

Vitajte Tervetuloa Huānyíng
Bun venit Velkommen Benvenuto
Teretulnud Dobro pozhalovat
Welcome Willkommen Bixêrhatin
Soo dhaweyn Hoan nghênh
I mirëpritur Bienvenida Powitanie
Välkommen Bienvenue Karşılama

Tervetuloa – kaikilla kielillä

Vieraskielisen työn opas seurakunnille

Tämän jälkeen näin suuren kansanjoukon, niin suuren, ettei kukaan kyennyt sitä laskemaan. Siinä oli ihmisiä kaikista maista, kaikista kansoista ja heimoista, ja he puhuivat kaikkia kieliä. (Ilm. 7:9)

Tervetuloa – kaikilla kielillä

Vieraskielisen työn opas seurakunnille

Helsinki 2018

Tervetuloa – kaikilla kielillä
Vieraskielisen työn opas seurakunnille

© Kirkkohallitus

Asianumero DKIR/581/04.08.01/2016

Toimitus: Tapio Luoma, Anssi Almgren, Leena Huovinen,
Paulos Huang, Vesa Häkkinen, Satu Kantola, Anna Lewing,
Tuomas Martikainen ja Sari Blom-Pirjala

Ulkoasu: Unigrafia

Kuvat: Raija Tuukkanen

ISBN 978-951-789-595-8

Helsinki 2018

Vieraskielisten osuus kunnittain

— Maakuntaraja

Osuus väestöstä, %

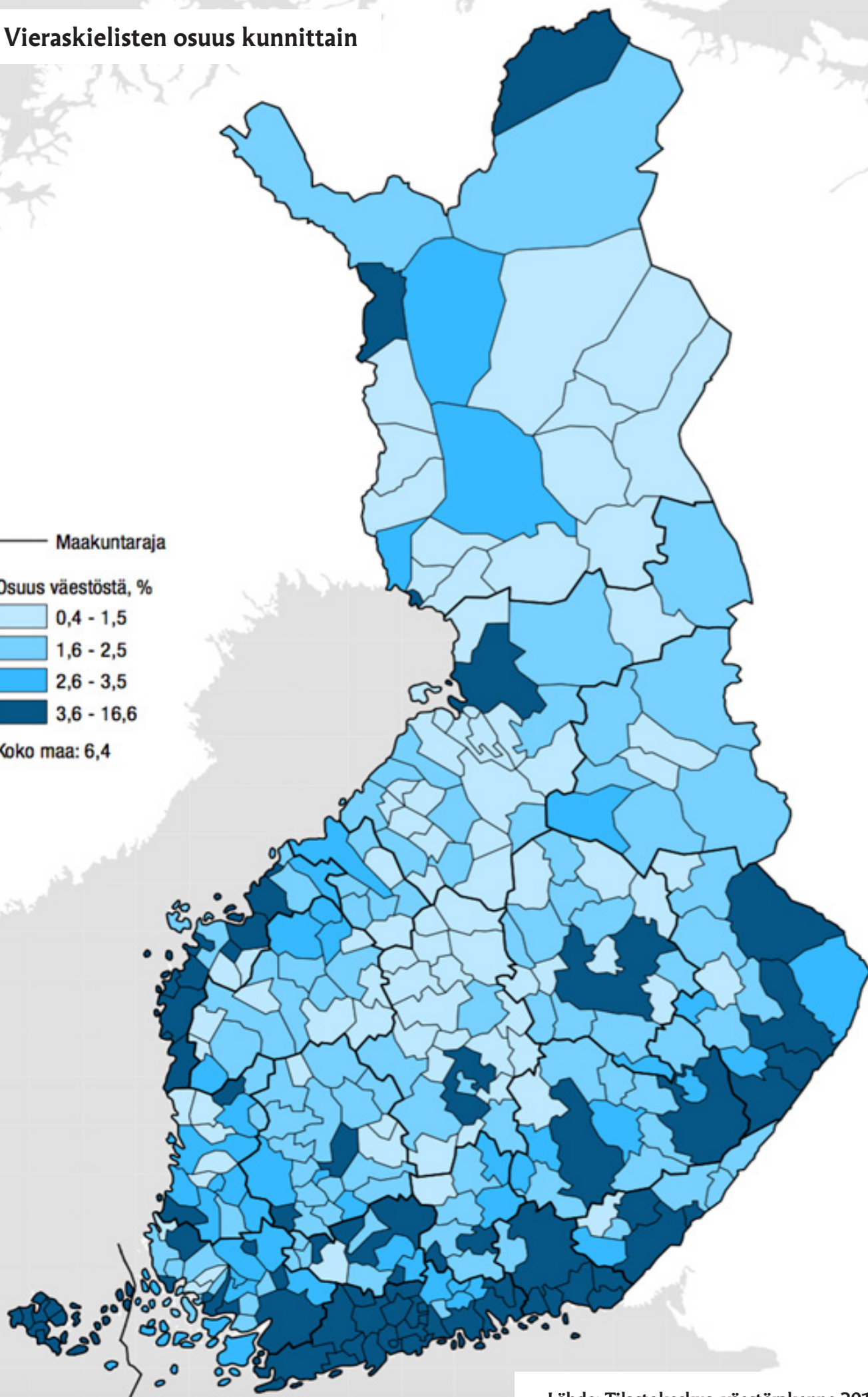
0,4 - 1,5

1,6 - 2,5

2,6 - 3,5

3,6 - 16,6

Koko maa: 6,4



Lähde: Tilastokeskus, väestörakenne 2016

SISÄLLYS

Simonin seurassa	6
Miksi seurakuntien on tärkeää tehdä vieraskielistä työtä?	8
Tausta	9
1. Kristus kaikilla kielillä - vieraskielisen työn periaatteelliset näkökohdat ja tavoitteet.....	15
1.1. Periaatteelliset näkökohdat	15
Kodikkuutta Kotkassa	16
1.2. Vieraskielisen työn tavoitteet	17
Osallisuutta Rovaniemellä	20
2. Ehdotus resursoinnista ja työnjaosta	21
2.1. Vastuualueet.....	21
2.2. Vieraskielisten työllistymismahdollisuuksien parantaminen	23
Omalla kielellä Helsingissä	25
3. Tuumasta toimeen - vieraskielisen työn toimintaohje paikallis-seurakunnalle	26
Mahdollisuus työparityöskentelyyn ja uuden oppimiseen oppilaitosyhteistyössä	28
Rajatonta yhteistyötä pääkaupunkiseudulla	29

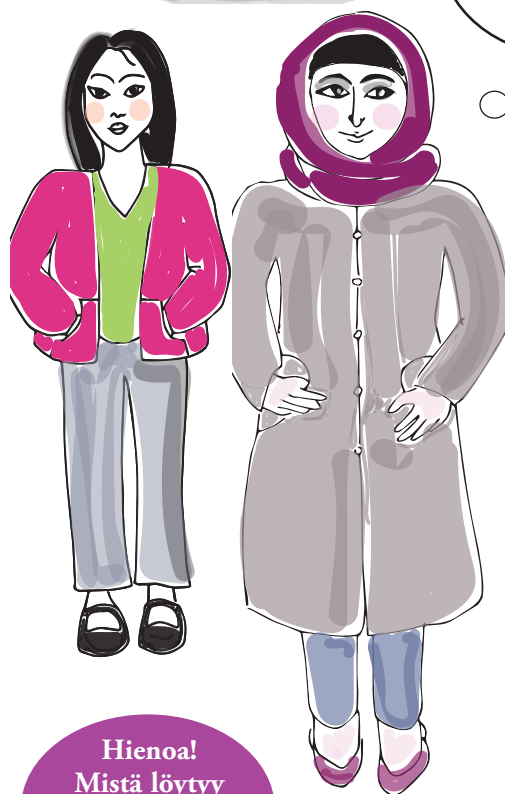
Simonin seurassa

Seuraa Simonia: Kuvitteellinen Simon-hahmo on konkretisoinut työryhmän ajatuksia alusta lähtien. Löydät Simonin oppaan sivuilta.

”Simon eli tavallista arkea kristityssä perheessä Ashantin maakunnassa, Ghannassa. Kotimaassaan Simon oli käynyt aktiivisesti seurakunnassa ja järjestänyt ylistysmusiikki-iltoja. Simon oli saanut stipendin ja haki opiskelemaan lääkietiedettä Suomeen, josta hän oli kuullut paikallisen lähetysjärjestön työntekijöiltä. Simonin opintojen alkaessa yliopisto järjesti vaihto-opiskelijoiden info-tilaisuuden, jossa kerrottiin asumisesta, opiskelijapalveluista ja elämästä Suomessa. Samalla esittäytyi oppilaitospastori, joka tarjosi keskusteluapua ja esitteli paikallisseurakunnan toimintaa.”



Milloin on seuraava monikielinen messu?



Hienoa! Mistä löytyy monikielinen messuaineisto?

Puhuuko kukaan työkaverista ranskaa?

Löytyykö katekismusta somalin kielellä?



Missä venäjänkielinen hengellinen yhteisö kokoontuu?

Missä on kiinankielinen rippikoulu?

Mitä voin tehdä
kirkossa/voinko
tulla auttamaan?



Olen
katolilainen,
voinko tulla
messuun?



Saanko asunnon
kirkon kautta?



Miten meidät
otetaan vastaan?



Miksi seurakuntien on tärkeää tehdä vieraskielistä työtä?

Usko Jeesukseen Kristukseen on alusta lähtien yhdistänyt ihmisiä yli kieli- ja kulttuurirajojen. Kirkko on olemukseltaan globaali; kaikkia kansoja ja ihmisiä yhdistävä armon, rakkauden ja toivon yhteisö.

