kirkko ja toimin

Diakoniabarometri 2020

Aina uuden edessä

Hanna Alava, Auli Kela,
Anni Nikkanen & Pirjo Paloviita

Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 88
Kirkko ja toiminta

Diakoniabarometri 2020

Aina uuden edessä

Hanna Alava, Auli Kela,
Anni Nikkanen & Pirjo Paloviita

Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 88
Kirkko ja toiminta

Kirkkohallitus

Helsinki 2020

Diakoniabarometri 2020. Aina uuden edessä
Hanna Alava, Auli Kela, Anni Nikkanen & Pirjo Paloviita

© Kirkkohallitus

Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 88,
Kirkko ja toiminta
Selvitykset ja mietinnöt
Asianumero: DKIR/617/06.02/2020

Taitto: Grano Oy

ISBN 978-951-789-670-2 (nid.)
ISBN 978-951-789-671-9 (PDF, saavutettava)

ISSN 2341-9393 (painettu)
ISSN 2341-9407 (verkkojulkaisu)

Grano Oy
Helsinki 2020

SISÄLLYS

ESIPUHE 7

FÖRORD 10

1 DIAKONIABAROMETRIN 2020 TAUSTA JA TOTEUTUS 13
1.1 Tutkimuksen tausta 13
1.2 Tutkimuksen suorittaminen 15
1.3 Taustatiedot vastaajista 17
1.3.1 Vastaajat hiippakunnittain 17
1.3.2 Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma 18
1.3.3 Vastaajien koulutustausta ja työkokemus 19
1.3.4 Vastaajien työskentelypaikkakunnan koko ja diakoniatyöntekijöiden määrä 21

2 RUOKA-APU MUUTOKSESSA JA YHTEISKUNNAN PEILINÄ 25
2.1 Diakoniaa taloudelliseen, sosiaaliseen ja terveydelliseen hätään 25
2.2 Ruokakasseja ja yhteisöllisiä ruokailuja 27
2.2.1 ”Kas näin heiluu kassi” 27
2.2.2 Yhteisöruokailuilla helpotetaan yksinäisyyttä 28
2.2.3 Ylijäämäruokaa nälkään ja hävikin vähentämiseen 31
2.2.4 Yhteisöllisyyttä myös ruuan valmistuksessa 33
2.2.5 Ruuan jakoa yhteistyössä ja soolona 35
2.2.6 Seurakuntien ruokailuissa rukoillaan ja järjestetään ohjelmaa 36
2.3 Taloudellinen auttaminen koetaan tärkeäksi 37
2.3.1 Taloudellinen auttaminen on diakonian arkea 37
2.3.2 Vaarana köyhyyden ylisukupolvistuminen 41
2.3.3 Kritiikki ruoka-apua kohtaan 43
2.3.4 Diakoniatyöntekijä köyhän äänenä? 44
2.4 Yhteenveto 45

3 TUTTU, VIERAS USKONTOLUKUTAITO 48
3.1 Miksi tutkia uskontolukutaitoa diakoniatyössä? 48
3.2 Uskontolukutaito, spirituaalinen sensitiivisyys ja muut keskeiset käsitteet 49
3.3 Uskontolukutaito on osa diakoniatyön keskeistä osaamista 52
3.3.1 Uskontolukutaito ei ole kaikille tuttu käsite 52
3.3.2 Muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia tavataan eniten seurakunnan tiloissa 54
3.3.3 Uskontolukutaidon osaamista pidetään diakoniatyössä tärkeänä 56

3.3.4 Uskontolukutaitoon liitetään ennen kaikkea toisen kunnioittaminen ja ymmärtäminen ... 59
3.4 Diakoniatyöntekijöiden uskontolukutaidon osaaminen ... 62
3.4.1 Kaksi viidestä diakoniatyöntekijästä ei kuulu mihinkään kirkon sisäiseen liikkeeseen ... 62
3.4.2 Diakoniatyössä tunnistetaan herätysliikkeitä melko hyvin ... 63
3.4.3 Kaikki eivät kaipaa lisää uskontolukutaidon osaamista ... 67
3.5 Yli puolet kokee uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia hyvin ... 71
3.6 Yhteenveto ... 73

4 DIAKONIATYÖN ARKI 2020 ... 75
4.1 Diakoniatyöntekijät kohtaavat erilaisissa vaikeissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä ... 76
4.1.1 Kohdatut tilanteet aikaisemmissa diakoniabarometreissa ... 76
4.1.2 Erilaisten elämäntilanteiden kartoituksen tausta ... 77
4.1.3 Terveyden ja toimeentulon huolet yhä keskeisimmät ... 79
4.1.4 Yksinäisyys ja ihmissuhteisiin liittyvät huolet ... 80
4.1.5 Palvelujen monimutkaistuminen ja sähköistyminen diakoniatyön haasteena ... 81
4.1.6 Kasautunut ja ylisukupolvinen huono-osaisuus ... 81
4.2 Diakoniatyöntekijöiden työtehtävien painottuminen ... 82
4.2.1 Kysymysosion lähtökohta ... 82
4.2.2 Keskeisimmät työalueet ... 85
4.2.3 Diakoniatyö on laaja-alaista ... 87
4.3 Tärkeimmäksi koetut työalueet joihin halutaan panostaa ... 90
4.3.1 Työntekijä voi vaikuttaa työn sisältöön ... 90
4.3.2 Sielunhoito on diakoniatyön “ykköstuote” ... 91
4.3.3 Valmiutta lähteä liikkeelle, omaehtoista toimintaa halutaan tukea ... 93
4.3.4 Vaikuttamistyö ja tulevaisuus ... 94
4.4 Yhteenveto ... 95

5 DIAKONIATYÖN JOHTAMINEN JA ESIMIES-ALAISSUHTEESEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT ... 97
5.1. Esimieheltä saatu työn tuki ja sen tarve ... 98
5.1.1. Diakoniatyöntekijöillä esimiesten tuki työlle ... 98
5.2. Esimieheen kohdistuu monenlaisia odotuksia ... 99
5.2.1. Diakoniatyöhön tarvitaan ennen muuta lisää organisointia, rajoja ja resursseja ... 100
5.2.2. Esimieheltä odotetaan osaamisen johtamista ... 102
5.2.3. Lisää kuulluksi tulemista ja läsnäoloa ... 103
5.3 Esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden koulutus ja osaaminen ... 104
5.3.1 Diakoniapätevyys ... 105
5.3.2 Johtamiskoulutus ... 105

5.4 Esimies-alaissuhteen tärkeimmät tekijät 107
5.4.1 Esimies–alaistaidoista tärkein on luottamus 107
5.4.2 Luottamusta löytyy työpaikoissa vain kohtalaisesti 108
5.5 Yhteenveto 109

6 TULOSTEN TIIVISTELMÄ 111
6.1 Diakoniabarometri tutkii diakoniatyötä tekevien käsityksiä työstään ja sen kehittämisestä 111
6.2 Vakiintunut ruoka-apu on muutoksen pyörteessä 112
6.3 Uskontolukutaito on tärkeä osa diakoniatyön osaamista 113
6.4 Diakoniatyön monitahoinen arki 114
6.5 Hyvin johdettuun diakoniatyöhön lisää luottamusta 115

7 POHDINTOJA DIAKONIABAROMETRIN 2020 TULOKSISTA 116

8 SAMMANDRAG AV RESULTATEN 120
8.1 Diakonibarometern undersöker diakoniarbetarnas uppfattningar om sitt arbete och dess utvecklande 120
8.2 Den etablerade mathjälpen är i förändring 121
8.3 Religionsläskunnighet är en viktig del av kompetensen inom diakoniarbetet 122
8.4 Diakoniarbetets vardag är mångfaldig 123
8.5 Mer förtroende för diakoniarbete med gott ledarskap 124

9 REFLEKTIONER OM RESULTATEN I DIAKONIBAROMETERN 2020 125

KIRJALLISUUS 129

LIITTEET 137
Liite 1 Diakoniabarometrin 2020 kyselylomake 137

ESIPUHE

Kirkon diakoniatyö rakentuu sille arjelle, jossa diakoniatyötä tekevät kohtaavat ihmisiä ja jossa he tekevät valintoja erilaisten toimintamahdollisuuksien äärellä. Diakoniaa on jo vuosikymmeniä pyritty suuntaamaan sinne, missä hätä on suurinta ja missä kukaan ei ole auttamassa. Jatkuva haaste on nähdä hädässä oleva ja löytää hänelle soveltuva apu. Diakoniatoiminnassa on vankat perinteet ja toimivat mallit, joita voi aina kehittää yhä tehokkaammiksi. Joskus ne kuitenkin estävät näkemästä uusimpia haasteita ja löytämästä uusia toimintatapoja. Diakoniatyö on aina uuden edessä. Täytyy jatkuvasti yhä uudelleen tiedostaa, mikä toimii nykyajassa ja miten toimintaa tulisi kehittää.

Vuoden 2020 Diakoniabarometrin teksti syntyi itsessään keskellä muutosta, kun koronaviruspandemia muutti diakoniatyön toimintaympäristöä hyvin nopeasti. Diakoniabarometrin tutkimusaineisto kerättiin juuri ennen koronaviruspandemian alkamista. Tämä barometrijulkaisu on kirjoitettu aikana, jolloin fyysinen kontakti ja kokoontuminen oli kiellettyä, mutta ihmisten avuntarve ja auttamisenhalu lisääntyivät nopeasti.

Nyt valmistunut Diakoniabarometri 2020 on järjestyksessä yhdestoista diakoniabarometri. Diakoniatyön arkea on tutkittu säännöllisin väliajoin jo vuodesta 1999. Kahdenkymmen vuoden aikaperspektiivi antaa jo mahdollisuuksia tarkastella diakoniatyössä tapahtuneita muutoksia sekä sitä, mikä diakoniatyössä on säilynyt tärkeänä ja tunnistettavana.

Diakoniabarometritutkimuksessa diakoniatyötä tekeviltä kysyttiin, miten he näkevät työnsä ja ammatillisen osaamisensa erityispiirteet. Samalla tarkasteltiin diakoniatyön perustehtävää – sitä mikä diakoniatyössä on pysyvää ja mikä ajassa elävää.

Diakoniabarometritutkimus toteutettiin nyt toista kertaa yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) kanssa. Barometritutkijoina toimi neljä Diakissa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavaa kirkon diakonia- ja kasvatustyön ammattilaista: diakoniatyöntekijä Hanna Alava Nurmijärven seurakunnasta, diakoniatyöntekijä Auli Kela Siilinjärven seurakunnasta, varhaiskasvatuksen ohjaaja Anni Nikkanen Herttoniemen seurakunnasta ja erityisdiakoni Pirjo Paloviita Tampereen seurakunnista. Diakoniabarometritutkimus on heidän opinnäytetyönsä ylempään ammattikorkeakoulututkintoon.

Tutkijat muodostivat yhdessä ohjaajiensa Sakari Kainulaisen ja Tiina Ikosen kanssa tiiviin opinnäytetyöseminaariryhmän. Yhteinen työskentely alkoi syys-lokakuussa 2019 tutkimusaiheiden suunnittelulla. Kyselylomakkeen ensimmäinen versio oli valmis jo ennen joulua ja tammikuussa 2020 se avautui vastattavaksi. Toden teolla hihat käärittiin keväällä. Aineistonkeruu päättyi helmikuun puolivälissä ja jo maaliskuussa koottiin yhteen alustavia tutkimustuloksia. Tutkijat ottivat

Sakari Kainulaisen opastuksella haltuun määrällisen tutkimuksen perusteet ja SPSS-ohjelman. Analyysi- ja kirjoitustyötä tehtiin tiiviisti ja diakoniabarometrijulkaisun ensimmäinen versio valmistui kesäkuun alussa. Tutkijaryhmän työskentely oli koko lukuvuoden ajan sitoutunutta ja uuteen uskaltavaa.

Tutkimustyön intensiivisessä vaiheessa maaliskuussa 2020 kaikkien arki muuttui, kun koronaviruspandemia sulki Suomen. Myös opiskelu ja tutkimustyö siirtyivät verkkoon. Seminaariryhmä siirtyi etätoimintaan muitta mutkitta, esimerkiksi määrällisten menetelmien opiskelu ja käsikirjoituksen laatiminen tapahtuivat kokonaan etäyhteyksien kautta toimien. Kevään ja analyysityön edetessä alkoi kasvaa ymmärrys siitä, että meneillään on kansallisesti ja kansainvälisesti suuria muutoksia, jotka vaikuttavat myös diakoniatyöhön. Juuri kerätyssä diakoniabarometriaineistossa oli koottuna viime hetken tieto diakoniatyöstä ennen koronaa. Kerätty aineisto on juuri sitä, johon tulevaisuuden diakoniatyötä vertaamalla voidaan erottaa koronapandemian vaikutukset.

Diakoniabarometrin toteuttaminen on ollut yhdessä tehtävää kehittämistyötä. Seminaariryhmän tukena toimi koko tutkimusprosessin ajan ohjausryhmä, jossa olivat edustettuina Diakoniabarometrin 2020 taustaorganisaatiot. Diakonian tutkimuksen seuraa edusti Esko Ryökäs, Diakoniatyöntekijöiden Liittoa Marko Pasma ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitusta Airi Raitaranta Diakonia ja sielunhoito -yksiköstä sekä Veli-Matti Salminen Kirkon tutkimuskeskuksesta. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi käynnistysvaiheessa Esko Ryökäs ja sen jälkeen Tiina Ikonen. Ohjausryhmä työskenteli tiiviisti seminaariryhmän kanssa ja sen tukena. Tutkimusaiheet saivat lopulliset muotoilunsa yhteisessä työskentelyssä ja ohjausryhmä kommentoi useaan kertaan ja aina innostusta välittäen sekä kyselylomaketta että eri vaiheissa olevia artikkelikäsikirjoituksia. Iso kiitos ohjausryhmälle kannustuksesta ja asiantuntevasta paneutumisesta koko tutkimusprosessin ajan!

Diakoniabarometrin 2020 tutkimusaiheet pohjautuvat kunkin tutkijan kiinnostuksenkohteisiin, mutta niitä kehitettiin ja rajauksia hiottiin sekä opinnäytetyöseminaarissa että ohjausryhmän kanssa. Osassa tutkimusaiheita tarkastellaan edellisissä diakoniabarometreissä esiin tulleita jatkotutkimustarpeita tai verrataan tämänhetkistä diakoniatyötä edellisiin diakoniabarometreihin muutoksia ja jatkuvuutta etsien. Osa tutkimusaiheista syventyy diakoniatyön ajankohtaisiin kysymyksiin. Diakoniatyön arjen kokonaiskuvan lisäksi tässä diakoniabarometrissa käsitellään diakonian ruokaavun muutoksia, uskontolukutaidon merkitystä diakoniatyössä sekä diakoniatyön johtamista. Diakoniatyötä tekeviä on pyydetty myös katsomaan tulevaan omasta kokemuksestaan käsin: millainen työ tulevaisuudessa tuntuu painottuvan ja miten diakoniatyöhön liittyvää osaamista halutaan kehittää.

Kirkkohallitus on ottanut Diakoniabarometrin 2020 julkaisusarjaansa, mistä iloitsemme kovin. Toiveenamme on, että diakoniabarometritutkimus tuo tietoa ja perusteltua pohdintaa kirkon diakoniatyön kehittämiseen ja diakonia-alan koulutukseen. Nyt diakoniabarometriprosessin loppukaarteessa haluamme osoittaa

lämpimän kiitoksen kaikille työskentelyssä mukana olleille. Kauneimmat ruusut haluamme antaa diakoniabarometritutkijoille, Hannalle, Aulille, Annille ja Pirjolle, jotka ovat vaivojaan säästämättä lähteneet rakentamaan tulevaisuuden diakoniatyötä.

Verkossa 5.6.2020
Tiina Ikonen ja *Esko Ryökäs*

FÖRORD

Kyrkans diakoniarbete bygger på den vardag där diakoniarbetarna möter människor och där de gör val kring olika verksamhetsmöjligheter. Man har redan i årtionden strävat efter att rikta diakonin dit, där nöden är som störst och där ingen annan hjälper. Det är en ständig utmaning att se den som är i nöd och att hitta lämplig hjälp för hen. Diakoniverksamheten har starka traditioner och fungerande modeller, som alltid kan utvecklas så att de blir ännu effektivare. Ibland hindrar de en dock från att se de nyaste utmaningarna och hitta nya verksamhetssätt. Diakonin står ständigt inför det nya. Man måste hela tiden på nytt bli medveten om vad som fungerar i dagens läge och hur verksamheten borde utvecklas.

Texten i Diakonibarometern 2020 har själv kommit till mitt i en förändring, då coronavirusepidemin mycket snabbt förändrade diakonins verksamhetsmiljö. Forskningsmaterialet till Diakonibarometern samlades in precis innan coronavirusepidemin fick sin början. Denna barometerpublikation är skriven under en tid, då fysisk kontakt och sammankomster var förbjudna, men då människornas hjälpbehov och vilja att hjälpa ökade snabbt.

Diakonibarometern 2020, som nu färdigställts, är den elfte diakonibarometern i ordningen. Diakoniarbetets vardag har undersökts med jämna mellanrum sedan 1999. Tidsperspektivet på tjugo år ger redan möjligheter att granska de förändringar som skett inom diakoniarbetet samt det som har förblivit viktigt och identifierbart i diakoniarbetet.

I diakonibarometerundersökningen frågade man diakoniarbetarna hur de ser sitt jobb och särdragen i sin yrkeskompetens. Samtidigt granskades diakoniarbetets grundläggande uppgift – vad som är bestående och vad som lever i tiden.

Diakonibarometerundersökningen genomfördes nu för andra gången i samarbete med Diakoniyrkeshögskolan (Diak). Som barometerforskare fungerade fyra anställda inom kyrkans arbete för diakoni och fostran, vilka håller på att avlägga högre yrkeshögskoleexamen vid Diak: diakoniarbetare Hanna Alava från Nurmijärvi församling, diakoniarbetare Auli Kela från Siilinjärvi församling, ledare för småbarnsfostran Anni Nikkanen från Hertonäs församling och specialdiakon Pirjo Paloviita från Tammerfors församlingar. Diakonibarometerundersökningen utgör deras avhandling för en högre yrkeshögskoleexamen.

Forskarna bildade tillsammans med sina handledare Sakari Kainulainen och Tiina Ikonen en intensiv avhandlingsseminariegrupp. Det gemensamma arbetet inleddes i september-oktober 2019 med planering av forskningsämnena. Den första versionen av enkäten var klar redan före jul och i januari 2020 öppnades den för svar. På våren kavlades ärmarna upp på allvar. Materialinsamlingen avslutades i mitten av februari och redan i mars sammanställdes de preliminära forskningsresultaten. Under handledning av Sakari Kainulainen fick forskarna grepp om

grunderna för kvantitativ forskning och SPSS-programmet. Analys- och skrivarbetet var intensivt och den första versionen av diakonibarometerpublikationen blev klar i början av juni. Forskargruppens arbete var under hela läsåret engagerat och öppet för nya infallsvinklar.

I det intensiva skedet av forskningsarbetet i mars 2020 förändrades allas vardag, då coronaviruspandemin stängde Finland. Också studierna och forskningsarbetet flyttades över till nätet. Seminariegruppen övergick till distansarbete utan problem, till exempel utfördes studierna i kvantitativa metoder och utarbetandet av manuskriptet helt via distansförbindelser. I takt med vårens och analysarbetets fortskridande började det växa fram en förståelse för att det pågick stora förändringar både nationellt och internationellt, och att dessa förändringar också påverkar diakoniarbetet. I det nyinsamlade materialet för diakonibarometern fanns samlad information om diakoniarbetet just före coronan slog till. Det insamlade materialet är just det, som man kan jämföra framtidens diakoniarbete med för att urskilja effekterna av coronapandemin.

Genomförandet av diakonibarometern har varit ett utvecklingsarbete som utförts tillsammans. Under hela forskningsprocessen stöddes seminariegruppen av en styrgrupp bestående av representanter för bakgrundsorganisationerna för Diakonibarometern 2020. Diakonian tutkimuksen seura (ung. sällskapet för diakoniforskning) representerades av Esko Ryökäs, Diakoniarbetarnas förbund av Marko Pasma och kyrkostyrelsen för Finlands evangelisk-lutherska kyrka av Airi Raitaranta från enheten för diakoni och själavård samt Veli-Matti Salminen från Kyrkans forskningscentral. Esko Ryökäs fungerade som ordförande för styrgruppen i inledningsskedet och därefter Tiina Ikonen. Styrgruppen arbetade intensivt tillsammans med och som stöd för seminariegruppen. Forskningsämnena fick sin slutliga utformning i det gemensamma arbetet och styrgruppen kommenterade flera gånger och alltid med entusiasm både enkäten och artikelmanuskripten i deras olika skeden. Ett stort tack till styrgruppen för deras uppmuntran och sakkunniga engagemang under hela forskningsprocessen!

Forskningsämnena i Diakonibarometern 2020 grundar sig på varje forskares intressen, men de utvecklades och avgränsningarna finslipades både vid avhandlingsseminariet och tillsammans med styrgruppen. I en del av forskningsämnena granskar man de behov av fortsatt forskning som framkommit i de föregående diakonibarometrarna eller jämför det nuvarande diakoniarbetet med de tidigare diakonibarometrarna för att söka efter förändringar och kontinuitet. En del av forskningsämnena fördjupar sig i aktuella frågor inom diakonin. Förutom helhetsbilden av diakoniarbetets vardag behandlas i denna diakonibarometer förändringarna i diakonins mathjälp, betydelsen av religionsläskunnighet i diakoniarbetet samt ledningen av diakoniarbetet. De som arbetar inom diakonin har också blivit ombedda att se till framtiden utifrån sin egen erfarenhet: Hurdant arbete verkar komma att betonas i framtiden och hur vill man utveckla kompetensen i anslutning till diakoniarbetet.

Kyrkostyrelsen har tagit med Diakonibarometern 2020 i sin publikationsserie, vilket vi är mycket glada över. Vår förhoppning är att diakonibarometerundersökningen för med sig kunskap och motiverat övervägande till utvecklingen av kyrkans diakoniarbete och utbildningen inom diakonin. Nu i slutspurten av diakonibarometerprocessen vill vi rikta ett varmt tack till alla som deltagit i arbetet. De vackraste rosorna vill vi ge diakonibarometerforskarna Hanna, Auli, Anni och Pirjo, som utan att spara på besväret har börjat bygga framtidens diakoniarbete.

På nätet 5.6.2020
Tiina Ikonen och *Esko Ryökäs*

1 DIAKONIABAROMETRIN 2020 TAUSTA JA TOTEUTUS

Hanna Alava, Anni Nikkanen & Pirjo Paloviita

1.1 Tutkimuksen tausta

Diakoniabarometri on säännöllisesti toteutettava kyselytutkimus. Diakoniabarometreissa kartoitetaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien diakoniatyötä, työn sisältöä ja diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä työstä. Barometrit täydentävät kirkon diakoniatyön tilastoja ja kertovat diakoniatyöstä diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta. Diakoniabarometreissa on nostettu ajankohtaisia teemoja ja se ei varsinaisesti ole yhtenäinen aikasarja. Diakoniatyö on laaja-alaista ja sillä on vahva pohja, mutta samalla sen tulisi olla toimintatavoiltaan joustavaa, alati muuttuvissa tilanteissa. Tämä Diakoniabarometri on yhdestoista ja siinä tarkastellaan ruoka-apua muutoksen peilinä, tuttua ja vierasta uskontolukutaitoa, diakoniatyön rakennetta johtamisen näkökulmasta ja diakonian arkea ajankohtaisesta ja muutoksen näkökulmasta. Kysely on toteutettu alkuvuonna 2020 juuri ennen koronakriisiä.

Diakoniabarometrin 2020 (myöhemmin DBR2020) toteuttavat yhdessä Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Kirkon tutkimuskeskus, Kirkkohallitus ja Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diakonia-ammattikorkeakoulu oli toista kertaa toteuttamassa tutkimusta. Neljä Diakonia-ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijaa toimi barometrin tutkijoina Tiina Ikosen ja Sakari Kainulaisen johdolla. Ohjausryhmään kuuluivat lisäksi Airi Raitaranta Kirkkohallituksesta, Esko Ryökäs Diakonian tutkimuksen seurasta, Marko Pasma Diakoniatyöntekijöiden liitosta ja Veli-Matti Salminen Kirkon tutkimuskeskuksesta.

Diakoniabarometrejä on tehty vuodesta 1999 alkaen ja toteuttamisessa on ollut kolme vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa vuosina 1999-2002 aineisto kerättiin ammattilaisten päivien yhteydessä. Toteuttajina toimivat Kirkkopalvelut, Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Kirkkohallituksen diakonia- ja yhteiskuntatyön yksikkö. Vuodelta 1999 on olemassa Sakari Kainulaisen valmistama kyselylomake ja tiivistetty raportti tuloksista. Ensimmäisessä kyselyssä oli vastaajina diakoniatyöntekijöiden lisäksi vapaaehtoisia ja muita diakonian toimijoita. Teemoina olivat diakoniatyöntekijöiden käsitys kaikkein eniten apua tarvitsevista, taloudellisesta perusturvasta, diakoniatyön tärkeimmistä painotuksista, valtion, kirkon ja kolmannen sektorin suhteista sekä työtyytyväisyydestä. Vastauksia verrattiin Suomen

Kuvalehden kansalaismielipidekartoituksen tuloksiin. Matti Heikkilän artikkeli kirjassa *Kirkonkirjat köyhyydestä* pohjautuu Diakoniabarometrikyselyn tuloksiin.[1]

Toisessa vaiheessa Diakoniatyöntekijöiden liiton ja Diakonian tutkimuksen seuran toteuttamat kyselyt tehtiin vuosina 2005-2009 Diakoniapäivien yhteydessä. Aiheena vuonna 2003 oli työnkuvan muutos, yhteistyö, diakonian perustehtävä, diakonian suhde hyvinvointivaltioon ja diakonaattiuudistus. Tutkimusaineistoa ei ole raportoitu kokonaisuudessaan, eikä aineistoja ole saatavissa.[2] Anne Birgitta Yeung (nyk. Pessi) on raportoinut vuoden 2005 tuloksia artikkelissaan *Diakonia ristipaineiden aallokossa*.[3] Vuoden 2007 tutkimuksen aineistoa on saatavilla ja raportoitu artikkelissa *Rikkaampi, julmempi Suomi.*[4]

Elina Juntunen ja Tomi Oravasaari tekivät vuoden 2009 Diakoniabarometrin. Tarkasteltavana olivat diakoniatyön muuttuminen, taantuman näkyminen työssä, yhteistyö, työn sisällöllinen määrittely ja taloudellinen auttaminen. Elina Juntunen käytti artikkelissa ja väitöskirjassaan Diakoniabarometrin 2009 tuloksia, joita on myös raportoitu muun aineiston lomassa.[5]

Diakoniabarometrin vuonna 2011 toteuttivat Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden liitto, Kirkkohallitus ja Kirkon diakonia- ja yhteiskuntatyö (myöhemmin nimeltään Kirkon diakonia ja sielunhoito). Tomi Oravasaari laati diakoniabarometrikyselyn 2011 Titi Gävertin ja Tiina Laineen kanssa. Sen tulosaineisto on talletettuna Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon. Tulosten esittelyä, Oulun Diakoniapäivillä esitettyä Powerpoint-esitystä ei ole saatavilla.

Kolmannessa vaiheessa vuodesta 2013 lähtien Diakoniabarometreista on painatettu julkaisu Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisusarjassa ja niissä on ruotsinkielinen tiivistelmä (vuodesta 2016). Englanninkielinen lyhennelmä on julkaistu erikseen vuodesta 2013 eteenpäin. Toteuttajana ovat olleet Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden liitto ja Kirkon diakonia ja sielunhoito. Vuodesta 2018 toteuttajana on ollut myös Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Jouko Kiiski tutki vuonna 2013 diakoniatyön osa-alueita, yhteistyösuhteita, diakoniatyöntekijöiden käsityksiä työstään, väestön ikääntymistä ja nuorten syrjäytymistä.[6] Titi Gävertin tekemä Diakoniabarometri vuonna 2016 painottui turvapaikanhakijoihin, diakoniatyöntekijöiden arvoihin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin.[7] Päivi Isomäen, Johanna Lehmusmiehen, Päivi Salojärven ja Veera Walleniuksen tekemä Diakoniabarometri vuonna 2018 käsitteli yhteiskunnan

1 Heikkilä 2000.
2 Kiiski 2013, 9.
3 Yeung 2007.
4 Juntunen & Yeung 2007.
5 Juntunen 2011.
6 Kiiski 2013.
7 Gävert 2016.

muutoksia, viestintää, vaikuttamista ja digitalisaatiota, diakoniatyöntekijöiden kristillistä orientaatiota ja diakoniatyötä tukevia rakenteita.[8]

Kirkon diakoniatyön tilastoja on käytetty jossain määrin vertailuaineistona kaikissa Diakoniabarometreissa.

1.2 Tutkimuksen suorittaminen

Diakoniabarometri 2020 perustuu kyselytutkimuksen lisäksi aikaisempiin diakoniabarometreihin, diakonian tilastoihin, alan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. DBR2020 jakautuu neljään eri teemaan. Teemat ovat diakonian arki ja diakoniatyön tulevaisuus, ruoka-apu, uskontolukutaito diakoniatyössä sekä diakoniatyön johtaminen. Jokaista teemaa tutki yksi tutkija ja jokaisesta teemasta kirjoitettiin oma artikkelinsa. Koko prosessin ajan ohjausryhmä tuki tutkijaryhmää tutkimuksen käytännön toteutuksen kysymyksissä, aineiston käsittelyn eri vaiheissa sekä artikkeleiden työstämiseen liittyvissä kysymyksissä. Ohjausryhmän ja tutkijaryhmän välinen yhteistyö oli tiivistä, kannustavaa ja hedelmällistä.

Syyskuussa 2019 koottiin tutkijaryhmä Diakonia-ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoista. Alkusyksyn aikana tutkijat pohtivat barometrin mahdollisia aiheita, päättivät omat tutkimusteemansa ja tutkimuskysymyksensä sekä keräsivät taustatietoa omaan teemaansa liittyen. Tämän jälkeen teema-alueiden kysymyksiä ideoitiin ja hiottiin yhteistyössä ohjausryhmän kanssa.

Ruoka-apu valikoitui yhdeksi tutkimuksen teemaksi, koska diakoniatyön ruoka-apu ja myös koko muu ruoka-avun kenttä on muutoksessa. Ruoka-apua on kehitetty viime vuosien aikana uusien projektien ja yhteistyöavausten kautta, mutta sitä ei ole aiemmin tutkittu diakoniabarometrissa omana teemanaan. Edellisen diakoniabarometrin tulokset diakonian johtamiseen ja sen riittämättömyyteen liittyen saivat tarttumaan johtamisen teemaan.[9] Millaista johtamisosaamista diakoniatyössä tarvitaan ja onko sitä? Uskontolukutaito ja sen asema diakoniatyössä valittiin yhdeksi barometrin teemaksi, koska uskontojen kenttä ja hengellisyyden muodot ovat muutoksessa. Uskontojen ja katsomusten ymmärtäminen vaatii uskontolukutaitoa. Neljäntenä tutkimusteemana ovat diakonian arki ja diakoniatyön tulevaisuus, joita tutkitaan jostain näkökulmasta jokaisessa diakoniabarometrissa.

Kysely toteutettiin Webropol-kyselytyökalulla 27.1.-13.2.2020. Vastausaikaa oli kaksi ja puoli viikkoa. Linkki kyselyyn lähetettiin Kirkkohallituksen diakonian ja sielunhoidon postituslistalle. Näin tavoitettiin 1028 työntekijää. Mahdollisimman korkean vastausprosentin saavuttamiseksi kyselylinkkiä jaettiin myös Diakoniatyöntekijöiden Liiton sähköisessä jäsenkirjeessä, jonka kautta linkin sai

8 Isomäki ym. 2018.

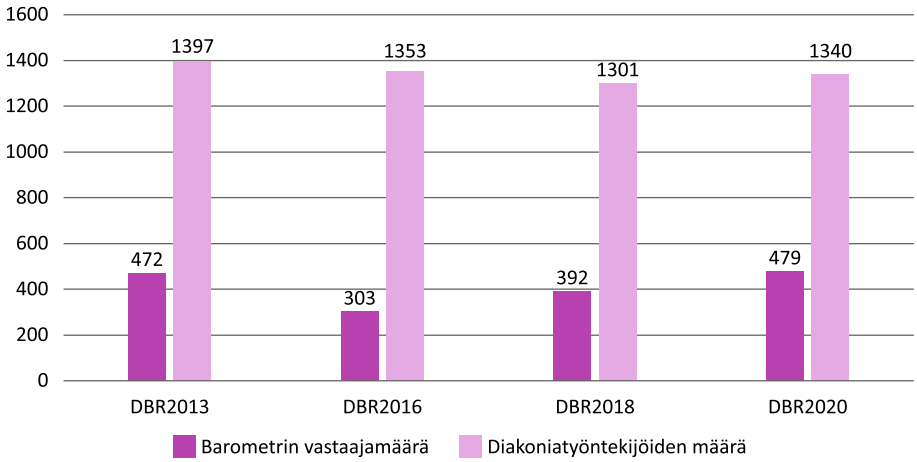
9 Isomäki ym. 2018, 132.

1950 henkilöä. Lisäksi tietoa kyselystä jaettiin toteuttajatahojen sosiaalisen median kanavilla, Facebookin suljetuissa ryhmissä Diakoniatyöntekijät ja Diakoniajohtajat sekä tutkijoiden omien yhteyksien kautta.

Kyselyyn sai vastata suomen tai ruotsin kielellä. Kyselyssä oli yhteensä 36 kysymystä, joista ensimmäiset viisi olivat taustatietokysymyksiä. Kysely sisälsi sekä täysin uusia aihealueita että joitakin toistuvia osia, mikä mahdollistaa diakoniatyön muutoksen seuraamisen. Kyselystä lähetettiin yksi muistutusviesti. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 479. Niistä ruotsinkielisiä oli 31 ja suomenkielisiä 448. Vastaajista 13:lla ei ollut virkaan pätevöittävää tutkintoa ja 39 vastaajaa ilmoitti, että heillä on jokin muu virkaan pätevöittävä tutkinto kuin sosionomi (AMK) -diakoni, sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa, sosionomi (YAMK) -diakoni, sairaanhoitaja (YAMK) -diakonissa, diakoni tai diakonissa.

Kirkon työmarkkinalaitoksen mukaan diakoniatyötä teki vuonna 2019 yhteensä 1340 henkilöä.[10] Tähän lukuun verrattuna vastausprosentti olisi 36 %. Kyselyn tarkkaa vastausprosenttia ei voida kuitenkaan laskea, koska kysely osoitettiin myös henkilöille, jotka eivät ole diakoniatyöntekijöitä mutta jotka tekevät tai johtavat diakoniatyötä. Ei ole myöskään tarkkaa tietoa siitä, kuinka monta diakoniatyöntekijää aineiston keräämisen aikana oli kirkon työssä ja kuinka moni heistä sai kyselylinkin. Saatujen vastausten määrä on tarpeeksi suuri, jotta tulokset voidaan yleistää koko perusjoukkoon eli Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa diakoniatyötä tekeviin ja diakoniatyötä johtaviin työntekijöihin. Koska mahdollinen vastaajajoukko oli suurempi kuin aiemmissa diakoniabarometreissä, vastaajamäärä ei ole täysin vertailtavissa aiempiin diakoniabarometreihin.

Kuvio 1.1 Diakoniatyöntekijöiden lukumäärät ja Diakoniabarometrin vastaajamäärät 2013, 2016, 2018 ja 2020.



10 Kirkon työmarkkinalaitos i.a.

Webropol-kyselyohjelmalla kerätty aineisto siirrettiin tilastolliseen ohjelmaan (SPSS) aineiston analysointia varten. Aineistoon tutustumisen vaiheessa tehtiin yksinkertaisia prosenttitaulukoita ja suoria jakaumia. Aineistoa analysoitiin yksiulotteisen frekvenssijakauman, prosenttien sekä ristiintaulukoinnin avulla. Kyselyssä oli muutamia avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymysten vastaukset käsiteltiin sisällönanalyysin keinoin luokittelemalla ja teemoittelemalla.

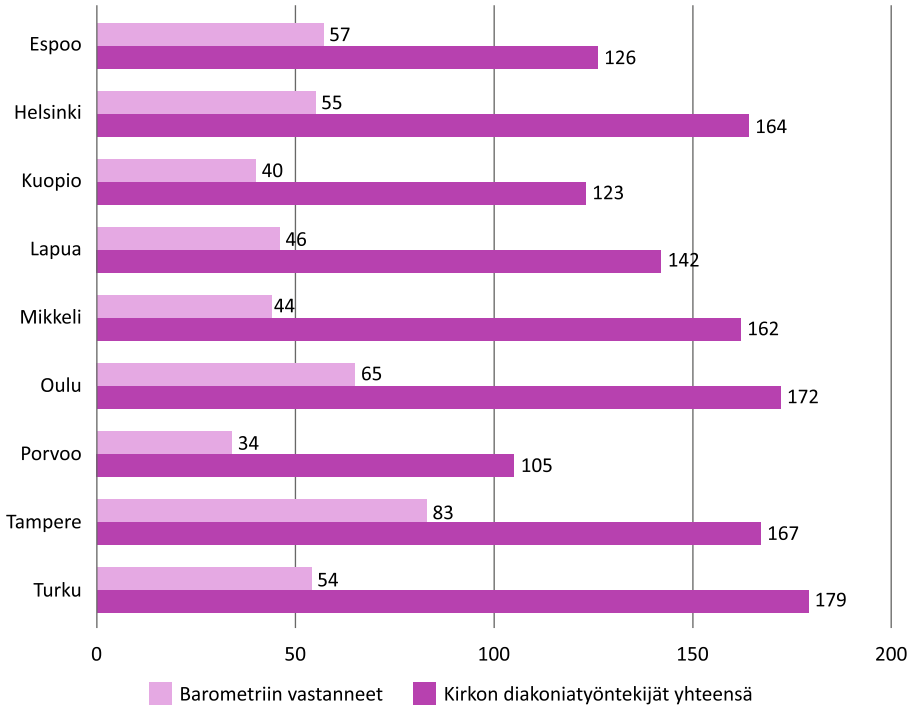
Jokainen tutkija kirjoitti oman tutkimusteemansa artikkelin SPSS-ohjelman ja kvalitatiivisen sisällönanalyysin avulla saatujen tulosten perusteella. Raporttiin lisättiin Excel-ohjelmalla tehtyjä taulukoita ja kuvioita kuvailemaan ja selkiyttämään tutkimuksen tuloksia. Artikkeleihin lisättiin myös aineiston avovastauksia avaamaan ja kuvailemaan tutkimuksen tuloksia. Sisennetyt tekstit ovat suoria lainauksia kyselyn avoimista vastauksista. Tutkimuksessa otettiin huomioon sen puolueettomuuteen, validiteettiin ja luotettavuuteen liittyvät tekijät kaikissa tutkimuksen vaiheissa teemojen päättämisestä analyysiin ja raportointiin asti. Esimerkiksi kyselyä laadittaessa kysymyksistä muotoiltiin mahdollisimman yksiselitteisiä, aineistoa käsiteltäessä vastaajien anonymiteetista pidettiin huolta ja tulosten kirjaamisessa ja kuvailemisessa oltiin tarkkoja ja täsmällisiä. Tutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä.

1.3 Taustatiedot vastaajista

1.3.1 Vastaajat hiippakunnittain

Eniten vastauksia diakoniabarometrikyselyyn 2020 tuli Tampereen hiippakunnasta, 83 vastausta. Toiseksi eniten vastauksia tuli Oulun hiippakunnasta, 65 vastausta. Tampereen hiippakunnasta puolet ja Espoon hiippakunnasta lähes puolet työntekijöistä vastasi kyselyyn. Suhteessa kaikkien hiippakuntien diakoniatyöntekijöihin barometriin vastasi joka kolmas työntekijä, mikä on hyvä määrä. Mikkelin hiippakunnassa vastausprosentti oli alhaisin; siellä alle neljäsosa työntekijöistä vastasi kyselyyn.

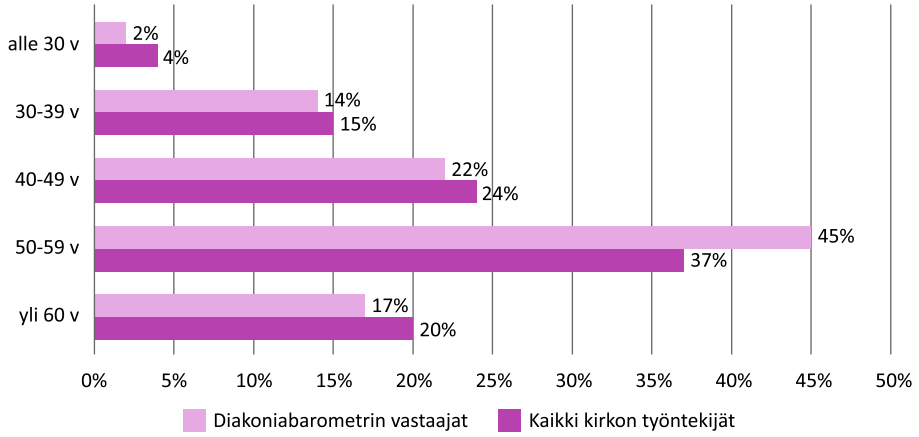
Kuvio 1.2 Diakoniabarometriin vastanneet sekä kirkon diakoniatyöntekijät hiippakunnittain. Kirkon henkilöstötilastot 2020.



1.3.2 Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma

Diakoniabarometrin vastaajista naisia oli 436 eli 92 prosenttia. Miehiä vastaajista oli kahdeksan prosenttia. Seitsemässä vastauksessa henkilö ei joko ilmoittanut sukupuoltaan tai vastasi sukupuolekseen muu. Kirkon henkilöstötilastojen mukaan tammikuussa 2020 seurakuntien diakoniatyöntekijöistä 111 oli miehiä eli kahdeksan prosenttia. Barometriin vastaajat siis edustivat sukupuolijakaumaltaan täysin kirkon diakoniatyöntekijöiden joukkoa. Kaikista kirkon työntekijöistä naisia on 70 prosenttia. Vain kiinteistö- ja hautauspalveluissa on enemmän miehiä kuin naisia. Pappeina kirkossa on tällä hetkellä lähes saman verran miehiä kuin naisiakin. Kirkko on naisvaltainen, mutta miesjohdettu työpaikka.

Kuvio 1.3 Barometriin vastanneiden diakoniatyöntekijöiden ja koko kirkon työntekijöiden ikärakenne vertailuna (%).



Kirkon työntekijöiden keski-ikä on suhteellisen korkea ja diakoniatyöntekijöillä vähän keskimääräistä korkeampi. Kaksi kolmasosaa barometriin vastanneista diakoniatyöntekijöistä oli yli 50-vuotiaita ja lähes viidesosa oli yli 60-vuotiaita. Kyselyssä ikänsä ilmoitti 473 henkilöä. Lähivuosina eniten diakoniatyöntekijöiden eläköitymisiä tulee tapahtumaan Porvoon hiippakunnassa. Siellä neljäsosa vastanneista diakoniatyöntekijöistä oli yli 60-vuotiaita. Vähiten alle 60-vuotiaita oli Helsingissä, Kuopiossa ja Tampereella, alle kymmenesosa työntekijöistä.

1.3.3 Vastaajien koulutustausta ja työkokemus

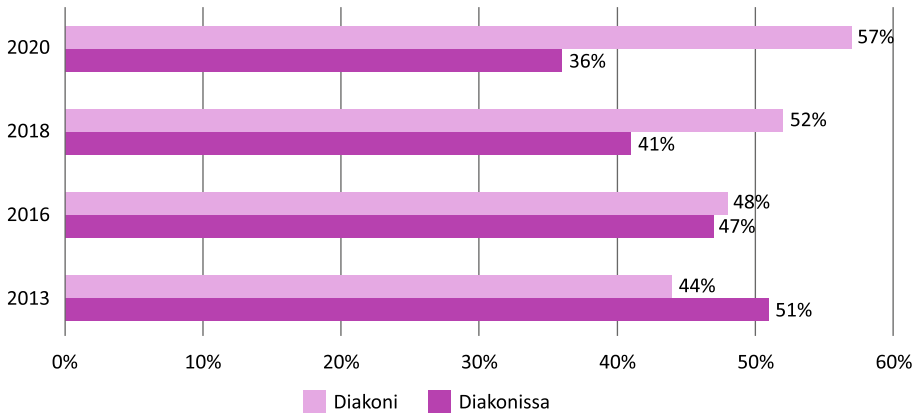
Diakoniabarometrikysely 2020 lähetettiin ja ohjattiin kaikille evankelis-luterilaisessa kirkossa diakoniatyötä tekeville henkilöille. Kun kysyttiin diakoniatyöhön pätevöittävää koulutusta, oli mahdollisuus vastata useampaan sarakkeeseen. Vastauksia tuli 533 eli osa vastaajista oli vastannut useampaan kohtaan. Tämän kyselyn prosentit kertovat koulutuksesta siis suuntaa antavasti.

Taulukko 1.1 Barometriin vastanneiden diakoniatyöhön pätevöittävä koulutus.

	Vastaajia	%
Sosionomi (AMK) -diakoni	188	39 %
Diakonissa	109	23 %
Diakoni	84	18 %
Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa	60	13 %
Sosionomi (YAMK) -diakoni	25	5 %
Sairaanhoitaja (YAMK) -diakonissa	15	3 %
Joku muu	39	8 %
Minulla ei ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa	13	3 %

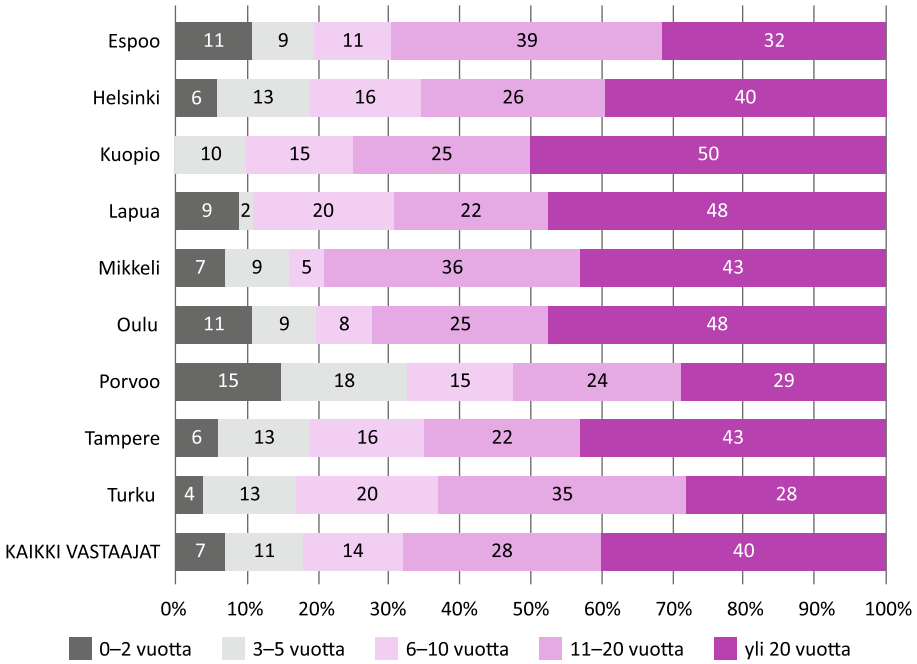
Diakonian virkaan vaaditaan diakonin tai diakonissan koulutus. Ennen ammattikorkeakoulu-uudistusta diakoniksi valmistuttiin opistotasoisella koulutuksella (diakoni ja seurakuntakuraattori) sekä diakonissaksi sairaanhoitajakoulutuksen ja kirkollisen lisäkoulutuksen kautta. Nykyään kirkon virkaan vaaditaan sosionomi (AMK) -diakonin tai sairaanhoitaja (AMK) -diakonissan opinnot. Barometriin vastanneista diakoniatyöntekijöistä suurin osa eli 39 prosenttia oli suorittanut sosionomi (AMK) -diakonin tutkinnon. Seuraavaksi eniten vastanneista oli diakonissoja, lähes neljännes. Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot eli sosionomi (YAMK) -diakonin ja sairaanhoitaja (YAMK) -diakonissan tutkinnot ovat vielä suhteellisen harvinaisia. Ylemmän ammattikorkeakoulun käyneille ei ole kirkossa löytynyt juurikaan mahdollisuuksia edetä urallaan. Diakoniabarometriin vastanneista ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon oli suorittanut alle kymmenesosa. Sosionomi (YAMK)-diakoneja oli seurakunnissa jonkin verran enemmän kuin sairaanhoitaja (YAMK)-diakonissoja, ainakin barometrivastausten perusteella.

Kuvio 1.4 Diakonien ja diakonissojen osuus vastaajista vuosien 2013, 2016, 2018 ja 2020 barometreissa (%).



Diakoniabarometrien mukaan diakonien määrä kirkossa ohitti diakonissojen määrän vuoden 2016 barometrin mittauksessa. Tässä näkyy koulutuksen ja työn laadun muuttuminen ajan kuluessa enemmän sosiaalityön suuntaan ja kauemmas hoitotyöstä. Vuoden 2020 kyselyssä diakoneja oli 57 prosenttia ja diakonissoja noin kolmannes vastaajista. Eniten diakonissoja oli Lapuan ja Oulun hiippakunnissa, noin puolet vastanneista. Diakonian virkaan pätevöittävää koulutusta ei ollut kolmella prosentilla vastaajista. Muiksi koulutuksiksi mainittiin teologian maisteri, kasvatustieteen maisteri, merkonomi, geronomi (AMK) ja geronomi (YAMK), sosiaalityöntekijä, psykoterapeutti, seurakuntakuraattori ja sosiaaliohjaaja.

Kuvio 1.5 Diakoniabarometriin vastanneiden diakoniatyöntekijöiden työkokemus hiippakunnittain.



Kirkon diakoniatyöntekijät ovat hyvin koulutettuja ja kokeneita. Barometriin vastanneista diakoniatyöntekijöistä 40 prosentilla oli yli 20 vuoden työkokemus. Seuraavaksi suurin ryhmä olivat 11-20 vuotta diakoniatyössä olleet. Kokeneimpia diakoniatyöntekijät olivat Kuopion ja Oulun hiippakunnissa. Näissä hiippakunnissa lähes puolet työntekijöistä olivat olleet töissä yli 20 vuotta. Seuraavaksi kokeneimpia työntekijöitä oli Lapuan ja Tampereen hiippakunnissa. Eniten uusia diakoniatyöntekijöitä oli Porvoon hiippakunnassa.

