

Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka

Diakoniabarometri 2013

Jouko Kiiski

KIRKON TUTKIMUSKESKUS[†]

Diakoniatyöntekijä - rinnallakulkija ja kaatopaikka

Diakoniabarometri 2013

Jouko Kiiski

Vuoden 2013 diakoniabarometrin työryhmä

Marja Aho, Diakonian tutkimuksen seura, diakonissa

Titi Gävert, Kirkkohallitus, Diakonia ja sielunhoito, diakoni, TM

Tiina Laine, Diakoniatyöntekijöiden Liitto, diakonissa TtM

Elina Juntunen, Kirkkohallitus, Jumalanpalvelus ja yhteiskuntatyö, TT

Jouko Kiiski, Itä-Suomen yliopisto, teologian osasto, dosentti, TT, FT

ISBN 978-951-693-329-3 (nid.)

ISBN 978-951-693-328-6 (pdf)

ISSN 2341-7641 (verkkojulkaisu)

Unigrafia

Helsinki 2013



441

697

Painotuote

SISÄLLYS

ESIPUHE	2
1 JOHDANTO	4
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	4
1.2 Diakoniabarometrit vuosina 1999–2011	5
1.3 Katsaus suomalaiseen diakoniaan	9
1.4 Tutkimuksen suorittaminen.....	14
1.5 Taustatiedot vastanneista	15
2 DIAKONIATYÖN OSA-ALUEET	20
2.1 Diakoniatyön keskeiset työalueet	20
2.2 Diakonian muut työalueet	24
2.3 Taustatekijät eri diakonian osa-alueiden merkityksen selittäjinä	26
2.4 Lisäresurssien tarve diakonian eri osa-alueille	30
2.5 Diakoniatyömuotojen tulosten vertailu aikaisempiin diakoniabarometreihin	33
3 DIAKONIATYÖN YHTEISTYÖSUHTEET	35
3.1 Yhteistyötahot	35
3.2 Taustatekijät diakoniayhteistyön määrän selittäjinä	37
3.3 Onnistumisen kokemukset yhteistyössä	40
3.4 Yhteistyön ongelmakohdat	44
4 DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN KÄSITYKSET JA KOKEMUKSET TYÖSTÄÄN	51
4.1 Työn sisällön määrittely.....	51
4.2 Sitoutuminen, motivaatio työhön ja saatu tuki	54
4.3 Työhön liittyvä kuormitus	58
4.4 Työssä koettu henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen	63
5 DIAKONIAN HAASTEET: VÄESTÖN IKÄÄNTYMINEN JA NUORTEN SYRJÄYTYMINEN	66
5.1 Väestön ikääntyminen	66
5.2 Nuorten syrjäytyminen	77
6 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA	82
LÄHDE- JA KIRJALLISUUSLUETTELO	87
LIITE 1 DIAKONIABAROMETRIN KYSELYLOMAKE	101

ESIPUHE

Tämän diakoniabarometrin laatiminen oli minulle mieluisa tehtävä. Tätä ennen olen tutkimustyössäni käsitellyt ennen kaikkea parisuhteeseen ja perheeseen sekä sielunhoitoon liittyviä teemoja. Tätä tutkimusta tehdessäni sukelsin siten uuteen maailmaan. Toki diakoniatyö on minulle monella tavalla tuttua. Olen pappina toimiessa hoitanut myös diakonian piiriin kuuluvia työtehtäviä. Toimiessani 1990-luvulla perheneuvojana mielsin työn sellaiseksi toiminnaksi, jossa on sekä diakoninen että sielunhoidollinen ulottuvuus. Vaimoni on aikoinaan pätevöitynyt diakonissaksi ja on toiminut muutaman vuoden diakonian virassa, vaikka hän on löytänytkin myöhemmin kättilön tehtävistä oman ammattiuransa.

Olen aina arvostanut diakoniaa, koska siinä lähimmäisenrakkaus konkretisoi- tuu arkisessa elämässä. Barometria tehdessä olen saanut lisätietoa diakoniasta ja arvostukseni diakoniaa kohtaan on entisestään noussut. Diakonia kuuluu kirkon ydintoimintoihin julistuksen, opetuksen ja sielunhoidon ohella. Itse asiassa sielunhoito ja diakonia ovat kuin identtiset kaksoset. Ne limittyvät toisiinsa ja joskus niitä on mahdoton erottaa toisistaan. Minusta on hyvä, että diakonia ja sielunhoito on nykyisessä Kirkkohallituksen organisaatiossa sijoitettu samaan yksikköön.

Toivon tämän diakoniabarometrin tarjoavan riittävän hyvän kuvan nykyisen suomalaisen seurakuntadiakonian monipuolisuudesta. Seurakunnissa joudutaan diakonian kohdalla miettimään myös priorisointia ja työn rajausta. Diakonia ei voi valitettavasti tarjota apua kaikille, jotka sitä kipeästi tarvitsisivat. Kirkkojärjestys antaa työn kohdentamiselle neuvon: autetaan ennen kaikkea niitä, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta.

Tämän diakoniabarometrin tekeminen ei olisi ollut mahdollista yksin. Suurena tukena ja apuna minulla on ollut diakoniabarometriä varten perustettu työryhmä, johon ovat minun lisäksi kuuluneet diakonissa *Marja Aho*, diakoni, teologian maisteri *Titi Gävert*, diakonissa, terveystieteiden maisteri *Tiina Laine* ja teologian tohtori *Elina Juntunen*. Olemme kokoontuneet useamman kerran kehittämään kyselylomaketta, tarkistelemaan alustavia analyysituloksia ja miettimään tutkimustulosten raportointia. Kokoontumisten lisäksi olen ollut työryhmän jäsenten kanssa paljon yhteistyössä sähköpostitse. Erityisesti Gävert on antanut auliisti vihjeitä, ideoita ja tietoa barometriä varten. Tutkimuksen tekeminen ei olisi onnistunut lainkaan, elleivät diakoniatyöntekijät olisi antaneet tietoa työstään vastaamalla kyselylomakkeeseen.

Tärkeä apu minulle ovat olleet aikaisemmat diakoniabarometrit vuosilta 1999–2011. Niiden tekijät ja taustavaikuttajat ansaitsevat yhteisen kiitoksen. Ilman aikaisempia diakoniabarometreja tämä tutkimus ei olisi syntynyt nykyisessä muo-

dossaan. Erityisesti vuoden 2011 diakoniabarometri on ollut tärkeä tietolähde tässä yhteydessä.

Dosentti *Esko Ryökäs* ansaitsee kiitoksen siitä, että jollain tapaa houkutteli minut tähän projektiin. Ryökäs on myös antanut vinkkejä barometrin tekemiseen ja lukenut tekstiäni sekä antanut hyviä ideoita diakoniabarometrin tekemiseen. Kirkon tutkimuskeskuksen johtaja TT, YTT *Hanna Salomäki* ja saman laitoksen tutkija YTT *Veli-Matti Salminen* ovat lukeneet tekstin etukäteen ja antaneet hyviä muutosehdotuksia, mistä lausun kiitoksen. Työmarkkina-asiamies *Kari Ala-Kokkilalle* kiitokset siitä, että hän on toimittanut minulle tuoreita tilastotietoja diakoniatyöstä. Sisareni tytär, äidinkielen ja kirjallisuuden lehtori, FL, KM *Marjaana Svala* on tehnyt kielenhuollon tutkimukseen, josta hän ansaitsee suuret kiitokset. Kirkon tutkimuskeskus on ottanut tutkimuksen julkaisusarjaansa, mistä olen iloinen.

Diakoniabarometrit antavat erilaisia näkökulmia diakoniatyöhön, joka jatkuu ja kehittyy. Diakonialle on ominaista joustavuus ja kyky vastata nopeasti uusiin haasteisiin. Diakonia on usein arkista työtä ja toimintaa niiden ihmisten keskuudessa, joilla elämään on ilmaantunut erilaisia haasteita ja ongelmia. Diakoniatyöntekijä on rinnallakulkija vaikeassa elämäntilanteessa. Haluan toivottaa työniloa ja Jumalan siunausta kaikille Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöille.

Joensuussa 28.5.2013

Jouko Kiiski

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Pidän tosi paljon työstäni ja olen ollut ns. unelma-ammattissani. Olen tehnyt tätä jo yli 30 vuotta. (diakonissa, Turun arkkihiippakunta)

Hyvä työyhteisö kantaa ja se, että pitkään alalla toimineena osaa itse rajata voimavaransa, eikä lupaa liikoja. Työssä vapaasti käytettävä luovuus on myös ihanan vapauttavaa ja se, että työkavereilla on samanmoinen luova hulluus toiminnan taustalla. Niiden kaikkien avulla tätäkin työtä jaksaa, vaikka matala palkkaus stressaa toisinaan. (diakonissa, Lapuan hiippakunta)

Olen niin usein monenlaisten ongelmien ”kaatopaikka”, toisaalta oppijana ja vierelläkulkijana olen saamapuolella. Työn rikkaus on voimavara! (diakoni, Tampereen hiippakunta)

Taloudellisen ”uhan alla” jatkuva diakoniatyön puolustaminen ja selittäminen on aika rankkaa. Meillä esim. on diakonia-avustaja, jonka työsuhde on aina vaan vuodeksi kerrallaan – taas pitää vääntää rautalangasta, että miksi häntä tarvitaan. (diakonissa, Turun arkkihiippakunta)

Tässä muutama diakoniatyöntekijän kirjoitus diakoniabarometrin kysymyksen, jossa vastaajia pyydettiin kertomaan työhön liittyvästä stressistä ja selviytymiskeinoista. Diakoniatyöntekijät ovat motivoituneita työhönsä ja pitävät siitä, että saavat tehdä hyödyllistä ja merkityksellistä työtä. Työssä voi käyttää myös luovuutta ja toteuttaa omia unelmiaan. Diakoniatyö on kuitenkin vaativaa ja työntekijöiden korkeasta koulutustasosta huolimatta työ kuormittaa ajoittain joi-takin työntekijöitä paljon. Lisästressiä voi tuottaa se, jos diakonian asemaa joutuu työyhteisössään puolustamaan.

Diakoniatyö on usein hiljaista ja näkymätöntä työtä, josta ei kirjoiteta lehdistössä suurin otsakkein. Siksi ihmisillä on tietämättömyyttä siitä, mitä kaikkea seurakuntadiakonian puitteissa tehdään. Tämä diakoniabarometri pyrkii omalta osaltaan tekemään julkiseksi diakonian viranhaltijoiden työtä sekä sen vaativuutta ja monipuolisuutta.

Diakoniabarometrejä on tehty kaikkiaan seitsemän. Kirkkohallitus kerää ja julkaisee Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöstä tilastotietoja, jotka tarjoavat kuitenkin melko kapean näkökulman seurakuntadiakonian todellisuuteen. Esimerkiksi diakoniatyön laaja-alaisuus, mukaan lukien runsaat yhteistyösuhteet,

eivät tule kirkon virallisissa tilastoissa esille. Barometrien avulla diakoniasta pyritään antamaan runsassisältöinen ja monipuolinen kuvaus, joka antaa tästä kirkon työalasta lisäinformaatiota siitä kiinnostuneille ihmisille. Myös tutkimukselliset intressit ovat olleet vahvasti mukana barometrien tekemisessä ja niiden avulla on kerätty myös tietoa diakoniaan liittyviä väitöskirjoja varten. Usein diakoniabarometreilla kerättyä tietoa on kuitenkin julkaistu varsin ohuesti. Siksi vuoden 2013 diakoniabarometrin kohdalla on kiinnitetty huomiota tähän seikkaan. Nyt tavoitteena on julkaista kerätty informaatio nopealla aikataululla siten, että tulokset olisivat helposti kaikkien niiden saatavilla, jotka ovat niistä kiinnostuneet. Vuoden 2013 diakoniabarometrissa kartoitetaan eri näkökulmista diakonian viranhaltijoiden tekemää työtä ja sen sisältöä sekä työhön liittyviä myönteisiä ja kielteisiä kokemuksia. Tutkimusprosessin aikana tutkimuskysymyksiksi nousivat seuraavat:

- Miten diakoniatyön eri osa-alueet painottuvat käytännön työssä?
- Miten paljon diakoniatyöntekijät tekevät yhteistyötä eri tahojen kanssa?
- Millaiset ovat diakoniatyöntekijöiden käsitykset ja kokemukset työstään?
- Ketkä päättävät diakoniatyön sisällöstä?
- Miten paljon diakoniatyöntekijät kokevat työssään työpaikkakiusaamista ja väkivaltaa?
- Miten ikääntyminen ja nuorten syrjäytyminen näkyvät diakoniatyössä?

Tutkimuksessa raportoidaan viidessä tulosluvussa diakoniabarometriä varten suoritettujen kyselytuloksia. Ensiksi tarkastellaan diakoniatyön osa-alueita ja niiden asemaa seurakuntadiakoniassa. Toiseksi selvitetään diakoniatyöntekijöiden yhteistyösuhteita muiden organisaatioiden kanssa. Kolmanneksi esitetään diakoniatyöntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia työstään. Neljänneksi kiinnitetään huomiota työssä koettuun väkivaltaan ja työpaikkakiusaamiseen. Viidenneksi kuvaillaan sitä, miten väestön ikääntyminen ja nuorten syrjäytyminen näkyy diakoniatyössä. Kyselyn avulla saatiin diakoniatyöstä niin paljon tietoa, että saatuja tuloksia raportoidaan tämän barometrin lisäksi myöhemmin lisää. Tähän raporttiin on kuitenkin koottu vastauksista saatu kaikista keskeisin tieto.

1.2 Diakoniabarometrit vuosina 1999–2011

Seuraavassa esitellään tähän asti tehdyt diakoniabarometrit, joista Kirkkohallituksen Diakonian ja sielunhoidon yksikön työalasihteerit Titi Gävert on koonnut suppean, julkaisemattoman yhteenvedon.¹ Siitä, samoin kuin barometrityöryhmässä käydyistä keskusteluista, oli paljon apua tämän katsauksen kirjoittamisessa.

1 Gävert 2013.

Diakoniabarometrit on nimetty aineiston keruun vuosiluvun mukaan, vaikka niistä kerättyjä tietoja on julkaistu joskus vasta tämän jälkeen.

Ensimmäiseen diakoniabarometriin aineisto kerättiin vuonna 1999 siten, että diakonian viranhaltijoille suoritettiin kaksi kyselyä: ensimmäinen diakoniaan liittyvässä koulutustilaisuudessa ja toinen vuoden 1999 diakoniasymposiumissa. Vastauksia kyselyyn saatiin 183. Kyselyssä kartoitettiin muun muassa diakoniatyöntekijöiden käsityksiä syrjäytymisestä, ruokapankeista ja työalan painopisteistä sekä yhteiskunnan vastuuta syrjäytymisvaarassa olevista ihmisistä. Vuoden 1999 diakoniabarometri tehtiin Kirkkopalveluiden, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen (Stakesin) sekä Kirkkohallituksen diakonian ja yhteiskunnallisen työn yksikön yhteistyönä.²

Vuoden 1999 diakoniabarometrin tuloksista tutkimusprofessori Matti Heikkilä on kirjoittanut artikkelin *Diakoniabarometri 1999. Diakonian alalla toimivien käsityksiä yhteiskunnan kehityssuunnasta*. Ensimmäisen diakoniabarometrin mukaan diakoniatyöntekijät arvioivat sosiaalisen syrjäytymisen olevan lisääntymässä Suomessa ja katsovat valtion olevan ensisijaisesti vastuussa huono-osaisista kansalaisista. Yhteiskunta kuitenkin suorittaa heikosti tätä tehtäväänsä. Vastaajista 73 prosenttia piti ruokapankkien toimintaa perusteltuna yhteiskunnan perusturvan riittämättömyyden vuoksi, mutta samalla kuitenkin 30 prosenttia diakoniatyöntekijöistä yhtyi väitteeseen, jonka mukaan ruokapankit pitävät yllä syrjäytymistä ja saamattomuutta. Kaksi viidestä diakoniatyöntekijästä ajatteli, että 1990-luvulla tapahtuneen diakoniatyön sisällön muuttumisen vuoksi kristillisen sanoman julistaminen oli jäänyt nykyisessä diakoniatyössä liian heikkoon asemaan.³

Vuoden 2000 diakoniabarometrin aineisto kerättiin Oulun diakoniapäivillä, jossa osallistujille suoritettiin kysely. Siihen saatiin 89 vastausta. Tätä barometriä olivat toteuttamassa Diakonia-ammattikorkeakoulu, Kirkkopalvelut sekä Kirkkohallituksen diakonian ja yhteiskunnallisen työ yksikkö. Kyselyn teemat olivat suurelta osin samoja kuin vuoden 1999 diakoniabarometrissa. Samoin tulokset olivat samansuuntaisia, mikä on ymmärrettävää, koska kyselyt oli tehty vain vuoden välein. Vuoden 2000 barometrissa tarkasteltiin myös sitä, mihin diakoniatyön toimintamuotoihin tulisi saada lisäresursseja. Tällöin nousivat esille erityisesti seuraavat diakonian osa-alueet: hengellinen tukeminen ja sielunhoito, etsivä ja ennaltaehkäisevä työ, asiakkaiden henkinen tukeminen, yhteiskunnallinen vaikuttaminen, perhetyö ja vapaaehtoistoiminta. Sen sijaan lisäresursseja vastaajat eivät kaivanneet seuraaviin työmuotoihin: mielenterveystyö, päihdetyö, vanhustyö, profetaallinen työ, julistus ja missionäärinen työ sekä aineellinen apu.⁴

Vuoden 2002 diakoniabarometrissa on saatavissa hyvin vähän tietoa eikä sitä ole mainittu edes Gävertin tekemässä barometrikartoituksessa. Kirkon tiedotus-

2 Gävert 2013; Heikkilä 2000, 151–152.

3 Heikkilä 2000, 149–168.

4 Gävert 2013; Saares 2001, 118–120; Kainulainen 2001, 121–125.

keskuksen uutisoinnin mukaan tämä barometri on tehty Kirkkopalvelujen, Sosiaali- ja terveysalan kehittämiskeskuksen (Stakesin) ja Kirkkohallituksen Diakonia- ja yhteiskuntatyön yksikön yhteistyönä. Suoritettuun kyselyyn vastasi noin 350 diakoniatyöntekijää. Kolme neljäsosaa piti ruokapankkien toimintaa perusteltuna, koska yhteiskunnan takaama sosiaaliturva on riittämätöntä. Kuitenkin noin kolmasosa vastaajista katsoi ruokapankkien omalta osaltaan ylläpitävän syrjäytymistä ja saamattomuutta. Barometrissa selviää myös, että diakoniatyöntekijät pitivät työstään: lähes 90 prosenttia heistä oli erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä.⁵

