

NUORISOTYÖ MESSUKYLÄN SEURAKUNNASSA SEURAKUNTARAKENNEMUUTOKSEN JÄLKEEN

Mirva Mäkelä

Opinnäytetyö, syksy 2012

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Länsi, Pori

Sosiaalialan koulutusohjelma

ylempi AMK-tutkinto

Sosionomi (ylempi AMK)

SISÄLTÖ

1 Taustaa muutokselle.....	6
1.1 Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymä 2012	7
1.2 Uudistus 2013	8
1.3 Messukylän seurakunta rakennemuutoksen jälkeen.....	11
1.4 Nuorisotyönohjaajien virat Messukylän seurakunnassa	13
2 Tutkimuksen taustaa.....	17
2.1 Toimintatutkimus	18
2.2 Työyhteisön kehittäminen.....	20
2.3 Seurakunta työnantajana ja työyhteisönä.....	21
3 Opinnäytetyöprosessin kuvaus	24
4 Nuorisotyö Messukylän seurakunnassa rakenneuudistuksen jälkeen	29
4.1 Kaikille yhteiset tehtävät.....	30
4.1.1 Kokoukset ja työyhteisöretket.....	30
4.1.2 Rippikoulu	31
4.1.3 Aamunavaukset	32
4.1.4 Seitsemäsluokkalaisten ryhmätykset.....	33
4.2 Kouluikäisten parissa tehtävä työ	34
4.2.1 Kerhotyö	34
4.2.2 Leirit ja Retket	36
4.2.3 Koulu yhteistyö.....	36
4.2.5 Perhetapahtumat/-tilaisuudet	38
4.3 Rippikoulun jälkeinen nuorisotyö.....	38
4.3.1. Isoskoulutus	39
4.3.2 Nuortenillat.....	40
4.3.3 Apuopettajakoulutus.....	40
4.3.4 Leirit ja Retket	41
4.4 Nuorten aikuisten parissa tehtävä työ	42

4.5 Partiolippukuntien kanssa tehtävä työ	42
5 Nuorisotyönohjaajien toimenkuvat	44
5.1 Nuorisotyönohjaajat A ja B	45
5.2 Nuorisotyönohjaajat C-G	46
5.3 Nuorisotyönohjaajat H-J	47
5.4 Nuorisotyönohjaaja K	48
6 Yhteistyötä ennen rakennemuutosta	49
6.1 Suunnitelmien tekoa yhdistymistä ajatellen	50
6.2 Seitsemäsluokkalaisten parissa tehtävä työ	51
6.3 Kipinä!-messut.....	51
6.4 Partiotyö	52
6.5 Johtavien nuorisotyönohjaajien työskentely	53
7 Johtopäätökset ja pohdintaa	55
8 Lopuksi	60
Kuvat.....	61
Taulukot.....	61
Aineistoluettelo (al)	61
Lähteet.....	62
LIITE 1	65
LIITE 2	66
LIITE 3	67
LIITE 4	68
LIITE 5	69

TIIVISTELMÄ

Mirva Mäkelä. NUORISOTYÖ MESSUKYLÄN SEURAKUNNASSA RAKENNEMUUTOKSEN JÄLKEEN. Pori, syksy 2012, 70 s., 5 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, DIAK Länsi, Pori, Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointi (ylempi AMK).

Tämä opinnäytetyö käsittelee Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymässä tehtävän rakennemuutoksen vaikutuksia tulevan Messukylän seurakunnan nuorisotyöhön. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda toimintasuunnitelma tulevan Messukylän seurakunnan nuorisotyölle sekä luoda toimenkuvat nuorisotyönohjaajille. Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Kuinka nuorisotyö järjestetään tulevassa Messukylän seurakunnassa?
2. Millaiset toimenkuvat nuorisotyönohjaajilla tulee olemaan rakennemuutoksen jälkeen?

Opinnäytetyön aineistona on käytetty olemassa olevia päätöksiä rakennemuutosta koskien, sekä yhteisen nuorisotyön sisällä määriteltyjä tehtävän kuvauksia nuorisotyönohjaajille. Lisäksi materiaalina on käytetty yhteisessä nuorisotyössä tehtyä Kasvuympäristöjen Peruspalvelut-vihkosta. Aineistona on käytetty myös jo käytyjä keskusteluja tulevan Messukylän seurakunnan nuorityöntekijöiden kesken. Keskusteluista on tehty muistiot joiden pohjalta tähän opinnäytetyöhön on tehty toimintasuunnitelmia tulevaisuutta varten.

Tutkimukseni on toimintatutkimus ja erityisesti organisaatiotason toimintatutkimus. Tutkimuksella pyritään kehittämään ja valmistamaan aikanaan syntyvää työyhteisöä rakennemuutokseen.

Rakennemuutoksen tarkoituksena on keventää Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän hallintoa sekä tasapuolistaa seurakuntien kokoja ja jäsenmääriä. Samalla pyritään luomaan toiminnallisesti riittävän suuret yksiköt, joissa laadukaana ja monipuolisen toiminnan tarjoaminen on mahdollista. Uudistuksessa ei kuitenkaan haluta unohtaa alueellisia eroavaisuuksia.

Tuleva Messukylän seurakunta tulee olemaan suuri noin 43 000 seurakuntalaisen seurakunta, jossa yhdistyvät kolme seurakuntaa, nykyiset Messukylän seurakunta, Aitolahden seurakunta sekä Teiskon seurakunta. Näissä kolmessa seurakunnassa on jonkin verran eroavaisuuksia, jotka vaikuttavat myös nuorisotyön suunnitelmien tekoon.

Asiasanat: Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymä, Aitolahden seurakunta, Messukylän seurakunta, Teiskon seurakunta, toimintatutkimus, työyhteisön kehittäminen, rakennemuutos.

ABSTRACT

Mirva Mäkelä. MESSUKYLÄ PARISH'S YOUTH WORK AFTER RESTRUCTURING. Pori, fall 2012, 70 p., 5 attachments.

Diaconia University of Applied Sciences, Pori Unit, Degree Programme in Social Services. Master degree.

This thesis deals with the affects the restructuring within the Federation of Evangelical Lutheran Parishes in Tampere have on Messukylä parish's youth work. This research aims are to create an action plan for future Messukylä parish youth work and to create job descriptions for youth workers.

The research questions are:

1. How to organize youth work for future Messukylä parish?
2. What kind of job descriptions will be a youth worker after the restructuring?

The research material consists of current decisions regarding the restructuring, as well as job descriptions of youth workers. Additional material acquired from the "Kasvu ympäristöjen Peruspalvelut" booklet and from previously held discussions with the future Messukylä parishes youth workers. Notes on the discussions have been used to create future action plans for this thesis.

This thesis is an action research and especially and organisation level action research. The thesis aims to develop and in time prepare the organisation for the structural change.

The restructuring aims to lighten the administration of the Evangelical Lutheran Church in Tampere, as well as moderate the parish sizes and amount of members while attempting to create sufficiently large units to ensure the possibility for high-quality and versatile operation. The reform does not, however, want to lose sight of regional differences.

The future restructured Messukylä parish, combined of Messukylä, Aitolahti and Teisko parishes is going to be large with about 43 000 members. These three parishes have differences, which affect plans for youth work.

Key words: The Federation of Evangelical Lutheran Parishes, Aitolahti parish, Messukylä parish, Teisko parish, action research, and organizational development, restructuring.

1 TAUSTAA MUUTOKSELLE

Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymässä aloitettiin strategia- ja rakennemuutos vuonna 2007, sen tavoitteeksi asetettiin vuosi 2015. (Reilusti Kristitty, 2.) Tästä muutoksesta syntyy myös minun opinnäytetyöni. Rakennemuutos tuonee tullessaan seurakuntaliitoksia ja tämä vaikuttaa nuorisotyönohjaajien työhön nykyisten Aitolahden, Messukylän ja Teiskon seurakuntien alueella. Seurakuntaliitoksia tulee muuallakin Tampereella, mutta niitä en tässä työssä huomioi. (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.)

Työskentelen itse johtavana nuorisotyönohjaaja Messukylän seurakunnan alueella. Näin ollen opinnäytetyöni aiheena on toimintasuunnitelman luominen nuorisotyöhön tulevan Messukylän seurakunnan alueelle. Tämä suunnitelma ei sisällä yksityiskohtaisia tavoitteita tai aikasuunnitelmia, ne tehdään vuosittain rakennemuutoksen tapahduttua. Aluksi taustoitan Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän nykytilaa ja muutoksen aiheuttamia muutoksia työyhteisössämme.

Tällä hetkellä nuorisotyönohjaajat ovat yhteisen nuorisotyön alaisia työntekijöitä, jotka ovat sijoitettuna seurakuntien alueille. Se olemmeko jatkossa edelleen yhteisen nuorisotyön alaisia työntekijöitä vai paikallisseurakunnan työntekijöitä, selviää vasta uuden seurakuntarakenteen tultua voimaan. Opinnäytetyössä jätän tarkoituksella huomioimatta yhteisen nuorisotyön roolin paikallisseurakunnan alueella tehtävässä nuorisotyössä. Nuorisotyön hallinnolla ei ole tämän opinnäytetyön kannalta kovin suurta merkitystä, tästä syystä huomiotta jättäminen. Käytännössä muutos tarkoittaa lähinnä esimiehen muuttumista. Tulevaisuudessa olemme joko edelleen yhteisen nuorisotyön johtajan alaisia, tai paikallisseurakunnan kirkkoherran alaisia.

Nuorisotyössä toimii myös nuorisopappeja yhdessä nuorisotyönohjaajien kanssa. Nuorisotyön hallintomallin sekä nuorisopappien toimenkuvan ollessa vielä tässä vaiheessa epäselviä, jätän myös nuorisopappien tehtävät huomioimatta

tässä työssä. Nuorisopappien määrä Messukylän seurakunnassa tulee olemaan kaksi tai kolme, joten heidän työpanoksensa nuorisotyöhön tulee olemaan merkittävä. Nuorisopapit tekevät kaikkia samoja tehtäviä kuin nuorisotyönohjaajatkin, mutta heidän toimenkuvaansa tulee kuulumaan myös muita papin tehtäviä.

1.1 Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymä 2012

Tällä hetkellä Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymään kuuluu 11 seurakuntaa, joista kymmenen on suomenkielisiä ja yksi ruotsinkielinen seurakunta. Kaikki seurakunnat ovat toiminnallisesti itsenäisiä yksiköitä. Jokaista seurakuntaa johtaa kirkkoherra sekä joka neljäs vuosi vaaleilla valittava seurakuntaneuvosto. Yhdessä nämä seurakunnat muodostavat Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän. Yhteisesti huolehditaan mm. seurakuntien taloudesta, henkilöstöhallinnosta, kiinteistöistä ja hautausmaista. Yhteisinä työmuotoina tällä hetkellä ovat esimerkiksi varhaiskasvatus ja nuorisotyö. (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.)

Ruotsinkielinen seurakunta kuuluu hallinnollisesti Porvoon hiippakunnan alaisuuteen, joten se on käytännössä tämän uudistuksen ulkopuolella. Rakennemuutos ei tule koskemaan sitä seurakuntana. Ruotsinkielinen seurakunta kattaa maantieteellisesti koko Tampereen, sekä lähikuntia. Seurakunta on kuitenkin osa Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymää. Suomen ev.lut. kirkossa kaikki ruotsinkieliset seurakunnat kuuluvat Porvoon hiippakuntaan, ja se on hiippakunnista selkeästi pienin. (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.; Borgå stift i.a.)

Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymässä meidän tehtävämme on kirkon tunnustuksen mukaan julistaa Jumalan sanaa, jakaa sakramenteja sekä toimia kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisen rakkauden toteuttamiseksi. Yhteisen kirkkovaltuuston toukokuussa 2002 hyväksymä toiminta-ajatuksemme on *Lähellä ihmistä – lähellä Jumalaa*. Tehtävämme on edistää hengellisen elämän ja lähimmäisenrakkauden kasvua. Tunnuksenamme on *Reilusti Kristitty*. Tun-

nus tuodaan näkyviin seurakuntayhtymän järjestämissä tapahtumissa, sekä ulkoisessa viestinnässä. (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.)

Vuonna 2010 meille on hyväksytty missio jossa määritellään, että Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymä elää ihmisten pyhässä ja arjessa asettuen heikkojen rinnalle. Tarjoamme jokaiselle seurakuntalaiselle yhteisön, jossa hän voi olla taavertaisena ja toimia vastuullisena jäsenenä. Suunnittelulla ja monipuolisella tulonmuodostuksella turvaamme seurakunnan perustoiminnot. Työyhteisönä Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymä on kehittyvä ja työntekijöitään kannustava. (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.)

1.2 Uudistus 2013

Vuoden 2013 alusta Tampereen ev.lut. seurakuntien oli tarkoitus uudistua rakenteellisesti. Tämän jälkeen Tampereella piti olla neljä suomenkielistä ja yksi ruotsinkielinen seurakunta. Mikäli seurakuntien määrä vähenee, tapahtuu Tampereella myös rakennemuutos. Muutoksella on kaksi selkeää tavoitetta. Ensimmäisenä pyrimme palvelemaan seurakuntalaisia nykyistä paremmin ja yhdenmukaisemmin koko kaupungin alueella. Toinen selkeä tavoite on toimia taloudellisesti ja ohjata varoja toimintaan hallinnon sijaan. (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.)

Neljän suomenkielisen ja yhden ruotsinkielisen seurakunnan mallia on esittänyt Tampereen hiippakunnan tuomiokapitulin kollegio (jatkossa tuomiokapitulin kollegio) kokouksessaan 21.9.2011. Tuomiokapitulin kollegio perustelee esitystä sillä, että Tampereen ev.lut. seurakuntien luottamushenkilöiden keskuudessa tämä malli sai kannatusta. Esitetyssä mallissa seurakuntien rakenne muuttuu sekä paikallisseurakunnissa että yhteisissä työmuodoissa. Tällä mallilla pyritään vahvistamaan jäsenlähtöistä toimintatapaa sekä seurakuntalaisten osallistumismahdollisuuksia. Neljän suomenkielisen seurakunnan mallissa oikeudenmukainen resurssien jako on helpompaa kuin nykyisessä rakenteessa. Syyskuussa 2011 pidetyn tuomiokapitulin kollegion kokouksen jälkeen pyydettiin vielä

Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymältä kommentointia tuomiokapitulin kollegi-
on esityksestä. Kommenttien tuli olla tuomiokapitulin kollegiolla lokakuussa
2011. (Tampereen hiippakunta i.a.)

Pyydettyjen lausuntojen jälkeen tuomiokapitulin kollegio päätti pysyä aiemmas-
sa esityksessään neljän suomenkielisen seurakunnan mallissa. Huolimatta siitä,
että Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän yhteisen kirkkovaltuusto oli ehdotta-
nut kuuden suomenkielisen seurakunnan mallia. Tuomiokapitulin kollegio kat-
soi, että yhteisen kirkkovaltuuston esittämä malli ei pysty riittävällä tavalla rat-
kaisemaan Tampereen ev.lut seurakuntayhtymän yhtymärakenteen ongelmia.
Tuomiokapitulin kollegio katsoi, että Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymässä
tarvitaan riittävän suuri muutos johtamisjärjestelmään sekä toimintakulttuuriin.
Hyväksi neljän suomenkielisen seurakunnan mallissa nähtiin myös se, että sil-
loin jäsenlähtöisyys seurakuntaelämässä toteutuu. Tuomiokapitulin kollegion jäl-
keen esitys siirtyi Kirkkohallituksen käsiteltäväksi. (Tampereen hiippakunta i.a.)

Rakennemuutoksen tapahtuessa kaikkein yksinkertaisimmin sen tuoma muutos
on rakenteen muuttuminen, mutta toiminta pysyminen. Muodostettavat neljä
suomenkielistä seurakuntaa ovat kaikki kooltaan sellaisia, että ne pystyvät toi-
mimaan yksinään tehokkaasti. Uutta rakennetta on kuvattu liitteessä 1. Muodos-
tettavien seurakuntien alle luodaan lähikirkkoalueita, joihin muodostetaan mo-
niammatilliset työntekijätiimit. Moniammatilliset tiimit työskentelevät yhdessä,
jolla pyritään siihen, että erityöalojen työntekijät tuntevat myös toistensa työalaa
ja pystyvät sitä kautta palvelemaan paremmin seurakuntalaisia. (Tampereen
ev.lut. seurakunnat i.a.) Moniammatilliset tiimit ovat myös Mankan (2008, 87)
mukaan hyväksi organisaatiolle. Kun organisaatiot siirtävät kehittämistään ja
kyvykkyyksiään tiimeihin, jotka toimivat yli perinteisten organisaatorajojen se
nopeuttaa työntekoa ja jouduttaa palveluiden tuottamista.

Kirkkohallitus hyväksyi Tampereen hiippakunnan 26.10.2011 tekemän aloitteen
seurakuntarakenteen muuttamisesta Tampereella kokouksessaan 24.1.2012
vastoin esittelijän esitystä (AL 1). Perinteisesti seurakuntajako päätöksiin on li-
sätty lause siitä, että päätös on toimeenpanokelpoinen välittömästi. Tämä lause

unohtui Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymää koskevasta päätöksestä sen ollessa päinvastainen esittelijän esityksen kanssa. (AL 2.)

Kokouksessaan 3.4.2012 kirkkohallitus päätti olla täydentämättä 24.1.2012 tekemäänsä päätöstä. Syy tähän oli se, että tammikuussa tehdystä päätöksestä oli jätetty yhteensä kuusi valitusta Helsingin hallinto-oikeuteen. (AL 3.) Tämä aiheuttaa rakenneuudistukseen ainakin vuoden viivästyksen. Helsingin hallinto-oikeuden aikanaan tekemästä päätöksestä on myös mahdollista valittaa. Mikäli Helsingin hallinto-oikeuden päätöksestä valitetaan korkeimpaan hallinto-oikeuteen, saattaa uudistus viivästyä 2-3 vuotta arvioi tuomiorovasti Olli Hallikainen huhtikuussa 2012. (www.tampereenseurakunnat.fi i.a.) Seuraavia päätöksiä asiassa odotetaan vuoden 2012 lopulla tai vuoden 2013 alkupuolella.

Rakennemuutos on kohdannut haasteita koko valmistelunsa ajan. Haasteita ovat asettaneet niin työntekijät kuin luottamushenkilötkin. Alkuperäisen aikataulun mukaan, päätösten olisi pitänyt olla valmiit jo vuosi, pari sitten. Välttämättä seurakuntalaisten silmiin uudistus ei tuo moniakaan muutoksia, mutta sillä pyritään vahvistamaan seurakunnan toimintaa ihmisten arjessa. Uudistuksen tarkoituksena ei ole purkaa jo toimivia yhteisöjä tai toimintoja. (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.)

Tällä muutoksella pyritään kohti Tampereen ev.lut. seurakuntien visiota vuodeksi 2015: *Vuonna 2015 olemme merkittävin tamperelaisten hengellinen yhteisö, joka on avoin ja läheinen. Annamme apua, tukea ja turvaa. Sanomamme on vahva, se tavoittaa tamperelaiset sekä kutsuu kirkon uskoon ja jäsenyyteen.* (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.) Visio on haluttu tahtotila. Visio kannustaa ihmisiä suuntaamaan panoksensa oikeisiin asioihin ja auttaa koordinoitua isoissakin muutoksissa. Yksi hyvän vision tunnusmerkeistä on, että se on tarpeeksi joustava ja yleispätevä, jotta ihmiset voivat olla oma-aloitteisia ja reagoida eritavoin olosuhteisen muuttuessa. (Manka 2008, 78.) Pidän Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän visiota 2015 juuri tässä suhteessa oikeanlaisena visiona. Se antaa meille työntekijöille riittävän ”vapaat kädet” suunnata suunnitelluamme sitä kohti. Tähän myös pyrimme tulevan Messukylän seurakunnan nuorisotyössä.

