

VASTUURYHMÄN TOIMINTAMALLI  
Vastuuryhmäntyöskentelyn kehittäminen  
Lemin seurakunnassa

Katariina Ahonen

Opinnäytetyö, kevät 2017

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Kristillinen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) +

kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus

## TIIVISTELMÄ

Ahonen, Katariina. Vastuuryhmän toimintamalli. Vastuuryhmätyöskentelyn kehittäminen Lemminkäisen seurakunnassa. Kevät 2017. 28 s., 1 liite. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillinen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi(AMK) +kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyö on kehittämishanke vastuuryhmätyöskentelyn kehittämistä varten. Kehittämishanke liittyi Lemminkäisen seurakunnassa tapahtuvaan hallintomuutokseen, jossa johtokunnat lakkautettiin ja siirryttiin vastuuryhmätoimintaa.

Opinnäytetyötä varten haastattelin kahden eri seurakunnan nuorisotyönohjaajaa. Näissä seurakunnissa siirtyminen toiminta- ja tukiryhmiin oli tapahtunut kaksi vuotta sitten. Laadullisen haastattelututkimuksen avulla selvitin, miten haastateltavien seurakunnissa johtokuntien lopettamisen ja siirtymisen toiminta- ja tukiryhmiin oli onnistunut. Toinen tarkoitus oli selvittää, oliko kyseisiin nuorisotyön toiminta- ja tukiryhmiin saatu nuoria mukaan ja osallistutettua.

Haastatteluiden perusteella siirtymävaihe ja uusien ryhmien käynnistäminen oli ollut haasteellista, eikä ryhmiä ollut saatu hyödynnettyä. Suurin haasteiden aiheuttaja oli puutteelliset ohjeistukset. Myöskään nuorten osallistaminen ei ollut onnistunut parhaalla mahdollisella tavalla.

Haastatteluiden sekä entisten johtosääntöjen perusteella tein vastuuryhmille ohjemallissäännön.

Avainsanat: osallisuus, johtokunta, vastuuryhmä

## ABSTRACT

Ahonen, Katariina. Developing the groups in charge work model in the parish of Lemi. 28 p., 1 appendix. Language: Finnish. Spring 2017. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Christian Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The thesis was a part of development project for develop the group in charge. The development project joined the administration reform in Lemi parish. In the administration reformer boards of members were replaced with group in charge.

For the thesis, youth instructors were interviewed from two different parishes. In their parishes, transition to a new activity and support group model had taken place two years ago. The purpose was to determine by qualitative interviewing how the interviewees experienced the ending of the directorates and the transition phase to a new activity and support group model. The other objective of this study was to determine whether there had been success in encouraging adolescents' participation with the new activity and support group model.

According to the results, the transition period and launching of the new groups had been challenging and the groups had not been experienced as particularly useful. The greatest cause for challenges was inadequate instructions. Encouraging the youth's participation either had not succeeded in the best possible way.

On the basis of interviews and the rules of congregations I made new rules for group in charge.

Keywords: participation, directorate, group in charge

# SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	KIRKON PYRKIMYS OSALLISUUTEEN JA YHTEISÖLLISYYTEEN .....	6
3	JOHTOKUNNISTA VASTUURYHMIKSI .....	8
4	HAASTATTELUIDEN ANALYYSI.....	10
5	TULOKSET .....	11
5.1	Ryhmän muodostamisen prosessi.....	12
5.2	Ryhmän toimintakulttuuri .....	14
5.3	Ryhmän rooli seurakunnassa ja hallinnossa.....	15
5.4	Ryhmän hyöty ja tulokset.....	16
6	OPINNÄYTETYÖN ESITTELY LEMIN SEURAKUNNASSA .....	18
7	KASVATUKSEN VASTUURYHMÄN OHJEMALLIN KOKOAMINEN .....	19
7.1	Vastuuryhmän tavoitteet, tehtävät ja toimiala .....	19
7.2	Vastuuryhmän kokoaminen .....	20
7.3	Vastuuryhmän jäsenten roolit .....	20
7.4	Vastuuryhmän paikka hallinnossa .....	22
7.5	Vastuuryhmän toimintakulttuuri.....	22
8	POHDINTA.....	24
	LÄHTEET.....	27

## 1 JOHDANTO

Seurakunnat ovat uusien haasteiden edessä, kuinka siirtyä työntekijävetoisesta toiminnasta seurakunnan jäseniä osallistuttavaksi. Tavoitteena on saada jäseniä osallistumaan messujen valmisteluun sekä järjestämään erilaisia muita tapahtumia. Perinteiselle kirkon vapaaehtoisuudelle, kuten lähetys on, haetaan muita tapoja saada jäseniä näkyväksi seurakunnan toiminnoissa. Samalla monen seurakunnan talous on tiukentunut ja säästöjä haetaan monin eri tavoin. Yksi säästämisen keino on hallinnon keventäminen ja kulujen pienentäminen. Varsinkin pienissä seurakunnissa hallinnon keventäminen on kohdistunut johtokuntiin ja niiden lakkauttamisiin. Tilalle on syntynyt toiminta- ja tukiryhmiä, joiden hallinnolliset kulut ovat pienet. Säästötoimenpiteet eivät ole kuitenkaan ainoa syy tukiryhmien perustamiselle, vaan samalla haetaan seurakunnan jäsenten osallisuuden toteutumista.

Työskentelin Lemin seurakunnassa virkaatekevänä nuorisotyönohjaajana, ja olen tehnyt aiemmissa opinnoissa opinnäytetyön nuorten osallisuudesta seurakunnan päätöksenteossa. Siinä opinnäytetyössäni selvitin haastatteleamalla Lemmin kirkkoneuvoston jäseniä, näkyvät, kuuluvatko ja vaikuttavatko nuoret seurakunnan päätöksenteossa. Yhtenä ideana edellisessä opinnäytetyössäni nousi esiin ajatus nuorisovaltuuston perustamisesta Lemille. Tämä ei kuitenkaan toteutunut ja itämään jäi ajatus siitä, että seurakunnan kasvatustyötä olisi kehitettävä muulla keinoin. Tavoite saada nuoria mukaan osalliseksi päätöksentekoon sekä osaksi seurakunnan toimintoja.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tehdä Lemin seurakunnan kasvatuksen vastuuryhmälle malliohjesääntö. Malliohjesääntö tarkoittaa helpottaa työntekijöitä siirtymisessä johtokuntatyöskentelystä vastuuryhmä toimintaan, uuteen toimintakulttuuriin ja käytäntöihin. Vaikka malliohjesääntö on tehty kasvatuksen työalalle, sitä voivat hyödyntää myös muut seurakunnan vastuuryhmät.

## 2 KIRKON PYRKIMYS OSALLISUUTEEN JA YHTEISÖLLISYYTEEN

Osallisuus on kuulumista yksilönä johonkin ryhmään tai yhteisöön. Tämän kuulumisen kautta sitoudutaan ja vaikutetaan asioihin sekä otetaan vastuu seurauksista. Osallisuus on yksi syrjäytymisen vastavoima. Osallisuuteen liitetään itse osallisuuden lisäksi termejä osallistuminen ja osallistaminen. Osallistuminen voi olla sosiaalista, toiminnallista tai kansalaisosallistumista. Osallistamisessa taas passiivista kansalaista yritetään erilaisin keinoin saada aktiivisemmaksi ja osallistumaan erilaisiin toimintoihin (Osallisuus).

