

KEHITTÄMISEN KAUTTA SUJUVAMPAAN YHTEISTYÖHÖN

Porin Pihlavan seurakunnan ja Meri-Porin alueen koulujen yhteistyön kehittämishanke

Pirjo Tikka

Opinnäytetyö, kevät 2012

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Länsi, Pori

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suuntautumis-
vaihtoehto

Sosionomi (AMK) +

kirjon diakoniatyöntekijän virkakelpoisuus

SISÄLLYS

ALKUSANAT	5
1 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTAA	6
2 TOIMIVA MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ	9
2.1 Ryhmä ja tiimi.....	14
2.2 Vuorovaikutuksesta, tiedon kulusta ja viestinnästä.....	15
3 SEURAKUNNAN JA KOULUN KASVATUSYHTEISTYÖSTÄ	21
4 PROSESSIN KUVAUSTA.....	26
5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSENA PARANNELLUT TOIMINTAMALLIT	31
6 TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN, ARVIOINTI JA PALAUTE	36
LOPPUSANAT.....	40
LÄHTEET	42

TIIVISTELMÄ

Tikka, Pirjo. Kehittämisen kautta sujuvampaan yhteistyöhön. Diak Länsi, Pori, kevät 2012, 40 s., 4 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + kirkon diakoniatyöntekijän virkakelpoisuus.

Tämä opinnäytetyö on kehittämishanke, jonka tarkoituksena oli seurakunnan ja koulujen yhteistyön parantaminen. Lähtökohtana oli aluksi löytää yhteistyön vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia. Lisäksi haluttiin avointa vuorovaikutusta eri osapuolten välille. Kun alkutilanteen kartoitus oli tehty, etsittiin yhteistyön ongelma-kohtia ja ratkaisuja niihin.

Mukana tässä hankkeessa olivat Porin Pihlavan seurakunta ja Meri-Porin alueen koulut. Taustateorianana oli moniammatillinen yhteistyö ja kehittämiskohteiden myötä on tarkasteltu ryhmää, tiimiä sekä vuorovaikutusta niissä. Tiedon kulku todettiin puutteelliseksi, joten esiin tuodaan myös sisäisen ja ulkoisen tiedotuksen merkityksen huomioimisen tärkeyttä.

Hanke eteni sujuvasti aktiivisten osallistujien ansiosta. Selkeiden yhteistyön toimintamallien aikaansaamisen lisäksi on tärkeää huomata hankkeen tuoma ymmärrys yhteisten, säännöllisten kokoontumisten välttämättömyydestä ja hyödyllisyydestä. Myös uusi työntekijä tulee näin tutuksi yhteistyötahojen kanssa, kun hänet otetaan osalliseksi yhteisiin suunnittelu- ja kehittämishankkeisiin.

Avainsanat: seurakunta, koulu, kehittäminen, moniammatillisuus, ryhmä, yhteistyö, kasvatus, tiedotus

ABSTRACT

Tikka, Pirjo. Improving Cooperation Between Parish and Schools. 40p., 4 appendices.

Language: Finnish. Pori, Spring 2012.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Christian Deacon Work: Bachelor of Social Services.

This thesis is a development project, which aimed at improving the cooperation between parish and schools. The starting point was to find the strengths, flaws, threats and possibilities of the cooperation. Furthermore open interaction between the parties was wanted. After charting the original state, problems in the cooperations and solutions for them were looked for.

Pihlava Parish, Pori and the schools in Meri-Pori were in on this project.

Multiprofessional cooperation was as the background theory. Groups and teams an cooperation in them were studied as issues to be developed. The flow of information was found inadequate, thus the part of the theory also includes the importance of taking notice of both inner and outside information.

The project proceeded fluently thanks to the active participants. In addition to achieving explicit operation models of cooperation, it is important to notice the necessity and usefulness of the communal, regular assemblies. Consequently, when a new employee takes part in a new planning and development project, he or she will better familiarize with partners in cooperation.

Keywords: parish, school, development, partnership, group, cooperation, education, publicity

ALKUSANAT

Seurakuntatyö haluaa olla läsnä kaikissa ihmisen elämän vaiheissa. Se alkaa kasteessa ja päättyy aikanaan, vaikka silloinkin työ jatkuu omaisten parissa ja uusien sukupolvien mukana. Ihmisen elämän kaaria on monenlaisia, mutta todennäköisesti ainakin jossakin elämän vaiheessa seurakunta on jonkinlaisessa roolissa ihmisen elämässä. Seurakunta voi olla läsnä lapsi-, varhaisnuoriso- ja nuorisotyössä sekä nuorten aikuisten ja aikuisten parissa tehtävässä työssä sekä ikäihmisten rinnalla kulkemassa tätä Jumalan lahjoittamaa elämää.

Seurakunnat tekevät myös yhteistyötä monien eri tahojen kanssa. Niistä yksi on koulu-yhteistyö. Seurakuntien ja koulujen työntekijät kohtaavat samoja lapsia ja nuoria työssään ja se luo hyvän pohjan yhteistyölle. Aina yhteistyö ei kuitenkaan suju. Syy ei välttämättä ole huonoissa henkilökemioissa, vaan syy voi löytyä aivan muualta. Sidosryhmien on hyvä kuunnella toistensa odotuksia ja toiveita, mutta tuoda esille myös käytössä olevat resurssit. Sekä koulujen että seurakuntien työntekijöillä riittää työtä, joten ei ole järkevää, että se lisääntyy sujumattoman yhteistyön vuoksi. Siksi on hyvä tarkastella yhteistyön kokonaisuutta ja poimia sieltä toimimattomat osa-alueet. Sen jälkeen voidaan yhdessä seurakuntien ja koulujen henkilöstön kanssa pohtia ratkaisumalleja niin, että yhteistyöstä tulisi joustavampaa ja molempia osapuolia hyödyttävää. Toimintaa ei voi kuitenkaan kehittää ennen nykytilan hahmottamista ja arvioimista ja kehittämistarpeiden tunnistamista. Hyvä yhteistyö keventää jokaisen työtaakkaa.

Tässä kehittämishankkeessa kehitetään seurakunnan ja koulun yhteistyötä, mutta kenen ehdoilla ja kenen toiveiden mukaan siinä toimitaan. Olennaista on se, mikä parhaiten palvelee juuri sitä yhteistyötä. Omat periaatteet ja tavoitteet saavat olla esillä, mutta on aidosti kuunneltava myös toisen tarpeita ja toiveita. Tähtäimessä on yhteinen tavoite ja sen saavuttaminen. Jos keskusteluyhteys on heikko, on vaarana koko yhteistyön katkeaminen. Keskustellen, molempien toiveita kuunnellen, mutta samalla pitäen kiinni seurakunnan työn ydinasioista kunnioittaen koulujen tapoja ja opetussuunnitelmien merkitystä, saadaan aikaan hedelmällistä yhteistyötä. (Hakkarainen & Pihkala 2012, 48 - 49.)

1 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT JA TAUSTAA

Olen ollut Pihlavan seurakuntasihteerinä lähes kuusi vuotta. Olen hyvin keskeisellä paikalla näkemässä seurakunnan toiminnan monipuolisuuden, ja palaute seurakunnan alueelta tulee usein seurakuntasihteerille. Olin huomannut, että yhteistyössä koulujen kanssa oli epäselvyyttä, ja toisinaan mietin, helpoittaisiko yhteinen palaveri tilannetta. En kuitenkaan ehdottanut sitä. Se jäi ajatuksen tasolle oman työni alle. Mielenkiintoista tässä on se, etten aluksi huomannut tai muistanut tätä mieltäni vaivannutta kysymystä opinnäytetyön aihetta valitessani.

Alkuperäisessä suunnitelmassani olivat koulu ja seurakunta, mutta aiheena oli kriisikoh- taaminen alueella sattuneiden erilaisten kriisitilanteiden vuoksi. Koska Kirkkohallituksen Internet-sivuilta löytyy kattava kriisimateriaali, kiinnostus piti suunnata johonkin muuhun aiheeseen. Koulu ja seurakunta jäivät suunnitelmaan ja eri versioiden kautta kehittämishankkeen kohteeksi muotoutui yhteistyön kehittäminen. Oli järkevää tarttua siihen, mihin oli tarve.

Porin Pihlavan seurakunnan ja Meri-Porin alueen koulujen yhteistyö on ollut hieman hajanaista syinä mm. työntekijävaihdokset seurakunnassa ja puutteellinen tiedon kulku. Erikoisuutena Pihlavan seurakunnan ja Meri-Porin alueen 6. luokkalaisten kanssa tehtävässä työssä on Minirippis. Se heijastuu myös yläasteelle, koska tarvittavat isoset tulevat yleensä sieltä. Kehittämishankkeeni tavoitteena oli luoda uudet tai parannellut yhteistyön toimintamallit niin, että yhteistyö on selkeää ja toimivaa. Tavoitteena oli yhdessä alueen koulujen ja Pihlavan seurakunnan työntekijöiden kanssa etsiä yhteistyön ongelmakohtia, hakea niihin ratkaisumalleja ja toteuttaa niitä käytännössä. Työn tarkoitus oli kehittää yhteistyötä sellaiseksi, että tavoitteet saavutetaan.

Teoreettisena lähtökohtana on moniammatillisuus, joka on luonteva näkökulma tarkasteltaessa koulujen ja seurakunnan eri työmuotojen työntekijöiden laajaa osaamista, tietoja ja taitoja. Moniammatillisuuden lisäksi olen tarkastellut esiin nousseiden ongelmakohtien valossa ryhmää, tiimiä ja vuorovaikutusta näissä sekä sisäistä ja ulkoista tiedon kulkua. Opinnäytetyöni tarkastelee myös kasvatusyhteisöjä lähinnä kirkon ja koulujen kasvatustehtävistä käsin.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää moniammatillista yhteistyötä koulun ja seurakunnan varhaisnuorisotyön ja osaksi myös nuorisotyön ja muun toiminnan välille. Tarkoituksena on saada yhteistyöstä toimivampaa, jolloin päällekkäisyys vähenee, tiedonkulku paranee ja toiminnasta tulee kaikille osapuolille selkeämpää. Sekä koulun että seurakunnan työntekijät ovat täystyöllistettyjä, ja entistä johdonmukaisempi yhteistyö keventäisi molempien työpäivää. Toiminnan selkiyttäminen, kehittäminen ja päivittäminen sekä seurakunnan ja koulun yhteystietojen tarkistaminen ja selkeän vastuuhenkilön nimeäminen ovat tärkeitä lähtökohtia. On myös tärkeää, että oman seurakunnan yhteys säilyy alueen kouluihin. Kirkon läsnäolo ei saisi jäädä vain kevät- ja joulukirkkojen varaan. Silloin läsnäolo ja yhteys jäävät aika ohuiksi. Jäsentelemätön toiminta lisää jokaisen työmäärää ja voi aiheuttaa uupumusta. Silloin työntekijän työpanos pienenee ja hänen lisäkseen kärsii hänen vastuualueensa toiminta. Tavoitteena sen lisäksi, ettei kenkään työmäärä lisäännny, on saada aikaan sellaisia kehittämistoimenpiteitä, joista ei synny lisäkustannuksia koululle tai seurakunnalle.

Päämääränä on saavuttaa hyvä ammatillisen yhteistyön suunnitelma, jossa kaikki osapuolet tietävät tehtävänsä ja vastuualueensa sekä tilanteissa, joissa on aikarajoja, myös yhdessä sovitut aikataulut. Lisäksi tavoitteena on herättää vastuunotto suunnitelmien noudattamisesta. On helppoa sitoutua yhteiseen toimintaan, kun on olemassa selkeä suunnitelma tai toimintamalli, jonka mukaan toimitaan. Silloin siitä ajan myötä tulee rutiinia, jolloin ei enää tarvitse tapaus kerrallaan aloittaa kaikkea alusta ja toimintakyky säilyy myös muutosten keskellä.

Hilkka Heikinheimo toteaa Tiedon silta -lehden artikkelissa ”Piispan tarkastukset nykyaikaan” piispantarkastuksen painopisteen olevan siirtymässä taloudesta ja hallinnosta seurakuntatyön kehittämisen suuntaan. Tällaiseen kehityssuuntaan ovat johtaneet mm. toimintaympäristön ja yhteisöllisyyden muutokset sekä kuntien rakennemuutokset. Uutta piispantarkastuksen mallia on jo kokeiltu Punkaharjulla ja Mäntyharjulla. Niissä oli perustettu mm. tulevaisuustyöpaja, jossa ongelmiin haettiin ratkaisuja ja yhtenä painopistealueena oli vapaaehtoistyön kehittäminen. Tavoitteena oli, että hanke jää elämään piispantarkastuksen jälkeenkin, kirjoittaa Heikinheimo. (Tiedon silta 2011, 56.)

Samoin tämän hankkeen tarkoitus oli hyvän keskusteluyhteyden avaamisen jälkeen juurruttaa uudet toimintamallit jatkuvuuden takaamiseksi.

Opinnäytetyössäni käytän sanaa koulu, joka tässä työssä tarkoittaa lähinnä Meri-Porin alueen perusopetuksen vuosiluokkia 1-6. Lisäksi käytän ilmaisua seurakunnan työntekijät, joka tässä tarkoittaa vain osaa Pihlavan seurakunnan työntekijöistä lähinnä varhaisnuoriso- ja nuorisotyön sektorilta. Toisaalta lähes kaikki seurakunnan työntekijät ovat jollakin tavalla osallisia koulujen kanssa tehtävään yhteistyöhön. Rajatessani tämän opinnäytetyön koskemaan vain alakouluja, jää rippikoulutyö tämän kehittämishankkeen ulkopuolelle. Yläaste on kuitenkin mukana Minirippiksen osalta.

Omaa ammatillista kasvuani pohtiessani haluaisin asettaa tavoitteeksi oppia paremmin hyödyntämään moniammatillisuuden mahdollisuuksia. Hyvällä yhteistyöllä, jossa kunnioitetaan kaikkien erityisosaamista, tietoja ja taitoja, voidaan luoda toimivia kokonaisuuksia ja onnistunutta yhteistyötä. Seurakunnatkin ovat sidoksissa erilaisiin toimijoihin ja koska näyttää vahvasti siltä, että resurssit ovat vähenemässä, sujuva, voimavaroja säästävä yhteistyö on arvokas asia.

2 TOIMIVA MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ

Töiden ollessa pirstaleisia tai sektoroituja, on noussut tarve moniammatillisuuteen. Se antaa eri alojen ammatillista asiantuntemusta, jota voidaan yhdistellä. Näin kahden tai useamman toimijan välille syntyy yhteistyötä, jolla saadaan joustavuutta ja toimivia kokonaisuuksia. Tästä hyötyvät sekä toimijat että toiminnan ”kohteet”. Uudet moniammatilliset lähestymistavat vaativat ennakkoluulottomuutta ja kykyä ylittää rajoja. Pitää myös uskaltaa ajatella toisin ja toimia toisin yhdessä erilaisten asiantuntijoiden kanssa. (Holopainen, Kaisvuori, Kolkka, Louhela, Mantela & Packalén 2009, 107, 109.)

Moniammatillinen yhteistyö voidaan määritellä työskentelynä niin, että eri ammattiryhmät yhdistävät tietonsa ja taitonsa ja samalla pyrkivät sellaiseen päätöksentekoon, että se tyydyttää kaikkia osapuolia. Käsitteellä voidaan viitata organisaatioiden sisäiseen tai organisaatioiden väliseen yhteistyöhön. Moniammatillinen yhteistyö on myös prosessi. Käsitteen ja prosessin keskeistä sisältöä ovat jakaminen, kumppanuus, keskinäinen riippuvuus ja valta. (Turun yliopisto 2011.)

Moniammatillisuus luo uusia työvälineitä ja vuorovaikutusta, mutta voi olla myös ristiriitaista, koska eri toimijoiden tiedon ja taidon kriteerit voivat olla eri yhteyksissä erilaisia. On siis kyettävä yhdistelemään eri elementtejä ja mahdollisesti myös sovittelemaan. On uskallettava heittäytyä rajojen yli ja arvioida oman alan ongelmakohtia ja etsiä uusia näkökulmia. Moniammatillisuudessakin on keskeistä vuoropuhelu eri ihmisten välillä ja saatu tulos on nähtävä aina yhteisenä tuloksena. Lähtökohtana on yhteistyön näkeminen myönteisenä. Pyritään löytämään yhteinen kieli eikä kilpailla oikeista ratkaisuista, vaan luodaan lisää tulkintoja ja vaihtoehtoja. Vuorovaikutuksessa on tärkeää, että kaikkia kuullaan tasavertaisesti ja kaikkien ehdotukset huomioidaan, etteivät vahvat persoonat jyrää heikompia. (Metteri 1996, 43, 62 - 63, 101, 121.)

