisnuorisotyön tuloksia nähdään rippikouluikäisten keskuudessa ja sen jälkeisessä nuorisotyössä. Varhaisnuori on vielä lapsi, ja lapsena olemista on tärkeää tukea. Erityislasten lisääntyvä joukko haastaa työntekijöitä. Vapaaehtoisia käsipareja tarvitaan kipeästi. Toimintaa tulisi kehittää niin, että se olisi

helposti saatavilla ja palvelisi varhaisnuorten kokonaisvaltaista kasvua. Kerhonohjaajiksi nuorten lisäksi voitaisiin kutsua nuoria aikuisia ja jopa eläkeläisiä. Se rikastuttaisi toimintaa. Lapsen ääntä tulisi kuunnella, ja ottaa ideoita toiminnan suunnittelusta vastaan. Moniammatillinen tiimi seurakunnan työntekijöistä avaa erilaisia kasvatuksen näkökulmia. Tavoitteena on lapsen turvallinen kasvuympäristö. (Jokela & Pruuki 2010, 280–282.)

Leiritoiminnassa osallisuus ja seurakuntalaisuus toteutuvat parhaiten, ja leirit ovat myös taloudellisesti edullisia, riippuen kuitenkin siitä, onko leirin yhteydessä kalliita retkiä. Eri seurakunnissa on erilaisia painotuksia, ja kaikissa ei ole samanlaista toimintaa tarjolla. Kuitenkin lapset ovat aivan samanlaisia paikkakunnasta riippumatta. He ovat kasvamassa kohti aikuisuutta ja itsenäisyyttä, ja identiteetti on kehittymässä. Erityistä tukea tarvitsevat 11–14-vuotiaat lapset. Kristillisen kasvatuksen tukemiseen tulisi panostaa, perheiden tarve pitäisi tunnistaa ja siihen vastata. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 24–25.)

3.6 Rippikoulutyö

Rippikoulu on kuin polku tai matka, jossa on konkreettisia tavoitteita, esimerkiksi konfirmaatio ja hengellisiä tavoitteita, esimerkiksi uskon vahvistaminen kolmiyhteiseen Jumalaan ja kristittyinä elämiseen. Rippikoulu on kasteopetusta, jonka juuret ulottuvat kristillisyyden varhaisvaiheisiin. “Menkää kaikkien maailmaan, ja saarnatkaa evankeliumia kaikille luoduille. Joka uskoo ja kastetaan, se pelastuu, mutta joka ei usko, se tuomitaan kadotukseen.” (Mark. 16:15–16.) Rippikoulun opetusmateriaalina käytetään kirkon verkkosivuston materiaalia. Opetuksessa Katekismus, Raamattu ja Virsikirja kuuluvat rippikoulussa käytettäviin kirjoihin, joista löytyy kristinuskon keskeiset sisällöt. Erilaisia tehtäväkirjoja on myös tarjolla. Lisäksi käytetään Veisukirjaa. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisu 2017, 10.)

Evangelisluterilaisessa kirkossa on rippikoulua pidetty jo sadan vuoden ajan. Suuri ihme-rippikoulu-suunnitelma 2017, joka on piispankokouksen hyväksymä, kehittää rippikoulua yhä nuorilähtöisemmäksi. On tärkeää, että nuori saa osallistua eri tilaisuuksiin. Hyvän ilmapiirin luomisen tärkeyttä ei milloinkaan liikaa korosteta. Nuori tulee kuulluksi ja kokee osallisuutta yhteiseen jumalanpalveluselämään palvelutehtävän kautta, joka voi olla esimerkiksi päivän tekstikohdan lukeminen. Näin myös tuetaan nuoren kokonaisvaltaista kasvua. Rippikoulussa opetellaan erilaisia asioita: tiedollista oppimista,

pyhän kohtaamista, uskon ja elämän pohtimista ja yhteisöllisyyttä. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 11.)

Nuori käy rippikoulua itseään varten, ja siten on luonnollista, että nuoret ovat rippikoulun keskiössä omine kysymyksineen, joihin yhdessä etsitään vastauksia muiden rippikoululaisten, isosten ja seurakunnan työntekijöiden kanssa. Rippikoulussa myös rukoillaan, luetaan Raamattua ja keskustellaan eri teemojen ympärillä asioista. Kysymykset voivat liittyä esimerkiksi elämänarvoihin, Jumalaan, uskoon, elämän tarkoitukseen, ihmissuhteisiin, seksuaalisuuteen, perheeseen, ympäristökysymyksiin, vastuuseen ja oikeudenmukaisuuteen. Tärkeää on turvallinen ympäristö ja se, että hyväksytään omana itsenä, juuri sellaisena kun on. Yhdessä lausutut uskontunnustus, Isä meidän -rukous ja Herran siunaus luovat yhteyden myös seurakunnan yhteiseen jumalanpalveluselämään. On huomionarvoista, että nuoret ovat itse mukana valmistelemassa ja toteuttamassa rippikoulun hartauselämää eri tavoin. Rippikoulu rakentuu jumalanpalveluselämän ympärille. Myös isokset ovat tässä mukana. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 16.)

Musiikki on olennainen osa jumalanpalvelusta. Hyvä musiikki yhdistää laulajia ja tuo laulun sanoman lähelle laulajaa. Rippikoululaiset saavat itse valita esimerkiksi äänestämällä oman rippilaulunsa. Musiikki avaa myös ajatuksia ja auttaa vaikeiden asioiden käsittelyssä. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 10–12.)

Jeesus opetti, että lapset ovat Jumalan lahjoja vanhemmilleen. Rippikoulussa tämä lapsi on kasvanut nuoreksi. Hengellinen elämä rippikoulussa on osa rippikoulun arkea sen alusta loppuun ja läpäisee kaikki rippikoulun osa-alueet. Rippikoulu on elämää Jumalan edessä, jota opetellaan ja eletään olemalla ja toimimalla yhdessä. Hartauselämä on tärkeä osa rippikoulua, ja kristillinen opetus kulkee mukana kaikissa rippikoulun osa-alueissa. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 10.)

Rippikoulu on myös osa nuorisokulttuuria. Rippikoulussa on tärkeää, että se on miellyttävä kokemus nuorille. Tähän päästään rippikoulua kehittämällä. On tärkeää, että nuori voisi rippikoulun aikana kokea elämänsä ihmeeksi ja arvokkaaksi. Hän voi myös oppia kiitollisuutta elämän antajaa kohtaan ja halua elää Jumalan johdattamana. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 12.)

Olemme jokainen kristitty osa tätä oman ikäluokan rippikoulumatkaa. Rippikoulu ajoittuu sellaiseen elämänvaiheeseen, jossa tarkastellaan elämän tärkeimpiä asioita. Rippikoulussa on tärkeää huomioida nuorilta nousevat kysymykset ja käsitellä myös niitä, huomioiden erilaiset oppimisen haasteet.

Rippikoulu on hyvä aika pohtia oman elämän valintoja ja arvoja, ihmisen ja Jumalan suhdetta, synnin ja armon kysymyksiä, sovitusta ja pelastusta, elämän, kuoleman ja ylösnousemuksen salaisuutta, toisen ihmisen kunnioittamista ja rakastamista, tulevaisuutta ja taivaan toivoa. Uskonnonopetus on linjassa rippikoulun kanssa. Evankelis-luterilaisessa kirkossa on rippikoulua pidetty jo sadan vuoden ajan. Rippikoulun aiheet konkretisoituvat, mikäli ne osataan tuoda koskettamaan nuoren arkielämää. Leirimuotoinen joko yö- tai päiväleiri lisää yhteenkuuluvaisuutta ja voi auttaa myös ystävyysuhteiden muodostumisessa. Rippikoulussa on kyse Jumalan ja ihmisen välisestä suhteesta. Rippikoulussa on kyse ihmisen suhteesta myös omaan itseensä, toisiin ihmisiin ja koko luomakuntaan. Kristinuskon ylösnousemususkoa. Jumala antoi ainoan Poikansa kärsiä ja kuolla ristinkuoleman pelastaakseen ihmiset, joita hän rakastaa. Jumala suunnitteli ja toteutti pelastuksen, joka on mahdollinen kaikille ihmisille. Ihminen elää Jumalan kasvojen edessä ja Jumala kutsuu ihmistä yhteyteensä. Ihminen on Jumalan luoma ja lunastama, suuri ihme. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 11.)

Rippikoulun tavoitteena on antaa nuorelle työkaluja kristittynä elämisessä. Siihen kuuluu hengellisen elämän hoitaminen, sakramenttien ymmärtäminen ja Raamattuun tutustuminen. Sekin kuuluu rippikouluun, että tietää, mitä usko on ja se, että uskon vastakohta ei ole tieto vaan epäusko. Rippikoulu ikään kuin kutsuu nuorta seurakunnan yhteyteen, joka jatkuisi aikuisuuteen ja vanhuuteen saakka. Rippikoulussa opetetaan arkielämän tilanteiden kautta etiikkaa, vastuuta luomakunnasta, lähimmäisenrakkauden tekoja ja arkipäivän kristillisyyttä. Jumala puhuttelee nuoria rippikoulussa, ja vahvistaa meitä kaikkia. Jumala tuntuu läheiseltä, kuin Isältä. Kristinopin ja luterilaisuuden punainen lanka tulisi myös käydä läpi rippikoulussa. Rippikoulussa opetellaan kristittynä elämisen aakkosia ja olemaan Kristuksen lähetejä. Myös nuoren oma identiteetti vahvistuu ja elämässä on tulevaisuuden ja toivon näköalat. Rippikoulun aikana myös pyydetään palautetta rippikoululaisilta, isosilta ja työtovereilta. Palaute arvioidaan yhdessä ohjaajien kesken. Palautteen saamisessa rippikoulun päätteeksi käytetään esimerkiksi kirkon laatimaa palautelomaketta. Rippikoululaiset voivat osallistua myös rippikoulun arviointiin kirkon verkkosivustolla. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 16.)

3.7 Nuorisotyö

Nuorisotyö seurakunnassa tarkoittaa sitä, että toimitaan nuorten ja nuorten aikuisten kanssa, ottaen huomioon ympäristö ja elämäntilanne sekä kohdaten jokainen henkilö arvokkaana Jumalan kuvana. Ihminen siis kohdataan psykofyysissosiaalisena kokonaisuutena, jolloin voidaan puhua myös holistisesta ihmiskäsityksestä ja kokonaisvaltaisesta kasvusta. Tavoitteena on, että nuori kokee oppimisen

iloin kehittyessään ja saa kasvuunsa tukea. Kasvatus on kaikkea sitä, mikä mahdollistaa ja tukee kasvua. Kasvatukselle ei ole kirjattu yleisiä tavoitteita, vaan työ nojaa työn strategiaan, linjauksiin ja jatkuvaan kehittämistyöhön. Omat lahjat saamme työntekijänä laittaa “vaihdatuspöydälle”. Kasvun tukemisen tavoite liittyy aina kasvatettavaan ja paikkaan, missä kasvatus tapahtuu. Tärkeää on vahvistaa nuorten osallisuutta, ja heitä tulisi kuulla ja antaa heidän vaikuttaa myös erilaisiin päätöksiin. On toki olemassa myös asioita, joita tulee tarkastella pelkästään työntekijän näkökulmasta käsin. Kehittämistyö tarvitsee muutoksia ja niiden vastaanottamista sekä eteenpäin viemistä. Se on myös nuorten kuulemista, tilastojen ja barometrien seuraamista, tutkimusten lukemista ja keskustelua muiden toimijoiden kanssa eli yhteistyön tekemistä. Nuorisotyön kentällä pitäisi osata toimia niin, että ottaisi huomioon ajan hengen monimuotoisesti. On saatu pitkään tehdä töitä rippikoulun ja isostoiminnan tiimoilta, mutta leirit, kouluyhteistyö ja kokoontuva toiminta ovat myös työmuotoina tärkeitä. (Kirkkohallitus 2012, 6.)

Nykyaikana lapsuus on lyhentynyt ja nuoruus pidentynyt. Nuori kehittyy mieheksi ja naiseksi omaan tahtiinsa, pojat yleensä tyttöjä hitaammin. Fyysinen kehitys on aikaistunut. Lapsuutta tulisi kuitenkin suojata ja antaa lapsen kasvaa rauhassa, pikkuhiljaa kehittyen. Alle 18-vuotiaat ovat vielä lapsia. Lapsilta ja nuorilta kysymällä tähän asiaan saa tosin toisenlaisen vastauksen. Nykynuoret elävät hyvin toisenlaista elämää kuin heidän vanhempansa. Oman identiteetin etsiminen kuuluu nuoruuteen. Nuori on myös epävarma ja keskeneräinen oman kehittymisensä kanssa. Kasvun onnistuessa nuori löytää paikkansa tästä yhteiskunnasta, elämästä ja yhteisöstä, esimerkiksi seurakunnasta. Roolit saattavat myös sekoittua, nuorella ei ole tarvittavia elämänhallintataitoja, hän ei tunne vahvuuksiaan, eikä osaa tehdä päätöksiä. Nuoruusiässä tapahtuu paljon muutoksia. Eri sukupuolten välisiä eroja on myös ongelmissa ja niiden ratkaisemisessa, koska aivot kehittyvät yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Nuori on mustavalkoinen ajattelussaan. Viimeisenä kehittyvät päätöksenteon ja riskien arvioinnin taidot. (Kirkkohallitus 2012, 8.)

Tässä kiireisessä maailman ajassa kaikilla nuorilla ei kuitenkaan ole kiire olla taloudellisesti itsenäisiä, opiskeluun käytetään pitkiä ajanjaksoja ja taloudellisesti itsenäiset nuoret ovat aikaisempaa vanhempia. Nuoruuden ihannointi on tätä päivää. Aikuisuuteen kasvaminen kiehtoo, ja sen mahdollisuuksiin halutaan tutustua yhä nuoremmin. Jopa ongelmat alkavat nuorilla muistuttaa aikuisen ongelmia. Peruskoulu ja oppivelvollisuuden päättymisen ovat nuoren elämässä suuria asioita. On tarve suunnitella tulevaisuutta. Täysi-ikäisyyden saavutettuaan nuori voi virallisesti päättää omista asioistaan. Vastuuntunto on kuitenkin vielä kehittymässä. Itsenäisyyteen kuuluu irrottautuminen omasta kodista. Omaan

asuntoon muutto aikuisuuden kynnyksellä on monen nuoren unelma. Omien siipien kantavuutta halutaan kokeilla. (Kirkkohallitus 2012, 10.)

Tärkeää on olla siellä, missä nuoretkin ovat ja seurakuntana kehittää toimintaa, joka nuoria kiinnostaa. Nuorisotyön teologia tarkastelee nuoren kasvua uskon näkökulmasta. Seurakunnan perustehtäviin kuuluvat julistus, palvelu, lähetys ja kasvatusta. Nämä tulisivat toteutua kaikissa seurakunnan toiminnassa. Nuoren tulisi saada myönteisiä kokemuksia toimintaan osallistuessaan. Toiminnan tulisi olla nuorille sopivaa, ja siihen yksi väylä onkin virtuaaliympäristö. Kuitenkaan mikään ei korvaa kasvotusten kohtaamista, tässäkin ajassa. Nuortenillat ja rippikoulu sekä isoskoulutus ovat lapsuuden kristillisen kasvatuksen jatkumo. Näin kasvatusta on kokonaisvaltaista. Kokoava toiminta mahdollistaa kohtaamista ja luo hyväksytyksi tulemisen tunteen. (Kirkkohallitus 2012, 13.)

Tilastojen mukaan kaikki ikäluokat eivät ole samanarvoisesti kohdattuja. Nämä ovat varhaisnuorisoi eli 7–14-vuotiaat ja yli isosikäiset nuoret. Seurakunnan nuorisotyöllä viitataan usein rippikoulun jälkeiseen nuorisotyöhön, pääasiassa 15–17-vuotiaiden kanssa. Yli 18-vuotias nuori on useimmiten jo pudonnut pois seurakunnan toiminnasta. Nuoret ovat jo opiskelemassa, ja oman lapsuusiän seurakunnan elämästä kaukana. Pitäisi löytyä yhteys opiskeluseurakunnan elämään. Toiminnan pitäisi kiinnostaa nuoria. Työntekijällä on tässä suuri vaikutusmahdollisuus. Tarvitaan tietoa ja taitoa kohdata aikuistuva nuori. Nuoria pitää pystyä kohtaamaan myös yksilöinä, omien asioidensa ääressä. Näin työssä on näkyvässä sen vaatima laatu. Työtä pitää myös kehittää koko ajan ja työn tekemisen tapoja. (Kirkkohallitus 2012, 18.)

3.8 Lähetystyö

On tärkeää osata suhtautua kunnioittavasti eri tavalla uskoviin ja eri kulttuureista tuleviin ihmisiin. Olemme toistemme lähimmäisiä, ja samanarvoisia ihmisiä. Palveleva rakkaus palkitsee. Suomen lähetysseura (SLS) ja Kirkon ulkomaanapu (KUA) tuottavat materiaalia, joista löytyy monikulttuurisessa työssä toimimiseen tietoja. Meillä on kaikilla lähetystehtävä, Jumalan sanan levittäminen. Kansainvälisiä leirejä ja kursseja järjestetään. Ystävyysseurakuntien kautta voidaan tutustua eri maiden toimintatapoihin. Esimerkiksi Suomen Lähetysseuran kautta voidaan verkostoitua ulkomaisten nuorisojärjestöjen kanssa. (Jokela & Pruuki 2010, 276–277.)

Lähetystyön yhteydessä puhutaan usein myös kehitysyhteistyöstä, kansainvälisestä diakoniasta tai vain ihmisten auttamisesta. Oikeastaan voisi sanoa, että jos ihminen on avun tarpeessa, ei ole niin tärkeää, minkä nimistä apu on, kunhan ihmistä autetaan. Myös paikalliset kirkot eri maissa auttavat ihmisiä, ja silloin puhutaan diakoniasta. Lähetystyö luo yhteyksiä maailman eri puolille ja sen kautta maailman-kuvamme tarkentuu. Näemme, missä on rikkaita, missä köyhiä ja millaisissa olosuhteissa ihmiset elävät eri alueilla. Esimerkiksi ilmastonmuutos on näkynyt jo hyvin pitkään monissa maissa, joissa Suomen Lähetysseura työskentelee. Kehitysyhteistyö tarkoittaa Suomen ulkoministeriön rahoittamaa työtä, joka toteutetaan yhteistyössä paikallisten kumppaneiden kanssa eri maissa. Kehitysyhteistyöllä vähennetään köyhyyttä kehitysmaissa ja poistetaan maailmanlaajuista eriarvoisuutta. Kehitysyhteistyön tavoitteita ohjaavat YK:n kestävän kehityksen tavoitteet. Eri puolilla maailmaa tapahtuvasta suomalaisesta kehitysyhteistyöstä merkittävä osa toteutuu kristillisten järjestöjen kautta. Kehitysyhteistyössä tuetaan ihmisoikeuksien toteutumista erityisesti vammaisten ihmisten, naisten ja tyttöjen sekä etnisten, uskonnollisten ja muiden vähemmistöjen ja ryhmien parissa. Vaikuttamistyö keskittyy haavoittuvien ryhmien ihmisoikeuksiin, rauhaan ja taloudelliseen oikeudenmukaisuuteen. Monissa maissa on luotu terveydenhuolto- tai koulutusjärjestelmiä alusta alkaen, jotka toimivat vielä tänäänkin. (Suomen Lähetysseura.)

Lähetystyö on Jeesuksen antama tehtävä omille seuraajilleen eli kaikille kristityille. Kristillisen kirkon yhteisen lähetystyön perusajatus on Jeesuksen lähetyskäsky. Tämä ”lähetys- ja kastekäsky” on Raamatussa Matteuksen evankeliumissa:

Minulle on annettu kaikki valta taivaassa ja maan päällä. Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsikseni: kastakaa heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja opettakaa heitä noudattamaan kaikkea, mitä minä olen käsenyt teidän noudattaa. Ja katso, minä olen teidän kansanne kaikki päivät maailman loppuun asti. (Matt. 28:18–20.)

Jeesuksen oma esimerkki oli, että hän opetti oikeaa suhdetta Jumalaan, julisti syntejä anteeksi, auttoi apua tarvitsevia ja puolusti köyhiä ja syrjittyjä. Ensimmäiset kristityt kokoontuivat jumalanpalvelukseen, julistivat Jeesuksesta ja auttoivat avun tarpeessa olevia. Nämä toimintatavat ovat yhä olemassa yhtä lailla oman kotiseurakuntani toiminnassa kuin myös lähetystyössä eri maissa.

