

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small crossbar, and the letter "k" has a small crossbar. The background of the page features large, overlapping, curved shapes in various shades of pink and magenta, creating a modern, abstract design.

Kirsi Hautaniemi
Heli Salonpää
Suvi Santala

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK), diakoniatyö
Opinnäytetyö, 2022

VAPAAEHTOISTOIMIJAT YHTEISÖN RAKENTAJINA SEURAKUNNASSA

TIIVISTELMÄ

Kirsi Hautaniemi, Heli Salonpää & Suvi Santala
Vapaaehtoistoimijat yhteisön rakentajina seurakunnassa
43 sivua, 6 liitettä
Syksy 2022
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Parkanon evankelisluterilaisen seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoistoimintaa osallisuuden ja yhteisöllisyyden näkökulmista. Tavoitteena oli tarjota seurakuntalaisille mahdollisuuksia päästä mukaan diakoniatyön toimintaan vapaaehtoistoiminnan kautta, ja kehittää toimintaa asiakaslähtöisesti. Kohderyhmäksi valittiin yli 65-vuotiaat seurakunnan jäsenet. Kehittämistyön menetelmänä käytettiin kyselyä, ideariihä ja teemahaastattelua. Menetelmien avulla kartoitettiin seurakuntalaisten näkemyksiä ja kokemuksia vapaaehtoistoiminnasta ja sen kehittämisestä. Opinnäytetyön teoreettisina lähtökohtina käytettiin Suomen evankelisluterilaisen kirkon ja Parkanon seurakunnan strategioita.

Kehittämistyössä toteutettiin kaksi asiakaslähtöisen toiminnan ulottuvuutta: seurakuntalaisten palveluymmärryksen syventäminen ja työntekijöiden asiakasymmärryksen lisääminen. Ensimmäisenä tavoitteena oli lisätä seurakuntalaisten tietoa siitä, mitä vapaaehtoistoiminta seurakunnassa tarkoittaa. Toisena tavoitteena oli tuottaa seurakunnan työntekijöille tietoa seurakuntalaisten tarpeista ja näkemyksistä. Kehittämistyössä vapaaehtoistoiminnan johtamista tarkastellaan valmentavan otteen näkökulmasta. Käytännön toteutuksien myötä ilmeni vaikeuksia tavoittaa seurakuntalaisia ja saada uusia kiinnostuneita mukaan toimintaan. Opinnäytetyön johtopäätökset peilaavat Suomen evankelisluterilaisen seurakunnan strategioissa kuvattuja haasteita tavoittaa ihmisiä tämän päivän yhteiskunnassa.

Asiasanat: osallisuus, seurakunta, vapaaehtoistyö, yhteisöllisyys

ABSTRACT

Kirsi Hautaniemi, Heli Salonpää & Suvi Santala
Volunteers as Community Builders in Parishes
43 pages, 6 appendices
Autumn 2022
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree in Social Services, Diaconal Work
Bachelor of Social Services

The purpose of the development-oriented thesis was to develop the voluntary activities of the diaconia work of the Parkano Evangelical Lutheran parish, Finland from the perspectives of participation and communality. The goal was to offer parishioners opportunities to get involved in diaconia work through volunteering, and to develop the activity in a customer-oriented manner. Parish members over the age of 65 were chosen as the target group. The methods used in the development work were survey, brainstorming and thematic interview. With the help of the methods, parishioners' views and experiences of volunteering and its development were mapped. The strategies of the Evangelical Lutheran Church of Finland and the Parkano parish were used as the theoretical starting points of the thesis.

Two dimensions of customer-oriented activities were implemented in the development work: deepening the parishioners' understanding of service, i.e. gaining knowledge and understanding of what volunteering in the parish means, and deepening the employees' customer understanding, which in itself serves the church's employees by producing information about parishioners' needs and views. The starting points of volunteering management are examined from the point of view of a coaching approach. With the practical realizations it became difficult to reach parishioners and get new interested people involved in the activity. The conclusions of the thesis mirror the challenges described in the strategies of the Evangelical Lutheran Church of Finland in how to reach people in today's society.

Keywords: communality, parish, participation, volunteer work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT.....	5
2.1 Vapaaehtoistoiminta seurakunnan diakoniatyössä	5
2.2 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen valmentavalla otteella.....	7
2.3 Asiakaslähtöinen kehittäminen seurakunnassa	10
2.4 Osallisuus ja yhteisöllisyys seurakunnassa.....	11
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	14
3.1 Yhteistyökumppanina Parkanon evankelisluterilainen seurakunta.....	14
3.2 Strategiset lähtökohdat	14
3.3 Kehittämistyön tarve ja visio.....	16
3.4 Kehittämistyön kohderyhmä.....	18
4 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI JA MENETELMIEN KUVAUS.....	20
4.1 Prosessikuvaus suunnitelmasta toteutukseen	20
4.2 Kysely kehittämistyön välineenä	22
4.3 Ideariihi osallistamisen menetelmänä	23
4.4 Haastattelu keskustelun mahdollistajana	24
5 LOPPUTULOKSET MENETELMIEN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUKSESTA .	26
5.1 Yhteenveto kyselyn vastauksista	26
5.2 Ideariihin haasteet osallistamisessa	27
5.3 Teemahaastattelu ideoinnin herättelijänä.....	28
6 KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	33
7 POHDINTA	35
LÄHTEET.....	40
LIITE 1. Kyselylomake	44
LIITE 2. Diakonitiimin tervehdys seurakuntalaiselle	49
LIITE 3. Ensimmäisen ideariihen mainosjuliste sekä Facebook-mainos.....	49

LIITE 4. Ideariihen suunnitelma/rakenne	50
LIITE 5. Toisen ideariihen mainosjuliste	50
LIITE 6. Haastattelun PowerPoint-esitys.....	51

1 JOHDANTO

Diakonia on yksi olennainen osa kirkon toimintaa. Diakonialla tarkoitetaan lähimmäisen palvelua, joka perustuu kristilliseen uskoon ja rakkauteen. Sen kautta pyritään tukemaan ja auttamaan niitä, jotka ovat erityisen heikossa asemassa elämässään ja yhteiskunnassa. Seurakuntalaisten osallistuminen seurakunnan toimintaan on osa sen perusolemusta. Osallistumalla tuetaan kirkon perustehtävää ja myös mahdollistetaan jäsenten osallisuus rakentaa seurakuntaa yhteisönä. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, i.a.-a.) Vapaaehtoistoiminta määritellään toiminnaksi, johon tullaan vapaaehtoisesti, omalla vapaa-ajalla palkatta, omaehtoisesti, tavallisen ihmisen taidoin ja tiedoin varustettuna. Toimintaa tehdään joko yksittäisten ihmisten tai yhteisöjen hyväksi ilman pakkoa tai velvollisuutta. Vapaaehtoistoiminta täydentää ammattityötä. Kirkossa tehtävä vapaaehtoistoiminta eroaa muusta järjestö- ja kansalaistoiminnasta sen kristillisen viitekehyksen vuoksi. Seurakunnissa tehtävä vapaaehtoistyö antaa mahdollisuuden toteuttaa arjen kristillisyyttä ja vahvistaa sitä kautta omaa hengellisyyttä ja kristillistä identiteettiä. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, 2015, s. 6; Lipasti-Raulus ym., 2014, s. 4.)

Parkanon seurakunnan diakoniatyöllä on käytössään tilat Wanhassa Pappilassa. Seurakunnassa on aktiivista diakoniatyön toimintaa, mutta vapaaehtoistoimijoita kaivataan lisää. Tämä opinnäytetyö on kehittämispainotteinen, ja tavoitteena oli kehittää diakoniatyön vapaaehtoistoimintaa ja saada mukaan uusia vapaaehtoisia. Toiveena oli kehittää Parkanon seurakunnan toimintaa siten, että se hyödyttäisi seurakuntalaisia edistään heidän osallisuuttaan ja yhteisöllisyyttään seurakunnan osana. Kehittämistyötä ja toimintaa peilattiin Suomen evankelisluterilaisen kirkon ja Parkanon seurakunnan strategioihin. Strategioiden mukaan seurakuntalaiset tulisi nähdä osallisuuden ja yhteisöllisyyden rakennuspilareina. Kirkon tehtävänä on tukea seurakuntalaisten hengellistä kasvua ja luoda ilmapiiri, jossa eri ikäiset ihmiset voivat luontevasti löytää paikkansa seurakunnassa ja kokea kirkon jäsenyyden voimavaroja vahvistavana ja merkityksellisenä koko elämänsä ajan. (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 89, 2020, s. 6.)

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Vapaaehtoistoiminta seurakunnan diakoniatyössä

Seurakunta tarkoittaa kristittyjen muodostamaa yhteisöä, hallinnollista paikallis-seurakuntaa tai kirkon osaa, jumalanpalveluksessa tai muussa toimituksessa läsnä olevien joukkoa, tai laajempaa käsitteenä universaalia Kristuksen seurakuntaa. Kristinuskon mukaan seurakunta merkitsee Pyhää, Herralle erotettua yhteisöä, joka on lähtöisin Jumalasta. Se on perustaltaan yliluonnollinen, koska sitä kokoaa, johtaa ja elävöittää Pyhä Henki. Seurakunnassa toteutuu Pyhäin yhteys. Suomessa evankelisluterilaisen kirkon seurakuntajako mukailee enimmäkseen kuntajako, eli kirkon jäsen on kotikuntansa seurakunnan jäsen. Seurakuntayhtymiä on kaupungeissa, joiden sisällä on useampia seurakuntia. Paikallisseurakunnalla on laaja hallinnollinen, taloudellinen ja toiminnallinen itsenäisyys. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, i.a.-b.)

Kasteen ja ehtoollisen kautta ihmiset kutsutaan osallisuuteen ja yhteyteen toinen toistensa ja Kristuksen kanssa. Jokaisella kirkon jäsenellä on mahdollisuus antaa aikaansa ja osaamistansa yhteiseen käyttöön omien kykyjensä ja lahjojensa mukaan. Seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kautta ihmisellä on mahdollisuus löytää lahjansa ja toimintamahdollisuutensa myös uudelleen. Seurakuntalaiset vahvistuvat yhteisestä uskosta, palvelusta ja rakkaudesta. Kristittyinä seurakuntalaiset on kutsuttu vastuuseen toinen toisistaan ja tehtävän toteutumisesta seurakunnassa. Suomen evankelisluterilaisen kirkon vapaaehtoistoimintaan osallistuvan ei tarvitse olla luterilaisen kirkon jäsen tai kristitty, vaan jokainen on tervetullut mukaan toimintaan. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, 2015, s. 4–6.)

Työyhteisö seurakunnan sisällä muodostuu viranhaltijoista ja muista työntekijöistä sekä mittavasta vapaaehtoisten joukosta, joka toimii monipuolisesti seurakunnan hengellisissä palvelutehtävissä. Seurakunnan tehtävänä on huolehtia jumalanpalvelusten pitämisestä, sakramenttien ja muiden kirkollisten toimitusten toimittamisesta, kristillisestä opetuksesta ja kasvatuksesta, sekä lähetystyöstä, diakoniasta ja sielunhoidosta, ja muusta kristillisestä julistus- ja palvelutyöstä.

(Suomen evankelisluterilainen kirkko, i.a.-b.) Tässä opinnäytetyössä puhuesamme seurakunnasta tarkoitamme Parkanon evankelisluterilaista paikallisseurakuntaa, ja kirkosta puhuessamme tarkoitamme Suomen evankelisluterilaista kirkkoa. Vapaaehtoistyön sijasta käytämme termiä vapaaehtoistoiminta, koska se kuvastaa paremmin toiminnan tarkoitusta ja sisältöä.

Vapaaehtoiset osallistuvat monipuolisesti kaikkeen kirkon toimintaan. Lapsi- ja nuorisotyössä voi toimia esimerkiksi pyhäkoulunopettajana tai rippikoulun isosena. Musiikkitoiminnassa voi osallistua kirkkokuoroon ja jumalanpalveluksissa toimia kolehdin kantajana tai ehtoollisavustajana. Vapaaehtoiset voivat toimia myös sielunhoidollisissa tehtävissä, kuten palvelevan puhelimen päivystäjänä tai diakoniatyössä lähimmäispalvelussa. Myös kirkon hallinnossa on maallikkajäseniä. Kokonaisuutena vapaaehtoistoiminta on hyvin laaja-alaista, ja seurakunnan jäsen voi myös itse tiedustella ja ehdottaa tapoja, joilla haluaisi osallistua seurakunnan toimintaan. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, i.a.-c.)

Vapaaehtoistyön merkityksestä luterilaisessa kontekstissa tehdyssä tutkimuksessa nostettiin esille useita eri huomioita. Tärkeimpinä kannustavina taustatekijöinä nähtiin luterilainen etiikka, instituution arvokkuus, yhteisöllisyys sekä mahdollisuus ja halukkuus osallistua. Myös hyvät suhteet seurakunnan vastuunkantajiin sekä saatu tuki ja tunnustus tehdystä työstä koettiin tärkeinä. Vuorovaikutus ja kokemukset muiden seurakuntalaisten kanssa nähtiin olennaisena tekijänä siinä, miten yksilö kokee suhteensa seurakuntaan. (Borchardt & Bianco, 2016.) Vapaaehtoistyö on yleisintä vapaiden suuntien kristillisyydessä ja konservatiivisissa seurakunnissa. Luterilaisella kirkolla on paljon palkattuja työntekijöitä, kun taas vapaissa suunnissa palkkatyön sijaan painottuu jäsenten vapaaehtoinen toiminta. Uskonnollisuus lisää vapaaehtoistyöhön osallistumisen todennäköisyyttä - mitä uskonnollisempia ihmiset ovat, sitä todennäköisemmin he osallistuvat juuri seurakunnan vapaaehtoistyöhön. (Yeung, 2004.)