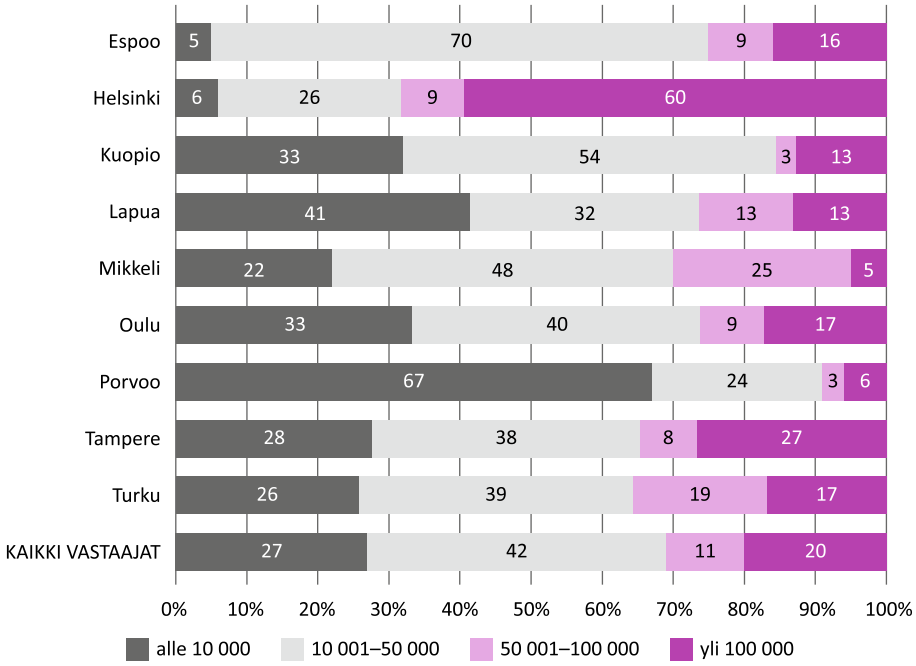
1.3.4 Vastaajien työskentelypaikkakunnan koko ja diakoniatyöntekijöiden määrä

Diakoniatyötä tehdään eri kokoisissa seurakunnissa. Suomessa on tällä hetkellä 378 seurakuntaa, joista 49 on ruotsinkielisiä. Kunnat ovat Suomessa vähentyneet 1900-luvulta vuoteen 2020 mennessä 510 kunnasta 310 kuntaan.[11] Kuntaliitosten lisäksi seurakuntien liitokset ovat tavallisia. Vuodenvaihteessa 2019-2020 seitsemän seurakuntaa liittyi toiseen seurakuntaan. Seurakuntatyön luonne voi asukaspohjankin mukaan olla hyvin erilaista suuressa kaupungissa ja pienessä

11 Kuntaliitto.fi

kunnassa. Toisaalta työssä on myös samanlaisia tehtäviä seurakunnan koosta riippumatta. Kyselyssä kysyttiin vastaajan työskentelykunnan kokoa, ei seurakunnan kokoa. Helsingin hiippakunnan vastauksista näkyi, että suuri osa hiippakuntaan kuuluvista työskenteli juuri pääkaupungissa tai Vantaalla. Espoon hiippakunnan alueella korostuivat 30 001-50 000 asukkaan kunnat ja Porvoon hiippakunnan alueella 5 001-10 000 asukkaan kunnat. Muuten eri kokoiset kunnat olivat tasaisesti edustettuina.

Kuvio 1.6 Vastaajien työskentelypaikkakunnan asukasluku hiippakunnittain.



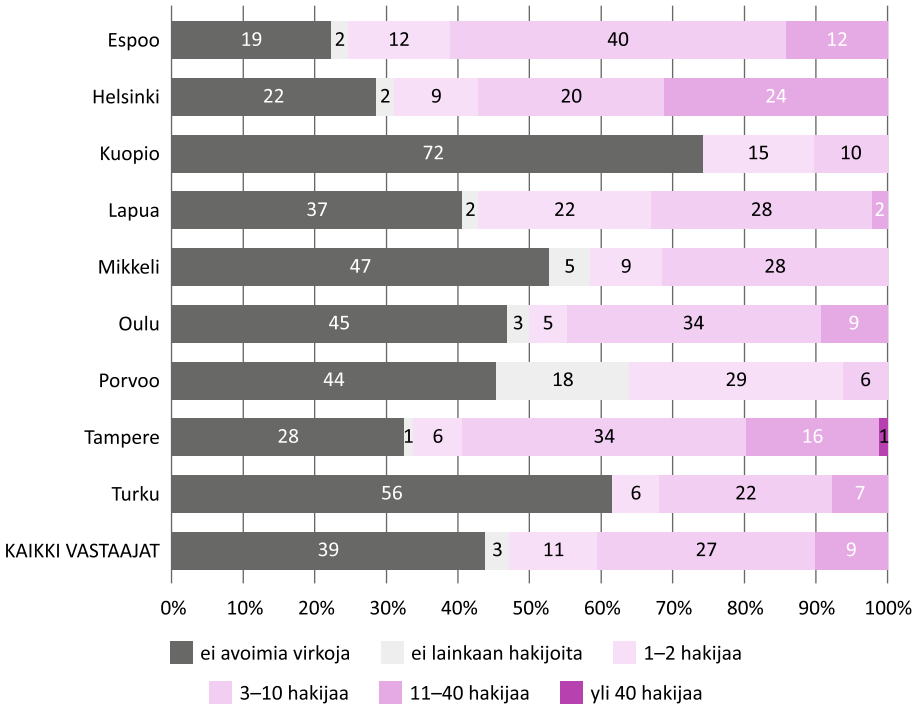
Diakoniatyöntekijöiden määrä kirkossa nousi tasaisesti tälle vuosituhannelle asti. Viime vuosina määrä on lähtenyt loivaan laskuun. Vuonna 1946 seurakunnissa toimi 398 diakoniatyöntekijää ja vuonna 1987 diakoniatyöntekijöiden määrä nousi toiselle tuhannelle yhteensä 1 056 henkilöön.[12] Diakoniatyöntekijöiden määrä kasvoi edelleen myös 2000-luvulla. Viimeisen kymmenen vuoden aikana diakoniatyöntekijöiden määrä on laskenut yhdeksällä prosentilla ja oli vuonna 2019 yhteensä 1340 henkilöä.[13] Diakonian virkoja oli jäädytettynä 16 prosentissa barometriin vastanneiden seurakunnista. Osa viroista oli joko täysin täyttämättä

12 Malkavaara 2015, 108; Kiiski 2013, 11.

13 Kirkon työmarkkinalaitos.

tai ne oli järjestelty uudelleen. Virkoja oli muutettu vapaaehtoistyön koordinaattorin, lähetyssihteerin ja nuorisotyönohjaajan viroiksi joko kokonaan tai virka oli puolitettu. Barometriin vastanneista 65 prosenttia ilmoitti, että seurakunnassa ei ollut suunnitelmissa vähentää diakoniatyön virkoja tulevaisuudessa. Vähentämissuunnitelmia oli vastaajien mukaan seitsemässä prosentissa seurakunnista.

Kuvio 1.7 Avoimiin diakonian virkoihin hakeneiden määrät hiippakunnittain.



Diakoniatyöntekijän ammatti on yhä haluttu ja kiinnostava. Keskimäärin yhtä avoinna olevaa virkaa haki 3-10 hakijaa. Helsingin ja Tampereen hiippakunnissa hakijoita oli eniten. Porvoon hiippakunnan seurakunnissa lähes viidesosaan avoinna olevista viroista hakijoita ei kuitenkaan ollut. Tilanne on näyttäytynyt samanlaisena aiemminkin. Vuoden 2016 diakoniabarometrin mukaan neljäsosaan Porvoon hiippakunnan viroista ei ollut lainkaan hakijoita.[14] Selittävänä tekijänä on todennäköisesti kieli. Porvoon hiippakuntaan kuuluvat kaikki Suomen kaksikieliset seurakunnat, joissa ruotsi on enemmistökieli. Porvoon hiippakuntaan kuuluu myös Suomen saksalainen seurakunta. Porvoon hiippakunnalla on rekrytointiin

14 Gävert 2016, 83.

liittyvä haaste myös tulevaisuudessa. Porvoon hiippakunnan diakoniatyöstä tullaan lähivuosien aikana eläköitymään eniten ja etsimään siis uutta pätevää työvoimaa.

Vuoden 2016 diakoniabarometrin mukaan diakonian avoimiin virkoihin oli hakijoita keskimäärin enemmän kuin nyt. Vuonna 2016 neljäsosaan viroista oli yli 11 hakijaa, nyt vain yhdeksään prosenttiin viroista. Vuonna 2016 viroista 42 prosenttiin oli hakijoita 3-10 henkilöä ja nyt sama määrä vain reiluun neljännekseen viroista. Nykyisen sosionomi (AMK) -diakoni ja sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa koulutuksen etu työntekijälle on, että hän on pätevä työtehtäviin niin kirkossa kuin kunnallisella ja yksityisellä sektorilla. Tämä voi vaikuttaa työntekijän haluun tehdä vaihteleva ura sekä kirkon työssä että kunta- ja järjestösektorilla. Pitkä kirkollinen ura ei ole itsestäänselvyys. Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöistä on jopa pulaa ja kilpailua, erityisesti pääkaupunkiseudulla. Voidaan kuitenkin ajatella, että kirkko ja sen diakoniatyö yhä kiinnostavat hakijoita. Kirkko ei tarjoa työntekijöilleen isoa tilipussia, mutta kirkon valttina ovat olleet työntekijöilleen tarjoamat koulutusmahdollisuudet sekä työn vapaus ja itsensä toteuttamisen mahdollisuus.

Avoimia diakonian virkoja viimeisen vuoden aikana ei ollut lainkaan 39 prosentissa vastaajien seurakunnista. Kuopion ja Turun hiippakunnissa paikkoja oli vähiten auki. Kirkon auttamistyö on 85 prosentille ihmisistä tärkeimpiä syitä kuulua kirkkoon ja maksaa kirkollisveroa.[15] Toivottavasti diakoniatyön arvo ja merkitys osana kirkon ydinolemusta otetaan huomioon, kun tulevina vuosina punnitaan kirkon henkilöstömenoja, mietitään virkojen täyttämisiä ja etsitään säästöjä.

15 Kirkon viestintä 2016.

2 RUOKA-APU MUUTOKSESSA JA YHTEISKUNNAN PEILINÄ

Pirjo Paloviita

2.1 Diakoniaa taloudelliseen, sosiaaliseen ja terveydelliseen hätään

Ruokakassit, vähävaraisten ruokailut ja taloudellinen auttaminen ovat juurtuneet seurakuntiin pysyviksi auttamisen muodoiksi, vaikka ne suunniteltiin väliaikaisiksi toimintamuodoiksi 1990-luvun laman myötä. Ruoka-apu on tällä hetkellä suuressa muutoksessa ja sitä kehitetään eri puolilla Suomea. Ruoka-apua ei ole tutkittu diakoniabarometreissä aikaisemmin omana kokonaisuutenaan. Ruokaan liittyvä auttamistyö, hävikkiruuan käyttö sekä diakoniatyöntekijöiden ajatukset muuttuvasta ruoka-avusta ansaitsivat tarkemman tarkastelun jo aiheen ajankohtaisuudenkin vuoksi. Tutkimuskysymykset olivat: Millaista ruoka-apua ja ruokailuja seurakunnissa nykyään järjestetään? Käytetäänkö seurakunnissa hävikkiruokaa ja miten? Miten diakoniatyöntekijöiden mielipiteet ruoka-avusta, yhteisöruokailuista ja taloudellisesta auttamisesta ovat muuttuneet? Tässä artikkelissa diakoniabarometrin 2020 kyselyn tuloksia verrataan aikaisempiin diakoniabarometreihin, kirkon tilastoihin, aiheesta tehtyihin muihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Myös kritiikki seurakuntien ruoka-apua kohtaan otetaan huomioon.

Ruuan ympärillä tapahtuu paljon. Vantaalla perustettiin Yhteinen pöytä -toimintamalli ja hävikkiruokaterminaali 2015, Kirkkohallituksen Yhteinen keittiö -hanke (2017-2018) sekä toimijuutta ja yhteisöllisyyttä rakentavat kaapelivalmennukset jalkauttivat yhteisöruokailumallia ympäri Suomea, Helsingissä avattiin 2018 Kirkon ulkomaanavun hävikkiruokakauppa WeFood ja Kirkkopalvelujen Ruoka-apu.fi- puhelinsovellus otettiin käyttöön keväällä 2020. Yhteisöllisyys, asiakaslähtöisyys, osallistaminen ja yksinäisyyden ehkäisy ovat yhteisöruokailujen teemoja. Hävikkiruokailut eivät ole vain ruoka-apua, vaan myös kestävää kehitystä, ilmastonmuutoksen torjuntaa ja ruokahävikin vähentämistä.

Ruoka-apua hakevien kokema huono-osaisuus jaetaan usein kolmelle huono-osaisuuden ulottuvuudelle: taloudelliselle, sosiaaliselle ja terveydelliselle. Tutkimusten mukaan huomattava määrä ruoka-avun hakijoista koki olevansa huono-osaisia kaikilla näillä kolmella osa-alueella.[1] Diakoniabarometrikysely antoi

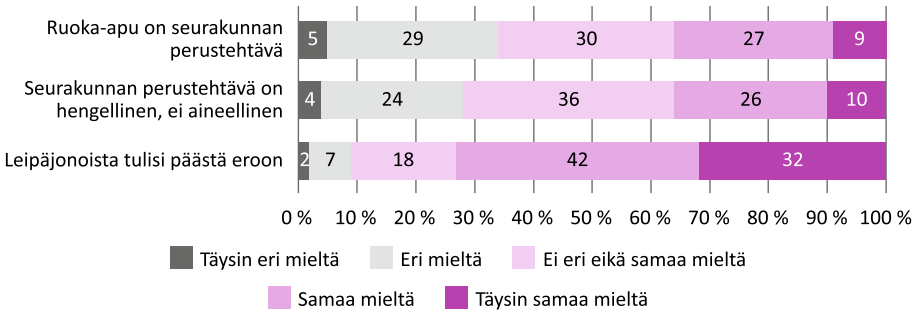
1 Ohisalo 2017, 66-68.

vastaavanlaisen tuloksen. Kun kysyttiin, millaisia asiakkaita diakoniatyöntekijät tapaavat, 74 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapasi viikoittain tai vähintään kerran kuukaudessa ihmisiä, joilla oli kasautunut ongelmia yli viideltä eri mainitulta osa-alueelta.[2] Näihin huono-osaisuuden kasautumisen kokemuksiin toivotaan yhteisöruokailuilla saatavan helpotusta.

Yhteiskuntamme tilasta kertoo paljon, että kaikki eivät tule toimeen palkallaan tai edes yhteiskunnan myöntämillä tuilla, vaan joutuvat turvautumaan ruoka-apuun. Leipäjonot ovat monella tapaa huono-osaisuuden ja hyvinvointivaltion epäonnistumisen symboli, mutta eivät suoraan köyhyyden mittari. Leipäjonot ja ruoka-apu paikkaavat sosiaaliturvan aukkoja ja asuntopolitiikan epäonnistumista. Ne tarjoavat välittömän ja nopean avun akuuttiin hätään. Leipäjonot myös lievittävän kauppojen painetta heittää ylijäämäruokaa kaatopaikalle.[3]

Diakoniabarometrikysely tehtiin ennen koronapandemian leviämistä ja näin pandemiaa ehkäisevät kokoontumisrajoitukset ja ruoka-avun tarpeen kasvaminen eivät vielä näy tässä kyselyssä ja tilastoissa. Koronan vaikutuksia nähdään tarkemmin vuoden 2020 tilastoissa.

Kuvio 2.1 Mielipiteet seurakunnan perustehtävästä ja leipäjonoista.



Diakoniatyöntekijät kokivat ruoka-avun tärkeäksi. Kuvio 2.1 osoittaa, että seurakunnan perustehtäväksi sen mielsi kolmannes barometrikyselyyn vastanneista. Kolmannes vastaajista mielsi seurakunnan perustehtävän olevan aineellisen sijaan hengellinen ja kolmannes vastaajista ei ollut väittämästä samaa eikä eri mieltä. Heistä, jotka kertoivat ruoka-avun olevan seurakunnan perustehtävä, 44 prosenttia ei mieltänyt hengellisyyttä seurakunnan perustehtävänä. Heistä taas, jotka pitivät seurakunnan perustehtävää hengellisenä, lähes puolet ei nähnyt ruoka-apua perustehtävänä.

2 Ks. Luku 4.

3 Ohisalo 2017, 73.

Tarkasteltaessa mielipiteitä ruoka-avusta seurakunnan perustehtävänä hiippakunnittain suuria eroja ei noussut esiin. Turun hiippakunnassa puolet vastanneista piti ruoka-apua seurakunnan perustehtävänä. Myös Oulun hiippakunnassa ruoka-apu nostettiin perustehtävänä korkealle. Eniten eri mieltä siitä, että ruoka-apu olisi seurakunnan perustehtävä, oltiin Porvoon hiippakunnassa. Tätä mieltä oli melkein puolet Porvoon hiippakunnan vastaajista. Hengelliseksi, ei aineelliseksi perustehtävä miellettiin vahvimmin Tampereen hiippakunnassa. Siellä lähes puolet vastaajista painotti perustehtävän hengellisyyttä.[4] Eniten niitä, jotka eivät olleet kumpaakaan mieltä, oli Helsingin hiippakunnassa. Mielipide kertonee myös siitä, ettei näitä asioita voi tai tarvitse laittaa vastakkain, vaan seurakunnan perustehtävä voi olla yhdessä sekä hengellinen että aineellinen.

Kolme neljästä barometrikyselyyn vastanneesta diakoniatyöntekijästä ajatteli, että leipäjonoista tulisi päästä eroon. Erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä hiippakunnittain tai kunnan koon mukaan vertailtaessa. Heistä, jotka pitivät ruoka-apua seurakunnan perustehtävänä, 68 prosenttia näki tärkeänä päästä eroon leipäjonoista. Heistä, jotka eivät pitäneet ruoka-apua seurakunnan perustehtävänä, 80 prosenttia näki tärkeänä päästä leipäjonoista eroon. Ja taas hengellisyyttä perustehtävänä painottavista yli kolme neljäsosaa näki tärkeänä päästä eroon leipäjonoista. Se, miksi leipäjonoista haluttiin päästä eroon, olisikin ollut hyvä jatkokysymys. Kärjistäen olisi voinut kysyä, haluttiinko päästä eroon jonottajista vai jonoista.

Julkisessa keskustelussa leipäjono sanana koetaan negatiivisena kaiken kansan katseltavana jonottamisena, vaikka se ei läheskään aina sitä ole. Jonoissa näkyy muun muassa ajan- ja vallankäytön aspekti. Leipäjonoissa eivät jonota hyvätuloiset vaan he, joilla on siihen aikaa ja jotka ovat pakotettuja odottamaan. Jonossa palvelua saa, kun palvelun tarjoaja päättää sitä antaa.[5] Pääsyy siis siihen, että leipäjonoista halutaan päästä eroon, lienee, että ruoka-avun muotona niitä pidetään leimaavina. Nimenä leipäjono seurakuntien ruoka-avussa on harhaanjohtava myös siksi, että tarjolla on useimmiten ruokaa monipuolisesti, ei vain leipää. Jonot ovat kuitenkin jonoja ja niille halutaan tehdä jotain.

2.2 Ruokakasseja ja yhteisöllisiä ruokailuja

2.2.1 ”Kas näin heiluu kassi”

Seurakunnissa jaettujen ruokakassien määrää on tilastoitu vuodesta 2012 lähtien. Aikaisemmin kassit sisältyivät tilastoinneissa ruoka-avustuksiin. Kirkon tilastoissa ruoka-apuna jaettavien kassien määrä on vaihdellut melkoisesti vuodesta toiseen.

4 Ero hiippakunnittain on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0{,}05$).

5 Ohisalo 2017, 37.

Kuten taulukosta 2.1 näkyy, yksi selittävä tekijä on Helsingin hiippakunnassa vuonna 2018 ruokakassien määrän hyppäys ylöspäin noin 200 000 kassilla. Koko maassa ruokakassien määrissä nousu vuodesta 2017 vuoteen 2018 oli nelinkertainen, kun taas vuonna 2019 määrä putosi puoleen. Tilastointimuutokset selittävät vaihtelua, ja näin ollen tilastoluvut eivät välttämättä ole täysin verrattavissa toisiinsa vuosittain. Asiaa seurataan pidemmällä tähtäimellä.[6] Vuonna 2017 tilastoitavien asioiden jaottelu ja ryhmittely muuttui. Jatkumo monen asian kohdalla katkesi vuoteen 2016 ja vuodesta 2017 alkoi uusi seuranta. Kassien määrän heilahtelua voi jonkin verran selittää myös vaihtelu EU-ruuan saatavuudessa.

Taulukko 2.1 Ruokakassien, ruokailujen ja ruokailijoiden määrä koko kirkossa ja Helsingin hiippakunnan ruokakassit vuosina 2012-2019.[7]

	Ruokakassien määrä koko maassa	Helsingin hiippakunnan ruokakassit	Ruokailut koko maassa	Ruokailijoiden määrä koko maassa
2012	101 844	1 826	10 494	634 351
2013	136 147	2 575	10 735	581 910
2014	280 200	9 360	9 895	458 579
2015	271 644	116 576	9 720	427 409
2016	311 530	127 439	8 680	397 030
2017	86 465	8 613	3 184	154 858
2018	362 028	273 682	3 993	199 166
2019	132 855	18 682	4 241	233 969

2.2.2 Yhteisöruokailuilla helpotetaan yksinäisyyttä

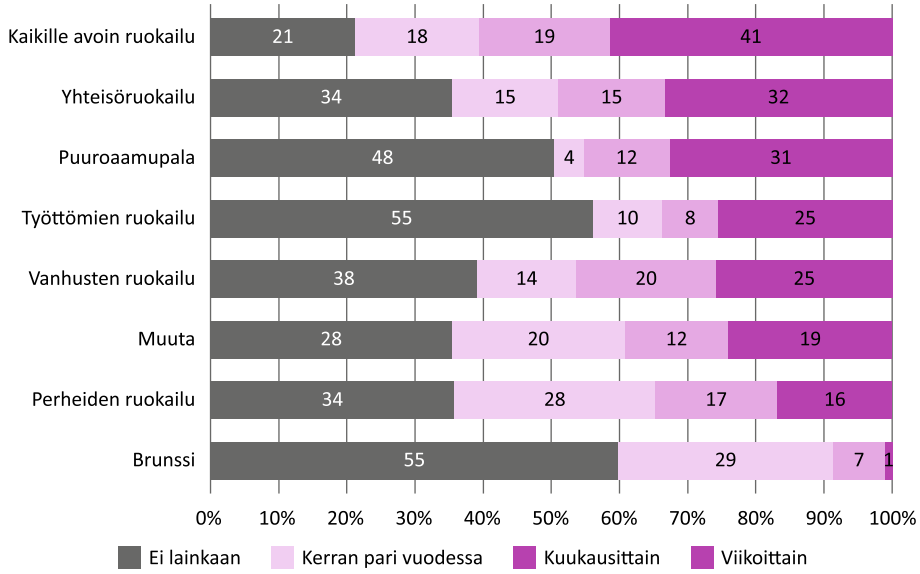
Tällä vuosituhannella diakonian järjestämät ruokailut ja ruokailijoiden määrät ovat laskeneet tasaisesti vuoteen 2017 asti ja sitten taas lähteneet nousuun (ks. Taulukko 2.1). Viime vuosina ruokailut ovat tehneet uuden tulemisen yhteisöllisyyttä ja osallisuuta painottaen. Barometrikyselyssä kävi ilmi, että seurakunnissa järjestetäänkin paljon erilaisia ruokailuja yhteisvastuulounaista hävikkibrunsseihin (ks. Kuvio 2.2). Kaikille avoimia ruokailuja järjestetään eniten. Aikaisemmin ruokailut painottuivat tietyille ryhmille. Oli erikseen työttömien ruokailuja, vähävaraisten ruokailuja, vanhusten ruokailuja ja perheiden ruokailuja. Nyt nähtävissä on suunta, että ruokailuista on tullut yhteisiä kaikille ryhmille. Joissain seurakunnissa puhutaan yhteisöruokailuista, joissain vaikkapa yhteinen pöytä -ruokailuista. Avoimia yhteisiä ruokailuja kertoi seurakunnassa järjestettävän viikoittain tai

6 Kirkkohallitus 2019.

7 Kirkon tilastolliset vuosikirjat 2008-2016.

kuukausittain 60 prosenttia vastaajista. Yhteisöruokailuja vähintään kuukausittain kerrottiin järjestettävän lähes puolessa vastaajien seurakunnista. Kolmanneksessa vastaajien seurakunnista ei järjestetty yhteisöruokailuja lainkaan. Työttömien ruokailuja ja vanhusten ruokailuja oli säännöllisesti viikoittain neljäsosassa vastaajien seurakunnista. Aamupuuroja oli tarjolla kolmanneksessa seurakunnista viikoittain, mutta puolessa seurakunnista ei lainkaan. Myös perheiden ruokailuja järjestettiin säännöllisesti.

Kuvio 2.2 Seurakunnissa järjestettävät ruokailut ja niiden järjestämistiheys.



Kysymys siitä, kuuluuko ruokailujen olla avoimia kaikille, on myös ilmassa. Aiemmissa tutkimuksissa iso osa ruoka-apua hakevista oli sitä mieltä, että leipäjonoista ruokaa hakevat myös ne, jotka eivät sitä tarvitsisi. Ihmisiä, jotka hakivat ruokaa leipäjonoista ilman todelliseksi nähtyä tarvetta, pidettiin kunniattomina.[8] Onko myös vaara siihen, että yhteisöruokailujen ”tavalliset seurakuntalaiset” pelottavat arimmat pois? Onko moraalisesti oikein tarjota vähistä resursseista lähes ilmaista ruokaa kaikille? Onko se pois ruokaa kipeimmin tarvitsevilta? Sillä, että ruokailuihin ovat tervetulleita kaikki, halutaan vähentää ruoka-avun vastaanottamisen stigmaa ja poistaa lokeroita ihmisten välilta.[9]

8 Laihiala & Ohisalo 2017, 242.

9 Larjavaara 2019, 43-57.

Kansainvälisten onnellisuustutkimusten tuloksista huolimatta yksinäisyys on suomalaisten hyvinvointia ja terveyttä eniten heikentävä yksittäinen tekijä. Yksinäisyys on myös keskeinen yhteiskunnallisen eriarvoisuuden muoto ja monen hyvinvointiin liittyvän ongelman juurisyy.[10] Tämä tunnistettu ilmiö näkyy myös diakoniabarometrin tuloksissa. Lähes kaikki diakoniatyöntekijät (94 %) olivat sitä mieltä, että yhteisöruokailuilla voidaan ehkäistä yksinäisyyttä (ks. Taulukko 2.2). Puolet vastasi kuitenkin myös, että niillä ei voida korvata ruuan jakoa. Vastaajista 18 prosenttia oli väitteestä myös eri mieltä, eli lähes viidenneksen mielestä ruokailuilla voidaan korvata leipäjonot. Espoossa lähes neljännes diakoniatyöntekijöistä uskoi mahdollisuuteen korvata leipäjonot ruokailuilla. Porvoon ja Tampereenkin hiippakunnissa näin ajatteli yli viidennes vastaajista. Väitteeseen siitä, että yhteisöruokailut voivat vähentää yksinäisyyttä, kaksi kolmasosaa Espoon hiippakunnan työntekijöistä oli täysin samaa mieltä. Lähes samoihin lukemiin kirittiin Lapuan hiippakunnassa. Erot hiippakunnittain tai kuntien koon mukaan vertailtaessa eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 2.2 Mielipiteet yhteisöllisten ruokailujen suhteesta yksinäisyyteen ja ruokakassien jaon korvaamisesta ruokailuilla.

	täysin eri mieltä	eri mieltä	ei eri, ei samaa mieltä	samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Yhteisölliset ruokailut voivat ehkäistä yksinäisyyttä	1 %	0 %	5 %	43 %	51 %
Ruokakassien jakoa ei voida korvata yhteisöllisillä ruokailuilla	3 %	15 %	24 %	41 %	17 %

Yhteisöruokailujen ideana on tarjota ruuan lisäksi myös yhteisöllisyyttä, seuraa ja aktiivista toimijuutta passiivisen ruokakassin hakemisen lisäksi. Vantaan Yhteinen pöytä -ruokailuista tehdyssä tutkimuksessa ruokailijat kokivat yhteisöruokailujen lisänneen asuinalueen yhteisöllisyyttä. Jo pelkästään muiden seurassa olo oli suurelle osalle tärkeää, vaikka uudet tuttavuussuhteet eivät olisi kehittyneetkään kovin syvällisiksi. Erityisesti he, jotka yleensä söivät yksin, arvostivat muiden seuraa. Tutkimuksen keskeinen tulos oli, että yhteisöllisiä ruokahetkiä ja yhdessä syömistä pidettiin mieluisana ja toivottavana tapana järjestää ruoka-apua. Osalle ruokailijoista ihmisten kohtaaminen ja yhteisöllisyys olivat tärkeämpi asia kuin ilmainen ateria tai ruokakassin saaminen. Ruoan ja seuran yhdistelmä oli kuitenkin suurimmalle osalle tärkeintä. Ruokailut koettiin myös paikaksi, jossa kaikki ovat samanarvoisia.[11]

10 Saari 2016, 9–10.

11 Larjavaara 2019, 43-57.

Puolelle barometrikyselyyn vastanneista diakoniatyöntekijöistä yhteisöruokailut kuuluivat työnkuvaan joko paljon, melko paljon tai jossain määrin. Kolmasosalle ruokailut eivät kuuluneet lainkaan. Yhteisöruokailuihin haluttiin panostaa tulevaisuudessa vieläkin enemmän. Kun kysyttiin kolmea tärkeintä diakoniatyön konkreettista työtehtävää, joihin koettiin tärkeäksi panostaa, nousivat yhteisöruokailut viidenneksi tärkeimmäksi.[12]

2.2.3 Ylijäämäruokaa nälkään ja hävikin vähentämiseen

Hävikkiruuan käyttö seurakunnissa on vuosi vuodelta suositumpaa. Hävikkiruoka on oikein käsiteltynä erittäin edullista ja käyttökelpoista ruokaa. Sitä käytetään ruoka-avussa, mutta tärkeänä näkökulmana ovat myös ekologiset arvot. Hävikkiruoka on ylijäämäruokaa, jota kauppa tai ravitsemusliike ei enää saa myydä tai jota jää elintarviketeollisuudesta yli. Ruokavirasto on sallinut ruoka-avulle kaupallisesta toiminnasta poikkeavia toimintatapoja, jotta kauppojen hävikkiruokaa voidaan jakaa ruoka-apuna.[13] Hävikkiruokaa lahjoitetaan muun muassa kaupoista, elintarviketeollisuudesta ja ravintoloista ja sitä jaetaan eri hyväntekeväisyysjärjestöjen kautta joko ruokakasseina tai aterioina ruokailuissa. Roskiin menevän ruokahävikin aiheuttama hiilijalanjälki on valtava. Eri arvioiden mukaan Suomessa kaupoista, ravintoloista ja teollisuudesta jää hävikkiin vuodessa yhteensä 215-265 miljoonaa kiloa ruokaa.[14]

Kaupat pyrkivät vähentämään ruokahävikkiä muun muassa merkitsemällä tuotteita 30 prosentin ja viimeisen tunnin 60 prosentin alennusmyyntilapuilla. Nämä laputukset ovat vähentäneet roskiin menevän ruuan määrää, mutta eivät poista ylitarjonnan ongelmaa kaupan hyllyillä. Tästä esimerkkinä mainittakoon leipä, jota ei edes ruoka-avussa mene niin paljon kuin tarjolla olisi. Toisaalta laputus on myös vähentänyt ruoka-apuna jaettavan ruuan, esimerkiksi lihan, saatavuutta ruokakasseihin. Hävikkiruuan käyttö sopii hyvin kirkon arvoihin. Kaikesta ihmisen aiheuttamasta ympäristökuormituksesta jopa reilu kolmannes syntyy ruoasta. Seurakuntia varten on perustettu vuonna 2001 oma ympäristödiplomi ja sen käsikirja, joka auttaa seurakuntia täyttämään vastuutaan luomakunnasta esimerkiksi vähentämällä ruokahävikkiä.[15]

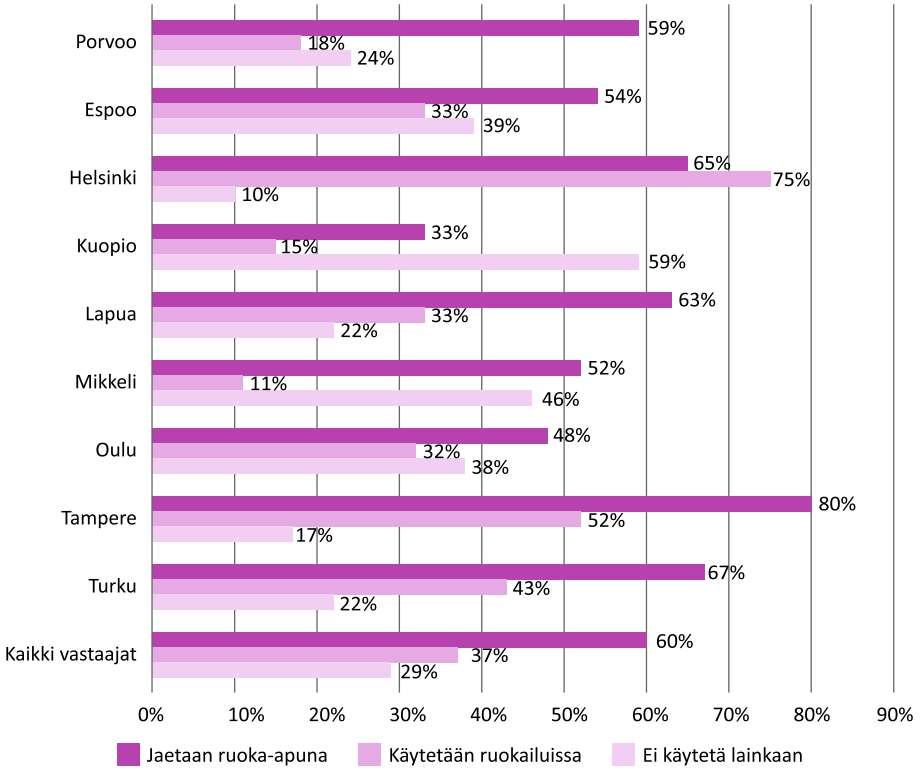
12 Ks. Luku 4.

13 Ruokavirasto 2019.

14 Hävikkiviikko 2020.

15 Kirkkohallitus 2012, 83.

Kuvio 2.3 Hävikkiruuan käyttö seurakunnissa hiippakunnittain.



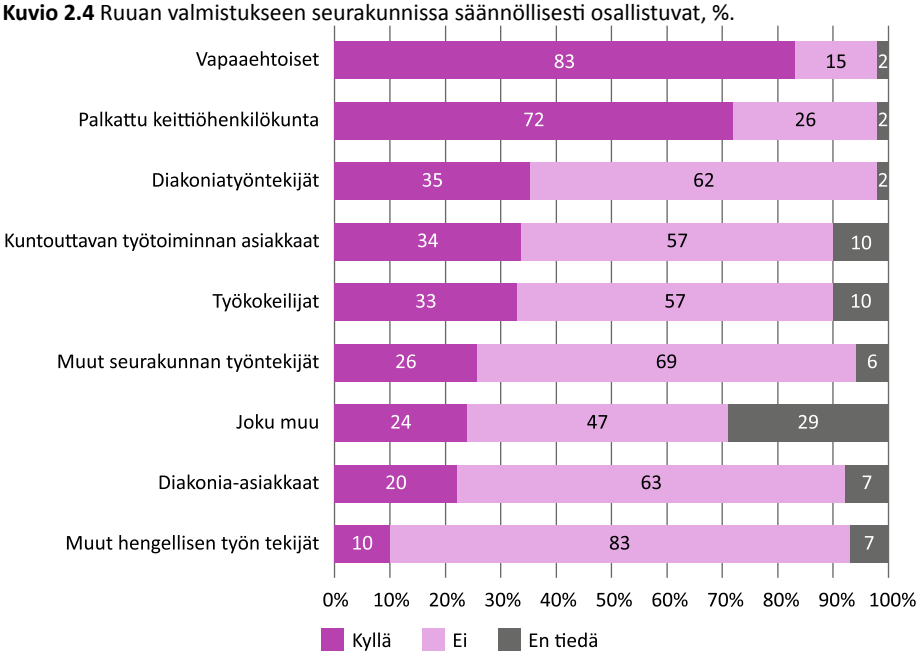
Kuten kuviosta 2.3 näkyy, hävikkiruokaa jaettiin ruoka-apuna lähes kahdessa kolmasosassa vastanneiden seurakunnista. Tampereen hiippakunnassa hävikkiruokaa jaettiin eniten, 80 prosentissa vastaajien seurakunnista. Kuopion hiippakunnassa hävikkiruokaa jaettiin vain kolmanneksessa vastaajien seurakunnista ja se oli merkittävästi vähemmän kuin Suomen seurakunnissa keskimäärin. Ruokailuissa tarjottavana hävikkiruokaa käytettiin kolmanneksessa vastaajien seurakunnista. Eniten hävikkiruokaa ruokailuissa käytettiin Helsingin hiippakunnassa, kolmessa neljäsosassa seurakunnista. Mikkelin hiippakunnassa hävikkiruokaa käytettiin ruokailuissa vähiten, vain kymmenesosassa seurakunnista.

Vastaajista kolmanneksen seurakunnissa hävikkiruokaa ei käytetty lainkaan. Kuopion ja Mikkelin hiippakunnan seurakunnat käyttivät vähiten hävikkiruokaa. Syyksi siihen, miksi hävikkiä ei käytetä, kerrottiin, että ei ole tullut mieleen tai vastaaja ei tiennyt, miksi ei käytetä. Muina syinä mainittiin hygienia, logistiset haasteet, tilojen puute, kaupoilta ei jää hävikkiä sekä resurssien, organisoinnin ja yhteistyökumppanin puute, tai että emäntä tilaa tarvikkeet tukusta ja tekee ruuan. Suurimpana syynä vastauksissa kuitenkin kerrottiin, että hävikin jaon ja käytön paikkakunnalla hoitaa joku toinen taho kuten ViaDia, Vapaakirkko, Helluntaiseurakunta, Operaatio ruokakassi, Evästä elämään ry, työttömien yhdistykset, kunta tai vapaaehtoiset. Useammassa vastauksessa kerrottiin myös, että hävikkiruuan käyttöön on nyt havahduttu ja käyttö on juuri alkamassa, suunnitteilla tai prosessissa.

2.2.4 Yhteisöllisyyttä myös ruuan valmistuksessa

Suuressa osassa seurakuntien ruokailuista eli lähes kolmessa neljästä ruuan valmistuksessa mukana oli palkattu keittiöhenkilökunta (ks. Kuvio 2.4). Diakoniatyöntekijät itse osallistuivat ruuan laittoon säännöllisesti kolmanneksessa vastaajien seurakunnista, muut hengellisen työn tekijät eivät juurikaan. Eniten diakoniatyöntekijät valmistivat ruokaa Porvoon hiippakunnassa. Siellä 61 prosentissa seurakunnista diakoniatyöntekijät osallistuivat säännöllisesti ruuan laittoon. Oulussakin mukana oltiin vähän yli puolessa ja Turun hiippakunnassa vähän alle puolessa seurakunnissa. Vähiten ruuanlaitossa oltiin säännöllisesti mukana Espoon, Helsingin ja Kuopion hiippakunnissa. Kiinnostava jatkokysymys olisi ollut se, miten diakoniatyöntekijät osallistuivat ruuan valmistukseen. Olivatko he mukana konkreettisesti kauhan varressa ja tiskaamassa vai ohjaamassa tekemistä ja miten he itse roolinsa kokivat?

Kuvio 2.4 Ruuan valmistukseen seurakunnissa säännöllisesti osallistuvat, %.



Kyselyn tuloksista nähdään, että ruokailujen kantavana voimana toimivat kuitenkin vapaaehtoiset. Heitä oli mukana 83 prosentissa vastaajien seurakunnista. Suurimmassa osassa seurakunnista ruuan valmistaa palkattu keittiöhenkilökunta yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Vapaaehtoisten työllä on keskeinen merkitys muun muassa Vantaan Yhteisen pöydän toiminnassa ja sen onnistumisessa. Asiakkaiden antaman palautteen mukaan vapaaehtoisista näkyi kunnioittava ja arvostava suhde asiakkaisiin.[16] Vapaaehtoisille itselleen osallistuminen on myös tärkeää ja tuo merkitystä

16 Larjavaara 2019, 54.

elämään. Vapaaehtoista auttajaa motivoi työhön yhteisöllisyys, kristillinen lähimmäisenrakkaus ja se että tietää tekevänsä hyvää. Vapaaehtoistyö tuo iloa tekijälleen.[17]

Työllistämisen keinot kuten työkokeilut, kuntouttava työtoiminta, opinnollistaminen ja harjoittelut olivat vahvasti mukana seurakuntien keittiötoiminnoissa, kuten taulukosta 2.3 ilmenee. Työkokeilijoita oli mukana ruuanlaitossa kolmanneksessa vastaajien seurakunnista kuten myös kuntouttavassa työtoiminnassa olevia. Eniten työkokeilijoita oli mukana ruuanlaitossa Tampereen hiippakunnassa, yli puolessa seurakunnista. Kuntouttavassa työkokeilussa olevia henkilöitä oli ruokaa laittamassa eniten Helsingin hiippakunnassa ja melkein saman verran Tampereen hiippakunnassa, lähes puolessa seurakunnista. Isojen kaupunkien hävikkiterminaaleissa vaikeasti työllistyvien työllistäminen oli isossa roolissa ja näin osa aktivoivaa ja osallistavaa diakoniatyötä. Muun muassa Tampereella hävikkiruokailuja koordinoi kiertotalous- ja työllistämishanke Kierto, jossa seurakuntayhtymä oli osatoteuttajana hävikkiruuan jatkojalostuksen näkökulmasta.[18] Osassa seurakunnista ruokailuja mainittiin hoitavan myös palkkatukityöllistetyt, työssä oppijat ja opiskelijat. Kehitysvammainen henkilö ilmoitettiin myös ruuanlaittajaksi.

Taulukko 2.3 Työkokeilijoiden ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden sekä diakonia-asiakkaiden osallistuminen ruuan laittoon hiippakunnittain, %.

Hiippakunta	Työkokeilijat	Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat	Diakonia-asiakkaat
Porvoo	**14 %**	**13 %**	29 %
Espoo	34 %	26 %	**9 %**
Helsinki	36 %	**48 %**	**33 %**
Kuopio	21 %	21 %	18%
Lapua	31 %	30 %	14 %
Mikkeli	23 %	25 %	16 %
Oulu	27 %	35 %	29 %
Tampere	**51 %**	**47 %**	25 %
Turku	38 %	35 %	24 %
Yhteensä	33 %	33 %	22 %

Diakonia-asiakkaat itse olivat mukana ruuan laitossa vain viidenneksessä vastaajien seurakunnissa. Helsingin hiippakunnassa diakonia-asiakkaat osallistuivat eniten, lähes kolmasosassa seurakunnista ja vähiten Espoon hiippakunnassa, alle kymmenesosassa seurakunnista. Vähiten työkokeilijoita ja kuntouttavassa työtoiminnassa

17 Pessi & Oravasaari 2011, 85-87.

18 Tampereen seurakunnat 2020.

olevia oli ruuanlaitossa mukana Porvoon hiippakunnassa, mutta siellä diakonia-asiakkaita oli mukana enemmän kuin keskimäärin.

Osassa seurakunnista ruoka tilattiin ulkopuolelta muun muassa pitopalvelusta, Martoilta tai ostopalveluna ruokahuollosta. Seurakunnissa lienee tasapainottelua myös sen suhteen, kuinka paljon ruokapalvelutoimintaa tehostetaan ja keskitetään yhteen laitoskeittiöön ja kuinka paljon keittiöihin päästetään vapaaehtoisia, asiakkaita ja muuta väkeä vaikkapa hygieniasyistä. On nähtävillä kuitenkin suunta, että seurakuntien ruokailuista kehittyisi yhä yhteisöllisempiä myös keittiön puolella.

2.2.5 Ruuan jakoa yhteistyössä ja soolona

Viimeisten arvioiden mukaan yli 100 000 suomalaista turvautuu ruoka-apuun vuosittain. Erilaisia ruoka-aputoimijoita arvioidaan olevan maassamme noin tuhat.[19] Barometrikyselyn mukaan kolmanneksessa seurakunnista ruoka-apua jaettiin yhdessä muiden toimijoiden kanssa, yli puolessa toimittiin itsenäisesti ja kahdeksassa prosentissa ruoka-apua ei järjestetty lankaan. Vastaavasti yli puolessa paikkakunnista muut kirkkokunnat järjestivät ruoka-apua itsenäisesti, joissain kunta, joissain järjestöt ja kolmas sektori, joku muu taho ja erilaiset ruoka-avun hankkeet. Keskitettyä ja yhteistyössä tehtävää ruoka-apua oli siis verrattain melko vähän. Syitä ruoka-avun itsenäiseen järjestämiseen lienee monia. Suurissa kaupungeissa ruoka-apua oli keskitetty, mutta silti monet toimijat halusivat toimia itsenäisesti ja jakaa ruuan niin kuin itse parhaaksi näkivät. Suurissa yli 100 000 asukkaan kaupungeissa ruoka-avussa tehtiin eniten yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa, lähes puolessa seurakunnista. Vantaan Yhteinen pöytä, Tampereen Ruokapankki ja Helsingissä keväällä 2020 avattu hävikkiruokaterminaali edustavat suurten kaupunkien keskitettyjä hävikkiruokavarastoja, joissa ideana on mahdollisimman kustannustehokkaasti järjestettävä hävikki- ja EU-ruuan keräily, säilytys ja jakelu. Pienissä alle 10 000 asukkaan kunnissa oli eniten (14 %) niitä seurakuntia, joissa ruoka-apua ei järjestetty lainkaan.

Uusimpana innovaationa ruoka-avun palvelukentälle avautui Kirkkopalvelujen ylläpitämä ja Osallistava yhteisö -hankkeen kehittämä Ruoka-apu.fi-sivusto, joka otettiin käyttöön keväällä 2020. Palvelu on ensimmäinen ruoka-aputoimijat ja tapahtumat yhteen kokoava internetsivusto. Se on valtakunnallinen palvelu ja toimii myös sovelluksena älypuhelimessa. Näin ruoka-apua etsivät ja ruoka-apua antavat tahot löytävät toisensa helposti. Palvelusta näkee paikkakunnittain, ketkä ruokaa jakavat, mistä sitä saa ja mitä muuta apua toimijat tarjoavat ilmaista tai edullista ruokaa etsiville ihmisille. Seurakunnat ovat lähteneet aktiivisesti palveluun mukaan.[20]

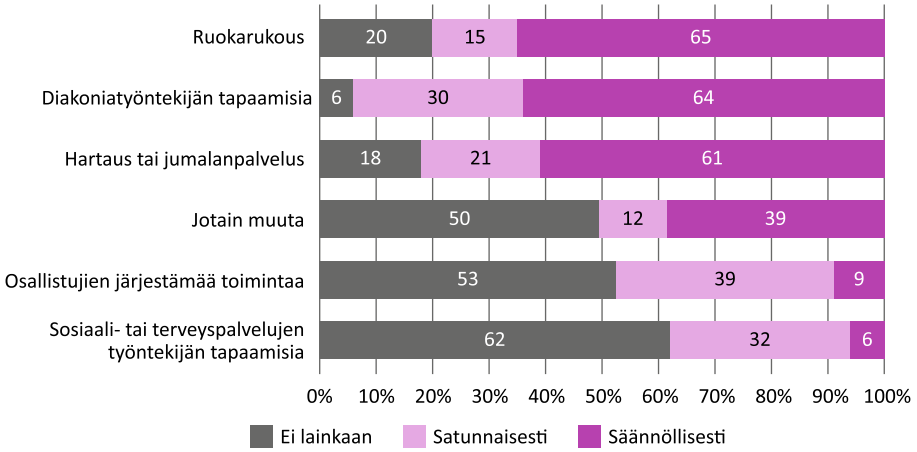
19 Kirkkopalvelut 2020.

20 Kirkkopalvelut 2020.

2.2.6 Seurakuntien ruokailuissa rukoillaan ja järjestetään ohjelmaa

Hartaus tai jumalanpalvelus kuului säännöllisesti kahden kolmasosan ruokailujen yhteyteen. Kuviosta 2.5 on nähtävissä myös se, että vain alle viidenneksessä ruokailuista hartautta ei ollut koskaan. Diakoniatyöntekijä oli tavattavissa ruokailuissa lähes aina. Sosiaali- tai terveyspalvelujen työntekijän tapaamista oli säännöllisesti tai satunnaisesti 40 prosentissa seurakuntien ruokailuissa. Osallistujien omaa ohjelmaa taas järjestettiin satunnaisesti tai säännöllisesti puolessa vastaajien seurakunnista. Muusta ohjelmasta mainittiin muun muassa papin tapaaminen, raha-asiain neuvonta, vaatejako, kirpputori, vierailevat esiintyjät, musiikki, virret, verenpaineen mittaus, keskustelu, pelailu, kilpailut ja yhdessäolo. Ruokailun kylkiäisenä oli mahdollisesti myös ryhmiä vanhuksille, perheille tai muille erityisryhmille, päihderyhmille, toimintapajoja tai vaikkapa sauna. Suuressa osassa seurakunnissa ruokailu nivottiin yhteen muun ohjelman kanssa. Ohjelman ja ruokailun yhdistäminen nähtiin seurakunnissa siis tärkeäksi.

Kuvio 2.5 Erilaisten ohjelmien järjestäminen ruokailujen yhteydessä, %.



Evankelis-luterilaisen kirkon ruoka-avun saaminen ei ole vastikkeellista eli ruoka-avun saaminen ei edellytä osallistumista hartauteen tai muuhun uskonnolliseen tilaisuuteen. Ohjelmaa on, mutta siihen ei ole pakko osallistua. Ruoka-apua saa ilmankin. Väitöskirjassaan *Food for the soul or the soul for food* Salonen tutki ruoka-avun vastaanottajien suhtautumista uskonnon rooliin ruoka-avussa. Tutkimukseen vastanneet asiakkaat suhtautuivat uskontoon lähinnä positiivisesti tai neutraalisti riippumatta siitä, oliko heillä itsellään uskonnollista taustaa vai ei. Ruoka-avun saajille oli kuitenkin tärkeää voida itse määritellä uskonnolliseen toimintaan osal-

listumisen aste.[21] Kun Helsingissä rakennettiin laajaa yhteisöruokailumallia vuosina 2018-2019, valtakunnallisessa keskustelussa nostettiin esiin myös pelko siitä, että yhteisöruokailumalli leipäjonojen korvaajana pakottaisi ruoka-apua tarvitsevat ihmiset keittiöön kokkaamaan tai vähintään ruokakurssille.[22] Pelko oli turha, näin ei ole käynyt.

