

# KAUSITYÖNTEKIJÄÄ EI JÄTETÄ!

Lahden seurakuntayhtymän nuoriso- ja rippikoulutyön kausityöntekijöiden  
perehdytyksen kehittäminen

Janna Renko  
Opinnäytetyö, kevät 2018  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön  
suuntautumisvaihtoehto  
Sosionomi (AMK) + kirkon  
nuorisotyönohjaajan virkakel-  
poisuus

## TIIVISTELMÄ

Renko, Janna. Kausityöntekijää ei jätetä! Nuoriso- ja rippikoulutyön kausityöntekijöiden perehdytyksen kehittäminen Lahden seurakuntayhtymässä. Kevät 2018, s. 77, 4 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön tavoitteena on perehdytyksen kehittäminen, perehdytysmallin luominen, materiaalien laatiminen kausityöntekijöiden perehdytykseen ja perehdytyspäivän sisältöjen kehittäminen. Opinnäytetyössä puhutaan kausityöntekijöistä, mikä tarkoittaa sitä, että he ovat nuoriso- ja rippikoulussa kesätoissa. Kausityöntekijät ovat pääsääntöisesti nuoria opiskelijoita ja täysi-ikäisiä seurakuntanuoria.

Opinnäytetyötä varten kartoitettiin perehdytyksen kehittämisen tarvetta yhteistyökumppanilta ja kausityöntekijöiltä. Lisäksi kerättiin teoriatietoa ammatillisesta kasvusta, kutsumuksesta ja ydinsaamisesta. Kehittämisyhteistyön painopisteinä olivat tiivis yhteistyö Lahden seurakuntayhtymän kanssa, uusien toimintamallien laatiminen ja kokemusasiantuntijuuden käyttäminen.

Kehittämisyhteistyö alkoi syksyllä 2016 yhteistyökumppanin kanssa sopimuksella yhteistyöstä. Keväällä 2017 perehdytyksestä kerättiin palautetta seurakuntayhtymän aikaisemmilta kausityöntekijöiltä ja vuoden 2017 työntekijöiltä kysyttiin, mitä he toivoisivat perehdytykseltä. Palautteet kerättiin sähköisesti ja nimettömästi. Kevään mittaan yhteistyökumppanin kanssa kokoonnuttii kahdesti ennen varsinaista perehdytyspäivää, joka toteutettiin 13.5.2017. Lahden seurakuntayhtymälle annettiin materiaalit perehdytykseen käytettäväksi jatkossa.

Opinnäytetyönä tehdyt materiaalit on suunniteltu teoriaa hyödyntäen, työyhteistyökumppanin kanssa käytyjen keskustelujen, omien kokemusten ja saatujen palautteiden ja toiveiden pohjalta. Kausityöntekijät saivat ennakotehtävän tehtäväksi ennen perehdytystä ja oppaan kesän aikana tehtävään työhön. Viranhaltijoille jaettiin opas kausityöntekijöiden perehdytykseen paikallisessa seurakunnassa.

Palautteissa toivottiin erityisesti paikallisiin seurakuntiin perehdytystä, itsestään selvien asioiden kertomista, työtehtävien aikataulujen saamista, tietoa siitä mitä kausityöntekijöiltä odotetaan ja Lahden seurakuntayhtymästä yleisesti.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytys, nuorisotyö, rippikoulutyö, kausityö, kehittämishanke, opiskelijat, ammatillinen kasvu, ammatillinen identiteetti, kehittämis-yhteistyö kausityöntekijä, kesätyö, kesätyöntekijä, ydinsaaminen, kristillinen kasvatus.

## ABSTRACT

Renko, Janna. Do not leave the seasonal worker behind! Orientation material for the employees of the youth and confirmation schools. 77 p. 4 appendices. Language: Finnish. Spring 2018. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Christian Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services.

This thesis is development oriented and was made in co-operation with parish union of Lahti. The objective was to develop and create a model of the orientation process of the new employees for the parish youth and confirmation schools. Furthermore, the aim was to create material for the employee orientation process. In this thesis, seasonal workers are young students or young adults who are working in the field of church youth work and in confirmation schools during the summer.

The focus of the study was on close cooperation with the parish, to create a new operating model and to use the experience of the employees. A survey was implemented for the cooperation partner and employees first to gather information on the need for the orientation. Moreover, about the seasonal workers' professional growth, calling for the profession and about core competence and about the workers' experiences and their wishes for developing the employee orientation process. All feedbacks and comments received were anonymous. The orientation day for the employees was held in Lahti in May 2017 and proceeded according to the planned orientation process. The orientation material derived from theory, conversations with the cooperation partner, from experiences and the feedbacks of the survey. The material was given to the parish union of Lahti for the use in their future orientations. All employees were given an orientation guide book for the work before they started their temporary summer post. For the full-time employees was given an orientation guide book on how to familiarize the seasonal workers in the local congregation.

As a result of the study, the seasonal workers wished especially to achieve orientation to the local parishes, orientation also about self-evident issues, orientation on work duties and timetables, getting to know what expectations there are for seasonal workers and information about the parish union of Lahti.

Key words: Employee orientation, youth work, confirmation school work, seasonal work, development project, students, professional growth, professional identity, development cooperation, seasonal worker, summer worker, core competence, Christian education.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	1
2 LAHDEN SEURAKUNTAYHTYMÄ .....	3
2.1 Lahden seurakuntayhtymän kausityöntekijät .....	3
2.2 Kausityöntekijät kristillisinä kasvattajina .....	5
3 LAADUKAS PEREHDYTYS TYÖNTEKIJÄN TUKENA .....	8
3.1 Perehdytys .....	8
3.2 Perehdytys seurakunnassa .....	9
4 AMMATILLINEN KASVU, KUTSUMUS JA YDINOSAAMINEN .....	13
4.1 Kausityön ja kutsumuksen merkitys ammatillisessa kasvussa .....	13
4.2 Ydinosaamiskuvaus ammatillisen kasvun pohjana .....	15
5 OPINNÄYTETYÖN JA PEREHDYTYKSEN TAVOITTEET .....	19
5.1 Perehdytyksen kehittäminen .....	20
5.2 Perehdytysmallin luominen .....	20
5.3 Perehdytysmateriaalien laatiminen .....	20
5.4 Perehdytyspäivän sisällön kehittäminen .....	21
6 KOKEMUKSIA JA TOIVEITA PEREHDYTYKSESTÄ .....	22
6.1 Palautetta kevään 2016 perehdytyspäivästä .....	23
6.2 Toiveita vuoden 2017 perehdytyspäivän sisällöiksi .....	24
6.3 Kehittämisyhteistyön eteneminen .....	26
7 TEORIASTA KÄYTÄNTÖÖN .....	28
7.1 Teoria käytännön tukena .....	28
7.2 Ennakkotehtävä perehdytyspäivään .....	31
7.3 Perehdytyspäivä .....	33
7.4 Perehdytysopas kausityöntekijöille .....	34
7.5 Perehdytysopas paikallisten seurakuntien työntekijöille .....	35
8 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	37
8.1 Opinnäytetyön tulokset .....	37
8.2 Opinnäytetyön vertailu toisiin tutkimustuloksiin .....	39
8.3 Opinnäytetyön menetelmä ja hyödynnettävyys .....	40
8.4 Opinnäytetyöprosessin aikana tapahtunut ammatillinen kasvu .....	41

8.5 Opinnäytetyön arviointi eettisten ulottuvuuksien avulla .....	43
9 KAUSITYÖT PONNAHDUSLAUTANA TYÖELÄMÄÄN.....	45
LÄHTEET.....	49
LIITE 1: KAUSITYÖNTEKIJÖIDEN OPAS.....	52
LIITE 2: OPAS TYÖNTEKIJÖILLE KAUSITYÖNTEKIJÖIDEN HUOMIOIMISESTA.....	62
LIITE 3: ENNAKKOTEHTÄVÄ PEREHDYTYSPÄIVÄÄN .....	68
LIITE 4: OPPITUNNIN SUUNNITTELU JA TOTEUTTAMINEN .....	69

## 1 JOHDANTO

Nuoriso- ja rippikoulutyön kausityö alkaa uudessa seurakunnassa. Opiskelija on uskaltanut lähteä kokeilemaan taitojaan omasta tutusta ympäristöstään vieraaseen seurakuntaan ja hankkimaan ammatillista osaamista. Heti ensimmäisestä työpäivästä alkaen annetaan avaimet käteen ja lähdetään suoraan rippileirille! Kausityöntekijä on hämmentynyt seurakunnan ja nuorten kulttuurista sekä toimintatavoista, työtehtävät ovat vieraita ja oma rooli hukassa. Mikä neuvoksi?

Osassa seurakunnista on viime vuosien aikana havahduttu nuoriso- ja rippikoulutyön kausityöntekijöiden perehdytykseen. Olen opiskelutovereideni kanssa käytyjen keskustelujen kautta huomannut, että heidän kokemustensa perusteella näyttää siltä, että perehdytys on monin paikoin puutteellista. Perehdyttämättä jättäminen tai perehdytyksen puutteellisuus aiheuttavat edellä mainitun kuvauksen mukaista sekavuutta ja epävarmuutta kausityöntekijälle. Olen itse ollut kausityössä seurakunnassa, jossa ei ollut perehdytystä lainkaan, minkä vuoksi kesän aikana muutaman ongelmatilanteen tullessa en tiennyt, keneen ottaa yhteyttä tai mitä tehdä. Tuon kesän jälkeen pidin tärkeänä, että kausityöntekijät perehdytetään huolellisesti työhönsä. Alun sekavuuden ja hektisyyden jälkeen kausityöntekijä pääsee joko hieman tai kokonaan ymmärrykseen työn kuvasta ja hänen omasta roolistaan. Perehdytys puolestaan tarjoaisi kausityöntekijöille oivat puitteet kysyä ennakkoon, mikä on kausityöntekijän rooli, mitä työtehtäviin kuuluu ja niin edelleen.

Perehdytys on oleellinen osa uuden työntekijän työn oppimisessa ja omaksumisessa jokaisessa työpaikassa. Tämän vuoksi myös kausityöntekijöiden perehdytys on tärkeää. Lahden seurakuntayhtymällä on ollut jo pidempään tapana perehdyttää uudet ja vanhat kausityöntekijät tehtäviinsä. Perehdytyspäivä on nähty tärkeänä osana työtä, kausityöntekijöiden motivointia sekä kannustusta. Taustalla on ajatus siitä, että kun kausityöntekijät saavat mahdollisimman hyvän kokemuksen seurakunnassa tehtävästä työstä kesän ajalta ja heillä on motivaatiota hakeutua jatkossa kirkon alan töihin. Lahden seurakuntayhtymä haluaa

antaa kuvan työpaikasta, joka on hyvä ja joka pitää huolta omista työntekijöistään. Lahden seurakuntayhtymällä on tavoitteena olla haluttu työpaikka, että opiskelijat hakisivat tulevaisuudessa töihin tai innostaisivat opiskelutovereitaan hakeutumaan kausitöihin Lahteen.

Opinnäytetyöstä on hyötyä muillekin seurakunnille kuin Lahden seurakuntayhtymälle. Opinnäytetyö osoittaa kausityöntekijöiden perehdytyksen tärkeyden ja heidän huomioimisensa olevan oleellista työssä viihtymisessä ja työn osaamisessa, sekä hakeutumisessa alalle valmistumisen jälkeen. Opinnäytetyöstäni on hyötyä myös muiden seurakuntien perehdytyksen kehittämisessä, sillä he voivat käyttää tuottamiani materiaaleja pohjana perehdytyksen suunnittelussa. Opinnäytetyön materiaalit ovat hyödynnetyiksi tarkoitettuja tuotoksia, joita voi vapaasti muokata kausityöntekijöiden perehdytykseen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda materiaalit perehdytykseen, tukea nuorisotyön kausityöntekijöiden ammatillista kasvua ja luoda malli kesän ajan nuoriso- ja rippikoulutyössä olevien perehdytyksestä. Tarkoituksena oli myös tuoda julki kausityöntekijöiden perehdytyksen tärkeyttä ja havahduttaa seurakunnat perehdytyksen oleellisuuteen, vaikka kyseessä on vain kesän ajan työskentelevät opiskelijat tai entiset tutut seurakuntanuoret. Opinnäytetyössä kausityöntekijöillä tarkoitetaan nuoriso- ja rippikoulussa kesätöissä olevia, pääsääntöisesti nuoria alan opiskelijoita ja entisiä seurakuntanuoria.

Opinnäytetyöprosessin aikana kokosin perehdytysmateriaalin kausityöntekijöille, jotka saivat oppaan kesällä tehtävään työhön ja ennakotehtävän tehtäväksi ennen perehdytyspäivää. Ennakotehtävässä pohditaan ammatillista kasvua, identiteettiä ja osaamista. Perehdytyspäivään tuotin materiaalina kausityöntekijöille oppituntien suunnittelusta ja toteuttamisesta olevan ohjeistuksen, joka käytiin läpi perehdytyspäivässä. Viranhaltijoille tuotin materiaalin kausityöntekijöiden perehdytyksestä paikallisessa seurakunnassa.

## 2 LAHDEN SEURAKUNTAYHTYMÄ

Lahden seurakunnat kuuluvat Tampereen hiippakuntaan. Lahden seurakunnasta tuli itsenäinen vuonna 1916, jolloin se erosi tuolloin laajasta Hollolan seurakunnasta. Myöhemmin Lahden seurakunta jakautui neljäksi eri seurakunnaksi siten, että Launeen seurakunta perustettiin 1955, Joutjärven seurakunta 1960 ja Salpausselän seurakunta 1961. Neljäs seurakunta sai nimekseen Keski-Lahden seurakunta 1961. (Lahden seurakuntayhtymä 2017.)

Nykyisin Lahden seurakuntayhtymään kuuluu viisi seurakuntaa: Keski-Lahti, Joutjärvi, Salpausselkä, Laune ja Nastola. Nastola liitettiin kuntaliitoksessa Lahteen ja Nastolan seurakunta liittyi Lahden seurakuntayhtymään vuonna 2016 (Miettinen 2015).

Keski-Lahden seurakuntaan kuului vuonna 2016 jäseniä 25 749, Launeen seurakuntaan 17 957, Joutjärven seurakuntaan 14 965, Salpausselän seurakuntaan 11 989 ja Nastolan seurakuntaan 11 193 jäsentä. Yhteensä Lahden seurakuntayhtymään kuului vuonna 2016 yhteensä 81 853 jäsentä. (Seurakuntien väkiluvut 2016.) Työntekijöitä on 300 ja kesäisin kausityöntekijöitä on 100. (Lahden seurakuntayhtymä 2017).

Lahden seurakuntayhtymällä on yhteensä 11 seurakuntakotia ja 4 leirikeskusta, joissa rippikoulun ennakkotapaamisia ja leirejä pidetään. Seurakuntakoteja on eri puolilla Lahtea. Leirikeskuksia ovat Siikaniemen kurssi- ja leirikeskus, Heinäsaaren kurssi- ja leirikeskus, Upilan leirikeskus ja Luomaniemen kurssi- ja leirikeskus. (Lahden seurakuntayhtymä 2017.)

### 2.1 Lahden seurakuntayhtymän kausityöntekijät

Kausityöntekijöiden työnkuvaan kuuluu työsopimuksesta riippuen erilaisia nuorisotyön tehtäviä. Koko kesän töissä olevilla työsopimukseen kuuluu seurakunnan nuoriso- ja rippikoulutyöhön osallistuminen kesän ajan. Mikäli seurakun-



nassa on nuorteniltoja tai muuta nuortentoimintaa kesällä, kausityöntekijöiden työnkuvaan kuuluu ohjata toimintaa. Lisäksi työhön kuuluu 2–3 rippikoululeiriä tai varhaisnuorten leirejä. Lyhyemmällä työsuhteella työskentelevät tekevät vain leirityötä eli 2–3 rippikoululeiriä. (Jari Laulainen, henkilökohtainen tiedonanto 12.9.2017.)

Lahden seurakuntayhtymällä on yhteensä keskimäärin 16 rippikoulua vuodessa. Rippikouluja pidetään Luomaniemen, Heinäsaaren, Upilan ja Siikaniemen leirikeskuksissa. Erityisrippikouluja ovat lisäksi erilaiset hiihtolomaleirit ja Unkarin ystävyysseurakunnan kanssa tehdyt rippikoululeirit. (Lahden seurakuntayhtymä 2017.)

Lahden seurakuntayhtymän kausityöhön palkataan lähtökohtaisesti alaa opiskelevia. Suurin osa on teologian opiskelijoita Helsingin tai Joensuun yliopistosta ja kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskelevia, jotka valmistuvat Diakonia-ammattikorkeakoulusta, Centria-ammattikorkeakoulusta tai Novia-ammattikorkeakoulusta. Lisäksi Lahden seurakuntayhtymä on ottanut töihin seurakunnan täysi-ikäisiä nuoria, jotka seurakuntien työntekijät tuntevat hyvin nuortentoiminnasta. Kausityöhön otetaan myös henkilöitä, jotka opiskelevat nuoriin liittyvää alaa, kuten esimerkiksi Nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajaksi tai opettajaksi. (Jari Laulainen, henkilökohtainen tiedonanto 24.4.2017.)

Kausityöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka toimii kesän ajan määrätyssä virkaa perustamattomassa virassa. Kausityöntekijän tehtävät määräytyvät työsopimusten perusteella, joita tehdään kahdenlaisia: koko kesän sopimus (3 kuukautta) tai leirityöntekijän sopimus, jonka tehtäviin kuuluu muutaman rippikoululeirin ohjaaminen kesällä. (Jari Laulainen, henkilökohtainen tiedonanto 24.4.2017.)

Lahden seurakuntayhtymän seurakunnissa työskentelee kesäisin noin 23 kausityöntekijää. Jokaisella seurakunnalla on kaksi työntekijää, jotka tekevät töitä koko kesän. Lahden neljällä paikallisseurakunnalla on lisäksi kaksi leirityöntekijää, jotka tekevät rippikoululeirejä kesällä. Koko kesän töissä olevien kausityöntekijöiden työhön kuuluu työaikatauluista riippuen rippikoululeirit, nuorteniltojen

ohjaaminen, erilaisten hartauksien pitäminen ja muille leireille osallistuminen. Kaikissa muissa paitsi Nastolan seurakunnassa on lisäksi kesän päätteeksi jatkorippikoululeiri. Lisäksi kausityöntekijöiden työhön kuuluu hallita teknisten laitteiden, kuten tulostimien ja tietokoneiden sekä tietokoneohjelmien käyttöä.

Kausityöntekijän rooli rippikoulussa on toimia ohjaajana, jolle kuuluvat samat tehtävät kuin muillekin rippikoulun työntekijöille: ohjaaminen, opettaminen, turvallisuuden valvonta ja läsnäolo leirillä. Kuitenkaan kausityöntekijältä ei lähtökohtaisesti vaadita yhtä paljoa kuin viranhaltijalta, esimerkiksi kausityöntekijän ei tarvitse toimia turvallisuusvastaavana tai pitämään suurinta osaa rippikoululeirin tunteista. (Jari Laulainen, henkilökohtainen tiedonanto 9.3.2017.) Rippikoulutyöhön kuuluvat ennakkotapaamiset kevään ja kesän aikana ennen leirille lähtöä, rippikoululeirin suunnittelu, rippikoululeiri ja konfirmaatio.

## 2.2 Kausityöntekijät kristillisinä kasvattajina

Kausityöntekijöillä on roolinsa kristillisinä kasvattajina nuoriso- ja rippikoulutyössä. Kausityöntekijöiden kohdalla olisi hyvä pohtia, mikä rooli heillä on rippikoulun opettajina ja millaisia valmiuksia työtehtävään on olemassa. Kausityöntekijät ovat useimmiten opiskelijoita, jotka ovat eri vaiheissa opinnoissaan ja eri korkeakouluissa, mikä vaikuttaa siihen, mitä ja milloin koulutuksessa opiskellaan.

Tarkastelin kausityöntekijöiden roolia kristillisinä kasvattajina Pekka Launosen (2008) kristillisen lapsi- ja nuorisotyön kolmiomallin ja Lassi Pruukin (2010) pedagogisten perustojen ja nuorten ymmärtämisen psyko-fyysis-sosiaalisen kokonaisuuden kautta. Näiden teemojen avulla voi hahmottaa sitä, millaista osaamista kausityöntekijöiden olisi hyvä opetella ja mitä kausityöntekijältä voidaan odottaa. Launonen kuvailee artikkelissaan Kasvattava- ja palveleva kirkko (2008) kristillisen lapsi- ja nuorisotyön historiaa ja sen kehitystä. Historiakeskustuksensa pohjalta Launonen (2008) käsittelee kristillistä lapsi- ja nuorisotyötä ja niiden ulottuvuuksia kolmiomallin avulla.



