

**PEREHDYTTÄMINEN LAHDEN SEURAKUNTAYHTYMÄN  
VARHAISKASVATUKSEN VAPAAEHTOISTYÖSSÄ**

**Produktiona perehdyttämiskansio**

Pirjo Kuikka

C23a muunto

Opinnäytetyö, kevät 2011

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak

Etelä-Järvenpää

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön

suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK)+diakonin virka-

kelpoisuus

## TIIVISTELMÄ

Kuikka, Pirjo. Perehdyttäminen Lahden seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen vapaaehtoistyössä. Produktiona perehdyttämiskansio. Järvenpää, kevät 2011  
51 s.1 liite

Perehdyttäminen Lahden seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen vapaaehtoistyössä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä, Järvenpää. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK + kirkon diakonin virkakelpoisuus)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä varhaiskasvatukseen perehdyttämiskansio vapaaehtoistoimijoille yhteistyössä lapsityönohjaajien kanssa, josta aloittelevalle vapaaehtoiselle selviää muun muassa seurakuntayhtymän arvot, vapaaehtoistoimijan tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet ja yhteystiedot. Lisäksi tavoitteena oli selkiyttää työnjakoa vapaaehtoisten perehdyttämisessä ja perehdytysmateriaalin päivittämisessä.

Pitemmän aikavälin tavoitteena oli keskustelun herättäminen laadukkaan perehdyttämisen merkityksestä työyhteisössämme ja ikääntyneiden työntekijöiden ja vapaaehtoistoimijoiden hiljaisen tiedon siirtämisestä nuoremmille työntekijöille.

Perehdytyskansion lisäksi opinnäytetyöhön kuuluu raporttiosuus, jossa on kuvattu perehdyttämiskansion rakentamisprosessi sekä arvioitu opinnäytetyönprosessia. Teoreettinen viitekehys koostuu perehdyttämisestä, vapaaehtoisuudesta, hiljaisesta tiedosta ja varhaiskasvatuksesta.

Saatu palaute osoitti, että pyhäkoulunohjaajat, pikkulapsityön kotikävijät ja lapsityönohjaajat olivat tyytyväisiä perehdytyskansioon. Perehdytyskansion selkeä ja tyylikäs ulkoasu sekä tiivis, olennaiseen tietoon keskittyvä tietopaketti auttavat merkittävästi perehtymisessä seurakuntayhtymän varhaiskasvatukseen.

Asiasanat: perehdyttäminen, vapaaehtoisuus, hiljainen tieto, varhaiskasvatus

## ABSTRACT

Kuikka, Pirjo

Orientation for voluntary workers in early childhood education in Lahti Parish Union.

51 p., 1 appendix. Language: Finnish. Järvenpää 2011

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The purpose of the thesis was to make an orientation folder for voluntary workers in early childhood education together with instructors of child work. In this folder new voluntary workers can find the values of the Parish Union, the tasks, rights and duties of a voluntary worker, as well as contact information. The purpose of the thesis was also to clarify the division of tasks between orientation of voluntary workers and updating the orientation material.

A longer term goal was to arouse discussion regarding the importance of good quality orientation in the work community and passing on employees' and voluntary workers' tacit knowledge to younger employees.

In addition to the orientation folder the thesis includes a report section which describes the process of putting together the orientation folder and evaluates the thesis process. The theoretical framework consists of orientation, voluntary work, tacit knowledge and early childhood education.

The feedback received from Sunday school teachers, employees who visit infants at home and instructors of child work showed that they were satisfied with the orientation folder. The clean elegant layout as well as the concise information package which focuses on essential information help significantly early childhood education orientation in the parish union.

Key words: orientation, voluntary work, tacit knowledge, early childhood education.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 PRODUKTION LÄHTÖKOHDAT .....	6
2.1 Hyvä perehdyttäminen tukee ammatillista kasvua.....	6
2.2 Toimintaympäristön kuvaus.....	6
2.3 Yhteinen varhaiskasvatustyö Lahden seurakuntayhtymässä .....	7
3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS.....	12
4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	13
4.1 Perehdyttäminen .....	13
4.1.1 Perehdyttämisen merkitys ja tavoitteet .....	14
4.1.2 Perehdyttäminen käytännön prosessina .....	15
4.1.3 Hiljainen tieto .....	16
4.2 Vapaaehtoistoiminta .....	19
4.3 Varhaiskasvatus .....	23
5 PEREHDYTYSKANSION SYNTY JA KEHITTÄMISEN PROSESSI.....	26
5.1 Prosessin kuvaus .....	26
5.2 Perehdytyskansion sisältö .....	27
6 PROSESSIN ARVIOINTI .....	30
6.1 Arvio työyhteisön osallistumisesta prosessiin .....	30
6.2 Arvio omasta työskentelyprosessista.....	32
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	33
7.1 Prosessin anti oppimisen kannalta .....	33
7.2 Pohdinta .....	35
LÄHTEET .....	37
LIITE 1: Perehdytyskansio .....	41

## 1 JOHDANTO

Vapaaehtoistoiminta on ajankohtainen haaste kirkossamme. Elämme aikaa, jolloin kirkon jäsenyyden on jättänyt ennätysmäärä ihmisiä, 83 000 vuonna 2010 ja tämä tosiasia tulee vaikuttamaan väistämättä kirkon talouteen niukkenevina työvoimaresursseina. Seurakuntien vapaaehtoistyön tilannetta on tutkittu osana Kirkon vapaaehtoistoiminnan kehittämishanketta ja se palvelee osaltaan Meidän kirkko strategiassa (vuoteen 2015) asetettuja tavoitteita. Olen etuoikeutettuna saanut kirjoittaa työtäni vuonna 2011, Euroopan Neuvoston virallisesti nimeämänä vapaaehtoistyön teemavuotena.

Opinnäytetyön raporttiosuudessa, produktion lähtökohdissa luvussa kaksi perustelen hyvän perehdyttämisen merkitystä. Hyvällä perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa sekä uuden työntekijän nopeaan sopeutumiseen tulevaan työhönsä, että työyhteisön ilmapiiriin ja oppimiskykyyn. Onnistunut perehdyttäminen luo positiivista työnantajakuvaa ja vaikuttaa osaltaan seurakunnan maineeseen haluttuna työpaikkana. Luvussa neljä kuvaan teoreettista taustaa perehdyttämiseen, vapaaehtoisuuteen, varhaiskasvatukseen sekä mahdollisuuksia siirtää ikääntyneiden työntekijöiden hiljaista tietoa nuoremmille työntekijöille. Kuvaan myös opinnäytetyön prosessinomaista etenemistä ja arviota siitä luvussa kuusi. Lopuksi pohdin prosessin antia oman oppimisen kannalta ja prosessin kehittämisideoita. Ajatus perehdyttämiskansion teosta syntyi työyhteisössä. Tarkastelen seurakuntayhtymän varhaiskasvatustyötä pyhäkoulutyön ja pikkulapsityön näkökulmasta.

Aihevalintaani vaikuttivat kiinnostus vapaaehtoistyöhön ja vapaaehtoistoimijoiden pitkäjänteiseen sitouttamiseen ja osallistamiseen laadukkaan perehdyttämisen kautta. Vapaaehtoisten perehdyttämisessä täytyy ottaa huomioon heidän erilaiset valmiutensa. Toisissa tapauksissa laaja perehdytys on tarpeen ja toisissa tapauksissa on tärkeää ohjata vapaaehtoinen nopeasti käytännön tehtäviin.

## 2 PRODUKTION LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Hyvä perehdyttäminen tukee ammatillista kasvua

Tutkimusten mukaan hyvin hoidettu perehdyttäminen tukee ammatillista kasvua, parantaa työoloja, lisää työn tuottavuutta ja vähentää työn fyysisiä ja psyykkisiä rasitteita. Sillä on todettu olevan yhteyksiä myös työssä viihtymiseen ja hyvinvointiin. (Nummela 2010, 9; Ketola 2010). Heinosen ja Järvisen (1997, 144-146.) mukaan suunnitelmallisella perehdyttämisellä voidaan edistää yksilön sitoutumista yritykseen. Henkilöstön vaihtuvuus on huomattavasti keskimääräistä pienempää niissä yrityksissä, joissa on toteutettu suunnitelmallista perehdyttämistä ja siihen on tuntuvasti investoitu niin ajallisesti kuin rahallisestikin. (Heinonen & Järvinen 1997, 144 – 146.)

Kirkon perehdyttämisoppaassa (2010) korostetaan, että onnistunut perehdyttäminen luo positiivista työnantajakuvaa ja vaikuttaa osaltaan seurakunnan maineeseen haluttuna työpaikkana. Uuden työntekijän havainnot antavat työyhteisölle mahdollisuuden arvioida työkäytäntöjään. Hyvällä perehdyttämisellä seurakunta saa osaavan, työn tavoitteisiin sitoutuneen ja työn kokonaisuuden hahmottavan työntekijän. Tulokset näkyvät osaamisena, mielekkäänä ajankäyttönä, työssä jaksamisena ja asiakastyytyväisyytenä. (Kirkon perehdyttämisopas 2010.) Johdonmukaisella ja onnistuneella perehdyttämisellä on suuri positiivinen vaikutus työntekijän mielenkiintoon työtä ja koko työyhteisöä kohtaan. (Lepistö 2004,56).

### 2.2 Toimintaympäristön kuvaus

Toimin Lahden seurakuntayhtymän palveluksessa yhteisessä kasvatustyössä lapsityönohjaajana. Lahti on talviurheilukaupunki ja sijaitsee noin 100 kilometriä Helsingistä pohjoiseen. Helsinkiä edullisemmat asumiskustannukset ja myös hyvät ulkoilumaastot ovat tuoneet Helsingistä Lahteen paljon lapsiperheitä, joista ainakin toinen vanhemmista käy työssä pääkaupunkiseudulla. Väestöennusteen mukaan Lahti on vanhenevien ihmisten kaupunki. Vuoteen

2040 mennessä yli 65-vuotiaiden osuus nousee 70,5 prosenttia, 45-64-vuotiaiden osuus vähenee noin 9 prosenttia, 25-44-vuotiaiden osuus suurenee noin 3 prosenttia, 15-24-vuotiaiden määrä pysyy samana ja 0-14-vuotiaiden määrä kasvaa 5 prosenttiin vuoteen 2040 mennessä. (Lahden kaupunki 2010.)

Lahden seurakuntayhtymän muodostavat Salpausselän, Keski-Lahden, Joutjärven ja Launeen seurakunnat. Seurakuntien yhteinen väkiluku oli vuoden 2010 lopussa 78 553 henkeä. Seurakuntayhtymä hoitaa sille lainsäädännössä määritellyjä pakollisia tehtäviä, jotka ovat muun muassa taloushallinto, osa henkilöstöhallinnosta, kiinteistöhallinto ja hautatoimi. Paikallisseurakunnat ovat lisäksi sopineet perussäännössä, että seurakuntayhtymän tehtäväksi uskotaan myös eräitä muita seurakuntien yhteisiä toimintoja. Sellaisia ovat muun muassa kirkonkirjojen pitäminen, palvelutyön yleissuunnittelu ja yhteiset tehtävät: kasvatustyön yleissuunnittelu, sairaalasielunhoito, perheneuvonta ja viestintä. Seurakuntayhtymässä on yhteistä päätöksentekoa ja johtamista varten yhteiset hallintoelimet: yhteinen kirkkovaltuusto, yhteinen kirkkoneuvosto ja kuusi johtokuntaa. (Lahden seurakuntayhtymän tasekirja 2010)

Yhteisen kasvatustyön työalaan kuuluu seurakuntayhtymän yhteisen kasvatustyön yhteistyösopimuksen mukaisesti kasvatustoiminnan yleissuunnittelu ja kasvatustyön yhteiset tehtävät. Kasvatuksen yhteisinä tehtävinä toteutetaan erityisnuorisotyö, oppilaitustyö, rippikoulutoiminnan yleisjärjestelyt ja talous, lasten ja varhaisnuorten yhteinen leiritoiminta, iltapäivä- ja päiväkerhotoiminta sekä muita paikallisseurakuntien ja yhteisen kasvatustyön yhdessä sopimia tehtäviä. Yhteisen kasvatustyön suunnittelu, koulutus ja erityisosaaminen palvelevat paikallisseurakuntien kasvatustyötä. Kaikki toiminta oppilaitustyötä lukuun ottamatta tapahtuu paikallisseurakunnissa. (Yhteisen kasvatustyön toimintakertomus 2010.)

### 2.3 Yhteinen varhaiskasvatustyö Lahden seurakuntayhtymässä

Lahden seurakuntayhtymän varhaiskasvatustyön tehtävänä on toteuttaa yhteisen kasvatustyön perustehtävää: rohkaista lasta, nuorta ja perhettä elämään kristittyinä. Yhteiseen varhaiskasvatustyöhön kuuluu sisältää

päiväkerhotyö, iltapäivätoiminta, pikkulapsityö ja yhteydet päivähoitoon. Päiväkerholaisia oli vuoden 2010 toimintavuoden aikana keväällä 442 ja syksyllä 402, iltapäivätoimintaan osallistui keväällä 234 ja syksyllä 285 lasta. (Yhteisen kasvatustyön toimintakertomus 2010.)

Pikkulapsityötä eli yhteyden pitoa kastettuihin lapsiin ja heidän perheisiinsä on ollut Lahdessa vuodesta 1964 alkaen. Aluksi puhuttiin kehtoluokkатыöstä, myöhemmin pikkulapsityöstä. Alkuvuosina oli runsaasti vapaaehtoisia ja suurin osa tervehdyksistä vietiin henkilökohtaisesti 1-4-vuotiaiden koteihin. Vapaaehtoisia kotikävijöitä oli lähes 100, jotka olivat pääasiassa pyhäkoulunopettajia, mutta myös vakinaiset viranhaltijat osallistuivat työhön. Kotikävijöiden koulutuksesta huolehdittiin pyhäkoulukursseilla, joissa oli osa kotikävijöille tarkoitettua koulutusta. Pitkään Lahdessa riitti innostusta tehtävään, mutta kauan mukana olleet halusivat ajan mittaan jäädä pois, eikä uusia kävijöitä saatu tilalle. Pienimpien lasten tervehdyksiä alettiin lähettää postitse, mutta 4-vuotiaiden luona käytiin kuitenkin koko ajan. 4-vuotiaita lapsia kutsuttiin erityisesti pyhäkouluun. (Salonen 1984.) Tämä osa kotikäyntityöstä muotoutui seurakuntayhtymän pyhäkoulusihteerien tehtäväksi vuodesta 1972. 1990-luvun lopussa pyhäkoulusihteerien toimet muutettiin lapsityönohjaajien viroiksi. 2000-luvun alussa lapsityö menetti kaksi lapsityönohjaajan virkaa. Se johti käytännössä siihen, että kotikäyntityötä tekevät nyt 2000-luvulla pääsääntöisesti vapaaehtoiset. (Kuikka 2009.)