1.3 Messukylän seurakunta rakennemuutoksen jälkeen

Mahdollisen rakennemuutoksen jälkeen Messukylän seurakunta kattaa käytännössä koko itäisen Tampereen, siihen kuuluvat nykyiset Aitolahden, Messukylän ja Teiskon seurakunnat. Seurakuntalaisia alueella tulee olemaan noin 43 000 henkeä, näistä 7-18-vuotiaita on noin 7 000 henkeä. Tämä tarkoittaa noin 640 nuorta yhtä alueella olevaa nuorisotyönohjaaja kohden. Liitteessä 2 nuoriso on luokiteltu ikävuosiin 7-17 vuotta. Tämä vääristää hieman työntekijöiden tarvetta, sillä rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä aktiivisimmat nuoret pysyvät mukana noin 20 ikävuoteen. Seurakunnan alueelle on suunnitteilla isoja asuin-aluehankkeita. Seurakunnan alueelle odotetaan rakennettavan asuntoja useammalle tuhannelle uudelle asukkaalle seuraavan kymmenen, viidentoista vuoden sisään. (Tampereen kaupunkiseudun asuntopoliittinen ohjelma 2030, 12.)

Seurakunta tulee olemaan Tampereen suurin seurakunta. Seurakunta tulee olemaan maantieteellisesti haasteellinen sen ulottuessa pohjois-etelä suunnassa aina Teiskosta Annalaan ja Levonmäkeen. Itäosat Tampereesta alkaen Huikkaasta ja Ruotulasta kuuluvat kokonaisuudessaan Messukylän seurakuntaan. (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.)

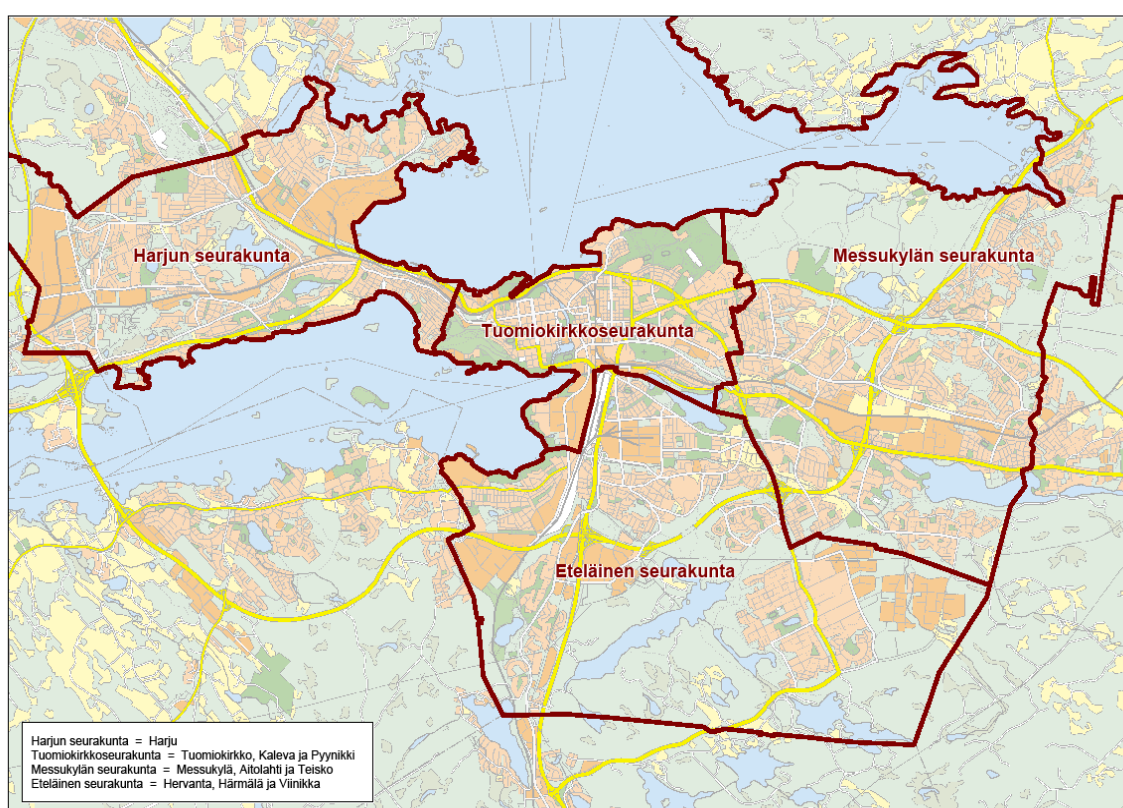
Lähikirkkoalueita seurakunnan alueelle tulee viisi. Joista kaksi ovat todennäköisesti nykyisten Aitolahden ja Teiskon seurakuntien mukaiset, kolme muuta lähikirkkoaluetta tulevat nykyisen Messukylän seurakunnan alueelle. Näin ollen lähikirkkoalueet eivät ole aivan samankokoisia seurakunnan alueella. Teiskon seurakunnassa on noin 2 500 jäsentä, Aitolahden seurakunnassa noin 7 500 jäsentä ja Messukylän seurakunnassa noin 35 000 jäsentä. (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.)

Yksi iso yhteistyötaho työssämme on peruskoulut. Siksi näen jo tässä vaiheessa tärkeäksi mainita sen, että alueellamme on paljon peruskouluja, yhteensä 13 kappaletta, joista neljä on yhtenäiskouluja. Näistä yhtenäiskouluista yhdellä on kaksi erillistä koulurakennusta. (Tampereen kaupunki i.a.) Lisäksi yhdessä koulussa ala- ja yläkoulu ovat selkeästi erotettu toisistaan esimerkiksi aamunavauksien suhteen.

Työntekijöitä Messukylän seurakunnassa tulee olemaan kaikkiaan noin kuusikymmentä henkeä liitteen 2 mukaan. Seurakuntaa johtaa kirkkoherra sekä vaaleilla valittu seurakuntaneuvosto. Kirkkoherran suorina alaisina ovat työalojensa johtavat työntekijät, he puolestaan toimivat oman työalansa lähiesimiehinä muille työalalla toimiville työntekijöille. (Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a.)

Alla olevasta kuvasta selviää koko Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän uusi seurakuntajako. Kartasta puuttuu Messukylän seurakunnan pohjoisin osa.

KUVA 1. Uudet seurakuntarajat Tampereella rakennemuutoksen jälkeen.



Hallinnollisesti Aitolahden, Messukylän ja Teiskon seurakuntien yhdistyminen tapahtuneen sitä seuraavan vuoden alussa kun rakennemuutosta koskeva päätös on saanut lainvoiman. Käytännössä tämä tarkoittaa nuorisotyön kohdalla sitä, että yhdistyminen tapahtuu kokonaisuudessaan rakennemuutosta seuraavana syksynä toimintakauden alkaessa. Joitakin yksittäisiä leirejä tai retkiä voidaan yhdistää välittömästi rakennemuutoksen tapahduttua.

Seurakunnan alueella on yhteensä 11 nuorisotyönohjaajan virkaa, joista yksi on määräaikainen virka sekä yhden viran vastuualueena on partiolippukuntien

kanssa tehtävä yhteistyö. Laskennallisesti viroista neljä on määritelty rippikoulun jälkeiseen nuorisotyöhön, hieman vajaa viisi virkaa on määritelty kouluikäisten tyttöjen ja poikien pariin tehtävään työhön. Kahteen virkaan kuuluu johtavan nuorisotyönohjaajan tehtäviä, alueella nämä vievät yhteensä noin yhden viran veroisen työpanoksen. Yhden viran koko työpanos on suunnattu partiolippukuntien parissa tehtävään työhön, myös toiseen johtavan nuorisotyönohjaajan virkaan kuuluu pieni osa partiolippukuntien parissa tehtävään työhön. Lisäksi alueella on yhteensä kolme nuorisopappia. Kouluikäisten parissa tehtävä työ sekä nuorten aikuisten parissa tehtävä työ on määritelty edellä mainittujen lisäksi yhden papin tehtäviin. Näin ollen koko nuorisotyössä oleva tiimimme uuden Messukylän seurakunnan alueella on kohtuullisen suuri.

Alueen maantieteellinen suuruus sekä seurakuntalaisten ja varsinkin lasten ja nuorten suuri määrä aiheuttaa haasteita alueen nuorisotyön suunnittelulle. Nuorisotyössä pitäisi pystyä vastaamaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja kaupunginosien erilaisiin ikärakenteisiin. Virkojen sijoittaminen lähikirkkoalueille muuttaa joidenkin nuorisotyönohjaajien tehtäviä jossain määrin.

Nuorisotyö toimii aktiivisesti yhteistyössä muiden seurakunnan työalojen kanssa toteuttaen yhteisiä tapahtumia. Koko seurakunnan suurin yhteistyön työmuoto on rippikoulut, joihin osallistuu työntekijöitä kaikista hengellistä työtä tekevien työntekijöiden joukosta.

1.4 Nuorisotyönohjaajien virat Messukylän seurakunnassa

Tässä luvussa käsittelen nuorisotyönohjaajien toimenkuvia, sekä virkojen sijoittamista lähikirkkoalueille. Käytän tässä vaiheessa lähikirkkoalueista yksinkertaisuuden vuoksi järjestysnumerolla määriteltyä nimeä. Nuorisotyönohjaajien viroista käytän kirjaimella määriteltyä nimeä.

Tässä vaiheessa nuorisotyönohjaajien toimenkuvat ovat määritelty lähelle jo olemassa olevia toimenkuvia. Mahdollisia suurempia muutoksia toimenkuviin

tehdään aikaisintaan siinä vaiheessa kun nuorisotyönohjaajien virkojen lopullinen määrä tulevan Messukylän seurakunnan alueella on selvillä, sekä se onko seurakunnassa yksi vai kaksi johtavan nuorisotyönohjaajan virkaa. Sen olemme jo tässä vaiheessa tiedostaneet, että rakennemuutos tuo meille mahdollisuuden tarkastella virkojen toimenkuvia täysin uudelleen. Toimenkuvien tarkastelun yhteydessä on syytä tarkastella toiminnan tavoitavuutta ja kattavuutta. Samalla on tärkeää poistaa mahdollisia päällekkäisyyksiä ja tehostaa työntekijöiden ajankäyttöä.

TAULUKKO 1. Nuorisotyönohjaajat tulevan Messukylän seurakunnan alueella.

Nuorisotyönohjaajien virat	Toimenkuva	Lähikirkkoalue, mikäli määritelty
Nuorisotyönohjaaja A	Johtava nuorisotyönohjaaja (50%), kouluikäisten parissa tehtävä työ (25%), partiolippukuntien parissa tehtävä työ (25%)	Lähikirkkoalueet 1-2
Nuorisotyönohjaaja B	Johtava nuorisotyönohjaaja (50%), rippikoulun jälkeinen nuorisotyö (50%)	Lähikirkkoalueet 3-5
Nuorisotyönohjaaja C	Kouluikäisten parissa tehtävä työ (50%), rippikoulun jälkeinen nuorisotyö (50%)	Lähikirkkoalue 1
Nuorisotyönohjaaja D	Kouluikäisten parissa tehtävä työ	Lähikirkkoalue 2
Nuorisotyönohjaaja E	Kouluikäisten parissa tehtävä työ	Lähikirkkoalue 3
Nuorisotyönohjaaja F	Kouluikäisten parissa tehtävä työ	Lähikirkkoalue 4
Nuorisotyönohjaaja G	Kouluikäisten parissa tehtävä työ	Lähikirkkoalue 5
Nuorisotyönohjaaja H	Rippikoulun jälkeinen nuorisotyö	
Nuorisotyönohjaaja I	Rippikoulun jälkeinen nuorisotyö (75%), Nuorten aikuisten työ (25%)	
Nuorisotyönohjaaja J	Rippikoulun jälkeinen nuorisotyö	
Nuorisotyönohjaaja K	Partiolippukuntien parissa tehtävä työ	

Nuorisotyönohjaajien virat jakautuvat karkeasti kolmeen ryhmään; kouluikäisten parissa toimivat, rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä toimivat sekä partiolippukuntien kanssa toimivat. Näiden kolmen työalan lisäksi virkoihin saattaa kuulua prosenttiosuuksia muista työaloista tai tehtävistä. Osassa viroista ”raja-aidat” eivät ole aivan selkeät vaan virkojen tehtäviin kuuluu useammasta eri työalasta tehtäviä. Työntekijöiden viran toimenkuvissa ei ole huomioitu rippikou-

lua määritellesä tehtäviin määriteltyjä prosentteja. Yleisesti ajatellaan, että yksi rippikoulu vie noin 10 % vuosittaisesta työajasta.

Leiri- ja retkipäivien määrää työntekijää kohden on mahdoton määritellä kovin tarkasti samalle tasolle vuosittain. Rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä leirejä ja retkiä on toimintakaudella selvästi enemmän kuin kouluikäisten parissa tehtävässä työssä. Rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä leirit ovat väkimäärältään suurempia kuin kouluikäisten parissa tehtävässä työstä, tästä johtuen leirit rasittavat kerrallaan useampaa työntekijää kuin kouluikäisten parissa. Periaatteena voitaneen pitää, että leiri- ja retkipäiviä työntekijää kohden pitää tulla 25-45 päivää vuodessa.

Kouluikäisten parissa työskentelevä nuorisotyönohjaaja tekee työtänsä pääsääntöisesti 1.-7.-luokkalaisten parissa. Hän on omalta osaltaan, yhdessä muun nuorisotyön tiimin sekä oman lähikirkkoalue tiiminsä kanssa, toteuttamassa ja kehittämässä alueella kouluikäisten parissa tehtävää työtä. Lisäksi hänen tehtäviinsä kuuluu muun muassa alakoulujen kanssa tehtävä yhteistyö, alakouluikäisille järjestettävät leirit ja retket sekä kerhot. Kouluikäisten parissa työskentelevän nuorisotyönohjaajan tehtävänä on kouluttaa ja tukea oman työalansa piirissä toimivia vapaaehtoisia sekä palkkiotoimisia ohjaajia. (Lähdesmäki 2006, 52.)

Partiotyössä työskentelevän nuorisotyönohjaajan tehtävänä on tukea partiolippukuntia niiden kristillisessä kasvatuksessa. Työntekijä tukee partiolippukuntien vapaaehtoisia ohjaajia heidän tehtävässään lippukunnan sisällä. Partiotyössä työskentelevä työntekijä huolehtii myös partiotaitojen ja -osaamisen vahvistamisesta lippukunnissa. Työntekijä pyrkii osallistumaan myös lippukuntien toimintaan omien resurssiensa puitteissa. Partiotyössä työskentelevälle työntekijälle tärkeitä yhteistyötahoja ovat Tampereen partiolaiset, Hämeen partiopiiri sekä Suomen partiolaiset. (Lähdesmäki 2006, 52.)

Rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä työskentelevä nuorisotyönohjaaja tekee työtänsä pääsääntöisesti rippikoulun käyneiden nuorten parissa Hän kehittää omaa työtänsä yhdessä muiden rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä työskentelevien nuorisotyönohjaajien kanssa. Hänen tärkeimpiä työtehtäviä ovat isos-

koulutus, apuopettajakoulutus ja nuortenillat. Työtehtäviin kuuluu kiinteästi myös leirit ja retket. Työtekijän tulee huolehtia oman työalansa vapaaehtoisten ja palkkiotoimisten ohjaajien ohjaamisesta ja rekrytoinnista. (Lähdesmäki 2006, 52-53.)

Johtavalle nuorisotyönohjaajalle kuuluu pääsääntöisesti joitakin osia jostain työalasta. Hänelle tärkeitä tehtäviä oman työalansa lisäksi on huolehtia siitä, että oman seurakunnan nuorisotyön toiminta- ja taloussuunnitelmat sekä toimintakertomukset valmistuvat ajoissa. Johtava nuorisotyönohjaaja toimii lähiesimiehenä muille alueella toimiville nuorisotyönohjaajille. (Lähdesmäki 2006, 53-54.)

2 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

Opinnäytetyöni tarkoituksena on antaa työkaluja tapahtuvaan rakennemuutokseen ja sen toteuttamiseen nuorisotyössä tulevan Messukylän seurakunnan alueella.

Näin ollen opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat

1. Kuinka nuorisotyö järjestetään tulevassa Messukylän seurakunnassa?
2. Millaiset toimenkuvat nuorisotyönohjaajilla tulee olemaan rakennemuutoksen jälkeen?

Työssä tarkastellaan sekä työn muuttumista että kahden eri tiimin muodostumista yhdeksi tiimiksi. Tavoitteena on saada luotua selkeä pohja muutoksen tavoitteille.

Työssä käytetään pohjana toimintatutkimusta tutkimusmetodina. Toimintatutkimus puolustaa paikkaansa tässä tutkimuksessa sen tuoman mahdollisuuden myötä, että tutkimuksen aihe voi olla melkein mitä tahansa ihmiselämään liittyvää. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on paitsi tuottaa uutta tietoa myös edistää mahdollista muutosta reaaliaikaisesti. (Kuula 1999, 11.)

Suomessa on viimeisen viidentoista vuoden aikana ilmestynyt toimintatutkimuksesta väitöskirjoja joiden aiheina on muun muassa ollut psykiatrisen vastaanottoyksikön toiminnan kehittäminen, julkisen sektorin kehittämistoiminta ja opettajan identiteetti. Kaikissa tutkimuksissa on lähdetty liikkeelle yhteistoiminnallisen kehittämisen ideasta, joskin sen laajuus ja muodot vaihtelevat. (Kuusela 2005, 16.)

Toimintatutkijan tärkeimpiä tiedonkeruu menetelmiä ovat osallistuva havainnointi, havainnoinnin pohjalta kirjoitettu tutkimuspäiväkirja ja haastattelu, muita aineistoja voivat olla muun muassa kokouspöytäkirjat, raportit ja sähköpostiviestit.

(Huovinen & Rovio 2007, 104.) Tässä opinnäytetyössäni käytetään tutkimusmateriaaliani muun muassa ryhädynamiikkaan liittyvää kirjallisuutta, työn muutokseen liittyvää kirjallisuutta sekä työyhteisön hyvinvointiin liittyvää kirjallisuutta. Muita tutkimusmateriaalejani on ollut kokouspöytäkirjat, sähköpostikeskustelut kollegoiden kanssa sekä Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän rakennemuutokseen liittyvä materiaali.

2.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimus on selkeästi tutkimus jossa tietoa tuotetaan käytännön kehittämiseksi. Käytäntöjä pyritään kehittämään entistä paremmiksi järkeä käyttämällä. Toimintatutkimuksella tutkitaan nimenomaan ihmisen toimintaa, ei esimerkiksi koneen toimintaa. Erityisesti toimintatutkimus kohdistuu sosiaaliseen toimintaan, joka pohjautuu vuorovaikutukseen. Yleensä toimintatutkimus on ajallisesti rajattu tutkimus- ja kehittämisprojekti. Sen tarkoituksena on suunnitella ja kokeilla uusia toimintatapoja. (Heikkinen 2007, 16-17.)

Heikkinen (2007, 17) määrittelee toimintatutkimuksen pienimmillään oman työn kehittämiseksi. Työtehtävät edellyttävät yleensä aina yhteistyötä muiden kanssa, joten työn kehittäminen vaatii aina yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Tämä johtaa vääjäämättä siihen, että toimintatutkimus laajenee yhteisistä asioista neuvottelemiseksi. Tämän pohjalta toimintatutkimus voidaan jakaa viiteen analyysitasoon, jotka ovat: yksilö, ryhmä, ryhmien väliset suhteet, organisaatio ja alueellinen verkosto.

