

Arkkihiippakunnan toimintakulttuuri ja vapaaehtoistyön kehittämistarpeet

Veli-Matti Salminen, Kirkon tutkimuskeskus

Realismi ja toivo -hankkeen verkostopäivä

1.10.2019



Vapaaehtoistyö kirkossa

- Noin kolmannes yli 15-vuotiaista suomalaisista tekee vapaaehtoistyötä vähintään kerran kuukaudessa, näistä ev.lut.seurakuntien toiminnassa 7 % eli 95 000 henkilöä (Vapaaehtoistyötutkimus 2015)
- Seurakuntien vapaaehtoistoimintaan osallistuvat tekevät keskimäärin 50 tuntia vuodessa vapaaehtoistyötä (Vapaaehtoistyötutkimus 2018)
- Miten vapaaehtoisten toiminta mahdollistuu? (Case Tampere 2018)
 - Seurakunnassa olemassa oleva toiminta, vapaaehtoisten reserviä, muualta saatu idea toimintamallista sovellettavaksi omaan seurakuntaan
 - Seurakunnan roolina vapaaehtoistoiminnan koordinointi: sekä vapaaehtoisten rekrytointia että tehtävien mahdollistamista
 - Vapaaehtoiseksi ilmoittautuminen netissä (vapaaehtoistyö.fi)

Vapaaehtoistyö Arkkhiippakunnan seurakunnissa 2019



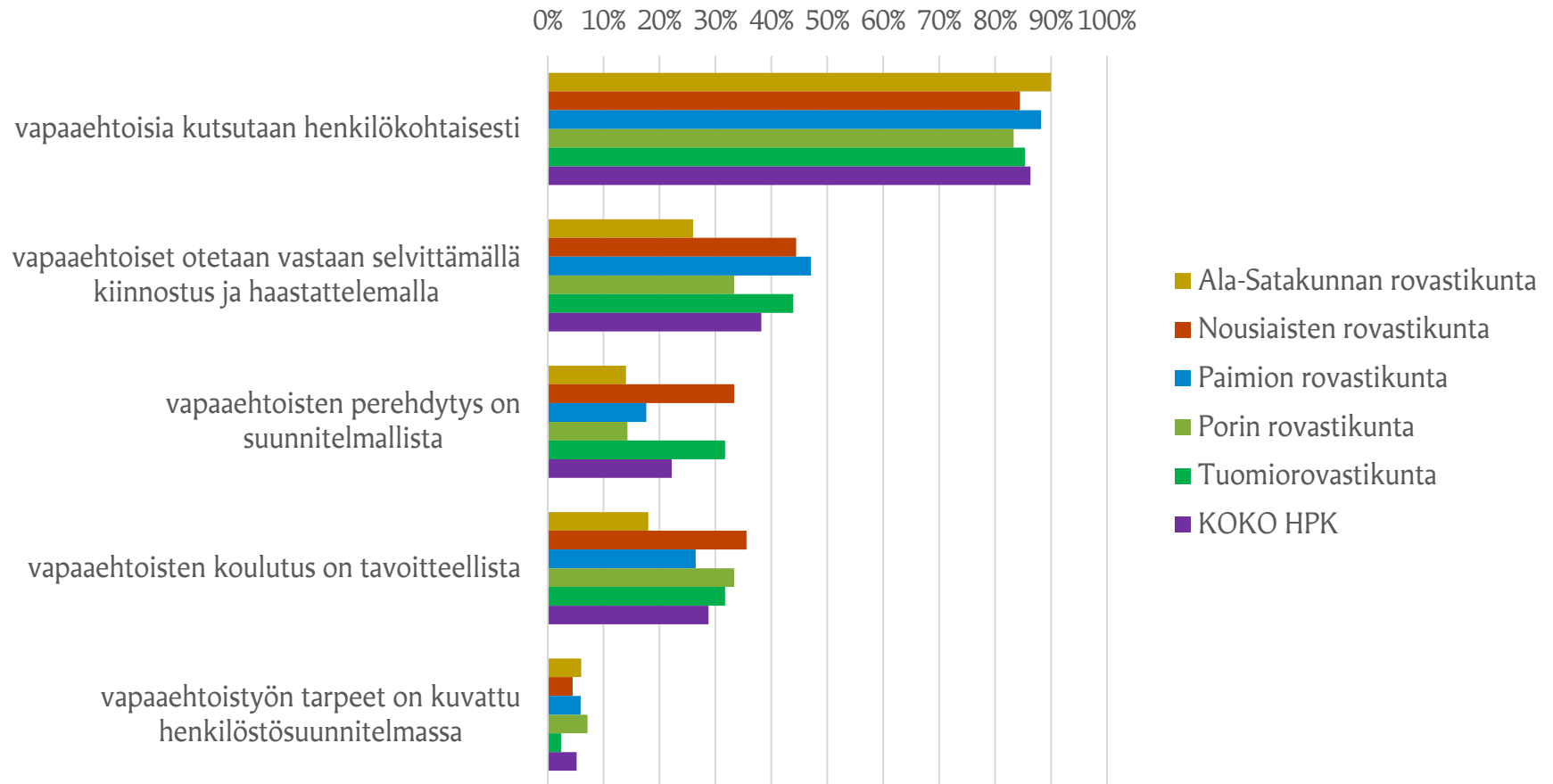
- Esityksen pohjana kysely hiippakunnan seurakuntien työntekijöille huhtikuussa 2019
 - Vastaajia 225
 - 46 seurakunnasta ja 3 srk-yhtymästä
- Realismi ja toivo -hankkeen kärjet:
 - Vapaaehtoistyön koordinointi ja johtaminen
 - Jumalanpalveluselämä
 - Seurakuntalaiseksi kasvaminen
- Miten työntekijän roolia sekä työntekijöiden ja seurakuntalaisten yhteistyötä voitaisiin kehittää?