Mille toiminnalle ja kuinka suuri painoarvo milloinkin annetaan, voi luoda ristiriitaa silloin, kun yhteistyön ryhmässä on eri alojen toimijoita. Seurakunnan toiminnassa on tärkeää pohtia, miten sitouttaa nuoret seurakunnan toimintaan, miten hengellinen elämä

seurakunnassa ja kirkon jäsenyys vahvistuvat ja miten asetetut tavoitteet toteutetaan. Kouluilla on omat opetussuunnitelmansa, joita ne noudattavat. Osa niistä on Opetushallituksen asettamia, osa koulukohtaisia suunnitelmia. Myös heidän on mietittävä, miten niiden tavoitteet parhaiten toteutuvat. Koulujen, niin kuin seurakuntienkin toimintaa säätelevät myös erilaiset lait. Kumpikin taho toimii samassa toimintaympäristössä ja muutoksia tapahtuu koko ajan. On kyettävä reagoimaan näihin muutoksiin, ja moniammatillisen yhteistyön sujussa on helpompi tehdä tietoisia valintoja ja pyrkiä yhtenäiseen kokonaisuuteen, jossa mennään samaan suuntaan kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla.

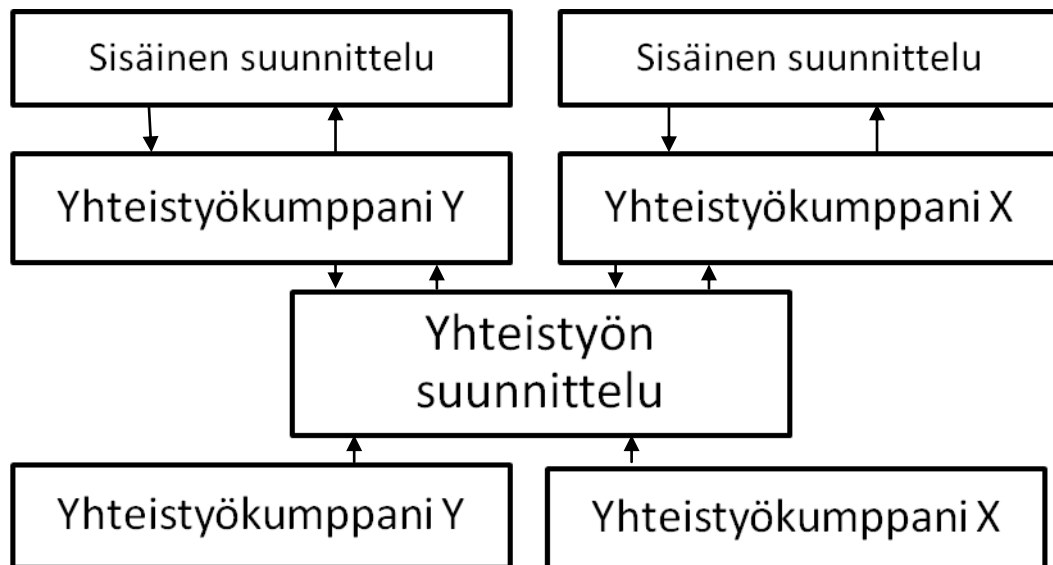
Jotta eri alojen ammattilaiset voivat saada aikaan moniammatillista yhteistyötä, on heillä oltava yhteisymmärrystä arvoista ja perusoletuksista. Jos näitä ymmärretään toisistaan poikkeavilla tavoilla, se aiheuttaa ongelmia vuorovaikutuksessa. Pitää myös olla selkeä tavoite, johon yhteistyöllä pyritään ja halutaan päästä. Kun mukana on eri ammattialojen toimijoita, on huomattava, ettei oma työ määrittele liikaa toimintaa. Silloin varsinaisen tavoitteen saavuttamisen sijasta voidaan päätyä erilaisiin osatavoitteisiin. Ensisijaiseksi nousee oman alan osaamisen lisäksi myös ymmärrys yhteistyökumppaneiden työstä ja tämän merkitys kokonaisuudessa. Työntekijöiden suhtautuminen yhteistyön aloittamiseen ei ole aina suoraan positiivista tai negatiivista. Yhteistyön sisällöllä ja tavoitteilla sekä kuinka paljon on halua antaa omaa ammattiosaamistaan yhteiseen käyttöön, on merkitystä. Jos yhteistyöhön on määrätty, se voidaan kokea lisärasitteena omalle työskentelylle. (Metteri 1996, 118 - 119, 123.)

Ihmisten tunteet vaikuttavat toimintaan ja ihmisten välisiin suhteisiin. Jotta yhteistyö olisi hedelmällistä, on uskallettava tunnistaa tunteet, kohdata ristiriidat ja ongelmakohdat, keskustella niistä ja hakea tyydyttäviä ratkaisuja. Päämäärä jää puutteelliseksi, jos tavoitteen saavuttamisen kannalta tärkeitä asioita piilotellaan tai ”lakaistaan maton alle”. Ilman kritiikkiä ei synny muutoksia. Jos kaikki on aina vain hyvin, kehittävä keskustelu tyrehtyy. Silloin aletaan helposti luulla asioita tietämisen sijasta, yhteistyö kärsii ja yhteinen tavoite hämärtyy. Kehitystä ei tapahdu, jos tekijät ja toiminta ovat paikalleen pysähtyneitä. (Metteri 1996, 125.)

Kun aletaan suunnitella tai tehdä moniammatillista yhteistyötä, on aluksi määriteltävä jo olemassa olevan toiminnan vahvuudet ja esteet. Toimivia kokonaisuuksia voi vahvistaa

tai päivittää, kun taas esteitä pyritään purkamaan. Yleensä esteinä ovat vuorovaikutus ja arjen toiminnot työssä. Jos jokainen tekee omaa työtään huomioimatta muita, ei yhteistyötä synny. Jotta moniammatillista yhteistyötä voidaan saada aikaan, on tunnettava ja tiedostettava toisten toimenkuva ja osaaminen. Silloin voidaan hyödyntää toisten tietoja ja taitoja ja luoda toimivia kokonaisuuksia yhteistyölle. (Honkanen & Suomala 2009, 73.) ”Teen mitä minä osaan välittämättä muista tai siitä mitä he tekevät tai teen kuten parhaaksi näen, koska ei ole yhteistä toimintamallia.” (Honkanen & Suomala 2009, 74).

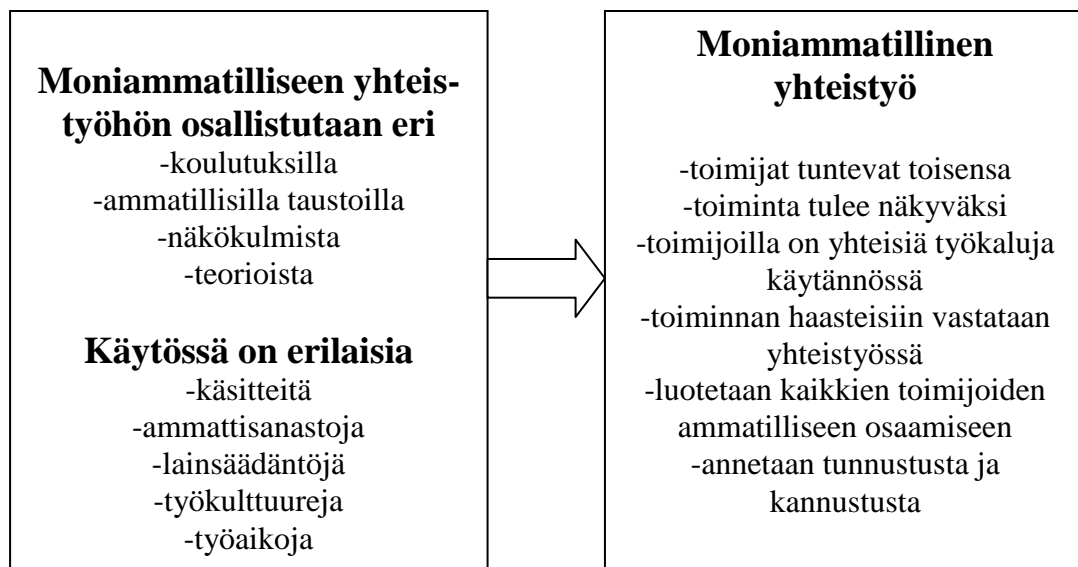
Moniammatillinen yhteistyö pohjautuu ammattilaisena toimimiseen ja selkeisiin toimintatapoihin. Tämä rajaa henkilökohtaiset asiat ammattiasioiden ulkopuolelle. Samoin toiminnan päällekkäisyydet poistuvat. Nämä helpottavat arjessa toimimista. Jos yhteistyön ja toiminnan kokonaisuus ei ole selkeä, toiminta jää hajanaiseksi ja selkiintymättömäksi. Kokonaissuunnitelmasta voi tehdä yhteistyötä kuvaavan prosessin, josta selviää jokaisen vastuu ja osuus sekä käytäntö. (Honkanen & Suomala 2009, 75.)



KUVIO 1. Moniammatillinen yhteistyö vaatii suunnittelua (Honkanen & Suomala 2009, 76)

Kuviossa 1 on kaksi yhteistyöhön osallistuvaa tahoja. Ne tarvitsevat omaa sisäistä suunnittelua omien työntekijöiden kesken, mutta myös näiden kahden toimijan välistä yhteistä suunnittelua. Hyvällä suunnittelulla niin organisaation sisällä kuin organisaatioiden välillä saadaan toimivia kokonaisuuksia. (Honkanen & Suomala 2009, 76.)

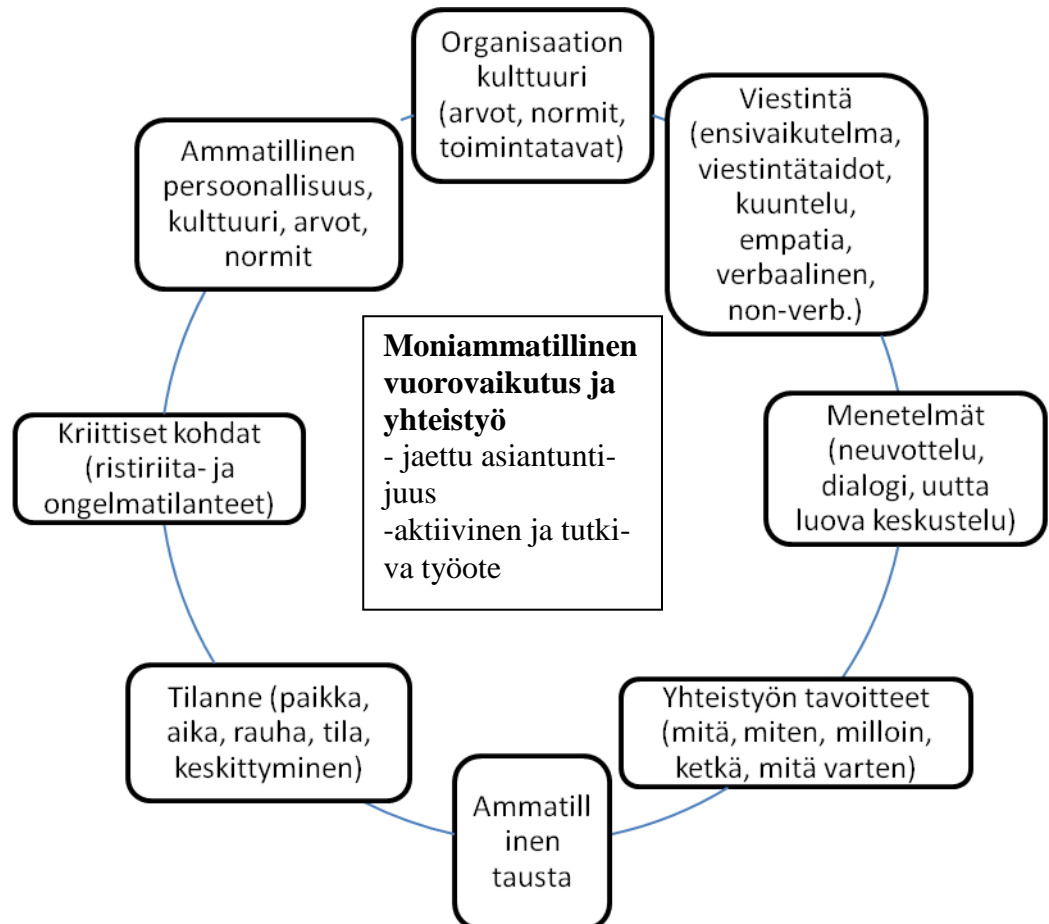
Moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuvat yleensä ne, joiden osaamista tarvitaan kyseisessä asiassa tai tilanteessa. Jokaisella on kuitenkin oma koulutuksensa ja oman ammattialueensa osaaminen. Lisäksi yhteistyöhön osallistuvien toiminnot eroavat toisistaan. Nämä seikat voivat vaikeuttaa organisointia ja toteutusta. Tavoitteena on saavuttaa selkeä yhteistyön kokonaisuus, jossa kaikki toimijat kunnioittavat toistensa osaamista ja tietävät toistensa työnkuvista sen verran, että osaavat suhteuttaa sen omaan ja yhteiseen toimintaan. Yhteistyö vaatii ammattilaisten välistä luottamusta. Sitä voidaan luoda tutustumalla ja olemalla yhdessä, jolloin saadaan selville toisten työnkuvia, ajatuksia ja toimintatapoja. Luottamuksen synnyttämiselle kannattaa varata aikaa. (Honkanen & Suomala 2009, 88, 95.)



KUVIO 2. Moniammatillisen yhteistyön asiantuntijuuden erot ja niiden kanavoiminen moniammatilliseksi yhteistoiminnaksi (Honkanen & Suomala 2009, 89)

Jotta moniammatillinen yhteistyö olisi mahdollista, on oltava yhteinen tahto kehittää toimintaa. On oltava yhteinen päämäärä (mihin pyritään), tehtävät (mitä päämäärään pääseminen vaatii käytännössä) ja roolit (kuka tekee mitäkin). Näiden pohjalta tehdään

selkeä yhteinen suunnitelma. Moniammatillinen yhteistyö edellyttää mm. edellä mainittua yhteistä tahtoa toiminnan kehittämiseen, kaikkien osapuolien osaamisen arvostusta, tasavertaisuutta, tarkoituksenmukaisuutta ja tavoitteellisuutta. Tarvitaan myös aktiivisuutta, seuranta- ja arviointia, kehittämistä, keskustelua sekä yhteisen toimintasuunnitelman laatimisen, josta kaikki ottavat vastuuta toimimalla suunnitelman mukaisesti. (Honkanen & Suomala 2009, 91.)



KUVIO 3. Moniammatillinen vuorovaikutus ja yhteistyö
(Honkanen & Suomala 2009, 95)

Moniammatillisessa yhteistyössä tarvittavia taitoja ovat asiantuntijuus, ennakkoluulottomuus, vuorovaikutustaitoisuus, tasavertaisuus, vastuuntuntoisuus, joustavuus ja lisäksi tarvitaan hyvää itsetuntoa, tilan antamista ja halua sitoutua toimintaan ja yhteistyöhön. (Honkanen & Suomala 2009, 101).

Aikaisemmin yhteistyön tarve on ollut selkeämmin havaittavissa kuin nykyisin. Maailma on eriytynyt, erilaisia toimintoja on niin paljon, että yhteistyön tarvetta ei aina huo-

mata. Yhteistyöhön liittyvät onnistuneen ja tehokkaan yhteisen tavoitteen saavuttamisen lisäksi myös sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus. Kulttuuri vaikuttaa siihen, onko kulttuuri opettanut yhteistyötä tai onko se vahvistunut yhteistyön taitoja. Kuten jo mainittiin, yhteistyössä vaaditaan sosiaalista osaamista ja vuorovaikutustaitoja. Kehittyvässä maailmassa tarvitaan jatkuvasti kehittyviä yhteistyön muotoja. Tämä taas vaatii yhteistyötä jo senkin vuoksi, että on mentävä eri organisaatioiden rajojen yli. Nykyisin asiantuntijoiden tai organisaatioiden yhteistyötä kutsutaan moniammatilliseksi yhteistyöksi. (Isoherranen, Nurminen & Rekola 2008, 26.)