2.3 Taloudellinen auttaminen koetaan tärkeäksi

2.3.1 Taloudellinen auttaminen on diakonian arkea

Diakoniatyötä tekevistä 92 prosenttia vastasi tapaavansa vähintään kerran kuukaudessa asiakkaita, jotka ovat toistuvasti ruoka-avun tarpeessa, ja lähes kaikki vastasivat tapaavansa säännöllistä toimeentulotukea saavia. Jo aikaisemmista Diakoniabarometreistä piirtyy selkeä kuva, että taloudellinen auttaminen on ollut diakonian keskeinen työmuoto koko 2000-luvun ajan.[23] Tänä päivänä se on keskeistä enenevässä määrin. Lähes kaikki kyselyyn vastanneet diakoniatyöntekijät kertoivat taloudellisen auttamisen sekä talous- ja velkaneuvonnan kuuluvan heidän työnkuvaansa. Paljon tai melko paljon taloudellista auttamista oli kolmen neljäsosan työssä. Ruoka-apukin kuului työnkuvaan 90 prosentilla ja yhteisöruokailut kolmella neljäsosalla vastaajista. Ruoka-avustamista paljon tai melko paljon oli kahden kolmasosan työnkuvassa.[24]

Kirkon valtakunnallinen asema muuttui 1990-luvulla. 1990-luvun laman seurauksena kirkon työssä oli vahvasti alkanut näkyä ihmisten hätä, köyhyys ja nälkä aiempaa enemmän.[25] Kirkko alkoi painottaa visioissa ja missioissa yhteistyötä, verkostoitumista ja aktiivista sosiaalista työtä.[26] Yleisesti kirkon diakonian mielletään olevan julkisen ja kolmannen sektorin välimaastossa. Seurakuntien diakoniatyöntekijät ohjaavat ja auttavat hakemaan niitä yhteiskunnan tukia, joihin asiakkaalla on oikeus. Diakonian taloudellista apua voi saada, kun yhteiskunnan apu viivästyy, ei riitä tai asiakas ei ole oikeutettu tukiin, mutta ei silti selviä taloudellisessa ahdingossaan. Yhteiskunnan toimijat näkevät diakoniatyön erityisarvon siinä, että se kohtaa ihmiset kokonaisvaltaisesti ja ihmiset saavat puhua avoimesti ongelmistaan.[27]

---

21 Salonen 2016, 42.

22 Yle Uutiset 24.4.2018.

23 Kiiski 2013, 5-12, 36-37; Gävert 2016, 27; Lehmusmies 2018, 30.

24 Ks. Luku 4.

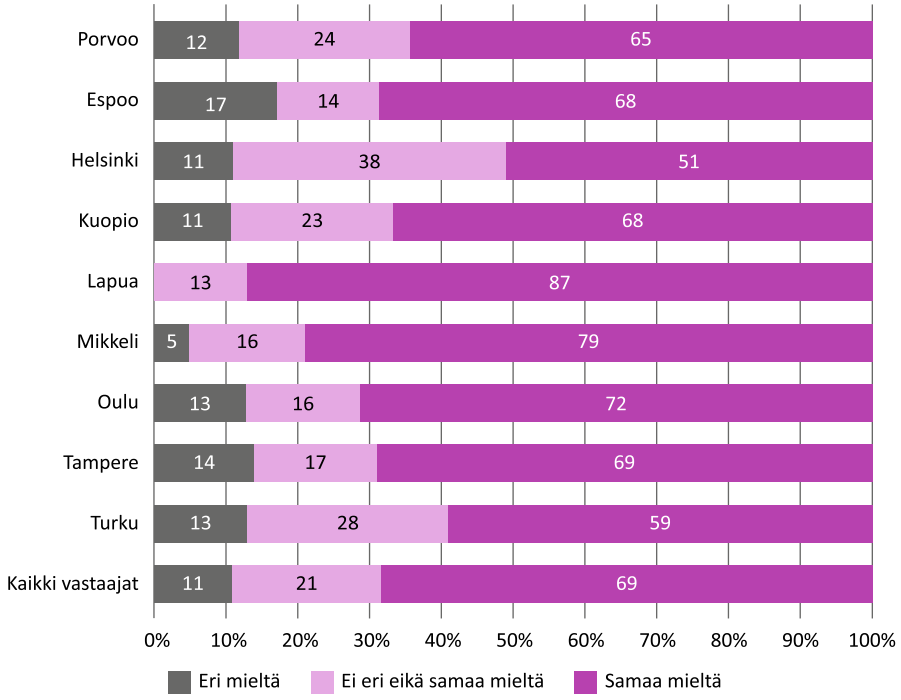
25 Kainulainen 2020.

26 Läsnäolon kirkko 2010.

27 Grönlund & Hiilamo 2006, 134-143; Juntunen 2011, 13.

Barometrikysely osoitti, että taloudellinen auttaminen koettiin diakoniatyöntekijöiden keskuudessa tärkeäksi ja oleelliseksi osaksi diakoniaa, mutta auttamisen tavat mietityttivät. Ensimmäisessä diakoniabarometrissä vuonna 1999 vastanneista diakoniatyöntekijöistä 98 prosenttia painotti, että taloudellisesta avusta päävastuu kuuluu aina kunnille ja valtiolle.[28] Tämän vuoden barometrissä kysyttiin, kuuluuko taloudellinen auttaminen myös seurakunnalle, vaikka se on pääasiassa yhteiskunnan tehtävä. Kaksi kolmasosaa vastanneista ajatteli, että taloudellinen auttaminen on myös seurakunnan tehtävä. Hiippakunnittain tarkasteltuna (ks. Kuvio 2.6) eniten taloudellisen avun tärkeyttä painotettiin Lapuan ja Mikkelin hiippakunnissa. Lapun hiippakunnassa kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että taloudellinen apu ei kuuluisi seurakunnalle. Kuntien kokoa vertailtaessa tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Kuvio 2.6 Taloudellinen auttaminen kuuluu seurakunnalle siitäkin huolimatta, että se on yhteiskunnan tehtävä, hiippakunnittainen vertailu.[29]



Barometrikyselyssä esiin tullutta taloudellisen auttamisen tärkeäksi kokemista ja mielekkyyttä selittänevät Juntusen väitöstutkimuksen tulokset. Seurakunnissa avustustyön hengellinen ulottuvuus yhdistettynä hädänalaisten auttamiseen tuo

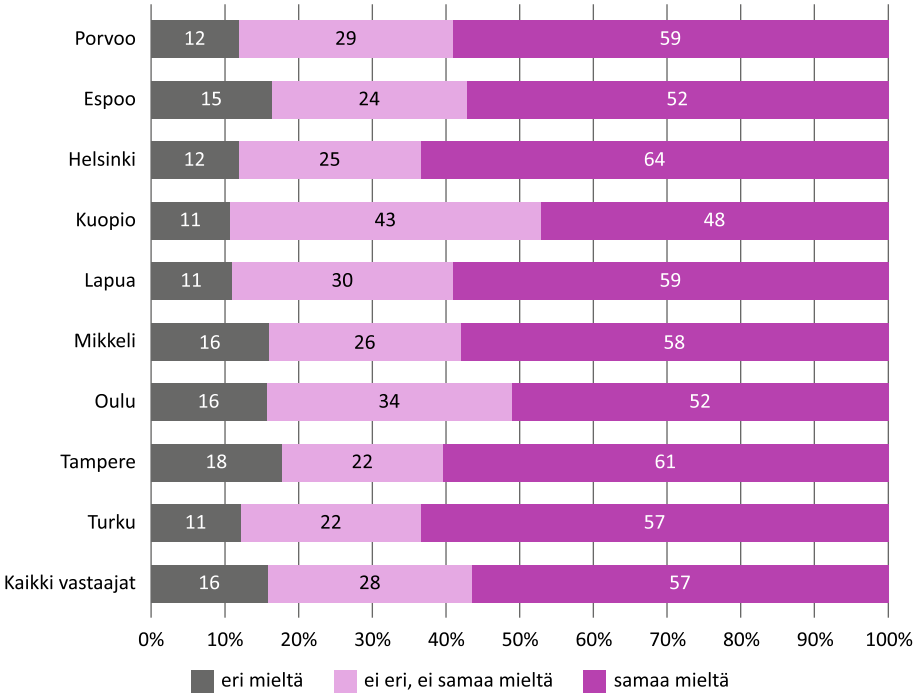
28 Kainulainen 2020.

29 Ero mielipiteessä hiippakunnittain on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0{,}05$).

mielekkyyttä ja merkitystä työhön. Myös taloudellisen auttamisen haasteelliset työtehtävät parhaimmillaan motivoivat ja toisaalta ylihaasteelliset kuormittivat. Taloudellisen auttamisen positiivinen julkisuuskuva ja se, että koki tekevänsä yhteiskunnallisesti merkittävää vaikuttamistyötä, toivat myös sisältöä työhön.[30]

Reilusti yli puolet barometriin 2020 vastanneista oli sitä mieltä, että seurakuntien taloudellinen auttaminen tulisi olla ensisijaisesti ohjausta ja neuvontaa (ks. Kuvio 2.7). Helsingin ja Tampereen hiippakunnissa kaksi kolmesta vastasi, että avun tulisi olla ensisijaisesti ohjausta ja neuvontaa, vastaavasti Tampereen hiippakunnassa oli eniten myös niitä, jotka olivat asiasta eri mieltä.

Kuvio 2.7 Seurakuntien taloudellisen avun tulisi olla ennen kaikkea ohjausta ja neuvontaa, hiippakunnittainen vertailu.

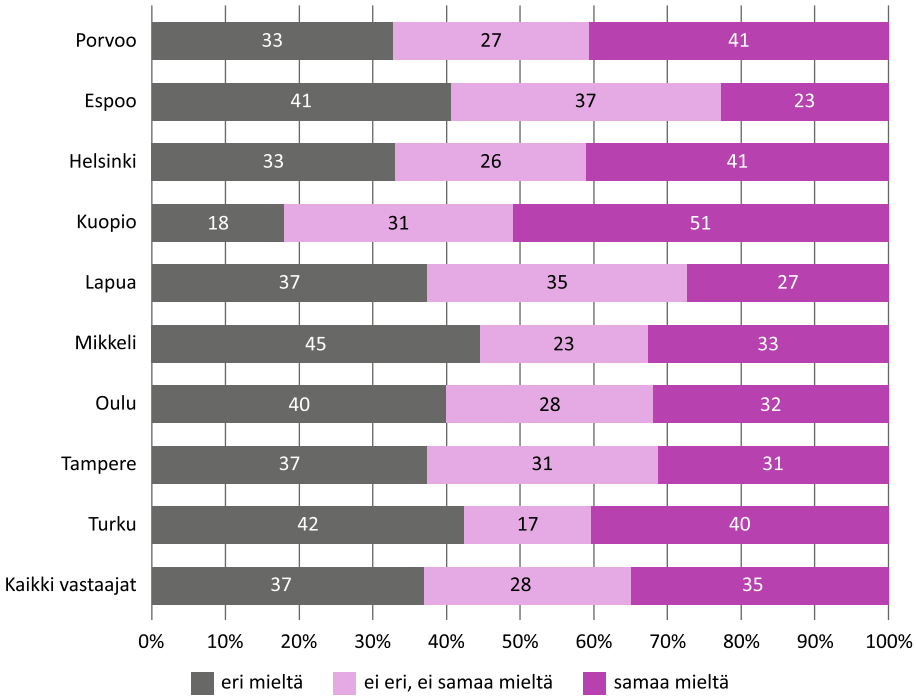


Se, tulisiko taloudellisen avun olla kertaluonteista, jakoi mielipiteitä tasaisesti kolmeen osaan. Kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että taloudellisen auttamisen tulisi olla kertaluonteista, kolmasosa oli eri mieltä ja kolmasosa ei ollut kumpaakaan mieltä. Hiippakunnittain ja kunnan koon mukaan ei vertailuissa ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Kuopion hiippakunnassa puolet vastaajista oli sitä mieltä, että taloudellisen avun tulisi olla kertaluonteista. Mikkelin hiippakunnassa taas 45 prosenttia esitti vastakkaisen mielipiteen. Vastauksissa näkyi selvästi asian

30 Juntunen 2011, 104-106.

hankaluus. Toisaalta ei haluttu diakonian olevan asiakkaalle jatkuva taloudellinen tuki, mutta tiedostettiin haaste, että useinkaan yksi avustus ei riitä nostamaan henkilön taloutta tasapainoon.

Kuvio 2.8 Taloudellisen auttamisen tulisi olla kertaluonteista, hiippakunnittainen vertailu.



Ensimmäisten diakoniabarometrien syntyaikoihin 2000-luvun taitteessa Suomi eli nousukautta, joka seurasi 1990-luvun lamaa. Ensimmäisessä diakoniabarometrissä kysyttiin työntekijöiden ajatuksia ruokapankeista, jotka olivat jo vakiinnuttaneet asemansa seurakunnan avustusmuotona. Jo silloin vastaajista kaksi kolmasosaa piti ruokapankkien toimintaa perusteltuna ja EU:n elintarvikeapua yhteiskunnan riittämättömän sosiaaliturvan täydentäjänä tärkeänä.[31] Ruoka-avun tärkeydestä kertoi myös se, että silloin yli kuusikymmentä prosenttia vastaajista kertoi asiakkailla eniten lisääntyneen juuri toimeentuloon, työttömyyteen ja mielenterveyteen liittyvät ongelmat, vaikka aika oli kansantalouden mittareilla mitaten myös hyvin voimakkaan taloudellisen kasvun aikaa.[32] Osalla kansasta talous oli vahvassa nousussa, osa oli pudonnut kyydistä.

31 Heikkilä 2000, 149-152; Kiiski 2013, 6; Kainulainen 2020.

32 Kainulainen & Saares 2000, 2.

Kristillinen seurakunta on aina pitänyt huolta orvoista, leskistä ja köyhistä ja huolehtinut, että heikoimmat saavat syödäkseen ja katon päänsä päälle. Se on diakonian perusajatus. Tämän päivän aineelliset perustarpeet ovat vieläkin moninaisemmat. Diakoniabarometreistä vuosien varrella välittyy työntekijöiden selkeä näkemys ja huolikin siitä, että kirkon diakonia joutuu paikkaamaan hyvinvointivaltion puutteita, vaikka yhteiskunnan tulisi mahdollistaa resurssit sille, että kaikki pysyvät mukana.

2.3.2 Vaarana köyhyyden ylisukupolvistuminen

Haasteena myös diakoniassa on vakiasiakkuus eli se, että taloudellinen apu muuttuu tottumukseksi ja sosiaaliturvan pysyväksi jatkopalaksi. Ongelmana on myös ylisukupolvinen asiakkuus. Diakonian asiakkaissa toisen tai kolmannen polven sosiaalitoimen asiakkaita oli paljon. Barometrikyselyyn vastanneista diakoniatyöntekijöistä kaksi kolmasosaa oli tavannut heitä viikoittain tai vähintään kerran kuussa.[33] Suomessa köyhyyden ylisukupolvisuutta on tutkittu useista näkökulmista. Köyhyyden, huono-osaisuuden ja työttömyyden on havaittu periytyvän. Toisin sanoen työttömien lapsista tulee todennäköisemmin työttömiä riippumatta siitä, onko heillä toisen asteen tutkintoa. Syy siihen voi olla, että työttömien lapset eivät koe työttömyyttä yhtä leimalliseksi kuin muut tai he eivät koe sitä yhtä suurena ongelmana. He ovat tottuneet elämään niukemmalla. Vanhempien kasautuneella huono-osaisuudella on kuitenkin voimakkain yhteys lasten huono-osaisuuteen aikuisuudessa.[34] Työttömien vanhempien lapset ovat todennäköisemmin köyhiä, ja köyhissä oloissa kasvaminen taas lisää työttömyyden todennäköisyyttä aikuisena. Toimeentulotuen saamisen todennäköisyys oli yli kaksi kertaa korkeampi niillä, joiden vanhemmat ovat saaneet toimeentulotukea, kuin niillä, joiden vanhemmat eivät olleet toimeentulotuen asiakkaita.[35]

Yhä enenevässä määrin työntekijät kokivat, että monet diakonian asiakkaat pitävät seurakunnan taloudellista apua subjektiivisena oikeutenaan. Määrä on ollut selkeässä nousussa. Asiaan havahduttiin uutena ilmiönä ja sitä kysyttiin ensimmäisen kerran Diakoniabarometrissä 2013. Silloin alle viidennes työntekijöistä koki asiakkaiden ajattelevan näin.[36] Barometrin 2018 mukaan näin ajatteli vähän alle puolet diakoniatyöntekijöistä[37] ja nyt jo kaksi kolmasosaa vastaajista (ks. Kuvio 2.9).

33 Ks. Luku 4.

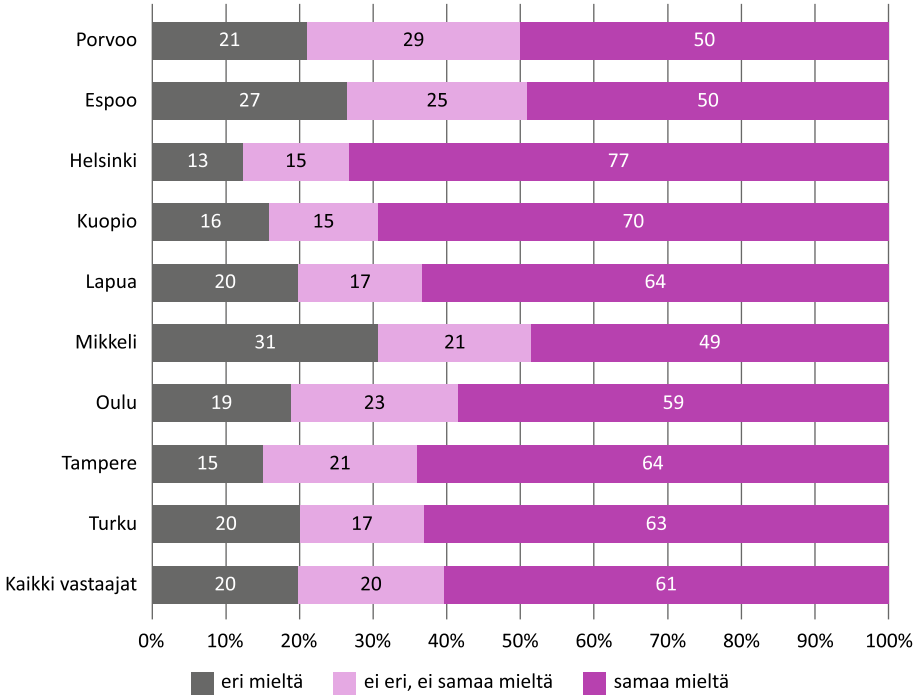
34 Vauhkonen ym. 2017, 501-509.

35 Moisio & Kauppinen 2011, 7-9.

36 Kiiski 2013, 37; Malkavaara & Ryökäs 2015, 118.

37 Lehmusmies 2018, 32.

Kuvio 2.9 Monet asiakkaat pitävät seurakunnan taloudellista apua subjektiivisena oikeutenaan, hiippakunnittainen vertailu.



Vuonna 2013 aihetta tutkittaessa eri kokoisten kaupunkien välillä oli eroja. Eniten asiakkaiden ajatuksia subjektiivisesta oikeudesta kokivat keskisuurissa ja suurissa kaupungeissa työskentelevät diakoniatyöntekijät.[38] Nyt vuonna 2020 näytti siltä, että eri puolilla Suomea ja eri kokoisissa kunnissa ajateltiin asiasta samalla tavalla. Hiippakunnittain mielipidettä tarkasteltaessa hieman nousivat Helsingin ja Kuopion hiippakunnat. Helsingin hiippakunnassa jopa 77 prosenttia ja Kuopion hiippakunnassakin lähes kolme neljäsosaa ajatteli asiakkaiden pitävän seurakunnan antamaa taloudellista apua subjektiivisena oikeutena. Diakoniabarometrissä 2013 korostuivat Kuopion ja Lapuan hiippakunnat ja barometrissä 2018 nousivat Lapuan, Porvoon ja Turun hiippakunnat.[39] Diakonian taloudellinen apu on tullut asiakkaille tutuksi ja siihen on totuttu. On hyvä, että ihmiset osaavat ja uskaltavat tulla diakonian vastaanotoille hakemaan apua, mutta jos taloudellinen apu koetaan itsestään selväksi eläkkeen tai tukien jatkoksi, se ei välttämättä vastaa tarkoitustaan ja voi vähentää asiakkaan omaa toimijuutta. Toki se vaikuttaa myös diakoniatyöntekijän motivaatioon auttaa ja voi vaikuttaa hyväksikäytöltä, jos kokee asiakkaan tulevan hakemaan avustusta, joka ”hänelle kuuluu”.

38 Kiiski 2013, 37.

39 Malkavaara & Ryökäs 2015, 119-120; Lehmusmies 2018, 32.

2.3.3 Kritiikki ruoka-apua kohtaan

Kirkon auttamistyötä ja ruoka-apua pidetään suuressa arvossa, mutta sitä myös arvioidaan kriittisesti niin sisältä kuin ulkoa. Vuosituhannen vaihteessa ensimmäiseen diakoniabarometriin vastanneista työntekijöistä kolmasosa oli sitä mieltä, että ruokapankit pitävät yllä syrjäytymistä ja saamattomuutta. Kolmasosa ajatteli myös, että diakoniatyö mahdollistaa hyvinvointivaltion purkamisen.[40] On äärimmäisen tärkeää arvioida työtään, mitä tekee, miten tekee sekä ottaa vastaan palautetta. Mikä on ajankohtaista ja tärkeää, mikä luovuttamatonta, mikä aikansa elänyttä tai peräti vahingollista? Mikä toiminta on sellaista, joka tulee lopettaa tai luovuttaa toiselle taholle tehtäväksi tai mikä jo lopetettu toiminta ottaa uudelleen käyttöön?

Ruoka-avusta piti tulla väliaikaista toimintaa helpottamaan ihmisten tilannetta 1990-luvun laman kourissa. Vuosituhannen vaihteessa ensimmäisen diakoniabarometrin aikaan kolmasosa työntekijöistä arvioi, että seurakunnan rooli velkaneuvonnassa vähenee, ja yli viidesosa ajatteli näin tapahtuvan toimeentuloturvan suhteen seuraavan viiden vuoden kuluessa. Muita seurakunnissa väheneviä tehtäviä ajateltiin olevan muun muassa ruoka- ja vaateapu ja sosiaalipalvelujen osana toimiminen. Ruoka-avun osalta lähes kolmasosa halusi tuolloin vähentää aineellisen avun resursseja.[41] Toisin on käynyt. Seurakuntien taloudellinen apu, raha-asioiden neuvonta, ruoka-apu sekä niihin käytettävä työaika diakoniassa on vain lisääntynyt. Vuonna 2019 koko Suomessa diakonia-avustuksia jaettiin yhteensä 6 590 583 euroa, lähes puoli miljoonaa euroa enemmän kuin vuonna 2018.[42] Syksyllä 2020 ilmestyvästä sosiaalibarometristä on annettu ennakkotietona ulos tuloksia, joiden mukaan taloudellisen avun ja ruoka-avun tarve on lisääntynyt koronapandemian aikana. Lähes puolet vastanneista sosiaalityöntekijöistä oli sitä mieltä, että ihmisten taloudelliset vaikeudet ja velkaongelmat ovat lisääntyneet sekä jopa 73 prosentin mukaan ruoka-avun tarve on lisääntynyt.[43] Kysymys kuuluukin, miten seurakunnat tulevat reagoimaan tähän kasvavaan tarpeeseen tulevaisuudessa, vai tulevatko?

Leipäjonot ovat olleet viime aikana paljon julkisessa keskustelussa. Toisten mielestä köyhää kyykytetään tarpeettomasti hänen joutuessaan jonottamaan pitkissä leipäjonoissa kaiken kansan katseltavana, ulkosalla. Toisaalla taas kritisoidaan leipäjonojen alasajoa ja ihmisten pakottamista yhteisöruokailuihin. Ohisalon mukaan pitkäkestoinen EU-ruuan jako, kuntien mukaantulo muun muassa rahoittamalla toimintaa ja raha-automaattiyhdistyksen tuet ovat sementoineet suomalaista ruoka-apujärjestelmää pysyväksi. Kun jotain perustetaan ja siihen tukeudutaan, on siitä vaikea irrottautua. Kun ruokaturva ja nälkä nähdään kolmannen sektorin vastuulle kuuluvaksi, muutos kohti yhteiskunnan toimia muuttuu haastavaksi.[44] Laajamittainen ruoka-aputoiminta ei ole vain hyvä asia. Toiminta

40 Heikkilä 2000, 157-158; Kainulainen 2020.

41 Kainulainen 2020.

42 Kirkon tilastot 2019.

43 SOSTE 2020.

44 Ohisalo 2017, 74-75; Silvasti & Karjalainen 2014, 75.

ei puutu elintarviketeollisuudessa syntyvän ylijäämäruuan juurisyihin vaan yrittää korjata kulutusyhteiskunnan ylikulutusta loppupäästä. Ruoka-apu tarjoaa Ohisalon mukaan yrityksille yhteiskuntavastuullisen profiloitumisen mahdollisuuden, hyväntekeväisyysjärjestöille hyväntekijän roolin, uskonnollisille yhteisöille sisäänheittotuotteen sanan levittämiseen ja poliitikoille keinon olla puuttumatta nälkäongelmaksi profiloitavaan ongelmaan.[45] Nämä ajatukset haastavat kirkkoa pohtimaan tarjoamaansa ruoka-apua ja arvioimaan sitä kriittisesti.

Jo alkuseurakunnan keskeisiä tehtäviä oli taloudellisen avun jakaminen, jota hoitamaan valittiin seitsemän miestä apostolien rinnalle (Esim. Apt. 6:1-7).

> *"Jos joku, jonka toimeentulo on turvattu, näkee veljensä kärsivän puutetta, mutta sulkee häneltä sydämensä, kuinka Jumalan rakkaus voisi pysyä hänessä?"* (1. Joh.kirje 3:17)

Kirkon omankin talouden heikentyessä joudutaan myös diakonian tärkeimpiä tehtäviä arvioimaan. Palataanko juurille, onko hyvä näin vai kehitetäänkö uutta? Ovatko aineellisen ja taloudellisen auttamisen kysymykset saaneet jo liiankin ison palan seurakuntien diakoniatyöstä? Mikä on diakonian perustehtävä? Kirkkojärjestyksessä sanotaan: "Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta."[46] Mitä tuo avun antaminen on tulevaisuudessa? Onko se konkreettista ruokaa ja taloudellista apua, palveluohjausta, tukea, rukousta, sielunhoitoa, yhteisö, johon kuulua vai jotain muuta? Suomesta on käyty ulkomaita myöten kuulemassa kokemuksia tyhjenevien kirkkorakennusten käytöstä diakoniassa. Merkittävimpänä esimerkkinä on ollut Tukholman Santa Clara, joka on ollut toiminnassa 28 vuotta. Tukholman keskustassa tyhjillään ollut kirkko otettiin diakonian käyttöön ja sen suosio ja kasvu yhteisönä on yllättänyt kaikki. Santa Clarassa perinteisestä diakoniasta sairas- ja kotikäynteineen tuli etsivää diakoniaa, jossa apua, rukousta ja opetusta saa ympäri vuoden jokaisena päivänä.[47] Voisiko kirkkotiloja käyttää näin meillä Suomessakin? Toimisiko se?

2.3.4 Diakoniatyöntekijä köyhän äänenä?

Barometrikyselyyn vastanneista 84 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että seurakunnan työntekijöiden tulisi vaikuttaa enemmän yhteiskunnallisesti ja olla köyhien äänenä ja puolestapuhujana. Vain yksi prosentti vastaajista oli eri mieltä, täysin eri mieltä ei kukaan. Kirkon virallisen kannan mukaan kirkon tehtävä on osallis-

45 Ohisalo 2017, 71-72.

46 Kirkkojärjestys 1055/1993, 4. luku 3 §.

47 www.clarakyrka.se

tua yhteiskunnalliseen keskusteluun. ”Kirkon johtajat, asiantuntijat, työntekijät ja jäsenet pitävät yhteiskunnassa heikompien puolta. He puolustavat ihmisen arvokkuutta osallistumalla yhteiskunnalliseen keskusteluun ja päätöksentekoon tuoden esiin kristillisiä arvoja ja näkökulmia”.[48]

Tarkasteltaessa mielipidettä vaikuttamistyön merkityksestä hiippakunnittain tutkimuksen vastauksissa ei juurikaan syntynyt hajaannusta. Kun tarkasteltiin kysymystä kunnan koon mukaan, erikokoisten kuntien välillä oli jo eroa. Suurissa, yli 50 000 asukkaan kaupungeissa yhdeksän kymmenestä ajatteli, että diakoniatyöntekijän tulisi enemmän vaikuttaa ja olla köyhän äänenä. Mitä suurempi kunta tai kaupunki oli kyseessä, sitä tärkeämmäksi diakoniatyöntekijät vaikuttamistyön näkivät.[49]

Diakoniaviestintää tutkittiin ensimmäisen kerran diakoniabarometrissä 2018. Tutkimuksessa huomattiin, että vaikka työntekijät kokivat vaikuttamisviestinnän tärkeänä, sitä tehtiin verrattain vähän.[50] Kun diakoniabarometrissä 2020 kysyttiin kolmea tärkeää osa-aluetta, johon työntekijät haluavat painottaa työtään tulevaisuudessa, yhteiskunnallinen vaikuttaminen sai melko vähän mainintoja, vain 36 kappaletta. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen siis koettiin tärkeänä, mutta ei omiin tärkeimpiin tai mielekkäimpiin työtehtäviin kuuluvana.

Vastaavasti seurakuntalaisten odotuksista kirkon osallistumisesta vaikuttamistyöhön kysyttiin seurakuntien tunnettuuskyselyssä 2018. Kysymykseen ”Seurakunta osallistuu yhteiskunnalliseen keskusteluun” vastaajien odotukset nousivat 4,6 pisteeseen (asteikolla 1-7). Vastaavasti kun kysyttiin seurakunnan onnistumista samassa odotuksessa, seurakunta sai arvosanan 3,7 (asteikolla 1-7). Kansalaiset siis odottaisivat kirkon instituutiona ja sen työntekijöiden osallistuvan yhteiskunnalliseen keskusteluun enemmän kuin sitä tapahtuu.[51] Kevään 2020 korona-ajan kokoontumisrajoitukset, etätyö ja uudenlainen hätään vastaaminen pakottivat diakoniatyöntekijät ottamaan valtavan digiloikan. Seurakunnissa otettiin pikavauhtia haltuun niin sosiaalinen media, striimaukset kuin muutakin digitaalista vaikuttamista. On mielenkiintoista nähdä, mitä uutta toimintakulttuuria näistä opeista jää elämään.

2.4 Yhteenveto

Ruoka-apu on tullut seurakuntiin jäädäkseen. Diakoniabarometrikyselyyn vastaajat kokivat ruoka-avun tärkeäksi. Seurakunnan perustehtäväksi sen mielsi kolmannes barometrikyselyyn vastanneista. Seurakunnan perustehtävä nähtiin kuitenkin sa-

48 Kirkkohallitus.

49 Ero on tilastollisesti merkitsevä vertailtaessa mielipidettä kunnan koon mukaan ($p \leq 0{,}05$).

50 Wallenius 2018, 66.

51 Kirkon tutkimuskeskus 2019.

massa määrin sekä hengelliseksi että aineelliseksi. Seurakuntien ruokailujen ja ruoka-avun ympärillä on tapahtunut paljon viime vuosina. Seurakunnissa ruokailuja kehitetään yhä enemmän yhteisöllisiksi, rajoja rikkoviksi yhteisruokailuiksi. Niillä yritetään tarttua suomalaisten suurimpaan hyvinvointia ja terveyttä heikentävään ongelmaan, yksinäisyyteen. Kolme neljästä diakoniatyöntekijästä vastasi kyselyssä, että leipäjonoista tulisi päästä eroon. Puolet kuitenkin muistutti, että ruokailuilla ei voida täysin korvata jaettavaa ruoka-apua. Molempia tarvitaan.

Hävikkiruuan käyttö on seurakunnissa yhä suositumpaa. Hävikkiruokaa jaettiin ruoka-apuna lähes kahdessa kolmasosassa vastanneiden seurakunnista. Ruokailuissa tarjottavana sitä käytettiin kolmanneksessa vastaajien seurakunnista. Kolmasosassa vastaajien seurakunnista hävikkiruokaa taas ei käytetty lainkaan.

Suuressa osassa seurakuntien ruokailuista eli lähes kolmessa neljäsosassa ruuan valmistuksessa toimi palkattu keittiöhenkilökunta. Diakoniatyöntekijät itse osallistuivat ruuan laittoon kolmanneksessa vastaajien seurakunnista. Ruokailujen kantavana voimana toimivat kuitenkin vapaaehtoiset. Työllistämisen keinot kuten työkokeilut, kuntouttava työtoiminta ja harjoittelut olivat myös vahvasti mukana seurakuntien keittiötoiminnoissa. Työkokeilijoita oli mukana ruuanlaitossa kolmanneksessa vastaajien seurakunnista kuten myös kuntouttavassa työtoiminnassa olevia. Diakonia-asiakkaat itse olivat mukana ruuan laitossa vain viidenneksessä vastaajien seurakunnista. Seurakunnissa lienee tasapainottelua sen suhteen, kuinka paljon ruokapalvelutoimintaa keskitetään yhteen laitoskeittiöön ja kuinka paljon keittiöihin päästetään vapaaehtoisia, asiakkaita ja muuta väkeä vaikkapa hygieniasyistä. On kuitenkin nähtävissä suunta, että seurakuntien ruokailuista kehittyy yhteisöllisempiä myös keittiön puolella.

Kolmanneksessa seurakunnista ruoka-apua jaettiin yhdessä muiden toimijoiden kanssa, yli puolessa toimittiin itsenäisesti ja kahdeksassa prosentissa ruoka-apua ei järjestetty lankaan. Keskitettyä ruuan jakoa oli lähinnä suurissa, yli 100 000 asukkaan kaupungeissa. Suuressa osassa seurakunnista ruokailut nivottiin yhteen ohjelman kanssa. Kahdessa kolmasosassa ruokailuista oli vähintään hartaus tai ruokarukous. Diakoniatyöntekijä oli tavattavissa ruokailuissa lähes aina.

Taloudellinen auttaminen on ollut diakonian keskeinen työmuoto koko 2000-luvun ajan ja se koettiin tärkeäksi. Myös ruoka-apu ja ruokailut kuuluivat lähes kaikkien diakoniatyöntekijöiden työnkuvaan. Kaksi kolmasosaa työntekijöistä koki, että taloudellinen auttaminen kuuluu myös seurakunnalle, vaikka se on pääasiassa yhteiskunnan tehtävä. Taloudellisen avustamisen tavat kuitenkin jakoivat mielipiteitä. Yli puolet barometrin vastaajista oli sitä mieltä, että seurakuntien taloudellinen auttaminen kuuluisi olla ensisijaisesti ohjausta ja neuvontaa. Kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että taloudellisen auttamisen kuuluisi olla kertaluontoista. Haasteena diakoniassa on, että taloudellinen asiakkuus pitkittyy ja muuttuu tottumukseksi ja diakonian apu sosiaaliturvan jatkopalaksi. Ongelmana on myös ylisukupolvinen asiakkuus. Yhä enenevässä määrin työntekijät kokivat, että monet diakonian asiakkaat pitävät seurakunnan taloudellista apua subjektiivisena oikeutenaan.

Laajamittainen ruoka-aputoiminta ei ole yksinomaan hyvä asia. Ruoka-apu sai myös kritiikkiä osakseen. Diakoniatyöntekijät näkivät vakiintuneessa ruoka-avussa riskin siihen, että se ylläpitää asiakkaan tilannetta ja passivoi. Yhteiskunnan tehtävä olisi huolehtia, että kenenkään ei tarvitsisi turvautua seurakuntien tai kolmannen sektorin ruoka-apuun. Kritiikki haastaa kirkkoa miettimään, mikä diakoniassa on olennaista ja luovuttamatonta, mikä taas kaipaa muutosta toimintakulttuurissa.

3 TUTTU, VIERAS USKONTOLUKUTAITO

Anni Nikkanen

3.1 Miksi tutkia uskontolukutaitoa diakoniatyössä?

Uskontolukutaito diakoniatyössä on tärkeä ja ajankohtainen aihe. Uskonnollinen ja katsomuksellinen moninaisuus ja uusi hengellisyys lisääntyy Suomessa.[1] Uskonnollisen moninaisuuden lisääntymisen vuoksi myös diakoniatyössä kohdataan enemmän erilaisia uskontoja ja katsomuksia kuin aiemmin. Ihmissuhdetyötä tekevän on tärkeää tiedostaa sekä oman että asiakkaan maailmankatsomuksen ja hengellisen taustan vaikutus tilanteeseen, koska lakisääteisesti ihmisiä on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilön ihmisarvoa ja maailmankatsomusta kunnioittaen.[2]

> *Ihmisten kohtaamisen perustana on hänen kunnioittaminen ja kokonaisvaltainen kohtaaminen. Uskontolukutaito on luonteva osa diakoniatyön kohtaamisten arkea, vaikka termiä ei arjessa vielä paljon käytetä.*

Vaikka lait eivät ohjaisikaan tasa-arvoiseen ja kunnioittavaan työtapaan, kirkon sanoma ja diakoniatyön perusperiaate kaikkien ihmisten luovuttamattomasta ihmisarvosta sekä Jumalan ja lähimmäisen rakastamisesta ja kunnioittamisesta velvoittaa kirkon työntekijät ammatilliseen ja sensitiiviseen kohtaamiseen. Ihmissuhdetyössä asiakkaan maailmankatsomuksen huomioiminen lisää myös asiakkaan osallisuuden tunnetta.[3] Tämä on tärkeää ottaa huomioon diakoniatyössä.

> *[Uskontolukutaito] liittyy mielestäni yleiseen ihmisen kunnioittamiseen ja toisen kuuntelemiseen. Koen "uskontolukutaidon" tehtynä ja teennäisenä juttuna. Diakoniatyössä ollut koko urani ajan läsnä ja olennainen osa huomioida eri tavalla uskovat.*

Tämän tutkimuksen tavoitteina oli selvittää diakoniatyötä tekevien ajatuksia uskontolukutaidosta, selvittää, millä tavoin uskontolukutaito voi diakoniatyötä tekevien mukaan liittyä diakoniatyöhön sekä kerätä tietoa uskontolukutaidon osaamisesta diakoniatyössä. Uskontolukutaitoa ei ole aiemmin tutkittu diakoniatyön ja sitä tekevien näkökulmasta. Mitä uskontolukutaito tarkoittaa juuri diakoniatyössä?

1 Hiltunen & Vasko 2011, 4.

2 Gothóni & Kähkönen 2015, 109.

3 Gothóni & Kähkönen 2015, 110.

Onko sillä merkitystä diakoniatyön arjessa? Millaista osaamista diakoniatyötä tekevillä on uskontolukutaitoon liittyen?

Artikkelin tutkimuskysymykset olivat: miten uskontolukutaito näkyy diakoniatyössä, millaista osaamista diakoniatyöntekijöillä on uskontolukutaitoon liittyen sekä onko diakoniatyöntekijöillä tarpeeksi osaamista uskontolukutaitoon liittyen. Diakoniabarometrikyselyn uskontolukutaitoa koskevat kysymykset luokiteltiin sen mukaan, mihin tutkimuskysymykseen niillä etsittiin vastausta. Artikkelissa esitellään jokainen tutkimuskysymys ja siihen liittyvä aineisto omana alalukunaan. Artikkelin keskeisiä käsitteitä ovat uskontolukutaito, katsomuslukutaito, uskontodialogi, spiritualiteetti sekä spirituaalinen sensitiivisyys.

3.2 Uskontolukutaito, spirituaalinen sensitiivisyys ja muut keskeiset käsitteet

Kaikissa ihmissuhdeammateissa yksilöiden ja yhteisöjen maailmankuvalla, ihmiskäsityksellä ja hengellisellä orientaatiolla on suuri merkitys.[4] Nopeasti muuttuvassa ja globalisoituvassa maailmassa erilaiset maailmankuvat ja uskonnot tulevat lähelle. Myös uskonnollisuus on muutoksessa; useammat ihmiset kuvailevat itseään nykyisin mieluummin henkiseksi (*spiritual*) kuin uskonnolliseksi (*religious*).[5]

Myös Suomessa uskonnollisuus muuttuu ja monimuotoistuu; yhtenäiskulttuurin sidoksista on päästy, mutta toisaalta uusi uskonnollisuus ja uskontojen monimuotoisuus voi huolestuttaa ja pelottaa. Esimerkiksi Kähkösen mukaan sekä islamofobia että islamisaation pelko vaikuttavat yhteiskunnalliseen keskusteluun. Toisaalta yhteisen suomalaisuuden rakentaminen auttaa purkamaan uskontoihin liittyviä jännitteitä.[6]

Tällä hetkellä uskonnollisuuden piirteitä ovat erityisesti sosiokulttuurinen moniarvoisuus ja yksilöllisyys.[7] Lisäksi osa suomalaisista toivoo, että uskonnollinen ajattelu rajattaisiin kokonaan julkisen tilan ja keskustelun ulkopuolelle. Uskonnollisuus ei vain vähene vaan saa myös uusia muotoja. Maallistuminen ei ole länsimaissakaan ollut yhtä selkeää kuin sen aiemmin ajateltiin olevan. Yksilökeskeisyyden lisäksi uskonnollisuudelle on länsimaissa yleistä löyhä sitoutuminen uskonnollisiin yhteisöihin. Yksilö voi valita omaan maailmankatsomukseensa haluamansa ainekset yhä laajemmasta katsomusten joukosta.[8]

Uskonnollisuuden ja hengellisyyden muutokset näkyvät luonnollisesti myös Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa tehtävässä diakoniatyössä. Suomessa

4 Gothóni & Kähkönen 2015, 107.

5 Heelas & Woodhead 2005, 2–4.

6 Kähkönen 2019, 3–5.

7 Gothóni & Kähkönen 2015, 107–108.

8 Illman, Ketola, Latvio & Sohlberg 2017, 8.

evankelis-luterilaisella kirkolla ei ole ollut valtionuskonnon asemaa enää 1800-luvun jälkeen, yhtenäiskulttuurin aika on ohi ja muut uskontokunnat kasvavat. Tässä muuttuvassa todellisuudessa uskontolukutaito ja laaja hengellisyyden ymmärtäminen ovat tärkeitä taitoja. Uskontolukutaitoa on kuitenkin tarvittu jo aiemminkin esimerkiksi evankelis-luterilaisen kirkon sisällä toimivien herätysliikkeiden kanssa ja erilaisten kristillisten kirkkokuntien ja suuntausten kanssa toimittaessa. Myös muiden kristillisten kirkkojen opin ymmärtämisen voidaan ajatella olevan osa uskontolukutaitoa, koska yksi uskontolukutaidon osista on uskontojen ja niiden oppien tunteminen ja ymmärtäminen. Uskontolukutaito ei siis liity vain moniuskontoisuuteen ja uskontojen määrän lisääntymiseen tai vain esimerkiksi kristillisten kirkkokuntien uskon ymmärtämiseen. Maahanmuutto on kuitenkin lisännyt ja monipuolistanut uskontolukutaitokeskustelua.[9]

> *[Uskontolukutaito merkitsee] sitä että en voi olettaa toisen ajattelevan samalla tavalla ja tietävän meidän kristittyjen tavat ja perinteet. Kuuntelemalla ja kyselemällä mitä toinen ajattelee ja miten hän näkee asiat. Kunnioittamalla jokaista sellaisena kuin hän on.*

Uskontolukutaito tarkoittaa sitä osaamista ja tietojen kokonaisuutta, jota tarvitaan uskontojen ymmärtämisessä ja tulkitsemisessa. Uskontolukutaito koostuu niistä tiedoista, joita meillä on eri uskonnoista, moraalisesta mielikuvituksesta ja uskonnollisen kielen erityisyyden ymmärtämisestä.[10] Nämä tekijät ovat edellytyksenä uskontolukutaidolle ja sen kehittymiselle. Uskontolukutaito on nähty myös keinona perinteiden välisten siltojen rakentamiselle, minkä avulla voidaan välttää sosiaalista eriytymistä.[11] Myös Kähkönen esittää ajatuksen uskontolukutaidosta siltana, joka yhdistää uskonnollista ja sekulaaria todellisuutta. Valitettavasti uskontoon liittyvät kysymykset ovat olleet yhteiskuntatieteissä suurilta osin sivuroolissa.[12] Malkavaaran mukaan ”uskontolukutaito on uskontosokeuden ja uskonnollistamisen välissä oleva tila, jossa hyväksytään uskonnon merkitys yksilöiden elämässä ja koko yhteiskunnassa”.[13]

> *[Uskontolukutaito merkitsee] sitä, että voin paremmin ymmärtää asiakkaita, kunnioittaa heidän ajatusmaailmaansa. Se opettaa myös ymmärtämään yhteiskuntaa ja maailmaa, historiaa ja nykyisyyttä.*

9 Kähkönen 2016, 262.

10 Heinonen 2010, 29.

11 Dinham & Jones 2010, 4.

12 Kähkönen 2016, 261–264.

13 Malkavaara 2020.

Uskontolukutaito voidaan jakaa kolmeen näkökulmaan. Kulttuuripainotteisessa näkökulmassa uskonnon nähdään rakentuvan kulttuurin sisään. Uskonto on osa kulttuuria eikä talouden ja politiikan ilmiöitä voi ymmärtää ilman kulttuurikontekstia. Uskontososiologiapainotteisessa näkökulmassa ajatellaan uskontolukutaidon olevan enemmän kansalaistaito kuin teologiaa. Uskontolukutaito nähdään käytännöllisemmästä näkökulmasta ja siihen kuuluvat uskonnon ymmärtämiseen liittyvät tiedot ja taidot, kyky oppia uutta, asennekasvatus, yhteisötyö sekä uskonnon näkeminen tärkeänä osana julkista tilaa. Teologiapainotteisessa näkökulmassa uskontolukutaitoa ei nähdä vain uskonnoista oppimisena. Sen sijaan uskontolukutaidon ajatellaan olevan akateemisessakin diskurssissa tehtävää yhteistyötä kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen kanssa. Tämän näkökulman puolustajien mielestä olennaista on oppia toisten uskonnollisesta kielestä ja vuorovaikutuksesta.[14]

Katsomuslukutaito on terminä läheinen uskontolukutaidon kanssa. Toisin kuin uskontolukutaidon käsitteeseen, katsomuslukutaidon käsitteeseen sisältyvät myös ne katsomukset, jotka eivät liity mihinkään uskontoon tai uskonnolliseen traditioon.

Uskontodialogi tarkoittaa kahden tai useamman uskonnon tai uskomusperinteen keskinäistä kunnioittavaa keskusteluyhteyttä. Uskontodialogissa kaikkien osapuolten uskonnollinen lähtökohta tiedostetaan, sitä kunnioitetaan ja arvostetaan ja dialogissa osapuolet ovat tasa-arvoisessa asemassa.[15] Kunnioittamisen lisäksi dialogi perustuu kuuntelemiselle, uteliaisuudelle, kärsivällisyydelle ja epätietoisuuden sietämiselle.[16]

Uskontodialogin käsite sisältää sekä eri uskontojen edustajien välisen vuoropuhelun että yhteistyön näkökulmat. Uskontodialogin käsitteen sisällä voidaan nähdä kolme erilaista orientaatiota: käytännöllinen, henkinen ja kognitiivinen tapa.[17] Suomen evankelis-luterilainen kirkko on uskontodialogissa muun muassa joidenkin Suomen muslimiyhteisöjen ja Suomen juutalaisten kanssa. Ruohonjuuritason uskontodialogia käydään esimerkiksi kaikissa kerhoissa ja tapahtumissa, joissa eri uskontojen edustajat ovat joko suunnitellusti tai sattumalta toistensa kanssa tekemisissä ja käyvät vuoropuhelua uskontoihin tai uskomiseen liittyen.

Käsitteet spiritualiteetti ja uskonto ovat melko lähellä toisiaan. *Spiritualiteetti* voidaan kuitenkin nähdä uskontoa laajempana käsitteenä. Kun uskontoon käsitteenä liitetään instituutiot, järjestäytynyt toiminta, rituaalisuus ja ideologisuus, spiritualiteettiin liitetään kokemuksellisuus, yksilöllisyys, henkilökohtainen sitoutuneisuus ja syvällinen pohdinta. Spiritualiteetilla voidaan tarkoittaa eri

14 Kähkönen 2016, 266–268.

15 Rautionmaa 2010, 9.

16 Pini Kemppainen 2009, 111.

17 Rautionmaa 2010, 9.

konteksteissa muun muassa hengellistä elämää yleensä, hengellisyyttä, henkisyyttä tai syvähenkisyyttä.[18]

> *[Uskontolukutaito merkitsee] sensitiivistä asettumista toisen tärkeäksi ja pyhäksi kokeman edessä, toisen uskonnon kunnioittamista ja dialogia, sen etsimistä mikä yhdistää.*

Spirituaalinen sensitiivisyys tai spirituaalissensitiivisyys tarkoittaa sitä herkkyyttä ja osaamista, mikä liittyy ihmisen vakaumuksen ja hengellisyyden huomioimiseen ja kunnioittamiseen. Spirituaalisesti sensitiiviseen työotteeseen liittyvät läheisesti vakaumuksen kunnioittaminen, uskontolukutaito, kokonaisvaltainen kohtaaminen ja myötätunto. Spirituaalisesti sensitiivinen työote on seurakunnan työntekijän keskeistä osaamista ja se edellyttää riittävää ymmärrystä omasta vakaumuksesta ja hengellisyydestä. Työntekijän on tärkeä reflektoida omaa hengellistä polkuaan, tiedostaa omat voimavaransa, vahvuutensa ja heikkoutensa.[19]

3.3 Uskontolukutaito on osa diakoniatyön keskeistä osaamista

Ensimmäinen uskontolukutaitoa kartoittava tutkimuskysymys oli, miten uskontolukutaito näkyy diakoniatyössä. Vastauksia tutkimuskysymykseen etsittiin neljän yksittäisen kysymyksen avulla. Kyselyssä kysyttiin, missä diakoniatyötä tekevät ovat kuulleet uskontolukutaidon käsitteestä, missä he tapaavat muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia ihmisiä, kuinka tärkeänä vastaajat pitävät uskontolukutaidon osaamista työssään sekä mitä uskontolukutaito merkitsee diakoniatyötä tekeville.

3.3.1 Uskontolukutaito ei ole kaikille tuttu käsite

Lähes puolet kaikista vastaajista oli lukenut uskontolukutaidosta ammattikirjallisuudesta tai -lehdistä (ks. Taulukko 3.1). Reilu neljäsosa oli lukenut aiheesta internetistä, ja viidesosa oli kuullut uskontolukutaidosta opintojen yhteydessä. Lisäksi uskontolukutaidosta oli kuultu koulutuksessa (17 %), työkavereilta (16 %) ja jossain muussa yhteydessä (6 %). Kuitenkaan lähes kolmasosa vastaajista ei ollut aiemmin kuullut uskontolukutaidon käsitteestä. Kysymykseen sai vastata kaikki ne yhteydet, joissa oli kuullut uskontolukutaidosta.

18 Valtonen 2019.

19 Valtonen 2019.

Taulukko 3.1 Missä diakoniatyötä tekevät ovat kuulleet uskontolukutaidon käsitteestä, esimiesaseman ja koulutuksen mukaan (%).[20]

	kaikki	esimies	ei esimies	p-arvo	YAMK	ei YAMK	p-arvo
Ammattikirjallisuudessa / -lehdissä	45	59	42	0,004	69	43	0,001
En ole kuullut / lukenut mistään.	31	16	34	0,001	5	33	0.000
Internetissä	27	38	25	0,014	44	26	0,017
Opinnoissa	20	18	20	0.733	41	18	0,000
Koulutuksessa	17	17	17	0,889	36	15	0,001
Työkaverin kanssa keskustellessa	16	25	14	0,006	31	14	0,007
Muualla, missä?	6	6	6	0,864	8	6	0,663

Esimiehistä yli puolet ja ylemmän ammattikorkeakoulun käyneistä yli kaksi kolmasosaa oli lukenut uskontolukutaidosta ammattikirjallisuudesta tai lehdistä (ks. Taulukko 3.1). Ylemmän ammattikorkeakoulun käyneistä vain viisi prosenttia ei ollut koskaan aiemmin kuullut uskontolukutaito-käsitteestä, kun muita opintoja tehneistä kolmasosa ei ollut kuullut käsitteestä. Hieman yllättäen muihin tuloksiin verrattuna esimiehistä vain 18 prosenttia oli kuullut käsitteestä opintojen yhteydessä. Tämä voi johtua siitä, että esimiehistä suurempi osa on saattanut opiskella aikana, jolloin uskontolukutaidosta ei vielä puhuttu opinnoissa. Muissa kuin esimiestehtävissä työskentelevistä 20 prosenttia ja YAMK-koulutetuista jopa 41 prosenttia oli kuullut uskontolukutaidosta opintojen yhteydessä.

Uskontolukutaidon teemoja sisältäviä koulutuksia ei ole vielä paljon tarjolla. Olemassa olevat koulutukset on suunnattu lähinnä papeille osana pastoraalitutkintoa ja lähetystyön henkilöstölle osana kirkon kansainvälisen työn erityiskoulutuksia. Uskontolukutaito ja uskontodialogiosaaminen nähdään siis vielä lähinnä pappien ja lähetystyöntekijöiden osaamistarpeina. Näiden koulutusten lisäksi uskontolukutaidon teemoja voi opiskella Diakonia-ammattikorkeakoulussa avoimen korkeakoulun puolella.[21]

Esimiehet ja YAMK-koulutetut olivat keskustelleet uskontolukutaidosta työkaverin kanssa useammin kuin muut; esimiehistä neljäsosa ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tehneistä lähes kolmasosa oli kuullut uskontolukutaidosta työkaverin kanssa keskustellessa. Uskontolukutaidon käsitteestä oli kuultu myös muualla kuin ammattikirjallisuudessa, koulutuksessa, internetissä, työkaverin kanssa keskustellessa ja opinnoissa. Kuusi prosenttia vastaajista vastasi kuulleensa käsitteestä muualla (ks. Taulukko 3.1).

