

Tasavertaisina ja osallisina

**Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen -
työryhmän loppuraportti**

Sisällysluettelo

1.	Johdanto	3
2.	Työryhmän perusteet	4
2.1.	Vapaaehtoistoiminta on kirkolle haaste – ja vastaus haasteeseen.....	4
2.2.	Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö	5
2.3.	Työryhmän tehtävä	5
2.4.	Vapaaehtoistoiminnan ja oma-aloitteisen toiminnan määritelmät.....	6
2.5.	Vapaaehtoinen vai seurakuntalainen?	7
2.6.	Monet toiveet, motiivit ja haasteet.....	7
3.	Tavoitetila	9
3.1.	Perustehtävälähtöisyys.....	9
3.2.	Yhteisölähtöisyys	10
3.3.	Seurakuntalaislähtöisyys	11
3.4.	Yhteinen pappuus.....	11
3.5.	Vapaaehtoistoiminta kaiken läpäisevänä periaatteena	12
4.	Seuraavat askeleet kohti tavoitetilaa	14
4.1.	Vapaaehtoisten johtaminen	14
4.2.	Tehtävien mielekkyys	15
4.3.	Polkumalli	17
4.4.	Valtuuttaminen.....	18
4.5.	Koulutus.....	19
4.6.	Vapaaehtoistoiminta ja viestintä.....	20
4.7.	Vapaaehtoisten rooli jumalanpalveluselämässä	21
4.8.	Säädökset.....	21
4.9.	Yhteenveto toimenpiteistä.....	22
5.	Kirjallisuus.....	23

1. Johdanto

”Niin kuin meillä jokaisella on yksi ruumis ja siinä monta jäsentä, joilla on eri tehtävänsä, samoin me kaikki olemme Kristuksessa yksi ruumis mutta olemme kukin toistemme jäseniä. Meillä on saamamme armon mukaan erilaisia armolahjoja. Se, jolla on profetoimisen lahja, käyttäköön sitä sen mukaan kuin hänellä on uskoa. Palvelutehtävän saanut palvelkoon, opetustehtävän saanut opettakoon, rohkaisemisen lahjan saanut rohkaiskoon. Joka antaa omastaan, antakoon pyyteettömästi; joka johtaa, johtakoon tarmokkaasti; joka auttaa köyhiä, auttakoon iloisin mielin.”

Room. 12: 4–8.

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen -työryhmä pureutui vuoden 2018 aikana vapaaehtoistoiminnan haasteisiin ja mahdollisuuksiin Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Työn keskeiset tulokset esitellään tässä asiakirjassa.

Seurakunta on yhteisö. Vapaaehtoistoiminta toteuttaa seurakunnan yhteisöllisyyttä. Vapaaehtoistoiminta edistää seurakunnan perustehtävän toteutumista, ihmisten auttamista, osallisuutta ja uskon todeksi elämistä. Sillä on tärkeä rooli, kun työntekijäkeskeistä toimintakulttuuria muutetaan kohti yhteisö- ja seurakuntalaislähtöisyyttä. Tavoitteena on vapaaehtoisten ja työntekijöiden tasavertainen yhteisö.

Vapaaehtoistoiminta on monimuotoista. Kuten kaikki inhimillinen toiminta se sisältää sekä hauskuutta ja inhimillisyyttä että haasteita ja ristiriitoja.

Raportin alussa luodaan katsaus kehittämisen lähtökohtiin. Tämän jälkeen esitetään kehittämisen taustalla vaikuttavat periaatteet sekä ehdotukset toimenpiteiksi, joilla vapaaehtoistoimintaa saadaan kehitettyä esiteltujen periaatteiden mukaisesti.

Vapaaehtoistoiminta on kirkolle elintärkeää.

Helsingissä 10. joulukuuta 2018,

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen -työryhmä

Riitta Särkiö (puheenjohtaja)

Hannu Harri

Albert Häggblom

Teemu Hälli

Jouko Kukkonen

Jari Nieminen

Irene Nummela

Henriikka Tarri

Tuomo Törmänen

Mervi Viuhko

Timo-Matti Haapiainen (sihteeri)

2. Työryhmän perusteet

2.1. Vapaaehtoistoiminta on kirkolle haaste – ja vastaus haasteeseen

Seurakuntalaisten vahva osallisuus kirkon toiminnassa ei ole mikään uusi korostus. Se näkyy kirkon historiassa, Uudessa testamentissa, kristittyjen yhteisessä uskontulkinnassa, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon säädöspohjassa ja strategisissa asiakirjoissa.

Seurakuntaa ja kirkkoa kuvataan Uudessa testamentissa muun muassa Kristuksen ruumiiksi ja Jumalan kansaksi.¹ Nämä kuvat viittaavat seurakuntaan, joka elää jäsentensä kautta. Kirkkolaki määrittelee kirkon tehtävän, ja kirkkojärjestys korostaa kirkon jäsenten roolia tuon tehtävän toteuttajina.² Kirkon strategisissa asiakirjoissa on asetettu keskeisiksi tavoitteiksi yhteisöllisyyden ja seurakuntalaisten osallisuuden kasvaminen.³

Vapaaehtoistoiminta tekee näkyväksi jäsenten osallisuutta seurakunnan perustehtävästä. Sillä on merkittävä rooli seurakunnissa. Esimerkiksi Kirkon keskusteluavun, Yhteisvastuu-keräyksen, isosjärjestelmän ja kirkkokuorojen toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. Nopeasti organisoitu vapaaehtoistoiminta on osoittanut voimansa esimerkiksi vuoden 2015 laajamittaisen turvapaikanhakijoiden maahantulon yhteydessä.

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on kirkolle strateginen tavoite. Vuonna 2006 vapaaehtoistoiminnan perusteita ja käytäntöjä esiteltiin kirkkohallituksen julkaisussa *Enemmän kuin työmuoto: Vapaaehtoistoiminta kirkossa*.⁴ Osana *Meidän kirkko* -strategian toteuttamista perustettiin vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke, johon osallistui noin kuusikymmentä seurakuntaa vuosina 2009–2012.⁵ Vuonna 2015 julkaistiin kirkon vapaaehtoistoiminnan linjaukset nimellä *Jokainen on osallinen*.⁶ Asiakirja esittelee kirkon vapaaehtoistoiminnan perusteet ja strategiset polut toiminnan kehittämiseen kirkon kaikilla tasoilla. Se on yhä ajantasainen tuki vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen.

Vapaaehtoistoiminta on sekä vastaus haasteisiin että haaste kirkolle, joka elää murrosaikaa.⁷ Vapaaehtoistoiminta vahvistaa sidettä ihmisen ja seurakunnan välillä ja uudistaa seurakuntia. Kaikkien jäsentensä kautta elävä seurakunta kykenee kohtaamaan omat ja ympäristönsä haasteet paremmin kuin työntekijäkeskeinen seurakunta.

Vapaaehtoistoiminnan vahvistuminen edellyttää yhteistä työtä ja muutosta. Vapaaehtoistoiminnan kehittämisen historia on kirkossa pitkä, mutta toimintatavat ovat yhä varsin työntekijäkeskeisiä. Työntekijät tekevät paljon sellaista, minkä vapaaehtoisetkin voisivat tehdä. Vapaaehtoiset kutsutaan usein vasta suorittamaan tehtäviä, jotka työntekijät ovat suunnitelleet. Vapaaehtoiset eivät pääse mukaan ideointiin ja suunnitteluun ja antamaan näin osaamistaan yhteiseksi hyväksi. Vapaaehtoistoiminta on

¹ Esim. 1. Piet. 2:9; 1. Kor. 12:27; Ef. 1:23.

² Kirkkolaki 1 luku 2§; kirkkojärjestys 1 luku 5 §; 3 luku 1 §; 4 luku 1 §.

³ *Kohtaamisen kirkko* toteaa, että kirkon tehtävä on jokaisen jäsenen tehtävä, ja vapaaehtoistoiminta kuuluu seurakunnan olemukseen. *Kohtaamisen kirkko*, s. 15, 24. Tulevaisuusselonteko *Kirkkona monikulttuurisessa yhteiskunnassa* pitää vapaaehtoistoiminnan kehittymistä tärkeänä askeleena kohti tulevaisuutta. *Kirkkona monikulttuurisessa yhteiskunnassa*, s. 41–42. Lähetysasiakirja *Yhteinen todistus* näkee vapaaehtoistoiminnan merkinä aidosta missionaarisuudesta. *Yhteinen todistus*, s. 5.

⁴ *Enemmän kuin työmuoto: Vapaaehtoistoiminta kirkossa*.

⁵ *Vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke 2009–2012: Loppuraportti*.

⁶ *Jokainen on osallinen: Kirkon vapaaehtoistoiminta*.

⁷ Muutosta ja sen syitä ovat kuvanneet esimerkiksi *Haastettu kirkko – Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011, Erilaistuva kirkko – Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Katsaus kirkon työhön, Osallistuva luterilaisuus – Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista* sekä *Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö*.

työntekijäkeskeisessä toimintakulttuurissa usein vain seurakunnan toiminnan osa eikä kaiken läpäisevä periaate. Tilanteen muuttaminen edellyttää toimenpiteitä, strategista suunnittelua ja johtamista kirkon kaikilla tasoilla.