Kansainvälisen muuttoliikkeen vahvistuessa Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla on erityinen mahdollisuus kohdata, kutsua ja palvella lähimmäisiä kaikista maista, kansoista ja heimoista. Tämä edellyttää erityisesti vieraskielisen työn kehittämistä. Vieraskieliseksi määritellään Suomessa henkilö, jonka äidinkieleksi on rekisteröity muu kieli kuin suomi, ruotsi tai saame.

Kirkon vieraskielinen työ on osa kirkon monikulttuurista työtä, jossa lähtökohtana on kulttuurisen moninaisuuden huomioon ottaminen. Seurakunta on kristittyjen yhteisö, jonka vastuulla on huolehtia jäsenistään ja tavoittaa alueensa ihmiset riippumatta heidän kielestään, kulttuuristaan, uskonnostaan ja etnisestä taustastaan. Vieraskielinen työ on seurakunnan perustyötä, eikä se ole pelkkä projekti.

Tämän kehittämisasiakirjan tavoitteena on rohkaista seurakuntia etsimään ratkaisuja ja ryhtymään toimiin jotta seurakunta voisi palvella myös muita kuin kotimaisia kieliryhmiä.

Tässä kehittämisasiakirjassa on hyödynnetty jo olemassa olevia selontekoja ja muita asiakirjoja, jotka liittyvät kirkon vieraskieliseen työhön. Seuraavissa asiakirjoissa kirkko on tunnistanut vieraskielisen työn merkityksen ja sitoutunut sen kehittämiseen.

- *Kirkkona monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko. (2014)*
- *Kohtaamisen kirkko. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020 -linjaus.*
- *Kirkko 2020. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko. (2010)*
- *Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista.*
- *Erilaistuva kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Katsaus kirkon työhön.*
- *Vieraskielisen seurakuntatyön teologiset ja periaatteelliset lähtökohdat & suositukset seurakunnan tilojen antamisesta kansainvälisille kristillisille yhteisöille. Pääkaupunkiseudun vieraskielisen seurakuntatyön neuvottelukunta (2014)*

Tausta

Maahanmuuton ja pakolaisuuden myötä Suomi säilyy ja vahvistuu monikielisenä yhteiskuntana. Vuoden 2016 lopussa Suomessa asui 354 000 vieraskielistä eli 6,4 prosenttia koko väestöstä. Vieraskielisiksi luetaan henkilöt, joiden kieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Määrä kasvoi edellisestä vuodesta yli 24 000 hengellä eli 7,4 prosenttia edellisvuodesta. Korkein vieraskielisten osuus oli Uudenmaan maakunnassa. Suurimmat vieraskieliset ryhmät olivat venäjää äidinkielenään puhuvat (75 000), viroa äidinkielenään puhuvat (49 000) ja arabiaa äidinkielenään puhuvat (21 000). Arabia nousi kolmanneksi suurimmaksi vieraskieliseksi ryhmäksi somalin ja englannin ohi vuonna 2016. Kirkon ja seurakuntatyön näkökulmasta on tärkeä kiinnittää huomiota seuraaviin kohtiin:

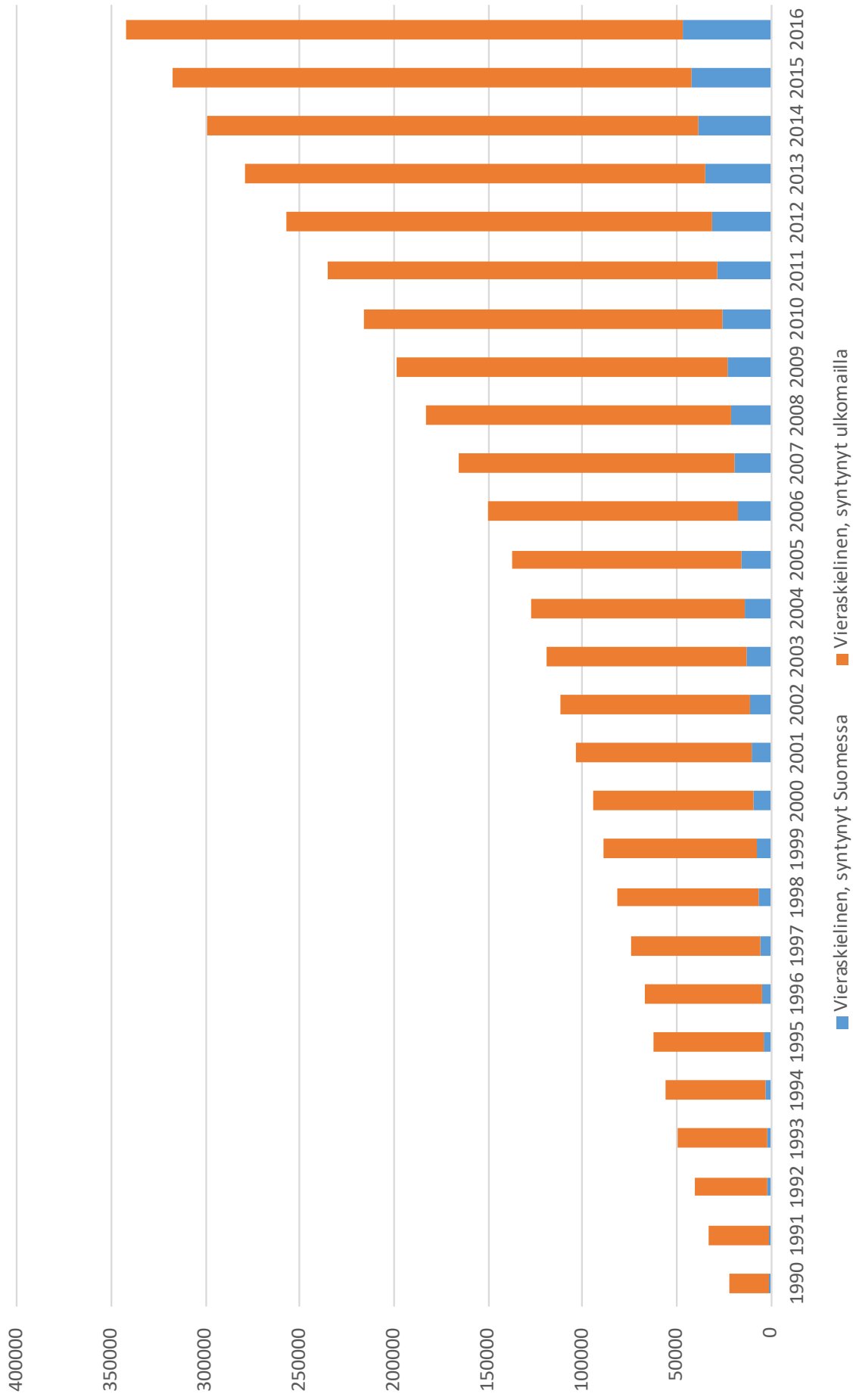
- Vieraskielinen väestö kasvaa nopeasti. Lähes puolet Suomen vieraskielisestä väestöstä asuu pääkaupunkiseudulla.
- Pääkieliryhmiä ovat venäjä, viro, englanti, somali, arabia.
- Maahanmuuttajista kristittyjä on yli 50 %.
- Vieraskieliselle kerho- ja rippikoulutyölle on yhä enemmän tarvetta.
- Suomessa on suuria maantieteellisiä eroja vieraskielisen työn järjestämisessä.
- Vieraskielisen väestön määrä ja osuus väestöstä ovat kasvaneet viime vuosina nopeasti, ja kasvun ennustetaan jatkuvan myös tulevaisuudessa.

Kirkolliskokous antoi 5.11.2014 kirkkohallitukselle yleisvaliokunnan mietinnön 4/2014 (Edustaja-aloitteesta 1/2014) mukaisen toimeksiannon. Valiokunta piti tarkoituksenmukaisena laatia selvitys kirkon vieraskielisestä työstä kehittämisasiakirjan muodossa. Sen keskeisenä sisältönä olisi 1) kuvata työn nykytila ja tulevaisuuden kehitys ja 2) linjata periaatteelliset näkökohdat ja tavoitteet. Lisäksi seurakunnat tarvitsevat 3) ohjeistusta kelpoisuusehtojen ja erivapauksien soveltamiseen, jotta vieraskielisten työllistymismahdollisuudet paranisivat. Asiakirjaan tulisi myös sisältyä 4) linjaus työnjaosta ja rahoituksesta seurakuntien, hiippakuntien ja kirkkohallituksen välillä. 5) Mikäli jonkin yksityiskohdan hyvä hoitaminen edellyttää kirkkolain tai -järjestyksen muuttamista, kirkkohallitus voi tehdä siitä esityksen kirkolliskokoukselle.

Kirkkohallituksen ulkoasiain osasto keräsi keväällä 2015 materiaalia ja laati Vieraskielisen seurakuntatyön selvityksen taustamateriaaliksi Kirkon vieraskielisen työn kehittämisasiakirjan laatimista varten.