Suomen evankelisluterilainen kirkon pyrkimykset osallisuuden lisäämiseen ja seurakunnan jäsenten sitouttamiseen liittyvät hallintomuutoksiin ja toimintatapojen muuttamiseen. Seurakuntien jäsenmäärät vähenevät ja yhdeksi vastuuryhmän toiminnan tavoitteeksi oli Lemillä otettu juuri tuo jäsenten sitouttaminen seurakunnan toimintaan. Lemi on siis monen muun seurakunnan tavoin kärsinyt jäsenmäärän vähenemisestä ja taloustilanne on tällä hetkellä heikko. Lemin seurakunnan jäsenmäärä vuonna 2012 oli 2643 henkeä (Väkiluvut seurakunnittain 2012), ja vuonna 2015 jäsenmäärä on pudonnut 2575 jäseneseen (Väkiluvut seurakunnittain 2015). Kirkko on yrittänyt vastata kirkosta eroamishaasteeseen ja on tehnyt erilaisia strategioita ja hankkeita. Yksi nuoriin kohdistunut hanke oli kirkolliskouksen määräämä Näyn ja kuulun -hanke, joka toteutettiin vuosina 2009 – 2011 (Lapsivaikutukset). Hankkeen tuloksena syntyi lapsiasiahenkilökoulutus ja kriteeristö seurakunnille, jotka voivat sen avulla tarkastella toimintojensa ja hallintonsa lapsi- ja nuorisoystävällisyyttä.

Meidän kirkko – Osallisuuden yhteisö -hankkeessa mainitaan, että kiinnitetään erityisesti huomiota nuorten ja nuorten aikuisten jäsenyyteen sekä pyritään luopumaan työntekijäkeskeisestä ajattelutavasta ja näin luodaan seurakunnan jäsenille toimintamahdollisuuksia (Peura, Arola, Fagerholm-Urch ym., 2007). Rakennuudistajan oppaan strategisissa suuntaviivoissa mainitaan, että jäsenyyttä vahvistetaan niin, että kaikissa ikäluokissa kirkon elämään osallistuvien määrä

kääntyy kasvuun ja vapaaehtoisille tarjotaan mahdollisuuksia toimia lähimäisenrakkauden puolesta ja kantaa vastuuta. (Huotari, Kujanpää, Nieminen ym. 2007, 10,11.)

Kirkko 2020 -tulevaisuusselonteossa tuodaan selkeästi esille se, että vapaaehtoistoimijoiden määrää ja tapoja tullaan lisäämään. Vapaaehtoistoiminnasta pitäisi saada innostava ja keskeinen osa kirkon ja seurakuntien elämää. Yhtenä syynä tähän on se, että kirkko ei pysty enää lisäämään työntekijöidensä määrää, joten vapaaehtoisten asiantuntemusta ja työpanosta halutaan käyttöön. Tämä vaatii sen, että työntekijöiden tulee uudistaa ajattelutapaansa suhteessaan seurakuntalaisiin ja nähdä heidät osallisuuden yhteisön jäseninä. (Kirkko 2020, 53-54,56.)

Haasteitakin tälle vapaaehtoistyöntekijöiden lisäämiselle on. Kirkon vapaaehtoistyö kilpailee ihmisten muun vapaa-ajankäytön kanssa. Ihmisillä on paljon yksilöllisiä harrastuksia, jotka vievät heidän vapaa-aikaansa. Vapaaehtoistyön kriteerit ovat tiukentuneet ja niihin liittyy usein koulutusta. Laatuvaatimukset siihen, mihin ihmiset osallistuvat, ovat suuret. Heillä on paljon osaamista ja voidaankin puhua vertaisasiantuntijuudesta. Tämä johtaa siihen, että kirkon työntekijöiltä vaaditaan paljon osaamista ja kykyä kohdata ja johtaa vapaaehtoistyöntekijöitä, niin ettei se tunnu ylhäältäpäin sanellulta, vaan vapaaehtoistyön tulisi olla joustavaa, laadukasta ja kiinnostavaa. Vaarana on myös se, että työyhteisön omat ristiriidat ja työntekijöiden kiire heijastuvat vapaaehtoistyöntekijöihin. Työntekijöiden tulisi opetella avoimuuden ja keskustelun kulttuuria. Haasteeksi voi tulla myös se, että vapaaehtoistoiminnan kokonaissuunnitteluun ei panosteta tarpeeksi ja toimintoja aletaan kehittää ilman riittävää osaamista. Tämä voi johtaa siihen, että seurakunnassa on suuri joukko vapaaehtoisia, mutta ei heille riittävästi sopivia tehtäviä. (Kirkko 2020, 54-55.)

Kohtaamisen kirkko antaa lisää haasteita osallisuuden ja yhteisöllisyyden lisäämiseen. Se tunnustaa vähenevien verotulojen vaikutuksen niin kiinteistö- kuin henkilöstökuluihin, ja ohjaa siten tekemään strategisia valintoja realistiselta pohjalta. Seurakuntien pitää pystyä keskittymään perustehtävien toteuttamiseen. Samalla se kannustaa kohtaamaan jokaisen seurakunnan jäsenen laadukkaasti

joka vuosi ja kehittämään vapaaehtoistoimintaa ja huomioimaan nimenomaan lapset ja nuoret. Heidän osallisuudellaan ja jäsenyydellään on kirkon tulevaisuuden kannalta erittäin tärkeä merkitys. (Kohtaamisen kirkko 2014, 18, 24,25.)

### 3 JOHTOKUNNISTA VASTUURYHMIKSI

Lemin seurakunnassa oli lapsi- ja nuorisotyön, diakonia- ja lähetystyön sekä jumalanpalvelus- ja musiikkityön johtokunnat. Johtokuntien toimintaa ohjasivat johtosäännöt. Näissä säännöissä, jotka perustuvat kirkkolaissa ja kirkkojärjestyksessä annettuihin säädöksiin, määriteltiin johtokuntien toimiala, tehtävät, ratkaisuvallta, kokoonpano, kokouksen koollekutsuminen ja asioiden käsittely. Niistä asioista, jotka eivät kuuluneet johtokuntien ratkaisuvalltaan, johtokunnat tekivät esityksen kirkkoneuvostolle käsittelyyn tai päätettäväksi. Kaikkiin johtokuntiin kuului viisi maallikkojäsentä ja kuudentena jäsenenä kunkin työalan työntekijä, jonka tehtäviin johtokunnan toimiala kuului sekä kaksi varajäsentä. Työntekijällä oli velvollisuus osallistua kokouksiin. Lapsi- ja nuorisotyön johtokuntaan kuuluivat viiden maallikkojäsenen lisäksi seurakuntapastori, joka on johtokunnan sihteeri sekä toimii työalan esittelijänä ja nuorisotyönohjaaja, jolla on läsnäolo- ja puheoikeus. Diakonia- ja lähetystyön johtokunnassa työntekijäjäsen oli diakoni ja jumalanpalvelus- ja musiikkityön johtokunnassa kanttori. Kirkkoherralla oli oikeus, mutta ei velvollisuus, osallistua kaikkien johtokuntien kokouksiin. (Lemin seurakunnan johtosäännöt.)

Johtokuntien siis tuli johtaa ja kehittää työalaansa, huolehtia yhteyksistä muuhun seurakuntatyöhön sekä työalaansa koskevasta koulutuksesta ja tiedottamisesta. Niiden tehtävänä oli myös pitää yhteyttä rovastikuntaan, hiippakuntaan ja koko kirkon sisällä työalaansa koskevaan toimintaan sekä viranomaisiin, yhteisöihin ja järjestöihin. Johtokunta laati toimintasuunnitelman, talousarvioehdotukset ja toimintakertomuksen kirkkoneuvostolle sekä suoritti muut kirkkoneuvoston sille antamat tehtävät. Johtokunta päätti työalansa toimintamuotojen lukujärjestyksistä, ryhmistä ja ohjaajien tuntijaosta talousarvion puitteissa. Se valitsi avustavat ja vapaaehtoistyöntekijät kuten päiväkerhoapulaiset ja ryhmänjohtajat. Johtokunta myös päätti johtokunnan kolehtitilin käytöstä. (Lemin seurakunnan johtosäännöt.)