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen vahvistaa osallisuutta ja tukee näin seurakunnan perustehtävän toteutumista. Työntekijäkeskeinen kirkko ei kykene tarjoamaan sellaista yhteisöllisyyttä ja mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, jota monet etsivät. Kirkollisen yhteisöpuheen ja jäsenen henkilökohtaisen kokemuksen välillä on usein ristiriita. Kohtaamisen kirkossa moni jää kohtaamatta.

2.2. Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö

Työryhmä jatkaa vuosina 2015–2016 toimineen Kirkon tulevaisuuskomitean työtä vapaaehtoisuuden osalta. Komitean mietintö nostaa esille kirkon vapaaehtoistoiminnan muutoksen taustan ja haasteet. Komitea pitää tärkeänä sekä seurakuntalaislähtöisen kulttuurin että vapaaehtoistyön vahvistamista ja tukemista.⁸

Mietinnössä todetaan työntekijäkeskeisestä toimintakulttuurista pääsemisen edellyttävän keskustelua, aktiivista viestintää ja koulutuksen uudistamista. Esimerkkeinä konkreettisista toimenpiteistä ovat:

- motivoivat ja haastavat vapaaehtoistehtävät
- seurakuntalaisten vastuun lisääminen viestinnässä ja sosiaalisessa mediassa
- seurakunnan tilojen antaminen jäsenten oma-aloitteiseen toimintaan
- kirkkojen kehittäminen avoimiksi ja monikäyttöisiksi yhteisön keskuksiksi.⁹

2.3. Työryhmän tehtävä

Kirkolliskokous hyväksyi toukokuussa 2017 tulevaisuusvaliokunnan mietinnön 1/2017 Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnöstä ja päätti antaa kirkkohallitukselle muiden toimeksiantojen ohella tehtäväksi:

- kehittää seurakuntien henkilöstön rekrytointia, koulutusta ja osaamista niin, että se antaa nykyistä enemmän valmiuksia monialaiseen työhön, seurakuntalaisten kohtaamiseen, vapaaehtoistyön rekrytointiin ja johtamiseen sekä viestintään
- kartoittaa ja purkaa vapaaehtoistyöhön ja seurakuntalaisten oma-aloitteiseen toimintaan liittyvät esteet mahdollisine säädösmuutosesityksineen kirkolliskokoukselle
- kehittää johtamista kirkossa niin, että johtajat ottavat huomioon johtajuuden hengellisen luonteen, vapaaehtoistyön johtamisen sekä palkatun ja vapaaehtoistojien hengellisen identiteetin tukemisen.

Kirkkohallitus perusti kokonaisuutta selvittämään monipuolista asiantuntemusta edustavan työryhmän. Työryhmän tehtävänä on

- selvittää, minkä tyyppisiä muutoksia nykyiseen lainsäädäntöön ja käytännön toteutustapoihin tarvitaan sekä
- tehdä tarvittavat niitä koskevat esitykset.

Toimeksiannon laajuus huomioon ottaen työryhmän on

⁸ *Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö*, s. 48–51.

⁹ *Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö*, s. 52

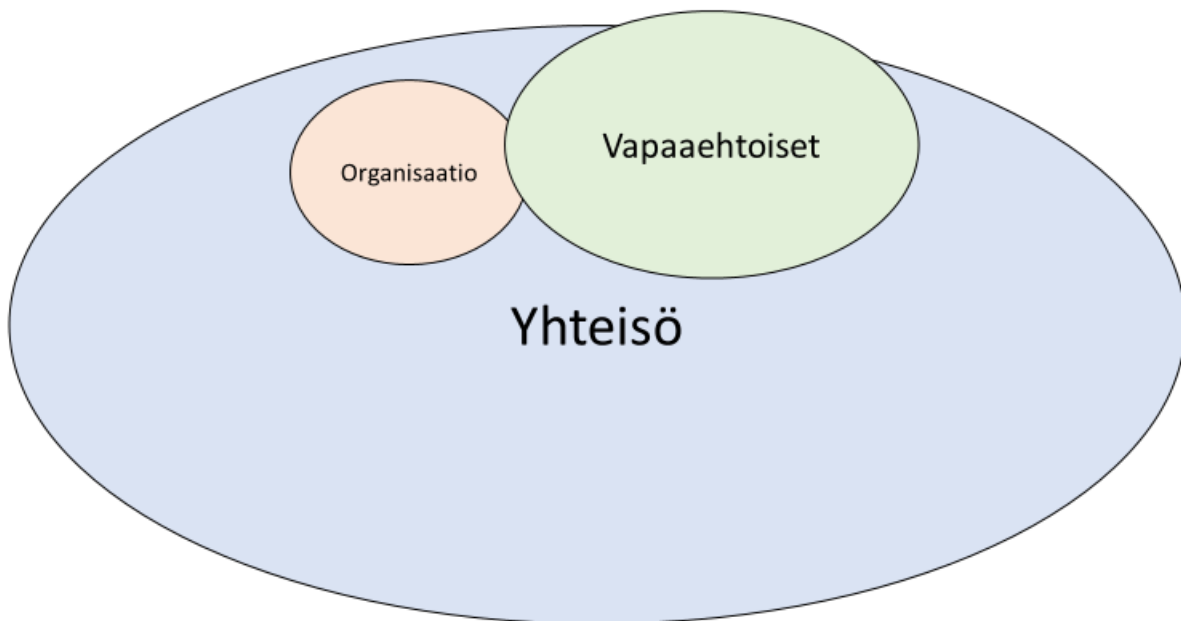
- syytä laatia myös ehdotukset jatkotyöskentelyn pohjaksi niiden asioiden osalta, joita ei työryhmän toimikauden aikana ehditä saada valmiiksi.

2.4. Vapaaehtoistoiminnan ja oma-aloitteisen toiminnan määritelmät

Kirkon vapaaehtoistoiminnan linjaukset *Jokainen on osallinen* määrittelee vapaaehtoistoiminnan toiminnaksi, johon tullaan vapaaehtoisesti, joka tapahtuu toimijan vapaa-ajalla, palkatta, omaehtoisesti ja tavallisen ihmisen taidoin ja joka perustuu tasavertaiseen vuorovaikutussuhteeseen. Asiakirja jakaa kirkon vapaaehtoistoiminnan kolmeen osa-alueeseen:

- Organisoitavat vapaaehtoistehtävät, jotka liittyvät kirkkolain 4. luvussa (§1) määriteltyihin seurakunnan tehtäviin, esimerkiksi isostoiminta, kirkkoväärtit, lähetyksen toimintaryhmät, kuorolaiset, lähimmäispalvelu jne.
- Luottamushenkilötoiminta, jonka tehtävät liittyvät seurakuntien hallintoon
- Seurakuntalaisten omaehtoinen toiminta, jossa seurakuntalaiset toteuttavat kristillisyyttään palvelemalla toisiaan omaehtoisesti ja itse organisoituen.¹⁰

Kirkon vapaaehtoistoiminta voidaan nähdä toisaalta osana kirkon elämää, toisaalta osana yhteiskunnan vapaaehtoistoimintaa. Kirkon jäsen voi toteuttaa kristityn kutsumustaan myös muiden tahojen kuin kirkon ja kirkollisten järjestöjen vapaaehtoistoiminnassa, ja kirkon vapaaehtoistoimintaan voivat osallistua muutkin kuin sen jäsenet.



Seurakunnan vapaaehtoistoimintaan osallistuminen on luonteva tapa elää ja kasvaa kristittyinä. Toisaalta kristittyinä eläminen on paljon muutakin kuin vapaaehtoistoimintaan osallistumista tai toimintaa ylipäätään. Kristityn kutsumus on voimassa aina ja kaikkialla. Seurakuntalaisten oma-aloitteinen ja omaehtoinen toiminta on organisoitua vapaaehtoistoimintaa kevyempää rakenteiltaan. Se pitää sisällään kotien

¹⁰ *Jokainen on osallinen*, s. 6.

rukouselämän, spontaanin lähimmäisten auttamisen, omaehtoiset kotiseurat – koko arjen jumalanpalveluksen.

Vapaaehtoistoiminta on luonteeltaan kansanliike. Hallinnollisten ratkaisujen tehtävänä on poistaa esteitä vapaaehtoistoiminnan tieltä ja luoda sille edellytyksiä, mutta varsinaisen liikkeen synnyttämisestä ei voi tehdä päätöksiä. Seurakuntalaisten omaehtoinen toiminta on organisoitua vapaaehtoistoimintaa etäämmällä hallinnollisista päätöksistä. Tässä raportissa keskitytään erityisesti organisoituun vapaaehtoistoimintaan. Sen kehittäminen tukee myös seurakuntalaisten omaehtoista toimintaa.

2.5. Vapaaehtoinen vai seurakuntalainen?

Työryhmä kannattaa sanan 'vapaaehtoinen' käyttämistä seurakuntien vapaaehtoistoiminnan yhteydessä. Sana liittyy seurakuntien vapaaehtoistoiminnan osaksi laajempaa vapaaehtoistoiminnan kenttää ja on ymmärrettävää kieltä sillekin, jonka kirkkosuhde on ohut.

Vapaaehtoinen on tekninen termi, jolla tehdään ero palkattuun työntekijään. Sanan tehtävänä ei ole ilmaista toiminnan kaikkia ulottuvuuksia. Tehtävänmukaiset nimitykset, kuten kirkkoväärti, piirinvetäjä, isonen ja kuorolainen, kuvaavat vapaaehtoistehtävien sisältöjä korostamatta vapaaehtoisuutta.