4 PÄIVÄKIRJARAPORTOINTI

Kirjoitin tämän opinnäytetyön päiväkirjan 12 viikon aikana. Kirjoitin tietoperustan ensin, ja sen jälkeen valitsin tärkeimmät teemat, jotka liittyvät kiinteästi myös omaan työnkuvaani. Kun kävin läpi teoriaa ja käytäntöä, nämä viikkokohtaiset tavoitteet nousivat esille. Viikkoanalyseissä syvennyin pohtimaan eri aiheita. Olen kokenut nämä tavoitteet tärkeäksi työssä toimimisen ja työssä kehittymisen kannalta, ja ne olivat myös merkityksellisiä ajatellen kirkon nuorisotyönohjaajana kehittymistä muuttuvassa ajassa.

4.1 Viikko 1: Ajankäytön suunnittelua

Tämän viikon aiheita: ajankäytön rajaaminen, omien rajojen tunnistaminen, ajankäytön rytmittäminen ja aikatauluissa pysyminen.

Tällä viikolla aloin laatia ajankäytön suunnitelmaa kevätkaudeksi. Pehdyin vuosikellon toimintaan ja siihen aloitin suunnittelemaan koko vuoden tärkeimmät toiminnot: nuortenillat, rippikoulupäivät, perhekerhot, perhekirkot, koulupäivystykset, kouluvierailut, varhaisnuorten leiripäivät, kymppisynttärin ja isoskoulutusleirit. Myöhemmin lisään siihen kaikki tulevat kokoukset ja muut tilaisuudet. Ajankäytön hallinnasta tässä työssä on kysymys myös perhe-elämän ja työn sekä opiskelun yhdistämisestä. Työnkuvan selkeyttäminen ja työtehtäviin perehtyminen auttaa, että aikaa jää enemmän päivästä opiskeluun ja vapaa-aikaan. Perheen sopeutuminen vallitseviin olosuhteisiin vaikuttaa myös omaan ajankäyttöni. Se tarkoittaa puolison joustamista, kotitöiden jakamista sekä perheen ja lasten asioihin yhdessä perehtymistä.

Meidän työpaikallamme ei tehdä yhteisiä vuosikelloja, vaan käytössä on tällä hetkellä yhteinen kalenteri. Sähköiseen kalenteriin siirtymisestä on keskusteltu työntekijäkokouksessa. Torstaina 21.4 on tulossa Katrina-sähköisen järjestelmän koulutustilaisuus työntekijöille Teamsin välityksellä.

Minulla Kärämäen seurakunnan nuorisotyönohjaajan viransijaisena on työajaton työaika siten, että maanantai ja sunnuntai ovat pääasiallisia vapaapäiviä. Työaikalaki ja työnkuvan selkeyttäminen on auttanut työssä jaksamista. Työajaton työaika on ollut minulle erittäin hyvä vaihtoehto, kun opintojen tekemistä on näin voinut jaksottaa helpommin. Ajankäytön rajaamisessa on minulla ollut aina

haasteita. Huomaan, että minun on vaikeaa pitää vapaa-aikaa. Usein tulee tehtyä työasioita tai opiskelua, mutta ei niinkään vain oltua vapaalla. Näin aikuisiällä omien rajojen tunnistaminen on helpompaa, mutta huomaan olevani ihminen, jolla on koko ajan monta rautaa tulella. Siinä on sitten tietysti loppuun palamisen vaara olemassa helpommin. Olen innokas organisoimaan ja osaan myös delegoida työasioita muille. Se on minun pitänyt opetella. Pysin tekemään työni niin hyvin kuin osaan. Koko-aikatyön ja ammattikorkeakouluopintojen tekeminen samanaikaisesti, perheellisenä opiskelijana, on ollut vaativaa ja raskasta. Se on kuitenkin ollut myös antoisaa, matka itsensä tuntemiseen ja uuden oppimiseen.

Hyvä harrastus vahvistaa itsetuntoa ja tuo onnistumisen elämyksiä. Siitä saa energiaa muille elämäntiloille ja arkeen. Toisaalta harrastukset varjelevat joutilaisuuden vaaroilta ja huonoilta ajanvietto-avoilta. Hyvän harrastuksen tärkeä ominaisuus on, ettei se loukkaa omaatuntoa. Soittaminen, lukeminen ja lenkkeily koiran kanssa ovat minulle tärkeitä harrastuksia. Parhaita hetkiä ovat mielestäni ne, jolloin koko perhe oli ollut yhdessä ja tehnyt tavallisia asioita kuten leiponut, retkeillyt tai viettänyt aikaa kesämökillä. Olennaista on perusturvallisuus ja rakastava ilmapiiri.

Lisääntynyt vapaa-aika on nykyään tehnyt ihmisten arjesta monipuolisempaa ja ainakin fyysisesti helpompaa. Samoin mahdollisuudet ja tavat viettää vapaa-aikaa ovat kasvaneet. Vapaa-ajan lisääntyminen ja sen viettäminen voi olla myös vaikeaa. Vapaa-ajalle on pyrittävä antamaan oikea sisältö. Vapaus työstä ja opiskelusta tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden lepoon ja rentoutumiseen. Silloin on myös aikaa ihmissuhteiden hoitamiseen ja lähimmäisen palvelemiseen.

Yhteiskunnassamme sunnuntain vietto on maallistunut. Usein se ymmärretään pelkästään vapaapäiväksi, jolloin tehdään se, mitä muulloin ei ole ennätetty. Sunnuntai tarjoaa myös erityisellä tavalla mahdollisuuden hiljentyä Jumalan sanan ääreen. Työn ja levon sopiva tasapaino on edellytyksenä ihmisen hyvinvoinnille. Jumala asetti luomisessa ihmisen työtoverikseen ja antoi tehtäväksi viljellä ja varjella maata. Viihteellisessä ja vapaa-aikaa korostavassa ajassa helposti unohtuu, ettei elämä voi olla vain hauskaa ajanvietettä. Jokaisen on huolehdittava velvollisuutensa kotona, opiskelussa ja työssä.

Seurakunta työyhteisönä on omaleimainen. Työntekijöiltä toivotaan sitä, että heillä on uskonnollinen tausta. Tämä auttaa myös työn tekemisessä ja työssä jaksamisessa. On vaikeaa opettaa sellaista, mihin ei itse usko. Olemme myös avoimia lähetyskirjeitä työajan ulkopuolellakin. Seurakunnan työntekijältä odotetaan tietynlaista käyttäytymistä myös vapaa-aikana. Mikäli itsellä ei ole uskonnollista taustaa tai uskonnollisuus ei ole elämän tärkeimpiä asioita, seurakunnan työssä pysymisessä voi tulla haasteita

eteen. Mikäli kokee, että saa olla tekemässä tärkeää työtä, työstä saa voimavaroja myös muuhun elämään. Työ ja vapaa-aika ovat siten samansuuntaisia.

4.2 Viikko 2: Ammatilliset valmiudet kasvatustyössä

Tällä viikolla mietin erityisesti aiheita: motivaatio kasvatustyöhön, suhtautuminen lapsiin ja nuoriin, kyky ohjata yksilöitä ja erilaisia ryhmätilanteita, opettaminen, kyky kohdata ja tukea erilaisia lapsia ja nuoria. Tarkastelen myös valmiutta kohdata perheitä ja muita aikuisia, sekä kartoitan omia erityistaitojani.

Olen tässä vs. nuorisotyönohjaajana saanut ryhtyä kehittämään omaa ammatillista osaamistani ihan alusta pitäen. Aluksi työ tuntui sekavalta ja eri työalojen hallinnassa oli monenlaisia haasteita. Olen joutunut perehtymään tehtävänkuvaani. Suoritettut opinnot ja työtehtävät ovat tekijäänsä neuvoneet ja lisäksi työyhteisön tuki on ollut kannattelemassa. Laaja-alainen työnkuva vaatii paljon suunnittelua, että kaikki työtehtävät tulisi tehtyä. Pidän itsenäisestä työstä, ja omien suunnitelmien toteuttaminen on voimaannuttava asia työssäni. Haluan kehittää työtapoja ja kysyn rohkeasti apua, kun työtehtävissäni tulee vastaan epäselviä asioita.

Tärkeitä taitoja nuorten kanssa työskennellessäni ovat avoimuus sekä keskusteluyhteys nuoriin ja heidän läheisiinsä. Nuorten kanssa lisäksi täytyy muistaa, että on rehellinen, suora, hienotunteinen ja selkeä. Yritän ottaa kaikki mukaan ja huomioida heidät yksilöinä. Olen saanut rippikoululaisilta palautekyselyn tuloksena arvion siitä, millainen henkilö olen: positiivinen, nauravainen ja ulospäin suuntautunut ja helposti lähestyttävä ihminen, sekä heidän mukaansa minulla on selkeä opetus. Tällainen positiivinen palaute on tärkeää työssä jaksamisen kannalta.

Yksilön kohtaamisessa on tärkeää huomioida se, että asettuu samalle tasolle toisen ihmisen kanssa. Kohtaamisesta tulee kasvokkain kohtaamista, toisen kuuntelemista ja tukemista. Lapsen kohtaamisessa pitää kirjaimellisesti mennä samalle tasolle niin, että kasvot ovat toisensa tasalla. Lasten kanssa auttaa se, että on hoitanut paljon lapsia. Silloin ymmärtää heidän kieltään ja mielen liikkeitä. Perheiden kohtaamisessa on tärkeää olla hienotunteinen ja luotettava varsinkin silloin, jos vanhempi kertoo luottamuksellista asiaa. Täytyy myös osata ohjata tarvittaessa perheitä eteenpäin, erilaisen tuen piiriin.

Olen opetellut jo kolme ja puoli vuotta talon tavoille, ja nyt jo paremmin hahmotan työpaikkani työtapoja ja olen niitä pyrkinyt kunnioittamaan. Olen omatoiminen henkilö ja pidän haasteista. Palautteen myötä voi työtehtävissään kehittyä. Sitä voi saada työyhteisöstä tai erilaisten kohtaamisten kautta.

Olen aina pitänyt opettamisesta, ja mielestäni tämä työ on osaltaan myös suurimmassa määrin opettamista ja kasvattamista. Lapsissa ja nuorissa on tulevaisuuden ja toivon näköalat, joten kohderyhmänä se on mielestäni erittäin motivoiva. Erilaiset ryhmätilanteet ja niiden ohjaaminen on tullut tutummaksi, sillä olen saanut olla ohjaamassa esimerkiksi rippikoulupäiviä, rippikoulun intensiivijaksoa, varhaisnuorten leirejä, nuorten iltoja ja perhekerhoja. Rippikouluryhmässä on yleensä aina muutama erityisnuori, jolla on haasteita toimia ryhmässä, tai suoriutua rippikoulutehtävistä. Mikäli tällaisia nuoria on ryhmässä monia, heille on järjestetty rippikoulu pienryhmässä. Viime rippikouluryhmässä oli erityisnuori, jonka ulkoläksyjen kuulustelun hoidin itse. Siinä tilanteessa arvioin erilaisin menetelmin osaamista kuin muiden kohdalla.

Perheeseeni kuuluu eri-ikäisiä lapsia, ja sen kautta olen oppinut monia hyviä taitoja, joita tarvitaan eri ikäisten lasten ja nuorten kohtaamisessa. Vahvuuksiani ovat: olen määrätietoinen, pyrin toteuttamaan suunnitelmani. Olen sosiaalinen ja innostava ja saan lapset ja nuoret tekemään yhdessä asioita. Olen myös musikaalinen; osaan soittaa pianoa, urkuja ja huilua sekä laulaa. Olen kokenut, että musikaalisuudesta on ollut apua työssäni monissa eri tilaisuuksissa. Olen välillä myös sijaistanut kanttoria.

Henkilöstökoulutuksella seurakunta pyrkii parantamaan seurakunnan toimintoja, henkilöstön työskentelyvalmiuksia, työtyytyväisyyttä ja henkistä hyvinvointia. Seurakunnalla on tarve pitää työssään henkilökuntaa, joka on osaavaa ja joka hoitaa tehtävänsä mahdollisimman hyvin. Osaaminen lisääntyy koulutuksen myötä, ja myös työhön ja työympäristöön se vaikuttaa positiivisesti. Koulutuksessa tulisi ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset toiveet ja tavoitteet. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 33.)

Ammatilliset valmiudet pysyvät yllä ja niitä myös kehitetään henkilöstön koulutuksen avulla.

4.3 Viikko 3: Seurakunnan nuorisotyö

Tälle viikolla oli suunniteltu useita nuorten tapahtumia: nuortenilta tiistaiksi, nuorten vaikuttajaryhmän kokoontuminen ja pohdin myös isoskoulutusta ja nuorten tulevaisuusseminaaria, joten nuorisotyö on viikon teemaksi sopiva.

Kärsämäen seurakunnassa nuorisotyö keskittyy seitsemännestä luokasta eteenpäin olevaan, kokoavaan nuorisotyöhön. Illassa on yleensä opetuksellinen / kasvatuksellinen teema, yhdessäoloa ja ryhmäytymistä tukevaa toimintaa iltapalaa unohtamatta. Yleisin ikäluokka nuortenilloissa on kahdeksaluokkalaiset. Tähän on osittain syynä se, että tilaisuudesta saa rippikoulukorttiin merkinnän. Nuorteniltoja olen pitänyt joka kolmas viikko. Rippikouluiän jälkeen osa nuorista kiinnostuu myös isostoiminnasta.

Nuortenilloissa on ollut mukana isosia, koska ryhmän ohjaaminen yksin on tuntunut haasteelliselta. Ryhmän koko on tänä vuonna ollut noin 15 nuorta. Isoiset ovat minun kanssani suunnitelleet ja toteuttaneet illan ohjelman ja olleet mukana myös hartauden suunnittelussa. On tärkeää, että saadaan toiminta pysymään vireänä ja eri-ikäisiä kokoavana. Illan aikana yleensä leikitään ryhmäytymisleikkejä ja pelataan pöytätennistä, biljardia ja lautapelejä. Usein paistetaan makkaraa ja vaahtokarkkeja, kahvitellaan ja jutellaan. Illan päättää iltahartaus. Toimintaa on pyritty järjestämään säännöllisesti, joka kolmas tiistai klo 17–19 seurakuntakodilla. Illan hartauden aiheen olen yleensä valinnut kirkkovuoden mukaan. Paikalla on myös toinen aikuinen, joka laittaa iltapalaa. Tämä on hyvä asia siitäkin syystä, että ryhmä on iso yhdelle aikuiselle, ja turvallisuus pitää ottaa huomioon. Vaikeuksia ja oppimista on edelleen ryhmänhallinta taidoissa, vaikka välillä olen saanut myös positiivista palautetta. Myös vanhemmista ikäluokista on tullut mukaan nuoria, mikä on tuntunut mukavalta.

Tärkeää on huomioida ryhmässä olevat hiljaiset nuoret. Kehitettävää on paljon. Miten saada nuoret kiinnostumaan Raamatusta ja uskon asioista? Miten kohdata nuori, jota ei kiinnosta keskustella tai kuunnella opetusta, vaan pelkästään kaikki muu, tai nuori, jolla on puhelinriippuvuus? Miten saada nuoret rauhoittumaan? Osaanko vaihtaa “lennosta” suunnitelmaa, jos tekemäni suunnitelma ei toimi? Miten olla yhtä aikaa jämäkkä ja rohkea, mutta silti olla pehmeä ja ymmärtävä? Haasteita ainakin riittää.

Suuri joukko nuoria etäännyy seurakunnasta rippikoulun jälkeen ja eroaa kirkosta (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2020 b, 24.). Nuorisotyön tärkeyttä tulisi korostaa seurakunnissa ja toiminnassa. Uutena toimintamuotona on nuorten vaikuttajaryhmän ylläpitäminen myös meidän omassa

seurakunnassamme. Tähän lähti mukaan muutamia isosia. Tässä toiminnassa on tärkeää luoda siitä keskusteleva, osallistava ja sellainen ryhmä, jossa nuoret saavat äänensä kuuluviin. Tiedot ja kokemukseni tällaisesta toiminnasta ovat vielä hyvin vähäisiä, ja siksi vaikuttajaryhmän toimintaan tuleekin perehtyä huolellisesti. Tämän ryhmän toimintaan ja toiminnan elävänä pysymiseen aion keskittyä. Nuoret haluavat vaikuttaa seurakunnan toiminnan sisältöön, ja vaikuttamisen myötä he voivat myös paremmin sitoutua toimintaan. Vastuun antaminen edesauttaa sitoutumista. Seurakunta tarvitsee nuoria, heidän voimaansa ja elämäniloaan. Nuorista kasvaa aikuisia seurakuntalaisia. On tärkeää, ettei rippikoulun jälkeen jätetä nuoria ilman toimintaa. Nuorilla on tarve tulla seurakunnan toimintaan mukaan, mikäli toiminta on heidän mielestään mielekästä. Kasvaminen lapsesta aikuiseksi seurakuntalaiseksi ei saisi jäädä kesken ja loppua rippikouluun.

Kutsuin nuoria koolle pitsaillan merkeissä. Nuoret suunnittelivat siellä erilaista toimintaa. Olin paikalla lähinnä keskustelun avaajana. Annoin nuorille mahdollisuuden tehdä omia suunnitelmia, ja lopuksi tarkistin, onko suunnitelmat toteutuskelpoisia. Näin nuoret kokevat, että heillä todella on mahdollisuus suunnitella ja toteuttaa seurakunnassa tapahtuvaa toimintaa. Tämänlainen matalan kynnyksen toiminta kutsuu ja kokoaa sekä kehittyessään myös lisää nuoria vaikuttajaryhmän jäseneksi. Vaikuttajaryhmään halusi tulla mukaan vanhempia isosia, minkä koen erittäin positiivisena. Tämä tuo uudenlaisen mielenkiinnon toiminnan suunnitteluun. Vanhemmat isokset usein jäävät lasten leiriltä pois, ja keskittyvät enemmän rippikouluun. Viime kesän rippikoululeirillä isokset saivat opetella pakopelin ja ohjata sen rippikoululaisille. Pakopelin tullessa postin välityksellä aivan rippikoulun kynnyksellä en itse ehtinyt perehtyä pelin luonteeseen, ja huomasin pelin aikana, että se olikin hyvä asia, etten osannut ohjata sitä. Isokset ottivat tilanteen haltuunsa, ja pelistä jäi todella hyvä mieli kaikille. Se oli myös erittäin ryhmäyttävä kokemus.

Isoskoulutus on ollut Kärsämäen ja Haapaveden kanssa yhteistyössä tehtävää, mutta koronan vaikutukset tuntuivat siinäkin. Koronavuosina toteutettiin isoskoulutus omana ryhmänä Kärsämäellä. Minulla oli viime keväänä isoskoulutuksen tiimoilta vielä paljon oppimista ja kehittymistä. Koko koulutuksen suunnittelu yhdessä esimiehen, kanttorin ja keittiön väen kanssa vei paljon voimavaroja. Suunnitelmien mukaan pidimme päivätoteutuksena koulutusta, ja siihen sisältyi myös nuorteniltoissa isosena mukana oleminen, ja lisäksi 10-synttäreillä isostelua ja rippikoulupäivissä isosen roolissa mukana olemista. Ensiaputaitoja tarvitaan myös isosena, joten niitä käytiin yhdessä läpi. Korona ajan väistyttyä tiedustelin syksyllä Haapaveden seurakunnasta, voimmeko jatkaa isoskoulutuksia edelleen yhdessä. Ilokseni kuulin, että Haapaveden seurakunnasta oltiin mielellään jatkamassa aiempaa yhteistyötä, joten tämän vuoden isoskoulutus on toteutettu leirikeskus Hammasniemessä Haapaveden ryhmän kanssa

yhdessä. Koulutukseen osallistui Kärsämäeltä viisi isosta, joista osa kuitenkin keskeytti koulutuksen. Toisella isokoulutusleirillä minun vastuualueenani oli opettaa leikeistä. Tein oppitunnille materiaalin, jonka kävi läpi PowerPointin avulla. Oppitunnin lopuksi isokoulutuksessa olevat nuoret jaettiin ryhmiin, ja he saivat suunnitella leikkejä eri kohderyhmille: varhaisnuorten leirille, nuorteniltaan ja rippikouluun.

Seurakunnan toiminnassa on oltava sydän mukana ja on tehtävä paljon eri alojen kanssa yhteistyötä. Siitä huolimatta omat voimavarat ovat välillä äärimmilleen venytetty. Jokigospel -tapahtumaan Kärsämäen isokset menevät Haapaveden isosten kanssa yhteiskyydeillä. Tänä vuonna se pidetään Kalajoella 4.2. Tilaan nuorille tilataksini Kärsämäeltä Haapavedelle, josta matka jatkuu Haapaveden nuorten kanssa linja-autolla Kalajoelle. Mukana on nuorisotyönohjaajia ja yli 18-vuotiaita isosia. Isosilla on myös ollut aiempina vuosina yhteinen gaalailta Haapaveden isosten kanssa. Valoa yössä -tapahtumaan ja Maata näkyvissä -festareille Kärsämäeltä on osallistuttu vuosittain vaihtelevasti.