Vuoden 2005 diakoniabarometrin aineisto kerättiin sähköpostikyselynä Helsingissä pidettyjen Diakoniatyöntekijöiden päivien osallistujilta. Tutkimus tehtiin Diakonian tutkimuksen seuran ja Diakoniatyöntekijöiden liiton yhteistyönä. Kysely lähetettiin 719 henkilölle ja annetun aikarajan puitteissa vastauksia saatiin 212. Barometrin avulla selvitettiin viittä teemaa: (1) työnkuvan muutosta, (2) yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa, (3) diakonian tämän päivän perustettävää, (4) diakonian suhdetta hyvinvointivaltioon ja (5) diakonaattiuudistusta. Teologian tohtori Anne Birgitta Yeung (nykyisin Pessi) on raportoinut vuoden 2005 diakoniabarometrin tuloksia artikkelissa *Diakonia ristipaineiden aallokossa? – Diakonian työnäky ja suhde hyvinvointivaltioon*.⁶

Yeungin mukaan diakoniatyössä 2000-luvun ensimmäisinä vuosina lisääntyivät yhteistyö kunnan sosiaalitoimen kanssa, hallinnolliset tehtävät, sielunhoito, vapaaehtoistyön organisointi, diakoninen perhetyö ja kriisityö. Diakoniatyöntekijöiden yhteistyö eri toimintatahojen kanssa oli kokonaisuutena laajentunut merkittävästi 2000-luvun alussa. Diakoniatyön vahva murros 1990-luvulla aiheutti sen, että osalla diakonian viranhaltijoista työnkuva ei ollut riittävän selkeä vuonna 2005. Työtehtävät olivat myös 1990-luvulta alkaen entisestään niin paljon monipuolistuneet, että diakoniatyö kärsi resurssipulasta. Yeung kiinnitti huomiota myös siihen, mikä oli diakonian ja kunnan sosiaalityön suhde. Tässä oli kaksi keskeistä näkökulmaa: kunnan sosiaalityöntekijät saattoivat kokea diakonian uhkaksi omalle työlleen ja kunta voi leikata niiden työalojen resursseja, joissa diakoniatyö toimii aktiivisesti. Tällöin kunta pystyi myös siirtämään omia asiakkaitaan seurakunta-diakonian piiriin vältellen omaa auttamisvastuuta. Yeungin mukaan diakonian haasteet olivat 2000-luvun alussa suuret. Kuitenkin diakoniatyöntekijöillä oli hyvä ammatillinen identiteetti ja vahva spiritualiteetti, jotka antoivat heille voimavaroja.⁷

Diakoniabarometreja on tehty 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen jälkimmäisellä puoliskolla kahden vuoden välein, joten vuonna 2007 koottiin taas diakoniabarometri Diakonian tutkimuksen seuran ja Diakoniatyöntekijöiden liiton yhteistyönä. Tutkimus suunnattiin Lappeenrannan diakoniatyöntekijöiden päiville ilmoittautuneille, joille lähetettiin sähköpostikysely. Vastauksia saatiin kaikkiaan

5 Diakoniabarometri 2002.

6 Yeung 2007.

7 Yeung 2007, 5–22.

runsaat 200. Barometrin avulla selvitettiin muun muassa diakoniatyön muuttumista, perhetyötä, yhteistyösuhteita, työn sisältöä ja palkkausudistusta. Tuloksia esiteltiin Lappeenrannan Diakoniatyöntekijöiden päivillä, mutta ilmeisesti tuloksia ei ole muuten raportoitu. Internetistä kuitenkin löytyy Lappeenrannan diakoniatyöntekijöiden päiville tehty PowerPoint-esitys.⁸

Vuoden 2007 diakoniabarometrin mukaan diakoniatyössä oli 2000-luvun puolivälin jälkeen lisääntynyt eniten yhteistyö kunnan sosiaalitoimen kanssa, hallinnolliset tehtävät, sielunhoitotyö, vapaaehtoistyön järjestäminen, diakoninen vanhustyö, yhteistyö seurakuntien välillä ja taloudellinen avustaminen. Eniten lisäämistarvetta oli vanhustyössä, mutta lisäresursseja kaivattiin myös muun muassa taloudelliseen avustamiseen, vapaaehtoistyöhön, yhteistyösuhteiden hoitamiseen ja perhetyöhön. Vuoden 2007 diakoniabarometrissa yhteistyön ongelmista on otettu esille yhdeksän asiaa, joista luettelon alkupuolella ovat seuraavat: resurssien puute, tiedonkulun ongelmat, yhteistyökumppaneita ei tunneta tarpeeksi hyvin, päällekkäinen auttaminen ja tietosuoja. Yhteistyön ongelmista otetaan esille se, että kunta siirtää liikaa vastuuta seurakunnille yhteisessä hankkeessa. Samoin siihen kiinnitetään huomiota, että seurakuntaa ei pidetä tasavertaisena yhteistyökumppanina.⁹

Vuonna 2009 kerättiin jälleen diakoniabarometriaineisto, tuolloin Espoon Diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivien osallistujilta. Vuoden 2009 diakoniabarometrin taustaorganisaatioina olivat jälleen Diakonian tutkimuksen seura ja Diakoniatyöntekijöiden Liitto. Kyselyyn saatiin 194 vastausta. Kyselyssä kartoitettiin muun muassa diakoniatyön muuttumista, taantuman näkymistä työssä, toimintaa eri yhteistyötahojen kanssa, työn sisällöllistä määrittelyä ja taloudellista avustamista. Elina Juntunen on käyttänyt diakoniabarometrin aineistoa yhdessä artikkelissa, joka sisältyy myös hänen väitöskirjaansa. Artikkelissa on käytetty myös muuta aineistoa, joten barometrin informaatiota on esityksestä vaikea jäljittää.¹⁰

Väitöskirjaa tekevä tutkija Tomi Oravasaari laati yhdessä Titi Gävertin ja Tiina Laineen kanssa vuoden 2011 diakoniabarometrin. Hankkeen takana olivat Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden Liitto ja Kirkkohallituksen diakonian ja yhteiskuntatyön yksikkö. Vastauksia kyselyyn saatiin kaikkiaan 444. Tuloksista on saatavissa internetistä PowerPoint-esitys, joka on esitetty Diakoniatyöntekijöiden päivillä Oulussa syksyllä 2011.¹¹

Vuoden 2011 diakoniabarometrin mukaan diakoniatyössä painottuivat eniten seuraavat osa-alueet: taloudellinen avustaminen, diakoninen vanhustyö, sielunhoito- ja kotikäyntityö sekä Yhteisvastuukeräys ja ruoka-avustaminen. Barometrin mukaan eniten lisäresursseja tarvittiin vanhustyöhön, diakoniseen perhetyöhön, kotikäyntityöhön ja vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen. Väestön ikääntyminen

8 Gävert 2013; Juntunen & Yeung 2007.

9 Juntunen & Yeung 2007.

10 Juntunen 2011.

11 Gävert 2013; Oravasaari 2011.

lisäsi kotikäyntityön tarvetta, jonka suorittamiseen tarvittiin myös entistä enemmän vapaaehtoisia työntekijöitä. Vuoden 2011 diakoniabarometrissa tulivat esille myös diakoniatyön runsaat yhteistyösuhteet. Eniten yhteistyötä tehtiin sosiaaliviraston toimeentuloyksikön, oman seurakunnan muiden työalojen, sosiaaliviraston kotipalvelun ja muiden evankelis-luterilaisten seurakuntien kanssa. Diakoniatyöntekijät pitivät työtään kiinnostavana ja viihtyivät työssään hyvin. Enemmistö diakoniatyöntekijöistä koki saavansa esimieheltään riittävästi tukea. Barometrin mukaan työn sisältöä määrittivät eniten työntekijä itse, ympäristön tarve ja työtiimi.¹²

Yhteenvetona vuosien 1999–2011 diakoniabarometreista voidaan todeta, että ne välittävät monipuolista kuvaa seurakuntien diakoniatyöstä. Tulosten raportointi on kuitenkin hajanaista ja suuri osa kerätystä tiedosta on tavoittamattomissa. Yhdestäkään aikaisemmasta diakoniabarometrasta ei ole julkaistu kokonaisuystystä, kuten vuonna 2013 menetellään.

1.3 Katsaus suomalaiseen diakoniaan

Suomessa vahvan kiinnostuksen kohdistuminen diakoniaan tapahtui 1880-luvulla, vaikka jo 1860-luvulla oli perustettu sekä Helsingin että Viipurin diakonissalaitokset. Monet luokittelivat niiden toiminnan kuitenkin lähinnä hyväntekeväisyudeksi ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon papisto suhtautui laitosten toimintaan yleensä melko pidättäytyvästi. Vuonna 1888 Suomeen perustettiin Pyhäkoulu-yhdistys, joka laajensi toimintaa huolto- ja diakoniatyöhön. Helsingin, Turun ja Tampereen kaupunkilähetykset toivat esille diakonia-aatetta.¹³

Suomalaisten diakoniakiinnostukseen vaikuttivat monet asiat. Diakonissalaitokset olivat aloittaneet toimintansa, joten työmuoto tuli tämän vuoksi ihmisille tutuksi. Erityisesti 1860-luvun nälkävuodet olivat nostaneet esille ihmisten hätää. Vaivahoito oli siirtynyt 1870-luvulla yhteiskunnan tehtäväksi, jonka vuoksi papisto saattoi keskittyä aikaisempaa enemmän hengellisiin tehtäviin. Tällöin kirkon diakoninen vastuu oli merkittävästi ohentunut ja uudet lähimmäisenrakkauteen liittyvät avaukset olivat mahdollisia. Työväestön ja naisten asema yhteiskunnassa nousi 1800-luvun lopulla keskustelun ja kiinnostuksen kohteeksi, joka myös esitti kirkolle haasteen. Kirkko reagoi tähän tilanteeseen siten, että se alkoi suunnitella seurakuntadiakonian toteuttamista. Erityisesti Kuopion hiippakunnan piispa Gustaf Johansson ja pastori Otto Lillqvist (myöhemmin Aarnisalo) toimivat ahkerasti seurakuntadiakonian kehittämistyössä.¹⁴

Seurakuntadiakonia vahvistui merkittävästi 1900-luvun kahdella ensimmäisellä vuosikymmenellä. Vuonna 1903 diakonissojen määrä Suomessa oli 117, mutta

12 Orvasaari 2011.

13 Malkavaara 2007, 91–93; Mustakallio 2002, 201–205; 91–93; Malkavaara 2000b, 21–23.

14 Mustakallio 2002, 197–200, 205–210.

vuonna 1916 jo 468. Suomalaiselle diakonialle oli 1900-luvun alusta alkaen tyypillistä työn keskittyminen ennen kaikkea seurakuntiin. Diakonisojen työ painottui vahvasti sairaanhoitoon, mutta samalla pyrittiin rajallisten voimavarojen puitteissa auttamaan myös köyhiä. Diakonia seurakunnan uutena toimintamuotona herätti yhtäältä ihmisissä suurta kiinnostusta, mutta toisaalta sitä myös vastustettiin, koska sen pelättiin aiheuttavan seurakunnille liian paljon taloudellisia kustannuksia. Joka tapauksessa diakonia-aate oli 1900-luvun alussa seurakunnissa vahvasti esillä ja herätti erittäin paljon yleistä kiinnostusta. Diakoniaa käsitteleviin tilaisuuksiin saapui jopa satoja osanottajia.¹⁵

Seurakuntadiakonia laajeni ja voimistui edelleen 1930- ja 1940-luvuilla, koska työmuoto oli osoittautunut tarpeelliseksi. Johansson ja Aarnisalo ajoivat vahvasti näkemystä, jonka mukaan jokaisessa seurakunnassa tulisi olla diakonian virka. Myös Kuopion piispa Eino Sormunen asettui tämän ajatuksen puolestapuhujaksi. Tämän mallin syntyminen vaati oman aikansa, mutta vuonna 1943 kirkolliskokous päätti sotavuosien hädän keskellä – vahvan enemmistön turvin – kirkkolain kohdan, jonka mukaan diakonian virka tuli pakolliseksi kaikkiin seurakuntiin. Kirkkolain muutos astui voimaan vuonna 1944 ja tämä vahvisti edelleen seurakuntadiakonian asemaa Suomessa. Diakoniaa organisoitiin siten, että seurakuntatason lisäksi toimintaa tuki sekä rovasti- että hiippakunta.¹⁶

Toisen maailmansodan jälkeen Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonia-työ edelleen vahvistui ja monipuolistui. Diakoniatyön kannalta yksi keskeinen asia oli Yhteisvastuukeräysten aloittaminen; ensimmäinen keräys järjestettiin vuonna 1950. Yhteisvastuukeräys piti esillä lähimmäisenrakkauden toteuttamista, mutta antoi diakoniatyölle myös runsaasti lisää taloudellisia resursseja. Seurakunnan palveluksessa olevien diakoniatyöntekijöiden määrä jatkoi toisen maailmansodan jälkeen kasvua. Vuonna 1946 seurakunnissa toimi 398 diakoniatyöntekijää, vuonna 1959 jo 553 ja yhdeksän vuotta myöhemmin 702. Kirkko joutui 1960-luvun aatteellisessa murroksessa puolustuskannalle ja taistelemaan yhteiskunnallisesta asemastaan. Lisäksi kirkon piirissä kyseisellä vuosikymmenellä aktivoitunut uuspietistinen liike esitti paljon kritiikkiä kirkkoa kohtaan. Tässä tilanteessa kirkko joutui käyttämään paljon voimavaroja keskusteluun, mikä heijastui negatiivisesti eri työmuotojen kehittämiseen.¹⁷

Diakoniatyössä 1970-luku oli vahva murroskausi, jolloin diakonian työalue supistui merkittävästi. Vuonna 1972 säädetty kansanterveyslaki syrjäytti diakonissat kotisairaanhoidosta, joka siihen asti oli ollut yksi keskeinen diakonian työalue. Tässä uudessa tilanteessa painotettiin ihmisten kohtaamista ja sielunhoitoa työn kohdistuessa ennen kaikkea vanhuksiin. Myös kokoavan diakonian muodot – kerhot, piirit, retket ja leirit – lisäsivät suosiotaan. Diakoniatyöntekijöillä oli aikaisempaa

15 Mustakallio 2002, 210–214.

16 Mustakallio 2002, 216–219. Ks. myös Malkavaara 2007, 103–105.

17 Malkavaara 2007, 106–110; Malkavaara 2002a, 241–242.

enemmän aikaa keskittyä työn hengelliseen sisältöön, johon sielunhoitotyön lisäksi kokoavan työn toimintamuodot antoivat mahdollisuuksia.¹⁸ Päätoimisten diakonian viranhaltijoiden määrä oli vuoden 1979 lopussa 906.¹⁹ Kahdeksan vuotta myöhemmin diakoniatyöntekijämäärä oli noussut toiselle tuhannelle ollen 1 056.²⁰

Suomessa 1990-luku oli laman vuosikymmen, joka heijastui voimakkaasti myös kirkkoon ja erityisesti diakoniatyöhön. Laman seuraamuksista kärsineet hakeutuivat etsimään apua myös seurakunnista. Yksi keskeinen diakonian toimintamuoto, joka syntyi talouskriisin johdosta, oli ruokapankkitoiminta. Sillä pyrittiin antamaan nopeaa apua ihmisten akuutteihin hätätilanteisiin. Kirkko halusi auttaa talousvaikeuksissa olevia ihmisiä, mutta samalla ruokapankkitoiminta herätti runsaasti keskustelua. Hyvinvointivaltio ei enää pystynyt huolehtimaan kaikista jäsenistään, mikä tuntui häpeälliseltä. Pelättiin kirkon joutuvan liian paljon panostamaan yhteiskunnan vähäosaisista huolehtimiseen. Jotkut katsoivat diakoniatyöntekijöiden toimenkuvaan kuuluvan enemmän ihmisten kohtaamisen ja sielunhoidon kuin ruuan jakamisen.²¹

Lama heijastui vahvasti diakoniatyön asiakaskuntaan. Työ kohdistui nyt merkittävästi aikaisempaa enemmän työikäisiin, joilla oli työttömyyden, konkurssin tai ylivelkaantumisen johdosta elämässään suuria ongelmia. Tyypillistä oli myös se, että uudet asiakkaat olivat turhaan yrittäneet etsiä apua muualta ennen diakoniatyöntekijän puoleen kääntymistä. Diakonian asiakkaiden määrä myös lisääntyi 1990-luvulla. Kirkko ei vain auttanut talousvaikeuksiin joutuneita, vaan osallistui aktiivisesti keskusteluun, jolla pyrittiin turvaamaan yhteiskunnan vähäosaisten asema.²² 1990-luvun alussa diakonian virkoja jonkin verran lakkautettiin ja jäädytettiin laman vuoksi.²³ Vuosituhannen lopussa tilanne kuitenkin korjaantui ja diakonian virkoja oli vuonna 1999 noin 1 100.²⁴

Tultaessa 2000-luvulle taloudellinen lama oli jo ohitettu, mikä heijastui myös diakoniatyöhön. Diakoniatyön asiakkaiden määrä alkoi vuosituhannen alussa vähetä, erityisesti kotona tapahtuvien asiakaskontaktien määrät laskivat. Diakoniassa kohdattiin eniten 40–64-vuotiaita, mutta runsaasti myös yli 74-vuotiaita. Taloudelliset ongelmat olivat asiakkaiden kaikista yleisin huolenaihe, mutta lähes yhtä paljon ihmiset hakivat apua diakoniasta myös terveyteen ja sairauteen sekä ihmissuhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Diakoniatyöhön osallistuvien vapaaeh-

18 Malkavaara 2002a, 247–250.

19 Suomen ev.lut. kirkon nelivuotiskertomus 1981, 193.

20 Suomen ev.lut. kirkon nelivuotiskertomus 1989, 118.

21 Malkavaara 2000a, 11–12; Kettunen 2001, 191–194.

22 Malkavaara 2007, 114–118.

23 Suomen ev.lut. nelivuotiskertomus 1997, 153.

24 Kirkko uudelle vuosituhannelle 2000, 110–111.

toisten määrä kasvoi 2000-luvun ensimmäisinä vuosina. Vuosituhannen alussa diakoniatyöntekijät olivat yleensä tyytyväisiä työhönsä.²⁵

Kirkon nelivuotiskertomuksen mukaan vuosina 2004–2007 diakoniatyön asiakaskontaktit edelleen vähenivät. Yli 74-vuotiaiden asiakkaiden osuus asiakkaista lisääntyi neljä prosenttia, kun kaikissa muissa 17–74-vuotiaiden ikäryhmissä oli pientä laskua. Asiakaskontaktien syissä ei vuosien 2000–2003 tilanteeseen verrattuna tapahtunut juuri lainkaan muutoksia. Taloudelliset kysymykset olivat edelleen tärkein syy hakea apua diakoniasta, mutta melkein yhtä keskeisiä tulosityitä olivat terveys ja sairaus sekä ihmissuhteet. Diakoniatyöhön osallistuvien vapaaehtoisten määrä lisääntyi edelleen vuosina 2004–2007.²⁶