Toimintatutkimuksella pyritään sellaisen käytännöllisen tiedon tuottamiseen, joka on hyödyllistä ihmisille itselleen heidän arkielämässään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että toimintatutkimuksen tavoitteena on usein tietyn käytännön elämän ongelman ratkaiseminen ja sen kehittäminen. Lähtökohtana voidaan pitää sitä, että yhteisön tai organisaation jäsenet ovat halukkaita yhteistyöhön ja ovat prosessissa mukana. Toimintatutkimuksen perinteet rakentuvat lähinnä siis

siten, että siinä on esimerkiksi kyse työelämän, kasvatuksen tai sosiaali- ja terveydenhuollon alueelle sijoittuvasta tutkimuksesta. (Kuusela 2005, 10, 22.)

Organisaatiotason toimintatutkimusta sovelletaan isojen organisaatioiden kehittämiseen. Siinä määritellään yhteisön pitkän aikavälin toiminnalliset tavoitteet. Henkilöstön välisissä keskusteluissa pyritään avoimiin keskusteluihin, joiden pohjalta luodaan muutaman vuoden päähän ulottuvia visioita. Toimintatutkimuksen on tarkoitus tuottaa käyttökelpoista tietoa, samoin se tavoittelee käytännön hyötyä. (Heikkinen 2007, 18-19.)

Toimintatutkimuksessa tutkija on aktiivinen vaikuttaja ja toimija tutkimuksessa, eikä tutkija edes oleta olevansa ulkopuolinen tai neutraali tutkija. Toimintatutkimuksessa pyritään luomaan uskoa ihmisten omiin kykyihin ja toimintamahdollisuuksiin. Toimintatutkijalle on välttämätöntä oma välitön kokemus tutkimusaineistosta, toisin kuin perinteisissä tutkimustavoissa. (Heikkinen 2007, 19-20.)

Mitään yksiselitteistä ratkaisua ei ole olemassa siihen, mitä toimintatutkimus on ja miten toimintatutkimuksellista otetta voi käyttää toimintatutkimuksessa. Tyyppillistä on kuitenkin, että sosiaalisen todellisuuden määrittelyn, tiedonhankkimisen tai tutkimusmenetelmiin liittyviä kysymyksiä ei pidetä kovin paljon esillä tutkimuksessa. Näitä kysymyksiä ei ole ylipäänsä mietitty toimintatutkimuksen perinteessä. (Kuusela 2005, 16.)

Toimintatutkimuksen lähtökohta on nimenomaan tiedostaa se, missä tilanteessa yhteisö tai organisaatio on ja mitkä tekijät vaikuttavat muutokseen. Kuusela esittää kirjassaan Shirley Grundyn määritelmän, joka mukaan toimintatutkimuksen erityispiirre on se, että siinä tavoitellaan tietoisesti muutosta. Näin ollen toimintatutkimuksen yhdistäminen todellisen elämän yhteyteen lisää sen yhteiskunnallista merkitystä ja hyötyarvoa. (Kuusela 2005, 34.)

2.2 Työyhteisön kehittäminen

Työyhteisön kehittämisessä suurimpia haasteita on saattaa kaksi jo olevaa työtiimiä yhdeksi toimivaksi työtiimiksi. Samalla haasteena on toimenkuvien asettaminen vaatavuustasoiltaan riittäviksi, mutta samalla jokaisen työntekijän omia vahvuuksia tukevaksi.

Työryhmästä saadaan muodostumaan tiimi silloin, kun sille kehittyy moraalien vastuu ja sitoutumisen tunne sekä pyrkimys keskinäiseen yhtenäisyyteen. Tiimistä on myös syytä löytyä toisiaan täydentäviä taitoja. Yksi tärkeä tiimin merkki on se, että sen jäsenet ovat sitoutuneet yhteisiin tavoitteisiin aiempien yksilötavoitteiden sijasta. Tiimiytyminen elää kuitenkin usein vaiheittaista kehityskaarta, kuitenkin pitkäjänteisellä työllä saavutetaan yleensä huipputiimi, jolla on selkeä yhteinen motivaatio ja päämäärä. On kuitenkin muistettava, että tiimityötä ei voida aloittaa pelkällä esimiehen käskyllä, sillä sen aloittaminen vaatii yhteisten pelisääntöjen sopimista. Tavoitteemme on kuitenkin luoda tavoitteellinen hyvinvoiva työyhteisö, jolla on joustava rakenne ja jossa ehdotukset sekä tieto kulkevat tasolta toiselle ja takaisin. (Manka 2008, 97-99,149.)

Pohdittaessa yksityisen työorganisaation toimintaa tai kuntayhteisön kehittämistä lähtökohta ei ole se, että yhteisössä voisi tehdä mitä tahansa. Yhteisö ei ole myöskään vapaa toimimaan millä tavalla tahansa. Tietyt rakenteelliset seikat asettavat päinvastoin rajoja sille mikä on mahdollista ja mikä ei. Työorganisaation tehtävät on esimerkiksi määritelty tietyntylaisiksi ja toimintaa tapahtuu ajallisesti tiettyjen säädösten mukaisesti. Ihmisten itsensä toiminnallaan rakentamien sosiaalisten organisaatioiden luonteeseen kuuluukin erilaiset sisäiset ja ulkoiset sopimusjärjestelyt. (Kuusela 2005, 32.)

Jonkin tehtävän ympärille perustetussa työyhteisössä joudutaan sen toimintakulttuuri rakentamaan alusta alkaen, tietoisesti ja tavoitteellisesti. Tämä vaatii arvojen pohdintaa, jotka samalla ohjaavat työn tavoitteita ja sitä kautta toimintaa. Työyhteisöä kehitettäessä on myös mietittävä millainen on hyvä työyhteisö rakenteiltaan sekä vuorovaikutukseltaan juuri siinä työskenteleville ihmisille. (Raina 2012, 20.)

Prosessin ohjaaminen ei ole vain johtajan tehtävä työyhteisössä vaan koko työyhteisön on osallistuttava siihen. Uusia rakenteita luodessa ne on syytä luoda sellaisiksi, että ne pystyvät ottamaan huomioon myös kulttuurin muutokset. Johtajuutta kuitenkin tarvitaan ryhmän toiminnassa, se on sille ominaista. Ryhmä tarvitsee johtajaa pysyäkseen oikeassa suunnassa. Toiveista huolimatta pelkkä ryhmädynamiikka ei pidä huolta tavoitteiden saavuttamisesta tai edes siitä, että ryhmä pysyy koossa ja eheänä. Tämän päivän johtamisen edellytyksenä on tuntee ryhmädynamiikka uudella tavalla. Samoin odotetaan kykyä kehittää ja tukea yksilöiden osaamista yhteisössä. Ennen kaikkea johtaminen on kokonaisuudesta huolehtimista. (Raina 2012, 21-23.)

Jokaisella työntekijällä on myös oma roolinsa työyhteisössä. Roolien huomiointi työyhteisössä on tärkeää ja jokaiselle työntekijälle on määriteltävä selkeä rooli. Koska roolia voi myös vaihtaa, on tärkeää yrittää löytää jokaiselle oikea rooli, jotta työntekijä tuntee roolin omakseen. Toki on muistettava, että varmasti jokaisen työntekijän rooli muuttuu hänen ollessa työyhteisössä tai omassa ystäväpiirissään. Kuitenkin yleisesti ottaen ihmiset ovat joustavia rooliensa suhteen, joten jokaiselle työntekijälle löytyy rooli missä hän viihtyy. (Leibling 2009, 142.)

2.3 Seurakunta työnantajana ja työyhteisönä

Seurakunnassa on työntekijöitä sekä työ- että virkasuhteessa. Tässä opinnäytetyössä kyse on pääsääntöisesti nuorisotyönohjaajista, jotka ovat virkasuhteisia työntekijöitä. Tästä syystä käsittelen tässä opinnäytetyössä vain heidän työaikakysymystään. Seurakunnassa työntekijöiden työajoissa on suuria eroja johtuen juuri heidän erilaisista suhteistaan työnantajaan.

Nuorisotyönohjaaja luetaan kirkossa hengellisen työn työntekijäksi, jolloin hänen työajastaan on määrätty, että työajaksi lasketaan työhön käytetty aika, jonka viranhaltija on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Hengellisen työntekijällä tämä asia selviää helpommin vapaa-aikamääräysten kautta. Hengellisen työn viranhaltijalle annetaan kaksi vapaapäivää kalenterivii-

kossa, mikäli välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät eivät niitä estä. (KIRVESTES 2007-2009, 98,113.)

Tämä työajattomuuden tuoma problematiikka tulee ottaa huomioon uusia toimenkuvia ja työtehtäviä määriteltäessä. Työajattomuuden problematiikkaa käsitellään Juha Kauppisen ja Marketta Rantaman kirjassa Ajaton työ seurakunnassa. Kauppinen ja Rantama korostavat kirjassaan, että työajattomassa työssä työpaikan pelisäännöt ja käytännöt ovat erittäin tärkeitä. Konkreettisenä esimerkkinä tästä voidaan pitää yhteistä työ- ja vapaapäivien sekä lomien että leirien suunnittelua työkausittain. Tällä pystytään varmistamaan sitä, että yksi työntekijä ei joudu huolehtimaan liian suuresta määrästä työtehtäviä muiden työntekijöiden lomien aikana. (AL 4.)

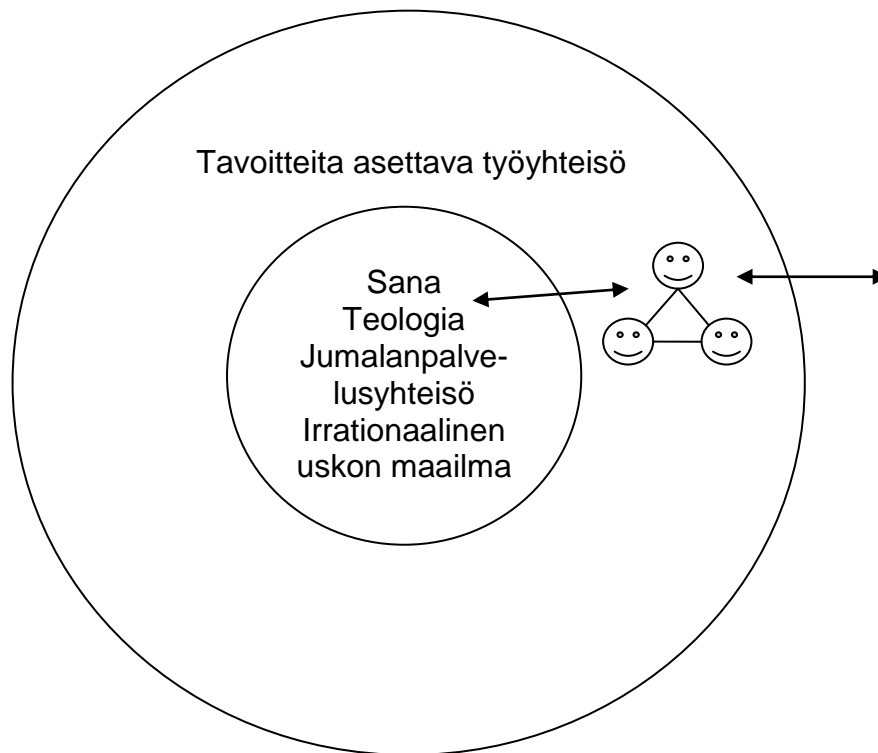
Seurakunnan tehtävä avautuu teologian kautta. Kirkko ja seurakunta ovat perimältään teologisia käsitteitä ja niiden sisältöä selvitetään Raamatussa, kirkon tunnustuksessa ja muussa yhteisessä uskontotulkinnassa. Evankelisluterilaisessa kirkossa käytetään yleisesti Augustanan 7. artiklan määritelmää, jossa seurakunta eli kirkko määritellään pyhien yhteisöksi, jossa evankeliumia julistetaan puhtaasti ja sakramentit toimitetaan oikein. (Huhtinen 2002, 37.)

Yleisesti erilaisissa ohjeissa seurakunnan tehtäväksi määritellään Jumalan sanan julistus, sakramenttien jakaminen, lähetys ja diakonia. Näiden käsitteiden on tarkoitus ilmaista kirkon olemuksen eripuolia. Seurakunnan toimintojen tulee palvella toteutumista. Huomattavaa on kuitenkin, että nämä käsitteet eivät riitä seurakunnan toiminnan tavoitteiksi vaan tavoitteiden on oltava yksinkertaisia ja selviä. Toiminnan tavoitteiden tulee olla aikaan ja paikkaan sidottuja. (Huhtinen 2002, 38.)

Seurakuntakin on instituutio, jonka on huolehdittava ensisijaisen tehtävänsä toteuttamisesta. Näitä tehtäviä varten seurakuntaan tarvitaan riittävä määrä työntekijöitä, niin eriammattialoilta kuin samoiltakin ammattialoilta. Työyhteisössä jokaisella työntekijällä on tärkeä rooli joka hänen on pidettävä mielessään kannettaessa yhteistä vastuuta koko työyhteisön tehtävästä. (Huhtinen 2002, 72-73.)

Koko Suomen ev.lut. kirkko on joutunut viime vuosikymmeninä sopeutumaan voimakkaasti muuttuvaan yhteiskuntaan. Tämä on tarkoittanut toiminnan ja organisaation muuttamista sekä uusien virkojen ja tehtävien perustamista. Kuitenkin viimeisten vuosien aikana seurakunnat ovat joutuneet miettimään toimintaansa uudelleen vähenevistä verotuloista johtuen. (Huhtinen 2002, 76-77.) Tästä syystä Tampereellakin on lähdetty rakennemuutosta toteuttamaan. Rakennemuutoksen myötä työyhteisömme kasvaa. Työyhteisön kasvaminen ja uusien toimenkuvien myötä voidaan olettaa tapahtuvan muutoksia myös työyhteisömme sisäisessä maailmassa.

KUVA 2. Seurakuntaa työyhteisönä.



Seurakunnan työyhteisö (Huhtinen 2002, 39.)

3 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KUVAUS

Perinteiselle organisaation kehittämistoiminnalle on tyypillistä, että se kohdistuu koko organisaatioon ja on johdon käynnistämä. Kehittäminen on myös keino toteuttaa muutoksia organisaation teknisessä ja sosiaalisessa järjestelmässä sekä rakenteessa. Organisaation kehitystoimintaan liittyy usein myös ulkoisen muutosagentin kuten konsultin tai sisäisten kehittäjien analyysijä. Keskeinen rooli on myös eri toimijoilta kerätyllä palautteella. (Manka 2008, 222-223.)

Tämänkin opinnäytetyön ”perusta” on alkujaan lausuttu ensimmäistä kertaa ilmaan vuonna 2007 kun rakennemuutos aloitettiin. Tampereen ev.lut. seurakunnan organisaation kehittäminen on aloitettu juuri Mankan kuvaamalla tavalla ja sitä on pitkälle suunniteltukin sen mukaan. Ongelmat ovat alkaneet ilmetä vasta kehittämisen loppuvaiheessa.

Oma opinnäytetyöprosessini on ollut aiheen osalta hyvin selkeä koko opintojeni ajan. Alusta alkaen olen suunnitellut tekeväni toimintasuunnitelman tulevan Messukylän seurakunnan nuorisotyöhön. Aihetta olen esitellyt niin omalle työtiimilleni kuin Aitolahden ja Teiskon seurakuntien johtavalle nuorisotyönohjaajalle.

Kevät-talvella 2011 olin opintovapaalla, sillä ajatuksella, että kirjoitan opinnäytetyöni mahdollisimman pitkälle valmiiksi. Hieman ennen opintovapaani alkua alkoi minulle selvitä, että käytännössä en saa minkäänlaista opinnäytetyö materiaalia vielä siinä vaiheessa, mikäli en vaihda opinnäytetyön aihetta. Halusin pitää opinnäytetyöni aiheesta vielä siinä vaiheessa kiinni, sillä näin aiheen tärkeänä oman työni kehittämisen kannalta. Toinen halu pitää kiinni aiheesta oli, että tiesin johtavana työntekijänä tämän aiheen kuuluvan kuitenkin työhöni enemmän tai myöhemmin.

Näin ollen kevään 2011 opintovapaani aikana ei opinnäytetyötä syntynyt. Seuraavana syksynä alkoi työpaikallani hiljalleen kuulua sen suuntaisia viestejä, et-

tä viimein alkaisimme olla rakenneuudistuksessa siinä vaiheessa, että saisimme päätöksiä asiasta.

Tammikuussa 2012 saimmekin sitten kauan odottamamme päätöksen. Jo ennen päätöksen syntymistä olimme Aitolahden ja Teiskon seurakuntien johtavan nuorisotyönohjaajan kanssa sopineet koko tulevan Messukylän seurakunnan nuorisotyön yhteisen palaverin ajankohdan.

Kokoonnuimme ensimmäiseen yhteiseen suunnittelupalaveriin helmikuussa 2012. Olimme lähes kaikki tulevan Messukylän seurakunnan nuorisotyössä olevat paikalla. Palaverimme oli antoisa ja antoi meille hyvän pohjan lähteä noin yhdentoista kuukauden mittaiseen työskentelyyn kohti sitä, että vuoden 2013 alusta olisimme yhtä isoa seurakuntaa. Jo helmikuun palaverissa sovimme tiettyjen työalojen jatkumisesta vanhaa seurakuntajakoa noudattaen syksyyn 2013 asti.

Helmikuun palaverissa käytiin läpi niitä työtehtäviä, mistä jokainen työntekijä haluaa pitää kiinni siinä vaiheessa kun yhdistyminen tapahtuu. Näistä työtehtävistä olen koonnut lukuun 4 koosteen sekä työtehtävien kuvausta. Työtehtävät lajittelin yhteisiin tehtäviin, sekä eri työaloja koskeviin tehtäviin. Helmikuun kokouksessa sovimme keväälle 2012 vielä yhden koko päivän työskentelyn sekä syksyille 2012 kolme palaveriaikaa. Myöhemmin keväällä keväälle suunniteltu palaveri peruttiin kuitenkin siitä johtuen, että olimme saaneet tiedon, ettei rakennemuutos tapahdu vielä vuoden 2013 alussa. Suunnittelupalaverin peruminen oli väistämätöntä sillä, työtiimeistä ei löytynyt motivaatiota tarkkojen suunnitelmien tekemiseen. Työntekijät kaipasivat pientä taukoa suunnitelmien teosta ja rakennemuutoksen aiheuttamasta kuohunnasta.

Helmikuussa sovittiin tulevien palavereiden aiheista ja eri työalojen tehtävistä seuraaviin palaverihin. Tällä pyrittiin toimintatutkimukselle ominaiseen syklisyyteen. Tarkoituksena oli myös luoda nuorisotyönohjaajien välistä keskustelua, joka palvelee organisaation kehittämisprosessia. (Kuusela 2005, 63.)

Maaliskuussa 2012 kokoonnuimme Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän johdon kutsumana koolle tulevan Messukylän seurakunnan kirkkoherran sekä nuo-

risotyönohjaajien kesken. Tämän palaverin jälkeen olimme suurin osa nuorisotyönohjaajista toiveikkaita tulevaisuuden suhteen ja ideoita huhtikuun työskentelemme nousi keskusteluissa. Tämän palaverin jälkeen sain jo myönteistä palautetta siitä, että olimme jo aloittaneet työskentelyn yhdistymistä silmällä pitäen.