Nuorten tulevaisuusseminaari Kirkko 2030 oli vaikuttava kokemus. Olen ollut kerran mukana siinä etäyhteyksien kautta kahden isosten kanssa. Saimme olla kuuntelemassa eri alojen asiantuntijoita ja rohkeita nuoria, sekä heidän kauttaan oppimassa. Keskustelukysymykset olivat nuorten ideoimia ja niihin kuulosti nuorilla olevan myös monenlaisia vastauksia. Vastauksia kuunnellessa opettelin ymmärtämään erilaisia käsityksiä asioista. Me työntekijätkin saimme mahdollisuuden keskustella ja olla myös osallisina tästä seminaarista. Tällainen tilaisuus oli monelle, myös minulle itselleni, aivan uusi. Seurakunnan toiminnassa mukana olevalle nuorelle on tärkeää, että he saavat olla mukana kehittämässä toimintaa. Tämä on erittäin positiivinen asia. Tämän ajan keskellä on tärkeää keskustella esimerkiksi mielenterveyteen liittyvistä asioista yhdessä. Moni on myös kokenut yksinäisyyttä ja sitä, että oman elämän hallinnassa on ollut haasteita. Vuoden 2023 seminaari järjestetään Tampereella AitO-toimintakeskuksessa 24.–26.3.2023.

Nuorteniltaa pitäessä sain tuntee pienen onnistumisen kokemuksen. Yleensä nuortenilloissa tässä seurakunnassa käyvät rippikoulussa olevat nuoret. Nyt kuitenkin sinne tuli kaksi eri-ikäistä nuorta, kumpikin sellaisia, joista minulle oli jäänyt erityinen muistikuva. Toinen oli ollut viime vuoden rippikoulu-ryhmässä ja toinen sitä ennen. Toisella heistä oli sosiaalisten tilanteiden pelkoa, ja hän oli usein poissa-oleva, koska ei kyennyt olemaan oman ryhmänsä mukana. Hän teki aika paljon aluksi laatimiani etätehtäviä, jotka sitten palauttivat minulle. Kuitenkin hän osallistui intensiivijaksolle, joka oli mielestäni hänen tilanteensa huomioon ottaen hieno suoritus. Toisella nuorella oli keskittymishäiriö, ja hän käyttäytyi aika levottomasti. Ajattelin, kun nämä nuoret tulevat konfirmoiduiksi, en enää näe heitä

seurakunnan tilaisuuksissa. Kuitenkin toisin kävi, sillä he tulivat nuorteniltaan, toinen tarkkailemaan ja istumaan hiljaa, toinen mukaan seuraleikkeihin. Minulla ei sillä kertaa ollut isosia mukana, ja siten sanoinkin pojille, että te olette tämän illan isot veljet. Meillä oli oikein onnistunut ilta, ja ajattelen nyt, että on hyvinkin mahdollista, että he tulevat toisenkin kerran mukaan, sillä niin hyvin he viihtyivät. Tästä tilanteesta minulle jäi tunne, että jotain positiivista oli kuitenkin tapahtunut heidän ajatuksissaan vaikeina rippikoulupäivinä ja että olin itse toiminut jossakin kohden oikein.

4.4 Viikko 4: Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Tämän viikon aiheita olivat: keskustelutaidot, kuuntelemisen taidot, kyky ilmaista itseä, kyky huomioida erilaisia näkemyksiä, kyky antaa ja saada palautetta niin työyhteisössä, kuin kohderyhmän kanssa, sekä yhteistyötaidot.

Varhaisnuorten leirit toteutetaan yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Lisäksi olen pitänyt isoskoulutusta ja perustanut nuorten vaikuttajaryhmän. Isoskoulutus toteutetaan tänä vuonna yhteistyössä Haapaveden seurakunnan kanssa. Olen mukana kouluyhteistyössä: olen koululla tavattavissa joka toinen tiistai, kohtaan nuoria “koulupäivystys tehtävässä” ja hoidan aamunavaukset omalta osaltani. Toimin retkillä ja leireillä vastuuohjaajana sekä turvallisuusvastaavana. Tämän lisäksi toimin myös seurakunnan lapsi- ja nuorisotyön johtokunnan sekä lähetystyön johtokunnan sihteerinä. Toimin myös lähetys-sihteerinä. Työnkuvaani kuuluu myös yhteistyö kunnan ja muiden sidosryhmien kanssa. Osallistun Lape-palavereihin, Nuorten ohjaus- ja palveluverkoston kokouksiin, isos- ja lastenleirien suunnittelu-palaveriin sekä Jokigospel-palaveriin. Yhteistyötä eri tahojen kanssa on paljon: Kärsämäen 4H-yhdistys, Kärsämäen kunta, koulut, päiväkodit, kirjasto ja Jokilaaksojen Nuortentuki ry. Yhteistyössä on voimaa. Lähetys-sihteerinä toimiessani työnkuvaani kuuluu myös lähetystyön esillä pitäminen, esimerkiksi nimikkolähettien vierailujen järjestäminen, näyttelyt ja erilaiset lähetystilaisuudet.

Tällä viikolla on mahdollisuus yhteistyötaitojen kehittämiseen erilaisten palaverien ja kokousten tiimoilta. Rovastikunnan kasvatustoimikunnan kokous pidettiin Kalajoella, ja siihen oli myös olemassa Teamsin kautta mahdollisuus. Jouduin turvautumaan tähän, koska samalle päivälle sattui myös vuoden ensimmäinen työntekijäkokous. Työntekijäkokouksissa käydään läpi tulevaa toimintaa ja arvioidaan mennyttä, joten ne ovat hyvin tärkeitä varsinkin pienessä seurakunnassa, jossa lähes jokainen tekee omaa työtänsä itsenäisesti. Rovastikunnallisiin kokouksiin kannattaa myös osallistua, sillä sen kautta pääsee “saman pöydän äärelle” kollegoiden kanssa. Tälle viikolle sattui myös rovastikunnallinen

lähetystoimikunnan kokous Teamsin välityksellä. Kokousten ja virkistyspäivien kautta saa ideoita omaan työhön sekä jaksamiseen. Sain olla myös järjestämässä rovastikunnallisen nuorisotyön virkistyspäivän Kärämäen seurakuntatalolla. Aiheena oli miten tehdä pakopelin avulla nuorisotyötä. Päivän kouluttajana oli Säde Suutari Kansan Raamattuseurasta.

Yhteistä toimintaa suunniteltaessa saa myös mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen. Tälle viikolle oli suunniteltu myös tulevien laskiaismyyjäisten suunnittelupalaveri. Kutsuin koolle diakonia- ja lähetystyön johtokuntien puheenjohtajat ja keskustelimme tulevasta myyjäistapahtumasta, siitä tiedottamisesta ja henkilökunnan rekrytoinnista. Myös vastualueet jaettiin ja minun vastuulleni tuli harjauksen pitäminen ja myyjäisistä tiedottaminen.

Seurakuntaan valittiin uusia luottamushenkilöitä, jotka kutsuttiin sunnuntain jumalanpalvelukseen siunattaviksi. Olin mukana tilaisuudessa seurakunnan työntekijänä. Tilaisuuden jälkeen kirkkokahveilla sain tutustua uusiin luottamushenkilöihin ja keskustella heidän kanssaan. Mielestäni tällaiset tilaisuudet ovat tärkeitä myös sen vuoksi, että luottamushenkilöt tutustuisivat toisiinsa ja kokisivat, että ollaan tekemässä saman suuntaista työtä, yhteisten asioiden äärellä. Ilman vapaaehtoisia ja luottamushenkilöitä seurakunnan työntekijöiden työaika ja voimavarat loppuisivat hyvin nopeasti.

Vaikka olen ulospäin suuntautunut, keskustelutaitoja olen saanut kehittää tässä työyhteisössä sekä työntekijöiden että muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Esiintymisoppia on tullut harjoiteltua, varsinkin korona-aikana, kun erilaista toimintaa on ollut myös etänä eri viestinten ja kanavien kautta. Esihenkilöni kanssa on ollut helppoa ja rakentavaa käydä keskustelua. Minua on kuultu, olen saanut kertoa mielipiteeni ja olen saanut myös rakentavaa palautetta. Olen kokenut, että tulen toimeen työyhteisön jäsenten kanssa, ja jos on tullut jotain erimielisyyksiä tai väärinymmärtämistä, olen pyrkinyt selvittämään asiat suoraan. Olen myös kokenut, että minut hyväksytään työyhteisön jäseneksi. Palautteen vastaanottamisessa on meillä kaikilla varmasti haasteita varsinkin, jos se on negatiivista.

Työyhteisössä pyritään olemaan avoin uusille, rakentaville ideoille ja tiedostetaan oma keskeneräisyys. Tämä työ on jatkuvaa itsensä kehittämistä, uusien asioiden ja tilanteiden opettelua. Positiivisen palautteen antaminen toiselle antaa iloa myös itselle. Työyhteisössä toimiessa hioutuu kohtaamaan ja tekemään työtä erilaisten ihmisten kanssa. Tässä on vielä paljon oppimista, ja pyrin myös muistamaan sen, että jokainen tekee työtä omalla tavallaan.

Olen opetellut laatimaan sekä lähetystyön johtokunnan että lapsi- ja nuorisotyön johtokunnan kokouksiin tarvittavat asiakirjat. Kokoukset pidetään kaksi kertaa vuodessa. Kevätkauden kokoukseen laaditaan toimintakertomus ja toiminnan arviointi edelliseltä vuodelta sekä kyseisen kevään suunnitelma toiminnasta. Syyskauden kokouksessa käydään läpi syyskauden toimintaa, toimintasuunnitelmat ja talousarvioehdotus.

Kokousten valmistelussa ja kokouksissa tarvitaan monenlaista keskustelutaitoa. Kokousasiakirjojen valmisteleminen on työlästä. Kyseessä on iso paketti tietoa, joka pitää kerätä esimerkiksi viime vuoden tapahtumista. Tietotekniikan avulla voin käyttää olemassa olevia tiedostoja ja valmiiksi luotuja pohjia hyväkseni. Oppimista silti riittää. Koen kokousasiakirjojen tekemisen haasteelliseksi, mutta nyt kun olen jo muutaman kokouksen asiakirjat tehnyt, huomaan sen jo sujuvan paremmin. Yhteydenpito ja yhteistyö puheenjohtajan kanssa on tärkeää. Siinä saa harjoitusta palautteen vastaanottamisesta ja antamisesta. Yhteistyössä varaamme myös kokouspäivän. Lisäksi toimin aiemmassa kokouksessa tehdyn päätöksen mukaisesti: lähetän kokousasiakirjat ja kokouskutsut sähköisesti johtokunnan jäsenille. Varsinaiset paperiset versiot tulostetaan kokoukseen, jossa jokainen saa omansa.

Eräs yhteistyön toteuttamismuoto on esimerkiksi yhteistoimin pystytetty näyttely. Seurakunnassamme on joka vuosi pystytetty enkelinäyttely kirkkoon. Enkelinäyttelystä pitää aloittaa tiedottaminen tarpeeksi varhain, että eri ryhmät ehtivät tehdä enkeleitä sinne. Näyttely avataan aina ensimmäisenä adventtina klo 10 jumalanpalveluksessa. Näyttely on avoinna koko joulun ajan loppiaiseen saakka. Enkelinäyttely on aiemmin ollut Kärämäen Seurakuntatalossa, mutta nyt se on siirretty kauniiseen Engelin kirkkoon seurakunnan työntekijöiden yhteistyönä kaikkien seurakuntalaisten iloksi. Enkeleitä ovat askarrelleet peruskoulun ala-asteen oppilaat sekä seurakunnan perhekerhon lapset. Enkeleitä askarteli myös kunnan avoimen päiväkerhon lapset sekä lapset, jotka ovat perhepäivähoidossa.

Uusia ideoita yhteistyöhön kunnan ja seurakunnan välillä on ollut vuosien saatossa. On käyty keskustelua esimerkiksi varhaisnuorisotyön kerhotoiminnan käynnistämisestä. Kirkon toiminnassa on mukana pääasiassa vanhoja ihmisiä, ja siksi olisi tarpeellista, että toimintaan saataisiin mukaan päiväkerhon jälkeen laaja ikäryhmä varhaisnuoria. Näin kirkon toimintaan sitouduttaisiin jo lapsuusiässä tulevia seurakuntalaisia ja kirkon jäseniä. Tämä helpottaisi nuorten ryhmäytymistä ja vähentäisi siten häiriökäyttäytymistä. Kunnan kanssa on suunniteltu myös perhekerhotoiminnan yhdistymistä siten, että toimittaisiin seurakunnan tiloissa, yhtenä perhekerhona. Myös päiväkerhon yhdistyminen on ollut keskustelun alla.

4.5 Viikko 5: Rippikoulutyö

Tämän viikon tavoitteena on keskittyä rippikoulutyöhön, joka on koko vuoden ajan kestävää toimintaa.

Rippikoulussa olen yleensä pyrkinyt vaihtelevuuden avulla pitämään kiinnostusta yllä. Olen myös kysellyt muilta työntekijöiltä, minkälaiset suunnitelmat heillä on oman aiheensa esittämiseksi. Rippikoululaiset ovat yleensä osallistuneet mielellään rippikouluun ja tehneet erilaisia tehtäviä. Rippikoulua pidetään seurakunnassamme siten, että joka kolmas viikko on tiistaisin iltarippikoulua klo 15–18. Joitakin rippikoulupäiviä pidettiin syksyllä lauantaisin klo 9–13. Ehdotin työyhteisössä rippikoulun siirtämistä lauantailta tiistaille, ja tämä sai kannatusta. Nuoret ovat osallistuneet kiitettävästi iltarippikouluun. Elämme väsyttävää aikaa, ja nuoret tarvitsevat lomapäiviä kouluviikon päätteeksi.

Yleensä iltarippikoulua pidetään siten, että joka kerralla on kaksi oppituntia. Lisäksi leikitään erilaisia seuraleikkejä. Erilaisia toiminnallisia menetelmiä ja muita havainnollistamisen keinoja olisi varmaan tarpeellista vielä enemmän käyttää työtä tehdessä. Intensiivijakso toteutetaan perinteisesti päivärippikouluna kesäkuussa. Meillä on käytössä rippikoulukortit, joihin kerätään merkintöjä pitkin vuotta.

Jonkin ryhmän kanssa yksi tyyli sopii, toisen ryhmän kanssa se taas ei sovi ollenkaan. Saman asian voi opettaa hyvin monella tavalla. Uuden ryhmän kanssa nuorten osallisuus on tunnilla vähäisempää, mutta ajan oloon se lisääntyy, kun pääsemme toistemme kanssa tutuiksi. Olen pyrkinyt ottamaan myös isoset mukaan joka rippikoulupäivään, jossa olen itse mukana. Heidän kanssaan suunnittelen ja toteutan leikkejä, kilpailuja ja ryhmäytymistä. Näin tulee myös vaihtelevuutta oppitunteihin. Käytän esimerkiksi paljon ryhmätehtäviä, Powerpointia, ryhmäytymiseen sopivia leikkejä ja tietokilpailuja.

Monia suunnitelmia on tehty, ja yhtä usein suunnitelmat on joutunut tekemään uudestaan. Työyhteisöön mahtuu monenlaista tekijää ja persoonaa, siihen joutuu sopeutumaan ja oma paikka pitää hakea. Olemalla oma itsensä onnistuu parhaiten. Kopioimalla toista ei pitkälle päästä. Opettamisen ja ohjaamisen taitoja kysytään. Oma tyyli muotoutuu siinäkin, kun toistoja on riittävän paljon. On tärkeää, että on myös herkkä kuuntelemisen taito, että osaa vastata siihen tarpeeseen, mikä kullakin kohderyhmällä on. Rippikoululaisten kanssa pitää osata ajatella asioita nuoren näkökulmasta ja tunnistaa, mitkä asiat ovat nuorten mielestä tärkeitä ja kiinnostavia. Niistä sitten tulee parhaat keskustelut, ja ne asiat jäävät myös nuorten mieleen. Rippikoulu perustuu suunnitellun ohjelman mukaiseen toimintaan. Teen joka rippikoulupäivästä suunnitelman. Sen mukaan, kun toimitaan tiiminä, on helpompaa. Kaikki tietävät

missä ollaan menossa tai ainakin sen, missä pitäisi olla menossa. Kykyä sopeutua ja joustaa tarvitaan. Varasuunnitelmia pitää myös olla aina.

Joka ”jumiksessa” eli nuorten jumalanpalveluksessa on aihe, joka sivuaa myös rippikoulua. Nuorten jumalanpalveluksissa on ajatuksena, että rippikoululaiset osallistuisivat niihin. ”Jumiksen” kautta nuoret oppivat jumalanpalveluselämään. ”Jumis” on joka toinen torstai kirkossa illalla klo 16.30–17.00. Nuoret ovat ottaneet tämän hyvin vastaan, ja tulevat sinne mielellään. Myös isokset ovat olleet mukana esimerkiksi rukouksia lukemassa. Huomasimme myös sen, että iltaisin järjestettäviin ”jumiksiin” tulee huomattavasti enemmän väkeä kuin sunnuntai aamun jumalanpalveluksiin. Kehitimme siis ”jumiksen” tähän ongelmaan, kun nuoria ei saatu tulemaan sunnuntaina kirkkoon.

Lapsilta ja nuorilta saa helposti aitoa palautetta. He joko yleensä pitävät tai sitten eivät pidä henkilöstä. Olen kokenut, että avoin asenteeni on auttanut minua rakentamaan siltaa erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten välille. Nuoret, sekä rippikoululaiset, että isokset ovat antaneet palautetta minulle, kun sitä heiltä pyysin, rippikoulupäivän lopuksi. Annoin jokaiselle paperin ja kynän. He saivat arvioida tekemisiäni ja tekemättä jättämisiäni nimettömästi. Minua kieltämättä jännitti tämän tyyppinen toiminta, mutta ajattelin, että näin saan edes jonkinlaista palautetta siitä, miten he ovat kokeneet minut ohjaajana. Toiselle puolelle paperia he kirjoittivat kiitollisuuden aiheita, josta kokosin kiitosrukouksen. Se luetaan isosten toimesta konfirmaatiotilaisuudessa. Yllätyin todella positiivisesti, kun luin niitä papereita. Nuoret olivat kirjoittaneet tämän tyyppisiä asioita: Sinua on helppo lähestyä. Olet energinen ja avoin, naurava. Olet selkeä ja opetustasi on helppo seurata. Kuitenkin aina on myös kehitettävää, minulla ryhmänhallinnassa ja ajankäytössä. Joku nuori oli kommentoinut, että rippikoulussa on ollut mukavaa ja hän haluaisi jatkoriparille. Yllätyin kyllä positiivisesti näistä vastauksista.

Opettamisessa noudatan yleensä samantyyppistä kaavaa. Melko usein käytän apunani PowerPoint-ohjelmaa, jossa paljon kuvia ja vähän tekstiä. Käyn asiaa läpi kuva kuvalta, ja syvennän ydinajatuksia sopivaan materiaaliin nojautuen. Sen jälkeen jaan nuoret ryhmiin ja mietitään ryhmässä asiaan sopivia kysymyksiä, jotka lopuksi puretaan. Välillä istutaan piirissä lattialla, ja pidän siinä oppitunnin. Myös nuotiolla on oltu, ja olen puhunut siellä valitsemastani aiheesta. Yleensä lisään aiheeseen sopivia leikkejä tai jotain ryhmäytymiseen liittyvää tekemistä.

Onnistumisen kokemuksia on tullut lähes joka rippikoulutunti. Ne ovat pieniä murusia, josta työn mielekkyys koostuu. Ne täytyy vain löytää. Erilaisia keinoja oppii käyttämään. Sain nuoret rauhoittumaan, kun laitoin valot pois ja oltiin vain kynttilän valossa. Siinä illan hämärtyessä nuori saa luvan rauhoittua

ja opetella kuuntelemaan, mitä minulla on asiana. Toisella kerralla koin, että olin valinnut hyvät kuvat, jotka vangitsivat katseet ja auttoivat keskittymisessä ja kuuntelemisessa. Puhelimen käyttöön isosten kanssa keksittiin varasuunnitelma: puhelinparkki. Isokset askartelivat sen pahvilaatikosta. Puhelinparkki otetaan käyttöön, jos puhelinten käyttöä ei saa muuten hallintaan.

Rippikoulun intensiivijakso on aina mieleenpainuva kokonaisuus. Siinä yhtenä työntekijänä toimiminen osana suurempaa, yhdistävää kokonaisuutta on toisaalta haastavaa mutta hyvinkin voimauttavaa. Työn tekemisestä jää hyvä mieli. Yhdessä rippikoulumatkan käyminen ja lopuksi konfirmaatio on hyvin opettavainen kokemus.

4.6 Viikko 6: Työn suunnittelu ja organisointi valmiudet, “digiloikka” ja etätyö

Tämän viikon aiheina: työtilanteiden valmisteleminen, toteuttaminen ja organisointi, oman työpanoksen suhteuttaminen osaksi kokonaisuutta.