Verratessa Lemm seurakunnan lapsi- ja nuorisotyön johtokunnan johtosääntöä kirkon lapsi- ja nuorisotyön / kasvatustyön mallijohtosääntöön, löytyy siitä pari selkeää eroavaisuutta. Lemm lapsi- ja nuorisotyön johtokunnan johtosäännössä oli jätetty kokonaan kirkkoherran osuus ja tehtävät pois. Samoin Lemm lapsi- ja nuorisotyön johtokunnan johtosäännössä ei mainita lasten vanhempia, kummeja ja heidän tukemisestaan, eikä myöskään koko seurakunnan kasvatusvastuuta (Mallijohtosääntö). Mallijohtosääntö on tehty jokaisen seurakunnan omien tarpeiden mukaisesti muokattavaksi, joten niissä voi olla eroavuuksia.

Johtokunnista luopumisen syytä oli useita. Seurakunnassa tehtiin hallintomuutosta sekä uudistettiin strategiatyöskentelyä. Hallintomuutokseen liittyen kirkkoneuvosto teki kokouksessaan 16.8.2016 päätöksen, että Lemm seurakunnassa johtokunnat lakkautetaan 31.12.2016, ja vuoden 2017 alusta siirrytään vastuuryhmiin. Perusteluna siirtymiselle oli se, että pienissä seurakunnissa on erittäin vähän sellaisia asioita, jotka edellyttävät johtokuntien valmistelua ennen niiden viemistä kirkkoneuvoston päätettäväksi. Johtokuntien ratkaisultaan kuuluvia asioita on myös hyvin vähän. Pienissä seurakunnissa johtokuntien olemassaolo tekee hallinnosta tarpeettoman raskaan ja hitaan, ja niistä koituu seurakunnalle myös merkittäviä taloudellisia kuluja kokouspalkkioiden, matkakustannusten ja tarjoilujen takia.

Lemm seurakunnan strategian suuntaviivat 2017-2021 on työntekijöiden yhdessä luoma asiakirja. Siinä on mainittu seurakunnan missio, visio, arvot ja strategiset tavoitteet. Yhtenä Lemm seurakunnan strategisena tavoitteena on vapaaehtoistoiminnan lisääminen. Tarkoituksena rohkaista seurakuntalaisia palvelemaan toisiaan ja Jumalaa. Arvoissa mainitaan se, että yhteisöllisyys ja yhdessä toimiminen on meille seurakunnan työntekijöille tärkeää. Näihin nojaten johtokuntien lakkauttaminen ja niiden tilalle perustettavien vastuuryhmien työskentelyn toivotaan antavan seurakuntalaisille uudenlaisen mahdollisuuden vapaaehtoistyön tekemiseen Jumalaa ja lähimmäisiä palvelemaan, sekä saada osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksia.

Lemin seurakunnassa johtokunnista luopuminen noudattaa samaa linjaa kuin lähes kaikissa Mikkelin hiippakunnan pienissä seurakunnissa. Kirkkoneuvosto päätti 20.10.2015 kokouksessaan lähteä mukaan yhteistyöselvitykseen Savitaipaleen, Luumäen ja Taipalsaaren seurakuntien kanssa. Näistä seurakunnista Savitaipale ja Luumäki ovat luopuneet johtokunnista ja Taipalsaarella valmistellaan luopumista. Tavoitteena selvitykselle on löytää hallinnollisia ja toiminnallisia yhteistyömahdollisuuksia ja siksi on hyvä, että hallintoa yhtenäistetään.

Vastuuryhmä, tukiryhmä tai työryhmä ovat ryhmiä, joille ei löydy selkeää ohjeistusta. Kirkkolaissa ohjeistukset löytyvät vain kirkkovaltuustolle, kirkkoneuvostolle ja johtokunnille (KL 7:2.§.) Kirkkolain ja kirkkojärjestyksen mukaan seurakunta voi hyväksyä johtosääntöjä eri toimielimien, viranhaltijoiden ja työntekijöiden toiminnan ja muun hallinnon järjestämiseksi (KJ 7:1.§.)

Vastuuryhmät liittyvät usein, kuten Lemilläkin, hallinnolliseen muutosprosessiin, strategian valmisteluun ja seurakunnan sisällä yhteisöllisyyden ja osallisuuden lisäämiseen. Erilaisten toimikuntien ja vastuuryhmien jäsenten määrä ja merkitys onkin viime vuosina kasvanut nopeasti (Hiilamo, Kauppinen, Särkiö 2014, 12).

Lemille perustettiin kolme vastuuryhmää: kasvatuksen vastuuryhmä, jumalanpalvelus ja musiikin vastuuryhmä ja diakonian ja lähetyksen vastuuryhmä. Jokaisessa vastuuryhmässä on työntekijöiden lisäksi kuusi jäsentä, jotka työntekijät ovat pyytäneet ryhmään.

#### 4 HAASTATTELUIDEN ANALYYSI

Tutkin opintyötäni varten lähialueen seurakuntia ja sitä, miten niissä hallintomuutoksia oli tehty. Selvisi, että Luumäellä ja Savitaipaleella oli siirrytty kaksi vuotta sitten johtokuntatyöskentelystä tuki- ja toimintaryhmiin. Näin ne seurakunnat valikoituivat työni kohteiksi. Ne olivat hyviä kohteita siinäkin mielessä, että ne olivat Lemin kanssa hyvin saman tyyppisiä ja kokoisia pieniä maalaisseurakuntia. Toukokuussa 2016 otin yhteyttä kummankin seurakunnan nuorisotyönohjaajaan.

Kerroin työstäni ja kysyin heidän suostumustaan haastatteluun. Suostumukset saatuani lähetin heille sähköpostilla alustavat kysymykset ja sovimme sopivamme haastatteluajat myöhemmin. Pyysin heitä etsimään heidän seurakuntiansa ohjeistukset tuki- ja toimintaryhmien toiminnan käynnistämisestä. Kesän työkiireet ja lomat siirsivät kuitenkin haastatteluajat syyskuulle. Haastattelut tein kummankin haastateltavan työpaikalla ja aikaa haastatteluihin meni tunti. Haastattelukysymykset annoin haastateltaville paperilla ja heidän vastatessaan kirjoitin vastaukset suoraan kysymysten alle. Vastaukset sain kaikkiin tekemiini kysymyksiin.

Tein haastattelukysymykset ensinnäkin peilaten johtokunnan johtosääntöön. Toiseksi mietin, mitä pitää kysyä, että saisin selville onnistumiset ja haastavat kohdat, joihin nämä haastateltavat olivat törmänneet heidän seurakuntiansa siirtymisessä tuki- ja toimintaryhmiin. Halusin myös selvittää, oliko näissä seurakunnissa onnistuttu saamaan nuoria mukaan ryhmiin. Kyse oli kuitenkin nuorisotyön tukiryhmistä. Tämän tyyppisissä töissä käytetään yleensä kvalitatiivista haastattelua, koska tarkoitus oli saada selville, kuinka haastateltavien mielestä johtokunnista siirtymisen tuki- ja toimintaryhmiin oli onnistunut. Haastattelu myös mahdollisti lisäkysymysten tekemisen. Kysymyksiä oli yhteensä kaksikymmentä. Ryhmän muodostamisen prosessi muodostui kymmenestä kysymyksestä, toimintakulttuuri neljästä, rooli ja hyöty molemmat kolmesta kysymyksestä.

## 5 TULOKSET

Haastatteluaineiston analysoin teemoittain. Teemoittelu on hyvä tapa analysoida aineistoa, kun halutaan saada olennoista tietoa tutkittavasta aiheesta. Se sopii myös käytännön ongelmien ratkaisemiseen. (Eskola & Suoranta 2000, 176,179, 180). Haastatteluilla kerätystä aineistosta löytyivät seuraavat teemat:

1. Ryhmän muodostamisen prosessi
2. Ryhmän toimintakulttuuri
3. Ryhmän rooli hallinnossa ja seurakunnassa
4. Ryhmän hyöty ja tulokset

Seuraavassa haastattelut teemojen mukaisesti. Haastateltavia oli kaksi seurakunnan työntekijää.