Keväällä 2009 haastattelin seitsemää Lahden seurakuntayhtymän kotikävijää varhaiskasvattajien ammattilehteä, Pikkuväkeä, varten. Olin kiinnostunut kuulemaan heidän motiiveistaan kirkon vapaaehtoistyössä ja ajatuksistaan nelivuotiaiden onnittelukäynneistä. Keskustelimme myös kotikäyntityön tulevaisuuden haasteista ja kehittämismahdollisuuksista. Osa kotikävijöistä oli eläkeläisiä, osa työelämässä olevia naisia ja miehiä. He edustivat kaikkia neljää Lahden seurakuntayhtymän seurakuntaa. Lähes jokaista kotikävijää oli seurakunnan työntekijä kutsunut henkilökohtaisesti vapaaehtoistyöhön mukaan, Yhdellä haastateltavista oli taustalla vahva kodin malli lapsuudesta. Muuan haastateltava kuvaa motiivinaan olla sidoksissa juuri omaan kotiseurakuntaan ja



lapsityöhön. Lähes kaikissa vastauksissa tuli esille kiintymys lapsiin. (Kuikka 2009.)

Suoritettujen kotikäyntien määrä Lahdessa vuonna 2010 oli 686. (Seurakuntayhtymän tasekirja 2010). Haastattelussa ilmeni myös tarve kotikävijöiden keskinäiseen jakamiseen ja vertaistukeen. Toivottiin myös erityisesti kotikävijöille suunnattua koulutusta. Nämä toiveet ja odotukset olen ottanut huomioon laatiessani vapaaehtoistyön perehdyttämiskansioita. Olen liittänyt vapaaehtoisen oikeuksiin maininnan mahdollisuudesta työnohjaukseen ja koulutukseen. Ryhmätyönohjaus vastaa erityisesti vertaistuen tarpeisiin. Kotikävijöiden koulutusilloissa suosittuja aiheita ovat olleet muun muassa erilaiset perheet, lastensuojelulliset tilanteet kotikävijän näkökulmasta, työssä jaksaminen. Vapaaehtoistoimijat eivät välttämättä hahmota seurakuntayhtymän kasvatustyön organisaatiota. Siksi tämän selkiyttämiseksi lisäsin perehdyttämiskansioon varhaiskasvatuksen organisaatiokaavion.

Nelivuotiaiden onnittelukäynnit perustuvat kasteeseen liittyvän yhteydenpidon kehittämiseen. Seurakunta jatkaa ja hyödyntää kasteessa syntynyttä yhteyttä perheeseen henkilökohtaisella vuorovaikutuksella ja säännöllisillä viesteillä. Näin rohkaistaan ja tuetaan kodin kristillistä kasvatusta ja hengellistä elämää. (Vake 2008, 38.)

Lahden seurakuntayhtymän kasvatustyön keskus lähettää onnittelukortin 1-3-vuotta täyttäneille lapsille ja lapsityönohjaajat huolehtivat oman alueensa 4-vuotiaille onnittelutervehdyksen joko henkilökohtaisena käyntinä tai postitse. Pääsääntöisesti Lahdessa jaetaan nelivuotiaille Lapsen Raamattu, Pyhäkoululehti ja onnittelukortti. Salpausselän seurakunnassa jaetaan lasten virsikirja, koska kastekodit saavat jo Lapsen Raamatun. Vapaaehtoisia kotikävijöitä on vuonna 2010 ollut 22 ja henkilökohtaisia kotikäyntejä nelivuotiaiden perheisiin tehtiin 685. Lahdessa lapsityönohjaajat pitävät yhteyttä kotikävijöihin ja heille tarjotaan mahdollisuus virkistymiseen ja työnohjaukselliseen tukeen.

Pyhäkoulutyö on Lahdessa paikallisseurakuntien vastuulla ja budjetissa. Lapsi- ja perhetyön pappi vastaa seurakunnan pyhäkoulutyöstä yhdessä

lapsityönohjaajan ja pyhäkoulutyötä tuntityönä tekevän lastenohjaajan kanssa. Vapaaehtoisia pyhäkoulunohjaajia toimi Lahdessa 76 vuonna 2010 pyhäkoululaisia oli 609. (Seurakuntayhtymän tasekirja 2010.) Pyhäkoulu on seurakunnan järjestämää toimintaa pienille ja kouluikäisille lapsille. Se on luonteeltaan sekä kerhon että jumalanpalveluksen kaltainen. Pyhäkoulusta käytetäänkin nimitystä lasten kirkko. Pyhäkoulut kokoontuvat viikoittain sunnuntaisin tai arkisin. (Monikasvoinen kirkko 2008, 125.) Keskeisiä pyhäkoulun kehittämiskysymyksiä ovat muun muassa pyhäkoulun ominaispiirteet ja tavoitteet 2010-luvulla, kansainvälisyyden, ekologisuuden ja perhekeskeisyyden näkyminen pyhäkoulussa (Vake 2008, 42).

Varhaiskasvatus on seurakuntayhtymän budjetissa ja hallinnoimaa. Sitä ohjeistaa yhteinen kasvatustyön johtokunta. Lapsityönohjaajia on 6 ja heidän esimiehenään toimii 30.6.2011 asti lapsityönohjaajien tiiminvetäjä. Lastenohjaajia on 48. Lapsityönohjaajille on nimetty yksi paikallisseurakunta, jonka lapsi- ja perhetyötä he koordinoivat, ja toimivat seurakuntansa lastenohjaajien lähiesimiehinä.

Kirkon varhaiskasvatus on kristillisestä uskosta ja siihen liittyviin arvoihin pohjautuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä tai läheistensä kanssa. Kirkon varhaiskasvatustyössä korostuu uskon tradition jakaminen, kasvatuksen kokonaisvaltaisuus, lapsilähtöisyys sekä kasvatuskumppanuus perheen kanssa. (Vake 2008,9.)

Vake eli kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirja otettiin käyttöön maaliskuussa 2008. Lähtökohtana Vaken tekemiselle on käytetty kirkon lapsi- ja nuorisotyön strategiaa sekä valtakunnallista Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet – asiakirjaa eli Vasua. (Vake 2008, 5.) Vake on suunniteltu osaksi Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015. Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö.(Vake 2008, 11.) Kirkon varhaiskasvatuksen toimijoina ovat lastenohjaajat, lapsityönohjaajat ja lapsi- ja perhetyön papit. Lastenohjaajan tehtäviin seurakunnassa kuuluu muun muassa ohjaustyö arkisin kokoontuvissa lapsiryhmissä. Lapsityönohjaaja kehittää seurakunnan varhaiskasvatuksen kokonaisuutta ja johtaa sitä yhdessä lapsi- ja perhetyön

papin kanssa. Hänen tehtäviinsä kuuluu myös yhteistyö ja verkostoituminen kunnan varhaiskasvatuksen palvelujen kanssa. (Vake 2008, 18.)

### 3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS

Opinnäytetyöni on kaksiosainen, ja se on toteutettu toiminnallisena opinnäytetyönä. Produktio-osan tavoitteena on tuottaa uusi, ajan tasalla oleva perehdytyskansio seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen vapaaehtoisille yhteistyössä kasvatustyön keskuksen työyhteisön kanssa. Kansion tarkoitus on auttaa ja tukea perehdyttäjiä pyhäkoulunopettajien ja kotikävijöiden perehdyttämisprosessissa. Lisäksi tavoitteena on selkiyttää lapsityönohjaajien työnjakoa vapaaehtoisten perehdyttämisessä ja perehdytyskansion päivittämisessä.

Ajanmukaisen perehdytyskansion avulla esitellään myös luottamushenkilöille tiivistetysti seurakuntayhtymän varhaiskasvatustyötä ja sen vapaaehtoistoimintaa. Vapaaehtoisten tekemä arvokas työ voi jäädä seurakunnan työntekijöiden tekemän työn varjoon. Toivon, että tämän kansion avulla vapaaehtoiset saavat ansaitsemaansa arvostusta ja näkyvyyttä tehdyille työlle.

Tavoitteenani on lisäksi keskustelun herättäminen laadukkaan perehdyttämisen merkityksestä työyhteisössä ja ikääntyneiden työntekijöiden ja vapaaehtoistoimijoiden runsaan hiljaisen tiedon siirtämisestä nuoremmille työntekijöille.

Opinnäytetyön toteuttamisessa on erilaisia tapoja. Kaikki opinnäytetyöt pohjautuvat tutkimukselliseen tietoon ja niiden tavoitteena on kehittää opiskelijoiden ammatillista osaamista. Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tavoite on kehittää, toteuttaa ja arvioida uutta tuotetta, palvelua ja työkäytäntöjä. Tästä kehittämispainotteisesta opinnäytetyöstä käytän nimitystä toiminnallinen opinnäytetyö. Vilkka & Airaksinen 2004 näkevät toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena käytännön toiminnan ohjeistamisen, opastamisen tai uusien tuotteiden ja palvelujen suunnittelun ja toteutuksen.(Vilkka & Airaksinen 2004,9.)

## 4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 4.1 Perehdyttäminen

Henkilöstöhallinnon yksi merkittävä tehtävä on henkilöstön kehittäminen. Henkilöstön kehittämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla työntekijät oppivat organisaation, yksilön ja työn kannalta oleellisia tietoja, taitoja ja näkemyksiä. Näin myös perehdyttäminen kytkeytyy osaksi henkilöstön osaamisen kehittämisen kenttää. Perehdyttämisessä, kuten kaikessa henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvässä toiminnassa, henkilöstöosastolla ja esimiestyöllä on varsin keskeinen rooli. Esimiehen tehtävänä on auttaa tulokasta tunnistamaan omat vahvuutensa ja auttaa häntä kehittämään niitä hänelle asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. (Viitala 2009, 4.)

Perehdyttämisessä uudelle työntekijälle luodaan kuva organisaation tavoitteista, toiminnasta sekä työntekijän omasta osuudesta kokonaisuudessa. Perehdytyksessä työntekijä tutustuu kokonaisvaltaisesti työympäristöön ja työoloihin sekä oman työyhteisönsä tavoitteisiin, toimintaan ja tapoihin. (Lepistö 2004, 56.)

Perehdyttämistä voisi verrata oppimisprosessiin, joka perustuu konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen. Sen mukaan tieto ei ole sellaisenaan siirrettävää objektiivista heijastumaa maailmasta, vaan se on aina joko yksilön tai sosiaalisen yhteisön rakentamaa. Perehtymisessä (oppimisessa) ei siis ole kyse passiivisesta tiedon vastaanottamisesta, vaan se on oppijan aktiivista kognitiivista ja sosiaalista toimintaa. Uusi informaatio tulkitaan aikaisempien tietojen, käsitysten ja uskomusten pohjalta. Perehdyttämisessä oppiminen on prosessi, jossa oppija osallistuu yhteisön toimintaan. Vastuu alussa on oppijalla pieni, mutta kasvaa vähitellen, kun tiedot ja taidot karttuvat. Oppiminen ei tapahdu yksilön päässä, vaan koko toimintayhteisön välisissä suhteissa. (Ketola 2010, 60.)

Käsitteitä perehdyttäminen ja työnopastus käytetään kirjallisuudessa rinnakkain. Todellisuudessa perehdyttäminen on kuitenkin laajempi käsite kuin

työnopastus, sillä se ottaa huomioon myös työyhteisöihin liittyvät sosiaaliset ja kulttuuriset piirteet. Yhä useammin perehdyttämistä pidetään yleiskäsitteenä, joka sisältää kaikki ne käytännön toimenpiteet, joiden avulla tulokas oppii tuntemaan työpaikkansa (toiminta-ajatus, liikeidea, tavat), työyhteisönsä (ihmiset, työtoverit, asiakkaat), omaan työhönsä liittyvät odotukset ja työtehtävänsä (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Työn opastuksella tarkoitetaan työpaikoilla annettavaa työtehtävien opetusta. Työn opastusta tarvitaan, kun työ on tekijälleen uusi tai kun tuttuihin toimintatapoihin ja työtehtäviin tulee muutoksia. Työn opastus on perusteltua myös erilaisissa muutostilanteissa ja on osa perehdytystä. (Frisk 2003, 49; Kjell & Kuusisto 2003, 37.)

#### 4.1.1 Perehdyttämisen merkitys ja tavoitteet

Perehdyttämisen ensisijaisena tavoitteena on auttaa työntekijää sopeutumaan mahdollisimman nopeasti työyhteisön jäseneksi. Tämä tavoite saavutetaan, kun työntekijä oppii työnsä ja sosiaalistuu työyhteisöön. Lepistö (2004) korostaa työn sisäisen mallin tärkeyttä, sillä se on edellytys tehokkaalle työsuoritukselle. Sisäisellä mallilla tarkoitetaan ihmisen ulkoisesta ympäristöstä rakentamaa sisäistä vastinetta. Sisäinen malli syntyy ympäristöä koskevista havainnoista ja niiden tulkinnasta. Taidot, jotka perustuvat sisäiseen malliin, säilyvät ja palautuvat helposti, vaikka niitä ei aktiivisesti käyttäisikään. Sisäiset mallit ohjaavat ihmisen kaikkea toimintaa. (Lepistö 2004, 57.)

Kjelin ja Kuusisto (2003, 23) nimeävät perehdyttämisen keskeiseksi tavoitteeksi yksilön sitoutumisen ja organisaation uudistumiskyvyn. Voimakkainta sitoutuminen on silloin, kun yksilö voi samaistua organisaation arvoihin ja tavoitteisiin. Aito sitoutuminen edellyttää aina tunnesidettä ja arvojen kohtaamista.

Juholin (2008) näkee perehdyttämisen osana koko työyhteisön viestintää, jonka perusominaisuudet ovat pitkäkestoisuus ja vuorovaikutteisuus. Haasteena on siis tehdä perehdytyksestä entistä yksilöllisempi ja henkilökohtaisempi aiemman standardimaisuuden sijaan. Asiat ovat usein yleisiä, mutta ne voidaan käsitellä yksilöllisesti ja vuorovaikutteisesti. Perehdyttäminen on siis johdonmukainen ja suunnitelmallinen prosessi, jossa asioita käydään läpi useiden kuukausien ajan.