Diakoniatyötä toteuttavat diakonian viranhaltijat yhdessä seurakuntien vapaaehtoisten kanssa. Diakoniatyö voi olla esimerkiksi ryhmätoimintaa, vammaistyötä, mielenterveystyötä, ruokapankkien ylläpitoa ja taloudellista avustamista. Myös sielunhoito, kriisiapu ja velkaongelmien selvittely ovat osa diakoniaa. (Suomen

evangelisluterilainen kirkko, i.a.-a.) Monet seurakunnat ja kansalaisjärjestöt ovat perustaneet vapaaehtoistyön keskuksia vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Eniten vapaaehtoisia toimii diakoniassa, isostoiminnassa sekä kuoroissa. Yksi vanhimmista kirkon vapaaehtoistyön toimista on palveleva puhelin, ja vuosien saatossa vapaaehtoisten päivystäjien määrä onkin lisääntynyt. (Suomen evangelisluterilainen kirkko, i.a.-c.)

Evangelisluterilaisen kirkon vapaaehtoistoiminnan arvoja ovat kristillinen usko, lähimmäisenrakkaus, tasavertaisuus, vastuullisuus ja laadukkuus. Pyyteettömyys ja myötätunto, halu auttaa, ovat lähimmäisenrakkauden ilmenemismuotoja käytännössä. Tasavertaisuus tarkoittaa sitä, että jokainen ikään, sukupuoleen, rotuun tai asemaan katsomatta on tervetullut seurakunnan toimintaan mukaan. Vastuullisuus ilmenee riittävinä resursseina, itsemääräämisoikeuden, henkisen ja fyysisen koskemattomuuden kunnioittamisena sekä toiminnan läpinäkyvyytenä. Laadukkuus tarkoittaa sitä, että kirkon työntekijöille taataan asianmukainen koulutus ja osaaminen vapaaehtoistyön johtamisen ulottuvuudesta ja seurakuntalaisille riittävä tuki ja koulutus toimijuuden näkökulmasta. (Suomen evangelisluterilainen kirkko, 2015.)

2.2 Vapaaehtoistoiminnan johtaminen valmentavalla otteella

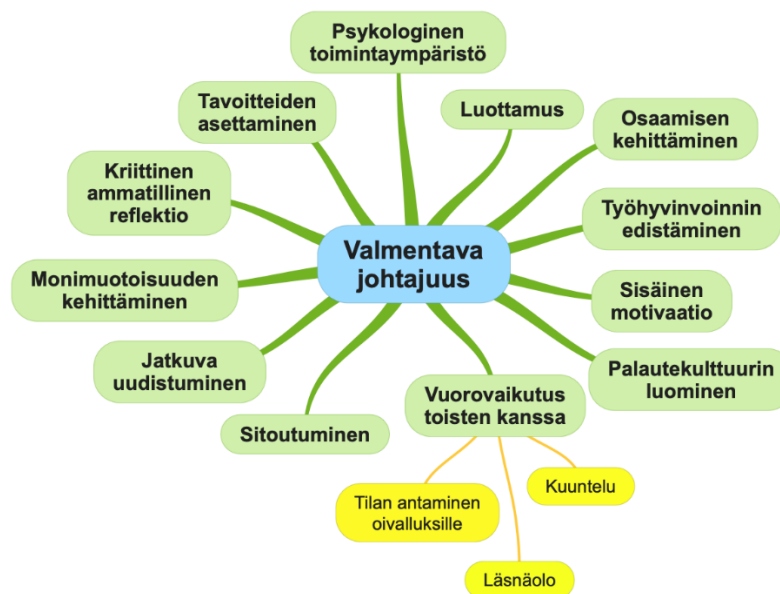
Valmentavassa johtajuudessa (Kuvio 1.) on kyse kokonaisvaltaisesta tavasta suhtautua toisiin, vaikuttaa heihin ja tulla vaikutetuksi. Valmentavan otteen perusteet ovat sovellettavissa vapaaehtoisten kanssa työskentelyyn. Tässä yhteydessä seurakunnan diakoni ja vapaaehtoisina toimivat seurakuntalaiset muodostavat sosiaalisen verkoston, jossa on työyhteisöön viittavia piirteitä. Diakoni toimii ikään kuin esihenkilönä ja toiminnan johtajana suhteessa vapaaehtoiisiin. Vapaaehtoistoimijoiden johtamisessa korostuvat kumppanuus ja yhteisen vision löytyminen ilman pakkoa. Kirkon kontekstissa hengellinen identiteetti ja ulottuvuus ovat läsnä kaiken läpäisevänä elementtinä. (Ristikangas & Ristikangas, 2017, s. 34, 43; Suomen evangelisluterilainen kirkko, 2018).

Valmentava johtaminen perustuu arvostavaan vuorovaikutukseen, aktiiviseen kuunteluun, osallistamiseen ja seurakuntalaisten koko potentiaalin näkemiseen. Seurakunnan työntekijän ja vapaaehtoisten jäsenten välillä vallitsee parhaimmillaan arvostava, luottamuksellinen ja vastavuoroinen suhde, jossa kaikki osapuolet toimivat itseohjautuvasti, vastuullisesti ja tavoitteellisesti. Valmentavassa johtajuudessa lähtökohta on sisäisessä motivaatiossa, joka tarkoittaa ihmisestä itsestään nousevaa kiinnostusta toiminnan tekemiseen, osallistumiseen ja kehittymiseen. (Ristikangas & Ristikangas, 2017, s. 34, 43; Ajanko, 2016, s. 108–109.)

Valmentava johtajuus sisältää neljä erilaista ulottuvuutta. Johtajuutta voidaan tarkastella asioiden johtamisen (Management), ihmisten johtamisen (Leadership), valmentamisen (Coaching) ja itsensä johtamisen (Self-leadership) näkökulmasta. Valmentava johtamisote edellyttää seurakunnan työntekijöiltä rohkeutta jatkuvaan, kriittiseen itsereflektioon, sitoutumista organisaation arvoihin sekä tahtoa olla vuorovaikutuksessa ja yhdessä oppimassa vapaaehtoistoimijoiden kanssa. Valmentavan johtamisen viitekehyksessä seurakunnan diakoni ohjaa vapaaehtoistoimijoita kysymyksiä, dialogin ja tavoitteiden jäsentämisen avulla. Diakoni valmentaa myös kokonaiskuvan hahmottamisen kautta, palautteen antamisella sekä tuomalla esiin eri näkökulmia asioihin. Valmentavalla otteella on tavoitteena synnyttää oivalluksia jokaisessa toimijassa ja vahvistaa itseohjautuvuutta. (Ristikangas & Ristikangas, 2017, s. 39–40; Koski, 2018.)

Valmentavalla otteella työskentelevä diakoni ymmärtää ja arvostaa yhteisön koko osaamista ja monimuotoisuutta. Osaaminen on paljon muutakin kuin kunkin oma ammattialan osaaminen. Yhteisöt muodostuvat yksilöistä, joilla on erilaista kokemusta, tietoa, taitoa, luovuutta, asennetta ja tahtoa. Monimuotoisuuden kehittäminen perustuu siihen, että jokaisen jäsenen voimavarat ja vahvuudet otetaan käyttöön. (Koski, 2018). Diakonin reflektiivisen työtteen kautta seurakuntayhteisössä voidaan avata toiminnan perusolemusta ja ydintehtävää kysymysten avulla yhdessä seurakuntalaisten kanssa: Mitä tehdään? Miksi tehdään? Miten tehdään? Yhteisön reflektiivistä otetta tuetaan keskusteluilla, joissa on sallittua asioiden ääneen ihmettely ja kyseenalaistaminen. Keskusteluissa huomioidaan ihmisten eri toimintatasot kuten ajatukset, tunteet ja käyttäytyminen. (Ristikangas & Ristikangas, 2017, s. 98–100; Vogt, 2018.)

Valmentavan otteen yksi ulottuvuus on ihmisten kokemustaso ja sen merkitys toimintaan. Tämä tarkoittaa sitä, että seurakunnan työntekijä ymmärtää myös psykologisen toimintaympäristön, jossa hän toimii. Työntekijän toiminta perustuu siihen, mitä hän itse tuntee ja ajattelee; toiminnan ohjaaja ei voi ulkoistaa itseään kokemustasosta vaan samat lainalaisuudet koskevat häntäkin. Kokemustaso on merkittävä siksi, että se ylittää vaikutuksellaan kaiken tiedon, järjen ja faktat. Vaikka kaikki mahdolliset barometrit ja luvut olisivat organisaatiossa kunnossa, voidaan yhteisön sisällä kokea, että asiat sujuvat epätyytyttävästi ja huonosti. Tällöin oma kokemus ja tunne nousee vahvemaksi ohjaamaan toimintaa yhteisössä. Kokemukset merkityksellisyydestä, oikeudenmukaisuudesta, mahdollisuudesta vaikuttaa sekä arvostavasta ja hyväksyvästä kohtaamisesta lisäävät hyvinvointia ja sitoutumista. (Yrjölä, 2018.)



Kuvio 1. Valmentavan johtajuuden perusteita.

Realismi ja toivo -hankkeen (2019) yhteydessä Turun arkkihiippakunnan seurakuntien ja seurakuntayhtymien työntekijöille tehtiin kysely, jolla kartoitettiin sekä vapaaehtoisuuden ja toimintakulttuurin nykytilaa että kehittämisen tarpeita seurakunnissa. Kyselylomake muotoiltiin hankkeen kolmen näkökulman ympärille: jumalanpalveluselämä, seurakuntalaiseksi kasvaminen sekä vapaaehtoistyön

koordinointi ja johtaminen. Kyselyssä ilmeni, että suurimmaksi osaksi vapaaehtoiset tulevat valmiiksi suunniteltuihin tehtäviin ja kukin työala koordinoi omaa vapaaehtoistyötään. Seurakunnan sisällä voi olla hyvinkin monenlaisia käytäntöjä vapaaehtoisten kanssa toimimiseen. Haasteena on osaamiseltaan hyvin heterogeeninen vapaaehtoistoimijoiden joukko, jonka johtaminen vaatisi samantyyppistä osaamista kuin työntekijöiden johtaminen. Seurakuntalaisten oma-aloitteisen toiminnan esteet eivät liittyneet lainsäädäntöön tai hallinnointitapoihin vaan työntekijöiden asenteisiin, totuttuihin toimintakulttuurimuotoihin ja valmentavan johtajuuden koulutuksen puutteisiin. Seurakunnan työntekijät kaipasivat koulutusta sekä muutosjohtamiseen että vapaaehtoistoiminnan johtamiseen. (Salmi, 2021.)

2.3 Asiakaslähtöinen kehittäminen seurakunnassa

Opinnäytetyön lähtökohtana on asiakaslähtöinen toiminta. Asiakkaasta käytämme tässä yhteydessä termiä seurakuntalainen. Asiakaslähtöisen kehittämisen ytimessä on löytää seurakuntalaisten ja kirkon työntekijöiden välille sellainen yhteisymmärrys ja vuorovaikutuksen aste, jossa keskustelu tapahtuu samalla tasolla ja löydetään molempien osapuolten kannalta paras mahdollinen toimintatapa. Asiakaslähtöisyys on arvoihin perustuva valinta, jossa ihminen kohdataan arvokkaana yksilönä ja kehittäminen lähtee seurakuntalaisten tarpeista käsin. Kehittämistyömme keskiössä seurakuntalaisella on neljä ulottuvuutta (Kuvio 2). Seurakuntalainen on toimija eli subjekti ja hänellä on mahdollisuus olla yhdenvertainen kumppani työntekijän kanssa. Tämä edellyttää molemminpuolista luottamusta, omien asenteiden tarkastelua ja uudenlaisten toimintatapojen omaksumista. Asiakaslähtöisyys voi aidosti toteutua vain silloin, jos seurakuntalaiset ovat itse suunnittelemassa toimintansa. (Virtanen, Suoheimo, Lamminmäki, Ahonen & Suokas, 2011, s. 14, 18–19.)

Asiakaslähtöisen kehittämisen yhtenä osa-alueena on asiakkaan palveluymmärryksen rakentaminen. Tämä tarkoittaa kehittämistyössämme sitä, että pyrimme syventämään seurakuntalaisten tietoa, tietoisuutta ja ymmärrystä siitä, mitä seurakuntalaisena eläminen tarkoittaa. Osallisuuden ja yhteisöllisyyden

rakentamisen ytimessä on se, että seurakuntalainen ymmärtää olevansa osa seurakuntaa ja kirkkoa. Seurakuntalaisen tulee saada tietoa omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan sekä mahdollisuuksistaan osallistua ja vaikuttaa. Tiedon tarkoitus on aktivoida seurakuntalaisia osallistumaan oman yhteisönsä rakentamiseen. Asiakasymmärryksen syventäminen on yksi asiakaslähtöisen kehittämisen ulottuvuus. Tämä tarkoittaa sitä, että kehittäjillä on tietoa asiakkaiden tarpeista. Asiakastiedon kerääminen ja hyödyntäminen toimii päätöksenteon ja palveluiden suunnittelun pohjana. (Virtanen ym., 2012, s. 22.)



Kuvio 2. Asiakaslähtöisyyden neljä ulottuvuutta. (Virtanen ym., 2012)

2.4 Osallisuus ja yhteisöllisyys seurakunnassa

Yhteisöllisyydellä ja osallisuudella tarkoitetaan sosiaalipsykologisesta näkökulmasta ihmisten luontaista halua kuulua toisten joukkoon, olla osallinen, vaikuttaa ja tuntea vahvaa sidoksellisuutta sosiaaliseen ympäristöönsä, jossa elää. *Seurakunta osallisuuden yhteisönä* -tutkimuksessa (Thitz, 2013) avataan osallisuuden ja yhteisöllisyyden käsitteitä monipuolisesti, ja sen ytimessä on tänäkin päivänä

ajankohtainen kysymys; miten käytännön teot ja puheet kohtaavat elävässä elämässä, ihmisten kesellä.

