



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Tukea ja työkaluja isosille

Joutjärven seurakunnan isostoiminnan kehittäminen

Emmi Kemppainen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

(210 op)

11/2013



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Emmi Kemppainen	Sivumäärä 50 ja 22 liitesivua
Työn nimi Tukea ja työkaluja isosille	
Ohjaava(t) opettaja(t) Reijo Viitanen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Joutjärven seurakunta, Lasse Simpanen	
Tiivistelmä	
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää millaista tukea Joutjärven seurakunnan isokset kokevat tarvitsevansa, ja selvityksen perusteella kehittää isosille suunnattua tuen tarjontaa. Lisäksi tavoitteena oli luoda Joutjärven seurakunnan isosille konkreettinen työkalu, jota he voivat käyttää omien tehtäviensä tukena. Tilaajaorganisaationa toimiva Joutjärven seurakunta on Lahden seurakuntayhtymään kuuluva paikallisseurakunta, jolla on noin 16 500 jäsentä. Seurakunnan isokoulutuksen suorittaa vuosittain 60-80 nuorta ja isosena toimii vuosittain 50-60 nuorta. Seurakunnan isosten isosilla on käytössään hyödyllisiksi koetut tehtäväkansiot, mutta isosilla tällaista tukimateriaalia omaan tehtäväänsä ei ole.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa tarkastellaan vapaaehtoistoimintaa nuorten mielikuvien ja motivaation sekä vapaaehtoisten tukemisen näkökulmasta käsin. Vapaaehtoistoimintaa koskevan teoreettisen tiedon lisäksi tietoperustassa avataan isostoiminnan syntyä ja sen nykytilaa sekä kirkon muuta vapaaehtoistoimintaa. Lisäksi luodaan katsaus Joutjärven seurakunnan nuorisotyöhön esitellen erityisesti seurakunnan isostoimintaa.</p> <p>Isosten tuen tarvetta selvitettiin strukturoidulla kyselylomakkeella, josta saatu kokemuseräinen tieto ohjasi tuen tarjonnan kehittämistä sekä konkreettisen työkalun luomista. Kehittämistyötä tehtiin yhteistyössä Joutjärven seurakunnan nuorisotyönohjaajan sekä isosten isosten kanssa. Opinnäytetyön tulokset kertovat, että Joutjärven seurakunnassa isosia motivoi positiivinen kokemus omasta rippileiristä sekä uskonnolliset ja sosiaaliset syyt. Isokset kokevat tarvinneensa tukea melko vähän mutta ilmoittavat saaneensa tukea rippikoulujakson aikana todella paljon. Eniten kaivatut tuen muodot ovat keskustelu ja kuuntelu sekä kannustus ja rohkaisu.</p> <p>Opinnäytetyön keskeisin anti Joutjärven seurakunnalle on <i>Isosen käsikirja</i>, joka sisältää tietoa isosen rooleista, tehtävistä, oikeuksista ja velvollisuuksista sekä ohjeita isosen eri tehtäviin rippikoulussa. <i>Isosen käsikirja</i> tukee nuoria vapaaehtoisia tehtävässään ja rohkaisee heitä tarvittaessa pyytämään apua. Lisäksi tilaajaorganisaatio saa käyttöönsä ehdotelman toimintamallista, jolla isosia voidaan tukea henkilökohtaisesti rippikouluissa.</p> <p><i>Isosen käsikirjaa</i> voidaan hyödyntää myös muiden seurakuntien isostoiminnassa soveltamalla sisällöt omiin käytäntöihin sopiviksi. Ehdotettua toimintamallia ja muita opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää kansalaistoiminnan ja nuorisotyön toimialalla kun halutaan kehittää nuorten vapaaehtoisten tukemista sekä vahvistaa nuorten kansalaisaktiivisuutta.</p>	

Asiasanat isostoiminta, vapaaehtoisuus, tukeminen, nuoret, motivaatio

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Program of Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Emmi Kemppainen	Number of Pages 50 + 22 annex
Title Support and Tools for Confirmation Camp Group Leaders	
Supervisor(s) Reijo Viitanen	
Subscriber and/or Mentor Joutjärvi congregation, Lasse Simpanen	
Abstract	
<p>The purpose of this thesis was to find out what kind of support is needed among the confirmation camp group leaders in Joutjärvi congregation. The aim was also to develop this support and create a concrete tool for the group leaders that they can use in their own tasks. The client organization Joutjärvi congregation belongs to the Lahti parish union and has about 16 500 members. It has active youth work and annually there are 50-60 confirmation camp group leaders.</p> <p>The theoretical background of this thesis introduces youths images and motivation about volunteerism and the importance of supporting volunteers. It also introduces a short history of confirmation camp group leaders activity and its present form. In addition there is an overview to the Joutjärvi congregation youth work.</p> <p>Survey was done with structured questionnaire. Results of this questionnaire were used to create a manual for the group leaders. The development work was done in cooperation with Joutjärvi congregation youth work leader and senior group leaders. The results show that confirmation camp group leaders needed support quite a bit but felt that they've had a lot of it during the confirmation camp. Their biggest motivation is a positive experience of their own confirmation camp, as well as religious and social reasons. The most awaited forms of support were dialog and listening along with encouragement.</p> <p>As a result of this thesis there is a manual called Handbook for Confirmation Camp Group Leaders which supports group leaders in their own tasks and gives them encouragement to ask for help if needed. Manual can also be used in other congregations but it might require some changes to the content. In the field of Civic Activities and Youth Work this thesis can be used to develop the support of young volunteers in different ways.</p>	

Keywords confirmation camp group leaders, volunteerism, supporting, youth, motivation

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 NUORET JA VAPAAEHTOISTOIMINTA	6
2.1 Mielikuvat ja motivaatio	7
2.2 Vapaaehtoisten tukeminen ja motivaation ylläpito	9
3 ISOSTOIMINTA VAPAAEHTOISTOIMINTANA	11
3.1 Isostoiminnan synty	12
3.2 Isostoiminta nuorisotyön ytimenä ja vapaaehtoistoiminnan kehittäminen	13
3.3 Isostoiminta Joutjärven seurakunnassa	16
4 OPINNÄYTTETYÖN TOTEUTUS	20
4.1 Opinnäytetyön tehtävä ja tavoite	20
4.2 Menetelmänä kyselytutkimus	22
4.3 Aineiston keruu ja analysointi	25
5 KYSELYN TULOKSET JA POHDINTA	26
5.1 Motivaatio isostoimintaan	27
5.2 Tuen tarve ja saatu tuki	29
5.4 Tehtävien tunteminen ja tarve käsikirjalle	31
6 TUEN TARJONNAN KEHITTÄMINEN	35
6.1 Konkreettinen työkalu isosille	35
6.1.1. Isosen käsikirjan rakenne ja sisällöt	36
6.1.2. Käsikirjan käyttö Joutjärven seurakunnassa ja muissa toimintaympäristöissä	39
6.2. Isosten tukeminen -toimintamalli rippikoulun työntekijöille	41
6.3 Vertaistuki ja osallistumistodistus	43
7 LOPUKSI	44
7.1. Yhteenveto	44
7.2 Opinnäytetyön arviointi	45
LÄHTEET JA KIRJALLISUUS	48
Sähköiset lähteet	48
Muut lähteet	48
Kirjallisuus	49
LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Isoskoulutus on yksi Suomen suurimmista valtakunnallisista vapaaehtois- koulutuksista, vaikka sitä ei kovinkaan usein sellaiseksi mielletä. Vuosittain isoskoulutukseen osallistuu kuitenkin noin 27 000 nuorta ja suurin osa koulutuksen käyneistä toimii isosena joko rippileirillä tai lasten ja varhaisnuorten leireillä. (Isoset luovat henkeä ja kantavat vastuuta 2013.)

Opinnäytetyön tilaajaorganisaatiossa, Joutjärven seurakunnassa, sekä isostoiminnalla että vapaaehtoistoiminnalla on vahvat perinteet. Seurakunnan nuorisotyöhön osallistuu paljon nuoria ja heille halutaan antaa myös vaikuttamismahdollisuuksia. Nuoret ovat osallisina niin toiminnan suunnittelussa kuin sen toteuttamisessakin. Erityisesti rippikoulussa nuoret saavat paljon vastuuta ja heille halutaan antaa mahdollisuuksia toteuttaa rippikoulun isostoimintaa omalla tavallaan. Laadukkaan ja mielekkään isostoiminnan takaamiseksi isosia halutaan tukea niin hyvin kuin mahdollista.

Opinnäytetyössäni tarkastelen Joutjärven seurakunnan isostoimintaa juuri vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta käsin. Tavoitteena on kehittää isosille tarkoitettua tukea sekä luoda konkreettinen työkalu isostehtävien tueksi. Kiinnostus aiheeseen on noussut omasta kokemuksesta: olen itse toiminut isosena, myöhemmin apuohjaajana ja viime vuosien aikana työntekijänä rippikouluissa.

Opinnäytetyön tekemisessä minulle oli myös tärkeää yhdistää molemmat koulutusala- ni: teologia sekä kansalaistoiminta ja nuorisotyö. Tutkimalla ja kehittämällä isostoi- mintaa vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta pystyin hyödyntämään koulutuksen ja työn kautta hankittua osaamistani monipuolisesti. Koska pro gradu -tutkielmani liittyi rippikouluun, koin luonnolliseksi jatkumoksi keskittyä myös tässä opinnäytetyössä rippikouluun liittyvään aihepiiriin.

2 NUORET JA VAPAAEHTOISTOIMINTA

Vapaaehtoistoiminnalle on olemassa monenlaisia määritelmiä. Keskeisiä elementtejä vapaaehtoistoiminnassa ovat omasta tahdosta nouseva toiminta, palkattomuus, yleishyödyllisyys ja hyvinvoinnin edistäminen. Vapaaehtoistoimintaa tehdään sellaisilla tiedoilla ja taidoilla, jotka eivät vaadi erityiskoulutusta, eikä sillä tule pyrkiä korvaamaan palkkatyötä. (Nylund & Yeung 2005, 15; Mäkelä & Peltonen 2012, 14; Tutustu ja tule mukaan vapaaehtoistoimintaan! 2013; Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. 2005.) Joskus puhutaan vapaaehtoistyöstä, mutta koska osallistumisessa keskeistä on palkattomuus, käytän tässä opinnäytetyössä termiä vapaaehtoistoiminta.

Vapaaehtoistoiminta monimuotoisine ilmentymineen on olennainen osa aktiivista kansalaisyhteiskuntaa, joka määräytyy toimijoiden ja osallistujien mielenkiinnon, tietojen, taitojen ja osaamisen mukaan. Nuorten vapaaehtoistoimintaan paneutuneet Sanni Mäkelä ja Elina Peltonen (2012, 8) toteavat nuorten luovan omanlaistaan vapaaehtoistoiminnan kulttuuria. Tässä kulttuurissa korostuu nuorten omat näkemykset kansalaisyhteiskuntaa ylläpitävien tapojen merkityksistä. Tarvitaan kuitenkin avoimuutta, suvaitsevaisuutta ja kykyä nähdä asiat uudella tavalla, jotta uusien toimintakulttuurien syntyminen on mahdollista. (Mäkelä & Peltonen 2012, 8-9, 69.)

Vapaaehtoistoiminnan yhteydessä puhutaan usein myös osallisuudesta ja osallistumisesta. Joskus vapaaehtoistoiminnan jopa tärkeimpinä päämäärinä pidetään osallistumismahdollisuuksien ja omatoimisuuden edistämistä (Harju ym. 2001, 31). Osallisuuteen ja osallistumiseen liittyvät käsitteet ja määritelmät voidaan kuitenkin ymmärtää monella tapaa. Osallisuutta voidaan tarkastella esimerkiksi sosiaalisen, taloudellisen, poliittisen tai kulttuurisen ulottuvuuden kautta (Nivala 2008, 250-255). Vapaaehtoistoiminnassa nämä kaikki voivat olla läsnä.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan osallisuus liittyy olennaisesti yhteisöön, siihen osallistumiseen ja sen jäsenenä olemiseen (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013). Keskeistä on kokemus jäsenyydestä, yhteisöön kuulumisesta sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista. Sanni Mäkelän ja Elina Peltosen (2012, 74)

mukaan nuoret kokevatkin vapaaehtoistoiminnan omakseen silloin, kun he ovat itse päässeet sitä myös suunnittelemaan. Suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin osallistuminen voivat antaa kokemuksen osallisuudesta ja näin lisätä yksilön osallistumismotivaatiota entisestään. Osallisuus ja osallistuminen kansalaistoimintaan lisäävät myös yksilön hyvinvointia sekä tietämystä yhteiskunnallisista asioista (Nylund & Yeung 2005, 19).

2.1 Mielikuvat ja motivaatio

Vuoden 2012 nuorisobarometrin yhtenä kantavana teemana oli vapaaehtoistoiminta. Barometrissa selvitettiin nuorten mielikuvia ja motivaatiota vapaaehtoistoiminnasta sekä toimintaan osallistumisen esteitä. (Myllyniemi 2012, 10.) Tulosten mukaan nuoret mieltävät vapaaehtoistoiminnan ennen kaikkea auttamiseksi. Auttamisen ohella vapaaehtoistoimintaan liitetään pakottomuus ja omaehtoisuus sekä toiminnan sosiaalinen ulottuvuus. Yleisesti ottaen nuoret näkevät vapaaehtoistoiminnan myönteisenä, arvostettavana ja kunnioitettavana asiana. (Kuusisto & Pessi 2012, 176.)

Vapaaehtoistoiminnan toteutuminen edellyttää kuitenkin osallistumismotivaatiota. (Yeung 2005, 83.) Motivaatiot selittävät ja ohjaavat ihmisen ajattelua, toimintaa sekä valintoja (Nurmi & Salmela-Aro 2005, 10). Yksilön toimintaa ohjaa sekä sisäinen että ulkoinen motivaatio. Sisäisessä motivaatiossa keskeistä ovat sisällöt ja kiinnostavuus kun taas ulkoisen motivaation ohjatessa yksilöä häntä kiinnostavat enemmän välineelliset hyödyt. (Vartiainen & Nurmela 2005, 190.) Vapaaehtoistoimintaan osallistumisessa nämä molemmat voivat olla läsnä, myös samanaikaisesti.

Jotta vapaaehtoistoimintaan osallistuttaisiin oikeista syistä, on oman motivaation pohtiminen tärkeää. Motivaation pohtiminen auttaa hahmottamaan millaiset vapaaehtoistoiminnan muodot itseä kiinnostavat, ja näkemään vapaaehtoistoiminnan positiivisia puolia. Lisäksi motivaation tiedostaminen edistää vapaaehtoisten sitoutumista toimintaan. (Laimio & Välimäki 2011, 20; Mäkelä & Peltonen 2012, 26.) Nuorten motiivit ovat usein hyvin erilaisia keskenään ja saattavat myös muuttua osallistumisen ja toiminnan jatkumisen keskellä. Erilaisia motiiveja ei kuitenkaan tule arvostella tai

asettaa niitä arvojärjestykseen, sillä tärkeintä on osallistuminen. (Mäkelä & Peltonen 2012, 34.)

Vapaaehtoisena toimivia henkilöitä motivoi usein toisten auttaminen. Sekä suomalaisten että kansainvälisten tutkimusten mukaan auttaminen on suomalaisille yleisesti ottaen tärkein syy toimia vapaaehtoistyöntekijänä. (Kuusisto & Pessi 2012, 172-173). Auttaminen näyttää olevan suurin motiivi vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle myös nuorten kohdalla. Nuorisobarometrissa yli puolet tutkituista ilmoitti auttamisen halun motivoineen itseä osallistumaan vapaaehtoistoimintaan, ja lisäksi tukioppilastoimintaa koskevassa Sini Perhon tutkimuksessa halu auttaa ilmoitettiin yleisimmäksi motiiviksi hakeutua mukaan tukioppilastoimintaan. (Kuusisto & Pessi 2012, 169; Perho 2007, 11.)

Auttaminen on nuorille arvosidonnainen asia ja joillakin nuorilla motivaatio vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen nousee taustalla olevista arvoista. Osa nuorista näkee vapaaehtoistoiminnan mahdollisuutena laittaa arvot toimintaan. Arvojen toimintaan laittaminen tarkoittaa, että jonkun tärkeäksi koetun asian eteen tehdään töitä tai että omaa aikaa ja energiaa annetaan toiminnalle, joka edistää omien arvojen mukaisia asioita. (Kuusisto & Pessi 2012, 170-171.) Taustalla olevat arvot voivat liittyä esimerkiksi uskonnolliseen vakaumukseen.

Nuorisobarometrin mukaan halu auttaa onkin erityisen suuri niillä, joilla vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen vaikuttaa uskonnollinen vakaumus, halu toteuttaa arvojaan teoissa tai käyttää aikaansa johonkin hyödylliseen sekä vapaaehtoistoiminta elämäntapana (Myllyniemi 2012, 24). Uskonto liitetään vapaaehtoistoimintaan myös mielikuvien tasolla. Kysyttäessä nuorilta vapaaehtoisia auttamistapoja toiseksi eniten mainittu yksittäinen taho oli kirkko (Kuusisto & Pessi 2012, 169-170). Lisäksi nuorisobarometriin vastanneista 9% ilmoitti osallistuneensa uskonnolliseen toimintaan vapaaehtoisena. Vaikka prosenttiluku ei ole kovin suuri, kyseisessä vastauksessa se on neljänneksi suurin prosenttiosuus. (Myllyniemi 2012, 21.)

Läheskään kaikki vapaaehtoistoimintaan osallistuvat nuoret eivät miellä tekemistään vapaaehtoistoiminnaksi, eivätkä varsinkaan vapaaehtoiseksi työksi. Vapaaehtoistoiminta

mintu nähdään enemmän harrastamisena tai muuna osallistumisena. (Lundbom & Eskelinen 2012, 180; Mäkelä & Peltonen 2012, 70.) Kansalaisaktiivisuuden kannalta olisi kuitenkin hyvä, että osallistuminen nähtäisiin nimenomaan vapaaehtoistoimintana. Myös nuorten motivaatiota vapaaehtoisuutta kohtaan on myös kyseenalaistettu (Lundbom & Eskelinen 2012, 180). Epäilyistä huolimatta nuorten osallistuminen vapaaehtoistoimintaan näyttää Nuorisobarometri 2012:n mukaan olevan kasvussa (Myllyniemi 2012, 19). Kansalaisaktiivisuuden kasvu nuorten parissa on prosessi, jota ei kuitenkaan voi kiirehtiä vaan sille on annettava oma aikansa ja tilansa kasvaa (Mäkelä & Peltonen 2012, 70).

2.2 Vapaaehtoisten tukeminen ja motivaation ylläpito

Hoivakotien vapaaehtoistoimintaan perehtyneiden Tomi Oravasaaren ja Timo Järvensivun (2012, 78) mukaan toimiva vapaaehtoistoiminta edellyttää, että osapuolten välillä vallitsee molemminpuolinen arvostus. Vapaaehtoisten motivaation tukemisessa tärkeitä elementtejä ovat hyvä ilmapiiri, keskustelu sekä palautteen saamisen ja antamisen mahdollisuus. Positiivinen palaute sekä työntekijöiden ja vapaaehtoisten välinen dialogi tukevat vapaaehtoisten motivaation lisäksi heidän osaamistaan. (Oravasaari & Järvensivu 2012, 74, 76-78.)

Myös Perho (2007, 49) näkee keskustelun tärkeäksi elementiksi vapaaehtoistoiminnassa. Perhon mukaan tukioppilastoimintaa tukee tukioppilaiden ryhmytyminen, säännöllisyys sekä arviointikeskustelut, joissa on mahdollista kertoa omista kokemuksistaan. Keskusteluissa nuorilla on mahdollisuus tarkastella omaa toimintaansa, siinä kehittymistä sekä huomata antamansa työpanoksen arvon. Perhon mukaan arviointikeskusteluja olisi hyödyllistä järjestää säännöllisesti, eikä vain toiminnan päättyessä, koska tällöin olisi mahdollista paneutua tukioppilaiden toimintaa vaikeuttaviin asioihin tehokkaammin. (Perho 2007, 49.)

Toinen hyväksi koettu vapaaehtoisten tuen muoto on työnohjaus. Työnohjaus on säännöllistä ja tavoitteellista toimintaa, jolla työntekijälle tai vapaaehtoiselle tarjotaan mahdollisuus reflektoida itseään ja omaa toimintaansa tietyssä toimintaympäristössä.

Työnohjauksessa keskeistä on oman työn, siihen vaikuttavien rakenteiden sekä odotusten, roolien ja tunteiden tarkastelu. Vapaaehtoistoiminnassa työnohjauksesta puhutaan usein kiertoilmauksilla kuten purkupalaveri tai vertaistapaaminen. (Laimio & Välimäki 2011, 40-41.)

Oravasaaren ja Järvensivun mukaan työnohjaus on ”merkittävä keino vapaaehtoistoiminnan tulevaisuuden varmistamisessa” (Oravasaari & Järvensivu 2012, 80). Työnohjausta kaivataan etenkin tehtävien alkuvaiheessa, kun oma vapaaehtoisen identiteetti ei ole vielä muotoutunut kovinkaan selkeäksi (Laimio & Välimäki 2011, 40). Lisäksi työnohjauksen järjestäminen kertoo vapaaehtoisille, että heidän tekemäänsä työtä arvostetaan. Toisinaan voi olla hyötyä siitä, että työnohjaaja on organisaation ulkopuolinen henkilö, jolloin vapaaehtoisten on kenties helpompi tuoda keskustelussa esiin myös toiminnan ja organisaation ongelmakohtia. (Oravasaari & Järvensivu 2012, 80.) Nuorten vapaaehtoisten kohdalla tarpeellista voi olla myös kevyt kontrollointi ja ohjaaminen oman toiminnan suunnittelussa (Mäkelä & Peltonen 2012, 10).

Vaikka työnohjausta toteutetaan usein ohjattavan ja ohjaajan kahdenkeskisinä tapaamisina, ryhmämuotoisessa työnohjauksessa vapaaehtoisille mahdollistuisi myös vertaistuellinen keskustelu. Kokemuksien jakaminen antaa vapaaehtoisille mahdollisuuden huomata, etteivät he ole yksin ajatuksiensa ja kokemuksiensa kanssa. Erityisesti nuorille tämä on tärkeää. (Mäkelä & Peltonen 2012, 10; Laimio & Välimäki 2011, 40.) Ryhmän koon tulee olla tarpeeksi pieni, jotta kaikki ryhmään osallistuvat uskaltavat jakaa omia kokemuksiaan ja että aikaa on riittävästi kaikille. Vertaistuki ja työnohjaus vahvistavat vapaaehtoisten jaksamista ja tehtävissä kehittymistä ja lisäksi antavat toimintaa järjestävälle taholle monipuolista tietoa vapaaehtoisten erilaisista kokemuksista. Näin ollen työnohjaus toimii myös vapaaehtoistoiminnan laadun varmistajana (Laimio & Välimäki 2011, 41; Oravasaari & Järvensivu 2012, 80).