(Juholin 2008, 236–237.) Ketolan mukaan (2010,161.) hyvin toimiva perehdyttäminen sisältää perehdyttämisen tavoitteellisuuden, suunnitelmallisuuden, selkeän perehdyttämistyön ja -vastuiden jakamisen, toimivan vuorovaikutuksen ja verkostoitumisen, kannustuksen perehdytettävälle sekä perehdyttämisen seurannan. Hannu U. Ketolan yrittäjyyden väitöskirja aiheesta ”Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä” on uusin perehdyttämiseen liittyvä tutkimus. Ketolan mukaan asiantuntijatehtävissä olevien perehdyttämisessä korostui perehdytettävän oma aktiivinen rooli ja vastuu omasta perehdyttämisestään (Ketola 2010, 161).

#### 4.1.2 Perehdyttäminen käytännön prosessina

Perehdyttämisen prosessi käynnistyy aina suunnittelusta, josta seuraa käytännön toteutus. Perehdytyksen suunnittelijat vastaavat kysymyksiin: missä olemme nyt ja mitä haluamme saavuttaa? Tavoitetilan määrittelyn jälkeen alkaa kehittämissuunnitelman rakentaminen nykytilasta kohti tavoitetilaa. (Nummela 2010,57.)

Laaja-alainen perehdyttämissuunnitelma ottaa huomioon myös organisaatioympäristön ja sen mahdollisuudet tukea tulokkaan oppimista ja yrityksen keskeisiä tavoitteita (Nummela 2010, 57). Nummelan (2010) tutkimustulosten mukaan perehdyttäminen oli vastannut lähes kaikkien tulokkaiden odotuksia ja tarpeita eräässä varsinaissuomalaisessa organisaatioissa. Selkeimmät puutteet liittyivät perehdytysmallin rakenteen selkeyteen, suunnitelmallisuuteen sekä käytännön toteutukseen työyksikkötasolla. Vaikka perehdytysprosessi koettiin henkilökohtaisella tasolla pääosin toimivaksi, selkeyttä ja järjestelmällisyyttä toivottiin lisää. Perehdytysprosessin hahmottamista vaikeutti myös, ettei tulokkailla ollut kirjallista perehdyttämissuunnitelmaa, johon perehdytyksen toteutumista olisi voinut suhteuttaa.

Kirkon perehdyttämisopas (2010) tarjoaa seurakunnille yhteisen perehdyttämissuunnitelmamallin, jota voidaan soveltaa eri työntekijäryhmien tarpeisiin. Suunnitelma on väline, joka tukee uuden työntekijän omaehtoista

perehtymistä ja antaa aineksia perehdyttämiskeskusteluille. Esimies/perehdyttäjä laatii perehdyttämissuunnitelman seurakunnassa hyväksytyä mallisuunnitelmaa soveltaen ja tehtävästä laadittua tehtävänkuvausta hyödyntäen. Suunnitelmaan kirjataan perehdyttämisen sisällöt, perehdyttämisen kesto, sen toteuttaminen sekä perehdytysvastuut. Perehdyttämiseen vaikuttavat muun muassa seurakunnan koko, tehtävät, joihin työntekijää perehdytetään, ja työntekijän työuran pituus. Perehdyttämisen suositellaan työuran alkuvaiheessa kestävän vähintään 4–6 kuukautta. Seurakunta hyötyy perehdyttämisestä myös pitkällä tähtäimellä, sillä onnistuneet työkokemukset lisäävät halua hakeutua kirkon työhön. (Kirkon perehdyttämisopas 2010.)

#### 4.1.3 Hiljainen tieto

Käsitettä ”hiljainen tieto” on vaikea määritellä täsmällisesti. Hannele Koivunen (1998, 77) määrittelee hiljaisen tietoon kuuluvan kaiken sen geneettisen, ruumiillisen, intuitiivisen, myyttisen, kokemusperäisen tiedon, jota ihmisellä on, ja jota ei voida ilmaista verbaalisin käsittein. Hiljainen tieto on ihmisessä läsnä kokonaisvaltaisesti: se on käsien taitoa, ihon tietoa ja aivojen syvien kerrosten tietoa.

Michel Polanyi (1891-1976) unkarilainen lääketieteen tutkija painotti sitä, miten suuri osuus tunteilla ja ”kätkeyllä todellisuudella” oli jokaisen ihmisen tiedossa. Polanyi loi filosofiassaan käsitteen ”tacit knowledge”, josta on käytetty nimitystä hiljainen tieto. Sillä hän tarkoitti sellaista tietoa, joka vaikuttaa koko ajan ihmisissä, vaikka sitä ei voida ilmaista tai muotoilla. Polanyin mukaan ihminen tietää aina enemmän kuin voi kertoa tai kuvata. (Koivunen 1998, 78-79.) Hiljainen tieto voidaan jakaa tekniseen, kognitiiviseen ja sosiaaliseen hiljaiseen tietoon. Tekninen hiljainen tieto tarkoittaa pitkälle kehittyneitä teknisiä taitoja ja rutiineja. Kognitiivinen hiljainen tieto koostuu mielensisäisistä malleista ja havainnoista, jotka mahdollistavat erottelun olennaisen ja epäolennaisen välillä. Sosiaalinen tai yhteisöllinen hiljainen tieto ilmenee työyhteisön rutiineissa, kulttuurissa ja vuorovaikutuskäytännöissä. (Nurminen 2008, 188-189.)



Hiljaisen tiedon tunnistaminen arjen työelämässä on vaikeaa. Se on usein niin itsestään selvää, että sen olemassaoloa on vaikea ymmärtää ja tiedostaa. Siksi myös hiljaisen tiedon välittäminen työyhteisön muille jäsenille on vaikeaa. Hiljaisen tiedon jakaminen edellyttää aina ensin sen tunnistamista. Tunnistamista helpottaa sen muuttaminen sanalliseen muotoon: ajatusten artikuloiminen kielen avulla, keskustelu ja käsitysten muodostaminen keskustellen. Hiljaisen tiedon tunnistaminen ja siirtäminen on kuitenkin mahdollista. Pystyäkseen tunnistamaan ja siirtämään hiljaista tietoa, on hiljaisen tiedon haltijan pystyttävä kommunikoimaan siitä muiden kanssa. Se siirtyy henkilökohtaisessa kanssakäymisessä. Siksi yhteistyö nuorten ja ikääntyvien työntekijöiden välillä on tärkeää. Yhteistyön muotoja voivat olla tiimi, mentorointi, työnkierto, perehdyttäminen. (Moilanen 2008, 240, 251-252.)

Samaan johtopäätökseen tuli Katri Suhonen, joka tarkasteli väitöskirjassaan 2009 Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa työskentelevien tai eläkkeellä olevien yli 55-vuotiaiden diakoniatyöntekijöiden ja pappien kokemuksellista näkökulmaa hiljaisen tiedon ilmenemiseen ja siirtämiseen. Hän totesi pappien ja diakoniatyöntekijöiden työssä ilmenevän hiljaista tietoa, joka on merkityksellistä ja jota voidaan siirtää. Olennaista on, että hiljaista tietoa on pystytty pohtimaan ja käsittelemään vuorovaikutteisesti muiden kanssa. Hiljaisen tiedon siirtämistä tapahtui konkreettisesti vuorovaikutuksessa keskustellen kokeneen ohjaajan ja tämän ohjattavan välisessä oppipoikatyöskentelyssä, jossa ohjattava pohdiskeli ja jäsensi opittua, uutta asiaa. Suhosen mukaan hiljaisen tiedon siirtämisellä on merkitystä, koska se vaikuttaa työn mielekkyyteen. Siirtämisen avulla on mahdollista välttää virheiden tekemistä, siirtäminen säästää aikaa ja se vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin.

Sekä papit että diakoniatyöntekijät korostivat yhdessä tekemisen merkitystä. Uuden ja vanhan työntekijän on tärkeää työskennellä jonkin aikaa yhdessä perehdytysjakson omaisesti. Näin mahdollistetaan työstä keskusteleminen, joka on työkokemuksen siirtämisessä tärkeää. Vanhempi ja nuorempi työntekijä voivat yhdessä pohtia, mikä on työssä keskeistä ja mikä ei. Tiedonsiirtämiseen vaikuttaa eniten tiedon vastaanottaja. Tietoa ei ole mahdollista siirtää, jos tiedon vastaanottaja ei ole halukas vastaanottamaan tietoa. Suhosen työstä kävi ilmi,

että kirkon pitäisi tukea paremmin ja organisoidusti hiljaisen tiedon siirtämisen mahdollisuuksia. Yksittäisellä työntekijällä ei ole riittävästi edellytyksiä ja mahdollisuuksia siirtämiseen, vaikka se tärkeänä koetaankin. Tarvitaan taloudellisia resursseja, asenteiden muokkausta ja koulutusta ja kirkollista koulutuskoneistoa. (Suhonen 2009, 128.)

Seuraavien 15 vuoden aikana työelämästä poistuu yli miljoona ihmistä keskimäärin 59 vuoden iässä. Uusia ihmisiä on tulossa työkään samana aikana vain 800 000. Tämä merkitsee sitä, että joka vuosi vuodesta 2005 alkaen työelämästä on poistunut ja poistuu 20 000 ihmistä. Suomi ikääntyy EU-maista nopeimmin. Ikääntyvä työvoima on meillä merkittävä tulevaisuuden työelämän voimavara. Eläketurvakeskuksen mukaan Suomessa 80 prosenttia eläkkeelle siirtyjistä lähtee työelämästä ennen virallista eläkeikää. Työelämästä poistuessaan suuri joukko vie mukanaan osaamisensa ja hiljaisen tietonsa, joten siksi heidän kokemustiedon siirtäminen nuoremmille työntekijöille on merkittävän arvokasta. (Ojala & Ahonen 2005,40.)

Myös kirkossa (ja sen vapaaehtoistyössä) on eläkkeelle siirtymässä paljon ihmisiä, joilla on paljon annettavaa nuoremmille työntekijöille. Tutkittavien mielestä kirkon huono palkkaus voi uhata kirkossa olevan tietotaidon ja tasokkaan hengellisen työn säilymistä. (Suhonen 2009,128.)

Mentorointi on koettu hyväksi keinoksi siirtää hiljaista tietoa organisaatiossa. Perinteinen oppipoika-kisälli-malli perustuu mentoroinnille. Mentorointi on ohjausmuoto, jossa kokenut seniorikollega (mentori) ohjaa nuorempaa tai kokemattomampaa kollegaa (aktori). (Kupias & Peltola 2009, 149.)

Tämän päivän mentoroinnissa korostuvat vastavuoroisuus ja dialogisuus, yhdessä tekeminen ja mentorin auktoriteetti korostuu entistä vähemmän. Konsruktivistinen käsitys tiedon rakentumisesta, jossa lähtökohtana pidetään oppijan omia kokemuksia ja käsityksiä, on muuttanut mentoroinnin käytänteitä sekä käsitteellistä merkitystä. Tästä näkökulmasta mentorointi on vastavuoroista ajatusten vaihtoa, ja tiedon yhteistä rakentamista, jossa molemmat osapuolet oppivat. (Heikkinen & Huttunen 2008,204.)

Toinen tämän päivän käsitteellinen muutos mentoroinnissa liittyy oletukseen, että mentorointi olisi kahden ihmisen välinen suhde. Nykyään on tavallista, että ryhmä kokoontuu mentoroinnin merkeissä. Tällöin korostuvat kokemusten jakaminen ja oppiminen vertaisryhmässä. Virtuaalimentorointi on joko kahdenkeskistä tai ryhmämentorointia, joka toteutetaan muutoin kuin lähitapaamisina, muun muassa sähköpostin tai videoneuvottelun välityksellä. Virtuaalimentorointi on järkevä tapa, jos henkilöt ovat etäällä toisistaan. (Heikkinen ja Huttunen 2008, 204-205.)

Organisaatioiden mentorointiohjelmat voivat olla erilaisia. Joissakin organisaatioissa ollaan huolestuneita työntekijöiden ikääntymisestä ja eläkkeelle siirtymisestä. Mentorointia on alettu suunnitelmallisesti kehittää ”hiljaisen tiedon” siirtämiseksi. Se on tapahtunut hankkimalla kokeneille työntekijöille sopivat aktorit. Yhdessä tekemisen kautta mentorin hiljainen osaaminen välittyy aktorille. (Kupias & Peltola 2009, 150; Heikkinen & Huttunen 2008, 205.)

#### 4.2 Vapaaehtoistoiminta

Vapaaehtoistoimintaan liitetään monia eri käsitteitä, riippuen vapaaehtoistoiminnan kontekstista. Nylundin ja Yeungin (2005, 14-15) mukaan kaikki erilaiset termit kuvastavat vapaaehtoistointakentän monimuotoisuutta. Siksi he omassa teoksessaan käyttävät kaikkia termejä rinnan, eivätkä tee selkeää eroa termien välille. Vapaaehtoistoiminta on tutkimuksissa perinteisesti määritelty kahden käsitteen kautta: vapaaehtoisuus ja palkattomuus. Yeung määrittelee vuonna 2002 vapaaehtoistyön palkattomaksi toiminnaksi, jota yksilö tekee toisten ihmisten, yhteisön tai yhteiseksi hyväksi, yleensä organisoidusti. Vapaaehtoistoinnaksi ei lasketa oman perheen tai läheisten auttamista. Suurin osa vapaaehtoistoinnasta tehdään sosiaali- ja terveyspalveluihin, urheiluun ja liikuntaan sekä lasten ja nuorten harrastustoimintaan liittyen. Yeung (2002).

Euroopan Parlamentin vuoden 2008 mietinnössä alleviivataan vapaaehtoistoiminnan merkitystä ja kannustetaan jäsenvaltioita edistämään

vapaaehtoistoimintaa. Mietinnön pohjalta hyväksytyssä päätöslauselmassa todetaan muun muassa seuraavaa:

Euroopan parlamentti katsoo, että vapaaehtoistyö osallistaa kansalaisia suoraan paikalliseen kehitykseen ja on näin ollen tärkeässä osassa kansalaisyhteiskunnan ja demokratian edistämisessä. (Euroopan Parlamentti 2007).