Toisinaan vapaaehtoisuudesta puhumista on kritisoitu kirkon piirissä, koska ilmaisu ei kuvaa kasteeseen perustuvaa osallisuutta yhteisestä tehtävästä eikä vapaaehtoisten ja työntekijöiden tasavertaisuutta sen täyttämässä. Tästä syystä on ehdotettu, että puhuttaisiin seurakuntalaisuudesta vapaaehtoisuuden sijaan tai sen rinnalla.¹¹

Seurakuntalaisuudesta puhuminen ratkaisee osan ongelmista, mutta se myös synnyttää uusia. Seurakuntalaisuus perustuu kasteeseen pikemmin kuin toimintaan. Seurakuntalaisuuden sitominen organisoituun toimintaan osallistumiseen voi luoda väärän kuvan jäsenyydestä ja tarpeettoman hierarkian seurakunnan jäsenten keskuuteen. Sama ongelma koskee monia muita vapaaehtoisista käytettyjä sanoja, kuten opetuslapsi, seurakunta-aktiivi, aktiiviseurakuntalainen tai vastuunkantaja. 'Seurakuntalainen' ei myöskään ole mielekäs sana kuvaamaan niitä seurakuntien vapaaehtoisia, jotka eivät kuulu kirkkoon.

Ongelmallista on myös seurakuntalaisten erottaminen työntekijöistä. Työntekijäkeskeisistä toimintamalleista pääseminen edellyttää työntekijöiden ja vapaaehtoisten tasavertaisen yhteistyön vahvistumista. Työntekijä on ensisijaisesti kastettu seurakuntalainen siinä missä vapaaehtoinenkin. Vastuu seurakunnan perustehtävästä on yhteinen. Ruotsinkielinen vapaaehtoisista käytettävä ilmaus '*medarbetare*' kuvaa tätä tasavertaisuutta onnistuneesti.

2.6. Monet toiveet, motiivit ja haasteet

Monenlaiset toiveet ja motiivit vaikuttavat vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa sekä seurakunnan jäsenille että muille ihmisille luontevan tien yhteisöön ja mahdollisuuden tutustua ihmisiin. Sen myötä voi antaa omaa osaamista yhteisön hyväksi tai oppia uusia taitoja. Vapaaehtoiset toteuttavat kirkon perustehtävää ja tekevät näkyväksi sen moniulotteisuutta. Vapaaehtoistoiminta tukee talousvaikeuksissa olevan seurakunnan toiminnan säilymistä, ja vakavarainen seurakunta voi saada siitä uutta ilmettä ja sisältöä toimintaansa. Osallistumalla vapaaehtoistoimintaan voi elää todeksi uskaan

¹¹ Katso esim. *Vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke 2009–2012: Loppuraportti*, s. 10–12.

kolmiyhteiseen Jumalaan, todistaa Jeesuksesta ja kasvaa kristittyinä. Se voi myös olla tie kristinuskon tuntemiseen.

Suurimmaksi vapaaehtoistoiminnan kehittymistä jarruttavaksi tekijäksi nimetään usein asenteet. Työntekijäkeskeisiä toimintatapoja tukevat asenteet ohjaavat tekemään asiat mieluummin yksin kuin yhdessä ja seurakuntalaisten kykyihin luottaen. Tällaiset asenteet elävät vahvoina sekä työntekijöiden että muiden jäsenten keskuudessa. Moni jäsen haluaa pikemminkin palveluita työntekijöiltä kuin tilaa toimia itse. Epävarmuus ja pelot vahvistavat vapaaehtoistoiminnan kehittämistä jarruttavia asenteita. Työntekijä saattaa nähdä vapaaehtoistoiminnan uhkaksi työpaikalleen.

Olosuhteet ja kokemukset muokkaavat asenteita. Jotta asenteet muuttuisivat, on vaikutettava asioihin asenteiden takana. Merkittävä tekijä työntekijäkeskeisyyttä tukevien asenteiden taustalla on raja yhteisön ja organisaation välillä. Seurakunnan tulisi olla jäsentensä yhteisö, jota organisaatio tukee. Käytännön tasolla organisaation rooli on usein korostunut. Yhteisöllisyyden kokemisessa on tällöin haasteensa.

Yhteisön ja organisaation rajapinta aiheuttaa monia haasteita vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Työntekijöillä ja muilla seurakuntalaisilla on erilaiset roolit, velvollisuudet, valtuutukset, aikataulut ja näkökulmat. Jos nämä ryhmät tuntevat toistensa elämää ja toimintaa vain pintapuolisesti, syntyy jännitteitä.

Johtamiselle asetetaan yhteisössä erilaisia vaatimuksia ja odotuksia kuin organisaatiossa. Organisaatiossa korostuvat ihmisten ja asioiden johtaminen ja näihin liittyvät säädökset, yhteisön johtamisessa pastoraalisen ja hengellisen johtamisen erityiskysymykset.

Kysymys toiminnallisten yksikköjen koosta liittyy yhteisön ja organisaation väliseen rajaan. Seurakuntaliitosten myötä muodostuu yhä suurempia seurakuntia. Toiminnallisten yksikköjen koko vaikuttaa vuorovaikutusmahdollisuuksiin seurakuntalaisten ja työntekijöiden välillä ja kesken. Suuret toiminnalliset yksiköt voivat kehittyä itseriittoisiksi, tapahtumia tuottaviksi työntekijäorganisaatioiksi. Rakenteita tulisi tarkastella luonnollisten kuulumisyhteisöjen näkökulmasta.

Vapaaehtoistoiminnan rajoittuminen yhdeksi seurakunnan toimintamuodoksi tai yksittäisen työntekijän vastuualueeksi hidastaa ja jopa estää vapaaehtoistoiminnan kehittymistä. Vapaaehtoiset nähdään vain vapaaehtoistyön resursseina. Viesti vapaaehtoisten toiveista ja kyvyistä ei ylitä organisaation sisäisiä rajoja.

Monet toiveet, motiivit ja haasteet tekevät näkyväksi sen, että vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on enemmän kuin vapaaehtoistoiminnan kehittämistä. Se edellyttää koko yhteisön ja koko organisaation muutosta. Usein ristiriidat perustuvat väärinymmärryksiin. Aito vuorovaikutus ja sen myötä syntyvä keskinäinen kunnioitus ja luottamus luovat tilaa erojen käsittelemiselle ja yhteisten käsitysten muodostumiselle.

3. Tavoitetila

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnilla on erilaiset vapaaehtoistoiminnan perinteet ja mahdollisuudet sen kehittämiseen. Tässä esitellään periaatteita, jotka tukevat vapaaehtoistoimintaa kaikenlaisissa seurakunnissa ja kokonaiskirkossa.

3.1. Perustehtävälähtöisyys

”Toivoisin jotain vaativampaa ja tärkeämpää tehtävää kuin...”

Ohikulkija kysyi kahdelta kivenhakkaajalta, mitä nämä olivat tekemässä. Toinen sanoi hakkaavansa kiviä, toinen sanoi rakentavansa katedraalia.

- Kirkko osallistuu Jumalan lähetykseen
- Vapaaehtoistoiminta palvelee kirkon perustehtävää sen kaikilla osa-alueilla
- Perustehtävää tulee tarkastella avarasti

Jumalan oma työ on kirkon työn perusta, ja kirkon työ on Jumalan omaa työtä. Kirkon työn myötä ihmiset osallistuvat kolmiyhteisen Jumalan omaan työhön, Jumalan lähetykseen (*missio Dei*). Se on ”Jumalan pelastavaa, parantavaa ja uudistavaa työtä tässä langenneessa maailmassa”.¹² Jumalan lähetyksen laaja-alaisuutta kuvaavat Jesajan kirjan sanat, joihin Jeesus liittyi julkisen toimintansa alussa:

Jeesus tuli Nasaretiin, missä hän oli kasvanut, ja meni sapattina tapansa mukaan synagogaan. Hän nousi lukemaan, ja hänelle ojennettiin profeetta Jesajan kirja. Hän avasi kirjakäärön ja löysi sen kohdan, jossa sanotaan:

– Herran henki on minun ylläni, sillä hän on voidellut minut. Hän on lähettänyt minut ilmoittamaan köyhille hyvän sanoman, julistamaan vangituille vapautusta ja sokeille näkönsä saamista, päästämään sorretut vapauteen ja julistamaan Herran riemuvuotta.

Hän kääri kirjan kokoon, antoi sen avustajalle ja istuutui. Kaikki, jotka synagogassa olivat, katsoivat tarkkaavasti häneen. Hän alkoi puhua heille: ”Tänään, teidän kuultenne, on tämä kirjoitus käynyt toteen.”¹³

Kirkkolaki ja -järjestys määrittelevät kirkon perustehtävän toteutuvan Jumalan sanan julistamisessa, sakramenttien jakamisessa sekä muutenkin kristillisen sanoman leviämisen edistämässä ja lähimmäisenrakkauden toteutumisessa.¹⁴ Kirkon työ on sen kaikkien jäsenten työtä. Kirkkojärjestys korostaa jokaisen jäsenen roolia jumalanpalveluksen, kristillisen kasvatuksen ja opetuksen, sielunhoidon, ripin, diakonian ja lähetystyön toteuttamisessa. Jäsenten ja työntekijöiden yhteistyöllä seurakunta huolehtii alueellaan asuvien ihmisten tarpeista.¹⁵ Kirkkolain ja -järjestyksen toteutuminen edellyttää seurakuntalaisten laajaa osallisuutta. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen saa siis vahvan tuen kirkon säädöspohjasta.