Kohtaamisen kirkko – Suomen evankelisluterilaisen kirkon suunta vuoteen 2020 –strategian mukaan suomalaisten sitoutuminen kirkon oppiin, toimintaan tai jäsenyyteen on muuttunut. Kristillisten perinteiden rooli yhteiskunnassa on vähentynyt, kirkon jäsenmäärä on pienentynyt ja seurakuntalaiset ovat heikommin sitoutuneita. Yhteiskunnassa vaikuttaa vaihtoehtoinen hengellisyys ja maallistuminen. Kirkon odotetaan olevan esillä elämänarvoista käytävissä keskusteluissa. Kuntaliitokset ja taloudelliset haasteet vaikuttavat myös tarpeeseen uudistua. Seurakunnan tulee kiinnittää huomiota henkilökohtaisen kohtaamisen laatuun. Strategia korostaa seurakuntaa Raamatun mukaisena Kristuksen ruumiina, jossa sen jäsenet ovat erilaisia, mutta jokainen on välttämätön osa kokonaisuuden kannalta. Vapaaehtoistoiminta ei saisi kuitenkaan olla seurakunnan vähenevien henkilöstöresurssien paikkaajan asemassa. (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 7, 2014, s. 13–14, 24.)

Yhteisöllisyyden muutosta ja sitoutuneisuutta kirkkoon Suomessa on tutkittu kirkon toimesta esimerkiksi *Kirkon muuttuva yhteisöllisyys* -tutkimushankkeessa (2012–2015). Hankkeessa käsiteltiin muun muassa toimintaan osallistumattomien seurakuntalaisten suhdetta kirkkoon. Myös hengellistä elämää verkossa tutkittiin esimerkiksi siitä lähtökohdasta käsin, miten verkkoviestintä ja muut viestinnän uudet muodot rakentavat yhteisöllisyyttä. Hankkeen lopputuloksena julkaistiin teos *Leikkauspintoja kirkon jäsenyyteen*. Teoksen mukaan modernisaation ja yksilön oman henkisyiden korostaminen vähentävät kirkon toimintaan osallistumista. Kirkkoon sitoutumisessa on myös alueellisia eroja. Kirkon tulisikin huomioida toimintaan passiivisesti osallistuvien jäsentensä arvot ja tunnistaa ne, jotta myös heidän toiveensa ja tarpeensa pystyttäisiin huomioimaan. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, i.a.-d, Hytönen ym., 2014, s. 5, 7–8, 57.)

Jo vuonna 2003 Thitz kävi keskusteluita kirkon diakoniatyöntekijöiden kanssa siitä, miten Kirkkohallituksen linjaama strategia kirkon diakonia- ja yhteiskuntatyöhön *Vastuu ja osallisuuden yhteisö* (2003) näkyy käytännössä. Tuli ilmi, että ei juuri mitenkään, vaan diakoniatoiminta jatkoi kulkuaan vanhoihin, hyväksi

todettuihin käytäntöihin ja perinteisiin nojautuen sekä työntekijöiden näkemyksiin perustuen. (Thitz, 2013, s. 51–52.) Tutkimuksessa onkin nähtävissä kaksi kerrosta. Ensimmäinen keskittyy osallisuuden ja yhteisöllisyyden näkökulmiin ja sen toteutumiseen seurakunnissa. Toinen ulottuvuus tutkii kirkon yhteisöllisyyteen liittyvää puheen ja käytännön toiminnan kohtaamista. Opinnäytetyössämme on tarkoituksena kehittää toimintaa konkreettisesti seurakuntalaisten osallisuuden ja yhteisöllisyyden näkökulmista siten, että kehitys näkyisi myös käytännön toiminnassa.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

3.1 Yhteistyökumppanina Parkanon evankelisluterilainen seurakunta

Parkano sijaitsee Pirkanmaalla, noin tunnin ajomatkan päässä Tampereelta ja Porista. Parkanossa on alle 7000 asukasta. (Parkanon kaupunki, i.a.) Parkanon evankelisluterilainen seurakunta kuuluu Tampereen hiippakuntaan, osana Hämeenkyrön rovastikuntaa. Jäseniä seurakunnassa on noin 6560 henkeä. Kirkkoherrana on vuodesta 2012 alkaen toiminut Liisa Myyryläinen. Diakoniatyöntekijöitä seurakunnassa on kaksi viranhaltijaa, joista toinen virka on ollut harkinnan alla. Wanhan Pappilan tilat sijaitsevat Parkanon keskustan läheisyydessä Pappilansalmen rannassa. Wanha Pappila on rakennettu 1800-luvulla, sitä on remontoitu vuosien varrella ja se on tällä hetkellä aktiivisessa käytössä. (Parkanon seurakunta, i.a.)

Vapaaehtoistyön kehittämiseen ja seurakuntalaisten osallistamiseen liittyen on löydettävissä aiempaa tutkimustietoa, opinnäytetöitä ja graduja. Myös yhteisöllisyyttä ja osallisuutta seurakunnissa on tutkittu aiemmin sekä seurakuntalaisten että työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetöitä on tehty aiemmin liittyen esimerkiksi nuorten ja nuorten aikuisten aktivoimiseen seurakunnan toiminnassa sekä yleisesti että paikallisesti vapaaehtoistyön kehittämiseen liittyvistä näkökulmista. Aloite opinnäytetyömme aiheesta tuli Parkanon seurakunnan diakoneilta, koska he näkivät tarpeelliseksi kehittää toimintaa paikallisesti. Evankelisluterilaisen kirkon seurakuntakenttä kattaa koko Suomen ja vapaaehtoistoiminnan kehittäminen kirkon sisällä ja paikallisesti on toiminnan tulevaisuuden kannalta ehdottoman tärkeää.

3.2 Strategiset lähtökohdat

Toimeksiantajatahon ja opinnäytetyöntekijöiden kesken pidetyn verkkotapaamisen tuloksena päädyttiin suunnittelemaan toimintamallia vapaaehtoisten osallistamiseksi. (Tuija Haukkaluoma, diakoni, henkilökohtainen tiedonanto 26.1.2022.)

Parkanon seurakunnassa vapaaehtoisten osallistaminen, kouluttaminen ja toimintaan vastuuttaminen nähtiin yhtenä keskeisenä osa-alueena toimintatavoitteissa (Kuvio 3). *Ovet auki – Suomen evankelisluterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026* –strategian mukaan kirkkotilojen suunnittelun yhtenä näkökulmana on vapaaehtoisten kutsuminen mukaan seurakunnan yhteyteen. Kirkon strategiassa asia on ilmaistu näin: “Uudistamme kirkkotilojen käyttöä. Avaamme seurakuntien tilat omaehtoista hiljentymistä ja vapaaehtoisten järjestämää toimintaa varten.” (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 89, 2020, s. 6.)

Kohtaamisen kirkko –strategian mukaan jäsenten osallisuus on osa seurakunnan olemusta. Seurakunnan on mahdollistettava toimintansa kautta erilaiset jäsenyyden muodot. Tämä edellyttää, että seurakunta huomioi jäsentensä erilaiset odotukset ja tarpeet sekä tukee seurakuntalaisten hengellistä kasvua. Seurakunnissa on tärkeää tiedostaa myös erilaiset palautekanavat ja niiden käyttö siten, että seurakuntalaisten ääni kuuluisi. Strategiassa kehoitetaan seurakuntien vastuunkantajia ja viranhaltijoita pohtimaan sitä, kuinka ihmisiä kutsutaan ja innostetaan mukaan toimimaan ja millaiset ovat seurakuntalaisten mahdollisuudet vastuunkantoon. Strategia herättelee myös kysymyksillä, kuinka paljon ja missä vaiheessa prosessia seurakuntalaiset osallistuvat suunnitteluun ja toiminnan toteuttamiseen. Strategian mukaan kirkon viestinnän ytimessä on lähimmäisen rakkaus, jossa jokainen lähimmäinen kohdataan Kristuksen rakkauden kautta ja joka kuvastaa kirkon arvopohjaa. Viestintä vaikuttaa mielikuviin kirkosta toimijana niin kasvokkain kuin mediassa ja myös vapaaehtoiset toimijat ovat osana viestintää. (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 7, 2014, s. 24–27.)

Kirkkohallituksen asettama työryhmä on linjannut, *Jokainen on osallinen* –oppaassa, vapaaehtoistoiminnan johtamisen yhdeksi strategiseksi kulmakiveksi. Vapaaehtoisten johtamisessa korostuvat sosiaaliset taidot, kyky kuunnella, motivoitua, innostaa ja antaa palautetta. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, 2015.) Seurakuntalaisen rooli muodostuu kahdesta näkökulmasta. Toisaalta seurakuntalaiset ovat vastaanottamassa ja palveltavina, toisaalta ihmiset on kutsuttu palvelemaan ja vastuuseen lähimmäisistään ja luomakunnastaan siten, että kirkon ydinsanoma toteutuisi. Seurakunnan kehittämistyö jää vajaaksi, ellei siihen oteta

mukaan seurakuntalaisia suunnittelemaan, ideoimaan ja toteuttamaan. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, 2015; Puuska, 2012.)



Kuvio 3. Parkanon seurakunnan strategia 2019.

3.3 Kehittämistyön tarve ja visio

Kohtaamisen kirkko –strategiassa käy selville, että kirkon rooli ja asema on muuttoksessa. Kirkon olemukseen kuuluu yhteisöllisyys. Haasteena kirkon toimintaan tuo muun muassa yksilökeskeisyyden ja yhteisöllisyyden välillä oleva jännite. Tämän päivän muuttuvassa yhteiskunnassa haaste on myös siinä, miten sovittaa muuttumaton kirkon tuoma sanoma tämän päivän toimintaympäristöön. (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 7, 2014, s. 14).

Ovet auki –strategia kehottaa avaamaan ovet kaikille ihmisille ja kutsumaan heitä kirkon yhteyteen. Kirkon työntekijöiden on oltava ihmisten keskuudessa kutsu-massa ihmisiä sisään. Kirkon toiminnan keskiössä on pelastavan sanoman

julistus ja Jumalan yhteyteen kutsuminen. Ovien tulisi olla auki myös yhteistyölle sekä seurakuntien että muiden toimijoiden kesken. Evankelis-luterilainen kirkko haluaa rakentaa luottamusta, yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemisen kulttuuria, jossa seurakuntalaisten aloitteellisuus, osaaminen ja lahjat tulevat entistä enemmän esiin. Työntekijän rooli näyttäytyisi tällöin enemmän mahdollistajana ja valmentajana. (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 89, 2020, s. 2–3, 7–8.)

Puuskan (2012) mukaan tärkeimmät rakennusaineet seurakunta-aktiivisuuden lisäämiseksi ovat perehdytys, koulutus ja voimavaroja tukeva toiminta. Seurakuntalaisilla on paljon tietoa, taitoa, osaamista ja kokemusta elämän eri osa-alueilta, jota seurakunnat tarvitsevat. Toisaalta monet haluavat auttaa, antaa aikaansa ja tehdä jotain merkityksellistä. Elämään kaivataan syvempää tarkoitusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Näkemys diakoniatyöntekijän roolista näyttäytyy enemmän koordinoijana, mahdollistajana, vapaaehtoisten kouluttajana ja ohjaajana, jolloin vapaaehtoiset voisivat ottaa vastuuta enemmän ryhmätoiminnasta ja erilaisista projekteista.

Parkanon seurakunnan diakonin visio seurakunnasta on yhteinen olohuone, jonne voi poiketa milloin vain ja olla vapaasti omana itsenään. Jokaiselle löytyy oma paikka eikä tekemisen tarvitsisi olla aina niin suurta. Se voisi olla vaikkapa seurakuntalaisen toteamus: ”Miepä leipäsen tiikerikakun huomiseen kerhoon”. (Tuija Haukkaluoma, diakoni, henkilökohtainen tiedonanto 26.1.2022.) Parkanon seurakunnan visio rakentuu viidestä ulottuvuudesta (Kuvio 4.), jotka ohjaavat yhteisön toimintaa.



Kuvio 4. Parkanon seurakunnan visio.

3.4 Kehittämistyön kohderyhmä

Kehittämistyön kohderyhmäksi valikoitui toimeksiantajan toiveesta yli 65-vuotiaat. Parkanon seurakunnassa lapsi- ja nuorisotyö on vireää ja monipuolista. Työikäisten elämäntilanne voi tänä päivänä olla kuormitettua ja toisaalta juuri työelämästä poisjääneet ovat vielä aktiivisia ja haluavat tehdä merkityksellisiä asioita vapaa-ajallaan. Monet löytävät eläkeiässä mielekkyyden vapaaehtoistoiminnasta, järjestötyöstä tai kansalaisaktivismista ja muiden auttaminen rytmittää arkea (Saarenheimo, 2017, s. 34).