Vapaaehtoisten motivaation tukemisessa ovat tärkeitä myös konkreettiset kannustimet, jotka voivat liittyä suoraan vapaaehtoistoimintaan tai olla toiminnan ulkopuolisia virikkeitä. Vapaaehtoisille voidaan esimerkiksi järjestää ilmainen ruokailu toiminnan yhteydessä, mikä osoittaa vapaaehtoisille, että heidät on huomioitu toimin-

taympäristössä. Toiminnan ulkopuoliset kannustimet voivat olla esimerkiksi yhteinen virkistyspäivä muiden vapaaehtoisten ja palkattujen työntekijöiden kanssa tai vaikkapa konserttiliput kiitokseksi työpanoksesta. (Oravasaari & Järvensivu 2012, 81.)

Konkreettisten kannustimien kautta ei pyritä houkuttelemaan uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan. Kannustimien tarkoituksena on osoittaa vapaaehtoisille, että heidän työtään pidetään arvokkaana, siihen halutaan panostaa ja siitä halutaan myös kiittää. Konkreettiset kannustimet eivät voi korvata aiemmin mainittua avointa, hyvää ja kunnioittavaa ilmapiiriä, mutta kannustimet voivat olla keino tämän ilmapiirin saavuttamiseksi. (Oravasaari & Järvensivu 2012, 81.)

Keskustelun, työnohjauksen ja konkreettisten kannustimien ohella juuri työn tärkeyden osoittaminen sekä työstä kiittäminen ovat keskeisiä tekijöitä kun halutaan tukea vapaaehtoisten jaksamista ja ylläpitää heidän motivaatiotaan. Kuten edellä jo todettiin, konkreettiset kannustimet voivat olla yksi keino osoittaa vapaaehtoisille, että heidän työpanostaan pidetään arvokkaana, mutta kiitosta ja arvostusta tulisi antaa myös sanallisesti. Käytännössä vapaaehtoisen työpanoksen arvostaminen voidaan osoittaa vapaaehtoiselle olemalla kiinnostunut hänen jaksamisesta, mielipiteistä ja ideoista sekä kohtelemalla häntä yhteisön jäsenenä. (Oravasaari & Järvensivu 2012, 78-81; Perho 2007, 49.)

3 ISOSTOIMINTA VAPAAEHTOISTOIMINTANA

Kuten johdannossa todettiin, isostoimintaa harvoin kutsutaan vapaaehtoistoiminnaksi. Isosena toimiminen on kuitenkin omasta tahdosta nousevaa, seurakunnan organisoimaa yleishyödyllistä toimintaa. Rahallisen korvauksen maksaminen isosille on seurakuntakohtaista. Mahdollista rahallista korvausta ei kuitenkaan Kirkon sopimusvaltuuskunnan ohjeiden mukaisesti kutsuta palkaksi, koska isonen ei ole työsuhteessa seurakuntaan (Porkka 2004, 50). Näin ollen isostoiminnasta on löydettävissä hyvinkin keskeisiä vapaaehtoistoiminnan piirteitä.

3.1 Isostoiminnan synty

Isostoiminnan historia ulottuu Suomessa 1930-luvulle ensimmäisiin leirimuotoisiin rippikouluihin. Ensimmäisillä rippileireillä oli työntekijöiden apuna isoja siskoja ja veljiä, jotka olivat pääasiassa teologian opiskelijoita. Myöhemmin mallia otettiin Suomen Kristillisen Ylioppilasliiton (SKY) koulutyttöleireillä syntyneestä isosiskoperinteestä. Käytännöksi vakiintui, että isot siskot ja veljet olivat rippikoululaisia pari vuotta vanhempia nuoria, joiden tehtäviin saattoi kuulua kurinpitoa, erilaisia käytännön tehtäviä, opetukseen liittyviä tehtäviä sekä iltaohjelmien valmistamista. 1960-luvulla aloitettiin isojen siskojen ja veljien kouluttaminen, joka oli tuolloin täysin uusi toimintamuoto kirkon nuorisotyössä. Ajalle ominaista oli kasvattaa nuoria seurakuntavastuuseen, mikä tarkoitti, että kristityn nuoren esikuvaksi muodostui aikuinen seurakuntaaktiivi ja erilaisten palvelutehtävien hoitaminen. (Porkka 2004, 7-8.)

Isojen siskojen ja veljien koulutuksen myötä joihinkin seurakuntiin vakiintui käytäntö rippikouluisosista, joiden tärkein tehtävä oli ”jumalanpalvelusherätyksen syöttäminen”. Isoset nähtiin tuolloin samaistumisen kohteena rippikoululaisille sekä merkittävänä apuvoimana rippikoulun työntekijöille. Tarve näille nuorille vapaaehtoisille oli suuri, koska työntekijät olivat asemansa ja ikänsä puolesta etäällä nuorista. Hiljalleen isosisko- ja isoveliperinne on muokkautunut nykymuotoiseksi isostoiminnaksi. Vuosien saatossa isostoimintaa on kehitetty edelleen; monissa seurakunnissa koulutus on pidentynyt kaksi-, kolme- tai jopa nelivuotiseksi ja yleistynyt nuorten parissa. Erityisesti 1990- ja 2000 -luvuilla isostoiminnan suosio on kasvanut entisestään. (Porkka 2004, 8-11, 70, 77.)

2000-luvun isostoimintaa tutkineen Jouko Porkan mukaan käsitettä *isonen* on vieras-tettu virallisena terminä rippikoulun nuorille ryhmänohjaajille. Sana ryhmänohjaaja ei kuitenkaan kata kaikkea sitä mitä isosen rooliin ja tehtäviin kuuluu, vaikka ryhmänohjaaminen onkin yksi keskeisimmistä tehtävistä. Toisaalta vanha tapa puhua isoista siskoista ja veljistä ei istu nykykieleen kovinkaan helposti. Porkka toteaa, että isosten kutsuminen isosiksi kuvaa hyvin heidän asemaa ja tehtäviään. Suhteessa rippikoululaisiin he ovat isompia (tai ainakin vanhempia) mutta suhteessa työntekijään pienempiä. Isonen onkin diminutiivinen eli ”pienentävä” muoto sanasta iso. Iso-

set ovat toisaalta jo isoja, mutta toisaalta vielä pieniä, keskeneräisiä. Heillä on omassa tehtävässään lupa edelleen kasvaa ja hankkia elämänviisautta. (Porkka 2004, 12.)

3.2 Isostoiminta nuorisotyön ytimenä ja vapaaehtoistoiminnan kehittäminen

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon internetsivuilla isosta luonnehditaan vastuunkantajaksi, yhteishengen luojaksi, leirin opettajien ja leiriläisten väliseksi tiedottajaksi, kuuntelijaksi ja toteuttajaksi (Isoset luovat henkeä ja kantavat vastuuta 2013). Isosilla on siis tärkeä ja merkittävä rooli rippikoulussa. Niemelän tutkimuksen mukaan isosilla on rippikoululaisten kokemuksissa iso vaikutus myös rippileirin onnistuvuuteen. (Niemelä 2002, 116; Niemelä 2007, 117.)

Monessa seurakunnassa isostoiminta onkin nuorisotyön ydin. Joissakin seurakunnissa isoskoulutus saattaa olla rippikoulun jälkeisen nuorisotyön ainoa toimintamuoto ja sellaisena äärimmäisen tärkeä. (Porkka 2004, 37-39.) Suurin osa seurakunnista järjestää isoskoulutuksen yksivuotisena. Isoskoulutus sitouttaa koulutettavia nuoria seurakuntaan ja samalla tarjoaa aikaa hengelliselle kasvulle sekä oman paikan löytämiselle. Seurakunnan näkökulmasta katsottuna tärkeimmät tavoitteet isoskoulutukselle ovat nuorten hengellinen kasvu, isosvalmiuksien kehittyminen sekä isosen rooliin kasvaminen. Isoskoulutus nähdäänkin siirtymisriittinä, jonka aikana nuori siirtyy rippikoululaisen roolista isosen kenkiin. (Porkka 2004, 69, 77.)

Isoskoulutukseen osallistuneiden nuorten suhde uskoon ja seurakuntaan on yleensä läheisempi ja tärkeämpi kuin sellaisilla nuorilla, jotka eivät ole isoskoulutukseen osallistuneet. Isosena toimii kuitenkin myös sellaisia nuoria, joilla ei ole vahvaa sidettä kristinuskoon. (Niemelä 2007, 117-119, 121.) Porkan tutkimuksen mukaan muutamissa seurakunnissa isoselta odotetaan sitoutumista kristillisiin elämäntapoihin silloin kun sopimus isosena toimimisesta on tehty. Yleisesti ottaen tärkeämpänä pidetään kuitenkin annettujen tehtävien tekemistä ja sääntöjen noudattamista. (Porkka 2004, 51).

Seurakunnasta riippumatta isosten tehtävät ovat yleensä hyvin samankaltaisia. Tehtäviin kuuluu edelleen rippikoulun opetukseen, hartauselämään, turvallisuuteen ja vapaa-aikaan liittyviä toimia. Jouko Porkan tekemän tutkimuksen mukaan seurakunnissa isosten tärkeimpinä tehtävinä pidetään omasta ryhmästä huolehtimista, innostamista, iltaohjelmien suunnittelua ja toteutusta, vapaa-ajan toiminnan ohjaamista ja tunnelman luomista, ryhmätyöskentelyn ohjaamista sekä rippikoulun yleisaskareita (Porkka, 2004, 62).

Rippikoulun laatua ja vaikuttavuutta tutkiessaan Kati Niemelä on muodostanut neljä erilaista isosten orientaatiotyyppiä, jotka perustuvat isostoiminnalle asetettuihin odotuksiin. (1) Sosiaalisesti orientoituneet isokset odottavat rippikoululta hauskaa tekemistä ja hyvää ryhmähenkeä. (2) Uskonnollisesti orientoituneille tärkeää on oman uskon vahvistuminen sekä omasta uskosta kertominen muille. (3) Aktiivisesti orientoituneet isokset odottavat rippikoululta ”kaikkea mahdollista” kun taas (4) passiivisesti orientoituneiden kaikki odotukset ovat muita orientaatiotyyppisiä huomattavasti alhaisempia. (Niemelä 2002, 117-119.)

Vaikka isoskoulutus on valtakunnallisesti merkittävän laaja vapaaehtoisuus, sitä harvoin sellaisena markkinoidaan. Isostoimintaa ei kenties mielletä vapaaehtoistoiminnaksi edes kirkon sisällä, koska kristillinen vapaaehtoistyö on pitkälti ollut vähävaraisten ja huono-osaisten auttamista tai maallikkona jumalanpalvelusyhteisössä toimimista. Kirkko tarjoaa vapaaehtoistehtäviä esimerkiksi Yhteisvastuukeräyksessä, Palvelevassa puhelimessa, Lähimmäispalvelussa, päihde- ja kriminaalityössä, maahanmuuttajien ja työttömien tukemisessa sekä ruokapankissa ja saattohoidossa. (Harju ym. 2001, 66-74.) Näistä esimerkeistä on helppo löytää auttamiseen tavoitteet, joita ei isostoiminnasta yhtä yksiselitteisesti löydy. Isostoiminta ei siis lähtökohdaisesti ole toiminnan ”kohteiden” auttamista, vaikka isokset ovatkin merkittävä apu rippikoulun työntekijöille.

Vapaaehtoistoimintaa on kirkossa kehitetty viime vuosina paljon, mutta pääasiassa kehittäminen on keskittynyt aikuisten vapaaehtoisten toimintaympäristöihin. Hyviä esimerkkejä kehittämistyöstä ovat vapaaehtoisen auttamisen Suurella sydämellä-verkkopalvelu, Espoon seurakuntayhtymän Korsi-projekti sekä Kirkkohallituksen va-

vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke osana Meidän kirkko 2015 -strategiaa. Suurella sydämellä -verkkopalvelu tarjoaa yksityishenkilöille mahdollisuuden pyytää ja tarjota apua. Vapaaehtoistehtävien pankki sisältää myös seurakuntien tarjoamia vapaaehtoistehtäviä, joihin voi ilmoittautua verkkopalvelun kautta. Korsi-projekti puolestaan on Espoon seurakuntayhtymän kolmivuotinen nuorten ja vanhusten syrjäytymistä ehkäisevä projekti, jonka tavoitteena on myös kehittää vapaaehtoisuuden toimintamuotoja seurakunnissa.

Meidän kirkko 2015 -strategiassa todetaan, että vapaaehtoistoiminta on enemmän kuin vapaaehtoisena toimimista. Maallikkojen toiminta palkattujen työntekijöiden rinnalla on keskeinen osa monia kirkon eri toimintoja. Vapaaehtoisten arvostaminen, kouluttaminen ja tukeminen ovat koko kirkkoa koskettavia asioita. Vapaaehtoistoinnista kiinnostuneita on kirkossa enemmän kuin tarjolla olevia tehtäviä. Meidän kirkko 2015 -strategian mukaan puutteelliset suunnitelmat, rakenteet, koulutus, työntekijäkeskeinen toimintakulttuuri sekä heikosti sisäistetty ajatus yleisestä pappeudesta ovat syitä siihen, ettei osallistuminen toteudu niin hyvin kuin voisi olla mahdollista. (Meidän kirkko 2007, 24.)

Osana Meidän kirkko 2015 -strategiaa on syntynyt eri kohderyhmiin keskittyviä kehittämisasiakirjoja. Nuoret seurakuntalaisina -kehittämisasiakirjassa pohditaan nuorten ja nuorten aikuisten jäsenyyttä ja osallistumista kirkkoon. Kehittämisasiakirjan mukaan seurakunnat tarjoavat vain vähän toimintaa rippikouluiän ja isostoiminnan ohittaneille nuorille, ja harvoin on tarjolla selkeää mallia siihen, miten yli 18-vuotias voisi jatkaa seurakuntayhteyttään. Toimintaan osallistumisen ohella nuoret aikuiset ovat kutsuttuja myös palvelemaan, mutta kehittämisasiakirjan mukaan vaikuttaa siltä, ettei ”nuorisotyössä onnistuta kasvattamaan nuorten aikuisten valmiuksia toimia seurakuntalaisena”, vaikka isostoiminta onkin laadukasta ja laajaa vapaaehtoistoimintaa. (Tähkää ym. 2012, 41.)

Omaan elämäntilanteeseen sopiva vapaaehtoisuus voisi kuitenkin avata nuorille aikuisille oven aktiiviseen seurakuntalaisuuteen ja tukea heidän kasvuaan seurakunnan jäsenenä. Kehittämisasiakirjassa kysytäänkin: ”Entä jos kirkko tarjoaisi mahdollisuuksia myös satunnaiseen palveluun ja vapaaehtoistoimintaan niille, jotka haluavat

toimia lyhytkestoisesti ja omista, eri tavoin rajallisista mahdollisuuksistaan käsin?" (Tähkää ym. 2012, 41.)

Nuorten osallistumis- ja palvelumahdollisuudet voisivat olla jonkinlaisia ratkaisuja myös tulevaisuuden resurssikysymyksiin. Nuorisotyötä on totuttu tekemään vähintään kohtuullisella budjetilla, mutta nykyresurssien jatkuvuuteen ei voida luottaa. Budjettien ja määrärahojen kiristyessä toiminnan toteuttamiseen tarvitaan vapaaehtoisten työpanosta. Vaikka seurakunnissa on olemassa lukuisia toimivia konsepteja nuorten vapaaehtoisuudesta, on siellä myös "paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia eri-ikäisten yhteisistä projekteista sekä aikuisten vapaaehtoisten käytöstä nuorisotyössä", kuten Nuoret seurakuntalaisina tuo esiin (Tähkää ym. 2012, 41).

3.3 Isostoiminta Joutjärven seurakunnassa

Joutjärven seurakunta on yksi Lahden seurakuntayhtymän neljästä paikallis seurakunnasta ja sillä on noin 16 500 jäsentä. Seurakuntaa johtaa kirkkoherra, jonka alaisuuteen kuuluu 5 pappia, 3 diakoniatyöntekijää, kanttoreita, suntioita, lapsityönohjaaja sekä 3 nuorisotyönohjaajaa. (Perustietoa Lahden seurakuntayhtymästä 2013.) Joutjärven seurakunnan nuorisotyö tavoittaa viikoittain 100-150 nuorta (Simpanen 2013) erilaisten nuortentilaisuuksien kautta. Toimintamuotoja ovat isokoulutuksen lisäksi viikoittaiset nuortenillat, perjantai-iltaisina vuorottelevat kahvila-, peli- ja toimintailat, tyttöjen ja poikien omat tapaamiset sekä avoimet raamattupiirit. Lisäksi seurakunnassa järjestetään omaa ohjelmaa nuorille aikuisille. Nuorten viikonloppuleireille osallistuu lähes joka kerta toista sataa nuorta. Kaikkien rippikoulujen yhteiselle jatkorippileirille, Megariparille, osallistuu vuosittain yli 200 nuorta. (Yleistä 2013.)

Joutjärven seurakunnassa nuorten vapaaehtoistoimintaa pidetään merkittävänä panoksena seurakunnan toimivuudelle. Nuorille annetaan paljon sekä mahdollisuuksia että vastuuta nuorten toiminnan ideoinnissa ja toteuttamisessa erilaisten tiimien, vastuuryhmien ja erityisesti isostoiminnan kautta. (Vapaaehtoiseksi 2013.) Isostoiminnalla onkin Joutjärven seurakunnassa pitkät ja vahvat perinteet. Seurakunnassa järjestetään vuosittain 7-8 rippikoulua, joista yksi pidetään hiihtoloman aikaan, yksi ilta-

rippikouluna kevään aikana ja loput leirimuotoisina koululaisten kesäloman aikana. Isosia rippikouluissa on vuosittain yhteensä 50-70 ja lisäksi 7-12 isosten isosta. Isosten isonen on täysi-ikäinen isonen, jolla ei ole omaa rippikoululaisista koostuvaa ryhmää, vaan hänen tehtävänä on ohjata isosia omissa tehtävissään. Isosten isosille maksetaan pientä korvausta tehtävistään, mutta he eivät ole palkattuja työntekijöitä vaan vapaaehtoisia. (Yleistä 2013.)

Isosille Joutjärven seurakunnassa ei makseta palkkaa tai muuta rahallista korvausta isosena toimimisesta. Tästä huolimatta isoseksi hakee vuosittain enemmän nuoria kuin seurakunnalla on isosen paikkoja tarjota. Tästä syystä vain harvat edellisvuoden rippikoululaiset pääsevät isoseksi ensimmäistä kertaa hakiessaan. Suurin osa Joutjärven seurakunnan isosista on siis vähintään kaksi vuotta rippikoululaisia vanhempia. Seurakunnassa on paljon myös täysi-ikäisiä isosia, eikä ole ollenkaan tavatonta, että nuori toimii isosena kahtena tai kolmena peräkkäisenä vuonna.

Liideriksi kutsuttu isoskoulutus antaa nuorelle valmiuksia toimia ryhmänohjaajana yleisesti, vaikka koulutuksessa painottuukin isosena toimimisen taidot. Seurakunnan työntekijöiden lisäksi Liiderissä toimii joukko vapaaehtoisia työntekijöitä (usein alan opiskelijoita) sekä nuorista koottu liideritiimi. Koulutuksen kesto on yksi lukuvuosi sisältäen koulutuspäivän noin kerran kuukaudessa, kaksi toiminnallista päivää sekä neljä isoskoulutusleiriä. Kolmen tunnin pituisissa koulutuspäivissä korostuu kristillinen opetus sekä ryhmäkeskustelut. Spiidereiksi kutsutuissa toiminnallisissa päivissä isokset pääsevät tutustumaan toisiinsa paremmin ja toiminta keskittyy yhteiseen tekemiseen ryhmähengen luomiseksi ja parantamiseksi. Spiiderit pyritään järjestämään seurakunnan nuortentilojen ulkopuolella, jolloin niihin tulee myös virkistäytymisen elementtejä. (Koulutus 2013.) Isoskoulutusleireillä puolestaan pureudutaan isostaitojen opetteluun sekä nuorten hengelliseen kasvuun (Liiderileirit 2013).

Rippikoulun isoseksi haetaan syyskauden lopulla. Isosvalinnat julkaistaan vuodenvaihteen jälkeen ja rippikoulut käynnistyvät vuoden alussa tai hieman myöhemmin kevätkaudella. Kuten suurimmassa osassa seurakuntia, myös Joutjärven seurakunnassa isosten kanssa tehdään vain suullinen sopimus isosen tehtävien hoitamisesta (Porkka 2004, 50). Isosvalintojen jälkeen nuorella on siis mahdollisuus jäädä pois

isosen tehtävistä, mikäli hänelle tulee esteitä tai toisia ajatuksia isosena toimimiseen. Tavallisesti vähintään yksi isonen vuodessa peruu osallistumisensa rippikouluun, vaikka onkin syyskaudella hakenut isosen tehtäviin.

Käytännössä isostoiminta alkaa kevätkaudella isosten isosen järjestämällä tapaamisilla. Isospalavereiksi kutsutuissa tapaamisissa isokset valmistautuvat rippikoulua ja erityisesti -leiriä varten. Palavereissa käydään läpi isosen tehtävät, leirin käytännöt ja ryhmäkeskustelumateriaalit sekä harjoitellaan näytelmiä ja sketsejä. Monet isokset tai vähintäänkin isosten isokset tapaavat myös rippikoulun työntekijöitä yhteisen suunnittelupalaverin merkeissä. Tilanne Joutjärven seurakunnassa on siis hyvin toisenlainen kuin monissa muissa seurakunnissa, joissa isosia ei vielä ole valittu rippikoulun suunnitteluvaiheessa, eikä heitä tällöin voida ottaa mukaan rippikoulun suunnitteluun (Porkka 2004, 57).

Monilla ”isosporukoilla” on myös oma ryhmä Facebookissa, joka toimii viestintäkanaavana oman isosporukan kesken. Joissain tapauksissa ryhmään saattaa kuulua myös kyseisen rippikoulun työntekijöitä, jolloin ryhmä voi toimia myös tiedotus- ja kysymiskanavana isosten ja leirin vetäjien välillä. Kevään lopulla isoseksi valituille järjestetään Isospäivä, jossa käydään läpi yhteisiä pelisääntöjä ja linjauksia, kerrataan isosen tehtävät ja valmistaudutaan kesän koitoksiin. Lisäksi Isospäivän tarkoituksena on auttaa isosten isosia sellaisissa leirin valmisteluun liittyvissä asioissa, joihin heillä ei välttämättä ole valmiuksia kuten näytelmien valmistelu sekä leirijumalanpalveluksien suunnittelu.

Joutjärven seurakunnan rippikouluissa isosilla on paljon vastuuta. Isokset ovat mukana rippikoulun ennakkotapaamisissa, joissa he vetävät ryhmäkeskusteluja ja saattavat osallistua myös oppitunneille tai muihin työskentelyihin. Erityisen suuri rooli isosilla on rippikoululaisten seurakuntaan tutustumisjaksolla. Isokset ovat mukana niissä jumalanpalveluksissa, nuortenilloissa ja muissa tilaisuuksissa, joissa rippikoululaisilla on niin sanotusti pakollisia käyntejä. Isokset ovat myös valtuutettuja allekirjoittamaan rippikoululaisten osallistumiskortteja, joihin he keräävät merkintöjä osallistumisestaan.

Kahdeksan päivää kestävä leirijakson aikana isosten tehtävät ovat myös moninaisia. Aamupäivän aikana isosten tehtäviin kuuluu rippikoululaisten herättäminen, mahdollisten lipunnostajien rekrytoiminen, aamupalalla ruokalaulun valitseminen sekä pöytien pyyhintä ja aamujumalanpalveluksen pitäminen yhdessä oman ryhmän kanssa. Rippikoululaisten oppituntien aikaan isosten isonen pitää isosille palaverin, jonka aikana käydään läpi seuraavaksi ohjelmassa olevan ryhmäkeskustelun materiaali.