Erikoistumista, asiantuntijuutta on tarvittu, jotta kehitys on mennyt eteenpäin. Nyt ollaan kuitenkin huomattu myös yhteistyön merkitys, jossa erillään olevat tiedot ja taidot kohtaavat. Yhteistyötä on kehitettävä niin, että päällekkäisyys poistuu ja pirstaleisuus eheytyy. Näin toiminnasta tulee tehokkaampaa eikä se rasita resursseja turhaan. Näin saadaan aikaan kokonaisuuksia. Esteenä voi olla yhteisen ammatillisen kielen puuttuminen sekä käsitteiden ja menetelmien erilaisuus. Voi myös olla niin, ettei ymmärretä jostakin tiedosta tai taidosta olevan hyötyä muillekin, eikä se siksi jakaudu yhteiseen käyttöön. On alettu huomata, että on hyödyllistä käyttää myös eri asiantuntijoiden tietoa ja taitoja moniammatillisesti. Moniammatillisuus tuo yhteiseen toimintaan useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia. Keskeistä on se, kuinka tieto ja osaaminen kootaan yhteen ja prosessoidaan niin, että tavoitteen rakentamisesta tulee mahdollisimman kokonaisvaltaista. (Isoherranen ym. 2008, 31, 33 - 34.)

2.1 Ryhmä ja tiimi

Ryhmä voi olla hyvinkin tuottava, tehokas ja luova, ja siinä myös resursseja käytetään tarkoituksenmukaisesti. Silloin ryhmä pystyy toimimaan tavoitteiden suuntaisesti ja mahdolliset ristiriidat on ratkaistavissa. Ryhmän toimiessa hyvin työskentely voidaan suunnata itse tekemiseen ja tehtävän loppuunsaattamiseen. Lisäksi jäsenten erilaisuutta voidaan käyttää hyväksi ja yhteisvastuu korostuu. Jos ryhmä alkaa kehittyä suotuisasti, yhteistyötä syntyy ja ilmapiiri on avoin erilaisille näkemyksille. Kun ristiriidat on tiedostettu ja käsitelty, voidaan alkaa luoda yhteisiä tavoitteita ja toimintatapoja. Ryhmätyöskentely etenee vielä paremmin, jos jäsenillä on kokemusta toisistaan ja toistensa työskentelytavoista. Ryhmä tarvitsee sisäistä organisointia, joka mahdollistaa työn jaon ja toiminnan. Palautteen antaminen on tärkeää, koska vain niin toimintaa voidaan arvi-

oida ja pysyä tavoitteissa, mahdolliset ”sivupolut” karsiutuvat. Tietoa pitää antaa riittävästi ryhmän jokaiselle jäsenelle. Silloin kaikki tietävät, missä mennään, mikä on ryhmän sisäinen ja ulkoinen tilanne. (Kopakkala 2008, 50 - 51, 89.)

Monissa tutkimuksissa tiimi on määritelty ryhmäksi yksilöitä, joiden tehtävät riippuvat toisistaan ja jotka jakavat vastuun työn tuloksista. Tiimi sanalla on myös muita määrittelyjä, ja sen käyttö on aika kirjavaa. Tiimityöskentely on kuitenkin melko yleistä, koska sen katsotaan olevan perinteistä hierarkkista rakennetta joustavampi ja sopii jatkuvasti muuttuviin työelämän tilanteisiin. (Janhonen 2010, 44.)

Työterveyslaitoksen tutkija Minna Janhonen puolestaan toteaa Tiedon silta -lehdessä omassa väitöstutkimuksessaan, että tiedonkulku kangertelee tiimissä. Hän oli yllätynyt tutkimuksen tuloksista, joka osoitti, ettei työntekijöiden merkitys tiedonkulussa ole noussut. Tiimityössä pitäisi kuitenkin kaikilla osapuolilla olla yhtäläiset tiedonsaanti- ja antamisvelvoitteet. Janhosen mielestä tiedon saa kyllä kulkemaan, jos kiinnitetään huomiota siihen, että se on kaikkien saatavilla, kertoo artikkelin kirjoittaja Hannu Kaskinen. (Tiedon silta 2011, 29.)

Tiimissä tieto on yleensä tiimin jäsenten osaamisessa ja heidän välisissä suhteissaan. Tiedon jakaminen tiimin sisällä on tärkeää, koska se auttaa pääsemään tavoitteisiin. Vaarana on kuitenkin tiimin jäsenten liian tiivis keskinäinen vuorovaikutus, jolloin se ei enää reagoi muutoksiin kovin herkästi eikä uusi tieto pääse tiimin sisälle. Aikaisemmin tiimin sisäinen ja ulkoinen verkostoituminen miellettiin vastakkaisiksi ilmiöiksi. On kuitenkin huomattu, että samanaikaisesti sisäisten ja ulkoisten toimintojen kanssa toimivat tiimit ovat tehokkaita ja tuottavia. Myös uuden tiedon omaksuminen helpottuu, kun yhteisö ei ”erakoidu”. (Janhonen 2010, 46.)

2.2 Vuorovaikutuksesta, tiedon kulusta ja viestinnästä

Hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen edellytyksiä ovat vuorovaikutusvastuu, hyvä tahto ja välittäminen, ihmisen kunnioitus, vastuu itsestä, tärkeiden asioiden sanominen ja rehellisyys. Myös oikein kuuleminen ja ymmärtäminen ovat olennainen osa sitä. Yhteistyössä osapuolet lähtevät omista lähtökohdistaan, mutta tavoitteena on luoda yhteisiä

tavoitteita ja myös saavuttaa ne yhdessä. Selkeä työnjako on avuksi, mutta aina kaikkea ei voi sopia heti, vaan jotkin asiat voidaan sopia tapauskohtaisesti. Kuitenkin jokaisella on vastuu vuorovaikutuksesta, erityisesti ammatti-ihmisillä. (Kiesiläinen 1998, 80.)

Onnistumisen kannalta on huomattu vuorovaikutustaidoilla olevan suuri merkitys. Kaikkien osallistujien tulee saada osallistua keskusteluun, päätöksentekoon, vaikuttaa ja luoda omia näkökulmia. Vuorovaikutuksen täytyy olla tietoista pyrkimistä mahdollistaa tiedon ja eri näkökulmien yhteen saattaminen. Yhteistyön merkitys pitää siis ymmärtää niin, että tiedon kokoaminen ja prosessointi onnistuvat. Työskentelyperiaatteita voivat olla kyky jakaa tietoa ymmärrettävästi, ammatillisten rajojen väljyys, vastuunottokyky ja halukkuus olla oppija ja asiantuntija. (Isoherranen ym. 2008, 34, 36, 39.)

Aina hyvätkään vuorovaikutustaidot eivät takaa saamaan aikaan tarpeeksi moniäänistä keskustelua. Vaikka olisi mahdollisuus keskustelulle, ei onnistuta muodostamaan yhteistä ymmärrystä. Silloin voidaan jäädä vain joihinkin näkökulmiin ja tavoite jää vaillinaiseksi tai epämääräiseksi. Toisaalta pitää ymmärtää oma erityisosaaminen ennen kuin voi jakaa sitä toisten kanssa. On myös ymmärrettävä sen merkitys kokonaisuudessa. Vasta sitten voidaan rakentaa ryhmän yhteistä osaamista. (Isoherranen ym. 2008, 41.)

Vuorovaikutusta voi olla monenlaista, kuten esim. kulttuurien välistä, kahden keskistä tai ryhmien välistä vuorovaikutusta. Ryhmän sosiaalisia suhtautumistapoja kuvataan usein kehämäisesti. Siinä on kaksi sosiaalisuuden perusulottuvuutta: ystävällisyys–vihamielisyys ja dominointi–alistuminen. Tähän voidaan liittää emotionaalisen suuntautumisen perusulottuvuudet: hoivaaminen, turvautuminen, pelokkuus ja aggressiivisuus. On huomattava, että omien tunteiden lisäksi vuorovaikutuksessa ovat mukana myös toisten tunteet ja mielipiteet. (Isoherranen ym. 2008, 49 - 50.)

Vuorovaikutusjärjestelmiä on erilaisia. Yleensä ne eivät ilmene puhtaasti, vaan samanaikaisesti on käytössä eri järjestelmiä. Hierarkkisessa järjestelmässä yhteistyöhalukkuus ja ystävällisyys nähdään heikkoutena ja eriävän mielipiteen tai näkemyksen esittäminen hierarkiassa korkeammalla olevalle koetaan vaikeana. Konformistisessa vuorovaikutusjärjestelmässä ei hyväksytä erilaisuutta. Järjestelmässä on tärkeät käyttäytymissäännöt, ja oma toiminta sopeutetaan niihin samalla, kun valvotaan muiden käytöstä. Samanlaisuus mielipiteissä ja käyttäytymisessä ovat tärkeitä. Rationaalisessa järjestelmässä te-

hokkuus ja taloudellisuus ovat tärkeässä asemassa. Jos verrataan kahteen edelliseen, vasta tässä vuoropuhelu on mahdollista. Yhteiseen tavoitteeseen pyritään tehokkaasti ylläpitäen keskustelua, jossa näkemyksiä laajennetaan, tarkennetaan, syvennetään ja korjataan. Järjestelmää, jossa keskustelun estäviä sääntöjä ei ole, sanotaan vapaan keskustelun järjestelmäksi. Vapaa keskustelujärjestelmä antaa luvan sanoa mielipiteensä, puhua mistä vain ja kenen kanssa tahansa. Vapaassa keskustelussa ilmenee tasa-arvo niin kuin moniammatillisessa vuorovaikutuksessakin. (Isoherranen ym. 2008, 52 - 53.)

Taitavassa keskustelussa pyritään oman näkökulman tai ongelmanratkaisuehdotuksen selkeään esittämiseen ja perustelemiseen. Hyvässä keskustelussa myös kuunnellaan muiden näkemyksiä ja perusteluita ja tehdään tarkentavia kysymyksiä. Esiin tulleita näkökulmia arvioidaan yhdessä ja muodostetaan yhteinen ratkaisu. Dialogi on yksi niistä keskustelun muodoista, jolla voidaan rakentaa yhteistä ymmärrystä, ja se on oleellinen osa moniammatillista yhteistyötä. Dialogin tavoite on saavuttaa yksi yhteinen ja uusi ymmärrys, jota ei yksin voi saavuttaa. Moniäänisyys onkin dialogiselle keskustelulle ominainen piirre. Dialogissa käsitykset voivat olla ristiriitaisia ja toisen näkökanta voi olla toiselle epämieluisen, mutta sitä ollaan valmiit kuuntelemaan (kuuntelu) ja aluksi ilman arviointia ja vastaväitteitä (kunnioittaminen). Dialogi vaatii myös kärsivällisyyttä, koska ratkaisu ei löydy hetkessä (odotus). Se vaatii myös oman näkökulman esittämistä avoimesti (avoimuus). Näin keskustelusta syntyy parhaimmillaan kokonaiskuva ja tieto siirtyy yksilöllisestä yhteisölliseen ja näin rakentuu jaettu ymmärrys. (Isoherranen ym. 2008, 60, 65 - 66.)

Kun tarkastellaan tämän hankkeen ryhmän jäsenten vuorovaikutusta, voitiin hyvin nähdä vapaan keskustelun ja rationaalisuuden sopiva sekoitus. Keskustelut olivat hyvin avoimia, rakentavia sekä tehokkaita. Tehokkuus näkyi erityisesti tarkassa ajankäytössä asiassa pysyen. Kaikkia ehdittiin kuunnella ja mielipiteitä vaihtaa, eivätkä erilaiset näkökannat haitanneet hyvän keskustelun etenemistä.

Yksi yhteistyön toimivuuden ongelmista on usein puutteellinen tiedonkulku. Tilanne on huonoin silloin, kun tieto ei kulje lainkaan. Jokainen työyhteisö tarvitsee sisäistä tiedottamista, jolloin erilaiset toiminnat yleensä onnistuvat kaikkia tyydyttävällä tavalla. Kun tiedetään mitä, missä, koska, kuka on vastuussa ja mitä välineitä (esim. mikrofonit) tarvitaan, on helppo luoda toimivia kokonaisuuksia, toimivaa käytäntöä. Tiedottaminen

auttaa reagoimaan riittävän ajoissa mahdollisiin muutoksiin. Sama toimintamalli sopii ulkoiseenkin tiedottamiseen, ja yhteyshenkilöt kustakin sidosryhmästä on hyvä nimetä. Silloin tieto kulkee onnistuneen viestinnän tavoin yhteisössä, yhteisöstä ja yhteisöön.

Viestinnän yksi tarkoitus on tiedottaa muille, mikä yhteisö on ja mitä se tekee. Kun on riittävästi tietoa, on helpompi ottaa kantaa ja tehdä oikeita päätöksiä. Viestintä tekee yhteisöt ja niiden jäsenet tutuiksi toisilleen, jolloin yhteistyö on sujuvampaa. Yhteydenpito tapahtuu oman henkilöstön kesken ja myös yhteistyökumppaneiden ja kohderyhmien suuntaan. Onnistunut vuorovaikutus synnyttää myönteistä ilmapiiriä, jossa on helppo toimia. Viestintä on suunniteltua, johdettua ja tavoitteellista. Viestintä on siis yksi yhteisön keinoista saavuttaa tavoitteensa. Jotta se onnistuisi, tarvitaan ammatillista osaamista ja kaikkien työyhteisössä työskentelevien omaa panosta. Vaikka viestintä on suunniteltua, siihen voi kuulua myös yllättäviä tilanteita. Niistäkin on suoriuduttava yhteisön edun mukaisesti. Kun viestintä on sujuvaa, myös yllättävät muutokset hallitaan helpommin. Onnistuneesta yhteisöviestinnästä on hyötyä. Ihmisillä on oikea kuva yhteisöstä, ja tieto kulkee yhteisössä, yhteisöstä ja yhteisöön. Tiedon puute saa aikaan kielteisyttä ja antaa maaperää myös erilaisille luulemisille ja oletamuksille. Onnistunut yhteisöviestintä on merkittävä tuki niin päivittäiselle kuin pitkäjänteisellekin toiminnalle. (Siukosaari 2002, 9, 11, 15, 30.)

Suomen kieleen sana viestintä otettiin käyttöön 1970-luvulla. Sen alkuperä on latinankielisessä sanassa *communicare*, josta taas on johdettu englanninkielinen sana *communication*. Käytetään sitten sanaa viestintä tai mitä tahansa muuta sanaa, on selvää, että se on tyypillistä ihmisten käyttäytymistä. Ihmiset vaihtavat tietoja, ottavat ja antavat niitä, ymmärtävät ja tulevat ymmärretyksi. Se saa aikaan vuorovaikutusta. Viestintää on monenlaista, ulkoista, sisäistä, sanallista, sanatonta jne. Jonkin organisaation tai jonkin yhteisön viestinnästä puhuttaessa käytetään yleensä sanaa yhteisöviestintä. (Siukosaari 2002, 11 - 12.)

Yhteystoiminnan tavoitteena on yhteisön ja ihmisten tunnettuus yleensä yhteisölle itselleen tärkeiden tahojen keskuudessa. Yhteydenpito tapahtuu oman henkilöstön kesken ja myös yhteistyökumppaneiden ja kohderyhmien suuntaan. Onnistunut vuorovaikutus synnyttää myönteistä ilmapiiriä, jossa on helppo toimia. Työyhteisön on tunnettava yhteistyö- ja kohderyhmät ja niiden odotukset ja tarpeet toiminnasta ja viestinnästä. Vies-

tinnän onnistuminen perustuukin siihen, miten odotuksiin onnistutaan vastaamaan. Kei-not valitaan tavoitteiden mukaan ja myös viestinnän toteuttajat nimetään. Silloin viestintä on sujuvaa ja myös yllättävät muutokset hallitaan helpommin. Viestintä ei ole itsetar-koitus, vaan se on yksi yhteisön toiminnoista. (Siukosaari 2002, 15, 25.)

Tiedottaminen on yritysten ja yhteisöjen oma-aloitteista tiedonvälitystä. Se voidaan ja-kaa sisäiseen ja ulkoiseen tiedottamiseen. Molemmissa tavoitteena on hyvä tiedon kul-ku. Hyvä sisäinen ja ulkoinen tiedottaminen on työn sujumisen edellytys kaiken kokoi-sissa työyhteisöissä. Sekä ulkoisessa että sisäisessä tiedottamisessa on muistettava, että tiedotettavat asiat eivät aina ole positiivisia. Myös negatiiviset asiat on kerrottava. Sil-loin on kiinnitettävä huomio siihen, miten, milloin ja missä yhteydessä asioista kerro-taan. (Honkala, Kortetjärvi-Nurmi, Rosenström & Siira-Jokinen 2009, 181.)