Vuosina 2008–2011 kirkon diakoniatyöntekijöiden asiakaskunta on edelleen supistunut, mutta talousvaikeuksista kärsivien asiakkaiden määrä on kuitenkin lisääntynyt. Laman jälkeen diakoniatyön yhdeksi keskeiseksi toiminta-alueeksi on siis jäänyt ruoka-apu ja taloudellinen auttaminen. Kokoavaan diakoniatyöhön osallistuvien määrät ovat viime vuosina olleet laskussa, mutta sen sijaan vapaaehtoisten määrä diakoniatyössä on lisääntynyt: heitä oli vuonna 2011 runsaat 30 000. Vammais-, päihde- ja kriminaalityö kuuluvat edelleen diakoniatyön toimintamuotoihin, samoin kuin yhteiskunnallinen työ ja monikulttuurinen työ. Vammais- ja päihdetyön ryhmiin osallistuvien määrä on vuosien 2008–2011 aikana lisääntynyt jonkin verran. Työttömien tukemiseksi seurakunnat ylläpitävät kohtaamispaikkoja ja kahviloita. Niissä pidettyjen tilaisuuksien määrä on tarkasteluajanjaksona vähentynyt, mutta tilaisuuksiin osallistujien määrä on noussut. Maahanmuuttajia varten seurakunnista 30 prosentilla oli nimetty tehtävää varten työntekijä tai tiimi. Kirkon diakoniatyö on monimuotoista ja kirkon tekemä vanhusten, vammaisten ja vaikeuksissa olevien ihmisten auttaminen on nykyisin ihmisten tärkeimpiä syitä kuulua kirkkoon.²⁷ Vuonna 2011 Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa oli 1 268 vakinaista diakonian virkaa.²⁸

Tätä kirjoitettaessa Kirkkohallituksesta on saatavissa tilastotietoja myös vuoden 2012 diakoniatyöstä. Diakonian asiakkaiden määrä lisääntyi edellisestä vuodesta yli 40 000:lla ja oli kyseisenä vuonna 634 895. Vuonna 2012 asiakkaista puolet (48,8 %) kuului ikäryhmään 30–64-vuotiaat. Yli 74-vuotiaiden asiakkaiden osuus oli neljännes (24,0 %). Asiakkaista yli puolet (53,9 %) oli yksin asuvia. Lähes puolet (49,0 %) diakonian asiakasjoukosta oli eläkkeellä ja muuten työelämän ulkopuolella olevia oli yksi kolmasosa (34,6 %). Asiakaskontaktien aiheiden kaudesta keskeisimmät aiheet olivat talousasiat (27,1 %), terveys ja sairaus (18,4 %),

25 Kirkko muutosten keskellä 2004, 194–200.

26 Monikasvoinen kirkko 2008, 173–178.

27 Haastettu kirkko 2012, 77–80, 194–222.

28 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 31.

ihmissuhteet (16,5 %) ja hengelliset asiat (11,4 %). Vapaaehtoisten työntekijöiden määrä on hiukan yli 30 000.²⁹

Vuonna 2012 diakonian taloudellista avustusta sai 72 263 yksin asuvaa yhteensä 2,74 miljoonaa euroa. Avustettavia lapsiperheitä oli 44 518, joille annettiin tukea yhteensä 3,53 miljoonaa euroa. Muut avustusta saaneet ryhmät olivat merkittävästi edellä mainittuja pienempiä. Avustusten yhteissumma oli 7,42 miljoonaa euroa. Ilmaisia tai edullisia ruokailutilaisuuksia diakonian piirissä oli tarkasteluvuonna noin 400 000 ja ruokakasseja jaettiin 240 737 kappaletta. Avointen ovien tilaisuuksien määrä on parin viime vuoden aikana jonkin verran vähentynyt ja vuonna 2012 niitä oli runsaat 440 000. Muita diakonian tilaisuuksia (talkoot, myyjäiset, tempaukset, juhlat ja työttömien kanssa järjestetty toiminta) tarkasteluvuonna oli noin 430 000. Vuonna 2012 diakoniatyössä oli 4 763 säännöllisesti kokoontuvaa ryhmää, joissa oli jäseniä 58 639. Retkiä järjestettiin 2 605, joihin osallistui 63 380 henkeä. Leirin määrä oli 1 695, joihin osallistui 38 834 henkeä.³⁰

Diakonian tutkimus on Suomessa vilkasta. Diakoniaa voidaan tutkia teologian monilla eri aloilla, mutta myös esimerkiksi sosiaalitieteissä. Diakonia-ammattikorkeakoulussa tehdään myös runsaasti diakonian alaan liittyvää tutkimusta. Suomessa toimi Diakoniatutkimuksen seura, joka julkaisee tieteellistä aikakauskirjaa.³¹ Tässä yhteydessä ei ole tarpeellista eikä mahdollista esitellä laajasti diakonian tutkimusta, mutta esimerkiksi vuodenvaihteessa 2011–2012 oli suoranainen diakoniaan kohdentuvien väitöstilaisuuksien kasauma.³²

Vuoden 2011 loppupuolella tarkastettiin Elina Juntusen, Ulla Jokelan ja Raija Pyykön väitöskirjat. Juntunen tarkastelee kirkkososiologian alaan kuuluvassa tutkimuksessaan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä asiakkaiden taloudellisesta auttamisesta.³³ Jokela käsittelee sosiaalialan väitöskirjassaan ihmisten kokemuksia diakoniatyön merkityksestä.³⁴ Pyykkö käsittelee tutkimuksessaan diakoniatyöntekijöiden sosiaalista ja kulttuurista toimialuetta. Kirkko toimintaympäristönä on vaikuttanut paljon diakonian sisältöön muun muassa korostamalla hengellisen työn merkitystä. Ali Kulhian kirkkohistorian alaan kuuluva väitöskirja tarkastettiin tammikuussa 2012. Kulhia tarkastelee tutkimuksessaan Tampereen kaupunkilähetyksen tekemää kristillissosiaalista työtä ja sen yhteyksiä hyvinvointivaltion rakentumiseen vuosina 1939–1973.³⁵

29 Kirkkohallituksen tilastot 2013.

30 Kirkkohallituksen tilastot 2013.

31 Diakonian tutkimuksen verkkosivut löytyvät osoitteesta dts.fi.

32 Ryökäs 2012, 211–223.

33 Juntunen 2011.

34 Jokea 2011.

35 Kulhia 2011.

1.4 Tutkimuksen suorittaminen

Tässä tutkimuksessa on käytetty hyväksi vuoden 2011 diakoniabarometrin kysymyksenasettelua. Osa edellisen barometrin kysymyksistä sisällytettiin myös tähän tutkimukseen, mutta tämän lisäksi sähköiseen lomakkeeseen tehtiin uusia seurakuntadiakoniaan liittyviä kysymyksiä. Kyselylomaketta laadittaessa käytettiin hyväksi muun muassa Kirkon työolobarometriä 2011 ja Kunta-alan työolobarometriä 2012. Lisäksi barometriä varten perustettu työryhmä ideoi uusia kysymyksiä.

Tutkimustuloksia esitettäessä niitä reflektoidaan aikaisempaan tutkimukseen ja kirjallisuuteen ja tällöin pystytään jonkin verran tarkastelemaan diakoniatyön muuntumista vuosien varrella. Pääpaino on kuitenkin suoritettun kyselyn tulosten esittämisessä. Tutkimuksessa säilytetään barometrin luonne, vaikka saatuja tuloksia pyritäänkin syventämään.

Diakoniabarometrin aineisto kerättiin sähköpostitse e-lomakkeella³⁶ ja osoiteaineistona käytettiin Kirkkohallituksen diakoniatyöntekijöiden postitusrekisteriä. Siinä on myös sellaisten henkilöiden yhteystietoja, jotka eivät ole tällä hetkellä seurakunnan diakonian virassa. Kysely rajattiin kuitenkin vain Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa diakoniatyössä toimiville työntekijöille. Kyselyyn annettiin vastausaikaa kaksi viikkoa ja viikon kuluttua ensimmäisestä kyselystä lähetettiin vielä diakoniatyöntekijöille sähköpostilla muistutus kyselystä. Kysely toteutettiin maaliskuussa 2013.

Vastauksia kyselyyn saatiin määräaikaan mennessä 472. Vastaajista 424 täytti suomenkielisen ja 48 ruotsinkielisen lomakkeen. Kirkkohallituksesta saadun tilastotiedon mukaan vuonna 2012 diakoniatyöntekijöitä oli Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa 1 396.³⁷ Kirkon tilastollisen vuosikirjan mukaan vuonna 2011 Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa diakoniatyöntekijät tekivät 1 278 henkilöstötyövuotta.³⁸ Aivan tarkkaa tietoa siitä, kuinka paljon Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa oli aineiston keräämisen aikaan diakoniatyöntekijöitä ja kuinka moni heistä sai e-lomakkeen, ei ole. Täten tarkan vastausprosentin saaminen on mahdotonta. Kirkkohallituksen vuoden 2012 tilastotietoon suhteutettuna vastausprosentti on 33,8 ja Kirkon tilastollisen vuosikirjan valossa vastausprosentti on 36,9. Kun otetaan huomioon, että kyseessä oli kahden viikon aikana toteutettu sähköinen kysely, vastausprosentti on hyvä.

E-lomakkeilla saatu informaatio siirrettiin tietokoneen SPSS-ohjelmaan, jonka avulla suoritettiin aineiston tilastollinen analyysi. Analyysimenetelminä käytettiin suoria jakaumia, prosenttilukuja, ristiintaulukointia, Khiin neliötestiä, keskiarvoja ja -hajontoja, korrelaatiokertoimia, yksisuuntaista varianssianalyysiä, Scheffén testiä ja t-testiä. Diakoniatyöntekijöiden vapaat vastaukset analysoitiin manuaalisesti

³⁶ Ks. liite 1.

³⁷ Ala-Kokkila 2013.

³⁸ Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 30.

teema-analyysilla. Kirjoituksista etsittiin usein toistuvat teemat, joiden avulla koottiin vapaiden vastausten keskeinen sisältö. Teema-analyysia ei suoritettu yksityiskohtaisesti, joten harvemmin toistuvia teemoja ei tässä tutkimuksessa raportoida.

Tutkimuksellisenä tavoitteena on se, että myös yksittäisten diakoniatyöntekijöiden ”ääni” tulisi esille tutkimuksesta. Siksi tutkimusraporttiin otettiin useita yksittäisten diakoniatyöntekijöiden kirjoituksia kysymyksiin. Kirjoituksista on korjattu osa kirjoitusvirheistä, esimerkiksi lyöntivirheet, puuttuvat kirjaimet ja välilyönnit. Sitaattien loppuun kirjattiin työntekijän koulutus ja työskentelyhiippakunta.³⁹ Muita tietoja vastaajista ei sitaatteihin liitetty, jottei heitä voisi tunnistaa. Tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimuseettisiä ohjeita.

1.5 Taustatiedot vastanneista

Kysely pyrittiin lähettämään kaikille Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian viranhaltijoille. On mahdollista, että käytetyn osoiterekisterin avulla ei saavutettu aivan kaikkia kirkon diakoniatyöntekijöitä. Vastauksia saatiin kuitenkin runsaasti: 472, joista naisia on 459 (93,5 %) ja miehiä 13 (6,5 %). Kirkon tilastollisen vuosikirjan 2011 mukaan diakoniatyöntekijöistä on naisia 92,0 % ja miehiä 8,0 %. Aineisto edustaa sukupuolen mukaan tarkasteltuna riittävän hyvin sekä miehiä että naisia, vaikka miehillä onkin aineistossa pieni aliedustus. Vastaajat ovat iältään 24–69-vuotiaita. Vastaajien ikien keskiarvo on 54 vuotta ja mediaani 52 vuotta. Vastaajien ikäjakaumaa on verrattu Kirkon tilastollisten vuosikirjan 2011 vakinaisten diakoniatyöntekijöiden ikäryhmiin taulukossa 1.⁴⁰

Taulukko 1. Vastaajien ja kirkon vakinaisten diakoniatyöntekijöiden ikäjakaumat määrällisesti ja prosentteina. (N=457)

ikäryhmä	kirkon diakoniatyöntekijät	%	kyselyyn vastanneet	%	vastaajia ikäryhmästä %
alle 30 v.	48	3,8	19	4,3	39,6
30–39 v.	226	17,8	55	12,5	24,3
40–49 v.	404	31,9	125	28,4	30,9
50–59 v.	449	35,4	194	44,1	43,2
60–69 v.	141	11,1	47	10,7	33,3
yht.	1268	100,0	440	100,0	34,7

39 Jos työntekijällä oli muu kuin diakonin tai diakonissan koulutus, hänestä käytetään nimitystä 'diakoni'. Näin meneteltiin siksi, ettei yksittäistä työntekijää voisi tunnistaa.

40 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 35.

Vastaajista suurin osa (72,5 %) kuuluu ikäryhmään 40–59-vuotiaat. Alle 40-vuotiaita vastaajista on vain 16,5 prosenttia. Ikäryhmistä 50–59-vuotiaat ovat hiukan yliedustettuina, mutta kokonaisuutena tarkasteltuna vastaajat edustavat hyvin diakoniatyöntekijöiden yleistä ikäjakaumaa. On myös otettava huomioon, että vertailtava aineisto ei vastaa täysin vuoden 2013 diakoniabarometrin kohderyhmää. Kirkon tilastollisessa vuosikirjassa 2011 on esitetty vain vakinaisen henkilöstön ikäjakaumat, kun taas tässä kyselyssä käytettiin Kirkkohallituksen diakoniatyöntekijöiden postitusrekisteriä, jossa myös sijaiset ovat mukana.

Piispaikokouksen päätöksen mukaan diakonian virkaan voi nykyisin pätevyitä ammattikorkeakoulussa suorittamalla diakoni-sosionomi (AMK) tai diakonissa-sairaanhoitaja (AMK) tutkinnon. Tutkintoon kuuluvien opintojen tulee sisältää vähintään 90 opintopistettä teologisia sekä seurakunnan ja kirkon työhön liittyviä opintoja.⁴¹ Suomen evankelis-luterilaisen kirkon perinteen mukaan diakonianviroissa on työskennellyt pääsääntöisesti diakonisseja, joilla on pohjakoulutuksena sairaanhoitajan tutkinto sekä diakoneja, joilla on sosiaalialan pohjakoulutus. Ennen ammattikorkeakoulujen perustamista diakonian virkaan valmistuneet suorittivat opistotasaisen tutkinnon.⁴²

Vastaajista puolet (50,6 %) on suorittanut diakonissatutkinnon ja 44,1 prosenttia diakonitutkinnon. Seurakuntakuraattorin tutkinnon suorittaneet, joita on vain muutama, on sisällytetty diakonitutkinnon suorittaneisiin. Miehistä 70 % on suorittanut diakonitutkinnon ja vain 10 % diakonissatutkinnon. Teologian maistereita vastaajista on 1,3 prosenttia ja 3,7 prosentilla ei ole diakonian virkaan pätevöittävää koulutusta. Opistotasaisen koulutuksen saaneista suurin osa on diakonisseja ja ammattikorkeakoulun tutkinnon suorittaneista diakoneja. Vastaajien koulutukset on eritelty taulukossa 2.

Taulukko 2. Vastaajien koulutustaustat. (N=459)

koulutustausta	N	%
diakoni-sosiaaliohjaaja	87	19,0
diakonissa-sairaanhoitaja	180	39,2
diakoni-sosionomi (AMK)	101	22,0
diakonissa-sairaanhoitaja (AMK)	50	10,9
diakoni-sosionomi (ylempi AMK)	14	3,1
diakonissa-sairaanhoitaja (ylempi AMK)	4	0,8
teologian maisteri	6	1,3
ei virkaan pätevöittävää koulutusta	17	3,7
yhteensä	459	100,0

41 Kirkon säädöskokoelma 101, 2005.

42 Kuusimäki 2012, 31–41.

Vuodesta 1943 alkaen kirkkolainsäädäntö on määrännyt, että jokaisessa seurakunnassa tulee olla vähintään yksi diakonianvirka.⁴³ Nykyisin voimassa oleva kirkkojärjestys säätää seurakunnassa pakollisiksi kirkkoherran, kanttorin ja diakonian virat. Kuitenkin tuomiokapitulin suostumuksella diakonian virka voi olla myös osa-aikainen tai voidaan myös jättää täyttämättä tuomiokapitulin päättämäksi määrääjäksi.⁴⁴ Joka viidennessä vastaajan seurakunnassa on vain yksi diakonian viranhaltija. Nämä seurakunnat ovat ymmärrettävästi pieniä seurakuntia. Neljäsosa vastaajista työskentelee suurissa seurakunnissa, joissa diakoniatyöntekijöitä seitsemän tai enemmän (ks. taulukko 3). Kysely myös paljasti, että 52 vastaajaa (11,1 %) työskentelee seurakunnissa, joissa kyselyhetkellä oli täyttämättömiä diakonian virkoja. Avoimissa vastauksissa tulee esille, että säästösyihin vedoten virkoja ei aina täytetä, kun työntekijä lopettaa viranhoidon.

Taulukko 3. Vastaajien seurakunnissa työskentelevien diakonian viranhaltijoiden määrät. (N=387)

diakonian viranhaltijoita	N	%
yksi	77	19,9
kaksi	59	15,3
kolme–neljä	77	19,9
viisi–kuusi	81	20,9
yli kuusi	93	24,0
yhteensä	387	100

Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa on yhdeksän hiippakuntaa, joista kahdeksan perustuu seurakuntien alueelliseen sijaintiin. Sen sijaan Porvoon hiippakuntaan kuuluvat kaikki ruotsinkieliset seurakunnat. Eri hiippakuntien diakoniatyöntekijöiden aktiivisuus vaihteli diakoniabarometria varten tehtyyn kyselyyn osallistumisessa (ks. taulukko 4). Kaikkein useimmin kyselyyn vastasivat Porvoon, Lapuan, Kuopion ja Espoon hiippakuntien diakonian viranhaltijat. Vähiten tutkimukseen osallistujia oli Turun, Tampereen ja Mikkelin hiippakunnissa.⁴⁵ Kaikista hiippakunnista on kuitenkin niin paljon vastauksia, että jokaisen hiippakunnan diakoniatyöntekijöiden edustus aineistossa on riittävä.

43 Kuusimäki 2012, 35.

44 Kirkkojärjestys 1993, 6 luku, 1 §.

45 Tiedot vuoden 2012 diakoniatyöntekijöiden määrästä on saatu Kirkkohallituksen tilastoista (Ala-Kokkila 2013).

Taulukko 4. Vastaajien sijoittuminen eri hiippakuntiin ja vertailu Kirkkohallituksen diakoniatyöntekijöiden vuoden 2012 tilastoon. (N=472)

hiippakunta	diakonia-työntekijöiden määrä	%	vastaajat	%	vastaajia hiippakunnasta
Espoo	127	9,1	47	10,0	37,0
Helsinki	167	12,0	54	11,4	32,3
Kuopio	139	10,0	53	11,2	38,1
Lapua	155	11,1	68	14,4	43,9
Mikkeli	133	9,5	42	8,9	31,6
Oulu	168	12,0	54	11,4	32,1
Porvoo	99	7,1	47	10,4	47,5
Tampere	222	15,9	62	13,1	27,9
Turku	186	13,3	45	9,5	24,2
yhteensä	1396	100,0	472	100,0	33,8

Diakonian viranhaltijat työskentelevät eri kokoisissa kunnissa ja kaupungeissa. Alle kahden tuhat asukkaan kunnassa työskentelee vastaajista 5,1 prosenttia ja yli 100 000 asukkaan kaupungeissa työskentelee joka neljäs. Vastaajat edustavat hyvin erikokoisten kuntien ja kaupunkien diakoniatyötä (ks. taulukko 5).