Seurakunnan vapaaehtoistoiminta toteuttaa perustehtävää suoraan ja välillisesti. Perustehtävää ja sitä tukevaa vapaaehtoistoimintaa on mielekästä arvioida avarasti. Ihmisillä on erilaisia kykyjä, kutsumuksia, motiiveja, tarpeita ja mahdollisuuksia osallistua yhteiseen työhön. Perustehtävän ja erilaisten tehtävien

¹² *Kaikkialta kaikkialle – kirkon missio nyt*, s. 18.

¹³ Luuk. 4: 16–21. *Kaikkialta kaikkialle* korostaa tämän kohdan merkitystä ekumeenisessa keskustelussa kirkon missiosta. *Kaikkialta kaikkialle*, s. 20.

¹⁴ Kirkkolaki 1 luku 2 § ja 4 luku 1 §; Kirkkojärjestys 1 luku 5 §.

¹⁵ Kirkkojärjestys luvut 1–4.

suhdetta on avattava aktiivisesti. Yksinkertaiselta vaikuttava tehtävä, kuten tekstien lukeminen jumalanpalveluksessa, saattaa olla kirkon itseymmärryksen kannalta keskeisempi kuin moni vaativalta vaikuttava tehtävä.

Seurakunnan organisoitu vapaaehtoistoiminta on yksi tapa tukea perustehtävän toteutumista. Suuri osa seurakunnan perustehtävästä ja kristityn kutsumuksesta toteutuu seurakunnan organisoidun vapaaehtoistoiminnan ulkopuolella.

Suuria organisaatioita ja yhteisöjä, jollaisia Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnat usein ovat, uhkaa siiloutumisen vaara: eri ihmiset tekevät erilaisia asioita erillään toisistaan eivätkä näe yhteyttä omien tekemistensä ja perustehtävän välillä. Aito vuorovaikutus lisää ymmärrystä sekä toisten tehtävistä että perustehtävästä.

3.2. Yhteisölähtöisyys

”Yksin asiat saa tehtyä paljon nopeammin. Muiden kanssa toimiminen vie aikaa paljon enemmän.”

”Jumalanpalvelusryhmässä toimiminen on kirjaimellisesti avannut kirkon ovia. Rakennuksesta on tullut uudella tavalla oma.”

- Vapaaehtoistoiminta vastaa yhteisön tarpeisiin yhteisön voimin
- Organisaatiota kehitetään yhteisön parhaaksi
- Vapaaehtoiset ja työntekijät palvelevat yhdessä yhteisöä
- Tietoyhteiskunta haastaa perinteiset yhteisöllisyyden ymmärtämisen tavat

Yhdessä merkitykselliseksi koetut asiat kokoavat ja rakentavat yhteisöä. Sana ja sakramentit kokoavat ihmisiä yhteen yli kaikkien inhimillisten rajojen.

Seurakunnan elämää ohjaavat sekä pysyvä tehtävä että vaihtuvat olosuhteet. Työntekijäkeskeisessä toimintakulttuurissa työntekijät määrittelevät vapaaehtoistoiminnan tarpeet, tavoitteet ja toimintatavat. Yhteisölähtöisessä vapaaehtoistoiminnassa tarpeet, ideat, resurssit, toimintamallit, tekijät ja arvioijat nousevat yhteisöstä. Organisaatio tukee yhteisön prosessia.

Yhteisölähtöisyys tunnistaa ja tunnustaa seurakunnan yhteisönä sekä sen paikallisyhteisön, jossa seurakunta toimii. Yhteisölähtöinen vapaaehtoistoiminta nousee olemassa olevien verkostojen pohjalta ja rakentaa uusia. Se edellyttää aikaa vuorovaikutukselle, jonka myötä verkostojen avainhenkilöt voidaan löytää ja valtuuttaa tehtäviinsä.

Seurakunta on hengellinen yhteisö. Sen tulee tarjota ihmisille mahdollisuus hengellisten asioiden työstämiseen ja hengelliseen ohjaukseen. Monenlaisten hengellisten perinteiden tulee mahtua seurakuntaan, kuitenkin niin, että toiminta ei ole poissulkevaa vaan luokseen kutsuvaa ja kaikessa yhteisön toiminnassa sitoudutaan kirkon ja seurakunnan yhdessä sovittuihin linjauksiin. Tämä edellyttää toisten hengellisten tarpeiden ymmärtämistä ja dialogitaitoja kaikilta.

Yhteisölähtöisyys ohjaa näkemään seurakuntalaisten omistajuuden suhteessa seurakuntaan ja sen virkoihin. Työntekijät ovat seurakunnan työntekijöitä, koska sisäisen kutsun lisäksi heillä on seurakunnan kutsu työhön. Myös vapaaehtoisten panosta voidaan tarkastella samasta näkökulmasta. Sisäisen kutsun lisäksi heillä on yhteisön antama tehtävä vastuineen ja valtuuksineen.

Yhteiskunnan muutos haastaa perinteiset tavat ymmärtää yhteisöllisyyttä. Tekniikan kehittymisen myötä syntyy uudenlaista yhteisöllisyyttä. Seurakunnan on hyvä tunnistaa tämä. Seurakunta ja sen

vapaaehtoistoiminta osallistuvat Jumalan lähetykseen, jonka toimintaympäristönä on koko maailma. Evankeliumi rohkaisee suuntautumaan yhä uusille, tuntemattomillekin alueille. Yhteisölähtöinen vapaaehtoistoiminta tukee toimijoidensa elämää kristittyinä aina ja kaikkialla.

3.3. Seurakuntalaislähtöisyys

Ihminen otti yhteyttä uuteen seurakuntaansa ja tarjoutui vapaaehtoiseksi. Hän jäi odottamaan yhteydenottoa, jota ei koskaan tullut.

Seurakunnan strateginen suunnittelu käännettiin uuteen asentoon. Ennen aloitettiin organisaatiosta, nyt lähtökohdaksi otettiin ihminen.

- Yhteisö tarvitsee jäseniään ja jäsenet yhteisöä
- Jäsenten moninaisuus ja erilaisten jäsenten yhteys ovat Jumalan työtä

Yhteisö rakentuu jäsenistään ja tarvitsee jäseniään. Jokainen uusi jäsen muuttaa koko yhteisöä, ja yhteisö vaikuttaa jokaiseen jäseneensä. Seurakunnan vapaaehtoistoiminta on enemmän kuin tekijöiden löytämistä tehtäviin. Seurakunnan vapaaehtoistoiminta tekee osaltaan näkyväksi jokaisen jäsenen merkitystä yhteisölle.

Uusi testamentti kuvaa seurakuntaa Kristuksen ruumiina, joka on erilaisten jäsenten muodostama yksi kokonaisuus. Erilaiset jäsenet ja erilaiset tehtävät palvelevat kokonaisuutta kukin omalla tavallaan. Tämä moninaisuus sekä erilaisten jäsenten välille muodostuva yhteys ovat Jumalan omaa työtä.¹⁶

Seurakuntalaislähtöisyys edellyttää keskittymistä sekä yksilöön että yhteisöön. Seurakunnan yhteinen toiminta rakentuu toisaalta yksittäisten jäsenten kutsumuksista, ajatuksista, tarpeista ja kyvyistä, toisaalta yhteisestä tehtävästä ja yhteydestä käsin.

Seurakuntalaislähtöisyys haastaa koko yhteisön arvioimaan saavutettavuuttaan. Ketkä ovat mukana ja miksi? Ketkä puuttuvat? Keille osallistumisen kynnys on matala, keille korkea? Kirkon saavutettavuusohjelma¹⁷ tukee seurakuntalaislähtöisen seurakuntaelämän rakentamista. Seurakunnan vapaaehtoistoiminnan tulee olla saavutettavaa. Tasavertaista osallisuutta on tuettava. On tunnistettava ja poistettava liikkumisen, viestinnän, ymmärtämisen, toiminnan ja asenteiden aiheuttamia esteitä.

3.4. Yhteinen pappeus

”Eikö täällä olekaan paikalla pappia ja kanttoria? En minä sitten tule.”

”Haluan olla käytettävissä. Ymmärsin, ettei minun tarvitse olla ammattilainen tässä tehtävässä.”

- Jokainen kastettu kristitty on osallinen Kristuksen pappeudesta ja hänen todistajansa
- Eriytyinen virka palvelee seurakunnan jäseniä, jotta nämä voivat palvella muita

Uuden testamentin mukaan kirkko on pyhä papisto, valittu suku, kuninkaallinen papisto, pyhä heimo ja Jumalan oma kansa, joka on määrätty julistamaan Jumalan suuria tekoja (1. Piet. 2:4–10). Jokainen kastettu

¹⁶ Esim. Room. 12: 4–8 ja 1. Kor. 12: 12–31.

¹⁷ *saavu – kirkon saavutettavuusohjelma.*

on osallinen Kristuksen pappeudesta ja kuuluu tähän papistoon ja kansaan ja on siten kutsuttu osallistumaan kirkon yhteiseen todistukseen.¹⁸

Paavali kuvaa ensimmäisessä kirjeessään korinttilaisille seurakunnan kokoontumista, jossa ”jokaisella on jotakin annettavaa: laulu, opetus tai ilmestys, puhe kielillä tai sen tulkinta. Kaiken on tapahduttava yhteiseksi parhaaksi.” (1. Kor. 14:26.) Kirkon oma perinne haastaa nykyisen työntekijäkeskeisen toimintakulttuurin ja kehottaa rohkeuteen erilaisten lahjojen käyttämisessä yhteisen hyvän puolesta. Jumala rakentaa kirkkoaan sen kaikkien jäsenten kautta.