Lounaalla, kuten päivän muillakin aterioilla, toistuu aamupalan kuviot eli ruokalaulun valitseminen ja pöytien pyyhintä oman ryhmän kanssa. Lounaasta alkaa usein leiriläisten vapaa-aika, jota usein luonnehditaan isosten tärkeimmäksi työajaksi. Tällöin isosten tehtävänä on tutustua leiriläisiin, viettää aikaa heidän kanssaan ja mahdollisesti keksiä jotakin kivaa tekemistä, mikäli leiriläisillä tuntuu olevan tylsää. Vapaa-aikalla leiriläiset myös suorittavat ulkoläksyjään isosille. Muihin seurakuntiin verrattuna tämä on poikkeuksellista, sillä Porkan mukaan vain 10% seurakunnista ilmoittaa ulkoläksyjen kuulustelun osaksi isosen tehtäviä (Porkka 2004, 60). Joutjärven seurakunnassa päävastuu ulkoläksyjen kuulustelusta kuuluu nimenomaan isosille.

Vapaa-ajan päätteeksi on välipala, jonka jälkeen rippikoululaisilla on edessään päivän toinen työskentely. Tällöin isokset usein käyvät läpi iltaohjelmaa ja iltahartautta. Iltapäivän ryhmäkeskustelujen jälkeen siirrytäänkin päivällisen kautta iltaohjelmaan, jossa isokset leikittävät ja laulattavat leiriläisiä, järjestävät heille kisailuja, esittävät sketsejä ja toteuttavat muita hauskoja ideoitaan. Iltaohjelman jälkeen on mahdollisuus saunomiseen ja uimiseen. Iltavapaaksi kutsuttu aika on isosille jälleen tärkeä hetki viettää aikaa leiriläisten kanssa, mutta usein tätä aikaa joudutaan käyttämään myös iltahartauden valmisteluun. Joutjärven seurakunnassa on perinteistä, että isokset esittävät iltahartaudessa jonkin hengellisen näytelmän ja vastaavat iltahartauden toteutuksesta muutenkin. Työntekijä käyttää usein hartauden viimeisen puheenvuoron kooten päivän tapahtumat yhteen ja antaen vielä tarvittavat informaatiot nukku- maanmenoa ja seuraavaa päivää varten.

Päivärutiineihin liittymättömiä, isosten vastuulle kuuluvia asioita ovat lisäksi ryhmäjako, majoitushuoneiden jako, isosporukan keskinäinen tehtäväjako sekä leirin jälkeis-

ten vapaaehtoisten tapaamisten järjestäminen. Isosten mielipiteitä halutaan kuulla myös monissa muissa leiriin liittyvissä asioissa, kuten aikataulumuutoksissa tai rangaistuksissa, mutta lopullinen päätäntävalta ja -vastuu on kuitenkin rippikoulun työntekijöillä. Myös muissa seurakunnissa tämä on yleinen käytäntö (Porkka 2004, 67).

Joutjärven seurakunta järjestää vuosittain myös muutaman elämyksellisemmän rippileirin, joiden ohjelmaan saattaa kuulua esimerkiksi koskenlaskua, vaeltamista tai suofutista. Näillä leireillä isosten tehtävät ovat pääpiirteissään samat kuin ”tavallisilla” leireillä, mutta päivärutiinit saattavat poiketa edellä esitellystä paljonkin. Isosia koskevat linjaukset ja säännöt ovat kuitenkin samoja jokaisella rippileirillä. Kuten muissakin seurakunnissa, Joutjärven seurakunnassa isosilta odotetaan sitoutumista annettuihin tehtäviin, sääntöjen noudattamiseen sekä paikalla olemiseen ja aktiiviseen osallistumiseen (Porkka 2004, 51). Lisäksi Joutjärven seurakunnan isosilta odotetaan avoimuutta erilaisille ihmisille ja toimintatavoille, vastuullisuutta tehtävien hoidossa sekä sitoutumista vaitiolovelvollisuuteen. Vapaaehtoistehtävissä toimiessaan isokset ovat vaitiolovelvollisia, vaikka he eivät minkäänlaista sopimusta allekirjoittaisikaan.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tekeminen on prosessi, jossa on monia erilaisia vaiheita. Koska tavoitteena on kehittää opinnäytetyön tilaajan toimintaa, on aluksi perehdyttävä kyseisen alan ammattikirjallisuuteen sekä aiheen aiempiin tutkimuksiin, ja yritettävä löytää ne kohdat, joissa tieto tai taito alalla on puutteellista. Kehittämistyötä tehdään erilaisin menetelmin, joita voidaan myös yhdistää päämäärän saavuttamiseksi. Tässä opinnäytetyössä käytetyistä kehittämismenetelmistä kerron edempänä.

4.1 Opinnäytetyön tehtävä ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää tuen tarjontaa Joutjärven seurakunnan isostoiminnassa sekä luoda isosille konkreettinen työkalu omien tehtäviensä tueksi. Tavoitteeseen pyritään selvittämällä millaista tukea Joutjärven seurakunnan isokset tarvitsevat ja millaista tietoa he kaipaavat käytännön tehtäviinsä. Tulosten lisäksi

kehittämistyötä ohjaa jo olemassa olevat tarpeet isostoiminnan kehittämiseksi. Olemassa olevilla tarpeilla tarkoitetaan Joutjärven seurakunnan rippikoulutyöntekijöiden kokemusperäistä tietoa. Tämä kokemusperäinen tieto on kirjoittamatonta ja se on saatu Joutjärven seurakunnan nuorisotyönohjaajalta henkilökohtaisena tiedonantona keskusteltaessa opinnäytetyön yhteistyösopimuksesta sekä myöhemmin opinnäytetyön edetessä.

Tarkoituksena on kehittää Joutjärven seurakunnan isostoimintaa siten, että isokset uskovat ja luottavat itseensä, ja kokevat isosen tehtävän mielekkääksi, motivoivaksi ja palkitsevaksi. Seurakunnan nuorisotyönohjaajan toiveena oli, että opinnäytetyön tuloksena syntyisi jokin konkreettinen työkalu, jota isokset voisivat hyödyntää rippikoulujakson aikana. Joutjärven seurakunnan isosten isosilla on käytössään niin kutsutut "i-i -kansiot", joiden pohjalta jo opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa syntyi isosen käsikirjasta. I-i -kansiot sisältävät ohjeita isosten isosen ja isosen tehtäviin, materiaalia näytelmiin, sketseihin ja erilaisiin ratoihin sekä Joutjärven seurakunnan rippikouluissa käytettävät ryhmäkeskustelumateriaalit. Kansion on todettu olevan hyödyllinen työkalu isosten isosen tehtävässä. Seurakunnan isosilla ei kuitenkaan ole käytössä vastaavaa työkalua omaan tehtäväänsä. Työntekijöiden näkökulmasta i-i -kansiota vastaava materiaali olisi tarpeellinen myös isosille (Simpanen 2013).

Erilaisia isosen käsikirjoja on julkaistu moniakkin, mutta ne ovat yleisiä teoksia isostoiminnasta, eivätkä näin ollen anna vastauksia tietyn seurakunnan toimintatapoihin. Tästä syystä haluttiin luoda käsikirja, jossa olisi juuri Joutjärven seurakunnan toimintatapoihin ja perinteisiin liittyvää sisältöä. Toiveena oli, että seurakunnan isosilla olisi käytössään sellainen työkalu, joka antaa vastauksia nimenomaan oman seurakunnan käytäntöihin. Kehittämistarve on siis noussut hyviksi huomatuista i-i -kansioista ja vastaavan materiaalin puutoksesta isosten tehtävässä.

4.2 Menetelmänä kyselytutkimus

Isosten kokemaa tuen tarvetta selvitettiin strukturoidulla kyselytutkimuksella (Liite 1), joka on hyvin perinteinen aineistonkeruutapa (Valli 2010a, 103). Kysely sisälsi 11 kysymystä, joiden avulla selvitettiin vastaajien motivaatiota isosen tehtäviin, rippikoulujakson aikana koettua tuen tarvetta sekä saatua tukea. Lisäksi kyselyssä kartoitettiin kuinka hyvin nuoret kokevat tuntevänsa isosen tehtävät ja vastuut, kuinka hyödylliseksi isoset kokevat isosen tehtäviin tarkoitetun käsikirjan ja mitä he toivoisivat sen sisällöksi. Pyrin tekemään kyselystä mahdollisimman selkeän ja ytimekkään, sillä opinnäytetyöni tavoitteena ei ollut selvittää yksityiskohtaisia asioita Joutjärven seurakunnan isosista vaan keskittyä isostoiminnan konkreettiseen kehittämiseen.

Kyselytutkimuksessa onkin otettava huomioon kyselyn pituus, kohderyhmä ja kysymysten muotoilu. Turhia ja epäolennaisia kysymyksiä on vältettävä, sillä liian pitkä kysely heikentää vastaajan motivaatiota vastata kysymyksiin. Aikuisille suunnatussa kyselyssä maksimipituutena pidetään viittä sivua. Kysymysten muotoilussa tärkeää on kysymysten selkeys, sillä tutkijan ja tutkittavan erilaiset tavat ymmärtää kysymys aiheuttavat eniten virheitä tutkimustuloksiin (Valli 2010a, 103-104.) Kysymyksissä käytettiin Likert-asteikkoa ja valmiita vastausvaihtoehtoja.. Likertin asteikko on yleinen ja sopiva tapa mitata asenteita tai mielipiteitä. Yleensä asteikon vastausvaihtoehtojen ääripäät on nimetty 1 = täysin samaa mieltä ja 5 = täysin eri mieltä. Vastaajan tulee sijoittaa oma mielipiteensä asiasta näiden kahden ääripään välille. (Valli 2010a, 118.)

Likertin asteikossa on perinteisesti pariton määrä vastausvaihtoehtoja. Joissakin tapauksissa keskimäinen vaihtoehto (ei osaa sanoa/ei samaa eikä eri mieltä) voidaan jättää pois, mikäli vastaajalla tulee olla asiasta jokin mielipide tutkimusaiheen läheisyyden vuoksi. Viisiasteisen mittarin heikkous onkin juuri se, että henkilöt, jotka eivät mielellään ota kantaa tai eivät jaksane paneutua kyselyyn, valitsevat helposti keskimäisen vaihtoehdon. Tällöin vastauksista on vaikea tehdä johtopäätöksiä. (Valli 2010a, 118-119.) Kokemuksista kysyttäessä isosilla tulee olla mielipide omasta tuen tarpeestaan sekä muista isosen tehtäviin liittyvistä asioista, joten käytin Likertin asteikkoa neliportaisena. Esimerkiksi tuen tarvetta kysyttäessä vastausvaihtoehdot

olivat 1 = ei lainkaan 2 = hieman 3 = melko paljon 4= todella paljon. Vastausvaihtoehdot olivat tarkoituksella melko kuvailevia, jotta nuorten olisi helpompi hahmottaa niitä.

Käytettäessä valmiita vastausvaihtoehtoja tutkijalla täytyy olla jonkinlainen mielikuva vastausvaihtoehdoista. Useissa tutkimuksissa on tarkoituksenmukaista, että valmiista vastausvaihtoehdoista vastaaja kokee vain yhden vaihtoehdon sopivaksi itselleen. (Valli 2010a, 125.) Omassa kyselyssäni oli kuitenkin keskeistä saada tieto mitkä kaikki asiat ovat esimerkiksi motivoineet isosia mukaan toimintaan, joten valmiista vastausvaihtoehdoista oli mahdollista valita useampi vaihtoehto ja vaihtoehdoiksi myös valittiin sellaisia asioita, joista moni voisi olla vastaajalle mahdollinen. Sopivan vastausvaihtoehdon takaamiseksi vastausvaihtoehtoihin kannattaa lisätä ”muu, mikä?” -vaihtoehto (Valli 2010a, 125).

Jälkikäteen arvioituna ajattelen, että muotoilemistani kysymyksistä kaksi saattoi olla liian johdatteleva. Kuudes kysymys ”Millaista tukea olet tarvinnut?” sisältää oletuksen, että isonen on tarvinnut tukea tehtävässään. Tämä kysymys ei kuitenkaan ollut pakollinen kysymys, sillä olin huomionnut sen mahdollisuuden, että joku voi vastata edelliseen kysymykseen tuen tarpeen määrästä, ettei ole tarvinnut lainkaan tukea. Tästä huolimatta parempi muotoilu olisi ollut ”Jos olet tarvinnut tukea, millaista tukea olet tarvinnut?”.

Toinen kenties liian johdatteleva tai muuten huonosti muotoiltu kysymys oli toiseksi viimeinen. ”Koetko, että ”isosen käsikirjasta” olisi sinulle apua isosen tehtävässäsi?” on oikeastaan kysymys, johon sopisi kyllä/ei -vastaus. Olin kuitenkin laittanut vastausvaihtoehdoksi Likert-asteikon, jossa vastausvaihtoehdot olivat edellä kuvatun kaltaisia. Koska kaikki vastaajat olivat vastanneet kysymykseen asteikolla, tulkiten, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymyksen kuitenkin tarkoittaneen, että kuinka paljon isosen käsikirjasta olisi hyötyä isosen tehtävässä.

Kyselyn tekemistä ohjasi tietoperusta vapaaehtois- ja isostoiminnan motivaatiotekijöistä. Tein alustavan version kyselystä, jota muokattiin yhdessä Joutjärven seurakunnan vuoden 2013 rippikoulutyöntekijöiden kanssa käyttäen menetelmänä aivoriih-

tä. Näin ollen kyselyyn vaikutti myös rippikoulutyöntekijöiden kokemukseräinen tieto isosten mahdollisista tarpeista. Nuoret, joille kysely osoitettiin, olivat toimineet isosena Joutjärven seurakunnan rippikoulussa vuonna 2013. Joukkoon kuului sekä kokeneita että ensikertalaisia isosia. Kaikki isokset olivat toimineet isosena leirimuotoisessa rippikoulussa, jotkut jopa kahdella leirillä samana vuonna, vaikka se ei ole tavallista Joutjärven seurakunnassa. Muutama vastaaja oli leiririppikoulun lisäksi toiminut isosena kevätrippikoulussa, johon ei kuulu leirijaksoa.

Vaikka vapaaehtoistoiminnan yleisin osallistumismotivaatio on halu auttaa, sitä ei valittu vastausvaihtoehdoksi kyselylomakkeeseen. Usein vapaaehtoistoiminta kohdistuu sellaisten henkilöiden auttamiseen, joilla on olemassa jokin tietty avuntarve. Osallistumismotivaationa auttamishalu kohdistuu juuri autettaviin, ei esimerkiksi työntekijöiden auttamiseen. Isostoiminnassa ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole kyse rippikouulaisten auttamisesta. Tästä syystä auttamishalua ei nähty tarpeellisena vaihtoehtona isosten motivaatiota selvitetessä.

Päätin kerätä aineiston kyselytutkimuksella, vaikka haastattelu olisi myös voinut olla hyvin hedelmällinen menetelmä. Vajaan 60 isosen haastattelu olisi kuitenkin ollut liian suuri työmäärä opinnäytetyön laajuuteen ja omiin resursseihini nähden. Jos taas 60 isosen joukosta olisi valittu haastatteluun vain muutama isonen, aineisto ei mielestäni olisi ollut riittävän edustava. Kyselylomaketta käyttämällä halusin siis varmistaa aineiston riittävyyden ja hyvän edustavuuden.

Isosen käsikirjan kehittämisessä hyödynnettiin myös osallistamista. Ennen lopullista versiota käsikirja annettiin luettavaksi vuonna 2013 toimineille isosten isosille, joiden oli mahdollista kommentoida teosta ja antaa parannusehdotuksia. Koen tärkeäksi, että isosten isokset saivat osallistua käsikirjan kehittämiseen, sillä he ovat seurakunnan isostoiminnan keskeisiä vastuuhenkilöitä ja oman kokemuksensa kautta osaavat tunnistaa myös sellaisia tarpeita, joita isokset eivät välttämättä itse tunnista. Käsikirjan luomisprosessiin osallistui myös Joutjärven seurakunnan nuorisotyönohjaaja sekä nuorisopastori antaen paljon hyödyllistä tietoa rippikoulujen käytännöistä.

4.3. Aineiston keruu ja analysointi

Pohdin pitkään keräisinkö aineiston sähköisellä vai paperisella lomakkeella. Sähköistä lomaketta käyttäessä tulee varautua siihen, että vastausten määrä jää 10-20 prosentin tienoille (Opinnäytetyöopas 2013). Otanta on kuitenkin keskeinen tekijä kyselyn onnistumiselle silloin kun pyritään tekemään yleistyksiä. Korkeaan vastausprosenttiin päästään helposti keräämällä aineisto isolta joukolta samanaikaisesti (Valli 2010a, 109-113.) Aineiston kattavuuden ja riittävän otannan takaamiseksi päätin kerätä aineiston yhdellä kertaa käyttämällä paperilomaketta. Joutjärven seurakunnan Megaripari oli otollinen paikka aineiston keräämiselle, koska lähes kaikki isokset osallistuvat leirille.

Olemalla läsnä aineistonkeruussa halusin myös antaa isosille mahdollisuuden kysymyksiin, jotta väärinymmärrykset minun ja kyselyn kohderyhmän välillä jäisivät mahdollisimman vähäisiksi (Valli 2010a, 108). Aineiston kerääminen yhdellä kertaa oli mielestäni hyvä ratkaisu. Isokset oli helppo koota yhteen leirillä ja antaa heille lomake täytettäväksi ohjeistuksen kera. Lisäksi pääsin analysoimaan aineistoa heti sen keräämisen jälkeen. Mikäli olisin käyttänyt sähköistä lomaketta, aineiston keruu Megariparilla tuskin olisi onnistunut ja vastausprosentti olisi saattanut jäädä huomattavasti alhaisemmaksi.

Koska kysely toteutettiin paperilomakkeilla, ajoin vastaukset itse Google docs -palveluun. Työkalun avulla sain kyselyn tuloksista valmiin yhteenvedon, josta ilmeni kysymyksiin annetut vastaukset selkeästi sekä prosenttilukuina että vastaajien määrän mukaan. Tulosluvussa vastaukset esittelen pääsääntöisesti lukumäärän mukaan. Vallin mukaan aineiston prosentuaalinen tarkastelu soveltuu tutkimuksiin, joissa otanta on vähintään 100 (Valli 2010b, 230). Olen kuitenkin käyttänyt prosenttilukuja muutamissa sellaisissa kohdissa, joissa olen halunnut korostaa vastausten määrää joko niiden paljouden tai vähyyden vuoksi.

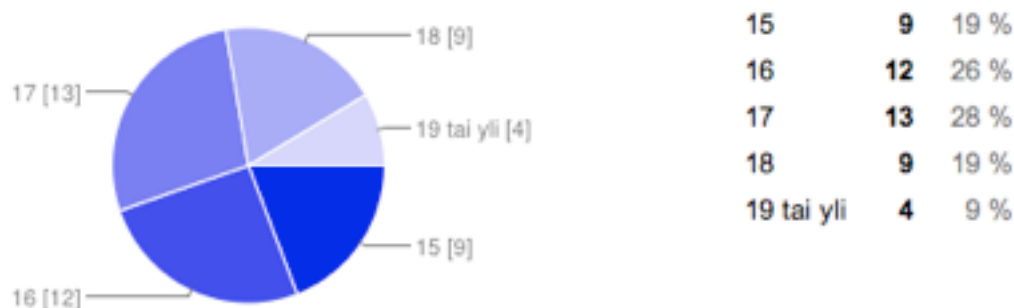
Vastaukset luokiteltiin iän, sukupuolen ja isokokemuksen mukaan. Vastausten luokittelu helpottaa analysointia ja mahdollistaa tulosten yksityiskohtaisemman tarkastelun. Pidemmälle tyypittelyyn tai kategorioiden luomiseen ei kuitenkaan menty, sillä

tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva isosten tuen tarpeesta, eikä esimerkiksi selvittää erilaisia isostyyppejä tai motivaation ja tuen tarpeen suhdetta toisiinsa. Näin ollen vastauksia käsitellään ja tulkitaan pääsääntöisesti yhtenä joukkona. Joitakin ikään, sukupuoleen ja isokokemukseen liittyviä eroavaisuuksia sekä muita mielenkiintoisia seikkoja on kuitenkin pyritty nostamaan esiin silloin kun niillä on nähty olevan merkitystä kokonaiskuvan kannalta.

5 KYSELYN TULOKSET JA POHDINTA

Kysely oli suunnattu vuonna 2013 Joutjärven seurakunnassa toimineille isosille. Isoisia oli yhteensä 59, joista 47 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli täten 79,7%. Kyselyn taustakysymyksissä kysyttiin vastaajien ikää, sukupuolta ja isokokemusta. Vastaajien ikä jakaantui seuraavasti:

Ikä



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma.

47:stä vastaajasta tyttöjä oli 27, poikia 20. Yleisesti ottaen isostoiminnassa on mukana enemmän tyttöjä kuin poikia (Niemi 2007, 124). Vastaajista 60% oli ensikertalaisia isosia. Kolmasosa oli toiminut isosena kaksi kertaa, kymmenesosa kolme kertaa ja mahtuipa joukkoon myös yksi vastaaja, jolla oli isokokemusta neljältä tai useammalta rippileiriltä.

5.1 Motivaatio isostoimintaan

Motivaatiota kysyttäessä vastaajalla oli mahdollisuus valita useampi kuin yksi vastaus valmiista vaihtoehdoista. Kaikki vastaajat olivatkin valinneet vähintään kaksi vaihtoehtoa. Yleisesti ottaen Joutjärven seurakunnan isosten osallistumismotivaatiot ovat hyvin samankaltaisia kuin isosten ja muiden nuorten vapaaehtoisten motivaatiotekijät yleensä. Eniten Joutjärven seurakunnan isosia on motivoinut positiivinen kokemus omasta rippileiristä. Neljää vastaajaa lukuun ottamatta kaikki ilmoittivat positiivisen kokemuksen omasta rippileiristä motivoineen lähtemään isoseksi. Porkan (2004, 13) mukaan onnistunut rippikoulu ja halu elää vielä kerran oma rippikoulunsa uudestaan ovatkin merkittäviä syitä isostoiminnan suosiolle.

Verrattaessa Joutjärven seurakunnan isosten motivaatiotekijöitä Niemelän muodostamiin orientaatiotyyppisiin (ks. 3.2 Isostoiminta seurakuntien nuorisotyön ytimenä) voidaan todeta, että Joutjärven seurakunnassa on erityisen paljon uskonnollisesti ja sosiaalisesti orientoituneita isosia. Uskonnolliset syyt olivat toiseksi suurin motivaatiotekijä isostoimintaan osallistumiselle. Uskonnollisiin syihin voi lukeutua halu kertoa omasta uskosta eteenpäin mutta myös oman hengellisen kasvun tavoittelu. Lähes puolet vastanneista ilmoitti myös lähetyskäsken toteuttamisen motivoineen mukaan isostoimintaan. Lähetyskäsken toteuttaminen isostoiminnan kautta voidaan nähdä omien arvojen toimintaan laittamisena (Kuusisto & Pessi 2012, 171).