Maaliskuun palaverin jälkeen tein suunnitelman nuorisotyönohjaajien toimenkuvasta. Maaliskuun palaverissa nousi esiin kahden johtavan nuorisotyönohjaajan mahdollisuus sekä se että tälläkin hetkellä työskentelemme aika ääri rajoilla työntekijöiden määrän suhteen. Tulevan Messukylän seurakunnan ikärakenne tulee olemaan sellainen, että lapsi- ja nuorisotyössä resurssien tulee olla riittävän suuret. Tästä syystä suunnitelma on tehty yhdellätoista nuorisotyönohjaajan viralla ja noudatellen nykyisten virkojen toimenkuvajakoja.

Palavereilla pyritään siihen, että rakennemuutoksen tapahtuessa tiimin jäsenet tuntisivat toisensa jo kohtuullisen hyvin. Tiimin tehokkuutta lisää se mitä paremmin sen jäsenet tuntevat toisensa. Tiimi on myös sitä tehokkaampi mitä enemmän sen jäsenet pääsevät vaikuttamaan työn suunnitteluun. Tiimin sisäiset prosessit ja esimiesten tuki tukevat tiimin tehokkuutta. (Manka 2005, 93.)

Maaliskuussa suunnittelimme myös Aitolahden ja Teiskon seurakunnan johtavan nuorisotyönohjaajan kanssa runkoa huhtikuun suunnittelupäiväämme. Samoihin aikoihin minä innostuin myös todenteolla opinnäytetyön kirjoittamisesta. Nopeasti syntyivätkin taustat ja toiminnan kuvaus.

Pääsiäisen jälkeen alkoikin sitten jälleen epäonni opinnäytetyöni suhteen. Ensin tuli tieto, että kirkkohallitus ei täydennä päätöksestään puuttumaan jäänyttä lausetta. Näin ollen aiemmin jätetyt valitukset tammikuisesta päätöksestä estivät muutosprosessin eteenpäin viemisen. Tässä vaiheessa oli selvää, että rakennemuutokseen tulee vähintään vuoden, todennäköisesti ainakin kahden, viivästy.

Tässä vaiheessa itselle tuli pieni epätoivon tunne, että olisiko sittenkin pitänyt vuotta aiemmin vaihtaa opinnäytetyön aihetta silloisen esimieheni ehdottamaan nuorisotyön johtamisjärjestelmän kuvaamiseen. Päätin kuitenkin jatkaa opinnäytetyöni tekemistä vanhan suunnitelman mukaan, tosin opinnäytetyöni tulisi jää-

mään enemmän visioita tulevaisuuteen antavaksi kuin selkeäksi suunnitelmaksi, johtuen siitä, että en voi loputtomiin odottaa rakennemuutoksen lopullisia päätöksiä.

Kevään takapakeista huolimatta totesimme Aitolahden ja Teiskon seurakunnan johtavan nuorisotyönohjaajan kanssa, että syksyille sopimiamme kolmea palaveria emme peru vaan pidämme ne sovitus mukaisesti. Niiden aiheina ei ole niin selkeästi yhdistymistä koskevat asiat kuin olimme suunnitelleet, palaverien tarkoitus tulee olemaan tällä hetkellä enenevässä määrin yhteistyön tiivistäminen. Alku syksystä totesimme kuitenkin Aitolahden ja Teiskon seurakuntien johtavan nuorisotyönohjaajan kanssa, että palavereista kaksi pidetään ja yksi perutaan. Keskusteluissamme totesimme, että tällä hetkellä mitään virallisia rakennemuutokseen tähtääviä palavereita ei ole sallittua pitää ja näin ollen pidämme myöhemmin syksyllä vain kaksi yhteistyön tiivistämiseen pyrkivää palaveria.

Koko opinnäytetyöprosessin ajan olen pitänyt työkavereitani ajan tasalla opinnäytetyöni etenemisestä. Työtä erivaiheissa on lukenut muutama työkaveri, lähinnä lukujen 4-6 osalta. Työkaverit ovat saaneet kommentoida tekstiäni, sekä antaa vinkkejä tarvittavista muutoksista. Ehdotuksia on tullut hyvin vähän, suunnitelma on nähty tässä vaiheessa riittävän kattavana ja sisältävän kaikki keskeisimmät tehtävät nuorisotyönohjaajan työssä, sekä helmikuussa pidetyssä kokouksessa esiin nousseet työmme keskeisimmät tehtävät. Kollegat ovat kommentoineet myös suunnitelman kattavan ne suunnitelmat, mitä olemme suunnitelleet ja sopineet kevään palavereissa työtehtävistä ja toimenkuvista.

Työnloppuvaiheessa opinnäytetyöni on lukenut Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän nuorisosihteeri. Hän piti työtä suunnitelmien osalta riittävän kattavana ja tarkkana kuvauksena nuorisotyönohjaajan työstä paikallisseurakunnan alueella. Nuorisosihteeri näki myös mahdollisuuden työn hyödyntämiseen soveltuvin osin muihin tuleviin seurakuntiin Tampereella, sillä tuleva Messukylän seurakunta on nuorisotyön osalta selkeästi Tampereen suurin, joten suora hyödyntäminen on mahdotonta. Nuorisosihteeri näki työn hänelle ja nuorisotyönjohtajalle hyödylliseksi siinä vaiheessa, kun rakennemuutos tapahtuu ja on tarpeen

vertailla eri seurakuntien alueilla työskentelevien nuorisotyönohjaajien toimenkuvia, sekä toimenkuvien painotuksia yhdessä alueen johtavan nuorisotyönohjaajan kanssa. Nuorisosihteeri näki, että tämän työn pohjalta jokaisen tulevan uuden tiimin on helppo lähteä työskentelemään omalla alueellaan ja tekemään heidän alueelleen sopivat suunnitelmat.

Edelleen Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymässä odotetaan Helsingin hallinto-oikeuden päätöstä Kirkkohallituksen tammikuista rakennemuutospäätöstä koskien. Helsingin hallinto-oikeuden päätöksen on arvioitu tulevan tämän vuoden lopulla. Helsingin hallinto-oikeuden päätöksestä on edelleen mahdollisuus valittaa Korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Tästä syystä opinnäytetyöni jää hieman vajavaiseksi ja enemmän kauniiksi ajatuksiksi tulevaisuudesta kuin selkeäksi toimintasuunnitelmaksi tulevaisuutta varten. Rakennemuutoksen aikataulun ollessa todella epävarma on tarkkojen suunnitelmien tekeminen hankalaa. Työtiimeiltä puuttuva motivaatio hankaloittaa myös suunnitelmien tekemistä, yhteistyöhön ollaan halukkaita, mutta selkeän toimintasuunnitelman luominen tulevan Messukylän seurakunnan alueelle ei herätä kiinnostusta. Opinnäytetyöni tulee antamaan selkeää pohjaa suunnittelutyölle nuorisotyössä kuitenkin, siinä vaiheessa kun lopulliset päätökset seurakuntayhtymän rakennemuutoksesta saadaan.

4 NUORISOTYÖ MESSUKYLÄN SEURAKUNNASSA RAKENNEUUDISTUKSEN JÄLKEEN

Tässä luvussa käyn jokaisen työtiimimme määrittämän suuremman työkokonaisuuden erikseen läpi ja pohdin jokaisen niistä toteutusta uudessa seurakunnassa. Nämä työtehtävät on määritelty helmikuussa 2012 olleessa kokouksessamme sellaisiksi, joista pidämme kiinni tulevassa Messukylän seurakunnassa. Työtehtävät on jaoteltu karkeasti viiteen ryhmään: kaikille yhteiset työtehtävät, kouluikäisten parissa tehtävä työ, rippikoulun jälkeinen nuorisotyö, nuorten aikuisten parissa tehtävä työ sekä partiolippukuntien kanssa tehtävä työ.

Tarkoituksena ei ole eritellä jokaista yksittäistä työtehtävää jokaisen työntekijän kohdalla, vaan tehdä karkea jako tärkeimpien työtehtävien kesken. Jokaisen työntekijän henkilökohtainen toimenkuva määritellään kehityskeskustelussa lähiesimiehen kanssa. Henkilökohtaiset toimenkuvat luodaan niin, että ne tukevat työntekijän henkilökohtaisia mielenkiinnon kohteita. Näin ollen luvussa viisi olevat toimenkuvat ovat suuntaa antavia ja niitä täydennetään rakenneuudistuksen tapahduttua.

Tässä oletuksena on, että rakennemuutos tapahtuu aikanaan vuoden vaihteessa. Käytännössä osa nuorisotyön tehtävistä pysyy vanhan seurakuntajaon mukaisina toistaiseksi ja rakennemuutoksenkin tapahduttua sitä seuraavaan syksyyn. Tämä johtuu siitä, että nuorisotyössä toimintakausi noudattaa pitkälti koulun lukuvuotta. Tietyissä toimintamuodoissa on ollut sen verran eroavaisuuksia, että niiden yhdistäminen kesken toimintakauden on liki mahdotonta. Rippikoulut järjestetään samoin vanhan seurakuntajaon mukaisesti rakennemuutosta seuraavaan kesään asti, joten myös isoset rippikouluihin koulutetaan vielä vanhan jaon mukaisissa ryhmissä ja leireillä.

Isoimmat haasteet yhdistämisessä on nimenomaan rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä, joka on jo aiemmin tehty koko seurakunnan kattavasti. Aitolahden seurakunnassa, että Messukylän seurakunnassa toiminnassa on mukana paljon

nuoria. Haasteensa asettaa jo isokoulutuksen järjestäminen, sekä koulutukseen liittyvien leirien järjestäminen. Seurakuntayhtymällä ei ole tällä hetkellä riittävän isoa leirikeskusta tulevan Messukylän seurakunnan nuorisotyön tarpeisiin.

4.1 Kaikille yhteiset tehtävät

Seurakunnan sisällä on tehtäviä joihin kaikki nuorisotyönohjaajat osallistuvat työalastaan riippumatta. Näille tehtäville ei ole määritelty prosenttiosuutta nuorisotyönohjaajien toimenkuvista, vaan jokainen työntekijä sovittaa yhteisistä tehtävistä tulevat työtehtävät itse omaan kalenteriinsa ja ajankäyttöönsä. Yleinen ohje on, että yhteisiin tehtäviin osallistutaan.

Yhteisiin tehtäviin kuuluu muun muassa työntekijäkokoukset kaikkien seurakunnassa työskentelevien kesken. Lisäksi näihin tehtäviin kuuluu kaikki muutkin paikallisseurakunnan asettamat yhteiset tapaamiset, tapahtumat ynnä muut.

Niin kauan kuin nuorisotyönohjaajat ovat yhteisen nuorisotyön alaisia työntekijöitä heitä koskevat myös yhteisen nuorisotyön asettamat tehtävät. Näitä yhteisiä tehtäviä ovat esimerkiksi yhteisesti järjestettävä kouluikäisten kesätoiminta sekä isot hengelliset tapahtumat Tampereella.

4.1.1 Kokoukset ja työyhteisöretket

Nuorisotyöntiimiläisiä koskevat pääsääntöisesti kolmen tyyppiset kokoukset. Ensimmäinen on tiimikokoukset, joihin osallistuvat kaikki nuorisotyössä työskentelevät. Toinen on työalalaverit ja kolmas koko tulevan Messukylän seurakunnan yhteiset työntekijäkokoukset.

Nuorisotyön tiimikokouksia järjestetään kerran kuukaudessa, pääsääntöisesti aina samana viikonpäivänä ja samaan aikaan. Täällä pyritään helpottamaan työnsuunnittelua kun jokainen työntekijä osaa varautua tiimikokouksiin jo pitkälle etukäteen. Tiimikokouksissa käsitellään koko tiimiä koskevia asioita ja kokoukset pidetään selkeästi informatiivisina. Kokouksen kesto pyritään pitämään noin puolessa toista tunnissa, maksimissaan kokous saa kestää kaksi tuntia. Poikkeuksena ovat erikseen sovitut pidemmät tiimin suunnittelupäivät. Suunnittelupäivinä teemoina on pääsääntöisesti toiminta- ja taloussuunnitelma tai toimintakertomus. Tarvittaessa tiimi voi keskenään sopia muista mahdollisista kokouksista.

Työalalavereita jokainen työala pitää tarpeen mukaan, suositus kuitenkin on, että työalalavereita pidetään vähinkään neljä kertaa toimintakauden aikana. Pääsääntöisesti kaksi syksyllä ja kaksi keväällä. Työalalavereissa suunnitellaan tarkemmin työalaa koskevia tulevia tapahtumia sekä tehdään arviot onnistumista ja epäonnistumisista menneiden tapahtumien osalta.

Koko seurakuntaa koskeviin kokouksiin nuorisotyönohjaajat osallistuvat yhteisesti sovitun mukaan. Mikäli on tarpeen, osallistuvat kaikki nuorisotyönohjaajat kokouksiin, jos tarve ei vaadi osallistuu koko seurakunnan kokouksiin toinen johtavista nuorisotyönohjaajista sekä yksi tai kaksi muuta nuorisotyönohjaajaa.

Mahdollisiin koko työyhteisön retkiin tai vastaaviin osallistuvat kaikki nuorisotyönohjaajat mikäli pakolliset työtehtävät eivät vaadi retkeltä pois jääntä. Pyrkimys on, että nuorisotyönohjaajat ovat yhteisillä retkillä mukana sekä koko työyhteisöä koskevissa kokouksissa, mutta työajattoman työn mukanaan tuomat haasteet on syytä ottaa tässä kohtaa huomioon.

4.1.2 Rippikoulu

Rippikouluja alueella järjestetään hieman vuodesta riippuen 20-25 kappaletta (suullinen tieto Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän vs. rippikoulupastorilta 15.8.2012). Rippikoulu on kirkkolaissa ja -järjestyksessä määritelty. Paikallis-

seurakunnalle on annettu velvoite järjestää rippikoulu. Kirkkojärjestys 3 Luku 3 §: *Seurakunnan tulee pitää rippikoulua, jossa nuoria perehdytetään kirkon yhteiseen uskoon ja ohjataan elämään seurakunnan yhteydessä. Rippikoulua johtaa pappi tai lehtori. Opettajina toimivat heidän lisäksi kanttorit, nuorisotyönohjaajat ja muut seurakunnan viranhaltijat siten kuin seurakunnan rippikoulun ohjesäännössä määrätään.* (Sakasti.evl.fi - kirkon palvelijoille i.a.) Tästä syystä Messukylän seurakunnassa järjestettäviin rippikouluihin on jokainen alueella työskentelevä nuorisotyönohjaaja velvoitettu osallistumaan.

Rippikouluvastuut jakautuvat seuraavalla tavalla. Nuorisotyönohjaajille A-G sekä K, kuuluu kullekin pääsääntöisesti yksi rippikoulu vuodessa. Nuorisotyönohjaajille H-J kuuluu pääsääntöisesti kaksi rippikoulua vuodessa. Nuorisotyönohjaaja A pitää ensisijaisesti lähikirkkoalue 1 rippikoulun, muiden nuorisotyönohjaajien kohdalla lähikirkkoalueilla ei ole niin suurta merkitystä. Nuorisotyönohjaajia riittää siis neljääntoista rippikouluun. Tarpeen mukaan ja työntekijän niin halutessa, voivat muutkin nuorisotyönohjaajat pitää kaksi rippikoulua vuodessa. Nuorisotyönohjaajien sijoittumisista rippikouluihin päättää johtavat nuorisotyönohjaajat yhdessä rippikouluista vastaavan papin kanssa.

4.1.3 Aamunavaukset

Alueen kolmellatoista koululla ja viidessätoista eri toimipisteessä aamunavauksia järjestetään hyvin eri tavalla. Aitolahden seurakunnan ja Messukylän seurakunnan perinteet aamunavausten pitämisessä ovat olleet hyvin erilaiset. Aamunavausten järjestäminen tasalaatuisesti ja tasaisesti työntekijöitä rasittavasti on näin suurella alueella ja näin suurella koulumäärällä haastavaa. Oman haasteensa asiaan tuo kahden täysin erilaisen työkuulttuurin sovittaminen yhteen.

Aamunavauksissa noudatetaan ainakin rakennemuutosta seuraavan kevään ajan vanhojen seurakuntien tapaa pitää aamunavaukset. Jatkossa aamunavausten pitäminen olisi järkevää alakoulujen osalta jakaa kaikille sen lähikirkkoalueen työntekijöille joiden alueella koulu on. Aamunavauskäytäntöihin jäänee

seurakunnan sisälle erilaisia tapoja, johtuen koulujen erilaisesta suhtautumisesta seurakunnan pitämiin aamunavauksiin. Pääsääntönä kuitenkin on, että kouluikäisten parissa työskentelevät nuorisotyönohjaajat vastaavat oman lähikirkkoalueensa alakouluista. Rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä olevat toimivat yläkouluilla. Yhtenäiskouluihin on syytä sijoittaa sekä kouluikäisten parissa työskentelevä että rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä työskentelevä. Yhtenäiskoulujen suhteen on myös tärkeää huomioida se, että toinen koulun nuorisotyössä oleva työntekijä voi olla pappi.

Aamunavausten pitämiseen tulee omat haasteensa myös peruskoulujen puolelta. Peruskoulut toivovat monesti, että aamunavaukset olisivat mahdollisimman yleismaailmallisia. Tällä tarkoitan sitä, että välillä meillä seurakunnan työntekijöille esitetään toiveita, jotta seurakunnan pitämät aamunavaukset olisivat vähemmän hengellisiä. Tähän me seurakunnan työntekijät emme voi suostua vaan näissä tilanteissa on tarpeen keskustella koulun kanssa siitä kuinka seurakunnan pitämiä aamunavauksia kyseisessä koulussa jatketaan.

4.1.4 Seitsemäsluokkalaisten ryhmätykset

Yläkoulujen kanssa järjestetään yhteistyössä myös 7-luokkalaisten ryhmätyksiä. Näissäkin on ollut hieman eroavaisuuksia eri seurakuntien alueilla. Jatkossa ryhmätyksiin pyritään luomaan seurakunnan toimesta mahdollisimman samantyyppinen toimintamalli kaikkien koulujen kanssa. Ryhmätyysten saattaminen mahdollisimman samanlaiselle toimintamallille vaatii aikaa, eikä ole prioriteetiltään kovin suuri. Ryhmätyksissä on seurakunnan ja koulun lisäksi mukana muitakin toimijoita, joten seurakunta ei voi toimia muutoksessa yksin. Muutoksella kuitenkin mahdollistetaan myös se, että työntekijän ollessa yht'äkkisesti estynyt osallistumaan ryhmätykseen pystyy toinen työntekijä tuuraamaan häntä. Ryhmätyksiin osallistuvat pääsääntöisesti ne työntekijät jotka ovat eniten tekemässä ko. koulujen kanssa, tarvittaessa muut työntekijät sijaistavat edellä mainittuja työntekijöitä.

Alueen neljästä yläkoulusta kolmella seurakunnat ovat olleet mukana ryhmätyksissä. Tulevaisuudessa on tarpeen miettiä tarjoammeko työpanostamme myös alueen neljänteen yläkouluun vai emme. Ryhmätyksissäkin olemme kuitenkin samalla tapaa koulujen armoilla kuin päivänavauksissakin, eli olemme niissä mukana, mikäli koulu niin haluaa.