Vapaaehtoistyön koordinoinnin ja johtamisen haasteita †

- Työalakeskeisyys:
 - Suurimmassa osassa seurakunnista kukin työala koordinoi omaa vapaaehtoistoimintaa
 - Vapaaehtoistyötä koordinoidaan ja tehdään yli työalarajojen noin kolmanneksessa seurakunnista
- Koordinoinnin vastuu: nimetty yhdelle tai useammalle työntekijälle tai seurakunnassa on erillinen vapaaehtoistyön koordinaattori
- Vapaaehtoisten koulutuksen ja koordinoinnin tehtävien sisällyttäminen työntekijöiden tehtävänkuviin: yli puolet (52 %), mutta hiippakunnan sisällä suurta vaihtelua
- Henkilöstösuunnittelu:
 - työntekijöiden väheneminen ja vapaaehtoisten roolin kasvattaminen huomioitu henkilöstösuunnitelmissa alle viidenneksellä vastaajista (17 %)
 - suurempi osa (41 %) ei tiedä, onko tällaista henkilöstösuunnittelua tehty

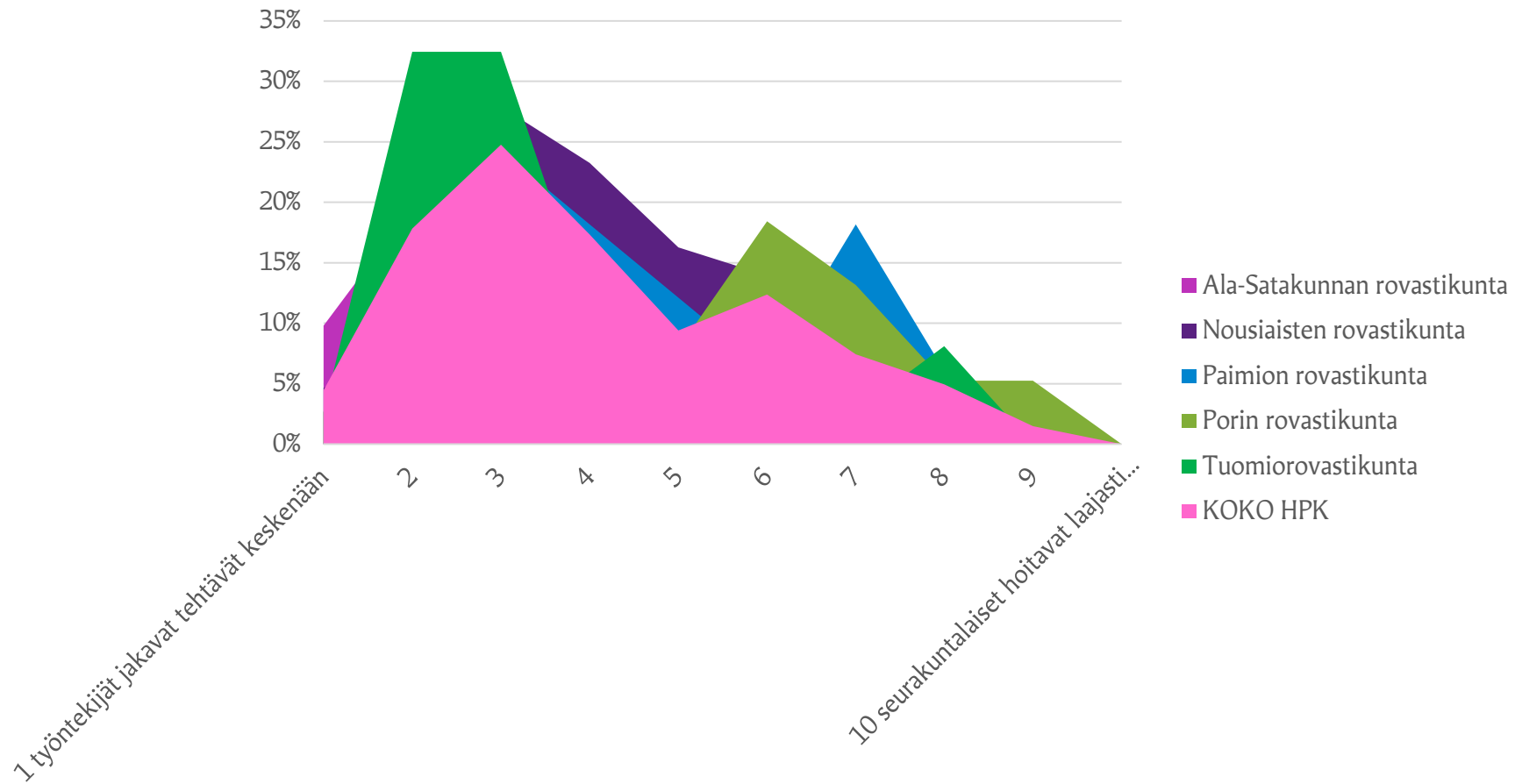


Vapaaehtoisten rekrytointi: henkilökohtainen kutsuminen ja viestintä





Jumalanpalveluselämä ja vapaaehtoisten rooli





Jumalanpalveluselämä ja vapaaehtoiset

- Melko työntekijäkeskeistä; noin joka toisessa seurakunnassa (46 %) jp-ryhmiä joissa mukana vapaaehtoisia
- Vastauksia jumalanpalveluselämästä:
 - seurakuntalaisten rooli yleensä vahva erityismessuissa (messuyhteisöt, taustajärjestöt joilla oma kirkkopyhä)
 - totunnaiset roolit: tekstinluku, esirukouksen valmistelu, ehtoollinen, musiikki, kirkkokahvit; näihinkin usein täysi työ saada tekijöitä
 - useampi seurakunta lähtenyt vasta äskettäin kehittämään seurakuntalaisten osallisuutta jumalanpalveluselämään esim. ryhmiä kokoamalla; tuloksia syntyy mutta hitaasti