Kolmanneksi suurin motivaatiotekijä oli kaverit ja muut sosiaaliset suhteet, jonka yli puolet koki tärkeäksi syyksi omalle isosuudelleen. Isostoiminnalle on tyypillistä, että nuoret tutustuvat uusiin ihmisiin, muodostavat uusia ystävyys-suhteita ja kokevat voimakasta me-henkeä. Viisi vuotta rippikoulun jälkeen yksittäisinä asioina mielessä ovat edelleen ystävät ja rippikoulun yhteishenki (Niemelä 2007, 163). Nuorisobarometri 2012:n tuloksista on nähtävissä, että nuorille vapaaehtoistoiminnassa tärkeää ja motivoivaa onkin ”oma juttu”, jota lähipiirillä ei ole (Kuusisto & Pessi 2012, 173).

Isostoiminnassa tämä ”oma juttu” on ennen kaikkea oma isosporukka sekä oma leiriporukka, joka reilun viikon aikana ehtii muodostua melko tiiviiksi ja kiinteäksi ryhmäksi, johon joillakin nuorilla saattaa muodostua todella vahvat siteet. Vuosienkin

päästä ”omat leiriläiset” saattavat olla eri tavalla merkityksellisiä kuin muut seurakuntanuoret. Nuorisobarometrin mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistuneiden nuorten keskuudessa yhdistysten, seurojen ja kansalaisjärjestöjen ohella eniten yhteenkuuluvuutta tunnettiin juuri uskonnollisiin yhteisöihin (Myllyniemi 2012, 19-20).

Neljänneksi eniten vastauksia saaneet vaihtoehdot olivat rohkaisun ja kannustuksen saaminen sekä halu saada kokemuksia vapaaehtoistoinnasta. Nuorisobarometri 2012:n mukaan toiseksi yleisin syy vapaaehtoistoimintaan osallistumattomuudelle on se, ettei nuorta ole pyydetty mukaan toimintaan (Myllyniemi 2012, 25). Vaikka rohkaisu ja kannustus eivät välttämättä tarkoita, että nuorta olisi henkilökohtaisesti pyydetty isoseksi, ne voidaan kuitenkin nähdä jonkinlaisena ulkopuolisena kutsuna tai kannustimena toimintaan osallistumiseen.

Kyselyn perusteella ei voida tehdä oletuksia siitä keneltä isosten saama rohkaisu ja kannustus on tullut. Joutjärven seurakunnan työntekijöiden on kuitenkin hyvä huomioida rohkaisun, kannustuksen ja toimintaan mukaan pyytämisen merkitys isostoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Nuorten halu saada kokemuksia vapaaehtoistoinnasta kertoo omalla tavallaan heidän valmiuksista toimia isosena tai muissa seurakunnan vapaaehtoistehtävissä. Siksi on tärkeää, että työntekijät pyytävät nuoria mukaan isostoimintaan sekä osallistumaan muihin vapaaehtoistehtäviin. Kasvokkain tapahtuva mukaan pyytäminen on tehokkain tapa innostaa nuoria vapaaehtoistoimintaan (Mäkelä & Peltonen 2012, 70).

Neljäsosa vastanneista ilmoitti isostoiminnan harrastukseksi. Vaikka vapaaehtoistoimintaan osallistuminen nähdään usein harrastuksena tai muuna osallistumisena (Lundbom & Eskelinen 2012, 180), suurin osa Joutjärven seurakunnan isosista näyttää erottelvan isostoiminnan harrastuksistaan. Helposti voisi ajatella, että isosena toimiminen nähdään tällöin seurakuntanuoren velvollisuutena, mutta vastaajista vain seitsemän koki isostoiminnan velvollisuudekseen. Positiivisista tuloksessa on se, että vastaajista vain 3% kokee velvollisuudentuntoa isostoimintaa kohtaan. On kuitenkin kysyttävä onko 3 prosenttiakin liikaa silloin, kun toimintaan osallistuminen ei ole kenenkään velvollisuus?

Vähiten motivoiviksi tekijöiksi ilmoitettiin kurssisuoritus koulua varten sekä ansio tulevaisuuden työnhaussa. Molemmat näistä ovat välineellisiä hyötysyitä. Toisaalta on hyvä, että isostoimintaan ei osallistuta itsekkäiden hyötysyiden vuoksi, sillä itsekkäät motivaatiotekijät ennakoivat muita motivaatioita enemmän toiminnan keskeyttämistä (Perho 2007, 11). Vapaaehtoistoiminnan ja kansalaisaktiivisuuden kehittymisen kannalta olisi kuitenkin hyvä, että nuoret osaisivat nähdä vapaaehtoistoimintaan osallistumisen merkityksen ja hyödyn itselleen myös työnhaun ja ansioiden kautta.

Mäkelä ja Peltonen kirjoittavat Nuorten vapaaehtoistoiminnan käsikirjassa, että nuoren olisi kannattavaa mainita kokemukset vapaaehtoistoiminnasta sekä ansioluettelossa että työnhaussa muutenkin. Lisäksi Mäkelä ja Peltonen suosittelevat, että nuori pyytää organisaatiolta osallistumistodistusta tehtäväkuvauksineen toteuttamastaan vapaaehtoistoiminnasta. (Mäkelä & Peltonen 2012, 57.)

5.2 Tuen tarve ja saatu tuki

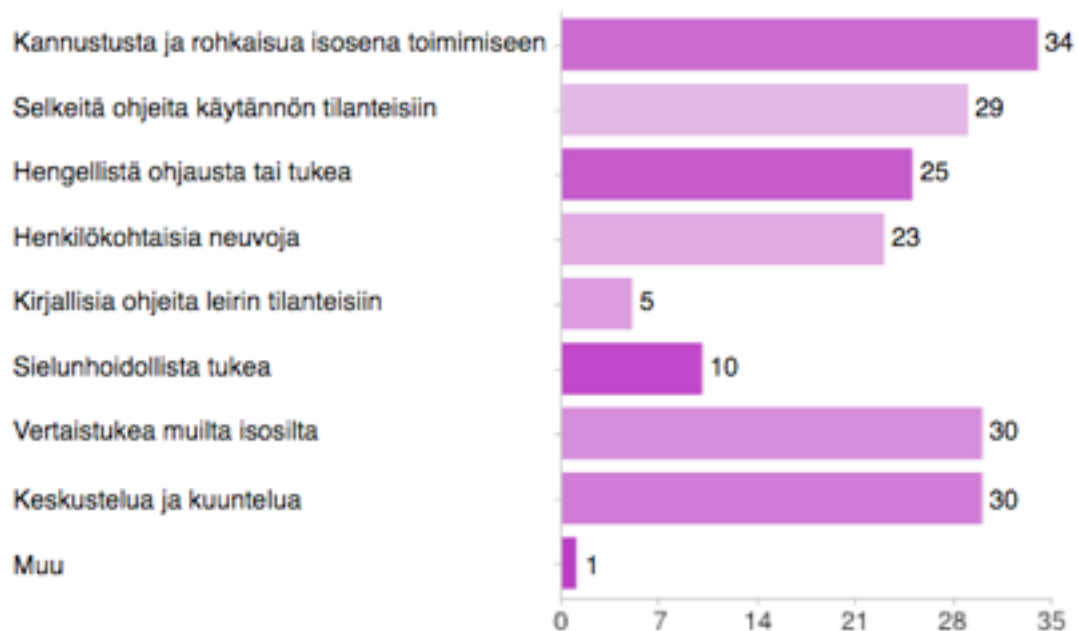
Tuen tarvetta kysyttäessä vastaajilla oli mahdollisuus valita neljästä eri vaihtoehdosta itselleen sopivin sen mukaan kuinka paljon he ovat tarvinneet tukea rippikoulujakson aikana isosen tehtävään. Yli puolet vastaajista koki tuen tarpeensa vähäiseksi. Vajaa puolet ilmoitti tarvinneensa tukea melko paljon ja vain kaksi vastaajaa ilmoitti tarvinneensa todella paljon tukea. Vain yksi vastaaja ilmoitti, ettei ole tarvinnut tukea lainkaan.

Tytöillä tuen tarve isosen tehtävään oli hieman suurempi kuin pojilla. Tytöistä noin puolet ilmoitti tuen tarpeekseen melko paljon tai todella paljon. Pojilla vastaava luku oli 40%. Tyttöjen kohdalla mielenkiintoista oli se, että tuen tarpeen kokeminen näytti kasvavan iän myötä, joskaan ei kovin paljon. Kokemuksella ei näyttänyt olevan vaikutusta koetun tuen tarpeeseen. Pojilla vastaavaa muutosta ei ollut yhtä selkeästi havaittavissa, vaikka 15-vuotiaat pojat kokivatkin tuen tarpeen vähäisemmäksi kuin vanhemmat vastaajat. Kun tytöillä tuen tarve siis kasvoi hiljalleen iän myötä, poikien vastauksissa selkeä ero näkyi vain verratessa 15-vuotiaiden vastauksia muiden ikäryhmien vastauksiin yhdessä.

Huolimatta siitä, että suurin osa vastaajista ei kokenut tuen tarvettaan kovinkaan suureksi, puolet vastaajista koki saaneensa tukea todella paljon. Yksikään vastaaja ei ilmoittanut jääneensä kokonaan ilman tukea. Kun saadun tuen määrän lisäksi tarkastellaan sitä, keneltä tukea on saatu, voidaan todeta, että Joutjärven seurakunnan rippikouluissa nuoria vapaaehtoisia tuetaan hyvin ja monipuolisesti. Tukea saatiin varsin tasaisesti muilta rippikouluun osallistuneilta toimijoilta: toisilta isosilta, isosten isoselta, työntekijöiltä sekä yhden vastaajan mukaan rippikoululaisilta ja yhden vastaajan mukaan leirin yövalvojalta. Lisäksi tukea saatiin ystäviltä ja omalta perheeltä.

Vastaukset tuen tarpeen eri muodoista jakaantuivat seuraavasti:

Millaista tukea olet tarvinnut?



Kuvio 2. Vastaajien erilaiset tuen tarpeet.

Eniten tarvittu tuen muodot olivat kannustus ja rohkaisu, vertaistuki, keskustelu ja kuuntelu sekä selkeät ohjeistukset käytännön asioihin. Tulokset ovat yhteneväisiä Mäkelän ja Peltosen näkemyksen kanssa. Nuorten vapaaehtoisten käsikirjassa Mäkelä ja Peltonen toteavat nuorten tarvitsevan kuuntelemista, keskustelua, kannustamista ja kehumista. Nuorten vapaaehtoisten tukeminen on heidän mukaansa nuoren jaksamisesta huolehtimista. (Mäkelä & Peltonen 2012, 83.) Tyttöjen ja poikien välillä ei ollut selkeitä eroja tarvittujen tuen muodoissa.

Puolet vastaajista ilmoitti tarvinneensa hengellistä ohjausta ja tukea tai henkilökohtaisia neuvoja. Nämä tuen muodot liittyvät erityisellä tavalla isoseen henkilöönä. Hengellisen ohjauksen ja henkilökohtaisten neuvojen tarvitseminen kertoo hyvällä tavalla siitä, että isokset kokevat olevansa itsekkin vielä kasvuvaiheessa, eikä heidän tarvitse tietää tai osata kaikkea. Lisäksi 10 vastaajaa ilmoitti tarvinneensa sielunhoidollista tukea. Toisaalta on hyvä, että isosilla on rippikoulussa mahdollisuus saada sielunhoitoa myös itse, mutta joskus sielunhoidolliset asiat saattavat olla raskaita taakkoja henkilön arjessa ja näin vaikeuttaa isosena toimimista.

Valmiiksi annetuista vastausvaihtoehdoista vähiten oli tarvittu kirjallisia ohjeita leirin eri tilanteisiin. Työntekijän näkökulmasta kirjalliset ohjeet olisivat kuitenkin hyödyllisiä, sillä isosilla on päivittäin kysymyksiä, jotka liittyvät toistuviin leirirutiineihin ja muihin käytännön asioihin. Lisäksi yksi vastaaja ilmoitti kohdassa ”muu” tarvinneensa rukousta.

Mielenkiintoinen seikka vastauksissa oli se, että isokset ilmoittivat tuen tarpeensa vähäiseksi, mutta samanaikaisesti he ilmoittivat saaneensa tukea todella paljon. Herää kysymys, onko saadun tuen määrä vaikuttanut kokemukseen tarvitusta tuesta. Toisin sanoen, jos isosten saama tuki olisi ollut vähäisempää, kokisivatko he tuen tarpeensa suuremmaksi? Toisaalta isokset ilmoittivat tuntevansa isosen tehtävät ja vastuut hyvin. Omien tehtävien tunteminen antaa varmuutta toimintaan ja voi näin ollen vähentää tuen tarvetta.

5.4 Tehtävien tunteminen ja tarve käsikirjalle

Motivaation sekä tarvitun ja saadun tuen ohella kyselyn tarkoituksena oli selvittää kuinka hyvin isokset kokevat tuntevansa isosen tehtävät ja vastuut, kuinka tarpeelliseksi isokset kokevat niin kutsutun isosen käsikirjan ja millainen sisältö isosen käsikirjassa olisi heidän mielestään hyödyllistä. Kolme neljästä vastaajasta koki tuntevansa isosen tehtävät ja vastuut hyvin. Kymmenen vastaajaa koki tuntevansa ne erinomaisesti. Kukaan ei kokenut, että tuntisi tehtävät ja vastuut todella huonosti.

Suurin osa vastanneista piti isoselle suunnattua käsikirjaa jollain tapaa hyödyllisenä itselleen. 20 vastaajan mielestä hyötyä olisi hieman ja saman verran ilmoitti käsikirjasta olevan melko paljon hyötyä. Kolme vastaajaa koki käsikirjan täysin hyödyttömäksi. Ne, jotka kokivat isosen käsikirjan kaikista hyödyllisimmäksi itselleen, eivät erottuneet muusta joukosta iän, sukupuolen, motiivien eikä tarvitun tai saadun tuen perusteella. Käsikirjan hyödylliseksi kokeminen liittyyne siis enemmän nuoren persoonaan ja hänen toimintatapoihinsa kuin isoskokemukseen.

Alla olevasta kuviosta on nähtävissä vastausten jakaantuminen kysyttäessä isosen käsikirjan hyödyllisiä sisältöjä. Isosten oli mahdollista valita useampi vaihtoehto.

Millaisia asioita "isosen käsikirjassa" pitäisi mielestäsi olla?



Kuvio 3. Tarpeelliseksi koetut sisällöt Isosen käsikirjaan.

Eniten käsikirjaan kaivattiin ohjeita ongelmatilanteisiin. Tulos ei ole yllättävä, sillä henkilö- ja tilannesidonnaisiin ongelmatilanteisiin on vaikeampi varautua etukäteen kuin esimerkiksi ryhmäkeskustelujen, sketsien ja leikkien vetämiseen.

Mielenkiintoista on vastauksissa on se, että 95% vastanneista ilmoitti tuntevansa isosen tehtävät ja vastuut melko hyvin tai erinomaisesti, mutta samanaikaisesti lähes puolet oli sitä mieltä, että tieto isosen roolista, tehtävistä, oikeuksista ja velvollisuuksista olisi hyödyllistä sisältöä isosen käsikirjaan. Huomionarvoista on myös se, että tuen tarvetta kysyttäessä yli puolet vastaajista ilmoitti kaivanneensa selkeitä ohjeita käytännön tilanteisiin, mutta vain kahdeksan vastaajaa ilmoitti pitävänsä käytännön ohjeita hyödyllisenä isosen käsikirjassa.

Isokset siis kokevat tuntevansa tehtävänsä hyvin, mutta tarvitsevat silti tietoa isosen tehtävistä, roolista, oikeuksista ja velvollisuuksista. Samanaikaisesti he kokevat tarvitsevänsä selkeitä ohjeita käytännön asioihin, mutta eivät koe niitä hyödyllisenä sisältönä isosen käsikirjaan. Näitä ristiriitaisuuksia on vaikea tulkita, eikä niistä voida helposti tehdä johtopäätöksiä. Onko kyse kenties siitä, että isokset tuntevat leirirutiinit melko hyvin ja tietävät mitkä osiot näissä rutiineissa kuuluvat isosten tehtäviin, mutta samalla kaipaavat tietoa siitä, mitä heidän tulee tehdä näissä rutiineissa ja ennen kaikkea miten?

Roolien, tehtävien, oikeuksien ja velvollisuuksien jälkeen hyödyllisimmäksi sisällöksi nähtiin vinkit isosen tehtäviin. Tämä tulos tukisi edellä hahmoteltua ajatusta siitä, että isokset kaipaavat tietoa siitä miten heidän tulee tai kannattaa tehtäviään hoitaa. Seuraavaksi eniten käsikirjaan kaivattiin rippikoulun ulkoläksyjä sekä ryhmäkeskustelumateriaaleja. Nämä ovat keskeisiä työkaluja isosen tehtävässä, sillä Joutjärven seurakunnassa ulkoläksyjien kuulusteleminen kuuluu isosten tehtäviin ja ryhmäkeskusteluita on usein kaksi kertaa päivässä. Aiemmin isosilla on ollut ryhmäkeskustelumateriaalit omana vihkosenaan ja ulkoläksyt erillisellä paperilla mikäli työntekijä, isosten isonen tai isonen itse on ne tulostanut. Kaikki materiaalit samoissa kansissa olisivat siis käytännön työn kannalta erinomainen ratkaisu.

Noin neljäsosa vastaajista koki hyödylliseksi sisällöksi ohjeet ryhmänjohtamiseen, ideat iltaohjelmiin ja hartauksiin sekä neuvot puheen pitämiseen. Myös nämä ovat hyvin käytännönläheisiä elementtejä isosen tehtävässä. Ryhmänjohtamiseen ei kenties kaivata neuvoja tuon enempää, koska isoskoulutukseen kuuluu paljon harjoituksia ryhmänohjaamisesta ja jokainen saa vuorollaan toimia ryhmänjohtajana niin keskustelutilanteessa kuin muissakin yhteyksissä esimerkiksi kisailuissa. Lisäksi isosen rooli on selkeästi olla oman ryhmänsä johtaja ja jokaisella isosella on omalta rippileiriltään kokemus siitä, millaista on olla isosen ohjauksessa.

Iltaohjelmien ja hartauksien sisällöt ovat Joutjärven seurakunnassa melko perinteisiä vaikka samanaikaisesti isoset keksivät koko ajan myös uusia perinteitä. Osaksi isoskulttuuria ja -roolia kuuluu se, että tunnetaan tietyt sketsit, leikit ja näytelmät ennalta. Tällöin oma kokemus voi olla se, että ideoita ja vaihtoehtoja iltaohjelmiin ja hartauksiin löytyy omasta takaa runsaasti, eikä niitä näin ollen tarvita Isosen käsikirjaan.

Vähiten hyödyllisiksi sisällöiksi valmiista vastausvaihtoehdoista koettiin tiedot ja ohjeet käytännön asioista leirillä sekä tila omille muistiinpanoille. Myös nämä tulokset tukevat omalta osaltaan isosten ilmoitusta siitä, että he tuntevat tehtävänsä hyvin; tietoa tai ohjeita ei tarvita, eikä muistiinpanoja ole tarpeellista tehdä, koska asioiden hoitaminen osataan jo ennalta. Toisaalta ”käytännön asiat” voidaan tulkita monella eri tavalla ja eri ihmisille ne saattavat tarkoittaa eri asioita leirillä. Lisäksi nykyaikana paperiset muistiinpanot ovat nuorten keskuudessa kenties harvinaisia, koska kaikki laitetaan ylös puhelimen muistiin.

Kohdassa ”muu” yksi vastaaja ilmoitti kaipaavansa vinkkejä burn-outiin. Vaikka burn-outin nosti esiin vain yksi isosista, työntekijöille se on tärkeä tieto, johon tulee kiinnittää huomiota. Isostoiminnan ei tulisi rasittaa nuorta niin paljon, että hän kokee olevansa edes lähellä burn-outia. Vapaaehtoistoiminnassa tulee huolehtia, että nuori tekee vain sen verran kuin ehtii ja jaksaa (Mäkelä & Peltonen 2012, 83). Omalta osaltaan tämä vastaus siis tukee ajatusta siitä, että isosten jaksamiseen on panostettava erityisellä tavalla.

6 TUEN TARJONNAN KEHITTÄMINEN

Kehittämistyön tulokset tässä opinnäytetyössä on jaoteltu kolmiosaisesti. Ensimmäisenä ja ehkäpä keskeisimpänä kehittämistuotoksena on isosille tarkoitettu konkreettinen työkalu, Isosen käsikirja Joutjärven seurakunnan isosille. Toisena tuotoksena on isosten tuen tarpeisiin vastaava xx-toimintamalli, jonka laatimisessa on hyödynnetty kyselyn tulosten lisäksi eri teoksia vapaaehtoistoimijoiden tukemisesta. Kolmantena kehittämistyön tuotoksena on muutama kehitysidea ja suositus Joutjärven seurakunnan isostoimintaan.

6.1 Konkreettinen työkalu isosille

Opinnäytetyön tilaajan toiveesta isosille kehitettiin Isosen käsikirja (liite 1). Käsikirjan tarkoitus on olla konkreettinen työkalu, jota isokset voivat käyttää koko rippikoulujakson ajan omassa tehtävässään. Rippikoulujaksolla tarkoitetaan koko rippikoulun kestoa, joka *Elämä-usko-rukous. Rippikoulusuunnitelma 2001:n* mukaan on noin puoli vuotta. Joutjärven seurakunnassa isokset ovat mukana rippikoulussa lähes koko rippikoulujakson ajan, eivät siis pelkästään leirillä.

Isosen käsikirja koostettiin olemassa olevien materiaalien, kyselyn tulosten sekä työntekijöiden näkemysten pohjalta. Olemassa olevat materiaalit tarkoittavat esimerkiksi i-i -kansion sisältöjä, jotka liittyvät isosen tehtäviin ja työskentelytapoihin. Kyselyn tulokset ohjasivat isosen käsikirjan kokoamista siten, että isosten hyödyllisiksi kokemiin sisältöihin panostettiin erityisen paljon. Näitä olivat isosen tehtäviin, rooliin, oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvät asiat, käytännön vinkit isosen tehtäviin sekä ohjeita ongelmatilanteissa toimimiseen.

6.1.1. Isosen käsikirjan rakenne ja sisällöt

Käsikirjassa on seitsemän osiota: tietoa isosen tehtävistä, rooleista ja vastuista, ohjeita isosena toimimiseen, ongelmatilanteiden käsittelyä, käytännön vinkkejä iltatöihin ja hartauksiin, hengellistä sisältöä, rippikoulun ulkoläksyt sekä tilaa omille muistiinpanoille. Lisäksi käsikirjaan on tarkoitus liittää Joutjärven seurakunnan rippikouluissa käytettävät ryhmäkeskustelumateriaalit.

Isosen käsikirja alkaa toteamuksella isosten arvokkaasta ja merkittävästä roolista rippikoulussa, koska vapaaehtoisille on tärkeää osoittaa heidän työpanoksensa tärkeys (Oravasaari & Järvensivu 2012, 78; Perho 2007, 49). Samalla sivulla isoselle annetaan *Viisi vinkkiä isoselle*, joista ensimmäisenä on olla oma itsensä. Porkan tutkimuksen mukaan hyvänä isosena pidetään sellaista nuorta, joka on oma itsensä (Porkka 2004, 41). Muut vinkit ovat kehoitus kysymyksiin, lepoon, muiden kunnioitukseen sekä rohkaisu epäonnistumisien varalle. Lisäksi ensimmäisellä sivulla kerrotaan pääpiirteissään Joutjärven seurakunnan linjaukset isostoiminnasta ja isosten tehtävistä. Tällä sisällöllä pyrittiin vastaamaan isosten tarpeeseen saada tietoa isosten tehtävistä, oikeuksista ja velvollisuuksista.