### 5.1 Ryhmän muodostamisen prosessi

Ryhmien perustamisen syyksi molemmissa seurakunnissa haluttiin luopua kankeasta johtokuntatyöskentelystä ja oltiin sitä mieltä, ettei johtokunnista ole ollut työalalle mitään konkreettista hyötyä. Ajateltiin myös, että ryhmä toisi uutta vauhtia työalan toimintaan.

*Johtokunnilta ei tullut mitään ideoita tai vastauksia. Asiat vain esiteltiin ilman kommentteja. Näin koettiin.*

*Saataisiin vähän eloa systeemiin.*

Johtokunnista luopumisen ajatus tuli toisessa seurakunnassa kirkkoherralta ja toisessa työntekijöiltä.

*Työntekijäkokouksissa puhuttiin, kirkkoherra kyseenalaisti onko johtokunnista hyötyä.*

*Työntekijälähtöinen ajatus.*

Johtokunnista luopuminen herätti myös alkuun joitain kysymyksiä sekä työntekijöissä että luottamushenkilöissä. Diakonian työntekijät pohtivat kuinka avustuksista päätetään ilman johtokuntia. Toisessa seurakunnassa pientä vastustusta tuli joiltakin kauan luottamushenkilöinä olleilta siitä, että ryhmät ovat epävirallisia.

*Diakonia hädissään avustusten jaosta, pieni vastustus.*

*Kankeat kokouksissa istujat miettivät epävirallisuutta, sellaiset, jotka tykkäävät istua kokouksissa.*

Toimintaryhmien perustaminen ajoitettiin molemmissa seurakunnissa vuoden 2014 seurakuntavaalien yhteyteen. Kirkkoneuvostot olivat tehneet päätökset ryhmien perustamisesta ennen vaaleja. Toisessa seurakunnassa nuorisotyönohjaaja ja neuvoston jäsen kokosi ryhmän. Toisessa oli ensin infotilaisuus luottamushenkilöille. Tilaisuuden jälkeen heillä oli mahdollisuus kertoa, mistä työalasta he ovat kiinnostuneita. Tämän jälkeen nuorisotyönohjaajat kutsuivat ryhmän jäsenet.

*Työryhmä kutsui jäsenet eli sellaisia jotka palaa nuorisotyölle niiden sydämellä, itsellä nuoria tai sukulaisnuoria seurakunnan toiminnoissa. 9 tyyppiä.*

*Ensin oli alkujuttu, jossa luottamushenkilöt ja työntekijät kokoontui. Kerrottiin työryhmistä ja työaloista. Mentiin pöytiin ja siihen sai tulla ketkä olis kiinnostuneita työalasta. Siinä juteltiin ja ilmaistiin mielenkiinto tiettyä työalaa kohtaa. Pyydettiin myös luottamushenkilöiden ulkopuolelta.*

Itse ryhmien kokoaminen oli molemmissa seurakunnissa onnistunut hyvin. Jäsenten valitseminen ei ollut tuottanut ongelmia, mutta ohjeet olivat olleet puutteellisia ja tiedonkulussa oli parantamisen varaa. Samoin uusien ryhmälle tulevien ohjeiden kirjoittaminen oli tuottanut päänvaivaa ja se oli hidastanut prosessia. Nämä olivat suurimmat esille nousseet asiat, jotka olisi pitänyt prosessin alussa hoitaa toisin.

*Valinta meni helposti sekä jako kumpi kutsuu kenetkin.*

*Eniten päänvaivaa tuotti johtosääntöjen muuttaminen ja uusiksi kirjoittaminen. Se oli suurin prosessi/ hidaste. Työntekijät kirjoittivat sen itse, ryhmän vastuut ym.*

Haastatteluissa tuli ilmi, että toisessa seurakunnassa ei ole nuorisotyön tukiryhmässä yhtään nuorisojäsentä. Toisessa seurakunnassa on kaksi. He ovat aktiivisia seurakunnassa toimivia nuoria.

*He olivat aktiivisia nuoria ja sellaisia, joilla on ideoita tekemisiin ja toteuttamiseen. Propleema, ettei aina pääse paikalle. Molemmat jatkaa.*

Ryhmän nimen valinta oli seurakunnissa erilainen. Toisessa kirkkoherra antoi ryhmälle nimen tukiryhmä. Perusteluna, että ryhmä tukee työalaa ja sen työntekijöitä. Toisessa seurakunnassa työryhmä-nimen antoivat työntekijät. Ajatuksena oli, että ryhmä olisi mukana tekemässä ja toteuttamassa, eli eräänlainen työrukkanen.

*Kirkkoherran nimikeksintö. Tukee työmuotoa.*

*Ajatus oli että se ei olis vain kokoontumista ja ideoimista vaan se olis mukana toteuttamassa. Kutsuu porukkaa tekemään.*

## 5.2 Ryhmän toimintakulttuuri

Ryhmätyöskentelyn vapaaehtoisuus näkyy palkkioissa. Johtokuntien työskentelyistä luottamushenkilöt saivat kokouspalkkion sekä matkakulut. Toisessa seurakunnassa ryhmien jäsenille maksettiin matkakulut ja toisessa työskentelystä ei saanut mitään korvausta.

*Matkakulut maksetaan.*

*Ei mitään korvausta kuluista.*

Toinen seikka ryhmän vapaaehtoisuuteen on niin sanottu vapaakeskustelu. Ryhmän jäsenet voivat tuoda omia ideoitaan pohdittavaksi, eli työalan toiminta ei perustu vain työntekijöiden tekemiin suunnitelmiin. Tavoitteena, että ideat jalostetaan vapaaehtoistyöksi auttaen työntekijää ilman suuria taloudellisia resursseja.

*Ajatusten vaihtoa, miten on nuoria ja yritetään heijastella mitä nuorisotyössä voisi kokeilla ja tehdä ja toteuttaa. Lähinnä katsoa miten työtä voisi tehdä siten ettei aina tarvi tuijottaa budjettia.*

*Työ olis vapaaehtois pohjaista, ilman kuluja. Idea ryhmä ja työrukkanen, joka kanssa toteutettaisiin juttuja.*

### 5.3 Ryhmän rooli seurakunnassa ja hallinnossa

Ryhmien roolit ja paikat hallinnossa olivat molemmissa seurakunnissa hyvin samantapaiset. Niillä ei ollut taloudellista vastuuta, eivätkä ne vastanneet toimintasuunnitelmista ja -kertomuksista. Molemmissa seurakunnissa ryhmät voivat antaa asioita neuvoston käsittelyyn.

*Rooli ei ole yhtä vahva. Budjetti on työntekijän vastuulla, kirkkoherran kautta neuvostolle. Tukiryhmä voi laittaa esityksiä neuvostolle.*

*Kaikki vastuu on karsittu, työalan työväline ja rukkanen.*

Vaikka ryhmätyöskentelyistä ei tehdä pöytäkirjoja, tehdään niiden kokoontumisista muistiot. Toisessa seurakunnassa muistiot menevät kirkkoherralle ja neuvostolle nähtäväksi, toisessa talouspäällikölle, neuvostolle ja Yhteiset-kansioon, joka on kaikkein työntekijöiden yhteinen tallennusalue.

*Ryhmän muistiot pitää lähettää neuvostoon ja vähintään kirkkoherralle.*

*Työntekijä tekee muistiot kokoontumisista talouspäällikölle, neuvosto ja y-kansioon.*

Ryhmien kokoontumisohjeissa oli eroa näiden kahden seurakunnan välillä. Toisessa seurakunnassa oli selkeä ohje, että kokoontumisia tulee olla vähintään kaksi kertaa vuodessa toiminnan suunnittelua ja kehittämistä varten, toisessa seurakunnassa kokoontumisia ei ollut määritelty.