Euroopan Neuvosto nimesi vuoden 2011 aktiivista kansalaisuutta edistävän vapaaehtoistyön Euroopan teemavuodeksi. Teemavuodella halutaan osoittaa, että vapaaehtoistoiminta on yksi aktiivisen kansalaisuuden ja demokratian keskeisistä ulottuvuuksista. Euroopan Parlamentin vuoden 2008 mietinnössä vapaaehtoistyö määritellään seuraavasti: Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellista korvausta vastaan, eli siitä ei makseta. Sitä tehdään omasta vapaasta tahdosta. Se hyödyttää kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella. Se on kaikille avointa. (Pessi & Oravasaari, 2010, 9.)

Yeungin (2002) tutkimuksesta ilmeni, että suomalaiset käyttävät aikaa vapaaehtoistoimintaan lähes 18 tuntia kuukaudessa. Nuoret (15–24 v.) sekä iäkkäimmät henkilöt osallistuvat tätäkin enemmän eli noin 20 tuntia kuussa. Kiinnostus on yllättävänsuurta nuorten ikäluokassa; kyselytutkimuksen mukaan 39 prosenttia on mukana vapaaehtoistoinnassa, mikä on hiukan suomalaisten keskiarvoa enemmän. Huomattavaa on myös se, että siinä missä 40 prosenttia kaikista suomalaisista on sitä mieltä, että eivät tulisi mukaan vapaaehtoistoimintaan, vaikka pyydetäisiin, on sama luku nuorilla vain 25 prosenttia. Yeungin tutkimus kokonaisuudessaan kertoo suomalaisen nuorisosta dynaamisena potentiaalina vapaaehtoistoinnin voimavarana. Nuoret ja opiskelijat ovat kiinnostuneita osallistumaan vapaaehtoistoimintaan, jos heitä vaan pyydetään mukaan. (Yeung 2002, 70-72.)

Nuorten rekrytoimista vapaaehtoisuuteen kannustavat ne tutkimustulokset, joissa vain yksi sadasta suomalaisnuoresta kokee osallistumattomuutensa syyksi sen, että vapaaehtoistoiminta ei kiinnosta. Monen nuoren kohdalla syynä on se, ettei olla ajateltu kyseistä toimintaa. Nuorilla on selkeästi enemmän epätietoisuutta mahdollisuuksista osallistua vapaaehtoistoimintaa. Yeung näkee tärkeänä juuri nuorille suunnatun informaation ja innostamisen. Nuoria

kiinnostavia vapaaehtoistyön muotoja ovat erityisesti lapsi- ja nuorisotyö, urheilu sekä terveys- ja sosiaalipalvelut. (Yeung 2002, 56-57.)

Seurakuntien vapaaehtoistyön tilannetta on tutkittu osana Kirkon vapaaehtoistoiminnan kehittämishanketta ja se palvelee osaltaan Meidän kirkko strategiassa (vuoteen 2015) asetettuja tavoitteita. Vuoden 2008 helmikuussa hyväksytyssä Meidän kirkko strategiassa vapaaehtoistoiminta nostettiin koko kirkossa tärkeäksi kehittämiskohteeksi. Osana Meidän kirkko strategian toteuttamista perustettiin kirkkohallitukseen kolmivuotinen projekti, joka sai nimekseen Kirkon vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke 2009–2012. Projektin vetäjäksi palkattiin Anne Viljanen. (Oravasaari 2010,3.) Osana tätä kehittämishanketta toteutettiin keväällä 2010 vapaaehtoistointakysely seurakunnille, johon vastasi yhteensä 286 työntekijää. Kyselyn pohjalta Tomi Oravasaari laati raportin ”Kyvyt käyttöön – seurakuntien vapaaehtoistoiminta ja sen kehittäminen.”

Osallisuuden ja aktiivisen osallistumisen kulttuuriin kasvamisen voidaan nähdä alkavan jo lapsena. Kyselyssä selvitettiin, millaisia mahdollisuuksia seurakunnat tarjoavat vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen koko perheen voimin. Puolet vastaajista ilmoitti, että perheille suunnattuja vapaaehtoistehtäviä löytyy heidän työalaltaan jonkin verran ja kolmasosan mukaan näitä ei ollut lainkaan. Koko perheelle sopivia vapaaehtoistehtäviä oli esimerkiksi draamaryhmissä, tilojen koristelussa, myyjäisten valmisteluissa ja yhteisvastuukeräyksessä. Seurakuntien lapsi- ja perhetyötä monipuolistaisi koko perheelle sopivien vapaaehtoistehtävien kehittäminen kristillisen kasvatuksen näkökulmasta. Osallistuminen vapaaehtoistoimintaan koko perheen voimin antaisi lapsille mahdollisuuden saada omilta vanhemmiltaan ja sisaruksiltaan malli vapaaehtoistoinnasta. (Oravasaari 2010,40.)

Johtamisvastuun määrittämisen ja vapaaehtoistoimintaan erikoistumisen puolesta puhuu tuore sosiaali- ja terveysjärjestöjä käsitellyt tutkimus. Niissä järjestöissä, joihin oli palkattu vapaaehtoistoiminnan johtamiseen erikoistunut ammattilainen toiminnan koordinaattoriksi, vapaaehtoistoinnalla arvioitiin selvästi muita järjestöjä useammin olevan erittäin suuri merkitys seuraaville asioille: vapaaehtoisten hyvinvointi ja terveys, ihmisten välinen luottamus ja

kansalaistoiminta ja sen edistäminen. (Pessi & Oravasaari 2010, 168.) Tulokset osoittavat, että ammattimaisesti koordinoituna vapaaehtoistoiminnan vaikuttavuus kasvaa selvästi. Olennaista tutkimuksen mukaan oli myös se, että vapaaehtoistoiminta oli suunniteltu osaksi järjestön kokonaisstrategiaa. (Pessi & Oravasaari 2010, 168.) Seurakunnan vapaaehtoistoimintaa kannattaa suunnitella ja koordinoita kokonaisuutena. Näin vapaaehtoistoiminta ei jakaudu erillisiksi saarekkeiksi työaloille ja toimintamuodoille, vaan kehittämistyö hyödyttää kaikkea seurakunnan vapaaehtoistoimintaa. (Oravasaari 2010, 39.)

Suurella Sydämellä – nimellä kulkeva toimintamuoto käynnistettiin Tampereen seurakuntayhtymässä vuonna 2006. Suurella Sydämellä on vapaaehtoisprojekti, joka on suunnattu erityisesti nuorille aikuisille. Toiminnan perustavoitteena on ollut tukea seurakunnissa toteutettavaa vapaaehtoistyötä. Hankkeen ytimenä on ollut internet-sivusto, joka on toiminut vapaaehtoisten rekrytointikanavana. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009.) Lahdessa Suurella Sydämellä – toiminta käynnistyi keväällä 2009. Tuolloin koulutettiin yhteyshenkilöt, joiden tehtävänä oli ja on vapaaehtoisten rekrytointi, mielekkäiden työtehtävien etsintä ja nettisivujen päivitys. Nettisivut tehtiin seurakuntayhtymän nettisivujen yhteyteen. Sivustolla esitellään avoimena olevat vapaaehtoistehtävät. Tällä hetkellä toimintaa koordinoi eri seurakunnista, kasvatustyön keskukselta ja diakoniakeskuksesta koottu työryhmä. (Lahden seurakuntayhtymä 2011.)

Kansalaisareenan teettämän kyselytutkimuksen mukaan Suomen työikäisestä väestöstä 38 prosenttia haluaisi kokeilla vapaaehtoistoimintaa työaikana, jos siihen työnantaja antaa mahdollisuuden. Yritysten ja työntekijöiden kiinnostus on selkeästi kasvussa työaikana suoritettavaan vapaaehtoistoimintaan. Yritys saa parhaimmillaan vapaaehtoistoiminnan kautta liiketaloudellisia etuja. Vapaaehtoistoiminnasta tulee hyvä mieli, joka näkyy työpaikoilla työtyytyväisyytenä ja työmotivaationa. Vapaaehtoistoiminnan kautta välittyy mahdollisesti uusia ideoita ja innovaatioita työpaikalle. (Oravasaari 2011,14.)

### 4.3 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on kasvatuksellista vuorovaikutusta pienten lasten elämässä, jonka tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatus koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Valtakunnallisten linjausten mukaista varhaiskasvatusta järjestetään muun muassa päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona ja erilaisena avoimena toimintana. Kunnat, järjestöt, yksityiset palveluntuottajat ja seurakunnat tuottavat varhaiskasvatuspalveluja. (Vasu 2005,9; Halme 2010,11.) Varhaiskasvatussuunnitelma perustuu orientaatioihin. Orientaation voi ymmärtää näkökulmaksi elämään, todellisuuteen ja eri asioihin. Varhaiskasvatuksessa lapsen elämää tarkastellaan eri orientaatioiden näkökulmasta. Orientaatiot ovat matemaattinen, luonnontieteellinen, historiallis-yhteiskunnallinen, esteettinen, eettinen ja uskonnollis-katsomuksellinen orientaatio. (Vasu 2008,23.) Uskonnollis-katsomuksellisen orientaation kysymysten tulisi olla mukana varhaiskasvatuksessa aivan samalla tavalla kuin muidenkin orientaatioiden. (Halme 2010, 14.) Varhaiskasvatuksessa tarvitaan vanhempien ja kasvatuksen ammattilaisten kesken tiivistä yhteistyötä, kasvatuskumppanuutta. Yhteistyötahoina varhaiskasvatussuunnitelmassa mainitaan kunnalliset toimijat, yksityiset palveluntuottajat, seurakunnat, järjestöt ja sosiaalialan oppimiskeskukset. (Vasu 2008, 37.) Jokaisessa varhaiskasvatuksen yksikössä on oma varhaiskasvatussuunnitelma, jossa näkyy yhteistyö muun muassa seurakunnan kanssa (Halme 2010, 12).

Kansainväliset lapsen oikeuksia määrittelevät sopimukset, kansalliset säädökset ja muut ohjaavat asiakirjat ovat suomalaisen varhaiskasvatuksen arvopohjan perustana. Varhaiskasvatuksen keskeisiä periaatteita ovat lapsen oikeus turvallisiin ihmissuhteisiin, turvalliseen kasvuun, kehittymiseen ja oppimiseen. Lapselle tulee turvata terveellinen kasvuympäristö, jossa mahdollistuu leikki ja monipuolinen toiminta. On tärkeää, että lapsi tulee kuulluksi ja ymmärretyksi ikänsä ja kehitystasonsa mukaisesti ja saa tarvittaessa erityistä tukea. Kaikilla lapsilla on oikeus omaan kulttuuriin, äidinkieleen ja uskontoon tai katsomukseen. (Stakes 2005,12.)

Kirkon varhaiskasvatus on kristillisestä uskosta ja siihen liittyvistä arvoista nousevaa kasvatuksellista vuorovaikutusta pääsääntöisesti alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä tai läheistensä kanssa. Kirkon varhaiskasvatuksen toimintoja ovat muun muassa päiväkerhotoiminta, erilaiset perhekerhot, pyhäkoulut, koululaisten aamu -ja iltapäivätoiminta, perhemessut, yhteydenpito lapsiperheisiin, kristillinen kotikasvatus ja lasten ja perheiden retki- ja leiritoiminta, ja yhteistyö yhteiskunnan varhaiskasvatuksen toimijoiden kanssa. Kirkon varhaiskasvatus-käsitteessä korostuu kokonaisvaltainen kristillisen varhaiskasvatustoiminnan ajattelu, joka perustuu kasvatuskumppanuuteen lapsen perheen kanssa. (Vake 2008, 9-10.)

Vake eli kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirja otettiin käyttöön maaliskuussa 2008. Lähtökohtana Vaken työstämisessä käytettiin kirkon lapsi- ja nuorisotyön strategiaa sekä valtakunnallista Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet – asiakirjaa eli Vasua. (Vake 2008, 5.) Asiakirja on kaksiosainen: Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämissuunnitelma on tiivistelmä, joka esittelee lyhyesti kirkon varhaiskasvatusta ja sen kehittämisen painopisteitä. Se on tarkoitettu vanhemmille, seurakunnan luottamushenkilöille ja yhteistyökumppaneille. Laajempi Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirja on suunnattu erityisesti seurakuntien työntekijöille ja kouluttaville tahoille. Tämä asiakirja laajentaa esitteessä mainittuja asioita ja sisältää kirkon varhaiskasvatuksen kehittämistavoitteita. Kirkon varhaiskasvatuksen lähtökohtana on kaste, joka perustuu Jeesuksen antamaan kaste- ja lähetyskäskyyn (Matt.28: 18-20). Kasvattaminen kirkon varhaiskasvatuksessa ymmärretään kokonaisuudeksi, jossa kaikki hoito, kasvatus ja opetus liittyvät toisiinsa. Tavoitteena on lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi, jossa uskonnollisilla ja hengellisillä asioilla on luonteva asema lapsen elämässä (Vake 2008, 24.)

Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirjan (Vake) neljäs luku käsittelee kirkon varhaiskasvatuksen haasteita ja ennakoii siihen vaikuttavia muutoksia. Kirkon nelivuotiskertomuksen mukaan kristillinen/uskonnollinen kasvatus on kodeissa vähentynyt. Alle 35-vuotiaista alle puolet koki saaneensa kodissaan uskonnollista kasvatusta. Tämä lasku näkyi erityisen voimakkaana



pääkaupunkiseudulla ja suurissa kaupungeissa. Halu antaa omille lapsille kristillistä kasvatusta ei ole kuitenkaan vähentynyt, vaan se nähdään yhä tärkeänä. (Monikasvoinen kirkko 2008, 119.) Kirkon varhaiskasvatuksen haasteena ja tehtävänä on vanhempien tukeminen kristillisen kasvatuksen antamisessa. Erityisen tärkeää se on tilanteessa, jossa vanhemmilta puuttuu oma kokemus tästä. Kasteeseen liittyvän yhteydenpidon kehittäminen onkin yksi Vake-asiakirjan tärkeä painopiste ja kehittämisen alue. (Vake 2008, 30.)

Iltarukouksen opettaminen lapselle on yksinkertainen ja luonteva tapa välittää kristillistä perinnettä. Uskonnollisen kasvatuksen vähenemisestä huolimatta iltarukouksen opettaminen oli säilyttänyt vahvan aseman suomalaisissa kodeissa. 15-24-vuotiaista nuoristakin lähes kaksi kolmannesta (61 prosenttia) kertoi vanhempiensa opettaneen heille iltarukouksen. Lähes yhtä moni nuori (58 prosenttia) aikoi opettaa myös sen tuleville lapsilleen. (Monikasvoinen kirkko 2008,119.)