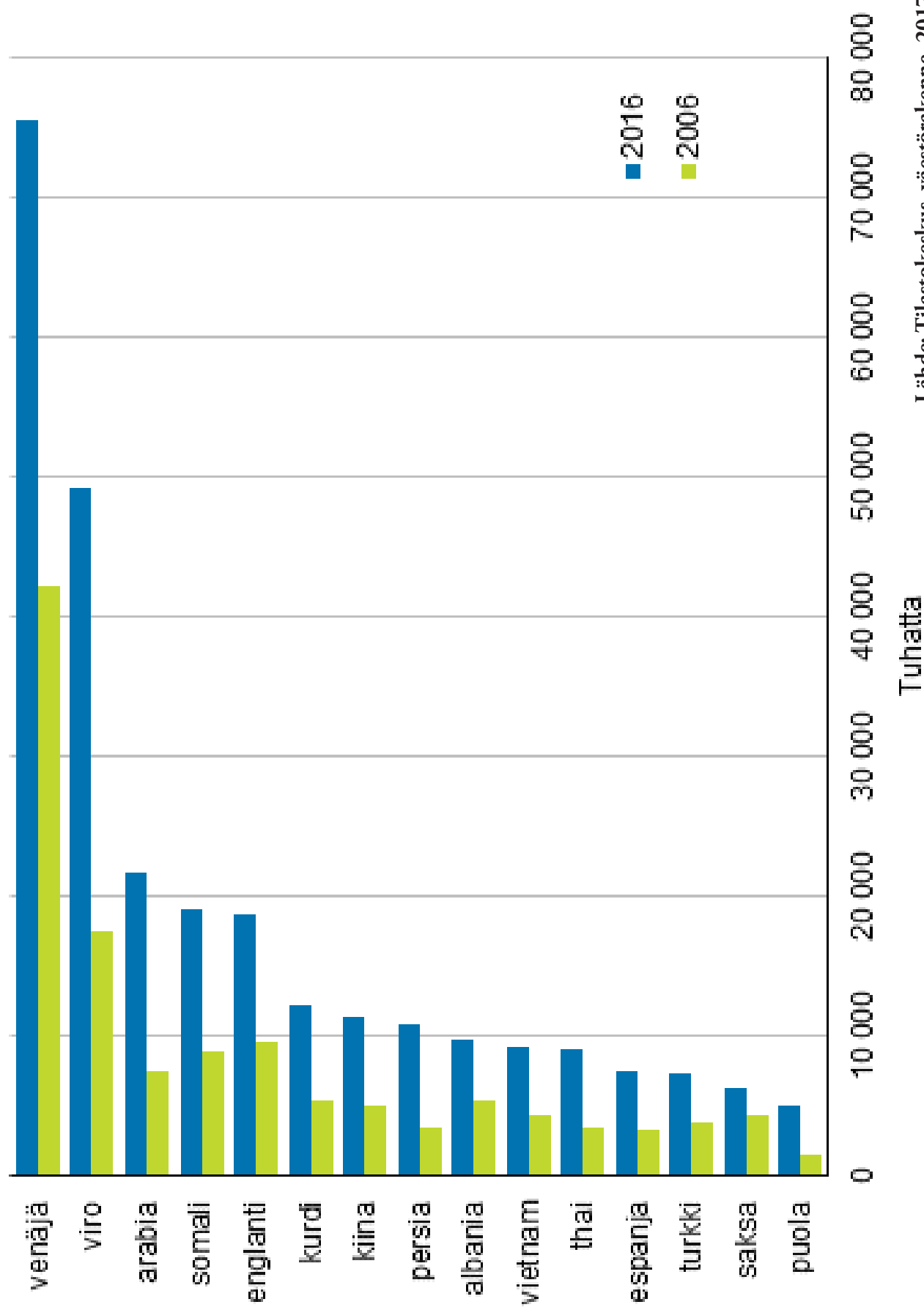
Kirkkohallituksen virastokollegio nimesi 3.3.2016 kirkon vieraskielisen työn kehittämistyöryhmään seuraavat jäsenet: piispa Tapio Luoma (puheenjohtaja), kansainvälisen työn asiantuntija Anssi Almgren (Espoon hiippakunta), yliopistopastori Leena Huovinen (Helsingin seurakuntayhtymä), kiinankielisen työn pastori Paulos Huang (Helsingin seurakunnat), kansainvälisen työn koordinaattori Vesa Häkkinen (Kirkkohallitus), kotimaan työn johtaja Satu Kantola (Suomen lähetysseura), venäjänkielisen työn pastori Anna Lewing (Helsingin seurakunnat), toimitusjohtaja Tuomas Martikainen (Siirtolaisuusinstituutti) ja monikulttuurisuustyön sihteerin Matti Peiponen (7.6.2016 saakka) (Espoon seurakuntayhtymä) sekä osastonjohtajan sihteerin Sari Blom-Pirjala (Kirkkohallitus, työryhmän sihteerin). Työryhmä on kokoontunut 18 kertaa ja se on kuullut asiantuntijoina asiantuntijaa Marja-Liisa Laihiaa Kirkkohallituksen toiminnalliselta osastolta ja lakimies Timo von Boehmiä Kirkon työmarkkinailaitokselta.