Kaikki kastetut on lähetetty elämään evankeliumia todeksi monin tavoin teoilla ja sanoilla. Suuri osa kristittyinä elämisestä on elämää ja palvelua arjessa. Kristitty todistaa uskostaan ja vakaumuksestaan arjen valinnoillaan. Yhteisen pappeuden toteutuminen on kasvamista yhdessä.

Yhteisen pappeuden rinnalla kirkossa toimii evankeliumin opettamisen ja sakramenttien jakamisen virka.¹⁹ Tämä erityinen virka palvelee yhteisen pappeuden toteutumista. Seurakunta kutsuu ja varustaa jäseniään yhteisen pappeuden perusteella palvelemaan monin tavoin, myös opettamalla ja johtamalla, vaikka sakramenttien toimittaminen ja erityinen vastuu evankeliumin julistamisesta jäävätkin pappisvirkaan vihityille.

Seurakunnan vapaaehtoistoimintaan osallistuu myös kastamattomia ihmisiä, jotka eivät voi toimia kaikissa niissä tehtävissä, joissa kastetut jäsenet voivat. Tätä ei pidä nähdä ongelmana. Missionsa tuntevan seurakunnan ydin on selkeä, ja kynnyksensä matala. Toiminnan kautta rakentuva yhteys seurakuntaan voi johtaa syvempään yhteyteen kasteessa ja ehtoollisessa.

Kasteen muistaminen jumalanpalveluksissa ja muissa kokoontumisissa tukee yhteisen pappeuden näkyväksi tulemistä ja toteutumista.

3.5. Vapaaehtoistoiminta kaiken läpäisevänä periaatteena

Seurakuntalainen oli saanut tehtävän ja avaimet sitä varten. Hoitaessaan tehtäväänsä hän törmäsi työntekijään, joka ihmetteli seurakuntalaisen toimintaa. Tämän työntekijän kanssa ei ollut sovittu mitään. Seurakuntalainen ei tuntenut itseään valtuutetuksi ja tervetulleeksi.

Seurakunnassa tehtiin päätös: Mitään uutta toimintaa ei ryhdytä suunnittelemaan, jos mukana ei ole työntekijöiden lisäksi vapaaehtoisia.

- Vapaaehtoistoiminnan tulee olla kaikkea kirkon elämää ja toimintaa läpäisevä periaate
- Muutos edellyttää määrätietoista johtamista ja aikaa

Vapaaehtoistoiminnan kehittyminen edellyttää seurakunnan yhteistä toimintatapojen muutosta. Toisaalta se muuttaa koko seurakuntaa.

Tavoitteena on tila, jossa vapaaehtoistoiminta läpäisee kirkon ja seurakuntien koko elämän ja toiminnan. Vapaaehtoistoiminta ilmaisee seurakunnan olemusta ja toteuttaa sen perustehtävää – evankeliumin julistamista, sakramenttien jakamista, kristillisen sanoman välittämistä ja lähimmäisenrakkauden

¹⁸ Viime vuosina teemaa on käsitelty esimerkiksi dialogiraporteissa *Vastakkainasettelusta yhteyteen*, s.58, 62–63 ja *Vanhurskauttaminen kirkon elämässä*, s. 125.

¹⁹ Kirkkojärjestys määrittelee papin erityiseksi tehtäväksi julkisen jumalanpalveluksen toimittamisen ja pyhien sakramenttien jakamisen, muiden kirkollisten toimitusten hoitamisen sekä yksityisen sielunhoidon ja ripin. Kirkkojärjestys 5 luku 1 §

edistämistä monin tavoin, teoin ja sanoin. Vapaaehtoisten ja työntekijöiden työ on tasavertaisten kumppaneiden yhteistyötä yhteisen tehtävän edistämiseksi. Vapaaehtoistoiminta vastaa ihmisten ja yhteisöjen moniin tarpeisiin ja edistää näin Jumalan lähetystä.

Vapaaehtoistoiminnan tuleminen seurakunnan elämän läpäiseväksi periaatteeksi edellyttää määrätietoista muutosjohtamista. Osallisuutta ja vapaaehtoisuutta tukevat toimintatavat muuttavat pitkällä aikavälillä toimintakulttuuria.

4. Seuraavat askeleet kohti tavoitetilaa

Kirkon vapaaehtoistoiminnan linjaus *Jokainen on osallinen* tarjoaa perusteet vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi seurakunnissa, hiippakuntatasolla ja kokonaiskirkossa. Se esittelee strategiset polut viittä kokonaisuutta varten:

- Toiminta- ja hallintorakenteiden kehittäminen ja toimintakulttuurin uudistaminen
- Vapaaehtoistoiminnan johtaminen
- Rekrytointi
- Koulutus
- Viestinnän kehittäminen.

Tässä raportissa esiteltävät toimenpide-ehdotukset täydentävät ja syventävät näitä polkuja. Tavoitteena on vapaaehtoistoiminnan kehittyminen seurakunnan toiminnan ja elämän läpäiseväksi periaatteeksi.

Useissa seurakunnissa tämän raportin ehdotukset ovat jo osa vapaaehtoistoiminnan toimintatapoja. Toisaalta joissain seurakunnissa olosuhteet saattavat hidastaa kehitystä tai jopa estää sen. Ehdotuksia on arvioitava paikallisten olosuhteiden valossa.

4.1. Vapaaehtoisten johtaminen

Jokaisella vapaaehtoisella on oikeus hyvään johtamiseen. Se poistaa esteitä ja luo mahdollisuuksia.

Vapaaehtoisten johtamisessa on kirjavia käytäntöjä. Vapaaehtoisten määrän ja roolin kasvaessa tarvitaan enemmän aikaa johtamiselle ja uudenlaista johtamiskulttuuria. Johtajina toimivien vapaaehtoisten kohdalla tehtävän ja valtuuksien selkeyden merkitys korostuu.

Vapaaehtoistojen johtaminen on erilaista kuin työsuhteessa olevien johtaminen. Vapaaehtoisten johtaminen on kumppanuutta ja yhteisen matkan tekemistä. Vapaaehtoista ei voi käskää siten kuin työntekijää. Kasteen antaman hengellisen identiteetin rooli korostuu vapaaehtoisten johtamisessa. Hengellinen johtaminen edellyttää monenlaisten hengellisten perinteiden ja identiteettien ymmärtämistä.

Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa korostuu jaetun ymmärryksen ja yhteisen vision merkitys. Yhteiseen visiointiin ja perusteista keskustelemiseen on oltava aikaa. Vapaaehtoistoiminnan niveltäminen seurakunnan muuhun johtamiseen vahvistaa käsitystä yhteisön ja organisaation yhteenkuuluvuudesta ja yhteisestä tehtävästä.

Vapaaehtoistointia johtavat työntekijät ja vapaaehtoiset elävät yhteisön ja organisaation rajalla. Tämä on syytä tiedostaa, kun ajankäyttöä ja tehtäviä sovitaan. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen tarvitsee aikaa ja muita resursseja.

Seurakunnassa työyhteisönä korostuu ihmisten ja asioiden johtaminen. Seurakunnan perustehtävän toteuttaminen edellyttää yhteiseen pappouteen perustuvaa hengellistä johtamista ja erityiseen virkaan kuuluvaa pastoraalista johtamista.

Luotettava tilannekuva on keskeinen johtamisen peruste. Vapaaehtoistoiminnan tilastointia on kehitettävä niin, että se tarjoaa toiminnan kehittämisen kannalta keskeiset tiedot toimintatapojen muuttuessa.

Toimintatapojen muuttaminen vapaaehtoistointia entistä paremmin tukeviksi edellyttää määrätietoista ja strategista muutosjohtamista ja tavoitteiden asettamista.

Toimenpiteitä:

Seurakunnat:

- Kasvatetaan määrätietoisesti vapaaehtoisten roolia vapaaehtoistoiminnan johtamisessa ja siihen liittyvässä päätöksenteossa. Arvioidaan kaikkien seurakunnassa tehtävien päätösten vaikutuksia vapaaehtoistoiminnalle (vrt. lapsivaikutusten arviointi).
- Kehitetään vapaaehtoisten johtajien ja työntekijöiden taitoja ja käytäntöjä vapaaehtoistoiminnan johtamisessa koulutuksella, työnohjauksella ja projekteilla.
- Kiinnitetään rekrytoinnissa ja toimenkuvien määrittelyssä huomiota osaamiseen, jota tarvitaan vapaaehtoistoiminnan organisoimisessa ja johtamisessa. Nostetaan asia näkyvästi esille työpaikkailmoituksissa, työhaastatteluissa ja sopimuksissa.
- Otetaan vapaaehtoistoiminnan edistäminen keskeiseksi arviointikriteeriksi suorituslisäkeskusteluissa.

Hiippakunnat:

- Pidetään vapaaehtoistoiminnan johtamista keskeisenä osaamisalueena, kun uusia kirkkoherroja rekrytoidaan. Vahvistetaan kirkkoherrojen vapaaehtoistoiminnan johtamisen osaamista koulutuksissa ja konsultoinneissa.