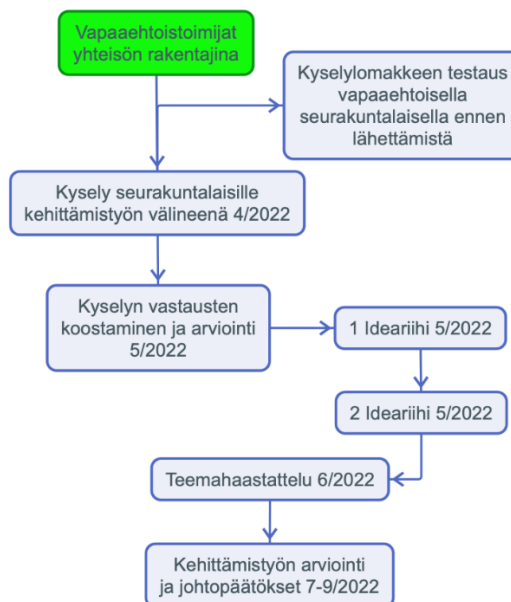
Saarenheimo (2017) käsittelee ikääntymisen uutta kulttuuria hyvin joustavana elämänkulkuna. Eliniän pidentyessä terveenä eletty eläkeikä on pitkittynyt ja parhaimmillaan monet elävät jopa kolme, neljävuosikymmentä aktiivista ja toimeliasta aikaa. Saarenheimo jakaa vanhuuden kolmanteen, neljanteen ja viidenteen

ikään. Kronologisessa jaottelussa 65–74-vuotiaat ovat “go-go” eli nuoria vanhoja. Yli 75-vuotiaat ovat “slow-go” eli vanhoja vanhoja. “No-go” viittaa siihen, että ihmisen toimintakyky ja terveys edellyttävät jatkuvaa ulkopuolista apua ja huolenpitoa. Hän painottaa kuitenkin, että tällainen suoraviivainen jaottelu ei ole tarkoituksenmukaista vaan ikääntyminen ja siihen liittyvät muutokset koetaan hyvin yksilöllisesti. Yleensä vanhuudeksi elämä koetaan vasta, kun sairauksien kautta toimintakyky rajoittuu ja avuntarve lisääntyy. Ikävaiheet voivat olla hyvinkin liukuvia, jopa yli 90-vuotias voi kokea elävänsä ns. kolmatta ikää, jos hänen fyysinen kuntonsa on säilynyt hyvänä. (Saarenheimo, 2017, s. 32–34, 39, 42)

4 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI JA MENETELMIEN KUVAUS

4.1 Prosessikuvaus suunnitelmasta toteutukseen

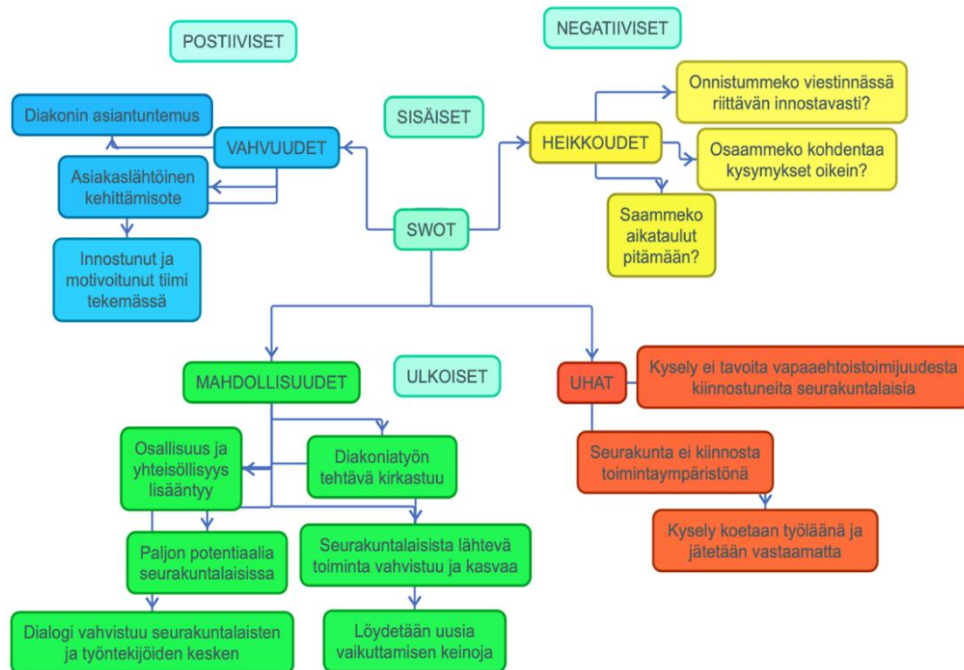
Opinnäytetyö toteutettiin vuoden 2022 aikana. Yhteydenpito Parkanon seurakunnan diakonitiimin kanssa toteutettiin sähköpostilla ja Teams-kokouksin aina tarvittaessa. Yksi ryhmän opiskelijoista suoritti diakoniatyön harjoittelun Parkanon seurakunnassa kevään aikana, joten se avasi mahdollisuuden perehtyä toimintaympäristöön ja tutustua seurakuntalaisiin. Oheisessa kuviossa on kuvattu kehittämistyön käytännöntoteutuksen aikataulutus ja työvaiheet (Kuvio 5).



Kuvio 5. Opinnäytetyön käytännöntoteutuksen prosessikuvaus.

Opinnäytetyö tehtiin kolmen hengen ryhmässä. Parkanon seurakunnan diakonitiimissä on yksi diakoni, yksi diakonin sijainen ja diakoniatyön pappi. Kehittämistyön budjetti oli noin 300–400 €, jonka Parkanon seurakunnan diakoniatyö kustansi. Suurin kuluerä oli kyselyiden kopiointi ja postikulut. Kuluja tuli hieman myös kahvitarjoiluista käytännön toteutuksien yhteydessä.

Swot-analyysi on paljon käytetty nelikenttämenetelmä, jonka avulla tarkasteltiin hankkeen toimintaa suunnitteluvaiheessa. Nelikenttä on jaettu kahteen alueeseen: sisäisiin vahvuuksiin (strengths) ja heikkouksiin (weaknesses) sekä ulkoihin mahdollisuuksiin (opportunities) ja uhkiin (threats). (Lindroos & Lohivesi, 2004.) Tässä suunnitelmassa analyysin kohteena oli vapaaehtoistoimijuus suhteessa toimintaympäristöön (Kuvio 6.). Analyysin avulla kartoitettiin sekä sisäisiä että ulkoisia tekijöitä kysymysten avulla: Missä olemme hyviä ja mitkä ovat vahvuutemme? Missä meidän pitää kehittyä ja mitä emme vielä osaa? Millaisia mahdollisuuksia näemme kehittämistyössämme? Millaisia uhkia on olemassa ja mikä voisi kaataa hyvän kehittämistyömme? (Lipasti-Raulus, Korpijärvi & Tuori, 2014, s. 7.)



Kuvio 6. Kehittämistyön SWOT-analyysi.

4.2 Kysely kehittämistyön välineenä

Kyselyt voidaan tehdä verkkokyselynä tai postitse lähetetyllä lomakkeella. Tässä opinnäytetyössä kysely oli yksi kehittämistyön väline. Tavoitteena kyselyissä on, että kysymykset ovat vakioituneet, samassa järjestyksessä ja samalla tavoin kysytyjä. On tärkeää tietää, mitä kyselyn perusteella on tarkoitus saada selville. Kyselyssä on hyvä käyttää arkikieltä, jotta vastaajien on mahdollista ymmärtää kysymykset ja käsitteet samalla tavalla. (Vilkka, 2021, s. 68–69.)

Postikysely on käytetyin menetelmä, kun hyödynnetään kyselylomakkeita aineistokeruussa. Tällöin vastuu kyselyn toteuttamisesta jää vastaajalle. Kyselyn mukaan liitetään vastausohjeet, joiden mukaan vastaaja täyttää lomakkeen. Yleisen säännön mukaan kysymysten tulee olla selkeitä ja tiiviisti ohjeistettuja. On huomioitava, että kaikki vastaajat eivät lue ohjeita. Postikyselyn heikkous on usein pieni vastausprosentti. Tähän voi vaikuttaa se, että kyselyn lähettänyt tekijä ei ole vastaajalle konkreettinen ja tuttu henkilö. Postikyselyn etuna on se, ettei se ole sidottu aikaan ja henkilö voi vastata rajatun ajan kuluessa. Kyselylomakkeen pituus on hyvä pitää kohtuullisena. Yleisenä ohjeena voidaan pitää, että vastaaminen ei saisi viedä yli 15 minuuttia. (Valli, 2018, s. 96–97.)

Kyselyn avulla kartoitetaan seurakuntalaisten kokemuksia ja näkemyksiä toimintaan osallistumisesta ja vapaaehtoistyöstä. Kyselyn vastausten perusteella kehitetään seurakunnan vapaaehtoistoimintaa asiakaslähtöisesti yhteisöllisyyden ja osallisuuden näkökulmista. Kyselyt lähetetään postitse rajatuille ikäryhmille kohderyhmästämmme. Joukko valitaan satunnaisesti seurakunnan jäsenrekisteristä, kuitenkin niin että kysely kohdentuu tiettyihin ikäryhmiin. Vastaaminen tapahtuu anonymisti ja kyselyt palautetaan postitse siten, että vastaaja ja vastaukset eivät ole yhdistettävissä. Rajaamme kyselyn vastaanottajia niin, että vastauksien määrä olisi aineiston kannalta riittävä mutta vastausten käsittelyn kannalta kohtuullinen. Huomioimme otannassa myös sen, että todennäköisesti läheskään kaikki vastaanottajista eivät vastaa kyselyyn. Kysymykset muotoillaan siten, että ne ovat ymmärrettäviä ja yksinkertaisia, ja vastaavat kehittämistyömme tavoitteita.

4.3 Ideariihi osallistamisen menetelmänä

Ideariihen (toiselta nimeltä aivoriihi) tarkoitus on synnyttää mahdollisimman paljon uusia ideoita lyhyessä ajassa. Toteutustapoja on erilaisia, mutta sisällöllisesti ideariihi koostuu virittäytymisestä, ideoimisesta, ideoiden läpikäymisestä, priorisoinnista ja lopuksi parhaiden ideoiden valinnasta. Aikaa on hyvä varata noin 1–3 tuntia, riippuen siitä kuinka tuttuja osallistujat ovat keskenään. Työskentely aloitetaan virittäytymisellä, jonka kautta päästään luovaan mielentilaan ja samaan lähtöruutuun. Apuna voi käyttää jotain luovaa menetelmää, kuten kuvakortteja. Ideointivaiheessa on tarkoituksena kehitellä mahdollisimman paljon ennakkolullottomia ideoita, jotka kootaan esimerkiksi valkotaululle. Ideointivaiheen periaatteina on runsas ideoiden määrä (ei niinkään laatu), ideoiden jatkojalostaminen ja kritiikkittömyys. (Marttila, 2020.)

Seuraavassa vaiheessa ideat käydään läpi ja varmistetaan, että kaikki ymmärtävät ne. Samalla voidaan myös keskustella ja täydentää ideoita, kuitenkin kritisoimatta tai arvioimatta niitä. Ideoiden läpikäymisen jälkeen niitä aletaan priorisoida. Priorisointi voidaan toteuttaa esimerkiksi äänestämällä, niin että jokainen osallistuja voi jakaa sovitun määrän ääniä haluamilleen ideoille. Äänten perusteella nousevat parhaimmat ideat esille ilman, että heikommat ideat tulevat arvostelluiksi. Äänestyksen jälkeen on valinnan vuoro, kun kaikista ideoista erotellaan eniten ääniä saaneet ja niistä keskustellaan vielä osallistujien kesken. Lopuksi on tärkeää varmistaa, että kaikki ovat samoilla linjoilla valinnoista ja sitoutuvat niihin. (Marttila, 2020.)

4.4 Haastattelu keskustelun mahdollistajana

Haastattelussa käytetty menetelmä luokitellaan puolistrukturoiduksi teemahaastatteluksi. Teemahaastattelu rakentuu tiettyjen keskeisten teemojen mukaan. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, koska esimerkiksi haastattelun aihepiirit ja teema-alueet ovat kaikille samat. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 48.) Vuorovaikutustilanne syntyy haastattelussa haastattelijan aloitteesta. Haastattelutilanteessa merkitykset rakentuvat dialogin kautta. Kuitenkin osapuolten välillä on sekä odotuksia että oletuksia toisen osapuolen tarkoitusperistä. (Eskola ym., 2018, s. 36.)

Haastattelu on menetelmänä joustava. Haastattelun valinnan etu on se, että ihminen nähdään subjektina, joka luo merkityksiä. Haastateltavalle annetaan tilaisuus tuoda esille itseään koskevia asioita vapaasti ja olla aktiivisena osapuolena tilanteessa. Haastattelu antaa myös lomaketutkimusta paremmat mahdollisuudet motivoida ihmisiä. Haastattelussa kielellisellä vuorovaikutuksella on merkittävä rooli, jossa ihmisten sanat muodostavat merkityksiä ja tulkintaa. Haastattelulle on ominaista, että ihmiset välittävät käsitteellisesti omaa mielellistä suhdettaan maailmaan. Haastatteliija taas pyrkii saamaan selville, miten merkitykset rakentuvat. Haastattelussa luodaan myös uusia ja yhteisiä merkityksiä. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 34–36, 48–49.)

Teemojen valinnalla ja niiden muodostamisella on tärkeä rooli siinä, millaista aineistoa saadaan (Eskola ym., 2018, s. 41). Ryhmähaastattelun tavoitteena pidetään vapaamuotoista keskustelua, jossa osallistujilla on mahdollisuus kommentoida asioita spontaanisti, tehdä huomioita ja tuottaa monipuolisesti tietoa. Ryhmähaastattelussa haastatteliija voi puhua sekä kaikille yhtä aikaa että myös suunnata kysymyksiä yksittäisille henkilöille. Ryhmähaastattelussa haastattelijan roolina on aikaansaada ja helpottaa keskustelua. Haastatteliija huolehtii keskustelun pysymisestä valittujen teemojen sisällä ja kaikkien osallistujien mahdollisuudesta olla osallisena keskustelussa. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 61.)

Terminologisesti ryhmähaastattelun sijaan käytetään myös nimitystä ryhmäkeskustelu tai fokusryhmä. Ryhmäkeskustelusta puhuttaessa voidaan viitata 5–10

henkilön ryhmään, jossa haastattelu keskittyy tietyn teeman ympärille. Haastattelija ohjaa keskustelua, mutta antaa ryhmän vuorovaikutukselle paljon tilaa. Tämä antaa mahdollisuuden havainnoida sitä, miten ryhmä yhteisesti tuottaa erilaisia kuvauksia ja käsityksiä. Terminologisesti käsitteillä ei ole kovin vahvoja jakolinjoja ja kaikkien näiden termien erityispiirteenä korostuu osallistujien välinen vuorovaikutus. (Pietilä, 2017, s.112–113.)