Vieraskielinen väestö syntymämaan mukaan 1990-2016

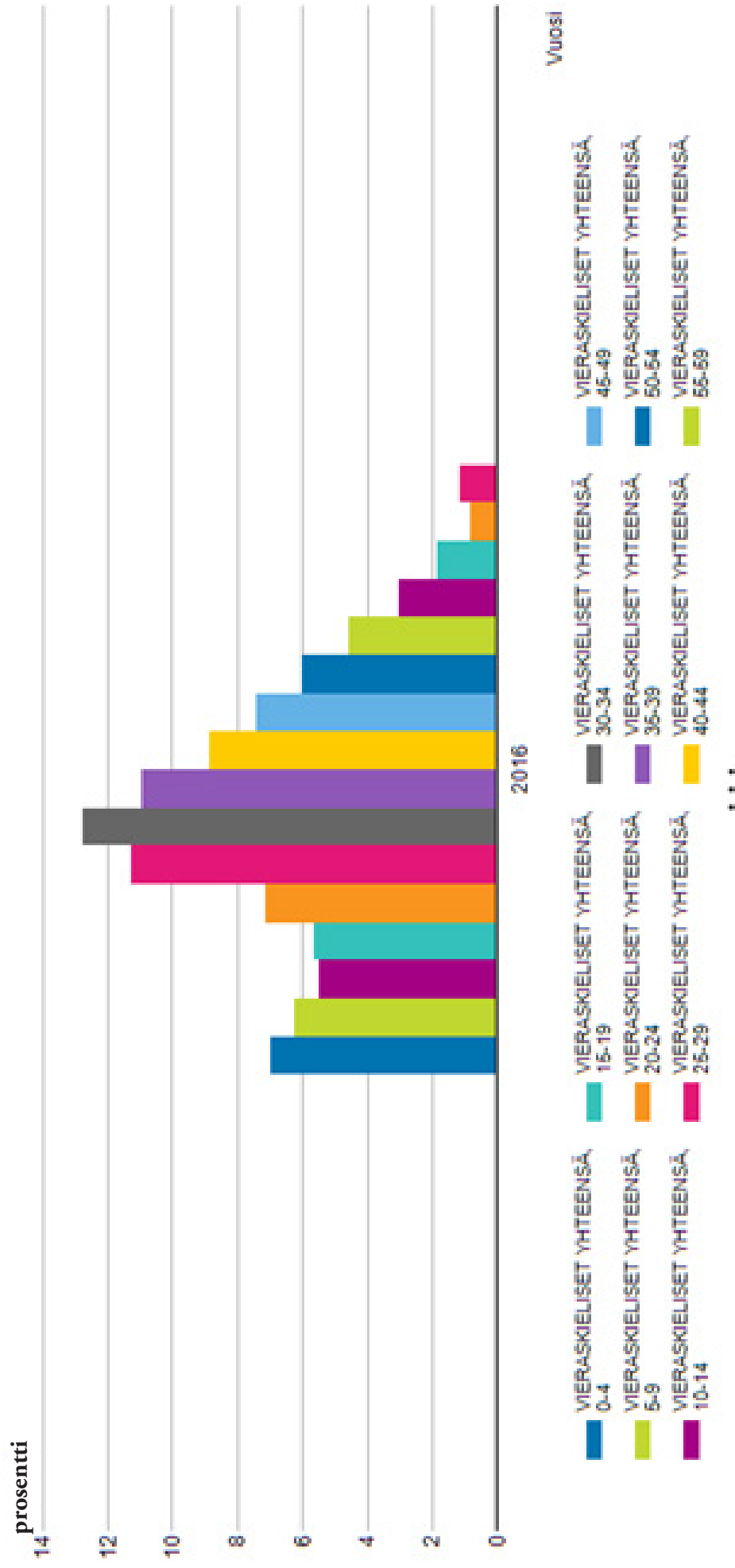


Lähde: Tilastokeskus 6/2017

Suurimmat vieraskieliset ryhmät 2006 ja 2016

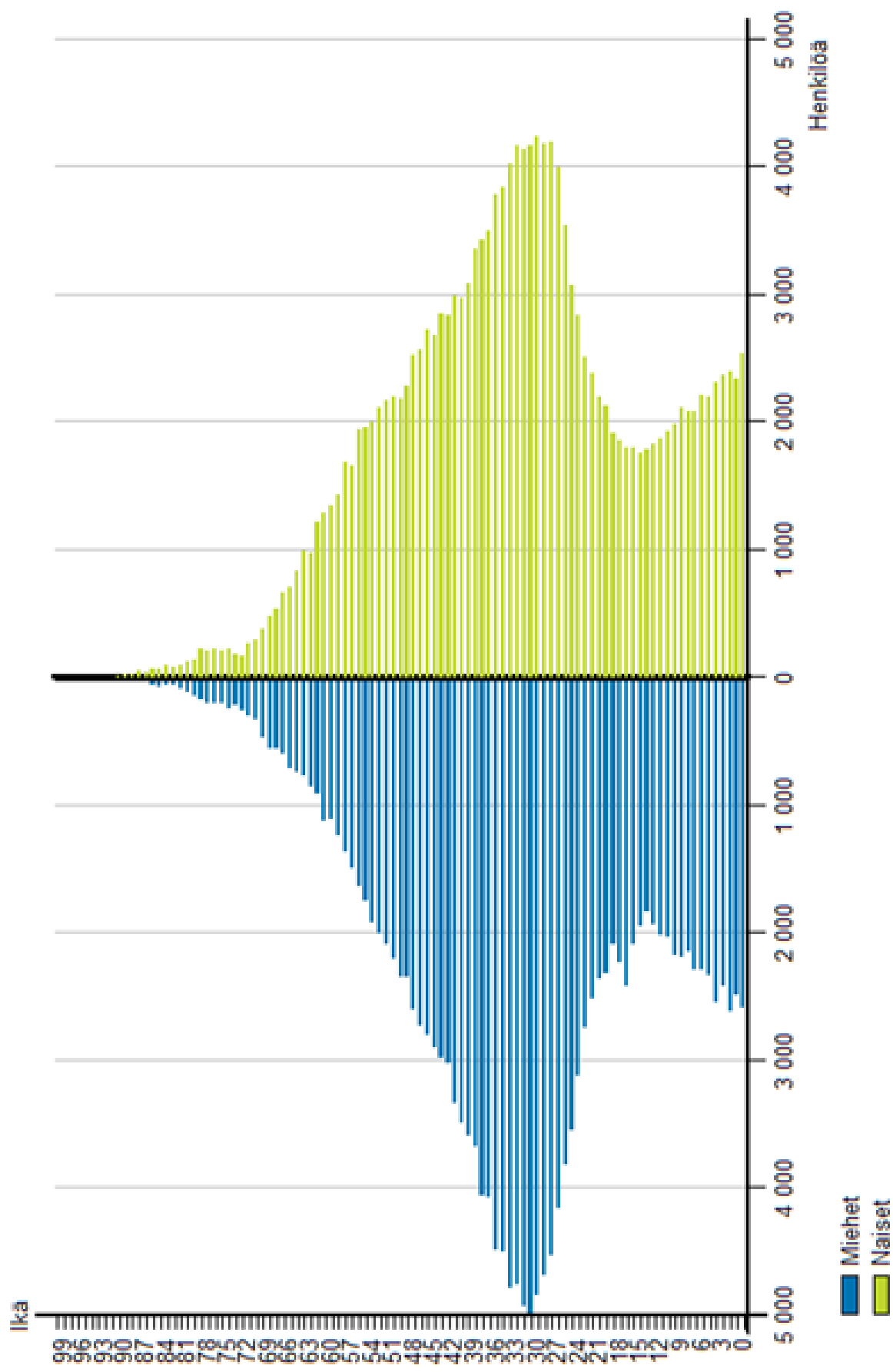


Vieraskielisten prosenttiosuus ikäryhmittäin 2016



Lähde: Tilastokeskus, väestörakenne, 2017

Vieraskielisten ikärakenne 2016



Lähde: Tilastokeskus, väestörakenne, 2017

1. Kristus kaikilla kielillä - vieraskielisen työn periaatteelliset näkökohdat ja tavoitteet

1.1. Periaatteelliset näkökohdat

Missionaarisuus

Jeesus sanoi uudelleen: ”Rauha teille! Niin kuin Isä on lähettänyt minut, niin lähetän minä teidät.” (Joh. 20:21)

Kirkon kaikella toiminnalla on missionaarinen luonne ja intentio. Sen vuoksi myös kirkon vieraskielinen työ nousee missionaarisesta ymmärryksestä. Todistamme Kristuksesta kaikilla kielillä ja sitä kautta mahdollistamme vieraskielisten osallistumisen ja jäsenyyden. Samalla missionaarisuus varjelee kirkkoa kääntymästä vain sisäänpäin, kun se Jeesuksen käskyä noudattaen etsiytyy yhä uudelleen ylittämään kieli- ja kulttuurirajoja niin kotimaassa kuin ulkomailla. Tämä tarkoittaa, että meidän on jatkuvasti kohdattava omat ennakkoluulomme ja työstettävä niitä.

Äidinkielen ja kulttuurin merkitys

-- ja me kaikki kuulemme heidän julistavan omalla kielellämme Jumalan suuria tekoja. (Ap.t. 2:11)

Yksilön näkökulmasta äidinkielellä ja kulttuurilla on suuri merkitys ihmisen identiteetille ja itsetunnolle. Kielen kautta ihmisen omat juuret ja kulttuuri säilyvät osana hänen identiteettiään. Äidinkieli on usein kieli, jolla ihminen on tottunut lukemaan Raamattua ja rukoilemaan. Samalla on hyvä muistaa, että useat ihmiset elävät monikielisessä perheissä, joissa eri kieliä käytetään erilaisten aihepiirien parissa. Tällöin on hyvä tutustua lähemmin perheen kielitilanteeseen ja selvittää mikä on soveltuva kieli esimerkiksi uskonnolliseen toimintaan. Kielen tehtävänä on liittää ihminen yhteisöön. Luterilaisuuden mukaan uskonasioiden on oltava kansantajuisia. Kristuksessa Jumala haluaa tulla meille ymmärrettäväksi.

Avoimuus

Yhdentekevää, oletko juutalainen vai kreikkalainen, orja vai vapaa, mies vai nainen, sillä Kristuksessa Jeesuksessa te kaikki olette yksi. (Gal. 3:28)

Avoimuus ja kiinnostuksen osoittaminen vieraskielisiä kohtaan tukee hengellistä kotoutumista sekä kotoutumista koko suomalaiseen yhteiskuntaan. Kirkko on turvallinen

yhteisö, jonka kautta saa myös tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta. Vieraskielisten mukaan ottaminen auttaa tarkastelemaan omaa perinnettä uudessa valossa. Parhaimmillaan tämä vahvistaa omaa identiteettiämme, mutta antaa samalla uusia virikkeitä, avartaa ajatteluamme, antaa välineitä uudelleenarviointiin ja jopa kokonaan uusia mahdollisuuksia seurakunnan ja yhteiskunnan kehittämiseen. Etniset hierarkiat ja ihmisten sulkeminen ulkopuolelle eivät ole osa kristillisyyttä.

Vieraanvaraisuus

Kohdelkaa joukossanne asuvia siirtolaisia ikään kuin he olisivat heimolaisianne ja rakastakaa heitä kuin itseänne, sillä te olette itsekkin olleet muukalaisina Egyptissä. Minä olen Herra, teidän Jumalanne. (3. Moos 19:34)

Kirkko on etsivä ja vastaanottava yhteisö, joka osoittaa rakkautta kaikkia kohtaan huomioimalla myös heidän kieli- ja kulttuuritaustansa. Vieraanvaraisuudessa kyse ei ole pelkästään Jeesuksen esimerkin toteuttamisesta vaan sen oivaltamisesta, että Jeesuksessa Jumala tulee ihmiseksi. Jo tämä itsessään yhdistää ihmiset toisiinsa ja avaa ymmärrystä vieraanvaraisuuteen.

Kodikkuutta Kotkassa

Kotkassa maahanmuuttajien parissa tehtävä työ on ollut oleellinen osa seurakunnan toimintaa jo vuosien ajan. Kotka on ottanut vastaan kiintiöpakolaisia vuosittain vuodesta 1991 lähtien ja kaupungin hallinnoima vastaanottokeskus on perustettu jo vuonna 1999. Rajan läheisyys lienee helpottanut paluumuuttajien kotoutumista Kotkan alueelle.

Kotka-Kymin seurakunta tekee yhteistyötä mm. sudanilaisen, inkerinsuomalaisen ja myanmarilaisten, etiopialaisten/eritrealaisten kanssa. Ryhmät kokoontuvat seurakunnan tiloissa pitäen omankielisiä tilaisuuksiaan viikottain. Varsinkin sudanilaiset kristityt osallistuvat aktiivisesti seurakuntaelämään tuoden messuihin ja erilaisiin tilaisuuksiin iloa musiikkinsa kautta. Arabiankielen taitoisina sudanilaiset ovat olleet tärkeä apu kohdatessa Lähi-Idästä tulleita turvapaikanhakijoita. Koska paikkakunnallamme on jo vuosia asunut ympäri maailmaa tulleita, mutta jo kotiutuneita maahanmuuttajia, olemme myös löytäneet vertaistukea muillekin kieliryhmille.

Seurakunnassamme kokoontuu kahdeksan kertaa viikossa suomen kielen opetusryhmiä, ympäri kaupunkia. Nämä ryhmät ovat edesauttaneet vieraskielisten kohtaamista. Samalla seurakunnan tilat ovat tulleet ryhmäläisille tutuksi. Ryhmiä vetävät vapaaehtoiset ohjaajat. Niiden kautta on syntynyt tukihenkilö - ja ystävyyssuhteita suomalaisten ja erikielisten välillä. Kynnys tulla kirkkoon on ehkä hieman matalampi, kun tilat ovat jo tuttuja.

Maaillmojen messu ja erikieliset joululaulutilaisuudet ovat jo vakiintunutta toimintaa seurakunnassamme. Rippikouluja on järjestetty erikieliselle väestölle noin kaksi kertaa vuodessa. Yleensä kielinä ovat olleet venäjä ja nyt hiljattain myös arabia. Syksyllä aloitimme Alfa-kurssin, jossa suomalaisten ohella on myös arabiankielinen ryhmä. Mielenkiinnolla seuraamme, miten Alfa-kurssi tällaisenaan etenee.