*Vähintään kaksi kertaa vuodessa.*

*Kokoontumissääntöä ei ole. Pyritty 2-4 kertaa toimintakauden aikana. Vaihtelee.*

Eroavaisuutta löytyi myös ryhmien toimintakausista. Toisessa seurakunnassa ryhmiin valittiin jäsenet neljäksi vuodeksi eli vaalikauden ajaksi, toisessa ryhmässä jäsenyys voi olla projektiluonteinen ja siitä voi jäädä pois kesken vaalikauden.

*Voimassa 4 vuotta, vaalikausi.*

*Työryhmä ei ole kiinteä, voi jäädä pois jos haluaa jonkun projektin jälkeen.*

#### 5.4 Ryhmän hyöty ja tulokset

Kysyttäessä kuinka ryhmät ovat mukana seurakunnan toiminnassa vastaukset olivat hyvin samansuuntaiset, eli eivät juurikaan ole.

*Nuoriso ei näy, lähetys näkyy todella paljon.*

*Suurin osa on ollu toteuttamassa juttuja, ei välttämättä työryhmän keksintöjä, vaan muuten ollu apuna vapaaehtoisina.*

Haastatteluissa tuli esiin se, että työntekijät eivät saaneet apua työalansa ryhmältä, joiltain jäseniltä kylläkin. Molemmissa seurakunnissa nuorisotyöntekijä on myös lähetys sihteeri, ja molempien seurakuntien lähetyksen ryhmät ovat toimivampia kuin nuorisoryhmät.

*Ryhmänä ei, muutamalta yksilöltä kyllä, lähetyksessä kyllä.*

*Koen, että se on hyödyllisempi kuin johtokunta. Täyteen vauhtiin ei ole saatu ryhmää. Lähetystyön ryhmä toiminut paremmin.*

Kysyttäessä kaipaavatko työntekijät johtokuntia, ei niitä täysin tyrmätty. Itse johtokuntatyöskentelyä pidettiin helpompana työntekijälle kuin nyt työryhmiä, mutta johtokuntien jäseniltä he olisivat kaivanneet enemmän aktiivisuutta.

*Ehkä vähän työllistävämpi kuin johtokunta. Johtokunnassa valmiit listat mitä käydään läpi. Tässä pitää heittää vettä myllyyn mistä keskustellaan.*



*Ei ole ikävä johtokuntia, jos takaisin niin aktiivisempia jäseniä.*

Ryhmätyöskentelyä ei ole saatu kummassakaan seurakunnassa kunnolla toimimaan. Tämä tuo paineita seuraavan ryhmän kokoamiseen. On pohdittava nykyistä tarkemmin, keitä ryhmiin pyydetään ja mikä ryhmän todellinen tarkoitus on. Nyt työntekijöiden työ- ja tukiryhmistä kokema hyöty on hyvin pieni.

*Seuraava tukiryhmää mietittävä vähän kokoonpanoa ja tarkoitusta, miten saisi ihmisiä mukaan esimerkiksi kummeiksi nuorteniltoihin.*

*Ryhmän hyödyntämistä ei ole vielä oikein keksitty.*

Toisen seurakunnan työntekijän kokee ryhmän jäsenten osallistumattomuuden suoranaiseksi ongelmaksi. Ryhmän tulisi auttaa suunnittelussa ja kehittämisessä, mutta näin ei ole käynyt. Vastauksista voi huomata, että jälleen lähetystyö toimii aktiivisemmin.

*Yritin saada mukaan toimintaan, avoimiin oviin mukaan, vain kaksi tuli mukaan. Kiinnostaa asiat, mutta oma elämäntilanne estää toimimasta. Pieni ongelma osaanottamattomuus.*

*Ryhmältä ei ole tullut ideoita eikä kehittämistä. Lähetystyö on ihan eri juttu. Ryhmästä ei ole ollut hyötyä.*

Työntekijät löysivät ryhmien toimimattomuuteen myös omista toiminnoistaan parantamisen varaa. Kokoontumisaikoja täytyy miettiä jo senkin takia, että saadaan nuorisojäsenet paikalle. Vaarana on se, että on helpompi tehdä itse kuin yrittää saada ryhmää kokoontumisiin.

*Itsellä parannettavaa koollekutsumisessa, aika, kellonaika, päivä.*

*Työntekijällä iso vastuu, että ottaa ryhmän mukaan ja huomioon. Ei tee vain itse.*

## 6 OPINNÄYTETYÖN ESITTELY LEMIN SEURAKUNNASSA

Esitin opinnäytetyöni aiheen ja haastattelujeni tulokset Lemmin seurakunnan työntekijöille isossa työkokouksessa 26.10.2016. Iso työkokous on kerran kuukaudessa, ja siihen on jokaisella työntekijällä osallistumisvelvollisuus. Paikalla olivat siis kaikki seurakunnan kymmenen vakituista työntekijää, kirkkoherra, seurakuntapastori, talouspäällikkö, diakoni, kanttori, minä nuorisotyönohjaaja, toimistosih-teeri, lastenohjaaja, suntio ja vahtimestari. Kokous pidettiin seurakuntatalon salissa. Kokouksen pääteemana oli neljän lähialueen seurakunnan yhteenliittymiskartoituksen tulosten esittely. Tähän liittyi kiinteästi tekemäni selvitys siitä, miten kahden lähialueen seurakunnan johtokunnista luopuminen sujui ja kuinka näiden seurakuntien nuorisotyön tuki- ja toimintaryhmät on saatu toimimaan.

Aloitin kertomalla, ketä olin haastatellut, mitä kysymyksiä esitin ja mikä oli kohde-toimiala. Kerroin siitä, kuinka kummankin seurakunnan diakonia ja lähetystyön tukiryhmät oli saatu onnistuneesti toimimaan, mutta varsinkin nuorisotyönohjaajat kokivat, että heidän tukiryhmänsä eivät olleet onnistuneet toiminnassaan. Kerroin, että haastateltavien mielestä ohjeistusta ei ollut saatu tarpeeksi ja jäsenten valinta ei ollut osunut kaikkien kohdalla oikeaan. Tässä vaiheessa Lemmin seurakunnan työntekijät eivät olleet vielä tehneet kaikkia jäsenvalintojaan, joten kertomani tulokset herättivät keskustelua siitä, kuinka tarkkaan pitää miettiä, ketä pyydetään ryhmiin mukaan. Kohdeseurakuntien ryhmiin oli saatu jäsenet melko helposti, mutta sitouttaminen ei sitten ollut onnistunutkaan toivotulla tavalla.

Eniten keskustelua herätti kysymys siitä, kuinka työllistävää vastuuryhmien vetäminen on työalasta vastaaville työntekijöille. Koska haastattelemani työntekijät eivät olleet saaneet ryhmiään kunnolla toimimaan ja pitivät niiden vetämisen jopa raskaana, nousi pelko siitä, viekö ryhmien vetäminen liikaa aikaa ja voimia. Todettiin myös, että vastuuryhmätoimintaan ei ollut saatu tarpeeksi tarkkoja ohjeita. Tämä johtui siitä, ettei niitä ollut. Nyt oletettiin, että työntekijät siirtyvät sulavasti johtokuntatyöskentelystä vastuuryhmätyöskentelyyn. Keskusteluissa huomioitiin myös se, että lähetystyö on vahvoilla vastuuryhmätoiminnassa vanhan ja perinteisen vapaaehtoistyön työmuotona, ja näin oli käynyt haastateltavienkin seurakunnissa.

Keskustelun jälkeen näytin tekemäni ehdotuksen kasvatuksen vastuuryhmän ohjemallista. Keskusteluiden perusteella muokkasin tekemääni malliin vielä selkeämmin ohjeistukset ryhmien kokoamista varten. Toinen tarkennus tuli ryhmien toimintakulttuuriin.