20 ($p \leq 0{,}05$) tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä; ($p \leq 0{,}01$) tulos on tilastollisesti merkitsevä; ($p \leq 0{,}001$) tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä.

21 Eeva Salo-Kopperi, henkilökohtainen tiedonanto 26.5.2020.

Avoimien vastausten mukaan uskontolukutaito oli tullut esiin töissä esimerkiksi työpalavereissa ja verkostoissa, aiemmissa töissä, muun muassa kansainvälisessä työssä tai työssä seurakunnan ulkopuolella sekä mediassa. Uskontolukutaito oli ollut aiheena myös muissa kuin työhön liittyvissä keskusteluissa, esimerkiksi ystävän kanssa keskustellessa. Lisäksi kommentoitiin uskontolukutaidon olevan diakonian perusasiaa, vaikka termi onkin uusi.

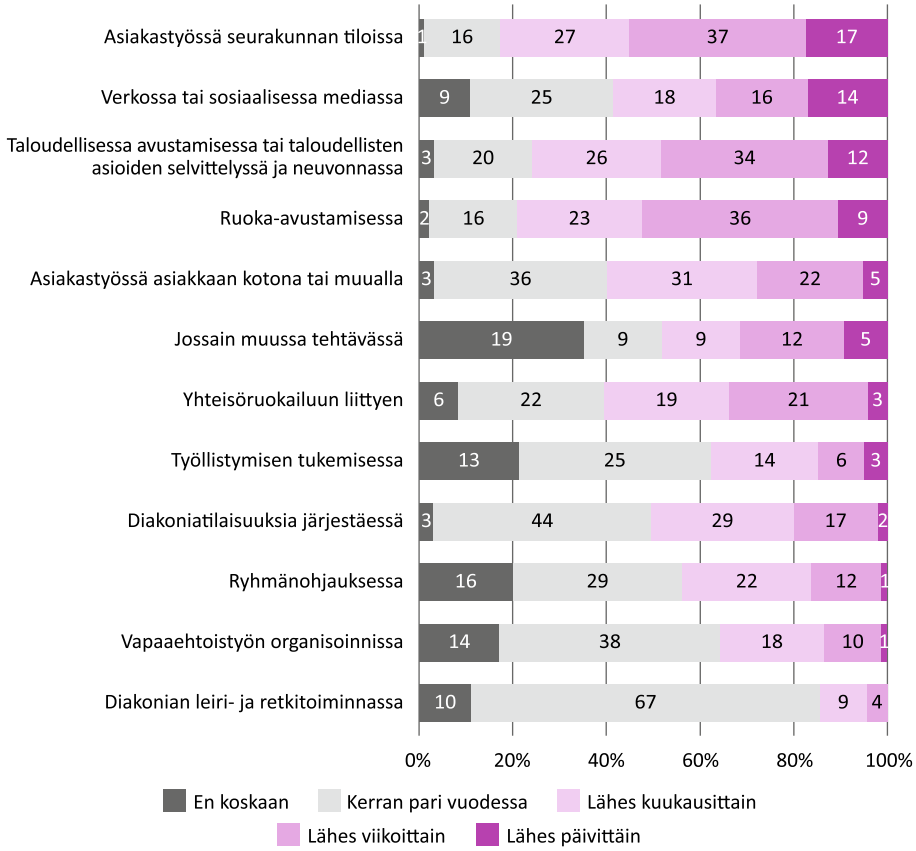
3.3.2 Muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia tavataan eniten seurakunnan tiloissa

Diakonian perusperiaatteen mukaan diakonia auttaa kaikkia ihmisiä, ei vain evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia. Useimmiten muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia ihmisiä kohdataan asiakastyössä seurakunnan tiloissa; 17 prosenttia kohtaa heitä lähes päivittäin ja yli kolmasosa lähes viikoittain (ks. Kuvio 3.1). Asiakastyö seurakunnan tiloissa myös kuuluu lähes kaikkien vastanneiden työtehtäviin – vain kaksi prosenttia vastasi, että asiakastyö seurakunnan tiloissa ei kuulu työnkuvaan. Taloudelliseen avustamiseen ja talousasioiden selvittelyyn liittyen muita kuin kirkkoon kuuluvia kohtaa lähes päivittäin 12 prosenttia vastaajista ja jopa reilu kolmasosa lähes viikoittain. Kolmanneksi useimmin muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia kohdataan ruoka-apuun liittyen; yhteensä lähes puolet vastaajista kohtaa heitä lähes viikoittain (36 %) tai lähes päivittäin (9 %).

Evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuulumattomien kohtaaminen vastaa hyvin koko diakoniatyön kokonaisuutta eli ihmisiä kohdataan eniten samoissa työtilanteissa kuin diakoniatyössä yleisesti kohdataan ihmisiä. Diakoniatyössä kohdataan ihmisiä eniten asiakastyössä seurakunnan tiloissa, taloudellisessa avustamisessa ja neuvonnassa sekä ruoka-apuun liittyen.[22]

22 Ks. Luku 4.2.

Kuvio 3.1 Muiden kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvien kohtaamisen yleisyys diakoniatyön eri tehtävissä (%).



Kaksi kolmesta vastaajista kohtaa muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia kerran tai pari vuodessa diakonian retki- ja leiritoiminnassa (ks. Kuvio 3.1). Lähes puolet kohtaa kirkkoon kuulumattomia kerran tai pari vuodessa diakoniatilaisuuksien yhteydessä. Kaikista vähiten muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia kohdataan joissakin muissa kuin luetelluissa tehtävissä; 19 prosenttia vastasi ”en koskaan”. Suuri prosenttiosuus voi selittyä sillä, että tässä kohdassa ”en koskaan” voi olla helpoin vastaus, koska se vaatii vähiten muistelua. Luetelluista tehtävistä kaikista harvimmin kirkkoon kuulumattomia kohdataan ryhmänohjauksessa; 16 prosenttia vastasi, ettei koskaan kohtaa muita kuin kirkkoon kuuluvia ryhmätoimintaan liittyen. Ryhmänohjaus ei myöskään kuulu neljäsosan työnkuvaan. Myös vapaaehtoistyön organisoinnissa ja työllistymisen tukemisessa kohdataan kirkkoon kuulumattomia melko harvoin.

Monissa diakoniatyön tilanteissa asiakkaan kirkkoon kuulumisella ei ole merkitystä, joten se ei välttämättä tule ilmi, ellei ihminen itse tuo asiaa esiin. Esimerkiksi ryhmätoiminnan, ruokailujen sekä leiri- ja retkitoiminnan kohdalla on huomioitava, että työntekijä ei välttämättä tiedä henkilöiden taustoja ja sitä, kuuluvatko

he kirkkoon vai eivät. Erityisesti niiden toimintojen kohdalla, joissa asiakkaiden kirkkoon kuulumista ei tiedetä, vastaukset perustuvat työntekijöiden mielikuviin toimintaan osallistujista.

Vastaajista 14 prosenttia kohtaa verkossa tai sosiaalisessa mediassa muita kuin kirkkoon kuuluvia lähes päivittäin ja 16 prosenttia lähes viikoittain (Kuvio 3.1). Kuitenkaan verkkotyö tai työ sosiaalisessa mediassa ei kuulu lähes viidesosan työnkuvaan. Tästä huolimatta jopa neljäsosa vastaajista kohtaa kirkkoon kuulumattomia kerran pari vuodessa verkossa tai sosiaalisessa mediassa.

Kysymykseen siitä, missä työntekijät kohtaavat muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia, sai antaa myös oman avoimen vastauksen. Avoimia vastauksia tuli yhteensä 37. Eniten kirjoitettiin muiden kuin kirkkoon kuuluvien tapaamisesta verkostoyhteistyön puitteissa, yhteiskristillisessä toiminnassa ja muuten yhteistyökumppaneiden kanssa toimiessa. Vastaajat kohtaavat kirkkoon kuulumattomia myös jalkautuessaan alueilla, vieraillessaan esimerkiksi vankiloissa ja merimieskirkolla, seurakunnan oman toiminnan puitteissa kuten seurakunnan tapahtumissa, perhekerhossa ja pakolaistyössä sekä omalla vapaa-ajallaan muun muassa harrastuksissa ja luottamustoimissa.

3.3.3 Uskontolukutaidon osaamista pidetään diakoniatyössä tärkeänä

Kirkon koulutuskeskus ja Kirkon työmarkkinalaitos käynnistivät vuonna 2014 osaamisen ennakoinnin prosessin. Vuoden 2016 diakoniabarometrikyselyssä vastaajia pyydettiin valitsemaan osaamisaluelistasta viisi tärkeintä diakoniatyön osaamisaluetta seuraavan kymmenen vuoden ajalle. Selvästi tärkeimmiksi osaamisen alueiksi nostettiin vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen sekä yhteistyö- ja verkosto-osaaminen, jotka ovat osa myös uskontolukutaidon osaamista. Myös kirkon oppiin ja arvoperustaan liittyvä osaaminen sekä monikulttuurisuus- ja uskonto-osaaminen olivat kuuden tärkeimmän osaamisalueen joukossa. Myös kirkkoherrat ja kirkon työntekijöitä kouluttavat tahot pitivät vuorovaikutus- ja kohtaamisosaamista sekä yhteistyö- ja verkosto-osaamista diakoniatyön keskeisinä osaamisalueina lähitulevaisuudessa.[23]

Uusimman kyselyn tulokset tukevat tätä Diakoniabarometrissa 2016 esiteltyä diakoniatyön osaamistarpeiden painottumista. Diakoniabarometrikyselyssä 2020 kysyttiin, kuinka tärkeänä diakoniatyötä tekevät pitävät uskontolukutaidon osaamista. Vastausten perusteella diakoniatyötä tekevät pitivät uskontolukutaidon osaamista työssään tärkeänä taitona. Kaksi kolmesta piti uskontolukutaitoa omassa työssään tärkeänä tai erittäin tärkeänä (ks. Kuvio 3.2). Lisäksi 29 prosenttia vastaajista piti sitä jossain määrin tärkeänä.

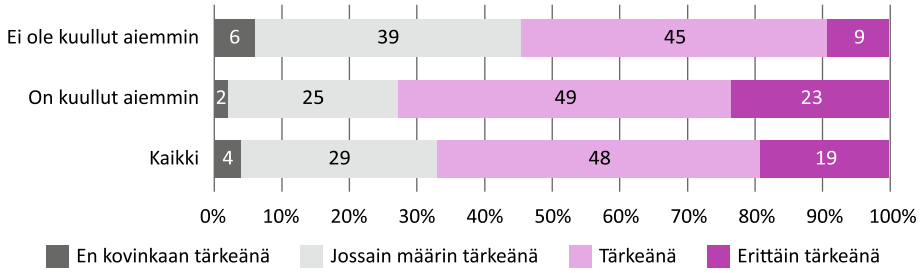
23 Gävert 2016, 65–75.

Uskontolukutaito kuuluu ammattiosaamiseen ja on laajemmin ajatellen osa elämäntaitoja.

Vastaajista neljä prosenttia ei pitänyt uskontolukutaidon osaamista työssään kovinkaan tärkeänä (Kuvio 3.2). Vain muutama vastaaja oli sitä mieltä, ettei uskontolukutaito ole lainkaan tärkeää heidän työssään.

[E]ikö tämä tule opituksi perusopinnoista, onko oleellinen asia työn hoitamisen kannalta, minusta ei juurikaan.

Kuvio 3.2 Uskontolukutaidon osaamisen koettu tärkeys työssä sen mukaan, onko kuullut uskontolukutaidon käsitteestä (%).



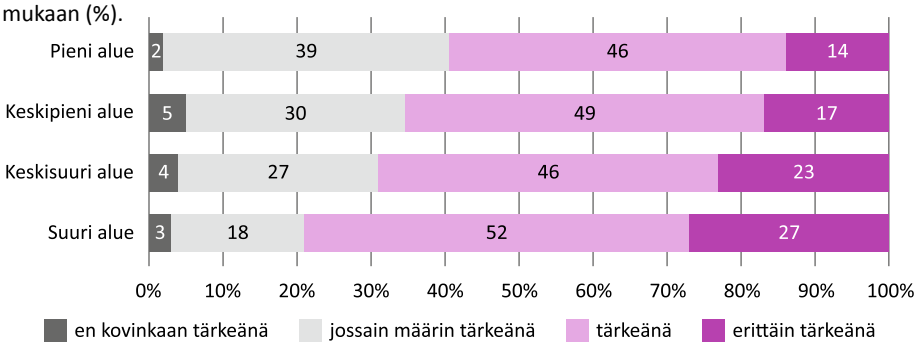
Niistä, jotka ovat kuulleet uskontolukutaidosta aiemmin, yhteensä 72 prosenttia piti sen osaamista työssään tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Sen sijaan niistä, jotka eivät olleet aiemmin kuulleet termistä vain vähän yli puolet piti uskontolukutaidon osaamista työssään tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Tätä eroa voi selittää se, että jos työntekijä ei ole aiemmin kuullut termiä, hän ei pidä sitä vielä tärkeänä asiana.[24]

Mitä asukasmäärältään suuremmalla alueella työntekijä työskentelee, sitä todennäköisemmin hän pitää uskontolukutaidon osaamista työssään tärkeänä tai erittäin tärkeänä (ks. Kuvio 3.3). Pienillä alueilla (0–10 000 asukasta) työskentelevistä 60 prosenttia piti uskontolukutaidon osaamista työssään tärkeänä tai erittäin tärkeänä, keskipienillä alueilla (10 001–50 000 asukasta) työskentelevistä kaksi kolmesta ja keskisuurilla alueilla (50 001–100 000 asukasta) työskentelevistä 69 prosenttia piti uskontolukutaidon osaamista työssään tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Suurimmilla alueilla (yli 100 000 asukasta) työskentelevistä lähes neljä viidestä piti uskontolukutaitoa työssään tärkeänä tai erittäin tärkeänä.[25]

24 Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0{,}001$).

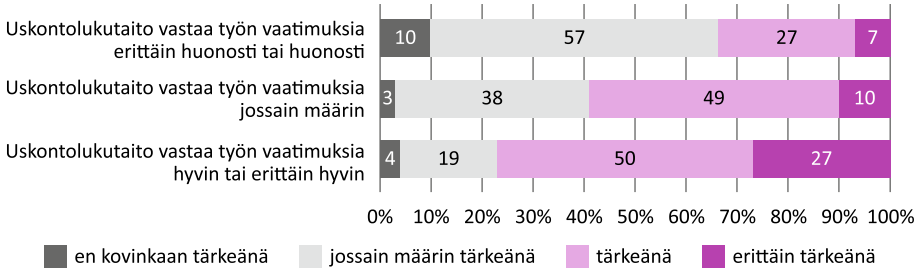
25 Tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0{,}05$).

Kuvio 3.3 Uskontolukutaidon osaamisen koettu tärkeys työssä työskentelypaikkakunnan koon mukaan (%).



Se, miten hyvin vastaaja koki uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksiin, vaikuttaa liittyvän siihen, kuinka tärkeänä hän piti uskontolukutaitoa työssään. Heistä, jotka tunsivat uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia erittäin huonosti tai huonosti, vain noin kolmasosa piti uskontolukutaidon osaamista työssään tärkeänä tai erittäin tärkeänä (Kuvio 3.4). Heistä, jotka kokivat uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksiin jossain määrin, yli puolet piti uskontolukutaitoa tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Heistä, jotka tunsivat uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia hyvin tai erittäin hyvin, yli kolme neljästä piti uskontolukutaitoa työssään tärkeänä tai erittäin tärkeänä.[26]

Kuvio 3.4 Uskontolukutaidon osaamisen koettu tärkeys työssä eri tavalla uskontolukutaitonsa riittävyyden kokevilla työntekijöillä (%).



Mitä paremmin työntekijä siis koki oman uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia, sitä tärkeämpänä hän piti uskontolukutaitoa työssään. Tämä saattaa johtua muun muassa siitä, että jos työntekijä pitää asiaa tärkeänä, hän hankkii aiheesta lisäkoulutusta ja kiinnittää aiheeseen myös enemmän huomiota esimerkiksi

26 Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0{,}001$).

mediassa. Avovastauksissa osa niistä, joille uskontolukutaito terminä oli uusi, piti käsitettä kiinnostavana. Osa taas vastasi, ettei uusi termi ole merkittävä.

3.3.4 Uskontolukutaitoon liitetään ennen kaikkea toisen kunnioittaminen ja ymmärtäminen

Kysymykseen "Mitä uskontolukutaito merkitsee sinulle työssäsi?" tuli 288 avovastausta, eli 60 prosenttia kaikista kyselyyn vastaajista vastasi avoimeen kysymykseen. Avovastaukset käsiteltiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysilla. Aluksi ruotsinkieliset vastaukset käännettiin suomeksi. Tämän jälkeen jokaisesta vastauksesta poimittiin sen pääteemat. Osassa vastauksista oli monta eri teemaa, ja nämä merkittiin omina erillisinä teemoinaan. Tämän jälkeen tarkasteltiin kaikkia avovastauksissa ilmenneitä teemoja. Niiden perusteella tehtiin alustavat kahdeksantoista ryhmää. Ryhmittelyn tarkoituksena oli löytää yksittäisten sanavalintojen sijaan useampia vastauksia kuvaavia yleisempiä ilmauksia.

Alustavat ryhmät luokiteltiin edelleen kymmeneen suurempaan luokkaan. Kymmenen luokkaa luokiteltiin lopullisiksi kahdeksaksi luokaksi, jotka ovat 1) kunnioitus, ymmärrys ja tieto (202 mainintaa), 2) dialogi (51 mainintaa), 3) uskontolukutaito on tärkeää ja/tai arkipäiväistä (41 mainintaa), 4) yleiset kommentit, jotka eivät liity muihin teemoihin (20 mainintaa), 5) uskontolukutaito ei koske työtäni tai on vain pieni osa työtäni (17 mainintaa), 6) omien lähtökohtien tunteminen ja kristinuskosta kiinnipitäminen (11 mainintaa), 7) uskontolukutaito on minulle uusi asia (8 mainintaa) ja 8) herätysliikkeet (5 mainintaa).

Ensimmäisen ja suurimman luokan muodostivat vastaukset, joissa esiintyi ajatus asiakkaan tai yhteistyökumppanin kunnioittamisesta. Osassa vastauksista tuotiin esille ajatus jokaisen ihmisen arvosta Jumalan luomana. Se, että kaikkia asiakkaita ja yhteistyökumppaneita tulee kohdella samanarvoisesti ja tasapuolisesti, oli yksi ensimmäisen teeman aiheista. Myös se, että kunnioittava työntekijä on asiakkaan silmissä luotettava ja työntekijää kohtaan voi kehittyä enemmän luottamusta, kuului ensimmäisen luokan teemoihin. Tähän liittyi myös loukkaamattomuus; se, ettei työntekijä tietämättömyyttään loukkaa asiakasta, koettiin merkittävänä.

> *[Uskontolukutaito merkitsee sitä,] että osaan huomioida toiseen uskontoon liittyvät erityispiirteet ja saada luottamuksellisen suhteen asiakastyössä.*

Ensimmäiseen luokkaan kuuluivat myös vastaukset, joissa korostettiin ihmisen taustan ymmärtämistä. Tämä helpottaa ihmisen todellisuuden, valintojen, arjen ja arvojen ymmärtämistä, mikä auttaa eteenpäin asiakastyössä. Tähän luokkaan kuuluivat myös tiedot eri uskonnoista ja katsomuksista sekä uskontojen ja katsomusten tunnistaminen ja tunnustaminen. Tähän teemaan liittyi myös työntekijän ennakkoluuloton asenne ihmisiä kohtaan; se, että työntekijä ei oleta tietävänsä kaikkea ihmisestä vain ihmisen uskonnon perusteella. Ensimmäiseen teemaan

kuului myös ajatus ihmisyydestä kokonaisuutena. Ihmisyyteen liittyy fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen puolen lisäksi henkinen ja hengellinen puoli, ja sen tunnistaminen on yksi osa ihmisen hyvää kohtaamista. Ihmisen auttamisessa hänestä ei voi erottaa hengellistä puolta pois.

> *Toisen ihmisen tasavertaista kohtaamista hänen maailmastaan käsin. Pyrkimystä ymmärtää toisen elämäntilannetta ja näkemyksiä sekä tukea hänen kasvuaan ihmisyydessä.*

Toinen luokka sisälsi dialogin eri tavalla uskovien ihmisten kanssa. Teemaan liittyi valmius keskustella uskoon liittyvistä asioista asiakkaiden kanssa, avoin vuoropuhelu sekä yhteistyö eri tavalla uskovien kanssa.

> *Kykyä ottaa huomioon ihmisten erilaiset uskonnolliset (ja kulttuurilliset) elämänkatsomukset ja taitoa keskustella niistä. - - On tärkeää tunnistaa suurten uskontojen samankaltaisuudet (=kultainen sääntö) ja eroavaisuudet. Emme ole niin erilaisia keskenämme vaikka uskomusjärjestelmiemme kirjat ja rituaalit poikkeavatkin toisistaan.*

Kolmannen luokan muodostivat vastaukset, joissa kirjoitettiin uskontolukutaidon olevan tärkeä asia tai aivan luonnollinen osa työtä. Sen koettiin helpottavan ihmisen rinnalla kulkemista ja kohtaamista. Uskontolukutaito nähtiin yhtenä diakoniatyön työkaluista.

> *Se on arkea ja jokapäiväistä. Kun sitä taitoa oppii, se rikastuttaa omaa työtä paljon. Hyvä että sitä pidetään esillä, esim. tässä kyselyssä.*

Neljäs luokka koostui yleisistä uskontolukutaitoon, omaan työhön ja työalueen monikulttuurisuuteen liittyvistä vastauksista, joita ei voinut liittää muiden teemojen alle. Vastauksissa kerrottiin muun muassa siitä, että työhön kuuluu paljon tehtäviä maahanmuuttajien kanssa, siitä, että alueella on paljon muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia ihmisiä, sekä omasta suhtautumisesta monikulttuurisuuteen.

> *Teen työtä vapaiden suuntien vapaaehtoisten kanssa, minulla on asiakkaina muslimeja tai muita eri uskontoon kuuluvia, myös uskonnottomia.*

Viidennen luokan muodostivat vastaukset, joiden mukaan uskontolukutaito on vain pieni osa työtä tai se ei koske työtä lainkaan. Osa vastaajista kommentoi, ettei uskontolukutaito ole olennainen osa työtä tällä hetkellä tai sen hetkisellä paikkakunnalla. Kuitenkin osassa kommenteista, joissa pidettiin uskontolukutaidon merkitystä hyvin vähäisenä, puhuttiin myös esimerkiksi toisen näkemysten

kunnioittamisesta, joka on osa uskontolukutaitoa. Tämä voi johtua siitä, että uskontolukutaito käytännön työssä on osa diakoniatyöntekijöiden osaamista, mutta käsitteenä uskontolukutaito ei ole vielä tuttu.

> *[Uskontolukutaito] ei [merkitse] kovin paljon, koska pyrin kohtelemaan kaikkia asiakkaitani heidän alkuperäänsä kunnioittaen.*

Kuudenteen luokkaan kuului vastaajan omien hengellisten lähtökohtien tunteminen. Yksi osa uskontolukutaitoa on sen tunnistaminen, miten oma hengellinen tausta vaikuttaa toisten ihmisten hengellisyyden kohtaamiseen ja käsittelemiseen. Kuten Diakoniabarometrissa 2016 todetaan, vuorovaikutusosaamisessa ei ole kyse vain taidosta keskustella toisen kanssa vaan myös omien asenteiden, ennakkoluulojen ja arvojen tunnistamisesta ja työstämisestä.[27] Kuudes teema piti sisällään myös oman uskonnon arvostuksen, kristinuskosta kiinnipitämisen ja evankeliumin esillä pitämisen.

> *[Uskontolukutaito] auttaa myös ymmärtämään omaa toimintaa ja muuttamaan sitä tarvittaessa.*

> *[Uskontolukutaito merkitsee] sitä, että voin keskustella Raamatun merkityksestä ja sen yhteydestä tähän elämään tapaamieni ihmisten kanssa.*

Seitsemännessä luokassa ovat kommentit, joissa kerrottiin uskontolukutaidon olevan uusi asia. Osan mielestä uskontolukutaito vaikutti kiinnostavalta tai luontevalta, ja toisaalta osan mielestä asia ei näyttäytynyt merkittävänä.

> *Käsitettä uskontolukutaito en ole aiemmin edes kuullut, mutta silti lähden työssäni kaikissa kohtaamisissa toisen ihmisen kunnioittamisesta. Keskustellen opimme toisistamme ja aina voi kysyä asioista.*

Viimeisen, kahdeksannen teeman muodostivat vastaukset herätysliikkeisiin liittyen; herätysliikkeiden tunnistaminen ja yhteistyöhön liittyvä uskontolukutaito. Niissä kommenteissa, joissa herätysliikkeet mainittiin, pohdittiin sensitiivisyyttä, jota vaaditaan erityisesti vahvojen herätysliikkeiden vaikutusalueilla.

> *Alueella vaikuttaa vahvasti pari herätysliikettä. Tässä ympäristössä toimiessa saa välillä olla tuntosarvet hereillä.*

> *Eri herätysliikkeet saattavat olla hyvin vahvoja toimijoita seurakunnan sisällä (työntekijöinä ja seurakuntalaisina) ja tämä on tärkeää tunnistaa, kun omaa toimintaa suunnittelee.*

27 Gävert 2016, 66–67.

3.4 Diakoniatyöntekijöiden uskontolukutaidon osaaminen

Toinen tutkimuskysymys uskontolukutaidosta oli, millaista osaamista diakoniatyöntekijöillä on uskontolukutaitoon liittyen. Tähän tutkimuskysymykseen liittyi kolme kyselylomakkeen kysymystä. Kyselyssä kysyttiin, mihin herätysliikkeisiin tai muihin evankelis-luterilaisen kirkon sisäisiin yhteisöihin vastaajat kuuluvat, kuinka hyvin diakoniatyötä tekevät mielestään tunnistavat kirkon herätysliikkeitä sekä millaista osaamista he kaipaavat lisää uskontolukutaitoon liittyen.

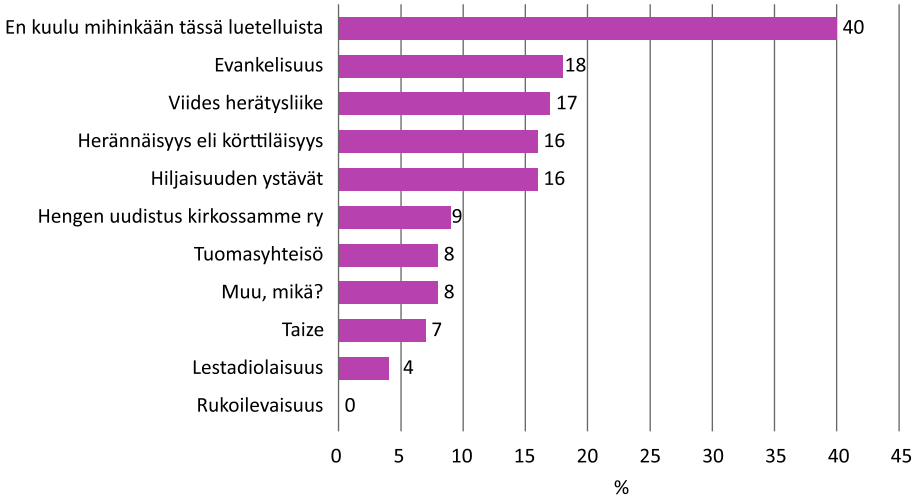
3.4.1 Kaksi viidestä diakoniatyöntekijästä ei kuulu mihinkään kirkon sisäiseen liikkeeseen

Diakoniabarometrissa 2018 käsiteltiin diakoniatyöntekijöiden hengellisyyden ulottuvuuksia. Tutkimuksen mukaan diakoniatyöntekijöiden kristillinen orientaatio on vahvasti hengellinen ja sitä tukevat usko kolmiyhteiseen Jumalaan ja rukous.[28] Hengellisyyteen ja uskontolukutaitoon liittyen diakoniabarometrikyselyssä 2020 kysyttiin diakoniatyötä tekevien kuulumista herätysliikkeisiin ja muihin evankelis-luterilaisen kirkon sisäisiin yhteisöihin.

Diakoniatyöntekijöistä suurin piirtein yhtä moni koki kuuluvansa kirkon sisäisistä herätysliikkeistä evankelisuuteen (18 %), viidenteen herätysliikkeeseen (17 %) ja herännäisyyteen (16 %) (ks. Kuvio 3.5). Lestadiolaisuuteen vastasi kuuluvansa neljä prosenttia ja rukoilevaisuuteen muutama vastaaja. Muista kirkon liikkeistä Hiljaisuuden ystäviin kuuluvia oli vastaajissa saman verran kuin herännäisiä eli 16 prosenttia. Hengen uudistus kirkossamme ry:hyn, Tuomasyhteisöön ja Taizeen vastasi kuuluvansa noin saman verran ihmisiä. Näiden vaihtoehtojen lisäksi kahdeksan prosenttia vastasi kuuluvansa johonkin muuhun hengelliseen yhteisöön. Kyselyyn vastanneista 40 prosenttia ei kokenut kuuluvansa mihinkään annetuista vaihtoehdoista. Näistä vastaajista osa saattoi vastata myös vaihtoehtoon ”Muu, mikä?” ja antaa oman vastauksen avovastauksena. Kaikkien vastausten prosenttimäärä ylitti sata prosenttia, koska sama vastaaja sai vastata kuuluvansa moneen eri yhteisöön.

28 Lehmusmies 2018, 80–102.

Kuvio 3.5 Diakoniatyötä tekevien hengelliset taustayhteisöt (%).

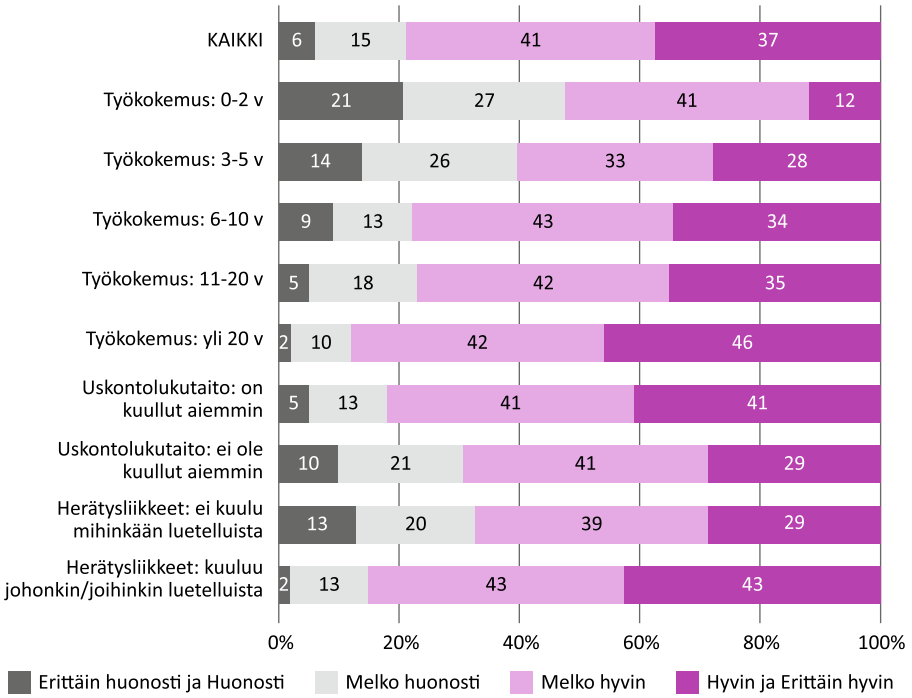


Avoimissa vastauksissa suurin osa määritteli kuuluvansa vain evankelis-luterilaiseen kirkkoon, olevansa luterilainen tai perusluterilainen tai yleisemmin kirkon jäsen. Muutama vastasi kuuluvansa New Wine -yhteisöön tai olevansa ”yleiskirkollinen”. Myös Förbundet Kyrkans Ungdom, Kansanlähetys, joka kuuluu viidenteen herätysliikkeeseen, kelttiläisyys, Kotiverkostoseurakunta, lestadiolainen uusheräys, joka kuuluu lestadiolaisuuteen, vapaat suunnat sekä Vineyard- ja Agricola-liikkeet mainittiin.

3.4.2 Diakoniatyössä tunnistetaan herätysliikkeitä melko hyvin

Yhteensä yli kolmasosa kaikista kyselyyn vastanneista vastasi tunnistavansa kirkon herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin (ks. Kuvio 3.6). Lisäksi 41 prosenttia vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä melko hyvin. Yhteensä siis lähes neljä viidestä koki tunnistavansa evankelis-luterilaisen kirkon herätysliikkeitä vähintään melko hyvin. Viidesosa vastaajista vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä melko huonosti tai huonosti. Lisäksi yksi prosentti vastasi tunnistavansa niitä erittäin huonosti. Yhteensä siis hieman useampi kuin yksi viidestä koki tunnistavansa herätysliikkeitä melko huonosti tai huonommin.

Kuvio 3.6 Kuinka hyvin diakoniatyötä tekevät tunnistavat herätysliikkeitä, työkokemuksen, uskontolukutaidon tuntemisen ja herätysliikkeisiin kuulumisen mukaan (%).



Mitä pidempi kokemus vastaajalla oli diakoniatyöstä, sitä todennäköisemmin hän vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin (Kuvio 3.6). Enintään kaksi vuotta diakoniatyötä tehneistä 12 prosenttia vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä hyvin ja kukaan ei vastannut tunnistavansa niitä erittäin hyvin. Kolmesta viiteen vuotta diakoniatyötä tehneistä 28 prosenttia, kuudesta kymmeneen vuotta diakoniatyötä tehneistä reilu kolmasosa ja yhdestätoista kahteenkymmeneen vuotta diakoniatyötä tehneistä 36 prosenttia vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin. Yli kaksikymmentä vuotta diakoniatyötä tehneistä jopa 45 prosenttia vastasi tunnistavansa kirkon sisäisiä herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin.[29] Sillä, työskentelikö asukasmäärältään pienellä, keskipienellä, keskisuurella vai suurella alueella ei näyttänyt olevan vaikutusta herätysliikkeiden tunnistamiseen.

Vaikuttaa siltä, että työkokemus lisää herätysliikkeiden tuntemista ja tunnistamista. Tulokset herättävät kysymyksen, pitäisikö herätysliiketuntemusta saada jo perustutkinnossa. Onko herätysliikkeiden tunteminen tärkeä osa diakoniatyön osaamista ja seurakuntalaisten hyvää palvelua? Kyselyn tuloksista ei voi päätellä, mihin vastaajien kokemukset herätysliikkeiden tunnistamisesta perustuvat. Onko

29 Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0{,}001$).

mahdollista, että kokemus herätysliikkeiden tunnistamisesta perustuu omiin olettamuksiin ja ennakkoluuloihin varsinaisen tiedon sijasta?

Niistä vastaajista, jotka olivat kuulleet uskontolukutaito-käsitteestä aiemmin, noin kaksi viidestä vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin ja viisi prosenttia huonosti tai erittäin huonosti (Kuvio 3.6). Niistä, jotka eivät olleet aiemmin kuulleet uskontolukutaidosta, 29 prosenttia vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin ja joka kymmenes huonosti tai erittäin huonosti. Vastaajat, jotka olivat aiemmin kuulleet uskontolukutaidosta, kokivat siis todennäköisemmin tunnistavansa herätysliikkeitä paremmin kuin vastaajat, joille uskontolukutaito-termi oli uusi.[30]

Niistä vastaajista, jotka kuuluivat johonkin tai joihinkin luetelluista kirkon sisäisistä liikkeistä tai yhteisöistä, 42 prosenttia vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin ja vain kaksi prosenttia vastasi tunnistavansa niitä huonosti (Kuvio 3.6). Vastaajista, jotka eivät kuuluneet mihinkään luetelluista liikkeistä, 29 prosenttia vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin ja 13 prosenttia huonosti tai erittäin huonosti.[31] Jos vastaaja siis kuului johonkin kirkon viidestä herätysliikkeestä tai johonkin muuhun luetelluista liikkeistä, hän todennäköisesti arvioi tunnistavansa herätysliikkeitä paremmin kuin ne, jotka eivät kuuluneet herätysliikkeeseen tai muuhun luetelluista kirkon sisäisistä yhteisöistä.

Hanna Salomäki on väitöskirjassaan *Herätysliikkeisiin sitoutuminen ja osallistuminen* tutkinut herätysliikkeiden ominaispiirteitä ja herätysliikkeisiin sitoutumista. Se, miten suomalaisissa herätysliikkeissä siirretään traditiota eteenpäin ja koulutetaan jäseniä liikkeen opista, vaihtelee. Uskonnollisuuteen liittyy joka tapauksessa tiedollinen ulottuvuus eli omaan uskontoon tai liikkeeseen liittyvien faktojen tunteminen.[32] Jos ihminen kuuluu johonkin yhteisöön, hän tuntee yhteisön, sen tradition ja opin paremmin kuin siihen kuulumaton. Onko mahdollista, että tällaiseen kirkon sisäiseen herätysliikkeeseen tai yhteisöön kuuluva tunnistaa myös muita kirkon liikkeitä ja yhteisöjä paremmin kuin henkilö, joka ei kuuluu vastaavaan yhteisöön?

Se, miten hyvin vastaaja koki uskontolukutaitonsa vastaavan työnsä vaatimuksia, vaikuttaa liittyvän herätysliikkeiden tunnistamiseen. Vastaajista, jotka tunsivat uskontolukutaitonsa vastaavan työnsä vaatimuksia hyvin tai erittäin hyvin, puolet koki tunnistavansa kirkon herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin (ks. Kuvio 3.7). Heistä vain kolme prosenttia vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä huonosti tai erittäin huonosti. Niistä, jotka tunsivat uskontolukutaitonsa vastaavan työnsä vaatimuksia huonosti tai erittäin huonosti vain reilu viidesosa vastasi tunnistavansa herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin ja jopa viidesosa huonosti tai erittäin huonosti.[33]

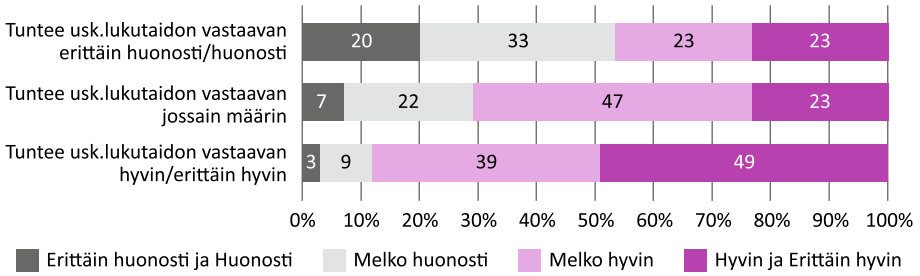
30 Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0{,}01$).

31 Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0{,}001$).

32 Salomäki 2010, 278–282.

33 Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0{,}001$).

Kuvio 3.7 Kuinka hyvin uskontolukutaitonsa riittävyyden eri tavalla arvioivat kokevat tunnistavansa herätysliikkeitä (%).



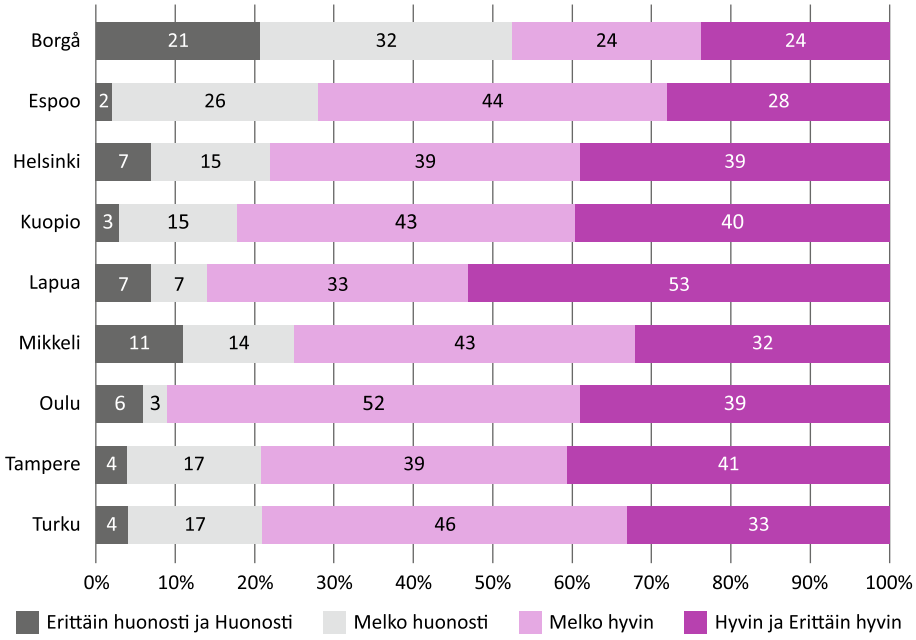
Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että uskontolukutaito ja herätysliikkeet sekä niistä kirkon sisällä käytävä keskustelu liittyvät toisiinsa. Tämä näkökulma saattaa selittyä kuitenkin sillä, että kyselylomakkeessa kysyttiin herätysliikkeiden tuntemisesta uskontolukutaitoon liittyvässä kysymysosiossa. Jos samat kysymykset toistettaisiin niin, että herätysliikkeiden tuntemista kysyttäisiin eri yhteydessä, tulos voisi olla eri.

Hiippakunnittain herätysliikkeiden tunnistamisessa näyttää olevan eroa. Porvoon hiippakunnassa tunnistetaan kirkon sisäisiä herätysliikkeitä huonoimmin; reilu viidesosa vastaajista vastasi tunnistavansa niitä huonosti tai erittäin huonosti (ks. Kuvio 3.8). Porvoon hiippakunnassa oli vuonna 2020 eniten diakoniatyötä tekeviä, joilla ei ole minkään alan kirkollista koulutusta.[34] Tämä saattaa vaikuttaa osittain herätysliikkeiden tunnistamiseen. Porvoon erilaista tilannetta voi selittää myös se, että evankelis-luterilaisen kirkon sisäiset herätysliikkeet esiintyvät ruotsinkielisessä yhteisössä eri tavalla kuin suomenkielisessä yhteisössä. Parhaiten herätysliikkeitä tunnistetaan Lapuan hiippakunnassa; yli puolet arvioi tunnistavansa herätysliikkeitä hyvin tai erittäin hyvin ja vain seitsemän prosenttia huonosti.[35] On muistettava, että tulokset kertovat vastaajien omasta kokemuksesta eli siitä, miten kukin itse kokee tunnistavansa herätysliikkeitä.

34 Marko Pasma, henkilökohtainen tiedonanto 4.6.2020.

35 Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0{,}001$).

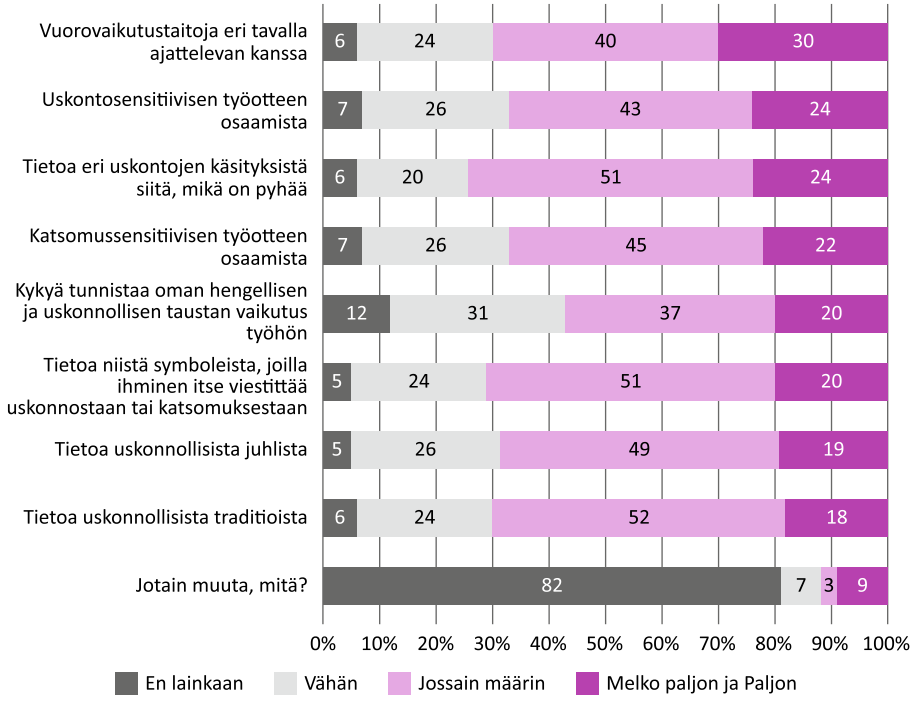
Kuvio 3.8 Kuinka hyvin eri hiippakunnissa diakoniatyötä tekevät tunnistavat herätysliikkeitä (%).



3.4.3 Kaikki eivät kaipaa lisää uskontolukutaidon osaamista

Kyselyyn vastanneet toivoivat tasaisesti jonkin verran lisää osaamista eri uskontolukutaidon osaamisteemoista. Eniten kaivattiin lisää osaamista vuorovaikutukseen eri tavalla ajattelevien ihmisten kanssa; lähes kolmasosa vastasi kaipaavansa tätä osaamista joko paljon tai melko paljon (Kuvio 3.9). Toisaalta 30 prosenttia vastasi samaan kohtaan, että ei kaipaa lisää osaamista eri tavalla ajattelevien kanssa lainkaan tai kaipaa sitä vain vähän. Seuraavaksi eniten kaivattiin lisää tietoa eri uskontojen käsityksistä siitä, mikä on pyhää ja lisää uskontosensitiivisen työotteen osaamista. Yleisesti eri osaamisalueisiin liittyen suosituin vastaus oli ”jossain määrin”. Suuria eroja sen suhteen, millaista osaamista uskontolukutaitoon liittyen kaivataan lisää, ei aineiston perusteella ole.

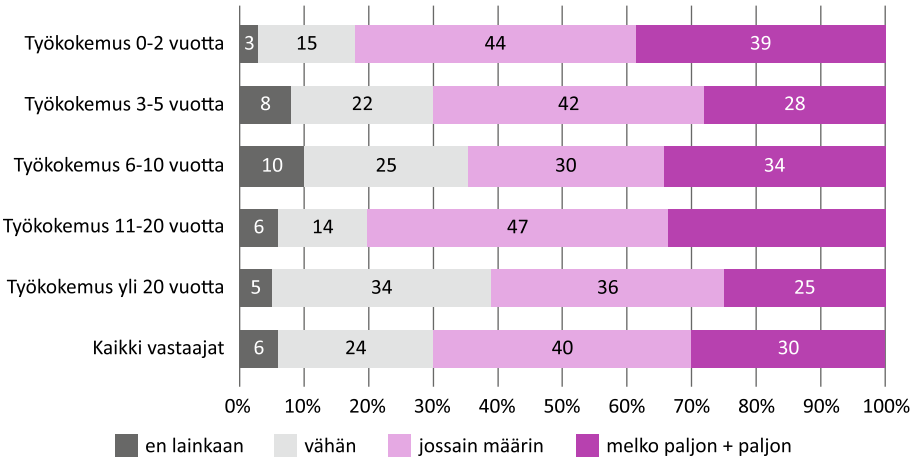
Kuvio 3.9 Osaaminen, jota diakoniatyötä tekevät kaipaavat lisää uskontolukutaitoon liittyen (%).



Jos vastaajalla oli kaksi vuotta tai vähemmän kokemusta diakoniatyöstä, hän todennäköisesti kaipasi enemmän vuorovaikutustaitoja eri tavalla ajattelevien kanssa kuin sellainen, joka oli tehnyt diakoniatyötä kauemmin (Kuvio 3.10). Selvin ero oli niiden vastaajien kohdalla, jotka olivat tehneet diakoniatyötä yli kaksikymmentä vuotta: heistä vain neljäsosa kaipasi lisää vuorovaikutusosaamista eri tavalla ajattelevien kanssa paljon tai melko paljon. Korkeintaan kaksi vuotta diakoniatyössä olleista yli kolmasosa kaipasi lisää vuorovaikutustaitoja eri tavalla ajattelevien kanssa paljon tai melko paljon.[36]

36 Tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0{,}05$).

Kuvio 3.10 Kuinka paljon kaivataan lisää vuorovaikutustaitoja eri tavalla ajattelevien kanssa, työkokemuksen mukaan (%).



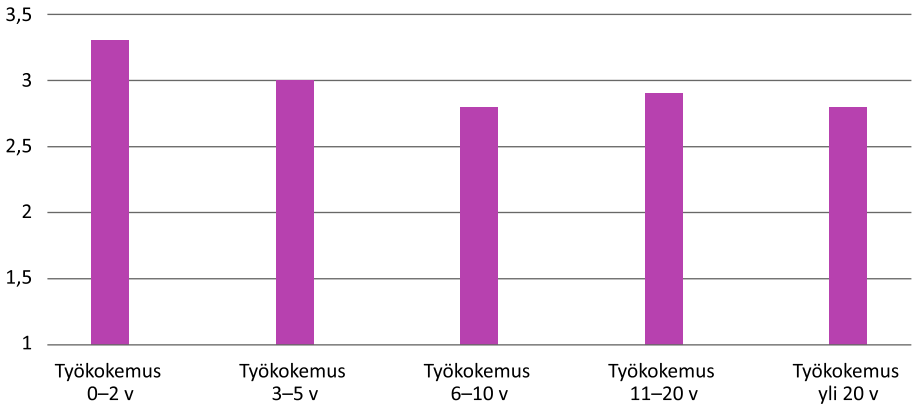
Taustamuuttujien vaikutusta siihen, kuinka paljon uskontosensitiivistä työotteen osaamista kaivataan lisää, tutkittiin myös. Muutokset tämän osaamisalueen kohdalla eri taustamuuttujia tarkasteltaessa olivat hyvin pieniä eivätkä kaikki tulokset olleet tilastollisesti merkitseviä. Tuloksia tarkasteltaessa ei löydetty eroja esimerkiksi hiippakunnan, koulutuksen, sukupuolen tai työalueen asukasmäärän mukaan.

Kun tarkasteltiin sitä, kuinka paljon uskontolukutaidon osaamista kaivattiin lisää, huomattiin, että eri muuttujat käyttäytyivät hyvin samalla tavalla osaamisalueesta riippumatta. Tämän vuoksi kaikki osaamisalueet yhdistettiin yhdeksi summamuuttujaksi. Asukasmääriltään eri kokoisilla alueilla ei ole vaikutusta siihen, kuinka paljon kaikkea osaamista kaivataan lisää. Myöskään ylemmän ammattikorkeakoulun opinnot tai vastaajan sukupuoli eivät vaikuttaneet keskiarvoon siitä, kuinka paljon lisäosaamista kaivattiin. Eroa ei ollut myöskään heillä, jotka olivat kuulleet uskontolukutaidosta aiemmin, suhteessa heihin jotka eivät olleet kuulleet termistä aiemmin.