4-vuotiskertomus kertoo yleisen arvomaailman muutoksesta, mikä näkyy myös kirkon kasvatustyössä. Vanhemmat eivät enää kaipaa auktoriteetteja elämäänsä, vaan seurakunnalta odotetaan vertaistukea ja rinnallakulkemista oman arjen tueksi. Vake-asiakirjassa painotetaankin kasvatuskumppanuutta, joka tarkoittaa kunnioittavaa vuorovaikutusta ja läsnäoloa perheen rinnalla. Työ tapahtuu aina yhteistyössä perheen kanssa. (Vake 2008, 9). Seurakuntien perhekerhotoiminta on jo vuosien ajan lisääntynyt tasaisesti. Perhekerho tarjoaa kotona oleville vanhemmille vertaistukiryhmän, jossa he saavat jakaa oman elämän tärkeitä kysymyksiä toistensa kanssa. Kasvanut muuttoliike Suomessa merkitsee perheiden monien perinteisten siteiden katkeamista ja kiinnittymistä uuteen elinympäristöön. Seurakunnan rooli on mahdollistaa uusien verkostojen syntyminen esimerkiksi perhekerhoissa. Seurakunnan työntekijät voivat perhekerhoissa luontevasti pitää esillä kristillisen kasvatuksen kysymyksiä. Lapsen näkökulmaa kunnioittavalle uudentlaiselle kristilliselle kasvatukselle on kysyntää. Seurakunnat ovat kotien kristillisen kasvatuksen tukemisessa avainasemassa. (Monikasvoinen kirkko 2008, 384.)

## 5 PEREHDYTYSKANSION SYNTY JA KEHITTÄMISEN PROSESSI

### 5.1 Prosessin kuvaus

Opinnäyteprosessini käynnistyi jo keväällä 2009, kun maaliskuussa esittelin seminaarissamme tutkimussuunnitelman opinnäytetyöhöni, jonka aihe siinä vaiheessa oli Vapaaehtoistyö Lahden seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksessa. Kesällä 2009 haastattelin seitsemää vapaaehtoistoimijaamme alkuperäistä opinnäytetyötäni varten. Syksyllä 2009 perehdyin tutkimuskirjallisuuteen vapaaehtoisuudesta ja osallistuin metodiopetukseen. Helmikuun lopussa 2010 kasvatustyön keskus käynnisti Siikaniemen kurssikeskuksessa Vake-prosessin eli kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirjaan pohjautuvan prosessin, jonka tarkoituksena on jalkauttaa valtakunnallinen Vake Lahden seurakuntayhtymän varhaiskasvatukseen. Vake-prosessiin Siikaniemessä osallistuivat seurakuntayhtymän lapsityön teologit ja lapsityönohjaajat, kasvatustyön johtaja ja perheneuvonnan edustaja.

Ensimmäisen päivän työskentelyssä keskustelun jälkeen nostettiin työskentelyn painopisteiksi lapsi- ja perhediakonia, kasteen jälkeinen työ, avoimet varhaisvarhaiskasvatuspalvelut ja vapaaehtoistyö. Vapaaehtoistyö on seurakuntayhtymän strategian yksi painopiste vuosille 2011-2015. Tässä keskustelussa nousi esille käytännön tasolla yhtenäistä Lahden neljän seurakunnan varhaiskasvatuksen vapaaehtoistyön käytäntöjä. Se voisi tapahtua vapaaehtoistoimijoille suunnatun perehdyttämiskansion avulla. Vapaaehtoisten perehdyttäminen on hoidettu Lahden seurakunnissa eri tavoin ja yhtenäistä perehdytysmateriaalia ei ole ollut. Varhaiskasvatuksen vapaaehtoistyön koordinaattorina jäin miettimään, saisinko vapaaehtoisten perehdyttämisestä uuden näkökulman paikoille juuttuneeseen opinnäytetyöhöni. Lapsityönohjaajien tiimissä maaliskuussa sovittiin, että aloittaisin koota pyhäkoulunopettajille ja 4-vuotiaiden onnittelukäyntien tekijöille perehdyttämiskansioita. Perehdyttämiskansion avulla voidaan uusia vapaaehtoisia perehdyttää seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen vapaaehtoistyön yhteisiin pelisääntöihin ja sitouttaa heitä pitkäjänteiseen

vapaaehtoistyöhön. Laadukas perehdyttäminen ei ole turhaa, sillä tutkimusten mukaan hyvin hoidettu perehdyttäminen parantaa työoloja ja vähentää työn fyysisiä ja psyykkisiä rasitteita (Nummela 2010, 9). Onnistunut perehdyttäminen luo positiivista työnantajakuvaa ja vaikuttaa osaltaan seurakunnan maineeseen haluttuna työpaikkana (Kirkon perehdyttämispöytäkirja 2010, 4). Oman työkokemukseni perusteella olen havainnut monen kirkon työntekijän uran alkaneen vapaaehtoistyössä pyhäkoulunopettajana tai kerhonjohtajana. Uudet vapaaehtoiset ovat erityisen tervetulleita jo siksi, että osa nykyisistä vapaaehtoisista alkaa olla kohta siirtymässä eläkkeelle.

Haasteenani oli myös ryhtyessäni tähän prosessiin pohdiskella nykyisten iäkkäiden vapaaehtoisemme arvokkaan kokemus- ja hiljaisen tiedon siirtämistä nuoremmille työntekijöille ja vapaaehtoisille. Hiljainen tieto on subjektiivista, tilanteeseen ja toimintaan sitoutunutta kokemuksellista tietoa, jota on vaikeaa tuoda esiin sanallisesti tai jakaa muiden ihmisten kanssa. Sen siirtäminen on kuitenkin mahdollista ja avainsana on vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen nuorempien ja vanhempien kanssa. (Suhonen 2009, 128). Maaliskuun tiimissämme todettiin myös lastenohjaajien perehdyttämiskansion kaipaavan päivitystä, joten se päätettiin päivittää tässä samassa prosessissa. Kesäkuussa 2010 valmistui produktiohanke suunnitelma, kesä-heinäkuussa perehdyin kirjallisuuteen ja kirjoitin alustavaa teoriaosuutta. Elokuun lopulla 2010 perehdytyskansion materiaali oli valmis puhtaaksi kirjoitettavaksi, jonka suoritti kasvatustyön keskuksen toimistotyöntekijä Arja Keskitalo, joka tallensi perehdytyskansion seurakuntayhtymän intranettiin sähköisessä muodossa. Lokakuussa 2010 esitin seminaarissamme työn osani.

## 5.2 Perehdytyskansion sisältö

Henkilöstösihteerimme oli päivittänyt maaliskuussa 2010 seurakuntayhtymän työntekijöille suunnatun perehdyttämiskansion. Keskustelin henkilöstösihteerimme kanssa perehdyttämisestä. Totesimme, että uusi yhtymän perehdytyskansion sisältää henkilöstölle suunnattua työsuhteasiaa ja ei koske vapaaehtoisia. Vapaaehtoisia koskee vastavalmistuneen yhtymän strategian tiivis esittely seurakuntayhtymän arvojen kohdalla. Keskustelussa

minulle valkeni, että perehdyttämiskansioissa olisi tärkeää olla Lahden seurakuntatalon kasvatustyön keskuksen uusien toimitilojen tarkka esittely. Olimmehan muuttaneet tammikuun lopulla 2010 Lahden seurakuntatalon kolmanteen kerrokseen. Toimitalomme esittelyä varten haastattelin kaikkia eri kerrosten vastaavia työntekijöitä eli av-palvelun hoitajaa, keskuksen hoitajaa, ja kasvatustyön toimistosihteeriä, jotta kaikki voivat omalta osaltaan hyväksyä perehdyttämiskansioon heitä koskevan tekstin.

Perehdytyskansiossa on hyvä näkyä yrityksen arvot ja strategia. Lahden seurakuntayhtymän uusi strategia vuosille 2011-2020 valmistui keväällä 2010, ja esimieheni kanssa keskustelussa totesimme näiden arvojen olevan myös varhaiskasvatuksen ja vapaaehtoistyön arvoja. Lahden seurakuntayhtymän arvot ovat: Pyhän kunnioitus, vastuullisuus, totuudellisuus, oikeudenmukaisuus ja armollisuus. (Lahden seurakuntayhtymän strategia 2011-2020, 2). Tiedottajan kanssa neuvottelimme kansioon tulevasta uuden toimitalomme valokuvauksesta ja hän lupasi hoitaa sen.

Huhtikuussa yhdessä toisen lapsityönohjaajan kanssa pidimme palaverin, jossa kokosimme asioita ja teemoja, joita vapaaehtoisten perehdyttämiskansiossa olisi hyvä olla. Tämän palaverin jälkeen muokkasin keräämämme asiat yhtenäisten teemojen alle, joita käsittelimme lapsityönohjaajien tiimissä kesäkuun alussa. Tärkeiksi teemoiksi nousivat muun muassa vapaaehtoistyön periaatteet, vapaaehtoisen tehtävät, vapaaehtoisen oikeudet ja velvollisuudet, lapsityönohjaajien yhteystiedot. Keskustelua herätti tiimissämme rikosrekisteriotteen pyytäminen uusilta pyhäkoulunopettajilta. Mietimme heidän suhtautumistaan kyseessä olevaan asiaan. Koimme kuitenkin tärkeäksi liittää kansioon hakemusmallin rikosrekisteriotteen hankkimiseksi Oikeusrekisterikeskuksesta. Sovimme, että syksystä 2010 pyydämme sen kaikilta lapsiryhmän kanssa työskenteleviltä vapaaehtoisilta. Ehdotin valokuvien lisäämistä lapsityönohjaajien yhteystietojen yhteyteen, mutta ideani ei saanut kannatusta. Vastuu perehdyttämiskansion päivittämisestä sovittiin vapaaehtoistyön koordinaattorille, ja se olisi hyvä tehdä aina toimintakauden alussa.

Tuoreet perehdytyskansiot saatiin käyttöön syyskuussa pyhäkoulunohjaajien peruskurssille ja uudet kotikävijät tutustuivat niihin myöhemmin syksyllä.

Tammikuussa 2011 perehdytyskansiota piti ensimmäisen kerran päivittää. Totesimme tiimimme kokouksessa, että viestintätoimisto on muuttanut av-palvelun tiloihin ja av-palvelun vastaava työntekijän työtilat kasvatustyön-keskukseen. Päätimme myös täydentää kansioita lisäämällä siihen pyhäkoulutyötä tekevien lastenohjaajien tarkat tehtäväkuvaukset. Lisäsimme myös lapsiperheitä palvelevan Mannerheimin lastensuojeluliiton sivuston, jonka internet-osoite lisättiin kansioon.

Helmikuussa 2011 pyhäkoulupalaverissa tuli esille toive tarkennuksista turvallisuusohjeistuksiin ja rikosrekisteriotteeseen liittyvistä asioista. Nämä päätettiin siirtää seuraavaan kansion päivitykseen eli syyskauden alkuun 2011. Pyhäkoulunohjaajien osalta kansioita päätettiin säilyttää toimipisteiden pyhäkoulukaapeissa rei'itetyissä kansioissa, joista niitä on helppo päivittää sivuja vaihtamalla. Kotikävijöiden osalta kansioiden säilytys on lapsityön toimistossa. Pyhäkoulunohjaajien käytännön perehdyttämisen hoitavat pyhäkoulutyötä tekevät lastenohjaajat.

Perehdyttämisen tukena käytettävä oheismateriaali säästää usein perehdyttämiprosessiin käytettyä aikaa. Perehdyttämisen oheismateriaalina käytetään muun muassa esitteitä, toimintakertomuksia, henkilöstölehtiä ja perehdytyskansioita. (Kangas & Hämäläinen 2007,10.) Perehdytyskansio on yksi tavallisimmista perehdyttämisen oheismateriaaleista. Perehdytyskansion yleisilme on tärkeä, varsinkin, jos se on uuden työntekijän ensimmäinen kosketus organisaatioon. Perehdytyskansion olisi hyvä välittää sitä positiivista ilmapiiriä ja tekemisen tunnetta, jota työyhteisössä arvostetaan. Kontrolli ja tiukat säännöt antavat helposti negatiivista vaikutelmaa työyhteisöstä. Tiivis ja olennaiseen tietoon keskittyvä tietopaketti on parempi kuin laaja ohjeistus. (Kjelin & Kuusisto 2003, 211-212.) Perehdytyskansion valmistaminen vapaaehtoisillemme tuntui kiinnostavalta ja haasteelliselta tehtävältä, koska se nousi työyhteisömme tarpeesta ja kukaan ei ollut sitä aikaisemmin tehnyt.

## 6 PROSESSIN ARVIOINTI

### 6.1 Arvio työyhteisön osallistumisesta prosessiin

Toteutimme työyhteisössämme opinnäytetyönäni kehittämishankkeen, joka käynnistyi kevättalvella 2010. Kehittämishankkeen periaatteisiin kuuluu, että sillä on vetäjä ja se toteutetaan yhteistyössä työyhteisön kanssa. Kehittämishanke etenee prosessimaisesti ja ratkaisuvaihtoehtoja on useita. (Seppänen-Järvelä 2004,19.) Opinnäytetyöni muodostuu sekä produktiosta, vapaaehtoisille suunnatusta perehdyttämiskansioista että siihen liittyvästä kirjallisesta raportista. Opinnäytetyön lyhyen aikavälin tavoitteena oli tehdä yhteistyössä seurakuntayhtymän lapsityönohjaajien kanssa varhaiskasvatuksen vapaaehtoisille perehdyttämiskansio, josta aloittelevalle vapaaehtoiselle selviää muun muassa seurakuntayhtymän arvot, vapaaehtoisen tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet sekä yhteystiedot. Tavoitteena oli myös, että lapsityönohjaajien työnjako selkiytyy koskien vapaaehtoisten perehdyttämistä. Pitemmän aikavälin tavoitteena oli keskustelun herättäminen työyhteisössämme laadukkaan perehdyttämisen merkityksestä ja ikääntyneiden työntekijöiden ja vapaaehtoisten arvokkaan hiljaisen tiedon siirtämisestä nuoremmille työntekijöille.

Evaluaatiokirjallisuudessa puhutaan summatiivisesta ja formatiivisesta arvioinnista. Nämä kuvastavat arvioinnin kahta erilaista ulottuvuutta, jotka eivät ole toisiaan poissulkevia. Formatiivisella arvioinnilla viitataan sellaiseen arviointiin, joka kohdistuu siihen, miten hanketta on tehty ja kuinka sen toimintaa voitaisiin parantaa. Prosessiarviointi on luonteeltaan siis formatiivista. Projektin arvioinnin kannalta ei ole mielekästä katsoa ainoastaan projektin tavoitteiden saavuttamista, vaan havainnoida koko projektin prosessinomaista polkua. Olennaista on, mitä tapahtuu projektin aikana, ihmisten välisenä toimintana ja sen kautta. (Seppänen-Järvelä 2004, 19-20.)