“Digiloikka” tarkoittaa omalla kohdallani tätä: Korona-ajan myötä on pitänyt opetella suoratoiston eli striimauksen ja YouTuben avulla tuottamaan sisältöä eri ikäryhmille. Nykyisinkin aamunavaukset tuotetaan YouTube kanavan avulla ja jumalanpalvelukset sekä nuorten “jumikset” myös striimataan. Vuoden aikana on myös muita tilaisuuksia, esimerkiksi lauluiltoja, jotka striimataan. Nämä ovat löydettävissä Kärämäen seurakunnan videoseinältä.

Työtilanteet ovat muuttuneet kuluneina vuosina rajusti. Se työnkuva, jonka aluksi opettelini eri toimintamuodoissa, piti korona rajoitusten vuoksi uudelleen opetella. Kun tulin tähän työhön nuorisotyönohjaajan viransijaiseksi, en arvannutkaan, että kasvokkain kohtaaminen muuttuisi etäopettamiseksi. Digiloikka oli myös jokaisen työntekijän tehtävä omalta osaltaan. Piti opetella olemaan kuvattavana ”striimissa” ja myös tuottamaan itse ohjelmaa. Olen käyttänyt omaa YouTube-kanavaa aamunavausten lähettämisessä. Rippikoulumateriaalin välittämisessä oli myös Zoom-alusta käytössä. Koronan vaikutusten myötä seurakunta on hankkinut kirkkoon sopivat striimausvälineet: kameroita, jalustoja, mikrofoneja ja valaistuksen parantamiseksi erilaisia valoja. Suntiot opettelivat striimauksen, ja siten saatiin pidettyä seurakuntalasiin yhteys seurakunnan YouTube kanavan kautta. Huomasimme, että tilaisuuksia seurattiin tasaisesti erittäin runsaalla osallistujamäärällä, mikä ilahdutti meitä työntekijöitä. Nyt kun rajoituksista olemme saaneet luopua, olemme huomanneet, että seurakunnan tilaisuuksiin ei ole ollut

samalla tavalla tulijoita kuin aiemmin. Kutsua ja tiedotusta tilaisuuksiin tulee siten tehostaa tulevaisuudessa, ja striimaukset jäivät myös meidän seurakunnassamme käyttöön.

Kasvokkain kohtaaminen on parempi vaihtoehto kuin mikään muu, mutta etänuorteniltojakin on välillä pidetty. Tämä on yksi kohtaamisen mahdollisuus. Kärsämäen kirkossa on alttaritaulu, jossa kuvataan Raamatun kertomusta Martta, Maria ja Jeesus. Toteutin tämän hartauden käyttämällä omia lapsiani lukijoina ja laulajina. Rippikouluryhmälle jaoin lisäksi tähän sopivat kysymykset, joihin vastaamalla sitten he saavat kerättyä merkintöjä rippikoulukorttiin. Vaikka virtuaalilähetykset eivät ole sama asia kuin olla osallisena tilaisuudessa paikan päällä, ne ovat löytäneet oman paikkansa seurakuntalaisten keskuudessa. Tästä kertovat yllättävän isot katsojaluvut.

Olen pitänyt etätyöstä. Etätyön hyviä puolia on ollut se, että minun ei ole tarvinnut käyttää niin paljon aikaa siirtymisiin ja onhan tämä ollut myös taloudellisesti kannattavaa näillä polttoaineen hinnoilla, jotka ovat olleet hyvin korkealla Ukrainan sodan vuoksi. Olen kokenut olevani kotitoimistossa tehokkaampi ja keskittymiskykyäni on ollut parempi, koska huomiota eivät ole vieneet muut työyhteisön asiat. Yleensä kirjoitan kaikki hartaudet etätyöpäivinä. Erilaisten viestintäkanavien käyttö on mahdollistanut tiedon kulun eri kohderyhmille. Työntekijälle etätyö on hyvä ratkaisu, mutta nuoret tarvitsevat lähikontaktia. Etäkohtaamista on myös välillä käytetty, mutta se ei ole ollut niin hedelmällistä. Olen kokenut hyväksi etätyön ja lähityön vaihtelun, että yhteys työyhteisöön säilyy. Kokonaan etätyössä oleminen etäännyttää työyhteisöstä, joka hankaloittaa esimerkiksi yhteisten tilaisuuksien suunnittelua ja toteutusta. Olen todennut, että minulle paras työnteon malli on osittainen lähi- ja etätyön mahdollisuus. Erilaisia tapahtumia ja kokouksia, jotka olisivat usein pitkien matkojen päässä, on pidetty etänä. Tämä on luonnollisesti vähentänyt kilometrikustannuksen maksamista.

Olen saanut työhöni ja toimintatapoihini varmuutta ja rohkeutta, myös esiintymiseen kameran edessä. Kehitettävää on myös. Olen jännittäjä, varsinkin yleisön edessä, ja tämä työ sisältää esiintymistä aika paljon. Siinä riittää haastetta, että voittaa omat pelkonsa ja kääntää esiintymiset voitollisiksi, kehittymisen poluiksi. Työssä kertynyt kokemus vapauttaa nykyään olemustani kuvaustilanteessa. Olen huomannut, että oppimista tapahtuu päivittäin työn ohella ja työtä tekemällä.

Teen itselleni aikatauluja ja suunnitelmia, lisäksi suunnittelen työyhteisössä yhteistyössä muiden kanssa esimerkiksi rippikoulupäivät ja muut minua koskevat tilaisuudet. Valmistelen tapahtumat yleensä mieluummin hyvissä ajoin kuin ”viime tingassa”. Näin vähennän niistä tulevaa ylimääräistä

stressiä ja yhdessä luodaan aikataulu, josta pidetään kiinni. Yhdessä suunnitellen saa myös toiselta arvokkaita mielipiteitä asioihin ja erilaista perspektiiviä.

Toiselle tilan antamista on myös opeteltu. Työntekijä kokouksissa on kaikilla mahdollisuus olla vuorollaan äänessä. Työyhteisön työntekijöiden tuki on tärkeää. Muiden työntekijöiden kanssa keskustellaan epävirallisesti kahvitauoilla.

Tätä työtä ei voi tehdä muuten kuin omalla persoonalla. Täytyy löytää omat mieluisat toimintatavat ja kehittää niistä sopivat eri tilanteisiin. Olen luova tyyppi, ja lasten- ja nuorten kanssa toimiessa se on etu. Tilanteet saattavat hyvin yllättäen muuttua täysin toisenlaiseksi, ja silloin on tärkeää, että on varasuunnitelma tehty. Tiedon hankinnassa on käytössä monipuolinen kirjavalikoima ja lisäksi verkon kautta löytyy ajantasainen tieto luotettavista lähteistä. Myös rovastikunnallinen kollegoiden tuki on ollut tärkeää.

4.7 Viikko 7: Kokoava toiminta, perhekerho ja seurakuntakerho

Tällä viikolla keskityn miettimään, mikä toimintamuoto kokoaa yhteen eri-ikäisiä seurakuntalaisia parhaiten, ja päädyin perhe- ja seurakuntakerhoon.

Resurssipulan ollessa seurakunnassamme akuutti yhdistettiin seurakuntakerho ja perhekerho. Kerho on joka toinen viikko seurakuntakerholaisten kanssa. Mukana ovat yleensä kanttori, kirkkoherra ja nuorisotyöntekijä. Suntiota ja keittiöhenkilökuntaa myös tarvitaan tilaisuuden järjestämisessä. Yhteistyötä tehdään luontevasti. Hartauden pidän kirkkoherran kanssa vuoron perään. Tämä toimintamuoto on ollut suosittu. Lapset ovat ikääntyvien ilona ja ikääntyvät lasten ja lapsiperheiden tukena.

Aluksi pidettävä yhteinen hartaus ja ruokailutilanne lisäävät yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja kodin-omaisuutta. Yhteisen aloituksen jälkeen molemmat ryhmät toimivat erikseen oman ohjelmansa mukaisesti. Halusimme luoda tällaisen kokoavan toiminnan myös sen vuoksi, että on paljon ikääntyneitä, joilla on omat lapsenlapset kauempana tai niitä ei välttämättä ole ollenkaan. Myös lasten ja perheiden puolelta ajateltuna varamummot ja -papat ovat tukemassa ja rohkaisemassa vaativassa kasvatustehtävässä. Näin yhdessä toimien koemme olevamme kuin osa isoa perhettä, jota seurakunta tulisikin meille edustaa. Näin saadaan myös mahdollisuus keskustella eri-ikäisten vertaisryhmän kanssa, ja lapset

pääsevät askartelemaan ja leikkimään päiväkerhotiloihin. Lasten leikkiessä vapaasti sekä askarrellessa ohjatusti vanhemmat ovat saaneet keskustella toistensa kanssa.

Kärsämäen seurakunnassa on ollut alle kouluikäisille, 3–5-vuotiaille suunnattu päiväkerho, joka on koontunut maanantaisin ja tiistaisin klo 9–12. Päiväkerhon päivään on kuulunut hartaushetki, laulu- ja leikkituokioita, askartelua tai muita kädentaitoja, satuja, ulkoilua ja vapaata leikkiä, omien eväiden syömistä unohtamatta. Lastenohjaaja kohtaa kerhoissa lapsen sekä ainutlaatuisena yksilönä että vertaisryhmän tärkeänä jäsenenä. Päiväkerhossa vaalitaan lapsen kokonaisvaltaista kasvua vanhempien kasvatusta tukien. Tällä hetkellä päiväkerhotoiminta on tauolla. Uuden työntekijän tullessa elokuussa töihin toimintaa pyritään aloittamaan uudelleen yhtenä ryhmänä.

Turvallisuus on huomioitu kerhotiloissa siten, että kalusteet ovat lasten mittoihin sopivat, mattojen alla on liukuesteet ja tilat ovat esteettömät ja helppokulkuiset. Lisäksi on omat wc-tilat. Leikkikenttä on myös turvallinen, ja sen kunnosta huolehditaan säännöllisesti. Ryhmäkoko on ollut sopiva. Ryhmässä tarvitaan kuitenkin avustajaa, mikäli pieniä lapsia on paljon. Leikkien ja pelien suunnittelussa on huomioitava lasten ikä.

Erilaiset retkipäivät ovat toiminnan suola. Niihin osallistutaan, vaikka ei kerhoissa käytäisikään. Retkipäivässä on tärkeää myös pitää yllä kirkon sanomaa, ja hartaustuokion voi pitää esimerkiksi linja-automatkan aikana.

4.8 Viikko 8: Ammatillinen identiteetti, asennoituminen ja motivaatio työhön

Tällä viikolla mietin ammatti-identiteetin lisäksi vastuuntuntoa, omatoimisuutta, positiivista suhtautumista, halua oppia uutta, organisaation työtapojen ja periaatteiden kunnioittamista.

Oman ammatillisen identiteetin kehittymistä olen huomannut päivittäisissä toiminnoissa, ja sillä asiat ovat tulleet sujuvammiksi. Oma ajatusmaailmani on myös muuttunut, ja osaan arvioida asioita oman mielipiteen lisäksi yhteisön yhteisten mielipiteiden kautta. Seurakunnan työntekijät tunnetaan pienessä kunnassa. Usein ihmisten kanssa toimiessani ajattelen, että edustan seurakuntaa ja sen arvoja ja että minun odotetaan käyttäytyvän tiettyjen normien mukaan. Tätä ajatusta painotan myös isoskoulutuksessa.

Sain tähän ammatillisen identiteetin rakentumiseen lisätietoja keskustelemalla pitkän linjan ammattilaisen, diakoninuorisotyöntekijä Valman (nimi muutettu) kanssa. (LIITE 1) Pohtiessamme, millainen suhtautuminen olisi paras nuoria ja heidän perheitään kohdatessa, sain vastaukseksi, että eri-ikäisiä kohdatessa tulisi suhtautua heihin avoimesti ja rehellisesti. Työntekijä on myös henkilö, joka tukee ja kulkee rinnalla. Nuoret kasvavat haastavan ajan keskellä ja heille halutaan antaa kristillistä kasvatusta. Ohjaajana on itse esimerkkinä nuorille. Turvaaminen Jumalan huolenpitoon elämän jokaisessa päivässä kantaa.

Minun mielestäni nuoriin ja heidän vanhempaisiin tulisi suhtautua välittömästi ja lämpimästi ja siten kutsua seurakunnan toimintaan mukaan. Usein kuitenkin häiriökäyttäytyminen nuoren taholta vaikuttaa siihen, kuinka osaa ottaa nuoren ja hänen kotiväkensä vastaan. Tämä vaatii armollisuutta ja halua ohjata nuorta kristillisten arvojen mukaisesti kaikesta huolimatta.

Sitten mietittiin yhdessä, minkälaisia kirkon työntekijöitä olemme. Valma painotti koulutuksen tärkeyttä, josta ammatillisuus kehittyy työn tekemisen ohella. Kuntapuolen kokemus lisäsi hänen yhteistyötaitojaan, joita nuorisotyössä tarvitaan. Hän oli pitänyt työnkuvasta.

Itse koen olevani kirkon työntekijä, joka on vasta kasvamassa ammatillisesti. Jokainen eri kohtaaminen voi parhailtaan olla rakentamassa ammatillista identiteettiä. Kuitenkin tänä aikana, kun olen ollut seurakunnan palveluksessa, olen saanut paljon varmuutta työskentelyyni ja erilaisten ryhmien kohtaamiseen.

Seuraavaksi pohdittiin sitä, miten saa työajattomana työntekijänä ajan riittämään ja rajattua työtä niin, että myös vapaa-ajalle on tilaa. Valma painotti kokemuksen tuomaa varmuutta, että oppii ottamaan omaa aikaa ja joustamaan myös tarvittaessa työtehtäviä tehdessä. Oman ajan tarpeen oppii myös tunnistamaan ja vapaapäiviä pitämään. Erilaisia työtilanteita saattaa tulla illallakin, johon luonnollisesti hän on pyrkinyt vastaamaan. Oman perheen tuki ja tärkeys on korostunut, ja ajankäytössä myös perheelle pitää muistaa varata aikaa.

Oma kokemukseni on, että työajaton työ sekä haastaa että vapauttaa. Haastavaa on, että työtä pienessä seurakunnassa on laaja-alaisesti eri ikäryhmittäin. Työn hoitamiseen kuluu paljon työaikaa ja energiaa. Vapaa-aikaakin on vaikea välillä viettää, koska tekemättömät työt ovat mielessä. Etätyöt ovat antaneet vapautta suunnitella tulevia tapahtumia kotitoimistosta käsin.

Viimeisenä kysymyksenä mietittiin, mitkä asiat antavat voimaa ja jaksamista työn tekemiseen. Diakoni-nuorisotyöntekijä Valma oli kokenut, että lasten ja nuorten kanssa toimiessa työ itsessään on se asia, josta saa voimaa. Lapsi- ja nuorisotyö on monipuolista, ja työpäivät ovat erilaisia. Vaihteleva työ on myös voimauttavaa. Nuoret tarvitsevat rajoja ja rajojen asettamisen kautta nuorilta saa kuitenkin lopuksi positiivista palautetta. Työnohjaus auttaa jaksamaan.

Itse koen, että työn on oltava jotenkin palkitsevaa, että siinä jaksaa. Mieleenpainuvia ovat sellaiset nuorten kohtaamiset, joissa haastava nuori saa eväitä elämäänsä seurakunnan kokoavan toiminnan kautta niin, että hän saa voiman muuttaa elämänsä kulkua paremmille poluille. Jos hän vielä ilmoittautuu isoskoulutukseen, kuten yksi haastava nuori teki, se kyllä palkitsi myös työntekijää. Myös nuorten iloiset tervehtimiset, kun kohdataan esimerkiksi kaupassa, tuntuvat todella hyviltä.

4.9 Viikko 9: Ohjaaminen ja ryhmätoiminta varhaisnuorisotyössä

Tämän viikon aiheena on varhaisnuorisotyö, leiripäivän lähestyessä viikon lopulla.

Varhaisnuorisotyö on monimuotoista seurakuntatyötä. Se koostuu esimerkiksi kerhotoiminnasta, partio-työstä, retki- ja leiritoiminnasta, kouluyhteistyöstä ja erilaisista vierailuista. Kärsämäellä partio ei ole seurakunnan toimintaa, vaan erillistä toimintaa. Suotarpojat järjestävät Suomen Partiolaisten ohjelman mukaista monipuolista toimintaa Kärsämäellä kaiken ikäisille.

Mitä osaamista varhaisnuorisotyössä tarvitaan? Varhaisnuori on kehitykseltään eri tasolla kuin rippikoululainen. Siksi on hyvä kerrata 7–14-vuotiaiden kehityksen kulkua. Ohjaajan omalla esimerkillä ja käyttäytymisellä on merkitystä, sillä lapset ottavat tarkasti mallia siitä, minkälaisia aikuiset ovat. Toiminnan on oltava joustavaa, sillä varhaisnuoret ovat vielä eläväisiä lapsia. Apukäsiä tarvitaan askartelujen ohjaamisessa, joten isokset ovat tärkeässä asemassa. Tehtävät painottuvat vapaa-ajan suunnitteluun, pelien ja leikkien vetämiseen, askartelujen suunnitteluun ja muun tekemisen suunnitteluun ja toteutukseen. Tärkeää on olla luova, selkeä ja johdonmukainen. Tässä auttavat suunnitelmat, lukujärjestykset ja niissä pitäytyminen sekä niistä tiedottaminen myös muulle henkilökunnalle ja isosille.

10-vuotiaille on joka vuosi järjestetty “kymppisynttärät”, johon tulee ohjelmaa. Olen kutsunut useita kertoja Taika-Petterin esiintymään. Myös lapset saavat kokeilla temppujen tekemistä. Olen kutsunut koko ikäluokan tilaisuuteen, ja lapset saavat lahjaksi pienen lastenlaulukirjan. Olen huolehtinut myös

tarjoilusta; täytekakuista ja muusta ohjelmasta sekä pyytänyt mukaan työyhteisöstä kanttorin, suntion ja keittiötyöntekijän.

Kouluikäinen lapsi tarvitsee ympärilleen perheen lisäksi kavereita ja muita turvallisia aikuisia. Varhaisnuorten kerhot isosten avustamana ovat tärkeitä. Myös isokset tarvitsevat juurruttamista seurakunnan elämään, johon apuohjaajana oleminen olisi eräs keino. Isokset voivat myös opetella työskentelemään itsenäisesti olemalla ryhmässä ohjaajana nuorisotyönohjaajan siirtyessä taka-alalle. Isokset voivat siten saada hieman taskurahaa ja kokemusta ohjaustilanteista. Kerhotoiminnan avulla saataisiin seurakunnan elämään lisää osallistujia varhaisnuorten ja nuorten myötä. Varhaisnuorisotyöhön, nimenomaan kerhotyöhön, Kärämäen seurakunnassa ei ole valitettavasti ollut nykyään resursseja, mutta kouluilla on erilaista kerhotoimintaa. Lisäksi kunnan ja kirjaston kanssa on ollut erilaisia lasten ja nuorten tempauspäiviä.

Kouluyhteistyö on tärkeää. Sitä tehdään joka toinen viikko. Koulupäivystys Frosteruksen koululla on joka toinen tiistai klo 10.45–11.15. Saviselän ja Frosteruksen koululla kävimme pitämässä aamun-avauksia, mutta nykyisin ne tehdään sähköisesti. Olemme tehneet yhdessä myös muunlaista sähköistä materiaalia: hartaudet, jumalanpalvelukset, lasten hartaudet, nuortenillat ja perhekerhon materiaalit ovat kaikkien löydettävissä seurakunnan verkkosivujen kautta.

Myös pyhäkoulu on tässä ikäryhmässä tapahtuvaa toimintaa. Kärämäellä kirjepyhäkouluun osallistuu 10-vuotiaat lapset. Meillä on käytössä Kalajoen Rovastikunnan kirjepyhäkoulu Maken matkassa. Se on 10-vuotiaille suunnattu materiaalipaketti. Ensimmäisen kirjeen kaikille v. 2011 syntyneille lähetin syyskuussa, ja viimeinen kirje tälle ikäryhmälle lähtee toukokuussa 2023. Kirjeessä on materiaalia ja kysymyksiä, jotka tulee palauttaa joko kirjeenä tai sähköpostin välityksellä. Myös Kärämäen seurakunnan verkkosivuilla on mahdollisuus vastata joka kuukausi tähän kirjeeseen. Joka kuukaudelle on Maken kirjoittama kirje, jotka ovat Satu Heinosen ja Leena Taka-Eilolan käsialaa. Kuvitus on Juho Rinteen. Kuvissa on aina jotakin etsittävää ja keskusteltavaa. Kirjassa on myös vanhemmille suunnatut kirjeet, jotka on kirjoittanut Kaija Tirola. Ensimmäiseen kirjeeseen vastanneille laitetaan jatkossa kirje joka kuukausi. Jokaisesta vastauksesta saa yhden arvan, ja toukokuun lopussa arvotaan tablettitietokone. Näin yhteyttä perheisiin ja heidän lapseensa voidaan pitää yllä myös tällä tavoin. (Kalajoen rovastikunnan kirjepyhäkoulukirja 2015.)