Kolmiossa (Launonen 2008, 233) kuvataan sitä, miten kristillinen kasvatus, sosiaalipedagogiikka ja diakonia ovat niitä rajapintoja, joiden kanssa tehdään töitä ja jotka liittyvät osaltaan kristilliseen kasvatukseen. Kasvatuksen ulottuvuuksia kolmiossa on nimetty pedagoginen (kasvatustieteet), hengellinen (teologinen) ja sosiaalinen (yhteiskuntatieteet). Nämä ulottuvuudet eivät välttämättä näy kasvatuksessa tasaisesti; välillä korostuu enemmän hengellinen ulottuvuus, toisinaan pedagoginen ja toisinaan sosiaalinen. Näistä ulottuvuuksista ja rajapinnoista muodostuu kristillinen kasvatus, joka ottaa huomioon yhteiskunnan tilanteen ja sen vaikutukset nuoriin ja hengellisen näkemyksen kirkon kasvatustyössä. (Launonen 2008, 233–234.) Toimiessaan nuoriso- ja rippikoulutyössä kausityöntekijät ovat kristillisiä kasvattajia, sillä heillä on samat vastuut ja velvollisuudet, kuin virkaa tekevillä työntekijöillä jotka ovat kristillisen kasvatuksen ammattilaisia. Heillä on kuitenkin erilaisia lähtökohtia riippuen siitä, mitä koulutusta kausityöntekijät käyvät ja kuinka paljon työkokemusta heillä on alalta. Toisilla ei ole yhtään valmiuksia kristillisenä kasvattajana toimimiseen, kun taas toisilla saattaa olla monen vuoden isosena toimimisen kokemus tai useampi kausityö taustalla. Valmiuksia kristilliseen kasvatukseen antavat myös opinnot ja se, mitä opinnoissa opetetaan ja miten paljon kristillisestä kasvatuksesta opetetaan. Kausityössä Launosen kuvailema malli saattaa alkaa hahmottua, kun mahdollisesti joutuu kohtaamaan erilaisia nuoria ja tilanteita. Kristillisinä kasvattajina teologian opiskelijat eivät voi keskittyä pelkästään opettamiseen tai nuorisotyönohjaajaopiskelijat ryhmän ohjaamiseen, vaan kaikki kolmiomallin ulottuvuudet ovat koko ajan läsnä kesällä tehtävässä nuorisotyössä. Kausityöntekijä toi-

mii siis ohjaajana ja kasvattajana työssään. Kausityöntekijä voi harjoitella ja havainnoida kolmiomallissa esitettyjä ulottuvuuksia ja niiden vaikutuksia omaan työhönsä sekä tulevaan ammattiinsa liittyen.

Pruukin teoksessa Rippikoulun pikkujättiläinen (2010) todetaan, että rippikoulussa tulee huomioida nuori psyko-fyysis-sosiaalisena kokonaisuutena. Pruuki käsittelee rippikoulun pedagogista perustaa korostamalla, miten rippikoulun opettaja on henkilö, joka tukee ja kannustaa nuorta ajattelemaan ja pohtimaan itsenäisesti sekä tukee hengellistä ajattelua ja kasvua. Rippikoulutyössä on Pruukin mukaan hyväksi ymmärtää nuorten kehitysvaiheita ja nuoruudessa tapahtuvia asioita. On luonnollista kohdata kristinuskoon kohdistuvia epäilyjä ja pohtia niitä yhdessä nuorten kanssa. (Pruuki 2010, 51–56.) Kausityöntekijöiden rooliin kristillisenä kasvattajana kuuluu myös opettaminen ja pedagogisten taitojen hallitseminen ja niissä harjaantuminen. Rippikouluissa opettajina toimivat nuorisotyönohjaajat, papit ja lehtorit sekä muita kirkon työntekijöitä. (Kirkkojärjestys i.a.) Kausityöntekijöiden tehtävään kuuluvat rippikouluopetukset, joita he pääsevät työssään harjoittelemaan. Pedagogisia taitoja on haastavaa opetella kausityössä, mikäli ei ole yhtään kokemusta opettamisesta. Sanonta työ teki-jäänsä opettaa pitää paikkansa myös rippikoulun kohdalla; Kausityöntekijän tehtävänä on opettaa Rippikoulusuunnitelman 2017 mukaisesti kristillistä elämää ja oppia, sekä samaan aikaan hänen tulisi hallita erilaisia opettamisen malleja. (Rippikoulusuunnitelma 2017, 20–21.) Valmiuksia oppituntien pitämiseen rippikouluissa voi oppia korkeakoulussa esimerkiksi nuorisotyönohjaajan ja teologian opinnoissa.

Kausityöntekijällä on merkittävä rooli kristillisenä kasvattajana nuoriso- ja rippikoulutyössä. Valmiuksia voi saada opinnoista ja aiemmasta työkokemuksesta. Kausityöntekijät saavat harjoitella kristillisen kasvattajan taitoja kausityössään ja kehittyä ammatillisesti reflektoidessaan omaa toimintaansa nuoriso- ja rippikoulutyössä. Ei voi kuitenkaan olettaa, että kausityöntekijöillä olisi täydet valmiudet toimia asiantuntijana, mutta kausityöntekijöille kesällä tehtävät työt ovat arvokkaita käytännön oppimisen paikkoja, jotka antavat valmiuksia tuleviin kausitöihin ja virkoihin.

### 3 LAADUKAS PEREHDYTYS TYÖNTEKIJÄN TUKENA

Perehdytys on koettu työturvallisuuslaissa niin tärkeäksi, että siitä on kirjattu erikseen oma kohtansa lakiin. Lain mukaan on erittäin tärkeää, että työntekijä perehdytetään työtehtäväänsä huolellisesti aina uuden työn alkaessa. (Työturvallisuuslaki 2002.) Työnantajan on siis työturvallisuuslain velvoittamana huolehdittava huolellisesta perehdytyksestä, mikä koskee mitä tahansa työpaikkaa johon tulee uusi työntekijä.

#### 3.1 Perehdytys

Uusi työ ja työympäristö vaatii työntekijältä kärsivällisyyttä opetella itselleen vieraita työtehtäviä tai toimintatapoja. Perehdytys on avain työntekijän oppimisen edistämiseksi, mikä tiedostetaan useimmissa työyhteisöissä ja johtoportaassa. Uuden työntekijän perehdytys vie aikaa ja työyhteisön resursseja, mutta onnistuneella perehdytyksellä on yleensä myönteiset vaikutukset työn laatuun ja työntekijän hyvinvointiin. Onnistunutta ja hyvää perehdytystä edistää huolellinen suunnittelu. (Kupias & Peltola 2009, 9–11; Viitala 2011, 230.) Perehdytys on tärkeää erityisesti silloin, kun uusi työntekijä aloittaa tekemään työtä ensimmäistä kertaa. Perehdytettävälle työntekijälle on hyvä kertoa yksityiskohtaisesti ja selkeästi työtehtävät ja niiden tekemistä koskevat ohjeet. Uudelle työntekijälle on kerrottava itsestään selviltä tuntuvia asioita, että työntekijällä on mahdollisimman hyvä käsitys siitä, mitä hän tulee työssään tekemään. (Anetjärvi, Jakobsson 2017, 21.)

Perehdytys saattaa kuulostaa itsestään selvältä käsitteeltä. Käsitteen sisältö on muuttunut ajan myötä ja perehdytys tarkoittaa eri organisaatioissa ja työyhteisöissä eri asioita. Perehdytys määritellään yleisesti siten, että se on työpaikalla tapahtuvaa alkuohjausta ja uuden työntekijän vastaanottamista työyhteisöön. Tavoitteena on saada työntekijä tuntemaan itsensä tärkeäksi osaksi työyhteisöä. Toisaalta käytetään myös termiä työnopastus, joka tarkoittaa työtehtävien hallinnan oppimista ja omaksumista. Perehdytyksen nähdään joissain tapauk-

sisä myös siten, että se on työntekijän opastamista työpaikkansa tuntemiseen, toiminta-ajatukseen tai liikeideaan ja työyhteisön toimintatapoihin, työtovereihin ja asiakkaisiin tutustumista ja työhönsä liittyvien odotuksien ja työtehtävien täyttämistä. (Kupias & Peltola 2009, 17–18.)

Laadukkaassa perehdytyksessä on erilaisia käytännön toimia, jotka helpottavat työn alkuvaiheessa: opastus työtehtäviin, työympäristöön ja kyseiseen organisaatioon. Laadukkaassa perehdytyksessä otetaan huomioon uuden työntekijän osaamisen taso ja pyritään hyödyntämään osaamista työsuhteessa. Perehdytys ei tarkoita pelkästään uusien tietojen omaksumista ja kehittämistä, vaan voi parhaimmillaan saada aikaisemmasta kokemuksesta tulleet tiedot ja taidot hyötykäyttöön uudessa työssä. (Kupias & Peltola 2009, 19–20.)

### 3.2 Perehdytys seurakunnassa

Kirkon koulutuskeskus on valmistellut perehdytyksen suunnitteluun, organisointiin ja toteuttamiseen perehdytysoppaan, josta ilmenevät tärkeimmät asiat uuden työntekijän perehdyttämiseksi seurakunnissa. Vaikka opas on vuodelta 2010, siinä on tärkeitä ja ajankohtaisia asioita kausityöntekijöillekin.

Kirkon perehdyttämisooppaassa (2010) todetaan jo alkusivuilla, että huolellisella perehdytyksellä uudesta työntekijästä saadaan osaava, työnsä hahmottavan ja tavoitteisiin orientoituneen työntekijän. Työntekijän kokiessa olevansa osa työyhteisöä, tulokset näkyvät hyödyllisenä ajankäyttönä, osaamisena, jaksamisena ja asiakastyytyvyytenä. Tapaturmien ja vaaratilanteiden riskit vähenevät, kun työympäristö ja työtehtävät ovat työntekijälle selvät. Myös psyykinen kuormitus vähenee ja työhyvinvointi lisääntyy työn vaatimusten hallitsemisen myötä. Perehdyttämisooppaassa todetaan, että työuran alussa perehdytyksen merkitys on huomattava. Erityisesti silloin, kun opiskelija tulee harjoitteluun tai kausityöhön, hän tarvitsee perehdytystä koko harjoittelun tai kesätyön ajan. (Kirkkohallitus 2010, 4; Kanerva, Tanska 2015, 103–104.) Kausityöntekijän tehtävä on olla yksi ohjaajista ja vaikka hän on töissä kesän ajan, silti hän kuuluu työyhteisöön. Tämä tarkoittaa sitä, että kausityöntekijöillä on tiettyjä vastuita, mutta myös oi-

keuksia. Lähtökohtaisesti kausityöntekijältä ei voi odottaa samanlaista vastuuta, kuin esimerkiksi virassa olevalta. Peruseriaatteena on, ettei kausityöntekijä joudu ottamaan liian suurta vastuuta eikä myöskään joudu tyytymään liian pienen vastuuseen. (Jari Laulainen, henkilökohtainen tiedonanto 28.11.2016.)

Kirkon perehdyttämisoppaassa korostetaan sitä, kuinka onnistunut perehdytys antaa myönteistä kuvaa työnantajasta ja vaikuttaa seurakunnan maineeseen mielekkäänä työpaikkana. Uudet työntekijät voivat osaltaan havainnoillaan ja ajatuksillaan olla muovaamassa vanhoja työkäytäntöjä. (Kirkkohallitus 2010, 4.) Kausityöntekijöillä voi olla paljon annettavaa, sillä he ovat mahdollisesti kasvaneet toisessa seurakunnassa ja sen kulttuurissa toteuttaa työtehtäviä. Kausityöntekijöiltä on hyödyllistä ottaa vastaan palautetta ja kehittämis ehdotuksia.

Esimies vastaa myös kausityöntekijöiden perehdytyksestä, jolloin olisi hyvä antaa kausityöntekijöille mahdollisimman paljon perustietoa seurakunnasta ja sen toiminnasta. (Ahonen 2013, 29.) Lisäksi tärkeää olisi antaa kausityöntekijöille tietoa siitä, kuka on se henkilö keneen otetaan yhteyttä, kun esimies on lomalla. Olisi hyvä laatia yhteystietolista henkilökunnasta ja heidän loma-ajoistaan, jotta kausityöntekijä ei joudu tilanteeseen, jossa hän ei tiedä keneen ottaa yhteyttä ongelmatilanteissa. (Jari Laulainen, henkilökohtainen tiedonanto 9.3.2017.)

Työntekijöiden perehdytyksessä voidaan ja on hyvä asettaa tavoitteita. Perehdytyksen tavoitteena on, että perehdytettävä saa hyvän kokonaiskuvan seurakunnasta, jossa tulee työskentelemään. Perehdytettävä osaa toimintatavat ja työtehtävät, tuntee seurakunnan perustehtävän ja arvot, osaa käyttää erilaisia laitteita ja koneita, tulee osaksi työyhteisöä ja kykenee ottamaan vastuuta omasta työstään. Tavoitteena on luoda valmiuksia työhön ja sen erilaisiin vaatimuksiin, itsensä kehittämiseen ja jaksamiseen työssä. (Kirkkohallitus 2010, 5–6.) Erityisesti kausityöntekijöille edellä mainitut asiat ovat tärkeitä. Heillä ei välttämättä ole paljoa työkokemusta. Kaikki seurakunnassa saattaa olla uutta ja toimintatavat vieraita. Kausityöntekijänä on haasteellista, mikäli ei ohjata tarpeeksi työsuhteen alussa ja sen aikana, erityisesti jos kyseessä on vieras seurakunta.

Seurakunta hyötyy työntekijöiden perehdytyksestä, sillä perehdytyksellä turvataan laadullisuus ja työn sujuvuus. Seurakunnalla on työntekijänä henkilö joka tietää, mitä häneltä odotetaan ja mitkä ovat tavoitteet. Perehdytys luo turvallisen ilmapiirin työntekijän, työtovereiden ja esimiesten välille, jolloin hankalissa tilanteissa on helpompi kysyä apua. Lisäksi seurakunta luo myönteisen kuvan itsestään työnantajana perehdyttäessään uuden työntekijän. (Rautajoki & Virta 2012, 19.) Lahden seurakuntayhtymä sai paljon hyvää palautetta perehdytyspäivästä vuodelta 2016. Lahti onkin yksi suosituimmista teologi- ja nuorisotyönohjaajien kausityöpaikoista, Lahden seurakuntayhtymän mukaan vuosittain kausitöihin hakee noin 60 ihmistä.

Pirjo Kuikka (2011) on perehtynyt opinnäytetyössään Lahden Seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen vapaaehtoistyöntekijöiden perehdytykseen (2012). Kuikan opinnäytetyön tulosten perusteella vapaaehtoiset olivat tyytyväisiä hänen tuottamaansa perehdytyskansioon ja ajattelivat sen olevan tarpeellinen perehdytyksessä. Lisäksi vapaaehtoiset olivat tyytyväisiä perehdytykseen yleisesti, tosin perehdytyskansion läpikäynti jäi hieman puutteelliseksi. (Kuikka 2011, 31–35.) Kuikan mukaan hyvä perehdytys tukee ammatillista kasvua, lisää työn tuottavuutta, parantaa työturvallisuutta, edistää tuottavuutta ja vähentää psyykkisiä ja fyysisiä rasitteita töissä. Perehdytyksellä on todettu olevan myös vaikutusta työssä viihtymiseen ja hyvinvointiin. (Kuikka 2011, 6.) Ammatillinen kasvu on erittäin tärkeää kausityöntekijöille, jotka tarvitsevat työkokemusta ja itsensä kehittämistä tulevaa ammattiaan varten. Erityisesti kokemattomat kausityöntekijät saattavat olla epävarmoja omasta osaamisestaan ja väheksyvät omia taitojaan. (Salomäki 2008, 86.) Tällainen tunne saattaa olla kokeneemmalla työntekijällä esimerkiksi silloin, jos työtoverit tuntuvat väheksyvän kausityöntekijän osaamista epäpätevyytensä vuoksi. Kummassakin tilanteessa olisi ensiarvoisen tärkeää korostaa sitä, että kausityöt ovat oppimista varten, mutta silti kausityöntekijät ovat yhdenvertaisia työntekijöitä. Vaikka kausityöntekijät ovat epäpäteviä, se ei tarkoita sitä etteivätkö he osaisi jo hoitaa tiettyjä tehtäviä yhtä hyvin kuin virassa olevat. Rippikoulusuunnitelmassa 2017 on huomioitu myös kausityöntekijät korostamalla jokaisen ohjaajan tärkeää roolia rippikoulussa ja kausityöntekijöiden huomioimista rippikoulua suunniteltaessa. (Rippikoulusuunnitelma 2017, 44.)



Perehdytys antaa työntekijälle kuvan siitä, mikä on hänen roolinsa ja tehtävänsä. Kuikan mukaan perehdytystä voisi sanoa oppimisprosessiksi, jossa perehdytettävä vastaanottaa aktiivisesti tietoa ja on sosiaalinen toimija työyhteisössään. Perehdytettävä osallistuu työyhteisön toimintaan ja oppii tarkkailemalla sitä. (Kuikka 2011, 13.) Kausityöntekijällä voi olla vaikeuksia hahmottaa omaa rooliaan erityisesti silloin, jos hän on ensimmäistä kertaa töissä ja nuori työntekijä. Isosen työt saattavat olla tuttuja ja mukavia kokemuksia kausityöntekijälle, jolloin on vaikeaa vetää rajoja nuorille rippikoulussa tai muussa toiminnassa. Työntekijän roolin omaksuminen vie aikaa ja vaatii joskus ohjausta, minkä vuoksi kokeneemmat työntekijät ovat mallina kokemattomalle työntekijälle. Perehdytettäessä kirkon työhön ei perehdytetä pelkästään seurakunnan paikallisiin tapoihin, vaan myös siihen millaista on tehdä työtä kirkon työntekijänä. Nuori työntekijä saa kuvaa siitä, millaista on tehdä hengellistä ja työajatonta työtä uuden työnsä kautta. (Kanerva, Tanska 2015, 107.)

Rippikoulun oppituntien pitäminen saattaa tulla ajankohtaiseksi vasta ensimmäisessä kausityöpaikassa, sillä opinnoissa ei välttämättä ole ehditty vielä käsittelemään oppitunteja. Tämä saattaa jäädä usein huomiotta perehdytyksessä. *Confirmation Work in the View of Workers* -artikkelin mukaan työntekijöillä on erilaisia käsityksiä siitä, mitkä ovat tärkeimpiä oppitunteja rippikoulussa. (Hardecker, Niemelä ym. 2015, 73.) Perehdytyksessä käydään läpi katsaus siitä, miten oppitunteja rakennetaan rippikouluun tai nuorteniltoihin ja mitkä ydinasiat oppitunneilla tulee kertoa. Lisäksi kausityöntekijöille annetaan ohjeita tuntien pitämiseen ja suunnitteluun.

## 4 AMMATILLINEN KASVU, KUTSUMUS JA YDINOSAAMINEN

Kausityöntekijöiden työhön ja opintoihin liittyvät pohdinnat ammatillisesta kasvusta, omasta kutsumuksesta työhön ja omista osaamisalueista, mitä heillä on jo entuudestaan tai mitä he haluaisivat oppia tulevaa ammattiaan ajatellen. Teorialuvussa käsitellään näitä teemoja sen vuoksi, että ne ovat ajankohtaisia ja tärkeitä aiheita kirkon alan työtä tekeväille, aloittelevalle ja kokeneemmallekin työntekijälle. Nuorisotyöntekijän ydinosaamiskuvaus on esitelty tässä luvussa tuomaan näkökulmaa ammatilliseen kasvuun.

Ammatillinen kasvu ja kehitys muistuttavat usein toisiaan, mutta ne voidaan ymmärtää myös erillisiksi mutta toisiaan täydentäviksi asioiksi. Kasvu voi tarkoittaa jonkin osaamisen määrän tai asteen lisääntymiseksi ja kehityksellä voidaan ilmaista tietojen ja taitojen laadullista kehitystä. Ammatillisessa kasvussa on kyse elinikäisestä oppimisesta, joka vaikuttaa työntekijän taitoihin, kykyihin ja tietoihin siten, että hän kykenee vastaamaan koko ajan muuttuviin ammattitaidon vaatimuksiin. Työntekijällä on siis halu ja tarve kasvaa, kehittyä ammattilaisena pysyäksään alan vaatimuksissa mukana sekä arvostaa oppimista. Ammatilliseen kasvuun kuuluu myös persoonallinen, henkinen kasvu ja itsensä kehittäminen. (Valtonen 2009, 29.) Usein kuulee puhuttavan kirkon alan töissä omalla persoonalla työn tekemistä, joten tämä ajatus persoonalliseen ja henkiseen kasvuun ammatillisessa kasvussa on erittäin osuva. Työtä tehdään omalla persoonalla ja silloin joutuu kasvamaan myös henkisesti. (Soanjärvi 2011, 69.)

### 4.1 Kausityön ja kutsumuksen merkitys ammatillisessa kasvussa

Valtonen puhuu tutkimuksessaan harjoittelijoiden ohjaamisesta ja heidän rohkaisemisesta, kuvaten harjoittelun ohjaajan roolia eräänlaisena mentorina. Parhaimmillaan harjoittelussa ohjaaja seuraa harjoittelijan työskentelyä, tukee, rohkaisee, kannustaa ja antaa vinkkejä työn tekemisessä ja suunnittelussa. Tällä tavalla harjoittelun ohjaaja auttaa harjoittelijaa ammatillisessa ja henkilökohtaisessa kehityksessä. (Valtonen 2009, 31.) Kausityössä näin ei välttämättä ole,

elleivät työntekijät anna tukea ja rohkaise kausityöntekijää. Joiltakin viranhaltijoilta tulee luonnostaan rohkaisu ja neuvojen antaminen, toiset taas eivät välttämättä huomaa antaa kausityöntekijälle ohjeita. Rohkaisu ja kannustus tukevat kausityöntekijän ammatillista kasvua, mutta jos kausityöntekijä jää epätietoisuuteen tai yksin tietyissä tilanteissa, se saattaa aiheuttaa epävarmuutta ja toivotomuutta. Tämän vuoksi olisi tärkeää pitää kausityöntekijöille palautehetki kesän lopussa, jossa tilanteita voisi käsitellä ja purkaa.

Usein kirkollisen alan ollessa keskustelun aiheena, keskustellaan kutsumuksesta ammattia kohtaan ja kutsumusammattista. Esimerkiksi papin tai nuorisotyönohjaajan työ nähdään kutsumusammattina, sillä usein on koettu Jumalan kutsuvan ihmistä työhön. Kutsumus työalaa kohtaan voidaan nähdä ja kokea Jumalalta saatuna, mutta sitä voi olla myös muita ammattialoja kohtaan kuin kirkon alan, joka ilmenee haluna olla toisia ihmisiä ja lähimmäisiä varten. (Ritokoski, Valtonen 2003, 28.)