Isokset kokivat tarpeelliseksi myös roolien käsittelyn käsikirjassa. Käsikirjan toisella sivulla onkin esitelty erilaisia isosen rooleja, jotka liittyvät olennaisesti isosen tehtäviin. Isosille on kuitenkin tärkeää korostaa aitona, omana itsenään olemista ja sen vuoksi käsikirjassa on esitelty kolme roolia, jotka jokaisen isosen tulisi omaksua – ei luonteen, vaan käytöksensä perusteella. Nämä roolit ovat kaikkien kaveri, auktoriteetti ja esimerkki. Näiden kolmen mainitun roolin kautta isosille pyritään tekemään selväksi, että heidän tulee toimia leirin sääntöjen ja linjausten mukaisesti eli toisin sanoen työntekijöiden tulee voida luottaa isosiin. Porkan mukaan luotettavuus ja vastuullisuus ovatkin aitouden jälkeen tärkeimpinä pidettyjä hyvän isosen ominaisuuksia. Oikea asenne on tärkeämpää kuin tiedolliset ja tekniset taidot. (Porkka 2004, 41, 55.)

Roolien käsittelyn jälkeen käsikirja sisältää *Isostyöskentelyn 10 käskyä*, jotka ovat peräisin Joutjärven seurakunnan i-i -kansioista, joskin hieman muokattuna versiona. Isostyöskentelyn 10 käskyä sisältävät toiminta- ja käyttäytymisohjeita isosten isosen järjestämiin isospalavereihin. Myös seuraavan sivun ohjeet isostyöskentelyyn ennen

leiriä, leirillä ja leirin jälkeen ovat osittain peräisin i-i -kansiosta. Ohjeita on täydennetty yleisillä seurakunnan toimintavoilla, jotta erityisesti ensikertalaisen isosen olisi helpompi hahmottaa koko rippikoulujakson kokonaisuus ja käsittää isosen asema osana kokonaisuutta.

Yleisemmän tason ohjeiden jälkeen Käsikirjassa siirrytään teknisempiin asioihin kuten päivystämiseen ja ryhmänohjaukseen. *Päivän menu isoselle* sisältää listauksen isosen tehtävistä yhden leiripäivän aikana. *Päivystäjän spesiaalit* kertovat erikseen päivystävän isosen tehtävistä, jotka kuitenkin vaihtelevat leirikohteisesti. Osioissa *Ryhmänohjauksen ABC* ja *Toimiiko ryhmä?* olen hyödyntänyt yleisiä ryhmänohjausteorioita, mutta soveltanut ohjeistuksen koskemaan erityisesti rippikouluympäristöä.

Osaksi näitä teknisempiä ohjeistuksia sijoitin myös tietoruudun isosen vaitiolovelvollisuudesta. Tämä osio on mielestäni keskeinen asia isosen velvollisuuksia käsiteltäessä. Sen olisi voinut sijoittaa käsikirjaan jo johonkin aiempaan kohtaan, mutta halusin sen erottuvan muista, vähemmän vakavista (kuten ”tule ajoissa paikalle”) velvollisuuksista. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto määrittelee vapaaehtoisen velvollisuudeksi vaitiolovelvollisuuden. Isostoiminnassa ei aina välttämättä ymmärretä kuinka virallisesta asiasta on kyse. Toisaalta viralliset määritelmät eivät aina aukea nuorille, jolloin asioista on osattava puhua nuorten omalla kielellä. Juuri tähän on Isosenkin käsikirjassa pyritty.

Ohjeet ongelmatilanteiden hoitamiseen olivat itselleni melkein pä haasteellisin sisältö toteuttaa käsikirjaan. Ongelmatilanteet ovat usein luonteeltaan sellaisia, ettei niitä voida tietää etukäteen. Ne ongelmat rippikoulussa, joihin isonen voi vaikuttaa ja joihin hänen tulee reagoida, liittyvät usein henkilöihin, sääntörikkomuksiin tai omaan jaksamiseen. Ongelmat ovat siis pitkälti tilannesidonnaisia, eikä niihin näin ollen voida ennalta antaa tarkkoja toimintaohjeita. Tästä syystä ohjeet käsikirjassa ovat melko ympäröityjä. Tärkeintä on kehottaa isosia pyytämään apua sekä olemaan avoimia ja yhteistyökykyisiä eri ongelmatilanteissa.

Seuraavaksi käsikirja sisältää ohjeistuksia iltaohjelmien, jumalanpalvelusten ja hartauksien järjestämiseen. Nämä ovat Joutjärven seurakunnan rippikouluissa keskeisiä

isosten vastuualueita. Näillä ohjeistuksilla pyritään antamaan isosille vinkkejä heidän tehtäviinsä sekä selkeitä ohjeita käytännön toimintaan. Kyselyssä vinkit isosen tehtäviin nähtiin neljänneksi hyödyllisimpänä sisältönä käsikirjaan. Tarvittuja tuen muotoja kysyttäessä puolestaan nousi esiin, että yli puolet isosista olivat rippikoulujakson aikana kaivanneet selkeitä ohjeita erilaisiin käytännön tilanteisiin. Näiden osioiden muodostamisessa sain käyttää monipuolisesti sekä teologin että yhteisöpedagogin osaamistani. Lisäksi hyödynsin viestinnällistä osaamistani muodostaessani ohjeet hartauspuheen pitämiseen.

Yksi sivu isosen käsikirjassa sisältää raamatunkohtia eri aihepiireistä kuten surusta, pelosta, rakkaudesta ja anteeksiannosta. Tätä sivua isonen voi hyödyntää valmistellessaan hartautta, leirijumalanpalvelusta tai rippikoululaisten kysyessä kiperiä kysymyksiä kristityn elämästä. Toisaalta Raamatun jakeet voivat tukea myös isosen omaa hengellistä kasvua ja antaa hänelle eväitä arkeen. Käsikirjan loppuun on sijoitettu rippikoululaisten ulkoläksyt sekä taulukko johon ulkoläksysuoritukset voi merkitä. Kolmasosa isosista koki rippikoululaisten ulkoläksyt hyödylliseksi sisällöksi käsikirjaan.

Käsikirjan sisällöksi valittiin myös sellaisia asioita, jotka eivät isosten mielestä olleet hyödyllisiä mutta työntekijän näkökulmasta katsottuna tarpeellisia. Esimerkiksi, isosia on kehoitettu hankkimaan itselleen vihko tai kansio, johon tehdä muistiinpanoja rippikouluun liittyen. Työntekijöiden ja isosten isosten kokemuksen mukaan vain harvat kuitenkin tekevät muistiinpanoja itselleen ja sen vuoksi joutuvat leirin aikana kyselemään ennalta sovitusta asioista runsaasti. Tästä syystä käsikirjaan laitettiin muutama muistiinpanosivu, vaikka isokset itse eivät kokeneet muistiinpanotilaa kovinkaan tarpeelliseksi.

Käsikirjan kokoamisessa oli omat haasteensa. Toisaalta tarkoitus oli luoda selkeitä ohjeita sisältävä kokonaisuus, jota pystyisi helposti soveltamaan juuri Joutjärven seurakunnan rippikouluissa. Toisaalta käsikirjasta piti tehdä tarpeeksi ”ympäripyöreä”, koska jokainen rippikoulu on erilainen ja niissä on keskenään erilaisia käytännön toteutuksia. Isokset kaipaavat usein tarkkoja ohjeita ja toimintatapoja erilaisiin tilanteisiin. Jokainen rippikoulu on kuitenkin oma kokonaisuutensa ja aina tekijöidensä

näköinen, joten kaikista toiminnoista ei tarkkoja ohjeistuksia voida laatia. Isosilla saattaa olla myös hyvin yksipuolisia tai joustamattomia mielikuvia siitä, miten jokin asia tulisi hoitaa. Usein nämä käsitykset pohjautuvat omaan rippileiriin tai aiempiin isoskokemuksiin. (Simpanen 2013.)

Edellä mainituista syistä käsikirjassa on pyritty tuomaan esille, että on olemassa monenlaisia, keskenään yhtä hyviä, tapoja toteuttaa rippikoulua. Isosia myös rohkaistaan olemaan avoimia erilaisia toteutustapoja kohtaan ja olemaan luovia omassa työskentelyssään. Rippikoulu kaikkine toimintoineen tarvitsee aika ajoin uudistamista ja ketkä olisivatkaan parempia ideanikkareita kuin nuoret itse.

6.1.2. Käsikirjan käyttö Joutjärven seurakunnassa ja muissa toimintaympäristöissä

Pidän Isosen käsikirjaa onnistuneena tuotoksena. Siihen on koottu yhteen monia isosen tehtäville olennaisia elementtejä. Käsikirjalla on mielestäni suuri hyötyarvo käytännön toiminnassa, koska isokset voivat käsikirjasta tarkistaa esimerkiksi käytettävän jumalanpalveluskaavan tai ”miten se Isä meidän -rukous nyt menikään”. Isosen käsikirjaa voi soveltaa myös varhaisnuorten leireillä, vaikka se onkin laadittu erityisesti rippikoulua varten. Lisäksi isokset voivat käyttää käsikirjaa myös muissa ryhmänohjauksellisissa tehtävissä. Käsikirjaa on mahdollista hyödyntää myös osana isoskoulutusta, vaikka sitä ei ensisijaisesti olekaan tarkoitettu isoskoulutuksen oppikirjaksi. Mikäli käsikirjaa haluttaisiin käyttää keskeisenä materiaalina isoskoulutuksessa työskentelyissä, se tarvitsisi mielestäni enemmän muistiinpanosivuja sekä tehtäviä, jotka antavat virikkeitä oman isosuuden pohdintaan erityisesti motiivien ja oman persoonan kautta.

Toivon käsikirjan viestivän isosille, että heitä arvostetaan Joutjärven seurakunnassa. Materiaalin tuottaminen vapaaehtoisten työn tueksi on itsessään merkittävä panostus vapaaehtoistoimintaan, mutta Isosen käsikirjassa isosten arvostaminen on ilmaistu myös sanallisesti. Koska Isosen käsikirja on laadittu erityisesti Joutjärven seurakunnan tarpeita ja perinteitä silmällä pitäen, se ei välttämättä ole kaikilta osilta hyödylli-

nen muiden seurakuntien isosille. Vaikka isosten tehtävät ovat seurakunnasta riippumatta pääpiirteissään samat, löytyy niistä myös paljon eroavaisuuksia. Kokeemuksesta tiedän, että esimerkiksi isosten pitämät hartauspuheet ovat joissakin seurakunnissa hyvin harvinaisia. Erilaisia toimintatapoja löytyy myös esimerkiksi päivystämisessä ja hartauden muussa toteutuksessa.

Toki käsikirja sisältää paljon myös sellaista materiaalia, jonka käyttäminen ei ole seurakuntasidonnaista. Kaiken kaikkiaan käsikirja on mielestäni helposti sovellettavissa myös muiden tahojen toimintaan, mutta soveltamista se väistämättä vaatii, koska seurakunnat omine isoskulttuureineen ovat kaikki erilaisia. Monet käsikirjan sisällöistä ovat kuitenkin helposti sovellettavissa oman seurakunnan käytäntöihin. Lisäksi käsikirjasta voi saada uusia ideoita omaan toimintaan mikäli kaikki ehdotetut toimintatavat eivät ole ennestään tuttuja. Muiden kuin Joutjärven seurakunnan isotoiminnassa Isosen käsikirjasta voidaan vähintäänkin ottaa mallia oman käsikirjan tai muun konkreettisen työkalun luomiseksi.

Ehkä tärkeimpänä antina sekä Joutjärven seurakunnan isosille että mahdollisille muille käsikirjan käyttäjille näen käsikirjan konkreettisuuden. Esimerkiksi tila hartauspuheen tukisanalistalle, ulkoläksyjen suoritustaulukko sekä raamatunkohdat eri teemoista tekevät käsikirjasta työkalun sen sijaan, että se olisi vain yleistyksiä sisältävä vihkonen vapaaehtoistoiminnasta. Joutjärven seurakunnassa on tarkoitus tilata käsikirjat painotalosta sen sijaan, että ne vain tulostettaisiin itse. Panostamalla käsikirjan laatuun sekä sisällöllisesti että ulkoisesti isosille viestitään, että heitä ja heidän työtään pidetään tärkeänä ja työntekijät haluavat panostaa heihin.

Käsikirjan käytössä tärkeää on ottaa huomioon myös työntekijöiden ja isosten isosten näkökulmat. Joutjärven seurakunnan nuorisotyönohjaajan on hyvä tutustua käsikirjaan perusteellisesti, jotta hän voi opastaa isosia ja isosten isosia sen käytössä. Käsikirja tulee esitellä myös kausityöntekijöille, jotta he tietävät mihin isosten toiminta perustuu ja millaisia ohjeita heille on annettu. Osana opinnäytetyötä olisi toki voitu tehdä myös materiaalin käyttöohje, mutta ennen tuotteen testaamista tällaista käyttöohjetta on jokseenkin turhaa tehdä.

6.2. *Isosten tukeminen* -toimintamalli rippikoulun työntekijöille

Opinnäytetyön keskeinen kehittämistavoite oli konkreettisen työkalun tuottamisen ohella kehittää tuen tarjontaa Joutjärven seurakunnan isosille. Isokset ilmoittivat kai-paavansa eniten kannustusta ja rohkaisua isosen tehtävään sekä kuuntelua ja keskustelua. Isosen käsikirjalla ei voida vastata tällaiseen henkilökohtaiseen ja ihmiskontaktia vaativaan tuen tarpeeseen. Tarvitaan siis jonkinlainen toimintamalli, joka tarjoaa isosille tarvitsemiaan tuen muotoja, ja jonka toteuttajina toimivat rippikoulun työntekijät.

Vaikka työntekijät ovat rippikoulussa ensisijaisesti rippikoululaisia varten, on perustel-tua sisällyttää heidän työnkuvaansa myös isosten tukemista, sillä onnistunut va-paaehtoistoiminta edellyttää vuorovaikutusta vapaaehtoisten ja työntekijöiden välillä sekä ”vapaaehtoisten kohtaamista ihmisinä” (Oravasaari & Järvensivu 2012, 80). Oravasaaren ja Järvensivun tutkimuksessa vapaaehtoisille oli tärkeää, että joku or-ganisaation työntekijöistä oli nimetty vapaaehtoisten vastuuhenkilöksi, jonka puoleen saattoi kääntyä tilanteessa kuin tilanteessa. (Oravasaari & Järvensivu 2012, 80).

Rippikoulussa tätä Oravasaaren ja Järvensivun tutkimustulosta voidaan soveltaa si-ten, että jokaiselle isoselle nimetään rippikoulun työntekijöiden joukosta henkilö, jon-ka puoleen voi kääntyä missä asiassa tahansa. Riippuen työntekijöiden työnkuvista ja vastuujaosta, jokainen työntekijä voisi saada vastuulleen muutaman isosen tai vaihtoehtoisesti yksi työntekijä voisi vastata kaikkien isosten työnohjauksesta.

Näistä näkökulmista käsin olen muotoillut Joutjärven seurakunnan rippikoulutyöhön *Isosten tukeminen* -toimintamallin (liite 3). Joutjärven seurakunnalla ei ole velvoitetta käyttää tätä toimintamallia, mutta saamieni tulosten perusteella suosittelen sitä aina-kin kokeiltavaksi. Joutjärven seurakunnalla on mahdollisuus kehittää toimintamallia edelleen omiin käyttötarkoituksiin ja toimintakulttuuriin sopivaksi. Toimintamalli on hyödynnettävissä myös muissa seurakunnissa tai tahoilla, joissa toimii nuoria va-paaehtoisia. Verrattuna Isosen käsikirjaan, toimintamalli sisältää huomattavasti

vähemmän seurakuntasidonnaista materiaalia, jos ollenkaan. Toimintamallia voidaan myös käyttää pohjana perusteellisemmän työskentelytavan luomiselle ja nuorten vapaaehtoisten tukemisen kehittämiseksi edelleen.

Keskeistä toimintamallissa on se, että sitä toteuttamalla jokaiselle isoselle taataan henkilökohtainen kohtaaminen työntekijän kanssa vähintään kerran rippileirin aikana. Henkilökohtaisessa kohtaamisessa isosen on mahdollista keskustella työntekijän kanssa omasta tehtävästään isosena, kertoa omista kokemuksistaan ja huolenaiheistaan sekä tulla kuulluksi näissä asioissa. Toimintamallin luomisessa hyödynsin Laimion ja Välimäen teosta Vapaaehtoistoiminta kehittyä, Mäkelän ja Peltosen teosta Nuorten vapaaehtoistoiminnan käsikirja sekä Oravasaaren ja Järvensivun tutkimusta hoivakotien ja vapaaehtoisten kumppanuusmallista. Toimintamalli koostuu kolmesta osiosta: kohtaaminen ennen rippileiriä/rippileirin alussa, kohtaaminen rippileirillä sekä kohtaaminen rippileirin päättyessä/rippileirin jälkeen.

Toimintamallissa on myös ehdotettu joitakin konkreettisia kannustimia, joilla isosia voidaan tukea. Konkreettiset kannustimet osoittavat, että vapaaehtoisten panosta arvostetaan toimintaympäristössä ja niillä voidaan myös vahvistaa vapaaehtoisten ja työntekijöiden välistä sidettä (Oravasaari & Järvensivu 2012, 81). Osa ehdottamistani kannustimista on jo ollut käytössä Joutjärven seurakunnassa, mutta niistä ei ole tuotettu minkäänlaista kirjallista materiaalia. Kannustimet kuten esimerkiksi jäätelöbuffet rippileirin päätteeksi ovat siis tähän asti olleet hiljaisen tiedon varassa olevia toimintatapoja.

Toimintamallin toteuttamisesta koituvaa hyötyä voidaan tarkastella myös kausityöntekijöiden näkökulmasta käsin: usein rippikoulujen kausityöntekijät ovat alan opiskelijoita. Panostaminen isosten tukemiseen voi siis parhaimmillaan antaa tuleville kirkon ja kristillisten järjestöjen työntekijöille arvokasta kokemusta vapaaehtoisten tukemisesta ja avartaa näkökulmia vapaaehtoistoimintaan myös muissa toimintaympäristöissä.

6.3 Vertaistuki ja osallistumistodistus

Yhtä paljon kuin kuuntelua ja keskustelua, isokset kaipasivat vertaistukea muilta isosilta. Vaikka työntekijä itse ei voi olla vertaistukija isoselle, on työntekijän kuitenkin mahdollista järjestää työskentelyjä ja tilanteita, joissa vertaistuki mahdollistuu. Oravasaaren ja Järvensivun mukaan (2012, 79) vapaaehtoisten vertaistoiminta vahvistaa vapaaehtoisten yhteishenkeä ja antaa mahdollisuuden vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia toiminnasta. Myös Mäkelä ja Peltonen (2012, 69) näkevät vertaistuen mahdollistamisen ja tukemisen tärkeäksi nuorten vapaaehtoistoiminnassa.

Rippikoulujakson aikana vertaistyöskentelyn ohjaajana voi toimia joko työntekijä tai isosten isonen. Koska isosten isosen tehtäviin kuuluu isosten palaverityöskentelyn ohjaaminen sekä ennen leiriä että leirin aikana, olisi luontevaa, että isosten isonen ohjaisi myös vertaistyöskentelyä leirin aikana. On kuitenkin huomioitava se seikka, että isosten isonen on itsekin vapaaehtoinen ja ehkä myös itse vertaistuen tarpeessa. Lisäksi työntekijän olisi huolehdittava, että isosten isosella on riittävät valmiudet vertaistyöskentelyn ohjaamiseen. Näitä valmiuksia voitaisiin kehittää esimerkiksi isosten isosten omissa koulutustilaisuuksissa.

Oravasaaren ja Järvensivun (2012, 79) mukaan vertaistukiryhmä voi olla samassa yksikössä toimivat vapaaehtoiset, mutta myös eri yksiköissä toimivien vapaaehtoisten kokoaminen yhteen voi olla hyödyllistä. Toimintaympäristön ollessa rippikoulu, eri yksiköt ovat luonnollisesti eri rippikoulu- ja isosryhmät. Isosille voisi olla siis hyvä järjestää vertaistapaamisia oman isosporukan lisäksi myös muiden isosporukoiden kanssa. Yksi otollinen hetki vertaistapaamiselle voisi olla taustaluvuissa esitelty Isospäivä. Koska isospäivä järjestetään ennen kesän leirejä, vertaistuelliset keskustelut voisivat tällöin keskittyä asioihin, joista isokset ovat epävarmoja tai joita he jännittävät. Vertaistyöskentely mahdollistaisi erityisesti ensikertalaisille isosille mahdollisuuden kuulla kokeneempien isosten ajatuksia.

Lisäksi Isospäivässä voitaisiin vaihtaa ajatuksia omasta leiriporukasta, omasta ryhmästä sekä vaikeuksista ja haasteista, joita omassa rippikoulussa koetaan olevan. Isospäivän aikaan lähes kaikki isokset ovat jo tavanneet omat rippikoululaisensa.

Syksyllä kaikkien rippikoulujen päätyttyä voitaisiin järjestää toinen Isospäivä, jonka keskiössä olisi isosten kiittäminen ja vertaisten kokemusten jakaminen. Vertaistyöskentelyssä voitaisiin tällöin jakaa kokemuksia siitä miten haasteista ja ongelmista selvitettiin, mitkä asiat omalla leirillä olivat toimivia, mitkä asiat eivät toimineet ja miksi, mitä uutta kokeiltiin ja lisäksi mitä kaikkea on opittu.

Vapaaehtoisuuden ja kansalaistoiminnan edistämiseksi nuorena seurakunnassa isosille voitaisiin automaattisesti antaa osallistumistodistus toiminnastaan isosena. Nuori ei välttämättä ajattele isosuutta sellaisena toimintana, josta pitäisi tai edes voisi pyytää todistusta. Antamalla osallistumistodistus automaattisesti ja sanoittamalla sen käyttökelpoisuus esimerkiksi työnhaussa, nuoret oppisivat siihen, että kaikki osallistuminen erilaisiin vapaaehtoistehtäviin on hyödyllistä ja se kannattaa osoittaa työ- ja vastuutehtäviin haettaessa. Nuorten kansalaisaktiivisuuden edistämisen kannalta osallistumistodistuksessa tulisi käyttää sanaa ”vapaaehtoistoiminta”. (Mäkelä & Peltonen, 2012.)

7 LOPUKSI

7.1. Yhteenveto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millaista tukea Joutjärven seurakunnan isokset kokevat tarvitsevansa ja millaista sisältöä he toivoisivat isosten käsikirjaan. Tuen tarvetta ja sisältötoiveita selvitettiin kyselylomakkeella, johon 59:stä isosesta vastasi 47. Kyselyssä selvitettiin myös isosten motivaatiota isostoimintaan sekä millaista tukea isokset ovat rippikoulujakson aikana saaneet.