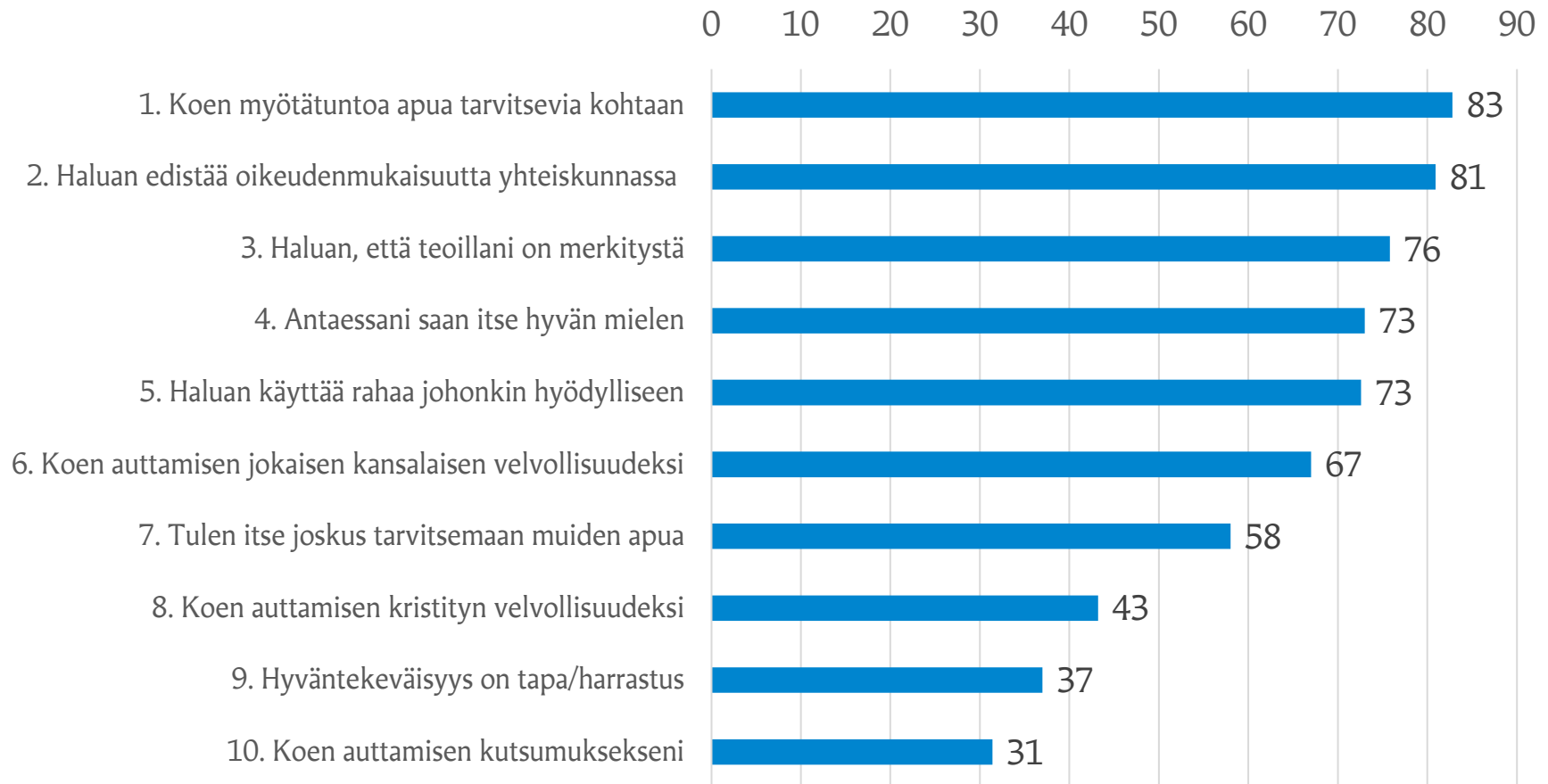
Pariporina

- Minkälainen vastuunjako seurakunnassanne toimisi parhaiten vapaaehtoistoiminnan koordinoinnissa?
- Hyödynnetäänkö seurakunnassanne vapaaehtoistointaa yli työalarajojen? Miten? Minkälaista se voisi olla?