Sisäinen viestintä vahvistaa työpanosta. Oikean tiedon välittyessä henkilöstön keskuu-nessa se vahvistaa yhteistyötä, parantaa tuloksia, työilmapiiriä, me-henkeä ja rakentaa oikeaa kuvaa yhteisöstä. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja kaikkien työyhteisön jäsenten kuunteleminen kuuluvat sisäiseen viestintään. Sisäisen viestinnän onnistumi-nen on koko työyhteisön tavoite, niin johdon kuin työntekijöidenkin. (Siukosaari 2002, 65, 67.)

Sisäinen tiedotus on voimavara. Kun oma työyhteisö, sen toiminta, toimenkuvat ja ta-voitteet tunnetaan, ovat jo lähtökohdat hyvälle tiedottamiselle olemassa. On kuitenkin huomioitava, että tiedon pitää kulkea ja saavuttaa vastaanottajat riittävän ajoissa. Van-hentuneesta tai liian myöhään saadusta tiedosta ei ole kenellekään hyötyä. Myös se, kuka mitäkin tietoa tarvitsee, on oleellista. Tietotulva voi olla niin suuri, että vastaanot-taja ei enää löydä sitä hänelle tärkeää tietoa. Tiedottajan on ehkä karsittava sanomaansa ja ainakin kohdistettava se oikein eli oikea tieto oikealle vastaanottajalle. On hyvin tär-keää miettiä, kuka mitäkin tietoa tarvitsee, koska työyhteisössä voi syntyä eriarvoisuu-den tunnetta, jos kovin usein joudutaan ihmettelemään ”miksi minulle ei kerrottu mi-tään”. Tilannetta helpottaa, jos on yhteisesti sovittu tiedosto tai mappi, josta tiedot löy-tyvät tarvittaessa. Silloin keneltäkään ei ole salattu tietoa. On valittava oikeat viestintä-kanavat ja -keinot ja yksinkertaisesti laitettava tieto liikkeelle. Tiedottamisen lisäksi on kuunneltava; se on yhtä tärkeää kuin puhuminen. Viestinnän onnistumisesta on hyvä hankkia palautetta. Silloin löydetään mahdolliset puutteet ja tiedotusta voidaan parantaa. (Siukosaari 2002, 79, 81 - 83.)

Kun sisäinen tiedottaminen toimii, se tukee työtä ja työntekijöitä. Tiedon puute taas heijastuu nopeasti myös työpaikan ulkopuolelle. Yhteistyötahot voivat miettiä yhteisön toiminnan luotettavuutta, jos sen työntekijöilläkään ei ole tarvittavaa tietoa sen omasta toiminnasta. Sisäisellä tiedon kululla pyritään varmistamaan, että kaikki tietävät työhön kuuluvat ja vaikuttavat asiat, ja jos niihin kuuluu ulkopuolisia tahoja, myös niiden tiedonsaanti on varmistettava. Jokaisella yksittäisellä työntekijällä on vastuu tiedottamisesta ja sitä kautta työn sujumisesta. Kyse on kokonaisuudesta, jossa kaikki vaikuttavat toisiinsa. (Honkala ym. 2009, 183 - 184.)

Työyhteisöt eivät ole yksinään yhteiskunnassa, vaan ne ovat aina osa suurempaa kokonaisuutta. Siksi tarvitaan myös ulkoista viestintää. Se tarkoittaa, että yhteisö viestittää itsestään ulospäin ja on yhteydessä erilaisiin ryhmiin. Lisäksi se on sidosryhmäsuhteiden hoitamista. Yleensä ryhmät ovat tiettyjä ryhmiä, kuten yhteistyökumppanit. Niiden toiminta vaikuttaa yhteisön toimintaan ja päinvastoin. Se voi olla eteenpäin vievää tai toimintaa jarruttavaa. Siksi tiedotus on tärkeää. Silloin kaikilla on oikeaa tietoa oikeaan aikaan. On kuitenkin hyvä suunnitella mitä, koska ja kenelle tiedotetaan aivan kuten sisäisessäkin viestinnässä. (Siukosaari 2002, 131.)

Kun työyhteisö tiedottaa jotakin ulospäin, on hyvä miettiä oikea keino tehdä se. On otettava huomioon vastaanottajat, muokattava tiedote heille sopivaksi ja valittava mielellään heidän käyttämänsä kanavat. Yhteisöllä on hyvä olla jotain valmiiksi tehtyä tiedotusaineistoa itsestään ja toiminnastaan sekä valmiita listoja, kenelle ja koska esim. johonkin tiettyyn asiaan liittyvä tiedote lähetetään. Ulkoisen viestinnän toimivuus pitää työyhteisön ajan tasalla mm. toimintaympäristössä tapahtuvista muutoksista. Lisäksi yhteistyö sujuu ja toimijoiden välille syntyy luottamusta. (Siukosaari 2002, 163.)

3 SEURAKUNNAN JA KOULUN KASVATUSYHTEISTYÖSTÄ

”Lapsena oleminen on tärkeämpää kuin se, mitä lapsesta joskus tulee”.

Näin on kirjattu Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirjaan Lapsi on osallinen. Lapsena oleminen on tärkeää, mutta se on myös jatkuvaa kasvua. Mihin se johtaa, ei kukaan pysty ennakoimaan ja siksi turvallinen matka tarvitsee suunnitelmia ja kumppaneita. (Kirkon Lapsityön Teologit ry. i.a.)

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan pienten lasten eri elämänvaiheissa tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta. Tavoitteena sillä on edistää lapsen kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä. Varhaiskasvatuksen perusta annetaan kotona, mutta sen tukena ovat mm. kunnan ja yksityisen järjestämä päivähoito ja esiopetus. (Seurakuntien Lapsityön Keskus 2009.)

Kirkko tekee työtä mm. kouluissa ja oppilaitoksissa ja tämän yhteistyön lähtökohtana on kasvatusta, jossa kirkon, koulujen ja oppilaitosten perustehtävät leikkaavat toisensa. Kirkon varhaisnuorisotyö on suunnattu 7–14 -vuotiaille tytöille ja pojille. Toiminta perustuu kristilliseen ihmiskäsitykseen, johon kuuluu suhde Jumalaan, lähimmäiseen ja muuhun luomakuntaan. Varhaisnuorisotyö tukee lasten kokonaisvaltaista kasvua, kotien kristillistä kasvatusta ja huomioon otetaan myös eri-ikäisten lasten elämän kysymykset ja hengelliset tarpeet. (Suomen ev.lut. kirkko. i.a.)

Piispa Kari Mäkinen kertoo puheessaan (5.9.2006) ”Uskontokasvatusta opettajan työssä” Antti Räsänen tuoreesta tutkimuksesta. Siinä todetaan, etteivät suomalaiset suhtaudu uskonnonopetukseen kovinkaan kiihkeästi, vaan tyynen myönteisesti. Räsänen kuitenkin huomauttaa, että juuri uskonto on ollut se oppiaine, josta julkisuudessa on eniten kiistelty. Tutkimuksen perusteella vuonna 2003 uskonnonvapauslain lähtökohtana ollut ajatus oikeudesta uskontoon ja sen mukaiseen opetukseen näyttäisi istuvan hyvin suomalaisuuteen. Lisäksi, että jokaisella on oikeus omaan uskontoon, sen katsotaan olevan myös osa täysipainoista ihmisyyttä. Räsänen tutkimuksesta ilmeni suomalaisten tyyneys uskonnonopetukseen ja se heijastaa vanhempien luottamusta koulun uskontokasvatukseen. Piispa Mäkinen toteaa saman asian puheessaan korostamalla koulun uskontokas-

vatuksen merkitystä, mutta haluaa samalla jakaa vastuuta koulun ja opettajien lisäksi myös kirkkoille ja muille kasvatustahoille. Hän näkee uskontokasvatuksen yhteisenä tehtäväkenttänä ja samalla muistuttaa koulun uskonnonopetuksen ja kirkon kasteopetuksen erilaisista tavoitteista. Opetuskenttä on suuri, koska kyse on tiedosta, maailmankatso-
muksesta ja uskonnosta sekä myös uskosta. Piispa painottaa, ettei oppilaan oman us-
konnon opetus voi olla ilman kosketusta siihen yhteisöön, jonka jäsenyydestä on kysy-
mys. Yhteistyötä koulun ja seurakunnan välillä piispa kuvailee hyväksi, luontevaksi ja
keskinäisen kunnioituksen ilmapiirissä tapahtuvaksi. Puheensa lopuksi piispa Mäkinen
pohtii, olisiko paikallaan yhdessä miettiä yhteistyön valmiuksien vahvistamista esim.
yhteisellä koulutuksella, konsultaatiolla tai muulla vastaavalla. (Suomen ev.lut. kirkko
i.a.)

Kirkon varhaiskasvatuksen juuret Suomessa ovat pyhäkoulutyössä, ja myöhemmin rin-
nalle syntyi päiväkerhotoiminta. Kirkon varhaiskasvatustyöllä on alusta asti ollut yhteys
vanhempiin ja koteihin. Se nähtiin luontevana osana kirkon omaa kasvatustyötä. Käsite
kirkon varhaiskasvatus on ollut käytössä 1960-luvulta lähtien ja se vakiintui 1970-
luvulla. Vähitellen kirkon varhaiskasvatustyö on laajentunut pyhäkoulu- ja päiväkerho-
työstä paljon monimuotoisemmaksi toiminnaksi. Aamu- ja iltapäivätoiminta koululais-
ten parissa rakentavat jatkumoa varhaiskasvatuksesta varhaisnuorisotyön ja nuorisotyön
suuntaan. (Seurakuntien Lapsityön Keskus 2009.)

Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirjassa (VAKE) on korostettu kasvatus-
kumppanuutta, joka tarkoittaa vuorovaikutusta, läsnäoloa ja rinnakkaiseloja perheen ja
seurakunnan välillä. Silloin perhe ei ole enää kohde, vaan aktiivinen osallistuja. Koska
vuorovaikutusta kannattaa kehittää lasten ja perheiden kanssa, kasvatuskumppanuutta
toteutetaan yhdessä eri tahojen kanssa, kuten esim. perhe, seurakunta ja koulu. Varhais-
kasvatus on tärkeä osa lapsen elämää, koska silloin lapsi saa arvomaailman, joka kan-
nattelee häntä läpi koko elämän. (Seurakuntien Lapsityön Keskus 2009.)

Seurakunnilla ja kouluilla on yhteinen kasvatusvastuu. Varhaiskasvatus sisältää monia
lasta kasvattavia tahoja ja ihmisiä, mutta tässä kehittämishankkeessa tarkastellaan lähin-
nä seurakunnan ja koulun kasvatusyhteistyötä, ei esimerkiksi lasten vanhempien kanssa
tehtävään työtä.

Koulun ja kirkon välillä uskonnonopetuksessa on selkeä työnjako. Koulun tehtävä on antaa opetussuunnitelmaan perustuva monipuolinen yleissivistys, joka antaa mahdollisuuden myös maailmankatsomukselliseen pohdintaan. Kirkko antaa kasteopetusta ja ohjaa kasvamaan kristittyinä. Koulu ja kirkko eivät siis kilpaile keskenään, sillä molempien pyrkimykset ovat samansuuntaiset eli tukea lasten ja nuorten kasvua vastuullisiksi ja maailmaa monipuolisesti tunteviksi aikuisiksi. (Suomen ev.lut. kirkko i.a.)

Tutkimuksia koulujen ja seurakunnan yhteistyöstä on tehty lukuisia. Heidi Parkkinen kirjoittaa pro gradu -tutkielmassaan (2010) Koulu ja kirkko kasvatuskumppaneina, että koulu ja kirkko ovat tasavertaisia yhteistyökumppaneita, jotka arvostavat toistensa kasvatustuntemusta ja osaamisalueita. Lisäksi hän perustelee yhteistyön Suomen varsin yhtenäisellä kansallisella kulttuuriperustalla, mikä tarkoittaa, että perusopetuksen oppilaista 97 % (2007) osallistui luterilaiseen enemmistöuskonnonopetukseen. (Parkkinen, Heidi 2010.)

Kasvatustyön laadun tärkeimpiä lähtökohtia on yhteisöjen toimivuus, jonka avulla virallisesti hyväksytyt kasvatustavoitteet voivat toteutua. Koulujen oppimistavoitteiden rinnalla kasvatuksen katsotaan olevan koulujen ja kodin yhteistyötä, mutta tähän pitäisi ottaa mukaan kaikki lapsia tai nuoria kasvattavat yhteisöt. (Kiesiläinen 1998, 105.)

Koulujen lisäksi kasvatusta annetaan monenlaisissa yhteisöissä, kuten seurakunnissa. Yhteiskunta antaa yhteisölle kasvatustehtävän, mutta se on yleisesti määritelty eikä sellaisenaan riitä ohjeeksi. Siksi sitä työestetään yhteistyönä ammatti-ihmisten kesken. Tähän tarvitaan jokaisen työpanos, sillä jokainen vaikuttaa yhteisöön. Siten saadaan laadukas kasvatusympäristö. Kouluissa, seurakunnissa ja muissa kasvatusyhteisöissä tämän ympäristön luomiseen osallistuvat kaikki, olivat he sitten siivoojia, vahtimestareita, opettajia ym. kasvatusyhteisöissä työskenteleviä henkilöitä. (Kiesiläinen 1998, 118.)

Suomen ev.lut. Seurakuntien Lapsityön Keskuksen vuoden 2008 vuosikertomuksessa Kohti leikkivää kirkkoa Jyväskylän seurakunnan kirkkoherra Jukka Keskitalo toteaa, että on seurattava yhteiskunnan varhaiskasvatuksessa tapahtuvaa kehitystä ja myös reagoitava mahdollisiin muutoksiin. Toiseksi tarkkailun kohteeksi hän mainitsee uskonnonpedagogisen keskustelun ja tarpeen olla valmis käyttöönottamaan uusia menetelmiä ja työtapoja. Kun toimintaympäristö muuttuu, on oltava valmis muuttumaan. Samassa

vuosikertomuksessa Seurakuntien Lapsityön Keskus ry:n pääsihteeri Kalevi Virtanen kirjoittaa lapsenkaltaisesta kirkosta. Hän selventää lapsenkaltaisen kirkon rakentamisen tarkoittavan koko kirkon uudistumista. Kirkko voi tunnustaa avuttomuutensa, koska se tietää, ettei ihminen tai kirkko selviä omassa varassaan. Siksi kirkko tekee yhteistyötä monien tahojen kanssa paikallisesti ja valtakunnallisesti. (Seurakuntien Lapsityön Keskus ry 2008.)

Porin Pihlavan seurakunnan lapsi-, varhaisnuoriso-, nuoriso-, rippikoulu- ja perhetyön perustehtävänä on auttaa kaikkia lapsia ja nuoria kokemaan itsensä Jumalan rakastamiksi seurakunnan jäseniksi. Kasvatustyön päätavoitteita ovat kasteopetukselle perustuva seurakuntayhteyden syntyminen ja vahvistuminen, perheiden tilanteesta lähtevä lapsuuden, nuoruuden ja vanhemmuuden tukeminen ja yhteistyön syventäminen mm. koulujen kanssa. Käytännön toteutus varhaisnuorisotyössä Pihlavan seurakunnassa tapahtuu erilaisissa kerhoissa, koulujen välituntivalvojana olemisena, päivänavauksissa, miniripareilla jne. Lisäksi on kerhonohjaajien koulutusta. Nuorisotyöllä on nuorten iltoja, musiikki-, leiri- ja näytelmätoimintaa, leiririppikoulut ja isoskoulutus. Vuoden 2009 toimintakertomuksessa käy ilmi, että varhaisnuoriso- ja nuorisotyöllä on runsaasti yhteistyötä eri tahojen kanssa. (Toimintasuunnitelma 2008-2010; Toimintakertomus 2009.)

On huomattu, että seurakunta ei tavoita oppilaita kovin hyvin heidän lähestyessään murrosikä. Myöhemmin rippikoulu kokoaa heitä yhteen, mutta ennen sitä tarvitaan jotain muuta. Tähän tarpeeseen on kehitelty erilaisia esirippikouluja ja ne on tarkoitettu vain evankelis-luterilaisessa uskonnonopetuksessa mukana oleville. Sen tavoitteena on tavoittaa kattavasti 6. -luokkalaiset, pehmentää heidän yläasteelle siirtymistään ja tarjota pitkäkestoinen ja luottamuksellinen yhteys. Lisäksi on huomattu esirippikouluun osallistuvien oppilaiden hakeutuvan herkemmin seurakunnan kerhoihin ja keskusteluihin seurakunnan työntekijöiden kanssa. Esirippikouluja on kokeiltu ainakin Oulussa ja Rovaniemellä. (Hakkarainen & Pihkala 2012, 151.) Porin Pihlavan esirippikoulu kulkee nimellä Minirippis.