Sen sijaan vastaajan työkokemuksen pituus vaikutti siihen, kuinka paljon uskontolukutaidon lisäosaamista kaivattiin. Mitä pidemmän aikaa vastaaja oli tehnyt diakoniatyötä, sitä vähemmän hän koki kaipaavansa lisäosaamista uskontolukutaitoon liittyen. Kaksi vuotta tai vähemmän aikaa diakoniatyössä työskennelleet kaipasivat lisäosaamista 3,3 keskiarvolla, kun yli kaksikymmentä vuotta diakoniatyötä tehneet kaipasivat lisäosaamista 2,8 keskiarvolla (ks. Kuvio 3.11).[37]

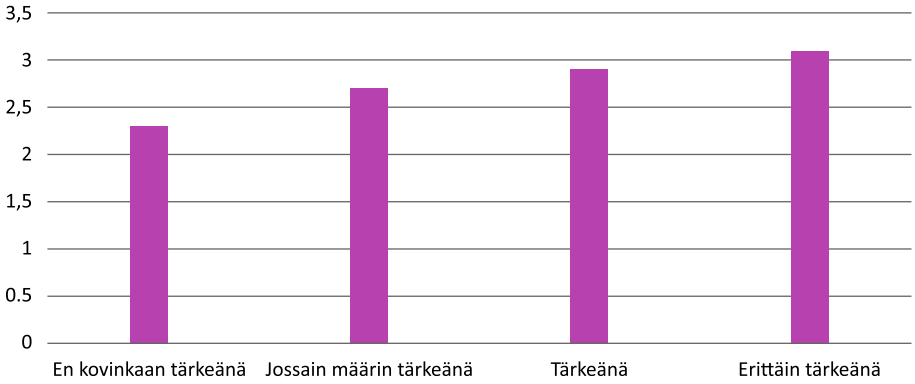
37 Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0{,}01$).

Kuvio 3.11 Uskontolukutaitoon liittyvä lisäosaamisen tarve diakoniatyöntekijöillä, keskiarvovertailu työkokemuksen mukaan (asteikko 1-5).



Myös sillä, kuinka tärkeänä vastaaja pitää uskontolukutaidon osaamista työssään, oli vaikutusta siihen, kuinka paljon lisäosaamista vastaaja kaipasi. Mitä tärkeämpänä uskontolukutaidon osaamista pidettiin, sitä enemmän osaamista kaivattiin lisää. He, jotka pitivät uskontolukutaidon osaamista työssään erittäin tärkeänä, kaipasivat lisää osaamista 3,1 keskiarvolla ja he, jotka eivät pitäneet uskontolukutaidon osaamista kovinkaan tärkeänä, kaipasivat lisää osaamista 2,3 keskiarvolla (Kuvio 3.12).[38]

Kuvio 3.12 Uskontolukutaitoon liittyvä lisäosaamisen tarve diakoniatyöntekijöillä, keskiarvovertailu uskontolukutaidon koetun tärkeyden mukaan (asteikko 1-5).



38 Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä (p≤0,001).

Odotetusti he, jotka kokivat oman uskontolukutaitonsa vastaavan työnsä vaatimuksia kaikista huonoimmin, kaipasivat eniten lisää osaamista uskontolukutaitoon liittyen. Heidän vastaustensa keskiarvo oli 4,6. Vastaavasti he, joiden kokemus omasta uskontolukutaidosta työn vaatimuksiin nähden oli erittäin hyvä, kaipasivat lisää uskontolukutaidon osaamista huomattavasti vähemmän (keskiarvo on 2,5). Tulosten perusteella vaikuttaa odotetusti siltä, että mitä paremmin kokee nykyisen uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimaa osaamista, sitä vähemmän kaipaa lisää uskontolukutaidon osaamista.[39]

Kysymykseen ”Millaista osaamista kaipaat lisää uskontolukutaitoon liittyen?” tulleet avoimet vastaukset, joita oli yhteensä kahdeksan, voitiin jakaa kahteen luokkaan. Toisaalta vastaajat kaipasivat lisää tietoa uskonnoista ja niiden tavoista, kuten tietoa perheen sisäisestä hierarkiasta eri uskonnoissa, tietoa eri uskontojen erilaisista sukupuolirooleista ja tietoa suomalaisista herätysliikkeistä. Toinen vastausten teema sisälsi toiveen oman uskonnon arvostamisen lisääntymisestä ja toiveen avoimesta dialogista. Tähän teemaan sisältyi myös työkaverin hengellisen taustan tunnistaminen ja sen huomioiminen, miten hengellinen tausta vaikuttaa työhön. Näiden kahden teeman lisäksi oli yksi yleinen kommentti yleisesti uskontolukutaidon osaamiseen liittyen.

> *Em. asiat on opetettu ja omaksuttu jo diakoni koulutuksessa. Nuoremmalla polvella taitaa olla tässä enemmän purtavaa.*

Koska tässä käsitelty tutkimuskysymys oli ”Millaista osaamista diakoniatyöntekijöillä on uskontolukutaitoon liittyen?”, kyselyssä olisi kannattanut olla kysymys suoraan tästä. Kyselyssä kuitenkin kysyttiin osaamisesta käänteisesti eli kysyttiin sitä, mitä osaamista diakoniatyötä tekevät kaipaavat lisää. Se, mitä osaamista kaivataan lisää, ei välttämättä ole sitä, mitä osataan vähiten. Siitä, mitä osaamista kaivataan lisää ja mitä ei, ei voi suoraan päätellä, millaista osaamista diakoniatyötä tekevillä nyt on. ”Millaista osaamista kaipaat lisää uskontolukutaitoon liittyen?” -kysymyksen lisäksi tai sijaan olisi ollut tutkimuskysymyksen kannalta mielekkäämpää kysyä ”Millaista osaamista sinulla on uskontolukutaitoon liittyen?”. Näin olisi saatu varmempi vastaus tutkimuskysymykseen.

3.5 Yli puolet kokee uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia hyvin

Kolmas uskontolukutaito-teeman tutkimuskysymys oli, onko diakoniatyöntekijöillä tarpeeksi osaamista uskontolukutaitoon liittyen. Tähän tutkimuskysymykseen liittyen vastaajilta kysyttiin, kuinka hyvin he tuntevat uskontolukutaitonsa vastaa-

39 Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0{,}001$).

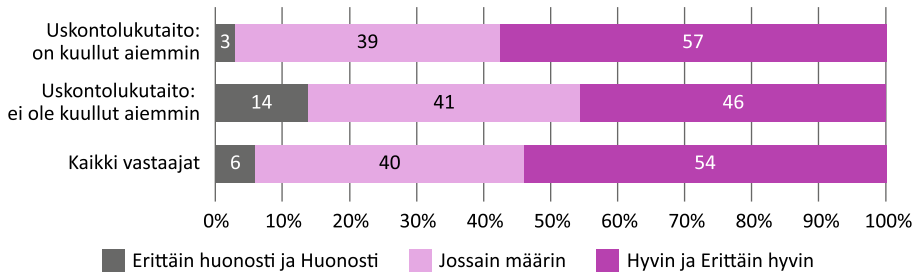
van työnsä vaatimuksia. Yli puolet kaikista vastaajista koki uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia hyvin tai erittäin hyvin (kuvio 3.14). Vähintään jossain määrin uskontolukutaito vastasi työn vaatimuksia jopa 94 prosentilla vastaajista. Uskontolukutaidon osaaminen vastasi oman työn vaatimuksia huonosti tai erittäin huonosti vain kuudella prosentilla vastaajista. Diakoniatyössä koetaan siis yleisesti, että oma uskontolukutaidon osaaminen vastaa ainakin jossain määrin työn asettamia vaatimuksia. Siitä, että lähes puolet vastasi osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia vain jossain määrin tai huonosti, voi kuitenkin päätellä, että diakoniatyössä tarvitaan lisää uskontolukutaidon osaamista, vaikka tilanne on jo hyvä.

> *Taitoni on huono, joten saattaa välillä aiheuttaa erikoisia tilanteita ja myös väärinkäsityksiä.*

He, jotka olivat kuulleet uskontolukutaidosta aiemmin, kokivat oman uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia paremmin kuin he, jotka eivät olleet aiemmin kuulleet termistä. Niistä, jotka olivat kuulleet termistä aiemmin, 57 prosenttia koki uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia hyvin tai erittäin hyvin (ks. Kuvio 3.13). Niistä, jotka eivät olleet kuulleet termistä aiemmin, 46 prosenttia koki uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia hyvin tai erittäin hyvin.[40]

Uskontolukutaidon voi siis katsoa jakavan vastaajia; he, jotka tuntevat termin, kokevat osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia ja he, joille asia on uusi, kokevat uskontolukutaitonsa riittämättömämpänä työn haasteisiin verrattuna. On otettava huomioon, että he, jotka eivät olleet aiemmin kuulleet käsitteestä, muodostivat kuvan uskontolukutaidosta vain kyselyn määrittelyn ja vaihtoehtojen mukaan. Heidän arvionsa omasta uskontolukutaidostaan pohjautuu siis tutkijan määritelmään siitä, mitä uskontolukutaito on.

Kuvio 3.13 Kuinka hyvin vastaajien uskontolukutaito vastaa työn vaatimuksia (%).



40 Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä (p≤0,001).

3.6 Yhteenveto

Uskontolukutaitoa tarvitaan diakoniatyössä tulevaisuudessa yhä enemmän toimintaympäristön muuttuessa monikulttuurisemmaksi ja uskonnollisesti moninaisemmaksi. Tutkimuksen perusteella yli puolet diakoniatyötä tekevistä kokee uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia hyvin tai erittäin hyvin. Toisaalta noin kolmasosa kyselyyn vastanneista ei ollut ennen kyselyä kuullut käsitteestä uskontolukutaito. Yksi tutkimusteeman ja tämän artikkelin mahdollisista vaikutuksista onkin tiedon lisääntyminen uskontolukutaitoon liittyen ja sitä kautta uskontolukutaidon kehittyminen. Mitä tutummaksi käsite muuttuu, sitä enemmän uskontolukutaitoon kiinnitetään huomiota.

> *[Uskontolukutaito on] diakoniatyössä erittäin tärkeää. Eettisessä ohjeistuksessamme sanotaan, että meidän on autettava kaikkia, uskontoon katsomatta.*

Vaikka käsitteenä uskontolukutaito ei ole kaikille tuttu, vaikuttaa kuitenkin siltä, että monet uskontolukutaidon sisällöt ovat vankka osa diakoniatyön ammatillisuutta ja perusteita. Uskontolukutaitoon liitetään ennen kaikkea toisen ihmisen kunnioittaminen ja syvempi ymmärtäminen. Uskontolukutaidon koetaan helpottavan asiakkaan hyvää, ammatillista kohtaamista. Muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia kohdataan eniten asiakastyössä kirkon tiloissa, taloudelliseen avustamiseen ja neuvontaan sekä ruoka-apuun liittyen. Ne diakoniatyötä tekevät, jotka kuuluvat itse johonkin herätysliikkeeseen tai muuhun kirkon sisäiseen yhteisöön, tunnistavat herätysliikkeitä tulosten perusteella paremmin kuin muut.

Jos uskontolukutaito nähdään yhtenä diakoniatyön tärkeänä osaamisalueena, olisiko diakonian perusopintoihin syytä lisätä uskontolukutaidon sisältöjä? Osaamista erilaiseen hengellisyyteen ja uskontoihin liittyen tullaan tarvitsemaan jatkossa nykyistä enemmän. Koska diakoniatyö perustuu ajatukseen kaikkien ihmisten auttamisesta seurakunnan jäsenyydestä riippumatta, ruohonjuuritason uskontodialogi ja eri uskontojen tunteminen liittyvät diakoniatyön osaamiseen. Myös vuorovaikutusosaaminen ja siinä kehittyminen ovat osa uskontolukutaitoa. Spirituaalisesti sensitiivistä työotetta tarvitaan jokaisen asiakkaan kohdalla, riippumatta kirkkoon kuulumisesta.

> *Syvempää ymmärtämistä ihmisyydestä ja sitä kautta mahdollisuuksia aitoon kohtaavaan auttamiseen.*

Vai riittääkö se uskontolukutaidon osaaminen, mikä näyttää kehittyvän työuran aikana? Pidemmän työuran diakoniatyössä tehneet eivät kaipaa lisää osaamista yhtä paljon kuin vähemmän aikaa diakoniatyötä tehneet. Työkokemus vaikuttaa lisäävän myös herätysliikkeiden tuntemista ja tunnistamista. Onko herätysliikkeiden tunteminen tärkeä osa diakoniatyön osaamista ja seurakuntalaisten hyvää

palvelua? Joka kymmenes suomalainen kuuluu johonkin herätysliikkeeseen.[41] Perustuuko kokemus herätysliikkeiden tunnistamisesta omiin olettamuksiin ja ennakkoluuloihin vai todelliseen tietoon herätysliikkeistä? Tämä voisi olla yksi mahdollinen jatkotutkimusaihe.

Mitä paremmin työntekijä kokee oman uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia, sitä tärkeämpänä hän pitää uskontolukutaitoa työssään. Tämä saattaa johtua muun muassa siitä, että jos työntekijä pitää asiaa tärkeänä, hän hankkii aiheesta lisäkoulutusta ja kiinnittää aiheeseen myös enemmän huomiota esimerkiksi mediassa. Uskontolukutaito vaikuttaa jakavan kyselyyn vastanneita: he, jotka kokevat uskontolukutaitonsa hyväksi, arvostavat sitä, ja he, jotka kokevat uskontolukutaitonsa huonommaksi, eivät koe sitä niin tärkeäksi. Onko kyse mahdollisesti jostain taustalla vaikuttavasta muuttujasta? Myös tätä voisi tutkia lisää seuraavissa diakoniabarometreissä tai muissa tutkimuksissa. Tai pitäisikö koulutusta uskontolukutaidosta lisätä seurakuntien työntekijöille erityisesti alueilla, joilla uskontojen ja katsomusten moninaisuus on jo hyvin yleistä?

Tämä tutkimus on sekä piirtänyt alustavaa kuvaa uskontolukutaidosta diakoniatyössä että levittänyt seurakuntiin tietoa uskontolukutaidosta. Uskontolukutaidon tarve tulee vain lisääntymään tulevaisuudessa ja on tärkeää, että diakonian työkenttä on valmis uskomisen, uskontojen ja hengellisyyden muutoksiin.

41 Salomäki 2010.

4 DIAKONIATYÖN ARKI 2020

Hanna Alava

Tässä luvussa kuvataan diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia diakoniatyöstä, ajankohtaisista haasteista ja työn painotuksista. Diakonian arki -osuudessa tutkitaan seurakunnissa työskentelevien diakoniatyöntekijöiden kohtaamia vaikeissa elämäntilanteissa olevien henkilöiden tilanteita, diakoniatyön keskeisiä työalueita, muutosta työssä ja mihin työntekijät haluavat painottaa työtä.

Vastaajilta kysyttiin, miten usein he kohtasivat erilaisissa vaikeissa elämäntilanteissa olevia, kuten taloudellisissa vaikeuksissa olevia, sairaita ja yksinäisiä. Työn painotusta kartoitettiin kysymyksellä, miten paljon eri työtehtävät kuten asiakastyö, ryhmätyö ja vapaaehtoistyö painottuvat diakoniatyössä. Diakoniatyöntekijöiltä kysyttiin myös, mihin he haluavat painottaa työtä lähitulevaisuudessa. Tarkoituksena oli tarkastella muutoksia vertaamalla aikaisempia diakoniabarometrejä ja koulutuskyselyn tuloksia.[1]

Diakoniatyöntekijöiden tulee huomioida maailmanlaajuiset ja paikalliset toimintaympäristön muutokset. Päivittäiset ihmisten henkilökohtaisen elämän kriisit ja yllättävät elämäntilanteet ovat diakoniatyön jokapäiväistä arkea. Maailmanlaajuinen ja valtakunnallinen tilanne muuttaa yhteiskuntaa ja vaikuttaa alueelliseen ja paikalliseen tilanteeseen. Diakoniatyö pyrkii auttamaan yksilö-, perhe- ja yhteisötyön avulla ja vaikuttamaan myös pahoinvointia aiheuttaviin yhteiskunnallisiin tekijöihin. Diakoniatyöntekijät eivät voi jäädä paikoilleen, vaan heidän on muutettava työmuotojaan ja menetelmiään jatkuvasti ja tuettava ihmisten keskinäistä yhteisvastuuta ja auttamista. Yhteiskunnallisia muutoksia on myös ennakoitava. Kehittämistyö tarvitsee tukea ja resursseja.[2]

Diakoniatyö perustuu kirkon missioon ja sen tulisi läpäistä kaikki toiminta.[3] Kristityt ovat kutsutut ja lähetetyt, yksilöinä ja kirkkona, rakastamaan lähimmäisiä ja toimimaan toistensa hyväksi. Seurakunta voi olla yhdistämässä avuntarvitsijoita ja -tarjoajia ja rohkaisemassa vastuun kantamiseen.[4]

Diakonianviranhaltijan ydinosaaminen koostuu ydinosaamiskuvauksen mukaan koulutuksesta, työtehtävistä, toimintaympäristöstä ja työn tavoitteesta, jota sovelletaan ja kehitetään koko ajan. Diakoniaan kuuluu sosiaalieettinen vastuu ja heikompien kanssa ja puolesta toimiminen, evankeliumin kertominen uskon

1 Rask ym. 2003, 42-49, 81.

2 Rättyä 2009, 125-126.

3 Kirkon koulutuskeskus 2020.

4 Kohtaamisen kirkko 2014, 22-23.

syntymiseksi ja Jumalan kuvana kasvaminen. Toiminta tapahtuu paikallisyhteisössä, mutta samalla osana maailmanlaajaa kirkkoa.[5] Jokaisessa seurakunnassa pitää olla vähintään yksi diakonian virka.[6]

On hyvä huomioida, että työnkuvaan voi kuulua muutakin kuin diakoniatyötä. Osa työntekijöistä on erityistehtävissä, jolloin työ ja työnkuva on painottunut tiettyihin työalueisiin ja tulos kuvastaa myös diakoniatyöntekijöiden työnjakoa. Seurakunnissa voidaan päättää melko vapaasti diakoniatyön sisältö ja työtavat.

4.1 Diakoniatyöntekijät kohtaavat erilaisissa vaikeissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä

4.1.1 Kohdatut tilanteet aikaisemmissa diakoniabarometreissa

Diakoniabarometreissä on kartoitettu diakoniatyön haasteita ja keskeisiä työalueita, suurin osa tuloksista on dokumentoitu ja osa niistä on käytettävissä vertailuun tämän vuoden tulosten kanssa. Tässä kyselyssä käytetyt teemat ovat olleet aikaisemmissa barometreissa. Selkeää aikasarjaa ei ole kuitenkaan ollut, vaan kysymysten muoto on vaihdellut eri vuosina.

Diakoniatyöntekijöiden toimintaympäristöä on kartoitettu aikaisemmin ensimmäisessä Diakoniabarometrissa vuonna 1999. Sen mukaan sosiaalinen syrjäytyminen oli kasvussa.[7]

Vuonna 2016 tutkittiin diakoniatyöntekijöiden kuvaamaa huono-osaisuuden määrää ja syitä kohtaamisissa. Tänä vuonna kysymysten teemat toistettiin. Tarkoituksena on vertailla diakoniatyössä kohdattuja asiakkaiden vaikeita elämäntilanteita ja arvioida muutossuuntia. Vuoden 2016 kyselyssä listattiin 35 huono-osaisuuden määritelmää. Kuvailut käsittelivät väkivallan ja hyväksikäytön uhreja, taloudellista, terveydellistä ja sosiaalista huono-osaisuutta, ylisukupolvista ja kasautuvaa huono-osaisuutta. Gävertin mukaan köyhyys, sairaus, nälkä, yksinäisyys ja työttömyys olivat huono-osaisuuden ydintä. Myös ikääntyneiden päihteidenkäyttö, väkivaltakysymys ja turvapaikanhakijoiden kohtaaminen olivat esillä.[8]

Vuonna 2018 kysyttiin erilaisissa elämäntilanteissa kohdattujen tilanteista, 21 ajankohtaista teemaa.[9] Työtehtäviä kartoitettiin kysymällä subjektiivista kokemusta ja työhön käytettyä aikaa 30 työtehtävän mukaan. Osa kysymyksistä oli samoja kuin vuonna 2016 ja näitä verrattiin nyt vuoden 2020 vastauksiin.

---

5 Kirkon koulutuskeskus 2020.

6 KJ 6:1,50.

7 Heikkilä 2000, 167.

8 Gävert 2016, 23-36, 47-59.

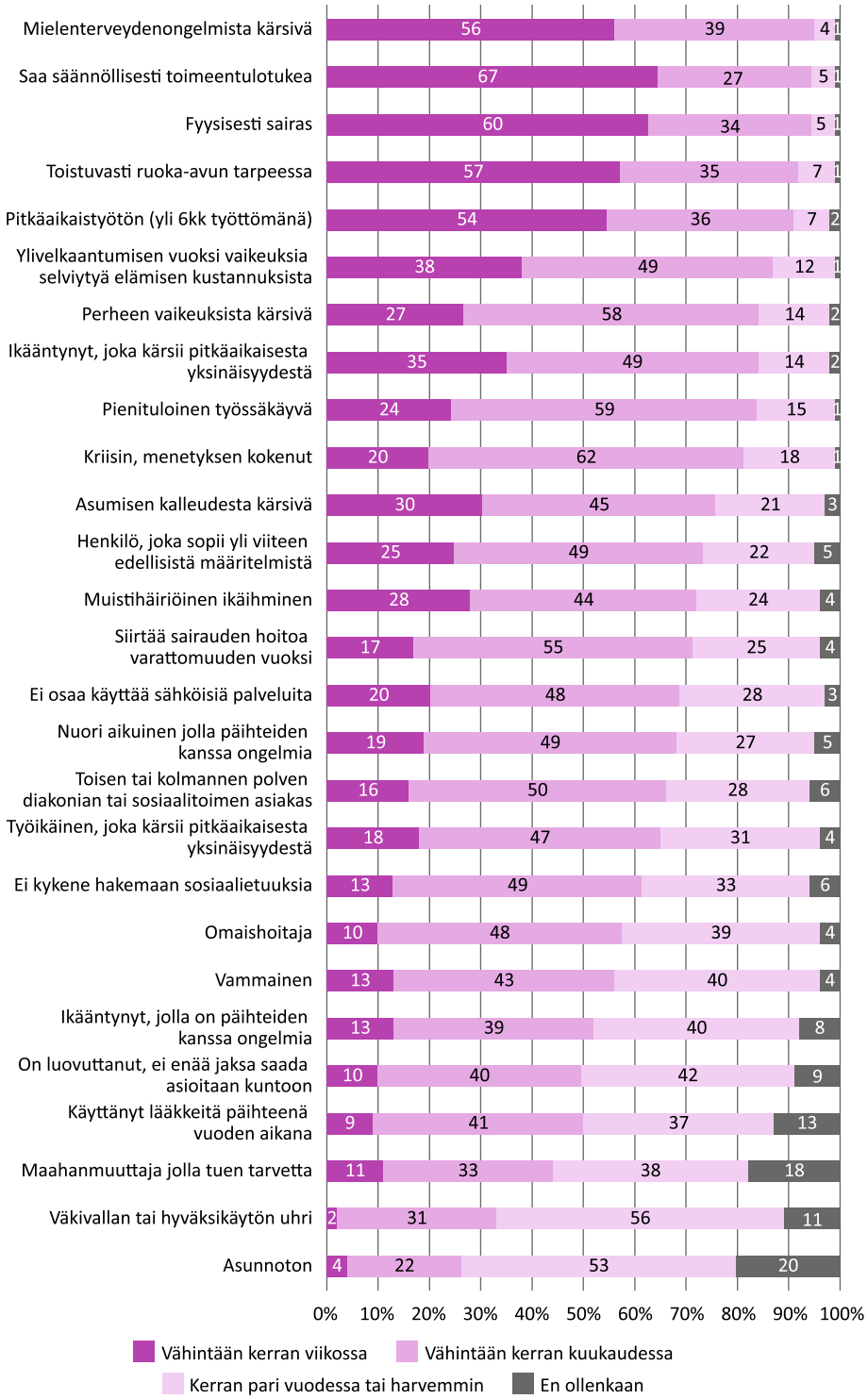
9 Isomäki ym. 2018.

4.1.2 Erilaisten elämäntilanteiden kartoituksen tausta

Diakoniatyöntekijöiltä kysyttiin, miten usein he kohtasivat vaikeissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä. Erilaisia elämäntilanteita oli määritelty yhteensä 28. Kysymysten pohjana on Diakoniabarometrin 2016 kysymysosio. Aikaisemmista kyselyistä toistettiin eniten vastauksia saaneet elämäntilanteet ja lisättiin joitakin ajankohtaisia uusia teemoja. Edellisessä vuoden 2018 Diakoniabarometrissa ollut vastausvaihtoehto ”päivittäin” luokiteltiin uudelleen ja yhdistettiin ”vähintään viikoittain” -vaihtoehtoon. Vastausten prosenttijakaumia verrataan vuosien 2016 ja 2018 Diakoniabarometrien prosenttijakaumiin.[10] Keskenään vertailukelpoisia asioita vuonna 2016 oli 18 ja vuonna 2018 kahdeksan.

10 Gävert 2016; Isomäki ym. 2018.

Kuvio 4.1 Diakoniatyöntekijöiden erilaisissa elämäntilanteissa kohtaamat henkilöt (%).



4.1.3 Terveyden ja toimeentulon huolet yhä keskeisimmät

Terveyden ja talouden kysymykset korostuivat tämän Diakoniabarometrin tuloksissa. Lähes kaikki diakoniatyöntekijät kohtasivat vähintään kuukausittain mielenterveysongelmista kärsiviä (95 %) ja fyysisesti sairaita (94 %). Säännöllisesti toimeentulotukea saavat (94 %) on suurin ryhmä, kun tarkastellaan myös vähintään viikoittain kohdattuja. Toistuvasti ruoka-avustuksen tarpeessa olevia kohtasi 92 prosenttia ja pitkäaikaistyöttömiä 90 prosenttia diakoniatyöntekijöistä. On hyvä huomioida, että vähitenkin kyselyssä mainittuja väkivallan tai hyväksikäytön uhreja (33 %) ja asunnottomia (26 %) kohtasi noin kolmannes diakoniatyöntekijöistä vähintään kuukausittain.

Kun tarkasteltiin pelkästään vähintään kerran viikossa tapahtuvia asiakaskohtaamisia, yli puolet työntekijöistä kohtasi vähintään viikoittain fyysisesti sairaita (60 %) ja mielenterveysongelmista kärsiviä (56 %). Kirkon diakoniatyön tilastojen mukaan terveys ja sairaus oli teemana viidesosassa kohtaamisista. Toistuvasti ruoka-apua saaneita tapasi yli puolet (57 %) vähintään viikoittain. Kirkon tilastojen mukaan talouteen liittyviä kysymyksiä käsiteltiin kolmasosassa kohtaamisia ja se oli kaikkein yleisin teema.[11]

Vertailtaessa vuoden 2020 vastauksia Diakoniabarometrien 2016 ja 2018 vuosien vastauksiin samat vaikeat tilanteet ovat olleet yleisimpiä kaikkina vuosina.

Diakoniatyöhön on aina kuulunut sairaiden auttaminen, mielenterveyden painotus on vahvistunut erityisesti viime vuosikymmenien aikana. Kirkon mielenterveystyö on rinnalla kulkemista, kokonaisvaltaista kohtaamista ja mielenterveyden edistäminen läpäisee kaiken seurakunnassa tehtävän työn. Talouden ja sairauden kysymykset liittyvät usein toisiinsa. Sairauden hoitoa varattomuuden vuoksi siirtäneitä kohtasi vähintään kuukausittain kolme neljästä työntekijästä. Varattomuuden takia sairaudenhoitoa siirtäneitä kohdattiin enemmän verrattuna vuoteen 2016. Huono-osaisuus Suomessa -karttasivuston mukaan terveytensä huonoimmaksi kokevia on eniten Satakunnassa, Pohjois-Karjalassa ja Kainuussa. Huono-osaisuuden taloudelliset yhteydet korostuvat Pohjois-Savossa, Kainuussa ja Pohjois-Karjalassa. Psyykkinen kuormittuneisuus korostuu Uudellamaalla ja Pirkanmaalla.[12]

Yli puolet vastaajista tapasi omaishoitajia vähintään kuukausittain. Muistihäiriöisiä ikäihmisiä tapasi valtaosa (72 %), joskin jonkin verran vähemmän kuin vuosina 2016 ja 2018.

Toimeentulotukea säännöllisesti saavia ja toistuvasti ruoka-avun tarpeessa olevia kohtasivat lähes kaikki diakoniatyöntekijät, vähintään kuukausittain. Kuukausittain kohdattujen määrä oli sama kuin vuonna 2016. Kun tarkastellaan vähintään viikoittain -vastauksia, kohdattujen määrä on pienempi verrattuna vuoteen 2016.

11 Kirkon tilastot 2019.

12 Diakonia-ammattikorkeakoulu 2020a.

Vuonna 2018 Diakoniabarometrissa ei kartoitettu tätä asiaa. Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saaneita on eniten Uudellamaalla, Päijät-Hämeessä ja Kymenlaaksossa.[13]

Ylivelkaantuneita kotitalouksia on yhä enemmän. Henkilöitä, joilla on vaikeuksia selviytyä elämisen kustannuksista ylivelkaantumisen takia, kohtasivat melkein kaikki diakoniatyöntekijät (87 %) vähintään kuukausittain, jonkin verran enemmän vuoteen 2018 verrattuna, jolloin kohtaamisia oli 82 prosentilla. Kirkon diakonian tilaston mukaan vuonna 2019 kolmasosa tapaamisten aiheista liittyi taloudellisiin kysymyksiin ja diakonia-avustusten määrä oli 6,6 miljoonaa euroa.[14]

Pitkäaikaistyöttömiä, jotka ovat olleet työttömänä yli 6 kuukautta, tapasivat melkein kaikki (90 %) vähintään kuukausittain, kuten myös vuonna 2016. Myös pienituloisten työssäkäyvien osuus, jotka joutuvat hakemaan talousapua, oli suuri. Heitä kohtasi 83 prosenttia diakoniatyöntekijöistä vähintään kuukausittain.

Nyt saadut ja ensimmäisessä Diakoniabarometrissa vajaa kaksikymmentä vuotta sitten vuonna 1999 eniten vastauksia saaneet teemat olivat suunnilleen samat. Silloin diakoniatyöntekijät arvioivat, mikä väestönosa on heikoimmassa asemassa heidän työskentelykunnassaan. Vastaajien (n=89) mukaan heikoimmassa asemassa olivat pitkäaikaistyöttömät, mielenterveys- ja päihdeongelmista kärsivät sekä pitkäaikaissairaat.[15] Diakoniatyön eniten kohtaamat teemat eivät ole juurikaan muuttuneet kahdenkymmenen vuoden aikana.

4.1.4 Yksinäisyys ja ihmissuhteisiin liittyvät huolet

Perheen erilaisista vaikeuksista kärsineitä kohtasi valtaosa (85 %) diakoniatyöntekijöistä vähintään kuukausittain.

Ikääntyneiden yksinäisyys on ollut paljon esillä ja seurakunnan diakoniatyöllä koetaan laajasti olevan tärkeä rooli yksinäisyyden torjumisessa. Ikääntyneitä, jotka kärsivät pitkäaikaisesta yksinäisyydestä, kohtasi valtaosa (84 %) vähintään kuukausittain, jonkin verran vähemmän kuin edellisinä vuosina 2016 ja 2018. Työikäisiä, jotka kärsivät pitkäaikaisesta yksinäisyydestä, kohtasi 65 prosenttia työntekijöistä vähintään kuukausittain, vähemmän kuin 2018, jolloin pitkäaikaisesta yksinäisyydestä kärsiviä oli kohdannut 83 prosenttia ja tänä vuonna kuitenkin enemmän verrattuna vuoteen 2016. Diakonian toimintatilastoissa ihmissuhteiden osuus oli 16 prosenttia kohtaamisten teemoista.[16] Itsensä yksinäisimmiksi kokevia kaiken ikäisiä on Keski-Pohjanmaalla, Pohjois-Karjalassa ja Uudellamaalla.[17]

---

13 Diakonia-ammattikorkeakoulu 2020a.

14 Kirkon tilastot 2019.

15 Heikkilä 2000, 167.

16 Kirkon tilastot 2019.

17 Diakonia-ammattikorkeakoulu 2020a.

4.1.5 Palvelujen monimutkaistuminen ja sähköistyminen diakoniatyön haasteena

Henkilöitä, jotka eivät kykene hakemaan sosiaalietuuksia, kohtasi yli puolet (62 %) vähintään kuukausittain, hieman enemmän kuin vuonna 2018 (59 %) ja selkeästi enemmän kuin vuonna 2016 (46 %). Asiointi on muuttunut sähköiseksi useimmissa paikoissa. Esimerkiksi toimeentulotuki on haettava KELAlta sähköisellä lomakkeella. Valtaosa (68 %) diakoniatyöntekijöistä kohtasi vähintään kuukausittain henkilöitä, jotka eivät osaa käyttää sähköisiä palveluita. KELAn vuonna 2017 toteuttama toimeentulotuen uudistus palvelee heitä, jotka osaavat käyttää sähköisiä palveluita, mutta on vaikeuttanut erityisesti heikoimmassa asemassa olevien tilannetta, joilla ei ole mahdollisuutta käyttää sairauden tai muiden syiden takia laitteita. Tämä vaikuttaa paljon diakoniatyöhön, jossa autetaan asioinnissa ja palvelujen hakemisessa ja selvitetään epäselviä tilanteita. Sähköinen asiointi edellyttää kohtuullista kognitiivista ja fyysistä toimintakykyä, tietoteknisiä valmiuksia, laitteita ja internet-yhteyksiä.[18] Sähköisen asioinnin esteenä voi olla vaikeakäyttöisyys, riittämättömät välineet tai taidot, kiinnostuksen puute ja henkilökohtaisen palvelun tärkeys.[19]

4.1.6 Kasautunut ja ylisukupolvinen huono-osaisuus

Kun henkilöllä on useita vaikeita tilanteita yhtä aikaa, puhutaan kasautuneesta huono-osaisuudesta. Henkilön tai henkilöitä, jotka sopivat yli viiteen kyselyssä mainituista määritelmistä, kohtasi kolme neljäsosa työntekijöistä vähintään kuukausittain. Tämä on hieman enemmän kuin vuonna 2016. Myös sosiaalitoimessa kannetaan huolta henkilöistä, joilla on monia ongelmia. Sosiaalitoimen järjestelmät ovat toimivia, jos on vain yksi ongelma, mutta jos ongelmia on useampia, apu on usein riittämätöntä.[20]

Toisen tai kolmannen polven sosiaalitoimen asiakkaiden kohtaamisten määrä näyttäisi kasvavan pidemmällä aikavälillä. Nyt heitä kohtasi 66 prosenttia työntekijöistä vähintään kuukausittain. Heitä, jotka ovat luovuttaneet, eivätkä jaksa saada asioitaan parempaan kuntoon, tapasi puolet, saman verran kuin vuonna 2016 mutta vähemmän kuin vuonna 2018. Tällöin 70 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtasi vähintään kuukausittain heitä, jotka ovat elämässään luovuttaneita.

Asumisen kalleudesta kärsiviä kohtasi kolme neljäsosaa diakoniatyöntekijöistä vähintään kuukausittain. Sosiaalibarometrin 2020 mukaan asumisen kalleus on suurin eriarvoisuutta lisäävä tekijä sosiaalityöntekijöiden mielestä.[21] Asun-

18 Tilles-Tirkkonen ym. 2018.

19 Hyppönen & Ilmarinen 2016.

20 Eronen ym. 2019, 40, 43.

21 Sosiaalibarometri 2020, 60.

nottomia kohtasi noin neljäsosa, jonkin verran harvemmin kuin vuonna 2018. Asunnottomuuteen liittyvät aiheet olivat myös jonkin verran vähentyneet vuosina 2012-2015 diakoniatyössä Kirkon nelivuotiskertomuksen mukaan.[22]

Kriisin tai menetyksen kokeneita tapasi suurin osa (82 %) vähintään kuukausittain. Kirkon diakonian tilastoissa elämänkriisit ja suru -aihepiirien osuus on ollut kuusi prosenttia yksilökohtaamisten aiheista. Kirkon tilaston mukaan diakoniatyöntekijät käyvät yli puolet kaikista seurakunnissa tapahtuvista keskusteluista suruun ja kriiseihin liittyen.[23]

Nuoria aikuisia, joilla on päihdeongelmia, kohtasi vähintään kuukausittain 68 prosenttia työntekijöistä. Ikääntyneitä, joilla on päihteiden kanssa ongelmia, kohtasi puolet työntekijöistä vähintään kuukausittain. Henkilöitä, jotka ovat käyttäneet lääkkeitä päihteenä vuoden aikana, kohtasi puolet diakoniatyöntekijöistä vähintään kuukausittain. Kohdattujen määrä oli suunnilleen sama verrattuna vuoteen 2016.

Vammaisia tapasi noin puolet työntekijöistä vähintään kuukausittain, kuten vuonna 2016.

Maahanmuuttajia, joilla on tuen tarvetta, kohtasi lähes puolet (44 %) diakoniatyöntekijöistä vähintään kuukausittain. Aikaisemmissa Diakoniabarometreissa on kysytty kohdattujen paperittomien eli ilman kansalaisuutta ja oleskelulupaa olevien kohtaamisesta. Vuonna 2018 paperittomia oli kohdannut viikoittain yksi prosentti ja kuukausittain noin kymmenesosa diakoniatyöntekijöistä, vuonna 2016 työntekijöistä kolme prosenttia lähes kuukausittain ja 39 prosenttia kerran pari vuodessa. Paperittomia kohdattiin lähinnä Helsingin ja Espoon hiippakunnissa.

Väkivallan tai hyväksikäytön uhreja kohtasi noin kolmannes diakoniatyöntekijöistä vähintään kuukausittain. Vuonna 2016 Diakoniabarometrissa kysyttiin erikseen tarkemmin erilaisia väkivallan ja hyväksikäytön muotoja. Henkistä väkivaltaa kokeneita oli kohdannut vähintään kuukausittain vajaa puolet, fyysistä väkivaltaa ja taloudellista hyväksikäyttöä noin kolmasosa ja hengellistä tai seksuaalista väkivaltaa kymmenesosa. Vuonna 2016 Kirkon tilastossa tilastoitiin väkivalta ja rikos -aihepiiri, jolloin sen osuus oli yksi prosentti yksilökohtaamisen aiheista.[24]

4.2 Diakoniatyöntekijöiden työtehtävien painottuminen

4.2.1 Kysymysosion lähtökohta

Diakoniatyön keskeisiä työalueita on kartoitettu aikaisemmissa Diakonibarometreissa. Vuonna 2000 keskeisimmät työalueet olivat henkinen ja hengellinen

22 Kirkon tutkimuskeskus 2016.

23 Kirkon tilastot 2019.

24 Kirkon tilastot 2019.

tukeminen ja sielunhoito, etsivä ja ennaltaehkäisevä työ, yhteiskunnallinen vaikuttaminen, perhetyö ja vapaaehtoistoiminta.[25]

Vuonna 2005 arvioitiin diakoniatyötä sen lisääntymisen näkökulmasta. Yhteistyö sosiaalitoimen ja järjestöjen kanssa, hallinnolliset tehtävät, sielunhoito, vapaaehtoistyön organisointi, diakoninen perhetyö ja kriisityö olivat lisääntyneet. Kaiken kaikkiaan työssä oli havaittavissa työn monipuolistumista 90-lukuun verrattuna.[26]

Vuonna 2011 kartoitettiin 34 diakoniatyön osa-aluetta, jotka toistettiin 2013 uudelleen samanlaisina.[27] Tämän vuoden työalakyselyosuus on tehty näiden vuosien 2011 ja 2013 kyselyteemojen pohjalta. Tulosten mukaan perinteisillä diakonian työmuodoilla kuten vanhustyöllä, mielenterveystyöllä, sielunhoidolla ja Yhteisvastuukeräyksellä oli vahva asema. Niiden rinnalle nousi keskeisiksi taloudellinen avustaminen, ruokapankkitoiminta ja yhteiset ateriat.

Tavoitteena oli kartoittaa, miten diakoniatyöntekijöiden työalueet painottuvat. Diakoniatyöntekijöiltä kysyttiin, missä määrin seuraavat diakoniatyön osa-alueet ovat tällä hetkellä osa työtäsi. Erilaisia osa-alueita oli 41 ja lisäksi avokysymyksenä vastausvaihtoehto ”joku muu, mikä”. Tästä kysymyspatteristosta saatavia vuosien Diakoniabarometrien 2011, 2013 ja 2018 tuloksia tarkastellaan ja arvioidaan aikasarjana. Vuotta 2018 aiemmat kyselyjen vastaukset ovat vain osin vertailukelpoisia, koska kysymyksiä on esitetty erilaisissa muodoissa. Analyysi on pyritty tekemään siten, että tulokset ovat vertailukelpoisia. Diakoniabarometrissa 2011 ja 2013 kysyttiin, missä määrin diakoniatyön osa-alueet ovat osa seurakuntanne työtä, kun nyt ja 2018 kysyttiin, missä määrin osa-alue on osa työtäsi.[28]

Aikaisempien vuosien kyselyt ovat eri näkökulmasta eivätkä olleet sovellettavissa, vaan vaatisivat erilaista tarkastelua. Vuonna 2002 tehdyn Koulutuskyselyn diakoniatyöntekijöiden tulokset olivat vertailukelpoiset. Diakonia- ja nuorisotyöntekijöiltä kysyttiin, millä työalueilla he olivat työskennelleet. Kyselyssä oli prosenttijakaumat työalueista, joilla he olivat työskennelleet viimeisen kuuden kuukauden aikana.[29]

25 Heikkilä 2000.

26 Yeung 2007.

27 Kiiski 2013.

28 Kiiski 2013; Isomäki ym. 2018.

29 Rask ym. 2003.

Taulukko 4.1 Diakoniatyön keskeiset työalueet vuonna 2020 sekä vertailut vuosiin 2011, 2013 ja 2018 (%).

	Melko paljon ja paljon 2011	**Melko paljon ja paljon 2013**	**Melko paljon ja paljon 2018**	**Melko paljon ja paljon 2020**	**Muutos**
Taloudellinen avustaminen	81	82	69	77	Ennallaan
Ruoka-avustaminen	70	69	59	66	Ennallaan
Diakoniatilaisuudet seurakunnan tiloissa			40	38	Ennallaan
Ennaltaehkäisevä työ	39	33		38	Ennallaan
Hallinnolliset tehtävät	37	44		35	Ennallaan
Etsivä ja löytävä työ	32	31		27	Ennallaan
Terveyden edistäminen	29	28		25	Ennallaan
Omaehtoisen toiminnan edistäminen	24	21		22	Ennallaan
Projektit ja hankkeet	24	18		18	Ennallaan
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	22	16		16	Ennallaan
Maahanmuuttajatyö	13	18		11	Ennallaan
Perhe- ja lähisuhdeväkivallan vastainen työ	10	6		6	Ennallaan
Kouluvierailut	6	6		5	Ennallaan
Asiakastyö seurakunnan tiloissa			65	81	Lisääntynyt
Ryhmätoiminta	41		41	57	Lisääntynyt
Asiakastyö muualla			18	36	Lisääntynyt
Retket ja leirit	13		13	24	Lisääntynyt
Yhteisöruokailut	12		12	24	Lisääntynyt
Sielunhoitotyö	78	79		69	Vähentynyt
Diakoninen vanhustyö	82	80		58	Vähentynyt
Kotikäyntityö	73	74		57	Vähentynyt
Mielenterveystyö	59	59		48	Vähentynyt
Talous- ja velkaneuvonta	69			47	Vähentynyt
Yhteistyö sosiaalitoimen/Kelan kanssa	58	59		46	Vähentynyt
Yhteisvastuukeräys	75	75		42	Vähentynyt
Vapaaehtoistyön ohjaaminen	64	69	42(2016)	42	Vähentynyt
Kriisityö	37	42		31	Vähentynyt
Päihdetyö tai muihin riippuvuuksiin liittyvä työ	51	59		30	Vähentynyt
Yhteistyö seurakuntien välillä	42	36		28	Vähentynyt
Yleinen seurakuntatyö	40	32	20	28	Vähentynyt
Yhteistyö terveystoimen kanssa	31	30		22	Vähentynyt
Omaishoitajien tukeminen	41	41		22	Vähentynyt
Vammaistyö	31	38		20	Vähentynyt

Taulukko 4.1 jatkuu.

	Melko paljon ja paljon 2011	Melko paljon ja paljon 2013	Melko paljon ja paljon 2018	Melko paljon ja paljon 2020	Muutos
Diakoninen lapsi- ja perhetyö	45	45		19	Vähentynyt
Rippikoulutyö	27	22	16	16	Vähentynyt
Kansainvälinen diakonia	22	24		13	Vähentynyt
Osallistuminen seurakunnan jumalanpalveluselämään	26	27	10	12	Vähentynyt
Kansainvälisyyskasvatus	12	16		8	Vähentynyt
Laitosvierailut				31	
Avoimien ovien toiminta				22	
Pitkäaikaistyöttömien työllisyyden edistäminen				10	

4.2.2 Keskeisimmät työalueet

Valtaosa tehtäväalueista kuului suurimmalle osalle työntekijöistä, mikä kertoo diakoniatyön laajasta työnkuvasta ja lukuisista limittäisistä työalueista.

Toimintaympäristön muutos näkyi erityisesti asiakastyön määrän lisääntymisenä seurakunnan tiloissa. Asiakastyö seurakunnan tiloissa kuului työhön 81 prosentilla diakoniatyöntekijöistä paljon tai melko paljon. Osuus oli noussut huomattavasti verrattuna vuoteen 2018, jolloin asiakastyö seurakunnan tiloissa kuului 65 prosentilla työhön melko paljon tai paljon. Asiakastyö seurakunnan tiloissa on keskusteluapua, asioiden hoitamista ja taloudellisiin asioihin liittyviä selvittelyä, taloudellista- ja ruoka-avustamista. Asiakastyöhön ja avustamiseen liittyvät työvälineet ja tarvikkeet ovat parhaiten saatavilla toimistossa ja siellä on yleensä parhaiten mahdollisuus häiriöttömään keskusteluun. Kysymys oli ensimmäistä kertaa Diakoniabarometrissa vuonna 2018. Myös kirkon tilastojen mukaan asiakastyö seurakunnan tiloissa ja muualla oli lisääntynyt vuodesta 2018.[30]

Taloudellisen avustamisen tarve oli lisääntynyt. Taloudellinen avustaminen kuului vastanneista 77 prosentilla työhön melko paljon tai paljon. Sen osuus oli myös noussut hieman vuoteen 2018 verrattuna, jolloin taloudellisen avustaminen kuului 69 prosentilla työhön melko paljon tai paljon. Talousavustaminen on ollut keskeisin työalue myös vuonna 2013 ja toiseksi keskeisin vuonna 2011, jolloin 82 prosentissa seurakunnista tehtiin taloudellista avustamistyötä yhteensä melko paljon ja paljon. Vuoteen 2002 verrattuna avustustoiminnan osuus on kasvanut, kun huomioidaan myös ”vähän”-vastaukset: nyt taloudellista avustamista teki 94

30 Kirkon tilastot 2019.

prosenttia diakoniatyöntekijöistä. Vuonna 2002 diakoniatyöntekijöistä 86 prosenttia kertoi tehneensä avustamiseen liittyvää työtä.[31]

Ruoka- ja talousavustaminen sekä tuki ja neuvonta limittyvät toisiinsa. Ruoka-avustamiseen liittyviä tehtäviä teki 66 prosenttia vastanneista työntekijöistä paljon tai melko paljon. Ruoka-avustamisen osuus lisääntyi jonkin verran verrattuna vuoteen 2018. Taloudellinen ja velkoihin liittyvä ohjaus, neuvominen ja tuki kuuluivat puolelle työntekijöistä paljon tai melko paljon ja vuonna 2011 sitä tehtiin seurakuntien diakoniatyössä 69 prosentissa paljon tai melko paljon. Yhä useammin ruoan jakelun ohella järjestetään mahdollisuus yhteisille ruokailuhetkille. Erilaisia ruokailuja järjesti entistä useampi diakoniatyöntekijä. Ruokailujen järjestäminen kuului neljäsosalle työntekijöistä paljon tai melko paljon. Vuonna 2013 työntekijöistä noin kymmenesosa kertoi, että oman seurakunnan diakoniatyöhön kuuluu ruokailutoimintaa paljon tai melko paljon. Luvussa 2 on käsitelty talous- ja ruoka-apua sekä yhteisruokailuja.[32]

Diakoniatyöntekijät kokivat tärkeimmäksi työtehtäväkseen sielunhoitotyön.[33] Sielunhoitotyötä teki 69 prosenttia diakoniatyöntekijöistä melko paljon tai paljon. Vuosien 2016 ja 2018 barometreissa tätä ei kysytty. Sielunhoito kuului vuonna 2011 koko seurakunnan diakoniatyöhön 78 prosentilla paljon tai melko paljon, joten tähän verrattuna sen osuus on vähentynyt. Vuonna 2002 sielunhoitotyötä kertoi tekevänsä 87 prosenttia työntekijöistä, kun nyt lähes kaikki (98 %) kertoivat tekevänsä sielunhoitotyötä, kun huomioidaan myös ”vähän”-vastaukset. Sielunhoitotyö on diakoniatyön yhteydessä kokonaisvaltaista ja siinä huomioidaan henkisten ja hengellisen tarpeiden lisäksi elämän kokonaistilanne, kuten taloudelliset ja muut konkreettiset tarpeet. Kriisityötä kysyttiin nyt ensimmäistä kertaa ja sitä teki kolmannes paljon tai melko paljon.

Kotikäyntityötä teki yli puolet vastanneista diakoniatyöntekijöistä paljon tai melko paljon ja vain viidellä prosentilla vastaajista se ei kuulunut työhön lainkaan. Vuonna 2013 kotikäyntityö kuului 73 prosentilla seurakuntien diakoniatyöhön paljon tai melko paljon, joten se vaikuttaisi olevan vähenemässä. Vuoden 2002 kyselyssä kotikäyntityötä ei kysytty.

Diakoninen vanhustyö kuului 58 prosentilla paljon tai melko paljon työhön, 36 prosentilla jossain määrin tai vähän. Se oli nyt viidenneksi suurin työalueista. Vuonna 2013 diakoninen vanhustyö oli toiseksi suurin ja vuonna 2011 se oli suurin työmuodoista, jolloin 82 prosenttia diakoniatyöntekijöistä vastasi, että diakoninen vanhustyö kuuluu oman seurakunnan diakoniatyöhön paljon tai melko paljon. Vuonna 2002 diakoniatyöntekijöistä 85 prosenttia ilmoitti sen kuuluvan omaan työhönsä ja tänä vuonna yhteensä 93 prosenttia, kun huomioidaan myös ”vähän”-vastaukset. Vanhustyön osuus on näin ollen tämän vertailun pohjalta vähentynyt

31 Rask ym. 2003; Kiiski 2013; Isomäki ym. 2018.

32 Ks. Luku 2.

33 Ks. Luku 4.3.

2010-luvulla, kun samalla taloudellinen ja ruoka-avustamistyö ja sielunhoito ovat viime vuosina kasvaneet sitä vahvempaan asemaan. Ikääntyneiden määrän kasvu tulevaisuudessa haastaa erityisesti diakoniatyötä ja ikääntyneimmät suhtautuvat kaikkein myönteisimmin seurakuntatyöhön.

Ryhmätoiminta kuului yli puolelle diakoniatyöntekijöistä paljon tai melko paljon, enemmän verrattuna vuoteen 2011, jolloin 41 prosentilla seurakunnan diakoniatyöhön kuului paljon tai melko paljon ryhmätyötä. Diakoniatilaisuuksia järjesti reilu kolmasosa ja avoimien ovien toimintaa viidennes työntekijöistä paljon tai melko paljon. Avoimien ovien toiminnasta kysyttiin nyt ensimmäistä kertaa.

Puolet diakoniatyöntekijöistä ilmoitti, että mielenterveystyö kuului omaan työhön paljon tai melko paljon. Vuonna 2011 seurakuntien diakoniatyöhön kuului mielenterveystyötä 59 prosentilla paljon tai melko paljon. Vuonna 2002 kolme neljäsosaa vastaajista ja tänä vuonna samansuuruinen osuus (78 %) ilmoitti, että mielenterveystyö kuuluu omaan työhön, kun huomioidaan myös ”vähän”-vastaukset.