Ryhmähaastattelutilanteessa voi ilmetä ryhmädynamiikkaan liittyviä ongelmia. Esimerkiksi osallistujissa voi esiintyä dominoivuutta tai liiallista varovaisuutta. Voimakkaat mielipiteet voivat jumiuttaa keskustelua tai tehdä siitä hajanaista ja varovaista. Toisinaan ongelmia aiheuttaa se, että keskustelijoiden vuorovaikutuksessa ei synny riittävää ajatuksenvaihtoa, vaikka keskustelijat osaisivatkin esittää mielipiteitään. Ongelmatilanteessa haastattelijan tehtävänä on pyrkiä viemään keskustelua eteenpäin tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti. (Pietilä, 2017, s. 115–117.)

5 LOPPUTULOKSET MENETELMIEN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUKSESTA

5.1 Yhteenveto kyselyn vastauksista

Kyselyitä lähetettiin postitse yhteensä 88 kappaletta 65– ja 70–vuotiaille seurakuntalaisille (LIITE 1). Kyselyn ohessa lähetettiin myös diakonitiimin tervehdys seurakuntalaiselle (LIITE 2), sisältäen kutsun ideariihien ja vastauskuoren postimerkillä varustettuna. Kyselyistä lähetettiin kummassakin ikäryhmässä puolet naisille ja puolet miehille. Vastauksia saatiin 14 kappaletta tasaisesti kummastakin ikäryhmästä ja sukupuolesta. Vastaaajia oli laidasta laitaan sekä aktiivijäseniä että täysin seurakunnan toimintaan osallistumattomia.

Vastauksissa korostuivat vapaaehtoistoiminnan joustavuus, kertaluontoisuus ja lyhytkestoisuus sekä matala kynnyks toimintaan osallistumiselle. Vapaaehtoistoiminnan tueksi toivottiin toiminnan yhdessä suunnittelua ja ideointia sekä selkeää ohjausta toimintaan. Myös keskusteluhetket diakonin kanssa sekä hengellinen ohjaus nähtiin tarpeellisina. Kyselyyn vastanneiden joukosta ei ilmoittautunut uusia kiinnostuneita mukaan toimintaan. Lomakkeen lopussa kysyttiin avoimella kysymyksellä, millaista seurakuntayhteisöä vastaaja haluaisi omalta osaltaan olla rakentamassa Parkanon seurakunnasta. Vastauksissa korostuivat yhteisöllisyys, auttavaisuus sekä hengelliset näkökulmat.

Avointa, seurakuntalaisten mielipiteet huomioon ottavaa.

Yhteisöllistä, kaikki tervetulleeksi toivottavaa.

Yhteisöllistä, avointa, sellaista mihinkä kaikki tuntevat kuuluvansa, auttavaista.

Rukousherätystä tarvitaan. Ilman sitä ei kukaan lähde mihinkään. Samat aktiivit pyörivät kaikessa. Pienpiirit ovat kyllä hyvä toimintamuoto syventää uskoa ja opetuslapseutta.

Lähimmäistä rakastavia ja Pyhän Hengen voimassa olevia seurakuntalaisia.

5.2 Ideariihen haasteet osallistamisessa

Kyselyjen ohessa lähetettiin kutsut ideariiheen Wanhaan Pappilaan. Ideariiheä mainostettiin myös seurakunnan verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa, julistemainoksilla (LIITE 3) kaupoissa ja seurakunnan tiloissa sekä suullisesti muun toiminnan yhteydessä. Ideariihen aloituksen rakenteeksi (LIITE 4) suunniteltiin esittäytyminen, alustus teemaan/opinnäytetyöhön, hartaus ja kyselyiden vastausten koonti. Aloituksen jälkeen sisällöksi suunniteltiin ideointivaihe, keskusteluvaihe, yhteenveto keskusteluista ja lopuksi palautteenantoa ja arviointia lomakkeiden muodossa.

Ideariiheeseen saapui paikalle vain yksi jo aktiivisesti vapaaehtoistyötä tekevä henkilö, joten toteutus ei onnistunut suunnitellun kaavan mukaisesti. Ideariihi päätettiin toteuttamaan vapaan keskustelun muodossa ja avoimien kysymysten kautta. Osallistujan kanssa keskustelemalla saatiin arvokasta kokemukseen perustuvaa näkemystä seurakunnan vapaaehtoistoimintaan mukaan tulemisesta, toiminnan suunnittelusta ja osallisuuden kokemisesta.

Henkilökohtainen kutsu tai pyyntö toimintaan helpottaa, jos esimerkiksi ystävä tai diakoni pyytää mukaan. Jos ei ole kontaktia seurakuntaan, ei ehkä halua tarjota itseään mukaan, ei halua tyrkyttää.

Helpompi osallistua oman taidon kautta, kuin esimerkiksi yleiseen toimintaan.

Rohkaisevia asioita on hyvä ilmapiiri, hyväksynnän tunne, saa olla oma itsensä, ei tarvi jännittää mokaamista.

Toivoisin kertaluontoista ideointia, kertaluontoisia tapahtumia.

Ideariihen konseptia päätettiin yrittää diakoniatyöntekijän aloitteesta vielä toisen kerran. Kutsu avattiin kaikille toiminnasta kiinnostuneille ilman ikärajoja. Mainosta muutettiin (LIITE 5) kuvaavammaksi ja sitä jaettiin seurakunnan verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa sekä paikallisesti mainosjulisteilla. Diakonitiimi jakoi sopiviksi katsomissaan tilaisuuksissa seurakuntalaisille kutsukirjeitä ideariiheeseen myös henkilökohtaisesti. Mainonnasta huolimatta paikalle saapui

uudestaan vain yksi aktiivinen toimija. Ideariihi ei menetelmänä tuottanut odotettua tuotosta, joten uudeksi menetelmäksi valittiin teemahaastattelu.

5.3 Teemahaastattelu ideoinnin herättelijänä

Haastattelun avulla lähdettiin kartoittamaan vapaaehtoistyön kehittämistä jo olemassa olevien vapaaehtoistoimijoiden kanssa. Menetelmäksi tarkentui ryhmämuotoinen teemahaastattelu. Sopivia haastateltavia etsiessä pyritään tavoittamaan sellaiset henkilöt, jotka ovat olleet osana jossakin toiminnassa tai joilla ajatellaan olevan tarvittava tieto ja kokemus. Haastateltavaksi sopivien ehdokkaiden kanssa suora henkilökohtainen yhteydenotto on tehokkain lähestymismuoto. (Eskola ym., 2018, s.30–31.)

Parkan seurakunnan diakoni kutsui haastatteluun osallistuneet henkilöt henkilökohtaisella kutsulla. Haastatteluun osallistuneet henkilöt olivat toisilleen entuudestaan tuttuja ja toimivat aktiivisessa roolissa Parkanon seurakunnan vapaaehtoistoiminnassa. Haastatteluun osallistui viisi vapaaehtoistoimijaa yhdessä diakonin kanssa. Haastattelu tallennettiin videolle osallistujien suostumuksella, ja myöhemmin keskustelu litteroitiin kirjallista hyödyntämistä varten. Haastattelu toteutettiin Teams-alustalla etäyhteyksien välityksellä. Haastatteluryhmä kokoontui Wanhan Pappilan tiloihin diakonin johdolla ja opiskelijat osallistuivat etäyhteyden kautta kukin omilta tietokoneiltaan.

Haastattelun teemat rakentuivat kysymyslomakkeessa aiemmin esille tulleiden kysymysten kautta. Keskustelun kulku oli vapaamuotoista, mutta haastattelun runko oli tehty PowerPoint-diaesitykselle. Diat oli ryhmitelty erilaisten teemojen ympärille ja dioihin oli sisällytetty apukysymyksiä keskustelun kulun helpottamiseksi. Diojen teemat oli jaoteltu kuuteen osaan: esittäytyminen, vapaaehtoistoiminnan merkityksellisyys, hengellisyys seurakunnassa, unelma seurakunnasta, yhdessä eteenpäin ja kohti tulevaa sekä palaute (LIITE 6).

Haastateltavat toimivat vapaaehtoistoiminnan tehtävissä esimerkiksi keittiötehtävissä, makkaranpaistossa, yhteisvastuutoiminnassa, kehitysvammaistyössä ja

Raamattupiirin vetäjänä. Vapaaehtoistyön kautta haastateltavat kokivat saavansa itselleen voimavaroja ja antavansa niitä samalla toisille. Haastateltavien mukaan vapaaehtoistyö on tarpeellista muun muassa toiminnan jatkumisen kannalta seurakunnalle. Vapaaehtoistoimintaan osallistuminen koettiin myös lahjana, jonka kautta voi palvella seurakuntaa.

Mieli iloitsee, kun on saanut käydä laulamassa ja sitten mä toivon, että sitten kun me esiinnyttään, että sitten aina joku on saanut meidän lauluista ja no seurakunnalle se merkitsee varmaan sitä, että seurakunta yleensä pystyisi toimii enemmän, kun on enemmän näitä meitä vapaaehtoisia, eihän nämä työntekijät joka paikkaan repee.

Ei sen tarvi olla mitään suurta. Ei me pystytä suuria asioita ratkemaan, ei maailmassa eikä lähimpien elämässä. Mut me voidaan olla pieniä ilontuojia, pieniä lohduntuojia, pieniä rinnalla kulkijoita.

Kyllähän seurakunnassa on monenlaista lahjaa millä voi palvella. Me ollaan erilaisia ja meitä tarvitaan hyvin erilaisina tässä seurakunnassa.

Kyllä se mulle ainakin tää vapaaehtoistyö antaa hirveesti. Itelle sillä lailla, että vaikka tosiaan saa toisille olla apuna ja mielellään ollaan aina lähdetty, kun meitä on pyydetty.

Saa ite siinä samalla, kun lähtee ja tekee jotain. Toivottavasti jotain hyvää lähimmäisellekin, että ne myös pääsee osallisiksi näistä tapahtumista ja jutuista mitä tehdään ja seurakunta järjestää. Toivoo osaltansa olevansa vähän avuksi sitten seurakunnallekin lisäksi jossain tai jotain.

Hengellisyys vapaaehtoistoiminnassa tuntui kaikista haastateltavista luonnolliselta osalta seurakuntakontekstia. Hengellisyys sisältyy elettyyn elämään luontevasti ja ilmenee kodikkaana ilmapiirinä. Sitä ei erityisemmin korosteta toiminnassa, vaan se ilmenee ihmisten kohtaamisissa ystävällisyytenä, hyväksyntänä ja kokonaisvaltaisena, ehkä näkymättömänä ulottuvuutena, joka tiedostetaan, mutta siitä ei tehdä numeroa. Yksi haastateltava kertoi, että toisinaan on hieman varottava "seurakunta"-sanaa.

Joillekin on seurakunta-sana liikaa eikä aina voi vapaasti ilmaista, että toimii seurakunnan piirissä. Nousee karvat heti pystyyn.

Ystävyyden kautta tullut seurakuntaan mukaan, hengellisyys on sisällä, sitä ei tarvitse edes ajatella.

Seurakunnassa on kodikas olo ja kaikki olemme saman Isän lapsia, ei ole muureja.

Toisilla hengellisyys korostui enemmän ja sitä haluttiin tuoda myös omassa tehtävässä esille.

Kriisin kohdatessa hengellisyys on kirkastunut ja haluaa julistaa pelastussanomaa, on oikein käyttää omia lahjojaan hyvän tekemiseen ja evankeliumin julistamiseen.

Kun mä Jeesus vain laulaisin sulle, etten vaan itelleni. Seurakunta on toinen koti ja siihen on kasvanut.

Kolmantena teemana oli unelmien seurakunta: Millainen se olisi? Missä näet paikkasi siellä? Millainen yhteisö unelmien seurakunta olisi? Kaikki mukanaolijat toivoivat sitä, että jokainen saisi olla itsensä eikä tarvitsisi jännittää ketään. Jokainen tulija otettaisiin varauksetta vastaan avoimesti ja iloisesti eikä kinattaisiin pikkuasioista. Unelmien seurakunnassa olisi rohkeutta kohdata erilaisia ihmisiä. Seurakuntalaisia huoletti se, että monenlaisesta tarjonnasta ja tilaisuuksista huolimatta kävijöitä on seurakunnan tilaisuuksissa vähän. Myös seurakunnan viranhaltijat koettiin toisinaan etäisiksi ja toiveena oli, että asemasta riippumatta jokainen kohdattaisiin samalta tasolta. Mahdollisia keinoja nousi keskustelussa esille:

Järjestetään informaatiopäivä, toiminnan esittelyä, tulis enemmän porukkaa.

Ollaan uskollisesti omalla paikalla, vaikka piskuisellakin porukalla, luottamusta Jumalan huolenpitoon ja asian esillä pitämistä.

Ellei tule herätystä, ihmiset eivät tule seurakunnan piiriin vaan toimivat muulla tahoilla, tarvitaan rukousta asian puolesta.

Kysyimme osallistujilta, millainen tulevaisuuden seurakunnan tulisi olla. Työntekijävetoinen vai voisiko seurakuntalainen tuoda oman panoksensa seurakunnan toimintaan entistä enemmän? Kaikki keskustelijat olivat sitä mieltä, että vapaaehtoistoiminta tarvitsee työntekijän, joka koordinoi ja ohjaa vapaaehtoisten tekemistä. Vapaaehtoistoimijat eivät välttämättä uskalla tuoda asioita esille. Osallistujien mielestä maallikoille voi antaa myös vastuutehtäviä kuten ryhmän vetämistä, mutta sen täytyy perustua vapaaehtoisuuteen, ei määräykseen. Huolta

aiheutti mahdollinen, tuleva kuntaliitos. Koko seurakunta oli epätietoisessa tilassa tulevaisuuden suhteen. Seurakuntaan toivottiin lisää työntekijöitä.

Työntekijä täytyy olla, muuten tulee sillisalaatti.

Ei Parkanoon sovi sellainen, että seurakuntalaiset itse alkaisivat kokoontumaan, Tuija jakaa työtehtävät ja hyvä niin.

Minusta maallikoille voi antaa vastuutehtäviä, jos ovat halukkaita, mutta ei määrättäisiin. Ei villiä voi olla. Pitää olla joku päällepäsmäri.