Koulujen perusopetuksella on kasvatus- ja opetustehtävä ja taustalla on mm. Perusopetuslaki (628/1998). Opetuksen tavoitteissa sanotaan mm. että opetuksen tarkoitus on antaa elämässä tarpeellisia tietoja ja taitoja. Oppivelvollisuuden suorittamisen osalta

mainitaan perusopetukseen osallistumisvelvollisuus ja se, että koulujen on seurattava poissaoloja ja ilmoitettava niistä huoltajille. Lisäksi opetukseen osallistuvalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. (Valtion säädöstietopankki i.a.)

Koulun toiminnan kannalta tärkeä opetusta ohjaava normi on opetussuunnitelman perusteet. Opetushallitus on ne päättänyt, ja niissä määritellään kasvatus- ja opetustyön kannalta keskeiset asiat. Opetussuunnitelman perusteiden pohjalta laaditaan paikallinen opetussuunnitelma, joka on koulun kasvatus- ja opetustyön perusta. Paikallinen opetussuunnitelma on julkinen asiakirja, jota koulut myös esittelevät esim. vanhempainilloissa. (Opetushallitus i.a.)

Minirippis kuuluu Meri-Porin koulujen opetussuunnitelmiin. Siksi on tärkeää ymmärtää, että opetussuunnitelmien taustalla on Opetushallitus ja sillä on omat perusopetuksen opetussuunnitelman perusteensa. Suunnitelmaan ei voi kirjata mitä tahansa. Kouluilla on myös velvollisuus noudattaa laadittua opetussuunnitelmaa. Koska Minirippis on koulujen opetussuunnitelmissa, on myös seurakunnan työntekijöiden omalta osaltaan noudatettava sen normeja. Minirippis on kuudesluokkalaisia varten, mutta seurakunta järjestää isoskoulutuksen. Myös se sisältää omat kasvatus- ja opetustavoitteensa, mutta silloin ne tulevat seurakunnan suunnalta. Näiden kahden tahon tavoitteiden esimerkiksi Minirippiksellä on oltava selkeitä ja molempien tiedossa. Vaikka opetussuunnitelmissa on kuntakohtainen osa, on siinä myös koulukohtaisia osia, jotka koulut voivat laatia itse. On hienoa huomata, että Meri-Porin alueen koulut ovat vuosi toisensa jälkeen kirjanneet muun muassa Minirippiksen opetussuunnitelmiinsa.

4 PROSESSIN KUVAUSTA

Minulla oli idea Pihlavan seurakunnan ja jonkin Meri-Porin alueen koulun yhteistyön kehittämistä. Halusin tarjota sitä heille, koska mielestäni sille oli tarve ”kentältä” tulleen palautteen perusteella. Lisäksi saatoin tarjota itseäni kehittämishankkeen toteuttajaksi, joten arvelin sen pehmentävän idean vastaanottoa. Silloin kenenkään ei tarvitse miettiä omia resurssejaan hankkeen toteuttamisen kannalta. Prosessin alussa minulla oli vielä visio yhdestä koulusta ja saatujen tulosten siirtämisestä alueen muihin kouluihin.

Alkuvaiheessa minulla oli pienoinen pelko siitä, miten niin kiireiset tahot kuin seurakunta ja koulut saadaan kehittämään yhdessä kuitenkin jo hyvin pitkät perinteet omaavaa yhteistyötä. Kun hanke käynnistyi, sain ilokseni huomata kuinka aktiivisesti koulut suhtautuivat siihen ja myös omat työtoverini Porin Pihlavan seurakunnassa olivat halukkaita osallistumaan. Myös kirkkoherra suhtautui myönteisesti ja kannustavasti hankkeeseen.

Pihlavan seurakunta oli luonteva valinta, koska olen sen seurakuntasihteerini. Työntekijät ja toiminnat ovat entuudestaan tuttuja, joten toiminnan hahmottamiseen tai työntekijöihin tutustumiseen ei tarvittu erikseen kokoontumista. Koulun valinta oli jonkin aikaa avoin. Tarkoituksena oli tehdä yhteistyötä jonkun seurakunnan alueen koulun kanssa, jossa on vuosiluokat 1.-6. Meri-Porin alueella on neljä alakoulua, yksi yläaste ja yksi lukio. Rajasin työn ja ajan hallittavuuden vuoksi yläasteen ja lukion pois. Alakouluista (Pihlava, Enäjärvi, Kyläsaari, Mäntyluoto) valitsin Kyläsaaren. Minulla on henkilökohtaisia kytköksiä Enäjärven kouluun, ja Mäntyluodossa olen ollut koulusihteerinä, joten päätin tehdä valinnan Pihlavan ja Kyläsaaren välillä. Kyläsaaren koulun valitsin siksi, että sen kanssa olen itse tehnyt kaikkein vähiten yhteistyötä. Tilanne muuttui heti prosessin lähdettyä käyntiin ja mukaan tulivat lopulta kaikki alueen alakoulut ja yläaste.

Kehittämishankkeen aloituksella oli tärkeä merkitys jatkon kannalta. Ensimmäinen tehtävä oli motivoida sekä seurakunnan että koulun työntekijöitä niin, että halukkuus toiminnan kehittämiseen syntyy. Oli tärkeää heti aluksi esittää hyödyt molempien kannalta ja mainita se, ettei kehittämishankkeen tarkoitus ole lisätä kenenkään työmäärää. Suun-

nitelman mukaan yhteistyölle luodaan pohjaa aloituskokouksissa, jossa tuodaan esille yhteistyön toimivia ja ei-toimivia osa-alueita. Molempien osapuolien oli tärkeää rehellisesti kertoa ongelmakohdista ja muistaa, että kyseessä ovat asiat, eivät henkilöt sinänsä. Ensimmäisessä kokouksessa voitiin jo pohtia mahdollisia ratkaisuvaihtoehtoja ja koota muistio jatkotoimenpiteiden helpottamiseksi. Oli kuitenkin selvää, että yhteistyön kehittämiseksi oli olemassa selkeä tarve. Koulujen ja seurakunnan työntekijöiden väliset toiminnalliset epäselvyydet kuluneen vuoden aikana ovat perusteluna tälle kehittämistarpeelle.

Lähestyin valitsemaani koulua ensin kirjeellä, jossa kerroin opinnäytetyöni taustaa ja tavoitteita. Lisäksi halusin esittää toiveen yhteisestä palaverista seurakunnan työntekijöiden ja koulun rehtorin ja muutaman opettajan kanssa. Silloin oli kevät jo aika pitkällä, ja olin melko varma, että koulusta tulisi kielteinen vastaus. Mahdollisen kieltäytymisen hankkeesta olisin ajatellut johtuvan kiireestä, en niinkään siitä, etteikö koulu olisi kiinnostunut yhteistyön kehittämisestä. Vastaukseksi tulikin, että palataan kesäloman jälkeen asiaan, koska kevätkausi(kin) on niin kiireinen kouluissa. Tässä vaiheessa opinnäytetyöni jäikin joksikin aikaa ”syvälle suvantoon” odottamaan kesän päättymistä.

Kun koulutyö taas alkoi ja samalla seurakunnan toiminta käynnistyi, oli sana opinnäytetyöni aiheesta kiirinyt alueen eri kouluihin. Huomasin, että kiinnostusta oli ja siksi ei ollut järkevää rajata hanketta vain yhteen kouluun. Kouluilla oli selvästikin halu ja tarve selkiyttää yhteisiä toimintoja seurakunnan työntekijöiden kanssa. Ilmapiiri oli sellainen, että oli aika avoimelle keskustelulle. Lähetin kirjeen alueen muihinkin kouluihin ja se oli suunnattu rehtorien lisäksi myös opettajakunnalle.

Liitteeksi laitoin SWOT-analyysin (liite 3), jolla halusin selvittää nykytilannetta, sen vahvuuksia ja heikkouksia, mutta myös tulevaisuutta silmällä pitäen halusin näkyviin myös yhteistyön uhat ja mahdollisuudet. SWOT tulee englanninkielisistä sanoista strength (S), weakness (W), opportunity (O) ja threat (T). Se on yksinkertainen ja yleisesti käytetty analysointimenetelmä. Tätä nelikenttäanalyysia sovelletaan usein liiketoimintaan, mutta koska sillä arvioidaan omaa toimintaa, sopii se erinomaisesti kartoittamaan tämän opinnäytetyön lähtökohtia koulujen ja seurakunnan välisestä yhteistyöstä.

TAULUKKO 4. SWOT –analyysin tarkastelu (Qualitas Forum 2009)

VAHVUUDET • •	HEIKKOUEDET • •
MAHDOLLISUUDET • •	UHAT • •

Taulukossa 4 on esitetty SWOT –analyysimalli. Se on yksinkertainen, mutta hyvin täytettynä se antaa aika perusteellisen kuvan toiminnasta. Yläosa kuvaa nykytilaa ja alaosa tulevaisuutta, vasen puoli myönteisiä ja oikea puoli kielteisiä asioita.

Jokaisesta koulusta tuli vastaus ja oli yllättävää, miten samanlaiset eri koulujen vastaukset olivat. Niistä oli helppo nostaa kolme asiaa tarkastelun kohteeksi. Tässä vaiheessa halusin vielä pitää havaintoni omana tietonani, koska yhteinen kokous oli edelleen pitämättä. Kokous tulikin ajankohtaiseksi melko nopeasti, koska Pihlavan koulu ja Meri-Porin yläaste olivat hyvin aktiivisia sen koolle saamiseksi.

Syksyllä 2011 perustettiin työryhmä, johon kuuluivat koulujen rehtorit ja seurakunnasta varhaisnuoriso- ja nuorisotyönohjaajat, lapsityönohjaaja ja rippikoulutyöstä vastaava nuorisopastori. Ryhmä oli meidän itsemme muodostama, jossa kaikki tunsivat toisensa, joten voitiin olettaa, että hyvä tiimityö saataisiin aikaan. Siitä oli jo osoituksena ensimmäinen palaverimme. Palaverissa menttiin heti asiaan rakentavasti keskustellen, nostettiin esiin yhteistyön ongelmakohtia ja löydettiin myös alustavia ratkaisumalleja. Aika käytettiin tehokkaasti ja hyvässä hengessä. Ryhmäkokoonnumisen tarkoitus oli pohtia yhteistyön ongelmia, kehittämistarpeita ja mahdollisia parannusehdotuksia. Asiat kirjattiin ja saatujen tietojen pohjalta etsittiin alustavasti keinoja yhteistyön toimivuuden parantamiseksi. Kehittämisideat ja -ehdotukset koottiin yhteen ja palaverista tehtiin muistio (liite 1). Se lähetettiin sähköpostilla kaikille kehittämishankkeeseen osallistuville.

Seuraava kokous pidettiin helmikuussa 2012. Tässä kokouksessa tiedettiin jo paremmin, mitä aiheita nostetaan esille, mistä kannattaa puhua. Ensimmäisestä muistiosta voidaan huomata, että se on pitkä ja se sisältää paljon asioita. Ensimmäisessä kokoonnumisessa esiin nousikin monenlaisia aiheita, mielipiteitä, kysymyksiä, ehdotuksia jne. Toisen

kokouksen muistiosta (liite 2) taas nähdään, että asiat ovat menneet tärkeysjärjestykseen ja ne ovat jäsentyneet selkeämmiksi kokonaisuuksiksi. Tässä kokouksessa saatiin selkeä toimintamalli Minirippistä ja sovittiin myös tiedon kulun parantamisen mallista. Lisäksi sovittiin kevään kokouksen ajankohta, joten tälle hankkeelle haluttiin jatkoa myös opinäytetyöni valmistumisen jälkeenkin.

Tässä kehittämishankkeessa on ollut mukana moniammatillinen työryhmä kartoittamassa alkutilannetta koulujen ja seurakunnan yhteistyössä ja etsimässä ratkaisuja ongelma-kohtiin. Ryhmän jäsenillä on kaikilla omat taitonsa ja tietonsa, jotka oli saatava selkeämmin yhteiseen käyttöön. Tämän hankkeen haasteisiin vastattiin yhteistyössä ja keskinäiselle arvostukselle ja tasavertaisuudelle oli hyvin tilaa. Mielenkiintoista oli huomata, kuinka kaikkien mahdolliset henkilökohtaiset asiat jäivät ammattiasioiden ulkopuolelle.

Merkityksellistä näissä ryhmätapaamisissa oli myönteinen ilmapiiri, vaikka esimerkiksi isosten valintaprosessista keskusteltaessa mielipide-erot olivat aluksi aika isot. Moniammatillinen yhteistyö yhdessä onnistuneen vuorovaikutuksen kanssa toimi loistavasti. Kaikki saivat puheenvuoron, ja niitä käytettiin tasapuolisesti, kaikkia kuunneltiin ja mielipiteitä ja kunkin ammattiosaamista arvostettiin. Uusia ehdotuksia esitettiin ja jätettiin mietittäväksi.

Ryhmä toimi niin hyvin, että jo kahdessa kokouksessa saatiin konkreettisia ja realistisia, parannettuja toimintamalleja yhteiseen käyttöön. Kun ryhmä pääsee hyvään vauhtiin, alkaa helposti tulla aina vain uusia aiheita. Oli tärkeää pitää kehityskeskustelut opinäytetyöni raamien sisällä ja tässä kohtaa jarrutella hankkeen laajentumispyrkimyksiä.

Ennen kevään kokousta Pihlavan seurakunnan työntekijät kokoontuivat omana ryhmänään pohtimaan omia sisäisiä toimintamallejaan ja sisäistä tiedonkulkua sekä niiden parantamista. Seurakunnan omassa kokoontumisessa asiat jäivät vielä muutamaa päätöstä lukuun ottamatta avoimiksi tai vaillinaisiksi. Syy tähän olivat kahden työntekijän lomapäivät ja lisäksi oli pari sairastumista. Halusimme tähän kokoukseen kaikkien läsnäoloa, joten nostimme vain muutamia asioita esille alustavaan keskusteluun. Seuraava kokous seurakunnan omia toimintamalleja ja mahdollisia kehittämistoimenpiteitä varten päätettiin pitää pääsiäisen jälkeen.

Kun uudet tai parannellut toimintamallit oli saatu laadittua, oli aika testata niitä käytännössä. Minirippiksen mallia ei ehditty testata, koska Minirippikset oli jo pidetty ennen tämän toimintamallin valmistumista. Mutta koska päätettiin, että yhteiset kokoukset jatkuvat kolme kertaa vuodessa, voidaan olettaa, että tätä mallia käytetään syksyllä 2012. Koulut painottivat myös turvallisuus- ja vastuukysymyksiä. Seurakunnan työntekijät laativat leiriä koskevan turvallisuussuunnitelman jokaiselle leirille erikseen ja nimeävät turvallisuusvastaavan. Koululle siirtyi päätöksen mukaisesti arviointi isosten valmiuksista toimia Minirippiksellä ja myös päätäntävalta siitä, kenelle isosehdokkaista he myöntävät lomaa. Siten voidaan ajatella, että koulun toivoma näkökulma turvallisuudesta ja vastuusta toteutuu myös heidän vaatimustensa mukaisesti, samoin koulujen maininta oppivelvollisuuden suorittamisesta.

Lopuksi keräsin palautetta lähettämällä sähköpostilla valmiita kysymyksiä (liite 4). Palautetta antoivat kaikki paitsi yksi koulu ja yksi työryhmään kuulunut seurakunnan työntekijä. Saatu palaute oli kuitenkin runsasta ja riittävää.

5 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSENA PARANNELLUT TOIMINTAMALLIT

Tutkimukset osoittavat, että eri tahojen moniammatillisesti toteutetut kehittämishankkeet tuottavat toivottuja parannuksia. Laukaan kunnan esi- ja perusopetuksen oppilashuollon palvelurakenteen kehittämiseen valtio myönsi vuonna 2007 erityisavustuksen. Kehittämistyö toteutettiin moniammatillisesti koulutoimen, sosiaali- ja terveystoimen, vapaa-aikatoimen ja seurakunnan yhteistyössä. Kehittämistyön tuloksena laadittiin oppilashuollon strategia vuosille 2008-2012, joka hyväksyttiin mm. koulutuslautakunnassa ja Laukaan seurakunnan kirkkoneuvostossa. Myös Sosiaaliportin Internet-sivulla Oppilashuolto ja koulun sosiaalityö ehkäisevänä lastensuojeluna todetaan, että alueellinen yhteistyö ja verkostoituminen on tärkeää. Tärkeimpien yhteistyökumppaneiden, kuten lastensuojelun, sosiaali- ja terveystoimen ym. joukossa on myös seurakunnat. (Sosiaaliportti 2012; Laukaan kunta i.a.)