Kirkkohallitus:

- Vaikutetaan kirkon tehtäviin valmistavien tutkintojen, kirkon järjestämien täydentävien koulutusten ja kirkon johtamiskoulutuksen (Kirjo I–III) koulutussisältöihin siten, että työntekijöiden ja vapaaehtoisten johtajien osaaminen vapaaehtoisten johtamisessa vahvistuu. Vahvistetaan johtamisosaamisen hengellistä ja pastoraalista ulottuvuutta.
- Kehitetään tilannekuvaa vapaaehtoistoiminnasta sekä vapaaehtoistoiminnan tunnuslukujen keräämistä ja analysointia.
- Priorisoidaan vapaaehtoistointia strategisessa johtamisessa. Kiinnitetään vapaaehtoistointaan erityistä huomiota kirkon seuraavassa yhteisessä strategiassa.
- Laaditaan kokonaisselvitys johtamisesta ja sen muutoksista kirkossa. Tutkitaan mahdollisuutta rakentaa yhteinen johtamisjärjestelmä, joka ottaa huomioon sekä työntekijöiden että vapaaehtoisten johtamisen.

4.2. Tehtävien mielekkyys

Mielekkäät tehtävät ovat vapaaehtoistoiminnan perusedellytys. Mielekkyyttä tulee arvioida yksilön, yhteisön ja seurakunnan perustehtävän näkökulmista. Vapaaehtoisilla on erilaisia kykyjä, tarpeita, motivaatioita ja mahdollisuuksia osallistumiseen. Tämä edellyttää tehtäviltä monimuotoisuutta esimerkiksi sisältöjen, vaativuuden ja keston suhteen sekä valmiutta kehittää uusia tehtäviä tarpeiden mukaan kokeilukulttuurin hengessä.

Vapaaehtoisten osallisuus tehtävien ideoinnista alkaen arviointiin saakka luo mielekkyyttä toimintaan ja sitouttaa ihmisiä yhdessä tekemiseen. Usein mielekkäät tehtävät löytyvät yhteistyönä verkostojen, järjestöjen ja muiden yhteisöjen kanssa. Yhteisöllinen innovointi²⁰ tarjoaa yhden mallin tähän työhön.

²⁰ <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/tyoelaman-kehittaminen/tyokalut-ja-mallit/innovointi-ja-tuottavuus>

Jokainen tehtävä tulee paketoida ja kuvailla niin, että tehtävän luonne, sen vaatima aika, siihen saatava tuki ja sen yhteys seurakunnan perustehtävään ovat vapaaehtoiselle selviä. Tehtävien esillä pitämiseen ja ilmoittautumiseen on tarjolla digitaalisia ratkaisuita.



Toimenpiteitä:

Seurakunnat:

- Ideoidaan, suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan toiminta vapaaehtoisten ja työntekijöiden yhteistyönä. Ei aloiteta uuden toiminnan suunnittelua ilman vapaaehtoisten osallistumista. Seurakuntalaisia kuullaan säännöllisesti ja laajasti.
- Etsitään mielekkäitä tehtäviä ja mahdollisuuksia verkostoyhteistyössä kunnan, järjestöjen ja muiden yhteisöjen kanssa.
- Laaditaan tarjolla olevista tehtävistä selkeät kuvaukset ja viestitään niistä mielekkäästi. Vapaaehtoistehtävien on syytä löytyä seurakuntien nettisivuston etusivulta. Tiedotetaan seurakunnan sisäisessä viestinnässä tarjolla olevista tehtävistä, jotta työntekijät ja vapaaehtoiset johtajat ovat tietoisia kokonaisuudesta.
- Selkeytetään luottamushenkilöiden roolia ja tehtäviä, jotta seurakuntalaisten ääni kuuluisi kirkkana päätöksenteossa.

Hiippakunnat ja kirkkohallitus:

- Luodaan tilaa seurakuntien keskinäiselle vuorovaikutukselle ja kokemusten jakamiselle.
- Pidetään toimivia malleja esillä verkkosivuilla jaettavissa materiaaleissa ja koulutuksessa.
- Varmistetaan vapaaehtoisten mukana oleminen kirkon yhteisissä neuvottelukunnissa, työryhmissä ja muissa elimissä.

4.3. Polkumalli

Työntekijäkeskeisessä toimintakulttuurissa vapaaehtoinen on suorittava resurssi. Seurakuntalaislähtöisyys ohjaa tarkastelemaan vapaaehtoistoimintaa vapaaehtoisen kannalta. Polkumalli ohjaa kehittämään prosessia molemmista näkökulmista.

Monilla vapaaehtoistoimintaa organisoivilla tahoilla on toimivia ja jatkuvasti kehittyviä malleja vapaaehtoisen polusta. Esimerkkejä pitkälle kehitetyistä malleista ovat Suomen Partiolaisten pestijärjestelmä ja Suomen Punaisen Ristin Vapaaehtoisen polku. Kirkon piirissä on kehitetty muun muassa vapaaehtoisen sielunhoitajan polku.

Polkumalli ohjaa kiinnittämään huomiota siihen, miten uudet vapaaehtoiset kutsutaan mukaan ja otetaan vastaan toimimaan eri tehtävissä ja ideoimaan uusia. Se auttaa arvioimaan tehtävien mielekkyyttä, haastavuutta, tarvittavaa koulutusta ja muuta tukea sekä palkitsemisjärjestelmää ja edistää siten laadukasta johtamista. Kaiken ikäisten näkökulmat huomioon ottava polkumalli tarjoaa välineen kasvatukselle.

Polkumalli tarjoaa osatyökykyisille, nuorille, maahanmuuttajille ja muille vaikeasti työllistyville tukea työmarkkinoilla hyödyllisen kokemuksen ja osaamisen hankkimisessa. Polkumalli tarjoaa jokaiselle mahdollisuuden kehittymiseen.

Polkumalli edellyttää yhteistä käsitystä seurakunnan tarjoamista tehtävistä ja mahdollisuuksista ideoida uusia. Hyvä polkumalli tukee vapaaehtoistoiminnan kehittämistä kokonaiskirkon tasolla.

Polkumallin vaiheet voidaan kuvata esimerkiksi näin:

I Kiinnostus ja yhteydenotto

Kutsu: Sisäistä kutsua voi sanoa kutsumukseksi. Ulkoinen kutsu on seurakunnan tai seurakuntalaisen esittämä henkilökohtainen tai yleinen kutsu.

Yhteydenotto ja vastaanotto: Vapaaehtoisen kiinnostus ja motivaatio sekä yhteisön viestintä sisällöistä ja mahdollisuuksista vaikuttavat yhteyden syntymiseen.

II Tehtävän löytyminen ja sitoutuminen

Tehtävän löytyminen: Osaamisesta, toiveista, tehtävän sisällöistä, kestosta, valtuuksista ja muista asioista keskustellaan ja sovitaan. Samalla tullaan tutuiksi.

Perehdytys ja koulutus: Toiminnalle luodaan pohja: yhteisön tapoja avataan, jo olemassa oleva osaaminen tunnistetaan, kumppanit ja työkalut tulevat tutuiksi, mahdollinen tarve koulutukselle arvioidaan yhdessä.

III Toimiminen ja kehittäminen

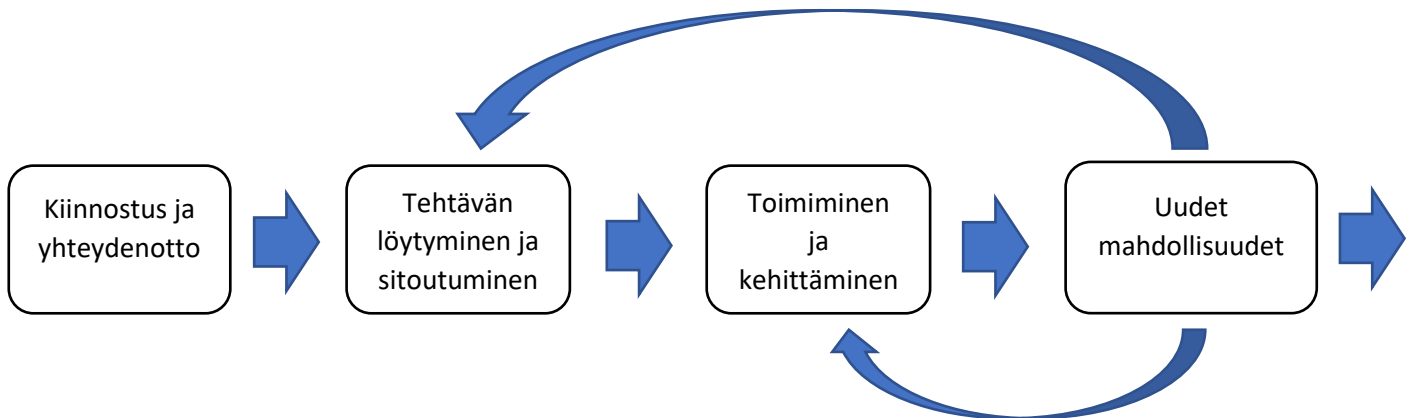
Tehtävässä toimiminen: Johtaminen on laadukasta. Tehtävässä toimimiseen on käytettävissä materiaalista ja henkilökohtaista tukea. Vapaaehtoisen henkisistä ja hengellisistä toimintaedellytyksistä pidetään huolta. Sekä toimintaa että osaamista kehitetään ja mahdolliset epäselvyydet selvitetään.