Reflektio on keskeinen elementti prosessiarvioinnissa, koska siinä työntekijät arvioivat itse omaa työtään. Kun projektissa arvioidaan kehittämistoimenpiteiden toteuttamista, peilataan saatuja kokemuksia, havaintoja ja tunteita sekä

kerättyä palautetietoa. (Seppänen-Järvelä 2004, 44.) Olen arvioinut tuotannon kehittämistä opinnäytetyön koko prosessin ajan. Tässä tukenani on ollut lapsityönohjaajien tiimi, jossa olemme käyneet perehdytyskansion materiaaleja säännöllisesti läpi muokaten materiaaleja tarvittaessa. Mielestäni hanke onnistui saavuttamaan tavoitteensa. Perehdyttämiskansio valmistui vapaaehtoisten käyttöön syksyllä 2010 yhteistyössä työyhteisön kanssa. Hanke eteni prosessinomaisesti ja vielä tammikuussa 2011 päivitin kansiota saamani palautteiden ja muiden muutosten vuoksi.

Vapaaehtoisten perehdyttäminen ja kansion päivittäminen sovittiin lapsityönohjaajien tiimissä vapaaehtoistyön koordinaattorille eli tällä hetkellä minulle, joka hoidan sitä työtä. Pyhäkoulunopettajien perehdyttämisen hoitavat pyhäkoulutyötä tekevät lastenohjaajat, kotikävijöiden osalta sen hoitaa vapaaehtoistyön koordinaattori. Viime kädessä perehdyttäminen on aina esimiehen vastuulla. (Kjelin & Kuusisto 2003, 186.) Perehdytyskansioiden arviointia varten tein uusille pyhäkouluopettajille ja kotikävijöille (5) palautekyselyn. Kysely sisälsi sekä avoimia että asteikkoihin perustuvia kysymyksiä. Asteikko oli välillä 1-5, jossa yksi tarkoitti erittäin huonoa ja viisi vastaavasti erittäin hyvää. Kysely oli kontrolloitu kysely, joka tarkoittaa sitä, että kyselylomakkeet jaetaan haastateltaville henkilökohtaisesti. Haastateltavat vastaavat kyselyihin itsenäisesti ja palauttavat ne sovitusti tiettyyn paikkaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 196-197.) Saamani palautteen perusteella (3) vapaaehtoiset olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä perehdytyskansioon. Kahdessa vastauksessa kysymykset kansion sisällöstä ja ulkoasusta saivat täydet pisteet (5), yhdessä sisältö oli arvioitu erittäin hyväksi (5), mutta ulkoasu tyydyttäväksi(3). Sanallisissa arvioinneissa kritisoitiin kansion etusivulla olevaa liljan kukkaa todeten sen tuovan mieleen hautajaiset. Yksi vastaajista toivoi seurakuntayhtymän arvoja esiteltäessä avattavan sanallisesti enemmän niiden sisältöä. Erityisesti nuorten kanssa tämä koettiin tärkeäksi. Kansion sisältö tuntui liian laajalle hahmottaa yhden illan aikana pyhäkoulunopettajien peruskurssilla. Toivottiin kansion sisältämien asioiden vuorovaikutteista ja keskustelunomaista läpikäymistä useammalla kerralla. Kansion ulkoasusta toivottiin väljempää ja tekstiosuudessa mahdollisesti kahden palstan käyttämistä. Erillinen kansilehti voisi olla tarpeen. Kansion alkuun toivottiin

henkilökohtaista, lämmintä tervehdystä ja pientä raamatunlausetta/ rukousta vapaaehtoistyöhön lähdetessä.

## 6.2 Arvio omasta työskentelyprosessista

Kun tarve vapaaehtoisten perehdyttämiskansion valmistamiseen heräsi työyhteisössämme, tartuin siihen innostuneena. Tuntui mielenkiintoiselta paneutua pohtimaan perehdyttämistä vapaaehtoistoimijoiden kannalta. Tähän asti perehdyttäminen oli liittynyt seurakuntaan virka- ja työsuhteessa oleviin. Työyhteisön jäsenenä oli helppo tehdä yhteistyötä työtoverien kanssa ja sopia yhteisiä palaveriaikoja. Säännölliset lapsityönohjaajien tiimikokoukset mahdollistivat säännöllisen palautteen keräämisen ja keskustelun perehdyttämisestä. Prosessin aikana todettiin, että lastenohjaajien perehdyttämiskansio kaipasi päivittämistä ja tiiminjohtajamme tarttui asiaan. Hankesuunnitelmassani olin ajatellut saavani opinnäytetyöni valmiiksi joulukuun 2010 mennessä. Se osoittautui mahdottomaksi. Työn ohessa työskentely on osoittautunut yllättävän työlääksi, samoin yksin työskentely. Onneksi minulla on ollut useita keskustelukumppaneita, jotka itsekkin opiskelijoina ovat ymmärtäneet opiskelijan todellisuutta. Kirjallinen ilmaisu, kirjoittamisen vaikeus ja vanhentuneet opiskelutaidot ovat jarruttaneet tahtiani selvästi. Ohjausta olen saanut tarvitessani sitä, ehkä liikaa olen yrittänyt yksin selviytyä. Nyt arvioituna työskentelyäni hidasti tavattomasti työskentelyni katkonaisuus, ja suunnittelemattomuus. Aloitin alusta useamman kerran ja se heikensi motivaatiotani ajan mittaan.



## 7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 7.1 Prosessin anti oppimisen kannalta

Olen työskennellyt 32 vuotta kirkon kasvatustyön eri tehtävissä. Opiskelun aikana Diakonia-ammattikorkeakoulussa tutustuin käsitteeseen tutkiva ammattikäytäntö. Aikaisemmasta opiskelustani lapsityönohjaajaksi oli kulunut jo aikaa. Ammatillinen tarpeeni oli kehittyä, mutta oppimisen taidot olivat ruostuneet. Tutustuin kirjallisuuden kautta käsitteeseen reflektio, ja tuo käsite alkoi elää uudella tavalla. Reflektiivisyys on oman toiminnan ja sen perusteiden kriittistä analysointia ja pohdintaa. Työelämälähtöisessä opinnäytetyössä kriittinen reflektio horjuttaa totuttuja työn malleja ja ammatin toimintatapoja sekä ammattiin liittyvän tiedon kyseenalaistamista. Reflektiivisen ajattelun ydin on, että tutkimuksen kohteeseen liittyvää tietoa sekä työhön ja ammattiin liittyvää kokemusta pyritään arvioimaan uudella tavalla. (Rissanen 2003, 163-164.)

Työhistoriassani olin tullut vaiheeseen ja tullut tietoiseksi turhautumisen tunteistani suhteessani omaan tapaani tehdä työtäni. Toiminnan määrä tuntui korvaavan toiminnan laadun. Työyhteisömme lapsityönohjaajien tiimi on tarjonnut hyvät puitteet reflektioon omaa työtä koskevissa ongelmissa yhteisessä keskustelussa. Tämän opinnäytetyön prosessin jälkeen osaan varmasti hyödyntää tätä mahdollisuutta paremmin yhdessä tiimimme kanssa. Jatkuva ja säännöllinen pysähtyminen keskustelemaan ja tutkimaan elettyä ja tehtyä on yhteisön jatkuvaa itsearviointia ja muutosta. (Seppänen-Järvelä 2004, 46.) Opinnäyteprosessi on opettanut käsitteellistämään asioita, tutustumaan teoriaan ja tutkittuun tietoon ja ohjaamaan käytännön työtä siitä käsin. Tämä on auttanut löytämään perusteluja sille, miksi tehdään niin kuin tehdään. Kirjoittamisen oppiminen on ollut vaikeata. Kurinalaisuuden, pitkäjänteisyyden ja järjestelmällisyyden opettelu on tehnyt hyvää. Kirjoittamisen rytmin säilyttäminen olisi ollut tärkeää heti alusta pitäen. Ajatukset selkiytyvät kirjoittamalla, sen olen huomannut. Itseohjautuvuus kuuluu aikuisen ihmisen oppimiseen. Siinä on oleellista se, kuinka opiskelija valitsee, organisoii ja luo oppimista edistäviä oppimisympäristöjä. Opiskelija itse suunnittelee ja kontrolloi omaa oppimistaan. Mitä enemmän itseohjautuvuutta opiskelijalta edellytetään,

sitä enemmän tarvitaan myös ohjausta. (Rissanen 2003,161.) Opinnäytetyön eri vaiheissa minulle tuli tunne, että minulta oletetaan enemmän opiskelutaitoja ja tietoja kuin niitä todellisuudessa oli. Olisi pitänyt vielä rohkeammin pyytää tukea ja apua. Seminaarityöskentely vastasi hyvin vuorovaikutuksen tarpeeseen ja keskustelut opiskelutoverien kanssa olivat korvaamattomia.

Opinnäytetyötä tehdessäni oivalsin, miten monimuotoinen ja laaja asia perehdyttäminen on. Sen tärkeydestä kertoo jo se, että se on kirjattu lakiin. Työturvallisuuslain (728/2002) 4. pykälä velvoittaa työnantajan järjestämään työhön opastusta ja perehdyttämistä. Hyvin hoidettu perehdyttäminen parantaa työoloja, lisää työn tuottavuutta ja vähentää työn fyysisiä ja psyykkisiä rasitteita ja lisää yksilön sitoutumista. Sitoutumisen näkisin olevan merkittävä hyöty erityisesti ajatellen vapaaehtoistoimijoita, joiden pitkäjänteinen sitoutuminen vapaaehtoistyöhön ei aina ole itsestään selvää. Hyvä perehdyttäminen edellyttää suunnittelua ja huolellista valmentautumista. Myös seuranta ja arviointi tulee suunnitella etukäteen. Perehdyttäminen on johdonmukainen ja suunnitelmallinen prosessi, joka muistuttaa oppimisprosessia. Hyvä perehdyttäminen on vuorovaikutteista ja myös sisältää oppijan omaa aktiivista työskentelyä. Siinä tulisi olla mahdollisuus palautteeseen ja reflektointiin.

Hiljaisen tiedon tunnistaminen arjen työelämässä on vaikeaa. Se on usein niin itsestään selvää, että sen olemassaoloa on vaikea ymmärtää ja tiedostaa. Seurakuntayhtymän työntekijöiden ikärakenne kertoo, että keski-ikä oli 2010 48,2 vuotta. Lastenohjaajien joukossa on paljon ikääntynyttä väkeä, jotka ovat lähivuosina jäämässä eläkkeelle. Heillä on arvokasta pitkän kokemuksen mukanaan tuomaa hiljaista tietoa. Hiljaista tietoa on mahdollista siirtää. Olennaista on, onko sitä pystytty pohtimaan ja käsittelemään vuorovaikutteisesti muiden kanssa. Työstä keskusteleminen työtovereiden kesken ja työhön liittyvien hyviksi koettujen rutiinien ylläpitäminen auttaa hiljaisen tiedon siirtämisessä. Kirkon pitäisi kokonaiskirkon tasolla tukea paremmin ja organisoidusti hiljaisen tiedon siirtämisen mahdollisuuksia.

## 7.2 Pohdinta

Vapaaehtoisille suunnatun perehdyttämiskansion valmistaminen oli opinnäytetyöni keskeisin osa. Tavoitteenani oli myös selkiyttää lapsityönohjaajien työnjakoa vapaaehtoisten perehdyttämisessä ja perehdytysmateriaalin päivittämisessä. Mielestäni saavutin asettamani tavoitteet. Saatu palaute osoitti, että perehdytyskansiota tarvittiin vapaaehtoisten perehdyttämisen tukena. Onnistuin kokoamaan laajan aineiston tiiviiksi olennaiseen tietoon keskittyväksi tietopaketti. (Kjell & Kuusisto 2003, 211). Opin käytännön kokemuksesta, että näin tiiviistä tietopaketista riittää aineistoa useampaan vapaaehtoisten koulutuskertaan. Aineisto kannattaa käydä vuorovaikutteisesti keskustellen vapaaehtoisten kanssa läpi. (Juholin 2008, 236). Osa perehdyttämisestä kannattaa toteuttaa yhteistyössä seurakunnan diakoniatyön kanssa, jotta vapaaehtoisilla kotikävijöillä olisi valmius tarvittaessa ohjata perheitä diakoniatyön avun piiriin yhteistyössä lapsityönohjaajan kanssa.

Seurakuntayhtymän varhaiskasvatus voisi hyötyä laaja-alaisesta perehdyttämissuunnitelmasta. Se toisi suunnitelmallisuutta ja järjestelmällisyyttä sekä lastenohjaajien että vapaaehtoisten perehdyttämiseen. Suunnitelmaan kirjataan perehdyttämisen sisällöt, perehdyttämisen kesto, miten perehdytys hoidetaan ja perehdytysvastuut. Kirkon koulutuskeskus on valmistanut Kirkon perehdyttämisoppaan lokakuussa 2010, jossa on käyttökelpoista materiaalia seurakuntien perehdyttämisen suunnitteluun, organisointiin ja toteutukseen. (Kirkon perehdyttämisopas 2010.)

Lahden varhaiskasvatuksessa lastenohjaajien ja vapaaehtoisten ohjaustaitojen kehittäminen koulutuksen avulla on tärkeä haaste. Ketolan (2010, 163) mukaan parhaita tuloksia uusien tulokkaiden perehdyttämisessä saatiin, kun uudelle tulijalle nimettiin varsinaisen perehdyttäjän lisäksi oma kummi (mentori). Parhaimmat kummit olivat senioritason kolleegoja, jolta uusi tulija sai tarvittaessa neuvoja ja opastusta. Tärkeää oli kummin saatavuus ja läsnäolo silloin, kun apua tarvittiin. Perehdytysjaksot, joissa vanhempi ja nuorempi lastenohjaaja/ vapaaehtoinen tekisivät yhdessä työtä, voisi olla kokeilemisen arvoista hiljaisen kokemustiedon siirtämiseksi vuorovaikutuksen ja

mallioppimisen vuoksi. Eläkkeelle jääviä voisi innostaa ohjatusti toteutettuun oppimispäiväkirjamalliin, jonka avulla hiljaisen tiedon siirtämistä voisi tehostaa. Kirkossa ja koko yhteiskunnassa on odotettavissa tulevana vuosina voimakasta eläköitymistä. Henkilöstöhallinnon ja johtamisen suuri haaste liittyy siihen, miten senioriosaajien hiljaisen tiedon siirtyminen nuoremmille hoidetaan niin, että se hyödyttää koko työyhteisöä. (Suhonen 2009,128.)