Tutkimukset osoittavat myös, että koulujen ja seurakuntien yhteistyö koetaan arvokkaaksi osaksi uskonnonopetusta. Yhteistyö nähdään hyvänä ja luontevana, jossa arvostetaan toistensa osaamista ja asiantuntemusta. Kuitenkin voidaan huomata, että kehitettävääkin on. Piispa Mäkinen otti puheessaan (5.9.2006) esille yhteistyön vahvistamisen ja ehdotti yhteistä koulutusta tms. Samoin piispantarkastuksien halutaan menevän enemmän seurakuntien kehittämisen suuntaan, jossa voidaan paikallisseurakunnan tasolla etsiä seurakunnan kehittämiskohteita.

Tässä opinnäytetyönä tehdyssä kehittämishankkeessani ollaan näiden asioiden ytimessä. Hankkeeseen osallistuneet ovat todenneet yhteistyön arvokkaaksi, luontevaksi, hyväksi ja ehdottomasti sellaiseksi, jonka ei haluta katkeavan. Lisäksi yhteiset palaverit ovat sujuneet arvostavassa, kaikkien ammattitaitoa kunnioittavassa hengessä, jossa kaikki ovat tulleet kuulluiksi. Kehitettävää on myös löydetty kuten Janhosenkin tutkima huono tiedonkulku. Piispan peräänkuuluttama yhteistyön vahvistaminen on aloitettu tämän hankkeen myötä Porin Pihlavan seurakunnan ja Meri-Porin alueen koulujen välillä keväällä 2011, ja niin kuin uudella piispantarkastuksen mallilla, myös tällä hankkeella näyttäisi olevan jatkuvuutta.

Opinnäytetyöni tuntui tulevan juuri oikeaan aikaan, koska selvästikin haluttiin avointa ja rakentavaa keskustelua yhteistyöstä. Aiemmin mainitsin, että esiin nousi selkeästi kolme kohtaa, jotka vaativat toimenpiteitä. Näitä olivat päivänavausten pituus, Minirippiksen käytännön selkiyttäminen ja tiedon kulun parantaminen. Päivänavausten osalta todettiin, että ne ovat toisinaan liian pitkiä, mutta tärkeä osa koulun toimintaa ja perinnettä. Minirippis, johon kiinnitettiin paljon huomiota yhteisissä kokoontumisissa, sai osakseen sekä hyviä että huonoja kommentteja. Minirippistä pidetään hyvänä ja mielekkäänä osana koulujen toimintaa, ja sisällöltään se ei vaadi uudistamista. Suurimmiksi keskustelun aiheiksi nousivat isosten valinta ja sen kautta vastuu- ja turvallisuuskysymykset. Kolmas kehittämistä vaativa asia oli tiedon kulku, joka kaikkien mielestä oli puutteellista. Näihin kehitelimme yhteistyönä uusia toimintamalleja.

Vuoden 1998 perusopetusasetuksessa sanotaan: ”Päivän työ aloitetaan lyhyellä päivänavauksella”. Toteutus vaihtelee kouluittain, samoin niiden pitämistiheys. Seurakunnan työntekijä on toistuvasti mukana koulun toiminnassa ja se luo pohjaa uskonelämän syntymiseen ja jatkaa myös kristillistä perinnettä. On hienoa todeta, että seurakuntien työntekijät ovat toivottuja yhteistyökumppaneita kouluissa. (Hakkarainen & Pihkala 2012, 21-22.)

Tämän yhteistyön parantamiseksi Pihlavan seurakunnan työntekijät päättivät noudattaa koulujen toivetta siitä, että päivänavaus kestää 5 - 7 minuuttia. Hakkarainen ja Pihkala ovat teoksessaan Yhteistyön käsikirja laatineet muistilistan päivänavausten pitäjille. Tein sen pohjalta meidän tarpeisiimme sopivan listan, joka sisältää sovitun aikarajoitteen, ajoissa olemisen velvoitteen, kohderyhmän huomioon ottamisen sekä mahdollisen havainnollistamisen. Lisäksi on hyvä puhua asioista aktiivissa ja meistä, ei yleisesti ihmisistä. (Hakkarainen & Pihkala 2012, 26-27.)

Listassa on varmasti kaikki tutut elementit päivänavausten pitäjille, mutta joskus on hyvä kirjata asiat konkreettisesti paperille. Siitä on helppo tarkistaa ydinkohdat, ja lista palvelee myös uusia työntekijöitä.

Porin Pihlavan seurakunnan Minirippis on 6. -luokkalaisille tarkoitettu minirippikoulu, uskontoleirikoulu, jossa on samanlainen päiväohjelma kuin rippikoulussa, selventää nuorisotyönohjaaja Terhi Rätty Pihlavan seurakunnasta vuoden 2009 vuosikertomuksen

artikkelissa ”Minirippikoulu luo mielikuvaa oikeasta rippikoulusta”. Minirippis toteutuu kolmepäiväisenä leirinä. Se on aloitettu Pihlavassa 1990-luvun puolivälissä ensin Pihlavan ja Kyläsaaren koulujen kanssa ja nyt se kattaa Meri-Porin alueen kaikki kuudennet luokat, eli mukaan ovat myöhemmin tulleet Mäntyluodon ja Enäjärven koulut. Minirippis on siis toiminut jo yli 15 vuotta. (Kirkko Porissa 2009, 10; Porin Kirkkosanomat 2008, 6.)

Lähtökohta Minirippiksellä ei ole seurakunnan tai koulun sanelema. Artikkelissa ”Minirippis saa suut hymyyn” seurakuntapastori Hannu Dietrich kertoo Minirippiksestä näin: ”Liikkeelle lähdemme yleensä lasten elämäntilanteesta. Keskustelemme, mitkä asiat heille ovat tärkeitä. Sitten johdattelemme aiheen Raamatun etiikkaan. Katsomme, löytyykö yhteneväisyyttä siihen, mitä Raamattu opettaa. Ja hienoa on ollut huomata, että myös tämän päivän lapsilla on kristillinen arvopohja.” Aiheina voivat olla hyvin arkipäiväiset asiat, kuten rahan merkitys, rukous, pelko, riidat ja anteeksiantaminen. Leirikoulu kasvattaa lapsia oma-aloitteisemmiksi, vastuunkanto kehittyy ja opitaan ottamaan toiset oppilaat paremmin huomioon. Seurakuntapastorin apuna ovat nuoriso- ja varhaisnuoriso-ohjaajat, oman seurakunnan isokset ja myös opettajia on mukana osallistumassa toimintaan. (Kirkkosanomat 2008, 6 -7.)

Minirippiksestä saatiin jo toisessa kokouksessa yhdessä suunniteltu toimintamalli (liite 2). Vilkkaan ja rakentavan keskustelun päätteeksi muotoilimme päätöksen, jonka mukaan toimitaan. Sen mukaisesti Minirippikset pidetään lukion koeviikkojen ulkopuolella ja koulu lähettää tiedot seurakuntaan heti listojen saavuttua. Seurakunnan Minirippiksestä vastaavat työntekijät ovat velvollisia ajoissa tiedottamaan koulua, nuoria ja heidän vanhempiaan Minirippiksen ajankohdista. Isosille lähetettävistä kirjeistä ja leirikirjeistä sovittiin myös. Kirjeet ovat lähes muuttumattomia vuodesta toiseen ja nyt sitä haluttiin hyödyntää. Tiedottamista helpottaa valmiiden materiaalien käyttö. Kirjeet on helppo säilyttää sähköisessä muodossa, muokata ja tulostaa tarvittaessa.

Isosten valintaprosessista syntyi aktiivinen keskustelu, jossa esitettiin näkökantoja monelta suunnalta. Uuden toimintamallin mukaan vanhempien hakiessa lomaa isosehdokalle Meri-Porin koulu arvioi isoseksi haluavan valmiuksia toimia tehtävässä ja myöntää sen mukaan loman tai antaa kieltävän vastauksen. Myönteisen päätöksen saaneiden ehdokkaiden nimet annetaan seurakunnan työntekijöille. Meri-Porin koulun arvio oppi-

laista riittää seurakunnalle ja alakouluille. Tämän selkeän, yhdessä kehitellyn ja päätehty valintaprosessin myötä oppilas ei voi vain jäädä pois koulusta ja ilmoittaa menevänsä isoseksi. Kaikki siis eivät edes ilmoita, he vain jäävät pois, kerrotaan koulusta. Kun nimet ovat kaikkien osapuolien tiedossa, kaikki voivat luottaa siihen, että oppilas on tulossa isoseksi vanhempien ja koulun luvalla.

Koska isokset tulevat pääsääntöisesti yläasteelta, on sen rooli ja merkitys tärkeä yhteistyön kokonaisuudessa. Siksi se sisältyi luontevasti kehittämishankkeeseen. Toisaalta myös päivänavaukset ja tiedonkulku liittyvät yhtä oleellisesti niin ylä- kuin alaasteellekin. Kokonaisuus, jossa ovat mukana kaikki alueen koulut (ei lukio) ja seurakunta, oli toimiva ratkaisu yhteistyön kehittämiseksi.

Tässä kehittämishankkeessa nostettiin esille tiedonkulun ongelmat. Tieto kulki hitaasti, puutteellisesti tai ei lainkaan ja se oli toisinaan myöhässä. Samat asiat koskivat myös tilanteiden, yhteisten toimintojen ja tilaisuuksien muutoksia. Koettiin, että tiedonkulun puutteellisuuden vuoksi reagointiaika jäi liian lyhyeksi. Huono tiedonkulku jarrutti yhteistyötä. Oli siis tarkasteltava viestintää ja tiedottamista, koska palautetta tulee herkästi myös koulujen oppilaiden vanhemmilta ja yleensäkin alueen seurakuntalaisilta.

Tiedonkulun parantamiseksi ehdotin koulujen ja seurakunnan yhteystietojen keräämistä ja toimintaohjeiden laatimista sekä listan päivittäjien nimeämistä. Tämän arveltiin auttavan, koska silloin jokainen tietää kehen yhteys otetaan. Samalla tulisivat päivitettyä puhelinnumerot ja sähköpostiosoitteet. Jokaisesta koulusta tuli kahden henkilön tiedot, joista toinen oli nimetty listan päivittäjäksi. Lisäsin listaan seurakunnan työntekijöiden tiedot ja toimintaohjeet. Tuloksena saatiin selkeä lista yhteyshenkilöistä ja listan päivittämisen vastuuhenkilöistä. Samaan listaan kirjattiin myös toimintaohjeet (liite 2) päivänavauksista. Ohjeista ilmenee, kuka ja kenelle ja missä tapauksissa otetaan yhteyttä. Yksi tärkeä kysymys koski hartaudenpitäjän vastuuta hankkia sijainen, jos hän ei itse pääse päivänavausta toimittamaan. Koulujen yksimielinen kannanotto oli, ettei seurakunnan tarvitse järjestää sijaista, vaan koulu huolehtii silloin itse päivänavauksesta. Riittää, kun seurakunta ilmoittaa esteestä. Kun tavoitteena oli parempi tiedon kulku, tämä lista auttaa heti kaikkia osapuolia. Mahdollisissa muutoksissakin, kuten työntekijöiden vaihtuminen, tieto kulkee nopeasti ja lista pysyy ajan tasalla.

Seurakunnan osalta listaa päivittää seurakuntasihtööri, joka tässä tapauksessa olen minä itse. Roolini kasvoi hieman tiedon välittäjänä, mikä on järkevää, koska olen ns. paikallaan oleva työntekijä. Minä en ole pitämässä hartauksia tai opettamassa tai ajamassa autoa, vaan työskentelen seurakuntatoimistossa. Lisäksi minulla on eri kanavia jakaa tietoa työtovereilleni, kuten puhelin, sähköposti, työntekijöiden omat postilokerot ja sähköinen ajanvaraus- ja viestintäohjelma. Uutta tiedottamisen toimintamallia on ehditty jo testata käytännössä oikeiden tilanteiden muodossa ja sen todettiin toimivan. Koulujen edustajat ottavat nyt rohkeammin yhteyttä minuun, jos he eivät tavoita haluamaansa seurakunnan työntekijää.

Lopputuloksena tästä kehittämishankkeesta on saatu Minirippiksen, päivänavausten ja tiedon välityksen parannellut toimintamallit. Päivänavaustieto kulkee toivotulla tavalla ja avaukset ovat nyt sopivan mittaisia. Minirippiksen käytänteet selkiytyivät huomattavasti ja laadittujen listojen ja ohjeiden avulla myös tieto siirtyy oikeille ihmisille riittävän ajoissa. Ehkä paras anti koko hankkeesta on ollut kuitenkin avoimen keskusteluyhteyden luominen saman pöydän ääreen saattamisena ja tämän yhteisen keskustelukanavan jatkuvuus yhteistyön ylläpitäjänä ja kehittäjänä.

6 TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN, ARVIOINTI JA PALAUTE

Kehityshankkeissa syntyy usein hyviä ehdotuksia, jotka saattavat olla keskenään hyvin erilaisia. Teoria-asteella olevat ehdotukset voivat aluksi tuntua toteuttamiskelpoisilta, mutta eivät toimikaan käytännössä. Pyrimmekin luomaan realistiset tavoitteet eli mitä oikeasti voidaan saada aikaan huomioiden esim. käytettävissä oleva aika ja henkilöstö-resurssit. Lisäksi haluttiin sellaisia malleja, jotka vaikuttaisivat myönteisesti toimintaan ja joilla olisi positiivista merkitystä työntekijöille.

Uusi yhteistyömalli lähtee dialogisuudesta, josta molemmat hyötyvät. Oli tarvetta yhteisille kokoontumisille, jossa keskusteltiin avoimesti niin yhteistyön toimivista kuin ei-toimivistakin asioista. Tällaiseen moniammatilliseen dialogiin osallistutaan eri koulutuksilla, taustoilla ja näkökulmilla, mutta ne voidaan kanavoida toimivaksi yhteistyöksi. Moniammatillisen yhteistyön mahdollistaa yhteinen tahto kehittää toimintaa.

Tavoitteiksi oli asetettu yhteistyön ongelmakohtien löytäminen. Ne löydettiin SWOT-analyysin ja yhteisten kokousten avulla. Samalla saatiin tietoa toimivista osa-alueista ja mahdollisista yhteistyön esteistä (liite 3). Toisena tavoitteena oli selkiyttää toimintaa ja luoda uusia toimintamalleja käytännön työhön. Ne toteutuivat hyvin (ks. luku 7). Tosin, kuten jo mainittiin, ajan puutteen vuoksi Minirippiksen mallia ei ehditty testata.

Uusien yhteistyömallien tavoitteena oli myös se, ettei kenenkään työmäärä lisääny. Tämäkin tavoite toteutui, samoin se, että kehitystyön tulokset eivät aiheuta kustannuksia millekään osapuolelle. Seurakuntasihteerin rooli tietojen välittäjänä tosin kasvoi jonkin verran, mutta työmäärää ei lisää tiedotus vaan nimenomaan tiedon puute. Prosessin onnistumista arvioisin niin, että ilman tehokkaasti mukaan lähteneitä tahoja prosessin eteneminen olisi ollut hidasta, ehkä jopa mahdotonta. Opinnäytetyöni aihe ja ajankohta tulivat kuitenkin juuri oikeaan aikaan ja tarpeeseen, mikä helpotti hankkeen käynnistämistä. Moniammatillinen dialogi onnistui sujuvasti ja ryhmä toimi hyvin yhteen. Heti alussa oli yhteinen tavoite jokaisen tiedossa, vaikkakin se ajan myötä jalostui vielä selkeämmäksi. Jokaista ryhmän jäsentä kuunneltiin ja mielipiteitä arvostettiin, vaikka ne olisivat poikenneet omista näkökannoista. Asioita tuotiin esille hyvässä hengessä.

Yhteydenpito koko prosessin ajan toimi. Koulut palauttivat analyysit ja muut tarvittavat tiedot viivyttämättä ja kokouksissa oli riittävästi jäseniä. Motivaatio kehittää yhteistyötä oli korkealla. Sitä kuvastaa mielestäni halukkuus kokoontua, osallistua, keskustella avoimesti asioista ja saada myös aikaan konkreettisia käytännön toimintamalleja. Jokainen tietää, ettei tiimi voi saada tuloksia aikaan vain sillä, että jäsenillä on keskenään hauskaa. Jokaisen on tiedettävä, mitä heiltä odotetaan ja mitä he voivat odottaa. Tämä tuli esille selvästi toisessa kokouksessa, jossa kehittämiskohteet olivat jo selvillä. Otsa kurtussa tekemistä tämä ei ollut, vaan tunnelma pysyi asiallisen kepeänä. Hankkeen mutkatonta etenemistä auttoikin se, että ryhmän jäsenet olivat toisilleen entuudestaan tuttuja ja vastuualueet selvillä.