Ritokoski ja Valtonen (2003, 31) esittelevät teoksessaan erilaisia tutkimuksia, joilla on selvitetty opiskelijoiden kutsumusta opiskeltavaa alaa kohtaan. Ritokoski ja Valtonen tuovat esiin yhdestä Diakonia-ammattikorkeakoulussa tehdystä opinnäytetyöstä havainnon, että 85 prosenttia tutkituista opiskelijoista oli kokenut kutsumusta kirkon alaan ja näistä 22 % koki sen tulleen Jumalalta. Kutsumus on ollut yksi suurimmista syistä hakeutua opiskelemaan alalle ja sen on koettu antavan voimia opinnoissa. Ritokosken ja Valtosen mukaan myös toisessa kutsumusta käsittelevässä opinnäytetyössä todetaan, että kutsumuksella on myönteinen vaikutus opiskeluissa ja työssä jaksamisessa. (Ritokoski, Valtonen 2003, 31–32.) Ihminen saa olla vapaammin oma itsensä, luottaa siihen että riittää omana itsenään ja Jumala johdattaa työssä, vaikka ei siltä koko ajan tuntuisi. Kausityöt ja harjoittelut parhaimmillaan vahvistavat kutsumusta ja voimistavat sitä. (Salomäki 2008, 86.)

Kutsumuksen ja ammatillisen identiteetin voidaan nähdä täydentävän toisiaan. Ammatillista kasvua tapahtuu koko ihmisen työuran ajan ja se on kasvuprosessi. Kutsumus voi samalla tavalla muuttua työuran aikana eikä ihmisen tarvitse olla valmis. Kirkon alalle suuntautuvan on hyvä reflektoida itseään, motivaatio-

taan, omia kykyjään ja lahjojaan työtään tehdessä. Silti samalla kirkon työntekijänä saa rukoilla Jumalalta johdatusta. Tämän vuoksi ammatillinen identiteetti ja kutsumus voivat täydentää toisiaan, eivätkä ne sulje toistaan pois. (Ritokoski, Valtonen 2003, 32–34.) Parhaillaan kutsumus tukee ammatillista kasvua siten, että kun huomaa esimerkiksi kausityössä tehneensä joitain asioita väärin tai kokemattomalla otteella, tilanteesta saatu palaute auttaa kasvamaan ammatillisesti ja kutsumus antaa ihmiselle voimaa kehittyä ja kasvaa työntekijänä. On vaikea sanoa yksiselitteisesti, mikä on kausityöntekijöiden kokemus ja ajatus kutsumuksesta, mutta usein siitä kuulee puhuttavan opiskelijoiden parissa. Kutsumus ja motivaatio hakeutua alalle ovat tärkeitä, mutta toisaalta huonot työkokemukset saattavat heikentää halukkuutta hakeutua alalle. Vaikka olisi kutsusta nuorisotyöhön tai johonkin muuhun työalaan kirkossa, intoa voi merkittävästi heikentää huonot työkokemukset.

Käytännössä opetellut asiat voivat parhaimmillaan olla suuntaa antavina kokemuksina työelämään. Realistinen oppimistilanne antaa opiskelijalle todellista kuvaa työelämästä ja sen haasteista, sekä niistä selviytymistä ja hallitsemisesta. (Ritokoski, Valtonen 2003, 42.) Kausityöt ja harjoittelut muuttavat kiinnostusta ammattia kohtaan, mahdollistavat hengellistä kasvua ja avartavat ammatillista maailmankuvaa. Esimerkiksi monella sosiaali-alaa ja kirkollista alaa opiskelevalla saattaa aluksi olla vakaa aikomus pyrkiä pelkästään kirkon työhön, mutta harjoitteluiden myötä työmahdollisuudet sosiaali-alalla saattavat alkaa kiinnostaa yhtä paljon tai enemmän, kuin kirkon alalla. (Ritokoski, Valtonen 2003, 44.) Tämän vuoksi Lahden seurakuntayhtymässä halutaan pitää hyvää huolta kausityöntekijöistä, että heillä heräisi innostus hakeutua kirkon alan töihin, sillä he ovat monesti kokeneet kausityöntekijöiden olleen erinomaisia työntekijöitä. (Jari Laulainen, henkilökohtainen tiedonanto 12.9.2016; Salomäki 2008, 86.)

#### 4.2 Ydinosaamiskuvaus ammatillisen kasvun pohjana

Sakastin sivuilta löytyy Kirkon Nuorisotyöntekijän ydinosaamiskuvaus (2010), jossa on kuvattu yksityiskohtaisesti, mitä Kirkon nuorisotyöntekijän tulee hallita ja osata omassa työssään. Dokumentti koskee kausityöntekijöitä, sillä suurin

osa heistä on alan tulevia ammattilaisia ja heidän tehtävänsä nuorisotyön parissa niin kesällä kuin valmistuttuaan vaativat dokumentissa mainittujen vaatimusten hallintaa. Epäpätevältä kausityöntekijältä ei voida olettaa samanlaista tasoa työnsä hallinnassa, kuin esimerkiksi virassa olevalta sillä hän ei ole vielä valmistunut alalle. Ydinosaamiskuvaus koskee teologian opiskelijoita, sillä myös papit tekevät nuorisotyötä rippikoulujen parissa, missä nuorisotyön ydinosaamista tarvitaan. Myös papeille löytyy sakastin sivuilta (Papin ydinosaaminen 2010) oma ydinosaamiskuvauksensa. Lisäksi sakastin sivuilta löytyy kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaamiskuvaus. Valitsin käsiteltäväksi nuorisotyönohjaajan ydinosaamiskuvauksen sen vuoksi, että myös teologian opiskelijat tekevät pääosin nuorisotyötä ollessaan kausityöntekijöinä ja näistä kolmesta (nuorisotyönohjaajan, papin ja kirkon hengellisen työntekijän) ydinosaamiskuvauksesta löytyi samoja teemoja.

Ydinosaamiskuvausta voisi hyödyntää kausityössä siten, että ydinosaamisen vaatimuksista voi asettaa itselleen tavoitteet, mitä pyrkii kausityön aikana oppimaan tulevaa ammattiaan ajatellen. Ydinosaamisalueeseen kuuluu neljä hallittavaa osa-aluetta: Hengellisen työn osaaminen ja arvo-osaaminen, pedagoginen osaaminen, yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen ja organisaatio- ja kehittämisosaaminen. Näiden lisäksi ydinosaamiseen kuuluu läsnä olemisen taito ihmisten elämässä. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaamiskuvaus 2010.)

Hengellisen työn osaaminen ja arvo-osaamisen sisällössä keskiössä ovat kristillisen uskon sisällön tunteminen, eettinen ja arvo-osaaminen, sielunhoidon hallinta ja jumalanpalvelus- ja rukouselämän ja musiikin merkityksen tunteminen ja monipuolinen käyttö. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaamiskuvaus 2010.) Kausityöntekijältä ei voida odottaa ydinosaamiskuvauksessa läpikäytävien teemojen yksityiskohtaista hallintaa. Perustietämys kristillisestä uskosta, eettisestä osaamisesta ja sielunhoidosta ovat oleellisia, sillä niitä opetetaan nuorille seurakunnan toiminnassa ja rippikouluissa. Hengellistä osaamista ja tietämystä tarvitaan siksi, että nuorilla on monia kysymyksiä, joista jotkut saattavat olla vaikeita aiheita. Sielunhoito on nuorten kanssa tehtävässä työssä keskeistä, vaikka nuorten kohtaamista ei aina ajateltaisi sielunhoitona. Leireillä tai muissa tilanteissa nuoret kuitenkin haluavat keskustella työntekijän kanssa ja silloin sie-

lunhoidollisista taidoista on hyötyä ja apua tilanteessa. Tämän sisällön osaaminen on tärkeä asettaa tavoitteeksi sen vuoksi, että nämä ovat niitä ydinasioita, joita rippikouluissa ja nuorten toiminnassa nuorille opetetaan. Tämän vuoksi on välttämätöntä, että nuorten parissa työskentelevät teologian opiskelijat ja nuorisotyönohjaajaopiskelijat asettavat tavoitteeksi opetella hallitsemaan edellä mainittuja ydinosaamiskuvauksia.

Pedagogiseen osaamiseen liittyy kristillisen kasvatuksen ja kasteopetuksen osaaminen, kasvun tukeminen, ohjaaminen, opettaminen, kouluttaminen ja hengellinen työ verkossa. Kristillisellä kasvatuksella tarkoitetaan tässä kristillisen kasvatuksen lähtökohtien tuntemista, kasteopetuksen hallintaa ja opetusta, hengellisen kasvun tukemista ja kasvattavan kirkon historiaa. Kasvun tukeminen on tärkeä teema, sillä työntekijän on tunnistettava nuorten kasvuvaiheet, eri-ikäisten kasvun tukeminen, yksilön ja ryhmän kohtaaminen ja perheen kasvatustyön tukeminen. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaamiskuvaus 2010.) Toisin sanoen nuorten kanssa työtä tekevä kausityöntekijäkin toimii työsuhteensa aikana kasvattajana ja tulevassa ammatissaan laajemmassa mittakaavassa, minkä vuoksi on tärkeää ottaa tavoitteeksi kristillisen kasvatuksen pedagogisia taitoja. Pedagoginen osaaminen on tärkeää myös siksi, että erilaisilla menetelmillä opetustilanteista tulee nuorille mielekkäämpiä ja opettavaisempia hetkiä.

Erityisesti nämä kaksi ensimmäistä ydinosaamisen sisältöä koskettavat ammatia opiskelevaa ja opettelevaa opiskelijaa. Seuraavat kaksi teemaa eli Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen ja Organisaatio- ja kehittämisosaaminen liittyvät enemmän valmistuneen ja työssä olevan ydinosaamisiin, joita ei voida kausityössä epäpätevältä vielä vaatia. Lukuun ottamatta kehittämisosaamisessa mainittua persoonallista ja ammatillista kasvua, sillä tämä teema on erittäin tärkeä aloittelevalle kausityöntekijälle, josta on kasvamassa alan ammattilainen. Uuden oppiminen ja kouluttautuminen ammattiin, työhyvinvointi, työssäjaksaminen, oman työn ja ajankäytön suunnittelu ovat koko uran tärkeimpiä kehityskohteita. (Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaamiskuvaus 2010.)

Ydinosaamiskuvaukset antavat kausityöntekijälle suuntaa siitä, mitä hänen tulisi hallita tulevassa ammatissaan. Ydinosaamiskuvaus voi myös parhaimmillaan

tukea oman roolin hakemisessa ja löytymisessä kausityössä. Erityisesti siinä vaiheessa, kun aloittelija harjoittelee isosen ja työntekijän roolien eroavaisuutta ja sitä, miten työntekijänä toimitaan. Ydinsaamiskuvaus voisi olla parhaimmillaan motivaation nostattaja ja tavoitteiden asettajana, joka voisi antaa suuntaa kausityössä ja harjoitteluissa opittaville asioille, jotka antavat suuntaa kohti työelämää valmistumisen jälkeen. Ydinsaamiskuvaus antaisi siis suuntaa siihen, millaista ammattilaista kirkon työssä tarvitaan ja miten opiskelijan tulisi itseään kehittää haluttuun suuntaan omaa ammatillisuuttaan ajatellen.

## 5 OPINNÄYTETYÖN JA PEREHDYTYKSEN TAVOITTEET

Lähtökohtaisesti tavoitteita on asetettu Lahden seurakuntayhtymän kanssa, sillä perehdytyksestä hyötyvät ensisijaisesti kausityöntekijät ja Lahden seurakuntayhtymä. Keskustelimme tapaamisissa siitä, mitkä ovat yhtymän tavoitteet opinnäytetyöni suhteen ja lisäksi omista tavoitteistani kehittämissyhteistyön suhteen. Perehdytyksen tavoitteena on saada kausityöntekijöistä työnsä hallitsevia työntekijöitä, jotka osaavat toimia Lahden seurakuntayhtymän arvojen mukaisesti ja toimia ohjaajina rippikouluissa. Tavoitteena on lisäksi ammatti-identiteetin ja ammatillisen kasvun vahvistaminen ja kausityöntekijöiden rohkaiseminen. Lisäksi yleisenä tavoitteena on onnistunut perehdytys.

Opinnäytetyöni tavoitteena on perehdytyksen kehittäminen, perehdytysmallin luominen seurakunnille, materiaalien laatiminen kausityöntekijöiden perehdytykseen, perehdytyspäivän sisältöjen kehittäminen ja luoda parempia puitteita kausityöntekijöille perehdytyksen kautta. Opinnäytetyöprosessini ja tavoitteideni tuloksena olen kehittänyt uusiksi materiaaleiksi oppaan kausityöntekijöille, ennakotehtävän perehdytyspäivään tehtäväksi, materiaalin oppituntien suunnitteluun ja toteutukseen sekä oppaan viranhaltijoille kausityöntekijöiden perehdytykseen paikallisessa seurakunnassa. Edellä mainitut materiaalit ovat olleet niitä kehityksen paikkoja, jotka olen suunnitellut pohjautuen teoriaan, Laulaisen kanssa käytyihin keskusteluihin, saatuihin palautteisiin ja toiveisiin sekä omiin kokemuksiini.

Henkilökohtaisen ammatillisen kehittymiseni tavoitteena on kehittyä työntekijäksi, joka hallitsee kehittävän työotteen, osaa luoda uusia toimintatapoja, oppia työntekijöiden perehdytyksestä ja kasvaa ammatillisesti. Tavoitteiden toteutumiseksi toimin itsenäisesti prosessin edetessä, kuitenkin vahvistaen suunnitelmani hyväksynnän Laulaiselta.



### 5.1 Perehdytyksen kehittäminen

Perehdytyksen kehittäminen oli opinnäytetyön ensimmäinen ja kantava teema, joka on ollut tavoitteena kehittämissyhteisyyden alusta asti. Perehdytyksen kehittäminen on tavoitteena saatujen palautteiden, Lahden seurakuntayhtymän kiinnostuksen ja omien kokemusteni pohjalta. Kausityöntekijöiden perehdytys on asia, johon ei välttämättä kaikissa seurakunnissa ole havahduttu ja halusin tuoda opinnäytetyölläni esiin heidän perehdytyksen tärkeyden.

### 5.2 Perehdytysmallin luominen

Tavoitteena on luoda perehdytyksestä malli Lahden seurakuntayhtymälle, jota he voivat jatkossa käyttää nuoriso- ja rippikoulutyön kausityöntekijöiden perehdytyksessä. Kyseistä perehdytysmallia voivat vapaasti käyttää myös muut seurakunnat, joita perehdytyksen kehittäminen kiinnostaa. Perehdytysmalli antaa perehdyttäville yleiskuvan siitä, mihin kausityöntekijät tulee työssään perehdyttää. Se antaa myös työnantajalle mallin siitä, mitä hänen kuuluu työnantajana huomioida kausityöntekijöiden perehdytyksessä. Malliin kuuluu perehdytyspäivän runko, sen sisällön suunnitteleminen ja materiaalit perehdytykseen. Perehdytyspäivässä käydään läpi Lahden seurakuntayhtymää koskevia asioita ja tuottamiani materiaaleja, joita ovat oppituntien suunnittelu nuorten ja rippikoulun parissa ja kausityöntekijöiden opas. Perehdytyspäivän sisältö on suunniteltu osittain aiempien perehdytyspäivien aikataulujen pohjalta, mutta perehdytyspäivään on lisätty uusia sisältöjä palautteiden ja havaintojen pohjalta.

### 5.3 Perehdytysmateriaalien laatiminen

Opinnäytetyön tavoitteena on laatia oppaat kausityöntekijöille ja heidän perehdyttäjiinsä paikallisseurakunnissa, ennakotehtävä, perehdytyspäivän runko ja oppituntien suunnittelu- ja toteutus-oppitunti. Edellä mainittu oppitunti on tarkoitettu osaksi perehdytyspäivää ja materiaaliksi kausityöntekijöille. Oppaan laatiminen kausityöntekijöille on tavoitteena sen vuoksi, että oppaasta olisi ennen

kesää ja kesän aikana tehtävässä työssä hyötyä. Seurakunnan työntekijöille on laadittu oma oppaansa, että heillä olisi mahdollisimman hyvä käsitys siitä, mihin kausityöntekijät tarvitsevat perehdytystä ja mitä heidän perehdytyksessään on hyvä huomioida. Ennakkotehtävä on tarkoitettu oman ammatillisen identiteetin ja kasvun pohtimista varten, jonka tarkoituksena on rohkaista tulevaan työhön. Oppituntien suunnittelu ja toteutus- oppitunnin materiaalin tarkoitus on antaa ohjeita oppituntien tekemiseen ja pitämiseen nuortentoiminnassa tai rippikoulussa. Tavoitteena on laatia materiaaleista hyödyllisiä ja käytännöllisiä, jotka tukevat kausityöntekijöitä heidän aloittaessaan työ seurakunnassa.

#### 5.4 Perehdytyspäivän sisällön kehittäminen

Perehdytyspäivän sisällön kehittäminen on yksi opinnäytetyön tavoitteista, sillä suunnittelin ja toteutin perehdytyspäivään uusia sisältöjä ja toimintamalleja, joita Lahden seurakuntayhtymä voi käyttää jatkossa perehdytyksessä. Perehdytyspäivän runko on ollut jo ennestään Lahden seurakuntayhtymällä olemassa, mutta tein siihen muutamia muutoksia ennakkotehtävän, oppituntien suunnittelu- ja toteutus-oppitunnin lisäämisen vuoksi. Lisäksi perehdytyspäivään oli sisällytetty Kipan läpikäyminen, mikä toteutettiin jakamalla kirjalliset ohjeet perehdytyspäivässä. Edellä mainitut teemat olivat uusia perehdytyspäivässä käsiteltyjä aiheita.

## 6 KOKEMUKSIA JA TOIVEITA PEREHDYTYKSESTÄ

Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle siitä, että olin jo opintojen alussa kokenut tärkeäksi tehdä opinnäytetyöni kausityöntekijöiden perehdytyksestä, sillä omat kokemukseni siitä, millaista on olla uutena työntekijänä ilman perehdytystä ja vieraassa seurakunnassa, antoivat motivaation kehittää kausityöntekijöiden olosuhteita. Kysyin Lahden seurakuntayhtymän kasvatuspapilta Jari Laulaiselta, olisiko heillä kiinnostusta kehittää heidän perehdytystään ja Laulainen vastasi heillä olevan tarvetta. Sovimme Laulaisen kanssa tapaamisen, jossa suunnitelimme perehdytyspäivän ajankohtaa ja sisältöä.

Halusin kartoittaa perehdytyksen kehittämisen tarvetta keräämällä aineistoa kesän 2016 kausityöntekijöiltä ja kesän 2017 tulevilta kausityöntekijöiltä. Näin varmistin, että kehittämissyhteistyölle on monipuoliset perusteet Lahden seurakuntayhtymän innokkuuden lisäksi. Keräsin palautetta perehdytyksestä henkilöiltä, jotka olivat olleet kausitoissa vuonna 2016. Kesän 2017 kausityöhön valmistautuvilta keräsin toiveita siitä, mitä he haluaisivat käydä perehdytyspäivässä läpi. Lähetin entisille ja tuleville kausityöntekijöille sähköisesti word-dokumentin ja toteutin palautteen keräämisen laatimalla strukturoidun kyselylomakkeen. Halusin varmistaa tällä sen, että kausityöntekijät saavat vapaasti kertoa kokemuksistaan ja mielipiteistään. Analysoin tulokset lukemalla kaikki palautteet läpi ja poimimalla sieltä kausityöntekijöiden itsensä kertomat asiat, joissa oli kehittämisen tarvetta. Kiinnitin huomioita erityisesti kohtiin, joista palautetta oli annettu useamman kerran.

Analysoin palautteet kokoamalla kaikki yhteen asiakirjaan. Asiakirjasta nostin esille niitä palautteita, jotka olivat toistuneet tai olivat muuten kausityöntekijöiden ja perehdytyksen kannalta mielestäni varteenotettavia ehdotuksia tai toiveita. Tietyt palautteet ja toiveet nostin esille siksi, että niissä oli hyviä kehitysehdotuksia tai havaitsin toistuvaa palautetta tärkeistä teemoista, esimerkiksi työturvallisuudesta. Analyysini pohjalta ehdotin muutoksia ja toiveita Laulaiselle, joka hyväksyi suunnitelmat.

## 6.1 Palautetta kevään 2016 perehdytyspäivästä

Lahden seurakuntayhtymän perehdytyspäivä oli keväällä 2016 yhden päivän kestävä tapahtuma, jonne kutsuttiin kaikki kausityöntekijät. Päivän aikana käytiin läpi työsuhteeseen liittyviä asioita, annettiin rohkaisua kesään ja tavattiin yhtymän työntekijöitä. Päivän aikana tehtiin kierros yhtymän tiloissa ja kerrottiin yhtymästä yleisesti. Perehdytyksen kehittämisen kannalta on oleellista säilyttää joitain teemoja aikaisemmista perehdytyksistä, mutta myös lisätä siihen uusia teemoja.

Palautteen perusteella perehdytyspäivästä oli ollut apua vuoden 2016 kausityöntekijöille. Silti kehitettävää oli heidän palautteensa pohjalta, mutta myös paljon hyviä asioita kävi ilmi. Havaitsin palautteita lukiessani, että vuoden 2017 perehdytyksessä tulisi ottaa enemmän huomioon leirityöntekijät, sillä perehdytyspäivä oli suunnattu enemmän koko kesän työskenteleville työntekijöille. Koko kesän työskentelevät kausityöntekijät saavat 3 kuukauden työsopimuksen, jolloin tehtäviä on enemmän. Leirityöntekijät tekevät työsopimuksen, johon kuuluu 2-3 rippikoululeiriä, jolloin työtehtävät eivät ole samat kuin koko kesän töissä olevilla. Kehityksen kannalta leirityöntekijät tulee siis ottaa paremmin huomioon ja pyrkiä puhumaan myös heidän kannaltaan tärkeistä asioista.