Taulukko 5. Vastaajien työskentelykuntien ja -kaupunkien asukasmäärät. (N=472)

asukasmäärä	N	%
alle 2 000	24	5,1
2 000–5 000	54	11,4
5 001–10 000	76	16,1
10 001–20 000	63	13,3
20 001–30 000	46	9,7
30 000–50 000	51	10,8
50 001–100 000	42	8,9
yli 100 000	116	24,6
yhteensä	472	100,0

Vastaajilla on yleensä melko pitkä kokemus diakonian viran hoidosta (ks. taulukko 6). Kyselyyn osallistuneista kahdella kolmasosalla (63,0 %) on yli kymmenen vuoden työkokemus diakoniasta ja vain viidesosalla (18,0 %) alle kuusi vuotta.

Taulukko 6. Vastaajien työkokemuksen määrä seurakunnan diakoniatyössä. (N=472)

työkokemuksen määrä	N	%
0–2 vuotta	40	8,5
3–5 vuotta	45	9,5
6–10 vuotta	90	19,1
11–20 vuotta	141	29,9
yli 20 vuotta	156	33,1
yhteensä	472	100,0

Vastaajista esimiestehtävissä toimii 15,8 prosenttia. Lähes aina (93,0 %) tällöin kyseessä on työalan esimies, jolla on myös henkilöstöjohtamisen tehtäviä. Vastaajista 18 (3,8 %) toimii tiimin vastaavana ilman henkilöstöjohtamisen tehtäviä. 15 vastaajalla (3,2 %) on muita esimiestehtäviä, esimerkiksi jonkin työalan johtotehtävät.

2 DIAKONIATYÖN OSA-ALUEET

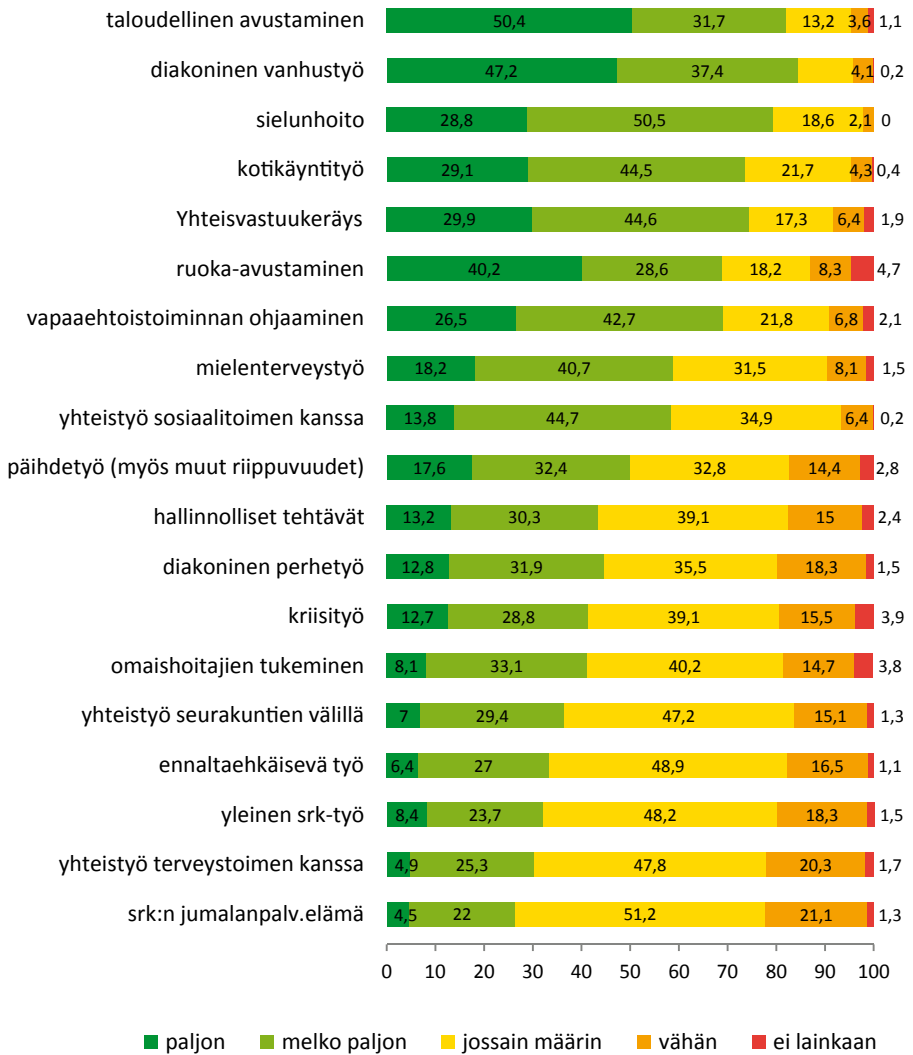
2.1 Diakoniatyön keskeiset työalueet

Diakoniatyö on nykyisin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa monimuotoista toimintaa. Kyselylomakkeessa oli mainittu kaikkiaan 34 diakoniatyön aluetta, jotka ovat samat kuin vuoden 2011 diakoniabarometrissa. Vastaajilta kysyttiin: ”Missä määrin seuraavat työt ovat osa seurakuntanne diakoniatyötä?” Vastausvaihtoehto olivat seuraavat: paljon (5), melko paljon (4), jossain määrin (3), vähän (2) ja ei lainkaan (1). Mainituista työalueista 19:n kohdalla vastaajien keskiarvo oli yli 3, joten yli puolet vastaajista valitsi tässä yhteydessä vähintään vaihtoehdon ’jossain määrin’. Esillä olevat 19 diakonian osa-alueita voidaan määrittellä maan laajuisesti tarkasteltuna diakoniatyön keskeisiksi työmuodoiksi. (ks. kuvio 1).

Perinteisillä diakonian työmuodoilla, kuten vanhustyöllä, mielenterveystyöllä, sielunhoidolla ja Yhteisvastuukeräyksellä, on edelleen vahva asema diakoniatyössä. Niiden rinnalle on kuitenkin noussut keskeisiksi työalueiksi taloudellinen avustaminen sekä ruokapankkitoiminta ja erilaiset ilmaiset tai edulliset ateriapalvelut. Viimeksi toteutetun jumalanpalvelusuudistuksen jälkeen diakoniatyöntekijät osallistuvat myös aktiivisesti messujen suunnitteluun ja toteutukseen.

Suomi koki 1990-luvulla vaikean laman, joka aiheutti konkurssseja, työttömyyttä, ylivelkaantumista ja köyhyyttä. Seurakuntadiakonia tarttui vahvasti laman seuraamuksiin, jolloin työn sisältö muuttui ratkaisevasti. Kirkko lisäsi velkaneuvontaa ja ruokapankkitoimintaa sekä oli aktiivisesti mukana perustamassa Takuu-Säätiötä.⁴⁶ Laman varjo on pitkä ja diakoniatyöllä on edelleen keskeinen rooli niiden ihmisten taloudellisessa avustamisessa, jotka eivät saa muualta apua. Diakoniatyön keskeisin painoalue on edelleen ihmisten erilainen taloudellinen avustaminen, johon kuuluu yhtenä osana myös ruoka-avustaminen. Diakoniabarometriin vastanneista puolet arvioi taloudellista avustamistyötä tehtävän oman seurakunnan diakoniatyössä paljon ja kolmannes melko paljon. Vastaavasti ruoka-avustamisen kohdalla kaksi kolmasosaa vastaajista valitsi joko vastausvaihtoehdon paljon tai melko paljon.

46 Malkavaara 2002, 293–303. Ks. Takuu-Säätiöstä: Iivari & Rastas 1996; www.takuu-saatio.fi.



Kuvio 1. Diakoniatyön keskeiset työalueet Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa diakoniatyöntekijöiden arvion mukaan prosentteina. (N=472)

Juntusen mukaan taloudelliseen auttamiseen sisältyy aineellisen auttamisen lisäksi myös muita ulottuvuuksia: viranomaisyhteistyö, neuvonta ja ohjaus, keskustelu ja myötäeläminen, rohkaiseminen ja kannustaminen sekä hengellinen auttaminen.⁴⁷ Myös professori Paavo Kettunen on kiinnittänyt huomiota siihen, että taloudelliseen auttamiseen sisältyy usein myös hengellistä auttamista.⁴⁸ Taina Paajanen on todennut sosiaalityön pro gradu -tutkielmassaan sen, että diakoniatyössä asiakasta voidaan auttaa kokonaisvaltaisemmin kuin sosiaalityössä johtuen sosiaalityön liian pienistä henkilöstöresursseista.⁴⁹

Diakonisella vanhustyöllä on suomalaisessa diakoniassa pitkät perinteet, vaikka nykyisin suurin osa asiakkaista (40,2 %) lukeutuu ikäryhmään 40–64-vuotiaat. Vanhustyöhön kuuluu myös kotikäyntejä. Vanhustyö on diakoniatyöntekijöiden mukaan lähes yhtä keskeinen diakonian alue kuin taloudellinen avustaminen. Diakoniabarometrin vastaajista neljä viidestä arvioi, että diakonista vanhustyötä tehdään heidän seurakunnassaan paljon tai melko paljon. Vastaavat vaihtoehdot kotikäyntityön kohdalla vastaajista valitsi kolme neljästä. Vaikka tilastojen mukaan diakoniatyöntekijöiden kotikäyntien määrä on viime vuosien aikana vähentynyt, tähän tehtävään voidaan kouluttaa myös vapaaehtoisia. Tämän vuoksi diakoniatyöhön sisältyy runsaasti myös muuta kotikäyntityötä kuin viranhaltijoiden tekemää.⁵⁰ Kirkkopalvelut ry. on julkaissut oppaan kotikäyntityöstä, joka on asianmukainen selostus tästä työmuodosta diakonian vapaaehtoisille.⁵¹

Sielunhoitotyö on yksi diakoniatyön keskeinen tehtäväalue, joka nousi kyselyssä kolmanneksi tärkeimmäksi työalueeksi. Vastaajista neljännes arvioi, että diakoniatyössä sielunhoitotyötä tehdään paljon ja puolet valitsi tämän kysymyksen kohdalla vastausvaihtoehdon melko paljon. Kirkon nelivuotiskertomuksen mukaan asiakaskontaktien syinä 18 prosentissa ovat ihmissuhdekysymykset ja kymmenessä prosentissa hengelliset kysymykset.⁵² Jokela on väitöskirjassaan käsitellyt sitä, miten henkinen ja hengellinen tuki on yksi keskeinen osa diakoniatyötä. Joillakin asiakkailla yksi keskeinen motivaatio tulla diakoniatyöntekijän luokse on se, että keskustelussa voi käsitellä myös hengellisiä kysymyksiä muiden asioiden lomassa. Jokela on kuitenkin myös todennut, etteivät kaikki ihmiset halua käsitellä diakoniatyöntekijän kanssa hengellisiä kysymyksiä.⁵³

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on järjestänyt Yhteisvastuukeräyksiä vuosittain jo yli 60 vuoden ajan. Ensimmäinen keräys järjestettiin vuonna 1950. Keräyksen tuotto käytettiin aluksi yksinomaan Suomessa, mutta vuodesta 1963

47 Juntunen 2011, 38.

48 Kettunen 2001, 196–198.

49 Paajanen 2008, 44.

50 Haastettu kirkko 2012, 200–201; Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 96.

51 Diakoninen kotikäyntityö 2010.

52 Haastettu kirkko 2012, 200.

53 Jokela 2011, 135–154.

alkaen keräysvaroja on kohdistettu myös kansainväliseen diakoniaan. Nykyisin keräystuotosta 60 % menee kansainväliseen diakoniaan, 20 % vuosittain valittavaan suomalaiseen kohteeseen, 10 % hiippakuntien diakoniarahastoille ja 10 % keräävän seurakunnan valitsemaan kohteeseen. Vuonna 2012 Yhteisvastuukeräyksen tuotto oli 4,1 miljoonaa euroa.⁵⁴

Yhteisvastuukeräyksen käytännön toteutukseen diakoniatyöntekijät käyttävät paljon aikaa ja voimavaroja. Kyselyn mukaan kolmessa neljästä vastaajan seurakunnassa Yhteisvastuukeräykseen käytetään diakonian voimavaroja joko paljon tai melko paljon. Ilman diakoniatyön vahvaa panostusta Yhteisvastuukeräystä ei voitaisi nyky muodossa järjestää.

Diakoniatyö on niin laaja-alaista ja monipuolista toimintaa, että siihen tarvitaan runsaasti vapaaehtoisia työntekijöitä. Heidän määränsä oli vuonna 2011 yli 30 000. Diakoniatyön vapaaehtoisten määrä on viime vuosien aikana lisääntynyt. Vapaaehtoiset tarvitsevat diakonian viranhaltijoiden ohjausta tehtävässään. Kyselyyn vastanneiden seurakunnissa runsas kaksi kolmasosaa arvioikin, että vapaaehtoisten ohjaaminen on keskeinen osa diakoniatyötä.

Vain muutamilla vastaajista työhön ei liity vapaaehtoistoimintaa. Diakoniatyöntekijät luonnehtivat muuten positiotaan vapaaehtoistyöntekijöihin seuraavasti: koordinoin seurakuntani vapaaehtoistoimintaa 10,8 %, koordinoin vapaaehtoistoimintaa omalla työalallani 21,6 %, ohjaan vapaaehtoisia osana työtäni 27,0 % ja teen yhteistyötä vapaaehtoisten kanssa 36,1 %.

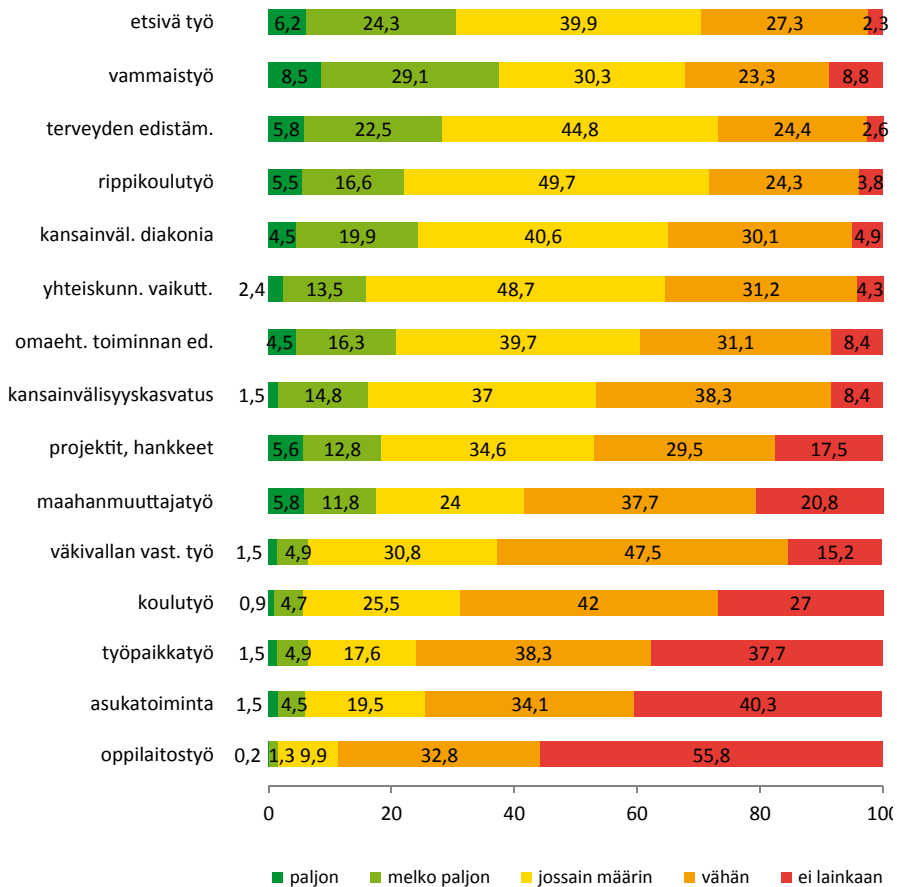
Diakonian puitteissa tehdään myös paljon mielenterveystyötä, päihdetyötä, diakonista perhetyötä, kriisityötä, omaishoitajien tukemista ja ennaltaehkäisevää työtä. Yhteistyö muiden tahojen kanssa on diakoniatyössä myös yleistä, mutta sitä käsitellään omassa alaluvussaan. Diakoniatyöntekijät osallistuvat myös yleisen seurakuntatyön tekemiseen. Viimeisen Suomen evankelis-luterilaisen kirkon jumalanpalvelusuudistuksen myötä diakoniatyöntekijöitä toivotaan myös messun suunnittelijoiksi ja toteuttajiksi.⁵⁵ Tästä tehtävästä on tullutkin yksi tärkeä osa myös diakoniatyötä. Neljännes vastaajista katsoo seurakunnan jumalanpalveluksen olevan osa seurakunnan diakoniatyötä ja vain muutama vastaaja ei pidä jumalanpalvelusta lainkaan seurakunnan diakoniatyöhön kuuluvana osa-alueena.

54 Yhteisvastuu 2013; Härkönen 1999.

55 Kirkon jumalanpalveluksen opas 2009, 75–80.

2.2 Diakonian muut työalueet

Edellisessä aluvuossa tarkastelimme diakonian keskeisiä työalueita. Tässä aluvuossa käsittelemme muita diakonian osa-alueita, joiden merkitystä ei tule kuitenkaan väheksyä. Suurin osa myös tässä tarkasteltavista työalueista on sellaisia, joilla on merkitystä lähes kaikissa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa (ks. kuvio 2).



Kuvio 2. Diakoniatyön muut työalueet Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa diakoniatyöntekijöiden arvion mukaan prosentteina. (N=472)

Diakoniatyössä on tehty strategista suunnittelua, jolla on linjattu tulevaa diakoniatyötä. Strategiassa pyritään ottamaan huomioon tulevaisuuden haasteita. *Meidän kirkko – välittävä yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015* on tuorein, Kirkkohallituksen täysistunnon vuon-

na 2010 hyväksymä, selonteko diakoniatyön strategiasta. Sen mukaan diakonian puitteissa on tarpeellista vahvistaa etsivää ja tutkivaa työtettä, jotta avun tarvetta voidaan entistä paremmin tunnistaa ja ennakoida.⁵⁶

Kolmannes diakonibarometrikyselyn vastaajista arvioi etsivän työn merkityksen suurena diakoniatyön osa-alueista. Vain 4,3 prosenttia katsoo, ettei heidän seurakuntansa diakoniatyössä etsivää työtä tehdä lainkaan. Etsivään työhön tarvitaan aikaa ja on ymmärrettävää, ettei siihen kaikissa seurakunnissa ole juuri mahdollisuuksia, vaikka sitä pidettäisiin tärkeänäkin.