Tulokset kertovat, että Joutjärven seurakunnan isosia motivoi eniten positiivinen kokemus omasta rippikoulusta sekä uskonnolliset syyt. Kaiken kaikkiaan Joutjärven seurakunnan isosia motivoi enemmän sisäiset kuin ulkoiset motivaatiot. Tukea isokset kokivat tarvitsevansa melko vähän mutta ilmoittivat saaneensa tukea rippikoulujakson aikana hyvin paljon. Eniten kaivatut tuen muodot olivat kannustus ja rohkaisu isosen tehtävään, keskustelu ja kuuntelu sekä vertaistuki muilta isosilta. Rippikoulu-

jakson aikana saatu tuki on tullut melko tasaisesti muilta rippikouluun osallistuneilta toimijoilta eli työntekijöiltä, isosten isoselta sekä muilta isosilta.

Joutjärven seurakunnan isokset kokevat tuntevansa isosen tehtävät hyvin, mutta pitävät isosille tarkoitettua käsikirjaa silti jokseenkin hyödyllisenä isosen tehtävään. Eniten kaivattiin ohjeita ongelmatilanteisiin sekä tietoa isosen roolista, tehtävistä, oikeuksista ja velvollisuuksista. Hyödylliseksi sisällöksi koettiin myös vinkit isosen tehtäviin, rippikouluissa käytettävät ryhmäkeskustelumateriaalit ja ulkoläksyt sekä hengellisen sisällön ohella ideat iltaohjelmiin ja hartauksiin.

Opinnäytetyön tuotokset ovat Isosen käsikirja Joutjärven seurakunnan isosille, toimintamalli isosten tukemiseen rippileirin aikana sekä ehdotukset vertaistuen mahdollistamisesta ja osallistumistodistuksen jakamisesta. Tuotokset on suunniteltu erityisesti Joutjärven seurakunnan toimintatapoja ajatellen, mutta ovat sovellettavissa myös muihin toimintaympäristöihin. Erityisesti *Isosten tukeminen* -toimintamallia voidaan hyödyntää melkein missä tahansa kun halutaan tukea nuoria vapaaehtoisia.

7.2 Opinnäytetyön arviointi

Opinnäytetyön tulokset ja tuotokset antavat tilaajaorganisaatiolle arvokasta tietoa sen omasta toiminnasta sekä konkreettisia työkaluja ja toimintaehdotuksia tulevia rippikouluja ja isostoimintaa varten. Kyselyn tulokset tuovat esiin suuren isosjoukon kokemuksi ja käsityksiä Joutjärven seurakunnan isostoiminnasta, joita ei muuten välttämättä tiedettäisi. Opinnäytetyön tuloksena syntyneet konkreettiset työkalut ja toimintamallit ovat Joutjärven seurakunnalle hyödyllisiä, koska niitä voidaan käyttää käytännön toimissa monipuolisesti.

Opinnäytetyössä kokosin yhteen myös paljon hiljaista ja kokemusperäistä tietoa, jota ei aiemmin ole ollut kirjallisessa muodossa. Joutjärven seurakunnalle tämä on hyödyllistä esimerkiksi uusien ja seurakunnan ulkopuolelta tulevien rippikoulutyöntekijöiden perehdyttämisen kannalta. Lisäksi olemassa olevien toimintatapojen saattami-

nen kirjalliseen muotoon hyödyttää organisaatiota monella tapaa. Vapaaehtoistoiminnan motivaatioon ja tukemiseen pohjautuvan tietoperustan kannalta omaa toimintaa on helpompi jäsentää ja perustella sekä itselleen että organisaation ulkopuolisille tahoille. Lisäksi toiminnan merkitykset voivat tällä tavalla selkiytyä myös itselle entistä paremmin; asioita ei tehdä vain tekemisen tai perinteen takia vaan niiden tarkoitus ja tavoitteet osataan määritellä tutkimustulosten valossa.

Vielä parempaan lopputulokseen olisi päästy, mikäli kehitettyjä työkaluja ja toimintamalleja olisi testattu käytännössä ja arvioitu niiden toimivuutta. Tähän ei kuitenkaan aikataulullisista syistä ollut mahdollisuutta, johtuen rippikoulujen ajoittumisesta keväeseen ja erityisesti kesään. Jos opinnäytetyön ajankohta olisi ollut toinen, kysely olisi tehty edellisvuoden isosille, tulokset analysoitu hyvissä ajoin ennen kesää ja tuoksia testattu kaikilla kesän rippileireillä. Kesän lopussa isosilta olisi kerätty palautetta isosen käsikirjasta sekä toimintamalleista. Tällöin kaikki kyselyyn vastanneet ja palautetta antaneet isokset eivät olisi olleet samoja nuoria, joten kehittämiseen olisi saatu laajemman isosjoukon näkökulma. Myös rippikoulujen työntekijöiltä olisi voitu kysyä kokemuksia toimintamallien toteuttamisesta. Saadun palautteen perusteella käsikirjaa ja toimintamalleja olisi kehitetty edelleen lopulliseen versioonsa.

Toisaalta myös aiheen rajausta ja tavoitteita olisi voitu vielä hioa paremmiksi. Nyt opinnäytetyön tavoite oli tavallaan kaksitahoinen: toisaalta selvittää tuen tarvetta ja toisaalta laatia isosille konkreettinen työkalu. Opinnäytetyössä olisi voitu keskittyä syvemmin ja laajemmin vain toiseen näistä. Tuen tarvetta olisi voinut tutkia yksityiskohtaisemmalla kyselytutkimuksella tai teemahaastatteluilla. Vajaan 60 isosen haastattelu olisi kuitenkin ollut melko mittava tehtävä. Lisäksi tuen tarve osoittautui Joutjärven seurakunnan isosilla melko vähäiseksi. Kehittämistehtävä olisi siis saattanut muodostua ongelmalliseksi, vaikka tietenkään tätä ei olisi voinut tietää etukäteen. Mikäli puolestaan olisi keskitytty enemmän konkreettisten työkalujen kehittämiseen, tietoperusta olisi voinut jäädä ohueksi.

Kyselyn tulokset olivat samansuuntaisia aiempien tutkimustulosten kanssa. Tästä huolimatta tulokset koskevat vain yhden seurakunnan isostoimintaa ja saattavat olla havaittavissa vain tässä opinnäytetyössä käytetyssä aineistossa. Edellisenä tai seu-

raavana vuonna tehdyssä kyselyssä tulokset saattaisivat olla hyvinkin erilaisia. Näin ollen vastauksia ja saatuja tutkimustuloksia ei voida yleistää kaikkia isosia koskeviksi. Opinnäytetyötä voidaan kuitenkin hyödyntää muissa seurakunnissa ja muilla toimialoilla siten, että isostoimintaa aletaan tarkastella enemmän vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta käsin. Tähän näkökulmaan ja erityisesti tuen tarjontaan tämä opinnäytetyö antaa suuntaviivoja ja kenties joitain eväitäkin.

Paitsi näkökulmaltaan, myös tuloksiltaan ja tuotoksiltaan opinnäytetyö edistää kansalaistoiminnan jalansijaa kirkollisessa nuorisotyössä. Koen, että kansalaistoiminnalla on paljon annettavaa kirkon toimintoihin. Kirkon työntekijöille tarkoitettussa verkkopalvelussa todetaankin, että kansalais- ja vapaaehtoistoiminnalle on tulevaisuudessa raivattava tilaa ja mahdollisuuksia myös kirkon toimintaympäristöissä. Seurakuntalaiset tulisi nähdä tärkeinä osallistujina niin suunnittelun, toteuttamisen kuin arvioinninkin prosesseissa. (Kehittämishankkeen kokemuksia 2013.)

LÄHTEET JA KIRJALLISUUS

Sähköiset lähteet

Isoiset luovat henkeä ja kantavat vastuuta 2013. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon internetsivut.

<https://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/A06308E4C025C4B8C225707400441724?OpenDocument&lang=FI>. Viitattu 13.8.2013

Kehittämishankkeen kokemuksia 2013. Sakasti.evl.fi. Kirkkohallituksen ylläpitämä verkkopalvelu seurakuntatyön ja hallinnon palvelu kirkon työntekijöille ja toimijoille. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2C537A>. Viitattu 18.11.2013.

Koulutus 2013. Joutjärven seurakunnan nuorten internetsivut.

<http://www.jovinuoret.net/liideri/koulutus/>. Viitattu 10.10.2013.

Liiderileirit 2013. Joutjärven seurakunnan nuorten internetsivut.

<http://www.jovinuoret.net/liideri/liiderileirit/>. Viitattu 10.10.2013.

Osallisuus 2013. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen internetsivut.

http://www.thl.fi/fi_FI/web/kaventaja-fi/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus. Viitattu 23.11.2013

Perustietoa Lahden seurakuntayhtymästä 2013. Lahden seurakuntayhtymän internetsivut. <http://www.lahdenseurakuntayhtyma.fi/prime170.aspx>. Viitattu 20.9.2013.

Tutustu ja tule mukaan vapaaehtoistoimintaan! 2013. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon internetsivut.

<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/8FE4FBB02F400707C2256FEA0041BBC6?OpenDocument&lang=FI>. Viitattu 13.11.2013.

Vapaaehtoiseksi 2013. Joutjärven seurakunnan nuorten internetsivut.

<http://www.jovinuoret.net/vapaaehtoiseksi/>. Viitattu 9.10.2013.

Yleistä 2013. Joutjärven seurakunnan nuorten internetsivut.

<http://www.jovinuoret.net/vanhemmille/yleista/>. Viitattu 9.10.2013.

Muut lähteet

Simpanen, Lasse 2013. Henkilökohtainen tiedonanto touko-lokakuussa 2013.

Kirjallisuus

- Elämä – usko – rukous. Rippikoulusuunnitelma 2001. Suomen ev.lut.kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2001:10. Helsinki: Kirkkohallitus, Kirkon kasvatustieteiden keskus.
- Harju, Ulla-Maija; Niemelä, Pauli; Ripatti, Jaakko; Siivonen, Teuvo & Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita.
- Kuusisto, Elina & Pessi, Anne Birgitta 2012. Vapaaehtoistoiminta nuorten mielikuvissa ja motiiveissa. Teoksessa Sami Myllyniemi (toim.) 2012. Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 127, verkkojulkaisuja 53. Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 46. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Laimio, Anne & Välimäki, Sari 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyä. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys.
- Lundbom, Pia & Eskelinen, Teppo 2012. Vapaaehtoisuutta vailla vertaakaan? Teoksessa Sami Myllyniemi (toim.) 2012. Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 127, verkkojulkaisuja 53. Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 46. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Myllyniemi, Sami (toim.) 2012. Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 127, verkkojulkaisuja 53. Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 46. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Mäkelä, Sanni & Peltonen, Elina 2012. Nuorten vapaaehtoistoiminnan käsikirja. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. C Katsauksia ja aineistoja 23. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Niemelä, Kati 2002. Hyvä rippikoulu. Rippikoulun laatu ja vaikuttavuus. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja. Sarja A. Nro 79. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Niemelä, Kati 2007. Rippikoulusta aikuisuuteen. Pitkittäistutkimus rippikoulun merkityksestä ja vaikuttavuudesta. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 99. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Nivala, Elina 2008. Kansalaiskasvatus globaalien ajan hyvinvointiyhteiskunnassa. Kansalaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen teoriakehitys. Snellmaninstituutti A-sarja 24/2008. Kuopio: Snellmaninstituutti.
- Nurmi, Jari-Erik & Salmela-Aro, Katariina 2005. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa Jari-Erik Nurmi & Katariina Salmela-Aro (toim.) 2005. Mikä meitä liikuttaa? Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nylund, Marianne & Anne Birgitta Pessi (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Oravasaari, Tomi & Järvensivu, Timo (toim.) 2012. Vapaaehtoistoiminnan ja hoivayritysten kumppanuusmalli. Vapaaehtoiset kumppaneiksi (Vapari) -hanke. Vantaa: Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Perho, Sini 2007. Vertaisuuden voimaa. Tukioppilastoiminta koulun yhteisöllisyyden ja oppilaiden osallisuuden tukijana. Arviointitutkimuksen loppuraportti. Helsinki: Mannerheimin Lastensuojeluliitto.
- Porkka, Jouko 2004. On kunnia olla isonen. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon isostoiminta 2000-luvun alussa. Kirkkohallituksen julkaisuja 2004:10. Helsinki: Kirkkohallitus.

- Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. 2005. Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.
- Tähkäpää, Ari; Taavitsainen, Tiina; Lehtinen, Katja; Kallinen, Eija; Ojala, Sami; Jutila, Juha; Syrjä-Turpeinen, Sirpa; Tukeva, Pekka; Lampenius, Simon (toim.) 2012. Nuoret seurakuntalaisina. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2012:6. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Valli, Raine 2010a. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valli, Raine 2010b. Mitä numerot kertovat?. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vartiainen, Matti & Nurmela, Kirsi 2005. Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa Jari-Erik Nurmi & Katariina Salmela-Aro (toim.) 2005. Mikä meitä liikuttaa? Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Yeung, Anne Birgitta 2003. Kirkko, vapaaehtoistoiminta ja sosiaalinen pääoma. Teoksessa Eila Helander (toim.) Muutoksen tulkina. Kirkot ja uskonnollinen elämä osana yhteiskuntaa. Käytännöllisen teologian laitoksen julkaisuja 106. Helsinki: Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitos.
- Yeung, Anne Birgitta 2005. Tutkimustyökaluja vapaaehtoismotivaation mysteeriiin. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Pessi (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake.

Kysely vuonna 2013 Joutjärven seurakunnassa toimineille isosille

Kyselyn tarkoituksena on selvittää millaista tukea isokset tarvitsevat rippikoulujakson aikana. Rippikoulujaksolla tarkoitetaan koko rippikoulu-aikaa ensimmäisestä tapaamisesta konfirmaatioon asti. Kyselyn tuloksia käytetään tuen tarjonnan kehittämiseen Joutjärven seurakunnassa. Tähdellä (*) merkityt ovat pakollisia kysymyksiä.

*1. Ikäsi?**

- 15
- 16
- 17
- 18
- 19 tai yli

*2. Sukupuolesi? **

- Tyttö
- Poika

*3. Kuinka monta kertaa olet toiminut isosena rippikoulussa?**

- 1
- 2
- 3
- 4 tai enemmän

*4. Mikä on motivoinut sinua lähtemään isoseksi? Voit valita useamman vaihtoehdon.**

- Positiivinen kokemus omasta rippileiristä
- Uskonnolliset syyt
- Koen sen velvollisuudekseni
- Isostoiminta on harrastukseni
- Kaverit ja muut sosiaaliset suhteet
- Haluan saada kokemuksia vapaaehtoistoiminnasta
- Kurssisuoritus koulua varten
- Ajattelen sen olevan hyvä ansio tulevaisuuden työnhaussa
- Saamani rohkaisu ja kannustus
- Lähetyskäskyn toteuttaminen
- Muu:

*5. Oletko rippikoulujakson aikana tarvinnut tukea isosen tehtäväsäsi?**

En ollenkaan 1 2 3 4 Todella paljon

6. Millaista tukea olet tarvinut? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Kannustusta ja rohkaisua isosena toimimiseen
- Selkeitä ohjeita käytännön tilanteisiin
- Hengellistä ohjausta tai tukea
- Henkilökohtaisia neuvoja
- Kirjallisia ohjeita leirin eri tilanteisiin
- Sielunhoidollista tukea
- Vertaistukea muilta isosilta
- Keskustelua ja kuuntelua
- Muu:

*7. Kuinka paljon tukea olet isosen tehtävässasi saanut rippikoulujakson aikana?**

En ollenkaan 1 2 3 4 Todella paljon

8. Keneltä saamasi tuki on tullut? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Työntekijältä
- Isosten isoselta
- Toiselta isoselta
- Ystävältä
- Perheeltä
- Muu:

*9. Kuinka hyvin koet tuntevasti isosen tehtävät ja vastuut?**

Hyvin huonosti 1 2 3 4 Erinomaisesti

*10. Koetko, että "isosen käsikirjasta" olisi sinulle apua isosen tehtävässasi?**

Isosen käsikirjalla tarkoitetaan ohjevihkosta, joka sisältäisi tietoa isosen tehtävistä sekä käytännön vinkkejä rippikoulujaksolle.

Ei lainkaan 1 2 3 4 Todella paljon

*11. Millaisia asioita "isosen käsikirjassa" pitäisi mielestäsi olla? Voit valita useamman vaihtoehdon. **

- Tietoa isosen roolista ja tehtävistä
- Tietoa isosen oikeuksista ja velvollisuuksista
- Hengellistä sisältöä
- Ohjeita ongelmatilanteisiin
- Vinkkejä isosen tehtäviin
- Tilaa omille muistiinpanoille
- Rippikoulun ulkoläksyt
- Tietoa ja ohjeita käytännön asioista leirillä
- Ohjeita ryhmänjohtamiseen
- Ideoita iltaohjelmiin ja hartauksiin
- Ryhmäkeskustelumateriaalit
- Neuvoja puheen pitämiseen
- Muu:

Liite 2. Isosen käsikirja.

ISOSIEMENKÄSÄKIVÄSÄ

Selviytymisopas
rippikouluun

JOVI
NUORET

This manual
belongs to:

"Älä sano, että olet nuori,
vaan mene, minne sinut lähetän,
ja puhu, mitä minä käsken sinun puhua.
Älä pelkää ketään, sillä minä, Herra,
olen sinun kanssasi ja suojelen sinua.
- Jer. 1: 7-8

SISÄLLYSLUETTELO

Mikä isonen?

Isosen tehtävänä on.....	2
Viisi vinkkiä isoselle.....	2
Isosen roolit.....	3

Ready, set, go!

Isospalaverityöskentelyn 10 käskyä.....	4
Isosena rippikoulussa.....	5
Päivän menu (päivystävälle) isoselle....	6
Ryhmänohjauksen abc.....	6
Isosen vaitiolovelvollisuus.....	6
Toimiiko ryhmä?.....	7

Apua, ongelma!

Kiusaaminen.....	8
Oma jaksaminen.....	8
Vaikeat kysymykset.....	8
Muita ongelmia.....	8

Show must go on

Iltaohjelma - yhteistä hauskanpitoa!....	9
Miten vedän leikin?.....	9
Leirijumi(s).....	10
Hartaus.....	11
Hyvä hartauspuhe.....	12

Raamatunkohtia

Mitä Raamattu sanoo.....	13
--------------------------	----

Ulkoläksyt

Rippikoulun ulkoläksyt.....	14
Ulkoläksytaulukko.....	15

Muistiinpanot.....	16
--------------------	----

Pyytäkää, niin
teille annetaan.

Etsikää, niin
te löydätte.

Kolkuttakaa, niin
teille avataan.
-Matt. 7:7

Kenenkään ei
pidä väheksyä sinua
nuoruutesi vuoksi.
Näytä sinä uskoville
hyvää esimerkkiä puhelsi-
sasi ja elämäntavoissasi,
rakkaudessa, uskossa ja
puhtaudessa.
-2.Tim.4:12

"Menkää
siis ja tehkää kaikki
kansat minun opetuslap-
sikseni: kastakaa heitä Isän
ja Pojan ja Pyhän Hengen
nimeen ja opettakaa heitä nou-
dattamaan kaikkea, mitä minä
olen käsenyt teidän noudattaa.
Ja katso, minä olen teidän
kanssanne kaikki päivät
maailman
loppuun asti."

MIIKÄ ISONEN?

ISONEN ON SEURAKUNNAN NUORI VAPAAEHTOINEN
JA KORVAAMATON OSA RIPPIKOULUA.
ISOSENA OLET TÄRKEÄ, ARVOKAS JA HYVÄ
SELLAISENA KUIN OLET!

ISOSEN TEHTÄVÄNÄ ON...

...tutustua rippikoululaisiin

...viettää laatu-aikaa heidän kanssaan

...vetää raamiksia ja ryhmiä heille

...valvoa, että rippikoululaiset noudattavat sääntöjä

...noudattaa annettuja sääntöjä itsekin

...tulla kertomaan leirin vetäjille mikäli sääntöjä rikotaan

...huolehtia omasta jaksamisestaan

...seisoa työntekijöiden päätösten takana

(siitäkin huolimatta, että päätöksistä oltaisiin eri mieltä.
Jos isokset ovat leiriläisten silmissä kääntyneet vetäjiä vastaan,
se syö sekä opettajien että isosten itsensä auktoriteettia.)

... viettää kokonaan savuton leiri

(tupakkalain mukaan alaikäiset eivät saa pitää
hallussaan tupakkaa, olipa sitten leiriläinen tai isonen!)

...nauttia mahtavasta seurasta ja hyvästä ruoasta

...leikittää ja esittää sketsejä

...pitää iltahartauksia ja auttaa ryhmää jumiksen pitämisessä

...toimia tiedottajana leiriläisten ja työntekijöiden välillä

...heittäytyä täysillä mukaan riparitunnelmaan!

VIISI VINKKIÄ ISOSELLE

1. OLE OMA ITSESI

Paras tapa toimia isosena on olla oma itsensä. Jokaisella on omissa persoonissaan ominaisuuksia ja taitoja, jotka ovat hyödyksi isosen tehtävässä.

2. JOS ET TIEDÄ, KYSY!

Sinun ei tarvitse tietää tai osata kaikkea. Paras taito on kysymisen taito!

3. MUISTA LEVÄTÄ!

Rippikoulu on voimia vievä setti. Muista siis huolehtia, että saat tarpeeksi unta ja henkistä lepoa.

4. UNOHDA MOKAILUT!

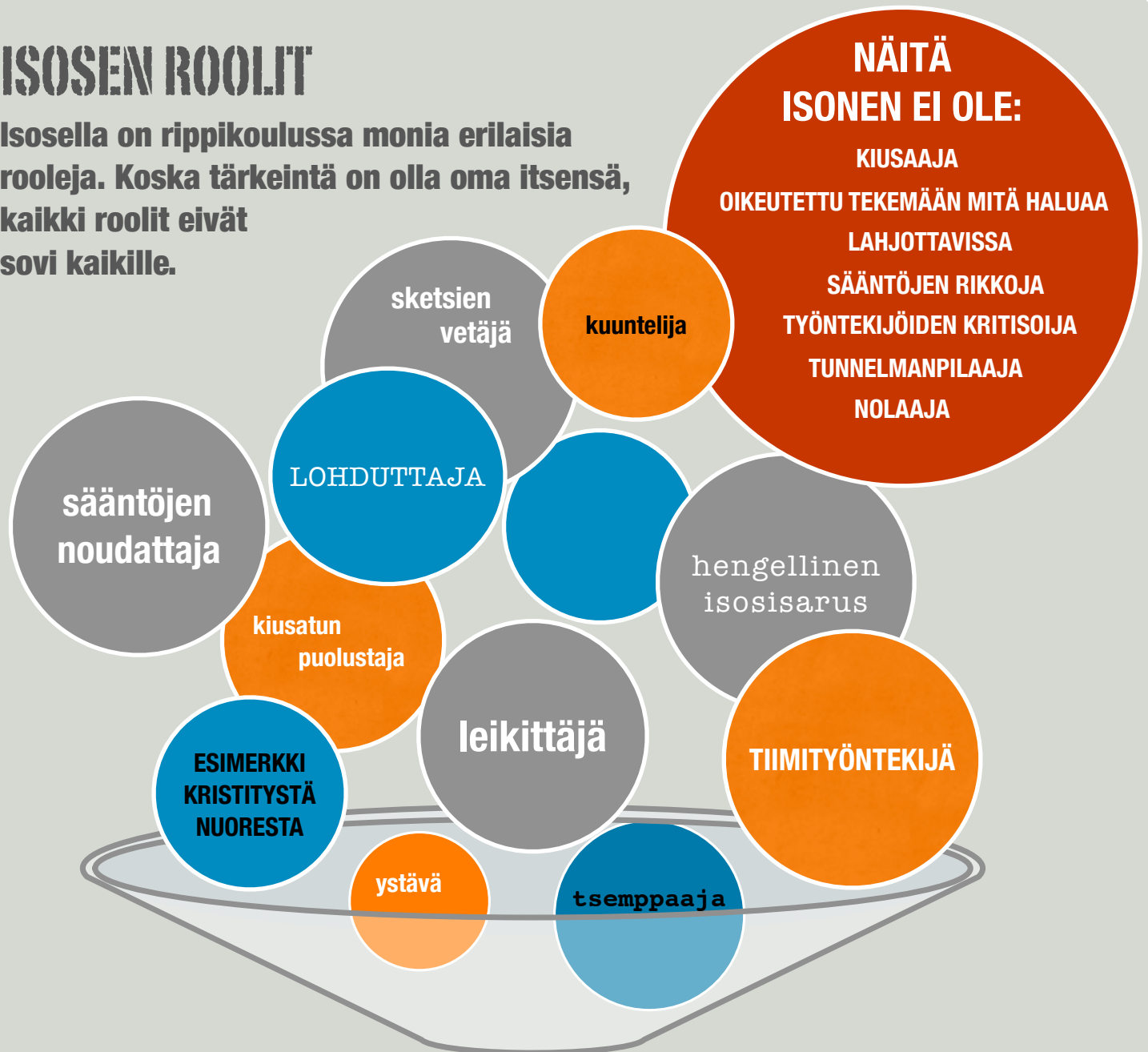
Meistä jokainen mokaa joskus. So what? Se kuuluu tähän hommaan! Jos asia kuitenkin on korjattavissa, korjaa se.