Haastattelusta kävi ilmi myös, että kaikkien vastanneiden mielestä perehdytyksestä oli hyötyä kausityössä ja muita kausityöntekijöitä oli mielenkiintoista tavata. Perehdytyspäivästä jäi useammalle tunne siitä, että heidät otettiin osaksi työyhteisöä ja olo oli lämpimästi tervetullut. Havaintoni ja oman kokemukseni mukaan tämä johtui todennäköisesti siitä, että Laulainen itse sanoi kausityöntekijöiden olevan osa työyhteisöä ja Lahdessa toivotaan, että he tuntisivat olevansa tervetulleita.

Huomasin että vuoden 2016 kausityöntekijöille perehdytyksen jälkeen oli selvää, millainen Lahden seurakuntayhtymä on, mutta paikalliset seurakunnat jäivät etäisiksi eikä oma työpiste eli paikallinen seurakunta tullut tutuksi päivän aikana. Tämän vuoksi tuleville kausityöntekijöille järjestettiin vielä oma perehdytyksensä paikallisessa seurakunnassa. Myönteistä palautetta tuli erityisesti siitä,

että kausityöntekijät olivat hyvin tietoisia siitä, kehen ottaa yhteyttä kesän aikana ongelmatilanteissa.

Osa kausityöntekijöistä koki, että heille ei tiedotettu tarpeeksi heidän työtehtävistään ennen työsuhteen alkua. Toteutin palautteen innoittamana paikallisten seurakuntien työntekijöille oppaan (liite 2), jossa oli tarkasti määritelty asiat, joita kausityöntekijän kanssa tulee käydä läpi perehdyttäen hänet paikalliseen seurakuntaan. Kehitysehdotuksena vuoden 2016 kausityöntekijät esittivät tarpeen saada perehdytystä Kipaan eli Kirkon palvelukeskukseen. Kipa on seurakunnan työntekijöille palkanlaskenta, jonne tehdään kaikki matkalaskut leireistä tai muista kuluista työsuhteen aikana.

Palautteista kävi ilmi, että kausityöntekijät olivat tietoisia työturvallisuuteen liittyvistä asioista ja velvollisuuksista. Kuitenkin joukosta nousi myös muutama palaute, jossa todettiin, että hän joutui kausityöntekijänä ottamaan enemmän vastuuta turvallisuudesta, kuin hänen olisi kuulunut roolissaan ottaa. Oman kokemukseni ja näiden palautteiden pohjalta tämä on vakavasti otettava asia. Kesän 2016 kausityöntekijät toivat myös haastattelussa esille, että olisi ollut tarpeellista tavata oman kausityöseurakunnan työntekijät perehdytyspäivässä ja tutustua heihin ennen työjaksoa. Kehitysehdotuksena eräs ehdotti, että seurakuntien esimiesten käyminen perehdytyspäivässä voisi olla hyvä asia kausityöntekijöiden kannalta. Kehitysehdotuksena tuli myös keskittyminen sellaisiin asioihin, joista ei paikallisseurakunnista saa informaatiota kesän aikana.

## 6.2 Toiveita vuoden 2017 perehdytyspäivän sisällöiksi

Kesään 2017 valmistautuvat kausityöntekijät kaipasivat eniten perehdytystä sen seurakunnan toimintaan ja käytäntöihin, johon olivat menossa töihin. Tätä toivottiin sen vuoksi, että olisi mahdollisuus kysyä omista työtehtävistä tarkemmin ja saada tietoa muun muassa aikatauluista, työtehtävistä ja käytännön asioista seurakunnassa. Uudet kausityöntekijät toivovat myös tapaavansa tulevia kollegoitaan, sillä työtovereiden kanssa haluttaisiin tutustua ennen varsinaista työjaksoa ja saada tietoa myös kevään aikatauluista. Havaitsin, että juuri oman

seurakunnan työntekijöiden tapaaminen on tärkeää kausityöntekijöille sen vuoksi, että seurakuntien käytännöissä on paljon eroja ja työtovereiden tapaaminen ennen työjaksoa helpottaa tulevan kesän työtehtäviä sekä lievittää epävarmuutta tulevasta työstä. Kausityöntekijöillä on tällöin turvallisempi ja levollisempi mieli lähteä kesäksi uuteen seurakuntaan töihin, olivat he sitten työskennelleet aiemmin seurakunnassa kausitöissä tai eivät.

Tulevat kausityöntekijät toivovat perehdytyksen aiheiksi Lahden seurakuntayhtymän käytänteiden läpikäymisen, tarpeellisten järjestelmien opetteluun, seurakunnan tilojen läpikäymisen, työehtosopimuksen läpikäymisen, kausityöntekijöiden työpisteiden näyttämisen, mahdollisen lähimmän työtoverin esittelemisen, materiaalien lainaamisen kesän ajaksi ja tietoa Lahden seurakuntayhtymästä. Havaitsin, että tärkeintä on kertoa mahdollisimman yksinkertaisesti ja selkeästi perusasioita työstä. Muistan omasta perehdytyksestäni samanlaisia toiveita, minkä vuoksi koen, että oma kokemukseni on myös tärkeä osa opinnäytetyötäni.

Tärkeänä pidettiin myös sitä, että käytäisiin läpi niin sanottuja itsestään selvyysasioita, sillä uusille työntekijöille on tarpeen kertoa kaikki mahdollinen ennen työsuhteen alkua. Se on myös hyvää kertausta vanhoille kausityöntekijöille. Useammassa palautteessa mainittiin toive, että perehdytyksessä käydään läpi, mitä kausityöntekijöiltä odotetaan työsuhteen aikana, ja tämä on yksi tärkeä teema, josta olemme Lahden seurakuntayhtymän kanssa keskustelleet. Havaitsin, että tämä liittyy vahvasti kausityöntekijöiden motivaatioon tehdä töitä kesän aikana, turvallisuuden tunteeseen ja tervetulleeksi tuntemisen kokemukseen. Näiden havaintojen perusteella on erittäin tärkeää rohkaista kausityöntekijöitä tulevassa tehtävässä ja korostaa, että aina voi kysyä apua työntekijöiltä ongelmatilanteissa.

Toivomuksissa 2017 vuoden perehdytystä ajatellen kiinnitin huomiota useimmin toivottuihin teemoihin. Erityisesti palautetta ja toiveita tuli siitä, että saisi perehdytystä juuri siltä seurakunnalta, johon on menossa töihin, yksinkertaisten ja itsestään selvien asioiden kertomista, työaikataulujen saamista ja työtehtävistä kertomista kausityöntekijälle. Palautetta oli annettu myös Kipan käytön vaikeu-

desta, toiveesta tavata työtovereita ja työaikataulujen suunnittelusta. Palaute kerättiin anonyymisti eikä palautteen antajien nimiä tuotu esille.

Palautteista kävi ilmi, että kausityöntekijöiden kannalta on oleellisia teemoja, joita perehdytyksessä tulisi käydä läpi. Palautteissa oli annettu osuvia huomioita, kuten esimerkiksi seurakuntakohtainen perehdytys, Kipan käyttö, työturvallisuuden parantaminen, kausityöntekijöiden vastuiden ja oikeuksien selventäminen ja yhteistyö paikallisten seurakuntien työntekijöiden kanssa. Kartoituksen jälkeen oli perusteltua lähteä kehittämään Lahden seurakuntayhtymän kausityöntekijöiden perehdytystä edellä mainittujen perustelujen vuoksi.

### 6.3 Kehittämissyhteistyön eteneminen

Kokemusten ja toiveiden keräämisen jälkeen kokoonnuimme Laulaisen kanssa ja keskustelimme saaduista kehitysehdotuksista ja toiveista. Keskustelut etenivät usein siten, että esitin palautteista nousseita teemoja ja ehdotin uusia toteutustapoja. Keskustelut lähtivät liikkeelle myös Laulaisen omista pohdinnoista ja hänen esittämistään kysymyksistä, joita pohdimme yhdessä. Keskustelimme paljon esimerkiksi siitä, miten kausityöntekijöitä rohkaistaan heidän työhönsä, miten paikallinen perehdytys onnistuu parhaiten, perehdytyksen kehittämisestä yleisesti, kausityöntekijöiden kokemuksista ja niiden huomioimisesta ja hyvän kausityökokemuksen antamisesta kesän ajan työskenteleville. Laulaisen suurin toive oli, ettei kukaan joutuisi ikäviin tilanteisiin kausityössään ja saisi tilanteesta huonoa kuvaa seurakuntatyöstä. Kausityöntekijöistä huolen pitäminen ja heidän rohkaisunsa olivat kantavia keskusteluteemoja koko prosessin ajan.

Suunnitteluvaihe eteni yhdessä Laulaisen kanssa, mutta suurimmaksi osaksi suunnittelin ja toteutin perehdytykseen liittyvät projektit itse. Valmistin oppaat ja muun tarvittavan materiaalin. Suunnittelin perehdytyspäivän sisällön vanhojen perehdytyspäivien ohjelmien sekä omien ehdotuksieni pohjalta. Kävin suunnitelmat läpi Laulaisen kanssa, joka hyväksyi suunnitelmat perehdytyspäivään.

Tapasimme Laulaisen kanssa vielä kerran ennen perehdytyspäivää. Kävimme läpi annettuja palautteita edellisestä kesästä sekä toiveista tulevaa perehdytystä kohtaan ja sovimme vielä muutamista yksityiskohdista perehdytykseen liittyen. Lähetin tapaamisen jälkeen seurakuntien työntekijöille sähköpostia, jossa kerroin heille lähettäväni kausityöntekijöiden perehdytykseen oppaan, jonka jokaisen työntekijän olisi hyvä lukea. Kerroin sähköpostissa, miksi tätä prosessia toteutan ja milloin perehdytys tapahtuu.

Toukokuussa esittelin opinnäytetyötäni Kalasataman kampuksella opinnäytetyöseminaarissa ja myöhemmin myös opinnäytetyöni ohjaajalle. Pyysin palautetta tekemiini materiaaleihin ja muokkasin niitä palautteiden perusteella. Varsinaisena perehdytyspäivänä Laulainen tulosti materiaalit kausityöntekijöille ja jaoimme ne heille. Perehdytyspäivä eteni suunnitelmien mukaan ja pysyimme aikataulussa, käsitelimme kaikki teemat päivän aikana. Perehdytyksessä sovimme palautepäivän, jonne kausityöntekijät saivat mennä kertomaan kokemuksiaan ja antamaan palautetta kuluneesta kesästä. Niille jotka eivät päässeet paikalle, olin luonut jo kesäksi Google Forms - kyselylomakkeen, johon he saivat käydä kesän aikana ja kesän jälkeen antamassa palautetta. Laulaisen pitäämä palautehetki oli avoin keskustelutuokio, jonka aikana kausityöntekijät saivat antaa palautetta kertomalla kokemuksistaan vapaasti. Kysymyksiä ei laadittu etukäteen. Google Forms – kyselylomakkeessa oli ennalta laaditut kysymykset, joihin kausityöntekijät vastasivat nimettömästi. Kokosimme Laulaisen kanssa palautteet yhteen ja pidimme syyskuussa 2017 viimeisen kokouksemme perehdytyksen kehittämisestä. Palautteiden ja yhdessä pohdittujen kehittämis ehdotusten pohjalta päädyimme muokkaamaan perehdytyspäivän ajankohtaa alkukeväälle. Pidimme pienen palautehetken koko prosessista kokoontumisen lopuksi, jossa vaihdoimme viimeisimmät ajatukset perehdytyksen kehittämisestä.



## 7 TEORIASTA KÄYTÄNTÖÖN

Teorialuvuissa esittelin, miten opinnäytetyössä ja laatimassani perehdytysoppaassa perehdytys tarkoittaa työntekijän toivottamista tervetulleeksi työyhteisöön ja työtehtävien osaamisen oppimista ja hallintaa. Lahden seurakuntien kausityöntekijöiden perehdytys on edellisten teemojen lisäksi opastamista siihen, mitä kausityöntekijältä odotetaan, ketkä hänen työtoverinsa ja seurakunnassa olevat nuoret ovat ja lisäksi työtehtävien hallintaan ohjaamista. Laadukas perehdytys tarkoittaa, että vaikka ensimmäistä kertaa työssä olevilla kausityöntekijöillä ei olisi muuta kokemusta kuin isostoiminta, rohkaistaan heillä jo isosena toimimisesta olevan osaamisen käyttöön ja soveltamiseen työssä. Sama pätee myös kausityöntekijöihin, joilla on enemmän työkokemusta, sillä kirkollisella alalla kehitys ja ammatillinen kasvu eivät lopu valmistumiseen. Teoria on ohjannut perehdytyksen suunnittelussa ja kehittämisessä siten, että teoriasta poimitut teemat ja tärkeät huomiot on otettu osaksi opinnäytetyön käytännön toteutusta.

### 7.1 Teoria käytännön tukena

Teoriassa käsittelin huolellisen perehdytyksen vaikutuksia, sillä huolellisella perehdytyksellä saadaan osaava työnsä hahmottava ja tavoitteisiin orientoitunut työntekijä. Työntekijä kokee olevansa osa työyhteisöä, hallitsee ajankäyttöä ja pitää huolta työssä jaksamisestaan. Huolellisen perehdytyksen vaikutuksesta tapaturmat ja riskit pienenevät ja psyykkinen kuormitus vähenee. Perehdytyksellä on tärkeä asema erityisesti opiskelijoille, jotka ovat aloittelevia työntekijöitä. Opinnäytetyössä tämä tarkoittaa sitä, että kausityöntekijät perehdytetään mahdollisimman huolellisesti tehtäviinsä yhtymän osalta ja paikallisessa seurakunnassa. Kausityöntekijät ovat useimmiten alalle opiskelevia tai hakeutuvia nuoria, joiden ensi vaikutelma seurakunnassa tehtävästä työstä tulee juuri lyhyistä työjaksoista. Perehdytys on edellä mainittujen syiden vuoksi tehtävä hyvin ja huolellisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa huolellista perehdytyksen

suunnittelua, kausityöntekijöiden toiveiden ja palautteen huomioimista ja perehdytyksen kehittämistä.

Saadut palautteet ja toiveet ovat ohjanneet omalta osaltaan perehdytyksen kehityksessä siten, että ne on otettu huomioon perehdytyksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Palautteissa eniten esiin nostetut teemat otettiin perehdytyksessä huomioon, kuten esimerkiksi Kipan käytön hankaluudesta, toive paikalliseen seurakuntaan perehdytyksestä, työtehtävien epäselvyydestä ja turvallisuuteen liittyvistä asioista.

Suurin toive ja palaute kausityöntekijöillä oli saada perehdytystä paikalliseen seurakuntaan. Kehitin ratkaisumalliksi kaksi perehdytystä: Ensimmäisenä Lahden seurakuntayhtymässä, jossa käsitellään yleisiä asioita kausityöhön liittyen ja sen jälkeen työsuhteen alussa paikallisessa seurakunnassa tapahtuva päivän mittainen perehdytys, johon teen ohjeet seurakunnan työntekijöille. Tämä on opinnäytteessäni uutuusarvona Lahden seurakuntayhtymälle. Palautteet ja toiveet ovat ohjanneet perehdytyspäivän sisällön suunnittelemisessa, sillä esimerkiksi joidenkin työntekijöiden vierailu oli koettu turhaksi, sillä kausityöntekijät eivät nähneet työntekijöitä enää kesän aikana. Tämän vuoksi toivottiin erityisesti omien työtovereiden tapaamista perehdytyksessä, johon kutsuttiin paikallisseurakuntien työntekijät. Palautetta ja toivetta tuli myös Kipan ohjeistuksen puutteellisuudesta. Lahden seurakuntayhtymän palkanlaskennan työntekijät olivat laatineet paperisen version Kipan ohjeistuksista ja perehdytyspäivässä ne käytiin läpi.

Oma kokemukseni on luonnollisesti ohjannut perehdytyksen kehittämistä. Minulla on kokemusta kolmesta eri seurakunnasta, joista yksi on oma kotiseurakuntani ja kaksi muuta vierasta seurakuntaa. Aloittelevana kesäteologina olin ensimmäistä kertaa kausitöissä vieraassa seurakunnassa, enkä tiennyt vielä kovin paljoa työntekijänä olemisesta tai minulle suunnatuista työtehtävistä. Ensimmäisenä työpäivänäni lähdimme heti avainten hakemisen jälkeen rippikoulu-leirille ja alku tuntui sekavalta. Opettelin toisen seurakunnan tapoja ja kulttuuria, halusin kehittyä työntekijänä ja oppia hallitsemaan kesän aikana tehtävän työni. Onnistuin siinä mielestäni hyvin ja sain myönteistä palautetta. Kuitenkin kesän

aikana olin välillä tilanteissa, joissa en tiennyt, mitä minun kuuluisi tehdä tai kuinka seurakunnassa normaalisti toimitaan. Työntekijät saattoivat olla lomalla tai poissa, enkä tiennyt keneltä kysyä. Koin kausityöni ja seurakunnan työpaikana erittäin mielekkäänä, mutta havaitsin kuitenkin, että työ ja ammatillinen kasvu olisivat olleet helpompaa, jos minulle olisi järjestetty perehdytys työsuhteen alussa. Tämän kesän jälkeen olen keskustellut monien opiskelutoverini kanssa siitä, millaista on olla kausitöissä ilman perehdytystä ja millaista on, kun työsuhteen alussa on perehdytys. Koin kesän ja käytyjen keskustelujen jälkeen erittäin tärkeäksi kausityöntekijöiden perehdytyksen ja halusin tuoda tämän julki seurakunnille, jotka palkkaavat kausityöntekijöitä. Omat kokemukseni ovat ohjanneet opinnäytetyötä ja tuoneet myös näkökulmaa perehdytyksen kehittämässä kokemusasiantuntijan näkökulmasta. Teoria on tukenut kokemuksiani kausityöstä ja olen löytänyt teoriasta yhtymäkohtia omiin kokemuksiini.

Teoria vaikutti materiaalien laatimisessa erityisesti perehdytyksen huolellisuuden ja suunnitelmallisuuden osalta. Teoriassa esittelin huolellisen perehdytyksen tärkeyttä ja uuden työntekijän perehdytyksen oleellisuutta, mitä käsittelin esimerkiksi Kirkkohallituksen laatiman perehdytysoppaan avulla. Suurin osa materiaaleista on kehittämiäni uusia tuotoksia, jotka Lahden seurakuntayhtymässä otettiin mieluusti vastaan ehdotettuani niitä. Perehdytyspäivä on Lahden seurakuntayhtymän kehittämä, jota olen muokannut lisäämällä ohjelmaan ennakotehtävän ja sen purkamisen sekä oppituntien suunnittelun ja toteuttamisen. Ennakotehtävä on uusi käytäntö, joka on tarkoitettu tehtäväksi ennen perehdytyspäivää. Muita kehittämiäni uusia materiaaleja ovat opasvihko kausityöntekijöille ja opasvihko työntekijöille kausityöntekijöiden perehdytykseen. Materiaalit on kehitelty saatujen palautteiden perusteella ja palautetta on kerätty muiltakin kuin Lahden seurakuntayhtymän nuorisotyön kausityöntekijöiltä, muun muassa yhtymän työntekijältä Jari Laulaiselta, opinnäytetyöseminaarista, opinnäytetyön ohjaajalta ja opiskelijatovereilta. Lisäksi materiaalit on suunniteltu ja kehitelty pohjautuen teoriaan, omaan kokemukseeni kausitöistä, saaduista palautteista ja toiveista sekä Lahden seurakuntayhtymän kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.

Laulaisen kanssa käydyt keskustelut ja palautteet ohjasivat perehdytyksen kehittämistä ja perehdytyksen valmistelua. Laulainen kertoi Lahden seurakuntayhtymällä olevan halua kehittää perehdytystä ja sen pohjalta keskustelimme yhtymän toiveista ja tavoitteista perehdytyksen suhteen. Laulaisen mukaan perehdytyksessä on tärkeää rohkaista ja kannustaa kausityöntekijöitä, sekä luoda ilmapiiriä jossa kausityöntekijät tuntevat olevansa osa työyhteisöä. Laulaisen mielestä on tärkeää, että kausityöntekijöitä perehdytetään tarpeeksi, että kesän aikana he osaavat toimia itsenäisesti ja pyritään ehkäisemään ikäviä tilanteita. Laulaisen kanssa käydyt keskustelut ohjasivat opinnäytetyötä myös siten, että sain ideoita suunnitella materiaalia ja erilaisia käytännön toimia, millä edellä mainitut tavoitteet ja toiveet saataisiin toteutumaan perehdytyksessä. Materiaalien tarkoituksena on rohkaista, kannustaa ja tukea kausityöntekijöitä sekä välttää ikäviä tilanteita kesän aikana.

## 7.2 Ennakkotehtävä perehdytyspäivään

Kehitin ennakkotehtävän (liite 3) perehdytyspäivää varten ja se on uutta materiaalia käytettäväksi Lahden seurakuntayhtymälle perehdytyksessä. Ennakkotehtävän kokoamisessa ohjasi kausityöntekijöiden rohkaisu, keskustelut Laulaisen kanssa, omat kokemukseni ja teoriasta nousevat näkökulmat.

Teorian vaikutus näkyy esimerkiksi siinä, että kausityöntekijöiden ammatillista kasvua tuetaan kehittämällä ennakkotehtävä, jossa käsitellään ammatillista kasvua ja identiteettiä. Teoriassa käsittelin Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosamiskuvausta (2010), jossa kerrotaan mitä nuorisotyötä tekevän tulee hallita: hengellisen työn osaaminen ja pedagoginen osaaminen. Hengellisellä osaamisella tarkoitettiin kristinuskon ydinsisältöjen tuntemista, eettistä ja arvo-osaamista ja kristillisen elämän peruselementtien hallintaa. Pedagogisella osaamisella tarkoitettiin kristillisen kasvatuksen ja kasteopetuksen hallintaa, nuoren kasvun tukemista, ohjaamista ja opettamista, Lisäksi ydinosamiskukseen kuuluu ammatillinen kasvu ja ammatillinen identiteetti, sekä jatkuva kasvu työntekijänä. Kutsumus on myös teema, joka vaikuttaa työntekijän ammatilliseen identiteettiin ja parhailaan tukee ammatillista kasvua. (Kirkon nuorisotyöntekijän

ydinosaamiskuvaus 2010.) Edellä mainitut teemat ovat isoja kokonaisuuksia, jotka liittyvät kausityöntekijöiden työhön olennaisesti. Tämän vuoksi ennakkotehtävässä on tarkoitus rohkaista ja kannustaa kausityöntekijöitä miettimään, mitä osaamista heillä jo ennestään on ja missä he voisivat parantaa omia taitojaan kausityön aikana.