Hankkeen aikana aikatauluun tuli muutoksia, koska kevät oli jo liian pitkällä ottaessani ensimmäisen kerran yhteyttä kouluun. Kouluilla ja seurakunnan työntekijöillä oli kuitenkin halu osallistua, joten aikataulu saatiin pienin korjauksin kohdalleen. Toinen muutos tuli heti hankkeen alussa, sillä alkuperäiseen suunnitelmaani kuului vain yksi koulu. Varsin nopeasti oli kuitenkin selvää, että hankkeeseen pitää sisällyttää alueen kaikki alakoulut ja yläaste.

Voin todeta, että hanke eteni paremmin kuin odotin. Kiitokset siitä aktiivisille osallistujille. Ennakkokäsitykseni kuitenkin muodostui juuri niistä asioista, joihin hankkeen kehittämistoimenpiteet kohdistuivat. Tosin oletin vain tiedon kulun puutteen tai hitauden liittyvän Minirippikseen, joten isosten valintaprosessin ympärillä käyty laaja keskustelu yllätti. Esille nousivat myös jumalanpalveluksiin liittyvät toiveet ja ehdotukset, mutta ajan puutteen ja työn hallittavuuden vuoksi en halunnut sisällyttää niitä opinnäytetyöhöni. Jumalanpalveluselämän tarkastelu voisi ehkä olla lähitulevaisuuden kehittämishankkeena.

Tämä paranneltu yhteistyön käytäntö oli käyttökelpoinen heti, ja se on käytettävissä ja toistettavissa hankkeen päättymisen jälkeenkin. Lähtöajatus yhteisen pöydän ääreen istumisesta sidosryhmien kanssa mahdollisten ongelmakohtien kartoittamiseksi ja toiminnan kehittämiseksi on toki siirrettävissä muihin kouluihin ja seurakuntiin, mutta varsinaiset käytännöt on jokaisen pohdittava itse. Kehitystoimenpiteissä on kuitenkin aina huomioitava se, miten ne parhaiten palvelevat juuri kyseisiä organisaatioita. Kuten

lähes jokaisessa uudessa asiassa, niin tässäkin, on juurruttamisen haaste. On tärkeää, että hankkeen päättymisen jälkeenkin sidosryhmät ja työntekijät näkevät saadut tulokset sellaisiksi, että niitä kannattaa käyttää, ylläpitää ja kehittää edelleen. Juurruttamisen näkisin onnistuneen, sillä hankkeen jälkeen on jo sovittu yhteinen kokous ja aiemmin on tehty päätös myös siitä, että kokouksia on vähintään kolme kertaa vuodessa.

Kouluista ja seurakunnan työntekijöiltä saatu palaute tukee omaa arviointiani. Ryhmän toimintaa kuvattiin keskustelevaksi, aktiiviseksi, avoimeksi, ammatilliseksi ja mukavaksi, jossa huumoriakin viljeltiin. Ryhmän kokoonpano miellettiin onnistuneeksi. Se oli sopiva mielipiteiden vaihtoon ja yhteisten asioiden kartoittamiseen. Ryhmässä pyrittiin samaan päämäärään, lasten ja nuorten kasvattamiseen. Palautteesta kävi ilmi sama asia, jonka itsekin olin huomionnut eli ensimmäisen ja toisen palaverin välissä oli tapahtunut selkeää kehitystä. Näköalat olivat avartuneet molempiin suuntiin.

Toisten kuuntelemista ryhmässä pidettiin tasapuolisena. Kaikkia kuunneltiin ja asiat etenivät vuoropuheluna. Kaikki saivat puheenvuoroja, toimintavoista keskusteltiin ja edettiin samaan suuntaan. Eriävät mielipiteet eivät aiheuttaneet ongelmia, ja mielipiteiden ilmaisu koettiin helpoksi. Ilmapiiiri oli avoin, rakentava ja positiivinen. Myönteinen pyrkimys yhteistyötapojen ja toimintamallien täsmentämiseen oli olemassa sekä seurakunnan että koulujen välillä.

Palaute tämän kehittämishankkeen hyödyllisyydestä oli erittäin myönteistä. Yhteistyössä saatiin sovittua raamit ja toimintaohjeet Minirippikselle ja päivänavauksiin. Selkeinä parannuksina nähtiin yhteyshenkilöiden lista sekä päivitystietojen vastuuhenkilöiden nimeäminen. Myös yhteydenottotavat ovat selkiytyneet. Päivänavaustieto kouluille on mennyt aiempaa paremmin, ja samalla päivänavausten kesto on täsmentynyt perusopetuslaissa määriteltyyn keston. Viestintä ja pelisäännöt selkiytyivät ja yhteisten käytänteiden luomista pidettiin erittäin tärkeänä samalla, kun eri näkökulmat olivat lähentyneet.

Minirippiksen osalta nähtiin selkeitä parannuksia. Minirippikselle lähtevien isosten valikoitumisprosessin ja informaation kulun toimintamalleja pidettiin toivottuina uudistuksina ja erittäin tarpeellisina. Yhteisesti sovitut pelisäännöt edesauttavat etenemistä samaan suuntaan, koska kaikilla on sama tieto käytänteistä. Ne pysyvät samoina tai ke-

hittyvät vaikka henkilöstöä vaihtuisi. Jatkoa silmällä pitäen mainittiin myös se, että saatiin kirjattua ylös toiveita muistakin yhteistyön kohteista.

Ryhmän avoin keskustelu ja mielipiteiden vaihto antoi joillekin uusia ideoita seurakunnan ja koulun yhteistyöhön. Lisäksi mainittiin, että oli hyvä kuulla, miten muut koulut toimivat ja poimia niistä hyvät hedelmät omaan työhön. Tämä hanke palveli siis myös koulujen keskinäistä yhteyttä. Lisäksi mukana oli yksi uusi työntekijä, joka koki, että yhteisen pöydän ääressä istuminen antoi nopeasti ja helposti kuvan yhteistyöstä samalla kun hän sai tutustua alueen eri koulujen edustajiin.

Kokouksista oli jäänyt hyvä ja positiivinen mieli ja niille haluttiin jatkoa, kuten jo aiemmin on mainittu. Mielenkiintoista tässä on se, että negatiivista palautetta ei tullut lainkaan. Kukaan ei kokenut tätä hanketta hyödyttömäksi ylimääräiseksi rasitteeksi tai että yrittämisestä huolimatta ei saatu mitään aikaiseksi. Lopputuloksena on yhteisen toiminnan käytänteiden selkiyttämisen myötä tyytyväisempiä työntekijöitä.

LOPPUSANAT

Seurakunnilla ja kouluilla on ollut yhteistyötä jo kauan, sillä on pitkät perinteet. Kaikki muistamme koulujen päivänavaukset, kevät- ja joulukirkot sekä jumalanpalveluksen elokuussa koulujen taas alettua. Kirkkokäynnit tutustuttavat koululaiset oman seurakuntansa kirkkoon ja työntekijöihin. Seurakunta tarjoaa kerhoja, nuorten iltoja ja muuta toimintaa ja koulu osallistuu tekemällä yhteistyötä seurakunnan kanssa. Koulujen ja seurakunnan yhteistyöstä hyötyvät edellä mainittujen lisäksi myös perheet ja erityisesti ne oppilaat, jotka tämä yhteistyö tavoittaa.

Erilaisia yhteistyön muotoja on kehitelty koulun ja seurakunnan välille, mutta kaikki ei aina toimi hyvästä tahdosta huolimatta. Synä voivat olla kiire, vastuuhenkilön tai yhteistietojen puuttuminen tai muuttuminen, henkilökunnan vaihtuminen, yhteisen toiminnan tarkoitus tai käytäntö on epäselvä, resurssit puuttuvat jne. Siksi on hyvä yhdessä aika ajoin miettiä mahdollisuuksia kehittää yhteistyötä toimivampaan suuntaan. Vaikka se aluksi tuntuisi vain lisärasitteelta tai ajan viemiseltä tärkeämmiltä tehtäviltä, on siitä kuitenkin ajan myötä selkeä hyöty. Kun alkutyö on tehty ja saatu aikaan uusia toimintamalleja, voi niitä käyttää ja testata. Jos edelleen löydetään toimimattomia kohtia, voidaan keskittyä niihin ja jatkokehittää niitä tai luoda vielä aivan uusia malleja. Hyvä pohjatyö antaa siihen valmiudet, eikä kaikkea tarvitse aloittaa aina alusta.

Yhteistyön hiipuminen olisi sekä seurakunnan että koulujen kannalta todella valitettava suuntaus, joten keskusteluyhteyden säilyminen eri osapuolten välillä on erittäin tärkeää. Ryhmässä tai tiimissä, jossa on tilaa avoimelle vuorovaikutukselle, voidaan huomata, että ongelmien sijaan onkin paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia. Ryhmän jäsenet voivat myös paremmin ymmärtää oman vastuunsa sekä sisäisestä että ulkoisesta viestinnästä ja tuoda sitä koko työyhteisön tietoisuuteen. On arvokasta sisäistää se, kuinka paljon helpompaa on suunnitella ja toteuttaa yhteisiä asioita ihmisten, eri työmuotojen ja eri työyhteisöjen välillä, kun tieto kulkee yhteisössä, yhteisöstä ja yhteisöön.

Moniammatillisuus asettaa omat haasteensa yhteistyölle, mutta kun on yhteinen tahto saavuttaa yhdessä asetettu tavoite, on työskentely hedelmällistä ja tuloksia syntyy. Jokainen voi kuitenkin pitää oman roolinsa oman alansa asiantuntijana ja tuoda yhteiseen käyttöön kaikki se, mitä juuri sen tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan. Yhteistyössä on voimaa, luovuutta ja rikkautta.

”Kristus on niin kuin ihmisruumis, joka on yksi kokonaisuus, mutta jossa on monta jäsentä; vaikka jäseniä on monta, ne kaikki yhdessä muodostavat yhden ruumiin. Eihän ruumiskaan muodostu yhdestä jäsenestä, vaan monista. Vaikka jalka sanoisi: ’Koska en ole käsi, en kuulu ruumiiseen’, se silti kuuluu ruumiiseen. Ja jos korva sanoisi: ’Koska en ole silmä, en kuulu ruumiiseen’, se silti kuuluu ruumiiseen. Jos koko ruumis olisi pelkkää silmää, olisiko silloin kuuloa? Tai jos se olisi pelkkää korvaa, olisiko silloin hajuaistia? Jumala on kuitenkin asettanut ruumiiseen kaikki eri jäsenet niin kuin on nähnyt hyväksi.” (1. Kor. 12:12, 14-18)

LÄHTEET

- Hakkarainen, Kaarina & Pihkala, Panu 2012. Seurakunta ja koulu. Yhteistyön käsikirja. Helsinki: LK-Kirjat/Lasten Keskus.
- Honkala, Päivi; Kortetjärvi-Nurmi, Sirkka; Rosenström, Anja & Siira-Jokinen, Sinikka 2009. Linkki. Työyhteisön viestintä. Helsinki: Edita.
- Honkanen, Eija & Suomala, Anne 2009. Oppilashuollon käsikirja. Keuruu: Tammi.
- Isoherranen, Kaaarina; Nurminen, Raija & Rekola, Leena 2008. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Janhonen, Minna 2010. Tiedon jakaminen tiimityössä. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 39. Helsinki: Terveyslaitos.
- Kiesiläinen, Liisa 1998. Vuorovaikutusvastuu. Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisöissä. Hämeenlinna: Arator Oy.
- Kopakkala, Aku 2008. Porukka, jengi ja tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Metteri, Anna (toim.) 1996. Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja 1996. Sosiaalityöntekijöiden Liitto ry. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Parkkinen, Heidi 2010. Koulu ja kirkko kasvatuskumppaneina. Perusopetuksen vuosiluokkien 1-6 ja evankelis-luterilaisen seurakunnan varhaisnuorisotyön yhteistyö Imatralla. Kasvatustieteen Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen Yliopisto. <http://epublications.uef.fi>. Viitattu: 26.1.2012.
- Pennington, Donald C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.

Porin Pihlavan seurakunnan kasvatustyön toimintakertomus 2009.

Porin Pihlavan seurakunnan kasvatustyön toimintasuunnitelma 2008-2010.

Porin Kirkkosanomat 15.4.2008. 4/2008.

Porin seurakuntayhtymän viestintäpalvelut (toim.) 2009. Kirkko Porissa välittää sanaa Jumalasta ja välittää ihmisestä. Porin ev.lut. seurakuntayhtymän vuosikatsaus 2009.

Qualitas Forum. Viitattu: 17.4.2012.

<http://www.qualitasforum.fi/Laaduntyökalut/SWOTanalyysi/tabid/132/Default.aspx>

Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos.

Siukosaari, Anssi 2002. Yhteisöviestinnän opas. Yrityksen, järjestön, laitoksen, julkishallinnon yksikön ja muun yhteisön yhteydenpito ja tiedotustoiminta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Suomen ev.lut. seurakuntien Lapsityön Keskus ry 2009. Vuoden 2008 Vuosikertomus Kohti leikkivää kirkkoa. Eräsalon Kirjapaino Oy.

Tiedon silta 2011. Työelämän tutkimuksen ja kehittämisen julkaisu. Työsuojelurahasto 2011. Helsinki.

Kirkon Lapsityön Teologit ry. Viitattu:29.12.2011.

www.kirkonlapsityonteologit.fi/?sid=29.

Laukaan kunta. Viitattu:26.1.2012.

<http://peda.net/veraja/laukaa/oppilaantuki/oppilashuolto/strategia>.

Opetushallitus. Viitattu:3.12.2011.

www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus.

Opetushallitus. Viitattu:3.12.2011.

www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet.

Seurakuntien Lapsityön Keskus 2009. Viitattu:29.12.2011.

www.evl-slk.fi/kirkon_varhaiskasvatus/vake/heratteita_vakeen. Osat 2, 7, 9.

Sosiaaliportti. Viitattu:26.1.2012.

www.sosiaaliportti.fi.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Viitattu:18.3.2012

<http://koulujakirkko.evl.fi/26-kirkko-tukee-koulun-uskonnonopetusta>.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Viitattu:26.1.2012.

<http://sakasti.evl.fi>.

Turun arkkihiippakunta. Viitattu:27.2.2012.

www.arkkihiippakunta.fi/arkkipiispa/puheet-ja-kirjoitukset/piispa-kari-makisen-puheet-julka/puheet/2006/5-9-2006.

Turun Yliopisto 2011. Viitattu:10.12.2011.

www.soc.utu.fi/laitokset/sosiologia/opiskelu/parna.ppt.

Valtion säädöstietopankki. Viitattu:12.12.2011.

www.finlex.fi.

LIITE 1

YHTEISTYÖPALAVERI
Meri-Porin koulu klo 13-14.30

MUISTIO 1
19.10.2011

Läsnä:	Hännikkälä, Sinikka	Pihlavan seurakunnan varhaisnuorisotyön ohjaaja
	Kaanaa, Marja	Enäjärven koulun rehtori
	Myllymäki, Jorma	Pihlavan koulun rehtori
	Räty, Terhi	Pihlavan seurakunnan nuorisotyön ohjaaja
	Sippola, Anne	Pihlavan seurakunnan lapsityön ohjaaja
	Tiirikainen, Taneli	Meri-Porin koulun rehtori
	Tikka, Pirjo	Pihlavan seurakuntasihtööri

Alkutavoitteena palaverille oli, että saadaan parempaa yhteistyötä Kyläsaaren, Mäntyluodon, Enäjärven, Pihlavan ja Meri-Porin koulujen ja Pihlavan seurakunnan välille.

Aiheena oli 6. luokkalaisille tarkoitettu minirippis.