Nyt suunnittelemme Yhessä-illoja. Yhessä-illat koostuvat seurakuntalaisen puheenvuorosta, selkeästä opetuksesta, ylistysmusiikista ja iltapalasta tilaisuuden jälkeen. Tärkeää on, että seurakuntalaiset voivat osallistua tilaisuuden järjestelyihin erilaisissa vapaaehtoistehtävissä. Kutsumme tähän iltaan erityisen lämmöllä maahanmuuttajia. Toivomme, että nämä illat voisivat parhaimmillaan olla paikkoja, jossa maahanmuuttajat tunsivat olonsa kodikkaaksi. Tulkkausta voidaan järjestää, kun nähdään, mistä kieliryhmistä ihmiset tulevat.

Tuemme ja järjestämme omankielistä toimintaa, mutta haluamme myös nähdä, että erikieliset löytävät paikkansa seurakunnassa osana yhteisöä. Halua löytyy, mutta tehtävää on vielä paljon tavoitteen saavuttamiseksi.

Kotkassa pysyvästi asuvista henkilöistä vieraskielisiä oli syksyllä 2017 noin 9,3 % ja kaupungissamme on vajaat 700 turvapaikanhakijaa.

(Diakoniatyöntekijä Marianne Vitikainen-Mojica)

1.2. Vieraskielisen työn tavoitteet

● Yhteyden vahvistaminen



”Simonin opinnot olivat alkaneet hyvin, oli löytynyt ystäviä ja muutama uusi tuttavuus. Eräänä marraskuisena iltana Simon koki olonsa hieman yksinäiseksi. Simon sai puhelun kotimaastaan Ghanasta. Hänen äitinsä oli joutumassa sydänleikkaukseen. Simon halusi jutella asiasta jonkun kanssa, muttei saanut uusia ystäviään kiinni. Silloin hän muisti yliopistolla kohtaamansa henkilön, jolta oli saanut esitteen kirkosta. Esite oli kadonnut, mutta Googlestä löytyivät paikallisseurakunnan nettisivut, joissa oli kansainvälinen osio. Simon otti yhteyttä seurakuntaan”

Kaikessa kirkon työssä keskeistä on kontaktin saaminen ihmisiin. Tarjolla on monenlaisia keinoja ja mahdollisuuksia henkilökohtaisista tapaamisista ja verkkoympäristön kanaviin. Ensimmäinen kosketus on erityisen merkittävä, koska se usein ratkaisee, millaiseksi yhteys seurakuntaan jatkossa muodostuu.

Juuri yhteys, joka kuuluu kristillisen kirkon ja seurakuntaelämän perustaan, on kontaktin tavoitteena. Yhteys ei riipu samanlaisuudesta tai samanmielisyydestä. Se on

osallisuutta yhteisestä todellisuudesta, joka kristityille on Jeesus Kristus. Tämän vuoksi seurakunta on omimmalla asiallaan, kun se ottaa huomioon alueellaan asuvat vierasta kieltä puhuvat ihmiset ja pyrkii tavoittamaan heidät heidän omalla kielellään. Ihmisyys Jumalan lahjana velvoittaa etsimään yhteyttä myös niihin, jotka eivät ole kristittyjä.

Missionaarisena yhteisönä kirkko ja seurakunnat etsivät yhteyttä vieraskieliseen väestöön. Keskeistä on monikielinen viestintä, avoin vuorovaikutus ja kutsu osallistua. Yhteys voi syntyä paikallisseurakuntaan, omakieliseen jumalanpalvelusyhteisöön tai molempiin alueellisista mahdollisuuksista riippuen.

● Monikielisen paikallisseurakunnan rakentaminen

”Lähiseurakunnasta tuli Simonille toinen olohuone. Simonille teetettiin oma avain, koska hän alkoi järjestää opiskelijoiden Monikielisiä dialogi-iltoja Raamatun kertomusten äärellä. Seurakunnan työntekijät innostuivat illoista ja halusivat olla mukana järjestämässä niitä. Dialogi-illoissa maisteltiin makuja maailmalta ja kuunneltiin opiskelijabändien monipuolista etnomusiikkia.”

Seurakunnissa monikielisyys vahvistuu. Sähköisessä ja perinteisessä viestinnässä, messussa ja toimituksissa otetaan huomioon vieraskielinen väestö. Vieraskieliselle väestölle tarjotaan myös kursseja ja rippikouluja. Huomisen seurakunta koostuu eri kieltä puhuvista ja eri taustoista tulevista seurakuntalaisista, jotka ideoivat, suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa yhdessä työntekijöiden kanssa. Työntekijöiden joukossa näkyy etninen moninaisuus ja kulttuurinen rikkaus, jotka tukevat koko yhteisön kielitaidon ja kulttuuriymmärryksen vahvistumista.

Lisäksi lähialueen seurakunnat voivat yhteistyössä perustaa yhteisen ”katekeetan” tehtävän koordinoimaan alueen vieraskielistä työtä. Katekeetan tehtävä olisi tutkinto-vaatimustensa osalta ”matalan kynnyksen” tehtävä maahanmuuttajien työllistymisen helpottamiseksi kirkon piirissä. Kateketta on jonkin seurakunnan työntekijä, ja palkausmenot jyvitetäisiin seurakuntien kesken.

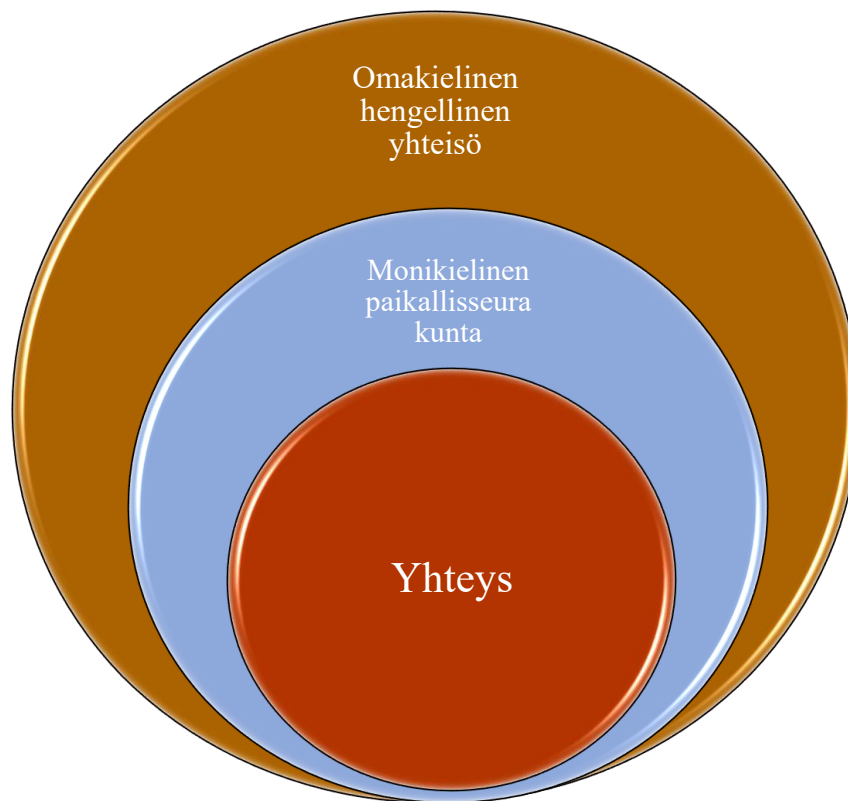
● Omakielisen hengellisen yhteisön tukeminen

”Simon innostui seurakuntaelämästä ja piti erityisesti kerran kuussa järjestettävästä monikielisestä messusta. Simon tutustui dialogi-illoissa muihin ghanalaisiin ja he saivat idean jokaviikkoisesta englanninkielisestä ylistysillasta, jossa olisi kotimaastaan tuttuja piirteitä. Kirkkoherra suhtautui ideaan myönteisesti, mutta toivoi, että messu toteutettaisiin pääosin vapaaehtoisvoimin. Suomenkieliset vapaaehtoiset myös innostuivat tulemaan mukaan.”



Vieraskielisen väestön kasvaessa myös tarve omalla äidinkielellä toteutuviin jumalanpalveluksiin ja seurakuntaelämään lisääntyy. Vuorovaikutus paikallisseurakunnan ja omakielisen hengellisen yhteisön kanssa on aktiivista ja monipuolista. Tämä näkyy niin hallinnossa kuin toiminnassa. On tärkeää osoittaa luottamusta sitä ryhmää kohtaan, joka haluaa järjestää omalla äidinkielellään toteutuvaa toimintaa. Työn tulee pysyä luonteeltaan luterilaisena ja sitä on viisasta tehdä ekumeenisessa hengessä.

Polku seurakuntayhteyteen alkaa kontaktista. Yhteyden löytämiseksi on tärkeää, että seurakunnissa on valmius kohdata vieraskielisiä seurakuntalaisia. Tämä tarkoittaa reipasta asennetta, hyvää tahtoa ja halua kohdata ihminen, vaikka yhteistä kieltä ei heti löytyisikään.



Ihmisten osallisuuden kautta seurakunnan monikielisyys vahvistuu, mikä poikkeuksetta rikastuttaa paikallisseurakuntaa. Vieraanvaraiseen vastaanottoon kuuluu, että seurakunnassa on mietitty vieraskielisten kohtaamista jo ennen heidän yhteydenottoaan tai tulemistaan seurakunnan elämään. Vahvistuvan vuorovaikutuksen kautta paikallisseurakunnassa voidaan kehittää vieraskielistä toimintaa ja sen rakenteita yhdessä vieraskielisten kanssa.