Huomioiminen ja rohkaisu: Vaikka vapaaehtoistyö on palkatonta ja toiminta itsessään motivoi ja palkitsee toimijaa, kiittäminen ja muu huomioiminen tukevat motivaatiota ja merkityksellisyyden kokemusta.

IV Uudet mahdollisuudet

Kiitokset ja arviointi: Sopimuksen umpeutuessa kiitetään tehdystä työstä, arvioidaan tehtävää ja sen kehittämistä.

Jatkosta sopiminen: Keskustellaan jatkosta: sopimuksen jatkamisesta, uusista tehtävistä tai tauosta.



Toimenpiteitä:

Kirkkohallitus:

- Kutsutaan yhteen polkumalleja toiminnassaan käyttävät seurakunnat ja muut yhteisöt. Tutustutaan malleihin ja kehitetään kirkon vapaaehtoistoiminnan ominaispiirteet huomioon ottava malli.
- Pidetään polkumallia esillä koulutuksissa ja materiaaleissa.

Seurakunnat ja hiippakunnat:

- Sovelletaan kirkon vapaaehtoistoiminnan polkumallia seurakunnassa. Paikallisessa soveltamisessa ja kehittämisessä kuullaan vapaaehtoisia, työyhteisöä sekä muiden yhteisöjen ja seurakuntien kokemuksia.

4.4. Valtuuttaminen

Työntekijäkeskeisessä toimintakulttuurissa valtuudet ovat olleet vahvasti työntekijöillä. Riittävien valtuuksien antaminen vapaaehtoisille yksilöille ja tiimeille on yhteisölähtöinen toimintatapa, joka johtaa verkostojen laajenemiseen ja uusien verkostojen syntyymiseen. Valtuuttamisella tehdään kaiken ikäisille tilaa toimia ja ottaa vastuuta seurakunnan toiminnasta. Tämä lisää osallisuutta ja tekee tasavertaisuuden näkyväksi.

Valtuuksien tulee olla tehtävän mukaiset. Tilojen, varojen, viestintävälineiden ynnä muiden resurssien antaminen on tärkeä osa valtuuttamista. Tarvittaessa määritellään, tarvitaanko valtuutus luottamuselimitä, kirkkoherralta vai joltain muulta työntekijältä. Talouteen liittyvistä toimenpiteistä kuten hankintojen tekemisestä on sovittava tarkasti etukäteen.

Julkinen valtuuttaminen – esimerkiksi vapaaehtoisten siunaaminen tehtävään ja kirkkoherran päätös ehtoollisavustajista – antaa tukea tehtävän hoitamiseksi ja siihen sitoutumiselle tekemällä valtuuttamisen näkyväksi koko yhteisössä.

Toimenpiteitä:

Seurakunnat

- Määritellään valtuudet ja vastuut vapaaehtoistehtävistä sopimisen yhteydessä.
- Tehdään valtuuttaminen näkyväksi esimerkiksi seurakunnan viestinnässä, julkisella tehtävään siunaamisella ja työyhteisön sisäisessä viestinnässä kaikki ikäryhmät huomioon ottaen.

Hiippakunnat ja kirkkohallitus

- Selvitetään valtuuttamiseen liittyvät oikeudelliset kysymykset keskitetysti ja laaditaan tarvittavat sopimus pohjat paikallistasolla sovellettaviksi.
- Pidetään asiaa esillä koulutuksissa ja materiaaleissa.

4.5. Koulutus

Seurakunnan perustehtävä toteutuu yhteistyönä. Sekä työntekijät että vapaaehtoiset tarvitsevat koulutusta voidakseen täyttää osansa yhteisestä tehtävästä. Vapaaehtoistoiminnalla ja vapaaehtoisilla tulee olla nykyistä vahvempi asema seurakuntien koulutussuunnittelussa ja kokonaiskirkon koulutustarjonnassa.

Vapaaehtoistoimintaa tukeva koulutus ulottuu paikallisesta perehdyttämisestä valtakunnallisen ja kansainvälisen tason koulutuksiin. Tarpeita vastaavan koulutuspaletin luominen ja ylläpito edellyttää asiantuntija- ja kouluttajaresursseja kirkon eri tasoilla.

Vapaaehtoistoiminnan osaamista on kirkon organisaation lisäksi muun muassa kristillisillä ja muilla järjestöillä sekä vapaaehtoisilla itsellään. Osaamisesta on hyvä tehdä yhteistä verkostoitumalla kirkon kaikilla tasoilla ja jakamalla kokemuksia.

Toimintatapojen muutos edellyttää koko yhteisön kouluttautumista. Yhdessä kouluttautuminen edellyttää paikallisen ja alueellisen koulutuksen kehittämistä. Digitaaliset ratkaisut tarjoavat mahdollisuuksia kustannustehokkaan koulutuksen järjestämiseen. Yhteisön kouluttaminen on pitkä prosessi, joka hyötyy ulkopuolisesta tuesta.

Vapaaehtoisten koulutus tulee sisällyttää kirkon henkilöstökoulutusjärjestelmään ja seurakuntien koulutussuunnitelmiin. Vapaaehtoisten koulutuksen tulee tukea sekä heidän toimintaansa kirkon vapaaehtoistoiminnassa että heidän hengellistä kasvuaan.

Seurakuntalaisten omaehtoinen kouluttautuminen tarvitsee tukea. Koulutusta on tarjolla paljon, mutta sen koordinaatio on olematonta. Sopivien koulutusten löytäminen on haasteellista.

Toimenpiteitä:

Seurakunnat:

- Arvioidaan seurakunnassa tarvittavaa osaamista sekä vapaaehtoisten että työntekijöiden osalta.
- Käsitellään vapaaehtoisten koulutus osana henkilöstön koulutussuunnitelmaa.
- Järjestetään vapaaehtoisille koulutusta, jota he tarvitsevat tarvitsevansa.
- Järjestetään uusien toimintatapojen omaksumista edistäviä, koko yhteisölle suunnattuja koulutuksia.
- Edistetään vapaaehtoisten asemaa kouluttajina.
- Kutsutaan koulutuksiin vapaaehtoistoimintaan osallistuvien lisäksi siitä kiinnostuneita, jotka eivät vielä ota osaa varsinaiseen toimintaan.

Hiippakunnat:

- Pidetään koulutusteemaa esillä asennetyön näkökulmasta kirkkoherrojen ja talousjohtajien tapaamisissa.

Hiippakunnat ja kirkkohallitus:

- Lisätään vapaaehtoiset henkilöstöryhmäksi kirkon koulutuskalenteriin.
- Kehitetään tilaajan tarpeisiin vastaavia paikallisen ja alueellisen tason koulutuksia.
- Pidetään vapaaehtoistoiminta keskeisenä tekijänä kehittämisspalveluiden suunnittelussa.
- Tutkitaan yhteistyötahojen kanssa mahdollisuutta kehittää seurakuntalaisten omaehtoista kouluttautumista tukeva, tarjolla olevien koulutusten tiedot kokoava portaali.

4.6. Vapaaehtoistoiminta ja viestintä

Kirkon viestinnän periaatteisiin kuuluu se, että jokainen kantaa viestiä. Vapaaehtoisen henkilökohtainen viesti tavoittaa vapaaehtoistoinnasta kiinnostuneen usein tehokkaammin kuin organisaation viesti. Vapaaehtoinen antaa viestille kasvot.

Vapaaehtoisilla on paljon annettavaa seurakunnan koko viestintään sen suunnittelusta arviointiin saakka. He tuovat omat verkostonsa seurakunnan käyttöön. Oikeudet seurakunnan sosiaalisen median tileihin ovat tämän päivän avaimia. Vapaaehtoisten näkyminen seurakunnan kasvoina viestinnässä antaa kaikille seurakuntalaisille tukea elämiseen kristittyinä.

Verkostomaiset toimintatavat edellyttävät toimivaa viestintää yhteisön sisällä. Tätä on tarvittaessa tuettava koulutuksella. Vapaaehtoisten äänen kulkeminen kirkon eri tasoilla tulee taata.

Toimenpiteitä:

Seurakunnat:

- Annetaan vapaaehtoisille seurakunnan sosiaalisen median tilien käyttöoikeuksia ja lisätään mahdollisuuksia osallistua yhteisön elämään sosiaalisen median välityksellä.
- Annetaan vapaaehtoistoinnin vapaaehtoisille koordinaattoreille oikeus evl.fi-sähköpostin käyttöön (esimerkiksi vapaaehtoistoiminta.seurakunnanimi@evl.fi)
- Nostetaan esille viestinnässä vapaaehtoisten rooli seurakunnan toiminnan ylläpitäjinä ja edistäjinä.
- Seurakunnan vapaaehtoistehtävistä viestitään avoimesti myös muille kuin seurakunnan toimintaan aktiivisesti osallistuneille (esimerkiksi yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa, eri medioiden kautta ja digitalisaation mahdollisuuksia hyödyntäen).

Hiippakunnat ja kirkkohallitus:

- Viestitään kirkosta määrätietoisesti yhteisönä pikemmin kuin organisaationa.
- Luodaan viesteistä, tilastoista ja hiljaisista signaaleista ajantasaista tilannekuvaa vapaaehtoistoinnasta.
- Perustetaan kirkon vapaaehtoisfoorumi, joka yhdistää vapaaehtoisia eri puolilta maata ja nostaa esille tarpeita ja ajatuksia vapaaehtoistoinnasta sekä keinoja sen kehittämiseen.