Henkilökohtainen kutsu koettiin merkityksellisenä. Diakoni havahtui huomamaan, että hänellä tulee kysytyä samoja henkilöitä tehtäviin ja hän voisi kysyä mukaan myös uusia seurakuntalaisia.

Kun kysytään mukaan, tulee hyväksyty olo ja hyvä mieli, kun joku ajattelee ja kysyy.

Ryhmähaastattelussa syntyi uusia ideoita syksyä ajatellen. Haastattelussa pohdittiin passiivisten seurakuntalaisten motivoimista toimintaan mukaan. Haastattelutavat ehdottivat seurakunnan toiminnan esittelypäivää syksylle. Jokainen voisi myös pyytää oman ystävänsä mukaan toimintaan. Ideana ehdotettiin yhteisen WhatsApp-ryhmän perustamista helpottamaan vapaaehtoisten rekrytoimista.

Sillä keinoin voisi saada, että tuu nyt meidän jonku kaveriksi.

Ei se nyt pakko ole osallistua, mutta tuu nyt ees kattoon mitä me täällä touhutaan.

Taloudellinen tilanne seurakunnassa on vaikuttanut esimerkiksi vapaaehtoisten palkitsemiseen viime vuosien aikana. Haastattelussa tuli ilmi, että vapaaehtoiset ovat eri toiminnoissa lokeroituneet omiksi ryhmikseen. Haastateltavien mielestä vapaaehtoisten yhteiset kokoontumiset ovat tarpeellisia toiminnan kehittämisen kannalta. Diakonin mielestä myös työnhajaukselliset tapaamiset vapaaehtoisten kanssa olisivat tärkeitä tulevaisuudessa. Haastattelutilaisuus sai positiivista palautetta ja haastattelua pidettiin onnistuneena.

Tämä on oikeastaan aika kiva. Mä en oo koskaan teitä nyt nähnytkään tälläin. Aina nyt jossain pyöritään ja silleen liikutaan missä liikutaan. Nyt oltiin edes tämmöisellä joukolla koossa. Tää oli kyllä ihan kyllä ihan hyvä juttu. Kyllä tällaista voi harrastaa muulloinkin.

Ja ne kokoontumiset ja keskustelut, ne vois olla ihan paikallansa. Ja vaihtaa vähän ideoita ja juttuja.

Vähän vertaistukea ja uusia ideoita.

Tuli paljon tietoo.

Ihan samalla lailla toivon, että tällaiset jatkuis ja me saatais vähän enempi porukkaa ja saatas jakaa näitä tuntemuksia.

Se on kuitenkin aika paljon vertaistukea ja sitten ihan semmoista riippuen siitä, joskus ihan työnohjauksellisiakin asioita.

6 KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Kaikissa opinnäytteissä eettisinä periaatteina ovat loukkaamattomuus, itsemääräämisoikeus, yksityisyys ja luottamuksellisuus. Aineiston kokoamiseen liittyvissä käytännöissä ja ratkaisuissa eettinen vastuu on opinnäytetyöntekijällä. Hyvän tieteellisen käytännön ja lakien tunteminen sekä aineiston analysoimisen käytäntöjen hallinta ovat eettinen perustaso opinnäytetöissä. (Vilkkä, 2021, s. 119–120.)

Kehittämispainotteisessa opinnäytetyössä voidaan soveltaa samoja eettisiä periaatteita, mitkä Tutkimuseettinen neuvottelukunta on asettanut. Neuvottelukunta on laatinut ohjeet eettisyyteen ja hyviin käytäntöihin. Neuvottelukunnan julkaisussa on ohjeita toimintaperiaatteista. Näitä ovat julkaisun mukaan rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Tiedonhankinta, tutkimus- ja arviointimenetelmien tulee olla eettisesti kestäviä. Julkaisussa neuvotaan noudattamaan avoimuutta ja vastuullisuutta sekä viittamaan käytettyihin lähteisiin asianmukaisella tavalla. Työ suunnitellaan, toteutetaan, raportoidaan ja tietoaineistot tallennetaan niiden vaatimusten mukaan, mitä tieteelliselle tiedolle on asetettu. Kaikkien osapuolten oikeudet, tekijyyttä koskevat periaatteet, vastuut, velvollisuudet sekä aineiston säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset tulee sopia osapuolten kesken. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6.)

Tekijänoikeuslain mukaan julkistetusta teoksesta lainauksia voi ottaa hyvää tapaa noudattaen (L 404/1961 22. §). Pyrimme avoimuuteen ja rehellisyyteen ja käytämme lähteissä asiaan kuuluvia viittauksia. Osoitimme arvostavaa työskentelyotetta niin työyhteisöön kuin kehittämistyössä mukana olevien seurakuntalaisten suuntaan. Tiedotimme työyhteisöä työmme etenemisvaiheista ja käytimme opinnäytetyössämme hyvän tavan mukaista kieltä kirjoittaessamme kohderyhmästämme.

Kyselylomakkeiden anonymiteetti on helpommin toteutettavissa kuin haastatte- luissa. Kyselyiden kohdalla esiintyvän vastaamishaluttomuuden taustalla voi olla jopa pelko yksityiselämään kohdistuvasta tiedonkeruusta. Osa vastaajista voi olla myös tottumattomia lomakkeiden täyttämiseen ja heillä voi olla vaikeuksia

ymmärtää lukemiaan kysymyksiä. Yhtenä ongelmana kyselylomakkeiden kautta suoritettussa tiedonkeruussa pidetään sitä, että vastausvaihtoehdot eivät tavoita vastaajan maailmankuvaa tai ajatusmaailmaa. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 36–37.) Haastattelun eettisyys ilmenee kunnioittavana kohtaamisena kaikkia mukana olevia henkilöitä kohtaan. Haastattelun alussa kerrotaan selkeästi se, mikä on haastattelun tarkoitus, miten tietoja käytetään ja miten niitä säilytetään. Eettiin toimintatapoihin sisältyy haastateltavien anonymiteetin suojaaminen ja siitä etukäteen sopiminen. (Hyvärinen, 2017, s. 32–33.)

Kyselyn tekemisestä ja siihen liittyvistä käytänteistä sovittiin yhdessä opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa yhteisessä palaverissa. Toimeksiantaja lupasi huolehtia käytännön tasolla tapahtuvasta tietojen keruusta ja tiedottamisesta. Lähetetyn kyselyn alussa oli tietoa muun muassa kyselyn tarkoituksesta ja salassapitovollisuudesta, jotta asiakas voisi tuntea luottamuksellisuutta kyselyyn vastatessaan. Kyselyssä käytettiin selkeää kirjallista kieltä, jotta vastaaja saattoi kokea tulevansa arvostetuksi ja huomioiduksi. Kyselyyn vastaaminen tapahtui nimettömästi, jolloin vastaajien anonymiteetti säilyi. Kyselyssä ei kysytty sellaisia tietoja, joista henkilö olisi ollut tunnistettavissa.

7 POHDINTA

Opinnäytetyössämme käyttämämme kysely ja siihen liittyvä ideariihä osoittivat sen, että seurakunnan toimintaan on vaikea aktivoida mukaan uusia ihmisiä jo olemassa olevien vapaaehtoistoimijoiden lisäksi. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli aluksi saada mukaan uusia vapaaehtoistoimijoita kyselyn kautta ideariihä-
hitapahtumaan. Ideariihen osallistujamäärän vähyyden vuoksi järjestimme Parakanon seurakunnan vapaaehtoistyöntekijöille haastattelun, jonka tarkoitus oli myös toimia ideariihen kaltaisena ajatustenvaihdon kanavana. Haastatteluosuus tuotti monia ideoita syksyn toimintaa ajatellen. Ideariihen kaltainen haastattelu voi toimia yhteisön rakentamisen välineenä, jossa vapaaehtoiset itse saavat olla ideoimassa omaa toimintaansa. Haastattelussa tuli esiin, että yhteisiä kokoontumisia seurakunnan vapaaehtoisten kesken tarvitaan tulevaisuudessakin. Ideariihen tyyppinen yhteinen kokoontuminen on keino, jonka kautta voidaan rakentaa seurakunnassa osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Myös postikyselyiden vastausten perusteella avointa, yhteisöllistä ja tervetulleeksi toivottavaa kohtaamista pidettiin tärkeänä.

Seurakunnan diakoni kutsui haastateltavat yksilöllisesti ja henkilökohtaisen kutsumisen tärkeys nousi esiin myös haastattelun vastauksista. Jotkut haastateltavat toivat ilmi, etteivät he halua kantaa liikaa vastuuta vapaaehtoistoiminnassa. Diakoniatyöntekijän rooli työnorganisoinnina koettiin hyvänä asiana. Postikyselyn vastausten perusteella myös diakonin tuki vapaaehtoistoimijoille on tärkeää eikä vapaaehtoistoimintaan haluttu välttämättä sitoutua pidemmäksi aikaa. Postikyselyssä ja haastattelussa nousi esiin myös hengellisen ulottuvuuden huomioimisen tarpeellisuus. Kohtaamisessa myös hengellisyyden osalta tulee huomioida ihmisten yksilöllisyys.

Opinnäytetyöntekijöiden kesken pohdimme ideariihen ajankohtaa. Tulimme siihen tulokseen, että ideariihen ajankohdan sijoittaminen syksyille olisi ollut järkevämpää. Syksyllä suunnitellaan uuden kauden toimintaa ja tällöin olisi ollut hyvä kutsua seurakuntalaisia mukaan ideoimaan. Keväällä pidetyn ideariihen vaarana on, että toimintaehdotus jää syksyllä kesän jälkeen toteuttamatta.

Seurakuntalaisten tavoittaminen kesän kynnyksellä voi olla myös haastavaa, koska monet muut aktiviteetit vievät jo ajatukset. Opinnäytetyö on ollut ammatillisen kasvun näkökulmasta tärkeä oppimisprosessi työelämää varten. Havaitsimme, että vapaaehtoiset arvostavat henkilökohtaista kutsua ja se on tehokkain tapa saavuttaa vapaaehtoistoimijoita. Haastattelussa mukana olleet vapaaehtoiset toivat esiin diakonin roolin kutsun tuojana, mutta myös oma panos kutsua ystäviä mukaan otettiin esiin.

Parkanon seurakunnan diakonit kertoivat opinnäytetyöprosessin myötä perehtyneensä ja pysähtyneensä vapaaehtoistoiminnan tärkeyden äärelle. He ovat rohkaistuneet kysymään uusia ihmisiä mukaan vapaaehtoistoimijoiksi. Diakonit ovat kokeneet kasvotusten kutsumisen arjen keskellä tehokkaaksi tavaksi saada ihmisiä mukaan toimintaan. Opinnäytetyöprosessin aikana he ovat saaneet iloa muutamasta uudesta vapaaehtoistojasta Wanhan Pappilan tuvalla. Diakonit ovat myös huomanneet, miten tärkeää on osoittaa toimijoille selvä tehtävä, luottaa heihin ja tarvittaessa olla myös heidän tukenaan. Seurakuntalaiselta tulevan idean vastaanottaminen, jalostaminen ja toteuttaminen on myös koettu hyvin merkitykselliseksi, unohtamatta kiitoksen antamista. (Tuija Haukkaluoma & Tuula Uusitalo, diakonit, henkilökohtainen tiedonanto 8.11.2022.)

Parkanon seurakunnan diakoniatyön toiminta on vireää, monipuolista ja tarjonnasta löytyy seurakunnan kuukausiohjelmasta jokaiselle jotakin. Opinnäytetyömme alkumetreillä heräsi kysymys, mitä voisimme ulkopuolisina tuoda lisää sellaista, mitä ei jo olisi. Seurakunnan kotisivujen perusteella saimme kuvan elävästä, aktiivisesta ja laaja-alaisesta toiminnasta, joka kutsuu seurakuntalaisiaan lämpimästi mukaan. Ensimmäisen tapaamisen perusteella selvisi, että sittenkin puuttuu jotain. Puuttuu sekä kävijöitä että toimijoita. Tilanne on sama kuin niin monessa muussakin Suomen seurakunnassa; piskuinen, aktiivinen joukko toimii sekä vapaaehtoisina että kävijöinä. Nykyisten vapaaehtoistoimijoiden keski-ikä alkaa olla korkea.

Nuoret aikuiset ovat kiinnostuneita monista yhteiskunnallisista asioista ja tekevät valtavasti vaikuttamistyötä tärkeinä pitämiensä asioiden kuten luonnon, eläinten tai erilaisten marginaaliryhmien puolesta. Kirkko ei ole se kanava, minkä kautta

he haluaisivat vaikuttamistyötä tehdä. Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnössä tuodaan esille tarve uudistaa kirkon toimintakulttuuria (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 47, 2016). Yritystoiminnassa toimintakulttuurin uudistaminen on luonteva osa yrityksen johdon strategista osaamista. Yritysmaailman kvartaaliajattelu asettaa jatkuvan paineen muuttaa toimintatapoja tavoitteenaan tehostaa ja nopeuttaa prosessia, pienentää kustannuksia ja kasvattaa tulosta. Nopea reagointi on tärkeää.

Olipa sitten kyseessä voittoa tavoitteleva yritys, julkishallinto tai kirkko, muutoksen keskiössä on aina ihminen. Meitä ihmisiä yhdistää erikoinen piirre, joka toisaalta saa jurnuttamaan tyytymättömänä nykyistä tilannetta kohtaan ja kaipaa muutosta, mutta muutoksen tullessa kauhistelee, kun "kaikki muuttuu ja ennen oli paremmin". On helppo suunnitella ja innostua uudesta, piirtää tulevaisuuden suuntaviivoja, mutta itse laivan kääntäminen on työlästä ja hidasta. Miten motivoita, miten sitouttaa ja toisaalta, miten työntekijänä sitoutua ja omaksua? Toimintakulttuuri muuttuu vasta, kun sitä toteutetaan käytännössä, tehdään konkreettisesti, ei vain paperilla ja sanoissa. Käyttäytyminen muuttaa ajattelua, ei tosinpäin.