Oleellista myös on, että seurakunnissa on tietoa lähialueella kokoontuvista vieraskielisistä kristillisistä yhteisöistä, mikäli henkilö haluaa tutustua ja mennä mukaan omalla äidinkielellä olevaan hengelliseen toimintaan. Tällaiset yhteisöt eivät sulje toisiaan pois vaan ihanteena on jatkuvasti syvenevä vuorovaikutus paikallisen seurakunnan ja omakielisten hengellisten yhteisöjen välillä.

Osallisuutta Rovaniemellä

Rovaniemi on hyvin kansainvälinen kaupunki ja seurakunnassa on tehty monikulttuurista työtä 1990-luvulta alkaen. Muutaman vuoden ajan meillä on ollut Bible Study -ryhmä, josta on tullut hyvin kansainvälinen.

Jumalanpalveluksissa ja Olet Minulle Arvokas -illoissa on englanninkielinen tulkkaus, tarvittaessa myös rippikouluissa. Monikulttuurista työtä tehdään pääasiassa selkosuomeksi ja tulkkien avulla. Osallistujat tulevat monista kieliryhmistä. Opiskelijapapin työkieli on paljolti englanti, koska Rovaniemellä on paljon kansainvälisiä opiskelijoita.

Työn organisoimista varten meillä on monikulttuurinen työryhmä, joka koontuu 4–6 kertaa vuodessa. Yhdellä diakoniatyöntekijällä on vastuullaan monikulttuurinen työ ja hän vastaa ryhmästä. Siihen kuuluu varhaiskasvatuksen, musiikkityön ja nuorisotyön edustaja sekä lähetyssihteeri ja kolme pappia. Yksi heistä on oppilaitosteologi ja toinen maahanmuuttajille kastekouluja pitävä seurakuntapappi.

Diakoniatyöntekijät ja papit saavat paljon yhteydenottoja eri kielisiltä ihmisiltä. Valmista toimintamallia meillä ei ole, vaan toimimme joka kerta yksiköittä. On ollut vaikea saada aikaan ryhmiä eri kieliryhmille. Vetäjiä ei ole helppo löytää. Uskonnon vaihtaminen on herkkä asia ja moni haluaa käydä kastekoulun yksityisesti. Tarvitsemme myös seurakuntana kasvamista, että olemme monikulttuurinen yhteisö ja vastuuta voi antaa yli kieli- ja kulttuurirajojen.

(Lähetyssihteeri Pirita Bucht ja diakoniatyöntekijä Marja Posio)

2. Ehdotus resursoinnista ja työnjaosta

Asenneilmapiirin vieraskielistä työtä kohtaan tulee olla seurakunnassa myönteinen. Avoin ja osallistava yhteisö auttaa näkemään vieraskielisen työn mahdollisuutena seurakunnan ja viime kädessä koko kirkon uudistumiselle. Olennaista on löytää hyvät käytänteet ja lähteä toteuttamaan niitä.

Vieraskielisen työn resursoinnin tarpeet seurakunnissa vaihtelevat suuresti eri puolilla maata. Kuvaavaa on, että seitsemässä prosentissa Suomen kunnista asuu yhteensä 67 prosenttia koko Suomessa asuvista vieraskielisistä, kuten oppaan alussa esitetty karttakaavio osoittaa. Seurakunnan tilanteeseen sopiva vieraskielisen työn malli riippuu esim. alueen vieraskielisen väestön määrästä ja yhteistyömahdollisuuksista muiden alueen toimijoiden kanssa.

Jotta resurssit osataan mitoittaa oikein, on tehtävä tilannekartoitus. Resursseilla tarkoitetaan tässä yhteydessä ennen kaikkea henkilöstöä ja toimintamäärärahoja. Seurakunnissa voidaan päättää tarkoituksenmukaisesta määrärahasta. Sen hahmottamisessa voivat auttaa erilaiset laskentamallit, esimerkiksi tämänkaltaiset:

- Vieraskielinen työ resursoidaan suhteessa vieraskielisen väestön määrään. Esimerkiksi jos paikallisseurakunnan alueella asuu 0,4–1,5 prosenttia vieraskielisiä niin seurakunnan vuosibudjetista varataan tällöin resursseja 0,4 prosentista aina 1,5 prosenttiin.
- Vieraskielinen työ resursoidaan vieraskielisten jäsenyysprosentin mukaan.

2.1. Vastuualueet

Seuraavan sivun kaaviokuva pyrkii hahmottamaan vastuiden jakautumista seurakunnan, seurakuntayhtymän, tuomiokapitulin, kirkkohallituksen ja kirkollisten järjestöjen kesken. Paikallisseurakunnan keskeisestä roolista johtuen sen tehtäviä on avattu yksityiskohtaisemmin kaaviokuvan jälkeen.



Seurakunta

Kirkkolain mukaan seurakunta huolehtii kirkollisesta työstä omalla alueellaan. Vieraskielinen työ tulee nähdä seurakunnan normaalina työnä eikä määräajan kestäväenä projektina. Niin seurakunnan henkilöstön kuin luottamuselimienkin on syytä keskustella ja sopia ainakin seuraavista asioista:

- Vieraskieliseen työhön seurakunnassa tarvittava henkilöstö ja toimintamääräraha;
- Periaatepäättös valmiudesta tukeutua muualta pyydettyään henkilöresurssiin, esimerkiksi pappistyövoimaan toimituspalkkioperusteisesti;

- esimiessuhteet ja -vastuut;
- vieraskielistä työtä tekevien koulutus ja jaksaminen;
- vapaaehtoisten seurakuntalaisten vastuuttaminen;
- mahdollisuudet työllistää vieraskielisiä seurakunnan toimintaan osallistuvia;
- huolehtiminen työn jatkuvuudesta ja sen integroitumisesta muuhun seurakuntaelämään;
- yhteistyö muiden seurakunnan alueella toimivien vieraskielistä työtä tekevien yhteisöjen kanssa.

Vuoden 2015 lopulla alkanut turvapaikanhakijoiden kasvanut määrä sai seurakunnat toimimaan ennen näkemättömän nopeasti. Silti osoittautui, ettei monikaan seurakunta ollut valmistautunut tällaisiin erityistilanteisiin. Siksi olisi tärkeää, että jokaisessa seurakunnassa tehdään valmiussuunnitelma, joka kattaa myös tämän kaltaiset tilanteet. Valmiussuunnitelman teossa voi käyttää soveltaen Kirkko turvapaikkana -ohjeistusta (<http://sakasti.evl.fi/turvapaikanhakijat>).

Oman hiippakunnan kansainvälisen työn asiantuntija/hiippakuntas sihteeri voi antaa tukea näissä pohdinnoissa.

2.2. Vieraskielisten työllistymismahdollisuuksien parantaminen

Työryhmä on kiinnittänyt huomiota kokemukseen, jonka mukaan vieraskieliseen työhön tarvittavaa työvoimaa esimerkiksi maahanmuuttajien joukoista on vaikea ottaa palkalliseen palvelussuhteeseen, koska kirkkolain ja -järjestyksen säännökset ovat varsin tiukkoja.

1. Perusasiana rekrytoitumisessa kirkkoon on aina se, vaaditaanko tehtävässä **kirkkoon kuulumista ja konfirmaatiota** (KL 6:13). Kyse on luonteeltaan kelpoisuusvaatimuksesta. **Virkasuhteessa** niitä vaaditaan lähtökohtaisesti aina ja kaikessa työssä, jos virkasuhde kestä kauemmin kuin kaksi kuukautta. Papinvirkkojen osalta tätä määräaikaa ei ole vaan kirkkoon kuulumista ja konfirmaatiota edellytetään aina.

Työsuhteessa kirkkoon kuulumista ja konfirmaatiota edellytetään aina, kun on kyse ns. hengellisestä työstä (esim. lastenohjaajat, KL 6:13, 2. mom. 2) Niitä voidaan edellyttää myös muulloin, kun se työn luonteen vuoksi on perusteltua.

Muissa tapauksissa työsuhteeseen voidaan ottaa myös kirkkoon kuulumaton. Perusoikeusnäkökulmasta on hyvä huomata, että kaikkiin tehtäviin ei voida uskonnollisin perustein syrjimättä edellyttää kirkon jäsenyyttä (esim. siivooja).

2. Kirkkoon kuulumisen ja konfirmaatiovaatimuksen lisäksi on otettava huomioon **koulutus- ja kielitaitovaatimukset** (KL 22:2 § 1 mom. 7b). Kirkkohallitus on

päättänyt tiettyjen virkojen **koulutusvaatimuksista**, mutta seurakunta voi niistä päättää joidenkin virkojen osalta myös itse (esim. seurakunnan talousjohtaja). Myös työsuhteisiin seurakunta voi edellyttää itse päättämäänsä koulutusvaatimusta. Koulutusvaatimusten perusteet saattavat nousta myös seurakunnan ulkopuolelta, jos työtehtävään kuuluu esimerkiksi yhteistyö kunnan kanssa.

Seurakuntaa sitovat tietyt kielitaitovaatimukset (KL 6:3 ja KJ 6:4-5). Korkeakoulututkintoihin sisältyy kielitaitovaatimus kirkkolain ja kielilain perusteella. Seurakunta voi myös itse päättää kielisäännössään muiden palvelussuhteidensa kielitaitovaatimuksista sekä mahdollisista helpotuksista sen suhteen.

Näiden lisäksi seurakunta voi asettaa palvelussuhteen kelpoisuusehdoksi muita vaatimuksia, esimerkiksi jonkin erityiskoulutuksen tai työkokemuksen.