## 7 KASVATUKSEN VASTUURYHMÄN OHJEMALLIN KOKOAMINEN

Kasvatuksen vastuuryhmän ohjemallin kokoamiseen käytin apuna haastatteluiden tuloksia, Savitaipaleen ja Luumäen seurakuntien tuki- ja työryhmien toimintaohjeita sekä Lemmin seurakunnan lapsi- ja nuorisotyön johtokunnan johtosääntöä. Lähtökohta mallin työstämisessä oli se, että vaikka vastuuryhmällä ei ole päätösvaltaa, on se tärkeä osa seurakuntaa. Vastuuryhmän jäsenten tulee kokea osallistumisensa tarpeelliseksi ja mielenkiintoiseksi. Ohjemallia kootessani otin myös työntekijät tarkasti huomioon. Vastuuryhmän tarkoitus on olla työntekijöille apuvälinen ja tuki, ja tämän vuoksi ohjemallissa on kiinnitetty erityisesti huomioita ryhmän kasaamisen merkitykseen. Haastatteluista nousi esiin ohjeiden puuttuminen ja tämä seikka vaikutti siihen, että tekemässäni mallissa on asiat hyvin yksityiskohtaisesti selitetty. Tein haastattelut sekä ohjemallin itsenäisesti Lemmin seurakunnalle.

Ohjemalli on jaettu kahteen osaan. Ensimmäiseksi ohjemallissa kerrotaan vastuuryhmän toimiala, tavoitteet ja tehtävät sekä ohjeistus vastuuryhmän kokoamiseen ja ryhmän jäsenten roolit. Tein ohjemallia yksinkertaistaakseni siitä kuviot 1 ja 2, jotka löytyvät kummankin osan jälkeen.

### 7.1 Vastuuryhmän tavoitteet, tehtävät ja toimiala

Vastuuryhmän toimialana on kasvatustyö. Kasvatustyön keskeisiä työmuotoja ovat pikkulapsityö, päiväkerhotyö, perhekerhotyö, perhetyö, varhaisnuorisotyö, rippikoulutyö, isoskoulutus, koulutyö, yhteydet kunnalliseen varhaiskasvatukseen, nuorisotoimeen ja järjestöihin.

Kasvatustyö on sisällöltään kristillistä kasvatusta, palvelua ja lähetystä. Se on yksi osa seurakunnan ja koko kirkon työtä.

Vastuuryhmän tehtävänä on ideoida, suunnitella, toteuttaa ja kehittää Lemmin seurakunnassa tehtävää kasvatuksen työtä yhdessä kasvatuksen työntekijöiden kanssa. Vastuuryhmä tukee työalan työntekijöitä heidän työssään.

## 7.2 Vastuuryhmän kokoaminen

Kasvatuksen tiimi eli seurakuntapastori, nuorisotyönohjaaja ja lastenohjaaja yhdessä miettivät sopivat ehdokkaat vastuuryhmään. He tekevät jäsenehdokkaista esityksen kirkkoneuvostolle, jolla on oikeus muuttaa niin katsoessaan kasvatuksen tiimin tekemää esitystä. Vastuuryhmässä tulee olla vähintään kuusi jäsentä, joista kirkkoneuvosto valitsee ryhmän puheenjohtajan. Kirkkoneuvosto myös valitsee keskuudestaan neuvoston edustajan vastuuryhmään. Kasvatuksen vastuuryhmässä tulee olla kaksi nuorison edustajaa.

Vastuuryhmään tulee valita jäseniksi sellaisia henkilöitä, jotka ovat ammattinsa tai harrastuksensa puolesta perehtyneitä kyseessä olevaan työalaan, tai he ovat muutoin kiinnostuneita seurakunnan kasvatustyöstä. Ryhmän jäseniä valitessa tulee huomioida, että kaikki työalan työmuodot, kohderyhmät, taajamat ja asuinalueet tulevat mahdollisimman hyvin edustetuiksi.

## 7.3 Vastuuryhmän jäsenten roolit

Työntekijöiden velvollisuus on ohjata ryhmää niin, että toiminta on linjassa seurakunnan strategian kanssa ja noudattaa työalan toimintasuunnitelmaa. Toimintoja suunnitellessa on valvottava, että seurakunnan sanoma ja hengellisyys säilyvät. Työntekijöiden vastuulla on myös olla ryhmän vetäjinä, innostajina, koordinaattoreina ja mahdollistajina. Työntekijät hoitavat kirjalliset työt, tiedottamisen ja muistiot kirkkoneuvostolle.

Vastuuryhmän jäsenen rooli on olla sitoutunut ryhmään ja halukas kehittämään työalaa yhdessä työntekijöiden ja muiden vapaaehtoisten kanssa. Hän on ideoija, viestintuoja, toteuttaja, osallistuja ja palautteen antaja. Jäsenet toteuttavat yhdessä työntekijöiden kanssa suunniteltavia tilaisuuksia ja toimintoja. Ryhmän jäsen voi tuoda oman erityisosaamisensa työalan hyväksi.



KUVIO 1. Kasvatustyö ja vastuuryhmän jäsenten roolit

#### 7.4 Vastuuryhmän paikka hallinnossa

Vastuuryhmällä ei ole hallinnollista vastuuta eikä ratkaisovaltaa. Vastuuryhmän on kuitenkin kokoonnettava vähintään kaksi kertaa vuodessa. Kokouksista on tehtävä muistiot kirkkoneuvostolle, vaikka kokoukset ovatkin vapaaehtoisia ja niihin ei liity hallintobyrokratiaa. Vastuuryhmällä on oikeus tehdä esityksiä neuvostolle. Vastuuryhmällä ei ole omaa budjettia, vaan se toimii työalan määrärahojen puitteissa. Vastuuryhmälle ei makseta kokouspalkkiota, mutta he saavat matkakorvauksen vastuuryhmän kokouksiin ja työskentelyihin osallistumisesta. Vastuuryhmän jäsenillä ei ole luottamushenkilöstatusta, vaan he ovat vapaaehtoisia toimijoita.

Säännölliset kokoukset ovat suositeltavia ryhmän jäsenten sitouttamisen kannalta. Säännölliset kokoukset myös mahdollistavat sen, etteivät työntekijät jää yksin, vaan vastuuryhmän tavoite yhdessä ideoinnista ja tekemisestä toteutuvat. Vastuuryhmän toimintakausi on kaksi vuotta. Tällä mahdollistetaan jäsenten vaihtuvuus ja toisaalta vältetään jäsenten kuormittaminen.