Työntekijöiden ja seurakuntalaisten muuttuvat roolit

Miksi ihmiset haluavat auttaa ja osallistua? (Gallup Ecclesiastica 2015, N=4270)





Vapaaehtoistyön koordinoinnin kehittäminen

- Seurakunnan vapaaehtoiset ovat osaamiseltaan heterogeeninen joukko monenlaisissa, usein eriytyneissä tehtävissä
 - Johtaminen vaatii samaa kuin työntekijöiden johtaminen
- Vapaaehtoistyön koordinoinnin tulisi jakautua mahdollisimman laajasti työntekijälle

”Tarvitaan laajempaa vastuunjako työntekijöiden kesken, miten vapaaehtoistyöstä vastataan yli työalarajojen”

”Pienessä seurakunnassa vapaaehtoistyö jää helposti vähemmälle, kun sen pyörittäminen koetaan liian raskaana kaiken muun työn lisäksi”

”Moneen asiaan koetaan edelleen tarvittavan työntekijää ja vapaaehtoisten ohjaaminen on joskus työläämpää kuin itse tekeminen”

Työntekijöiden ja seurakuntalaisten yhteistyön kehittäminen



- Ajatuksia rooleista ja yhteistyöstä:
 - *"tarvitaan asennemuutosta siinä, mikä on työntekijän ja mikä seurakuntalaisen rooli"*
 - *"Täytyy viettää aikaa yhdessä, jotta syntyy yhteisiä näkyjä"*
 - *"Kun pikku hiljaa totumme toisiimme, pystymme myös arvostamaan ja tarvitsemaan toisiamme"*
 - *"Olen huomannut, miten luovuus alkaa puhjeta, kun sillä on sopiva tila. Tärkeää opetella kuuntelemaan erilaisia mielipiteitä, haastamaan omaa ajattelua"*



Kehittämistarpeet muuttuvassa tilanteessa

- *"Työntekijöiden työajasta pitäisi antaa selkeä osuus vapaaehtoisten työn mahdollistamiseen esim. (kouluttajan, työnohjaajan, yhdyshenkilön) rooleissa."*
- *"Kilpailu vapaaehtoisista on kovaa ja vapaaehtoiset haluavat kokea tehtävänsä merkitykselliseksi. Laadukas tuki vapaaehtoistyölle mahdollistaa myös vapaaehtoisten jaksamisen tehtävässään."*
- *"Ihmiset eivät pysty/halua sitoutua kovin pitkäjänteisesti toimintaan. Erilaisia mahdollisuuksia osallistua toimintaan joko kertaluonteisesti tai pitempiaikaisesti."*
- *"Lisää läpinäkyvyyttä systeemiin, jotta vapaaehtoiset vastuunkantajat tietäisivät, mitä kaikkia mahdollisuuksia heillä on seurakunnassa."*