## LÄHTEET

Halme, Lasse 2010. Lapsen parhaaksi. Helsinki: Lasten Keskus.

Heikkinen, Hannu L.T. Ja Huttunen, Rauno 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksesta Auli Toom, Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 203-220

Heinonen, Jaakko & Asko Järvinen 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Keuruu: Otava.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Juholin, Elisa 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: Wsoy

Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Ketola, Hannu 2010. Hyvä perehdyttäminen tukee ammatillista kasvua. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kirkkohallitus 2010. Kirkon perehdyttämisopas. Aineistoa seurakuntien johdolle, esimiehille ja muille perehdyttäjille .Helsinki: Kirkkohallitus.

Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.

Koivunen, Hannele 1998. Hiljainen tieto: Helsinki. Otava.

Kuikka, Pirjo. 2009. Lahdessa kotikäynnit vapaaehtoisvoimin. Pikkuväki 5/2009.

Kupias, Päivi ja Peltola,Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Yliopistokustannus

Lahden seurakuntayhtymä 2011. Suurella sydämellä. Viitattu 24.4.2011, <http://www.lahdenseurakunnat.fi>

Lahden seurakuntayhtymän strategia 2011-2020.

Lahden seurakuntayhtymän tasekirja 2010. Lahden seurakuntayhtymä.

Lapsi on osallinen. Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirja 2008 Helsinki. Kirkon kasvatus ja nuorisotyö/Kirkkohallitus 2008

Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus.

Meidän kirkko Osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015. Viitattu 19.12.2010 <http://www.evl.fi/seurakuntarakenne/strategia2015.html>. Tuloste tekijän hallussa.

Mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämisessä (2007/2149(Ini). A6 – 0070/2008. Istuntoasiakirja. Euroopan Parlamentti.

Moilanen, Raili 2008. Ikääntyvien asiantuntijoiden hiljaisen tiedon tunnistaminen. Teoksesta Auli Toom, Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 235-254

Monikasvoinen kirkko 2008. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2004-2007. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 103. Tampere. Kirkon tutkimuskeskus.

- Nummela, Susanna 2010. Perehdyttämällä tulosta? Perehdytysprosessin vaikuttavuus yksilön näkökulmasta. Pro gradu – tutkielma. Vaasan yliopisto.
- Nurminen, Raija 2008. Intuitio ja hiljainen tieto hoitotyössä. Teoksesta Auli Toom, Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 187-200
- Oravasaari, Tomi. 2010 . Kyvyt käyttöön – seurakuntien vapaaehtoistoiminta ja sen kehittäminen. Kirkkohallitus.
- Oravasaari, Tomi. 2011. Vapaaehtoistoiminta ja yritysyhteistyö – uusi voimavara diakoniatyöhön? Diakonia 2/11, sivut 14-15.
- Otala, Leenamajja ja Ahonen Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva. WSOY
- Pessi, Anne Birgitta ja Oravasaari Tomi, 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimestä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Helsinki: Yliopistopaino
- Salonen, Seija 1984. Kehtoluokkatyö Lahden ev.lut.seurakunnissa. Seminaariesitelmä. Lahti.
- Seppänen-Järvelä Riitta 2004. Prosessiarviointi kehittämissuorituksissa, Opas käytäntöihin. Helsinki: Stakes.
- Suhonen, Katri. 2009. Mitä on hiljainen tieto hengellisessä työssä? Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009. Vapaaehtoiminnan Suurella Sydämellä -hanke laajenee. Viitattu 14.4.2011. <http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/F52D2E97FADAEF00C22576380035E009?OpenDocument&lang=FI>. Tuloste tekijän hallussa.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 19.12.2010. <http://www.finlex.fi>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2004. Stakes. Oppaita 56. Helsinki: Stakes.

Viitala, Riitta. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.

Yeung Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – Ihanteita vai todellisuutta? Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys.

Yeung, Anne Birgitta & Grönlund, Henrietta 2005. Nuorten aikuisten arvot, asenteet ja osallisuus. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 167 –191

Yhteisen kasvatustyön toimintakertomus 2010, Lahden seurakuntayhtymä



## LIITE 1: Perehdytyskansio



## Tervetuloa vapaaehtoiseksi Lahden seurakuntayhtymän varhaiskasvatustyöhön!

Olet tullut Lahden seurakuntayhtymän kasvatustyöhön työskentelemään vapaaehtoisena lasten ja perheiden parissa. Työmme arvoperustana on kristillinen ihmiskäsitys, joka työssämme näkyy toisen huomioonottamisena, empaattisuutena, rehellisyytenä ja luottamuksena taivaalliseen Isäämme.

**LAHDEN SEURAKUNTAYHTYMÄN KASVATUSTYÖN**



**ARVOT**

- Pyhän kunnioitus
- Vastuullisuus
- Oikeudenmukaisuus
- Totuudellisuus
- Armollisuus

### TOIMINTA-AJATUS

Lapsi on Jumalan kuva.

Seurakunnan varhaiskasvatuksen tehtävä on vahvistaa lapsen kasvamisen edellytyksiä arjessa sekä rohkaista ja tukea vanhempia ja perheitä löytämään tapa elää kristittyinä.

Toiminta perustuu monipuolisiin menetelmiin, ammattitaitoon sekä laajaan yhteistyöhön.

## Tervetuloa Lahden seurakuntayhtymään!

Olet lämpimästi tervetullut joukkoomme tekemään vapaaehtoistyötä, jolla on merkitystä. Lahden seurakuntayhtymä muodostuu neljästä lahtelaisesta seurakunnasta: Keski-Lahti, Laune, Joutjärvi ja Salpausselkä sekä yhteisistä työmuodoista ja työyksiköistä. Seurakuntien yhteinen väkiluku oli vuoden 2010 lopussa 78 553 henkeä.

Oma seurakunta Lahdesta tuli vuonna 1916, mutta kirkolliset juuret ulottuvat aina 1300-luvulle asti. Ensimmäinen kirkko Lahteen rakennettiin vuonna 1890.

Uudessa strategiassamme vuosille 2011–2020 todetaan Lahden seurakuntien perustehtävänä olevan kutsua ihmisiä armollisen Jumalan yhteyteen, tuoda elämään kestävä perusta ja rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta.

## Lahden seurakuntatalo, Kirkkokatu 5

**Ensimmäisessä kerroksessa** sijaitsee **puhelinvaihte (keskus)**, jonka numero on (03) 89 111. Avoinna ma–ke klo 9–15, to klo 9–16 ja pe klo 9–15. Keskus toimii apuna silloin, kun sinun pitää tavoittaa henkilö, jonka puhelinnumeroa et tiedä.

**Toisessa kerroksessa** on **kokoustiloja**.

**Kolmannen kerroksen Kasvatustyön keskuksessa** palvelee pyhäkoulu, perhetyötä, päiväkerhoja, koululaisten ilta- ja viikkipäivätoimintaa sekä varhaisnuoriso- ja nuorisotyötä sekä rippikouluja ja oppilaitostyötä koskeissa asioissa.



**Kasvatustyön keskuksen toimisto** hoitaa yleisjärjestelyt, laskutukset, esitteiden teon ja postitukset. Avoinna ma–ke klo 9–15, to klo 9–16 ja pe klo 9–15.

**Lapsityönohjaajat** työskentelevät kolmannessa kerroksessa. Olet aina tervetullut tapaamaan heitä. Tapaamisaika kannattaa kuitenkin sopia etukäteen, koska heidän työhönsä kuuluu paljon sellaista, mikä ei tapahdu työpöydän ääressä.

**AV-lainaamo** koskevat asiat hoidetaan myös kolmannessa kerroksessa. Lainaamosta voit lainata materiaalia (mm. CD-levyjä, kirjoja, flanellokuvia ja lyijyjalkanukkeja). Avoinna ma–pe klo 13–15.

### Lapsityönohjaajien yhteystiedot

- |                                      |                                   |  |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--|
| ▪ <b>Keski-Lahti:</b> Kirsi Ristkari | puh. (03) 891 236 ja 044 719 1236 | <a href="mailto:kirsi.ristkari@evl.fi">kirsi.ristkari@evl.fi</a> |
| ▪ <b>Laune:</b> Lilja Sténholm       | puh. (03) 891 252 ja 044 719 1252 | <a href="mailto:lilja.stenholm@evl.fi">lilja.stenholm@evl.fi</a> |
| ▪ <b>Joutjärvi:</b> Suvi Hytti       | puh. (03) 891 325 ja 044 719 1325 | <a href="mailto:suvi.hytti@evl.fi">suvi.hytti@evl.fi</a>         |
| ▪ <b>Salpausselkä:</b> Pirjo Kuikka  | puh. (03) 891 253 ja 044 719 1253 | <a href="mailto:pirjo.l.kuikka@evl.fi">pirjo.l.kuikka@evl.fi</a> |

**Neljännessä kerroksessa** sijaitsevat **talous-** ja **kiinteistötoimisto**.

## Lahden seurakuntayhtymän virastotalo, Vapaudenkatu 6



Tulet asioimaan myös seurakuntien virastotalossa Vapaudenkadulla. Virastotalo valmistui kesällä 2008.

Talossa sijaitsevat mm. asiakaspalvelu, keskusrekisteri, päivystävän papin huone, kirkkoherrojen huoneet, perheasiain neuvottelukeskus sekä Missiokauppa.

## Vapaaehtoistyön periaatteet

- Tavallisen ihmisen tieto ja taito riittävät.
- Vapaaehtoisuus.
- Tasa-arvoisuus.
- Palkattomuus.
- Luotettavuus ja sitoutuminen toimintaan.
- Luottamuksellisuus ja vaihtoehtoisuus.
- Suvaitsevaisuus.
- Puolueettomuus.
- Oikeus tukeen ja ohjaukseen.
- Mahdollisuus ihmisenä kasvamiseen.

Lähde: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto (mukaillen)

## Vapaaehtoisen oikeudet

- Toimintaan sitoutuminen sopivaksi katsomaksi ajaksi ja itselle sopivaan tehtävään.
- Oikeus perehdytykseen ja tiedonsaantiin (saada selkeä tieto omista tehtävistään).
- Saada ammattilaisilta tukea, neuvoja ja ohjausta (työnohjaus).
- Oikeus vertaistukeen.
- Oikeus osallistua virkistysretkiin ja tapahtumiin.
- Oikeus siirtyä muihin tehtäviin.
- Vakuutus toiminnan ajaksi.

## Vapaaehtoisen velvollisuudet

- Pitää kiinni sovituista säännöistä ja tehdyistä sopimuksista.
- Vaihtoehtoisuus, poikkeuksena lastensuojelulliset asiat, joista ilmoitettava.
- Täsmällisyys.
- Rikosrekisteriotteen toimittaminen lapsityönohjaajalle.
- Tilapäisistä poissaoloista ja mahdollisesta työn lopettamisesta ilmoittaminen hyvissä ajoin lapsityönohjaajalle.

*”Menestystä on se, että jakaa usein ja paljon,  
että jättää maailman hieman parempaan paikkaan,  
että tietää ainakin jonkun hengittäneen helpommin, koska olet elänyt.”*

Ralph Waldo Emerson

### Liitteet

1. Tietopaketti pyhäkoulusta
2. Käytännön asioita pyhäkoulutyössä
3. Sopimus vapaaehtoistyöstä ja vaihtoehtoisuudesta
4. Hakemus rikosrekisteriotetta varten
5. Pikkulapsityötä Lahdessa (kolumni Kirkonseutu-lehdessä 16/2010)
6. Varhaiskasvatuksen organisaatio

Helmikuu 2011

## Tietopaketti pyhäkoulusta

### Mikä pyhäkoulu on?

Pyhäkoulu on lasten kirkkohetki. Pyhäkoulu kestää noin tunnin. Pyhäkoulu voi olla ns. tavallinen pyhäkoulu tai kaakaopyhäkoulu, jolloin lapsille tarjotaan välipalaa tai myös teemapyhäkoulu, esim. taidepainotteinen pyhäkoulu, liikuntapyhäkoulu ja luontopyhäkoulu. Pyhäkouluun lapsi voi tulla yksin tai yhdessä vanhempansa kanssa.

### Mitä pyhäkoulussa tehdään?

Pyhäkoulussa lauletaan, rukoillaan, kerrotaan raamatunkertomuksia, hiljennytään ja ollaan yhdessä. Pyhäkoulussa tehdään myös kädentöitä eri tavoin, leikitään ja liikutaan.

### Miksi pyhäkoulua pidetään?

Pyhäkoulu on kirkon kasteopetusta. Pyhäkoulussa lapsi saa kokemuksen yhdessä hiljentymisestä ja rukouksesta, saa laulaa lasten virsiä ja kuulla raamatunkertomuksia ja eläytyä niihin eri tavoin. Pyhäkoulun tulee olla iloinen ja turvallinen, jossa lapsi saa olla lapsi.

### Miten pyhäkoulunohjaajaksi pääsee?

- Pyhäkoulunohjaajan ikä vaihtelee 15-vuodesta aikuisikään.
- Olet käynyt rippikoulun ja kuulut evankelisluterilaiseen seurakuntaan.
- Osallistut pyhäkoulunohjaajien peruskurssille.

Pyhäkoulua voit pitää yksin tai ystäväsi kanssa. Tukenasi ovat myös pyhäkoulutyöstä vastaavat lapsityönohjaajat. Pyhäkoulunohjaajana toimimisesta maksetaan pieni korvaus. Samoin matkat korvataan.

### Miksi kannattaa ryhtyä pyhäkoulunohjaajaksi?

- Saat kokemuksen lapsiryhmässä toimimisesta.
- Opit suunnittelemaan ja toteuttamaan suunnitelmat.
- Saat jatkuvaa koulutusta työhösi.
- Saat tukea mahdolliseen tulevaan ammattiisi ja työtodistuksen työstäsi.
- Oma hengellinen kasvu.

## Käytännön asioita pyhäkoulutyössä

### Pyhäkoulu

- Pyhäkoulunohjaajan tulee pitää pyhäkoulu **sovitussa paikassa sovittuna aikana**.
- Jos olet jostain syystä estynyt pitämään pyhäkoulua, **ilmoita esteestä tarpeeksi ajoissa** työstä vastaavalle lastenohjaajalle sijaisen järjestämiseksi. Ilmoita myös työparillesi.