Päihde- ja riippuvuuksiin liittyvä työ kuului kolmasosan työhön paljon tai melko paljon. Vuonna 2011 puolessa seurakunnista tehtiin päihde- ja muihin riippuvuuksiin liittyvää työtä paljon tai melko paljon.

Vammaistyötä teki viidesosa työntekijöistä paljon tai melko paljon. Kaikkiaan 78 prosenttia tekee vammaisiin liittyviä tehtäviä. Vuonna 2011 kolmasosa kertoi, että heidän seurakunnassaan tehdään vammaistyötä. Vuonna 2002 kaksi kolmasosaa kertoi tehneensä vammaistyötä edellisen puolen vuoden sisällä. Vammaistyötä tehdään viittomakielisiä, kehitysvammaisia ja näkövammaisia seurakuntalaisia varten.

Omaishoitajien kanssa toimi viidennes diakoniatyöntekijöistä paljon tai melko paljon. Vuonna 2011 lähes puolessa (41 %) seurakunnista diakoniatyöhön kuului omaishoitajien tukeminen paljon tai melko paljon. Terveyden edistäminen puolestaan kuului neljäosan ja laitosvierailut kolmasosan työhön paljon tai melko paljon.

4.2.3 Diakoniatyö on laaja-alaista

Seurakunta voi olla yhdistämässä avuntarvitsijoita ja -tarjoajia. Diakoniatyössä voidaan myös rohkaista auttamaan omassa elämänpiirissä, oman arkielämän keskellä. Avuntarvitsijoita ja antajia ei pidä erottaa, vaan jokainen saa olla vuorollaan vastaanottaja ja antaja.[34]

Vapaaehtoistyötä ohjasi vajaa puolet diakoniatyöntekijöistä paljon tai melko paljon. Lähes kaikki työntekijät ovat mukana vähintään jossain määrin vapaaehtoisen ja omaehtoisen työn tehtävissä, kun huomioidaan myös ”vähän”-vastaukset. Vuonna 2013 diakoniatyöntekijöistä 64 prosenttia vastasi, että vapaaehtoistyön ohjaaminen kuuluu heidän seurakuntansa diakoniatyöhön. Vuonna 2013 vapaaehtoistyön koordinointi kuului vajaalle viidesosalle seurakunnan diakoniatyöntekijöistä,

34 Kohtaamisen kirkko 2014, 22-23.

vajaalle kolmannekselle diakoniatyöntekijöistä vapaaehtoistyön koordinointi oli osa työtä ja reilu kolmannes kertoi tekevänsä yhteistyötä vapaaehtoisten kanssa. Vapaaehtoistyön koordinoinnissa on erilaisia malleja. Useilla paikkakunnilla koordinointia tehdään yhdessä kuntien ja järjestöjen kanssa. Organisoidun vapaaehtoistyön osuus on noussut verrattuna vuoteen 2002 verrattuna, jolloin 76 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kertoi organisoivansa vapaaehtoistyötä. Nyt 90 prosenttia vastasi tekevänsä vapaaehtoistyön organisointia.[35] Vuoteen 2011 verrattuna vapaaehtoistyöhön käytetty työaika näyttää kuitenkin vähentyneen.

Uusia vapaaehtoisia on tullut viime vuosina mukaan erityisesti Vapaaehtoistyö.fi-sivuston kautta ruokajakeluun ja ruokailutilaisuuksiin sekä maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden tukitoimintaan. Kaikkiaan seurakuntien vapaaehtoistyö on lisääntynyt yli puolessa seurakunnista (57 %) vuosina 2012-2015, kun huomioidaan myös lapsista aikuisiin liittyvä työ koko kirkon tasolla.[36]

Avoimien ovien toimintaa on erityisesti isoissa seurakunnissa ja siihen liittyy omaehtoista toimintaa, vapaaehtoisten välitystä ja epämuodollista vertaistukea. Vuonna 2016 vajaa puolet paikoista toimi itsenäisesti seurakunnan järjestämänä, 11 prosenttia yhteistyössä kunnan ja järjestöjen ja kaksi prosenttia toisen seurakunnan kanssa.[37] Omaehtoista toimintaa kuului viidennekselle diakoniatyöntekijöistä (22 %) paljon tai melko paljon. Vuonna 2011 neljäsosalla seurakunnista diakoniatyöhön kuului omaehtoista toimintaa paljon tai melko paljon.

Yhteisvastuukeräys ja sen organisointi kuului vajaalla puolella diakoniatyöntekijöistä tehtäviin paljon tai melko paljon. Vuonna 2013 seurakuntien diakoniatyön tehtäviin kuului 75 prosentilla paljon tai melko paljon Yhteisvastuukeräyksen tehtäviä, joten siihen liittyvä työn osuus on vähenemässä. Toisaalta liki kaikki työntekijät osallistuivat keräystehtäviin jossain määrin, kun huomioidaan myös ”vähän”-vastaukset. Yhteisvastuukeräystä organisoivien Kirkkopalvelujen mukaan seurakuntien keräysjohtajina toimii pääsääntöisesti diakoniatyöntekijöitä.[38] Yhteisvastuukeräyksen tehtävissä toimi 35 000 vapaaehtoista.

Diakoninen lapsi- ja perhetyö kuului viidennekselle diakoniatyöntekijöistä melko paljon tai paljon. Vuonna 2011 noin puolessa seurakunnista tehtiin diakonista lapsi- ja perhetyötä, joten sen osuus on vähentynyt. Vuonna 2002 diakoniatyöntekijöistä 59 prosenttia kertoi diakonisen lapsi- ja perhetyön kuuluvan työhönsä. Perhe- ja lähisuhdeväkivallan vastainen työ kuului pienelle osalle, kuten myös vuonna 2011. Vuoden aikana 68 prosenttia oli tehnyt perhe- ja lähisuhdeväkivallan vastaista työtä.

Rippikoulutyötä teki 16 prosenttia paljon tai melko paljon. Se kuului vuonna 2011 viidesosalla seurakunnista diakoniatyöhön paljon tai melko paljon. Vuonna

35 Rask ym. 2003.

36 Kirkon tutkimuskeskus 2016.

37 Kirkon tutkimuskeskus 2016.

38 Tiina Putkinen, henkilökohtainen tiedonanto 10.5.2020.

2002 reilu puolet diakoniatyöntekijöistä oli jossain määrin rippikoulutyössä, nyt 83 prosenttia työntekijöistä, kun huomioidaan myös ”vähän”-vastaukset.

Kouluvierailuja teki viisi prosenttia diakoniatyöntekijöistä paljon ja melko paljon. Vuonna 2011 kuudella prosentilla seurakuntien diakoniatyöhön kuului koulutyö paljon tai melko paljon. Nyt lähes puolet diakoniatyöntekijöistä teki koulutyötä, eli jonkin verran enemmän verrattuna vuoteen 2002, jolloin kolmasosa kertoi tehneensä koulutyötä, kun huomioidaan myös ”vähän”-vastaukset.

Yleisen seurakuntatyön tehtäviä teki kolmannes melko paljon tai paljon, hieman enemmän kuin vuonna 2018, jolloin viidesosa kertoi tekevänsä yleistä seurakuntatyötä paljon tai melko paljon. Suurin osa (86 %) teki yleisen seurakuntatyön tehtäviä, kun huomioidaan myös ”vähän”-vastaukset. Vuonna 2002 kaksi kolmasosaa kertoi tekevänsä yleistä seurakuntatyötä, joten sen osuus on noussut.

Seurakunnan jumalanpalvelusten toteuttamiseen osallistui reilu kymmenesosa paljon tai melko paljon, hieman useampi kuin kaksi vuotta aiemmin. Kaikkiaan jumalanpalvelusten toteuttamiseen osallistui suurin osa (83 %) diakoniatyöntekijöistä, kun vuonna 2002 reilu puolet osallistui jumalanpalvelusten toteutukseen.

Kansainvälistyminen on vaikuttanut seurakuntiin työalasta riippumatta. Kaikkiaan 72 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kertoi maahanmuuttajatyön kuuluvan työhönsä jollakin tavalla. Maahanmuuttajatyö kuului kymmenesosalle diakoniatyöntekijöistä paljon tai melko paljon, neljäsosa työskenteli maahanmuuttajatyössä jossain määrin ja melkein jokainen, kun huomioidaan myös ”vähän”-vastaukset. Vuonna 2002 diakoniatyöntekijöistä 16 prosenttia kertoi, että heidän työhönsä kuuluu maahanmuuttajatyötä. Maahanmuuttajatyö painottuu suuriin kaupunkeihin eikä kosketa joka viidettä seurakuntaa. Pakolaisaalto saapui Suomeen vuonna 2015, jolloin yli puolet seurakunnista organisoi apua tulijoille. Neljäsosa seurakunnista järjesti ruokailuja, urheilutapahtumia ja muuta toiminnallista ohjelmaa, kolmanneksessa seurakunnista kutsuttiin maahanmuuttajia hengellisiin tilaisuuksiin ja kymmenesosassa seurakunnista oli hätämajoitusta. [39] Kirkon diakoniatyössä ei ole tilastoitu maahanmuuttajia erikseen. Kansainvälisyyskasvatus kuului vajaa kymmenesosan tehtäviin paljon tai melko paljon ja neljäsosalle jossain määrin.

Etsivä ja löytävä työ kuului kolmasosalle diakoniatyöntekijöistä paljon tai melko paljon. Haasteena on löytää ne, jotka eivät osaa itse tulla etsimään apua. Ennaltaehkäisevää työtä vastasi tekevänsä 38 prosenttia paljon tai melko paljon. Vuonna 2011 kolmasosassa seurakuntien diakoniatyöstä tehtiin sitä paljon tai melko paljon.

Retket ja leirit kuuluvat työhön paljon tai melko paljon neljäsosalla työntekijöistä. Vuonna 2018 näin kertoi reilu kymmenesosa työntekijöistä, joten siihen verrattuna leirityön osuus on noussut. Kirkon tilastojen mukaan leirivuorokausia oli muuten vähemmän, mikä voi johtua siitä, että leirityötä tekee useampi työntekijä.[40]

39 Kirkon tutkimuskeskus 2016.

40 Kirkon tilastot 2019.

Projektit ja hankkeet kuuluivat viidesosan työhön paljon tai melko paljon. Vuonna 2011 noin viidesosassa seurakuntien diakoniatyöstä oli hanketyötä paljon tai melko paljon.

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen kuului 16 prosentilla työhön ja vuonna 2011 viidesosalle seurakuntien diakoniatyötä paljon tai melko paljon.

Työllisyyden edistämisen tehtävässä toimi kymmenesosa paljon tai melko paljon. Kaikkiaan 65 prosenttia työntekijöistä eli jonkin verran vähemmän kuin vuonna 2002, jolloin 72 prosenttia kertoi toimivansa työttömien kanssa, kun otetaan huomioon myös ”vähän”-vastaukset.

Sosiaalitoimi ja KELA olivat kaikkein tärkeimmät yhteistyökumppanit; noin puolet vastasi työskentelevänsä paljon tai melko paljon yhteistyössä niiden kanssa. Yhteistyötä muiden seurakuntien kanssa teki kolmasosa ja terveystoimen kanssa viidesosa työntekijöistä paljon tai melko paljon.

4.3 Tärkeimmäksi koetut työalueet joihin halutaan panostaa

4.3.1 Työntekijä voi vaikuttaa työn sisältöön

Kolmantena kartoitettiin diakoniatyöntekijöiden tärkeimmiksi kokemat työalueet kysymyksellä, mitkä edellä mainituista ovat kolme tärkeintä konkreettista työaluetta tällä hetkellä, joihin koet tärkeäksi panostaa lähitulevaisuudessa. Sisällönanalyysin avulla on muodostettu tiivistetty kuvaus aiheista.

Diakoniatyöntekijät voivat vaikuttaa usein työnsä sisältöön. On tärkeää miettiä, mikä on tärkeää ja suunnata työskentelyä sen mukaan.

Tämän vuoden Diakoniabarometrin johtamista käsittelevässä osiossa puolet vastaajista totesi, että toimivan esimies-alaissuhteen kannalta on tärkeää saada vaikuttaa työnkuvaan.[41] Viidesosan mukaan se myös toimii käytännössä. Työn rajaamisen mahdollisuus oli tärkeää kolmasosalle, mutta toteutui käytännössä alle viidenneksen mielestä. Diakoniabarometrin 2013 mukaan työntekijällä on eniten vaikutusvaltaa työnsä sisältöön, seuravaksi eniten työtiimillä yhdessä, ohje- ja johtosäännöllä, lähiesimiehellä ja vähiten kirkkoherralla ja johtokunnalla.[42]

Vastaajia oli 458 eri henkilöä ja heillä oli mahdollisuus kolmeen valintaan, joista ryhmiteltiin samanlaiset ja samantyyppiset vastaukset. Pieni osa maininnoista ei liittynyt mihinkään ryhmään. Vastaukset liittyvät työn tekemisen tapaan, paikkaan ja työalueisiin ja olivat osittain päällekkäisiä.

41 Ks. Luku 5.

42 Kiiski 2013.

Taulukko 4.2 Diakoniatyöntekijöiden tärkeimmät työalueet, joihin haluaa panostaa tulevaisuudessa (yhteensä 1365 mainintaa).

Työalue	n
Työtapa srk-tiloissa ja muualla	**492**
• Sielunhoitotyö	182
• Avustamistyö	117
• Muu	193
Jalkautuminen, työ muualla	**243**
• Kotikäyntityö	159
• Muu	84
Yhteisöllinen työ	**225**
Vapaaehtoistoiminta	**129**
Työalat	**191**
Vaikuttamistyö	**40**
Hallinnolliset tehtävät ja johtaminen	**17**
Yhteistyö	**26**

4.3.2 Sielunhoito on diakoniatyön "ykköstuote"

Sielunhoidon merkitys nousee selkeästi esiin vastauksista ja se sai eniten yksittäisiä mainintoja. Diakoniatyöntekijät pitävät sielunhoitotyötä tärkeänä ja haluavat panostaa siihen myös lähitulevaisuudessa.

> *Sielunhoito ja hengellisen kasvun tukeminen on tärkeää. Seurakunnan ydinsanoman välittäminen on tärkeintä, mitä meillä on tarjottavana.*
>
> *Mitä vastaaja tarkoittaa sielunhoidolla. Itse näen sen ihmiselle merkityksellisistä asioista keskustelemisena. Välttämättä se ei ole hengellistä.*
>
> *Sielunhoito (on diakoniatyön) "ykköstuote."*

Sielunhoito on henkistä ja hengellistä tukea ja keskeinen osa diakoniatyötä. Monille sielunhoito on syy hakeutua diakoniatyön piiriin, keskustelemaan hengellisistä asioista tai käsitellä niitä yhtenä asiana muiden asioiden lomassa.[43] Sielunhoidon malleja ja suuntauksia on monenlaisia, ja sielunhoitajaan vaikuttavat monet seikat, kuten ihmiskuva ja oma elämänhistoria. Kiiski kuvaa yhtenä sielunhoidon suuntauksena diakonisen sielunhoidon, jossa huomioidaan hengelliset, henkiset, aineelliset ja sosiaaliset tarpeet.[44] Juntusen mukaan taloudelliseen auttamiseen liittyy

43 Jokela 2011, 135-154.

44 Kiiski 2009, 49-50, 164.

aineellinen, henkinen ja hengellinen elementti, hengellinen sisältää sielunhoidollisen keskustelun, rukouksen ja ohjaamisen seurakunnan tilaisuuksiin.[45] Pyykön mukaan sielunhoito erottaa diakoniatyön sosiaalityöstä ja terveydenhoidosta ja tekee siitä omaleimaisen.[46] Sielunhoidolliset keskustelut liittyvät erilaisiin vaikeisiin elämäntilanteisiin ja kriisitilanteisiin ja vaativat erityistä hienotunteisuutta ja herkkyyttä. Sielunhoidollinen ote voi liittyä myös isompien ryhmien kohtaamiseen.

Yhteisölliseen työhön ja yhteisöllisiin työtapoihin haluttiin panostaa ja se mainittiin yhteensä 225 kertaa. Yhteisöllisiin työtapoihin sisältyy ryhmätoiminta (87 mainintaa), yhteisöruokailut (71) ja avoimien ovien toiminta (36). Tosin yksilökohtaisen työn painotus on nähtävissä näissä vastauksissa.

Avustamiseen liittyvä työ koettiin tärkeäksi. Avustamistyöhön liittyviä vastauksia oli kaikkiaan 117 mainintaa, joihin sisältyy taloudellinen avustaminen (58), neuvominen talous- ja velka-asioissa (44) ja ruoka-avustaminen (15). Avustamistyön osuus diakoniatyössä vaikuttaa suuremmalta kuin mitä työntekijät vastasivat haluavansa painottaa. Se on linjassa aikaisemmin havaittuun, jonka mukaan diakoniatyöntekijät arvottavat helposti henkisen ja hengellisen tukemisen aineellista tärkeämmäksi. Puheessa ja käytännössä nousee kaipaus tehdä sielunhoitotyötä enemmän kuin taloudellista auttamista. Toisaalta seurakunnissa on arkuutta ottaa esille hengellisiä asioita ja asiakas voi jäädä ilman hengellisen asioiden kohtaamista. Tarvitaan spirituaalista sensitiivisyyttä, jotta ihminen kohdataan kokonaisvaltaisesti.[47]

> *Yhä enemmän nyt näyttää siltä, että diakonian resursseja menee liikaa taloudellisen hädän äärellä. Työn kehittäminen ja ajassa oleminen jää vähälle, uudet avaukset ovat hakusessa.*

Muita työtapaan liittyviä mainintoja oli yhteensä 135, joihin sisältyy kriisityö (48) ja surutyö (7), ennaltaehkäisevä työ (22), asiakastyö yleensä (49) ja asiakastyö seurakunnan tiloissa (58 mainintaa).

45 Juntunen 2006.

46 Pyykkö 2011.

47 Jokela 2011, 192-193.

4.3.3 Valmiutta lähteä liikkeelle, omaehtoista toimintaa halutaan tukea

Diakoniatyöntekijöillä oli valmiutta ja halua lähteä liikkeelle seurakunnan tiloista sinne, missä ihmiset elävät ja vaikuttavat ja erityisesti kotikäyntityö koettiin tärkeänä.

> *Diakoniatyössä on tärkeää jalkautuminen kentälle, eikä vain laitteiden ja koneiden kanssa seurustelu. Pitää lähteä ja mennä oman mukavuusalueen ulkopuolelle.*

Työ muualla sai yhteensä 246 mainintaa. Siihen sisältyy käynnit kodeissa eli kotikäyntityö (159), laitoksissa (20), asiakastyö muualla (36) ja erilaisia mainintoja (84) jotka liittyivät liikkeellä oloon, kuten etsivä ja löytävä työ (28 mainintaa). Tapaamiset voivat olla yksilöiden, perheiden tai useamman henkilön kanssa. Asiakastyö seurakunnan tiloissa on kasvanut viime vuosina ja työ painottunut vastaanotolle. Todennäköisesti syynä on tehtävien suuri määrä vastaanotolla ja seurakunnan tiloissa. Toisaalta on hyvä kysyä, mikä estää lähtemästä liikkeelle ja mikä mahdollistaisi suuremman liikkumisvapauden.

> *Moni asiakas on katoamassa/putoamassa järjestelmien ulkopuolelle, siksi etsivä ja jalkautuva työ esim. Kauppakeskuksiin, terveysasemille yms. on tärkeää.*

Vapaaehtoistoimintaan liittyviä mainintoja oli kaikkiaan 129, joista ehkä hieman yllättäenkin omaehtoinen toiminnan edistäminen (82) korostui suhteessa vapaaehtoistyöhön, johon liittyi 47 mainintaa. Omaehtoinen toiminta voi olla esimerkiksi yhteisötyötä, jossa ihmiset toimivat oman asuinalueensa hyväksi, vertaistukiryhmien järjestämistä tai toimintamahdollisuuksien luomista tiloja järjestämällä. Vuonna 2016 kaksi kolmesta diakoniatyöntekijästä oli järjestänyt tiloja alueen ihmisten omaan toimintaan.[48]

> *Mielestäni vapaaehtoistyö on kirkon tulevaisuuden kannalta erittäin tärkeä asia. Myös diakoniatyön resurssina ja sisällöntuottajana tärkeä asia.*

Erilaisia työaloihin liittyviä muita mainintoja oli yhteensä 191. Eniten mainintoja saivat diakoninen vanhustyö, päihde- ja muihin riippuvuuksiin liittyvä työ sekä lapsi- ja perhetyö, kukin yli 40 mainintaa. Lisäksi jonkin verran mainintoja saivat mielenterveystyö, pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työllisyyden edistäminen, nuoriso- ja koulutyö.

48 Gävert 2016, 96.

4.3.4 Vaikuttamistyö ja tulevaisuus

Vaikuttamistyön yhdeksi tärkeimmäksi työalueeksi valitsi 40 diakoniatyöntekijää, viestinnän ja tiedotuksen muutama. Vaikuttamistyö vaikuttaa jäävän melko vähäiseen rooliin. Kuten aiemmissa tutkimuksissa on myös todettu, vaikuttamista kuitenkin arvostetaan. Diakoniatyöntekijöistä 84 prosenttia oli sitä mieltä, että diakoniatyön tulee edustaa köyhien ääntä.[49] Vaikuttamisviestintä ihmisarvon puolustamiseksi ja hyvän tekemiseen innostamiseksi on lähes kaikkien diakoniatyöntekijöiden mielestä tärkeää, mutta diakoniatyöntekijät tekevät käytännössä vaikuttamisviestintää melko vähän.[50] Jokelan mukaan diakoniatyöntekijän aika ja voimavarat painottuvat yksittäisten ihmisten asioihin vaikuttamiseen, eikä heillä tunnu olevan kiireen ja energianpuutteen takia rahkeita vaikuttamistyöhön, vaan sitä odotetaan muilta tahoilta.[51]

> *Diakonian tulisi vaikuttaa yhteiskunnallisesti enemmän, mutta miten? En usko, että päättäjiltä puuttuu niinkään tietoa, vaan tahtoa. Miten saamme sanomamme uskottavasti läpi?*

Yhteistyön eri toimijoiden välillä kuten terveys- ja sosiaalitoimen nosti esille 26 vastaajaa, hallinnolliset tehtävät ja johtamisen 17 vastaajaa.

Diakoniatyön toiminta-alue ja haasteet ovat suuret ja työalue laaja. Ihmisten vaikeuksien monimutkaistuessa ja syvetessä ja resurssien vähetessä tarvitaan vahvaa sitoutumista sitoutua toimimaan heikoimmassa tilanteissa olevien hyväksi.

> *Taloudellinen tiukkuus pakottaa meidät miettimään tiukasti sitä, mitä diakonia on tänä päivänä ja mitä sen pitäisi olla? Tulevaisuudessa näen, että olemme työpareja muille alueella toimiville, emme enää voi jäädä kirkon seinien sisälle. Tämä tulee tapahtumaan jo lähivuosina, kun virat vähenevät.*

> *Diakonia on kuin saippuapala suihkussa - juuri kun sen saa käsiinsä, se onkin jossain muualla eli diakonian määritelmien vaikeus.*

Lopulta on kyse yksinkertaisista asioista. Yksi diakoniatyöntekijän tärkeimmistä tehtävistä on tuoda esiin ja levittää toivoa.

> *En av den viktigaste uppgifter jag har som diakonarbetare är at inge och sprida hopp. Det finns alltför mycket hopplöshet i vår värld.*

---

49 Ks. Luku 2.

50 Wallenius 2018, 65-66.

51 Jokela 2011, 190.

4.4 Yhteenveto

Diakoniatyöntekijät kohtasivat kaikista useimmin mielenterveysongelmista kärsiviä, fyysisesti sairaita, säännöllisesti toimeentulotukea saavia, toistuvasti ruoka-avustuksen tarpeessa olevia ja pitkäaikaistyöttömiä.

Henkilöitä, jotka eivät kykene hakemaan sosiaalietuuksia, kohtasi yli puolet (62 %) vähintään kuukausittain, hieman enemmän kuin vuonna 2018 ja selkeästi enemmän kuin vuonna 2016, jolloin vajaa puolet (46 %) kohtasi henkilöitä, jotka eivät kykene hakemaan heille kuuluvia etuuksia. Asiointi on muuttunut yhä enemmän sähköiseksi; esimerkiksi toimeentulotuki on haettava KELAlta sähköisellä lomakkeella. Diakoniatyöntekijöistä 68 prosenttia kohtaa vähintään viikoittain tai kuukausittain henkilöitä, jotka eivät osaa käyttää sähköisiä palveluita.

Henkilöitä, joilla on vaikeuksia selviytyä elämisen kustannuksista ylivelkaantumisen takia, kohtasivat melkein kaikki diakoniatyöntekijöistä kuukausittain, jonkin verran enemmän vuoteen 2018 verrattuna.

Kun henkilöllä on useita erilaisia ongelmia, puhutaan kasautuneesta huono-osaisuudesta. Henkilöitä, jotka sopivat yli viiteen kyselyssä mainituista määritelmistä, kohtasi kolme neljäsosa työntekijöistä vähintään kuukausittain. Tämä oli hieman enemmän kuin vuonna 2016. Myös sosiaalitoimen toisen tai kolmannen polven asiakkaiden kohtaamisten määrä kasvoi pidemmällä aikavälillä.

Ikääntyneiden yksinäisyys on ollut paljon esillä ja seurakuntien diakoniatyöllä koetaan laajasti olevan tärkeä rooli yksinäisyyden torjumisessa. Ikääntyneitä, jotka kärsivät pitkäaikaisesta yksinäisyydestä, kohtasi valtaosa työntekijöistä vähintään kuukausittain jonkin verran vähemmän verrattuna edellisiin vuosiin. Sen sijaan työikäisten, jotka kärsivät pitkäaikaisesta yksinäisyydestä kohtaamisten määrä oli suurempi verrattuna vuoteen 2016.

Maahanmuuttajatyö on tullut vahvasti diakoniatyön osaksi. Kansainvälistyminen on vaikuttanut seurakuntiin työalasta riippumatta. Vaikeuksissa olevia maahanmuuttajia vähintään kuukausittain kohtasi vajaa puolet, vähintään vuoden aikana 72 prosenttia työntekijöistä, kun vuonna 2002 näin kertoi 16 prosenttia diakoniatyöntekijöistä, joskin eri puolilla maata maahanmuuttajien määrä on erilainen.

Diakoniatyön keskeisimmät työalueet ovat asiakastyö seurakunnan tiloissa, taloudellinen ja ruoka-avustaminen sekä sielunhoito. Kun tarkastellaan muutosta 2010-luvulla, talous- ja ruoka-apuun käytetty työmäärä on samalla tasolla, diakoniatyön asiakastyön osuus seurakunnan tiloissa ja ryhmätyö ovat lisääntyneet ja sielunhoitotyö hieman vähentynyt.

Yhteisvastuukeräystehtävien, diakonisen lapsi- ja perhetyön, diakonisen vanhustyön ja vapaaehtoistyön organisoinnin osuudet ovat vähentyneet ja työpanos useilla muillakin diakoniatyön työalueilla. Työn muutossuuntiin liittyvät tulokset vaativat lisätarkastelua ja tarkempaa analyysia ja edelleen valintoja, mitä kehityssuunnista halutaan tukea.

Koulutuskyselyn 2002 diakoniatyöntekijöiden tuloksiin verrattuna keskeisimmät työalat sielunhoitotyö, avustustoiminta, vanhustyö, mielenterveystyö ja työ vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa ovat samat. Erityisesti mielenterveystyö, työ vapaaehtoisten kanssa ja maahanmuuttajatyö ovat lisääntyneet selvästi vajaassa kahdessa vuosikymmenessä. Vastaajista kymmenesosa ilmoitti toimivansa pitkäaikaistyöttömien työllisyyden edistämiseksi paljon tai melko paljon. Verrattuna vuoteen 2002 työ on vähentynyt jonkin verran. Tässä tutkimus ei anna selkeää vastausta, mitkä muut työalat- ja tehtävät ovat jääneet vähemmälle panostamiselle, vaan vaatisi lisätarkastelua.

Diakoniabarometrin tulosten mukaan diakoniatyöntekijät haluavat panostaa lähitulevaisuudessa erityisesti sielunhoitotyöhön. Diakoniatyö painottuu tällä hetkellä seurakunnan tiloihin ja osa kohtaamisista tapahtuu kodeissa, laitoksissa ja toisten organisaatioiden tiloissa. Työntekijöillä olisi valmiutta ja halua lähteä liikkeelle nykyistäkin enemmän sinne, missä ihmiset elävät ja vaikuttavat. Erityisesti kotikäyntityö koetaan tärkeänä.

Diakoniatyöntekijät haluavat kehittää yhteisöllisyyttä, kuten ryhmätoimintaa ja yhteisöruokailuja. Omaehtoisen toiminnan ja vapaaehtoistyön edistäminen koetaan myös tärkeänä. Vaikuttamistyötä arvostetaan, mutta toisaalta siihen panostaminen vaikuttaa laajemmassa mittakaavassa jäävän vähäiseksi.

Diakoniabarometri kuvaa työntekijöiden kokemusta työstä. Muutamissa kohdissa tulosten vaihteluihin eri vuosien välillä tulee suhtautua varauksella. Luotettavat arviot diakoniatyön suunnista vaatisivat rinnalla vahvemman vertailun diakonian tilastoihin ja muuta lisätutkimusta. Diakoniabarometrin olisi hyvä saada samassa muodossa toistuvia kysymyksiä vertailtavuuden helpottamiseksi.

Hyvää yhteistyötä vapaaehtoisten, diakoniatyön, seurakuntien ja erilaisten yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa on tärkeä jatkaa. Seurakunnat voivat luoda turvallisia paikkoja kokea yhteyttä, vahvistaa voimavaroja ja toivoa vaikeuksien keskellä eläville.

Diakoniabarometrin vastauksissa oli malleja uudenlaisista toimintatavoista, jotka jäivät vakiintuneiden toimintatapojen varjoon ja osittain kysymykset edustivat totuttua työn tekemisen tapaa. Uudenlaisia diakoniatyön tekemisen malleja olisi tärkeä jatkossa tuoda esille seuraavissa Diakoniabarometreissa ja muilla yhteisillä foorumeilla. Kyselyyn osallistuneilla diakoniatyöntekijöillä on paljon annettavaa työn painotusten suuntaamisessa.

Kysely on tehty juuri ennen koronakriisiä. Seuraavassa Diakoniabarometrissa voidaan arvioida koronaepidemian vaikutusta diakoniatyöhön. Erityisesti nuorten ja jo heikoimmassa asemassa olevien tilanteeseen tulee kiinnittää huomiota.

5 DIAKONIATYÖN JOHTAMINEN JA ESIMIES-ALAISSUHTEESEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Auli Kela

Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus -julkaisussa[1] on perinteinen johtaja piirroskuvitettu suonlaidalla joukkojaan ohjaavana hahmona. Jos hahmolle lisäisi puhekuplan, sen sisään sopisi toteava käsky takana tuleville joukoille Tuntemattoman sotilaan hengessä: ”mennäänpäs mokoman suon yli, että heilahtaa”. Suomalainen johtaja on asiakeskeinen prosessien rakastaja, joka tavoittelee tuloksia. Samalla kuitenkin johtaja on maanläheinen ja helposti lähestyttävä. Kirkon johtamiskulttuurin on todettu kehittyneen parempaan suuntaan, joten pitkäjännitteinen työ sen eteen ei ole mennyt hukkaan. Mutta ei kuva Tuntemattomasta sotilaasta ole lopulta kirkossakaan kovin kaukaa haettu; 1980-luvulle saakka kirkossa tärkeänä johtamiskoulutuksena pidettiin puolustusvoimien reservin aliupseeri- ja upseerikoulutusta.[2]

Lähtölaukauksen diakonian johtamisen ja osaamisen tutkimiseen Diakoniabarometrin 2020 osana antoivat aikaisempien barometrien tulokset. Vuoden 2018 diakoniabarometrista selvisi, että kolmannes diakoniatyöntekijöistä ei koe saavansa riittävästi tukea esimiehiltään. Tulokset olivat huonontuneet vuoden 2016 tilanteesta, jolloin neljännes vastaajista oli ilmoittanut, että esimieheltä saatu tuki ei ole riittävää tai sitä ei ole lainkaan.[3]

Diakonian johtaminen on järjestetty seurakunnissa eri tavoin. Jos seurakuntatyö on jaettu pienempiin alueellisiin yksiköihin, työtä voi johtaa virkaan nimetty aluetyön johtaja. Jos taas jakoa on tehty työalojen mukaan, vastuu diakoniasta on johtavalla diakoniatyöntekijällä tai työalavastuussa olevalla teologilla. Seurakuntayhtymissä diakoniatyötä tehdään ja johdetaan ensisijaisesti paikallisseurakunnissa. Yhtymätasolla saatetaan kuitenkin toteuttaa erityisdiakoniaa, jonka johto on seurakuntayhtymässä. Diakoniaa johtavan viranhaltijan nimikkeet voivat edellisten esimerkkien mukaan vaihdella. Nimikkeitä ovat johtava diakoniaviranhaltija, johtava diakoniatyöntekijä, diakonian työalajohtaja, diakoniajohtaja. Diakoniaesimiehinä voi olla joko kelpoisuuden omaava diakoniatyöntekijä, tai pappi, joka voi myös olla kirkkoherra. Diakoniatyöntekijä voi olla ainoana työntekijänä seurakunnassa,

1 Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.

2 Työ- ja elinkeinoministeriö 2018; Kopperi 2019, 12.

3 Isomäki ym. 2018, 132; Gävert 2016, 79.

tai osana isompaa diakoniatiimiä. Vuonna 2018 diakoniabarometrin vastaajista 14 prosenttia työskenteli ainoana työntekijänä seurakunnassa.[4]

Diakonian johtamiseen keskittyvä osuus DBR2020:ssa käsittelee johtamisen osaamista koulutuksen ja työkokemuksen kautta, diakoniatyöntekijöiden kokemusta esimieheltä saamastaan tuesta sekä esimies-alaissuhdetta ja sen toteutumista seurakunnissa. Aikaisempien barometrien tulokset osoittavat, että diakoniatyöntekijöiden kokemus esimieheltä saamastaan tuesta on yhteydessä siihen, onko esimiehellä diakonian koulutus.[5] Vaikka määrällisellä tutkimuksella on vaikea päästä käsiksi kirkossa tapahtuvan diakoniajohtamisen laatutekijöihin, pyrkimyksenä on tuoda esille seikkoja, joiden vuoksi esimiehen tuki koetaan riittämättömänä, ja miksi se on ollut vähenemään päin. Tutkimuksen apuna on avoimen kysymyksen kautta saatu aineisto, jota analysoidaan rinnakkain määrällisen aineiston kanssa.

5.1 Esimieheltä saatu työn tuki ja sen tarve

Viimeisimpien diakoniabarometrien mukaan diakoniatyöntekijöiden kokemukset esimiehiltä saamastaan tuesta ovat huonontuneet. Tutkimustulokset vuosilta 2013, 2016 ja 2018 kertovat, että niiden osuus, jotka kokevat, etteivät saa riittävästi tai lainkaan tukea esimieheltään, on kasvanut. Vuonna 2013 tämä osuus oli 16 prosenttia vastaajista, vuonna 2016 se oli 25 prosenttia ja vuonna 2018 osuus oli kasvanut jo 36 prosenttiin.[6]

Tässä tutkimuksessa esimieheltä saatavan tuen riittävyyttä kysyttiin viisiportaisella asteikolla. Tämän lisäksi vastaajat saivat kertoa avoimeen vastauskenttään, millaista tukea he tarvitsisivat esimieheltään enemmän.

5.1.1 Diakoniatyöntekijöillä esimiesten tuki työlle

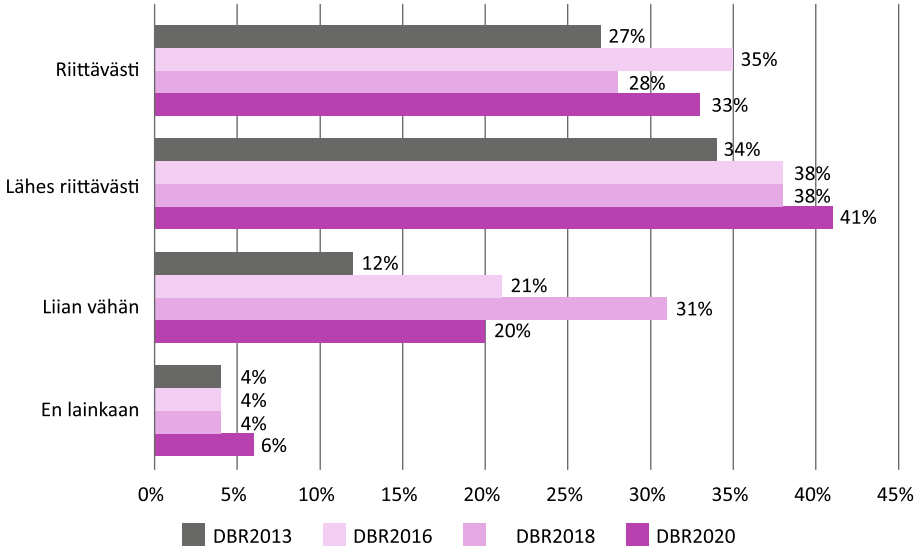
Niiden diakoniatyöntekijöiden osuus, jotka kokevat esimiehiltä saadun tuen riittämättömänä tai jotka kokevat etteivät saa lainkaan tukea, on vähentynyt. Näiden vastaajien osuus oli 26 prosenttia, kun se vuonna 2018 oli 35 prosenttia (ks. Kuvio 5.1). Vastaavasti niiden diakoniatyöntekijöiden osuus, jotka kokevat saavansa riittävästi tai lähes riittävästi tukea esimiehiltään, on kasvanut. Nyt näiden vastaajien osuus oli 74 prosenttia, kun se edellisessä barometrissä 2018 oli 66 prosenttia. Tulokset koskevat kaikkia vastaajia, sekä diakoniatyöntekijöitä että esimiehiä. DBR2020:n tulosten valossa ei ole syytä huolestua tuen vähenemisestä. Vuonna 2018 tapahtunut notkahdus näyttää nyt korjaantuneen.

4 Isomäki ym. 2018, 21.

5 Kiiski 2013, 56; Gävert 2016, 81; Isomäki ym. 2018, 132.

6 Kiiski 2013, 56; Gävert 2016, 79; Isomäki ym. 2018, 132.

Kuvio 5.1 Esimieheltä saatu tuki, kun vastaajina myös diakoniaesimiehet. Diakoniabarometrit 2013, 2016, 2018 ja 2020.



Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että diakoniatyötekijöiden kokemus esimiehiltä saadusta tuesta on hyvällä tasolla. Tulokset ovat hyvin samankaltaiset kuin vuonna 2016. Tuoreen, Tekesin rahoittaman tutkimuksen mukaan suomalaisissa organisaatioissa vain noin 40 prosenttia kokee saavansa tarvittaessa tukea esimieheltään.[7] Tähän tutkimukseen nähden voidaan arvioida, että tilanne seurakunnissa on hyvä.

Esimiehiltä saatu tuki on vahvasti yhteydessä koettuun työhyvinvointiin. Sen mittaaminen on vaivatonta, eikä siitä kannata tinkiä. Kirkossa työhyvinvointiin on viime vuosina kiinnitetty myös huomiota, ja sitä mitataan joka toinen vuosi tehtävällä Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksella. DBR2020:n tulokset esimieheltä saadusta tuesta noudattavat niin ikään vuoden 2018 tuloksia. Kirkon seurakuntatyössä olevasta henkilöstöstä 73 prosenttia kokee saavansa esimieheltään tukea ja apua silloin, kun sitä tarvitsee.[8]

5.2 Esimieheen kohdistuu monenlaisia odotuksia

Vaikka esimiehiltä saatu tuki koetaan suhteellisen riittävänä, ovat tuen tarpeet silti moninaiset. Kun kysyttiin, millaista tukea esimieheltä tarvittaisiin enemmän, vastauksia tuli yhteensä 241 kappaletta. Vastauksia käsiteltäessä pyrittiin löytämään ilmaisuista samankaltaisuuksia ja eroavuuksia. Aineiston laajuuden vuoksi vastauk-

7 Böckerman & Bryson & Kauhanen & Kangasniemi 2020, 40.

8 Pekkarinen 2018, 37.

sia pilkottiin, jotta niistä voitiin muodostaa ryhmiä. Ensivaiheessa aineisto jaettiin kahteentoista (12) ryhmään. Aineiston käsittelyn lähtökohdat olivat johtamiseen keskittyvässä tutkimusongelmassa, ja tavoitteena oli ymmärtää vastaajia heidän omasta näkökulmastaan.

Luokitteluvaiheessa vastaukset koottiin kolmeen pääluokkaan sen mukaan, mihin tuen tarve kohdistuu. Diakoniatyöntekijän kokema tuen tarve kohdistuu työntekijän persoonaan, diakoniatyöntekijän ammatillisuuteen ja asiantuntijuuteen sekä työn organisoimiseen ja johtamiseen. Pieni osa vastaajista ilmoitti, että he ovat tyytyväisiä nykytilanteeseen, tai ilmaisi, että tuen tarvetta on vaikea määritellä muuttuvan tilanteen vuoksi (Taulukko 5.1).

Taulukko 5.1 Esimieheen kohdistuvat odotukset.

Kuulluksi tulemista ja läsnäoloa	Osaamisen johtamista	Organisointia, rajoja ja resursseja	EOS
Esimiehen ja alaisen välisiä kohtaamisia, kuuntelua ja läsnäoloa. Kiinnostuksen osoittamista alaista kohtaan. (n=35)	Työn sisältöjen ja työolosuhteiden ymmärtämistä ja perehtyneisyyttä. (n=53)	Työn organisointia, johtajuutta, työn rajaamista, resursseja ja priorisointia. (n=75)	Ei tuen tarvetta, tai ei osata nimetä sitä. (n=20)
Aikaa. (n=19)	Palautetta työstä. Neuvoja ja tukea. Kannustusta ja rohkaisua, tsemppaamista ja sparraamista. (n=38)	Diakoniatyön puolustamista ja johtajuutta suhteessa muuhun työyhteisöön. (n=13)	
	Päätäntä- tai toimivaltaa, haasteita ja luottamusta ammattitaitoon. (n=20)	Kehittämistä ja visiointia. (n=12)	
	Asiantuntijatyön ja osaamisen sekä diakonian arvostamista. (n=16)	Jaksamisen tukemista. (n=11)	
		Parempaa tiedonkulkua ja yhteisiä palavereja. (n=4)	

5.2.1 Diakoniatyöhön tarvitaan ennen muuta lisää organisointia, rajoja ja resursseja

Ylivoimaisesti eniten diakoniatyöntekijät odottavat esimieheltään hyvää työn johtamista. Tämä tuli esille 75 vastauksessa 241:stä, joka on noin kolmannes vastauksista. Diakoniatyöntekijät odottavat, että esimies auttaa rajaamaan työtä ja että tehtävät jakaantuvat tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Muutospaineissa

odotukset kohdistuvat työn priorisointiin ja oikeaan resurssointiin. Työn johtamisella tarkoitetaan palavereita, suorituslisäkeskusteluita, tavoitteiden ja toiminnansuunnittelun katsauksia, kuten yksi vastaajista kiteyttää.

> *Parempaa työmäärän mukauttamista käytettävissä oleviin resursseihin. Työmäärä ja tehtävät ovat pitkään olleet aivan liian suuria, ja resurssit ovat silti vähentyneet.*

Monet työntekijät odottavat esimieheltään tukea työn rajaamiseen työn ruuhkaaikoina, mutta myös yleisesti, kun täytyy pohtia, miten pienet resurssit käytetään. Diakoniatyöntekijät ovat tottuneet siihen, että työ muuttuu yhteiskunnan muutosten ja paikallisten tarpeiden mukaan, mutta muutoksessa ei haluta olla yksin. Diakoniatyöntekijät tarvitsevat esimieheltään selkeää tavoitteiden asettelua ja jämäkkää päätöksentekoa tavoitteiden saavuttamiseksi.

> *Selkeää johtamista, selkeitä rajoja tehtävänkuvaan.*

> *Taustatukea toiminnan supistamiselle diakoniatyöntekijöiden määrän vähetessä neljästä kolmeen ja taloudellisten resurssien ollessa jatkuvasti niukkenevat.*

Diakoniatyöntekijät tekevät työtä hyvin itsenäisesti, joten vaikka esimieheltä odotetaan linjanvetoja, tulee ne tehdä yhdessä alaisten kanssa.

> *Resurssien kohdentamisen pohdintaa yhdessä.*

> *Sijaisjärjestelyssä auttamista ja pohtimista yhdessä.*

Diakoniaesimiehen odotetaan olevan johtajuudessaan tasapuolinen ja oikeudenmukainen, etenkin jos työntekijä kokee, että diakoniatyö ”paikkaa” muita työmuotoja ja työtehtävät paitsi diakoniatyössä, myös muuten seurakunnassa jakaantuvat epätasaisesti. Esimiehen odotetaan pitävän esillä diakoniatyötä ja puolustavan diakonian virkoja. Tämä tuli esille 13 vastauksessa.

> *Pitää esillä diakonian tärkeyttä, puolustaa yhdessä rintamassa diakonian virkoja, koska työtä on paljon ja lisääntyy ja monimutkaistuu.*

Esimiehen odotetaan myös johtavan diakoniaa vahvasti tulevaisuuteen. Tämä näkyi 12 vastauksessa. Työhön tarvitaan selkeämpiä rakenteita, yhteistyötä ja tavoitteellisuutta sekä yhteistä pohdintaa siitä, mihin toimintaympäristö haastaa. Muutoksessa tulee ottaa huomioon tarvittaessa myös ikääntyvän ihmisen tarpeet.

Jaksamisen tukeminen nousi esille vain muutamissa vastauksissa. Niissä kuitenkin näkyy, että esimiehen odotetaan säännöllisesti tiedustelevan miten työntekijä jaksaa, ja millaista apua työhön kaivataan.

Kaipaisin enemmän "miten voit ja jaksat työsi kanssa" -keskustelua.

5.2.2 Esimieheltä odotetaan osaamisen johtamista

Diakoniatyöntekijöistä viidennes kaipaa esimiehiltään lisää työn sisältöjen ja työolosuhteiden ymmärtämistä ja perehtyneisyyttä työhön. Nämä teemat nousivat esille 53 vastauksessa 241:stä.

Koen, että esimies ei täysin ymmärrä työn sisältöä eikä työskentelyolosuhteita.

Kiinnostusta ja tietoa siitä mitä diakoniatyössä tapahtuu ja tehdään.

Työntekijät kokevat, että esimies ei aina ole selvillä diakoniatyön arjesta. Tämä voi johtua siitä, että esimiehenä ei ole diakoniatyöntekijä vaan kirkkoherra, joka johtaa koko seurakuntaa. Joissakin tapauksissa on nähtävissä, että työtä tehdään useassa eri työpisteessä, eikä esimiehellä siksi ole selkeää tietämystä alaisensa työn sisällöistä tai työolosuhteista.

Diakoniatyöntekijät myös näkevät, että mikäli esimies edes satunnaisesti osallistuisi käytännön asiakastyöhön, ymmärrys työn sisällöistä lisääntyisi.

Osallistumista hieman käytännön työhön, esim. sijaistamista joskus tarvittaessa diakonian vastaanotoilla tms.

Diakoniatyöntekijät tarvitsevat lisää palautetta, neuvoja ja tukea. Kannustusta ja rohkaisua, tsemppaamista ja sparraamista lisää tarvitsee 38 vastaajaa 241:stä, mikä on 15 % vastaajista.

Ylipäätään palautteen saaminen omasta työn suoriutumisesta olisi motivoivaa ja lisäisi työn mielekkyyttä.

Kannustus ja kiitos hyvin tehdystä työstä, positiivinen tuki ja rohkaisu on diakoniatyöntekijöiden mielestä motivoivaa ja veisi työssä eteenpäin.

Vajaassa 10 prosentissa vastauksista tuli esille, että diakoniatyöntekijät kaipaavat lisää päätäntä- tai toimivaltaa työnsä tekemiseen. Näin koki 20 vastaajaa. Työssä tulisi olla haasteita, jotta oma osaaminen ei mene hukkaan. Samalla kaivataan lisää luottamusta ja valtaa oman työn hyvin hoitamiseen.

Pieni osa diakoniatyöntekijöistä toivoo, että esimies arvostaisi enemmän heidän asiantuntijaosaamistaan, ja diakoniaa ylipäätään. Näin arvioi 16 vastaajaa 241:stä.

Arvostus voisi näkyä mahdollisuutena kouluttautua lisää ja saada työnohjausta. Osa vastaajista kokee, että heidän osaamisensa ei pääse riittävästi esille.

Arvostusta erityisosaamista kohtaan, ja sen käyttömahdollisuuksien lisäämistä.

Paitsi, että vastaajista suurin osa on sosionomi (AMK) -taustaisia, on tämän barometrin vastaajissa myös geriatrian, psykiatrisen sairaanhoidon ja ratkaisukeskeisen terapian osaamista. Tämä tuli esille, kun kysyttiin vastaajien koulutustaustaa.

Kuten tämäkin barometri osoittaa, diakoniatyö on monipuolista, ja sitä tehdään paitsi erilaisissa toimintaympäristöissä myös monenlaisten asiakasryhmien kanssa.[9] Gävert kysyi barometrikyselyssä 2016 tärkeimpiä diakoniatyössä tarvittavia taitoja seuraavan kymmenen vuoden aikana. Vastaajien mielestä tärkeimmät taidot liittyivät vuorovaikutus- ja kohtaamisosaamiseen ja yhteistyö- ja verkosto-osaamiseen. Seuraavina tulivat kirkon oppiin ja arvoperustaan sekä kriisi- ja traumatyöhön liittyvä osaaminen.[10] Monenlaiselle osaamiselle on siis kysyntää. Kuitenkin, kuten DBR2018 toteaa, jokaisen seurakunnan tulee arvioida omat painopistealueensa tarpeista ja käytössä olevista resursseista lähtien.[11]

5.2.3 Lisää kuulluksi tulemista ja läsnäoloa

Diakoniatyöntekijöistä noin 15 prosenttia, eli 34 vastaajaa 241:stä koki tarvitsevansa enemmän arkipäivän kohtaamista ja esimiehen läsnäoloa. Työntekijät tarvitsevat kokemuksen siitä, että heistä ollaan kiinnostuneita. Kiinnostusta tulisi osoittaa kysymällä kuulumisia, keskustelemalla ja ajatusten vaihtamisella. Joistakin vastauksista kävi ilmi, että esimies työskentelee eri työpisteessä tai peräti eri paikkakunnalla kuin diakoniatyöntekijä, joten luontevia tilanteita arkipäivän kohtaamiseen ei synny. Työntekijöiden kokemus kuitenkin on, että kuuntelua ja keskustelua tarvitaan enemmän.

Ihan vaan arkipäivänä huomaamista. Jos hän vaikka joskus oma-aloitteisesti kysyisi, mitä minulle kuuluu.

Lähiesimiehen parempaa tavoitettavuutta. Yksinkertaisesti kaipaa monesti myös kysymystä miten sinulla menee.

Useat vastaajat kuvasivat, ettei heidän esimiehellään ole riittävästi aikaa kohdata alaisiaan ja keskustella yhdessä työn kysymyksistä. Esimiehen ajanpuute tuli selvästi esille 19 vastauksessa.

---

9 ks. Luvut 4.1. ja 4.2.

10 Gävert 2016, 66.

11 Isomäki ym. 2018, 115.

Esimies on niin työllistetty ja kiireinen, että kynnys lähestyä häntä omilla ongelmillani on hirveän korkea. Hän on harvoin paikalla ja tavattavissa.