Ennen perehdytyspäivää kausityöntekijöille annettiin ennakkotehtävä, jossa he pohtivat omaa ammatillista identiteettiään ja kasvuaan. Ennakkotehtävä käytiin läpi perehdytyspäivässä. Ennakkotehtävä on ohjeistettu siten, että kausityöntekijöitä suositeltiin tekemään tehtävä heidän omaksi hyödykseen. Ennakkotehtävässä heillä oli tehtävänä kuunnella Hawk Nelsonin kappale Diamonds. Kappaleen valitsin sen vuoksi, että se on rohkaiseva ja mielestäni osuva pohdittaessa ammatillista ja kristillistä kasvua. Kappaleen pohjalta perehdytettävät saivat miettiä seuraavia kysymyksiä: Mitkä ovat vahvuuteni kausityöntekijänä? Missä haluaisin kehittyä kausityöntekijänä? Mikä on itselleni haastavaa seurakunnan kausityössä? Mistä pidän tai mikä kiinnostaa eniten kirkon alan töissä? Mitä kristinusko merkitsee minulle? Mitä odotan kausityöltäni?

Kausityöntekijöiden omia muistiinpanoja ei kerätty, vaan he saivat pitää muistiinpanot itsellään. Ennakkotehtävä käsiteltiin perehdytyspäivässä ja silloin kausityöntekijöillä oli mahdollisuus vastata kysymyksiin halutessaan. Tehtävän purkamisessa ajatus oli rohkaista kausityöntekijöitä tulevaan työhön vahvistamalla heidän ammatti-identiteettiään ja rohkaisemalla ammatilliseen kasvuun. Rohkaisu tapahtui siten, että purkutilanteessa jokaiseen kysymykseen oli liitetty myönteisiä ajatuksia, joka tulee esiin kuunnellusta kappaleesta ja siitä ajatuksesta, että alalla tapahtuu koko ajan ammatillista kasvua.

Perehdytyspäivässä kausityöntekijöitä aktivoitiin parikeskustelun eli pariporinan avulla miettimään omia vahvuuksiaan. Ennen tehtävän läpikäymistä parit kertoivat toisilleen, mitä osaamista heillä oli jo ajatellen edessä olevaa kausityöjaksoa ja sen sisältöjä: esimerkiksi kokemusta isosena toimimisesta, apuohjaajan roolista tai aikaisemmasta työkokemuksesta. Porinan tarkoituksena oli herättää kausityöntekijöitä pohtimaan omia vahvuuksiaan, mikäli he eivät ole sitä tehtävän parissa tehneet tai eivät ole tehneet ennakkotehtävää ollenkaan. Porinan

tarkoituksena oli myös ryhmäyttää kausityöntekijöitä toistensa kanssa. Malli pappiriporinaan tulee Lassi Pruukin teoksesta Rippikoulun pikkujättiläinen ja tätä teoriaa hyödynsin ennakkotehtävän käsittelyssä. (Pruuki 2010, 154.)

### 7.3 Perehdytyspäivä

Kirkkohallituksen (2010) perehdyttämisoppaan mukaan työntekijöiden perehdytys voidaan toteuttaa myös ryhmämuotoisena. Perehdytys voi tapahtua yhden päivän muotoisena tapahtumana (Kirkkohallitus 2010, 7). Lahden seurakuntayhtymässä on jo muutaman vuoden ajan järjestetty perehdytyspäivä juuri edellä mainitulla tavalla ja näin se toteutettiin toukokuussa 2017. Perehdytyspäivään kutsuttiin kaikki Lahden seurakuntayhtymän kausityöntekijät. Perehdyttäjinä olivat yhtymän työntekijä Jari Laulainen ja minä opinnäytetyötäni tekemänä.

Päivä alkoi 10.00 ja aluksi toivotettiin jokainen tervetulleeksi perehdytykseen ja kausitöihin Lahteen. Tervetulotoivotusten jälkeen jokainen paikallaolija sai esitetyt ja kertoa itsestään muutaman asian. Kierroksen jälkeen Laulainen kertoi yhtymästä perusasioita, paikallisista seurakunnista, turvallisuusasioista, avaimista, vaitiolovelvollisuudesta, tiloista ja muista kesään liittyvistä tärkeistä asioista, joita kausityöntekijöiden oli hyvä tietää. Informaatioiden jälkeen minä pidin lyhyen opetustuokion oppituntien suunnittelemisesta ja toteuttamisesta rippikouluhin ja nuorteniltoihin (liite 4). Tämä oli yhtenä uutena produktiona, jonka suunnittelin ja toteutin itse perehdytyspäivässä. Opetustuokiassa käytin omaa kokemustani oppituntien suunnittelusta ja pitämisestä. Lisäksi käytin apuna opintojani kirkon nuorisotyöntekijän ammattiosaamisen kurssilta, sillä olimme käyneet keväällä läpi, miten suunnitellaan ja pidetään oppitunteja rippikouluissa. Tein perehdytyspäivään power pointin, jonka avulla havainnollistin ja annoin ohjeita oppitunteihin.

Lounastauon jälkeen kausityöntekijöille jaettiin Kipan eli Kirkon palvelukeskuksen käyttöön ohjevihko, jossa heille on neuvottu matkojen ja erilaisten kulujen tilittamisesta Kipaan. Ohjevihon teki Lahden seurakuntayhtymän palkanlasken-

nan työntekijä Virpi Rauhala. Ohjeistuksen jälkeen Laulaisen kanssa tarkistettiin työsuhteet ja niihin liittyvät allekirjoitukset. Tarkoituksena oli myös kutsua tulevia työtovereita tähän hetkeen mukaan, että kausityöntekijät näkisivät heidät ja voisivat keskustella tulevasta kesästä. Paikalle tuli kaksi viranhaltijaa. Tämän hetken jälkeen purin kausityöntekijöille lähetetyn ennakotehtävän, jonka tarkoituksena oli rohkaista ammatillisen kasvun ja kehityksen pohdintaan.

Päivän päätteeksi annoimme informaatiota elokuussa olevasta palautehetkestä, Google Formsiin kirjoitettavasta palautteesta ja muista tärkeistä asioista. Aikaa oli myös kausityöntekijöiden kysymyksille ja muutama jäi niitä esittämään.

#### 7.4 Perehdytysopas kausityöntekijöille

Kausityöntekijöille annettiin perehdytyspäivässä opas (liite 1), josta löytyy tarvittavia tietoja kausityöhön ja muihin käytännön asioihin liittyen. Opas löytyy myös sähköisenä versiona drop box- nimisestä internet- sovelluksesta. Oppaaseen olen koonnut palautteiden ja toiveiden, oman kokemukseni ja yhtymän kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Perusteena edellä mainittujen tapojen käyttöön on se, että itseltäni löytyy kokemusta ja tietämystä siitä, mitä kausityössä olisi hyvä tietää työsuhteen aikana. Yhtymän työntekijän eli Jari Laulaisen kanssa kädyt keskustelut ohjasivat oppaan syntymistä siten, että kysyin Laulaiselta mielipidettä erilaisiin oppaissa ilmeneviin asioihin ja siihen, mitä oppaassa olisi hyvä olla. Palautteiden käyttö oppaan rakentamisessa on hyvä peruste, sillä siten saimme varmistettua että kausityöntekijöillä on varmasti tieto heidän esittämiensä toiveiden ja kysymysten pohjalta.

Opinnäytetyön teoria on ollut merkittävänä tukena oppaiden tekemisessä. Teoriassa käsittelin sitä, miten perehdytyksellä saadaan työnsä osaava, hahmotettava ja tavoitteisiin sitoutunut työntekijä. Tapaturmien ja vaaratilanteiden riskit vähenevät, kun työntekijälle on selvää hänen oma työympäristönsä ja työtehtävänsä. Lisäksi teoriassa käsittelin sitä, miten perehdytys luo turvallisen ilmapiirin, lisää ammatillista kasvua, selkiyttää roolia ja työtehtäviä ja madaltaa kynystä kysyä apua. Teoriassa olin esittänyt myös, että miten perehdytyksessä tai

opinnoissa oppituntien suunnittelu ja toteutus eivät ole tuttua uusille kausityöntekijöille. Oppaan teossa nämä kohdat teoriasta ohjasivat siten, että oppaassa on työtehtävien yleinen kuvaus, ohjeet hartauksien, saarnojen ja oppituntien toteuttamiseen ja suunnitteluun, sekä ohjeistus kausityöntekijän vastuista ja oikeuksista. Näin työtehtävät tulevat selkeämmäksi jo ennen työsuhteen alkua ja riski tapaturmiin vähenee.

Oppaasta löytyy yhtymän työntekijöiden yhteystiedot, joihin voi ottaa yhteyttä kesän aikana. Oppaasta löytyy linkki Kipan käytön ohjeisiin, sillä palkanlaskennan työntekijät olivat tehneet erillisen ohjeistuksen paperiversiona kausityöntekijöille. Lisäksi oppaassa kerrotaan siitä, mitä kausityöntekijöiltä odotetaan työsuhteen aikana, neuvotaan oppituntien suunnittelussa ja toteutuksessa, ohjeistetaan hartauksien ja saarnojen suunnitteluun ja toteuttamiseen, miten toimitaan sairastumis- ja loukkaantumistilanteissa ja oppaassa on avattu kausityöntekijöille, mitkä ovat heidän velvollisuutensa ja oikeutensa työsuhteen aikana. Lisäksi muistutetaan myös vaitiolovelvollisuuteen liittyvistä asioista. Opas on suunniteltu siten, että siitä on hyötyä sekä teologian, nuorisotyönohjaajan että muun alan opiskelijalle kesän aikana.

## 7.5 Perehdytysopas paikallisten seurakuntien työntekijöille

Uutena kehitysideana Lahden seurakuntayhtymän perehdytyksessä on tehdä perehdytysopas paikallisten seurakuntien työntekijöille. (liite 2.) Samoin kuin kausityöntekijöille tehdyssä oppaassa, tämänkin oppaan tekemisessä ovat ohjanneet Laulaisen kanssa käydyt keskustelut, omat kokemukseni, palautteet ja toiveet sekä teoriasta poimitut teemat. Kausityöntekijöiden oppaan kokoamisessa mainitut teoriaosuudet ovat samat, jotka ovat vaikuttaneet myös tämän oppaan kokoamiseen: perehdytyksellä saadaan työnsä osaava, hahmottava ja tavoitteisiin sitoutunut työntekijä, tapaturmien ja vaaratilanteiden riskit vähenevät, kun työntekijälle on selvää hänen oma työympäristönsä ja työtehtävänsä, perehdytys luo turvallisen ilmapiirin, lisää ammatillista kasvua, selkiyttää roolia ja työtehtäviä ja madaltaa kynnystä kysyä apua.



Perehdytyspäivä on tarkoitettu yleisiin asioiden ja käytänteiden perehdytykseen, jolloin aika ei riitä käsittelemään perehdytystä paikallisseurakuntien näkökulmasta. Opas on tarpeellinen annettujen palautteiden perusteella, josta esiin nousi useamman kerran toive seurakuntakohtaiseen ohjeistukseen. Erityisesti Nastolan seurakuntaan toivottiin perehdytystä, sillä se on liittynyt vuoden 2016 alusta Lahteen ja toimintatavat ovat hyvin erilaiset kuin Lahden muissa seurakunnissa.

Työntekijöiden perehdytysoppaassa on hyvin paljon samoja asioita kuin kausityöntekijöiden ohjeistuksessa. Oppaassa on kuitenkin keskitytty työntekijöiden näkökulmaan ja siihen, millaisiin asioihin heidän on hyvä perehdyttää kausityöntekijänsä. Opas eroaa sisällöllisesti sen verran, että työntekijöitä suositellaan ohjaamaan kausityöntekijöitä kesän ajan sekä antamaan muiden työntekijöiden yhteystietoja omiensa lisäksi. Mikäli lähin työntekijä on lomalla kesällä, kausityöntekijä pystyy ottamaan yhteyttä johonkin muuhun työntekijään ja kysyä neuvoja. Oppaassa myös suositellaan kertomaan selkeästi kausityöntekijälle hänen työaikataulunsa ja työtehtävänsä, että hän tietää ja pystyy ne itsenäisesti tekemään.

Oppaassa korostetaan huomionarvoisena asiana sitä, että kausityöntekijöille tulee kertoa mikäli toiminnassa tai leirillä olevalla nuorella on terveyteen liittyviä riskejä. Kausityöntekijän on hyvä tietää terveydentilaan liittyvät asiat, jotta hän osaa toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Toisinaan työntekijät eivät välttämättä huomaa tietoja kertoa, joten siksi oppaassa tätä korostetaan erittäin tärkeänä asiana. Oppaan lopussa on haluttu kiinnittää työntekijöiden huomio myös siihen, että kausityöntekijällä on tietty rooli ja oikeudet toimiessaan leireillä tai muissa työtehtävissä. Saadun palautteen vuoksi on tärkeää korostaa virassa olevan työntekijän ensisijaista vastuuta turvallisuuteen ja toimintaan liittyvistä asioista.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön ja kehittämisyhteistyön tavoitteena oli kehittää kausityöntekijöiden perehdytystä, laatia perehdytysmateriaalit ja kehittää perehdytyspäivän sisältöä. Kesän päätteeksi keräsimme palautetta Laulaisen kanssa siten, että hän kokoontui kausityöntekijöiden kanssa yhteen ja kysyi palautetta suullisesti. Niille kausityöntekijöille, jotka eivät päässeet paikalle laadin Internet kyselyn Google Formsin kautta, johon vastasi 4 henkilöä. Kokosimme Laulaisen kanssa palautteet sähköiseen muotoon. Päivän ohjelma ja kulku oli ollut kausityöntekijöiden mukaan miellyttävä. Perehdytys oli kausityöntekijöiden mukaan onnistunut, eli saavutimme tavoitteemme onnistuneesta perehdytyksestä.

### 8.1 Opinnäytetyön tulokset

Kehittämisyhteistyön yksi keskeisimmistä tuloksista olivat perehdytysmateriaalien laatiminen ja uusien toimintamallien laatiminen Lahden seurakuntayhtymälle. Laulainen koki, että he saivat hyviä uusia toimintamalleja, oppaat kausityöntekijöille ja heidän perehdyttäjilleen paikallisessa seurakunnassa, perehdytykseen rungon ja oppituntien pitämisen ohjeistuksen. Laulainen totesi, että he osaavat tämän prosessin jälkeen ottaa laajemmin huomioon kausityöntekijöihin liittyviä asioita. (Jari Laulainen, henkilökohtainen tiedonanto 12.9.2017.) Kesällä 2017 kerätyistä palautteista kävi kuitenkin ilmi, että oppaista ei ollut juuri hyötyä kesän aikana, sillä suurin osa tiesi tulevista työtehtävistään ja niihin liittyvistä asioista. Sen sijaan esitettiin kehitysehdotuksena, että perehdytyspäivä olisi aiemmin keväällä, jolloin oppaista olisi enemmän hyötyä ja apua ennen kuin kausityöntekijät osallistuvat keväällä ennakkotapaamisiin rippikouluryhmien kanssa. Kehitysehdotus on varteenotettava ja Lahden seurakuntayhtymä suunnittelee kevään 2018 perehdytyspäivän olevan jo maaliskuussa 2018, jolloin materiaaleista on enemmän hyötyä. Perehdytyspäivän aikaistaminen on myös yksi kehittämisyhteistyömme tuloksia.

Kehittämisyhteistyön tuloksena on, että perehdytys on tarpeellinen osa kausityöntekijöiden työtä ja kesää. Palautehetkessä perehdytyksestä oli annettu myönteistä palautetta ja todettu perehdytyksen olleen hyvä ja tarpeellinen asia etenkin sellaiselle työntekijälle, joka tulee uutena ja kokemattomana työntekijänä Lahden seurakuntayhtymään. Palautteiden perusteella voidaan siis todeta, että perehdytyksellä on erityisen suuri tarve, erityisesti ammatillisessa kasvussa alussa olevalle työntekijälle ja työntekijöille, joille Lahden seurakuntayhtymä on vieras toimintaympäristö. Perehdytyksen tarpeellisuutta puoltaa myös teoriassa esitetty työsuojelulain kohta, jossa korostetaan että lain mukaan työnantajan tulee perehdyttää kokematon työntekijä uuteen työhönsä. Perehdytyksen kuuluisi siis olla pakollinen myös sosiaali-, -terveys- ja kirkon alalla olevissa työpai-koissa, oli sitten kyseessä kausityöntekijä tai vakituinen työntekijä.

Laulainen kertoi syyskuussa 2017 tavatessamme viimeistä kertaa, että tämä yhdessä tehty prosessi sai hänet ymmärtämään asioita kausityöntekijöiden näkökulmasta paljon paremmin, kun kehittämässä oli kokemusasiantuntija. Laulaisen mukaan perehdytyspäivän kehittäminen avarsi hänen näkemystään kausityöntekijöiden perehdytyksestä. Hän kertoi, että prosessista on ollut paljon hyötyä ja kokee, että Lahden seurakuntayhtymä on päässyt uudelle tasolle perehdytyksessä ja kausityöntekijöiden ymmärtämisessä. Kriittisesti voi tarkastella sitä, miten paljon kokemusasiantuntijana minun omat ajatukseni ja kokemukseni ovat vaikuttaneet opinnäytetyöhön. Kokemukseni ja ajatukseni vaikuttivat osaltaan työhön, mutta en ajanut omia tarpeitani ja ideoitani läpi omaa etuani ajatellen, vaan kehitin perehdytystä palautteiden, teorian sekä yhtymän tavoitteiden pohjalta. Veli-Pekka Moisalon (2011, 230) mukaan perehdytys vaatii ammattitaitoa, jolloin perehdyttäjällä tulee olla henkilökohtaista osaamista ja motivaatiota.

Perehdytyksen suhteen opinnäytetyössä onnistuttiin hyvin. Kuitenkin yhdessä palautteessa kerrottiin kokemuksesta, jossa toinen kausityöntekijä ei osannut suunnitella oppitunteja ollenkaan ja toisen kausityöntekijän täytyi auttaa häntä. Ilmeisesti kyseinen autettava kausityöntekijä ei ollut perehdytyspäivässä lainkaan mukana. Haasteena siis on tavoittaa ne kausityöntekijät, jotka eivät pääse perehdytykseen paikalle ja antaa heille tarvittavat tiedot. Lähetin kaikille kausityöntekijöiden oppaaseen Drop box-linkin ja kehotin ottamaan yhteyttä, mikäli

he haluavat lisää materiaalia esimerkiksi oppituntien suunnittelusta ja toteuttamisesta.

Yleisesti kausityöntekijät kokivat kausityön aikaisen työmäärän olleen hyvä. Poikkeuksia oli muutama, jotka antoivat palautetta siitä miten heille oli annettu joko liikaa tai liian vähän vastuuta. Haasteena tulevissa perehdytyksissä on se, miten viranhaltijat saataisiin ajattelemaan siten, että kausityöntekijä on tasavertainen työntekijä, jolle ei tule antaa liikaa vastuuta eikä liian vähänkään. Yksi vaihtoehto on kutsua viranhaltijoita perehdytykseen keskustelemaan ja kuulemaan aiheesta, kuten tässäkin perehdytyspäivässä kutsuttiin ja paikalle saapui heistä kaksi henkilöä. Loppukevät on työntekijöille usein kiireistä aikaa, joten mahdollisesti alkukevät on parempi ajankohta viranhaltijoille.

## 8.2 Opinnäytetyön vertailu toisiin tutkimustuloksiin

Vertailin opinnäytetyöni tuloksia toisiin tutkimustuloksiin. Työterveyslaitoksen tutkimuksesta (2011) yhtenä tuloksena oli perehdytyksen onnistumisen mittaaminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että organisaatiot olivat arvioineet perehdytyksen onnistumisen teemoja ja todenneet, että perehdytys on onnistunut työntekijän omaksuttua organisaation arvot, suoriuduttuaan tuloksellisesti, koettuaan työtyytyväisyyttä ja sopeuduttuaan työyhteisöön. (Jokisaari, Toppinen-Tanner, Wallin ym. 2011, 19–20). Samankaltaisen tuloksen kuin työterveyslaitoksen tutkimuksessa on saanut Rautajoki ja Virta (2012) heidän opinnäytetyössään ja he esittävät, että seurakunnan työntekijät on tärkeää perehdyttää ja perehdytystä tarvitaan kirkon alan töissä. (Rautajoki, Virta 2012, 31). Pirjo Kuikka sai omassa tutkimuksessaan samankaltaisen tuloksen. (Kuikka 2011, 34.) Oman opinnäytetyöni tuloksena oli perehdytyksen kehittäminen ja perehdytyksen onnistuminen. Edellisten arviointien ja tulosten pohjalta voidaan todeta, että myös Lahden seurakuntayhtymän perehdytyksessä onnistuttiin, sillä mainitut kriteerit täyttyivät suurimmaksi osaksi kausityöntekijöiden ja perehdytyksen kohdalta. Lähes kaikki kausityöntekijät kertoivat saaneensa hyvää kohtelua työpaikoilla ja kokeneet olevansa osa työyhteisöä. Perehdytyksestä annetuissa palautteissa oli kehuttu perehdytystä ja sen sisältöä, sekä työtovereita.