#### 7.5 Vastuuryhmän toimintakulttuuri

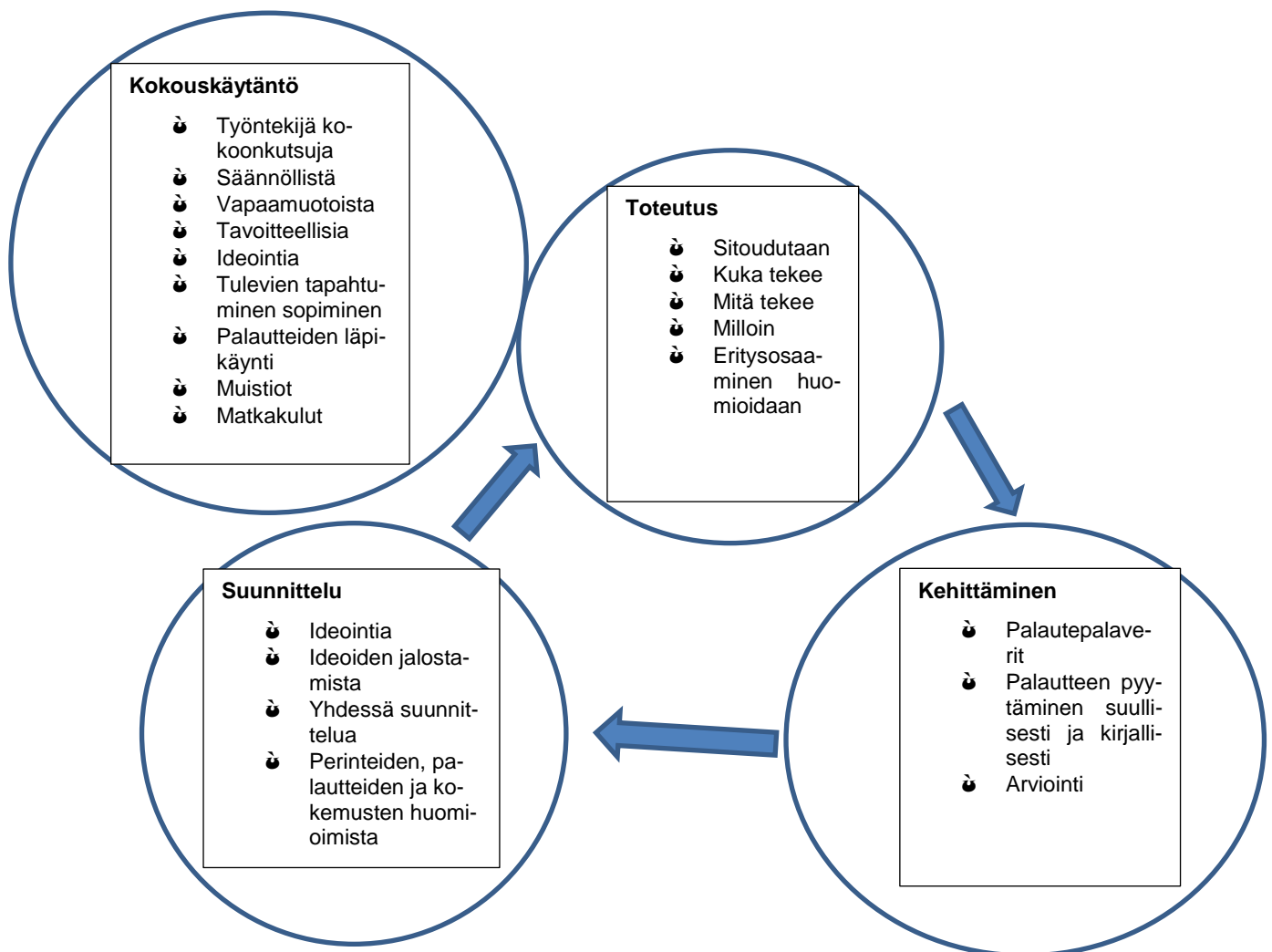
Vastuuryhmän toimintakulttuurin luomisella on tärkeä merkitys sille, kuinka ryhmän jäsenet ja työntekijät saavat yhteistyönsä toimimaan. Avoimuus, avoin mieli, säännöllisyys, suunnittelu, toteutus ja arviointi ovat avainsanoja.

Suunnittelussa tärkeää on vapaa ideointi ja luovuus. Kokoukset ovat vapaaehtoisia, mutta niillä on selkeä tavoite. Työntekijöiden on osattava jakaa vastuuta ryhmän jäsenille, niin suunnittelussa kuin toteutuksessa, luottaen, että he sen kantavat. Suunnittelussa tulee ottaa huomioon seurakunnan perinteet, palautteet, toiveet sekä omat kokemukset ja yhteistyömahdollisuudet muiden toimijoiden kanssa. Yhdessä ideat kootaan ja sovitaan mitä toteutetaan.

Toteutusvaiheessa ryhmän jokaiselta jäseneltä vaaditaan sitoutumista. Tapahtumat on suunniteltava hyvin ja työnjaon on oltava selkeä. Kuka tekee mitäkin ja

kuka vastaa mistäkin ja millä aikataululla. Tehtäviä jaettaessa on huomioitava jäsenten erityisosaamiset ja tekemisen mielekkyys.

Jokaisen tilaisuuden tai toiminnan jälkeen pidetään palautepalaveri, jossa käydään läpi osallistujamäärät, aikataulut, tarjoilut ja yleisöltä saatu palaute. Vähintäänkin kerran vuodessa on vastuuryhmän toiminnan onnistumista arvioitava ja sen vaikuttavuutta mitattava. Nämä palautepalaverit ja vaikuttavuuden mittaukset mahdollistavat työalan kehittämisen ja kehittymisen. Kehittämiseen tarvittavaa palautetta pyydetään tilaisuuksissa yleisöltä, Facebook-sivujen avulla, kirjallisesti esimerkiksi retkillä ja leireillä tai sähköpostilla.



KUVIO 2. Vastuuryhmien toimintakulttuuri

## 8 POHDINTA

Vastauksia läpikäydessäni huomasin, että näiden kahden seurakunnan kohdalla nuorten mukana olo ryhmissä ei ollut onnistunut tai heitä ei ollut pyydetty siihen mukaan. Toimintaryhmät ovat kuitenkin hyvä keino saada nuoria mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan seurakunnan toimintoja. Ja nimenomaan vaikuttamaan siihen, mitä he itse seurakunnalta tarvitsevat ja haluavat. Vastassa on kuitenkin osallistamisen esteitä, joihin ei voi vaikuttaa, kuten Päivi Thitz (2013) väitöskirjassaan toteaa. Näitä esteitä maaseudulla ovat muun muassa se, että nuorten on muutettava opiskeluiden perässä pois, kunnilla on heikko talous ja palvelut kaikkoavat (Thitz 2013, 48.) Näihin lisäisin vielä sen, että peruskoulu ja muut harrastukset vievät paljon nuorten aikaa. Maaseudulla asuessa kyytien saaminen voi olla ongelma, koska siellä asutaan hyvin hajanaisesti. Ensisijainen keino nuorten saamiseksi kokoontumisiin onkin aikataulujen suunnittelu. Toinen on se, että nuoret kuten, muutkin ryhmän jäsenet, ovat tietoisia siitä, mihin he ovat läheneet mukaan. Ryhmän toimintakulttuurin yhdessä luominen on tärkeää. Näin sitoutuminen on varmempaa.

Yksi syy johtokuntien lakkauttamiseen oli se, että ne olivat turhaa byrokratiaa pienessä seurakunnassa. Esityslistojen mukaan oli kuitenkin helppo kokoontua ja johtokunta status toi myös sitoutumista. Kokouksista jäätiin harvemmin pois, kun siihen liittyi virallinen status. Nyt vastuuryhmä ei anna päätäntävaltaa, vaan oikeuden osallistua ja tehdä töitä. Tästä johtuen kokoontumisista on helpompi jäädä pois. Näin oli käynyt molemmissa kohde seurakunnissa. Johtokunnat eivät siis välttämättä olleet huonompia kuin vastuuryhmät, vaan kyse on siitä, millaiseksi johtokunnan kulttuuri on muotoutunut. Onko johtokunnan tarkoitus ollut vain käydä läpi esityslistan asiat, vai onko se ollut myös osallistuva johtokunta.

Lemillä, kuten myös haastatteluseurakunnissa diakonia- ja lähetystyö ovat hyvin vahvoja. Ne ovat perinteisiä vapaaehtoiskenttiä, ja siksi niiden toiminta- ja tukiryhmien muutosprosessit olivat onnistuneet hyvin. Niissä ei juurikaan muuttunut mitään. Muiden työalojen on vaikea saavuttaa diakonia- ja lähetystyön onnistu-



mista, koska niissä on helppo olla vapaaehtoinen. On kahvikyökkejä, ompeluseuroja, kirpputoreja, ulkoilutusryhmiä ja monta muuta tapaa toimia vapaaehtoisena, jopa ilman asiantuntemusta tai koulutusta. Nämä vapaaehtoiset ovat aina olleet osallisia seurakunnissa.