Vuonna 2003 Kirkkohallitus on hyväksynyt Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vammaispoliittisen ohjelman: Kirkko kaikille. Se on tarkoitettu seurakuntien työntekijöille, luottamushenkilöille ja kaikille seurakuntalaisille. Ohjelma korostaa sitä, että kaikilla pitäisi olla mahdollisuus osallistua seurakunnan toimintaan. Kirkon nelivuotiskertomuksen mukaan yli puolet (56 %) seurakunnista toteutti vuosina 2008–2011 kirkon vammaispoliittista Kirkko kaikille -ohjelmaa.⁵⁷

Vammaistyö ja Kirkko kaikille -työ on tarkoitettu kaikille seurakunnan työmuodoille, mutta ymmärrettävästi erityisesti diakoniatyölle. Seurakunnissa on kuitenkin melko paljon hajontaa sen suhteen, kuinka keskeisenä diakoniatyön osa-alueena vammaistyötä pidetään. Runsas kolmannes vastaajista arvioi vammaistyöllä olevan paljon tai melko paljon merkitystä oman seurakunnan diakoniatyössä. Vajaa kymmenen prosenttia kuitenkin arvioi, ettei vammaistyö sisälly seurakunnan diakonian kokonaisuuteen.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nykyisin voimassa oleva rippikoulusuunnitelma painottaa diakoniatyöntekijöiden merkitystä rippikoulutyössä seuraavasti: ”Diakonian viranhaltijoiden ja lapsityöntekijöiden osaaminen on arvokasta saada rippikoulutyöskentelyn tueksi.”⁵⁸ Kyselyn mukaan tämä rippikoulusuunnitelman tavoite toteutuukin lähes kaikissa seurakunnissa, sillä vain hyvin pieni osa vastaajista katsoo, ettei rippikoulu kuulu lainkaan diakoniatyön kokonaisuuteen.

Kansainvälinen diakonia, kansainvälisyyskasvatus ja maahanmuuttajatyö kuuluvat työmuotoihin, jotka ovat yhteydessä maailman kansainvälistymiseen. Näiden työmuotojen kohdalla eri seurakunnissa on paljon hajontaa sen suhteen, kuinka paljon niitä tehdään. Tämä on luonnollista, sillä esimerkiksi maahanmuuttajia ei kaikissa seurakunnissa ole välttämättä juuri lainkaan. Jossain toisessa seurakunnassa heitä on puolestaan paljon. Diakoniatyön osa-alueista kokonaiskirkon tasolla on vähiten merkitystä koulu-, oppilaitos- ja työpaikkatyöllä sekä asukastoiminnalla. Kuitenkin näihinkin työmuotoihin käytetään joissakin seurakunnissa paljon voimavaroja.

56 Meidän kirkko 2010.

57 Haastettu kirkko 2012, 205; Kirkko kaikille 2003.

58 Rippikoulusuunnitelma 2001, 42.

2.3 Taustatekijät eri diakonian osa-alueiden merkityksen selittäjinä

Seurakuntien koko ja väestörakenne, diakoniatyöntekijöiden määrä, taloudelliset resurssit, perinteet ja monet muut tekijät vaihtelevat paljon alueittain. Tämän vuoksi diakoniatyö painottuu seurakunnissa eri tavoin. Tässä alaluvussa luodaan katsaus siihen, miten erilaiset taustatekijät vaikuttavat seurakunnan diakoniatyöhön. Tässä yhteydessä tarkastellaan vain niitä taustatekijöitä, joiden suhteen diakoniatyö eroaa tilastollisessa tarkastelussa erittäin merkitsevästi ($p \leq 0,001$).

Ikä ja sukupuoli

Vastaajien iällä on merkitystä sen suhteen, miten tärkeänä diakoniatyön osa-alueena vastaajat pitävät koulu- ja oppilaitostyötä. Alle 30-vuotiaat diakoniatyöntekijät antavat näille työmuodoille suuremman merkityksen kuin vanhemmat ikäryhmät.⁵⁹ Ilmeisesti alle 30-vuotiaat tekevät muita ikäryhmiä enemmän koulu- ja oppilaitostyötä, jolloin he antavat myös näille työmuodoille muita ikäryhmiä suuremman merkityksen.

Sukupuoli erottelee vastaajia vain yhden tekijän suhteen: naiset pitävät sielunhoitoa keskeisempänä diakoniatyön osa-alueena kuin miehet.⁶⁰ Kokonaisuutena tarkasteltuna ikä ja sukupuoli selittävät hyvin vähän sitä, mitä vastaajat pitävät diakoniatyön keskeisinä osa-alueina omissa seurakunnassaan.

Koulutus

Seurakunnan diakoniatyössä on toimijoina kaksi keskeistä ammattiryhmää: diakoni- ja diakonissakoulutuksen saaneet. Näiden työntekijöiden arvioita diakoniatyön osa-alueista on siksi mielekästä verrata keskenään.

Koulutus erottelee vastaajia kahden tekijän suhteen: terveyden edistäminen ja omaishoitajien tukeminen. Ymmärrettävästi koulutuksesta johtuen diakonissakoulutuksen saaneet pitävät näitä merkityksellisempinä diakonian osa-alueina kuin diakonikoulutuksen suorittaneet.⁶¹ Kokonaisuutena koulutus pohjalla ei ole juurikaan merkitystä sen suhteen, minkä asioiden vastaajat arvioivat olevan osa oman seurakunnan diakoniatyötä.

59 Iän merkitys yksisuuntaisessa varianssianalyysissä on koulutyössä merkitsevä ($F=3,97$; $p=0,004$) ja oppilaitostyössä erittäin merkitsevä ($F=5,34$; $p=0,000$). Scheffén testin mukaan koulutyössä alle 30-vuotiaat eroavat tilastollisesti merkitsevästi 50-vuotiaista tai sitä vanhemmista. Oppilaitostyössä alle 30-vuotiaat eroavat tilastollisesti melkein merkitsevästi 50-vuotiaista tai sitä vanhemmista.

60 Sukupuoli erottelee vastaajia t-testin mukaan vastaajia tilastollisesti merkitsevästi ($t=3,32$; $df=456$; $p=0,001$)

61 Koulutus pohja erottelee diakonissoja ja diakoneja t-testin mukaan erittäin merkitsevästi sen suhteen, missä määrin he katsovat terveyden edistämisen ($t=6,69$; $df=440$; $p=0,000$) ja omaishoitajien tukemisen ($t=3,87$; $p=441$; $p=0,000$) olevan osa oman seurakunnan diakoniatyötä.

Hiippakunta

Hiippakunta erottelee vastaajia runsaasti sen suhteen, missä määrin he pitävät diakoniatyön eri osa-alueita keskeisenä osana oman seurakunnan diakoniatyötä. Eri hiippakunnissa diakoniatyön osa-alueet painottuvat eri tavoin. Kaikkiaan esillä olleista 34 työmuodosta hiippakunnat erosivat toisistaan 11 diakonian osa-alueen kohdalla, mutta matalan keskiarvon vuoksi oppilaitos- ja työpaikkatyö jätettiin lopullisesta tarkastelusta pois (ks. taulukko 7).

Taulukko 7. Eri hiippakuntien diakoniatyöntekijöiden arviot siitä, missä määrin seuraavat työt ovat osa seurakuntanne diakoniatyötä asteikolla 1–5. (N=472)

työmuoto	hiippakunnat, joissa työmuodolla suurimmat keskiarvot	työmuodon suurin keskiarvo	työmuodon pienin keskiarvo	F-testi	p	Scheffen testi (suurin ja pienin)
Yhteisvastuukeräys	Mikkeli, Kuopio, Oulu	4,14	3,41	3,82	0,000	p≤0,05
yht.työ sosiaalitoimi	Espoo, Helsinki, Turku	4,00	3,30	3,90	0,000	p≤0,05
diakoninen perhetyö	Espoo, Helsinki, Kuopio	3,83	2,98	3,60	0,000	p≤0,05
kriisityö	Espoo, Kuopio, Mikkeli	3,71	2,82	3,27	0,001	p≤0,05
omaishoitajien tukeminen	Kuopio, Oulu, Espoo	3,58	2,79	3,14	0,000	p≤0,05
vammaistyö	Kuopio, Mikkeli, Lapua	3,45	2,16	7,40	0,000	p≤0,001
projektit, hankkeet	Helsinki, Espoo, Lapua	3,28	2,28	5,25	0,000	p≤0,01
maahanmuuttajatyö	Helsinki, Espoo, Mikkeli	3,17	1,87	7,77	0,000	p≤0,001
asukastoiminta	Helsinki, Espoo, Lapua	2,60	1,62	5,12	0,000	p≤0,001

Espoon hiippakuntien seurakunnissa painottuvat diakoninen perhetyö, oppilaitostyö, kriisityö ja yhteistyö sosiaalitoimen kanssa. Helsingin hiippakunnassa diakoniatyöhön kuuluu keskimääräistä enemmän maahanmuuttajatyötä ja asukastoimintaa. Kuopion hiippakunnassa korostuu omaishoitajien tukeminen ja vammaistyö. Mikkelin hiippakunnassa Yhteisvastuukeräyksen kohdalla on korkein hiippakuntakohtainen keskiarvo.

On huomattava, ettei tässä yhteydessä eri hiippakuntien seurakunnissa tehtävää työtä haluta arvottaa. Eri seurakunnissa kuitenkin työmuodot painottuvat jossain määrin eri tavalla ja muun muassa diakoniatyön resurssit vaikuttavat toiminnan

monipuolisuuteen. Myös hiippakunnan yhteiskunnallinen ympäristö vaikuttaa siihen, mitä diakonian työmuotoja tarvitaan. Lisäksi on muistettava, että suurimmassa osassa tarkasteltavista diakoniatyön osa-alueista vastaajan hiippakunta ei vaikuta siihen, miten paljon työt ovat osa seurakunnan diakoniatyötä.

Asukasmäärä

Työskentelykunnan tai -kaupungin asukasmäärä erottelee vastaajia myös paljon sen suhteen, missä määrin he pitävät diakoniatyön eri osa-alueita keskeisenä osana oman seurakunnan diakoniatyötä. Esillä olleista 34 työmuodosta 12 kohdalla kunnan asukasmäärällä on merkitystä diakoniatyön sisältöön. Analyysissa kunnat jaettiin neljään kategoriaan: (1) enintään 10 000 asukasta, (2) 10 001–30 000 asukasta, (3) 30 001–100 000 asukasta ja (4) yli 100 000 asukasta. Analyysin tulosten yhteenveto on esitetty taulukossa 8. Jos kahden kokoluokan kunnissa keskiarvot ovat lähes samat, luokkia on yhdistetty.

Yli 100 000 asukkaan kunnissa on keskimääräistä enemmän projekti- ja hanke-työtä sekä asukastoimintaa. Taloudellista avustamista ja päihdetyötä on painotettu eniten kunnissa, joiden väkimäärä on 30 000–100 000. Kansainvälisyyskasvatus, maahanmuuttaja-, kriisi- ja työpaikkatyö ovat tavanomaista vahvemmin diakonian työmuotoina yli 30 000 asukkaan kunnissa. Enintään 10 000 asukkaan kunnissa diakoniatyön painopiste on keskimääräistä enemmän diakonisessa vanhustyössä, kotikäyntityössä ja Yhteisvastuukeräyksessä.

Saaduista tuloksista voi päätellä työskentelykaupungin asukasluvun vaikuttavan diakoniatyön sisältöön. Samoin siihen vaikuttaa se, onko kyse kaupungista vai maaseudusta. Pienissä seurakunnissa, jotka ovat usein maaseudulla, työ painottuu keskimääräistä enemmän perinteiseen seurakuntadiakoniaan: vanhustyöhön ja siihen läheisesti liittyvään kotikäyntityöhön sekä Yhteisvastuukeräykseen. Usein pienissä seurakunnissa on vain yksi diakoniatyöntekijä, jolloin tehtäviä on pakko rajata. Tällöin työ ei ole niin monipuolista kuin suuremmissa seurakunnissa. Pienet maaseutuseurakunnat ovat usein väestöltään vanhusvoittoisia, jolloin on perusteltuakin käyttää diakoniseen vanhustyöhön paljon työaika.

Erilaiset projektit ja hankkeet sekä myös asukastoiminta kuuluvat keskimääräistä useammin suurkaupungeissa tehtävään diakoniatyöhön. Tämä selittyy yhtäältä kaupungin riittävän suurella koolla projekteja varten ja toisaalta myös diakonian riittävillä resursseilla. Kokonaisuutena näyttää ilmeiseltä, että monipuolinen diakoniatyö toteutuu parhaiten riittävän suurissa asutuskeskuksissa, joissa myös diakoniatyöntekijöitä on useampia.

Taulukko 8. Eri kokoisten kuntien alueilla toimivien diakoniatyöntekijöiden arviot siitä, missä määrin seuraavat työt ovat osa seurakuntanne diakoniatyötä asteikolla 1–5. (N=472)

työmuoto	kuntien koko, joissa työmuodolla on suurimmat keskiarvot	työmuodon suurin keskiarvo	työmuodon pienin keskiarvo	F-testi	p	Scheffen testi (suurin ja pienin)
taloudellinen avustaminen	30 000–100 000	4,53	4,02	7,59	0,000	p≤0,001
diakoninen vanhustyö	enintään 10 000	4,43	3,97	8,16	0,000	p≤0,001
Yhteisvastuukeräys	enintään 10 000	4,12	3,56	9,00	0,000	p≤0,001
kotikäyntityö	enintään 10 000	4,12	3,69	6,65	0,000	p≤0,001
päihdetyö	30 000–100 000	3,92	3,12	14,28	0,000	p≤0,001
kriisityö	yli 30 000	3,57	3,08	7,12	0,000	p≤0,01
vammaistyö	10 000–100 000	3,33	2,63	9,52	0,000	p≤0,001
maahanmuuttajatyö	yli 30 000	3,02	1,81	44,14	0,000	p≤0,001
projektit, hankkeet	yli 100 000	3,02	2,32	12,00	0,000	p≤0,001
kansainvälisyyskasvatus	yli 30 000	2,86	2,49	6,71	0,000	p≤0,01
asukastoiminta	yli 100 000	2,36	1,62	16,98	0,000	p≤0,001
työpaikkatyö	yli 30 000	2,15	1,42	6,27	0,000	p≤0,01

Diakoniatyöntekijöiden määrä

Diakoniatyöntekijöiden määrä vaihtelee seurakunnittain, kuten taulukossa 3 esitettiin. Työntekijöiden määrä vaikuttaa myös siihen, missä määrin eri työmuodot ovat osa seurakunnan diakoniatyötä. Tarkasteltavasta 34 diakonian työmuodosta työntekijöiden määrä vaikuttaa seitsemään diakonian osa-alueeseen (ks. taulukko 9). Suoritetusta analyysistä voi havaita, että yleensä diakoniatyöntekijämäärän lisäys mahdollistaa entistä monipuolisemman toiminnan diakonian saralla. Erityisesti tämä näkyy maahanmuuttaja-, päihde- ja kriisityön kohdalla. Jossain määrin yllättävä tulos on se, että 5–6 diakoniatyöntekijän tiimeillä on kolmella osa-alueella keskimääräistä enemmän toimintaa. Tämähän voi johtua myös siitä, että tätä suuremmissa tiimeissä työntekijät eivät tiedä riittävästi toisten työntekijöiden tehtävien tarkasta sisällöstä.

Taulukko 9. Diakoniatyöntekijöiden määrän vaikutus siihen, missä määrin seuraavat työt ovat osa seurakunnan diakoniatyötä asteikolla 1–5. (N=472)

työmuoto	työntekijöiden lukumäärä, jolloin työmuodolla on suurimmat keskiarvot	työmuodon suurin keskiarvo	työmuodon pienin keskiarvo	F-testi	p	Scheffen testi (suurin ja pienin)
taloudellinen avustaminen	5–6 ja yli 6	4,40	3,77	9,42	0,000	p≤0,001
yhteistyö – sosiaalitoimi	5–6 ja yli 6	3,98	3,32	7,58	0,000	p≤0,001
päihdetyö	5–6 ja yli 6	3,85	2,88	13,77	0,000	p≤0,001
kriisityö	5–6 ja yli 6	3,63	2,90	10,60	0,000	p≤0,001
vammaistyö	yli 6 ja 5–6	3,37	2,65	5,50	0,000	p≤0,01
maahanmuuttajatyö	5–6 ja yli 6	2,96	1,68	23,39	0,000	p≤0,001
asukastoiminta	5–6 ja yli 6	2,25	1,54	7,19	0,000	p≤0,01

Muut taustatekijät

Diakoniatyöntekijöiden työkokemus ei erottele vastaajia sen suhteen, miten paljon he katsovat eri osa-alueiden kuuluvan heidän seurakuntiansa diakoniatyöhön. Sen sijaan johtavat diakoniatyöntekijät arvioivat muita enemmän hallinnollisten tehtävien olevan keskeinen osa diakoniatyötä ($t=7,98$; $df=463$; $p=0,000$). Tähän vaikuttanee yhtäältä oma subjektiivinen kokemus kuin toisaalta myös se, että johtavia diakoniatyöntekijöitä on keskimääräistä enemmän suurissa työyhteisöissä. Tällöin myös hallinnollisten tehtävien määrä diakoniatiimeissä on suurempi kuin pienemmissä yksiköissä.

2.4 Lisäresurssien tarve diakonian eri osa-alueille

Kyselylomakkeessa esitettiin seuraava kysymys: ”Mihin diakoniatyön muotoon kohdistuu seurakunnassasi eniten lisäämistarvetta?” Lisäksi diakoniatyöntekijöitä pyydettiin perustelevaan vastaus. Diakoniatyöntekijöistä 425 vastasi tähän kysymykseen ja heistä lähes kaikki toivoivat joillekin diakonian osa-alueille lisäresursseja. Jotkut tyytyivät mainitsemaan vain yhden diakonian osa-alueen, mutta monet toivat esille useamman työtehtävän, joihin voimavaroja tarvittaisiin lisää. Taulukossa 10 on esitetty ne työalueet, joihin vastaajat kaikista useimmin kaipaivat lisäresursseja.

Taulukko 10. Diakoniatyöntekijöiden näkemykset siitä, mihin työmuotoihin kohdistuu eniten lisäämistarvetta. (N=427)

diakonian osa-alue	f
vanhustyö	122
perhetyö	88
kotikäyntityö	69
vapaaehtoistyö	65
taloudellinen auttaminen	51
etsivä työ	32
mielenterveystyö	28
päihdetyö	23
nuoret ja nuoret aikuiset	17
omaishoitajien tukeminen	14
maahanmuuttajatyö	13
sielunhoito	8

Diakoniatyöntekijät toivovat lisää resursseja ennen kaikkea vanhus-, perhe-, kotikäynti- ja vapaaehtoistyöhön sekä taloudelliseen auttamiseen. Kaikki nämä viisi työmuotoa kuuluvat niihin diakonian osa-alueisiin, jotka ovat kaikista keskeisimpiä diakonian toimintamuotoja. Vapaista vastauksista huokuu viesti, että diakonisen avun tarve ihmisillä on paljon suurempi, kuin mihin työntekijät pystyvät vastaamaan.