Perehdytyksen tarpeellisuus ja oikeastaan pakollisuus tulivat esiin myös Pirjo Kuikan (2011) opinnäytetyön tuloksissa. Kuikan tekemän havainnon mukaan työturvallisuuslaissa perehdytys on kirjattu erikseen lakiin, jolloin se on merkittävä ja huomioonotettava asia. Laki velvoittaa työnantajaa järjestämään perehdytyksen työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin vuoksi. (Työturvallisuuslaki 2002.) Tein saman huomion omassa opinnäytetyössäni ja tuloksena perehdytyksen tärkeys ja tarpeellisuus on erittäin tärkeä teema. Näiden tulosten samankaltaisuus korostaa perehdytyksen tarpeellisuutta.

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa (2011) tuloksena oli esitetty perehdytyksen suunnitelmallisuus ja sen oleellisuus. Suunnitelmallisuus tarkoitti huolellista valmistautumista uuden työntekijän vastaanottamiseen, materiaalien laatimista ja muita esivalmisteluja. Perehdytyksestä teki yhteneväisen ja virallisen perehdytysmateriaalit ja kaikille työntekijöille suunnattu perehdytyspäivä. (Jokisaari, Toppinen-Tanner, Wallin ym. 2011, 20). Materiaalien laatiminen Lahden seurakuntayhtymän kausityöntekijöille on yksi tuloksista ja todistetusti käytännöllinen perehdytyksessä. Tulokset näkyvät myös siten, että materiaali jää Lahden seurakuntayhtymälle käytettäväksi. Tuloksena oli myös perehdytyspäivän aikaistaminen, mikä lisäisi enemmän perehdytyksen mielekkyyttä, kun kausityöntekijät saisivat tiedot ja materiaalit ennen rippikoulujen ennakkotapaamisia.

### 8.3 Opinnäytetyön menetelmä ja hyödynnettävyys

Opinnäytetyön menetelmänä on ollut kehittämisyhdistyö, jota on kehitetty haastatteleamalla kausityöntekijöitä ja yhteistyössä Lahden seurakuntayhtymän kanssa tapaamisten ja sähköpostien kautta. Menetelmä on ollut mielestäni sopivin, sillä kehittämisyhdistyötä tehdään yhteistyössä tahon kanssa, joka haluaa toimintaansa kehittää ja kehittäminen onnistuu parhaiten haastatteluiden ja, keskustelun ja kehittämisen kautta. Kehittämisyhdistyön luotettavuus tulee siitä, että on toimittu avoimesti ja henkilöitä informoiden, joihin kehittäminen vaikuttaa. Luotettavuutta voi arvioida siitä näkökulmasta, ovatko haastatellut kausityöntekijät olleet täysin rehellisiä vastauksissaan. Koen, että vastanneet ovat olleet rehellisiä, sillä teemat joista he kertoivat ovat olleet myös Lahden seura-

kuntayhtymän tiedossa. Luotettavuuteen saattaa vaikuttaa se, että kaikki edelliset ja tulevat kausityöntekijät eivät vastanneet palautekyselyihin, jolloin tulos ei välttämättä ole täysin tarkka.

Opinnäytetyö on erittäin hyödyllinen ja käytettäväksi tarkoitettu seurakunnille kausityöntekijöiden perehdyttämiseksi. Opinnäytetyö on tarkoitettu hyödynnettäväksi kaikissa Suomen seurakunnissa ja materiaaleja saa vapaasti muokata seurakuntien omiin tarkoituksiin. Materiaaleista on paljon hyötyä seurakunnille, joissa perehdytystä ei ole lainkaan tai perehdytys on vielä kehitysvaiheessa. Materiaalien avulla perehdytys saadaan hoidettua huolellisesti ja kausityöntekijöitä kunnioittaen.

Perehdytyksen myönteinen vaikutus ja sen merkitys on useaan kertaan korostettu tässä opinnäytetyössä, joten opinnäytetyöni vaikutus on mielestäni merkittävä. Vaikutus näkyy esimerkiksi siinä, että kehittämissyhteistyön kautta kausityöntekijöitä ymmärretään Lahden seurakuntayhtymässä paremmin yhteistyön tuloksena. Toivon, että opinnäytetyöni vaikuttaisi siten, että seurakuntien työntekijät alkaisivat perehdyttää mahdollisimman monissa, ellei jopa kaikissa seurakunnissa nuorisotyössä olevia kausityöntekijöitään. Haasteena on, miten saan levitettyä tietoisuutta kausityöntekijöiden perehdytyksen tärkeydestä ja opinnäytetyön materiaaleista seurakuntiin.

#### 8.4 Opinnäytetyöprosessin aikana tapahtunut ammatillinen kasvu

Oma ammatillinen kehitys on kasvanut kehittämissyhteistyön myötä. Olen oppinut paljon kehittämisestä, vastuusta ja roolistani kehittäjänä ja yhteistyö Jari Laulaisen kanssa on ollut opettavaista. Kehittäminen on ollut itselleni uuden oppimista, sillä en ole ennen ollut mukana kehittämissyhteistyössä. Olen tiedostanut kykyni kehittämiseen, mutta en ole koskaan päässyt harjoittelemaan niitä ennen opinnäyteytäni. Olen myös oppinut, millainen vastuu ja rooli kehittäjällä on: vastuu siitä, että kehittämissyhteistyössä pysytään sovituissa aikatauluissa (Gothoni i.a.), miten toimitaan eettisesti ja luotettavasti ja miten otetaan huomioon ihmiset, joita kehittämissyhteistyö koskee. Laulaisen esimerkin kautta olen

oppinut, miten tärkeää on pitää huolta uusista työntekijöistä ja ottaa heidät vastaan huolellisesti, että he tuntevat olevansa osa työyhteisöä ja siten tuntevat olonsa turvallisiksi uudessa ympäristössä.

Opinnäytetyön aikana oma ammatillinen kasvuni on kehittynyt uudelle tasolle. Tarkoitan tällä sitä, että itselläni ei ole aikaisempaa kokemusta kehittämisyhteistyöstä ja työntekijöiden perehdyttämisestä, mitä olen päässyt oppimaan viimeisen vuoden aikana. Ammatillista kasvua on tapahtunut siten, että opin miten kehittämisyhteistyötä tehdään käytännössä työyhteistyökumppanin kanssa, mikä on tärkeää sen vuoksi, että seurakunnat tekevät paljon yhteistyötä toisten seurakuntien kanssa ja sosiaalialan työntekijöiden kanssa. Taidot kehittämisyhteistyössä ovat tärkeitä monialaisessa työssä, olin sitten kirkon tai sosiaalialan työntekijä. Ammatillinen kasvu perehdytyksessä on itselleni tärkeä, sillä tulevana työntekijänä osaan ottaa huomioon kausityöntekijät ja perehdyttää heidät tehtäviinsä. Tulevassa ammatissani joko nuorisotyönohjaajana tai sosiaalialan nuorisotyöntekijänä tulen varmasti tarvitsemaan kokemattomien työntekijöiden perehdytystä ja harjoittelijoiden ohjaamista.

Ammatillista kasvuani voi tarkastella sosiaalialan kompetenssien (2010) kautta, sillä valmistun myös sosionomiksi. Sosionomin kompetenssikuvauksessa ydinosaamiseen kuuluu sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen ja johtamisosaaminen. Kompetenssikuvauksessa esitettyihin teemoihin verrattuna ammatillista kasvua on tapahtunut ja tulee vielä tapahtumaan näiden ydinosamisalueiden osalta. Opinnäytetyöprosessin aikana tapahtunutta ammatillista kasvua sosiaalialan kompetensseihin nähden on tapahtunut erityisesti asiakastyön osaamisessa ja tutkimuksellisessa kehittämisessä. Vaikka kausityöntekijät eivät ole varsinaisesti asiakkaita, silti olen osannut rohkaista osallisuuteen, ymmärtää heidän tarpeitaan ja tukea heidän aikaisempaa osaamistaan. Olen myös sisäistänyt reflektiivisen ja kehittävän työotteen, kuten kompetenssikuvauksessa on esitelty. Sosiaalialan kehittämishankkeiden raportointi ei vielä ole ammatillisella tasolla, mutta ammatillisessa kasvussani on elementtejä sosiaalialan ammattilaiseksi kas-

vamisesta opintojen, harjoittelun ja myös opinnäytetyöprosessin pohjalta. (Sosiiaalialan amk-verkosto 2016.)

Teoriassa esittelemäni Kirkon Nuorisotyöntekijän Ydinosaamiskuvauksen (2010) näkökulmasta voi tarkastella omaa ammatillista kasvuani. Kuvauksessa esitettyjen ydinosaamisten koen olevan hyvin hallussa erityisesti Hengellisen työn osaamisen, arvo-osaamisen ja pedagogisen osaamisen osalta. Ammatillisesta kasvua on tapahtunut Organisaatio- ja kehittämisosaamisen kohdalla huomattavasti ja koen kehittyneeni erityisesti prosessiosaamisen näkökulmasta. Olen oppinut hahmottamaan opinnäytetyön kautta prosessien kokonaisuuksia, ohjaamista ja arviointia. Myös tutkiva, kokeileva ja arvioiva työote on ammatillisen kasvun näkökulmasta kehittynyt merkittävästi, sillä olen harjoitellut toiminnan ja oman työni arviointia ja oppinut tunnistamaan kehittämishaasteita.

## 8.5 Opinnäytetyön arviointi eettisten ulottuvuuksien avulla

Opinnäytetyötä on hyvä arvioida eettisten ulottuvuuksien ja tuloksiin vaikuttajien tekijöiden avulla. Eettiset pohdinnat ovat osa opinnäytetyöprosessia ja sen eri vaiheita, jolloin työskentelyn ja valintojen kuvaaminen ja perustelu tuovat luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä prosessissa. (Gothoni i.a.) Prosessin aikana olen kirjoittanut kaikki käsitellyt aiheet ja asiat selkeästi ja informoinut osallistujia huolellisesti. Olen kirjoittanut kaikki työn eri vaiheet näkyviksi ja toiminut eettisten ohjeiden mukaisesti. Olen perustellut valintani teorian ja käytännön avulla selkeästi.

Opinnäytetyön prosessiin kuuluu myös oman aseman kriittinen tarkastelu ja sen mahdollisesta vaikutuksesta työhön. Kehittämistyöhön ja sen sopimukseen liittyy myös vaitiolovelvollisuus. Sitoutuminen opinnäytetyöprosessissa tarkoittaa sitä, että sitoutuu kehittämisyhteistyössä olemaan rehellinen, käyttämään sovituja menetelmiä ja sitoutuu pysymään aikataulussa, joka on sovittu yhteistyökumppanin kanssa. Aineistojen huolellinen säilyttäminen ja käyttäminen sovitusti kuuluvat myös prosessiin. Opinnäytetyötä tehdessä on huomioitava omat ammatilliset intressit, että ne eivät vaikuta liikaa kehittämisyhteistyöhön. (Got-



honi i.a.; Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2013,14–16.) Olen noudattanut vaitiolo-velvollisuutta työtä tehdessäni ja kirjoittanut sopimuksen yhteistyöstä Lahden seurakuntayhtymän kanssa. Sitouduin prosessin aikana edellä mainittuihin eettisiin ulottuvuuksiin ja pysyin aikataulussa. Olen säilyttänyt kaikki aineistot itselläni huolellisesti ja huomioinut omat intressini työtä tehdessä. Tiedostan, että omat ajatukseni ja mielipiteeni perehdytyksestä ovat vaikuttaneet opinnäytetyöhön, mutta en ole sen antanut vaikuttaa liikaa. Olen enimmäkseen kuunnellut Lahden ja kausityöntekijöiden toiveita, tuoden keskusteluihin mukaan omaa kokemustani mutta en ole tyrkyttänyt sitä tai ajanut omia mielipiteitäni ajatellen omia mielenkiinnonkohteitani. Olen alusta asti tehnyt kehittämissyhteistyötä ajatellen kausityöntekijöitä ja Lahden perehdytyksen kehittämistä.

Palautteiden ja toiveiden antamiseen kausityöntekijöillä oli vapaus valita, halusivatko he osallistua. Kaikki palautteet ja toiveet kerättiin anonymisti, jolloin kenkään henkilöllisyys ei tullut ilmi. Palautteiden ja toiveiden antaneille henkilöille informoitiin, että heidän palautteensa ja toiveensa ovat tarkoitettu ainoastaan perehdytyksen kehittämiseen ja opinnäytetyöprosessiin.

Opinnäytetyön aikana tehtävässä kehittämissyhteistyössä osallistuvien ihmisten kuuleminen ja osallisuuden korostaminen ovat keskeisiä arvoja kaikessa sosi- aali- terveys ja kirkon alan toiminnassa ja kehittämistyössä. Kuuleminen tarkoittaa, että osallistuvat saavat mahdollisuuden olla mukana kehittäjänä prosessissa ja että heille tiedotetaan riittävästi kaikesta prosessiin liittyvästä. Luottamus on huomionarvoinen ja tärkeä asia kehittämissyhteistyöhön osallistuvien välillä. (Gothoni i.a.) Prosessin aikana olen alusta asti rohkaissut ja kannustanut kausityöntekijöitä osallistumaan perehdytyksen kehittämiseen antamalla palautetta ja ottamalla yhteyttä perehdytykseen liittyvissä asioissa. Olen tiedottanut huolellisesti osallistujia ja korostanut heidän palautteidensa ja mielipiteidensä vaikuttavuutta ja tärkeyttä, sillä heidän palautteensa ovat vaikuttaneet kehittämissyhteistyöhön.

## 9 KAUSITYÖT PONNAHDUSLAUTANA TYÖELÄMÄÄN

Opinnäytetyöprosessin aikana sain pohtia erilaisia teemoja, uusia malleja ja käytännön toteutuksia, ammatillista kasvua ja perehdytyksen tärkeyttä. Pohdinnassa käsittelen ajatuksiani ja ehdotuksiani opinnäytetyöprosessin ajalta, sillä koen niiden olevan tärkeitä teemoja perehdytyksessä ja kausityöntekijöitä koskevissa asioissa.

Palautteissa annettiin kehitysehdotus, jonka Lahden seurakuntayhtymä otti kehitettäväksi keväälle 2018. Palautteessa ehdotettiin, että perehdytyspäivä olisi huomattavasti aikaisemmin keväällä, esimerkiksi maaliskuis- tai huhtikuussa. Tätä perusteltiin siten, että osa kausityöntekijöistä oli ehtinyt jo tavata työntekijöitä ennakkotapaamisissa ja osa tiedosta tuli turhana perehdytyksessä, mikä olisi taas ollut hyvä tietää jo ennen ennakkotapaamisia. Siirtämällä perehdytyksen ajankohtaa aikaisemmaksi vältettäisiin mahdollinen toisto ja työtehtävät olisivat selkeät, kun kausityöntekijät saapuvat huhtikuussa pidettävään rippikoulupäivään. Tällöin oppaatkin olisivat mahdollisesti hyödyllisempiä, kun niihin voisi kesän alussa palata.

Pohdin Laulaisen kanssa muitakin kehityskohteita. Pohdintamme tuloksena päädyimme siihen, että olisi hyödyllistä lisätä oppaisiin jokin lyhyt ohjeistus siitä, miten toimitaan haastavien nuorten kanssa, sillä kausityöntekijöiltä oli tullut myös palautetta vaikeista tilanteista nuorten parissa. Laulainen itse kertoo havainneensa, että yhä enenemässä määrin joudutaan työskentelemään haastavien nuorten kanssa, jolloin tietyt ohjeet ja toimintatavat olisi hyvä opastaa kausityöntekijöille. (Jari Laulainen, henkilökohtainen tiedonanto 12.9.2017). Tämän vuoksi lisäsin kausityöntekijöiden oppaaseen jälkikäteen lyhyen kuvauksen siitä, miten haastavissa tilanteissa voi toimia.

Opinnoissa olisi hyvä huomioida kausitöiden vaikutus ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen. Opinnot tukevat parhaimmillaan kesän aikana tehtävää työtä, kun teoriaa pääsee soveltamaan käytäntöön. Opintoja voisi hyödyntää kausityössä, mikä puolestaan valmentaisi työelämää. Ehdottaisinkin sosiaali-, terveys- ja

kirkon alalle kouluttavia tahoja, opettajia, lehtoreita ja professoreita pohtimaan, miten opiskelijoita saisi kannustettua entistä enemmän hakeutumaan kausitöihin ja myös kesän jälkeen käsitellä kausityössä koettuja kokemuksia ja kysymyksiä. Kaikilla työt eivät suju aina hyvin, jolloin esimerkiksi koulutuksesta saatua tuki ja rohkaisu voi olla tarpeellista, jos kesän aikana ei ole uskaltanut asiasta kertoa tai kysyä työyhteisössä. Olen itse havainnut, miten monesti luennoilla kausityöt ovat nousseet puheenaiheeksi ja monia erilaisia tilanteita on käyty läpi jälkikäteen yhdessä muiden opiskelijoiden ja luennoitsijan kanssa. Kausityöt ovat merkittäviä opiskelijoille ja olisi hyödyllistä hyödyntää näitä kokemuksia. Itse voin sanoa, että koen kausitöiden olleen merkittävänä osana ammatillista kasvuani, sillä teorian kautta on vaikea oppia työssä vaadittavia käytännön taitoja. Lisäksi ammatillista kasvua on tukenut erilaiset seurakunnat, joissa on monenlaisia toimintatapoja.

Kausityöntekijöiden motivaatiosta hakeutua kirkolliselle työalalle voisi tehdä enemmän tutkimusta jatkossa siitä näkökulmasta, miten kesätyöt vaikuttavat kutsumukseen ja motivaatioon lähteä työelämään kirkolliselle puolelle. Tutkimuksesta voisi saada monipuolisen tarkastelemalla syvemmin kausityön, opintojen ja harjoittelujen vaikutusta töihin hakeutumiseen ja ammatilliseen osaamiseen, sillä tässä opinnäytetyössä näitä teemoja ei ollut mahdollisuutta lähteä tutkimaan syvemmin. Lisäksi mielekästä voisi olla huomioida Diakin opetuksessa kausitöitten vaikutus ja merkitys, sekä kannustaa opiskelijoita enemmän hakeutumaan kausitöihin.

Teoriassa olin esitellyt, miten tarpeellinen ja lain velvoittama perehdytys on. Sama tulos saatiin kausityöntekijöiden palautteista, joissa perehdytyksen oli todettu olevan tarpeellinen ja hyvä uudelle kokemattomalle työntekijälle. Käytännössä teoriaa sovellettiin toteuttamalla perehdytyspäivä ja materiaalit kausityöntekijöille. Prosessin lopussa pohdin työturvallisuuslaissa korostettua perehdytyksen tarpeellisuutta ja pakollisuutta uuden ja kokemattoman työturvallisuuden vuoksi. Pohdin erityisesti tästä näkökulmasta, miksi joissain seurakuntien työyhteisöissä ei noudateta edellä mainittua työturvallisuuslain kohtaa kausityöntekijöiden kohdalla. Onko kyse siitä, ettei tähän ole havahduttu vielä kausityöntekijöiden kohdalla? Vai onko kiire, totutut tavat tai joku muu syynä siihen,

ettei perehdytystä ehditä tai huomata järjestää? Joka tapauksessa esimiesten olisi hyvä havahtua työturvallisuuslain velvoitukseen perehdytyksestä, sillä asiasta on kirjaus laissa ja työturvallisuuslakia tulee noudattaa työyhteisöissä. Oli sitten kyseessä lyhyt tai vakinainen työsuhde.

Syksyllä 2017 pidetyssä opinnäytetyöprosessiin kuuluneessa viimeisessä palaverissa Laulainen kertoi, että ymmärrys kausityöntekijöitä kohtaan on lisääntynyt ja asioita osataan ottaa jatkossa paremmin huomioon perehdytystä ja työtä miettiessä. Tulos on merkittävä sen vuoksi, että mitä paremmin osataan ottaa huomioon kausityöntekijät, sitä paremmat työolot heillä on kesän aikana. Hyvät työolot tuovat jaksamista ja motivaatiota työhön, mikä taas kannustaa hakeutumaan alalle, kuten teoriassa on todettu. Kokemusasiantuntijana toimiminen tässä opinnäytetyössä antoi Laulaiselle hänen sanojensa mukaan syvempää ymmärrystä kausityöntekijöitä kohtaan ja hän kertoi sen olevan hyvä asia tulevaisuudessa perehdytyksissä.

Opinnäytetyöni aikana huomasin, miten tärkeää on uusien työntekijöiden rohkaiseminen työn alussa ja varsinkin kokemattomille työntekijöille. Moni kausityöntekijä sanoi perehdytyksessä, miten hyvältä rohkaisu ja kannustus tuntuvat. Havaitsin myös, että työn haltuunotossa auttaa aikaisempi isoskoulutus ja kokemus nuorisotyöstä isosena tai apuohjaajana. Perehdytyksessä on siis hyvä huomioida, millaisia kokemuksia kausityöntekijöillä on ennestään, kannustaa heitä pohtimaan omaa osaamistaan joka heillä on valmiiksi tai mitä he haluavat kausityössään oppia. Omasta kokemuksesta ja havaintoni perusteella voin todeta myös, miten kokemukset kausitöistä jäävät mieleen ja niitä voi hyödyntää jatkossa. Kokemukset ovat olleet opettavaisia, olivat ne sitten kielteisiä tai myönteisiä muistoja.

Havaitsin myös, miten tärkeää kausityöntekijöille on kuulua työyhteisöön ja tuntea olevansa tasavertainen työntekijä. Tunne työyhteisöön kuulumisesta ja tasavertaisuudesta näyttäisivät lisäävän motivaatiota kausityön työtehtäviin ja omaan aktiivisuuteen. Olen kokenut itsekkin, millaista on kuulua työyhteisöön ja tulla kohdelluksi yhtenä työntekijänä sekä millaista on kun kausityöntekijää ei niin sanotusti oteta vakavasti, vaan vähätellään osaamista.