### Pyhäkoulunohjaaja

- Jos puhelinnumerosi tai osoitteesi muuttuu, ilmoita siitä välittömästi lastenohjaajallesi ja samassa paikassa toimivalle työtoverillesi.
- Palauta keväällä avaimet lastenohjaajallesi henkilökohtaisesti, myös silloin jos joudut lopettamaan kesken kauden.
- Pukeudu asiallisesti; olet seurakunnan edustajana.
- Salassapitovelvollisuus koskee myös pyhäkoulunohjaajaa. Pyhäkoulussa kuultuja asioita ei saa puhua muualla.
- Ilmoitusvelvollisuus: Jos näet tai kuulet, että lasta on pahoinpidelty tai havaitset muuta hälyttävää (lapsi on kylmissään, nälissään, hoitamaton = mahdollinen heitteillejätö), ilmoita siitä välittömästi lastenohjaajallesi. Asiasta tehdään ilmoitus lastensuojelun päivystykseen, puh. 050 398 7610 tai iltaisin puh. 112.
- Päijät-Neuvo, puh. (03) 818 9120
- Myrkytystietokeskus, puh. (09) 471 977
- Taksi, puh. 0600 300 41

### Tarvikkeet

- Liinat taitellaan käytön jälkeen huolellisesti. **Alttarilla tulee aina olla puhdas ja sileä liina**.
- Alttarille ei laiteta muovikukkia tai muita tekokukkia. Jos elävää kukkaa ei ole, voidaan käyttää vaikkapa pensaan tai puun oksaa tai sopivaa kuvaa.
- Alttarille ei lasketa mitään muita tarvikkeita, esim. kynää tai osallistumislistoja.

### Lapsilista

- Lapsilistaan merkitään kaikkien pyhäkoululaisten nimi. **Pyhäkoululaisten käyntikerrat merkitään joka kerta huolellisesti listaan**. Samoin merkitään pyhäkoulun päivämäärä, ohjaajat sekä lasten ja aikuisten kokonaismäärä. Ohjaajia ei merkitä mukana olleiksi aikuisiksi.
- Huolehdi, että pyhäkoulupaikan seinällä olevaan osallistumislistaan tulee merkintä jokaisesta pyhäkoulukerrasta ja osallistujamäärästä. Jos pyhäkoulu toimii muissa kuin seurakunnan tiloissa, huolehdi, että ilmoitustaululla on pyhäkoulusta kertova esite (päivä, kellonaika ja ohjaajat).

## Askartelutarvikkeet

- Askartelutarvikkeita saat Kasvatustyön keskukselta, Kirkkokatu 5 (3. krs). **Voit soittaa hyvissä ajoin etukäteen ja pyytää tarvitsemasi tavarat**, jotka lastenohjaaja pakkaa valmiiksi. Tarvikkeita saat myös aluekokouksissa.
- Suunnittele mahdolliset askartelut etukäteen ja **tee tarviketilaus kirjallisesti lastenohjaajallesi**. Tarvikkeet tilataan toimistolle yhteistilauksena, jolloin säästämme aikaa ja kuluja.
- Jos pyhäkoulupaikassasi ei ole roskakoria, pyydä lastenohjaajaa hankkimaan sinne sellainen. **Pyhäkoulukaappi ei ole roskien säilytyspaikka!**

## Lasten pyhäkoululehti

- Lasten pyhäkoululehti on tarkoitettu jokaiselle pyhäkoululaiselle.
- Lehti ilmestyy kerran kuussa.
- Hae lasten lehdet toimistolta viimeistään kuun alussa.
- Jos et jostain syystä pääse hakemaan lehtiä, ilmoita lastenohjaajalle, niin hän toimittaa ne pyhäkoulupaikkaan. Ensisijaisesti lehtien hakeminen on ohjaajan tehtävä.
- Ota lehtiä vain tarvittava määrä. Jos niitä jää yli, voit käyttää lehtiä askartelussa tai jakaa tunteillesi lapsille. Kaappiin ei saa jäädä ylimääräisiä lehtiä lojumaan.
- Lehtiä saa myös aluekokouksissa.

## Ilmoitukset

- Pyhäkoulunohjaaja huolehtii pyhäkoulusta kertovat ilmoitukset kerrostalojen rappukäytäviin, ilmoitustauluille, pyhäkoulupaikan oveen tai ikkunaan ym. paikkoihin, joista ihmiset saavat tietoa pyhäkoulun kokoontumisesta.
- Ilmoitusten tulee olla siististi kirjoitettuja, siistejä sekä päivän ja kellonajan tulee olla oikein. Jos pyhäkoulun aikoihin tulee muutoksia, korvataan vanhat ilmoitukset uusilla.
- Pyhäkoulupaikan ovesa tms. tulee olla selkeästi ilmoitus pyhäkoulun joululomasta, kesälomasta ym.
- Keväällä tulee vanhat ilmoitukset poistaa ja syksyllä laittaa uudet tilalle.

## Pyhäkoulunohjaajan palkkiolista

- Täytä palkkiolistaan pitämäsi pyhäkoulut, päivämäärät ja paikka.
- Merkitse listaan myös kokoukset, joihin olet osallistunut. Kokouksista maksetaan kertakorvaus, ei tuntimäärän mukaan.
- Palkkiolista palautetaan lapsityönohjaajalle **syyskaudella marraskuun loppuun mennessä ja kevätkaudella toukokuun loppuun mennessä**. Mukaan liitetään verokortti.
- Palkkiot maksetaan kaksi kertaa kaudessa: keväällä ja joulun alla. **Palkkiolista ja verokortti on palautettava määräaikaan mennessä.**

## Koulutukset ja kokoukset

- **Pyhäkoulunohjaajan tulee osallistua aluekokouksiin ja koulutuksiin**, joita heille järjestetään. Jos olet jostain syystä estynyt osallistumaan, tulee sinun ilmoittaa lastenohjaajalle asiasta.
- Jos koulutukseen tms. tarvitsee ilmoittautua, tee se määräaikaan mennessä annettuun puhelinnumeroon. Jos et pääsekään tulemaan, peruuta osallistumisesi samaan numeroon ajoissa.

## Lapsityönohjaaja

Jokaisen paikallisseurakunnan varhaiskasvatus- ja perhetyötä organisoii lapsityönohjaaja, joka on lastenohjaajien esimies. Talouden seuraaminen, palkkiolistojen hyväksyminen, osallistumislistojen tilastointi ja työtodistusten kirjoittaminen kuuluvat hänen työtehtäviinsä myös pyhäkoulun osalta.

## Pyhäkoulutyötä tekevä lastenohjaaja

Pyhäkoulutyötä tekevän lastenohjaajan tehtäviin kuuluu huolehtia pyhäkouluun liittyvistä käytännön asioista, kuten

- tukea ja kannustaa pyhäkoulunohjaajia
- tiedottaa pyhäkoulunohjaajille ja lasten perheille seurakunnan lapsiperheille suunnatusta toiminnasta
- esitellä materiaalia ja opastaa sen käytössä (tarvittaessa toimittaa pyhäkoulunohjaajille)
- vierailla mahdollisuuksien mukaan pyhäkouluissa
- tiedottaa turvallisuusasioista.

**JOS sinulla on mitä tahansa kysyttävää pyhäkouluun liittyen, kysy omalta lastenohjaajaltasi.**

## Lastenohjaajien yhteystiedot

- |   |                   |                              |
|---|-------------------|------------------------------|
| ▪ <b>Keski-Lahti:</b> Paula Marila-Karvonen | puh. 044 719 1444 | paula.marila-karvonen@evl.fi |
| ▪ <b>Laune:</b> Katri Massinen              | puh. 044 719 1310 | katri.massinen@evl.fi        |
| ▪ <b>Joutjärvi:</b> Terttu Ryytty           | puh. 044 719 1465 | terttu.ryyty@evl.fi          |
| ▪ <b>Salpausselkä:</b> Raili Varpola        | puh. 044 719 1479 | raili.varpola@evl.fi         |

## Lahden seurakuntayhtymän internet-sivut

Tietoja varhaiskasvatuksen pyhäkouluista ja pikkulapsityöstä löydät [www.lahdenseurakuntayhtyma.fi](http://www.lahdenseurakuntayhtyma.fi).

## Puhelinnumeroita lapsiperheille

Tärkeitä puhelinnumeroita lapsiperheille löydät Mannerheimin Lastensuojeluliiton sivuilta [www.mll.fi](http://www.mll.fi).





LAHDEN  
SEURAKUNTAYHTYMÄ  
*Kasvatustyön keskus*

## MUS VAPAAEHTOISTYÖSTÄ

Vapaaehtoisen nimi \_\_\_\_\_

Katuosoite ja postitoimipaikka \_\_\_\_\_

Puhelinnumero \_\_\_\_\_

Sähköpostiosoite \_\_\_\_\_

Muuta erityistä  
(esim. erityistaidot tai rajoitukset) \_\_\_\_\_

Kuvaus työtehtävistä \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Olen vaitiolovelvollinen asiakkaita koskevista asioista sekä muista saamistani tiedoista. Allekirjoituksellani sitoudun vaitiololupaukseen.**

Päiväys \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.201\_\_\_\_\_

Allekirjoitukset

\_\_\_\_\_  
Vapaaehtoinen (alle 18-vuotiaalla huoltaja)

\_\_\_\_\_  
Lapsityönohjaaja

**HAKEMUS**

Oikeusrekisterikeskus  
PL 157  
13101 HÄMEENLINNA

Faksi: 010 36 65783

Pyydän saada itseäni koskevan lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämiseksi tarpeellisen rikosrekisterin otteen.

Sukunimi (myös entiset)	
Etunimet	
Henkilötunnus tai syntymäaika ja -paikka	Kansalaisuus
Postiosoite	
Puhelinnumero	
Työnantajan tai viranomaisen nimi, jota varten ote tilataan	
Virka tai tehtävä, jota varten ote tilataan	
Päiväys ja allekirjoitus	

## Pikkulapsityötä Lahdessa

Lahden seurakuntayhtymässä yhteyden pitoa kastettuihin lapsiin ja heidän perheisiinsä on ollut vuodesta 1964 alkaen. Aluksi puhuttiin kehtoluokkatyöstä, myöhemmin pikkulapsityöstä. Vuonna 1967 tuli toimistoon toimistotyöntekijäksi pyhäkoulunopettajanakin toiminut, jo edesmennyt Raakel Tynkkynen, joka sai tehtäväkseen myös kehtoluokkatyön. Hän on ollut Lahden seurakunnissa kehtoluokkatyön uranuurtaja.

Lähtökohtana ja perusteena pikkulapsityölle on edelleen kasteessa perheeseen syntyneen yhteyden säilyttäminen ja sen säännöllinen hoitaminen. Pääsääntöisesti Lahdessa jaetaan nelivuotiaille Lapsen Raamattu, Pyhäkoululehti ja onnittelekortti. Salpausselän seurakunnassa jaetaan lasten virsikirja, koska jo kastekodit saavat Lapsen Raamatun. Nelivuotiaan vanhemmat saavat kirjeen, jossa kerrotaan onnittelekäynnistä ja lahjakirjasta. Jos perhe ei halua lahjaa tai toivo käyntiä, he ilmoittavat siitä kotikävijälle. Lahdessa keskeisimpiä kasteen jälkeisiä yhteydenpitomuotoja perheisiin ovat 4-vuotiaiden kotikäyntien lisäksi vauvakirkot, kummikirkot, perhekerhot, avoimet päiväkerhot ja pyhäkoulut. Kasvatustyön keskus lähettää onnittelekortin 1–3-vuotta täyttäneille lapsille, ja lapsityönohjaajat huolehtivat oman alueensa 4-vuotiaille onnittelevähdysten joko henkilökohtaisen käynnin tai postin kautta.

Vuonna 2009 seurakuntayhtymän alueella tehtiin henkilökohtaisia kotikäyntejä nelivuotiaiden perheisiin 791. Vapaaehtoisia kotikäyntejä on tällä hetkellä 30. Lahdessa lapsityönohjaajat pitävät yhteyttä kotikäynteihin. Kotikäynteille tarjotaan mahdollisuus virkistymiseen ja työnohjaukselliseen tukeen. Kotikäyntien luonteessa on tapahtunut muutos; ennen oli tavallista, että kotikävijä kutsuttiin keskustelemaan kahvikupposen ääreen pidemmäksi aikaa. Nykyiset kotikävijät kertovat perheiden kiireestä ja lapsiperheiden hektisestä elämäntavasta. Puhutaan tuulikaappikeskusteluista.

Miksi vapaaehtoisia kotikäyntityöhön? Eikö se ole viranhaltioiden työtä? Näin joskus kysellään. Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö -kirkon strategia näkee, että vapaaehtoistoiminta on olennainen osa kirkon olemusta ja hyvää seurakuntaelämää. Yleisen pappeuden perusteella seurakunnan perustehtävä ei kuulu vain viranhaltijoille. Kutsuminen Jumalan yhteyteen, elämän kestävän perustan luominen ja lähimmäisistä ja luomakunnasta välittäminen kuuluu kaikille kristityille.

**Kirkon vapaaehtoistyön linjaus** on, että vuonna 2015 seurakuntalaiset ja työntekijät ovat löytäneet uudet roolinsa yhteistyökumppaneina ja toimivat yhdessä kirkon perustehtävän toteuttamiseksi. Kotikäyntityö tarjoaa mahdollisuuden luontevaan kristillisen kotikasvatuksen esilläpitoon jaettavan materiaalinkin avulla. Kotikävijässä seurakunnan perhetyö saa kasvot, ja hän voi esitellä pikkulapsiperheille soveltuvaa toimintaa. Tarvittaessa kotikävijä voi ohjata perhettä sen tarvitseman avun piiriin, esimerkiksi perheneuvontaan tai diakoniatyön vastaanotolle.

Seurakuntayhtymän varhaiskasvatus tarjoaa kotikäyntityön kautta mielekkään vapaaehtoistyön muodon, jossa *"saa hupsutella näiden nelivuotiaiden kanssa mielin määrin. Kohtaan näillä käynneillä lapsen ja Lapsen Raamatun antaminen tuottaa suurta iloa. Tää on ihan mun juttu."*, kuten yksi kotikävijöistä totesi.

Lapsityönohjaaja Pirjo Kuikka

# Varhaiskasvatus