Seuraavassa on muutamia diakoniatyöntekijän perusteluja sille, miksi tietyille työalueille tarvittaisiin lisää voimavaroja:

Diakonisen vanhustyön kehittäminen, yli 65-vuotiaiden määrä tuplaantuu alueellamme vuoteen 2017 mennessä. (diakonissa, Tampereen hiippakunta)
Vanhustyöhön ja vapaaehtoistyöhön. Yhteiskunnallinen näkymä: kotona asuvien yksinäisten vanhusten määrä kasvaa, siihen tarpeeseen voidaan vastata vapaaehtoistyöntekijöiden turvin. (diakonissa, Mikkelin hiippakunta)

Kotikäyntityö. Maalaiskaupungeissa kylät hiljenee, palvelut vähenevät, mutta siellä asustaa edelleen vanhuksia, joiden lapset ovat muuttaneet pois kaupungista opiskelujen ja työn vuoksi. Vanhukset ovat entistä yksinäisempiä. (diakonissa, Tampereen hiippakunta)

Kotikäynnit. Se on työ jota jättää tekemättä kun työaika menee muuhun. (diakoni, Kuopion hiippakunta)

Diakoninen perhetyö. Lapsiperheitä, joissa päihdeongelmia. Lastensuojelu ja kaupungin perhetyö ei pysty vastaamaan tuen tarpeeseen.

(diakoni, Helsingin hiippakunta)

Perhetyö. Vanhemmat haluaisivat enemmän aikaa ja tukea vanhemmuuteen. Työttömyys ja talousvaikeudet häiritsevät perhe-elämää. Taloudenpito on monesti hukassa ja avuntarpeen saannissa epätietoisuutta. Haluavat keskustella myös parisuhteesta.

(diakoni, Tampereen hiippakunta)

Hallinnolliset työt kasvaneet rajusti; iäkkäille tarvitaan vapaaehtoisia tueksi; yleisen seurakuntatyön suunnalta kasvavaa tarvetta yhteistyöhön; taloudellinen avustaminen muuttunut haastavammaksi, käytämme kaikkia mahdollisia kanavia (rahastoja), samalla seurakunnan talous kuralla ja olisi säästettävä.

(diakoni, Mikkelin hiippakunta)

Taloudelliseen avustamiseen ihmisten työttömyyden ja elinkustannusten nousun takia, vanhusten toimintaan ja kotikäyntityöhön toisaalta virkeiden vanhusten ja toisaalta kotiin jäävien yksinäisten vanhusten määrän kasvaessa.

(diakoni, Tampereen hiippakunta)

Vapaaehtoistyöhön. Tarvitaan jatkossa vapaaehtoisia toimijoita diakoniatyöhön kun seurakunnan talous tiukkenee eikä uusia virkoja voida perustaa.

(diakonissa, Oulun hiippakunta)

Diakoniatyöntekijät kaipaavat vanhustyöhön lisää voimavaroja, koska tulevaisuudessa vanhusten määrä lisääntyy. Lisäksi monien vanhusten lapset ja muut läheiset asuvat etäällä, mikä harventaa yhteydenpidon mahdollisuuksia. Kotikäyntityötä tarvitaan paljon juuri siksi, että työntekijät voisivat vieraila vanhusten luona. Kotikäyntityö vaatii paljon aikaa, jolloin kiireisellä työntekijällä ei ole siihen riittävästi resursseja. Vapaaehtoistyötä tarvitaan viranhaltijatyön rinnalle. Vapaaehtoisten merkitys vielä tulevaisuudessa kasvaa, kun seurakuntien verotulot vähenevät. Taloudellista avustamista tarvitaan edelleen, koska väestössä on paljon pienituloisia ja syrjäytyneitä. Perhetyötä tarvitaan paikkaamaan yhteiskunnan puutteellisia resursseja auttaa lapsiperheitä. Jotkut vanhemmat tarvitsevat myös tukea siihen, että pystyisivät huoltamaan ja kasvattamaan lapsiaan. Vapaaehtoistyötä tarvitaan viranhaltijatyön rinnalle.

Tässä yhteydessä ei ole mahdollista selvittää, missä hiippakunnissa tai minkä kokoisissa seurakunnissa millekin diakoniatyön muodolle olisi eniten tarvetta saada lisäresursseja. Aihetta olisi mielenkiintoista tarkastella tulevissa tutkimuksissa.

2.5 Diakoniatyömuotojen tulosten vertailu aikaisempiin diakoniabarometreihin

Vuoden 2000 diakoniabarometrissa tuli esille seitsemän diakonian osa-alueita, joihin diakonian viranhaltijat toivoivat lisää resursseja. Verrattuna tämän barometrin tuloksiin samoina työaloina tulee esille vapaaehtois- ja perhetyö sekä etsivä työ. Näiden lisäksi vuonna 2000 diakoniatyöntekijät toivoivat lisää voimavaroja asiakkaiden hengelliseen tukemiseen ja ohjaamiseen, ennaltaehkäisevään työhön, ihmisten henkiseen tukemiseen ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Sen sijaan vuonna 2000 diakoniabarometriin vastanneet eivät halunneet lisää resursseja mielenterveys-, päihde- ja vanhustyöhön eivätkä aineellista apua välittävään työhön, joihin vuonna 2013 puolestaan kaivataan lisää voimavaroja.⁶² Runsaan kymmenen vuoden aikana on siis diakonian kentällä tapahtunut tässä suhteessa melko suuri muutos.

Vuoden 2007 diakoniabarometrissa kartoitettiin sitä, mihin diakonian työmuotoihin kohdistuu suurimmat paineet. Tässä yhteydessä tulivat esille ennen kaikkea vanhustyö, mutta myös taloudellinen avustaminen, vapaaehtoistyö, yhteistyö erityisesti sosiaalitoimen kanssa, perhetyö, hallinnollinen työ sekä päihde- ja kriisityö.⁶³ Tässä luettelossa on viisi samaa työmuotoa, joihin myös tämän barometrin mukaan diakoniatyöntekijät kaipaavat lisää voimavaroja. Täten vuoden 2007 diakoniabarometrin tulokset työntekijöiden kaipaamista lisäresursseista ovat jo jonkin verran samansuuntaiset kuin tämän barometrin.

Vuoden 2011 diakoniabarometrissa tarkasteltiin eri työmuotojen asemaa diakoniatyössä samalla kyselyosiollla kuin tässä tutkimuksessa. Tuloksia vertailtiin eri työmuotojen saamalla keskiarvoilla. Työmuodoista 12 sai molemmissa mittauksissa täsmälleen saman keskiarvon. 21 diakonian osa-alueessa oli yhden kymmenyksen ero ja vain yhdessä kahden kymmenyksen ero.⁶⁴ Käytännössä siis diakoniatyömuotojen osalta nyt saadut tulokset ovat tilastollisesti tarkasteltuna samat kun kaksi vuotta sitten.

Eri työmuotojen asema diakonian kentässä ei ole kahden vuoden aikana muuttunut, mikä on melko ymmärrettävä tulos. Tulos kuvaa lyhyen ajanjakson tarkastelussa suomalaisen seurakuntadiakonian staattisuutta, jossa diakonian kohde-ryhmä ja sen ongelmat ovat pysyneet melko muuttumattomina kahden vuoden ajan. Kyseessä voi olla myös diakonian viranhaltijoiden työn paljous, jossa ei ole mahdollisuuksia vastata uusiin haasteisiin ja kehittää työmuodon toimenkuvaa. Kutakuinkin samat tulokset kahdessa perättäisessä kyselyssä osoittavat käytetyn kyselyosion mittaustarkkuuden, reliabiliteetin, olevan erittäin hyvää.

62 Kainulainen 2001, 121–122.

63 Juntunen & Yeung 2007.

64 Orvasaari 2011.

Teema-analyysissa tämä vuoden diakoniabarometrissa löytyi 12 diakonian osa-aluetta, joihin diakoniatyöntekijöiden näkemysten mukaan tarvittaisiin lisää resursseja. Myös vuoden 2011 diakoniabarometrissa löytyi 12 työmuotoa, joihin työntekijöiden mielestä kohdistui lisäämistarvetta. Tilanteen muuttumattomuutta kuvaa hyvin se, että kyseiset esille nousevat teemat ovat molemmissa barometreissa samat. Lisäksi neljä eniten lisäresursseja kaipaavaa työalaa ovat molemmissa täysin samat ja vieläpä samassa järjestyksessäkin.⁶⁵ Lisäresurssien tarve esillä olleisiin 12 työmuotoon on ilmeinen ja pysyvä, mutta tästä huolimatta muutosta ei ole resurssien suhteen tapahtunut viimeisen kahden vuoden aikana.

65 Oravasaari 2011.

3 DIAKONIATYÖN YHTEISTYÖSUHTEET

3.1 Yhteistyötahot

Suomen kirkon evankelis-luterilaiset seurakunnat ovat varsin itsenäisiä toimintayksiköitä, joilla on melko suuri toimintavapaus. Seurakunnat kuuluvat kuitenkin hiippakuntiin, joiden viranhaltijat tukevat, ohjaavat ja valvovat seurakuntien toimintaa. Myös Kirkkohallitus säätelee seurakuntien toimintaa ohjeineen, suosituksineen ja kirkkolainsäädännön soveltamisohjeineen.⁶⁶ Kirkon hallinnollisen rakenteen vuoksi seurakunnilla on luonnostaan runsaasti erilaisia yhteistyötahoja.

Yksittäisessä seurakunnassa työntekijä on organisaation palveluksessa, jolloin seurakunnan johtavat viranhaltijat ja myös hallintoelinten päätökset vaikuttavat siihen, miten yksittäinen työntekijä voi tehtäviään hoitaa. Myös organisaatiokulttuuri vaikuttaa paljon siihen, miten yhteistyötä eri tahojen kanssa seurakunnassa voidaan tehdä. Johtajien tehtävänä on kuitenkin myös muuttaa työkuulttuuria.⁶⁷ Seurakunnan työmuodolla, tässä tapauksessa diakoniatyöllä, on käytännössä suurempi toimintavapaus kuin yksittäisellä työntekijällä.

Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa on vallalla vahva työntekijöiden henkisen individualismin kunnioittamisen perinne. Tähän ovat vaikuttaneet muun muassa herätysliikkeet ja erilaiset teologiset suuntaukset.⁶⁸ Viime vuosikymmeninä kirkossa on kuitenkin kiinnitetty entistä enemmän huomiota myös johtamisen merkitykseen. Johtamisella rajataan liiallista individualismia. Seurakunnan toiminnan luonteeseen kuuluu kuitenkin se, että työntekijöillä on melko suuri toiminnan vapaus.

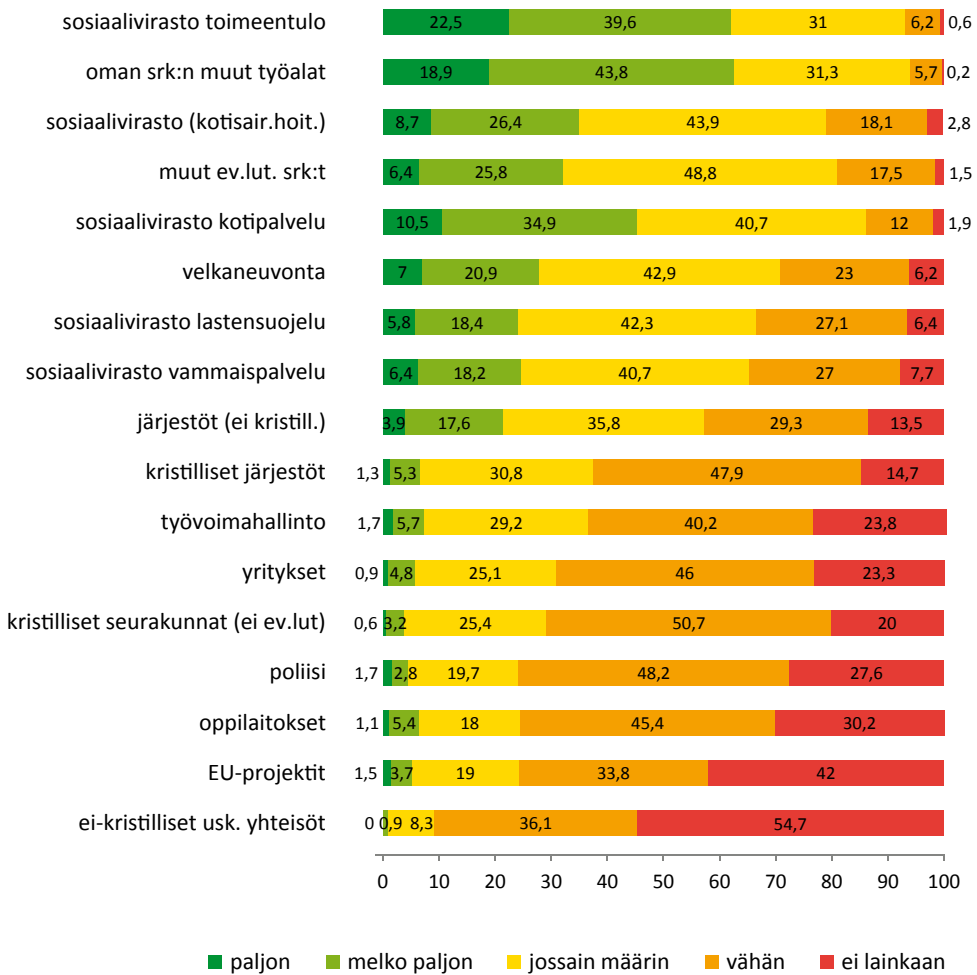
Johtajan yksi keskeinen työalue on yhteistyön mahdollistaminen organisaation sisällä. Samoin johtajan tehtäviin kuuluu myös yhteistyön kehittäminen muiden organisaatioiden kanssa.⁶⁹ Diakoniabarometrin kyselylomakkeessa tarkasteltiin diakoniatyön yhteistyösuhteita käyttämällä samaa kyselyosiota kuin vuoden 2011 barometrissa. Tästä johtuen yhteistyösuhteiden kartoitus ei ole kattava, vaan siihen on valittu lähinnä joitakin yksittäisen viranhaltijan mahdollisia yhteistyötahoja. Diakoniatyön yhteistyösuhteita on esitetty tiivistetysti kuviossa 3.

⁶⁶ Kantola 2001, 20–23.

⁶⁷ Ks. organisaatiokulttuurista Schein 1987.

⁶⁸ Kantola 2001, 14–20; Huhtinen 1991, 96–97.

⁶⁹ Palmu 2003, 12–15.



Kuvio 3. Seurakuntien diakoniatyön yhteistyö eri tahojen kanssa diakonian viranhaltijoiden arvioimana prosentteina. (N=472)

Seurakuntien diakoniatyöllä on kaikista eniten yhteistyötä sosiaaliviraston toimeentuloyksikön kanssa: noin kahdella kolmasosalla seurakunnista on paljon tai melko paljon kontakteja tähän yhteistyötahoon. Tulos on yhdenmukainen aikaisemman esitetyn tiedon kanssa, jonka mukaan taloudellinen avustaminen on seurakunnan diakoniatyön keskeisin työmuoto. Diakoniatyö joutuu paikkaamaan yhteiskunnan tarjoamien palvelujen aukkoja, koska 1990-luvulta alkaen sosiaali-

turvan leikkausten johdosta ihmisten perusturva on vaarantunut.⁷⁰ Diakoniatyössä on myös törmätty uuteen ilmiöön, jonka mukaan osa asiakkaista katsoo, että heillä on oikeus taloudelliseen apuun. Muun muassa Esko Ryökäs on kiinnittänyt tähän asiaan huomiota ja hänen on tarkoitus esitellä tätä näkökulmaa myöhemmin omassa tutkimusartikkelissaan.

Seurakuntadiakonialla on kutakuinkin yhtä paljon yhteistyötä oman seurakunnan muiden työalojen kanssa kuin sosiaaliviraston toimeentuloyksikön kanssa. Näiden kysymysten kohdalla vastaajista noin kaksi kolmasosaa valitsi joko vastausvaihtoehdon paljon tai melko paljon. Koska diakoniatyö on laaja-alaista toimintaa, yhteistyö muiden työalojen kanssa on luonnollista. Oman seurakunnan muiden työalojen lisäksi diakoniassa tehdään melko paljon yhteistyötä myös muiden evankelis-luterilaisten seurakuntien kanssa. Hiippakunnallisella ja rovastikunnallisella diakoniatyöllä onkin pitkät perinteet, koska monia tehtäviä kannattaa tehdä yhteistyössä muiden seurakuntien kanssa.⁷¹

Vuonna 1972 säädetty kansanterveyslaki vaikutti paljon seurakunnan diakoniatyöhön. Aikaisemmin seurakuntien diakonisoilla oli tärkeä asema kotisairaanhoidossa, mutta kansanterveyslain myötä tämä tehtävä väheni merkittävästi. Seurakunnan diakoniatyö keskittyi 1980-luvulla vahvasti vanhustyöhön ja sielunhoitoon.⁷² 1990-luvun talouskriisin jälkeen kuntien ja seurakuntien yhteistyö on kuitenkin monilla aloilla tiivistynyt.⁷³ Nyt tehty kysely osoittaa, että kunnallinen kotisairaanhoido on seurakuntadiakonian kolmanneksi tärkein yhteistyökumppani. Yli kolmasosa vastaajista raportoi, että tätä yhteistyötä on diakoniassa paljon tai melko paljon. Seurakunnan diakoniassa tehdään muutenkin paljon yhteistyötä kunnan sosiaalitoimen kanssa, koska myös kunnallinen kotipalvelu, velkaneuvonta, lastensuojelu ja vammaispalvelu ovat diakonialle tärkeitä yhteistyötahoja.

Seurakunnan diakoniatyö on kristillistä palvelua. Siksi on luontevaa, että yhteistyötahoina ovat myös kristilliset järjestöt ja eri tunnustuskuntiin kuuluvat kristilliset seurakunnat. Jonkin verran yhteyksiä diakonialla on myös moniin muihin tahoihin, kuten esimerkiksi työvoimahallintoon, yrityksiin, poliisiin ja oppilaitoksiin.

3.2 Taustatekijät diakoniayhteistyön määrän selittäjinä

Tässä alaluvussa tarkastellaan sitä, vaikuttavatko taustatekijät siihen, miten paljon seurakuntadiakoniassa tehdään yhteistyötä eri tahojen kanssa. Kuten diakonian työmuotojenkin kohdalla myös tässä on eroja eri seurakuntien kesken. Tässä yh-

70 Heikkilä & Forma & Keskitalo 2000, 85–86; Niemelä 2000, 72–73.

71 Hirvonen 2002, 281–293.

72 Kuusimäki 2012, 36–37.

73 Kuusimäki 2012, 42–43.

teydessä tarkastellaan vain niitä taustatekijöitä, joiden suhteen yhteistyö eroaa tilastollisessa tarkastelussa erittäin merkitsevästi ($p \leq 0,001$).

Taustatekijöiden merkitys diakonian yhteistyösuhteille on pienempi kuin oli diakoniatyömuotojen kohdalla. Iällä, sukupuolella, koulutuksella, työkokemuksen määrällä ja johtavalla asemalla ei ole juuri merkitystä sen suhteen, miten vastaajat arvioivat yhteistyötä. Sen sijaan selitysvomaisia taustatekijöitä ovat hiippakunta, työskentelykunnan koko ja seurakunnan diakoniatyöntekijöiden määrä.