Jokaisella työntekijällä on oikeus kokea olevansa tärkeä työntekijä. Esimiehen on tämä osoitettava. Silloin kun yhteiskunnassa ollaan murrostilassa, diakoniatyöstä tehdään helposti kirkon lippulaivaa, eikä kirkko ole uskottava ilman diakoniaa. Ja monet diakoniatyöntekijät kokevatkin, että yleisesti heidän osaamistaan ja merkitystään heikko-osaisten rinnalla kulkijana ja auttajana arvostetaan. Tämä voi kuitenkin olla ristiriidassa työyhteisössä koetun työn arvostuksen kanssa.

Koronakeväänä 2020 on monissa seurakunnissa käyty neuvotteluja toimintojen sopeuttamiseksi, eivätkä kaikki diakoniatyöntekijätkään ole säästyneet irtisanomisilta. Tällöin oman työn arvostuksen kokeminen on koetteilla. Työn arvostuksen kohottamisesti ja työn esille tuomiseksi on tehty ja tehdään kaiken aikaa töitä. Kuitenkin tärkein arvostuksen osoitus tulee tulla omasta työyhteisöstä, niin esimieheltä kuin kollegoilta ja muilta työyhteisön jäseniltä. Kirkkoon ja sitä myötä myös työntekijöihin kohdistuu kaiken aikaa paineita, jolloin kollegiaalisuuden ja yhteisöllisyyden merkitys työssä korostuvat.

5.3 Esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden koulutus ja osaaminen

Diakoniatyöntekijöiden liitto antoi toukokuussa 2020 uudet suositukset diakoniatyön johtamisesta. Suosituksessa tuodaan esille aikaisemmista diakoniabarometreista saatu tieto, että diakoniakoulutettu työalan esimies palvelee parhaiten diakoniatyön kehittämistä, johtamista, asiantuntijatyön ohjausta ja työntekijöiden jaksamista.[12]

Aikaisempien diakoniabarometrien tulokset osoittivat, että kokemus esimiehiltä saadusta tuesta on riippuvainen siitä, onko lähiesimies oman alan työntekijä vai ei. DBR2020 ei tavoita tuota tietoa, mutta tuo esille, millaista koulutuksen kautta saatua johtamisosaamista diakoniaesimiehillä on.

Barometrikyselyllä selvitettiin vastaajien diakoniatyöhön kelpoistavaa koulutustaustaa. Sen lisäksi selvitettiin, onko diakoniatyöntekijöillä ja -esimiehillä johtamiseen liittyviä tutkintoja tai lisäkoulutuksia. Kuten muunkin johtamiseen liittyvän aineiston käsittelyssä vastauksia tarkasteltiin erikseen sen mukaan, onko vastaajana esimies vai diakoniatyöntekijä. Koulutuksen osalta tarkasteltiin ensisijaisesti esimiesten antamia vastauksia. Vastaajista esimiehiä on 80, kun taas muita eli diakoniatyöntekijöitä on 365.

Valmiiden vaihtoehtojen lisäksi koulutukseen liittyvän kysymyksen yhteydessä saattoi vastausta täydentää avoimessa kentässä. Näin saatiin selville myös muuta johtajuuteen liittyvää koulutusta.

12 Diakoniatyöntekijöiden liitto 2020.

5.3.1 Diakoniapätevyys

Diakoniaesimiehet ovat diakoniatyön ammattilaisia. Paitsi että heistä valtaosalla on kirkon diakoniatyön ammattitutkinto, heillä on myös pitkä työkokemus. Kolmanneksella esimiehistä pätevyys tulee sairaanhoitajakelpoisuuden myöntävästä diakonissakoulutuksesta. Vastaajista 23 prosenttia on koulutukseltaan sosionomi (AMK) -diakoneja ja 14 prosenttia on saanut diakoni -koulutuksen (Taulukko 5.2). Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneista sosionomi-diakoneista ja sairaanhoitaja-diakonissoista muodostuu reilu viidennes (21 %) vastaajista. Kahdeksalla prosentilla vastaajista on sairaanhoitaja (AMK) -diakonissan koulutus. Vain kolme prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei heillä ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa. Taulukon 5.2 vastausten määrä on 88, mikä kertoo siitä, että vastauksia oli mahdollista valita useampia.

Taulukko 5.2 Esimiesten diakoniatyön pätevyys.

Suoritettu tutkinto	% (n=88)
Sosionomi (AMK) -diakoni	23 %
Sosionomi (YAMK) -diakoni	10 %
Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa	8 %
Sairaanhoitaja (YAMK) -diakonissa	11 %
Diakoni	14 %
Diakonissa	30 %
Joku muu, mikä?	1 %
Ei diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa	3 %

Entisen opistotason diakonien ja diakonissojen ollessa vastaajista 44 prosenttia on heidän työkokemuksensa myös pitkä. Yli 20 vuotta diakoniatyössä olleita esimiehiä oli vastaajista peräti 52 prosenttia, ja 11–20 vuotta työssä olleita 26 prosenttia. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita diakoneja ja diakonissoja alkoi valmistua Diakonia-ammattikorkeakoulusta vuosituhannen vaihteessa, noin 20 vuotta sitten. Työkokemusta 3–10 vuotta oli yhteensä reilulla viidenneksellä (21 %) vastaajista.

5.3.2 Johtamiskoulutus

Kolmiportainen Kirjo-koulutus muodostaa kirkon johtamiskoulutuksen rungon. Tätä tukevat työnohjaajakoulutus sekä organisaatiokonsultoinnin erityiskoulutus. Papeille suunnattu ylempi pastoraalitutkinto sekä ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK) antavat niin ikään valmiuksia vaativiin johtamis- ja asiantuntijatehtäviin. Kirkon johtamiskoulutuksen kehitys alkoi 1980-luvulla, ja Kirjo-

koulutus on syntynyt vuonna 2005. Diakoniatyön opistotason koulutus siirtyi ammattikorkeakoululle Diakin korkeakoulukokeilun myötä vuonna 1996.[13]

Kysymykseen johtamisen tutkinnoista ja lisäkoulutuksesta vastasi 63 esimiestä, joista 64 prosentilla oli Kirjo II -koulutus (Taulukko 5.3). Johtamisen erityisammattitutkinto oli 22 prosentilla ja Kirjo I 14 prosentilla. Kirjo III:n tai pastoraalitutkinnon suorittaneita oli vastaajista kolme prosenttia.

Taulukko 5.3 Diakoniaesimiesten johtamisen tutkinnot ja lisäkoulutukset.

Johtamisen tutkinto	% (n=63)
Kirjo I	14 %
Kirjo II	64 %
Kirjo III	3 %
Pastoraalitutkinto	3 %
Johtamisen erikoisammattitutkinto JET	22 %
Joku muu johtamiseen liittyvä tutkinto	35 %

Barometrikyselyyn vastanneista 80 esimiehestä 25 eli reilu 30 prosenttia ei ilmoittanut kysyttäessä mitään johtamisen tutkintoja tai lisäkoulutuksia. Tästä voidaan päätellä, että he työskentelevät esimiestehtävässä diakoniaan pätevöittävän tutkinnon varassa.

Kysymykseen vastanneista diakoniaesimiehistä 35 prosentilla on muuta johtajuuden koulutusta. Kysymyksen muoto mahdollisti useamman vastausvaihtoehdon, joten muuta koulutusta voi olla annettujen vaihtoehtojen lisäksi. Vastausaineistosta kävi kuitenkin ilmi, että ainoina muina johtamiskoulutuksina mainittiin työnohjaajan koulutus (kolme vastaajaa) ja palveluohjaajakoulutus (yksi vastaaja). Muina koulutuksina mainittiin lähiesimieskoulutus, keskijohdon esimieskoulutus, 3-vuotinen johtajuusprosessi, henkilöstöjohtamisen perusopinnot, kesken olevat johtamisen perusopinnot, ylempi AMK -tutkinto, hallintotieteiden maisteriopinnot, työalajohtamisen kurssi ja yksityisen sektorin johtamiskoulutus, sekä vapaaehtoistyön johtamisen koulutus.

Johtamiskoulutusta kysyttäessä saatiin 111 vastausta, vaikka esimiehiä koko kyselyyn osallistujista on 80. Tämä merkitsee sitä, että osalla diakoniatyöntekijöistä on johtamiskoulutusta ilman esimies- tai johtamistyötä.

13 Kirjo 2005; Diakonia-ammattikorkeakoulu 2020b.

5.4 Esimies-alaissuhteen tärkeimmät tekijät

Diakoniabarometrissä pyrittiin selvittämään diakoniatyön johtamiseen liittyviä haasteita tai oikeammin sitä, miten diakoniatyöntekijä kokee johtamisen ja suhteen esimieheensä. Yksi tapa tutkia työntekijän suhdetta esimieheensä on selvittää käsityksiä esimies-alaissuhteesta. Työpaikkojen organisaatiorakenne muodostuu eri tasoista. Tarvitaan niin työntekijätasoa kuin niitä, jotka ovat vastuussa työn organisoinnista ja johtamisesta. Alaistaidoissa on kysymys asettumisesta työntekijän rooliin. Vastinroolina tälle on esimiesrooli.[14] Onnistunut esimies-alaissuhde taas vaatii monenlaisia taitoja. Alaistaidoiksi voidaan nimetä oman perustehtävän suorittaminen, vuorovaikutus sekä johtajan että työyhteisön kanssa, lojaalisuus ja kehittäminen. Alaisella on siis oma rooli hyvän johtamisen edistämiseksi.[15]

Kyselylomakkeella vastaajille annettiin viisitoista (15) väitettä toimivan esimies–alaissuhteen kannalta, ja vastaaja sai valita niistä viisi (5) mielestään tärkeintä. Tämän jälkeen vastaaja sai kertoa, mikä edellä annetuista viidestä tärkeimmästä väitteestä toteutuu parhaiten ja mikä heikoimmin tämänhetkisessä työssä. Vastauksia tarkasteltiin niin työntekijän kuin esimiehen näkökulmasta.

5.4.1 Esimies–alaistaidoista tärkein on luottamus

Sekä diakoniatyöntekijät että esimiehet arvostavat luottamusta, työyhteisön hyvää vuorovaikutusta sekä tasapuolista kohtelua. Nämä valittiin kolmeksi tärkeimmäksi esimies-alaissuhteeseen vaikuttavaksi asiaksi. Sekä diakoniatyöntekijöiden että esimiesten mielestä luottamus on esimies-alaissuhteen tärkein asia. Näin vastasi diakoniatyöntekijöistä 83 prosenttia ja esimiehistä 82 prosenttia. Diakoniatyöntekijöistä 62 prosenttia ja esimiehistä 69 prosenttia sijoitti hyvän vuorovaikutuksen työyhteisössä toiseksi tärkeimmäksi asiaksi esimies-alaissuhteessa. Myös kolmanneksi tärkeimmäksi ilmoitettu tasapuolinen kohtelu oli molemmilla sama. Diakoniatyöntekijöistä kolmanneksi tärkeimmäksi tasapuolisen kohtelun ilmoitti 55 prosenttia ja esimiehistä 51 prosenttia, joskin sama osuus esimiehistä vastasi kolmanneksi tärkeimmäksi myös asiantuntijaosaamisen arvostamisen.

Neljänneksi tärkeimmäksi ilmoitetut asiat toivat esille eroja esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden vastauksissa. Diakoniatyöntekijöistä puolelle (50 %) vastaajista oli tärkeää, että he saavat mahdollisuuden vaikuttaa omaan työnkuvaan. Esimiehistä tämän oli ilmoittanut neljännes vastaajista. Neljänneksi tärkeimmän kohdalla esimiesten vastaukset hajaantuivat.

14 Työterveyslaitos 2020.

15 Rehnbäck & Keskinen 2005, 19, 25; Ristikangas 2015, 228.

5.4.2 Luottamusta löytyy työpaikoissa vain kohtalaisesti

Kysyttäessä, mitkä esimies-alaissuhteessa tärkeimmiksi nimetyt asiat toteutuvat parhaiten, tulokseksi tuli, että tärkeimmistä luottamusta esiintyy työyhteisöissä jossain määrin (Taulukko 5.4). Näin oli ilmoittanut reilu neljännes vastaajista. Diakoniatyöntekijöistä viidennes oli ilmoittanut kokevansa, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan. Työyhteisöissä parhaiten toteutuvista esimies – alaistaidoista kolmanneksi diakoniatyöntekijät arvioivat hyvän vuorovaikutuksen. Loput vaihtoehdot hajaantuivat laajasti.

Diakoniaesimiehistä hyvän vuorovaikutuksen toteutumisen arvioi reilu viidennes vastaajista (21 %). Muut vaihtoehdot hajaantuivat, eikä taulukossa ole esillä vähiten vastauksia saaneita vaihtoehtoja.

Taulukko 5.4 Tärkeimmiksi koettujen esimies-alaistaitojen toteutuminen tämänhetkisessä työssä.

	Diakoniatyöntekijät (n=362)	Diakoniaesimiehet (n=85)
Toteutuu parhaiten		
Luottamus	27 %	26 %
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työkuvaan	20 %	6 %
Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä	12 %	21 %
Toteutuu heikoimmin		
Tasapuolinen kohtelu	14 %	8 %
Resurssit suhteessa työhön	13 %	20 %
Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä	12 %	15 %
Työni sisällöt ja toimintaperiaatteet ymmärretään.	10 %	5 %
Työn rajaamisen mahdollisuus	9 %	5 %
Työajan hallinta	5 %	10 %

Diakoniatyöntekijöiden mielestä huonoimmin toteutui tasapuolinen kohtelu, resurssit suhteessa työhön ja hyvä vuorovaikutus työyhteisössä, sekä työn sisältöjen ja toimintaperiaatteiden ymmärtäminen. Vastaukset hajaantuivat kuitenkin laajasti, joten nämäkin vaihtoehdot valitsi ainoastaan reilu kymmenesosa vastaajista. Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Diakoniaesimiehistä viidennes oli vastannut, että huonoimmin työpaikoilla toteutuu resurssit suhteessa työhön. Toiseksi huonoimmaksi arvioitiin niin ikään hyvä vuorovaikutus työyhteisössä (15 %). Kolmanneksi huonoimmin toteutuvaksi arvioitiin työajan hallinta. Näin oli arvioinut 10 prosenttia vastaajista. Vähiten vastauksia saaneet vaihtoehdot on jätetty taulukosta pois. Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä.

5.5 Yhteenveto

Diakoniatyöntekijät samoin kuin esimiehet ovat koulutettuja sosiaalityön ammattilaisia. Sosionomi-koulutuksen käyneitä on peräti 64 prosenttia barometrikyselyyn vastanneista. Diakoniatyössä on kysyntää myös monenlaiselle muulle osaamiselle tehtävien moninaisuuden huomioon ottaen. Esimiehistä lähes kaikilta löytyy diakoniatyöhön pätevöittävä tutkinto, mikä onkin edellytys hyvälle johtamiselle asiantuntijaorganisaatiossa. Esimiehiltä löytyy myös verrattain hyvin erilaista johtamisosaamista, ja kahdella kolmesta esimiehestä onkin käyty Kirkon johtamiskoulutus, Kirjo II. Kolmannes esimiehistä työskentelee ilman erityistä johtamiskoulutusta, ja työntekijöistä taas osalla on johtamiskoulutusta ilman työnjohdollisia tehtäviä.

Johtaminen on hyvällä tasolla, kun sitä arvioidaan työntekijöiden kokemuksella esimieheltä saadusta tuesta. Edellisen barometrin 2018 tuloksissa nähty tuen riittävyyden heikkeneminen näyttää nyt palautuneen vuoden 2016 tasolle. Tasoa voidaan pitää korkeana vertailtaessa vallitsevaan tilanteeseen muissa suomalaisissa organisaatioissa.

Vaikka esimiehiltä saadun tuen tilanne on hyvä, kysyttäessä tulee esille moninaisia lisätuen tarpeita. Osa tuen tarpeesta kohdistuu diakoniatyöntekijään henkilönä ja osa heidän asiantuntijaosaamiseensa. Diakoniatyöntekijät tarvitsevat enemmän vuorovaikutusta esimiehensä kanssa. Uhkana voidaan nähdä, että työntekijä jää yksin työnsä kanssa eikä koe työn arvostusta eikä kuulluksi tulemista esimiehen taholta. Suurin osa esimieheltä saadun tuen tarpeesta kohdistuu esimiehen organisointitaitoihin sekä jämäkästi ja turvallisesti tulevaisuuteen luotaavaan johtajuuteen. Esimieheltä odotetaan työn taidokasta resurssointia, diakonian puolesta puhumista sekä suuntaviivoja tulevaisuuteen. Diakoniatyöntekijät kaipaavat kuitenkin, että heidän osaamistaan ja asiantuntijuuttaan käytettäisiin suunnitelmia tehtäessä.

Diakoniatyöntekijöiden ja esimiesten käsitykset tärkeimmistä esimies–alaissuhteeseen vaikuttavista tekijöistä ovat yhteneväiset. Erot löytyvät siitä, miten ne tällä hetkellä toteutuvat työpaikoilla. Vaikka luottamus nousi tärkeimmäksi vaikuttavasti tekijäksi, se ei tunnu kovin hyvin toteutuvan työpaikoilla. Vain joka viides vastaaja ilmoitti sen toteutuvan hyvin.

Jokin estää esimies-alaissuhteessa koettavan luottamuksen toteutuvan seurakunnissa. Luottamus tuli esille myös esimiehiltä kaivattavan lisätuen tarpeissa. Diakoniaesimiehet luotsaavat pitkän työkokemuksen omaavia ja itsenäiseen työskentelyyn tottuneita diakoniatyön asiantuntijoita, ja heillä itsellääkin on vankka diakoniatyön kokemus. Tästä voi syntyä jännitteitä, jotka ilmenevät siten, että diakoniatyöntekijät kokevat, ettei heidän osaamiseensa luoteta. Samaan aikaan kun esimiehiltä odotetaan työn sisältöjen parempaa ymmärtämistä ja vahvaa johtajuutta, diakoniatyöntekijät kokevat tarvitsevansa mahdollisuuksia omien vahvuuksien esille tuomiseen ja osaamisen hyödyntämiseen. Tähän tarvitaan lisää luottamusta.

Alaisella on oma vastuunsa työhyvinvoinnille ja työyhteisön toimivuudelle. Alainen ei ole vain passiivinen johdettava vaan aktiivinen toimija omassa roolissaan, kuten esimies omassaan. Molemmissa rooleissa oleminen vaatii taitoja ja osaamista, joita voidaan käsitellä ja oppia, jotta työn tekemisen edellytykset toteutuisivat mahdollisimman hyvin. Diakoniaesimiehet ovat kouluttautuneet omaan erityistehtäväänsä ja rooliinsa. Avoimeksi jää, missä määrin diakoniatyöntekijät ovat saaneet koulutusta alaistaitoihin, ja sitä kautta mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhyvinvointiin.

6 TULOSTEN TIIVISTELMÄ

Hanna Alava, Tiina Ikonen, Auli Kela, Anni Nikkanen & Pirjo Paloviita

6.1 Diakoniabarometri tutkii diakoniatyötä tekevien käsityksiä työstään ja sen kehittämisestä

Diakoniabarometri tutkii diakoniatyötä tekevien käsityksiä työstään ja sen kehittämisestä. Vuoden 2020 diakoniabarometri toteutettiin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallituksen, Diakoniatyöntekijöiden Liiton, Diakonian tutkimuksen seuran ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyönä. Neljä Diakonia-ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavaa opiskelijaa toimi barometrin tutkijoina. Tutkijoiden tukena toimi sekä opinnäytetyöseminaari ohjaajineen että yhteistyötahoista muodostettu ohjausryhmä.

Kyselytutkimuksena toteutettu diakoniabarometritutkimus oli suunnattu erityisesti kirkon diakoniatyöntekijöille. Barometrin tarkoituksena oli tarkastella diakoniatyön kokonaisuutta sellaisena kuin se diakoniatyötä tekeville näyttäytyi alkuvuodesta 2020. Diakoniabarometritutkimus ajoittui ajankohtaan, jolloin pian tutkimusaineiston keräämisen jälkeen koronavirus sulki Suomen ja diakoniatyössä oltiin jälleen uuden edessä.

Diakoniabarometritutkimuksessa tarkasteltiin diakoniatyön arkea ja siinä tapahtuneita muutoksia. Muutosten tarkastelussa vertailuaineistoina toimivat aikaisemmin toteutetut diakoniabarometritutkimukset. Ensimmäinen diakoniabarometrikysely tehtiin jo vuonna 1999 ja tämän vuoden diakoniabarometri on järjestyksessä yhdestoista. Jatkumojen tarkastelun lisäksi Diakoniabarometrissa 2020 käsiteltiin diakoniatyön ajankohtaisia teemoja. Omat osa-alueensa muodostavat diakonian ruoka-apu, uskontolukutaidon merkitys diakoniatyössä sekä johtaminen ja osaaminen diakoniatyössä.

Diakoniabarometritutkimuksen aineisto kerättiin Webropol-kyselyllä tammihelmikuussa 2020. Kyselyyn vastasi yhteensä 479 henkilöä, mikä vastaa henkilömäärältä reilua kolmannesta kirkossa diakoniatyötä tekevien määrästä. Vastauksia saatiin kaikista hiippakunnista siten, että vastaajien määrä vastasi noin kolmannesta hiippakunnan diakoniatyöntekijöiden määrästä. Ainostaan Mikkelin hiippakunnasta vastauksia saatiin suhteessa hieman vähemmän.

Kyselyaineiston määrällisessä analysoinnissa käytettiin apuna SPSS-ohjelmaa. Useissa kysymyksissä vastauksia käsiteltiin lisäksi laadullisen sisällönanalyysin menetelmin.

Valtaosa (62 %) kyselyyn vastanneista oli iältään vähintään 50-vuotiaita. Vastaajilta kysyttiin myös heidän työkokemustaan diakoniatyöstä. Yli 20 vuotta

työkokemusta oli 40 prosentilla työntekijöistä. Vastaavasti enintään viisi vuotta työkokemusta oli 18 prosentilla vastaajista. Diakonibarometrikyselyyn vastanneissa ovat hyvin edustettuina eri-ikäiset ja eri vaiheessa diakoniatyöuraansa olevat työntekijät. Tämä luo hyviä mahdollisuuksia saada kyselyllä vastauksia diakoniatyön muutoksia ja tulevaisuudennäkymiä koskeviin kysymyksiin.

Diakonian virkaan vaaditaan diakonin tai diakonissan koulutus. Kaikista kyselyyn vastanneista hieman yli puolet (57 %) oli diakoneja. Diakonissoja vastaajista oli 36 prosenttia.

Koulutustaustaltaan vastaajista 39 prosenttia oli sosionomi (AMK)-diakoneja. Toiseksi suurimman koulutustaustaryhmän (23 %) muodostivat diakonissakoulutuksen saaneet vastaajat. Myös diakonin koulutuksen saaneita (18 %) ja sairaanhoitaja (AMK)-diakonissan koulutuksen saaneita (13 %) oli molempia yli kymmenesosa vastaajista. Vain kolmella prosentilla vastaajista ei ollut diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa.

6.2 Vakiintunut ruoka-apu on muutoksen pyörteessä

Ruoka-apu on seurakuntien yksi keskeisimmistä auttamismuodoista ja sen ympärillä tapahtuu paljon. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, millaista ruoka-apua ja ruokailuja seurakunnissa tällä hetkellä järjestetään, miten käytetään hävikkiruokaa ja miten diakoniatyöntekijöiden mielipiteet ruoka-avusta, yhteisöruokailuista ja taloudellisesta auttamisesta ovat muuttuneet.

Ruoka-avun seurakunnan perustehtäväksi mielsi kolmannes kyselyyn vastanneista. Lähes kaikki diakoniatyöntekijät uskoivat myös, että yhteisöruokailuilla voidaan ehkäistä yksinäisyyttä. Kolme neljästä diakoniatyöntekijästä halusi päästä eroon leipäjonoista, mutta puolet myös muistutti, että yhteisöruokailuilla ei voida täysin korvata jaettavaa ruoka-apua. Molempia tarvitaan. Hävikkiruokaa jaettiin ruoka-apuna lähes kahdessa kolmasosassa vastanneiden seurakunnista ja ruokailuissa sitä käytettiin kolmanneksessa seurakunnista. Yhdessä seurakunnassa kolmesta hävikkiruokaa ei käytetty lainkaan.

Suuressa osassa seurakuntien ruokailuista ruuan valmistuksessa toimi palkattu keittiöhenkilökunta. On kuitenkin nähtävissä suunta, että seurakuntien ruokailuista kehittyy yhteisöllisempiä myös keittiön puolella. Ruokailujen kantavana voimana toimivat vapaaehtoiset sekä enenevässä määrin työkokeilijat ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevat. Diakonia-asiakkaita oli mukana viidenneksessä seurakunnista.

Kolmanneksessa seurakunnista ruoka-apua jaettiin yhdessä muiden toimijoiden kanssa ja yli puolessa toimittiin itsenäisesti. Keskitettyä ruuan jakoa oli lähinnä suurissa, yli 100 000 asukkaan kaupungeissa. Suuressa osassa seurakunnista ruokailut nivottiin yhteen jonkin ohjelman kanssa.

Kaksi kolmasosaa työntekijöistä koki, että taloudellinen auttaminen on myös seurakunnan tehtävä. Avustamisen muodot kuitenkin mietityttivät. Yli puolet

barometrin vastaajista oli sitä mieltä, että seurakuntien taloudellisen auttamisen tulisi ensisijaisesti olla ohjausta ja neuvontaa. Kolmasosa vastaajista ajatteli, että taloudellisen auttamisen kuuluisi olla kertaluontoista. Yhä enenevässä määrin työntekijät kokivat myös, että monet diakonian asiakkaat pitävät seurakunnan taloudellista apua subjektiivisena oikeutenaan.

6.3 Uskontolukutaito on tärkeä osa diakoniatyön osaamista

Uskontolukutaitoon liittyen haluttiin selvittää, miten uskontolukutaito näkyy diakoniatyössä, millaista osaamista diakoniatyöntekijöillä on uskontolukutaitoon liittyen sekä onko diakoniatyöntekijöillä tarpeeksi osaamista uskontolukutaitoon liittyen. Tulosten perusteella uskontolukutaito koetaan diakoniatyössä tärkeäksi osaamiseksi ja työn apuvälineeksi. Kaksi kolmesta vastaajasta piti uskontolukutaitoa työssään joko tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Käsite ei kuitenkaan ollut kaikille työntekijöille tuttu: noin kolmasosa vastaajista ei ollut ennen kyselyä kuullut uskontolukutaidosta.

Muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia ihmisiä kohdataan eniten seurakunnan tiloissa, taloudelliseen avustamiseen ja neuvontaan liittyen sekä ruoka-apuun liittyen. Diakoniatyötä tekevät liittivät uskontolukutaitoon erityisesti toisen kunnioittamisen ja ymmärtämisen, loukkaamattomuuden sekä mahdollisuuden tasaveroiseen keskusteluun. Uskontolukutaitoon liitettiin myös se, että ihminen osataan kohdata ja häntä osataan auttaa kokonaisvaltaisesti, hengellisyys huomioiden.

Diakoniatyötä tekevät tunnistavat oman arvionsa mukaan herätysliikkeitä hyvin. Lähes neljä viidestä koki tunnistavansa suomalaisia herätysliikkeitä vähintäänkin melko hyvin. Diakoniatyötä tekevistä kaksi viidesosaa vastasi, ettei kuulu mihinkään kirkon sisäisistä herätysliikkeistä tai muista kyselyssä mainituista yhteisöistä. Diakoniatyötä tekevät kaipasivat työhönsä jonkin verran lisää erilaista uskontolukutaidon osaamista. Kaikki diakoniatyöntekijät eivät kuitenkaan vastanneet kaipaavansa lisää osaamista uskontolukutaitoon liittyen. Mitä tärkeämpänä uskontolukutaitoa pidettiin, sitä enemmän kaivattiin lisää osaamista.

Yli puolet diakoniatyötä tekevistä koki uskontolukutaitonsa vastaavan työn vaatimuksia hyvin tai erittäin hyvin. Koska lähes puolet kuitenkin vastasi osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia korkeintaan jossain määrin, diakoniatyössä tarvitaan lisää uskontolukutaidon osaamista. Sitä tarvitaan diakoniatyössä tulevaisuudessa yhä enemmän toimintaympäristön muuttuessa monikulttuurisemmaksi sekä uskonnollisesti ja hengellisesti moninaisemmaksi. Yksi tutkimuksen mahdollisista vaikutuksista onkin tiedon lisääntyminen uskontolukutaitoon liittyen ja sitä kautta uskontolukutaidon kehittyminen. Mitä tutummaksi käsite muuttuu, sitä enemmän uskontolukutaitoon kiinnitetään huomiota ja siinä kehitytään.

6.4 Diakoniatyön monitahoinen arki

Diakoniatyöntekijät kohtaavat työssään useimmin mielenterveysongelmista kärsiviä, fyysisesti sairaita, säännöllisesti toimeentulotukea saavia, toistuvasti ruokaavustuksen tarpeessa olevia ja pitkäaikaistyöttömiä.

Henkilöitä, jotka eivät kykene hakemaan sosiaalietuuksia, kohdataan nykyään enemmän kuin aiemmin. Samoin kohdataan entistä useammin heitä, jotka eivät osaa käyttää sähköisiä palveluita. Henkilöitä, joilla on vaikeuksia selviytyä elämisen kustannuksista ylivelkaantumisen takia, kohdataan jonkin verran useammin.

Kasautuneessa huono-osaisuudessa elävien henkilöiden osuus ja toisen tai kolmannen polven sosiaalitoimen asiakkaiden määrä näyttää olevan kasvussa pidemmällä aikavälillä. Pitkäaikaisesta yksinäisyydestä kärsiviä ikääntyneitä kohdataan jonkin verran vähemmän verrattuna edellisiin vuosiin. Sen sijaan pitkäaikaisesta yksinäisyydestä kärsiviä työikäisiä kohdataan aiempaa useammin.

Diakoniatyön keskeisimmät työalueet ovat asiakastyö seurakunnan tiloissa, taloudellinen avustaminen ja ruoka-apu sekä sielunhoito. Asiakastyön osuus seurakunnan tiloissa on noussut huomattavasti ja yhteisöruokailujen osuus jonkin verran. Tarkasteltaessa muutosta diakoniatyön tehtävissä pidemmällä aikavälillä mielenterveystyö ja työ vapaaehtoisten kanssa ovat myös lisääntyneet selvästi vajaassa kahdessa vuosikymmenessä. Työ työttömien kanssa on taas vähentynyt jonkin verran.

Diakoniatyöntekijät haluavat panostaa lähitulevaisuudessa erityisesti sielunhoitotyöhön. Työntekijöillä on valmiutta ja halua lähteä liikkeelle nykyistäkin enemmän sinne, missä ihmiset elävät ja vaikuttavat. Erityisesti kotikäyntityö koetaan tärkeänä. Diakoniatyöntekijät haluavat järjestää yhteen tulemisen mahdollisuuksia ja olla kehittämässä yhteisöllisyyttä, kuten ryhmätoimintaa ja yhteisöruokailuja. Omaehtoisen toiminnan ja vapaaehtoistyön edistäminen koetaan myös tärkeäksi. Sen sijaan esimerkiksi vaikuttamistyöhön ei tunnu olevan laajempaa kiinnostusta tai mahdollisuutta.

Diakoniatyön toiminta-alue ja haasteet ovat suuret ja ihmisten vaikeudet lisääntyneet. Hyvää yhteistyötä vapaaehtoisten, diakoniatyön, seurakuntien ja erilaisten yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa on tärkeä jatkaa. Ammatillista diakoniatyötä tarvitaan jatkossakin, erityisesti kasautuneessa huono-osaisuudessa olevien auttamiseksi. Diakoniabarometrin vastauksissa oli esimerkkejä uudenlaisista toimintatavoista, joita olisi tärkeä tuoda esille seuraavissa Diakoniabarometreissa ja muilla yhteisillä foorumeilla. Kyselyyn osallistuneilla diakoniatyöntekijöillä on paljon potentiaalia ja annettavaa työn painotusten suuntaamisessa.

Kysely on tehty juuri ennen koronakriisiä. Seuraavassa Diakoniabarometrissa voidaan arvioida koronapandemian vaikutusta diakoniatyöhön.

6.5 Hyvin johdettuun diakoniatyöhön lisää luottamusta

Diakoniatyötä tehdään osaavalla ja koulutetulla henkilöstöllä. Sekä työntekijät että esimiehet ovat pitkän uran tehneitä ammattilaisia, ja työntekijät ovat pääasiassa tyytyväisiä siihen tukeen, mitä esimiehiltään työhön saavat. Lisätuki ei silti ole pahitteeksi, jos sellaista on tarjolla.

Diakoniatyöntekijät kokevat tarvetta tulla enemmän huomioiduksi esimiehen taholta. Esimieheltä odotetaan myös enemmän osaamisen johtamista sekä vahvaa johtajuutta. Diakoniatyöntekijät kokevat, että heidän esimiehensä tulisi paremmin organisoida työtä, arvioida ja varmistaa riittävät resurssit suhteessa työn määrään, sekä kehittää ja puolustaa diakoniatyötä muutoksessa.

Luottamus on diakoniatyössä tärkein esimies–alaissuhteeseen vaikuttava tekijä. Tästä sekä esimiehet että työntekijät ovat yksimielisiä. Luottamus ei kuitenkaan toteudu työyhteisöissä parhaalla mahdollisella tavalla, vaikka sen merkitys on selkeä. Huonoimmin toteutuu tasapuolinen kohtelu ja resurssit suhteessa työhön.

Esimies–alaissuhteen ja toimivan työyhteisön perusta on kuitenkin luottamus, ja sen rakentumiseen kannattaa kiinnittää entistä enemmän huomiota.

7 POHDINTOJA DIAKONIABAROMETRIN 2020 TULOKSISTA

Veli-Matti Salminen, Airi Raitaranta, Marko Pasma & Sakari Kainulainen

Diakoniabarometri 2020 piirtää kuvaa diakoniatyöstä, joka on aina uuden edessä. Työtä tehdään muuttuvassa yhteiskunnassa, jonka riskitekijät ja ongelmakohdat diakonia kohtaa erityisen konkreettisesti. Köyhyys, huono-osaisuus, yksinäisyys ja turvattomuus eivät tietenkään ole uusia ilmiöitä vaan osa sitä jatkuvaa todellisuutta, jossa diakoniatyötä tehdään. Työ ei ole vain reaktiivista haasteisiin vastaamista, vaan sen suunta on tulevaisuuden ja toivon rakentamisessa. Myös tässä diakoniabarometrissä käsitellyt teemat edustavat samanaikaisesti pitkäaikaisia ja pysyväisluonteisia kehityskulkuja kuin myös uudistumista ja tulevaisuuteen orientoitumista.

Eräs pysyvä osa diakoniatyötä on ruoka-apu ja taloudellinen avustaminen. Yleisimpiin, lähes viikoittain kohdattaviin asiakasryhmiin barometrikyselyn perusteella kuuluvat säännöllisesti toimeentulotukea saavat, fyysisistä sairauksista kärsivät, toistuvasti ruoka-apua saavat ja mielenterveysongelmista kärsivät ihmiset. Myös Kirkon tutkimuskeskuksen seurakuntakyselyssä kaksi kolmasosaa seurakunnista mainitsi diakoniatyön keskeisimmäksi kasvavaksi painopistealueeksi ruoka-avun ja aineellisen auttamisen.[1]

Kirkon missioon sisältyvään vapautuksen teologiaan kuuluu yhteiskunnallisten epäkohtien ja epätasa-arvoisuuden nostaminen julkiseen tietoisuuteen ja näitä epäkohtia vastaan taisteleminen.[2] Kirkon järjestämää ruoka-apua ja taloudellista avustamista tarvitaan akuutisti, mutta moni pitää ongelmallisena sitä, että tällainen apu on vakiintunut osaksi sosiaaliturvaa hyvinvointivaltion marginaalissa. Diakoniatyöntekijöistä valtaosa kokee, että seurakunnan tulee auttaa, vaikka se pääsääntöisesti onkin yhteiskunnan tehtävä. Tätä voidaan tulkita niin, että seurakuntadiakoniassa suostutaan ottamaan vastuuta hyvinvointivaltion turvaverkkojen pettäessä, mutta tarvetta olisi myös viedä julkisuuteen viestiä heikoimpien hädästä ja puhua heidän puolestaan. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen mielletään ennen kaikkea koko seurakunnan yhteiseksi tehtäväksi, mistä syystä diakoniatyöntekijät eivät kovinkaan laajasti nosta sitä oman työnsä tulevaisuuden painopisteeksi.

1 Kirkon tutkimuskeskuksen seurakuntakysely 2020: B5 Diakonia ja yhteiskunnallinen työ.

2 Kaikkialta kaikkialle 2018, 19, 29.

Ruoka-avun järjestäminen konkretisoi seurakuntien toimintakulttuurin muutoksen mahdollisuuksia. Kriittinen huomio kiinnittyy siihen, että suuria seurakuntayhtymiä lukuun ottamatta ruoka-apu on usein vain yhden toimijan järjestämää. Onko yhteistyölle esteitä ja liittyvätkö ne erilaisten toimijoiden - järjestöjen, kuntien ja muiden uskonnollisten yhteisöjen - erilaisiin toimintakulttuureihin? Diakoniabarometri samoin kuin kirkon toimintatilastot osoittavat ruoka-avun painopisteen siirtyneen ruokakassien jakelusta yhteisöllisiin ruokailuihin. Parhaimmillaan tämä tarkoittaa myös autettavien mahdollisuutta olla auttajia: kyselyn perusteella varsinkin vapaaehtoiset, mutta jossain määrin myös diakonia-asiakkaat ja erilaisissa työkokeiluissa olevat osallistuvat yhteisöruokailujen ruuan valmistukseen. Yhteisöruokailujen ideaan kuuluu olennaisesti myös ekologinen vastuu hävikkiruuan hyödyntämisestä.

Koronaviruspandemia muutti radikaalisti tilannetta sekä ruoka-avun että muunkin diakoniatyön osalta, mikä kehitys tullee näkyviin myöhemmissä ruoka-apua koskevissa tutkimuksissa. Monille yhteisöruokailuihin osallistuneille ihmisten kohtaaminen ja yhteisöllisyys näyttää olevan tärkeämpi asia kuin ilmainen ateria tai ruokakassin saaminen. Keväällä 2020 siirryttiin yhteisöruokailuista takaisin ruokakassijakeluun ja tulevaisuus näyttää, mihin suuntaan ja miten ruoka-aputoiminta kehittyy toimintaympäristön muovautuessa pandemian jälkeiseen todellisuuteen.

Tässä diakoniabarometrissä käsiteltiin uutena teemana uskontolukutaitoa, joka liittyy uskonnollisuuden muuttumiseen ja monimuotoistumiseen sekä myös uskonnottomuuden kasvuun. Aiheen tärkeys kirkon työssä ei liity vain uskontotilanteen monimuotoistumiseen vaan myös itseymmärryksen ja reflektoimisen kehittämiseen. Kirkon kokonaisvaltaisessa missiossa evankeliumin julistusta, profeetallista tehtävää, heikoimpien puolustamista ja sosiaalieettistä vastuuta ihmisistä ja ympäristöstä ei voida erottaa toisistaan.[3] Diakoniatyössäkin missio tulee todeksi ihmisten kokonaisvaltaisessa kohtaamisessa, jolloin uskontolukutaitoa tarvitaan.

Barometrikyselyn perusteella uskontolukutaitoa pitävät työssään todennäköisemmin tärkeänä ne diakoniatyöntekijät, joille käsite on jotenkin tuttu. Uskontolukutaito vaikuttaa kasautuvan vielä melko vahvasti esimiesasemassa oleville ja jatkotutkinnon suorittaneille diakoniatyöntekijöille. Haasteena on tuoda se laajemmin osaksi kaikkien työtä. Uskontolukutaito voidaan nähdä kirkon ja omalta osaltaan myös diakonian erityisosaamisena. Tämä teemavalinta edistää osaltaan uskontolukutaidon käsitteen tunnettavuutta sekä kirkossa että yhteistyöverkostoissa.

Edellinen vuoden 2018 diakoniabarometri kiinnitti huomiota diakoniatyöntekijöiden kokemukseen esimieheltä saadun tuen heikentymisestä. Tilanne näyttää tältä osin paremmalta uuden kyselyn perusteella. Johtamiseen kohdistuvat

3 Kaikkialta kaikkialle 2018, 15-16.

tuen tarpeet ovat moninaisia, mutta diakoniatyöntekijöiden vastauksissa erityistä huomiota kiinnittää osaamisen johtaminen. Diakoniatyöntekijät toivovat muun muassa oman asiantuntijaosaamisensa arvostamista, joka voi tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuutta koulutukseen ja työnohjaukseen sekä mahdollisuutta haasteellisempiin ja vastuullisempiin tehtäviin. Esimieheltä diakoniatyöntekijät odottavat myös työn sisältöjen ja työolosuhteiden ymmärtämistä sekä perehtyneisyyttä työhön.

Diakoniatyöntekijöiden esimies-alaissuhteissa tärkeinä pitämien asioiden ja niiden työssä toteutumisen välillä hahmottuu ihanteiden ja todellisuuden välinen ero. Onnistuneita tai epäonnistuneita osa-alueita on listannut harvempi työntekijä kuin tärkeimpiä osa-alueita. Toisaalta luottamuksen, hyvän vuorovaikutuksen ja työhön vaikuttamisen mahdollisuudet korostuvat molemmissa.

Esimiehiltä odotetaan barometrin tulosten mukaan eniten työn johtamista, mutta samaan aikaan diakoniatyöntekijöiden keskuudessa pidetään tärkeänä, että voi itse määrittää työnsä. Esimiehen odotetaan lähinnä auttavan työn rajaamisessa ja huolehtivan työtehtävien tasapuolisesta jakautumisesta työntekijöiden kesken. Itsensä johtaminen on osa ammattitaitoa, mutta samaan aikaan tarvitaan sitoutumista organisaation tavoitteisiin, toimintasuunnitelmiin ja johtamisen tukemiseen. Tämä jännite tuottaa parhaimmillaan energiaa työn suuntaamiselle uusissa tilanteissa.

Diakoniatyön arjessa taloudellisen avustamisen ja ruoka-avun ohella paljon työaikaa käytetään asiakastyöhön seurakunnan tiloissa, jonka osuus on jopa noussut edellisestä barometristä. Mikä pitää työntekijöitä kiinni omissa tiloissa? Osin kyse on siitäkin, että asiakastyö limittyy juuri taloudelliseen ja ruoka-apuun, jotka voivat vaatia seurakunnan tilojen käyttöä. Melko paljon työssä painottuu myös sielunhoito, joka vaatii luottamuksellisuuden vuoksi turvallisen tilan. Tämän takaaminen on diakoniatyössä tärkeää. Koronakriisi muutti sielunhoidollisen asiakastyön painopistettä ainakin hetkellisesti puhelimeen ja verkkoon, mutta miten käy tämän jälkeen? Vaikuttamistyö ja yhteistyö eivät nouse erityisen tärkeiksi tulevaisuuden työn painopisteissä. Onko tähän painopisteasetteluun syynä erilaisiin kohtaamisiin liittyvä työn paljous ja syntyneet toimintakulttuurit vai onko taustalla muita tunnistamattomia syitä?

Diakonian itsemäärittelyssä ei haluta korostaa niinkään kirkon diakoniaa työalana vaan diakonista kirkkoa, jonka tehtävänä on ihmisten auttaminen ja tukeminen haavoittuvissa elämäntilanteissa, oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen, yhteisöllisyyden edistäminen ja ympäristön suojeleminen.[4] Edellisessä diakoniabarometrissä todettiin kuitenkin, että kristillisen julistuksen painopisteen siirtyminen yleisesti etiikan ja ennen muuta rakkauden alueelle ei ole vastaavasti vahvistanut ihanteeksi asetettua koko seurakunnan toteuttamaa diakoniaa.

4 Diakoninen kirkko: Teologinen lähtökohta. https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia

Barometrikyselyyn vastanneiden diakoniatyöntekijöiden mukaan ajatus diakoniaseurakunnasta ja diakoniasta koko seurakunnan keskusajatuksena olisi karkaamassa käsistä.[5] Vapaaehtoistyön koordinointi ja yhteisöllinen työ tulevaisuuden merkittävinä painopisteinä, joihin diakoniatyöntekijät katsovat haluavansa panostaa, kertovat siitä, että työssä on edelleen tärkeänä juonteena osallisuus ja sen vahvistaminen.

5 Gävert, Malkavaara & Porkka 2018, 166.

8 SAMMANDRAG AV RESULTATEN

Hanna Alava, Tiina Ikonen, Auli Kela, Anni Nikkanen & Pirjo Paloviita

8.1 Diakonibarometern undersöker diakoniarbetarnas uppfattningar om sitt arbete och dess utvecklande

Diakonibarometern undersöker diakoniarbetarnas uppfattningar om sitt arbete och dess utvecklande. Diakonibarometern 2020 genomfördes som ett samarbete mellan Finlands evangelisk-lutherska kyrkas kyrkostyrelse, Diakoniarbetarnas förbund, Diakonian tutkimuksen seura (ung. sällskapet för diakoniforskning) Diakoniyrkeshögskolan (Diak). Fyra studerande som studerar för högre yrkeshögskoleexamen vid yrkeshögskolan Diakonia fungerade som forskare för barometern. Som stöd för forskarna fungerade både ett avhandlingsseminarium med handledare och en styrgrupp bestående av samarbetspartners.

Diakonibarometerundersökningen, som genomfördes som en enkätundersökning, riktades särskilt till kyrkans diakoniarbetare. Syftet med barometern var att granska diakoniarbetet i sin helhet så som det tedde sig för diakoniarbetarna i början av 2020. Diakonibarometerundersökningen inföll vid en tidpunkt då coronaviruset strax efter att forskningsmaterialet samlats in stängde Finland, och åter stod man inom diakonin inför något nytt.

I diakonibarometerundersökningen granskades diakoniarbetets vardag och de förändringar som skett där. Vid granskningen av förändringarna fungerade de tidigare diakonibarometerundersökningarna som jämförelsematerial. Den första diakonibarometerenkäten gjordes redan 1999 och årets diakonibarometer är den elfte i ordningen. Utöver kontinuitetsgranskningen behandlade Diakonibarometern 2020 aktuella teman inom diakonin. Delområdena utgörs av diakonins mathjälp, religionsläskunnighetens betydelse i diakoniarbetet samt ledarskap och kompetens i diakoniarbetet.

Materialet till diakonibarometerundersökningen samlades in med en Webropol-enkät i januari-februari 2020. Enkäten besvarades av sammanlagt 479 personer, vilket i personantal motsvarar en dryg tredjedel av kyrkans diakoniarbetare. Svaren kom från alla stift så, att antalet respondenter motsvarade ungefär en tredjedel av antalet diakoniarbetare i stiftet. Endast från S:t Michels stift fick man relativt sett något färre svar.

I den kvantitativa analysen av enkätmaterialet användes SPSS-programmet som hjälp. För flera av frågorna behandlades svaren dessutom med metoder för kvalitativ innehållsanalys.

Största delen (62 %) av dem som svarat på enkäten var minst 50 år gamla. Respondenterna tillfrågades också om sin arbetserfarenhet av diakoniarbete. 40 procent av diakoniarbetarna hade över 20 års erfarenhet. På motsvarande sätt hade 18 procent av respondenterna högst fem års arbetserfarenhet. Anställda i olika åldrar och i olika skeden av sin karriär inom diakoniarbetet är väl representerade i enkäten. Detta ger goda möjligheter att med hjälp av enkäten få svar på frågor om förändringar och framtidsutsikter i diakoniarbetet.

För en tjänst inom diakonin krävs utbildning till diakon eller diakonissa. Av alla som svarade på enkäten var drygt hälften (57 %) diakoner. Diakonissor var 36 procent av respondenterna.

39 procent av respondenterna var socionom (YH)-diakoner till utbildningen. Den näst största gruppen till sin utbildningsbakgrund utgjordes av respondenter med diakonisseutbildning (23 %). Även diakonutbildade (18 %) och sjukskötare (YH)-diakonissor (13 %) utgjorde båda över en tiondel av respondenterna. Endast tre procent av respondenterna hade ingen examen som gav behörighet för en tjänst inom diakonin.

8.2 Den etablerade mathjälpen är i förändring

Mathjälpen är en av församlingarnas viktigaste hjälpformer och det händer mycket kring den. I undersökningen ville man utreda hurdan mathjälp och hurdana måltider församlingarna för närvarande ordnar, hur man använder svinnmat och hur diakoniarbetarnas åsikter om mathjälp, gemensamma måltider och ekonomisk hjälp har förändrats.

En tredjedel av de som svarat på enkäten uppfattade mathjälpen som en grundläggande uppgift för församlingen. Nästan alla diakoniarbetare trodde också att man med gemensamma måltider kan förebygga ensamhet. Tre av fyra diakoniarbetare ville bli av med brödköerna, men hälften påminde också om att man med gemensamma måltider inte helt kan ersätta den mathjälp som delas ut. Båda behövs. Svinnmat delades ut som mathjälp i nästan två tredjedelar av respondenternas församlingar och vid måltiderna användes svinnmat i en tredjedel av församlingarna. I en församling av tre användes svinnmat inte alls.

Vid en stor del av församlingarnas måltider skötte avlönad kökspersonal om matlagningen. Man kan dock se en utveckling mot att församlingarnas måltider blir mer gemenskapsinriktade också på kökssidan. Som måltidernas bärande kraft fungerar frivilliga och i allt högre grad personer i arbetsprövning och personer som arbetar i rehabiliteringssyfte. I en femtedel av församlingarna deltog diakoniklienter.

I en tredjedel av församlingarna delades mathjälp ut tillsammans med andra aktörer och i mer än hälften av församlingarna agerade man självständigt.

Centraliserad matutdelning förekom främst i stora städer med över 100 000 invånare. I en stor del av församlingarna kopplades måltiderna samman med något program.

Två tredjedelar av de anställda upplevde att det även är församlingens uppgift att hjälpa ekonomiskt. Hjälpformerna skapar dock huvudbry. Över hälften av respondenterna ansåg att församlingarnas ekonomiska hjälp i första hand borde bestå av handledning och rådgivning. En tredjedel av respondenterna ansåg att den ekonomiska hjälpen borde vara av engångskaraktär. I allt högre grad upplevde de anställda också att många av diakonins klienter anser att församlingens ekonomiska hjälp är deras subjektiva rättighet.

8.3 Religionsläskunnighet är en viktig del av kompetensen inom diakoniarbetet

Angående religionsläskunnighet ville man utreda hur religionsläskunnigheten syns i diakoniarbetet, hurdan kompetens diakoniarbetarna har i fråga om religionsläskunnighet samt huruvida diakoniarbetarna har tillräcklig kompetens i fråga om religionsläskunnighet. Resultaten visar att religionsläskunnighet upplevs vara en viktig kompetens och ett hjälpmedel i arbetet inom diakonin. Två av tre respondenter ansåg att religionsläskunnigheten i arbetet var något viktigt eller mycket viktigt. Begreppet vad dock inte bekant för alla: Ungefär en tredjedel av respondenterna hade inte hört talas om religionsläskunnighet före enkäten.

Personer som inte hör till evangelisk-lutherska kyrkan träffar man mest i församlingens lokaler, i samband med ekonomisk hjälp och rådgivning samt i samband med mathjälp. De som arbetade inom diakonin kopplade i synnerhet ihop religionsläskunnigheten med respekt och förståelse för andra, okränkbarhet samt möjlighet till en jämlik diskussion. Till religionsläskunnighet kopplades också förmågan att möta och hjälpa människan på ett helhetsbetonat sätt med hänsyn till andligheten.

De som arbetar inom diakonin känner enligt sin egen bedömning väl igen väckelserörelser. Nästan fyra av fem upplevde att de känner igen finländska väckelserörelser åtminstone ganska väl. Två femtedelar av diakoniarbetarna svarade att de inte hör till någon av kyrkans interna väckelserörelser eller andra samfund som nämns i enkäten. De som arbetar inom diakonin ansåg att de i viss mån behöver mer kompetens i religionsläskunnighet. Alla diakoniarbetare svarade dock inte att de behöver mer kunskap om religionsläskunnighet. Ju viktigare religionsläskunnigheten ansågs vara, desto mer ville man lära sig.