Kausityöntekijät antoivat palautetta ennakkotehtävästä ja muutama kertoi, ettei siitä ollut suurta hyötyä, sillä he eivät olleet joko ehtineet tehdä sitä tai teema oli jo ennestään opinnoista tuttu. Tämän vuoksi pohdin, että ennakkotehtävän voisi toteuttaa hieman eri tavalla perehdytyksessä, sillä kaikki eivät välttämättä joudu opinnoissaan pohtimaan ammatillisuuteen liittyviä kysymyksiä. Perehdytettävät voisi laittaa keskustelemaan etukäteen valituista ammatilliseen identiteettiin liittyvistä teemoista, joka pohjustaisi tulevaa kesää ja jokainen joutuisi pohtimaan omaa ammatillista identiteettiään.

## LÄHTEET

- Ahonen, R. (2013) *Perehdytyksestä palauteiltaan, Leirityöntekijäprosessin kehittäminen Tuusulan seurakunnassa*. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013112518161>
- Anetjärvi, S. & Jakobsson, M. (2017). *Seurakunnan henkilöstöhallinto*. (Kolmas, uudistettu painos). Helsinki: Edita.
- Gothoni, R. Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä. Saatavilla 19.12.2017 <http://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793510>
- Hietala, T., Kaltainen, T., Metsärinne, U. & Vanhala, E. (2010). *Nuori ja mieli: Koulu mielenterveyden tukena*. Helsinki: Tammi.
- Kanerva, M., Kanerva, M., Tanska, J., & Juntunen, E. (2015). *Työ ja henki: Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin*. Helsinki: Kirjapaja.
- Kuikka, P. (2011). *Perehdyttäminen Lahden seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen vapaaehtoistyössä. Produktiona kehittämiskansio*. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201104275018>
- Kupias, P., & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- L 1054/93 Kirkkojärjestys. Saatavilla 19.11.2017 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>
- L 23.8.2002/738 Työturvallisuuslaki. Saatavilla 30.11.2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>
- Lahden seurakuntayhtymä. Saatavilla 24.1.2018 <http://www.lahdenseurakunnat.fi/info-ja-asiointi/historia>
- Launonen, P. (2008). Kasvattava ja palveleva kirkko. Kristillinen lapsi- ja nuorisotyö historian murrosvaiheissa. Teoksessa J. Porkka (toim.) *Johdatus kristilliseen kasvatukseen*, (221–234). Helsinki: Lasten keskus.

- Miettinen V. (2015). *Täpärälle meni, Nastola liittyy Lahteen*. Kuntalehti. Saatavilla 9.10.2017 <https://kuntalehti.fi/uutiset/paatoksenteko/taparalle-meni-nastola-liittyy-lahteen/>
- Moisalo, V. (2011). *Uusi HR: Arjen henkilöstöjohtamista*. Helsinki: Infor.
- Nash S. & Whitehead J. (2014). *Christian Youth Work in Theory and Practice*. London: SCM Press
- Ojasalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät : Uudenlaista osaamista liiketoimintaan* (3. uud. p. ed.). Helsinki: Sanoma Pro.
- Pruuki, L. (2010). *Rippikoulun pikkujättiläinen*. Helsinki: LK-kirjat.
- Rautajoki P. & Virta V. (2012). *Perehdyttäminen Rovaniemen seurakunnassa. Perehdyttämisoppaan laadinta*. (Opinnäytetyö, Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu, Liiketalouden koulutusohjelma). Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201202132151>
- Ritokoski, S. & Valtonen, M. (2003). *Miten suunta löytyy?* Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B Raportteja 15. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Salomäki, H. (2008). *Kirkolliselle alalle hakeneiden uskonnollinen tausta ja uranvalinta*. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto (2010). *Kirkon perehdyttämisopas*. Saatavilla 20.10.2017 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D0EC4FFFAF96FF5CC22577BD003A9726/\\$FILE/Perehdytysopas\\_fin.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D0EC4FFFAF96FF5CC22577BD003A9726/$FILE/Perehdytysopas_fin.pdf)
- Sakasti, *Seurakuntien väkiluvut 2016*. Saatavilla 20.10.2017 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content3D45B8>
- Sakasti. *Kirkon Nuorisotyöntekijän ydinosaaminen*. Saatavilla 20.10.2017 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2B8D94>
- Sakasti. *Papin ydinosaaminen*. Saatavilla 20.1.2018 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/papin\\_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/papin_yo.pdf)
- Schweitzer, F. & Niemelä, K. (2015). *Youth, Religion and Confirmation Work in Europe*. München: Gütersloher Verlagshaus
- Soanjärvi, K. (2011). *Mitä on ammatillinen nuorisotyö? Nuorisotyön villiä kenttää kesyttämässä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. (2016). Kuopio. Saatavilla 19.12.2017

[http://www.diak.fi/opiskelu/harjoittelu/Documents/Sosionomi\\_kompetenssit\\_2016.pdf](http://www.diak.fi/opiskelu/harjoittelu/Documents/Sosionomi_kompetenssit_2016.pdf)

Suuri Ihme – Rippikoulusuunnitelma 2017. Saatavilla 19.12.2017

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/400865F07982E0ECC2257D5100209E1D/\\$FILE/SUURI\\_IHME\\_julkaisu\\_suomi\\_verkko\\_bookmarks.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/400865F07982E0ECC2257D5100209E1D/$FILE/SUURI_IHME_julkaisu_suomi_verkko_bookmarks.pdf)

Röning, T. (2013). *Aikuinen mallina ja vihan hallinnan opettajana*. Teoksessa P. Nurmi (toim.) *Lapsen ja nuoren viha*. (157–160) Jyväskylä: PS-kustannus.

Viitala, R. (2007). *Henkilöstöjohtaminen : Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita.



LIITE 1: KAUSITYÖNTEKIJÖIDEN OPAS

**KAUSITYÖNTEKIJÖIDEN OPAS**



## **SINUA VARTEN, KAUSITYÖNTEKIJÄ!**

Olet aloittamassa työtä, jossa tilanteet vaihtuvat hyvinkin nopeaan ja sormi saattaa välillä mennä suuhun. Tämän oppaan tarkoituksena on olla sinulle tukena kausityössäsi erilaisissa tilanteissa tai kysymyksissä. Oppaassa käydään Lahden seurakuntayhtymän osalta läpi olennaisia seikkoja, jotka koskevat kaikkia nuoriso- ja rippikoulutyön kausityöntekijöitä ja löydät oppaasta myös vinkkejä työhösi.

## **KAUSITYÖ PAIKALLISESSA SEURAKUNNASSA**

Sinut tullaan perehdyttämään vielä oma paikallisseurakuntasi käytäntöihin joko ennen työsuhteen alkua tai ihan sen alussa. Perehdytyksessä sinulle kerrotaan ne olennaiset asiat, jotka koskevat juuri omaa työaluetta. Vinkkinä kuitenkin se, että älä arkaile kysyä työtovereiltasi tai yhtymän yhteyshenkilöiltä, mikäli sinulla on epäilyksiä tai et ole jostain asiasta varma. Aina on parempi kysyä, sillä opit joka kerta uutta. Uuteen työsuhteeseen kuuluu tunne sekavuudesta ja tunteesta, että informaatiota tulee joka puolelta, mutta se tasoittuu ajan kanssa ja asiat selkenevät.



## **YHTEYSTIEDOT YHTYMÄN YHTEYSHENKILÖIHIN**

Erilaisissa kysymyksissä tai muissa asioissa voit ottaa yhteyttä kesän ajan seuraaviin henkilöihin:

**Jari Laulainen**; 044 7191 271 / [jari.laulainen@evl.fi](mailto:jari.laulainen@evl.fi); Jarin loman aikana voit ottaa yhteyttä Kasvatuksen ja perheasioiden johtajaan **Seppo Vesalaan**; [seppo.vesala@evl.fi](mailto:seppo.vesala@evl.fi) / 044 7191 255. Palkkaukseen ja henkilöstöasioihin liittyen voi myös olla yhteydessä henkilöstöhallintoon Virpi Rauhaan; [virpi.rauha@evl.fi](mailto:virpi.rauha@evl.fi)

## KIPAN KÄYTTÖ

Kipa eli Kirkon Palvelukeskus on se väline, jonka kautta hoidat leiripäivärahat ja muut laskutettavat asiat. Mikäli olet keikkatyöläinen, teet leiripäivärahahakemukset paperilla, eli et tarvitse Kipaa. Pyydä kaavake työtoveriltasi tai hae sellainen mukaasi KK5:sta.

Kipaan pääset vain seurakunnan koneiden kautta, eli et pysty tekemään matkalaskuja omalta koneeltasi. Mikäli Kipan kanssa tulee ongelmia matkalaskujen tekemisessä tai ostosten laskuttamisessa, katso Kipan ohjevideot. Mikäli tämänkään jälkeen et onnistu, kysy apua työtoveriltasi tai Virpi Rauhalta. ([virpi.rauha@evl.fi](mailto:virpi.rauha@evl.fi))

Linkki Kipaan: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=intradef-fi>

## MITÄ SINULTA ODOTETAAN?

Seurakunnan kausityöntekijänä sinulta odotetaan tiettyjä asioita, mitkä on hyvä pitää mielessä koko kesän ajan. Odotukset eivät ole ylitsepääsemättömän korkeita, mutta on hyvä tietää mitä työnantajasi sinusta haluavat ja odottavat.

Kausityöntekijänä sinulta odotetaan sitä, että toimit nuorten parissa aikuisena. Tällä tarkoitetaan läsnä olemista nuorten parissa, kuuntelemista, tarkkailemista ja rajojen asettamista. Lisäksi turvallisena ja luotettavana aikuisena olemista.

Luonnollisesti sinulta odotetaan myös kristillisen uskon opettamista seurakunnan leireillä, nuorteniltoissa ja muissa tapahtumissa. Kristillisen uskon opettaminen ei tarkoita pelkästään siitä puhumista, vaan myös esimerkkinä olemista. Muista että saat olla oma itsesi työtä tehdessäsi. Lisäksi sinulta odotetaan sitoutumista kirkon ja seurakunnan tavoitteisiin. Mikäli nämä eivät ole sinulle selvät, kysy lisää työntekijöiltä.

Sinulta odotetaan myös työtehtäviesi huolellisesti ja ajoissa tekemistä. Eli toimi parhaasi mukaan ja omien kykyjesi avulla, muista pyytää myös apua jos joku asia tuntuu vaikealta. Työntekijänä sinulta odotetaan lisäksi ajoissa saapumista töihin ja sovittuihin tapaamisiin. Työssäsi sinulta odotetaan myös salassapitovelvollisuuden pitämistä nuorten tai muiden seurakuntalaisten asioista.

Muistathan asiallisen käytöksen töissä ollessasi, sillä edustat kristillistä kirkkoa ja seurakuntaasi.



## OPPITUNTIEN PITÄMINEN

Liitetiedostona saat halutessasi power pointin oppituntien suunnittelusta ja toteutuksesta sekä kaavan oppituntien tavoitteiden asettamiseksi. Tässä kuitenkin vielä lyhyesti tärkeimmät asiat oppituntien suunnitteluun ja toteutukseen.

- Varaa oppituntien suunnitteluun aikaa
- Hyödynnä olemassa olevaa opetuskirjallisuutta (opettajan oppaita ja rippikoululaisten kirjoja)
- Aseta oppitunnille tavoitteet
- Käytä apunasi Raamattua, erilaisia selitysteoksia ja hengellistä kirjallisuutta
- Perehdy aiheeseen huolellisesti kysymysten varalta
- Hyödynnä erilaisia tehtäviä, askarteluja, videoita, musiikkia, tekniikkaa ja omaa luovuuttasi
- Pyri siihen, että se jolla on puheenvuoro puhuu. Vetoa toisten kunnioittamiseen.
- Osallista nuoria ja isosia! Esimerkiksi keskustelulla, Raamatun lukemisella, näytelmillä yms. (Huomioi isosten jaksaminen)
- Kerro selkeästi teemasta ja siihen liittyvistä hankalista asioista. Itsestäänselvyydetkin kannattaa avata huolellisesti ja konkreettisesti.
- Pidä levottomuuden välttämiseksi myös taukoja jos oppitunnit ovat pitkiä.
- Ole armollinen itsellesi, jos oppitunti ei mene juuri niin kuin suunnittelit. Kokemus tuo varmuutta ja lisää osaamista!
- Lue Raamattua ja kristillistä kirjallisuutta tukemaan osaamistasi.
- Jokaisen nuoren mielipide ja sanomat asiat ovat tärkeitä! Nuorilla on lupa haastaa opettajaa ja siitä voi kehkeytyä hyvää keskustelua.



## HARTAUDET JA SAARNAT

### Hartaudet:

Hartauden perusrakenne on: Laulu tai musiikkia, puhe ja raamatunkohta, rukous ja laulu tai musiikkia. Mikäli innostut tekemään toisenlaisen hartauden, sekin on erittäin hyvä asia! Jos tuntuu vaikealta, yllä oleva malli on helppo toteuttaa. Voit puhua lyhyesti Raamatun kohdasta, jonka olet valinnut ja lukea sen. Voit myös kertoa omista kokemuksistasi, mutta mieti ensin että mihin olet menossa pitämään hartauden (sopiiko aihe esimerkiksi lapsille, vanhuksille jne). Hartauden ei tarvitse kestää kuin 5-10 minuuttia. Voit ottaa Raamatun kohdan esimerkiksi edellisen sunnuntain evankeliumitekstistä, lukukappaleista tai keksiä oman aiheen.

### Saarna:

Mikäli haluat pitää saarnan konfirmaatiomessussa, keskustele asiasta leirin papin kanssa. Jotkut papit haluavat pitää sen itse, mutta toiset antavat mielellään myös kausityöntekijöille mahdollisuuksia. Kysy rohkeasti, saarnojen pitäminen on hyödyllistä harjoittelua tulevaan!

Saarnatekstin löydät kirkkokäsikirjasta katsomalla kirkkovuotta, jonka mukaan saarnatekstejä valitaan. Voit kysyä papilta, mitä vuotta he ovat käyneet läpi ja sen perusteella etsiä kohdan. Saarnaan tulee valmistautua huolellisesti ja tekstiä pohtien. Apunasi voit käyttää erilaisia luterilaisia selitysteoksia, joista löydät hyödyllisiä taustatietoja. Hyödyllistä voi olla etsiä netistä valmiita saarnoja ja katsoa, millaisia erilaisia saarnoja löydät aiheesta. Saat niistä hieman kuvaa siitä, millainen se voisi olla. Omaa luovuutta saa myös käyttää, mutta muista keskittyä evankeliumitekstiin. Kristillistä kirjallisuutta on hyödyllistä käyttää tukena suunnittelussa ja pohdinnassa.

Saarnan kesto on yleensä 8-10 minuuttia. Muista siis välillä tarkistaa, miten pitkään puhumisesa menee. Huomioi myös tila, missä puhut. Joissakin kirkkosaleissa kaikuu valtavasti, minkä vuoksi on hyvä puhua hitaasti ja selkeästi artikuloiden. Artikulaatio on hyvä pitää mielessä kaikialla, missä saarnaa pidät.

Lisää vinkkejä on hyvä kysyä papeilta ja mennä itse kuuntelemaan muutama saarna ennen omaasi!



## SAIRASTUMINEN JA ONNETTOMUUDET

Mikäli sairastut, sinun tulee mennä oman kuntasi päivystykseen ja hankkia sairauslomatodistus lääkäriltä. Kausityöntekijöiden työsuhteisiin ei kuulu työterveyshuolto. Toimita sairauslomatodistus esimiehellesi ja liitä siihen myös täydennettynä ”ilmoitus sairaslomasta ja tilapäisestä hoitovapaasta tai poissaolosta” niminen lomake. Lomakkeen saat esimieheltäsi, Jari Laulaiselta tai työtoveriltasi joka sinun kanssasi eniten tekee töitä kesän aikana. Muista ilmoittaa työtovereillesi mikäli sairastut, että tilallesi saadaan tuuraaja!

Työntekijät ovat vakuutettuja töissä ollessaan, joten tapaturman sattuessa olet lakisääteisesti turvattu. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli sinulle sattuu tapaturma töissä ollessasi, siitä täytetään tietty lomake vakuutusyhtiölle. Sinulle ei tule kuluja tapaturmasta ja pääset lähimpänä olevaan hoitoon.

Nuoret ovat seurakunnan toimesta vakuutettuja ollessaan mukana seurakunnan toiminnassa ja leireillä. Tämän vuoksi on tärkeää kertoa nuorille, että esimerkiksi leirialueen ulkopuolelle ei olisi hyvä poistua, sillä vakuutus ei korvaa kuin leirikeskuksessa tai matkalla tapahtuvat vahingot.



## KAUSITYÖNTEKIJÄN ROOLI JA OIKEUDET

Kausityöntekijänä olet yksi ohjaajista. Vaikka olet vain hetken aikaa töissä, silti olet yksi työntekijöistä. Tämä tarkoittaa sitä, että sinulla on tiettyjä vastuuta, mutta myös oikeuksia. Lähtökohtaisesti kausityöntekijältä ei voida odottaa samanlaista vastuuta kuin viranhaltijalta. Yksityiskohtaisia rajoja on vaikeaa vetää, mutta perusperiaatteena on, ettei kausityöntekijä joudu ottamaan liian suurta vastuuta eikä myöskään joudu tyytymään murusiin.

Kausityöntekijänä toimit leireillä opettajana ja ohjaajana, et ole isonen vaan työntekijä. Tämä erottelu on tärkeää pitää mielessä, sillä etenkin jos olet ensimmäistä kertaa töissä, rajan veto saattaa tuntua vaikealta. Olet aikuinen, joka asettaa rajat leirillä. Isosten ja leiriläisten tulee totella, mitä sinä sanot. Mikäli tässä on ongelmia, keskustele työparisi kanssa. Leiriläisten ja isosten kanssa voi vitsailla ja oleilla rennosti, muista kuitenkin pitää mielessä oma roolisi. Liiallinen kuri ei myöskään ole hyvästä, sillä se nostattaa nuorissa vastarintaa. Voi viedä hetken opetella sitä, millainen sinä olet ohjaajana, mutta kokemuksen kautta sekin alkaa hahmottua. On parempi olla aluksi tiukempi ja loppua kohden löysätä, kuin että ei aseta rajoja ollenkaan.

Muista, että isokset ovat yhteys leiriläisiin ja siksi tärkeitä työkumppaneita! Rakentamalla hyvää ja luottavaa työilmapiiriä isosten kanssa saat heistä hyvän tiimin. On arvokasta korostaa isosille, että kaikesta voi tulla aina puhumaan ja kysymään. Isosten on hyvä kuulla myös viesti siitä, että heihin luotetaan työtovereina jotka osaavat hoitaa tehtävänsä ja antaa heille palautetta. Palaute olisi hyvä antaa ns. hampurilaispalautteena (hyvä asia-kritiikki-hyvä asia). Hampurilaispalautteella varmistat, ettei isonen jää murehtimaan virheitään vaan haluaa oppia niistä ja kehittyä saamansa myönteisen palautteen ansiosta. Isosilla saattaa ilmetä ongelmia myös heidän keskinäisissä suhteissaan, joten välillä tehtäväsi on tukea isosten yhteishenkeä ja selvittää ongelmatilanteita heidän kanssaan.

Kausityöntekijänä roolisi on olla läsnä oleva aikuinen. Havainnoi siis ympärilläsi olevia nuoria ja mene keskustelemaan mahdollisimman monen kanssa. Erityisen tärkeää tämä on silloin, jos nuori näyttää yksinäiseltä tai jos hän on selvästi surullinen. Mene rohkeasti kysymään, mikä on hätänä ja haluaako nuori puhua murheistaan. Mikäli nuori ei halua, tee selväksi että olet aina käytettävissä. Kosketus voi merkitä paljon nuorelle, hellä olkapään rutistus, halaus tai taputus selkään voivat tuoda nuorelle turvaa. Osoita siis että välität, älä jätä nuorta yksin.

### **Keskustelun avaavia kysymyksiä:**

Mitä koulua käyt?

Mitä harrastat? (jos esiin tulee harrastus, kysele siitä lisää. Voit myös esittää tietämätöntä.)

Mitä teet vapaa-ajallasi?

Mikä fiilis? Miten menee?

Millaista musiikkia kuuntelet? Soitatko jotain?

Kysy rohkeasti nuorelta, mutta anna tarvittaessa nuorelle tilaa. ☺

Mikäli koet olosi epävarmaksi kesän aikana jostain asiasta, älä pelkää kysyä työtovereiltasi. Jos tuntuu että et voi työtoveriltasi asiaa kysyä, ota yhteyttä toiseen työtoveriin tai esimieheen. Tärkeintä on, ettet jää yksin mieltä askarruttavien asioiden kanssa, sillä niissä kohdissa sinulla on mahdollisuus ammatilliseen kasvuun ja oman ammatillisen identiteettisi kehitykseen. Ammatillinen kasvu ja ammatillisen identiteetin kehitys jatkuvat läpi koko työurasi, joten älä lannistu vastoinkäymisistä tai vaikeista tilanteista!



## HAASTAVISSA TILANTEISSA TOIMIMINEN

Kausityössäsi saatat joutua tilanteisiin, joissa toimiminen on haastavaa. Esimerkiksi rajoittamistilanteet saattavat aiheuttaa nuorissa voimakkaita reaktioita. Reaktiot voivat olla erilaisia: aggressiivinen käyttäytyminen, itkuisuus, itkuisuuden leviäminen jne. Tässä on vinkkejä siihen, miten voit tällaisissa tilanteissa toimia ja mitä voit itse tehdä tilanteen rauhoittumiseksi.