Seitsemäsluokkalaisten ryhmätyksillä pyritään yksinkertaisesti siihen, että eri alakouluista tulleet oppilaat oppivat tuntemaan toisensa mahdollisimman nopeasti. Ryhmätyksillä pyritään ehkäisemään edellisen tavoitteen lisäksi koulu-kiusaamista. Ryhmätytyspäivässä luokanvalvojilla sekä muulla koulun henkilökunnalla on erinomainen mahdollisuus seurata luokan ryhmädynamiikkaa ja seurata sitä jääkö joku oppilas ryhmän ulkopuolelle. Meille peruskoulun ulkopuolisille toimijoille päivä on erinomainen tilaisuus esitellä omaa työtämme sekä kutsua seitsemäsluokkalaisia mukaan toimintaamme.

4.2 Kouluikäisten parissa tehtävä työ

Kouluikäisillä tarkoitetaan pääsääntöisesti peruskoulun 1.-7.-luokkalaisia tyttöjä ja poikia. Toimintaa pyritään järjestämään sekä iltapäivisin että alku illasta. Viikonloppuisin ja koulujen loma-aikana järjestetään leirejä ja retkiä. Kouluikäisten parissa tehtävässä työssä painotetaan myös perheiden parissa tehtävään työhön, sekä perheiden huomioon ottamiseen seurakunnan taholta.

Pääsääntöisesti tästä työstä vastaavat nuorisotyönohjaajat A (25% osuus), C (50% osuus), D, E, F ja G.

4.2.1 Kerhotyö

Seurakunnan alueella kerhoja pyritään järjestämään jokaisella lähikirkkoalueella mahdollisimman tasapuolisesti. Lähikirkkoalueiden erilaisuus asettaa kerhotyölle omat haasteensa. Lähikirkkoalueelle sijoitettu nuorisotyönohjaaja vastaa ensisijaisesti oman lähikirkkoalueensa kerhoista.

Kerhotoiminnassa pyritään siihen, että kerhoja pystyttäisiin perustamaan niille lähikirkkoalueille missä kerhotarve on. Kerhojen profiloinneilla pyritään niihin saamaan samanhenkisiä ja -ikäisiä lapsia, jolloin lapset tutustuisivat toisiinsa myös koulumaailman ulkopuolella. Kerhot kokoontuvat pääasiallisesti arki-iltoina.

Lisäksi tarpeen mukaan pyritään järjestämään muutamana arki-iltapäivänä niin sanottuja iltapäiväkerhoja eripuolilla tulevaa Messukylän seurakuntaa. Näistä kerhoista vastaavat pääasiassa kouluikäisten parissa työskentelevät viranhaltijat. Näihin kerhoihin pyritään saamaan vaille opiskelupaikkaa jääneitä nuoria työmarkkinatuella avustamaan kerhojen pidossa.

Kerhotyön kulmakivi on vapaaehtoiset ja palkkiottomiset kerhonojhaajat. Kerhonojhaajat pitävät kerhoja vähintään pareittain, joissakin tapauksissa yhdessä kerhossa voi olla useampikin kerhonojhaaja. Yksi kerhonojhaajista on aina täysi-ikäinen, muut kerhonojhaajat voivat olla alaikäisiä.

Kouluikäisten parissa työskentelevät huolehtivat oman lähikirkkoalueensa kerhonojhaajien jaksamisesta ja hyvinvoinnista säännöllisin yhteydenotoin. Lisäksi kerhonojhaajille järjestetään koko tulevan Messukylän seurakunnan alueella kerran vuodessa vuorokauden mittainen leiri, sekä 3-6 viikon välillä niin sanottu kerhonojhaajakokous. Kerhonojhaajakokouksessa kerhonojhaajilla on mahdollisuus tavata seurakunnan työntekijä kasvotusten, sekä keskustella muiden kerhonojhaajien kanssa kerhoista. Erillisen leirin lisäksi kerhonojhaajia muistetaan seurakunnan toimesta syys- ja kevätkauden päättyessä pienellä tapaa. Muistamistavan päättävät kerhotyötä tekevät työntekijät keskenään.

Sijaisjärjestelyt hoidetaan ristiin lähikirkkoalueiden kesken. Tämä tarkoittaa sitä, että kerhonojhaajat tietävät kuka on heidän ”oma” työntekijä ja keneen ollaan yhteydessä hänen ollessa esimerkiksi vuosilomalla.

4.2.2 Leirit ja Retket

Leirejä toteutetaan kolmenlaisia toimintakauden aikana. Leirit on jaoteltu koulu-
luokkien mukaan ja ne ovat 1.-4.-luokkalaiset, 5.-7.-luokkalaiset, sekä 7.-
luokkalaiset (apuohjaajakoulutus).

Leirejä järjestetään toimintakaudessa 4-6 kappaletta. Leireille osallistuu tarvitta-
va määrä työntekijöitä. Lisäksi leireille rekrytoidaan isosiksi rippikoulun jälkei-
sessä nuorisotyössä mukana olevia nuoria.

Kouluikäisten retkistä tarkemmin kohdassa 4.2.5 perhetapahtumien yhteydessä,
sillä pääsääntöisesti kouluikäisten retkille vain yli 10-vuotiaat pääsevät ilman
täysi-ikäistä retkikumppania. Tästä syystä kouluikäisten retket ovat pääsääntöi-
sesti perheretkiä.

4.2.3 Kouluysteistyö

Alueen alakoulujen kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä. Kouluikäisten parissa
työskentelevät pyrkivät käymään alakouluilla säännöllisesti ainakin muutaman
kerran lukukaudessa tapaamassa sekä opettajia että oppilaita. Tulevan Messu-
kylän seurakunnan alueella tulee olemaan 13-14 peruskoulua. Lisäksi muuta-
massa yhtenäiskoulussa ala- ja yläkoulujen puoli on selkeästi erotettu, jolloin
myös sekä ala- että yläkoulu tarvitsee oman panoksensa seurakunnan työnteki-
jöiltä.

Alakoululuokille järjestetään luokkaleirejä seurakunnan toimesta. Leirit ovat seu-
rakunnan toimintaa, jonne luokat ovat tervetulleita. Oppilaat maksavat leiristä
normaalin leirimaksun suuruisen osallistumismaksun. Koulut huolehtivat kulje-
tuksista leirille itsenäisesti. Ohjelman luokkaleirillä järjestää seurakunta. Leirillä
pidetään hartauksia sekä lausutaan ruokarukous. Leireillä ei huomioida muista
uskonnoista tulevia koululaisia, mutta he ovat tervetulleita mukaan leirille ja
olemaan mukana ohjelmassa.

Koulujen kanssa tehdään myös retkiä esimerkiksi läheisiin kansallispuistoihin. Retkillä ohjelmasta vastaa seurakunta. Retkille lähdetessä seurakunta osallistuu osittain retkien kustannuksiin, osa kustannuksista kerätään koululaisilta.

Vuosittain seurakunta tarjoaa lähikirkkoalueilla 3-5 olevien alakoulujen 2-luokkalaisille mahdollisuuden tulla tutustumaan Messukylän (uuteen) kirkkoon sekä Messukylän vanhaan kirkkoon. Tapahtumaa kutsutaan kirkkoseikkailuksi Messukylän kirkoissa. Seikkailu kestää luokan osalta noin kaksi tuntia ja sen aikana luokka tutustuu molempiin kirkkoihin. Seikkailussa keskitytään kirkkojen, sekä Messukylän historiaan. Mikäli vuoroja seikkailuun jää edellä mainittujen lähikirkkoalueiden kouluilta, on muiden lähikirkkoalueiden kouluilla mahdollisuus varata vuoroja. Lähikirkkoalueella 2 toteutetaan myös kirkkoon tutustumisia. Aitolahden kirkko on rakennettu 2000-luvun alussa ja on Tampereen uusin kirkkorakennus. Tämä kirkkoon tutustuminen eroaa selkeästi kirkkoseikkailusta.

4.2.4 7-luokkalaisten kanssa tehtävä työ (apuohjaajakoulutus)

Seitsemäsluokkalaiset ovat yleisesti ottaen kirkossa ”väliin putoava” ikäluokka. He ovat yleisesti ottaen jo hieman ”vanhoja” perinteiseen kouluikäisten parissa tehtävään työhön, mutta liian nuoria rippikoulun jälkeiseen nuorisotyöhön. Tämä siitä syystä, että rippikoulu aloitetaan pääsääntöisesti sen vuoden lopussa kun nuori on täyttänyt 14 vuotta.

Seitsemäsluokkalaisia pyritään sitouttamaan seurakuntaan aktiivisesti, jotta heidän alakouluikäisinä seurakuntaan luomansa suhde ei pääsisi katkeamaan ennen rippikoulua. Toimintaan kutsutaan mukaan leireillämme olleita seitsemälle luokalle siirtyneitä tyttöjä ja poikia.

Apuohjaajakoulutuksen käyneistä nuorista pyritään saamaan kerhonohjaajia heidän käytyään rippikoulun. Heitä kannustetaan erityisesti mukaan isoskoulutukseen, jolloin heillä on luonnollinen jatkumo seurakunnan toiminnassa. Tällä

pyritään siihen, että kerho- ja leiriläisenä aloittanut lapsi kasvaa seurakuntayhteydessä aina aikuisuuteen asti eri toimintamuotojen kautta.

4.2.5 Perhetapahtumat/-tilaisuudet

Perheille järjestetään pääsääntöisesti yksittäisiä tapahtumia tai retkiä. Osa tapahtumista ja retkistä on vuosittain toistuvia. Perheille ei järjestetä säännöllistä viikkotoimintaa nuorisotyön toimesta.

Nuorisotyö järjestää vuosittain marras-joulukuun vaihteessa koko perheen jouluaskarteluiltoja. Iltoja pyritään järjestämään jokaisella viidellä lähikirkkoalueella. Työntekijöitä yhteen iltaan tarvitaan kaksi, joten niitä voidaan järjestää myös päällekkäisinä päivinä eri lähikirkkoalueilla. Pääsääntöisesti jouluaskarteluilloissa pyritään järjestämään sama ohjelma eripuolilla seurakuntaa. Osallistujilta peritään illasta pieni materiaalmaksu.

Perheretkiä toimintakauden aikana järjestetään kaksi, toinen koulujen syyslooman aikana ja toinen loppu kevästä. Retkille osallistutaan esisijaisesti perheiden kesken, kuitenkin yli 10-vuotiaat lapset ovat tervetulleita retkille ilman vanhempiaan. Retket kestävät yhden päivän ja niiden aikana käydään vierailmassa erilaisissa kohteissa. Retkillä pidetään hartaus.

4.3 Rippikoulun jälkeinen nuorisotyö

Rippikoulun jälkeinen nuorisotyö on nimensä mukaisesti suunnattu rippikoulun käyneille nuorille eli noin 15-19-vuotiaille. Rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä toiminnan painopiste on viikoittain tapahtuvassa toiminnassa sekä viikonloppuisin tapahtuvissa leireissä ja retkissä.

Rippikoulun jälkeisen nuorisotyön tavoitteena on tavoittaa nuoria mahdollisimman laajasti seurakunnan alueelta ja tarjota heille paikka tulla seurakuntayhtey-

teen. Nuoria kasvatetaan myös vastuullisuuteen ja vapaaehtoistehtäviin seurakunnassa.

Pääsääntöisesti tästä työalasta vastaavat nuorisotyönohjaajat B (50% osuus), C (50% osuus), H, I ja J.

4.3.1. Isoskoulutus

Isoskoulutusta järjestetään rippikoulun käyneille nuorille, jotka haluavat päästä isoseksi rippikouluun. Pääsääntöisesti isoskoulutus aloitetaan rippikoulua seuraavana syksynä eli noin 15 vuoden iässä.

Seurakunnan suuresta koosta ja hyvin erilaisista elinympäristöistä johtuen isoskoulutusta on välttämätöntä järjestää useammassa paikassa. Nykyisen Teiskon seurakunnan nuoria ajatellen yhden ryhmän on syytä kokoontua koulupäivän päätteeksi, muut 2-4 ryhmää kokoontuvat arki-iltoina eripuolilla seurakuntaa. Isoskoulutusten paikkoja ja aikoja on järkevää miettiä tarkemmin siinä vaiheessa kun rakennemuutos toteutuu.

Isoskoulutus antaa nuorelle valmiuksia toimia isosena rippikoulussa ja kouluikäisten leireillä. Nykyisessä Messukylän seurakunnassa isoskoulutus on muutettu nimeltään ohjaajakoulutukseksi ja sen sisältökin on muokattu sellaiseksi, että se palvelee kokonaisuudessaan käsitteen nuorisotyö alla tehtävää työtä. Tulevassa Messukylässä isoskoulutusta on myös syytä viedä tähän suuntaan. Sillä tapaa pystymme tehostamaan vapaaehtoisten ohjaajien kouluttamista seurakunnan tarpeisiin.

Tässä työssä puhutaan siis selkeyden vuoksi isoskoulutuksesta, mutta sillä tarkoitetaan myös jo nykyisessä Messukylän seurakunnassa pidettävää ohjaajakoulutusta, josta isonen saa hieman erilaiset valmiudet kuin Aitolahden ja Teiskon seurakunnissa pidettävistä isoskoulutuksista.

Tästä työmuodosta vastaavat pääsääntöisesti nuorisotyönohjaajat H-J sekä nuorisotyönohjaaja C (50% osuus).

4.3.2 Nuortenillat

Nuorteniltoja alueella pidetään torstai- ja perjantai-iltaisina. Nuortenillat ovat avoimet ovet tyypisiä oloiltoja. Illan aikana ohjattua ohjelmaa juuri ole, vaan nuoret voivat olla vapaasti. Illan aikana pidetään hartaus, jonka aikana kaikki muut toiminnot ovat pysähdyksissä.

Takahuhdin Pappilassa järjestetään nuortenilta torstaisin. Pappilan sokkeloisuuden ja kahdessa tasossa olevien tilojen vuoksi pitää illassa olla aina kaksi nuorisotyötä tekevää työntekijää läsnä. Työntekijöiden lisäksi nuortenillassa on kaksi palkkiotoimista aikuisohjaajaa. Nuortenillan kesto on klo 18-21, noin kello 20 pidetään hartaus. Hartauteen osallistuminen on edellytys sille, että nuortenillassa voi olla klo 21 asti.

Perjantai-iltana nuortenilta järjestetään Aitolahden kirkolla. Nuortenilta on kahvilatyyppinen oloilta. Perjantaisin järjestettävä kahvila on päihteetön. Kahvilalla pyritään tavoittamaan myös niitä nuoria, jotka eivät ole aktiivisesti mukana muussa seurakunnan toiminnassa. Perjantai-iltana olevassa nuortenillassa on paikalla oltava kaksi nuorisotyötä tekevää työntekijää, sekä riittävä määrä vapaaehtoisia ja palkkiotoimisia ohjaajia valvomassa illan päihteettömyyttä ja vastaa-
massa kahvilan toiminnasta.

4.3.3 Apuopettajakoulutus

Apuopettajakoulutus on tarkoitettu täysi-ikäisyyttä lähestyville tai sen jo saavuttaneille nuorille. Apuopettajakoulutus aloitetaan sen vuoden syksyllä kun nuori täyttää 17 vuotta ja se kestää kaksi vuotta. Apuopettajakoulutus antaa täysi-ikäiselle nuorelle mahdollisuuden toimia opettajana rippikoulussa. Nuori saa apuopettajakoulutuksesta todistuksen.

Apuopettajille veloitetaan eri tehtäviin apuopettajakoulutuksen aikana, samalla nuoria vastuutetaan vapaaehtoistehtäviin seurakunnassa. Apuopettajakoulutukseen kuuluu osallistuminen isoskoulutusleireille. Leireillä apuopettajilla on erilaisia tehtäviä, jotka valmentavat heitä tuleviin heidän tuleviin tehtäviin.

Apuopettajakoulutuksessa olevia nuoria pyritään sitouttamaan myös nuorten aikuisten toimintaan. Nuoria pyritään näin ohjaamaan luonnolliseen jatkumoon seurakunnan toiminnassa, heidän kasvettuaan ”yli” nuorten toiminnasta.

4.3.4 Leirit ja Retket

Nuorisotyössä järjestetään pääsääntöisesti kahdenlaisia leirejä, isoskoulutusleirejä ja nuortenleirejä. Lisäksi vuosittain järjestetään jatkis kyseisen vuoden rippikoululaisille ja heidän isosilleen.

Isoskoulutusleirillä täydennetään isoskoulutuksessa opittavia taitoja, leirit ovat kiinteä osa varsinaista viikolla tapahtuvaa koulutusta. Leirien tavoitteet nousevat viikolla tapahtuvasta koulutuksesta, mutta leireillä pyritään myös ryhmäyttää eri koulutusryhmiä keskenään. Nuoret tulevat kuitenkin toimimaan rippikouluissa isosina ristiin koko seurakunnan alueella. Isoskoulutusleirille voivat osallistua koulutuksessa mukana olevat, aiemmin isosena toimineet. Apuopettajakoulutuksessa mukana oleville leireille osallistuminen kuuluu osana koulutusta.

Nuortenleireille voivat osallistua kaikki seurakunnan nuortentoiminnassa mukana olevat, vaikka nuori ei olisikaan mukana esimerkiksi isoskoulutuksessa. Nuortenleirejä on toimintakaudessa muutamia. Nuortenleirejä järjestetään niin vanhoille isosille kuin kaikille toiminnassa mukana oleville nuorille.

Retkiä nuorisotyössä järjestetään kristillisiin nuorisotapahtumiin. Retket kestävät yhdestä päivästä muutamaa päivään. Kristillisissä nuorisotapahtumissa ohjelman järjestämisestä vastaa tapahtuman järjestäjät. Nuorisotyönohjaajan tehtävänä retkillä on pääsääntöisesti toimia oman ryhmänsä valvojana.

4.4 Nuorten aikuisten parissa tehtävä työ

Nuorten aikuisten parissa tehtävää työtä on lähdetty kehittämään Messukylän seurakunnassa pari vuotta sitten. Työllä pyritään tavoittamaan niitä nuoria, jotka tuntevat olevansa liian vanhoja perinteiseen rippikoulun jälkeiseen nuorisotyöhön. Nuorisotyönohjaaja I:n työpanoksesta on tähän työhön osoitettu tässä vaiheessa noin 25%. Rakennemuutoksen tapahduttua on tarpeen miettiä, nostetaanko työntekijän prosenttimäärää joka viran hoidosta osoitetaan nuorten aikuisten työhön.

Tämä on ensimmäinen selkeästi yhdistettävä työmuoto. Aitolahden ja Teiskon seurakunnissa ei varsinaista nuorten aikuisten työtä ole tähän mennessä ollut. Nuorten aikuisten toiminta on keskitetty Linnainmaan seurakuntakeskukselle, joka sijaitsee maantieteellisesti liki keskellä seurakuntaa.

Nuorten aikuisten työn näkyvin muoto on tässä vaiheessa kerran kuussa järjestettävät Kipinä!-messut. Kipänä!-messuissa ajatuksena on, että nuoret aikuiset ovat itse tekemässä messusta oman näköistään.

4.5 Partiolippukuntien kanssa tehtävä työ

Alueella on yhteensä seitsemän partiolippukuntaa joidenka taustayhteisönä on Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymä. Lisäksi alueella on yksi partiolippukunta, jonka taustayhteisönä ei ole seurakunta. Näissä seitsemässä partiolippukunnassa on yhteensä jäseniä noin 600 henkeä, joista noin 170 toimii partiojohtajan tehtävissä. (Nuorisotyön toimintakertomus 2011; 7, 14.) Tästä työalasta vastaavat nuorisotyönohjaajat A (25% osuus) ja K.