Hiippakunta

Hiippakunta erottelee vastaajia sen suhteen, missä määrin heillä on yhteistyötä esillä olevien tahojen kanssa. Esillä olleista 17 yhteistyötoimijasta viiden kohdalla hiippakuntien suhteen löytyy selkeitä eroja (ks. taulukko 11).

Taulukko 11. Diakonian yhteistyö muiden toimintatahojen kanssa hiippakunnittain tarkasteltuna asteikolla 1–5. (N=472)

yhteistyökumppani	hiippakunnat, joissa yhteistyötä on eniten	työmuodon suurin keskiarvo	työmuodon pienin keskiarvo	F-testi	p	Scheffen testi (suurin ja pienin)
sosiaalitoimi, toimeentulo	Espoo, Mikkeli, Kuopio	4,09	3,16	3,94	0,000	$p \leq 0,01$
sosiaalitoimi, lastensuojelu	Espoo, Tampere, Helsinki	3,40	2,24	5,20	0,000	$p \leq 0,001$
sosiaalitoimi, vammaispalvelu	Lapua, Mikkeli, Espoo	3,18	2,29	3,83	0,000	$p \leq 0,01$
velkaneuvonta	Espoo, Kuopio, Helsinki	3,30	2,20	5,12	0,000	$p \leq 0,001$
työvoimahallinto	Espoo, Tampere, Kuopio	2,65	1,75	4,01	0,000	$p \leq 0,01$

Hiippakunnittain tarkasteltuna diakoniatyön yhteistyösuhteet eroavat ennen kaikkea yhteistyön määrässä sosiaalitoimeen, mutta tämän lisäksi eroja on myös yhteyksissä velkaneuvontaan ja työvoimahallintoon. Espoon hiippakunnan diakoniatyöllä on selkeästi eniten yhteyksiä näiden viiden esillä olevan toimintatahon kanssa. Vammaispalveluissa Lapuan hiippakunnan vastaajilla on eniten yhteistyötä sosiaalitoimen kanssa.

Asukasmäärä

Työskentelykunnan tai -kaupungin asukasmäärä vaikuttaa myös siihen, missä määrin seurakuntadiakonialla on yhteistyötä eri tahojen kanssa. Esillä olleista 17

yhteistyökumppanista kuuden kohdalla löytyi tilastollisessa tarkastelussa selkeät erot, jotka on esitetty taulukossa 12. Tällöin yhteystahona on ennen kaikkea sosiaalitoimi, mutta myös velkaneuvonta, poliisi ja työvoimahallinto tulevat esille.

Taulukko 12. Erikokoisten kuntien alueilla toimivien diakoniatyöntekijöiden arviot siitä, missä määrin yhteistyötä on eri tahojen kanssa asteikolla 1–5. (N=472)

työmuoto	kuntien koko, joissa työmuodolla on suurimmat keskiarvot	työmuodon suurin keskiarvo	työmuodon pienin keskiarvo	F-testi	p	Scheffen testi (suurin ja pienin)
sosiaalitoimi, toimeentulo	30 001–100 000	4,08	3,67	11,14	0,000	p≤0,001
sosiaalitoimi, lastensuojelu	30 001–100 000	3,22	2,59	11,65	0,000	p≤0,001
sosiaalitoimi, vammaispalvelu	30 001–100 000	3,11	2,62	6,07	0,000	p≤0,01
velkaneuvonta	30 001–100 000	3,45	2,59	17,42	0,000	p≤0,001
poliisi	30 001–100 000	2,46	1,99	8,03	0,000	p≤0,01
työvoimahallinto	30 001–100 000	2,27	1,97	5,70	0,001	p≤0,001

Yhteistyötä kuuden esillä olevan tahon kanssa on aina eniten niillä diakoniatyöntekijöillä, jotka työskentelevät 30 001–100 000 asukkaan kunnissa. Kaikista vähiten yhteistyötä on pienissä enintään 10 000 asukkaan kunnissa. Tulos on josain mielessä yllättäväkin, koska voisi kuvitella, että pienissä kunnissa yhteistyö eri toimijoiden kanssa olisi yleisintä. Pienellä paikkakunnallahan eri organisaatioiden työntekijät tuntevat yleensä hyvin toisensa. Yhteistyötahojen vähäisyys pienissä kunnissa voi johtua osittain siitä, että niissä hallinnonaloja on karsittu, jolloin eri tahojen kirjo ei ole kovin suuri.

Työntekijämäärä

Seurakunnassa toimivien diakoniatyöntekijöiden määrä heijastuu myös eri kumppaneiden kanssa tehtävän yhteistyön määrään (ks. taulukko 13). Esillä olevista 17 yhteistyötahosta kahdeksassa diakonian viranhaltijoiden määrä vaikutti tehtävän yhteistyön laajuuteen. Suurimmat erot yhteistyön määrässä olivat velkaneuvonnassa ja sosiaalitoimen alaisessa lastensuojelussa. Diakoniassa yhteistoiminnan mahdollisuudet pääsääntöisesti ovat silloin keskimääräistä paremmat, kun diakonian viranhaltijoita seurakunnassa on yli neljä. Kuitenkin myös kahden diakoniatyöntekijän seurakunnissa yhteistyö kotipalvelun ja kotisairaanhoidon kanssa on keskimääräistä suurempaa.

Taulukko 13. Diakoniatyöntekijöiden määrän vaikutus siihen, missä määrin seurakuntadiakoniassa tehdään yhteistyötä seuraavien tahojen kanssa asteikolla 1–5. (N=472)

työmuoto	työntekijöiden lukumäärä	työmuodon suurin keskiarvo	työmuodon pienin keskiarvo	F-testi	p	Scheffen testi (suurin ja pienin)
sosiaalitoimi, toimeentulo	5–6 ja yli 6	4,10	3,31	9,27	0,000	p≤0,001
sosiaalitoimi, lastensuojelu	5–6 ja yli 6	3,34	2,45	12,62	0,000	p≤0,001
sosiaalitoimi, kotipalvelu	5–6 ja 2	3,75	3,21	4,63	0,001	p≤0,01
sosiaalitoimi, kotisair.hoito	5–6 ja 2	3,58	2,95	5,15	0,000	p≤0,01
oppilaitokset	yli 6 ja 5–6	2,29	1,77	4,65	0,001	p≤0,01
velkaneuvonta	yli 6 ja 5–6	3,34	2,30	17,39	0,000	p≤0,001
poliisi	yli 6 ja 5–6	2,33	1,64	9,85	0,000	p≤0,001
työvoimahallinto	5–6 ja yli 6	2,50	1,73	9,22	0,000	p≤0,001

3.3 Onnistumisen kokemukset yhteistyössä

Diakoniabarometrin kyselylomakkeessa diakoniatyöntekijöille tehtiin seuraava avoin kysymys: ”Millaisia onnistumisen kokemuksia yhteistyössä on ollut?” Tähän kysymykseen vastasi kyselyyn osallistuneista 82,6 prosenttia. Jotkut vastasivat kysymykseen vain parilla sanalla – esimerkiksi ”pääsääntöisesti hyviä” tai ”pelkkää hyvää”. Jotkut käyttivät vastauksissa iskulauseita, kuten ”yhteistyössä on voimaa” tai ”yhdessä olet enemmän”. Vahva viesti yhteistyön puolesta oli myös seuraava: ”Ei työ sujuisi ilman yhteistyötä lainkaan.” Useimmat vastaajat kuvasivat kuitenkin myös konkreettisia onnistuneen yhteistyön kokemuksia. Analyysissa niistä löytyi neljä keskeistä teema-aluetta siitä, millaisia hyviä kokemuksia eri tahojen kanssa tehtävästä yhteistyöstä oli ollut (ks. taulukko 14).

Taulukko 14. Diakoniatyöntekijöiden yhteistoimintaan liittyvät onnistumisen kokemukset teemoittain. (N=390)

yhteistyön myönteiset tulokset	f
asiakas sai hyvää apua	160
kokoava työ oli onnistunutta	65
työntekijä pystyi kehittämään ammattitaitoaan	21
työntekijä koki helpotusta ja iloa työstään	20

Kaikista useimmin vastaajat toivat esille yhteistyön myönteisenä seikkana sen, että yhteistoiminnan avulla asiakas sai keskimääräistä parempaa apua silloin, kun hänen auttamisessaan tehtiin moniammatillista yhteistyötä. Seuraavat esimerkit antavat tästä kuvailevaa tietoa.

Yhteistyössä pystytään tehokkaammin ja nopeammin hoitamaan asiakkaan asioita ja samalla selvitetään eri mahdollisuudet saada apua. Asiakas myös kokee, että hänen asiansa otetaan vakavasti ja työstetään eteenpäin.

(diakonissa, Oulun hiippakunta)

Haimme yksinhuoltajaperheelle diakoniarahastosta avustusta. Sosiaalitoimi antoi lausunnon. Saimme avustuksen.

(diakonissa, Kuopion hiippakunta)

Taloudellisia avustuksia hoidettaessa yhteistyö on välttämätöntä ja asiakkaan paras. Kotipalvelu osaa johdattaa oikeiden asiakkaiden luo, yksi etsivän työn avaimista.

(diakoni, Oulun hiippakunta)

Asiakkaamme ovat saaneet välillä taloudellista apua sos.toimesta esim. kolmi-kantaperiaatteella vuokran maksussa.

(diakoni, Kuopion hiippakunta)

Asiakkaiden vaikeitakin tilanteita on saatu jollain lailla selvitettyä, joka ei olisi ollut yksin mahdollista.

(diakoni, Mikkelin hiippakunta)

Parhaimmillaan kunkin ammattitaito ja työpanos on onnistuttu ”hitsamaan” yhteen ja näin pystytty auttamaan asiakasta kokonaisvaltaisesti ilman päällekkäistä ja toisistaan tietämätöntä toimintaa.

(diakonissa, Kuopion hiippakunta)

Moniammatillinen yhteistyö on omiaan parantamaan asiakkaan saaman avun laatua, koska eri ammattiryhmien edustajat voivat tuoda oman ammatillisen näkökulmansa perusteella erilaisia näkemyksiä asiakkaan tilanteeseen. Asiakas kokee myönteisesti sen, että useampi työntekijä haluaa auttaa häntä. Erityisesti asiakkaiden hankalissa ja monimutkaisissa ongelmatilanteissa useamman ammattiauttajan yhteistyö edistää ongelmien ratkaisua. Taloudellinen auttaminen voi olla tavanomaista suurempaa, jos eri toimintatahot toimivat yhdessä. Vaikeuksien kanssa kamppailevat ihmiset etsivät usein apua eri tahoilta. Yhteistyön avulla voidaan apua koordinoita ja näin ihmistä voidaan auttaa paremmin.

Erialaisten ryhmien, tapahtumien, retkien ja leirien järjestäminen helpottuu silloin, jos järjestäjätahoja on useampia. Tästä on seuraavassa esimerkkejä.

Kyllä yhteistyö seurakuntien kesken on voimaa tällaisessa isossa seurakuntayhtymässä. On järjestetty tapahtumia, retkiä, leirejä ja ryhmiä yhdessä.

(diakoni, Tampereen hiippakunta)

Miehen Linjan kanssa on toimiva yhteistyöhanke maahanmuuttajamiesten kotouttavasta ja lähisuhdeväkivaltaa ennaltaehkäisevästä ryhmätoiminnasta, jonka tavoitteena on myös ryhmäläisten kouluttaminen vapaaehtoisiksi tukihenkilöiksi muille maahanmuuttajamiehille.

(Espoon hiippakunta, diakonissa)

Esimerkiksi tapahtumiin on yhteistyöllä saatu osallistujia.

(diakonissa, Mikkelin hiippakunta)

Lähimmäisenkammari on srk:n, kunnan ja SPR:n yhteinen toimintamuoto ja se toimii hyvin vaikka pääosan työstä tekeekin srk.

(diakonissa, Lapuan hiippakunta)

Hyvä fiilis. Meillä oli esim. ”Vapaaehtoistyön messut” - jossa mukana järjestöjä ja seurakunta (Suurella Sydämellä - kautta). Oli hyvä nähdä ja kuulla kaupungin muistakin vapaaehtoisporukoista.

(diakonissa, Turun arkkihiippakunta)

Järjestöjen ja yritysten kanssa yhteistyö sujunut erittäin myönteisesti. Esim. Marttojen kanssa järjestettiin Kotirumpa rullaamaan kurssi ja Martat leipovat ja osallistuvat yv-myyjäisiin. Sotilaskotisisaret järjestävät sima- ja munkkimyyjäiset vapun alla ja n. 40 yritystä on tukee rahallisesti järjestettävää yv-kevätkonserttia. Soroptimistit ja Lions-järjestöt ovat myös monessa mukana. Kokemukset ovat siis myönteisiä!!!

(diakonissa, Oulun hiippakunta)

Seurakuntadiakonia järjestää yhteistyössä monien tahojen kanssa kokoavaa toimintaa. Keskeisiä yhteistyötahoja ovat muiden seurakuntien ja kuntien lisäksi yritykset ja järjestöt. Toimintamuotoina voi olla perinteisiä ryhmiä, leirejä, retkiä, mutta myös aivan uudenlaisia hankkeita, kuten suuria, eri järjestöjen toimintojen esittelytapahtumia. Voimavarat yhdistämällä saadaan aikaan myös suuria tapahtumia, joihin tulee paljon osallistujia. Yhteistyö voi olla sellaista, että hanke toteutetaan yhdessä. On myös mahdollista, että yksi taho kantaa toiminnasta päävastuun ja muut organisaatiot ovat avustavassa roolissa. Yhdessä tekeminen synnyttää parhaillaan onnistumisen kokemuksen, jonka jälkeen yhteistyötä eri tahojen kanssa on helppo jatkaa.

Yhteistyön onnistumisissa nousi keskeisesti esille asiakastyö ja kokoava toiminta, jotka perinteisesti ovat olleet keskeisiä diakonian osa-alueita.⁷⁴ Hyvä yhteistoiminta auttaa diakoniatyön asiakkaita, mutta myös työntekijää. Hän pystyy kehittymään ammatillisesti ja yhteistyö voi tuoda myös helpotusta ja iloa omaan työhön, kuten seuraavista esimerkeistä käy ilmi.

Yhteisten asiakkaiden asioita saatu parannettua merkittävästi. Voitu kehittää molempien toimintaa erikseen ja yhteistyötä asiakkaiden hyväksi. Yhteiset koulutukset olleet antoisia.
(diakoni, Turun arkkihiippakunta)

Sosiaalitoimiston kanssa pidetään kerran kuukaudessa ”purkupalaveri”, jossa puhumme asiakastilanteiden lisäksi myös kaikenlaisesta muusta. Tämä on ollut hyvin voimaannuttavaa pienen paikkakunnan ainoalle työntekijälle.
(diakonissa, Lapuan hiippakunta)

Oman työn paine helpottanut, kun voi jakaa taakkaa.
(diakonissa, Oulun hiippakunta)

Parhaimmillaan yhteistyöstä saa voimavaroja, kun ei tarvitse kantaa asioita yksin.
(diakoni, Kuopion hiippakunta)

Yhdessä tekemisellä autetaan asiakasta ja vähennetään omaa huolta ja työaarkaa.
(diakoni, Oulun hiippakunta)

Oletettavasti kysymyksen muotoilun vuoksi diakoniatyöntekijät kirjoittivat melko harvoin siitä, millaista antia he itse saavat yhteistyöstä eri toimintatahojen kanssa. Muutamat vastaajien kirjoitukset kuitenkin valaisevat hyvin asiaa. Yhteistyössä tapahtuu vertaisauttamista, joka tukee diakonian viranhaltijan työtä ja siinä jaksamista. Erityisen tärkeää tämä on silloin, jos työntekijä on seurakunnan ainoa viranhaltija. Useamman hengen diakoniatiimeissä vertaisauttamista tapahtuu myös tiimin sisällä. Kun asiakas saa hyvää apua yhteistyössä toisen ammattiauttajan kanssa, tuo se myös diakoniatyöntekijälle positiivisen onnistumisen kokemuksen, joka auttaa työssä jaksamista. Ammatillista kasvua tukee jo toiselta työntekijältä saatu vertaistuki, mutta erityisesti moniammatilliset koulutustilaisuudet tukevat ammatissa kehittymistä.

Taina Paajasen sosiaalityön pro gradu -tutkielman mukaan diakoniatyöntekijöille oli tärkeää asiakkaan auttaminen yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa, mutta vähintään yhtä tärkeää oli se, että yhteistyö kumppanin kanssa toimi. Diakonian viranhaltijat eivät halunneet toimia ainoastaan sosiaalityön avun täydentäjänä ja

⁷⁴ Puuska 2012, 111–127; Rättö 2012, 84–109.

taloudellisen tuen antajana, vaan he toivoivat tasavertaista kumppanuutta yhteistyössä. Sosiaalityöntekijät kuvasivat diakoniatyöntekijää apulaiseksi ja yhteistyön puitteita luovaksi kumppaniksi. Diakonian viranhaltijat puolestaan mielsivät itsensä ”asiakkaan äänitorveksi” ja henkiseksi avunantajaksi. Yhteistyösuhteissa diakoniantyöntekijä oli sosiaalityöntekijää aktiivisempi osapuoli.⁷⁵ Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat Paajasen havainnot, että parhaimmillaan kaikki kolme toimijaa – asiakas, sosiaalityöntekijä ja diakoniatyöntekijä – hyötyvät yhteistyöstä. Siinä on kuitenkin myös aina omat haasteensa, kuten seuraavasta alaluvusta käy ilmi.

3.4 Yhteistyön ongelmakohdat

Diakoniatyöntekijät kokevat yhteistyön eri toimintatahojen kanssa olevan tarpeellista ja usein jopa välttämätöntä. Kokemukset yhteistyöstä eri toimintatahojen kanssa ovat yleensä myönteisiä, mutta tästä huolimatta yhteistyössä on myös erilaisia ongelmia. Kyselylomakkeessa vastaajilta kysyttiin: ”Millaisia ongelmakohtia yhteistyössä on ollut?” Tähän kysymykseen vastasi 73,5 prosenttia kyselyyn osallistuneista. Heistä 27 vastasi, ettei yhteistyössä ole ollut mitään ongelmia. Suurin osa oli kuitenkin kokenut yhteistyössä erilaisia ongelmia. Analyysissa kiinnitettiin huomiota kaikista useimmin esille tulleisiin yhteistyövaikeuksiin, joita löytyi kahdeksan kategoriaa (ks. taulukko 15).