Muutaman vuoden välein on järjestetty nimikkolähetin vierailu kouluille. Nytkin on tulossa eläkkeellä olevan nimikkolähetin Kirsti Kirjavaisen vierailu huhtikuun alussa. Hän on ollut vierailulla Nepalissa

syksyllä 2022. Sunnuntaina 2.4. on messu, jonka jälkeen on seurakuntakodilla Kirsti Kirjavaisen yleisötilaisuus Nepalin matkasta. Sen lisäksi maanantaina ja tiistaina on kouluvierailut ja eri-ikäisille ryhmille suunnattua ohjelmaa. Seurakuntamme sai myös postia Nepalista Suomen Lähetysseuran vammaiskummihankkeen myötä. Saimme kirjeessä vammaisten nuorten ja naisten tekemiä kauniita batiikitöitä. Frosteruksen koulun teknisen opettaja teki pyynnöstäni näihin kuviin kehykset ja näin saimme jatkuvan lähetysaiheisen näyttelyn seurakuntakodin seinälle.

Olen oppinut, että kaiken perusta on hyvä suunnittelu. Sen onnistuttua lasten keskinäiselle nahistelulle ei jää niin paljon aikaa eikä mahdollisuutta. Suunnitelma on tärkeä laatia. Sen avulla voi ohjaustilanteesta tulla miellyttävä oppimisprosessi, jossa tilanne on hallinnassa, ja lapset kokevat turvallisuutta ja suunnitelman mukaan siirtyvät sulavasti tilanteesta toiseen. Suunnitelmat myös helpottavat työntekoa. Niiden puitteissa voidaan määritellä tilanteen kesto ja paikan sopivuus ja ottaa huomioon lapsiryhmän koko ja auttamisen tarve. Ilman suunnitelmaa ohjaukselta puuttuu selkeä tavoite, jonka mukaan toimitaan.

Olen ehtinyt suunnitella ja toteuttaa yhteistyössä useita varhaisnuorten leirejä ja leiripäiviä. Leiripäivään kuuluu myös tehdä turvallisuusasiakirjat. Nuorisotyönohjaaja on leirin turvallisuusvastaava ja vastuuohjaaja. Leiri- ja retkitoiminnalla pyritään luomaan elämyksiä ja antamaan lapselle mahdollisuus tutustua ikätovereihinsa. Samalla opetellaan irtautumaan kotoa turvallisen aikuisen ohjauksessa. Leirejä on Kärämäellä yleensä kolme kertaa vuodessa: hiihtolomalla, kesälomalla ja syyslomalla. Korona-aika sotki suunnitelmia, mutta olemme nyt saaneet järjestää leirejä entiseen tapaan. Yksi muutos on kuitenkin jäänyt: leirit toteutetaan päiväleireinä, osaksi resurssipulan vuoksi. Parissa päivässä leirille on ilmoittautunut niin paljon lapsia, että leiri on tullut täyteen ja osa on jäänyt varasijoille. Tämä lasten innokkuus on tarttuvaa. On mukava suunnitella leirejä varhaisnuorille, jotka mielellään osallistuvat erilaiseen toimintaan.

Kokoavana toimintana lastenleiri on ollut erittäin suosittu vuodesta toiseen. Siinä tulee kohdattua sekä varhaisnuorisoa että heidän vanhempiaan mukavissa merkeissä. Varhaisnuorten leiritoiminnassa on mukana seurakunnan työntekijöitä ja usein myös 4H-toiminnan ohjaaja tai vieraileva toimija sekä isokset. Tämän viikon leiripäivään olen jo puoli vuotta sitten sopinut Taika-Petterin kanssa, että hän tulee seurakuntatalolle esiintymään ja lapsetkin saivat kokeilla erilaisten taikatempujen tekemistä. Yhteistyö on vuosien varrella kehittynyt ja on ollut toimivaa.

Leirimuistot kantavat pitkään ja siten innostavat myös seuraavalle leirille. Perheitä kohdattaessa jo tässä ikäryhmässä luodaan pohjaa tulevaa rippikoulujaksoa varten, missä perheillä on oma tärkeä osuutensa olla nuoren tukena ja rinnalla kulkijana. Kehitettäviä asioita nousee esille leirin loppupalaverissa. Pienessä seurakunnassa tilaisuuksia myös saattaa tulla päällekkäin, joten on tärkeää huomioida tilojen käyttö ja muut tapahtumat.

Aiemmin toteutuneessa varhaisnuorten leiripäivässä uskontotuokio, lauluhetki, askartelu- ja tehtävätuokio, ulkona kisailu ja leikki sekä tietysti ruokailu ja välipala, lettujen paisto nuotiolla, kuuluivat ohjelmaan. Leiri oli turvallinen. Lapset olivat innoissaan ja tyytyväisyys paistoi kasvoilta. Leirin lopuksi ennen kotimatkaa lähtemistä kysyin lapsilta leiripäivästä kokemuksia. Monipuoliset vastaukset auttoivat arvioimaan leiriä. Erilainen toiminta on tärkeää, että jokainen saa tehdä jotakin itselle mieluista. Myös isosten kanssa pidettiin loppupalaveri, johon myös 4H-toiminnanohjaaja osallistui. Siinä saatiin purkaa mielessä olevia asioita. Jännitys leirin toteutumisesta säilyi loppuun saakka. Tuli kiitollinen mieli, että meidän leiripäivämme saatiin pidettyä ja sillä oli siunaus.

4.10 Viikko 10: Vahvuudet ja kehityshaasteet tutuiksi persoonallisuustestin avulla

Tällä viikolla on hiihtolomaviikko, joten perehdyin omiin vahvuuksiini ja kehityshaasteisiini persoonallisuustestin avulla. Pohdin myös, miten omaa persoonallisuutta voi käyttää työssä.

Oman itsen tutkiminen ei liene arkipäiväistä kenellekään, ja siksi saattaa tuntua haastavalta tehdä tämän tyyppistä persoonallisuustestiä. Minä ainakin koin niin, mutta lisäksi se oli erittäin mielenkiintoista. Hyvin harva persoona edustaa puhtaasti jotakin persoonallisuustyyppiä. Useimmiten olemme eri persoonallisuustyyppien sekoituksia. Minulle tuli vahvana esiin keltainen väri testiä tehdessä, ja seuraavaksi eniten oli vihreää. Ripaus punaista ja häivähdys sinistäkin löytyi. Kaikki värit olivat käytössä, mutta keltaista oli selvästi yli puolet vastauksista.

Seuraavaksi avaan vähän näitä eri ihmistyyppien jaottelua eri värein. Keltainen tyyppi on aktiivinen ja ulospäin suuntautunut. Persoona on iloinen ja lämmin sekä inspiroiva ja elinvoimainen ihminen sekä sosiaalisesti lahjakas ja aikaansaava. Ihmiset ovat toiminnan keskiössä: keltainen persoonallisuus ottaa huomioon toiset ihmiset, eri tunnetilat ja oikeudet ja pyrkii toimimaan niin, että toisilla on hyvä olla. Persoona on idearikas, ja hän ilmaisee itseään spontaanisti ja mielikuvitusta käyttäen. Tunnemaailma ja aistimukset ovat tärkeitä, ja keltainen tyyppi on taiteellinen. Asioiden suorittamisessa hän voi olla

pikkutarkka tai epätarkempi mielensä vaihtaja. Keltaisella tyyppillä on usein liian monta rautaa tulella. Silloin käytössä oleva energia hajoaa liikaa. Hän myös huomioi muut ihmiset ja heidän tarpeensa niin tunnollisesti, että voi olla vaarana loppuun palaminen. Keltainen persoona ei pidä meteliä itsestään. Auttaminen on hänelle luontaista. Tunnemaailma heittää puolelta toiselle ja hän on altis vaikutteille. Myös aikatauluissa pysyminen on haastavaa. (Dunterfelt 2012, 59–61.)

Värit eivät ole vain tyyppejä, vaan piirteitä, jotka kuvaavat tapoja toimia ja reagoida. Meissä on monia puolia. On hyvä oppia tunnistamaan oma päätyyppinsä ja sivutyypit, jotta voisi liikkua eri tyyppien välillä tilanteeseen sopivalla tavalla. Muilta voi ottaa opikseen, miten arjen tilanteet sujuvat parhaiten. Oma itseä voi kehittää, eikä vain jääräpäisesti tehdä niin kuin on aina ennekin tehnyt. Ihmissuhteiden ylläpitäminen ja hoitaminen vaatii harjoittelua: puhumista, kuuntelemista, empatiaa ja jämäkkyyttä. (Dunterfelt 2012, 157–165.)

Minä rakentuu monista osa-alueista. Perusminä on temperamentin ja fyysisen olemuksen sekoitus. Olen ekstrovertti pääpiirteissään. Työyhteisössä olen kokenut olevani energinen. Osa työntekijöistä on voimakkaasti introvertteja, mutta myös ekstroverttejä on. Persoonallisuutemme ovat erilaisia. Itse olen uudistushenkinen, idearikas ja ehkä muiden mielestä äänekkäs, koska viheltelen ja hyräilen usein itsekseni, enkä sitä edes välttämättä huomaa. Olen myös iloinen ja puhelias. Osa työyhteisön jäsenistä ehkä häiritsee nämä, osaa ne taas piristävät. Minulla on usein monta rautaa tulella, ja teen asioita liittämällä. Ajan käsite minun elämässäni on muuttunut: minulla on olemassa vain pelkkää aikaa, ilman työ tai vapaa-ajan erittelyä. Tähän on syynä elämäntilanteeni: työn, perheen ja opiskelun yhdistäminen. Olen selvinnyt päivästä toiseen, ja asiat ovat tulleet hoidettua sekä opiskelun että työn osalta. Perhe-elämässä on tarvittu joustoa. Puoliso tukee ja ottaa vastuuta lapsista, joka mahdollistaa tämän vaikean yhtälön. Olen herkkä ihminen, ja erilaiset tunteet vaihtelevat usein. Olen myös taiteellinen, ja soitan eri instrumentteja.

Olen huomannut, että työyhteisössä on hyvin erilaisia ihmisiä. Teemme eri tavalla töitä ja toimimme eri lailla paineen alla. Tiedonkulku on välillä vaikeaa työyhteisön sisällä, mutta tätä parantamaan on perustettu WhatsApp-ryhmä. Uudet ideat eivät aina innosta, mutta idean saadessa hyvää palautetta yhteistyökumppaneita löytyy. Tänä vuonna tarkoitus on lähteä yhteisille retkille, mikä lisää myös työntekijöiden yhteenkuuluvaisuutta. Nykyään koen olevani osa tätä työyhteisöä ja paikkani on löytynyt. Työyhteisössä olen oppinut kohtaamaan erilaisia ihmisiä ja oppinut itsenäiseen työskentelyyn. Työntekooni on tullut varmuutta, en enää pelkää erilaisia tilanteita, vaan osaan paremmin hallita ne. Esiintymiseen on myös tullut varmuutta ja ihmisten kohtaamiset ovat päivän kohokohtia.

4.11 Viikko 11: Työnohjaus ja ammatillinen kehittyminen lähetyssihteerinä

Tällä viikolla aiheena: ohjauksen hyödyntäminen, uusien toimintatapojen etsiminen ja kokeilu, halu kehittyä ammatillisesti ja valmius hankkia ja soveltaa uutta tietoa.

Tämän viikon teemana on lähetys. Kalajoen rovastikunnan lähetystyön toimikunnan tarkoituksena on rakentaa ja koordinoita alueellista yhteistyötä sekä tukea lähetystyöstä vastaavia työntekijöitä ja seurakuntien lähetystyötä. Toimikunnan kokoukset pidetään vähintään kaksi kertaa vuodessa.

Kärsämäen seurakunnan lähetystyön johtokunnan kokous on kaksi kertaa vuodessa, ja tällä viikolla on luvassa kevätkauden kokous. Lähetyssihteerin työ kuuluu nuorisotyönohjaajan työnkuvaan ja on määriteltä siten, että sitä on viisi prosenttia työajastani. Lähetystyössä käytössä olevat resurssit ovat: seurakunnan työntekijät, lähetyssihteerin ja vapaaehtoistyöntekijät, esimerkiksi johtokunnan jäsenet, kirpputori Löytöpirtin työntekijät ja lähetystyötä tukevat seurakuntalaiset. Tuettavat kohteet ovat: nimikko-kohteena olevan Papua Uuden-Guinean raamatunkäännöstyö (Urimin työ), Suomen Piiphiaseuran raamatunkäännös- ja levitystyön tukeminen, Kummilapsityö Nepalissa (Mugun alakastiset tytöt, Nepalin vammaiset lapset ja nuoret) ja Kalajoen rovastikunnan lapsi- ja nuorisotyön yhteinen kohde, joka on Pyhtilän perhe Tansaniassa.

Varainhankinnassa Löytöpirtin toiminnasta (syyskuusta joulukuuhun) kertyvä tuotto menee lähetystyölle. Kirpputoritoiminnan lisäksi on ollut tempauspäiviä, ja mattojen kudonnan kautta on tullut myös tuottoa. Lähetystyö saa yleensä tuloja myyjäisistä (kolmet vuodessa), arpajaisista, vapaaehtoisina lahjoituksina (lähetysrengas ja kummirinki), kolehdista, vaivaisukosta (kummilapsityölle), lähetyskyntteliköstä sekä adresseista ja muista myyntituotteista (kristilliset joulukortit). Kauneimpien joululaulujen kolehti tuotto meni myös lähetystyölle.

Nimikkolähtettinä toimineen Kirsti Kirjavaisen kirjeitä on luettavissa Kärsämäen seurakunnan verkkosivuilla. Kolmipäiväinen vierailu on tulossa 2.–4.4., jolloin Kirsti kertoo Nepalin terveisiä. Yleisötilaisuus on sunnuntaina seurakuntakodissa, ja maanantaina ja tiistaina vierailimme kouluilla.

Sain puhuttua lähetystyön asioista ja lähetyssihteerinä toimimisesta eräälle aiemmin seurakunnassa olleelle työntekijälle, ja hänen kauttaan pääsin alaa opiskelevan työnohjaajan ohjausryhmään. Tämän ryhmän kautta sain olla oppimassa monenlaisia asioita varsinkin lähetyssihteerin tehtävästä.

Työpaikkana kirkko ja seurakunta poikkeavat muista. On tärkeää, että oma vakaumuksellisuus ja sitoutuminen kirkon arvoihin näkyvät työtä tehdessä. Tällä työllä on Raamatulliset perusteet. Lähetyssehteerin työ on aika vähän näkyvää mutta tärkeää työtä. Yhteisen keskustelun avulla lähetyssehteerin työnkuva selkeytyi ja ymmärsin myös lähetystyön tärkeyden. Yksi tavoitteistani oli kirkon virassa työskentelemisen pelisääntöjen sisäistäminen ja työajattoman työajan selkiytyminen. Työnohjauksen asiantuntija-apu tuli voimavaraksi omaan tilanteeseen. Omaan työnkuvaani on työnohjauksen tiimoilta mietitty ja se on jäsentynyt. Työaika ja vapaa-aika pitäisi osata eritellä, ettei palaisi loppuun palaminen. Töitä on usein enemmän kuin jaksaa tehdä. Kohtuudella tulisi kuitenkin suhtautua työn määrään. Sen, minkä voi ja ehtii tehdä, tekee iloisin mielin. Olemme palveluammattissa. Välillä on pitkiä päiviä ja paljon työtunteja, jotka pitää huomioida toisena päivänä. Ryhmässä annettiin myös positiivista palautetta toisille ja jaettiin erilaisia vinkkejä työskentelemisen tueksi.

Dialogissa olemme kohdanneet toinen toisemme. Vuorovaikutuksessa toisten kanssa voi pohtia, mitä tunteita toisen ihmisen sanat herättävät ja miten uudet ajatukset voidaan ottaa työyhteisön yhteiseksi rakennusaineeksi. Yksinäinen työ vaatisi positiivista palautetta ja yhteen hiileen puhaltamista yli ammattirajojen. Tätä aihetta kannattaisi pitää edelleen esillä esimerkiksi työntekijäkokouksissa. Työnohjauksen kautta on löytynyt myös keinoja ja voimavaroja tehtäviin. Lisäksi ammatti-identiteetin kehittymistä tapahtui työnohjauksen aikana työyhteisön sisällä.

Työnohjaus on tukenut ja vahvistanut ammatillista kasvuani ja kasvamista työyhteisön jäsenenä. Ammatti-identiteettini on myös selkiytynyt. Ammatillisen toimintakyvyn ylläpitäminen, työssä jaksaminen ja työhön motivoituminen ovat työelämässä tärkeässä asemassa, ja työnohjaus on onnistuneesti tukenut näissä. Olen saanut eväitä myös erilaisuuden ymmärtämisessä. Myös uusien näkökulmien saaminen eri tilanteisiin ja sen kautta vaihtoehtoisten toimintamallien näkeminen helpottavat työntekoani ja toimimistani kirkon palveluksessa. Työnohjausryhmä on ollut pohjana reflektiiviselle ajattelulle ja kriittiselle pohdinnalle muutoksien aikaansaamiseksi.

4.12 Viikko 12: Seurakunta työyhteisönä, uudet ideat

Tälle viikolle tavoitteena on työntekijäkokouksessa esittää rakentavasti asioita, kuunnella muita ja pyrkiä löytämään uusia ideoita toiminnan kehittämiseksi. Pohdin myös seurakuntaa työyhteisönä.

Kärsämäen seurakunta on pieni maalaisseurakunta. Työntekijöitä on vain seitsemän tällä hetkellä. Yhteistyötä tehdään aika laajasti. Keskusteluyhteys on eri työntekijöiden välillä hyvä ja rakentava. Mikäli erimielisyyksiä tulee, ne pyritään selvittämään. Työyhteisössä on helppo ja mukava työskennellä. Oman paikan löytäminen seurakunnallisessa työssä vaatii aikaa, kuten kaikissa työyhteisöissä.

Kärsämäen seurakunta on elävä seurakunta, joka koostuu seurakunnan jäsenistä. Me työntekijät olemme seurakunnan palvelijoita, ja teemme työtämme “käsi aurassa, sydän taivaassa”. On tärkeää muistaa olevansa palveluammattissa, jolloin työ perustuu toisen kuuntelemiseen ja auttamiseen. Se voi olla hengellistä auttamista tai konkreettista taloudellista auttamista. Työn perustana on myös se, että jokainen seurakuntalainen tuntee olonsa turvalliseksi ja kokee seurakunnan olevan kuin toinen koti. Myös vaikuttamisen ja kuulemisen tarpeet kuuluvat tähän kokonaisuuteen. On tärkeää tulla kuulluksi joka ikäryhmässä.

Seurakunnassamme on ollut kohtalaisen hyvä taloudellinen tilanne, vaikkakin nyt se on menossa tiukempaan suuntaan. Seurakuntaan rakennetaan uusi ruumishuone, joka on kallis investointi, mutta tila tarvitaan ja se palvelee seurakuntalaisia vuosia eteenpäin. Työttömyys on ollut täällä kohtalaisen korkea, koska Kärsämäki on pieni maalaispaikkakunta. Kuitenkin nyt on meillä ollut työpaikkoja runsaasti tarjolla, ja uusia yrityksiä on kuntaan perustettu. Seurakunnan maille rakennettava tuulivoimala antaa seurakunnalle vuokratuloja vuosiksi eteenpäin. Aluerekisterikeskukseen liittymisen myötä kirkkoherranviraston palvelut seurakunnasta ovat vähentyneet.

Työkulttuuria voisi luonnehtia näin: se on sitä, mitä tapahtuu silloin, kun esihenkilö ei ole paikalla. Tehdäänkö kuitenkin töitä, vaikka kukaan ei ole sanomassa, mitä pitää tehdä. Seurakunnassamme ei esihenkilö pidä työntekijöitä tiukan kurin alla vaan luottaa siihen, että asiat tulee tehtyä. Työpaikan kulttuurilla on iso merkitys työntekijöille, ja sen tärkeä osatekijä on ihmisten kunnioitus toisiaan kohtaan. Myös työnteon itsenäisyys, joustavuus ja yhteisöllisyys ovat monelle tärkeitä asioita, joilla on painoarvoa myös työpaikkaa valitessa. Työpaikkaan ja työnantajaan pitää myös sitoutua. Sitoutumista lisäävät hyvä työyhteisö, mahdollisuus kehittyä työssään, työn ja muun elämän välinen tasapaino sekä mahdollisuus vaikuttaa organisaation suuntaan. Ihmisistä pitää välittää työpaikalla, ja se tulee myös kokea.