Partiolippukuntien kanssa tehtävä yhteistyö on koulutilanteiden ja tapahtumien järjestämissä yhdessä lippukunnassa toimivien johtajien kanssa. Nykyisen Messukylän seurakunnan alueella lippukunnat osallistuvat muun muassa 1. ad-

ventin jumalanpalveluksen toteuttamiseen. Partiolaisten muistelemispäivän yhteydessä, jota vietetään 22.2. partioliikkeen perustajan Robert Baden-Powellin ja Lady Olaven yhteisenä syntymäpäivänä tai sen välittömässä läheisyydessä, järjestetään partiomessu, johon partiolaiset eri Tampereen lippukunnista ovat löytäneet hyvin tiensä. (Nuorisotyön toimintakertomus 2011, 28; Partiwiki i.a.)

5 NUORISOTYÖNOHJAAJIEN TOIMENKUVAT

Nuorisotyönohjaajien tehtävien kuvaukset tehdään liitteen 5 mukaisella kaavakkeella. Jokaiselle nuorisotyönohjaajalle tehdään oma tehtävän kuvaus aina virkasuhteen alkaessa. Nuorisotyönohjaajan toimenkuvaa tarkistetaan tarvittaessa kehityskeskustelussa. Toimenkuvat vahvistetaan allekirjoituksin.

Tässä kohtaa teen suunnitelman sen mukaan, että tulevassa Messukylän seurakunnassa on yhtä monta nuorisotyönohjaajan virkaa kun kyseisellä alueella on tällä hetkellä. Tämä toimikoon samalla perusteluna sille, että yhdenkään viran vähentäminen ei ole mahdollista. Kaikkiin virkoihin vaaditaan kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan pätevöittävä koulutus.

Nuorisotyönohjaajan palkkaus on määritelty pääsääntöisesti vaatavuusryhmiin 501 tai 502 (Wikipedia i.a.), joiden vaatimukset on nähtävissä liitteessä 4. Johtavan nuorisotyönohjaajan palkkaus on määritelty joko vaatavuusryhmään 502 tai 503. Tästä Kirkon nuorisotyönohjaajien liitto KNT ja Dtl – Diakoniatyöntekijöiden liitto ry. on antanut lausuman huhtikuussa 2011 ja kehottaneet nostamaan sekä johtavien nuorisotyönohjaajien että diakoniatyöntekijöiden palkkauksen vaatavuusryhmään 601 tai 602. Tätä perustellaan viran esimiesasemalla, jolloin palkkaus ei vaatavuusryhmä määrittelyn mukaan voi jäädä alle vaatavuusryhmän 601. (Dtl – Diakoniatyöntekijöiden liitto ry i.a.)

Jokaisen nuorisotyönohjaajan toimenkuvan kuvan kohdalla en tee erillistä toimenkuvan määrittelyä liitteen 5 mukaisella kaavakkeella vaan käyn liitteen kohdan B.2. mukaisen tehtävän määrittelyn. Toimenkuvien määrittelyssä käytetään sivulla 14 olevan taulukon karkeaa toimenkuva määrittelyä pohjana. Osa työtehtävistä on määritelty luettelon muodossa nuorisotyönohjaajan tehtävän kuvauksessa. Toimenkuvissa ei huomioida erikseen aiemmin mainittuja kaikille yhteisiä tehtäviä, tässä kohtaa käydään siis läpi vain jokaisen viran keskeiset painotukset.

Nuorisotyönohjaajan virkoihin A ja B kuuluu noin 50% johtavan nuorisotyönohjaajan tehtäviä, tästä syystä nämä virat kuuluvat vaativuusryhmään 503. Nuorisotyönohjaajat C-K kuuluvat vaativuusryhmään 502.

Virkojen virkapaikat jätän määrittelemättä siitä johtuen, että ensin olisi syytä myös tietää mitkä tilat meillä on olemassa. Tällä hetkellä tulevaan Messukylän seurakunnan alueella on useita tiloja sekä yksi uusi tila suunnitteilla (www.tampereenseurakunnat.fi i.a., AL 6.)

5.1 Nuorisotyönohjaajat A ja B

Molemmat nuorisotyönohjaajat toimivat johtavina nuorisotyönohjaajina noin 50% osuudella. Nuorisotyönohjaaja A toimii lähiesimiehenä nuorisotyönohjaajille D-G ja K, sekä osallistuu tarpeen vaatiessa lähikirkkoalueiden 1 ja 2 hallinnollisiin palaveriiniin.

Nuorisotyönohjaaja A vastaa yhdessä nuorisotyönohjaajan K kanssa partiolippukuntien kanssa tehtävästä työstä. Nuorisotyönohjaaja A:n osuus partiolippukuntien kanssa tehtävässä työssä on vähäinen ja lähinnä Nuorisotyönohjaaja K:n sijaistamista. Nuorisotyönohjaaja A osallistuu noin 25% osuudella lähikirkkoalueella 2 kouluikäisten parissa tehtävään työhön. Tämän osuuden vastuut määritellään myöhemmin yhdessä nuorisotyönohjaaja D:n kanssa.

Johtavan nuorisotyönohjaajan ominaisuudessa nuorisotyönohjaaja B osallistuu tarpeen vaatiessa lähikirkkoalueiden 3-5 hallinnollisiin palaveriiniin. Nuorisotyönohjaaja B toimii lähiesimiehenä nuorisotyönohjaajille C ja H-I.

Nuorisotyönohjaaja B osallistuu koko tulevan Messukylän seurakunnan alueella toteutettavaan rippikoulun jälkeiseen nuorisotyöhön noin 50% osuudella. Nuorisotyönohjaaja B vastaa 7-luokkalaisten ryhmäytämispäivistä yhdessä koulun ja muiden toimijoiden kanssa lähikirkkoalueilla 3-5.

5.2 Nuorisotyönohjaajat C-G

Nuorisotyönohjaajille C-G on jokaiselle määritelty oma lähikirkkoalue. Jokainen näistä nuorisotyönohjaajista osallistuu oman lähikirkkoalueensa toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen moniammatillisen tiimin kanssa.

Nuorisotyönohjaaja C:n virka sisältää sekä kouluikäisten parissa tehtävää työtä että rippikoulun jälkeistä nuorisotyötä. Molempien työmuotojen osuus virassa on noin 50%. Kouluikäisten parissa tehtävä työ tapahtuu lähikirkko 1:n alueella. Nuorisotyönohjaaja C vastaa lähikirkkoalueilla 1 ja 2 olevista yhteisistä tapahtumista joihin nuorisotyö osallistuu.

Rippikoulun jälkeiseen nuorisotyöhön nuorisotyönohjaaja C osallistuu yhdessä nuorisotyönohjaajien H-J kanssa vastaten pääasiallisesti isoskoulutuksesta lähikirkko 1:n alueella. Nuorisotyönohjaaja osallistuu myös muualla tulevan Messukylän seurakunnan alueella toteutettavaan isoskoulutukseen sekä muuhun rippikoulun jälkeiseen nuorisotyöhön.

Nuorisotyönohjaaja D on kouluikäisten parissa tehtävän työn työntekijä, joka työskentelee pääsääntöisesti lähikirkkoalueella 2. Nuorisotyönohjaaja D vastaa lähikirkkoalue 2:n alueella tehtävästä kerhotyöstä sekä koulujen kanssa tehtävästä yhteistyöstä.

Nuorisotyönohjaaja E työskentelee pääsääntöisesti lähikirkkoalueella 3. Nuorisotyönohjaaja E vastaa kerhotyöstä lähikirkkoalueilla 3 ja 4, sekä osallistuu tarvittaessa koulutyöhön samaisilla lähikirkkoalueilla.

Nuorisotyönohjaaja F joka työskentelee pääsääntöisesti lähikirkkoalueella 4. Nuorisotyönohjaaja F vastaa koulutyöstä lähikirkkoalueilla 3 ja 4, sekä osallistuu tarvittaessa kerhotyöhön samaisilla lähikirkkoalueilla. Nuorisotyönohjaaja F vastaa lähikirkkoalueiden 3-5 alakoulun kakkosluokille tarkoitusta kirkkoseikkailusta joka toteutetaan Messukylän uudessa ja vanhassa kirkossa. Nuorisotyönohjaajat E ja F työskentelevät samoilla lähikirkkoalueilla ja sijaistavat tarvittaessa toisiaan.

Nuorisotyönohjaaja G työskentelee pääsääntöisesti lähikirkkoalueella 5. Nuorisotyönohjaaja G vastaa koulujen kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja kerhotoimesta lähikirkkoalueella 5. Tämän lisäksi nuorisotyönohjaaja G vastaa lähikirkkoalueiden 3-5 yhteisistä tapahtumista, joihin nuorisotyö osallistuu.

5.3 Nuorisotyönohjaajat H-J

Nuorisotyönohjaajat H ja J ovat rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä toimiva nuorisotyönohjaaja, joiden koko viran painopiste on rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä. Nuorisotyönohjaajan I virkaan kuuluu noin 25% osuus nuorten aikuisten parissa tehtävästä työstä, muu osuus on suunnattu rippikoulun jälkeiseen nuorisotyöhön.

Nuorisotyönohjaaja H vastaa isoskoulutusryhmistä lähikirkkoalueilla 1 ja 2, osallistuu yhteisen sopimuksen muiden lähikirkkoalueiden isoskoulutuksiin. Nuorisotyönohjaaja vastaa koko seurakunnan nuorten liikuntakasvatuksesta sekä nuorten osallistumisesta valtakunnallisiin kristillisiin tapahtumiin koko tulevan Messukylän seurakunnan alueella.

Nuorisotyönohjaaja I vastaa koko tulevan Messukylän seurakunnan apuopettajakoulutuksesta sekä osallistuu isoskoulutukseen yhteisesti sovitun työnjaon mukaan. Nuorisotyönohjaaja I vastaa Kipinä!-messun toiminnasta yhdessä nuorten aikuisten ja apuopettajakoulutettavien kanssa.

Nuorisotyönohjaaja J vastaa lähikirkkoalueiden 3-5 alueella pidettävästä isoskoulutuksesta, sekä osallistuu yhteisen sopimuksen muiden lähikirkkoalueiden isoskoulutuksiin. Nuorisotyönohjaaja J vastaa leiri ja retkitoiminnasta rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä

5.4 Nuorisotyönohjaaja K

Vastaa partiolippukuntien parissa tehtävästä työstä. Nuorisotyönohjaaja K tukee lippukunnassa toimivia vapaaehtoisia kristillisessä kasvatuksessa, sekä vastaa partion johtajien jaksamisesta sekä lippukuntien hartauselämästä. Nuorisotyönohjaaja K:n vastuulle kuuluu kaikkien tulevan Messukylän seurakunnan alueella olevien partiolippukuntien johtajahuolto.

Nuorisotyönohjaaja K osallistuu mahdollisuuksien mukaan partiolippukuntien retkille ja leireille. Nuorisotyönohjaaja K sopii erikseen nuorisotyönohjaaja A:n kanssa kuinka partiolippukuntien leireille osallistutaan.

6 YHTEISTYÖTÄ ENNEN RAKENNEMUUTOSTA

Valitusten aiheuttama viivästyminen rakennemuutokseen on meidän kahden alueella työskentelevän johtavan nuorisotyönohjaajan syytä miettiä yhteistyön mahdollisuuksia jo ennen rakennemuutosta. Toiminnassamme on paljon mahdollisuuksia yhdistämiseen ja tehostamiseen jo ennen rakennemuutosta. Yhteistyöllä saamme tehostettua tiettyjä toimintojamme sekä säästämme kenties hieman työvoimaresursseja. Yhteistyötä tekemällä vältämme myös sitä, että emme järjestä pieniä tapahtumia samalla työntekijäsatsauksella kun voisimme järjestää saman toiminnan hieman suuremmalle osallistujajoukolle.

Rakennemuutoksen prosessin eteneminen ja siitä keskustelu johtavien nuorisotyönohjaajien kesken on tärkeää. Tällä tapaa pysymme perillä molempien tiimien ajatuksista muutoksen suhteen, sekä pystymme vaihtamaan tietojamme tiimimme tuntemuksista uudistuksen vaiheista. Tärkeää on myös tavata muutamia kertoja vuodessa kaikilla sillä hetkellä tulevan Messukylän seurakunnan alueella nuorisotyössä työskentelevien kesken. Tällöin jokainen saa oman äänensä kuuluviin rakennemuutoksen aiheuttamia muutoksia ajatellen.

Yhteistyön tekeminen meidän johtavien nuorisotyönohjaajien kesken on tärkeää, koska todennäköisesti me molemmat jatkamme johtavina nuorisotyönohjaajina rakennemuutoksen jälkeen tulevassa Messukylän seurakunnassa. Meidän keskinäisen työnjaon ja työpari työskentelyn on toimittava saumattomasti yhteen. Hyvän työpaikan ihmissuhteet perustuvat kuitenkin jossain määrin samoihin asioihin kuin muutkin tärkeät ihmissuhteet. Keskeistä on tuntee, että on jokin yhteistä ja yhdistävää. Muita tärkeitä tekijöitä ovat tasavertaisuus, toisen kunnioittaminen ja arvostus. (Kaivola 2003, 26.)

6.1 Suunnitelmien tekoa yhdistymistä ajatellen

Syksyllä 2012 käynnistämme säännölliset yhteistyö palaverit tulevan Messukylän seurakunnan nuorisotyön kesken. Palavereita järjestetään syksyn aikana kaksi kappaletta ja suunnilleen samanlaisella rytmillä niitä jatketaan toistaiseksi. Mahdollisia pidempiä suunnittelupalavereita järjestetään vasta siinä vaiheessa tarpeen mukaan kun valitukset on käsitelty päätökseen asti. Palavereiden puheenaiheet suunnitellaan etukäteen alueen johtavien nuorisotyönohjaajien toimesta. Palaveri käytännöt luodaan säännöllisiksi ja niitä jatketaan siihen asti kunnes seurakuntayhtymän rakennemuutosta koskevista päätöksistä saadaan lopulliset päätökset. Mikäli lopullinen päätös tulee olemaan, yhdistymisen kumoava pyritään palavereilla siihen, että yhteistyötä pystyttäisiin siitäkin huolimatta tiivistämään.

Palavereiden lähtökohta on kuitenkin yhdistymistä puoltava lopputulos. Tältä pohjalta palavereissa käydään keskustelua yhteistyön tiivistämisestä, sekä työntekijöiden mielenkiinnon kohteista toimenkuvien suhteen. Palavereissa pyritään pitämään yllä avoin ilmapiiri ja sitä kautta tarjoamaan jokaiselle mahdollisuus avoimeen keskusteluun. Keskusteluita kokouksissa johtaa jompikumpi johtava nuorisotyönohjaaja toisen toimiessa sihteerinä. Jokaisesta kokouksesta tehdään muistio ja se tallennetaan seurakuntayhtymän sisäiseen intraan, josta sen pystyy lukemaan jokainen kokoukseen osallistunut.

Palavereiden yhtenä tavoitteena on tutustua toisiimme. Vaikka olemme seurakuntina maantieteellisesti samalla suunnalla Tamperetta ja nuorisotyönohjaajat ovat yhteisen työmuodon alaisia työntekijöitä, emme välttämättä tunne toisiamme kovinkaan hyvin. Kaikissa kolmessa seurakunnassa, jotka tulevaisuudessa muodostanevat Messukylän seurakunnan, on nuorisotyössä tapahtunut paljon henkilöstövaihdoksia. Hyvin henkilösuhteiden luominen on tärkeää jo ennen varsinaisen rakennemuutoksen syntymistä. Tämä auttaneekin sitä, että saamme luotua ryhmistä tiimin, jolla on omaehtoinen yhteisvastuullinen sitoutuminen yhteiseen tavoitteeseen (Kopakkala 2011, 39.)

6.2 Seitsemäsluokkalaisten parissa tehtävä työ

Tulevan Messukylän seurakunnan alueella leireillämme ja retkillämme käy vuosittain noin 1 600 lasta (Nuorisotyön toimintakertomus 2011, 40), näistä suurin osa on 1-6-luokkalaisia. Peruskoulun kuudennen luokan jälkeen meillä on heille hyvin vähän tarjottua toimintaa. Tätä aukkoa on aloitettu paikkaamaan nykyisessä Messukylän seurakunnassa syksyllä 2011.

Seitsemäsluokkalaisille on alettu tarjota mahdollisuus osallistua jo aiemmin mainittuun apuohjaajakoulutukseen. Apuohjaajakoulutukseen kutsutaan ensisijaisesti leireillämme mukana olleita seitsemännellä luokalla olevia tyttöjä ja poikia. Muillakin on toki mahdollisuus osallistua koulutukseen. Koulutus kestää vuorokauden ja sen jälkeen koulutuksen käyneillä on mahdollisuus osallistua apuisosen roolissa kouluikäisten leireille. Koulutuksen käyneitä kutsutaan myös työntekijöiden järjestämiin kerhoihin apuohjaajiksi.

Näiden koulutuksien järjestäminen yhteistyössä alkaa vuoden 2013 aikana. Kaikkiaan koulutuksia järjestetään kaksi kertaa vuodessa, kerran kevät kaudella ja kerran syyskauden alkupuolella. Koulutukseen osallistuu työntekijä sekä nykyisestä Aitolahden seurakunnasta että Messukylän seurakunnasta. Koulutuksen yhdessä järjestämisellä säästetään myös työntekijäresursseja tässä vaiheessa molemmissa seurakunnissa.

6.3 Kipinä!-messut

Kipinä!-messut on tarkoitettu ensisijaisesti nuorille aikuisille. Tällä tarkoitetaan pääsääntöisesti noin 17-25-vuotiaita. Messu on kuitenkin avoin kaikille, joten ketään ei jumalanpalveluksesta käännytetä pois. Kipinä!-messut ovat olleet Messukylän seurakunnan toimintaa, mutta niiden järjestäminen yhdessä on resursseja ajatellen järkevää.

Kipinä!-messun ajatuksena on, että nuoret itse valmistelevat jumalanpalveluksen ja tekevät siitä samalla nuorten näköisen (Liite 3.) Jumalanpalveluksen musiikista huolehtii bändi ja lauluina on sekä virsiä että muita hengellisiä lauluja. Kipinä!-messun ajallinen kesto pyritään pitämään noin yhdessä tunnissa, maksimissaan kesto on noin tunti kaksikymmentä minuuttia. Tarkoituksena ei ole tehdä jumalanpalveluksesta tarkoituksella pitkää vaan yhteisöllinen.

Yhteinen nuorisotyö on osoittanut Kipinä!-messuihin lisätyövoimaksi yhden oppilaitoispaista. Tämän papin tehtäviin kuuluu olla mukana toteuttamassa itäisellä alueella tapahtuvia nuorten aikuisten jumalanpalveluksia, tällä hetkellä Kipinä!-messu järjestetään noin kerran kuukaudessa. Toistaiseksi Kipinä!-messuja ei ole järkevää järjestää tiiviimmällä aikataululla.

Kipinä!-messujen yhteistyötä tiivistetään vuoden 2013 aikana ja tavoitteena on, että yhdestä Kipinä!-messusta vuoden 2013 aikaa vastaavat Aitolahden seurakunnan nuorten toiminnassa mukana olevat nuoret. Jatkossa vastuu vuoroissa pyritään siihen, että Kipinä!-messut järjestetään yhteistyössä kaikkien tulevan Messukylän seurakunnan nuorten kesken. Mikäli tämän tavoitteen saavuttaminen ei näytä mahdolliselta jatketaan vastuuvuorojen jakoa rakenneuudistuksen ratkaisuun asti.