Över hälften av dem som arbetar inom diakonin upplevde att deras religionsläskunnighet motsvarar de krav arbetet ställer väl eller mycket väl. Eftersom nästan hälften ändå svarade att deras kompetens endast i viss mån motsvarar kraven i arbetet, behövs det mer kompetens i religionsläskunnighet inom diakoniarbetet.

Det behövs allt mer i diakoniarbetet i framtiden när verksamhetsmiljön blir allt mer mångkulturell och mer mångfaldig på ett religiöst och andligt plan. En av undersökningens eventuella effekter är att kunskapen om religionsläskunnighet ökar och att religionsläskunnigheten därmed utvecklas. Ju mer bekant begreppet blir, desto mer fäster man uppmärksamhet vid religionsläskunnigheten och utvecklas på området.

8.4 Diakoniarbetets vardag är mångfaldig

Diakoniarbetarna möter i sitt arbete oftast personer med psykiska problem, fysiskt sjuka, personer som regelbundet får utkomststöd, personer som upprepade gånger behöver mathjälp och långtidsarbetslösa.

I dag möter man mer än tidigare personer som inte klarar av att ansöka om sociala förmåner. På samma sätt möter man allt oftare sådana som inte kan använda elektroniska tjänster. Det ökade antalet invandrare syns i diakoniarbetet. Personer som har svårt att klara av sina levnadskostnader på grund av överskuldsättning möter man något oftare.

Andelen personer som lever i anhopad utsatthet och antalet klienter inom socialväsendet i andra eller tredje generationen verkar öka på längre sikt. Äldre personer som lider av långvarig ensamhet möter man i något mindre grad än tidigare år. Däremot möter man oftare än tidigare personer i arbetsför ålder som lider av långvarig ensamhet.

Diakoniarbetets viktigaste arbetsområden är klientarbete i församlingens lokaler, ekonomiskt stöd och mathjälp samt själavård. Andelen klientarbete i församlingens lokaler har ökat märkbart och andelen ekonomiskt stöd och mathjälp i viss mån. När man granskar förändringen i diakoniarbetets uppgifter på längre sikt, har mentalvårdsarbetet och arbetet med frivilliga också ökat betydligt på knappt två årtionden. Arbetet med arbetslösa har däremot minskat i någon mån.

Diakoniarbetarna vill inom den närmaste framtiden satsa särskilt på själavårdsarbetet. De anställda har beredskap och vilja att börja röra sig ännu mer där folk bor och är verksamma. Speciellt hembesöksarbetet upplevs som viktigt. Diakoniarbetarna vill ordna möjligheter till att komma samman och utveckla gemenskapen, såsom gruppverksamhet och gemensamma måltider. Främjandet av verksamhet på egna villkor och frivilligarbete upplevs också som viktigt. Däremot verkar det fortfarande inte finnas någon möjlighet till exempelvis påverkningsarbete.

Diakonins verksamhetsområde och utmaningar är stora och människornas svårigheter har ökat. Det är viktigt att fortsätta det goda samarbetet med frivilliga, diakoniarbetarna, församlingarna och olika samhälleliga aktörer. Professionellt diakoniarbete behövs även i framtiden, särskilt för att hjälpa dem vars utsatthet anhopats. Församlingarna kan skapa trygga platser för att uppleva gemenskap, stärka resurserna och öka hoppet i livet mitt i olika svårigheter. Bland svaren

i Diakonibarometern fanns fina glimtar av nya verksamhetssätt, som det vore viktigt att lyfta fram i kommande diakonibarometrar och i andra gemensamma forum. Diakoniarbetarna som deltog i enkäten har stor potential och mycket att ge när det gäller att rikta tyngdpunkterna i arbetet.

Enkäten har genomförts strax innan coronakrisen. I nästa diakonibarometer kan man bedöma hur coronapandemin har påverkat diakoniarbetet. I fortsättningen bör man fästa särskild uppmärksamhet vid situationen för dem som befinner sig i de mest sårbara livssituationerna och för de unga.

8.5 Mer förtroende för diakoniarbete med gott ledarskap

Diakoniarbetet utförs av kompetent och utbildad personal. Såväl anställda som chefer är professionella som gjort en lång karriär och de anställda är i huvudsak nöjda med det stöd de får av sina förmän. Det skulle dock inte vara illa med mera stöd, om sådant finns tillgängligt.

Diakoniarbetarna upplever ett behov av att bli mer uppmärksammade från förmannens sida. Av förmannen förväntas också mer kompetensledning och starkt ledarskap. Diakoniarbetarna upplever att deras förman borde organisera arbetet bättre, bedöma och säkerställa tillräckliga resurser i förhållande till arbetsmängden samt utveckla och försvara diakoniarbetet i förändringen.

Förtroende är den viktigaste faktorn som påverkar förhållandet mellan förmannen och den underställda. Både förmännen och arbetstagarna är eniga om detta. Förtroendet förverkligas dock inte på bästa möjliga sätt i arbetsgemenskapen, även om dess betydelse är uppenbar. Sämst förverkligas jämlik behandling och resurser i förhållande till arbetet.

Grunden för relationen mellan förmannen och den underordnade och för en fungerande arbetsgemenskap är dock förtroende, och det lönar sig att fästa allt större uppmärksamhet vid att bygga upp det.

9 REFLEKTIONER OM RESULTATEN I DIAKONIBAROMETERN 2020

Veli-Matti Salminen, Airi Raitaranta, Marko Pasma & Sakari Kainulainen

Diakonibarometern 2020 tecknar en bild av diakoniarbetet som ständigt står inför det nya. Arbetet utförs i ett föränderligt samhälle, vars riskfaktorer och problemområden diakonin möter särskilt konkret. Fattigdom, utsatthet, ensamhet och otrygghet är givetvis inte nya fenomen, utan en del av den ständiga verkligheten där diakoniarbetet utförs. Arbetet består inte bara av att reaktivt svara på utmaningar, utan dess riktning är att bygga framtid och hopp. Också de teman som behandlas i den här diakonibarometern representerar samtidigt såväl långsiktiga och varaktiga utvecklingsförlopp, som förnyelse och framtidsorientering.

En bestående del av diakoniarbetet är mathjälp och ekonomiskt stöd. Till de vanligaste klientgrupperna som man möter nästan varje vecka hör enligt barometerenkäten personer som regelbundet får utkomststöd, personer som lider av fysiska sjukdomar, personer som upprepade gånger får mathjälp och personer som lider av psykiska problem. Också i Kyrkans forskningscentrals församlingsenkät nämnde två tredjedelar av församlingarna mathjälp och materiell hjälp som ett centralt och växande prioritetsområde inom diakoniarbetet.[1]

Till befrielseteologin som ingår i kyrkans mission hör att lyfta fram samhälleliga missförhållanden och ojämlikhet till offentlig kännedom och att kämpa emot dessa missförhållanden.[2] Kyrkans mathjälp och ekonomiska stöd behövs akut, men många anser det vara problematiskt att denna hjälp har etablerats som en del av den sociala tryggheten i välfärdsstatens marginal. Största delen av diakoniarbetarna upplever att församlingen bör hjälpa, även om det i regel är samhällets uppgift. Detta kan tolkas så att man inom församlingsdiakonin är villig att ta ansvar om välfärdsstatens skyddsnät sviker, men det skulle också finnas ett behov av att föra ut budskapet om de svagas nöd och tala för dem i offentligheten. Samhällelig påverkan uppfattas framför allt som en gemensam uppgift för hela församlingen, varför diakoniarbetarna inte i någon större utsträckning lyfter fram detta som en framtida priorietering i arbetet.

1 Församlingsenkäten 2020: B5.

2 Kaikkialta kaikkialle 2018, 19, 29.

Ordnandet av mathjälp konkretiserar möjligheterna till förändring i församlingarnas verksamhetskultur. Kritisk uppmärksamhet fästs vid att mathjälp med undantag av stora kyrkliga samfälligheter ofta ordnas endast av en aktör. Finns det hinder för samarbetet och har de samband med de olika aktörernas - organisationer, kommuner och andra religiösa samfund - olika verksamhetskulturer? Diakonibarometern och kyrkans verksamhetsstatistik visar att tyngdpunkten i mathjälpen har förflyttats från utdelning av matkassar till gemensamma måltider. I bästa fall innebär detta också att de som får hjälp också har möjlighet att själva hjälpa till: Enligt enkäten är det i synnerhet frivilliga, men i viss mån också diakoniklienter och personer som tar del i olika arbetsprövningar, som deltar i matlagningen vid gemensamma måltider. Till idén med gemensamma måltider hör också väsentligen ett ekologiskt ansvar för att utnyttja svinnmat.

Coronaviruspandemin förändrade radikalt situationen både beträffande mathjälp och annat diakoniarbete. Denna utveckling torde bli synlig i senare undersökningar om mathjälp. För många som deltagit i gemensamma måltider verkar mötet med människor och gemenskapen vara viktigare än ett gratis mål mat eller att få en matkasse. På våren 2020 gick man från gemensamma måltider tillbaka till utdelning av matkassar och framtiden visar i vilken riktning och hur mathjälpsverksamheten utvecklas i och med att verksamhetsmiljön formas till verklighet efter pandemin.

I denna diakonibarometer behandlades som ett nytt tema religionsläskunnighet, som har att göra med att religiositeten förändras och blir mångsidigare samt med en ökande religionslöshet. Ämnets betydelse i kyrkans arbete har inte bara att göra med att religionssituationen blir mångsidigare, utan också med att utveckla självförståelsen och reflektionsförmågan. I kyrkans övergripande mission kan evangelieförkunnelsen, den profetiska uppgiften, försvarandet av de svagaste och det socialetiska ansvaret för människor och miljön inte skiljas från varandra.[3] Även i diakoniarbetet blir missionen verklighet i ett helhetsbetonat möte med människor, där religionsläskunnighet behövs.

Enligt barometerenkäten är det mer sannolikt att de diakoniarbetare som på något sätt känner till begreppet religionsläskunnighet anser detta vara en viktig del av arbetet. Religionsläskunnigheten verkar ännu tämligen starkt hopa sig hos personer i förmansställning och hos diakoniarbetare med påbyggnadsexamen. Utmaningen ligger i att göra den till en mer omfattande del av allas arbete. Religionsläskunnighet kan ses som en specialkompetens inom kyrkan och för egen del även inom diakonin. Detta temaval främjar för sin del kännedomen om begreppet religionsläskunnighet både inom kyrkan och inom samarbetsnätverken.

Den föregående diakonibarometern från 2018 fäste uppmärksamhet vid diakoniarbetarnas upplevelse att stödet från förmannen försvagats. Till denna del ser

3 Kaikkialta kaikkialle 2018, 15-16.

situationen bättre ut på basis av den nya enkäten. Stödbehoven som riktar sig mot ledarskapet är varierande, men i diakoniarbetarnas svar fästs särskild uppmärksamhet vid kompetensledning. Diakoniarbetarna önskar sig bland annat uppskattning av den egna expertisen, vilket kan innebära till exempel möjlighet till utbildning och arbetshandledning samt möjlighet till mer utmanande och ansvarsfulla uppgifter. Av förmannen förväntar sig diakoniarbetarna också förståelse för arbetets innehåll och för arbetsförhållandena, samt förtrogenhet med arbetet.

I de saker som diakoniarbetarna anser vara viktiga i förhållandet mellan förman och underlydande och hur dessa saker förverkligas i arbetet tar skillnaden mellan ideal och verklighet form. De anställda som listat lyckade eller misslyckade delområden är färre än de som listat de viktigaste delområdena. Å andra sidan framhävs i bägge möjligheterna till förtroende, god växelverkan och påverkan på arbetet.

Enligt resultaten från barometern förväntar man sig att förmännen mest ska leda arbetet, men samtidigt anses det viktigt bland diakoniarbetarna att man själv kan bestämma om sitt arbete. Förmannen förväntas närmast hjälpa till att avgränsa arbetet och se till att arbetsuppgifterna fördelas jämnt mellan de anställda. Självledning är en del av yrkesskickligheten, men samtidigt behövs engagemang i organisationens mål, verksamhetsplaner och stöd för ledarskapet. Denna spänning producerar i bästa fall energi för att rikta arbetet i nya situationer.

I diakoniarbetets vardag används vid sidan av ekonomiskt stöd och mathjälp även mycket arbetstid för klientarbete i församlingens lokaler. Denna andel har till och med stigit i jämförelse med den förra barometern. Vad håller de anställda kvar i de egna lokalerna? Delvis handlar det om att klientarbetet, den ekonomiska hjälpen och mathjälpen överlappar varandra, och detta kan kräva att församlingens lokaler används. Också själavården betonas rätt mycket i arbetet, och på grund av konfidentialiteten kräver detta ett säkert utrymme. Det är viktigt att garantera detta inom diakonin. Coronakrisen flyttade tyngdpunkten i det själavårdande klientarbetet åtminstone tillfälligt till telefonen och ut på nätet, men hur går det efter detta? Påverkningsarbetet och samarbetet lyfts inte fram som särskilt viktiga prioriteringar i arbetet i framtiden. Är orsaken till denna prioritetsordning den mängd arbete och de verksamhetskulturer som uppstått i samband med olika möten, eller finns det andra, oidentifierade orsaker i bakgrunden?

I självdefinitionen av diakonin vill man inte betona kyrkans diakoni som ett arbetsområde, utan den diakonala kyrkan, vars uppgift är att hjälpa och stödja människor i sårbara livssituationer, främja rättvisa och likabehandling, främja gemenskap och skydda miljön.[4] I den föregående diakonibarometern konstaterades dock att överföringen av tyngdpunkten i den kristna förkunnelsen generellt till etikens och framför allt till kärlekens område inte på motsvarande sätt har stärkt

4 Diakoninen kirkko (https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia).

det uppställda idealet, nämligen den diakoni som hela församlingen genomför. Enligt de diakoniarbetare som besvarad enkäten håller tanken på en diakoniförsamling, och på diakonin som något centralt för hela församlingen, på att glida oss ur händerna.[5] Koordineringen av frivilligarbetet och det gemenskapsmässiga arbetet utgör viktiga prioriteringar som diakoniarbetarna anser sig vilja satsa på, vilket vittnar om att delaktigheten och förstärkningen av den fortfarande är ett viktigt inslag i arbetet.

5 Gävert, Malkavaara & Porkka 2018, 166.

KIRJALLISUUS

Böckerman, Petri & Bryson, Alex & Kauhanen, Antti & Kangasniemi, Mari (2020) Does job design make workers happy? Scottish Journal of Political Economy 67:1, 31-52. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/sjpe.12211 (viitattu 10.6.2020).

Diakonia-ammattikorkeakoulu (2020a) Huono-osaisuus Suomessa. Karttasivusto. http://82.181.82.12/diak_app/ (viitattu 10.6.2020).

Diakonia-ammattikorkeakoulu (2020b) Juuret 1860-luvulla, katse tulevaisuudessa. https://www.diak.fi/diak/organisaatio/historia/ (viitattu 10.6.2020).

Diakoniatyöntekijöiden liitto (2020) Suositus diakoniatyön johtamisesta 28.5.2020. https://www.dtl.fi/media/suositus-diakonian-johtamisesta-2020.pdf (viitattu 4.5.2020).

Dinham, Adam & Jones, S. H. (2010) Religious Literacy Leadership in Higher Education: an analysis of key issues and challenges for university leaders. York: Religious Literacy Leadership in Higher Education Programme. http://research.gold.ac.uk/3916/ (viitattu 10.6.2020).

Eronen, Anne & Londén, Pia & Peltosalmi Juha (2019) Sosiaalibarometri 2019. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2019/10/SOSTE-sosiaalibarometri-2019.pdf (viitattu 11.6.2020).

Gothóni, Raili & Kähkönen, Esko (2015) Kulttuurit ja uskonnot osallistavassa työssä. – R. Gothóni, S. Hyväri, M. Kolkka & P. Vuokila-Oikkonen (toim.) Osallisuutta, oppimista ja arviointia. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2015. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/87751/DiakB%2060_vuosikirja1.pdf?sequence=1&isAllowed=y (viitattu 10.6.2020).

Grönlund, Henrietta & Hiilamo, Heikki (2006) Diakoniatyö hyvinvointivaltion mittarina. Yhteiskuntapolitiikka 71:2, 134-145.

Gävert, Titi (2016) Diakoniabarometri 2016. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 45. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Diakoniabarometri+2016_netti.pdf/1e030b26-9f43-ebf6-251e-dc857859a11f (viitattu 10.6.2020).

Gävert, Titi & Malkavaara, Mikko & Porkka, Jouko (2018) Pohdintoja Diakoniabarometri 2018:n tuloksista. – Päivi Isomäki & Johanna Lehmusmies & Päivi Salojärvi & Veera Wallenius: Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 163–166. https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Diakoniabarometri+2018/3d5c9179-753f-eb05-55bc-fd03d5e0f9ce (viitattu 10.6.2020).

Heelas, Paul & Woodhead, Linda (2005) The Spiritual Revolution: Why Religion is Giving Way to Spirituality. Malden: Blackwell Publishing.

Heinonen, Reijo (2010) Uskonnollinen lukutaito – dialogin edellytys. – H. Rautionmaa (toim.) Uskontodialogi – kasvatusta kulttuurien kohtaamiseen. Helsinki: Kulttuuri- ja uskontofoorumi FOKUS. 28–29.

Heikkilä, Matti (2000) Diakoniabarometri 1999: Diakonian alalla toimivien käsitykset yhteiskunnan suunnasta. – Matti Heikkilä & Jouko Karjalainen & Mikko Malkavaara (toim.): *Kirkonkirjat köyhyydestä*. Kirkkopalvelujen julkaisuja 5. Helsinki: Kirkkopalvelut. 149-168.

Hiltunen, Pekka Y. & Vasko, Timo (2011) Hyvä tietää uskontodialogista – Näkökulmia Suomen evankelis-luterilaisen kirkon jäsenille. Kirkkohallituksen erillisjulkaisuja. Helsinki: Kirkon ulkoasiain osasto. https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1129/viewmode=infoview/fc=38%3A11/qsr=Hyv%C3%A4%20tiet%C3%A4%C3%A4%20uskontodialogista%20 (viitattu 10.6.2020)

Hyppönen, Hannele & Ilmarinen, Katja (2016) Sosiaali- ja terveydenhuollon digitalisaatio. Tutkimuksesta tiiviisti 22/2016. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. http://www.julkari.fi/handle/10024/131301 (viitattu 10.6.2020).

Hävikkiviikko (2020) Tietoa ruokahävikistä. https://havikkiviikko.fi/tietoa-ruokahavikista/ (viitattu 26.4.2020).

Illman, Ruth & Ketola, Kimmo & Latvio, Riitta & Sohlberg, Jussi (2017) Johdanto. – R. Illman, K. Ketola, R. Latvio & J. Sohlberg (toim.) Monien uskontojen ja katsomusten Suomi. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 48. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 7–11. https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+-+Monien+uskontojen+ja+katsomusten+Suomi/c8c8d8be-e49b-5998-3539-6b2a29a4903d (viitattu 10.6.2020).

Isomäki, Päivi (2018) Diakoniatyötä tukevat rakenteet. – Päivi Isomäki & Johanna Lehmusmies & Päivi Salojärvi & Veera Wallenius: Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 125–153. https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Diakoniabarometri+2018/3d5c9179-753f-eb05-55bc-fd03d5e0f9ce (viitattu 21.4.2020).

Isomäki, Päivi & Lehmusmies, Johanna & Salojärvi Päivi & Wallenius, Veera (2018) Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Diakoniabarometri+2018/3d5c9179-753f-eb05-55bc-fd03d5e0f9ce (viitattu 4.5.2020).

Jokela, Ulla (2011) Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A: Tutkimuksia 34. Diss. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27857/diakonia.pdf (viitattu 11.6.2020).

Juntunen, Elina (2011) Vain hätäapua? Taloudellinen avustaminen diakoniatyön professionaalisen itseymmärryksen ilmentäjänä. Suomen ev.lut. kirkkohallituksen julkaisuja 2011:3. Diss. Helsinki: Kirkkohallitus.

Juntunen, Elina & Yeung, Anne Birgitta (2007) Rikkaampi, julmempi Suomi? Kulttuurintutkimus 24:3. http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1403824 (viitattu 10.6.2020).

Kaikkialta kaikkialle (2018) Missiologian tuntemus ja osaaminen kirkon työssä. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 67: Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus. https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1486/viewmode=infoview/qsr=kaikkialta%20kaikkialle (viitattu 10.6.2020).

Kainulainen, Sakari (2020) Muistiinpanot vuosien 1999-2001 Diakoniabarometreista. Kirjallinen tiedonanto. Kirjoittajan omassa hallinnassa.

Kainulainen, Sakari & Saares, Kimmo (2000) Strategia ja käytännön diakoniatyö - Diakoniabarometri 2000:n tuloksia. Kirjoittajan omassa hallinnassa.

Kiiski, Jouko (2009) Sielunhoito. Helsinki: Edita.

Kiiski, Jouko (2013) Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri 2013. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Diakoniaty%C3%B6ntekij%C3%A4+-+rinnallakulkija+ja+kaatopaikka.+Diakoniabarometri+2013+33.pdf/389f059d-8df6-ad92-ff48-553acc2746b0 (viitattu 10.6.2020).

Kirjo (2005) Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispainkokouksen 10.9.2002 asettaman työryhmän mietintö. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto. Sarja B 2004:2. https://evl.fi/documents/1327140/43013736/Kirjo+2005/452213a2-34b4-ca5c-7f3c-ee6f8087f47e (viitattu 10.6.2020).

Kirkkohallitus (2012) Kirkon ympäristödiplomin 2012 käsikirja. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2012:1. https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/kestava-kehitys/ymparistodiplomi (viitattu 10.6.2020).

Kirkkohallitus (2019) Diakonian tilastot. https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/diakoniatutkimus/diakonian-tilastot (16.3.2020).

Kirkkojärjestys (1993) 4. luku. Sielunhoito ja rippi; kirkkokuri; diakonia ja lähetystyö. https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=diakonia (viitattu 10.6.2020).

Kirkkopalvelut (2020) Osallistava yhteisö 2019-2021 on monimuotoisen ruoka-avun kehittämishanke. https://www.kirkkopalvelut.fi/hyvinvointi/osallistava-yhteiso (viitattu 20.4.2020).

Kirkon koulutuskeskus (2020) Diakoniatyöntekijän viranhaltijan ydinosaamiskuvaus (luonnos). Ei julkaistu.

Kirkon tilastolliset vuosikirjat 2008-2016. Kirkkohallitus. https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=116 (viitattu 15.4.2020).

Kirkon tilastot (2019) Kirkon toiminta- ja jäsentilastot. Kirkkohallitus. https://www.kirkontilastot.fi/

Kirkon tutkimuskeskus (2016) Diakoniatyö kirkossa. Tilastovisualisointi. https://public.tableau.com/profile/kirkon.tutkimuskeskus#!/vizhome/Diakoniatykirkossa/Story1 (viitattu 10.6.2020).

Kirkon tutkimuskeskus (2019) Seurakunnan tunnettuuskysely 2018. https://public.tableau.com/profile/kirkon.tutkimuskeskus#!/vizhome/Seurakuntientunnettuuskysely2018_Odotukset/Odotukset (viitattu 8.4.2020).

Kirkon työmarkkinalaitos (i.a.) Henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin vuosina 2010–2019. https://evl.fi/documents/1327140/47781461/Henkil%C3%B6st%C3%B6n+lukum%C3%A4%C3%A4r%C3%A4+teht%C3%A4v%C3%A4ryhmitt%C3%A4in+2010-2019.pdf/dd2fdc51-8c47-dbb0-9be5-7a2e37938831 (viitattu 4.5.2020).

Kirkon viestintä (2016) Auttamistyö on yhä tärkeämpi syy kuulua kirkkoon. https://evl.fi/uutishuone/tiedotearkisto/-/items/item/490/Auttamistyo+on+yha+tarkeampi+syy+kuulua+kirkkoon (viitattu 10.6.2020).

Kohtaamisen kirkko (2014) Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 7: Kirkko ja toiminta. https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1577/viewmode=infoview/qsr=Kohtaamisen%20kirkko%20 (viitattu 12.6.2020).

Kopperi, Kari (2019) Mitä on kirkollinen johtaminen? Kirkollisen johtamiskoulutuksen synty. – Kari Kopperi, Terttu Malo, Juha Tanska & Timo von Boehm: Laki, evankeliumi ja KirVESTES: Johtajana kirkossa. Helsinki: Kirjapaja.

Kähkönen, Esko (2016) Uskontolukutaito sekulaarin ja uskonnollisen välisenä siltana. – R. Gothóni, S. Hyväri, M. Kolkka & P. Vuokila-Oikkonen (toim.) Osallisuus yhteiskunnallisena haasteena. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. http://www.theseus.fi/handle/10024/117560 (viitattu 10.6.2020).

Kähkönen, Esko (2019) Islamtaustaista ääriajattelua kohtaamassa. Dialogi ja uskonnollinen motivaatio. Diak Tutkimus 3. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Laihiala, Tuomo & Ohisalo, Maria (2017) Sosiaalipummit leipäjonossa? Kansalaisten käsityksiä huono-osaisten ansaitsevuudesta. – Juho Saari (toim.) Sosiaaliturvariippuvuus, sosiaalipummit oleskeluyhteiskunnassa? Tampere: Tampere University Press. 233-258.

Larjavaara, Hanna (2019) Leipäjonoista yhteiseen pöytään: Tapaustutkimus Vantaan Yhteinen pöytä -hankkeesta. Pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Lehmusmies, Johanna (2018) Diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen kristillinen orientaatio. – Päivi Isomäki & Johanna Lehmusmies & Päivi Salojärvi & Veera Wallenius: Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 80–102. https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Diakoniabarometri+2018/3d5c9179-753f-eb05-55bc-fd03d5e0f9ce (viitattu 21.4.2020).

Malkavaara, Mikko (2015) Diakonia ja diakonivirka. Suomen ev.-lut.kirkon julkaisuja 26: Kirkko ja toiminta. https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1545/viewmode=infoview (viitattu 10.6.2020).

Malkavaara, Mikko (2020) Uskontolukutaito ja uskonnon rooli globalisoituvassa maailmassa. Dialogi-verkkolehti. https://dialogi.diak.fi/2020/02/12/uskontolukutaito-ja-uskonnon-rooli-globalisoituvassa-maailmassa/?fbclid=IwAR1cjdGKAUGQZc2TwGkj_bjWlCLCHubnf7xF5mLKd5VEcUXPRLtV8cnD5sA (viitattu 10.6.2020).

Moisio, Pasi & Kauppinen, Timo M. (2011) The intergenerational correlation of social assistance and selection bias in the Finnish population data. Research on Finnish Society 4, 7–15. http://www.finnresearch.fi/rfs_Moisio_Kauppinen_2011_final.pdf (viitattu 10.6.2020).

Ohisalo, Maria (2017) Murusia hyvinvointivaltion pohjalla. Leipäjonot, koettu hyvinvointi ja huono-osaisuus. Diss. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Pekkarinen, Laura (2018) Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf (viitattu 10.6.2020).

Pessi, Anne Birgitta & Oravasaari, Tomi (2011) Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A: Tutkimuksia 31. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Pini Kemppainen, Raija (2009) Liike-elämän näkökulma. – J. Lasonen & M. Halonen (toim.) Kulttuurien välinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä. Kasvatusalan tutkimuksia 43. Jyväskylä: Suomen Kasvatustieteellinen seura. 109–127.

Pyykkö, Raija (2011) Hengellisen ja maallisen rajalla: Kamppailu seurakuntien diakoniatyöntekijöiden sosiaalisesta ja kulttuurisesta toimialueesta. Acta Universitatis Tamperensis 1670. Diss. Tampere: Tampereen yliopistopaino. http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8606-7 (viitattu 10.6.2020).

Rask, Katja & Kainulainen, Sakari & Pasanen, Sina (2003) Koulutuksen antamat valmiudet seurakuntatyöhön: Vuosina 1998-2002 valmistuneiden diakoniatyöntekijöiden ja kirkon nuorisotyönohjaajien sekä heidän esimiestensä käsityksiä kirkollisista valmiuksista. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A, Tutkimuksia 4. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Rautionmaa, Heidi (2010) Uskontodialogi on yksi tie rakentaa ymmärrystä, kunnioitusta ja luottamusta. – Heidi Rautionmaa (toim.) Uskontodialogi – kasvatusta kulttuurien kohtaamiseen. Helsinki: Kulttuuri- ja uskontofoorumi FOKUS. 9–13.

Rehnbäck, Katriina & Keskinen, Soili (2005) Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus. http://liideriblog.fi/wp-content/uploads/2014/03/Alaistaidot.pdf (viitattu 3.4.2020).

Ruokavirasto (2019) Elintarvikeala. Hävikkiruoka. https://www.ruokavirasto.fi/yritykset/elintarvikeala/elintarvikealanyhteisetvaatmukset/havikkiruoka/ (viitattu 11.11.2019).

Saari, Juho (2016) Aluksi: Matkalla yksinäisyyteen. – Juho Saari (toim.) Yksinäisten Suomi. Helsinki: Gaudeamus. 9–29.

Salomäki, Hanna (2010) Herätysliikkeisiin sitoutuminen ja osallistuminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 113. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Salonen, Anna Sofia (2016) Food for the soul or the soul for food: Users' perspectives on religiously affiliated food charity in a Finnish city. Diss. Helsinki: Helsingin Yliopiston julkaisuja. http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-2396-1 (viitattu 10.6.2020).

Silvasti, Tiina & Karjalainen, Jouko (2014) Hunger in a Nordic Welfare State: Finland. - G. Riches & T. Silvasti (eds.) First World Hunger Revisited. London: Palgrave Macmillan. 72-86.

SOSTE (2020) Ennakkotieto Sosiaalibarometri 2020: Koronaepidemia kärjistänyt toimeentulo-ongelmia. https://www.soste.fi/uutinen/ennakkotieto-sosiaalibarometri-2020-koronaepidemia-karjistanyt-toimeentulo-ongelmia/ (viitattu 10.6.2020).

Tampereen seurakunnat (2020) Kierto-hanke. https://tampereenseurakunnat.fi/kirkko_tampereella/seurakuntayhtyma/hankkeet/kierto-hanke (viitattu 25.4.2020).

Tilles-Tirkkonen, Tanja & Lappi, Jenni & Karhunen, Leila & Harjumaa, Marja & Absetz, Pilvikki & Pihlajamäki, Jussi (2018) Sosioekonomisesti heikommassa asemassa olevien kiinnostus ja mahdollisuudet digitaalisten terveyspalveluiden käyttöön. Yhteiskuntapolitiikka 83:3, 317-323.

Työterveyslaitos (2020) Toimiva työyhteisö. Hyvän johtamisen kriteerit. https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/ (viitattu 3.4.2020).

Työ- ja elinkeinoministeriö (2018) Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus. TEM oppaat ja julkaisut 5/2018. Valtioneuvosto. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160870/TEM_oppaat_9_2018_Suomalaisen_johtamisen_tila_ja_tulevaisuus_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y (viitattu 10.6.2020).

Valtonen, Minna (2019) Spirituaalissensitiivinen työote sosiaali-, terveys- ja kirkon alalla [Luentotallenne 17.9.2019]. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Vauhkonen, Teemu & Kallio, Johanna & Erola, Jani (2017) Sosiaalisen huono-osaisuuden ylisukupolvisuus Suomessa. Yhteiskuntapolitiikka 82:5, 501-512. http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2017102650308 (viitattu 10.6.2020).

Wallenius, Veera (2018) Diakoniatyön viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio. – Päivi Isomäki & Johanna Lehmusmies & Päivi Salojärvi & Veera Wallenius: *Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot.* Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 48–79. https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-+Diakoniabarometri+2018/3d5c9179-753f-eb05-55bc-fd03d5e0f9ce (viitattu 21.4.2020).

Yeung, Anne Birgitta (2007) Diakonia ristipaineiden aallokossa? Diakonian työnäky ja suhde hyvinvointivaltioon. – Diakonian tutkimus 1/2007, 5-25. http://dts.fi/dokumentit/diakonia1_07%5B1%5D.pdf (viitattu 10.6.2020).

LIITTEET

Liite 1 Diakoniabarometrin 2020 kyselylomake

Diakoniabarometri 2020

Tervetuloa osallistumaan vuoden 2020 diakoniabarometrikyselyyn!

Kyselyllä selvitetään Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyössä toimivien työntekijöiden näkemyksiä diakonian ajankohtaisista teemoista. Välitäthän kyselyn työyhteisössäsi kaikille, jotka tekevät tai johtavat diakoniatyötä.

Tämä kysely on yhdestoista Diakoniabarometri ja sisältää jälleen täysin uusia aihealueita. Kyselyssä on myös toistuvia osia, mikä mahdollistaa diakoniatyön muutoksen seuraamisen. Vastauksesi tuottaa arvokasta tietoa diakoniatyöstä tämän päivän Suomessa. Kyselyn tulokset esitellään Kirkon diakonian päivillä syyskuussa 2020. Tuloksista laaditaan tutkimusraportti, joka on osa Kirkkohallituksen Kirkko ja toiminta -julkaisusarjaa. Raportti tulee verkkoon saataville sähköisessä muodossa ja siitä tehdään lisäksi erillispainos Kirkon diakonian päivien osallistujille. Seurakunnat ja muut diakoniatoimijat voivat käyttää tutkimuksen tuloksia työn kehittämisessä ja diakoniaviestinnässä.

Kyselyyn vastataan anonyymisti. Vastaukset eritellään hiippakuntatasoisesti eikä yksittäisen vastaajan vastauksia voida erottaa. Vastaamiseen kuluu arviolta 30 minuuttia. Vastaamisen voi tarvittaessa keskeyttää ja jatkaa myöhemmin. Saat jatkamiseen tarvittavan linkin painaessasi ”Jatka myöhemmin” -nappia.

Kyselyn eteneminen näkyy sivun alareunassa. Diakoniabarometri 2020 -kyselyssä on viisi osa-aluetta:

1. Taustatiedot ja diakonian virat
2. Työtä tukevat rakenteet
3. Uskontolukutaito ja diakoniatyö
4. Ruokailut ja ruoka-apu
5. Diakoniatyön arki

Pääasiassa kyselyyn vastataan valmiista vastausvaihtoehdoista valitsemalla. Kyselyyn sisältyy muutamia avoimia kysymyksiä, joihin on mahdollisuus kirjoittaa perusteellisempi vastaus. Muista painaa vastaamisen lopuksi ”Lähetä”-nappia.

Diakoniabarometrin tuottavat yhteistyössä Diakonian tutkimuksen seura, Kirkon tutkimuskeskus, Kirkkohallituksen Diakonia ja sielunhoito, Diakoniatyöntekijöiden Liitto sekä Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Diakoniabarometri 2020 -työryhmä
yliopistonlehtori, dosentti Esko Ryökäs (DTS, Itä-Suomen yliopisto) ohjausryhmän puheenjohtaja
diakoniatyöntekijä, YAMK-opiskelija Hanna Alava (Diak)
diakoniatyöntekijä, YAMK-opiskelija Auli Kela (Diak)
varhaiskasvatuksen ohjaaja, YAMK-opiskelija Anni Nikkanen (Diak)
erityisdiakoni, YAMK-opiskelija Pirjo Paloviita (Diak)
lehtori Tiina Ikonen (Diak)
asiantuntija, tutkija Sakari Kainulainen (Diak)
asiamies Marko Pasma (Dtl)
asiantuntija Airi Raitaranta (KDS)
tutkija Veli-Matti Salminen (KTK)

Kiitos, kun annat arvokasta diakoniatietoasi yhteiseen käyttöön!

1 Taustatiedot ja diakonian virat

1. Hiippakunta, jonka alueella työskentelet

Borgå stift
Espoon hiippakunta
Helsingin hiippakunta
Kuopion hiippakunta
Lapuan hiippakunta
Mikkelin hiippakunta
Oulun hiippakunta
Tampereen hiippakunta
Turun arkkihiippakunta

2. Työskentelypaikkakuntasi asukasmäärä

Alle 2 000
2000–5000
5001-10 000
10 001-20 000
20 001-30 000
30 001-50 000
50 001-100 000
Yli 100 000

3. Seurakuntasi / yksikkösi täytettyjen diakonian virkojen määrä 1.1.2020

Olen ainoa diakonian viranhaltija
2–5
Yli 5

4. Ikäsi

_____ vuotta

5. Sukupuolesi

Nainen
Mies
Muu

6. Diakoniatyöhön pätevöittävä koulutustaustasi?
Voit valita useita.

Sosionomi (AMK) -diakoni
Sosionomi (YAMK) -diakoni
Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa
Sairaanhoitaja (YAMK) -diakonissa
Diakoni
Diakonissa
Joku muu, mikä?
Minulla ei ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa

7. Onko sinulla jokin johtamisen tutkinto tai lisäkoulutus?
Voit valita useita.

Kirjo I
Kirjo II
Kirjo III
Pastoraalitutkinto
Johtamisen erikoisammattitutkinto JET
Joku muu johtamiseen liittyvä tutkinto. Mikä?

8. Työkokemuksesi diakoniatyössä

0–2 vuotta
3–5 vuotta
6–10 vuotta
11–20 vuotta
Yli 20 vuotta

9. Montako hakijaa työyhteisössäsi keskimäärin oli yhteen avoinna olleeseen diakoniatyön virkaan tai sijaisuuteen vuonna 2019?

yli 40
11–40
3–10
1–2
Ei lainkaan
Virkoja tai sijaisuuksia ei ollut avoinna vuonna 2019
En osaa sanoa

10. Onko seurakunnassasi nyt täyttämättömiä diakonianvirkoja?

Kyllä jäädytettynä. Montako?
Sijaisjärjestelyillä täytettynä. Montako?
Ei
En osaa sanoa

11. Onko seurakunnassasi suunnitelmia vähentää diakonian virkoja kuluvan vuoden aikana?

Kyllä
Ei
En osaa sanoa
On suunnitelmia lisätä diakonian virkoja

2 Työtä tukevat rakenteet

12. Toimin diakonian esimiehenä (työalavastaava, johtava diakoniatyöntekijä, diakoniajohtaja, diakonian teologi, kirkkoherra)

Kyllä
En

13. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?
(1 täysin eri mieltä / 2 eri mieltä / 3 ei eri mieltä, ei samaa mieltä / 4 samaa mieltä / 5 täysin samaa mieltä)

Minulla on riittävät toimivaltuudet hoitaa tehtävääni.
Tunnen osaamiseni vastaavan työn vaativuutta.
Saan riittävästi tukea esimieheltäni työhöni.

14. Millaista tukea tarvitsisit enemmän esimieheltä työhösi?

15. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät asiat toimivalle esimies-alaissuhteelle? Valitse korkeintaan viisi (5) tärkeintä.

Oman työn hyvin hoitaminen
Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä
Yhteisöllisyys
Luottamus
Ammatillinen kasvu
Resurssit suhteessa työhön
Mahdollisuus työnohjaukseen
Työajan hallinta
Saan tarvittaessa välineitä ja tukea ristiriitojen hallintaan
Työn rajaamisen mahdollisuus
Onnistunut perehdytys työhön
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan
Tasapuolinen kohtelu
Asiantuntijaosaamisen arvostaminen
Työni sisällöt ja toimintaperiaatteet ymmärretään
Joku muu, mikä?

16. Mikä edellä valitsemistasi vaihtoehdoista toteutuu parhaiten, mikä heikoimmin tämänhetkisessä työssäsi?

Parhaiten
Heikoimmin

3 Uskontolukutaito ja diakoniatyö

Uskontolukutaito tarkoittaa osaamista, joka liittyy eri uskontojen ja katsomusten tunnistamiseen, tunnustamiseen ja niiden sensitiiviseen huomioimiseen yksilön ja ryhmän kohtaamisessa. Uskontolukutaitoon kuuluu myös sen tunnistaminen, miten uskonto tai katsomus on vaikuttanut ja vaikuttaa yksilön arkeen, tapoihin ja arvoihin. Uskontolukutaidossa on kysymys uskonnon ja katsomusten paikasta yhteiskunnassa ja julkisuudessa.

17. Missä olet kuullut uskontolukutaidon käsitteestä?
Voit valita useita.

Ammattikirjallisuudessa / -lehdissä
Koulutuksessa
Internetissä
Työkaverin kanssa keskustellessa
Opinnoissa
Muualla, missä?
En ole kuullut / lukenut mistään.

18. Mihin seuraaviin katsot lukeutuvasi?
Voit valita useita.

Evankelisuus
Herännäisyys eli körttiläisyys
Lestadiolaisuus
Rukoilevaisuus
Viides herätysliike
Hiljaisuuden ystävät
Tuomasyhteisö
Hengen uudistus kirkossamme ry
Taize
En mihinkään edellä luetelluista
Muu, mikä?

19. Tunnistan mielestäni kirkon herätysliikkeitä

Erittäin huonosti
Huonosti
Melko huonosti
Melko hyvin
Hyvin

20. Tapaan muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia ihmisiä
(0 Ei kuulu työnkuvaan / 1 En koskaan / 2 Kerran pari vuodessa / 3 Lähes kuukausittain / 4 Lähes viikoittain / 5 Lähes päivittäin)

Asiakastyössä seurakunnan tiloissa
Asiakastyössä asiakkaan kotona tai muualla
Ryhmänohjauksessa
Diakoniatilaisuuksia järjestäessä
Diakonian leiri- ja retkitoiminnassa
Taloudellisessa avustamisessa tai taloudellisten asioiden selvittelyssä ja neuvonnassa
Ruoka-avustamisessa
Yhteisöruokailuun liittyen
Vapaaehtoistyön organisoinnissa
Työllistymisen tukemisessa
Verkossa tai sosiaalisessa mediassa
Jossain muussa tehtävässä. Missä?

21. Kuinka tärkeänä pidät uskontolukutaidon osaamista työssäsi?

En lainkaan tärkeänä
En kovinkaan tärkeänä
Jossain määrin tärkeänä
Tärkeänä
Erittäin tärkeänä

22. Tunnen uskontolukutaitoni vastaavan työni vaatimuksia

Erittäin huonosti
Huonosti
Jossain määrin
Hyvin
Erittäin hyvin

23. Millaista osaamista kaipaat lisää uskontolukutaitoon liittyen?
(1 En lainkaan / 2 Vähän / 3 Jossain määrin / 4 Melko paljon / 5 Paljon)

Tietoa uskonnollisista traditioista
Tietoa eri uskontojen käsityksistä siitä, mikä on pyhää
Tietoa niistä symboleista, joilla ihminen itse viestittää uskonnostaan tai katsomuksestaan
Tietoa uskonnollisista juhlista
Vuorovaikutustaitoja eri tavalla ajattelevan kanssa
Uskontosensitiivisen työotteen osaamista
Katsomussensitiivisen työotteen osaamista
Kykyä tunnistaa oman hengellisen ja uskonnollisen taustan vaikutus työhön
Jotain muuta, mitä?

24. Mitä uskontolukutaito merkitsee sinulle työssäsi?

4 Ruokailut ja ruoka-apu

25. Järjestetäänkö seurakunnassasi seuraavia ruokailuja?
(1 En tiedä / 2 Ei lainkaan / 3 Kerran pari vuodessa / 4 Kuukausittain / 5 Viikoittain)

Työttömien ruokailu
Vanhusten ruokailu
Perheiden ruokailu
Yhteisöruokailu
Kaikille avoin ruokailu
Puuroaamupala
Brunssi
Muuta, mitä?

26. Osallistuvatko seurakuntanne ruokailuissa ruuan valmistukseen säännöllisesti?
(1 Kyllä / 2 Ei / 3 En tiedä)

Palkattu keittiöhenkilökunta
Diakoniatyöntekijät
Muut hengellisen työn tekijät
Muut seurakunnan työntekijät
Vapaaehtoiset
Diakonia-asiakkaat
Työkokeilijat
Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat
Joku muu, mikä?

27. Onko ruoka-avun jaon tai ruokailujen yhteydessä muuta toimintaa?
(1 Ei lainkaan / 2 Satunnaisesti / 3 Säännöllisesti)

Hartaus tai jumalanpalvelus
Ruokarukous
Diakoniatyöntekijän tapaamisia
Sosiaali- tai terveyspalvelujen
työntekijän tapaamisia
Osallistujien järjestämää toimintaa
Jotain muuta, mitä?

28. Käytetäänkö seurakunnassasi hävikkiruokaa?

Kyllä. Jaetaan ruoka-apuna.
Kyllä. Ruokailuissa.
Ei. Miksi ei käytetä?

29. Paikkakunnallamme ruoka-apua järjestävät.
(1 Itsenäisesti / 2 Yhdessä muiden kanssa / 3 Ei lainkaan / 4 En tiedä)

Ev.lut seurakunta
Muut kirkkokunnat
Kunta
Järjestöt ja 3.sektori
Ruoka-avun hankkeet
Joku muu. Mikä?

30. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?
(1 Täysin eri mieltä / 2 Eri mieltä / 3 Ei eri mieltä, ei samaa mieltä / 4 Samaa mieltä / 5 Täysin samaa mieltä)

Ruoka-apu on seurakunnan perustehtävä
Leipäjonoista tulisi päästä eroon
Yhteisölliset ruokailut voivat ehkäistä yksinäisyyttä
Ruokakassien jakoa ei voida korvata yhteisöllisillä ruokailuilla
Taloudellisen auttamisen kuuluisi olla kertaluonteista
Kirkon tulee auttaa taloudellisesti siitäkin huolimatta, että se on yhteiskunnan tehtävä
Monet asiakkaat pitävät seurakunnan taloudellista apua subjektiivisena (itsestään selvänä) etuutena
Seurakuntien taloudellinen auttaminen tulisi olla ennen kaikkea ohjausta ja neuvontaa
Seurakunnan työntekijöiden tulisi enemmän vaikuttaa yhteiskunnallisesti, olla köyhien äänenä ja puolestapuhujana
Seurakunnan perustehtävä on hengellinen, ei aineellinen

5 Diakoniatyön arki

31. Miten usein kohtasit vuonna 2019 seuraavanlaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä (1/2)?
(1 En ollenkaan / 2 Kerran pari vuodessa tai harvemmin / 3 Vähintään kerran kuukaudessa / 4 Vähintään kerran viikossa)

Toistuvasti ruoka-avun tarpeessa
Saa säännöllisesti toimeentulotukea
Ylivelkaantumisen vuoksi vaikeuksia selviytyä elämisen kustannuksista
Ei kykene hakemaan sosiaalietuuksia
Ei osaa käyttää sähköisiä palveluita
Siirtää sairauden hoitoa varattomuuden vuoksi
Pienituloinen työssäkäyvä
Toisen tai kolmannen polven diakonian tai sosiaalitoimen asiakas
Perheen vaikeuksista kärsivä
Omaishoitaja
Pitkäaikaistyötön (yli 6kk työttömänä)
Asunnoton
Asumisen kalleudesta kärsivä
Maahanmuuttaja jolla tuen tarvetta
Nuori aikuinen, joka kärsii pitkäaikaisesta yksinäisyydestä

32. Miten usein kohtasit vuonna 2019 seuraavanlaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä (2/2)?
(1 En ollenkaan / 2 Kerran pari vuodessa tai harvemmin / 3 Vähintään kerran kuukaudessa / 4 Vähintään kerran viikossa)

Nuori aikuinen, jolla on päihteiden kanssa ongelmia
Ikääntynyt, jolla on päihteiden kanssa ongelmia
Käyttänyt lääkkeitä päihteenä vuoden aikana
Väkivallan tai hyväksikäytön uhri
On luovuttanut, ei enää jaksa saada asioitaan kuntoon
Fyysisesti sairas
Mielenterveyden ongelmista kärsivä
Vammainen
Työikäinen, joka kärsii pitkäaikaisesta yksinäisyydestä
Ikääntynyt, joka kärsii pitkäaikaisesta yksinäisyydestä
Muistihäiriöinen ikäihminen
Kriisin, menetyksen kokenut
Henkilö, joka sopii yli viiteen edellisistä määritelmistä
Joku muu teema. Mikä?

33. Missä määrin seuraavat diakoniatyön osa-alueet ovat tällä hetkellä osa työtäsi (1/2)?
(1 Ei lainkaan / 2 Vähän / 3 Jossain määrin / 4 Melko paljon / 5 Paljon)

Diakoninen lapsi- ja perhetyö
Kansainvälisyyskasvatus
Rippikoulutyö
Osallistuminen seurakunnan jumalanpalveluselämään
Yleinen seurakuntatyö esim. aikuistyö
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen
Yhteistyö seurakuntien välillä
Yhteistyö sosiaalitoimen/Kelan kanssa
Yhteistyö terveystoimen kanssa
Ennaltaehkäisevä työ
Etsivä ja löytävä työ
Terveyden edistäminen
Mielenterveystyö
Omaishoitajien tukeminen
Vammaistyö
Diakoninen vanhustyö
Maahanmuuttajatyö
Kansainvälinen diakonia
Yhteisvastuukeräys

Vapaaehtoistoiminnan ohjaaminen
Projektit ja hankkeet

34. Missä määrin seuraavat diakoniatyön osa-alueet ovat tällä hetkellä osa työtäsi (2/2)?
(1 Ei lainkaan / 2 Vähän / 3 Jossain määrin / 4 Melko paljon / 5 Paljon)

Pitkäaikaistyöttömien tai vajaakuntoisten työllisyyden edistämien
Omaehtoisen toiminnan edistäminen
Taloudellinen avustaminen
Ruoka-avustaminen
Talous- ja velkaneuvonta
Päihdetyö tai muu riippuvuuksiin liittyvä työ
Perhe- ja lähisuhdeväkivallan vastainen työ
Kriisityö
Sielunhoitotyö
Hallinnolliset tehtävät
Yhteisöruokailut
Avoimien ovien toiminta
Ryhmätoiminta
Retket ja leirit
Diakoniatilaisuudet seurakunnan tiloissa
Kotikäyntityö
Asiakastyö seurakunnan tiloissa
Asiakastyö muualla
Laitosvierailut
Kouluvierailut
Joku muu, mikä?

35. Mitkä edellä mainituista ovat kolme (3) tärkeintä konkreettista työaluetta tällä hetkellä, joihin koet tärkeäksi panostaa tulevaisuudessa?
1.
2.
3.

6 Lopuksi

36. Jäikö meiltä kysymättä jotain tärkeää? Voit halutessasi kirjoittaa sen tähän.

Diakoniabarometri 2020 ”Aina uuden edessä” on yhdestoista diakoniatyöntekijöille suunnattu barometritutkimus. Diakoniabarometrin tehtävänä on kartoittaa diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia ajankohtaisista ilmiöistä sekä seurakuntien diakoniatyöstä, ja se täydentää Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien vuosittaisia tilastoja ja Kirkon tutkimuskeskuksen nelivuotiskertomusta. Vuoden 2020 diakoniabarometrissa käsitellään diakoniatyön arjen kokonaiskuvan lisäksi diakonian ruoka-avun muutoksia, uskontolukutaidon merkitystä diakoniatyössä sekä diakoniatyön johtamista.

Tämän diakoniabarometrin kyselyaineisto kerättiin tammikuussa 2020 juuri ennen koronaviruspandemian alkamista. Barometrikyselyssä tiedusteltiin, miten diakoniatyöntekijät näkevät työnsä ja ammatillisen osaamisensa erityispiirteet. Samalla tarkasteltiin sitä, mikä diakoniatyössä on pysyvää ja mikä ajassa elävää.

Diakoniabarometrin toteuttajatahot ovat Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Kirkon diakonia ja sielunhoito, Kirkon tutkimuskeskus sekä Diakonia-ammattikorkeakoulu. Barometrin neljä tutkimusartikkelia ovat kirjoittaneet osana Diakin YAMK-tutkintoon liittyvää opinnäytetyötään diakoniatyöntekijät Hanna Alava ja Auli Kela, varhaiskasvatuksen ohjaaja Anni Nikkanen ja erityisdiakoni Pirjo Paloviita.

KIRKKOHALLITUS

ISBN 978-951-789-671-9 (PDF, saavutettava)

SUOMEN EV. LUT. KIRKKO

GRANO OY 2020

evl.fi