4.7. Vapaaehtoisten rooli jumalanpalveluselämässä

Jumalanpalvelus on seurakunnan perustehtävän ytimessä. Yhteinen pappeus ohjaa kehittämään osallisuutta jumalanpalveluksessa.²¹ Sen toteutuminen on seurakunnan ja sen jäsenten identiteettien kannalta merkittävä tekijä. Rippikoulut ja isoskoulutus antavat mallin jumalanpalveluselämästä, jossa on tilaa vapaaehtoisille, ja kasvattavat näin arvokasta pääomaa jumalanpalveluselämän kehittämiseksi.

Jäsenten laaja osallisuus kuuluu kirkon jumalanpalveluskäsitykseen, rikastaa jumalanpalveluselämää ja vaikuttaa seurakunnan koko elämään. Tästä on monia esimerkkejä seurakunnista.

Eriyksen kysymyksen muodostavat niin sanotut sivukirkot. Seurakuntaliitokset ja kiristynvä talous uhkaavat monien kirkkojen jumalanpalveluselämän säännöllisyyttä. Sivukirkkojen väen osallistuminen pääkirkon jumalanpalveluselämään on usein logistisesti vaikeaa. Vapaaehtoisten roolia tällaisessa tilanteessa tulee kehittää. Nykyinen säädöspohja antaa mahdollisuuden järjestää rukoushetki vapaaehtoisvoimin, vaikka jo sanajumalanpalvelukseen tarvitaan pappi.

Toimenpiteitä:

Seurakunnat:

- Järjestetään avoimia keskustelutilaisuuksia seurakunnan jumalanpalveluselämästä. Kokeillaan rohkeasti seurakunnasta nousevia uusia toimintatapoja ja hyödynnetään käsikirjan antamaa liikkumavaraa.
- Huolehditaan siitä, että kaiken ikäiset ja erilaisissa elämäntilanteissa olevat ihmiset pääsevät vaikuttamaan jumalanpalveluselämään.
- Rekrytoidaan aktiivisesti ihmisiä jumalanpalveluselämän tehtäviin ja kehitetään paikallisiin olosuhteisiin soveltuvia, seurakuntalaisten osallisuutta tukevia toimintatapoja.
- Laaditaan ”seurakuntalaisen kirkkokäsikirja” eli jumalanpalvelusmateriaali vapaaehtoisten toteuttaman jumalanpalveluselämän.

Hiippakunnat ja kirkkohallitus

- Jaetaan kokemuksia jumalanpalveluselämän kehittämisestä eri seurakunnissa.
- Laaditaan ohjeistus ja materiaalia tukemaan vapaaehtoisten suurta roolia niin sanottujen sivukirkkojen jumalanpalveluselämässä. Tutkitaan tarvetta ja mahdollisuuksia muuttaa sanajumalanpalveluksen pitämistä koskevia säädöksiä ja keventää niitä (KJ 2 luku, 6 § ja 7 §).
- Pidetään työntekijöiden koulutuksissa, piispantarkastuksissa ja kokouksissa esillä jumalanpalveluselämän kehittämistä osallisuutta tukevaan suuntaan.

4.8. Säädökset

Suomen laki, säädökset ja hyvät tavat ohjaavat myös vapaaehtoistoimintaa. Ne tähtäävät yhteiseen hyvään. Tavoitteena on oikeudenmukaisuus ja yksilön suojeleminen. Säädöksiin, vakuutusasioihin, vastuukysymyksiin ynnä muihin vastaaviin liittyvät asiat ja käytännön seuraukset on viisasta määritellä toimintaa suunniteltaessa yhteistyössä muiden vapaaehtoistoimintaa organisoivien tahojen kanssa.

²¹ Jumalanpalveluksen oppaan ohjeet messun tehtävien jaosta osoittavat muiden kuin työntekijöiden ratkaisevan merkityksen. *Palvelkaa Herraa iloiten: Jumalanpalveluksen opas*, s. 79

Sääntöjä on helppo noudattaa, kun ne tunnetaan ja nähdään niiden tarkoituksenmukaisuus. Säännöt turvaavat vapaaehtoisten ja esimerkiksi avunsaajien oikeuksia.

Tärkeimmät säädökset liittyvät lastensuojeluun, haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten kohtaamiseen, työturvallisuuteen ja vaitiolovelvollisuuteen.

Puutteet säädösten tuntemisessa aiheuttavat ongelmia pikemmin kuin itse säädökset. Tunnettu esimerkki on epäselvyys hygieniapassiin liittyvien säädösten tulkitsemisessa. Hygieniapassittomien ihmisten osallistumista vapaaehtoistoimintaan rajattiin paikoin voimakkaasti, vaikka säädös itse ei tätä edellyttänyt.

Seurakunnat:

- Huolehditaan siitä, että seurakunta on turvallinen ja terveellinen toimintaympäristö.
- Perehdytetään vapaaehtoiset ja vapaaehtoistoiminnan johtajat tehtäviin liittyviin säädöksiin, vakuutuksiin ja vastuukysymyksiin.
- Pidetään yllä riittävää vakuutusturvaa vapaaehtoistoimintaa ajatellen.
- Tehdään laaja-alaista ja osallistavaa yhteistyötä kansalaisyhteiskunnan eri toimijoiden kanssa.

Hiippakunnat:

- Järjestetään tarpeellista koulutusta säädöksiin liittyen.
- Lakimiesasessorien toimenkuviin sisällytetään vapaaehtoistoiminnan lainsäädännön opastus kirkossa.

Kirkkohallitus:

- Selvitetään voimassaolevien säädösten seuraukset seurakuntien vapaaehtoistoiminnalle.
- Viestitään säädöksiin liittyvistä käytännöistä materiaaleilla ja koulutuksilla.
- Laaditaan sopimus pohjat vapaaehtoisten erityistehtäviin kuten kirkon keskusteluapu.
- Vaikutetaan säädösvalmisteluun yhteistyössä muiden valtakunnallisten toimijoiden kanssa.

4.9. Yhteenveto toimenpiteistä

Työryhmän odotettiin selvittävän tarpeellisia muutoksia nykyiseen lainsäädäntöön ja käytännön toteutustapoihin sekä laativan ehdotukset jatkotyöskentelyn pohjaksi.

Edellä esitellyissä toimenpiteissä korostuu toiminnallisuus. Jo nykyinen lainsäädäntö tarjoaa mahdollisuudet vapaaehtoistoiminnan mielekkääseen kehittämiseen seurakunnissa, siitä on monia esimerkkejä. Säädösten kohdalla on tärkeintä selvittää niiden vaikutus toimintaan ja säädösvalmisteluun vaikuttaminen.

Työryhmä esittää, että seurakuntia koskevien toimenpiteiden pohjalta toimitetaan verkossa jaettava materiaali. Tässä materiaalissa voidaan esitellä käytännön esimerkkejä ja kokemuksia kuvailtujen toimenpiteiden toteuttamisesta seurakunnissa.

Hiippakuntia ja kirkkohallitusta koskevista toimenpiteistä suuri osa liittyy jo olemassa oleviin prosesseihin. Oleellista on 1) toimintatapojen kehittäminen, 2) toiminnan uudelleen organisoiminen ja 3) asenteisiin vaikuttaminen. Hiippakunnat ja kirkkohallitus johtavat esimerkillään vapaaehtoistoiminnan kehittymistä kirkossa.

Toimenpiteistä uusia prosesseja edellyttävät kirkon johtamisjärjestelmän kokonaisselvitys ja päivitys sekä kirkon yhteisen polkumallin luominen.

5. Kirjallisuus

Enemmän kuin työmuoto: Vapaaehtoistoiminta kirkossa. Suomen ev.-lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2006:3.

Erihaustuva kirkko: Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012 – 2015: Katsaus kirkon työhön. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47. Kirkon tutkimuskeskus 2016.

Haastettu kirkko: Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115. Kirkon tutkimuskeskus 2012.

Jokainen on osallinen: Kirkon vapaaehtoistoiminta. Kirkkohallitus 2015.

Kaikkialta kaikkialle – kirkon missio nyt: Missiologian tuntemus ja osaaminen kirkon työssä. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 67. Kirkkohallitus 2018.

Kirkkojärjestys <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>

Kirkkolaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>

Kirkkona monikulttuurisessa yhteiskunnassa: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 16. Kirkkohallitus 2014.

Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 47. Kirkkohallitus 2016.

Kohtaamisen kirkko: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020. Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 7. Kirkkohallitus 2014.

Osallistuva luterilaisuus: Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125. Kirkon tutkimuskeskus 2016.

Palvelkaa Herraa iloiten – Jumalanpalveluksen opas. Kolmas uudistettu painos. Kirkkohallitus 2009.

saavu – kirkon saavutettavuusohjelma. Suomen ev.-lut. kirkon Kirkkohallituksen julkaisuja 2012:2.

Vanhurskauttaminen kirkon elämässä: Ruotsin ja Suomen luterilais-katolisen dialogiryhmän raportti. Kirkkohallitus 2010.

Vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke 2009–2012: Loppuraportti.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content436BA5>

Vastakkainasettelusta yhteyteen: Luterilaiset ja roomalaiskatoliset viettävät yhdessä reformaation muistoa 2017. Kirkkohallitus 20

Yhteinen todistus: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon lähetyksen peruslinjaus. Kirkkohallitus 2018.