Omat kokemukseni seurakunnan työyhteisöstä ovat monenlaiset. Aluksi seurakunta työyhteisönä oli vieras. Perehdyttäminen tehtävään oli ajan riittämättömyyden vuoksi vähäistä. Ajan oloon minun ammatillinen identiteettini on kasvanut, ja koen seurakunnassa työskentelemisen rikkautena. Saan olla

palveluammattissa. Pienessä seurakunnassa toimiessa on sekä hyvät että huonot puolensa. Hyvää on se, että työntekijät tuntevat toisensa, ja siten oppii tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Työtehtäviä tehdään yli ammattirajojen. Huonoksi puoleksi olen kokenut sen, että ei ole samaa työtä tekevää kollegaa. Työntekijöiden vaihtuminen myös horjuttaa hetkeksi dynamiikkaa. Meillä on kuitenkin yhteinen tavoite: sanan julistaminen ja palvelutehtävässä oleminen. Tämä antaa tälle työlle ihan oman leimansa.

Työ seurakunnassa on monipuolista ja mielenkiintoista. Erilaisten kohtaamisten kautta seurakuntalaisiin on saanut tutustua ja myös toimia yhteistyössä eri toimijoiden kanssa tilaisuuksia järjestettäessä. Työvoimapulaa pyritään korjaamaan, kun uusi diakoni-lapsityöntekijä aloittaa työnsä elokuun alussa. Näin nuorisotyönohjaajan työkuva tulee rajattua entistä tarkemmin ja voimavaroja riittää siten paremmin.

Seurakunnassamme on työntekijäkokous yleensä kahden viikon välein. Kokouksessa suunnitellaan ja keskustellaan tulevasta toiminnasta, yhteistyössä. Erilaiset tilaisuudet myös yleensä toteutamme yhteistyössä, mikä on välttämätöntä myös sen vuoksi, että alakohtaisia työntekijöitä ei ole riittävästi. Tiedotuksen osuus on noussut erityisen tärkeään asemaan, kun välillä on oltu myös etätöissä. Etätöitä tehdään osittain edelleen. Yhteinen kalenteri helpottaa viestin kulkemista. Sähköinen kalenteri on tulossa myös käyttöön.

Yleisen seurakuntatyön tavoitteena v. 2022–2024 on jatkaa toimintaa aikaisempaan malliin, vaikka osallistujamäärät ovat olleet laskussa. Tavoitteena on myös rohkaista kaiken ikäisiä seurakuntalaisia osallistumaan seurakunnan tilaisuuksiin. Tiedottamiseen panostamalla saadaan mahdollisesti kävijämäärää lisättyä. Myös seurakunnan verkkolähetysten kautta tietoisuus seurakunnan tilaisuuksista on lisääntynyt. Kasteopetus, johon seurakuntatyö perustuu, pidetään esillä eri tilaisuuksissa. On tärkeää toimia niin, että seurakunta ja sen toiminta on mielekästä, ja sitä kautta voi kokea kuuluvansa osaksi tätä seurakuntaa. Osallisuuden kokemukset ovat tärkeitä ja se, että omia ideoita saa esittää ja niihin myös seurakunnassa vastataan mahdollisuuksien mukaan. Tästä konkreettinen esimerkki, kaiken väen seurakuntaillat, ovat yksi toteutettu toive. Viestintästrategia on laadittu 2030 saakka. (Kärsämäen seurakunta c.)

5 POHDINTA

Opinnäytetyön kirjoittaminen Kärsämäen seurakunnan toimeksiannosta keväällä 2023 12 viikon aikana on syventänyt seurakunnan nuorisotyönohjaajan työn tietopohjaa ja tiedon viemistä käytäntöön. Opinnäytetyön tavoite oli seurata opiskelijan työskentelyä ja kehittymistä seurakunnan nuorisotyönohjaajana, ja keskiössä oli oma ammatillinen kasvu. Olen tarkastellut ja kirjoittanut seikkaperäisesti eri viikkoanalyysissä siitä, mitä nuorisotyönohjaajan työhön kuuluu Kärsämäen seurakunnassa. Olen ollut nyt kolme ja puoli vuotta nuorisotyönohjaajan viransijaisena. Nuorisotyönohjaajan työnkuvan analyysin, ajankäytön hallinnan ja erilaisten yhteistyömahdollisuuksien kirjaamisen avulla on löytynyt seurantaviikkojen aikana sekä osaamisalueita että kehityshaasteita. On myös löytynyt menetelmiä ajankäytön hallintaan, ideoita kehittymiseen omassa työssä, sekä yhteistyön tärkeyden ymmärtäminen. Lähi- ja etätöiden vaihtelu näkyi myös työnkuvassa.

Nuorisotyönohjaajalta kirkon työntekijänä odotetaan sitoutumista kirkon hengellisen perustehtävän eteenpäin viemiseen ja arvoihin. Oman uskonelämän hoitaminen ja omassa elämässä todeksi eläminen auttaa tehtävässä toimimisessa. Usko saa ja tulee näkyä työssä, ja mukana on koko persoona. Oman arvomaailman tulisi mukailla kirkon arvomaailmaa. Seurakunnan tilaisuuksiin osallistuminen, Raamatun lukeminen ja rukous ovat myös nuorisotyönohjaajan työn keskeistä sisältöä. (Kirkkohallitus 2020.)

Aloitin opiskelijana Kärsämäen seurakunnassa kokoaikaisena viransijaisena lyhyen perehdyttämisen jälkeen. Minua pelotti ja jännitti, oma osaaminen tuntui heikolta ja olin aivan uuden tilanteen edessä. Pienin askelin aloin tehdä tätä vaativaa mutta antoisaa työtä lasten ja nuorten sekä perheiden parissa. Olen saanut olla monipuolisesti oppimassa tässä turvallisessa työyhteisössä syventäen omaa aikaisempaa osaamistani eri työtehtävien kautta. Opinnäytetyön aikana työnkuvani on selkeytynyt teorian pohjimisen ja käytäntöön viemisen kautta. Toimintatavat eri tilanteissa ovat löytäneet muotonsa.

Seurakunnallista työtä tekevät viranhaltijat tekevät niin sanottua työajatonta työtä. Heihin ei sovelleta normaalia työaikalakia. Työajattoman työn tekijöitä ovat uskonnollisia toimituksia suorittavat viranhaltijat ja työntekijät, esimerkiksi papit ja kanttorit. Heidän työaikaansa ei määritellä tunteina ja minuutteina. Työajaton viranhaltija voi hoitaa valitsemaansa aikana virkatehtävät, mikäli niitä ei ole sidottu tiettyyn ajankohtaan, esimerkiksi tilaisuuteen. Työnantaja ei siis valvo työtunteja, mutta kiinnittää huomionsa työn tekemiseen, työsuoritukseen ja lopputulokseen. Näin myös nuorisotyöntekijän työaika määräytyy. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 113–115; Kirkon Työmarkkinalaitos.)

Perhe on tukenut opiskeluani ja työtäni. Vastuu kotitöistä on ollut pääasiassa miehelläni. Lapset ovat olleet myös mukana auttamassa. Lasten kasvatusta ja huomiointi ovat päivittäin tapahtuvaa toimintaa, ja välillä on tullut vastaan myös haastavia tilanteita. Tämä opiskeluaika on ollut kuormittavaa aikaa. Vuosien opiskelun ja työn yhteensovittaminen on vienyt voimavaroja. Ajankäytön suunnittelun avulla olen pysynyt paremmin aikataulussa ja omaa aikaa sekä aikaa perheelle on jäänyt enemmän. Opiskelut ovat edenneet suunnitelman mukaisesti. Liikunnan ja levon avulla on löytymässä tasapaino. Työajaton työ on ollut tähän tilanteeseen erittäin sopiva vaihtoehto. Työn tekoa ja opiskelua on voinut suunnitella osaksi limittään.

Vuosikello on ehkä tutuimpia suunnittelemisen menetelmiä. Se on vuosisuunnitelma, jonka voi tehdä tietokoneella tai paperiversiona. Vuosikellon hyötyinä siis tiivistetysti ovat ennakointi, ajanhallinta sekä läpinäkyvyyden lisääntyminen, joka vähentää päällekkäistä työskentelyä. (Innokylä.)

Työtä on niin paljon, että pitää osata valita niistä tärkeimmät työt. Siksi työnjakoa saa ja kannattaa tehdä, koska kaikkia työtä ei ehdi missään tapauksessa tehdä. Henkinen ja fyysinen kapasiteetti voi olla koetuksilla. Oman hyvinvoinnin huomioiminen on seurakunnan työntekijöiden tärkeää muistaa, koska vain olemalla itse tasapainossa voimme huolehtia työstämme ja olla avuksi kaikenikäisille kanssakulkijoille. Erilaiset suunnitelmat tukevat työntekijää. Suunnittelemalla, toteuttamalla ja arvioimalla työtä sitä myös kehitetään. Suunnitelmat ovat kehys, jossa toimitaan. Tästä hyvänä esimerkkinä on vuosikello.

Lapsissa ja nuorissa on tulevaisuus ja toivo, ja he ovatkin lapsi- ja nuorisotyön keskiössä. Nuorisotyön ohjaaja tukee kokonaisvaltaisesti lapsen ja nuoren kehitystä sekä kasvua. Huolenpitoa osoitetaan monella tavalla: hyväksytään jokainen ainutkertaisena yksilönä, välitetään heistä ja ollaan heidän kysymyksistään kiinnostuneita. Aikuinen on aina esikuva lapselle, ja seurakunnan työntekijöiden tulee olla turvallisia ja vastuullisia. Nuorisotyön ohjaaja antaa myös lapsille ja nuorille äänen ja toimii tunteiden tulkkina. Erityisosaamisena on lasten ja nuorten hengellisen kasvun tukeminen. Nuorille on myös tärkeää tuntea kuuluvansa johonkin yhteisöön. Näin tuemme heidän identiteettinsä löytämistä ja hengellistä kasvua. (Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry.)

Toiminnan suunnittelu on iso osa työtäni, isosten kanssa olemme suunnitelleet monenlaiset tapahtumat ja leirit. Suunnittelemisen avulla säästyy myös aikaa. Pidän suunnitelmien tekemisestä ja niiden toteuttamisesta. Lapsia ja nuoria voi myös ottaa mukaan suunnitteluun. Lapsen etu tarkoittaa myös lapsen

kuulemista työn suunnittelussa ikä ja kehitystaso huomioon ottaen. Minun tulisi yhä edelleen lisätä kontaktia nuoriin, kysellä heidän mielipiteitään ja antaa heidän vaikuttaa toimintaan, esimerkiksi rippikoulun kokonaisuuteen, enemmän ja suunnitelmallisesti. Työntekijältä toivotaan oikeaa aikuisuutta, että on sinut itsensä kanssa, osaa tehdä yhteistyötä ja tietää sen, että on esikuvana kasvavan lapsen elämässä ja pyrkii käyttäytymään sen mukaan. Aito ja läsnä oleva kohtaaminen antaa voimia.

Suomalaisten lasten hyvinvointi on Euroopan kärkipäässä. Lapsiköyhyys on olemassa oleva ongelma Suomessakin ja yksi suuri riskitekijä lapsen elämässä. Lapsi on haasteiden keskellä, perheet ovat kii-reisiä ja huolia on paljon. Lapsilla on usein liikaa vastuuta, johon liittyen voidaan myös puhua lapsuuden lyhentymisestä. Lapsi voi kuitenkin selviytyä, mikäli hänellä on turva-aikuisia. Lapsuuden suojeleminen on kirkkomme ajatus, ja tavoitteena on se, että jokainen lapsi saisi olla lapsi mahdollisimman pitkään. Työn tekeminen lasten ja nuorten parissa luo perusturvaa. Toiminta on laadukasta ja läpinäkyvää. Lapsi nähdään psykologisena, fyysisenä, sosiaalisena, henkisenä ja hengellisenä kokonaisuutena. Joka osa-aluetta halutaan tukea. Seurakunnalla on myös paikkansa kotipaikkakunnan tai elämäntilanteen muuttuessa. Sieltä löytyy pysyvää osallisuutta muutoksien keskellä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012, 8–9.)

Toimintaa on oltava hyvin monenlaista. Leikin ohella piirtäminen ja maalaaminen ovat lasten purkautumiskeinoja. Myös laulaminen auttaa tunteiden purkamisessa; laulutuokiossa saadaan laulaa tuttuja lauluja ja opetella uusiakin. Erilaisessa toiminnassa mukana oleminen on eri-ikäisen lapsen keino selviytyä myös elämän koettelemuksista. Jos ei ole mitään mielekäästä tekemistä, aggressiivisuus, käyttöhäiriöt ja vihamielisyys saattavat lisääntyä.

Kirkon varhaiskasvatus on kirkon tekemää työtä alle kouluikäisten parissa. Lapsen kasvatusvastuu on kuitenkin vanhemmilla. Lapsi jo pienenä kokee olevansa osa seurakuntaa, sen yksi jäsen. Ryhmässä toimiminen vahvistaa sosiaalisia taitoja. Olennaista on lasten, vanhempien ja henkilökunnan yhteistyö ja se, että suhde lapsen ja ohjaajan välillä on turvallinen. Tavoitteena on tukea kodin kristillistä kasvatusta ja lapsen turvallista kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä sekä oppimista. Varhaiskasvatuksen toimintoja seurakunnissa ovat esimerkiksi päiväkerhotoiminta, perhekerho, lapsille ja perheille suunnatut kirkkohetket ja jumalanpalvelukset, sekä lapsiperheille suunnatut retket. Seurakunta tekee tiivistä yhteistyötä esimerkiksi kunnan varhaiskasvatuksen kanssa ja tukee, sekä toteuttaa varhaiskasvatuksen uskontokasvatusta. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko b.)

Nuorisotyöntekijänä saan olla opetus- ja ohjaustehtävässä. Nuorisotyönohjaajalta vaaditaan monenlaisia taitoja; monikulttuurisuus ja erityislapset ovat tätä päivää. Myös lasten ikäjakautuksen laajuus vaikeuttaa tätä työtä, sillä eri asiat kiinnostavat eri ikäisiä. On tärkeää valmistella tilaisuus huolellisesti ja perehtyä asiaan. Varasuunnitelmien keksiminen jo etukäteen on viisautta. Olen kokenut itseni keskenräiseksi mutta avoimeksi. Seurakunnan perhekerhotoiminta on tärkeää varsinkin siksi, kun huonosaisten lasten määrä jatkaa kasvuaan. Lapset kaipaavat aikuisen seuraa. Työntekijä on lapselle turva-aikuisen, jolla on hänelle aikaa. Seurakunnan toiminnan idea on lapsen kasvun ja hyvinvoinnin tukeminen. Siihen käytetään erilaisia kokoavia menetelmiä, tavoitteena on tukea lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. On tärkeää, että osataan kuunnella lasta ja yritetään auttaa häntä. Perhekerhot ovat hyvin suosittuja toimintamuotoja. Kerhossa leikitään ja askarrellaan ja siellä on myös pieni hartaus, jossa hiljennytään kristillisen sanoman äärelle. Perhe- ja seurakuntakerhon kanssa yhteisessä hartaudessa ja ruokaillessa saamme kokea yhteisöllisyyttä ja turvallisuutta.

Varhaisnuorisotyössä työntekijän henkistä ja fyysistä kapasiteettia kysytään. Haasteita voi olla yhteistyökumppanien kanssa tai ihan vain siinä, että työsarkaa on liikaa. Silloin erilaiset suunnitelmat tukevat työntekijää. Vuosien saatossa ymmärrys kasvaa ja työn kuva selkeytyy. Pääsee mukaan ja osalliseksi toimintakulttuuriin, jossa työtä tehdään iloisen sinnikkäästi. Koulu yhteistyö on tärkeää, koska lapset ovat koulussa päivittäin, ja siten tavoitettavissa. Koulujen opettajien kautta sana seurakunnan toiminnasta leviää ja kutsuu tasapuolisesti kaikkia osallistumaan. Hyvä sanoma, tai mukava leirimuisto kerrotaan eteenpäin ja siten saadaan varhaisnuoria innostumaan toiminnasta. (Jokela & Pruuki 2010, 287–288.)

Alakouluikäinen lapsi elää vielä seesteistä lapsuuttaan, mutta varhaisnuoruutta elää jo kolmetoistavuotias lapsi. Erilaiset kokoavat toiminnot seurakunnassa ovat varhaisnuorille tärkeitä kohtaamispaikkoja, jossa saa turvallisen aikuisen mukana ollessa olla oman ikäisten kavereiden kanssa. Tämän ikäisten parissa tehdään hyvää ja perusteellista työtä, pidetään aamunavauksia, jumalanpalveluksia, kouluvierailuja, leirejä ja monenlaista toimintaa yhteistyössä, esimerkiksi ”seiska”- ja ryhmäytymispäiviä. Nuorisotyönohjaaja tekee moniammatillista työtä yhteistyössä koulun ja järjestöjen kanssa.

Varhaisnuoret ovat ikäryhmä, joka osallistuu innoissaan toimintaan. Kouluikäisten juurruttaminen seurakunnan elämään olisi huomionarvoista. Kirkon toiminnassa on mukana pääasiassa vanhoja ihmisiä, ja siksi on tärkeää, että toimintaan saataisiin mukaan päiväkerhon jälkeen laaja ikäryhmä varhaisnuoria. Näin kirkon toimintaan saataisiin sitoutumaan jo lapsuusiässä tulevia seurakuntalaisia ja kirkon

jäseniä. Varhaisnuoren identiteetti on kehittymässä, ja seurakunnan tilaisuuksissa selkiytyy myös oma kuva itsestä. Varhaisnuorten pyhäkoulua on tehty etänä kirjepyhäkouluna 10-vuotiaiden keskuudessa.

Leiri- ja retkitoiminta on pitänyt pintansa suosittuna toimintamuotona. Leirillä kouluikäinen lapsi voi kokea olevansa ryhmänsä tärkeä jäsen ja hän saa toimia yhdessä muiden kanssa. Näin karttavat sosiaaliset taidot, jotka ovat jopa elämän tärkeimpiä taitoja. Usein leirillä nauretaan ja iloitaan paljon. Leiriläiset ryhmäytyvät ja uskaltavat olla pois kotoa kokiessaan olonsa turvalliseksi leiriympäristössä. Leireillä on tavoitteena tutustua muihin leiriläisiin ja harjoitella kodista irtautumista. Meidän leiripäiväsämme erilaista ohjaamista tapahtuu esimerkiksi askartelutuokiossa, leikeissä, kisailuissa, laulutuokiossa ja muussa toiminnassa. Nämä leirikokemukset jäävät lasten mieleen. Vuosienkin päästä niihin voi palata.

Nuorisotyössä kirkon piirissä tarvitaan monenlaista osaamista: teologista, pedagogista, sosiaali-, kasvat- ja ohjausalan tietämystä. Työssä on perustana hyvän sanoman kertominen, joka on kohtaamista, kutsumista ja palvelemista. Ydinajatuksena siinä on usko Jumalaan, lähimmäisenrakkaus ja vastuu luomakunnasta. Kasvatuksessa pyritään tukemaan kokonaisvaltaisesti eri ikäisiä kirkon jäseniä yksilöinä, mutta silti osana yhteisöä ja luomakuntaa. On tärkeää, että fyysinen, henkinen ja hengellinen kasvu yhdessä tekemisen, olemisen ja ihmettelyn kautta mahdollistetaan. (Kirkkohallitus 2020.)

Ihminen on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Tämä huomioidaan myös seurakunnan toimintaa suunnitellessa, ja eri ikäryhmät ovat otettu huomioon. Nuorten toiminnassa ja nuortenilloissa päästään tutustumaan paremmin ikäryhmän nuoriin. Keskustelut ovat intensiivisiä ja toiminnan kautta päästään ryhmäyttämään nuoria. ”Jumiksessa” eli nuorten jumalanpalveluksessa totutetaan nuoria jumalanpalveluselämään ja opetellaan tilaisuuteen sopivaa käyttäytymistä. Nuorten vaikuttajaryhmän kokoontumiset kutsuvat koolle vanhempia nuoria. Heistä kannattaa pitää kiinni. He ovat täysi-ikäisyyden kynnyksellä ja osaavat toimia vastuullisesti.

Rippikoulussa on kyse Jumalan ja ihmisen välisestä suhteesta. Rippikoulussa on kyse ihmisen suhteesta myös omaan itseensä, toisiin ihmisiin ja koko luomakuntaan. Kristinusko on ylösnousemususkoa. Jumala antoi ainoan Poikansa kärsiä ja kuolla ristinkuoleman pelastaakseen ihmiset, joita hän rakastaa. Jumala suunnitteli ja toteutti pelastuksen, joka on mahdollinen kaikille ihmisille. Ihminen elää Jumalan kasvojen edessä ja Jumala kutsuu ihmistä yhteyteensä. Ihminen on Jumalan luoma ja lunastama, suuri ihme. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017, 11.)