Haastatteluiden tuloksena nousi kaksi asiaa selkeästi esille, mitkä olisi pitänyt tehdä toisin, että tuki- ja toimintaryhmien toiminta olisi onnistunut. Ensiksikin ryhmien kokoonpanoon olisi pitänyt kiinnittää enemmän huomioita. Nyt lähtöajatus ryhmien kokoamisessa oli toisessa seurakunnassa sama kuin Lemillä, eli entisten johtokuntien jäseniä kysytään ryhmiin. Heitä ikään kuin palkittiin johtokuntatyöskentelystä. Toisessa seurakunnassa kysyttiin jäseniksi sellaisia, joilla oli omia nuoria tai sukulaisnuoria. Yksi mahdollisuus ryhmien kokoamiseen olisi moniammatillinen ajattelu, verkostoyhteistyötahojen hyväksi käyttäminen ja julkinen kysely. Tämä on mahdollista, koska ryhmien jäsenten ei tarvitse olla seurakuntavaalien ehdokkaita, vaan vapaasti valittavia henkilöitä. Toiseksi ongelmaksi nousi se, ettei ryhmien toiminnalle ollut selkeitä ohjeita. Mitä ryhmiltä odotettiin, mihin heidän ajateltiin osallistuvan tai millaisia tapahtumia heidän haluttiin järjestävän. Haluttiin tehdä ero johtokuntatyöskentelyyn, mutta miten, jäi epäselväksi. Nyt työntekijöiden vastuulle jäi toimintamallin ja ohjeiden tekeminen, jonka he kokivat raskaana ja työllistävänä.

Työntekijöillä on mietittävää, mikä on heidän oma suhteensa tähän uuteen toimintamalliin, että ryhmät saataisiin toimimaan. Työ pienissä seurakunnissa on hyvin itsenäistä. Työntekijä yleensä vastaa yksin työalastaan ja tekee itse hyvin moninaisesti työtä. Ei ole enää vapaaehtoisia tekijöitä. Ennen seurakunnissa oli vapaaehtoisia pyhäkouluopettajia ja kerho-ohjaajia. Nyt koulutetut lastenohjaajat pitävät kerhoja ja pyhäkouluja ei enää ole. Työntekijöiltä nuorisotyössä puuttuu kontakti vapaaehtoisiin tekijöihin ja se on hidaste oppia uuteen toimintamalliin. Työntekijöiden tehtävänä on opetella pois työntekijälähtöisyydestä ja valmistautua kulttuurinmuutokseen siinä, että vapaaehtoisia osataan hyödyntää. Muutos tapahtuu pienin askelin ja pieniä vastuita antaen. Palaute, keskustelu ja suunnittelu ovat avainsanoja.

Opettelua vaatii myös vastuuryhmän maallikkojäsenten ajattelu uudesta toimintamallista. Johtokuntatyöskentely on ollut heillekin selkeä toimintatapa, joka on pitkälti perustunut esityslistoihin ja pöytäkirjoihin. Työntekijä on tuonut asiat esitelyyn kokouksiin ja johtokunnan jäsenet ovat ne päättäneet. Nyt on aika opetella itse suunnittelemaan ja tekemään asioita, kuten toimintasuunnitelmia ja -kertomuksia. Ei pidä ajatella luottamushenkilöstatuksen menettämistä, vaan nähdä itsensä osana koko seurakuntaa. Vastuuryhmä työskentely myös mahdollistaa jokaisen omien taitojen ja osaamisen hyödyntämisen.

Malliohjesäännön tekeminen oli tarpeellista. Sen tekemisen aikana havaitsin, että uuden toimintakulttuurin luominen vaatii yksinkertaisia, auki kirjoitettuja ohjeita ja toisten kokemusten huomioon ottamista. Kaikkea ei tarvitse keksiä itse. Toivottavasti malliohje antaa Lemillä uusien ryhmien perustamiseen apuja, että ryhmät saadaan toimimaan ja seurakuntalaiset innostuneesti tekemään töitä yhteisen hyvän eteen. Muutaman vuoden sisällä olisi hyvä selvittää, oliko mallista apua ja kuinka ryhmät ovat toimineet. Kysymykset tulisi kohdistaa myös maallikkojäsenille, ja kysyä heiltä, onko seurakunnassa onnistuttu tavoitteessa jäsenten osallisuuden lisäämisestä näiden ryhmien avulla.

## LÄHTEET

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hiilamo, Heikki, Kauppinen, Juha & Särkiö, Riitta 2014. Seurakunnan luottamus-  
henkilön käsikirja.

Henttonen, Kai & Thitz, Päivi 2016. Meidän kirkko - osallisuudenko yhteisö? Teoksessa Raili, Gothóni, Mikko, Malkavaara, & Minna, Valtonen (toim.) Muutosvoimaa - tutkielma diakista ja teologiasta 2016. Tampere: Juveves Print OY.

Huotari, Voitto, Kujanpää, Antti, Nieminen, Risto T., Ripatti, Jaakko, Vallenius, Leena & Aarnio-Jääskeläinen, Liisa 2008. Seurakunnan rakenneuudistajan opas. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2008:1.

Kirkkolaki 26.11.1993/1054. Viitattu 5.2.2017.

Kirkkojärjestys 8.11.1991/1055 v. 1993. Viitattu 5.2.2107.

Kohtaamisen kirkko - Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 7, Kirkko ja toiminta Strategiat 2014. Helsinki: Unigrafia.

Lapsivaikutukset 2013. Viitattu 5.2.2017. Saatavissa  
<http://www.lapsivaikutukset.fi/>

Lemin seurakunnan johtosäännöt. Lemin seurakunnan diakonia- ja lähetystyön johtokunnan johtosääntö 1994. Moniste.

Lemin seurakunnan johtosäännöt. Lemin seurakunnan jumalanpalvelus- ja musiikkityön johtokunnan johtosäännöt 1994. Moniste.

Lemin seurakunnan johtosäännöt. Lemin seurakunnan lapsi- ja nuorisotyön johtokunnan johtosääntö 1994. Moniste.

Lemin seurakunnan kirkkoneuvoston pöytäkirja. Viitattu 18.10.2016. Saatavissa  
[http://www.lemineurakunta.fi/files/KN\\_pk\\_06.2016\\_16.8.2016-1.pdf](http://www.lemineurakunta.fi/files/KN_pk_06.2016_16.8.2016-1.pdf)

Mallijohtosääntö. Viitattu 16.3.2017. Saatavissa  
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content3BD819-2>

Osallisuus. Viitattu 18.3.2017. Saatavissa.  
<http://www.jelli.fi/osallisuus/osallisuusaineistoa/osallisuus-sanasto/>

Peura, Simo, Arola, Pauliina, Juanita Fagerholm-Urch, ym. Meidän kirkko, Osallisuuden yhteisö, 2007. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto Sarja C 2007:10.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko 2010. Kirkko 2020. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Thitz, Päivi 2013. Seurakunta osallisuuden yhteisönä. Tampere: Juvenes Print Oy.

Väliluvut seurakunnittain 2012. Viitattu 5.2.2107. Saatavissa <http://sakasti.evl.fi/sakasti>.

Väkiluvut seurakunnittain 2015. Viitattu 5.2.2017. Saatavissa <http://sakasti.evl.fi/sakasti>.

## LIITE 1

### Haastelukysymykset teemoittain

#### 1. Ryhmän muodostamisen prosessi

miten prosessi hoidettiin  
kuka oli prosessin alullepanija  
herättikö vastustusta  
jos niin työntekijöissä vai luottamushenkilöissä  
miten päädyttiin tiettyyn nimeen  
mikä meni hyvin, mikä huonosti  
mikä olisi pitänyt hoitaa toisin  
miten ryhmä on koottu  
onko nuorisojäseniä  
jos on, miten ne on valittu

#### 2. Ryhmän toimintakulttuuri

millaiset toimintaohjeet ovat  
mitä ryhmä käytännössä tekee  
miten ryhmä toimii  
maksetaanko työskentelystä

#### 3. Ryhmän rooli hallinnossa ja seurakunnassa

millainen rooli ryhmällä on  
miten kokoukset kirjataan ja mihin niistä tiedotetaan  
kuinka usein kokoonnutaan

#### 4. Ryhmän hyöty ja tulokset

miten ryhmä näkyy seurakunnan arjessa  
kokeeko työntekijä saavansa apua ryhmältä

onko eroa johtokuntatyöskentelyyn