6.4 Partiotyö

Partiotyötä tulevan Messukylän seurakunnan alueella tekee tällä hetkellä kolme eri ihmistä, joista yhtä ei ole mainittu työn alkupuolella olevassa taulukossa hänen vähäisen työpanoksensa vuoksi. Seurakunnista nykyisen Messukylän seurakunnan alueella partiotyölle on osoitettu yhden kokonaisen viran verran, Aitolahden seurakunnassa yhdestä virasta on erotettu prosentuaalinen osuus partiotyölle, Teiskon seurakunnan partiotyöstä vastaa muun seurakunnan päätöminen partiotyöntekijä. Teiskon seurakunnan alueella toimivan partiolippukun-

nan seurakuntayhteistyö siirtyy tulevan Messukylän seurakunnan partiotyöntekijän vastuulle viimeistään rakenneuudistuksen tapahtuessa.

Partiolippukuntien kanssa tehtävää työtä on syytä hiljalleen alkaa miettimään sen rakenteen pohjalta joka mahdollisella tulevilla Messukylän seurakunnan alueella olisi mahdollinen. Mahdollisen yhdistymisen myötä partiolippukunnissa tarvitaan edelleen seurakunnan työntekijän läsnäolo. Mietittävänä ennen yhdistymistä on, kuinka paljon partiolippukunnille työntekijän läsnäoloa tarjotaan. Tällä hetkellä toimintatavat ovat hyvin erilaiset kaikkien kolmen seurakunnan kesken. Tiedostettu asia on se, että kovin paljoa enempää emme työntekijäresursseja pysty partiolippukunnille osoittamaan, ennemminkin suunta saattaa olla päinvastainen.

6.5 Johtavien nuorisotyönohjaajien työskentely

Johtavia nuorisotyönohjaajia tulevan Messukylän seurakunnan alueella on siis kaksi niin kuin olen jo aiemmin maininnut. Toinen johtavista nuorisotyönohjaajista olen minä, toinen koillisenalueen toisin sanoen Aitolahden ja Teiskon seurakuntien johtava nuorisotyönohjaaja.

Meidän johtavien nuorisotyönohjaajien on tärkeää pitää aktiivista keskustelua yllä koko prosessin ajan, jatkuu se sitten vielä vuoden tai kolme. Tällä varmistamme sen, että rakenneuudistuksen tapahtuessa olemme valmiit johtamaan uuden tiimin työskentelyä kohti yhteistä päämäärää.

Johtavien nuorisotyönohjaajien on tärkeä miettiä myös nuorisotyönohjaajien mahdollisia toimenkuvia sekä virkapaikkoja. Tämä asia piti olla jo tässä työssä esillä, mutta rakenneuudistuksen viivästyessä ei sen miettiminen tässä vaiheessa ole järkevää. Ensin on tiedettävä rakenne ja henkilöt jotka työskentelevät nuorisotyönohjaajina tulevan Messukylän seurakunnan alueella.

Toimenkuvia miettiessä johtavien nuorisotyönohjaajien on käytävä keskustelut henkilökohtaisesti jokaisen nuorisotyönohjaajan kanssa erikseen, sekä samaa työalaa tekevien kanssa ryhmänä. Tällä pyritään siihen, että jokaiselle nuorisotyönohjaajalle saadaan luotua hänelle sopiva toimenkuva. Johtavat nuorisotyönohjaajat luovat pohjat jokaiselle toimenkuvulle ja pitävät huolen siitä, että tulevan Messukylän seurakunnan alueella on riittävästi nuorisotyönohjaajia eri työaloille.

Nuorisotyönohjaajien virkapaikat määritellään toimenkuvien tekemisen jälkeen heidän pääasiallisen maantieteellisen työpaikan mukaan. Tulevan Messukylän seurakunnan suuri maantieteellinen koko aiheuttaa tässä suhteessa pohdittavaa. Virkapaikkojen määrittelyssä täytyy huomioida tasapuolisuus ja mahdollisimman tasapuoliset virkamatkat virkapaikoilta eri toimipisteisiin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Koska toimintatutkimuksella on tyypillistä, että se etenee ajassa, on sille luonnollista, että raportointi tapahtuu juonellisena kertomuksena (Heikkinen & Rovio 2007, 117). Olen pyrkinyt mahdollisimman tarkkaan tapahtumien kuvaukseen alusta alkaen. Olen myös pitänyt tiivistä yhteyttä tutkimuksen kohteena oleviin kollegoihini, vaikka se on välillä saattanut vaikuttaa siihen, että en aina ole pystynyt suhtautumaan suunnitelmiin objektiivisesti.

Ensimmäisenä mieleen tulee, että Suomen ev.lut. kirkon hallinto on raskas. Rakennemuutosta koskevat päätökset ovat kiertäneet Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymässä yhteisen kirkkoneuvoston, yhteisen kirkkovaltuuston ja seurakuntaneuvostojen välillä joitakin vuosia. Lopulta Aitolahden seurakunnan ja Tuomiokirkkoseurakunnan aloitteesta Tampereella aloitettiin rakennemuutoksen valmistelu. Lopulta seurakuntayhtymä antoi kirkkovaltuuston toimesta lausunnon Tampereen hiippakunnan tuomiokapitulin esityksestä seurakuntayhtymän rakennemuutoksesta. (AL 5.) Tämän jälkeen päätös on vielä alistettu Tampereen hiippakunnan tuomiokapitulille sekä kirkkohallitukselle. Suuret päätökset vaativat Suomen ev.lut. kirkossa mielestäni hieman liian raskaan prosessin muutoksen läpiviemiseksi. Tästä aiheutui siis ongelmia myös minun opinnäytetyölle. Vaikka olen seurakunnan palveluksessa tehnyt käytännössä koko tähänastisen työurani, en osannut aavistaa kuinka pitkälle lopullisten päätösten tekeminen saattaa venyä.

Seurakunnat ovat kuitenkin haasteen edessä vähenevien jäsenmäärien ja sitä kautta vähenevien verotulojen kanssa. Tämä aiheuttaa paineita vähentää henkilöstöä seurakunnista. Rakennemuutoksella pyritään myös taloudellisiin säästöihin, mutta nyt nämä säästöt venyvät joillakin vuosilla eteenpäin.

Tulevan Messukylän seurakunnan alueella riittää haasteita nuorisotyön järjestämisessä ennen ja jälkeen rakennemuutoksen. Suuria haasteita tulee asettamaan työntekijöiden sijoittaminen oikein tulevan Messukylän seurakunnan alu-

eella, vaikka lähikirkkoalueet noudattelevat jossain määrin jo olemassa olevia luonnollisia toiminta-alueita seurakunnan sisällä.

Toimintatutkimus hahmotellaan monesti syklinä, johon kuuluu konstruoivia eli eteenpäin suuntaavia ja rekonstruoivia vaiheita eli taaksepäin suuntaavia vaiheita. Syklit vaihteet vuorottelevat keskenään kehämäisesti. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2007, 78-79.) Tästä syystä olemme tiimeinä suunnitelleet yhdessä toimintoja joista haluamme pitää kiinni rakennemuutoksen tapahduttua tulevan Messukylä seurakunnan alueella.

Kovin tarkkojen suunnitelmien tekeminen ennen lopullista päätöstä rakennemuutoksesta on äärimmäisen haastavaa. Työstä olisi saanut varmasti seikkaperäisemmän, mikäli tiedossa olisi alueelle jäävien nuorisotyönohjaajien virkojen määrä. Samoin nuorisopappien roolin ja määrän tietäminen olisi helpottanut seikkaperäisemmän suunnitelman tekoa. Tässä voimme kuitenkin hyödyntää toimintatutkimuksen syklisyyttä. Tämän kehittämishankkeen myötä olemme saaneet uuden kehittelyn alulle. Tätä kautta saamme perättäisten syklien kautta luotua toimintatutkimuksen mukaisen spiraalin, jossa toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektion ja uudelleensuunnittelun kehinä. (Heikkinen ym. 2007, 80.)

Kuitenkin voidaan todeta, että jo nykyisellään - vaikkakin vielä kolmen eri seurakunnan alueella - meillä on paljon ja kattavasti tarjottua seurakunnan toimintaa kouluikäisistä lapsista aina nuoriin aikuisiin. Yhteistyön tiivistäminen tietyissä toimintamuodoissa auttaisi varmasti jo nyt niiden toiminnan tehostumiseen ja osallistujamäärien ainakin lievään kasvuun.

Oman haasteensa rakennemuutoksen tapahtuessa asettavat seurakunnan toiminnassa mukana olevat nuoret sekä heidän suhtautumisensa muuttuviin toimintatapoihin. Pilke silmäkulmassa välillä todetaankin, että: ”seurakuntanuori on konservatiivisin seurakunnan toiminnassa mukana oleva henkilö.” Tässä pilke silmäkulmassa lausutussa lauseessa piilee pieni totuuskin. Seurakuntanuoret kiintyvät helposti oman seurakuntansa työntekijöihin, jolloin työntekijän pois lähtö saattaa aiheuttaa hetkellistä nuorten määrän vähenemistä seurakunnan nuortotoiminnassa.

Nuorten totuttaminen uusiin käytäntöihin vie varmasti vuoden tai kaksi rakennemuutoksen tapahduttua. Varsinaisia työntekijä muutoksia ei rakennemuutoksen yhteydessä pitäisi tapahtua, niitä tapahtuu vain, mikäli työntekijä vaihtaa toisiin tehtäviin. Nuoret tapaavat kuitenkin muutamia uusia työntekijöitä eri tilaisuuksissa. Tiettyjen toimintamuotojen yhdistäminen aiheuttaa nuoren näkökulmasta pieniä muutoksia ”perinteiseen” viikko-ohjelmaan. Nuorille hämmennystä aiheuttanee myös se, että tietyissä tilanteissa tutuin työntekijä ei välttämättä ole oikea henkilö vastaamaan nuoren kysymykseen esimerkiksi leiristä.

Kerhotyön järjestäminen aiheuttaa myös oman haasteensa isolla alueella. Suurin pohdinnan aihe lienee kerhonojajien järkevä jakaminen työntekijöiden kesken. Noudatetaanko kerhonojajien kohdalla lähikirkkoaluerajoja vai määritelläänkö kerhotyö esimerkiksi kolmelle työntekijälle, jotka oman keskinäisen työnjakonsa mukaan vastaavat kerhonojajista koko alueella. On kuitenkin tärkeää, että kerhonojajat tapaavat toisiaan koko alueen alueelta ainakin muutaman kerran vuodessa, jotta he oppivat tuntemaan toisensa.

Kerhotyössä on tärkeää huomioida tulevan Messukylän seurakunnan alueellinen erilaisuus. Nykyisen Teiskon seurakunnan alueella on maatiloja joissa tilantytöt vaativat vanhempien läsnäoloa kotona tiettyyn aikaan, jolloin lasten kuljettaminen kerhoon on lähes mahdotonta. Nykyinen Messukylän seurakunta puolestaan on selvästi kaupunkiseurakunta, jossa lapset joko kuljetetaan kerhoon tai he tulevat kerhoon kerhopaikan välittömästä läheisyydestä. Tämä aiheuttaa haasteita kerhojen toteutusajankohtien suhteen. Kerhoissa on myös tärkeää vastata alueen tarpeisiin. Alueella missä joku toinen toimija esimerkiksi 4H-yhdistys järjestää luontokerhon, ei ole järkevää järjestää vastaavaa kerhoa myös seurakunnan toimesta. Alueellinen yhteistyö muiden alueella toimivien toimijoiden kanssa nousee tärkeään asemaan ainakin lähikirkkoalueiden sisällä. Tällä vältetään päällekkäisen toiminnan tarjoaminen.

Kouluyhteistyö on pienimmillään sitä, että seurakunnan työntekijä käy pitämässä aamunavauksen koulun keskusradiosta. Kouluyhteistyössä on ehkä tällä hetkellä suurimmat eroavaisuudet nykyisten seurakuntien kesken tulevalla Messukylän seurakunnan alueella. Tavoitteena olisi tarjota mahdollisimman ta-

salaatuista yhteistyötä kouluille. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi joudumme käymään paljon keskusteluita sekä työyhteisömme sisällä että koululaitoksen kanssa.

Koulujen erilainen suhtautuminen seurakunnan toimintaan vaikuttaa myös yhteistyön tekemisen mahdollisuuksiin. Tämän haasteen edessä olemme joka kerta myös koulun saadessa uuden rehtorin. Rehtorin henkilökohtaisella suhtautumisella seurakuntaa kohtaan on suuri vaikutus siihen kuinka seurakunta voi olla esillä koululla. Toinen koululaitoksen sisällä vaikuttava henkilö on niin sanottu yhdysopettaja. Mikäli seurakunnan yhdysopettaja on aktiivinen seurakuntaan päin, on seurakunnan mahdollista olla koululla läsnä vaikka koulun rehtorin henkilökohtainen mielipide olisikin seurakuntaa syrjivä.

Nykyisen Messukylän seurakunnan alueella on yksi nuorisotyönohjaajan viroista määräaikainen. Määräaikaisuutta on viime vuosina perusteltu epävirallisesti sillä, että rakennemuutoksen jälkeen tulevan Messukylän seurakunnan alueelta on perusteltua vähentää yksi nuorisotyönohjaajan virka. Mikäli tämän opinnäytetyön toiminnan kuvausosiota katsoo, on minun sitä hieman hankala ymmärtää. Toiminnan laajuus ja sen pitäminen nykyisellä laajasti kattavalla tasolla vaatii selkeästi myös työntekijäresursseja, siinä missä taloudellisiakin resursseja. Määräaikainen virka pitäisi vakinaistaa, mikäli jokaisella lähikirkkoalueelle halutaan oma kouluikäisten parissa työskentelevä nuorisotyönohjaaja, se ei ole mahdollista ilman, että määräaikainen virka vakinaistetaan.

Toisen haasteen tuo yhden partiolippukunnan siirtyminen tulevan Messukylän seurakunnan partiotyön piiriin, sen ollessa vielä toistaiseksi toisen seurakunnan alueella työskentelevän partiotyöntekijän vastuulla. Tämä partiolippukunnan siirtyminen Messukylän seurakunnan työntekijöiden vastuulle vaatii myös oman osansa työntekijöiden ajasta. Partio toiminta kerää edelleen suuren määrän osallistujia vuosittain (nuorisotyön toimintakertomus 2011, 40.) Eikä sen merkitystä seurakunnan työmuotona voi väheksyä.

Tärkeää on kuitenkin muistaa, että toimintatutkimuksen ei ole tarkoitus luoda millaisia tahansa muutoksia, vaan sen tarkoitus on luoda muutosta parempaan. Näin ollen muutos ja tutkimus ovat ikään kuin kolikon kaksi puolta, jossa mo-

lemmat hyötyvät toisistaan. Ei tämän opinnäytetyön, kuten ei toimintatutkimuksen muutenkaan, tarkoituksena ole luoda tiettyä uutta toimintakäytäntöä jota toteutettaisiin sitten hamaan tulevaisuuteen asti. Tarkoituksena on luoda käytäntö, jota käytetään siihen asti kunnes kehitetään vielä parempi tapa toimia. Toimintatutkimuksen positiivisena tuloksena voidaan pitää uudella tavalla organisoituvaa, reflektiivisesti ja etenevää prosessia, toiminnan ja tavoitteiden jatkuvaa pohdintaa ja kehittämistä. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 45.)

On tärkeää muistaa, että kehittämisen sykleillä ei ole päätepistettä (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 45). Tästä syystä meidän kahden eri nuorisotyön tiimin on syytä jatkaa kehittämistä tulevan Messukylän seurakunnan alueella, vaikka motivaatio kehittämiseen on tiimeissä tällä hetkellä vähäinen. Seuraava sykli ”käynnistyy” varmasti siinä vaiheessa kun seuraavan kerran rakennemuutosprosessi tapahtuu suuntaan tai toiseen jotain sellaista mikä vie prosessia suuntaan tai toiseen.

Onnistuneen toimintatutkimuksen tuntee siitä, että sen avulla on pystytty kehittämään uutta käytäntöä, joka osoittautuu toimivaksi. (Huttunen; Kakkori & Heikkinen 1999, 118-119). Tämän työn avulla on pystytty luomaan uutta mallia toimia rakennemuutoksen tapahduttua ja sitä pohjustavaa yhteistyötä jo ennen rakennemuutoksen tapahtumista. Tähän on ollut koko tulevan Messukylän seurakunnan nuorisotyötä tekevillä henkilöillä yhteinen tahtotila.

Tämän tutkimuksen osuus varsinaisesta kehittämisestä jää rajalliseksi, mutta tämän tutkimuksen avulla kehittäminen on saatu käynnistettyä. Kehittämisen käynnistäminen tämän tutkimuksen kautta edesauttaa työskentelyä jatkossa ja mahdollistaa rakentavan kritiikin lausumisen tähän asti suunnitellusta ja sen kehittämisen sitä kautta entistä paremmaksi.

8 LOPUKSI

Yhden vuoden vanhana olin vielä aivan alussa. Vuosia täytin kaksi, ja kasvoin isommaksi. Kun kolme vuotta täytin, vasta melkein minulta näytin. Kun täytin vuoden neljännen, otin vain uuden askelen. Viides vuosi ohitseni kuin siivillä meni. Nyt olen kuusivuotias, kaikkien konstien kuningas. Kenties kuusivuotiaaksi jään, senhän tulette näkemään. - Nalle Puh, Nyt ollaan kuusivuotiaita -

Yllä olevassa Nalle Puhin viisaassa ajatuksessa on pitkälle tiivistetty oma ajatukseni Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän rakennemuutuksesta. Tällä hetkellä menossa on viides vuosi. Kuudetta vuotta odotamme varmasti liki kaikki Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän työntekijät hartaasti ja jännittäen kuinka käy.

Tämän opinnäytetyöprosessin myötä olen entistä enemmän havahtunut siihen, että rakennemuutosta odottaessamme meidän on tarpeen tiivistää yhteistyötä tulevan Messukylän seurakunnan nuorisotyön kesken. Opinnäytetyöprosessi opetti minulle itselle myös sen, että me johtavat nuorisotyönohjaajat olemme haasteellisessa tilanteessa luotsatessamme tiimejämme kohti rakennemuutosta. Samoin meidän roolimme asian läpi viemisessä on suuri. Oma suhtautumisemme rakennemuutokseen vaikuttaa koko tiimin asenteeseen rakennemuutosta kohtaan. Sekä minä että kollegani joudumme varmasti vielä tarkastelemaan omaa asennoitumistamme rakennemuutokseen useamman kerran ennen kuin rakennemuutos on saatettu loppuun, mutta avoimella mielellä pääsemme varmasti jossain vaiheessa kuusivuotiaiksi ja voimme jäädä siihen.

KUVAT

Kuva 1. Uudet seurakuntarajat rakennemuutoksen jälkeen

Kuva 2. Seurakunta työyhteisönä.