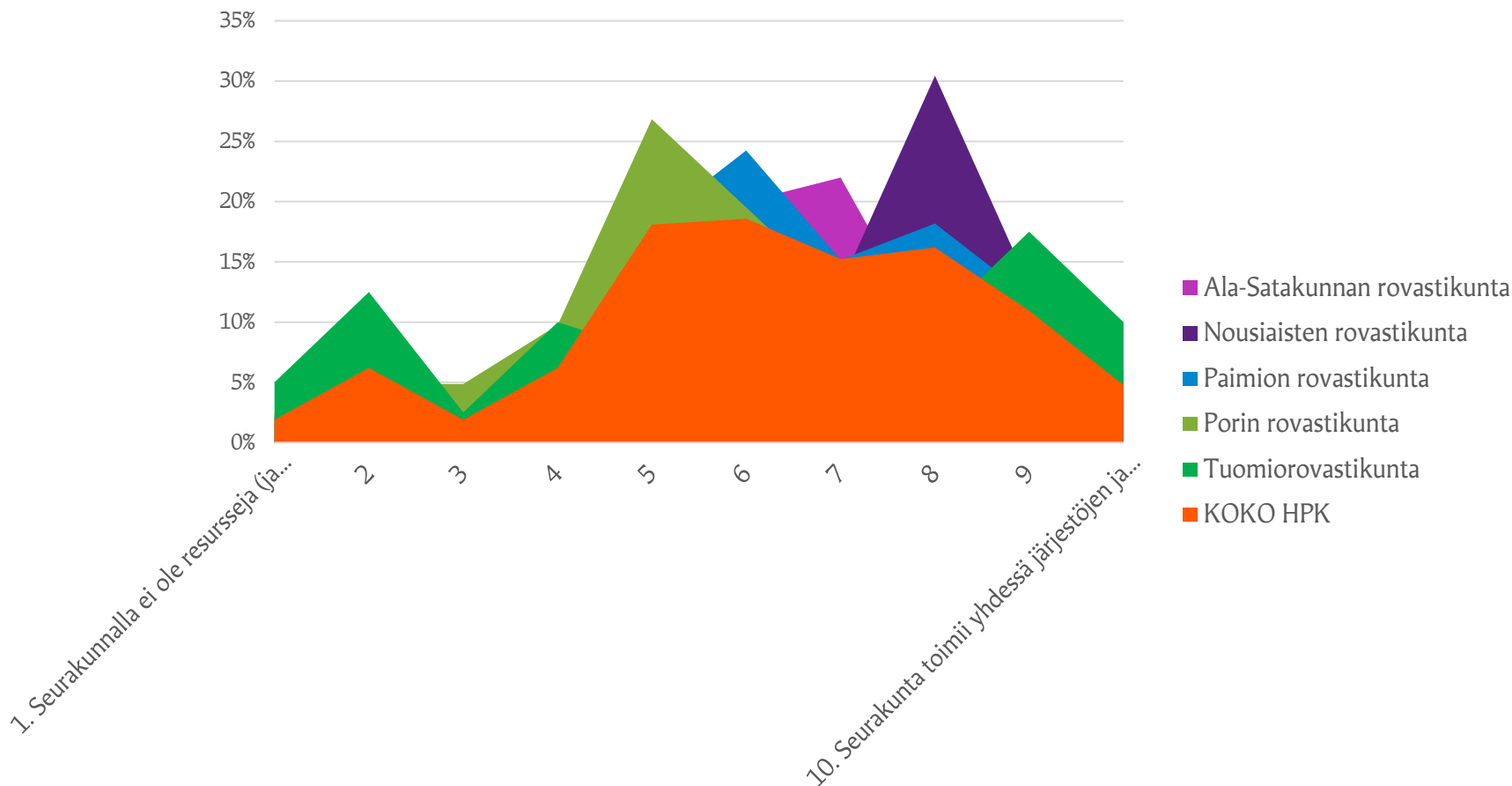
Pariporina

- Kyselyn mukaan vapaaehtoiset tulevat pääosin valmiisiin tehtäviin (78 %) ja paikoin saavat myös itse perustaa ja järjestää valitsemansa toiminnan (38 %)
 - Mitä toimintoja seurakuntalaiset voivat seurakunnassanne itse perustaa ja järjestää?
 - Voiko tällaisia mahdollisuuksia lisätä?