5. KUNNIOITA MUITA!

Leirillä on paljon porukkaa ja joukosta löytyy paljon erilaisia tapoja toimia eri tilanteissa. Arvosta muiden tapoja ja anna muille tilaa toimia omalla tavallaan.

ISOSEN ROOLIT

Isosella on rippikoulussa monia erilaisia rooleja. Koska tärkeintä on olla oma itsensä, kaikki roolit eivät sovi kaikille.



On kuitenkin olemassa muutamia rooleja, jotka koskevat kaikkia isosia:



Nämä roolit syntyvät käytöksen, ei persoonan kautta.

KAIKKIEN KAVERI

Isonen ei syrji, hauku tai muulla tavalla kiusaa ketään vaan on valmis ottamaan kaikki mukaan porukkaan.

AUKTORITEETTI

Isonen kuuluu leirivetäjiin ja siksi on tärkeää, että hän noudattaa ja myös ylläpitää leirin sääntöjä. Sääntöjen rikkominen murentaa uskottavuuttasi.

ESIMERKKI

Isonen on esimerkki monessa asiassa:
- Kristitty nuori
- Kaikkien hyväksyminen
- Kunnioittava käytös muita kohtaan

READY, SET, GO!

ISOSPALAVERITYÖSKENTELYN 10 KÄSKYÄ

1. Tule aina paikalle

Jos et jostain syystä pääse palaveriin, ilmoita asiasta isostenisoselle!

2. Tule ajoissa paikalle

Jos myöhästyit, ilmoita isostenisoselle!

3. Valmistaudu etukäteen, jos mahdollista

Esim. käsiteltävä ryhmis tai raamis kannattaa käydä itseksensä huolella läpi ennen palaveria.

4. Merkitse muistiin mitä palaverissa sovitaan

Pidä siis mukana Raamattu, muistiinpanovälineet ja muut tarvittavat paperit. Hanki kansio tai tee muistiinpanoja isosen käsikirjaan.

5. Keskity asiaan

Yksi puhuu kerrallaan yksi asia kerätin. Isostenisonen on puheenjohtaja jota kuunnellaan.

6. Pysy käsiteltävässä asiassa

On olemassa muitakin tärkeitä asioita, mutta ei pompita asiasta toiseen. Voit pyytää ennen palaverin alkua tai palaverin lopussa, että haluamastasi asiasta puhutaan.

7. Ole joustava

Kymmenen isosta eivät voi olla yksimielisiä juuri mistään. Varaudu siihen, että aina ei käy niin kuin sinä haluat. Muista lähimmäisenrakkaus!

Kiistatilanteissa on hyvä luottaa opettajien ja isostenisosen kokemukseen.

8. Ole aktiivinen

Sano mielipiteesi, osallistu (kohtien 5-7 rajoissa), sillä sen takia olet leirillä.

9. Ota harjoituksen tosissaan

Näin säästät aikaa, energiaa ja toisten hermoja ja ennen kaikkea autat itseäsi!

10. Hoida annetut tehtävät huolella ja ajoissa

Muista että olet Taivaan Isän palveluksessa. Epämieluisatkin hommat on aina jonkun tehtävä, ehkä se olet joskus myös sinä. Jos kuitenkin joku tehtävä ottaa todella paljon päähän, niin puhu asiasta isostenisosen kanssa. Älä jää hautomaan katkeruutta, sillä siitä ei seuraa mitään hyvää!

Yhden ihmisen
käytöksellä on suuri
vaikutus muihin. Onhan
oma vaikutuksesi muihin
isosiin pelkästään
positiivinen?

DO:

ISOSENA RIPPIKOULUSSA

ENNEN LEIRIÄ:

- Osallistu isosten isosen järjestämiin palavereihin ja harjoituksiin.
- Osallistu rippikoulun ennakkotapaamisiin ja valmistaudu pitämään ryhmiä tapaamisissa.
- Osallistu niihin seurakunnan tilaisuuksiin, joissa ryhmäsi tulee käydä ja ole siellä oman leiriporukasi kanssa. Vaikka tilaisuudet ovat tuttuja sinulle, riparilaisille ne ovat uusia juttuja ja he saattavat tarvita isosten tukea.
- Tarvittaessa infoa omaa ryhmääsi ennakkotapaamisista ja muista tärkeistä asioista.
- Lähde leirille uskoen, että se on ainutlaatuinen!

Leiri on mahtava juttu, mutta tapaamiset ennen ja jälkeen ovat yhtä tärkeitä!

LEIRILLÄ:

- Tee sinulle annetut tehtävät huolella alusta loppuun saakka.
- Osallistu aktiivisesti ja innokkaasti ryhmätyöskentelyihin.
- Kiinnitä erityistä huomiota niihin, jotka jäävät helposti yksin.
- Kuuntele ja keskustele, älä julista ja saarnaa.
- Seiso leirin linjan ja tarkoituksen takana, vaikka olisitkin välillä eri mieltä työntekijöiden kanssa. Erimielisyyksistä voi keskustella vetäjien kanssa, mutta lopulta he kuitenkin päättävät leirin asioista.
- Pidä huolta, että nukut yöllä tarpeeksi. Jos yöunet jäävät vähäisiksi, voit hyvin nukkua päiväunet.
- Rakenna luottamusta sekä leiriläisiin että työntekijöihin.
- Jätä seurustelukuviot leiriläisen tai toisen isosen kanssa rippikoulun jälkeiseen aikaan.
- Kerro työntekijöille sääntörikkomuksista, mutta muista, ettei sinun tarvitse etsimällä etsiä niitä.

LEIRIN JÄLKEEN:

- Osallistu konfirmaatioon, konfirmaatioharjoituksiin ja muihin mahdollisiin tapaamisiin.
- Järjestäkää isosporukalla leiritapaamisia koko leiriporukalle, ei vain muutamille tyypeille.
- Pidä yhteyttä omaan ryhmääsi ja kutsu heitä seurakunnan eri tilaisuuksiin.
- Jos ryhmäläiset eivät halua tulla mukaan srk:n toimintaan, älä painosta heitä siihen.

DON'T:

- Älä kalastele suosiota helpotuksilla tai muiden vetäjien haukkumisella.
- Älä sulje ketään porukan ulkopuolelle. Älä urki leiriläisten henkilökohtaisia asioita.
- Älä hengaile vain toisten isosten kanssa, sillä olet leirillä rippikoululaisia varten.
- Älä aliarvioi, väheksy tai arvostele leiriläisiä, heidän kysymyksiään tai mielipiteitään.

PÄIVÄN MENU ISOSELLE:

Aamupalat:

Leiriläisten herättäminen yhdessä muiden isosten kanssa

*

Palaveri työntekijöiden kanssa (aamulla, päivällä tai illalla)

Pääjutut:

Isospalaverit leiriläisten oppituntien aikana

*

Ryhmisten ja raamisten pitäminen omalle ryhmälle

*

Leiriläisten kanssa hengailu vapaa-ajalla

*

Valmius tehdä muita isosille osoitettuja tehtäviä

*

Itaohjelman pitäminen ja siihen innostaminen

Iltapuuhat:

Rauhoittuminen ja hartauden pitäminen

*

Yörauhasta huolehtiminen omassa kämpässä ja nukkumaanmeno

Päivystäjän spesiaalit:

Ilmoita ohjelman alkamisesta viimeistään 5 minuuttia aiemmin.

MUITA MAHDOLLISIA PÄIVYSTÄJÄN TEHTÄVIÄ:

Isosten herättäminen

*

Jumiksen pitäminen

*

Lipunnostajien ja -laskijoiden valitseminen

*

Ruokalaulujen valitseminen ja pöytien pyyhkiminen ruokailun jälkeen oman ryhmän kanssa

*

Päiväohjelman tekeminen

*

Sopikaa isosporukan kesken mitkä ovat päivystävän isosen tehtäviä!

RYHMÄNOHJAUKSEN ABC

Valmistaudu ennakkoon, tiedä mitä pitää tehdä.

Ole ajoissa paikalla, matskut valmiina!

Kerro ryhmälle aihe ja miten sitä käsitellään.

Rauhoita tila: ovi kiinni, puhelimet pois, vain oma ryhmä

Jos juttu menee sivuraiteille, ohjaa se takaisin.

Keskity itse, niin muutkin jaksavat paremmin!

Isosen vaitiolovelvollisuus

Leiriläisten kanssa käydyissä keskusteluissa saattaa tulla esiin vakaviakin asioita. Isosella on vaitiolovelvollisuus, mikä tarkoittaa, ettei leiriläisten asioista saa puhua muille.

Poikkeustapauksena leiriläisten asioista tullaan heti kertomaan työntekijöille, mikäli leiriläinen on rikkonut leirin sääntöjä, tuonut mukanaan leirille teräaseita, päihteitä tai on sanoin tai teoin osoittanut olevansa vaaraksi ympäristölleen ja jopa itselleen. Näistä asioista kerrotaan siis heti työntekijöille, ei muille isosille tai leiriläisille.

TOIMIIKO RYHMÄ?

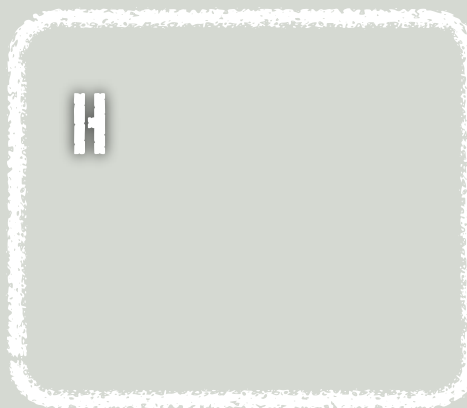
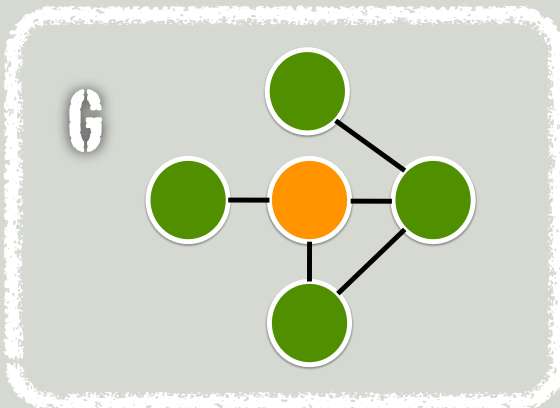
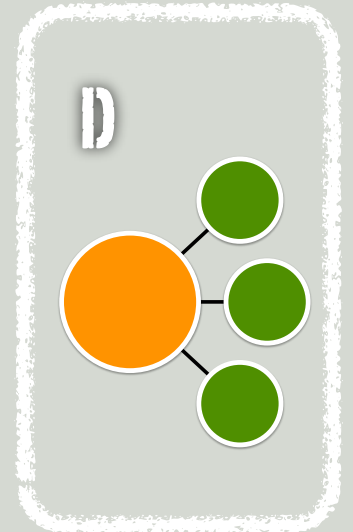
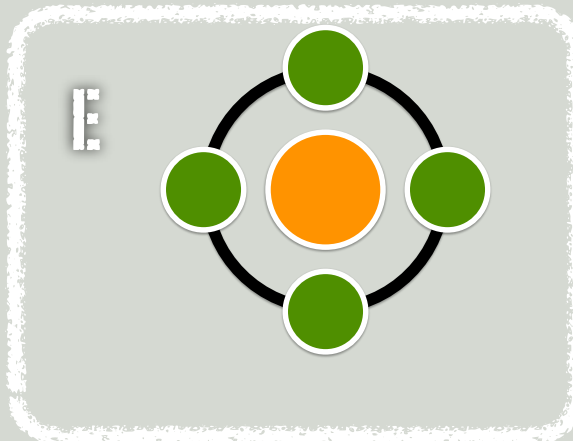
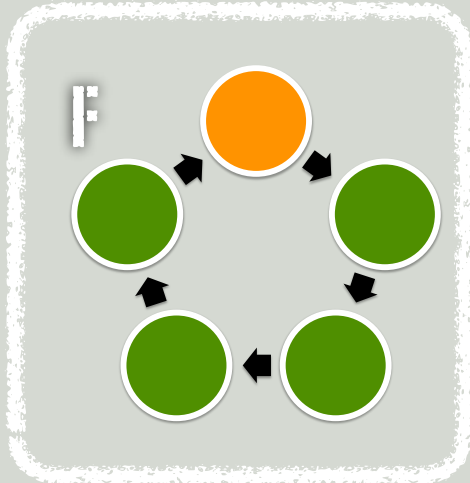
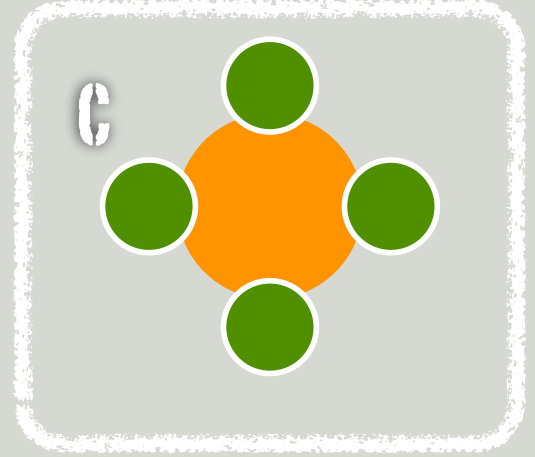
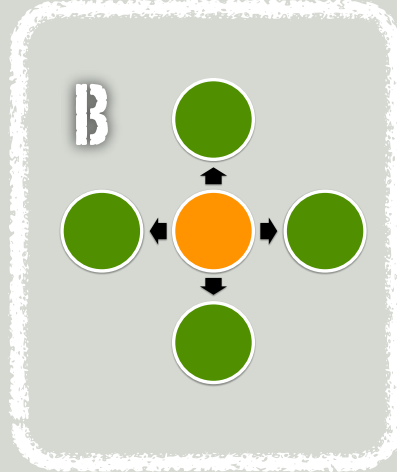
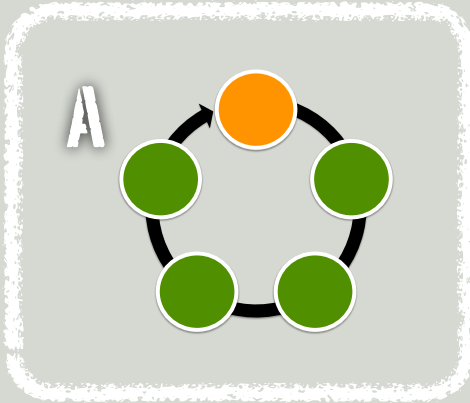
Alla on erilaisia ryhmänohjausmalleja.
Mikä niistä on mielestäsi paras? Miksi?



Isonen



Ryhmäläinen



PIIRRÄ
OMA
MALLISI

Miten saada kontakti kaikkiin ryhmäläisiin?

Asetu ryhmätilanteessa niin, että voit saada katsekontaktin jokaiseen.

Juttele jokaiselle ryhmäläisellesi myös ryhmäkeskustelujen ulkopuolella.

Osoita kysymyksiä suoraan jokaiselle ryhmäläiselle.

Ole tasapuolinen kaikkia kohtaan.

Älä painosta ketään.

APUA, ONGELMIA!

ONGELMAT RIPPIKOULUSSA VOIVAT OLLA MONENLAISIA. NIITÄ EI VOI ENNALTA TIETÄÄ EIKÄ NIIHIN OLE OLEMASSA YHTÄ OIKEAA RATKAISUA. KAIKKI ONGELMAT PYRITÄÄN RATKAISEMAAN TILANTEESEEN SOPIVALLA TAVALLA. ONGELMIA EI KANNATA SÄIKÄHTÄÄ, SILLÄ NEKIN OMALTA OSALTAAN KUULUVAT RIPPIKOULUUN.

OMA JAKSAMINEN

Leirillä itse kukin väsähtää helposti. Syynä voi olla vähäiset yöunet, sosiaalisuuden määrä, jatkuva tekeminen, leikkiminen ja kisailu tai vain samojen naamojen katselu päivästä toiseen. Väsymys ei aina tunnu väsymyksenä vaan se voi näyttäytyä esimerkiksi siten, että ärsyyttää, ei jaksu keskittyä oikein mihinkään tai meininki ei kiinnostu samalla tavalla kuin leirin alussa. Jos huomaat itsessäsi näitä merkkejä, juttele asiasta isosten isosen tai työntekijän kanssa. Leirillä saa ja pitää myös levätä! Ei ole tarkoitus, että kukaan joutuu tekemään hommia liian väsyneenä tai ärtyneenä.

MUITA ONGELMIA..

Rippikoulun aikana saatat kohdata monia muitakin ongelmia. Tärkeää on pysyä rauhallisena ja uskoa siihen, että kaikki ongelmat ovat selvitettävissä. Sinun ei kuitenkaan tarvitse ratkoa ongelmia yksin, vaan kanssasi ovat muut isokset, isosten isonen sekä työntekijät. Muista, että työntekijät ovat vastuussa siitä, mitä leirillä tapahtuu! Mikäli ongelmia syntyy isosporukan sisällä, asiat tulee selvittää joko isosten kesken tai pyytää työntekijöitä apua. Leiriläisiä ei kuitenkaan tule sotkea isosten ongelmiin. Olipa kohtaamasi ongelma mikä tahansa, tässä muutama kysymys, joita pohtimalla voit päästä asiassa eteenpäin:

1. Keitä kaikkia ongelma koskettaa?
2. Liittyykö ongelma sääntöjen rikkomiseen, ihmisiin vai johonkin muuhun?
3. Vaikuttaako se oman ryhmäsi, isosporukan tai koko leirin toimintaan? Entä leirin ohjelmaan?
4. Pystytkö itse ratkaisemaan ongelman vai pitäisikö työntekijän olla mukana ratkomassa asiaa?
5. Mitä pitää tehdä, että ongelma ratkeaa? Muutoksia koko leiriin, korjata tehty moka tms?
6. Voitko omalla toiminnallasi vaikuttaa siihen, ettei ongelma toistu?
7. Onko tarvetta anteeksipyytämislle ja -saamiselle?

KIUSAAMINEN

Kiusaamista ei rippikoulussa tule hyväksyä millään tavalla. Mikäli isosena huomaat, että jotakuta kiusataan, sinun tulee asettua kiusatun puolelle ja puolustaa häntä. Voit esimerkiksi sanoa, että olet eri mieltä jostakin asiasta, hengailta enemmän kiusatun kuin kiusaajien kanssa tai sanoa suoraan, ettei kiusaaminen/haukkuminen ole kivaa tai hyväksyttyä riparilla. Kaikista kiusaamistapausta kannattaa kertoa työntekijöille, jotta he tietävät mitä leirillä tapahtuu. Kiusaamiseen voi olla joskus vaikea puuttua, mutta omalla esimerkillä voi vaikuttaa paljon. Kun osoitat hyväksyntää ja mielenkiintoa kaikkia kohtaan, rakennat ilmapiiriä, jossa toisten haukkuminen tai syrjintä ei ole tervetullutta.

VAIKEAT KYSYMYKSET

Leiriläiset saattavat joskus kysellä niin vaikeita kysymyksiä, ettet osaa vastata niihin. Ei hätää, ei sinun tarvitsekaan! Tärkeää sanoa rehellisesti, ettei tiedä vastausta. Voit kuitenkin ottaa selvää tai ohjata kysyjän työntekijän luokse. Esittäminen tai päteminen harvoin johtavat hyvään lopputulokseen. Lisäksi, kun kyse on uskon ja elämän vaikeista asioista, saatamme kohdata myös sellaisia kysymyksiä, joihin ei ole olemassa vastauksia. Tämän hyväksyminen on myös tärkeää.

Aina saa kysyä
ja pyytää apua!
Ripari on
yhteispeliä.

SHOW MUST GO ON

ILTAOHJELMA - YHTEISTÄ HAUSKANPITTOA!

Iltaohjelman tarkoituksena on pitää hauskaa yhdessä, tutusta leiriporukkaan, rentouttaa tunnelmaa sekä parantaa ryhmähenkeä. Iltaohjelma ei ole isosten oma show vaan keskiössä ovat edelleen leiriläiset!

Iltaohjelman sisällön voi koota alla olevista aineksista:

- tuttuja ja tuntemattomia lauluja
- laululeikkejä (lauluvihkosta ja sen ulkopuolelta)
- tutustumisleikkejä, ryhmäyttäviä leikkejä
- leikkejä ja kisoja koko porukalla
- yksilö-, pari- ja ryhmäkisoja
- sketsejä
- hengellinen näytelmä
- liikkumista ja vauhtia mutta myös sellaista ohjelmaa, johon voi osallistua omalta paikaltaan

- paljon yhdessä tekemistä
- rentoutusta
- leiriläisten esiintymisiä
- ei nolaamista tai huijausta
- paljon naurua ja hyvää mieltä

Iltaohjelman suunnittelussa ota huomioon:

- leirin vaihe ja porukan tuttuus toisilleen; alussa paljon tutustumisleikkejä, luottamusta ja kosketusta vaativat leikit vasta myöhemmin
- leiriläisten fiilis ja jaksaminen; vieläkö ponileikki innostaa vai olisiko kiva vain katsella sketsejä?
- isosten jaksaminen; väsyneenä ei jaksu keskittyä harjoitteluun eikä esittämiseen.
- halutessasi päivän teema (ei pakollinen)
- ideoiden loppuessa opettajilta voi pyytää apua suunnitteluun ja toteutukseen
- jos haluat työntekijöiden osallistuvan ohjelmaan,

Miten vedän leikin?