- Pysy itse rauhallisena. Jos rauhallisena pysyminen on haastavaa, voit mennä rauhoittumaan jos tilanteessa on muitakin aikuisia. Älä jätä nuorta/ nuoria yksin!
- Ota tunteet vastaan.
- Ehdota hellävaraisesti nuorelle siirtymistä rauhallisempaan tilaan, että sinulla on parempi mahdollisuus ymmärtää häntä.
- Älä korota ääntäsi, puhu rauhallisella ja normaalilla voimakkuudella.
- Rauhoittele itkevää/ aggressiivista nuorta.
- Kuuntele ja keskity nuoren asiaan
- Ota vakavasti, mitä nuori kertoo.
- Mikäli nuori on aggressiivinen, älä koske häneen. Anna hänelle omaa tilaa.
- Älä käyttäydy itse aggressiivisesti tai tee äkkinäisiä liikkeitä. Levollisella ja rauhallisella liikkumisella tuot turvaa. Levollisuus ja rauhallisuus auttavat myös lohdutonta ja surullista nuorta.
- Katso nuorta silmiin
- Toivottomalle nuorelle on hyvä tuoda toivoa.
- Ohjaa nuori saamaan apua, mikäli omat taitosi eivät riitä tai huomaat, että nuori tarvitsee toisenlaista ammatti-apua.
- Siedä omat avuttomuuden ja turhautumisen tunteesi, jos koet että et osaa auttaa. Yritys ja läsnäolo ovat tärkeämpiä.
- Itkuisuuden leviämisen suhteen on joskus vain hyvä todeta, että elämä ei lopu leirin viimeiseen iltaan. Kerro, että leiri on vasta alkua ja nuoret ovat seurakuntaan aina tervetulleita. ☺

Lisää tietoa voit katsoa näistä lähteistä:

- Hietala, T., Kaltainen, T., Metsärinne, U. & Vanhala, E. (2010). Nuori ja mieli: Koulu mielenterveyden tukena. Helsinki: Tammi. (sivut 68–71, 88–89, 122–124).
- Röning, T. (2013). Aikuinen mallina ja vihan hallinnan opettajana. Teoksessa P. Nurmi (toim.) Lapsen ja nuoren viha. (sivut 157–160) Jyväskylä: PS-kustannus.

## VAITIOLOVELVOLLISUUS

Työntekijänä sinulla on vaitiolovelvollisuus. Vaitiolovelvollisuus tarkoittaa sitä, että et voi kertoa esimerkiksi nuorten henkilökohtaisia asioita tai työhön liittyviä tapauksia. Mikäli nuori haluaa keskustella kanssasi, sinulla on vaitiolovelvollisuus olla kertomatta keskustelua kellekään muul-



le. Mikäli huoli lastensuojelutarpeesta herää, sinulla on kuitenkin velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus. Vain virkaa tekevillä papeilla on ehdoton vaitiolovelvollisuus. Mikäli sinulla herää huoli jostakin henkilöstä, konsultoi esimiestäsi ensin asiassa nimettömästi ja kysy neuvoja. Huomaa, että vaitiolovelvollisuus säilyy myös työsuhteen jo päätyttyä. Työsuhteesi aikana ilmenneitä asioita ei tule paljastaa ulkopuolisille.

## PUHELIMEN KÄYTTÖ

Seurakunta antaa kausityöntekijöille omat älypuhelimet kesän ajaksi. Liittymän kulut maksaa seurakunta ja sinulta odotetaan puhelimen ahkeraa käyttöä työskennellessäsi nuorten kanssa (Esimerkiksi yhteydenpito isosiin, työtovereihin tai vastaaminen nuorten kysymyksiin). Henkilökohtaisen puhelimesi käytöstä ei makseta korvausta, joten käytä siis tämä työetu hyväksesi! Puhelinta ei luonnollisesti tarvitse käyttää vapaa-ajalla.



## OMAN AUTON KÄYTTÖ

Oman autosi käytöstä teet käyttöoikeus-anomuksen. Tämän anomuksen saat Jarilta tai seurakuntasi työntekijöiltä pyytämällä. Mikäli käytät autoasi työtehtävissä, saat myös matkakorvaukset. Kysy lisää lähimmältä työtoveriltasi.

## AVAIMET

Koko kesän töissä olevat kausityöntekijät hakevat avaimensa kirkkokatu 5:stä. Avainten hakeemisesta voit kysyä lisää Jarilta tai seurakuntasi työntekijältä. Avaimet saat ensimmäisenä työpäivänäsi (Nastolan seurakunnan työntekijät saavat avaimensa Nastolasta).



## TYÖTODISTUS

Vinkkinä sinulle: Työsuhteen päättyessä voit pyytää työtodistuksen henkilöiltä, jotka sinua ohjaavat kesän aikana. Työtodistuksesta on sinulle paljon hyötyä tulevaisuuden työhauissa.

**ANNA PALAUTETTA TYÖTOVEREILLES JA MEILLE!**

Palautetta antamalla parannat tulevien kausityöntekijöiden asemaa ja autat Lahden seurakuntayhtymää kehittymään vieläkin paremmaksi työpaikaksi! Jos palautteen anto kasvotusten tuntuu vaikealta tai haluat mieluummin täyttää form -kyselyn netissä, saat sen automaattisesti sähköpostilla perehdytyspäivän jälkeen.

Rohkaisemme kuitenkin myös kasvokkain käytävään palautteeseen, sillä meitä oikeasti kiinnostaa kuulla ja nähdä, mitä mieltä te olette ja mitä olette kokeneet. Jari pitää kausityöntekijöille elokuussa pienen palautehetken, jossa saatte vapaasti ja huolettomasti kertoa kokemuksistanne. Nimeänne ei tulla mainitsemaan missään muodossa kenellekään, siitä ei tarvitse kantaa huolta.



## LIITE 2: OPAS TYÖNTEKIJÖILLE KAUSITYÖNTEKIJÖIDEN HUOMIOIMISESTA

### **OPAS TYÖNTEKIJÖILLE KAUSITYÖNTEKIJÖIDEN HUOMIOIMISESTA**



## JOHDANTO

Käsissäsi oleva opas on sinulle avuksi nuoriso- ja rippikoulutyön kausityöntekijän perehdyttämisessä paikalliseen seurakuntaan. Oppaassa on listattuna keskeisimmät asiat, mitkä kausityöntekijän tulee tietää hänen työnsä kannalta. Perehdyttämällä huolellisesti motivoit hakeutumaan seurakunnassa tehtävään työhön, luot turvallista ilmapiiriä oppia uutta ja helpotat kausityöntekijän työtä. Itsestään selviä asioita on myös suositeltavaa kertoa, sillä kausityöntekijä saattaa olla ensimmäistä kertaa seurakunnalla töissä tai seurakuntien käytännöt vaihtelevat suuresti eri puolella Suomea. Toivon, että oppaan lukisivat myös muut seurakuntanne työntekijät, sillä oppaassa on myös heille tärkeää tietoa ja muistin virkistämistä.

## KUKA TOIMII KAUSITYÖNTEKIJÄN LÄHIMPÄNÄ TYÖTOVERINA?

Kausityöntekijät tarvitsevat työssään ohjausta kesän aikana, sillä osalla ei välttämättä ole lainkaan kokemusta seurakunnassa tehtävästä työstä tai hän on ehtinyt olla muissa seurakunnissa töissä. Tämän vuoksi on tärkeää, että kausityöntekijällä olisi joku työntekijä, joka toimisi tietynlaisena ohjaajana ja osaisi neuvoa erilaisissa kysymyksissä tai ongelmatilanteissa.



## ANNA KAUSITYÖNTEKIJÄLLE YHTEYSTIETOSI

Kausityöntekijät tarvitsevat neuvoja pitkin kesää. Tämän vuoksi on tärkeää, että annat yhteystietosi kausityöntekijälle. Huomaa myös antaa tiedot siitä, milloin itse olet lomalla tai vapaajak-solla. Tällöin on suotavaa ohjata kausityöntekijälle toisen työssä olevan työntekijän yhteystiedot, ettei hän jää yksin. Yhtymän puolesta annetaan myös yhteystietoja kesän ajaksi, mutta on hyvä jos kausityöntekijän oman työpisteen yhteystiedot ovat tiedossa.



## KAUSITYÖNTEKIJÄN AIKATAULUT JA TYÖTEHTÄVÄT

Viimeistään kausityöntekijän aloittaessa työnsä, hänen olisi hyvä tietää työnsä aikataulut. Parhaimmassa tapauksessa kausityöntekijä on saanut kesän aikataulunsa jo ennen työjakson alkua keväällä. Suositeltavaa on myös pyytää kausityöntekijää osallistumaan ennakkotapaamiin, mikäli se on mahdollista.

Kausityöntekijän tulee tietää, milloin hänellä on työpäiviä, vapaapäiviä ja lomapäiviä (tai maksettaanko lomat palkkana). Kätevää on tehdä kausityöntekijälle taulukko hänen töistään, jossa näkyy jokainen päivä kesän ajalta. Työtehtävät on hyvä merkata myös erikseen, että kausityöntekijä tietää miten hänen tulee niihin valmistautua.

Olennaista on kertoa kausityöntekijälle, mitkä hänen työtehtävänsä ovat kesän aikana. Työtehtävät tulisi käydä läpi huolellisesti, että kausityöntekijä osaa valmistautua ja varata aikaa suunnitteluun. Itsestään selvät asiat on hyvä kertoa myös työtehtäviä koskien, etenkin jos työntekijä on ensimmäistä kertaa seurakunnalla töissä.

## TYÖPISTE

Kausityöntekijälle on suotavaa myös kertoa, missä hän voi tehdä töitä kesän aikana. Kausityöntekijät usein pohtivat, tuleeko heidän olla läsnä toimistolla, mikäli heillä on työpäivä mutta ei ole erikseen merkattu työtehtävää päivälle. Kausityöntekijälle voi kertoa mahdollisuudesta työskennellä kotona tällaisena päivänä ja antaa myös mahdollisuus tulla tekemään töitä toimistolle.



## MAHDOLLISET TUNNUKSET JA LAITTEET

Mikäli kausityöntekijälle annetaan tunnukset seurakunnan tietojärjestelmiin, tulee hänet perehdyttää tunnusten käyttöön ottamisessa ja käytössä. Hyödyllistä on kertoa, mistä löytyy kausityöntekijälle olennaista tietoa ja mistä hänelle voisi olla hyötyä. Esimerkiksi on hyvä näyttää miten primessä tehdään varauksia ja opastaa Kipan käytössä tarvittaessa.

Laitteita on hyvä opastaa käyttämään. Useimmat kausityöntekijät hallitsevat jo tietokoneiden käytön, mutta esimerkiksi tulostimet ja kopiointikoneet saattavat olla haaste. Opasta laitteiden käytössä ja kerro, mistä tarvittaessa löytää apua, mikäli et itse ole paikalla.

## **SAIRASTUMINEN JA LOUKKAANTUMINEN**

Kausityöntekijöillä ei ole mahdollisuutta työnantajan tarjoamiin työterveyspalveluihin työsuhteensa aikana. Tällöin kausityöntekijät ohjeistetaan sairastapauksissa käymään oman paikkakuntansa terveyskeskuksessa ja pyytämään sairaslomatodistus. Mikäli työaikana sattuu jokin onnettomuus ja työntekijä tarvitsee hoitoa, silloin hän menee lähimpään terveyskeskukseen, sillä työpaikkavakuutus kattaa kulut. Nämä asiat on erittäin tärkeää kertoa kausityöntekijälle, sillä välttämättä kaikki eivät huomaa kysyä näitä asioita!



## **AUTOPAikka JA OMAN AUTON KÄYTTÖ**

Kausityöntekijälle on hyvä kertoa, missä henkilökunnan parkkipaikka sijaitsee sekä tarvittaessa annettava mahdollinen parkkikiekko. Mikäli kausityöntekijä käyttää omaa autoaan työtehtävissä, hänet tulee perehdyttää korvausten hakemiseen.



## **SEURAKUNNAN OMAT PERINTEET JA SANAT**

Seurakuntien omat tavat ja perinteet poikkeavat toisistaan jopa paikkakunnan sisällä huomattavasti. Tämän vuoksi kausityöntekijän on hyvä tietää, mikäli on olemassa esimerkiksi isosille tai työntekijöille tärkeitä perinteitä, joita olisi hyvä noudattaa. Kausityöntekijät saattavat olla kotoisin eri paikkakunnalta, jolloin tällaiset perinteet eivät ole hänelle ennestään tuttuja. On myös hyvä ottaa vastaan uusia toimintatapoja kausityöntekijöiltä, sillä he kykenevät näkemään ulkopuolisina uusia näkökulmia asioihin. Muista myös kertoa seurakuntanne omat ”slangisanat”, sillä monesti toisissa seurakunnissa erilaisia oppitunteja tai paikkakuntia nimitetään toisella tavalla (Esimerkiksi raamis- ryhmis, medis- helmihetki ym).

## AVAIMET

Avaimet ovat kausityöntekijälle tarpeellisia hänen pitäessään erilaisia tilaisuuksia työsuhteensa aikana. Anna kausityöntekijälle tarpeelliset avaimet tai käy hakemassa ne yhdessä kausityöntekijän kanssa Kirkkokatu 5:sta, mikäli hän ei ole vielä niitä saanut. Näytä hänelle myös, mitkä avaimet toimivat mihinkin oveen, jos avaimia on lukuisia. Perehdytä kausityöntekijä huolellisesti, jos seurakunnan tiloissa on käytössä hälytysjärjestelmät! Nastolaan töihin tulevat kausityöntekijät saavat avaimensa Nastolan seurakunnalta.



## LEIRILÄISTEN/ NUORTEN TIETOJEN KERTOMINEN

Kausityöntekijälle tulee kertoa, mikäli leiriläisten tai nuorten joukossa on henkilöitä, joilla on terveyteen liittyviä erityistä huomiota vaativia seikkoja. Tällöin kausityöntekijä osaa toimia tilanteen vaatimalla tavalla ja varautua henkisesti, eikä esimerkiksi hätäänny tilanteen ollessa päällä. Kausityöntekijät perehdytetään vaitiolovelvollisuuteen ja jaetaan allekirjoitettavat lomakkeet. Kausityöntekijällä on oikeus yhdenvertaisena työntekijänä nähdä leiriläisten tietoturvalomakkeet.



## MAHDOLLISUUS PALAUTTEEN ANTOON

Kausityöntekijälle tulisi järjestää mahdollisuus palautteeseen kesästä ja työstä, jotta hän voi kehittää itseään ammatillisesti, mikäli kausityöntekijä itse näin haluaa. Hyödyllistä on myös kysyä kausityöntekijältä palautetta juuri tälle seurakunnalle tai työntekijöille, että voitte kehittää seurakuntanne työtä ja toimintaa niin halutessanne.

Yhtymän puolelta palautetta kerätään kesän ajan nimettömänä form- kyselyn kautta ja kesän päätteeksi Laulaisen Jari kutsuu kausityöntekijöitä koolle kertomaan palautetta.



## TYÖTODISTUS

Kausityöntekijöille työtodistukset ovat tärkeitä tulevan ammatin kannalta. Mahdollisuudesta saada työtodistus kannattaa kertoa, jotta kausityöntekijä huomaa sen itselleen pyytää. Työtodistus olisi hyvä kirjoittaa mahdollisimman nopeasti työsuhteen päätyttyä, sillä seuraavat kausityöhaut alkavat jo syksyllä.



## MUISTUTUKSENA: KAUSITYÖNTEKIJÄN ROOLI JA OIKEUDET

Kausityöntekijät ovat arvokas voimavara kesän erilaisissa työkuvioissa. Silti on hyvä muistaa, että kausityöntekijä ei ole pätevä työntekijä, vaan hänen koulutuksensa on vielä kesken tai on vasta hakeutumassa alalle. Tämä ei tarkoita sitä, etteikö kausityöntekijä osaisi työtään hoitaa huolellisesti ja taidolla, vaan sitä että kausityöntekijän vastuut ovat erilaiset kuin virkaa tekevän työntekijän. Kausityöntekijä toimii yhdenvertaisena ohjaajana ja työntekijänä seurakunnan toiminnassa, eli hän on osa työyhteisöä lyhyen työsuhteensa aikana. Lähtökohtaisesti kausityöntekijältä ei voida odottaa samanlaista vastuuta kuin viranhaltijalta. Yksityiskohtaisia rajoja on vaikeaa vetää, mutta perusperiaatteena on, ettei kausityöntekijä joudu ottamaan liian suurta vastuuta eikä myöskään joudu tyytymään murusiin. Toisin sanoen: Päävastuu on leireillä turvallisuusvastaavalla ja on suositeltavaa, että virkaa tekevä työntekijä toimii turvallisuusvastaavana. Lisäksi on hyvä muistaa, että kausityöntekijää ei tule jättää yksin selvittämään turvallisuuteen tai nuoren terveyteen liittyviä asioita.



**SIUNAUSTA TYÖHÖSI JA KESÄÄSI! ☺**



### LIITE 3: ENNAKKOTEHTÄVÄ PEREHDYTYSPÄIVÄÄN

Ennakkotehtävä auttaa sinua valmistautumaan tulevaan kesään ja työhön, jota olet aloittamassa. Olet sitten tulossa ensimmäistä kertaa kausityöntekijäksi tai kokenut työntekijä, suosittelimme sinua lämpimästi perehtymään tehtävänantoon huolellisesti.

Kuuntele Hawk Nelsonin Diamonds youtubesta tai spotifysta. Linkki youtubeen:

<https://www.youtube.com/watch?v=Yf1ARbpB0gA>

Kuunneltuasi kerran kappaleen, pohdi seuraavia asioita (voit antaa kappaleen soida taustalla):

1. Mitkä ovat vahvuuteni kausityöntekijänä?
2. Missä haluaisin kehittyä kausityöntekijänä?
3. Mikä on itselleni haastavaa seurakunnan kausityössä?
4. Mistä pidän tai mikä kiinnostaa eniten kirkon alan töissä?
5. Mitä kristinusko merkitsee minulle?
6. Mitä odotan kausityöltäni?

Tehtävä puretaan perehdytyspäivässä. Sinun ei tarvitse kertoa pohdintojasi kenellekään perehdytyksessä eikä antaa muistiinpanojasi kenellekään. Tehtävä on tarkoitettu tukemaan sinun omaa ammatillista kasvuasi. Saat kuitenkin vapaasti kertoa perehdytyksessä pohdintojasi!

**LIITE 4: OPPITUNNIN SUUNNITTELU JA TOTEUTTAMINEN**

# OPPITUNNIT

Vinkkejä suunnitteluun ja toteutukseen

## SUUNNITTELU

- Suunnittele oppituntisi ajoissa ennen oppitunnin pitämistä
- Aseta oppitunnille tavoitteet!
- Käytä apunasi rippikoulun opettajan oppaita ja rippikoululaisten kirjoja (ihan sama, löytöretkellä jne). Näistä saat yleiskuvan siitä, mitä oppitunnin tulisi pitää sisällään
- Pohdi, mitä aiheesta on olennaista tietää
- Kiinnitä huomiota ajankäyttöön
- Mieti rakenne loogisesti eteneväksi



## SUUNNITTELU

- Raamatusta voit löytää hyviä kohtia oppituntiisi
- Voit käyttää apunasi myös erilaisia selitysteoksia ja hengellistä kirjallisuutta
- Perehdy opetettavaan aiheeseen huolellisesti! Nuoret saattavat kysyä tiukkoja kysymyksiä.
- Pohdi myös erilaisia tehtäviä oppitunnille mielenkiinnon ylläpitämiseksi ja oppituntien monipuolistamiseksi
- Hyödynnä luovuuttasi, musiikkia, videoita jne!



## ESIMERKIKSI

- Aloitus: Teeman esittely
- Pieni herättelevä tehtävä: Kuva, kysymys, tarina jne.
- Tietoa aiheesta
- Tehtävä joko yksin, pareittain tai ryhmässä
- Loppukertaus aiheesta ja aikaa kysymyksille



## OPPITUNTI SYNNISTÄ

- Mitä on synty?
- Perisynty
- Synnin palkka on kuolema
- Mikä on syntiä?
- 10 Käskyä
- Bongaa synnit kappaleesta
- Miten saa synnit anteeksi?
- Miksi välttää syntiä?
- Video synnistä



## OPPITUNNIN PITÄMINEN

- Yritä luoda keskustelua aikaiseksi. Mikäli keskustelu ei luonnostaan lähde, kerro esimerkkejä tai siirry eteen päin.
- Puhu selkeästi ja avaa vaikeita asioita.
- Varaudu myös kysymyksiin ja pyydä myös kysymyksiä! Mikäli et osaa vastata, selvitä ja palaa asiaan myöhemmin.
- Kerro esimerkkejä konkretisoimaan.
- Kehota nuoria olemaan hiljaa, kun sinä tai joku muu puhuu. Perustele toisten kunnioittamisella.



## OPPITUNNIN PITÄMINEN

- Yksinkertaisimmat keinot hiljentää porukka: puhu niin hiljaa, että nuorten on pakko hiljentyä, käytä sovittua merkkiä tai yksinkertaisesti pyydä hiljaisuutta. Älä yritä huutaa metelin yli.
- Pidä myös taukoja oppitunnin aikana mikäli pidät pitkiä tunteja. esim. 1,5 tunnin aikana pidä vähintään yksi tauko.
- Mikäli annat tehtäviä, anna niiden tekemiseen myös aikaa



## KOKEMUS TUO VARMUUTTA!

- Ensimmäiset oppitunnit jännittävät aina. Ole myös itsellesi armollinen, mikäli kaikki ei suju niin kuin olisit halunnut!
- Mitä enemmän oppitunteja pidät, sitä sujuvammaksi kehityt
- Älä jämahdä yhteen tapaan tehdä oppitunteja. Kokeile uusia juttuja!
- Ota nuoret mukaan
- Kysy neuvoa kokeneemmilta opettajilta
- Lue Raamattua ja hengellistä kirjallisuutta



## LÄHTEET

- Pruuki, L. (2010). *Rippikoulun pikkujättiläinen*. Helsinki: LK-kirjat.