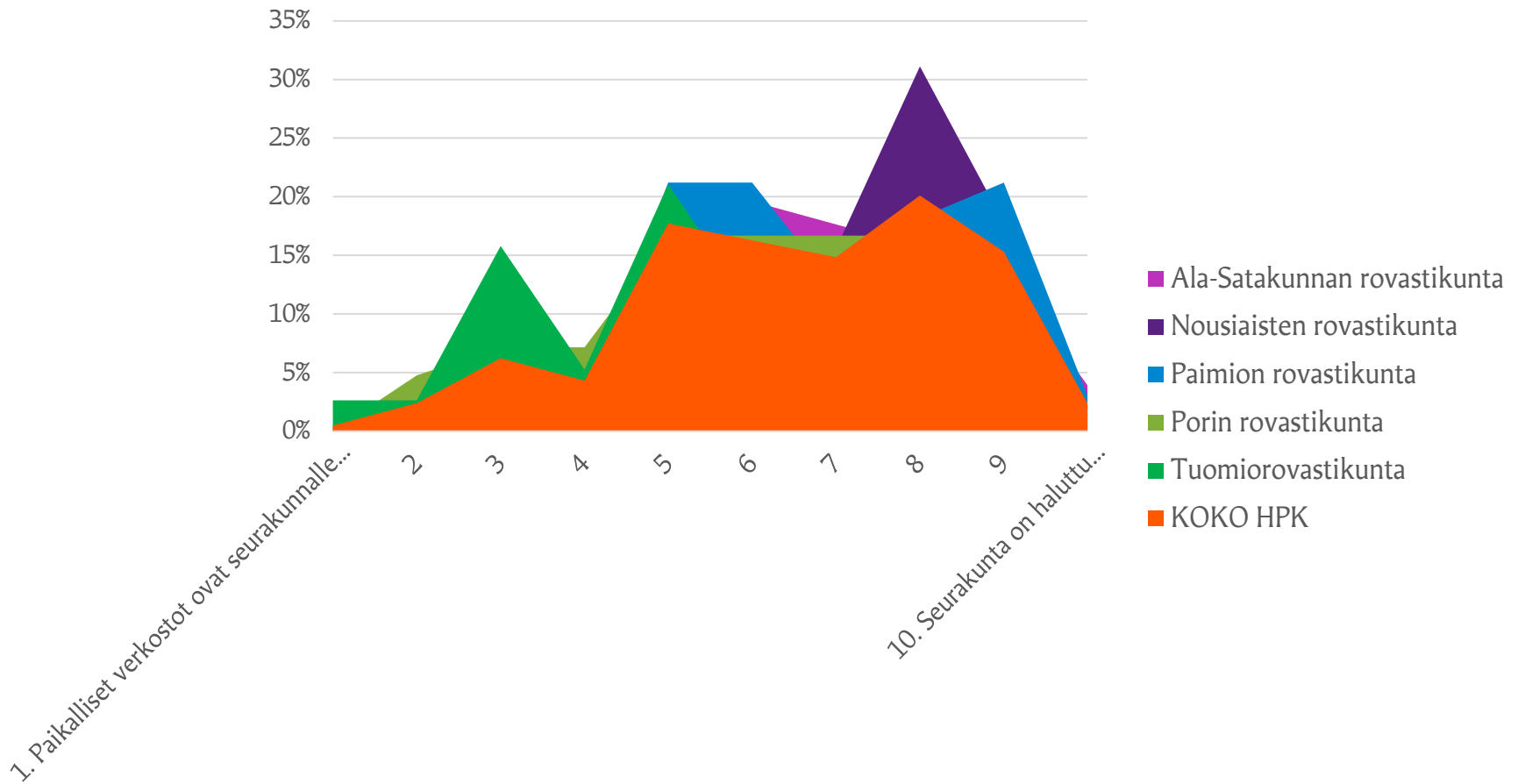


Seurakunta yhteistyökumppanina

Miten seurakunta avautuu ulospäin: yhteistyömahdollisuudet järjestöjen ja muiden paikallisten yhteistyökumppanien kanssa



Miten seurakunta avautuu ulospäin: seurakunta usein haluttu yhteistyökumppani paikallisten toimijoiden keskuudessa





Toivoa on!
Kiitos!

veli-matti.salminen@evl.fi

Twitter: @VMSalminen