Kirkon työntekijät pitivät tärkeimpinä muutoskohteina Työelämä 2020-kyselyn mukaan hallinnon ja byrokraattisuuden keventämistä, siiloutumisen purkamista ja johtajuuden kehittämistä. Siiloutumisella tarkoitetaan kirkon monimuotoista organisaatioita. Sen vastakohtana pidetään organisaation integraatioita, jossa eri hallintojen ja tiimien välillä on avointa vuorovaikutusta ja yhteistyötä ja jossa jokainen voi omalla panoksellaan vaikuttaa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. (Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 47, 2016, s. 53)

Muutamilla paikkakunnilla on käynnissä tai toteutettu kirkon toimintakulttuurin uudistamiseen liittyviä hankkeita. Helsingin seurakuntayhtymän kirkkoneuvosto nosti tärkeimmäksi esille seurakuntalaisten kirkollisen identiteetin vahvistamisen, seurakuntalaisten oman toiminnan mahdollistamisen, työnteen joustavoittamisen, esimiestyön kehittämisen ja kirkkojen muuttamisen monitoimitiloiksi. Jäimme pohtimaan, millainen on tämän päivän seurakuntalaisen identiteetti.

Onko se edelleen kristilliseen arvopohjaan perustuva? Ovatko toimintakulttuurin muutostuulet linjassa kirkon strategian kanssa?

Ovet auki-strategia (2020) määrittää kirkon perustehtävän missiona edistää Jumalan valtakuntaa ja julistaa Jeesusta Kristusta maailman pelastajana. Kirkon ensisijaisena tehtävänä on kutsua ihmisiä Jumalan yhteyteen sekä rohkaista välittämään lähimmäisestään ja luomakunnastaan. Strategia yhdistää pelastavan evankeliumin julistamisen, osallisuuden, yhteisvastuun, heikompien puolesta puhumisen, sielunhoidon, tasa-arvoisuuden ja luomakunnan eheyden vaalimisen yhdeksi kokonaisuudeksi, jonka juuret ovat syvällä yli 2000-vuotisessa sanomassa. Näistä strategian juurista kasvaa myös Parkanon seurakunnan visiopuu (Kuvio 4.).

Tarkastelimme tätä strategiassa olevaa määritelmää kirkon perustehtävästä Parkanon seurakunnan diakoniatyön ulottuvuudesta. Toisaalta olemme vaikuttuneita työntekijöiden tavasta kohdata seurakuntalainen arjen keskellä ja ihmisen tarpeista käsin. Riippumatta siitä, mistä lähtökohdista tai millä vaikuttimilla ihminen saapuu tilanteeseen, hänet kohdataan aina kunnioittavasti, kiireettömästi ja arvostavasti. Aivan kuten Jeesus kysyi Raamatun lehdillä: “Mitä toivoisit, että sinulle tekisin?”. “Miten voin olla avuksi?”. Viime aikoina pandemian jälkeen toimintoja on alettu avata ja ihmiset on kutsuttu kokoontumaan yhteen. Seurakuntalaisilla on evankeliumin, yhdessäolon, laulamisen ja keskustelun nälkä. Toisaalta huomaamme kaipaavamme rohkeampaa esille tuloa, rohkeampaa Raamatun sanan välittämistä ja vahvempaa vaikuttamista.

Diakoniaopinnoissa on useasti toistunut osallisuuden ja yhteisöllisyyden lisäksi termi kumppanuus. Seurakunta on arvostettu ja toivottu kumppani monissa hankkeissa, tapahtumissa ja projekteissa. Ajan hengen mukaisesti myös seurakunnan resurssit vähenevät ja tarvitaan uusia tapoja toimia. Kumppanuus tarkoittaa sitä, että joku järjestö järjestää itse tapahtuman ja seurakunta antaa esimerkiksi tilat käyttöön tai työntekijä on mukana keskustelemassa ja kohtaamassa ihmisiä. Ollaan ikään kuin “tarvittaessa saatavilla” ja siten esillä. Mielestämme on tärkeää, että seurakunnassa säilyy myös oma toiminta, jossa kirkon sanoma ja evankeliumi voivat olla vapaasti esillä. Muuten on mahdollista, että “toimintakulttuuri syö

strategian aamupalaksi” ellei kirkon perustehtävää pidetä kirkkaana kaiken keskiössä.

Kehittämistehtävämme toteutunut prosessi kuvastaa hyvin tämän päivän seurakunnan vapaaehtoimijuuden haasteita. Kirkon asema ihmisten arvojärjestyksessä on nähtävillä esimerkiksi kyselyn vastausmäärässä (14/88). Oppimisprosessina kehittämistehtävä Parkanon seurakuntaan oli arvokas. Saimme itsellemme työkaluja tulevaan diakoniatyöhön, jossa toivottavasti tulemme toimimaan seurakuntalaisten hyväksi ja heidän kanssaan. Diakoniatyön ydin on ihmisten kohtaamisessa, pysähtymisessä ja pienissä hetkissä arjen keskellä. Aivan kuten eräs seurakuntalainen kiteytti ryhmähaastattelussa: *“Ei sen tarvii olla mitään suurta. Ei me pystytä suuria asioita ratkasemaan, ei maailmassa eikä lähimpien elämässä. Mut me voidaan olla pieniä ilontuojia, pieniä lohduntuojia, pieniä rinnalla kulkijoita.”*

LÄHTEET

- Ajanko, S. (2016). *Moninaisuuden johtaminen, ytimessä johtajan itsetuntemus*. Saarijärven Offiset oy.
- Borchardt, P. & Bianco, M. (2016). *Meanings of volunteer work: a study with members of a Lutheran institution*.
<https://www.scielo.br/j/ram/a/fCVMzrJYpRV5Zt8BqTFwvWx/abstract/?lang=en>
- Eskola, J., Lätti, J., & Vastamäki, J. (2018). *Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas*. Teoksessa R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (s. 27–51). PS-kustannus.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hytönen, M., Ketola, K., Salminen, V-M., Salomäki, H. (2014). *Leikkauspintoja kirkon jäsenyyteen*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 35.
<https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1581/viewmode=previewview>
- Hyvärinen, M. (2017). *Haastattelun maailma*. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvoori (toim.), Tutkimushaastattelun käsikirja (s. 11–45). Vastapaino.
- Koski, A. (1.3.2018). *Osaamisen johtaminen työyhteisössä* [Videoluento]. Diakle. <https://web.microsoftstream.com/video/b6d8ef94-920c-4e1c-be2f-7ce8ada23da3>
- Koski, A. (12.2.2018). *Valmentava johtajuus* [Videoluento]. Diakle. <https://web.microsoftstream.com/video/46801ca7-9e53-49f9-b74a-918505cda383>
- L 404/1961. Tekijänoikeuslaki 8.7. 1961/404. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1961/19610404>
- Lindroos, J-E., & Lohivesi, K. (2004). *Onnistu strategiassa*. WSOY.
- Lipasti-Raulus, H., Korpijärvi, H. & Tuori, S. (2014). *Vapaaehtoistoiminnan käsikirja työntekijälle*. Helsinki.

[https://evl.fi/documents/1327140/45404259/Helsingin+seurakun-
tien+vapaaehtoistoiminnan+k%C3%A4sikirja.pdf/0de88e15-82a6-
a5e2-cdb0-cc3741ce2682?t=1561549494000](https://evl.fi/documents/1327140/45404259/Helsingin+seurakun-
tien+vapaaehtoistoiminnan+k%C3%A4sikirja.pdf/0de88e15-82a6-
a5e2-cdb0-cc3741ce2682?t=1561549494000)

Marttila, S. (5.5.2020). *Etänä yhdessä: Näin järjestät ideariihen verkossa*. Innokylä. <https://innokyla.fi/fi/ajankohtaista/etana-yhdessa-nain-jarjestat-ideariihen-verkossa>

Parkanon kaupunki. (i.a.). *Tietoa Parkanosta*. Saatavilla 17.1.2022
<https://www.parkano.fi/tietoa-parkanosta/>

Parkanon seurakunta. (i.a.). Saatavilla 12.1.2022 <https://www.parkanonseurakunta.fi/>

Pietilä, I. (2017). *Ryhmäkeskustelu*. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.), Tutkimushaastattelun käsikirja (s. 111–130). Vastapaino.

Puuska, K. (2012). *Diakoniatyö ryhmissä ja lähiyhteisöissä*. Teoksessa R. Gottoni, R. Helosvuori, K. Kuusimäki & K. Puuska (toim.), *Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytännöt*. Helsinki.

Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. (2017). *Valmentava johtajuus*. Helsinki.

Ruusuvuori, J., & Tiittula, L. (2017). *Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus*, Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.), Tutkimushaastattelun käsikirja (s. 46–86). Vastapaino.

Saarenheimo, M. (2017). *Vanhenemisen taito*. Tampere.

Siltala, H. (toim.). (i.a). *Hyvää sulle, hyvää mulle. Vapaaehtoistyön laatukäsikirja 1.0*. Raison seurakunta & Salon seurakunta. Saatavilla 14.8.2022
https://www.arkkihiippakunta.fi/uploads/2020/12/95a0d41d-hyvaa-sulle-hyvaa-mulle-vapaaehtoistoiminnan-laatukasikirja-e-kirja_1.pdf

Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 7. (2014). *Kohtaamisen kirkko – Suomen evankelisluterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020*.
[https://evl.fi/documents/1327140/52566740/Kohtaami-
sen+kirkko/d3b98b1a-8d4c-fcf5-01f3-02e8ba28a784](https://evl.fi/documents/1327140/52566740/Kohtaamisen+kirkko/d3b98b1a-8d4c-fcf5-01f3-02e8ba28a784)

Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 47. (2016). *Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö*. Kirkkohallitus. [https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimuk-
set%20ja%20julkaisut/r/1517/viewmode=previewview](https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1517/viewmode=previewview)

- Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 89. (2020). *Ovet auki - Suomen evankelisluterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026*. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4239/viewmode=infoview>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko. (2015). *Jokainen on osallinen - kirkon vapaaehtoistoiminta*. <https://evl.fi/documents/1327140/45404259/kirkon+vapaaehtoistoiminnan+linjaukset/94d9d369-8825-9b59-5925-b79c763662eb>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko. (2018). *Tasavertaisina ja osallisina. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen - työryhmän loppuraportti*. <https://evl.fi/documents/1327140/45404259/Tasavertaisina+ja+osallisina.pdf/53f83ce4-f894-00b6-517d-ba9ab86bf94c?t=1561549521000>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko. (i.a.-a). *Diakonia*. Saatavilla 7.9.2022 <https://evl.fi/sanasto/-/glossary/word/Diakonia>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko. (i.a.-b). *Seurakunta*. Saatavilla 2.3.2022 <https://evl.fi/sanasto/-/glossary/word/Seurakunta>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko. (i.a.-c). *Vapaaehtoistoiminta*. Saatavilla 2.3.2022 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/vapaaehtoistoiminta>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko. (i.a.-d). *Kirkon tutkimus*. Saatavilla 12.9.2022 https://evl.fi/kirkontutkimus/tutkimushankkeet/paattyneet-tutkimushankkeet#Kirkon_muuttuva_yhteis%C3%B6llisyys
- Thitz, P. (2013). *Seurakunta osallisuuden yhteisönä* [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140359/A40%20ISBN%209789524932141.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2013). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja loukausepäilyjen käsitleminen Suomessa, 2012*. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Valli, R. (2018). *Aineiston keruu kyselylomakkeella*. Teoksessa R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (s. 92–116). PS-kustannus.
- Vilka, H. (2021). *Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-Kustannus.

- Virtanen, P., Suoheimo, M., Lamminmäki, S., Ahonen, P. & Suokas, M. (2011). *Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveystalvelujen kehittämiseen*. Helsinki.
- Vogt, I. (24.1.2018). *Kriittinen ammatillinen reflektio 1/3* [Luentotalenne]. Diakle. <https://web.microsoftstream.com/video/c61d63bf-ca73-4870-b2d1-bfc128281279?channelId=63cc8c8c-6e63-4d62-bb32-e8703b493a83&channelName=Sosiaalialan%20opetustallenteita&referrer=https:%2F%2Fdiakle.diak.fi%2F>
- Yeung, A. B. (2004). *An Intricate Triangle—Religiosity, Volunteering, and Social Capital: The European Perspective, the Case of Finland*. University of Helsinki. <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/0899764004265426>
- Yrjölä, J. (3/2018). *Lähijohtaminen työhyvinvoinnin edistämässä* [Videoluento]. Diakle. <https://web.microsoftstream.com/video/8aa2016a-3270-4b59-9ae4-b91f484a106b>

LIITE 1. Kyselylomake

Arvoisa Parkanon seurakunnan jäsen.

Olet saanut tämän kyselyn käsiisi yhdessä seurakuntasi tervehdyskirjeen ja kutsun vapaaehtoisten ideoimispäivään kanssa. Kyselyn tuottajina ovat Diakin sosionomi-diakoniopiskelijat Suvi, Heli ja Kirsi yhdessä Parkanon seurakunnan diakoniatyön kanssa. Kysely on osa Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, joka käsittelee vapaaehtoistoiminnan kehittämistä.

Koemme, että antamasi vastaus on ainutlaatuisen tärkeää seurakunnan toiminnan kehittämisen kannalta. Tavoitteenamme on, että saisimme teidän seurakuntalaisten mielipiteet kuuluviin ja innostuisitte rakentamaan juuri oman näköistä yhteisöä Parkanon seurakunnasta. Sellaista omaa olohuonetta, jonne on helppo poiketa ja jossa kukin voi tuoda yhteiseen koriin hitusen itsestään. Toivomme, että olisit tulevaisuudessa yhtenä rakennuskivenä oman osaamisesi, kokemuksesi ja taitojesi kautta.

Kyselyssä kysymykset ovat pääsääntöisesti monivalintavaihtoehtoisia, mutta joissakin vastausvaihtoehdoissa pyydämme täydentämään omalla vapaavalintaisella vastauksella.

Vastaukset palautetaan nimettöminä ja ne käsitellään niille kuuluvien hyvien toimintatapojen ja eettisten sääntöjen mukaan.