YLEISTÄ

- huoltajan pitää anoa rehtorilta lomaa oppilaalle, joka haluaa toimia isosena minirippisellä
- huoltajat eivät ehkä ole saaneet loma-anomuslappuja kaikissa tapauksissa ja esiin nousi vaatimus siitä, että koska isosen on kuitenkin otettava vastuuta leirillä, hänen on myös pystyttävä toimittamaan huoltajan allekirjoittama loma-anomus
- huoltajan on valvottava, että poissaolon aikaiset koulutehtävät tulee tehtyä
- koulu on vastuussa siitä, että oppilas on suorittanut kaikki
- koulu on vastuussa toimintaympäristön turvallisuudesta

PUUTTEITA (minirippis 2011)

- isosten käytös ei tyydyttänyt, esimerkkinä olemisen vastuuta ei osattu kantaa
- isokset olivat ehkä liian nuoria ja aiheuttivat hämminkiä ehkä tahallaan
- isokset saavat olla pois koulusta minirippisellä olonsa ajan, mutta tiesivätkö he muuten, miksi olivat siellä
- isokset eivät totelleet opettajaa, käytös oli ylimielistä
- isosilta puuttui pitkäjänteisyys
- tupakointi oli ongelmana
- koulut kokivat saaneensa tietoa liian myöhään mm. siitä, ketkä tulevat isosiksi
- tiedotuksen hitaus ja puute (ei tullut leirikirjettä eikä ohjeita, ruokailutilanteisiin ei oltu tilattu ruokaa, tiedotus todettiin huonoksi)

HYVIÄ PUOLIA

- isoskoulutus on hyvä asia
- koulun ja seurakunnan yhteistyö tärkeää ja sisällöltään sopiva
- hyvänä pidettiin sitä, että nuorilla on mahdollisuus toimia isosina ja ottaa vastuuta
- leiriaikaa keskiviikosta perjantaihin pidettiin sopivana
- leirin sisältö ja muu yhteistyö sisällöltään hyvä ja kunnossa

KYSYMYKSIÄ

- Muutama ulkopuolinen henkilö oli esittänyt kysymyksen siitä, uskaltaako lasta päästää minirippikselle. Tämä kysymys nousi esille myös palaverissa ja ongelma koski lähinnä sitä, pysyvätkö seurakunnan työntekijät pitämään tarpeeksi kuria, koska eräälle leirille oli kutsuttu poliisi.
- Olivatko isokset liian nuoria tehtävänsä?
- Haluavatko koulut valita oman minirippisajankohtansa, vai riittääkö, jos seurakunta valitsee ne ja ilmoittaa kouluihin?
- Miten tulevaisuudessa seurakunta valmistautuu siihen, että toiminta isosten kanssa ei toimikaan halutulla tavalla leireillä?
- Kysyttiin yhteistyön jatkumisen edellytyksiä, halutaanko kouluissa edelleen seurakunnan työtä.

VASTAUKSIA

- Isoskoulutuksissa pitää enemmän tähdentää vastuuta, esimerkkinä olemista sekä sitä, että leirin aikana pitää olla tupakoimatta.
- Poliisin paikalle kutsumiseen oli syynsä, sillä joku oli nähnyt leirin läheisyydessä jonkun liikuskelevan. Myöhemmin muutama muukin oli nähnyt liikettä metsikössä. Se aiheutti pikkuhiljaa hysteriaa ja poliisi päätettiin kutsua paikalle tarkistamaan lähitienoota. Näin tilanne saatiin tasaantumaan. Asia sai ehkä näin suuren mittakaavan siksi, että nuorilla oli vielä tuoreessa muistissa Norja-tapaus. Poliisi toi tilanteeseen riittävästi turvallisuuden tunnetta. Metsässä liikuskelijaa ei löytynyt, mutta peuranjäljet kylläkin.
- Palaverissa myönnettiin, että on ehkä ollut virhearviointi ottaa isosiksi pelkästään kaikkein nuorimpia (viime kesän rippikoululaisia). Minirippikset ovat sellaisena ajankohtana, että vanhempia isosia ei voitu ottaa, koska oli lukion koeviikko samaan aikaan. Lisäksi valintoja ”jarrutti” 9. luokkalaisten TET-jaksot. Valintakriteereitä selvitettiin myös sillä näkökulmalla, että aktiivisesti isoskoulutuksessa käyvät ovat etusijalla ja haluttiin antaa mahdollisuus erityisnuorille. Todettiin, että kiltit ja osaavat saavat osallistua kaikenlaiseen toimintaan muutenkin ja heillä on myös harrastuksia. Kaiken kaikkiaan päädyttiin siihen, että isosia oli liikaa ja he olivat liian nuoria.
- Koulujen halusta valita minirippisajankohta todettiin, ettei kouluilla ole tarvetta valita ajankohtia itse.
- Tulevaisuuskysymys jäi auki.
- Yhteistyön jatkumiseen koulut vastasivat hyvin selkeästi, että ehdottomasti halutaan yhteistyön jatkuvan, mutta tällaisille yhteisille kehittämis-, suunnittelu- ja päivittämispalavereille on nyt tarvetta. Minirippis on kuitenkin laajentunut käsittämään kaikki koulut Pihlavan seurakunnan alueella (Kyläsaari, Mäntyluoto, Enäjärvi, Pihlava ja Meri-Porin koulut).

EHDOTUKSIA

- Loma-anomuslapun päivitys ja selkeä päivämäärä, koska se pitää palauttaa rehtorille eli anomuskäytäntö kuntoon.
- Jos anomusta ei ole palautettu määräaikaan mennessä, voidaan todeta, ettei kyseinen oppilas voi toimia isosena.

- Tammikuussa 2012 koulussa tiedetään kaikki tenttikaudet ja Meri-Porin koulun TET-jaksot, jotka ovat kuitenkin olleet aina samoina viikkoina (39-42). Koulu ilmoittaa tiedot seurakunnalle, seurakunta valitsee minirippisajankohdat ja ilmoittaa ne kouluille. Tähän määritellään, kuinka monta viikkoa ennen tiedot pitää toimittaa.
- Isosten väärään käyttäytymiseen on puututtava tiukemmin.
- Ehdotettiin, että koulut ja seurakunta keskustelevat yhdessä siitä, mitä koulu odottaa seurakunnan työntekijöiltä.
- Toivottiin enemmän tarkkuutta ja tiukkuutta leireille.
- Ehdotettiin, ettei erityisnuoria otettaisi isosiksi minirippiksille, vaan muihin seurakunnan toimintoihin esim. kerhoihin. Perusteluiksi koulujen taholta esitettiin se, ettei 6. luokkalaisten kanssa voi harjoitella, vaan isosten on oltava sellaisia, että leirillä on hyvä ja turvallinen olla.
- Ehdotettiin koulujen ja seurakunnan välisiä neuvotteluja siitä, ketkä isosista ja kuinka monta valitaan.
- Ehdotettiin yhteisten sääntöjen läpi käymistä.
- Ennen leiriä isokset vierailisivat luokassa esittäytymässä.
- Tupakointiongelmaan ehdotettiin sopimuksen laatimista: Sitoudun leiriaikana siihen, etten polta tupakkaa. Jos poltan, minut lähetetään kotiin. Koulu perusteli tätä mm. Suomen lailla, jossa on jokseenkin niin, että alueella, jossa on alle 18-vuotiaita, ei saa polttaa tupakkaa. Se on hyvin yksiselitteinen.
- Ehdotettiin kirjallisten pelisääntöjen luomista (vastuut, vastuuhenkilöt, päivämäärät, takarajat kullekin toiminnolle, mustaa valkoisella, josta voi aina tarkistaa, mikä milloinkin pitäisi olla valmiina ja tiedotettavissa jne.)
- Esimerkiksi mainittiin, että isosten nimet ilmoitetaan kaksi viikkoa ennen leiriä ja siihen mennessä he ovat ilmoittaneet erityisruokavalionsa, samoin kuin seurakunnan leirille lähtevät työntekijät (nimilista), rehtori tilaa ruuan palvelulaitokselta
- Lähinnä halutaan siis aikataulutusta, parempaa tiedotusta ja vastuuhenkilöiden nimeämistä. Koulun näkemys on, ettei isoseksi valita oppilasta, joka ei ehkä selviä koulusta. Isosena oleminen vaatii poissaolon koulusta, jonka aikana tulevat koulutehtävät on kuitenkin tehtävä. Jos on jo valmiiksi vaikeuksia selvitä, voi tehtävät jäädä tekemättä. Myös vastuunottokyky herätti kysymyksiä. Aiemmin kohdassa ”vastauksia” perusteltiin sitä, miksi erityisnuoria valittiin. Yksi syy oli mahdollisuuden antaminen. Tässä kouluilla ja seurakunnalla oli näkemyseroa. Koulut painottivat vastuuta ja turvallisuutta, seurakunta taas ei halua ”lajitella” ihmisiä ja sanoa, kuka kelpaa ja kuka ei. Koulu tähdensi asiaa niin, että minirippis on 6. luokkalaisia varten, ei erityisnuoria varten.

Seuraavan kokouksen ajankohdaksi päätettiin keskiviikko 8.2.2012 klo 13 ja paikaksi Pihlavan seurakuntatalo.

Muistion on laatinut

Pirjo Tikka

Pihlavan seurakuntasihteeri ja sosionomi (AMK)- diakoni opiskelija

LIITE 2

YHTEISTYÖPALAVERI
Pihlavan kirkon kerhuhuone klo 13-14.45

MUISTIO2
8.2.2012

Läsnä:	Dietrich, Hannu	Pihlavan seurakunnan nuorisopastori
	Hakkiluoto-Kartio, Saara	Pihlavan seurakunnan vs. varhaisnuorisotyön ohjaaja
	Kaanaa, Marja	Enäjärven koulun rehtori
	Mansikka, Tiina	Mäntyluodon koulun opettaja
	Myllymäki, Jorma	Pihlavan koulun rehtori
	Räty, Terhi	Pihlavan seurakunnan nuorisotyön ohjaaja
	Sippola, Anne	Pihlavan seurakunnan lapsityön ohjaaja
	Tiirikainen, Taneli	Meri-Porin koulun rehtori
	Äijälä, Leena	Enäjärven koulun vararehtori
	Tikka, Pirjo	Pihlavan seurakuntasihtööri

1 PUHEENJOHTAJANA TOIMI TANELI TIIRIKAINEN

Puheenjohtaja alusti kokousta edellisen kokouksen Yleistä-kohdalla, jonka jälkeen päätettiin aloittaa keskustelu minirippiksestä.

2 MINIRIPPIS

PÄÄTÖS: Vilkkaan ja rakentavan keskustelun päätteeksi muotoilimme päätöksen, jonka mukaan toimitaan.

- koska minirippikset halutaan pitää lukion koeviikkojen ulkopuolella, Meri-Porin koulu ilmoittaa seurakunnan työntekijöille heti, kun listat ovat saapuneet
- seurakunta tiedottaa ajoissa minirippisten ajankohdista koulua, nuoria ja heidän vanhempiaan
- seurakunta laatii kirjeen mahdollisille isosille ja heidän huoltajilleen ja huoltaja anoo lomaa oppilaalle koulusta
- Meri-Porin koulu päättää myöntävätkö he loman kyseiselle oppilaalle (kriteerinä mm. poissaolojen määrä) ja ilmoittavat myönteisen lomapäätöksen saaneiden nimet Terhi Rädylle (perusteluina voi käyttää esim. liikojen poissaolojen vuoksi kieltävän vastauksen saaneiden kohdalla, että jos ”tsemppaat” vaikkapa kaksi kuukautta, niin isoseksi tms. pääsyä harkitaan uudelleen)
- Meri-Porin koulun arvio isosista riittää alakouluille
- leirikirje pidetään valmiina kouluilla, koska se on aika muuttumaton joka vuosi ja lisäksi päätettiin, että koululla leirille lähdetessä tapahtuvan ruokailun henkilömääräksi päätettiin seitsemän

3 TIEDOTUS

Tiedotuksen osalta Pirjo Tikka on kokoamassa sekä koulujen että seurakunnan työntekijöiden yhteistä nimi-, sähköposti- ja puhelinnumerolistaa. Siihen tulee kunkin koulun vastuuhenkilö koskien lähinnä päivänavauksia, mutta myös muita yhteisessä toiminnassa tapahtuvia muutoksia varten sekä heidän varahenkilönsä. Listaan kootaan myös seurakunnan työntekijöiden yhteystiedot ja kirjataan käytännön ohjeistus. Päivänavausten osalta niiden ajankohdat halutaan ajoissa, koska on oppilaita, jotka eivät niihin osallistu mm. uskonnollisista syistä.

4 JUMALANPALVELUKSET

Keskusteltiin jumalanpalveluksista, niihin liittyvistä odotuksista ja toiveista.

- koulut haluaisivat tietää virret etukäteen ja harjoitella niitä
- kanttorin käyntejä toivottiin ja seurakunta haluaa vastata tähän, mutta toivoo, että koulut itse pyytäisivät ilmoittaen sopivan ajankohdan
- toivottiin pääsääntöisesti perusjumalanpalvelusta
- käytiin myös keskustelua siitä, mikä on seurakunnan näkemys (jumalanpalvelus on elämys, kokemus) ja koulujen näkemys (kasvatuksellinen, kirkkokäyttättyminen)
- koulut kokivat kirkkorakennuksen tärkeäksi (ettei aina oltaisi koululla)
- lisäksi tehtiin varauksia pääsiäisvaellukseen (varaukset vastaanotti Sippola) ja koulujumalanpalvelusvaraukset vastaanotti Tikka, joka myös laittaa ne seurakunnan ajanvarauskirjaan ja sähköiseen ajanvarausohjelmaan

5 MUITA ESILLE TULLEITA ASIOITA

- koulut toivoivat, että seurakunnan työntekijät tulisivat kertomaan seurakunnan työstä ja siihen seurakunta ehdotti, että koulut itse kutsuvat seurakunnan työntekijän ja ilmoittavat päivän, kellonajan, mitä ja mille luokalle (ikäryhmälle), koska seurakunnan työntekijät miettivät missä määrin he voivat oma-aloitteisesti kouluihin mennä
- seurakunnan ja koulujen yhteiset palaverit koettiin tärkeäksi ja niiden halutaan jatkuvan

6 LISÄKSI SOVITTIIN

- kevään ohjelmaa sovitaan yhteisesti alkuvuodesta
- loppuvuosi sovitaan keväällä (tässä kokouksessa ajankohdaksi sovittiin 28.5.12)
- toukokuussa sovitaan myös syksyn miniriparit

7 Seuraava kokous ma 28.5.2012 klo 13.00 Enäjärven koululla

Muistion on laatinut

Pirjo Tikka

Pihlavan seurakuntasihteeri ja sosionomi (AMK)- diakoni opiskelija

LIITE 3

<p>VAHVUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> -tyttö- ja poikakerhot lähellä -Minirippis -iltis -perinteet yhteistyössä esim. pääsiäisvaellus -tutut työntekijät -aktiivinen seurakunta, hyviä ideoita -koulut ja seurakunta tavoittavat lähes koko ikäluokan paikkakunnan nuoria -vanhat, hyvät toimintamuodot 	<p>HEIKKOUEDET</p> <ul style="list-style-type: none"> -tiedottamisen hitaus tai puute -kysymyksiin ja viesteihin ei aina saa vastausta -oppilaita ei aina oteta huomioon jumalanpalvelusten suunnittelussa -toisinaan liian pitkät päivänavaukset -Minirippiksen käytännön epäselvyydet esim. isosten valinta -aina ei toimita niin kuin on sovittu -erilaiset käsitykset ongelmista -lainsäädännön asettamat rajoitukset otettava paremmin huomioon
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> -sitouttaa lapset ja nuoret paikallisseurakunnan toimintaan -yhteistyö rikastuttaa arkea -antaa eämyksiä -kun on löydetty yhteiset pelisäännöt, joiden kanssa toimitaan, siitä on hyötyä molemmille osapuolille -yhteinen toiminta nuorten kanssa moninkertaistaa mahdollisuudet 	<p>UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> -koko ajan heikkenevän tiedonkulun vuoksi motivaatio yhteistyöhön heikkenee myös -seurakunta kilpailee muiden tahojen esim. järjestöjen kanssa ja jos muut tahot pystyvät tarjoamaan toimivamman pake-tin, voi yhteistyö seurakunnan kanssa vähentyä -turhautuneisuus lisääntyy, jos asioita ei saada sovittu

LIITE 4

Palautekysely

Suuntaa antavia kysymyksiä eli voitte lisätä vapaasti omia mielipiteitä.

- 1 Miten ryhmä toimi palavereissa?
- 2 Kuunneltiin kaikkia tasapuolisesti?
- 3 Saivatko kaikki puheenvuoron?
- 4 Minkälainen ilmapiiri oli?
- 5 Oliko tästä hyötyä?
Tuntuiko, että asiat kehittyivät parempaan suuntaan? Miten?
- 6 Onko avoimesta keskustelusta saman pöydän ääressä ollut hyötyä?
Minkälaista?
- 7 Onko teillä mielenkiintoa jatkaa kehittämistä hankkeen päätyttyä?