TAULUKOT

Taulukko 1. Nuorityönohjaajat tulevan Messukylän seurakunnan alueella

AINEISTOLUETTELO (AL)

1. Suomen evankelis-luterilainen kirkko, Kirkkohallitus, Kirkkohallituksen täysistunnon pöytäkirja 24.1.2012
2. Aamulehti 28.3.2012, Artikkelin otsikolla: Tampereen seurakuntamuutokset voivat myöhästyä ainakin vuodella.
3. Suomen evankelis-luterilainen kirkko, Kirkkohallitus, Kirkkohallituksen täysistunnon pöytäkirja 3.4.2012
4. CRUX-lehti 2/2004, Artikkelin otsikolla: Työtehtävät uudella tavalla luupin alle.
5. Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymä. Yhteisen kirkkovaltuuston pöytäkirja 2/1011
6. Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymä. Yhteisen kirkkoneuvoston pöytäkirja 9/2012

LÄHTEET

Borgå stift i.a., <http://www.borgastift.fi>, viitattu 17.4.2012

Dtl - Diakoniatyöntekijöiden liitto ry i.a. http://www.dtl.fi/www/page/dtl_fi_2010, viitattu 18.8.2010

Heikkinen, Hannu, L., T. 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu, L., T.; Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy

Heikkinen, Hannu, L., T.; Rovio, Esa 2007. Toimintatutkimuksen raportointi. Teoksessa Heikkinen, Hannu, L., T.; Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy

Heikkinen, Hannu, L., T.; Rovio, Esa; Kiilakoski, Tomi 2007. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, Hannu, L., T.; Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy

Heikkinen, Hannu, L., T.; Jyrkämä, Jyri 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen, Hannu, L., T.; Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: Atena Kustannus

Huhtinen, Pentti 2002. Seurakunta työyhteisönä. Helsinki: Kirjapaja Oy

Huovinen, Terhi & Rovio, Esa 2007. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, Hannu, L., T.; Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy

Huttunen, Rauno; Kakkori, Leena; Heikkinen, Hannu, L., T. 1999. Toiminta, tutkimus ja totuus. Teoksessa Heikkinen, Hannu, L., T.; Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: Atena Kustannus

Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy

Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2007-2009 sekä erillissopimukset 2007.
Keuruu: Kirkon työmarkkinalaitos

Kopakkala, Aku 2011. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita

Kuula, Arja 1999. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino

Kuusela, Pekka 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Helsinki: Edita

Leibling, Mike 2009. Working with the enemy. How to survive and thrive with really difficult people. London and Philadelphia: Kogan Page

Lähdesmäki, Kari 2006. Tampereen seurakuntien yhteisen nuorisotyön kehitysaskeleita 2003-2006. Johtamisen erityisammattitutkinnon näyttötyö, ei julkaistu.

Manka, Marja-Liisa 2008. Tiikerinloikka työiloon ja menestykseen. Hämeenlinna: Karisto Oy

Nuorisotyön toimintakertomus 2011. Tampereen ev.lut. seurakuntien nuorisotyön toimintakertomus 2011

Partiowiki i.a. <http://fi.scoutwiki.org/Etusivu>, viitattu 21.8.2012

Raina, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Arator Oy

Reilusti Kristitty. Tampereen ev.lut. seurakuntien strategia 2015 mietintö.
http://www.tampereenseurakunnat.fi/files/537/yhtymän_strategia2015_mietinto.pdf

Sakasti.evl.fi – Kirkon palvelijoille i.a. Keskushallinto – Suomen ev.lut. kirkko
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/start>, viitattu 31.3.2012

Seurakuntajako kartta Arkista (intra), poimittu 25.3.2012

Tampereen ev.lut. seurakunnat i.a., www.tampereenseurakunnat.fi, viitattu 26.3.- 21.8.2012 välisenä aikana

Tampereen hiippakunta i.a., <http://www.tampereenhiippakunta.fi>, viitattu 21.9.2012

Tampereen kaupunki i.a., www.tampere.fi, viitattu 26.3.2012

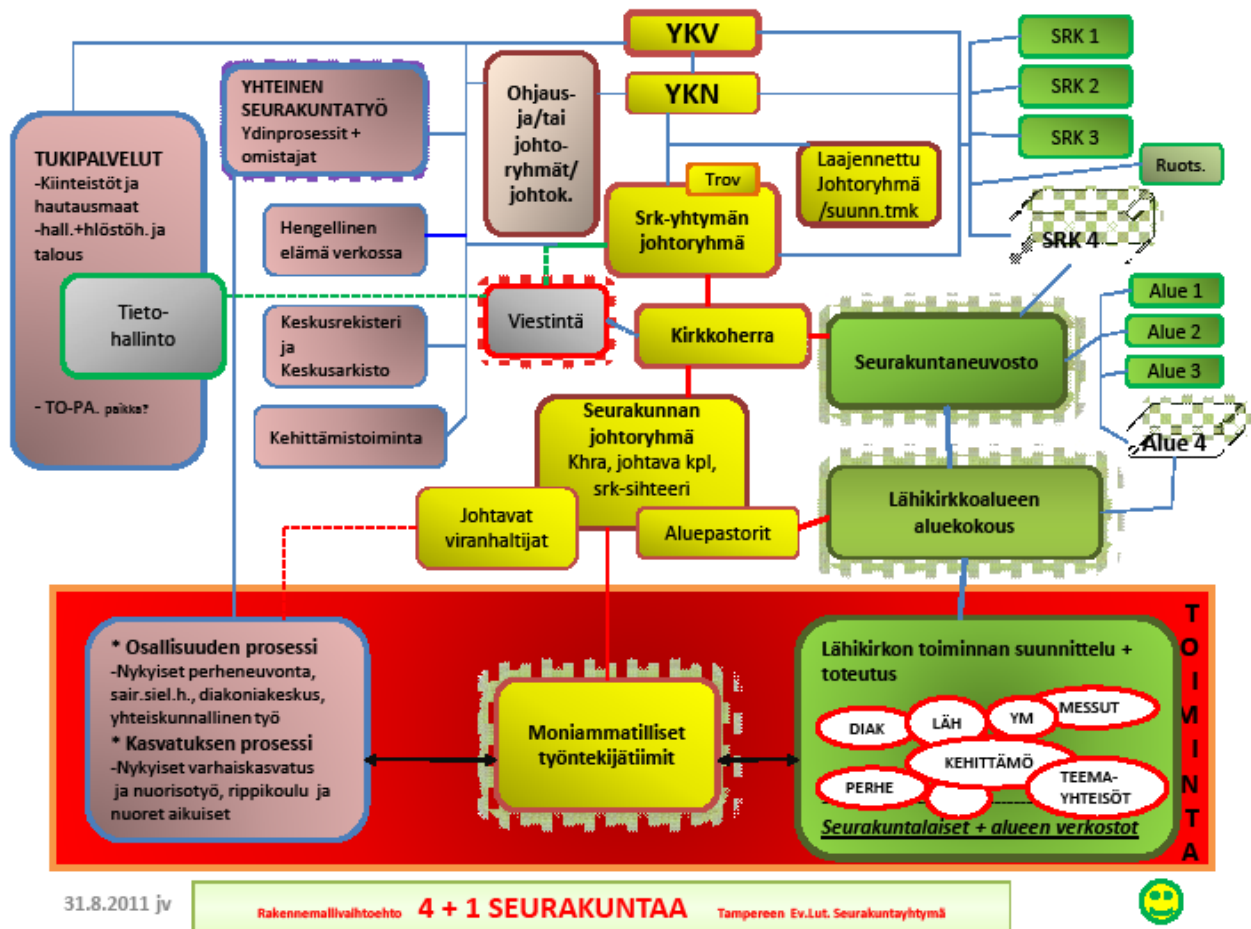
Tampereen kaupunkiseudun asuntopoliittinen ohjelma 2030.

http://tampereenseutu-fiin.directo.fi/@Bin/fe9175c8e0ccbcbcf25645048cf60e8502/1333224210/application/pdf/1874831/Asuntopoliittnen_ohjelma_SH_24_3_hyv%C3%A4ksym%C3%A4_%20Editoitu%20formaatti%2010.9.2010_JL.pdf, viitattu 31.3.2012

Wikipedia i.a. – vapaa sanakirja

<http://fi.wikipedia.org/wiki/Nuorisoty%C3%B6nohjaaja>, viitattu 18.8.2012

LIITE 1: Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän hallintorakenne rakennemuutoksen jälkeen.



LIITE 2: Uusien seurakuntien jäsenmäärät sekä alueella asuvien tamperelaisten määrä vuoden 2010 lopun tilanteen mukaan.

Kaaviossa näkyy myös työntekijöiden vähennystarve. Taulukossa nuorisoksi huomioidaan 7-17-vuotiaat, todellisuudessa nuoret pysyvät seurakunnan toiminnassa lähemmäs 20 ikävuotta, joten taulukossa on mielestäni pieni vääristymä.

Seurakunta	Seurakuntajäseniä 31.12.2010	Alueen väkiluku 31.12.2010	Kirkon kultuvia %	Pöytä		Kantori/Seurakuntajäseniä		Dekoraatio		Ei-aktiiviset		Seurakuntajäseniä		Nuorisosa 7-17 v.	Nuorisoyhteisö		Lapsi-		Lapsi-	Kaikki		Seurakuntajäseniä
				ihmisiä	paikkoja	ihmisiä	paikkoja	ihmisiä	paikkoja	ihmisiä	paikkoja	ihmisiä	paikkoja		ihmisiä	paikkoja	ihmisiä	paikkoja		ihmisiä	paikkoja	
Hailu	32 713	45 038	72,6	12	2 726	4	8 178	7	6 434	23	1 958	1 422	4 835	8	604	2 842	13,0	219	44	743		
Messukylä	42 730	56 456	75,7	15	2 849	5	8 546	9	6 273	29	1 947	1 473	6 280	11	571	3 787	19,0	199	59	724		
Ruussalinen s	896	1 134	79,0	1	896	1	896	1	1 134	3	378	299	131	0,8	164	68	0,3	227	4,1	219		
Tuomokirkko	34 074	51 175	66,6	13	2 621	4	8 519	8	6 397	25	2 047	1 363	2 124	4	531	1 679	8,0	210	37	921		
Kaleva	39 576	59 215	66,8	14	2 827	5	7 915	9	6 579	28	2 115	1 413	3 628	6	605	2 511	11,0	228	45	879		
Yhteensä	149 989	213 018	70,4	55	2 727	19	7 894	34	6 285	108	1 972	1 389	16 998	29,8	570	10 887	51,3	212	189,1	793		
Maidollinen henkilöstömäärän vähennys				-7		-2		-4		-13				-4			-6,0			-22,5		

LIITE 3: Kipinä!-messun mainos



SYKSY 2012

KIPINÄ!-messu

Muorten aikuisten suunnittelema ja tekema,
rohkeasti uudistettu messu.

Ajatonta ja ikuisia sanomaa uusissa puitteissa, bändin säestyksellä.
Kaikki ovat tervetulleita, ikään katsomatta. Antaa uutta kipinää!

Sunnuntaisin klo 17

23.9. ja 2.12. **Linnainmaan srk-keskus**
Korpikodinkatu 2

28.10. ja 11.11. **Uudenkylän srk-talo**
Ali-Huikkaantie 13

 **EVOLUUSIO**
EVANGELIUMI KIRKKO

LIITE 4: Vaativuusryhmien määritykset.

501	1 Osaaminen	Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus.
	2 Vuorovaikutus	Oman alan asiantuntijavuorovaikutusta asiakkaisiin nähden. (2.4)
	3 Ohjaus	Vaihtoehtoiset, mutta pääosin ohjeistetut tai säädellyt menettelytavat. (3.2)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet ovat samankaltaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristöstä saatavan tiedon hankinta, käsittely ja yhdistely. (4.2)
	5 Vastuu	Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.2)
502	1 Osaaminen	Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja.
	2 Vuorovaikutus	Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai toimimista asiantuntijaryhmän työstä vastaavana. (2.6)
	3 Ohjaus	Väljästi määritellyt tai luovat menettelytavat. (3.3)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa. (4.3)
	5 Vastuu	Vastuu tehtäväalan tai oman erityisalan hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.3)
503	1 Osaaminen	Yleensä teoreettinen koulutus tai tutkinto (esim. AMK) tai vastaava teoreettinen osaaminen ja työkokemus. Tehtävä voi edellyttää erikoistumisopintoja.
	2 Vuorovaikutus	Erityistä asiantuntijuutta edellyttävää vuorovaikutusta tai toimimista asiantuntijaryhmän työstä vastaavana. (2.6)
	3 Ohjaus	Väljästi määritellyt tai luovat menettelytavat. (3.3)
	4 Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta	Ongelmanratkaisutilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tukeutua aiempiin ratkaisumalleihin. Ratkaisujen tueksi on hankittava ja itsenäisesti analysoitava erikoistunutta taustatietoa. (4.3)
	5 Vastuu	Vastuu toimintayksikön tai vaativan tehtäväalan hoitamisesta ja kehittämisestä. (5.4)

LIITE 5: Tehtävän kuvaus vaatavuuden (vaativuusryhmän) arviointia varten.

Kirkon yleinen taikkausjärjestelmä
Tehtäväkuvaus
vaativuuden arviointia varten

(Lomake on word-tiedostona osoitteessa evi/fi/it)

A. Tehtävän perustiedot	
Työnantaja/organisaatio:	
Tehtävä:	
Tehtäväkunnioite	
Yksikkö:	
Esimerkkin tehtävänimike:	
B. Tehtävän yleiskävaus	
1. Tehtävän tarkoituks ja sen tavoitte	
2. Tehtävän pääasiallinen sisältö	
3. Muuta tehtävän sisältöistä	

C. Vaativuus skriteerit	
1. Osaaminen	
Millaisia osaamisia tehtävän hoitamisessa tarvitaan?	
2. Vuorovaikutus	
Mikä on tehtävän vuorovaikutuksen sisältö ja sen tavoitte?	
1	<input type="checkbox"/> Vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä.
2	<input type="checkbox"/> Asiakastyö, jossa vuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä.
3	<input type="checkbox"/> Asiantuntijavuorovaikutus oman tehtävän lähiympäristössä.
4	<input type="checkbox"/> Oman alan asiantuntijavuorovaikutus asiakasain näiden.
5	<input type="checkbox"/> Erikoistunut ammattiosaamista edellyttävä tehtävä, jossa oman alan asiantuntijavuorovaikutus asiakasain näiden. Tai esimies tehtävä, jossa perus- tai ammattiosaamista edellyttävä työtehtävä alasta.
6	<input type="checkbox"/> Erityis asiantuntijute edellyttävä vuorovaikutus tai toiminta asiantuntijaryhmän yostä vastavastana.
7	<input type="checkbox"/> Erityis asiantuntijute edellyttävä vuorovaikutus tai suopeen toiminnon tai vastaavan osaamisen johtaminen, jolloin vuorovaikutuksen tavoitteena on toiminnon ohjaaminen.
8	<input type="checkbox"/> Johtava asiantuntija tai toiminnon johtaminen Vuorovaikutuksen tavoitte liittyy koko organisaation toiminnan suunnitteluun tai tuvaamiseen.
9	<input type="checkbox"/> Organisaation tai laajan toiminnon johtaminen Vuorovaikutuksen tavoitte liittyy koko organisaation toimintakäyttyyn.
3. Ohjaus	
Millen työtä ohitetaan?	
1	<input type="checkbox"/> Ammattimenetelytavat.
2	<input type="checkbox"/> Vaihtoehdot, mutta pääasiain ohjeistetut tai säädellty menetelytavat.
3	<input type="checkbox"/> Väljäs ti määritelty tai omassa soveltamistalussa edellyttävät. Luovat menetelytavat.
4	<input type="checkbox"/> Toiminnon strategian toteuttaminen tehtävässä.
5	<input type="checkbox"/> Organisaation strategian toteuttaminen tehtävässä.
4. Ongelmatilanteissa ja tiedonhankinta	
Millen tarkkeaan tiedot toiminnalle tai ratkaisujen perusteeksi?	
1	<input type="checkbox"/> Ongelmatilanteissa- ja tiedonhankintatallenneet ovat samanlaisia.
2	<input type="checkbox"/> Ongelmatilanteissa-tilanteet ovat samanlaisia ja niille on tyypillistä työn lähiympäristössä.
3	<input type="checkbox"/> Ongelmatilanteissa-tilanteet vaihtelevat, mutta niissä voidaan usein tulla etuun aiempiin ratkaisunmalliin. Ratkaisujen tietyt on harvinaisia ja itsenäisesti analysoitavaa erikoistunutta taitoa edellyttävä.
4	<input type="checkbox"/> Ongelmatilanteissa-tilanteet pohjautuvat väkensä hahmotettaviin lämpöihin kokonaisuuksiin ja lämpöisyyksiin ja selkeät organisaation kannalta epävarmuuksia, jotka hallittava ituisesti.

Tehtäväkuvauksen täyttöohjeet:

Tehtäväkuvauksia tarvitaan tehtävän vaatimuuden avoimilta osilta.

Tehtäväkuvauksessa pyritään tiiviiseen, linjattuun, yksittäisiin työvaiheita ei kuvata eikä tehtäväkuvauksessa myöskään avoimista työohjeiden työsuorituksista.

Työnkriteerit tarkoitetaan sekä viranhaltijan että työsuoritusohjeita työohjeiksi. Käsitteiden määrittelyä on kirkon yleisen viikse- ja työehtosopimuksen liitteessä 1.

A. Tehtävän perustiedot

Tehtävälunnit on Paastivälitein mukainen lunnite, jonka avulla tehtävä yksilöidään.

B. Tehtävän yleiskuvaus

1. Tehtävän tarkoitus ja sen tavoite

Mitä värien tehtävä on olemassa organisaatiossasi?

2. Tehtävän pääasiallinen sisältö

Mitä tehtävän sisältö? Tehtävä ja sen edelliset kuvataan lyhyesti, ellei merkiksi luetteloita.

Yksittäisiä työvaiheita ei lueta.

3. Muita tehtävän sisältöä

Tärkeistä asioista on siltäältä eriytettävä, projektit tms.

C. Vaativuuskriteerit

1. Osaaminen

Tässä kuvataan sitä koulutuksen tasoa, kokemuksen määrää tai tietoja tai taitoja, jota tehtävän hoitaminen edellyttää.

2. Vuorovaikutus

Ammuista kohtia rasitteiden yksi vaihtoehto, joka kuvaava tehtävän vuorovaikutuksen sisältöä ja sen tavoitteita.

3. Ohjaus

Ammuista kohtia rasitteiden yksi vaihtoehto, joka kuvaava menettelytapojen valinnan ja valitusten teon itsenäisyyttä tehtävässä.

4. Ongelmaratkaisu ja tiedonhankinta

Ammuista kohtia rasitteiden yksi vaihtoehto, joka kuvaava tehtävän ongelmaratkaisutapojen ja hoidonmenetelmien prosessia.

5. Vastuu

Ammuista kohtia rasitteiden yksi vaihtoehto, joka kuvaava tehtävän hoitamiseen, kehittämiseen tai johtamiseen liittyvä vastuu.

D. Erityiset perusteet

Tähän kirjaan seläinen tehtävän pite, joka ei sisälly edellä oleviin kohtiin, mutta joka on otettava tehtävän vastuun avoimissa huomioita.

E. Tehtävän hoitaja

Tähän kirjaan tehtävä hoitajan viranhaltijan tai työohjeiden nimi

F. Tehtäväkuvauksen käsittely

Tehtäväkuvauksen sisältö läpikäymisen todentamisen allekirjoitus, mutta tehtäväkuvauksia ei ole työsuoritus. Työnkriteerit esimiehen kammassa poikkeava näkemys kirjataan perusteluineen tähän.

5. Vastuu
Millainen vastuu tai rooli tehtävässä on suhteessa toiminnan seurauksiin?

- 1 Vastuu oman tehtävän hoitamisesta.
- 2 Vastuu oman tehtävän hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 3 Vastuu tehtäväalueen tai oman erityisalan hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 4 Vastuu toimintayksikön tai vastuun tehtäväalueen hoitamisesta ja kehittämisestä.
- 5 Vastuu toiminnon tai muun kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta.
- 6 Vastuu laajan toiminnon tai muun vastuun kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta.
- 7 Vastuu organisaation johtamisesta.

D. Erityiset perusteet

E. Tehtävän hoitaja

F. Tehtäväkuvauksen käsittely

Päiväys: _____

Alla kirjoitukset: _____

Esimes _____

Työntekijä _____