Mukana kirjeessä on vastauskuori, jonka postimaksu on valmiiksi maksettu puolestasi. Postita kirje viimeistään 20.4. mennessä osoitteeseen Kirkkotie 3, Parkano. Kirjeen voi palauttaa myös suoraan diakoniatoimistoon.

Lisätietoja kyselystä ja vapaaehtoistyön ideoimispäivästä saa diakonilta numerosta:

Hyvä kyselyyn vastaaja. Tämä kysely vie ajastasi vain muutaman minuutin. Ympyröi oikea vaihtoehto tai täydennä vapaamuotoisella tekstillä.

A) Yleiset kysymykset -osio:

1A) Ikä:

65 vuotta

70 vuotta

2A) Sukupuoli:

Nainen

Mies

3A) Onko seurakunnan toiminta sinulle tuttua entuudestaan? Kuinka usein osallistut seurakunnan toimintaan:

1. Päivittäin
2. Viikoittain.
3. Noin kerran kuukaudessa.
3. Pari kertaa vuodessa.
4. En osallistu seurakunnan toimintaan.

4A) Mistä olet saanut tietoa seurakunnan toiminnasta?

Lehdet
Internet
Tutulta/ystävältä/sukulaiselta
Seurakunnan työntekijältä
Jostain muualta, mistä?
Tietoa ei ole tarpeeksi saatavilla.

5A) Haluaisitko osallistua aktiivisemmin seurakuntasi toimintaan ja olla vaikuttamassa sitä kautta?

1. Kyllä
2. Ehkä

3. Ei

6A) Miten hyvin koet tuntevasi omaa paikallista seurakuntaasi ja siellä järjestettyä toimintaa?

1. Hyvin.
2. Melko hyvin.
3. En tiedä seurakuntani järjestämästä toiminnasta juuri lainkaan.

B) Vapaaehtoistoiminnan osio:

Seurakunta on olemuksellisesti yhteisöllinen, Kristuksen ruumis, jossa on useita eri jäseniä. Jokainen jäsen on osa samaa ruumista. Kasteen ja ehtoollisen kautta meidät on kutsuttu osallisuuteen ja yhteyteen Kristuksen ja toistemme kanssa. Osallisena oleminen kirkossa tarkoittaa sitä, että jokainen on arvokas sellaisenaan, Jumalan luomana. Seurakuntalaisina olemme Jumalan armon ja rakkauden kohteita samalla, kun Hän tahtoo kutsua ja rohkaista meitä palvelemaan ja antamaan omat lahjamme ja osaamisemme yhteiseen käyttöön. Vapaaehtoistoiminnan lähtökohtana ovat kirkon arvot: usko toivo ja rakkaus.

1B) Millaisessa vapaaehtoistoiminnassa haluaisit olla mukana? Voit valita useamman vaihtoehdon.

1. Ryhmän tai kerhon ohjaaminen (esim. raamattupiiri, kädentaidot tms.)
2. Jumalanpalveluksissa (esimerkiksi tekstiluku, ehtoollisen avustaminen)
3. Avustamassa seurakunnan työntekijää seurakunnan toiminnassa (esimerkiksi soittaminen tilaisuuksissa)
4. Muut avustavat tehtävät (esimerkiksi villasukkien kutominen, ystävätoiminta)
5. Ruoan valmistus ja muut keittiötehtävät
6. Ruoan jakelu (esim. Hävikkiruoka)
7. Kuljetustehtävät
8. Vertaistuki- ja vertaistoiminta
9. Tapahtumanjärjestely ja -toimitsijatehtävät
10. En ole seurakunnan toiminnassa mukana lainkaan
11. Olen mukana jossain muussa seurakunnan toiminnassa.

Missä:

2B) Miksi et ole seurakunnan järjestämässä toiminnassa mukana?

1. Olen mukana toiminnassa, tämä kysymys ei koske minua.
2. Elämäntilanteeni ei ole ollut sopiva.
3. Terveytteni tai jaksamiseni on esteenä.
4. En halua sitoutua toimintaan. Etukäteen mietin, joudunko sitoutumaan toimintaan pitkäksi aikaa.
5. Koen kykyni riittämättömiksi.
6. Mietin, saanko tarpeeksi tietoa ja opastusta seurakunnan työntekijöiltä ollessani toiminnassa mukana.
7. Olen muiden järjestöjen toiminnassa mukana, eikä aikani riitä.
8. En ole saanut tietoa olemassa olevasta toiminnasta.
9. En koe itseäni tervetulleeksi toimintaan mukaan.
10. En halua olla mukana seurakunnan toiminnassa. Seurakunnassa vaikuttaminen ei ole kiinnostavaa.
11. Mikään edellä mainituista vaihtoehdoista ei vastaa tilannettani.
12. Muu, _____ mikä? _____ Vapaavalintainen _____ vastausvaihtoehto:

3B) Onko seurakunnan vapaaehtoistoimintaan osallistuminen ollut (aiempi kokemus asiasta)?

1. Helppoa
2. Vaikeaa
3. En osaa sanoa
4. Minulla ei ole kokemusta vapaaehtoistoiminnasta

4B) Haluaisitko osallistua vapaaehtoistoimintaan, jos siihen tulisi mahdollisuus?

1. Kyllä
2. Ehkä
3. En

5B) Toivoisitko vapaaehtoistoiminnan olevan? (Voi valita useita vaihtoehtoja)

1. Kertaluontoisia tehtäviä, joihin ei tarvitse sitoutua pitkäksi aikaa.
2. Pitkäjänteistä toimintaa, jossa asetetaan yhteinen tavoite ja jota kohti lähdetään yhdessä kulkemaan.
3. Säännöllistä toimintaa esim. Kerran viikossa tai kerran kuukaudessa
4. Joustavaa oman tilanteen mukaan
5. Mahdollisimman itsenäistä

6. Yhdessä suunniteltua ja toteutettua muiden vapaaehtoistoimijoiden kanssa
7. Kristillisestä viitekehyksestä lähtevää, jossa kirkon sanoma on vahvasti esillä
8. Millaista? Kerro omin sanoin _____

6B) Mikä alla olevista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten sinua seurakunnan toimijana?

1. Tiiminvetäjä
2. Tiimiläinen
3. Vastuunkantaja
4. Esirukoilija
5. Ryhmän ohjaaja
6. Sielunhoitaja
7. Kädentaitaja
8. Vertaistukija

7B) Millaista tukea haluaisit saada vapaaehtoistoimintaan?

1. Koulutusta erilaisista teemoista
2. Selkeää ohjausta ja tarkat tehtävänkuvat
3. Keskusteluhetkiä ja ajatustenvaihtoa muiden vapaaehtoistoimijoiden kanssa
4. Toiminnan yhdessä ideointia ja suunnittelua
5. Kahdenkeskisiä keskustelu/ohjaushetkiä diakonin kanssa
6. Hengellistä ohjausta, esim. rukouspiirit vapaaehtoistoimijoille
7. Jotakin muuta?

8B) Millaista yhteisöä haluaisit olla rakentamassa Parkanon seurakunnasta? Kerro omin sanoin.

Kiitos vastauksistasi. Muistathan palauttaa kyselyn 20.4.22 mennessä!

LIITE 2. Diakonitiimin tervehdys seurakuntalaiselle



Hyvä seurakuntalainen,
keväinen tervehdys kotiseurakunnastanne!



Olemme saaneet kolme diakoniopiskelijää Diakonia-ammattikorkeakoulusta tutkimaan seurakuntamme vapaaehtoistoiminnan kehittämistä osallisuuden ja yhteisöllisyyden näkökulmista. Seurakuntayhteys on osa jokaisen oman hengellisyyden hoitamista, ja siksi mielellämme kuulisimme miten Te toivotte ja haluatte toimia seurakunnassanne.

Toivomme, että innostuisitte rakentamaan juuri oman näköistä yhteisöänne Parkanon seurakunnasta ja Wanhan Pappilan Tuvan toiminnasta. Sellaista omaa olohuonetta, jonne on helppo poiketa ja jossa kukin voi tuoda yhteiseen koriin hitusen itsestään. Toivomme, että olisitte tulevaisuudessa yhtenä rakennuskivenä oman osaamisenne, kokemuksenne ja taitojenne kautta.

Lähetä vastauksenne ohessa olevassa palautuskuoressa **mahdollisimman pian tai 20.4. mennessä**, tai palauta se suoraan seurakuntatalolle tai Wanhan Pappilan Tuvalle.

Kyselyn lisäksi järjestämme **vapaaehtoistoiminnan ideoispäivän torstaina 12.5. klo 13** Wanhan Pappilan Tuvalle, ja olette lämpimästi tervetullut myös sinne!

Vastaustanne odottaen
kirkkoherra Liisa Myyräläinen,
diakonit Tuula Uusitalo ja Tuija Haukkuoma,
sekä Diakon opiskelijat Suvi, Heli ja Kirsi



LIITE 3. Ensimmäisen ideariihen mainosjuliste sekä Facebook-mainos



**HEI SINÄ
VAPAAEHTOISTOIMINNASTA
KIINNOSTUNUT
65+ SEURAKUNTALAINEN**

Diakoniatimi kutsuu sinut
IDEARIIHEEN
kahvittelemaan,
keskustelemaan, ideoimaan,
ja vaikuttamaan oman
seurakuntasi toimintaan

**TO 12.5. KLO 13
WANHAN
PAPPILAN
TUVALLE
Rantalankatu 4**

**Olet sydämellisesti
tervetullut!**






**HEI SINÄ VAPAAEHTOISTOIMINNASTA KIINNOSTUNUT
65+ SEURAKUNTALAINEN**

Diakoniatimi kutsuu sinut
IDEARIIHEEN
kahvittelemaan, keskustelemaan,
ideoimaan
ja vaikuttamaan
oman seurakuntasi toimintaan

**TO 12.5. KLO 13
WANHAN PAPPILAN TUVALLE
Rantalankatu 4**

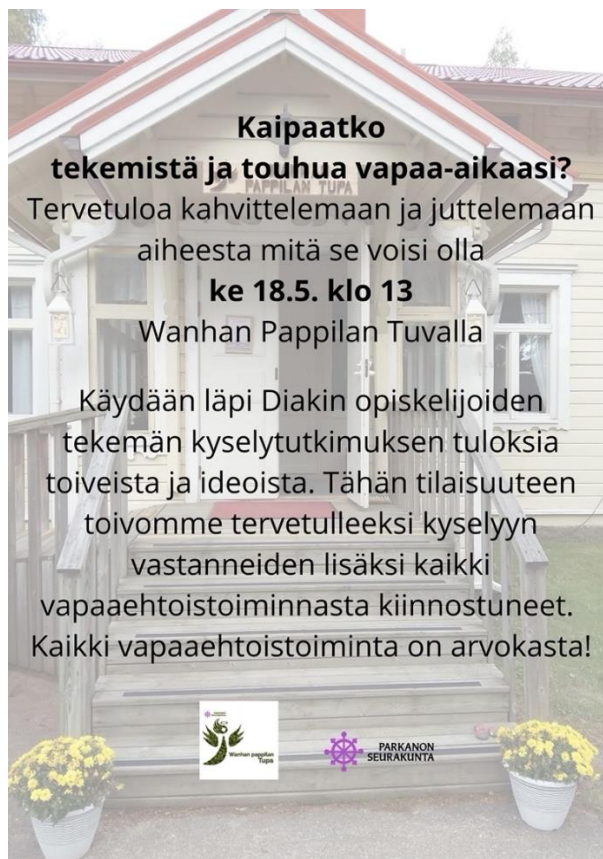
**Olet sydämellisesti
tervetullut!**




LIITE 4. Ideariihen suunnitelma/rakenne

1. Tervetuloa, oma esittely, perustietoja opinnäytetyöstä, ideariihen ”pointti”
2. Osallistujien esittäytyminen: oma nimi, onko aiempaa kokemusta vapaaehtoisuudesta srk/muu, miten löysi tämän tapahtuman
3. Kyselyiden vastausten koontia, alustus teemaan, hartaus
4. Ideointivaihe: minkälaista, missä, milloin, jatkuvuus, sitovuus, vastuu ym.
5. Keskusteluvaihe: mihin lähtisin mukaan, mitä voisi soveltaa, mitä voisin olla tekemässä, tuomassa, antamassa
6. Yhteenvetoa keskustelusta, jatko?
7. Lopuksi palaute / arviointilomakkeet

LIITE 5. Toisen ideariihen mainosjuliste



LIITE 6. Haastattelun PowerPoint-esitys



Esittäytyminen

*KERRO ITSESTÄSI OMIN
SANOIN.*

*KUKA OLET JA MILLAISISSA
VAPAAEHTOISTOIMINNASSA
OLET MUKANA?*





- *Mitä vapaaehtoistoiminta merkitsee:*
 - Minulle?*
 - Lähimmäiselle?*
 - Seurakunnalle?*



- *Millainen merkitys hengellisyydellä on vapaaehtoistoiminnassa?*
- *Miksi juuri seurakunnan vapaaehtoistoiminta?*



- *Millainen se on?*
- *Missä näet paikkasi siellä?*
- *Millä tavoin olet mukana seurakunnan toiminnassa? (millainen yhteisö seurakunta olisi)*



- *Miltä tulevaisuus näyttää?*
- *Syksyn vapaaehtoistoiminnan uudet tuulet?*
- *Mitä toivoisit?*
- *Millainen tulevaisuuden seurakunnan tulisi olla? Työntekijävetoinen vai voiko seurakuntalainen tuoda oman panoksensa seurakunnan toimintaan entistä enemmän?*



- *Miksi halusit tulla mukaan haastatteluun?*
- *Millaiseksi koit haastattelun kokonaisuutena?*
- *Mikä oli mielestäsi hyvää ja onnistunutta?*
- *Mitä olisi voitu tehdä toisin?*
- *Koetko vapaaehtoisten yhteiset kokoontumiset ja keskustelut tarpeellisiksi?*