Rippikoulussa käydään läpi uskon tärkeitä ja keskeisiä kysymyksiä. Ohjaamisella tuetaan lapsen kasvua ja kehittymistä vuorovaikutuksessa lasten, työntekijöiden ja ympäristön kanssa. Ammatillisuus näkyy ohjausprosessissa. Tänä vuonna rippikoulua käyvä ryhmä on ollut rauhallinen ja ryhmän kanssa on ollut suhteellisen helppo toimia. Koen, että vuosia kestänyt koronatilanne on vaikuttanut voimakkaasti nuorten elämään ja ryhmäytymiseen. Aluksi ohjaaminen oli raskasta. Sääntöjen noudattamisessa oli myös haasteita. Esimerkiksi puhelimien käyttöön on saanut puuttua joka oppitunti. Meidän linjamme on ollut, että puhelinta ei käytetä oppituntien tai muun toiminnan aikana.

Etätyössä on sekä hyviä että huonoja puolia. Matkustamisen ja ilmaston kuorman väheneminen ovat hyviä asioita, mutta huonoja puolia ovat yksinäisyys, työkavereiden kannustuksen puute ja esihenkilön tuen puute. Myöskään ergonomia ei kotona ole niin laadukasta kuin toimistolla. Silti kotona työskennellessä etuna on, että työmatkaan ei kulu aikaa ja työrauha voi olla parempi. Kotitoimistolla päivät saattavat venyä eikä vapaa-aikaa tule pidettyä, koska on epävarma siitä, onko työntekijänä riittävän tehokas. Työajan rajaamiseen tuleekin käyttää riittävästi energiaa ja huolehtia omasta hyvinvoinnista. (Kokkonen 2021.)

Etätyön tekeminen on ollut mahdollista ja jopa suositeltavaakin. Se on myös hyvin onnistunut, kun on ollut kannettava työsuhtetietokone käytössä. Lähi- ja etätyön vaihtelussa olen oppinut löytämään omia vahvuuksiani. Etätyössä olen kotitoimistossani esimerkiksi suunnitellut hartauksia, askarteluja, leiriohjelmia ja kouluvierailuja, vastailut sähköposteihin ja tehnyt monipuolisesti muutakin tietokoneen kautta tehtävää työtä. Osa seurakuntalaisista on löytänyt seurakunnan YouTube-kanavan ja lähetyksillä on yhä suurempi katsojajoukko. Suoratoisto ja tallenteet lisäävät seurakuntatyön läpinäkyvyyttä ja ovat myös hyvin matalan kynnyksen työmuotoja. Seuraajaksi on helppo tulla. Lähityön merkitys on korostunut korona vuosien jälkeen, lapset ja nuoret tarvitsevat aitoa kohtaamista ja ohjaamista kasvokkain. Seurakunnan tilaisuuksiin tulee jo nykyään lähes saman verran osallistujia kuin ennen koronavuosia, mutta tiedotuksen selkeyden ja tärkeyden, eli kutsumisen kivijalan, on oltava myös kunnossa. Rippikoululaisille ja perhekerholaisille olen perustanut omat WhatsApp-ryhmät, ja tulevista tilaisuuksista on tietoa myös seurakunnan verkkosivuilla ja Facebookissa.

“Striimaukseen” on vain totuttava. Sitä päästään harjoittelemaan viikoittain, kun videoidaan tilaisuuksia Kärämäen seurakunnan YouTube-kanavalle. Esiintyminen aina jännittää ja pelottaa. Mutta jälkeinpäin ajateltuna kuitenkin jää pääasiassa hyvä mieli. Siinä saa omalta osaltaan olla levittämässä hyvää sanomaa. Etätyötä ja YouTube-lähetyksiä on tehty pitkin vuotta. Näissä striimatuissa tilanteissa minulla on vielä paljon opittavaa, ja jännittäminen heikentää esiintymistä. Harjoitus kuitenkin auttaa

tähänkin. Tekemällä oppii, pienin askelin. Ammatilliset valmiudet ovat tämän prosessin aikana kehittyneet. Opiskelun ollessa työn kanssa samansuuntaista, työhön on saanut opinnoista tietoa ja työstä opintoihin varmuutta.

Työtä seurakunnassa on usein niin paljon, että työnantajan tulee ennen kaikkea kiinnittää huomiota siihen, etteivät työntekijät uuvu ja että työpäivät riittävät tehtävien suorittamiseen. Tärkeää on siis työhyvinvoinnista huolehtiminen ja henkisen jaksamisen turvaaminen. Hengellinen työ sijoittuu epäsäännöllisesti eri vuorokaudenaikoihin. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 113–115.)

Pienissä seurakunnissa toimintaa rajoittaa usein resurssipula. Työkuormaa kertyy helposti, koska henkilöstöä on aika rajallisesti ja sama työntekijä tekee laaja-alaisesti töitä. Esimerkiksi nuorisotyönohjaaja saattaa tehdä yksin lapsi-, perhe-, varhaisnuoriso- ja nuorisotyötä sekä kouluysteistyötä. Tämän takia ei olekaan itsestään selvää, että kaikki toiminta saataisiin toteutettua, vaan tarvitaan toimivaa yhteistyötä eri sektorien kanssa. Yleensä yhteistyökumppaneihin kuuluvat Kärsämäellä kunta, koulu ja 4 h-yhdistys. Tällä kokoonpanolla tehdään yhteisiä projekteja, ”seiskapäiviä” ja muuta ryhmäyttävää toimintaa. Seurakunta järjestää kolme varhaisnuorten leiriä vuodessa, joissa 4 h-yhdistys on ollut yleensä mukana. Olen kokenut työni erittäin haastavana, mutta kuitenkin palkitsevana. Tärkeää on pitää hyvät yhteistyömahdollisuudet yllä muihin toimijoihin, sillä yhdessä saamme tarjottua monenlaisia palveluja eri ikäisille ja eri ryhmille.

Meissä on monia puolia. On hyvä oppia tunnistamaan oma päätyyppinsä ja sivutyypit, jotta voisi liikkua eri tyyppien välillä tilanteeseen sopivalla tavalla. Muilta voi ottaa opikseen, miten arjen tilanteet sujuvat parhaiten. Omaa itseä voi kehittää, eikä vain jääräpäisesti tehdä niin kuin on aina ennekin tehnyt. Ihmissuhteiden ylläpitäminen ja hoitaminen vaatii harjoittelua: puhumista, kuuntelemista, empatiaa ja jämäkkyyttä. (Dunterfelt 2012, 157–165.)

Työyhteisön jäsenenä kasvamisessa toisen huomiointi ja erilaisten persoonallisuuksien sietäminen on tärkeää. Toisten ymmärtämisessä voi käyttää apuna persoonallisuustestejä. Oma asiantuntijuus kehittyy ammatti-identiteetin kehittymisen ohella. Asiantuntijuus näkyy työn tuloksissa ja muiden työntekijöiden kohtaamisissa. Kirkollisessa työssä oma persoona on työkaluna työtä tehdessä. Työyhteisössä olemme myös jokainen jäsenenä omana itsenämme. Se on merkityksellistä, minkälainen vuorovaikutus muiden työyhteisön jäsenten ja mahdollisten asiakkaiden kanssa on.

Seurakunnalla on perustehtävä: julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramentit oikein. Seurakunnan työyhteisössä toimiessa on samat vaarat ja mahdollisuudet kuin muissakin työyhteisöissä. Perustehtävän kautta yhteisö liittyy ympäristöönsä. Yhteisö antaa ympäristöönsä jotakin ja ottaa ympäristöltä jotakin vastaan. (Huhtinen 2002, 17.)

Selkeä perustehtävä ja työyhteisön hyvä ja selkeä organisointi on lähtökohta hyvälle työsuoritukselle ja henkilöstön hyvinvoinnille. Toimivassa työyhteisössä edellytetään johtamisen olevan johdonmukaista ja tasapuolista. Päätökset ja linjaukset tulisi pystyä perustelemaan. Työntekijä olettaa ja odottaa saavansa selkeän suunnitelman tehtävänkuvastaan ja sitä, että työtä on osattu jakaa. Yhteiset pelisäännöt ovat kaiken a ja o, samoin se, että niiden noudattamiseen on sitouduttu. Mikäli tavoitteita ei aseteta eikä tavoitella, jää myös lopputulos arvioimatta. Työstä putoaa pohja pois, ja työtä ei ole silloin myöskään halua kehittää. Jatkuva työn suunnittelu ja kehittäminen auttavat työmotivaation ylläpidossa sekä siinä, että työn tekemisen kokee antavan elämään sisältöä.

Työntekijän näkökannalta katsottuna on tärkeää, että työyhteisössä on avoin ja kannustava ilmapiiri. Mikäli ongelmia ilmenee, niistä uskalletaan puhua, ja siten yhteistyö pysyy toimivana. Motivaation ylläpitämiseksi on tärkeää, että omaan työhön pystyy vaikuttamaan ja että sitä pystyy myös kehittämään. Usein työssä sattuu monenlaisia tilanteita, joissa joudutaan käyttämään varasuunnitelmaa varsinaisen suunnitelman sijaan. Mikäli on valmiina jo jotain varasuunnitelmia olemassa, erilaisten muutosten hallintavalmiudet ovat siten paremmin olemassa. Erittäin tärkeä seikka toiminnan kitkattomaan sujumiseen on tiedonkulku. Mikäli viesti ei kulje työyhteisön sisällä riittävästi, se aiheuttaa monenlaisia negatiivisia tunteita ja ongelmia. Tiedottaminen on tärkeää varsinkin yhteistyötä tehdessä, jotta kaikki ehtivät motivoitua tulevaan tilanteeseen. Usein olen kokenut olevani myös yhdyshenkilö nuoren tai hänen vanhempansa ja seurakunnan työntekijän välillä.

Työyhteisössä jäsenenä toimiessa edellytetään kykyä ja taitoa toimia ja vaikuttaa rakentavasti, ei repivästi. Yhteistyötaitoihin kuuluu olennaisesti myönteinen asenne työn tekemiseen ja henkilökuntaan. Myös esihenkilön ja työntekijän yhteistyö on erittäin tärkeällä sijalla työssä viihtymisessä. Tarvitaan yhteistoimintakykyä: taitoa kuunnella, tuoda esiin asioita, ymmärtää muita ja kokea myös, että saa itse ymmärrystä. Tätä pidetään yllä säännöllisillä työntekijäkokouksilla.

Luottamushenkilöt ja työntekijät tekevät tavoitteellista yhteistyötä. Seurakunnan toiminta on liityksissä ympäristöönsä täyttäen tehtäväänsä. Seurakunnan työntekijät ovat kutsumusammattissa. (Huhtinen 2002, 62–63.)

Seurakunta työyhteisönä on omaleimainen. Seurakunnissa toimii viranhaltijoiden ja muiden työntekijöiden lisäksi laaja vapaaehtoisten joukko, joka osallistuu monin eri tavoin seurakunnan hengelliseen palvelutehtävään. Seurakunnan kirpputoritoiminta, jolla kerätään varoja myös lähetystyöhön, on vapaaehtoisten vastuulla. Vapaaehtoisten voimin suunnitellaan ja toteutetaan myös myyjäiset. Nämä ovat seurakunnan tärkeitä varainhankinta tapahtumia. Seurakuntalaisia on myös erilaisissa toimielimissä luottamushenkilöinä. Ylintä päätösvaltaa käyttää seurakuntavaaleilla seurakunnan jäsenistä valittu kirkkovaltuusto.

On tärkeä mieltää tehtävää aloittaessa, kuka tekee, mitä tekee, milloin tehdään ja mitä tällä saavutetaan. Seurakunnan työntekijöitä ohjaa toimissaan omakohtainen uskonkäsitys. Työryhmätyöskentelyn ihmissuhteet perustuvat tasavertaisuuteen. Työntekijöiltä odotetaan itsenäisyyttä, aktiivisuutta ja vastuullisuutta. Työntekijältä odotetaan johtajuutta suhteessa seurakuntalaiseen. Työryhmäkulttuuria seurakunnassa ja kirkon piirissä toteutetaan esimerkiksi kokouksissa. Kokouksissa toimitaan tietynlaisen käytännön mukaisesti ja päätöksiä tehdään yhdessä, työryhmittäin. (Huhtinen 2002, 29, 61–65, 72.)

Meidän seurakunnassamme on sellainen tilanne, että seurakunnassa on yksi pappi, kirkkoherra. Hänellä on runsaasti eri tehtäviä. Koska seurakunnassamme on vähän työntekijöitä, kaikki huolehtivat omasta “sarastaan” ja kirkkoherra myös luottaa siihen, että työt tehdään huolellisesti. Työntekijä saa käyttää luovuuttaan ja toteuttaa itseään. Omaan työhön pyydetään apua yli työalojen. Kirkkoherra on meidän työnjohtajamme ja esihenkilömme.

Tässä työyhteisössä arvostetaan työntekijöitä, ja heille annetaan vastuuta. Työn jälkiä arvioidaan, ja täällä saa myös kiitosta hyvin tehdystä työstä. Ilmapiiri on välitön. Olen saanut osakseni ymmärrystä, vaikka en ole kaikkia työtehtäviä aluksi osannutkaan. Olen opetellut tekemällä, yrityksen ja erehdyksen kautta, ja myös oppinut tekemään laaja-alaista nuorisotyönohjaajan työtä. Olen saanut etuoikeutetuna olla tällä tavoin alalla töissä ja opiskella yhtä aikaa. Kaikki opinnot tukevat tekemääni työtä ja päinvastoin. Työn kautta olen ymmärtänyt opintojeni tärkeyden. Olen saanut toteuttaa itseäni vapaasti työssäni. Kun valmistun, voin paremmin keskittyä ja kehittää omaa työtäni ja työnkuvaani. Lastenohjaaja-diakonin aloittaessa syksyllä voin paremmin myös rajata työtäni.

Olen alaisena itseohjautuva ja idearikas. Uusia tapahtumia on toteutettu ideoitteni pohjalta. Olen yhteistyökykyinen, teen yhteistyötä seurakunnan sisällä ja myös seurakunnan ulkopuolisten tahojen kanssa. Pidän itsenäisestä työstä. Keskustelen kirkkoherran kanssa opillisista kysymyksistä

tarvittaessa. Kanssakäyminen on välitöntä ja vastavuoroista. Koen, että minuun luotetaan monissa asioissa ja mielipiteelläni on väliä. Toimin lapsi- ja nuorisotyön vastaavana ohjaajana seurakunnassamme. Olen oppinut työn rajaamista, vaikka se on usein vaikeaa työn laaja-alaisuuden vuoksi. Olen tunnollinen työntekijä, ja tiedostan loppuun palamisen vaarat.

Polku-toimintamalli on seurakunnan yhteinen työväline, joka auttaa seurakuntaa järjestämään ja kehittämään toimintaa niin, että kaikenikäinen voi elää seurakunnan yhteydessä. Tämän työvälineen avulla seurakunta voi toimia kulkea lapsen ja nuoren rinnalla kulkijana. Toimintamallin avulla selkiytyy kokonaiskuva siitä, minkälaista tukea tai toimintaa on tarjolla eri ikäryhmille. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko c.)

Usein asiat menevät niin kuin ne ovat aiemminkin menneet. Uudistamiseen tarvitaan kaikkien työntekijöiden halukkuutta ja mielenkiintoa. Polku-toimintamalli voisi olla seurakunnan työntekijöille ideoita ja ajatuksia tuova yhteinen työväline. Uuden työntekijän myötä saattaa myös tulla uusia ideoita ja ajatuksia, jotka voivat jäädä elämään. Työtä tehdään omalla persoonalla, ja itsensä saa "laittaa likoon". Erilaiset ihmiset työyhteisössä tuovat värikkyyttä kokonaisuuteen. Jokainen tekee työtään omilla lahjoillaan. Tekemällä oppii, sanotaan, ja myös, että virheistä oppii. Nyt jo muutaman tapahtuman suunnittelun ja toteutuksen ollessa tuoreessa muistissa voin todeta, että nuo molemmat sanonnat pitävät paikkaansa.

Olen oppinut toimimaan yhteistyössä, käyttäen työyhteisössä olevaa osaamista ja voimaa yhteiseksi hyväksi. Perhe- ja seurakuntakerho on tästä hyvä esimerkki. Se toimi aikaisemmin kahtena eri kerhona, mutta ideani pohjalta alettiin kokeilemaan yhtä kerhon aloitusta, joka on otettu kohderyhmässä hyvin vastaan. Hartauden pito on minun vastuullani joka toinen kerhokerta ja aterioimme myös yhdessä. Olen oppinut delegoimaan työtehtäviä koko työyhteisölle. Kun koko työyhteisö on mukana toiminnassa, se auttaa lisäämään yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Se on työyhteisön suuri voimavara ja rikkaus. Olen myös kokenut oppimista varsinkin eri-ikäisten kohtaamisessa ja esiintymisessä. Välillä saan käyttää omia lahjoja yhteiseksi hyväksi, esimerkiksi kun sijaistan kanttoria.

Lähetysshiiteerin työ kuuluu myös nuorisotyönohjaajan työnkuvaan ja on määritelty siten, että sitä on viisi prosenttia työajastani. Lähetystyössä käytössä olevat resurssit lähetysshiiteerin lisäksi ovat: seurakunnan työntekijät, vapaaehtoistyöntekijät, esimerkiksi johtokunnan jäsenet, kirpputori Löytöpirtin työntekijät ja lähetystyötä tukevat seurakuntalaiset. Kalajoen rovastikunnan lähetystyön toimikunnan tarkoituksena on rakentaa ja koordinoita alueellista yhteistyötä sekä tukea lähetystyöstä vastaavia

työntekijöitä ja seurakuntien lähetystyötä. Pääsin osallistumaan alaa opiskelevan työnohjaajan ohjausryhmään. Tämän ryhmän kautta sain olla oppimassa monenlaisia asioita varsinkin lähetyssihteerin tehtävästä. Työnohjaus on tukenut ja vahvistanut ammatillista kasvuani ja kasvamista työyhteisön jäsenenä. Ammatti-identiteettini on myös selkiytynyt. Ammatillisen toimintakyvyn ylläpitäminen, työssä jaksaminen ja työhön motivoituminen ovat työelämässä tärkeässä asemassa, ja työnohjaus on onnistuneesti tukenut näissä. Olen saanut eväitä myös erilaisuuden ymmärtämisessä. Myös uusien näkökulmien saaminen eri tilanteisiin ja sen kautta vaihtoehtoisten toimintamallien näkeminen helpottavat työnteokoani ja toimimistani kirkon palveluksessa. Työnohjausryhmä on ollut pohjana reflektiiviselle ajattelulle ja kriittiselle pohdinnalle muutoksien aikaansaamiseksi. Työnohjauksen aikana huomasin itsessäni tapahtuvaa ammatillista kasvua.

Ammatillinen identiteetti kehittyy koko ihmisen eliniän. Se on myös kiinteä osa ihmisen koko identiteettiä. Siinä on jotakin pysyvää ja jotakin alati muuttuvaa. Nuorisotyönohjaajan uran valintaan saattaa vaikuttaa lapsuudessa saatu kristillinen kasvatus, maailmankuva ja toimintamalli. (Mäki 2012, 55–65.)

Sain tähän ammatillisen identiteetin rakentumiseen lisätietoja keskustelemalla pitkän linjan ammattilaisen, diakoninuorisotyöntekijä Valman (nimi muutettu) kanssa. (LIITE 1) Pohtiessamme, millainen suhtautuminen olisi paras nuoria ja heidän perheitään kohdatessa tulimme siihen tulokseen, että kohdatessa muita tulisi olla avoin ja rehellinen. Työntekijä on myös henkilö, joka tukee ja kulkee rinnalla. Nuoret kasvavat haastavan ajan keskellä ja heille halutaan antaa kristillistä kasvatusta. Ohjaajana on itse esimerkkinä nuorille. Turvaaminen Jumalan huolenpitoon elämän jokaisessa päivässä kantaa. Itse koen olevani kirkon työntekijä, joka on vasta kasvamassa ammatillisesti. Jokainen eri kohtaaminen voi parhailaan olla rakentamassa ammatillista identiteettiä. Kuitenkin tänä aikana, kun olen ollut seurakunnan palveluksessa, olen saanut paljon varmuutta työskentelyyni ja erilaisten ryhmien kohtaamiseen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön aiheena tutkittiin kirkon nuorisotyönohjaajana työssä kehittymistä muuttuvassa ajassa. Opinnäytetyössä etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Miten kehityin seurakunnan nuorisotyönohjaajana työn eri osa-alueissa? Työnkuvan viikkoanalyysien avulla voin todeta, että ammatillista kehittymistä tapahtui ja työnkuvat selkeytyivät ja kehittyivät. Työnkuva on muuttunut myös tekijänsä näköiseksi ja yhteistyön avulla on saatu resurssit riittämään. Seuraavassa tarkastelen asiaa työaloittain.

Perhetyö on kehittynyt positiivisempaan suuntaan. Sinne tulee enemmän osallistujia, kun seurakunta-kerholaiset ja perhekerholaiset kokoontuvat yhteiseen aloitukseen. Sosiaalinen kanssakäyminen ja yhteenkuuluvaisuus on lisääntynyt. Yhdessä ruokaileminen on koettu hyvänä ratkaisuna resurssiongelmien. Yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa toteutettuna tilaisuus lisää myös työntekijöiden yhteenkuuluvaisuutta ja on voimavara.