1. Varmista, että itse muistat ohjeet ja säännöt.
2. Kerro leikin nimi ja keskeinen idea / tavoite.
3. Kerro miten leikki alkaa, miten se etenee ja miten/milloin se päättyy.
4. Näytä esimerkki / käykää harjoituskierron.
5. Anna mahdollisuus kysyä.

Isosporukassa on varmasti erilaisia versioita samasta leikistä. Sopikaa, että muut eivät keskeytä leikin ohjeistajaa, vaikka olisivat eri mieltä annetuista ohjeista. Tapoja on monia ja ne ovat kaikki yhtä hyviä!

Iltaohjelmassa voi olla myös hengellistä sisältöä!

MUISTA: ei nolaamista! voivatko kaikki osallistua? ovatko vaatteet ja tarvikkeet valmiina?

ILTAOHJELMA:
jättää hyvän mielen leikkejä, sketsejä, kisoja rento, hauska, iloinen sekä yksilö- että ryhmäjuttuja parantaa ryhmähenkeä

LEIRIJUMI(S)

Tässä kaksi esimerkkiä jumiskaavasta. Laulujen valinnan lisäksi *-merkatut kohdat ovat ryhmän vastuulla:

Alkulaulu
Alkusanat
Synnintunnustus *
Synninpäästö
Kiitoslaulu (seisten)
Päivän sana *
Puhe
Uskontunnustus (seisten)
Laulu
Esirukous *
Isä meidän *
Herran siunaus

Alkusanat
Alkulaulut 2-3
Päivän sana *
Puhe
Synnintunnustus *
Synninpäästö
Uskontunnustus (seisten)
Laulu
Esirukous *
Isä Meidän *
Herran siunaus
Loppulaulu

Myös toisenlaiset kaavat ovat mahdollisia. Muistathan kysyä leirin työntekijöiltä millaista kaavaa käytetään!

HELPOUSTA VALMISTELUUN:

Huolehtikaa, että jumiksen **kaava** on esillä. Kaavan näkeminen helpottaa sekä jumiksen järjestäjiä että siihen osallistujia.

Laulut valitaan yhdessä ryhmän kanssa ja ne voi valita jumiksen aiheen mukaisesti. Kiitoslaulussa keskeistä on kiitos ja ylistys.

Synnintunnustuksen voi kirjoittaa itse, valita sopivat jakeet Raamatusta, lukea valmiin synnintunnustuksen virsikirjan takaosasta tai laulaa yhdessä synnintunnustuslaulun.

Raamatusta löytyviä synnintunnustuksia:

- Ps.51
- Ps. 32
-
-

Virsikirjassa synnin-tunnustukset löytyvät numeroilla 700-714.

Päivän sanan eli raamatunkohdan päättää työntekijä. Kannattaa kysyä sitä hyvissä ajoin, koska ryhmäläinen haluaa ehkä harjoitella sen lukemista.

Esirukous kirjoitetaan ryhmän kanssa yhdessä. Esirukouksessa rukoillaan yhteisten asioiden puolesta. Niitä voivat olla:

- ystävät, perhe, läheiset
- sodat, nälänhätä, katastrofit
- ruoka, sää, onnettomuudet
- muut ajankohtaiset asiat

Isä meidän -rukous lausutaan yhteen ääneen koko porukan voimin, mutta yksi ryhmäläisistä aloittaa rukouksen esim.:
"Rukoillaan Isä meidän"
tai "Rukoillaan, niin kuin Jeesus opetti"

Altтарin voi koristella valkoisella liinalla, ristillä, kukilla ja kynttilöillä. Muistakaa sytyttää kynttilät jos sellaisia on.

Ohjeista ryhmääsi näin:

- * Raamatun lukeminen ja rukoulu ääneen saattaa jännittää, mutta täällä riparilla ne ovat ihan tavallisia asioita.
- * Kun menet eteen, kerro ensin mitä tapahtuu. Esim. "tunnustetaan synnit" tai "rukoillaan yhteisten asioiden puolesta".
- * Lue tekstit selkeällä äänellä ja tarpeeksi hitaasti. Jumiksessa ei ole kiire mihinkään! :)
- * Ei haittaa, jos lukee vahingossa väärin.

hartaudessa

kohdataan
pyhä

Iltahartauden muistilista:

Laulut

- Valitse sekä tuttuja että uusia lauluja
- Valitse hartauteen sopivia lauluja
- Sopiiko jokin laulu erityisesti päivän/hartauden teemaan?

Runko

- Onko hartauteen tehty runkoa?
- Kuka kertoo mitä seuraavaksi tapahtuu?

Raamattu

- Kuka isosista lukisi Raamatusta lempparijakeensa?

Puhe

- Onko puhujalla muistiinpanot puheesta?
- Tietääkö puhuja milloin on hänen vuoronsa?

Näytelmä / toiminnallinen osio

- Onko kaikki tarvittavat tavarat, vaatteet, musiikit yms hankittu näytelmää / toiminnallista varten?

Fiilis

- Oletko itse rahoittanut hartautta varten?

Hartaus

Hartaus eli harde on rauhallinen tilaisuus, jolla on monia **tehtäviä**:

- rauhoittaa leiriläiset tulevaa yötä varten
- antaa mahdollisuuden miettiä omaa elämää
- näyttää millä tavoin kristitty kohtaa Jumalaa: Raamattu, rukous, ylistys, ehkä jopa sakramentit, läsnäolo
- antaa positiivisia kokemuksia seurakunnasta
- tarjota tila ja aika pyhän kohtaamiseen

Hartauden **elementtejä** voivat olla:

- laulut
- rukous: yksin tai yhdessä
- alttari
- kynttilät
- risti, ikonit
- näytelmä
- jokin toiminnallinen osio esim. rukousalttarit, ristin luokse, esirukouslaput, syntilaput yms.
- puhe
- tarina
- ehtoollinen
- hiljaisuus

Hartaus on tapana päättää yhteiseen iltapiiriin, jonka jälkeen halukkaat voivat vielä jäädä vapaaehtoiseen laulu- ja rukoushetkeen. Kumpikaan näistä ei kuitenkaan ole välttämätön.

Hartautta voi toteuttaa monella tapaa. Rikkautta on se, että nuoret näkevät erilaisia hartauksia, sillä se mikä on yhdelle luontevin tapa kohdata Jumalaa, ei välttämättä ole sitä toiselle. Ole siis avoin erilaisia toteutus-vaihtoehtoja kohtaan!

HYVÄ HARTAUSTRUHE

AINEKSET:

VALITSE PÄÄRAAKA-AINEEKSI YKSI NÄISTÄ:

- USKOONTULO/MIKÄ USKOSSA ON TÄRKEÄÄ
- RUKOUSVASTAUS
- MITEN KÄSITYKSESI JUMALASTA ON MUUTTUNUT
- MIKSI TARVITSET JUMALAA
- SINUA PUHUTELLUT RAAMATUNKOHTA

LISÄKSI:

- 1-2 SELKEÄÄ POINTTIA
- 5-8 MINUUTTIA PITUUTTA
- AIMO ANNOS JOHDONMUKAISUUTTA
- 0 EPÄOLENNAISTA ASIAA
- 0-2 RAAMATUNKOHTAA
- 0-1 BIISIÄ

NÄITÄ ET VÄLTTÄMÄTTÄ TARVITSE:

- PITKÄ SELOSTUS KOKO ELÄMÄNKAARESTASI
- KIPEIMMÄT KOKEMUKSESI
- SUUNNATON ITSEKEHU OMASTA ERINOMAISUUDESTASI

RESEPTI:

ETUKÄTEISVALMISTELUT:

1. MIETI PUHETTA JO ENNEN LEIRIÄ
2. TEE TUKISANALISTA
3. HARJOITTELE PUHETTA KOTONA JA OTA AIKAA KAUAN SE KESTÄÄ
4. JOS PUHEESI KESTÄÄ YLI 10 MINUUTTIA, LYHENNÄ SITÄ

LEIRILLÄ:

5. HARJOITTELE PUHETTA PUHUMALLA SE OPELLE TAI ISOSELLE
6. MIETI KIRKASTAAKO SE SINUA VAI KRISTUSTA

H-HETKELLÄ:

7. HENGITÄ SYVÄÄN, RAUHOITU JA ANNA MENNÄ!

Puheen puolesta kannattaa myös rukoilla!

Erään hartauden runko:

Laulu
Alkurukous

Raamatunkoht

a
Laulu
Laulu
Isosen puhe
Laulu
Rukousalttareilla käyminen (musiikkia taustalla)
Laulu
Open puhe

Voit kirjoittaa puheesi tukisanalistan tähän, niin se pysyy tallessa:

RAAMATTUN KOHTIA

MITÄ RAAMATTU SANOO...

...uskosta ja epäilystä?

- 1.Kor.1:18
- 1.Joh.3:23
- Room. 10:9-10
- Hepr. 11:1-3
- Matt. 28:16-20
- Luuk.22:31-34
- Joh.20:24-31
- Ef.1:15-23
- Jaak.1:2-8
- 1.Piet.1:6-9
- 1.Tim.4:6-16

...pelosta?

- Joos. 1:9
- Matt. 10:26-31
- Luuk. 2:8-14
- 1.Joh.4:16-18
- 5.Moos.31:8
- Tuom.6:23
- 2.Kun.6:16
- Jes.41:10
- Jer.1:8
- Luuk.12:32
- Ilm.1:17

...Jumalan Sanasta?

- Ps.19:1-12
- Ps.119:105
- Jer.1:11-12
- Matt.4:4
- Matt.12:14-21
- Mark.4:14-25
- Mark. 13:31

...anteeksiannosta?

- Ps. 32:1-5
- Ps. 103: 1-12
- Matt. 9:2-8
- Mark. 2:1-12
- Luuk. 5:17-26
- Matt. 18:21-35
- Luuk. 23:32-43
- Filem.10-21
- 2.Kor.5:17-21
- Kol.2:13-15
- Kol.1:11-23

...taivaasta?

- Apt.7:49
- 1.Kun.8:27
- Neh.9:6
- Matt.5:3
- Matt. 7:21
- Matt. 8:11
- Matt. 13:31-52
- Matt. 19:14

...rakkaudesta?

- Ps. 117
- Sananl. 17:17; 27:9
- Laul.I. 2:4-5; 5:8
- Laul.I. 2:6-7
- Jes. 54:10
- Hoos. 11:3-4
- Matt. 5:38-48
- Joh. 13:1-17, 34-35
- 1.Kor.13:4-7
- 1.Joh.4:7-21

...Jeesuksesta?

- 1.Moos.3:14-15
- Miika 5:2-4
- Ps. 22:2-7
- Jes.52:13-53:12
- Hes.34:20-25
- Sak.9:9-12
- Joh.1:1-18
- Matt. 3:13-17
- Matt.16:13-20
- Joh.1:29
- Luuk.21:25-33
- Kol.1:13-20
- 1.Kor.15:1-28
- Fil.2:5-11

...seurakunnasta?

- Kol.3:12-17
- Apt. 2:37-47
- 1.Kor.12:12-31
- Ef.2:14-22
- Ef.4:1-16
- Hepr. 10:25

...synnistä?

- 1.Moos.3:1-13
- 1.Moos. 4:1-16
- Ps.32:1-11, Ps. 51:1-14
- Jes.59:1-8
- Joh.1:29
- Joh.8:1-11
- Joh.16:7-11
- Room. 5:12-6:23
- Jaak.5:13-20
- 1.Joh.1:5-2:2

...luonnosta?

- 1.Moos.1:1-2:25
- Ps. 104
- Ps. 24:1-2
- Ps.65:6-14
- ...surusta?
- Ps. 6:3-10
- Jes. 25:7-9
- Jes. 57:15-20
- Luuk. 6:20-23
- Joh. 11: 32-38
- Joh. 14:1-7
- Ilm. 21:1-5

...kärsimyksestä?

- 2.Kor.1:4-7
- 2.Kor. 4:8-9
- Ps.88
- Ps.130: 1-8
- Val. 1:19-21
- Hepr. 2:18
- 2.Kor.7:10
- 2.Kor.13:4
- Ps.121
- Sananl. 12:25

...sinusta?

- Sef.3:17
- Ps.91:11-12
- Jes.43:1-5
- Ps. 139
- Ps. 8
- Joh.3:16
- Miika 6:8

...armosta?

- Joh.3:16-18
- Ef.2:1-10
- Room. 5:20
- Ps.32:10
- Ps.103:11,17
- Val.3:23
- Apt.15:11
- Room. 5:15
- Room. 11:6
- Ef.6:24
- 1.Tim.1:14
- Ilm. 22:21

...Jumalasta?

- 2.Moos.33:12-23
- 2.Moos.34:28-29
- 2.Moos.40:34-38
- 2.Aik.1:7-13
- Job 38-41; 42:1-6
- Matt.8:5-13
- Mark.10:13-16
- Luuk.9:28-36
- Miika 6:8

...rukouksesta?

- 1. Piet. 5:7
- Fil.4:6-7
- Sananl.15:8
- Dan. 9:17
- Jaak.5:15-16
- Ps.61:2-5
- Ps.138: 1-8
- Jes. 64: 1-12
- Matt. 6:9-12
- Joh. 17:1-26
- Kol.1:9-14

UUKOLÄIKSYT

10 KÄSKYÄ

1. Minä olen Herra, sinun Jumalasi. Sinulla ei saa olla muita jumalia.
2. Älä käytä väärin Herran, Jumalasi nimeä.
3. Pyhitä lepopäivä.
4. Kunnioita isääsi ja äitiäsi.
5. Älä tapa.
6. Älä tee aviorikosta.
7. Älä varasta.
8. Älä lausu väärää todistusta lähimmäisestäsi.
9. Älä tavoittele lähimmäisesi omaisuutta.
10. Älä tavoittele lähimmäisesi puolisoa, työntekijöitä, karjaa äläkä mitään, mikä hänelle kuuluu.

PIENOISEVANKELIUMI:
Jumala on rakastanut maailmaa niin paljon, että antoi ainoan Poikansa, jottei yksikään, joka häneen uskoo, joutuisi kadotukseen, vaan saisi iankaikkisen elämän.
Joh. 3:16

ISÄ MEIDÄN,

joka olet taivaassa. Pyhitetty olkoon sinun nimesi. Tulkoon sinun valtakuntasi. Tapahtukoon sinun tahtosi, myös maan päällä niin kuin taivaassa. Anna meille tänä päivänä meidän jokapäiväinen leipämme. Ja anna meille meidän syntimme anteeksi, niin kuin mekin anteeksi annamme niille, jotka ovat meitä vastaan rikkoneet. Äläkä saata meitä kiusaukseen, vaan päästä meidät pahasta. Sillä sinun on valtakunta ja voima ja kunnia iankaikkisesti. Aamen.

KASTE- JA LÄHETYSKÄSKY

Minulle on annettu kaikki valta taivaassa ja maan päällä. Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsikseni: kastakaa heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja opettakaa heitä noudattamaan kaikkea, mitä minä olen käskenyt teidän noudattaa. Ja katso, minä olen teidän kansanne kaikki päivät maailman loppuun asti.
Matt. 28:18-20

USKONTUNNUSTUS

Minä uskon Jumalaan, Isään, Kaikkivaltiaaseen, taivaan ja maan luojaan,

ja Jeesukseen Kristukseen, Jumalan ainoaan Poikaan, joka sikisi Pyhästä Hengestä, syntyi Neitsyt Mariasta, kärsi Pontius Pilatuksen aikana, ristiinnaulittiin, kuoli ja haudattiin, astui alas tuonelaan, nousi kolmantena päivä kuolleista, astui ylös taivaisiin, istuu Jumalan, Kaikkivaltiaan oikealla puolella, ja on sieltä tuleva tuomitsemaan eläviä ja kuolleita

Ja Pyhään Henkeen, pyhän yhteisen seurakunnan, pyhain yhteyden, syntien anteeksiantamisen, ruumiin ylösnousemisen ja iankaikkisen elämän.

HERRAN SIUNAUUS

Herra siunatkoon teitä ja varjelkoon teitä. Herra kirkastakoon kasvonsa teille ja olkoon teille armollinen. Herra kääntäköön kasvonsa teidän puoleenne ja antakoon teille rauhan. Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen. Aamen.

MUISTIINPANOIT

PALAVERI ___ / ___ / _____

PALAVERI ___ / ___ / _____

ISOSTEN TUKEMINEN

Isonen toimii rippikoulussa vapaaehtoisena, joka tarvitsee työntekijältä tukea omaan tehtäväänsä. Nuoret kaipaavat erityisesti Kuuntelua ja Keskustelua sekä Kannustusta ja Rohkaisua. Toimintamallin ideana ja tavoitteena on taata, että jokainen isonen tulee henkilökohtaisesti kohdatuksi vähintään kerran rippikoulun aikana. Käytännössä toimintamallin toteuttaminen on henkilökohtaista keskustelua isosen kanssa työnohjaukselliseen tyyliin. Jos mahdollista, isosen kanssa olisi hyvä käydä henkilökohtainen keskustelu jo ennen leirijaksoa. "Palautekeskustelu" kannattaa pitää leirin lopussa, jolloin isonen saa sanottua mahdolliset mieltä painavat asiat, eivätkä ne jää kaivertamaan kotona kun leiri on jo päättynyt.

Isoset voidaan jakaa ryhmiin työntekijöiden kesken siten, että jokaisella isosella on nimetty työntekijä, jonka kanssa keskustelut käydään ja jonka puoleen voi kääntyä missä tahansa asiassa. Keskustelun aiheet voivat liittyä omaan itseen, omiin resursseihin ja muihin tärkeiksi koettuihin asioihin.

ENNEN LEIRIÄ / LEIRIN ALUSSA:

Erityisesti ensikertalaisella isosella oma rooli ja identiteetti isosena on vasta muotoutumassa. Työntekijä voi toimia heijastuspintana kun isonen pohtii motiivejaan ja odotuksiaan isostoimintaa kohtaan.

Omien motiivien pohdinta vahvistaa toimintaan sitoutumista ja auttaa vapaaehtoista hahmottamaan omaa rooliaan. Isosella on myös mahdollisuus kysyä leiriin liittyvistä asioista ja kertoa epävarmuutta herättävistä asioista. Aloituskeskustelu voidaan tehdä myös kirjetyöskentelynä, mikäli työntekijöillä ei ole resursseja käydä henkilökohtaista keskustelua jokaisen isosen kanssa ennen leiriä.

LEIRILLÄ:

Keskusteluille voidaan varata tietty aika leirillä, kuten esimerkiksi leirin puoliväli. Työntekijä voi myös kysellä "omilta isosiltaan" pitkin leiriä heidän kuulumisiaan ja siten jakaa kohtaamisia koko leirin ajalle.

Leirillä käytävien keskustelujen tarkoituksena on kohdata jokainen isonen leirielämän hektisyyden keskellä, kysellä hänen kuulumisiaan ja jaksamistaan sekä kartoittaa mitä kaikkea muuta leirillä tapahtuu. Olennaista on kuunnella isosta sekä kannustaa ja rohkaista häntä. Keskusteluihin voidaan liittää myös hartauspuheiden läpikäynti työntekijän kanssa.

Keskustelun aiheita:

Mitä tuntuu lähteä isoseks?
Oma motivaatio isostoimintaa kohtaan?
Mitä odottaa rippikoululta ja isosuodelta?
Millaisena isosena näkee itsensä?
Mitkä ovat omat vahvuudet isosena?
Mitkä asiat rippikoulussa ja isosena toimimisessa jännittävät?

Keskustelun aiheita:

Mikä fiilis / miten menee?
Väsyttääkö / mikä on oma jaksaminen?
Onko ollut ongelmia esim. ryhmän kanssa?
Mitä ryhmänvetäminen ja muut isosten tehtävät ovat tuntuneet?
Onko jotakin, mikä huolettaa tai mistä työntekijöiden pitäisi tietää?
Keskustelua niistä asioista, mitkä isonen kokee tarpeelliseksi.
Kuuntelua!

LEIRIN LOPUSSA / LEIRIN JÄLKEEN:

Vapaaehtoistoiminnassa on keskeistä, että palautetta annetaan puolin ja toisin. On tärkeää, että isonen saa rippikoulun päät kertoa sekä hyvät että huonot kokemuksensa ja kuulla rohkaisevaa mutta myös rakentavaa palautetta omasta toiminnastaan.

Palautekeskustelussa voidaan myös peilata aiempia keskusteluissa esiin tulleita ajatuksia ja odotuksia sekä arvioida omaa toimintaansa isosena.

Keskustelun aiheita:

Vastasiko rippikoulu ja isostoinnista omia odotuksia?
Missä asioissa koki onnistumista?
Miten omasta mielestään pärjäsi?
Jäikö jokin harmittamaan?
Missä asioissa haluaisi kehittyä?
Miltä leiri tuntui?
Aikooko hakea isosekssi uudestaan?

Lisäksi:
Positiivinen palaute
Rakentava palaute
Kiittäminen!

KONKREETTISET KANNUSTIMET

Vapaaehtoisia voi tukea ja kiittää myös konkreettisilla kannustimilla. Konkreettiset asiat kuten kiitoskortit tai yhteiset illanvietot osoittavat isosille, että heistä välitetään ja heitä pidetään tärkeinä.

Muutama idea kannustimiin ja kiittämiseen:

Työntekijöiden ja isosten yhteinen illanvietto ennen leiriä

- tutustuminen, yhteishengen luominen, työntekijöiden läsnäolo jo ennen leiriä
- osoittaa, että työntekijät ja isokset ovat samaa porukkaa

Päivittäinen kuulumiskierros

- osoittaa, että isosten jaksamisesta ja tehtävästä ylipäätään ollaan kiinnostuneita
- työntekijät tietävät mitä leirillä tapahtuu, voivat tarpeen vaatiessa puuttua syvemmin asioihin

Jäätelöbuffet leirillä

- väsähtäneiden isosten tsemppaukseen
- hyvä hetki kiittää ja antaa palautetta puolin ja toisin jos toteutetaan leirin lopulla

Rentoutushetki leirillä

- isosten fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen
- pienen vapaahetken antaminen leirin hektisyydestä

Itse askarrellut kirjanmerkit / kiitoskortit (leirin omilla jutuille höystettynä)

- erityisesti kiittämiseen
- isosille jää konkreettinen muisto riparista
- voi toimia myös hengellisenä eväänä jatkossa

Pienet lahjat

- esim. hengellisellä kirjallisuudella tai Raamatun lukuohjelmalla voi tukea isosen kasvua myös rippikoulun jälkeen

Leffan katselu koko porukalla

- oppitunnin sijaan voidaan katsoa aiheeseen sopivaa elokuvaa, jonka aikana isosten ei tarvitse pitää palaveria vaan hekin voivat tulla rentoutumaan leffan, herkkujen ja pehmeän tyynyn ääreen

Päätösvalta isosille

- jos esimerkiksi aikataulumuutoksissa on valittava kahdesta eri vaihtoehdosta, päätösvalta voidaan antaa isosille, mikä osoittaa heille, että heidän mielipidettään arvostetaan ja heihin luotetaan

Leirin jälkeen yhteinen illanvietto isosten ja työntekijöiden kesken

- työntekijöiden läsnäolo tärkeää isosille myös yhdessä vietetyn leirin jälkeen
- mahdollisuus purkaa leirifiliksiiä pienen tauon jälkeen, muistella yhdessä leiriä