Kirkkoon kuulumisen ja konfirmaation edellyttäminen vaaditaan siis kaikilta virkasuhteisilta sekä niiltä työsuhteisilta, jotka tekevät ns. hengellistä työtä. Niissä tehtävissä kirkkoon kuulumisesta ja konfirmaatiovaatimuksesta voidaan poiketa vain, jos määräaikainen palvelussuhde kestää enintään kaksi kuukautta.

Kielitaitovaatimukset muissa kuin virkasuhteissa ovat seurakunnan ratkaistavissa. Erityisin perustein myös virkaan voidaan valita henkilö, joka ei täytä kielitaitovaatimuksia. Edelleen on pantava merkille, että säännös julkisesta viranhausta (KL 6:10–11) sekä virkaan valittavan kelpoisuusvaatimuksista koskevat vain viranhaltijoita, eivät työsuhteessa olevia.

Vieraskielisen työn näkökulmasta voidaan todeta, että seurakunta voi varsin vapaasti päättää palvelussuhteen ehdoista. Kynnys maahanmuuttajan työllistymiseen työsuhteeseen, joka ei sisällä ns. hengellistä työtä, on jo nykyisellään varsin matala. Kirkkoon kuulumisvaatimus on kuitenkin vahva, jos henkilö palkataan ns. hengelliseen työhön.

Varsinainen ongelma on kuitenkin siinä, että vapautus kirkkoon kuulumisen ja konfirmaation vaatimuksista viroissa ja hengellistä työtä sisältävissä palvelussuhteissa on mahdollista vain kahdeksi kuukaudeksi. Vieraskielisen työn näkökulmasta tätä on pidettävä työllistymistä hankaloittavana määräyksenä.

Vieraskielisessä työssä on todennäköisempää saada maahanmuuttajataustaisia rekrytoiduiksi työsuhteisiin kuin virkasuhteisiin, koska virkasuhteita koskevat tiukemmat kelpoisuus- ja kielitaitovaatimukset. Tämän vuoksi työsuhteeseen ottamisen kriteeristöä on välttämätöntä väljentää.

Yksi vaihtoehto on luopua kokonaan konfirmaatiovaatimuksesta. Tällöin edelleen jäisi voimaan kirkkoon kuulumisen vaatimus viroissa ja hengellistä työtä sisältävissä työsuhteissa. Tämä ratkaisu helpottaisi maahanmuuttajataustaisten työllistymistä mutta samalla se yleisemmällä tasolla ohentaisi kirkon uskoon sitouttavan opetuksen ja sitä seuraavan konfirmaation merkitystä.

Toinen vaihtoehto on, että kahden kuukauden määräaika pidennetään vuoden mittaiseksi. Tämä mahdollistaisi riittävän pitkän ajan kirkkoon liittyneen ja seurakuntaan rekrytoidun maahanmuuttajataustaisen henkilön tutustumiselle kirkon oppiin

ja elämään oman työnsä ohessa. Vuoden määräaika riittäisi myös konfirmaatioon tähtäämiseen. Konfirmaation jälkeen edellytys palvelusuhteen jatkumiselle täyttyisi. Työryhmän mielestä jälkimmäinen vaihtoehto olisi vieraskielisen työn kannalta riittävä. Työryhmä esittää kirkkohallitukselle, että se ryhtyisi toimenpiteisiin kirkkolain 6:13 4. kohdan muuttamiseksi kuulumaan seuraavalla tavalla:

Papin ja lehtorin virkaa lukuun ottamatta henkilö voidaan ottaa kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota koskevasta kelpoisuusvaatimuksesta riippumatta määräaikaiseen palvelussuhteeseen, joka on tarkoitettu kestämään enintään kaksitoista kuukautta, jos siitä erikseen säädetään tai työnantaja perustellusta syystä yksittäistapauksessa niin päättää.

Omalla kielellä Helsingissä

Venäjänkielistä seurakuntatyötä on tehty Helsingissä monessa eri muodossa vuodesta 1995. Vuonna 2000 Helsingin seurakuntayhtymä perusti venäjänkielisen työn papin viran ja vuonna 2007 venäjänkielinen työ sijoitettiin paikallisseurakuntaan, jotta työympäristö vastaisi paremmin työmuodon tarpeita. Samalla perustettiin toinen papin virka ja seurakuntatyöntekijän toimi. Helsingin seurakuntayhtymä myöntää vuosittain työmuodolle budjetin. Toimintaan osallistuvat venäjää puhuvat ympäri pääkaupunkiseutua riippumatta asuinpaikasta, kansallisuudesta tai kirkkokunnasta. Ne osallistujat, jotka kuuluvat luterilaiseen kirkkoon, ovat paikallisseurakuntiansa jäseniä.

Osallistujien kokemusten mukaan järjestely on ollut toimiva. Osallistujat arvostavat sitä, että voivat osallistua kirkon toimintaan omalla äidinkielellään sekä tarjota lapsilleen mahdollisuutta osallistua luterilaiseen hengelliseen toimintaan venäjän kielellä. Osallistujille on ollut tärkeää, että työntekijät tulevat samasta kulttuuritaustasta ja ymmärtävät venäläistä mentaliteettia. Tämä on korostunut erityisesti saarnoissa ja opetustilanteissa. Venäjänkielisen seurakuntayhteisön jäsenet toivoivat, että heidät nähtäisiin niin kirkossa kuin yhteiskunnassa venäjänkielisinä suomalaisina eli tasavertaisina jäseninä.

Osallistujien näkemykset monikielisestä paikallisseurakunnasta jakautuivat, sillä osa piti tärkeänä ja mielekkäänä osallistumista kaksikielisiin tilaisuuksiin (suomi/venäjä). Toiset taas korostivat omakielisen toiminnan tärkeyttä, sillä mikäli toivoo yhteyttä suomalaiseen kirkkokulttuuriin, voisi mennä mukaan varsinaiseen suomenkieliseen toimintaan.

(Osallistujien kokemukset keräsi Helsingin seurakuntien venäjänkielisen työn pappi Anna Lewing)

3. Tuumasta toimeen - vieraskielisen työn toiminta-ohje paikallisseurakunnalle

”Simonin käynnistämät ylistysillat herättivät keskustelua seurakunnassa, muuta valtaosa piti ideoita hyvänä. Samalla alettiin pohtimaan millä muulla tavalla seurakunta voisi palvella paremmin erikielisiä seurakunnan alueella asuvia. Ensin päätettiin selvittää, millaisia odotuksia vieraskielisillä asukkailla on seurakuntaa kohtaan. Seuraavassa messussa laulettiin kaksi virttä englannin kielellä ja yksi vapaaehtoinen tulkkasi. Syksyllä seurakunnassa käynnistyi Ystäväksi maahanmuuttajalle-kurssi.”

SELVITÄ

- Paikkakuntasi tilanne
 - minkä verran on erikielisiä asukkaita, mitä kieliä seurakunnan alueella puhutaan
 - missä vieraskieliset toimivat arkisin (työpaikat, oppilaitokset)
- Millaisia odotuksia vieraskielisillä asukkailla on seurakuntaa kohtaan
 - millaiselle vieraskieliselle työlle on tarvetta seurakunnassa
- Mitkä muut tahot järjestävät alueellasi vieraskielistä toimintaa
 - kenen kanssa voi verkostoitua (esim. paikalliset vieraskieliset yhdistykset ja järjestöt tekevät mielellään yhteistyötä)
- Mitä kieliä seurakunnan työntekijät osaavat
 - onko seurakunnassa kielitaitoisia vapaaehtoisia tai lähetystyössä olleita
- Työyhteisön toiveet ja odotukset
 - ennakkoluulot ja asenneilmapiiri vieraskielisiä kohtaan

HANKI TUKEA TYÖHÖN

- Materiaaleja tarvittavilla kielillä
 - messu- ja toimitusten kaavoja, rippikoulumateriaaleja ja esitteitä
 - kirkkohallitukselta, järjestöiltä, seurakuntayhtymiltä tai tuomikapitulista
- Vieraskielisen työn työntekijälle työpari tai ohjausryhmä
- Järjestäkää esim. MOD-kurssi (Moninaisuus-Oivallus-Dialogi) tai Ystäväksi maahanmuuttajalle-kurssi



ALOITA JA TOTEUTA

- Liitä vieraskielinen työ osaksi seurakunnan toiminta- ja taloussuunnitelmaa
- Monikielinen viestintä
 - nettisivut, esitteet, Facebook-ryhmä
- Messun tulkkaus tarvittaessa
- Toimi vieraanvaraisuuden edistämiseksi
 - mene juttelemaan kirkkokahveilla vieraskielisille
 - kutsu vieraskielisiä kotiin
- Suomenkielisten vapaaehtoisten tiimi, joka pitää yhteyttä seurakunnan ja vieraskielisen ryhmän välillä

KUTSU MUKAAN

- Vapaaehtoisia seurakuntalaisia vieraskielisten ystäviksi
 - vieraskielisen ryhmän kummeiksi, suomen kielen opettajiksi, hengelliseksi matkakumppaniksi, uuden kirkon jäsenen kummiksi
- Vieraskielisiä matalan kynnyksen toimintaan (kirkon kahvilaan, musiikki-iltoihin)
- Vieraskielisiä vapaaehtoisiksi seurakunnan jumalanpalveluselämään
 - messuun vapaaehtoisiksi, muusikoiksi, tekstinlukijoiksi, esirukoilijoiksi
- Vieraskielisiä omakielisen ryhmän vetäjiksi
 - raamatturyhmä, keskustelupiiri, vanhempi-lapsi -kerho

MAHDOLLISTA

- Vieraskielisten omien tarpeiden ja toiveiden esille tuleminen
 - kysy millaista toimintaa osallistujat itse tarvitsevat
- Tilat vieraskieliselle hengelliselle yhteisölle
 - sovi selkeästi avaimista, siivouksesta ja vastuuhenkilöistä
- Polkuja kirkon työhön
 - tarjoa harjoittelu- ja oppisopimuspaikkoja
 - perusta uudella nimikkeellä vieraskielisen työn toimi, joka ei edellytä virkakelpoisuusehtojen täyttymistä

Mahdollisuus työparityöskentelyyn ja uuden oppimiseen oppilaitosyhteistyössä

Työskentelen oppilaitospappina Helsingin seurakuntayhtymässä. Työkenttäni Stadin ammattiopisto on yksi Suomen suurimmista ja kansainvälisimmistä oppilaitoksista.