Koulu yhteistyössä olen päässyt hyvin muutokseen mukaan sähköisten viestinten avulla. Videohartaudet voi toteuttaa luovasti sopivalla ajalla, oman aikataulun mukaan. Se tietysti on huono asia, että kasvokkain kohtaaminen on vähentynyt. Koen, että erilaiset ryhmäytymispäivät ovat vahvuuteni ja olen saanut sieltä onnistumisen kokemuksia.

Varhaisnuorten leiritoiminta on muuttunut päiväleiriksi. Tämä on välttämätön muutos, koska resursseja on niin vähän. Olen kokenut leirityön raskaaksi prosessiksi. Päiväleireihin siirtymisen jälkeen olen kokenut leirityön vähemmän kuormittavaksi ja olen siten jaksanut paremmin. Leiritoiminnan suunnitteleminen ja toteuttaminen on alkanut sujumaan, ja olen oppinut myös pitämään siitä. Olen tehnyt yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, joka on mahdollistanut leirien pitämisen. Myös seurakunnan työntekijät ja isokset ovat olleet mukana leiripäivissä. Tulevaisuudessa, mikäli resursseja ja henkilökuntaa on enemmän, olisi taas mukavaa siirtyä yöleirien pitämiseen. Yöleireillä ystävystyy eri tavalla, kun päiväleirien aikana ja ryhmähenki ehtii muodostumaan. Järjestetyt leiripäivät ovat olleet hyvin suosittuja, ja leirit ovat tulleet täyteen ilmoittautuneista leiriläisistä muutamassa päivässä. Erilaisia leirejä on toivottu pidettävän enemmän kuin kolme kertaa vuodessa.

Rippikoulutyö on muuttunut arki-illaksi lauantailta. Se on sopinut nuorille hyvin. Se myös helpottaa tilojen vuokraamista lauantaisin seurakuntalaisille. Haastavissa tilanteissa olevia nuoria on saatu pysymään etätehtävien kautta rippikoulussa. Työntekijälle se tietysti lisää töitä, kun erikseen tarkistaa heidän etätehtävänsä, mutta olemme halunneet mahdollistaa rippikoulun monissa tilanteissa eläville nuorille. Kehityshaasteina näen sen, että vaikeassa ikävaiheessa olevien nuorten ja tilanteiden hallinta vaatii jatkuvaa kehittymistä. Kuitenkin erilaisten tehtävien ja kysymysten avulla olen saanut sitoutettua opetukseen myös haastavia nuoria. Omia valmiita materiaaleja olen myös voinut käyttää eri ryhmille, ja siten helpottaa jatkuvaa suunnittelua.

Nuortenillat ovat suosittuja. Tärkeää yhteistyötä tehdään keittiön henkilökunnan ja suntion kanssa. Isosten sitoutumisessa tehtäväänsä on ollut haasteita. Yleensä meidän isosemme ovat olleet mukana nuortenilloissa ja rippikoulussa. "Jumis" eli nuorten jumalanpalvelus uutena toimintana on ollut myös suosittu ja nuoret ovat ottaneet sen hyvin vastaan. Seurakunnassamme on edelleen käytössä seurakuntaan tutustumiskortit. Nuorten jumalanpalvelus on viikolla ja illalla tapahtuvana nuorison suosiossa enemmän kuin sunnuntaiamun jumalanpalvelus, ja siitä saa myös merkinnän rippikoulukorttiin. Oma työtaakkaani se on myös keventänyt, koska nuorteniltoja on siten ollut vähemmän ja niiden vastuu on nuorisotyönohjaajalla. "Jumis" toteutetaan yhteistyössä kirkkoherran ja kanttorin kanssa. Näin yhteistyössä toimien on onnistuttu. Olen kehittänyt työtehtävissäni vaadittavia uusia toimintamalleja. Esimerkiksi lupauduin kouluttamaan isoskoulutuksen loppuun Kärämäen seurakunnassa, koska isokset eivät päällekkäisten menojen vuoksi voineet osallistua viimeiselle Haapavedellä järjestettävälle isoskoulutusleirille.

Lähetystyö on pieni osa-alue työstäni. Olen saanut luotua hyvät yhteistyösuhteet lähetystyön johtokunnan jäseniin ja muihin toimijoihin. Ole oppinut hallitsemaan esimerkiksi vierailujen valmisteleminen ja toteuttaminen. Myyjäiset ovat myös tapahtuma, joka vaatii paljon etukäteisvalmisteluja ja asioiden delegointia. Haasteena on resurssien puute, ajankäyttö sekä taloudelliset rajoitteet. Lähetyssihteerinä toimiminen ja lähetystyön johtokunnan sekä lapsi- ja nuorisotyön johtokunnan kokousten valmisteleminen ovat olleet minulle haastavia tilanteita. Tietotekniikan käytön oppiminen on helpottanut sihteerinä olemista ja kaikkia muitakin töitä. Luottamushenkilöiden vaihtuminen tuo lisähaasteita, kun pitää luoda uusiin ihmisiin ihmissuhteet.

Miten yhteistyö auttoi nuorisotyönohjaajaa työtehtävien hoitamisessa? Minulle on selvinnyt opinnäytetyössä, kuinka merkityksellistä on yhteistyö voimavarana: se on valtavan suurta. Jokainen työntekijä voi käyttää muiden vahvuuksia oman työn tekemisen tukemisessa. Erilaiset tilaisuudet toteutetaan

yhteistyössä. Yhteistyön sujuvuutta seurakunnan sisällä helpottaa yhteinen kalenteri. Yhteistyö eri toimijoiden kanssa mahdollistaa erilaisten tilaisuuksien järjestämisen. Tuleva yhteistyö kunnan kanssa auttaa meitä toiminnan järjestäjänä siten, että yhteistyön suunnittelun ja toteutuksen tuloksena kunnan työntekijä ja ammattilainen tulee helpottamaan resurssipulaa. Tästä hyötyy myös kohderyhmä. He pääsevät lapsille suunniteltuihin tiloihin. Kotona olevien lapsiperheiden lukumäärä on tällä hetkellä vähäinen.

Löytyikö menetelmiä ajankäytön hallintaan? Paras työskentelytapa ajankäytön hallinnassa on vuosikellon lisäksi erilaiset suunnitelmat ja lukujärjestykset. Se myös auttaa, että olen hyvä mukautumaan ja improvisoimaan. Työkalupakissani on erilaisia vaihtoehtoja. Käytin toiminnan toteutuksessa esimerkiksi isosia luovasti apunani. Tällä hetkellä ajankäytön hallintaan vaikuttaa negatiivisesti se, että työtä ja työaloja on paljon varsinkin opiskelun lisäksi. Ajankäyttöä helpottaa opintojen loppuun saattaminen. Työajaton työ on ollut pelastukseni ja se, että opiskeluni on työyhteisössä hyväksytty ja mahdollistettu.

Miten lähi- ja etätyön vaihtelu näkyi työnkuvassa ja sen muuttumisessa? Olen todennut tämän opinäytetyön aikana sen, että lähi- ja etätyön vaihtelu auttaa ja helpottaa niiden töiden suunnittelua ja toteutusta, jotka eivät ole paikkariippuvaisia. Aamunavaukset olen tehnyt luonnon helmassa, ja videoiden lähetys on onnistunut sähköisesti oman YouTube-kanavan kautta. Tämä aiemmin kouluilla paikan päällä tehtävä työ on muuttunut pysyvästi etätyöksi. Olen oppinut suunnittelemaan työni vapaammin. Yhteistyökin on paikasta riippumatta mahdollista sähköisesti. Erilaiset kokoavat toiminnat ovat myös henkisesti aika kuormittavia. Suunnittelemisen tapahtuminen etätyössä vaikuttaa siten, että lähityöhön ja kohtaamiseen jää enemmän energiaa. Etätyötä tehdessä ei ole samanlaisia häiriötekijöitä, kuin työpaikalla työtä tehdessä. Koin, että työajaton työaika ja etätyö tehostaa työskentelyä. Voi tehdä työtä silloin, kun se tuntuu sopivalta esimerkiksi opiskelun suhteen. Myöskään siirtymiin ei mene aikaa eikä energiaa. Olen todennut, että minulle paras työnteon malli on osittainen lähi- ja etätyön mahdollisuus.

Tutkimustulos on luotettava, koska se on käytännössä todettu ja havainnoitu. Olen toiminut evankelis-luterilaisen kirkon arvopohjan mukaisesti ja teoria sekä käytäntö pitävät yhtä. Teoriasta on saatu apua ja tukea käytännön tilanteisiin. Opinäytetyössä nousseet asiat on esitetty kristillisten arvojen pohjalta lähimmäistä rakastaen ja kunnioittaen.

Kehittämistarpeita on olemassa, ja seuraavana jatkotutkimus aiheena voisi olla sellainen, että ryhdytään selvittämään haastattelujen tai asiakaskyselyiden perusteella toimintamallin kehittämistarpeita perheiden tai nuorten parissa. Näin eri kohderyhmät saisivat olla myös vaikuttamassa

nuorisotyönohjaajan työn sisältöön ja nostamassa esiin muutostarpeita. Toisena tutkimusaiheena voisi olla selvitys siitä, miten saisi nuorelle kehittyneen seurakuntayhteyden säilymään heidän elämässään.

LÄHTEET

Anetjärvi, S. & Jakobsson, M. 2009. *Seurakunnan henkilöstöhallinto*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Dunterfelt, T. 2012. *Tunnista temperamentit*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kirkkolaki 1993. Saatavissa: [Kirkkolaki 1054/1993 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#). Viitattu 8.5.2023.

Heinimäki, J. & Jolkkonen, J. 2008. *Luterilaisuuden ABC*. Edita Publishing Oy: Helsinki

Huhtinen, P. 2002. *Seurakunta työyhteisönä*. Hämeenlinna: Karisto Oy

Innokylä. *Vuosikello*. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/vuosikello>. Viitattu: 9.5.2023.

Jokela, E. & Pruuki, H. (toim.) 2010. *Jo iso, vielä pieni. Kouluikäisen lapsen maailma*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kalajoen rovastikunnan kirjepyhäkoulukirja. 2015. *Maken matkassa*. Ylivieska: Lönnberg Print & Promo

Kirkkohallitus 2012. *Nuoret seurakuntalaisina -kehittämisasiakirja*. Saatavissa: <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/nuorisoty/nuoret-seurakuntalaisina-kehittamisasiakirja>. Viitattu 17.2.2023.

Kirkkohallitus 2020. *Nuorisotyönohjaajan ydinosaamiskuvaus*. Saatavissa: [EVL - Nuorisotyönohjaajan ydinosaamiskuvaus \(kirkonydinosaaminen.fi\)](#). Viitattu: 17.3.2023.

Kirkkohallitus 2019. *Perhelähtöisen seurakunnan suuntaviivat*. <https://evl.fi/documents/1327140/59727903/perhelahtoisesenseurakunnansuuntaviivat-linjaukset.pdf>. Viitattu 9.5.2023.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja 2017. *Suuri ihme -rippikoulusuunnitelma*. Saatavissa: <https://evl.fi/documents/1327140/39461555/Suuri+Ihme+-+Rippikoulusuunnitelma+2017.pdf/758d0926-f7b9-3e63-bc2b-93ffaab30f90?t=1549006812000>. Viitattu 17.3.2023.

Kirkon työmarkkinalaitos. *Työaika*.

Saatavissa: <https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/palvelussuhde/tyoaika>
Viitattu: 17.3.2023.

Kivelä, N., Liukkonen, T., Niemi, A. 2015. *Kasvun ja hoidon osaaaja*. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Kokkonen, S. 2021. *Turvallinen etätyö. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (2)*. Saatavissa: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=942007d9-f052-4962-9c93-f2cc2790e806> . Viitattu 28.3.2023.

Kopperi, K. 2015. *Ristin Rakkaus. Matka Lutherista suomalaiseen seurakuntaelämään*. Helsinki: Kirjapaja.

Kärsämäen seurakunta a. *Historiaa*. Saatavissa: <https://www.karsamaenseurakunta.fi/info-ja-asiointi/seurakunnan-historiaa>. Viitattu: 17.3.2023.

Kärsämäen seurakunta b. *Videoseinä*. Saatavissa: [Videoseinä - Kärsämäen seurakunta \(karsamaenseurakunta.fi\)](https://www.karsamaenseurakunta.fi/videoseina). Viitattu 17.3.2023.

Kärsämäen seurakunta c. *Talousarvio vuodelle 2022*. Toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2023–2024. Saatavissa: [c8965bd3-1fef-f731-9f35-a051e28ae36e \(karsamaenseurakunta.fi\)](https://www.karsamaenseurakunta.fi/talousarvio-vuodelle-2022)
Viitattu: 17.3.2023.

Mäki, M. 2012. *Ammatillinen identiteetti ja uratyypit kirkon nuorisotyössä*. ProGradu-tutkielma. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/84019/gradu06255.pdf?sequence=1>
Viitattu: 17.3.2023

Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry. *Kirkon nuorisotyönohjaajan eettiset ohjeet*. Saatavissa: <https://www.knt.fi/liitto/perustietoa/eettiset-ohjeet/> Viitattu: 17.3.2023

Opintopolku. *Yhteisöpedagogi*. Saatavissa: [Yhteisöpedagogi \(AMK\) - Opintopolku](https://www.opintopolku.fi/yhteisopedagogi). Viitattu 17.2.2023.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2020 a. *Kirkon säädöskokoelma nro 137*. Saatavissa: <https://evl.fi/plus/paatoksenteko/lainsaadanto/kirkon-saadokokoelma/saadokokoelma-nro-63/nro-137-kirkkohallituksen-paatos-nuorisotyönohjaajan-viran-haltijalta-ja-nuorisotyönohjaajan-tyota-paaasiallisena-tehtavanaan-tekevalta-viranhaltijalta-vaadittavasta-tutkinnosta>. Viitattu: 17.2.2023.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2020 b. *Ovet auki – Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026*. Saatavissa: [Ovet auki - Suomen ev.lut.kirkon strategia vuoteen 2026 \(evl.fi\)](https://evl.fi/plus/ovat-auki). Viitattu 12.5.2023.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2023. *Henkilöstökoulutuskalenteri*. Saatavissa: <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/henkilostokoulutus/koulutuskalenteri>
Viitattu: 17.3.2023.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko a. *Perhekerho*. Saatavissa: <https://evl.fi/osallistu/antia-arkeen/perhekerhot>. Viitattu 17.3.2023.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko b. *Varhaiskasvatus*. Saatavissa: <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/varhaiskasvatus>. Viitattu: 17.3.2023.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko c. *Polku*. Saatavissa: [Polku - toimintamalli - evl.fi](https://evl.fi/polku). Viitattu: 12.5.2023

Kirkkohallitus 2019. *Perhelähtöisen seurakunnan suuntaviivat*. Saatavissa: <https://evl.fi/documents/1327140/59796978/Perhel%C3%A4ht%C3%B6isen+seurakunnan+suuntaviivat.pdf/da634775-2fcf-1f76-2499-ae8b2a004ebc?t=1576070995000>. Viitattu 6.3.2023.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2012. *Tytöt & Pojat seurakuntalaisina*.

Saatavissa: <https://evl.fi/documents/1327140/39461555/Tyt%C3%B6t+ja+pojat+seurakuntalaisina+kehitt%C3%A4misasiakirja/c113b08d-e36f-cef9-c916-30a435857926>. Viitattu 17.2.2023.

Suomen Lähetysseura.

Saatavissa: <https://felm.suomenlahetysseura.fi/>

Viitattu: 20.3.2023.

HAASTATTELU: SEURAKUNNAN NUORISOTYÖNTEKIJÄ / AMMATILLINEN KASVU

Haastattelemani henkilö, Valma (nimi muutettu) on suorittanut nuorisotyön opistotutkinnon ja on ollut töissä Kärsämäen seurakunnassa. Valma on valmistunut Pieksämäeltä, on nuoriso- ja sosiaalityön tutkinnon suorittanut diakoni.

Haastattelin Valmaa 21.2.2023. Aluksi kahvittelimme ja keskustelimme yleisesti asioista, sitten syvensimme keskustelua. Käytin apuna muutamaa kysymystä:

1. Millainen pitäisi olla oikea suhtautuminen nuoriin ja heidän vanhempaisiin, ja millainen se käytännössä on?

Valma vastasi: Avoin ja rehellinen suhtautuminen. Työntekijä on nuorten rinnalla kulkija ja tuki. Vanhempain luottamuksen saaminen, ja nuorille hyvien eväiden antaminen on ollut työssä antoisaa. Nuorten ja lasten kanssa toimiminen on elinvoimaista, ollaan tässä elämässä kiinni. Nuorilla on toiveikasta elämää, sekä myönteistä, koska elämä on edessäpäin. On ollut tarve antaa hyvän elämän eväät ja kristillinen kasvatus. Esimerkin voima on suuri, omassa elämässä tulisi olla sellaiset arvot, mitä opettaa. Turvaaminen Jumalaan kaikissa elämän päivissä on tärkeää. Erilaiset perheet ja nuoret haastavat. Mutta aina on ollut halu opettaa kaikkia nuoria.

Itse koen, että nuoriin ja heidän vanhempaisiin tulisi olla välitön ja lämmin suhtautuminen, joka kutsuu seurakunnan toimintaan mukaan. Usein kuitenkin häiriökäyttäytyminen nuoren taholta vaikuttaa työntekijänä siihen, kuinka vapaasti voi ottaa nuoren ja hänen kotiväkensä vastaan. Tämä vaatii armollisuutta ja halua ohjata kaikesta huolimatta kristillisten arvojen mukaisesti.

2. Minkälainen kirkon työntekijä koen olevani?

Valma on kokenut vahvasti olevansa kutsumustyössä, hän on ollut myös kuntapuolella sosiaali-työntekijänä. Monipuolinen kokemus on auttanut yhteistyöverkoston rakentamisessa, ja siten hänellä on myös taito ohjata henkilöitä eteenpäin. Kirkon töissä oleminen on ollut myönteinen kokemus. Koulutus pohjalla antaa kivijalan, josta ponnistaa. Työtä tehdessä ammatillisuus kasvaa.

Itse koen olevani kirkon työntekijä, joka on vasta kasvamassa ammatillisesti. Jokainen eri kohtaaminen voi parhaillaan olla rakentamassa ammatillista identiteettiä. Kuitenkin tänä aikana, mitä olen ollut seurakunnan palveluksessa, olen saanut paljon varmuutta työskentelyyn ja erilaisten ryhmien kohtaamiseen.

3. Miten saan työajattomana työntekijänä ajan riittämään ja rajattua työtäni niin, että myös vapaa-ajalle on tilaa?

Valma vastasi: Tämän oppii kokemuksen myötä, ja joustamaan tarpeen vaatiessa. Myös oman ajan tarpeen tunnistamiseen harjaantuu. Usein yhteydenottoja tulee myöhään illallakin, ja tarvittaessa niihinkin vastaan. Vapaapäivät on saanut pitää silloin, kun ne on itselle sopinut. Perhe on tärkeä, sille myös pitää jättää oma aikansa.

Itse koen, että työajaton työ, sekä haastaa, että vapauttaa. Haastavaa on, että työtä pienessä seurakunnassa on laaja-alaisesti, eri ikäryhmittäin. Työn hoitamiseen kuluu paljon työaikaa ja energiaa. Vapaa-aikaakin on vaikea välillä viettää, koska tekemättömät työt pyörii mielessä. Etätyöt ovat antaneet vapautta suunnitella tulevia tapahtumia kotitoimistosta käsin.

4. Kuinka jaksaa työssä, mitkä asiat antavat voimaa?

Valma vastaa: Lasten ja nuorten kanssa toimimisessa, sekä työstä saa voimaa. Rukouksesta saa myös voimaa. Välillä kun asettaa rajat nuorille, se vaatii jämäkkyyttä, mutta siitä kuitenkin lopuksi saa positiivista palautetta. Työnohjauksen kautta Valma on saanut paljon apua jaksamiseen. Lapsi- ja nuorisotyö on monipuolista, työpäivät eivät ole samanlaisia. Työn vaihtelevuus antaa voimia.

Itse koen, että työn on oltava jotenkin palkitsevaa, että siinä jaksaa. Mieleenpainuvia ovat sellaiset nuorten kohtaamiset, joissa haastava nuori saa eväitä elämäänsä seurakunnan kokoavan toiminnan kautta niin, että hän saa voiman muuttaa elämänsä kulkua paremmille poluille. Ja jos vielä niin tapahtuu, että hän ilmoittautuu isokoulutukseen, kuten yksi haastava nuori teki, se kyllä palkitsi myös työntekijää. Myös nuorten iloiset tervehtimiset, kun kohdataan esim. kaupassa, tuntuivat tosi hyviltä.