Osallistuin Helsingin seurakuntayhtymässä vuonna 2015 käynnistetyn Työtä kohti -projektiin, jonka yksi tavoite on tukea vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia antamalla kokemus työssäkäynnistä, työyhteisöön kuulumisesta ja oman osaamisen käyttämisestä. Työhön palkattavan enimmäistuntimääräksi on määritelty 20 tuntia viikossa ja työjakson kestoksi 6 kuukautta.

Tarvitsin työhöni työparin, joka pystyy perehdyttämään minua niihin haasteisiin, joita maahanmuuttajataustaiset opiskelijat arjessaan kohtaavat. Sopivan henkilön löytämisessä auttoi Stadin ammattiopiston Osaamiskeskus. Stadin Osaamiskeskus yhdistää kuntoutuksen, koulutuksen ja työllistymisen palvelut helsinkiläisille aikuisille maahanmuuttajille. Tehtävään valittu Esther Ngoma oli opiskellut Kongossa politiikantuntemusta ja hallintotieteitä sekä työskennellyt YK:n alaisessa järjestössä, joka auttoi seksuaalista väkivaltaa kokeneita naisia.

Työparityöskentelyn kautta oivalsin, miten tärkeä kantasuomalaisten ystävien merkitys on maahanmuuttajataustaisen opiskelijan hyvinvoinnille. Tahtotila suomalaisen yhteiskuntaan integroitumisesta on kova. Useat opiskelijat kokevat vaikeaksi puhua oppilaitoksen henkilökunnan kanssa yksinäisyydestä sekä kodin ja perheen ongelmista. He haluavat pärjätä. Opiskelijoilla on tarve helposti tavoitettavaan tukeen, jossa on mahdollista matalalla kynnyksellä keskustella arjen haasteista ja harjoitella samalla suomen kieltä.

Käymistäni keskusteluista Estherin ja opiskelijoiden kanssa huomasin, että pidän monia maahanmuuttajataustaisille uusia asioita itsestään selvyytinä. Unohdan helposti, että toimintaympäristö on toinen. Opin, että luonto, Suomen historia ja kulttuuriperintö ovat erinomainen lähtökohta myös eri uskontojen väliselle dialogille.

Ymmärsin, että ammatillisen identiteetin tukemisen lisäksi ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajataustaiset opiskelijat tarvitsevat kannustamista ja tukea oman identiteetin rakentumiseen uudessa toimintaympäristössä. Oman taustan ja elämänhistorian kanssa kuulluksi tuleminen kokemus on tässä prosessissa tärkeää. Oppilaitoksessa työskennellessä Esther omalla esimerkillään näytti mallia ja rohkaisi opiskelijoita puhumaan elämästään. Työparityöskentely Estherin kanssa avasi minulle uudenlaisen keskusteluyhteyden opiskelijoihin.

Jakson aikana sain myös kokea niitä samoja haasteita, mitä ammattioppilaitoksessa opettavat työssään kokevat. Selkosuomen puhuminen on hidasta ja vaikeaa. Jälkikäteen ajateltuna liian usein vaihdoimme Esterhin kanssa kielen

kahden keskisissä työskentelytilanteissa englanniksi. Toisaalta suurimmat tunteet ja mehevimmät naurut nauroimme juuri näiden yhteisten keskustelujen aikana.

In this period I was working with Sanna in Stadin ammattiopisto, where we meet a lot of students, making coffee and discussing with them about difference between cultures and how to accept each other's culture and religion with tolerance. We also have many sessions with student about how to maintain self control and stay away from stress by doing some exercises. During this working period with Sanna I was nominated ambassador of peace by Finnish Ecumenical Council. In upcoming vastuuviikko event for human rights focused "violence against women and girls" in the world. I was talking to teachers and students about what is going in different countries affected by war, what are the consequences suffered by civilian population especially children and youth once immigrant. I learned a many things in this four months, it helps me learn how Finnish administration works, how to get into Finnish society, learn Finnish language...I pass a good time.

(Oppilaitospastori Sanna Uusitalo, Helsingin seurakuntayhtymä ja harjoittelija Esther Ngoma)

Rajatonta yhteistyötä pääkaupunkiseudulla

Suomessa asuvista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä puolet asuu pääkaupunkiseudulla. Maahan muuttaneiden ja heidän täällä syntyneiden lastensa lukumäärä on pääkaupunkiseudulla yli 160 000. Jos he asuisivat yhdessä paikassa, kunta olisi asukasmäärältään Suomen seitsemänneksi suurin kaupunki. Espoossa, Helsingissä ja Vantaalla Suomen evankelis-luterilainen kirkko elää siis kansainvälistyvässä ja monikulttuuristuvassa todellisuudessa. Tällainen nopeasti tapahtunut muutos toimintaympäristössä ei voi olla vaikuttamatta paikallisseurakuntien jäsenrakenteeseen, työhön ja toiminnan suunnitteluun. Myönteistä kehityksessä on, että kirkon maailmanlaajuinen luonne Kristuksen kirkkona pääsee oikeuksiinsa. Samalla kirkon universaaliutta haastetaan ja testataan. Onko kirkkomme "Suomen kansan kirkko" vai "kansojen kirkko Suomessa"?

Pääkaupunkiseudun väestön muutokseen on pyritty vastaamaan Espoon, Helsingin ja Vantaan seurakunnissa. Kolme seurakuntayhtymää ovat sopineet yhteistyöstä vieraskielisessä seurakuntatyössä vuonna 2012. Yhteistyösopimus koskee etenkin arabian-, englannin-, kiinan-, venäjän- ja vironkielistä toimintaa, joka

tapahtuu paikallisseurakunnissa, mutta suunnitellaan, ohjataan ja koordinoidaan yhteisesti. Tätä varten on olemassa Pääkaupunkiseudun vieraskielisen seurakuntatyön neuvottelukunta (Viksu), jossa ovat edustettuina Espoon, Helsingin ja Vantaan seurakuntatyötä johtavat viranhaltijat ja yksi kirkkoneuvoston jäsen kustakin yhtymästä. Viksu linjaa, koordinoi ja arvioi vieraskielistä toimintaa. Viksulla on asioita valmisteleva ohjausryhmä, jonka muodostavat seurakuntayhtymien kansainvälisen ja monikulttuurisen työn sihteerit. Nimensä mukaisesti se ohjaa vieraskielistä työtä. Itse työ tapahtuu ja työtä johdetaan seurakunnissa. Työstä vastaavat erikseen palkatut työntekijät, jotka ovat pääsääntöisesti syntyperäisiä kielen puhujia ja joilla on kirkollinen ammattikoulutus Suomesta.

Kolmen seurakuntayhtymän yhteistyö on osoittautunut erinomaiseksi etenkin työn kehittämisessä. Koska ihmiset liikkuvat ylitse kunta- ja seurakuntarajojen, perusteltua on kehittää pääkaupunkiseudulla tapahtuvaa vieraskielistä toimintaa yhteisesti. Tällä tavoin voidaan jakaa kustannuksia ja irrottaa tarvittaessa resursseja sieltä, missä niitä sattuu olemaan. Kun vastuuta kannetaan yhdessä Helsingin, Espoon ja Vantaan kanssa, löydetään helpommin ratkaisuja esimerkiksi tila- ja työntekijätarpeisiin. Laajempi toiminta-alue pääkaupunkiseudulla mahdollistaa myös sen, että toimintaa voidaan suunnata eri ryhmille tai toiminnan painotukset voivat olla moninaisemmat. Jos toiminnassa tulee eteen vaikeuksia, niitä voidaan yhdessä selvittää. Samalla tavoin työn saavutuksista ja tuloksista voidaan iloita yhdessä. Merkittävää on myös, että työhön on pystytty rekrytoimaan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä.

Luonnollisesti tällä tavoin rakennetussa vieraskielisessä toiminnassa on myös haasteita. Työn jäsentyminen ja integroituminen seurakunnan muuhun toimintaan on osoittautunut hitaaksi prosessiksi. Toisaalta tiedetään muista maista, että yleensä vasta toisen polven siirtolaiset integroituvat kielellisesti ja kulttuurisesta uuteen kotimaahansa. Vaarana on myös se, että paikallisseurakunta ei koe työtä omakseen, vaan toiminnaksi joka sijaitsee ”jossain siellä seurakuntayhtymässä”. Suurin haaste on kuitenkin se, miten integroida syntyperäiset suomalaiset seurakuntalaiset tähän uuteen tilanteeseen pääkaupunkiseudulla.

(Monikulttuurisuustyön sihteeri Matti Peiponen)

Lisätietoja työn tueksi kansainvälisen työn hiippakuntasihteereiltä ja diakoniatyöntekijöiltä



KIRKKOHALLITUS⁺

ISBN 978-951-789-595-8

SUOMEN⁺
EV.LUT.
KIRKKO

evl.fi