Taulukko 15. Diakoniatyöntekijöiden esille tuomat ongelmat yhteistyössä. (N=347)

yhteistyön ongelmakohta	f
vaitiolovelvollisuus	76
ajan puute	35
yhteistyökumppaneiden tavoittaminen	28
työntekijöiden vaihtuvuus	26
seurakunnan ja uskon vierastaminen	21
tiedon kulku	20
tietämättömyys diakoniasta	16
seurakunnan hyväksikäyttö	14

Kaikista eniten yhteistyön ongelmaksi koettiin asiakkaiden asioiden salassapitolovelvollisuus eli vaitiolovelvollisuus. Vastaajista 76 ottaa tämän asian esille keskeiseksi yhteistyön ongelmakohdaksi. Eri organisaatioiden työntekijät ovat pääsääntöisesti vaitiolovelvollisia asiakkaittensa tiedoista ja tästä on olemassa runsaasti lainsä-

⁷⁵ Paajanen 2008, 42–58.

däntöä ja myös lain tulkintaohjeita. Salassapitosäädökset suojelevat asiakkaiden asemaa. Esimerkiksi ”Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista” sääntää: ”Sosiaalihuollon asiakirjat, jotka sisältävät tietoja sosiaalihuollon asiakkaasta tai muusta yksityisestä henkilöstä, ovat salassa pidettäviä.”⁷⁶

Sosiaalihuollon asiakirjat ovat pääsääntöisesti salassa pidettäviä, mutta tästä perussäännöstä on kuitenkin poikkeuksia. Tarkasteltava laki toteaa esimerkiksi seuraavasti: ”Salassa pidettävästä asiakirjasta saa antaa tietoja asiakkaan nimenomaisella suostumuksella tai niin kuin laissa erikseen säädetään.”⁷⁷ Tämä lainkohde mahdollistaa asiakkaan edun mukaisen yhteistyön eri organisaatioiden välillä.

Diakonian viranhaltijoilla on myös Kirkkolain säädösten mukaan vaitiolovelvollisuus. Diakoniatyöntekijöitä koskee Kirkkolain lisäksi ennen kaikkea ”Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta” sekä muu asiaan liittyvä yleinen lainsäädäntö.⁷⁸ Lisäksi Kirkkohallitus on antanut seurakunnan työntekijöiden vaitiolovelvollisuudesta käytännön ohjeita. Vuonna 2002 on ilmestynyt opaskirja *Kirkon työntekijän vaitiolovelvollisuus* ja vuonna 2011 kirjanen *Aika puhua – aika vaieta. Rippisalaisuus ja vaitiolovelvollisuus kirkossa*.⁷⁹ Viimeksi mainittu opas toteaa kaiken sielunhoito- ja diakoniatyön olevan vaitiolovelvollisuuden alaista.⁸⁰ Tässä yhteydessä ei ole mahdollista selostaa yksityiskohtaisesti kunnan ja seurakunnan työntekijöiden vaitiolovelvollisuutta, mutta peruslähtökohta on se, että sekä kunnan että seurakunnan työntekijöillä on asiakkaistaan ja heistä saaduista tiedoista vaitiolovelvollisuus.

Asioiden salassa pitäminen ei kuitenkaan estä sosiaali- ja diakoniatyöntekijöitä tekemästä yhteistyötä yhteisten asiakkaiden hyväksi, kunhan se tapahtuu vallitsevan lainsäädännön rajoissa. Lähtökohtaisesti kuitenkin vaitiolovelvollisuus asettaa asiakasyhteistyössä rajoitteita. Diakoniatyöntekijöiden mukaan kunnan työntekijät voivat kuitenkin tulkita liian tiukasti salassapitovelvollisuutta, kuten seuraavasta esimerkistä käy ilmi.

Ongelmana on ollut usein salassapidon rajat, minkä verran sosiaalitoimi tai muu viranomaistaho voi kertoa meille. Ei useinkaan auta, vaikka kerron, että minulla on asiakkaan kirjallinen lupa olla yhteistyössä viranomaisten kanssa.
(diakonissa, Lapuan hiippakunta)

Perhetyössä tiedonkulku on ongelma. Viimeisimmässä tapauksessa sosiaalitoimesta ei suostuttu antamaan mitään tietoja perheestä, vaikka perhe itse oli antanut tädyt luvat tietojenvaihtoon (olisin tarvinnut tietoja isoa avustushakemusta

76 Laki sosiaalihuollon asiakkaista 2000, 3 luku, 14 §.

77 Laki sosiaalihuollon asiakkaista 2000, 3. luku, 16 §.

78 Kirkkolaki 1993 I osa, 6. luku, 3 §.

79 Aika puhua – aika vaieta 2011; Kirkon työntekijän vaitiolovelvollisuus 2002.

80 Aika puhua – aika vaieta 2011, 22.

varten). Kyseessä oli lastensuojelun asiakasperhe, jonka ongelmat olivat hyvin moninaiset, myös taloudelliset. Diakoniatyön rooli näissä tapauksissa edellyttäisi aika avointa tiedonkulkua, että diakoniatyöntekijä tietäisi oman paikkansa auttajaverkostossa.

(diakonissa, Mikkelin hiippakunta)

Asiakasyhteistyö ei ole mahdollista, jos sosiaalityöntekijät eivät anna edes asiakkaan kirjallisella suostumuksella hänestä tietoja. Kuitenkin lainsäädäntö mahdollista sen, että sosiaalityöntekijä voi asiakkaan luvalla antaa hänestä tietoja. Asiakkaan edun mukaisesti näin myös pitäisi toimia, jos yhteistyössä avun tarpeessa olevaa voidaan auttaa aikaisempaa paremmin. Liiallinen varovaisuus asioiden salassapidossa voi johtua työntekijän epävarmuudesta tai tietämättömyydestä, mutta se voi olla myös keino, jolla torjutaan yhteistyö. Eräs diakoniatyöntekijä kirjoittikin tästä seuraavasti: ”Jotkut verhoutuu salassapitovelvollisuuden taakse.” Tässä yhteistyötä voisi kehittää neuvotteluilla ja kehittämällä valmiita lomakkeita, jotka täyttämällä asiakkaat antaisivat heidän asioissaan luvan ammatilliseen yhteistyöhön.

Vuoden 2007 diakoniarobarometrissä tuli myös esille vaitiolovelvollisuuteen liittyvien asioiden kuuluvan sosiaalityöntekijöiden kanssa tehtävän yhteistyön ongelmakohtiin.⁸¹ Samoin Paajanen tuo tutkielmassaan esille, että sosiaalityöntekijät saattavat käyttää valtaa diakoniatyöntekijöihin vetoamalla vaitiolovelvollisuuteensa.⁸² Tietosuojaan liittyvät haasteet diakonian ja sosiaalityön yhteistyössä ovat täten olleet jo tätä aikaisemmin esillä, mutta tämä ongelma ei ole poistunut.

Ajan puute koetaan toiseksi suurimmaksi ongelmaksi yhteistyössä, koska verkostoituminen ja neuvottelut vaativat kuitenkin aina aikaa. Kiire on yksi kaikista yleisimmistä yhteistyön ja viestinnän esteistä. Tämä tulee esille kahdella tavalla. Ensiksi ei ole aikaa luoda ja kehittää tapoja, joilla yhteistyö tehdään helpoksi. Toiseksi luotuja toimintamalleja ei käytetä suunnitelman mukaan.⁸³ Hyvin monet kyselyyn vastaajat mainitsivat vain lyhyesti, että ajan puute on yhteistyön tekemisen kannalta ongelmallista. Muutamat kirjoittivat asiasta enemmän.

Ei ole aikaa istua kokouksissa ja palavereissa, kun asiakkaiden määrä on viimeisen neljän vuoden aikana yli kaksinkertaistunut.

(diakoni, Mikkelin hiippakunta)

Kiireen ja työpaineiden vuoksi kaikki eivät ehdi tehdä yhteistyötä.

(diakoni, Helsingin hiippakunta)

On mahdollista, että yhteistoiminnan tavat ja muodot on jo luotu, mutta tästä huolimatta työntekijä kiireeseen vedoten ei käytä olemassa olevia yhteistyön

81 Juntunen & Yeung 2007.

82 Paajanen 2008, 45–47.

83 Øvretveit 1995, 262–263.

rakenteita. John Øvretveit esittää erilaisia ratkaisuja siihen, ettei ajanpuute estäisi yhteistyötä. Yhteinen toiminta helpottaa kuitenkin loppujen lopuksi työskentelyä ja järjestelmistä tulisi tehdä tehokkaita esimerkiksi siten, että kokoukset olisivat hyvin järjestettyjä. Øvretveitin mukaan yhteistyö on usein välttämätöntä, jotta asiakkaan kannalta katsottuna asioissa päästäisiin kaikkein parhaaseen lopputulokseen.⁸⁴

Yksi keskeinen yhteistyön ongelma on myös se, että diakoniatyöntekijöiden on usein vaikea tavoittaa yhteistyökumppaneita. Tämä asia liittyy keskeisesti esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden työpaineisiin.

Sosiaalityöntekijät eivät vastaa henkilökohtaisiin yhteydenottoihin esim. sähköpostiin tai soittopyyntöihin. (diakonissa, Mikkelin hiippakunta)

Miten tavoittaa heitä, [yhteistyökumppaneita]. Yhteiset tapaamiset hankala järjestää. (diakonissa, Mikkelin hiippakunta)

Diakoniatyöntekijöillä voi olla joskus vaikeuksia saada edes puhelimitse tai sähköpostitse yhteyttä yhteistyökumppaneihin, jos yhteydenottopyynnötkin jätetään huomioon ottamatta. Ymmärrettävästi tällainen tilanne hankaloittaa ja vähentää monella tavalla yhteydenpitoa. Työntekijöiden kiireen vuoksi myös yhteisten tapaamisten järjestäminen voi olla hankalaa tai jopa mahdotonta. Diakoniatyöntekijöiden kirjoituksista heijastuu sosiaalityön kriisi, josta julkisuudessa on paljon keskusteltu.⁸⁵

Sosiaalityön ongelmakohtiin kuuluu myös työntekijöiden runsas vaihtuminen, josta monet diakoniatyöntekijät kirjoittavat vastauksissaan.

Sossun toimeentulotukiyksikön kanssa on mielestäni vaikea asioida, kun emme edes tiedä oman alueemme työntekijöitä, vaihtuvuus on suuri ja touhu jotenkin kasvotonta, saati sitten asiakkaille. Koen, että he eivät pysty käsittelemään ihmisiä kokonaisuuksina. (diakoni, Tampereen hiippakunta)

Ajan puute ja muuttuneet kunnan tilanteet ja uudet työntekijät ovat jääneet vieräiksi; yhteistyö sujuu paremmin, kun on tuttuja henkilöitä. (diakoni, Kuopion hiippakunta)

Diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta kunnan sosiaalitoimen työntekijöiden runsas vaihtuvuus on ongelmallista. Uusien työntekijöiden kanssa joutuu yhteistyön pelisäännöistä sopimaan aina uudestaan ja työntekijöiden suhtautuminen

84 Øvretveit 1995, 263.

85 Karvinen-Niinikoski ym. 2005; Piironen 2005.

diakoniatyöhön vaihtelee. Diakoniatyössä joskus ihmetellään, miten asiakkaat pärjäävät sosiaalitoimen usein toistuvien henkilöstövaihdosten kanssa, kun se yhteistyökumppaneillekin on ongelmallista. Jotkut diakoniatyöntekijät myös arvioivat, ettei sosiaalityössä ole sellaista ihmisten kokonaisvaltaista auttamista ja huomioon ottamista kuin diakoniatyössä.

Diakonia on kristilliseen rakkauteen perustuvaa palvelua, jolle löytyy runsaasti raamatullisia perusteita.⁸⁶ Kirkkojärjestyksessä on runsaasti siteerattu diakoniaan liittyvä ohjeistus: ”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.”⁸⁷ Lähimmäisen palvelussa ei kysytä ihmisen uskontokuntaa eikä hänen Jumalaan uskomista. Rakkau- den palvelu on toisen ihmisen empaattista auttamista ja tukemista – kykyä asettua toisen asemaan ja ajatella asioita hänen kannaltaan.⁸⁸ Kaikesta edellä mainitusta huolimatta yhteistyökumppanit saattavat kokea diakoniatyön ongelmalliseksi, koska se on seurakunnan toimintaa.

Toisinaan tuntuu että seurakunnan työntekijän ammatilliseen osaamiseen ajatellaan kuuluvan vain rukous ja virsilaulu... Yhteistyön kautta luottamus ja myös tietämys diakoniatyön sisällöstä ja osaamisesta vahvistuu.

(diakoni, Turun arkkihiippakunta)

Minkä verran ja missä seurakunnan työnkuva saa yhteistyökuviossa näkyä ja kuulua. Vai onko seurakunta mukana vain rahoittajana tai tilojen tarjoajana. Ääripäissä ajatukset, ettei uskonnollisesti sitoutumattomassa toiminnassa seurakunta ei voi olla mukana.

(diakonissa, Oulun hiippakunta)

Kirkko on menettänyt uskottavuutensa yhteistyökumppanien taholla, sillä uudet työntekijäskupolvet ovat jo niin vieraantuneet kirkon toiminnasta.

(diakonissa, Helsingin hiippakunta)

Jotkut yhteistyökumppanit saattavat ajatella, että diakonian keskeiseen ole- mukseen kuuluu julistus, rukous ja virrenveisuu, vaikka itse asiassa seurakunnan työmuodoissa edellä luetellut asiat painottuvat seurakunnan muihin työaloihin. Toki tietyissä yhteyksissä rukous ja virrenveisuukin sisältyvät vahvasti diakoniaan ja tämä liittyy läheisesti ihmisen kokonaisvaltaiseen auttamiseen.⁸⁹ Pitkäaikainen yhteistyö kuitenkin tuo esille yhteistyökumppaneille diakoniatyöntekijöiden laaja- alaisen ammattiosaamisen ja seurakuntadiakonian todellisen sisällön.

86 Veijola 2002, 13–32.

87 Kirkkojärjestys 1993, 4. luku, 3 §.

88 Laulaja 2002, 62–63.

89 Kiiski 2009, 137–156.

Koska diakonia on seurakunnan työmuoto, jotkut yhteistyötahot ajattelevat pelkän seurakunnan mukanaolon tekevän tilanteista uskonnollisia. Kirkon aseman heikkeneminen yhteiskunnassa näkyy joillakin alueilla myös siten, etteivät nuoret sosiaalitoimen työntekijät katso seurakuntaa kelvolliseksi yhteistyökumppaniksi. Edellä mainitut ovat kuitenkin vain ääriesimerkkejä. Yleensä seurakunnat hyväksytään nykyisin hyvin yhteistyökumppaneiksi, kuten Kirkkohallituksen Diakonia ja sielunhoito -yksikön johtaja Kalle Kuusimäki painottaa.⁹⁰

Diakoniatyöntekijöiden yhteistyön ongelmakohtina tulevat vielä esille tiedon kulku, tietämättömyys diakoniasta ja seurakunnan hyväksikäyttö.

Diakoniatyö on jotenkin tuntematonta suurelle osalle ihmisistä. Jos ei ole seurakunnantoiminnassa mitenkään mukana niin todella harva tietää mitä diakoniatyö tarkoittaa ja mitä se oikeastaan sisältää. Tämä asia koskee myös sosiaalialan henkilöstöä. (diakoni, Kuopion hiippakunta)

On tahoja, joita kiinnostaa lähinnä se, että seurakunta hoitaa kulut tai esim. kahvituksen, ruokailun tms. Silloin mielestäni yhteistyö ei ole mielekästä. (diakonissa, Tampereen hiippakunta)

Tieto ei tahdo kulkea meille päin, välillä tuntuu, että itse on yhteydessä monenlaisiin eri tahoihin, mutta asiat jäävät silti irrallisiksi. Ylipäänsä asiakkaiden kannalta toivoisi, että olisi yksi ihminen, joka heidän asioitaan hoitaa, eikä näin pirstaleista kuin nykyään. (diakoni, Tampereen hiippakunta)

Diakoniatyön sisältö on monille tuntematonta. Kuva työstä voi olla täysin virheellinen tai sitten yksipuolinen. Sekä kirkossa että yhteiskunnassa tarvittaisiin lisää tietoa diakoniatyön moninaisuudesta ja diakoniatyöntekijöiden korkeasta koulutustasosta. Nykyisin diakonian virkaan pätevyityvän tulee suorittaa korkeakoulututkinto. Monilla diakoniatyöntekijöillä on ammattitutkinnon lisäksi myös muita tutkintoja. Tietämys diakoniasta nostaisi entisestään diakonian arvostusta, vaikka nykyisinkin diakoniaa pidetään tärkeänä.

Vuoden 2011 tietojen mukaan diakoniatyö on suomalaisilla keskeisin peruste kuulua kirkkoon. Seurakuntalaiset pitävät tärkeänä sitä, että kirkko auttaa vanhuk- sia, vammaisia ja vaikeuksissa olevia ihmisiä sekä puolustaa julkisuudessa köyhiä. Samoin seurakuntalaiset arvostavat kansainvälistä diakoniaa.⁹¹ Koska suomalaiset arvostavat diakoniaa, tätä työmuotoa kannattaa kehittää ja sijoittaa siihen myös riittävästi seurakunnan resursseja. Diakoniatyössä Jeesuksen painottama rakkauden kaksoiskäskey konkretisoituu.

⁹⁰ Kuusimäki 2012, 42–43.

⁹¹ Haastettu kirkko 2011, 77–80.

Diakoniatyön eräs yhteistyön ongelma on joidenkin tahojen pyrkimys käyttää diakoniaa hyväksi. Tämä voi merkitä esimerkiksi sitä, että diakoniatyö halutaan vain jonkin tapahtuman maksajaksi, mutta muuten diakoniatyöntekijät halutaan jättää tilaisuudesta ulkopuolelle. Sosiaalitoimesta saatetaan myös lähettää diakoniatyöntekijän luokse asiakas, jonka auttaminen kuuluisi itse asiassa sosiaalityöntekijälle.

Tiedon kulku on tyypillinen organisaatioiden ongelma.⁹² Tämä tulee esille myös diakoniatyössä. Tässä aluvuossa kuvattiin monia ongelmia, joita diakoniatyöntekijät kohtaavat eri organisaatioiden kanssa tehtävässä yhteistyössä. Ongelmista huolimatta diakoniatyöntekijöillä on yhteistoiminnasta enemmän onnistumisen kuin epäonnistumisen kokemuksia.

Vuoden 2007 diakoniabarometrissa kartoitettiin myös eri toimintatahojen kanssa tehtävän yhteistyön ongelmia (ks. luku 1.2). Sekä tässä että vuoden 2007 barometrissa yhteistyön ongelmia tulevat esille ajan puute, tiedon kulun ongelmat, tietosuojat ja sosiaalityöntekijöiden nopea vaihtuminen.⁹³ Osa yhteistyön ongelmista on tämän mukaan pitkäkestoisia ja vaikeasti ratkaistavissa. Ongelmien tiedostaminen voi kuitenkin osaltaan auttaa siinä, että ongelmien vaikutusta yhteistyöhön voidaan minimoida.

92 Juholin 2009; Åberg 2002; Ikävalko 1999.

93 Juntunen & Yeung 2007.

4 DIAKONIA TYÖNTEKIJÖIDEN KÄSITYKSET JA KOKEMUKSET TYÖSTÄÄN

4.1 Työn sisällön määrittely

Kirkkohallitus suosittelee seurakuntia valmistelemaan ja hyväksymään diakonian viranhaltijan johtosäännön, vaikka asiasta ei olekaan kirkkolainsäädännössä määräystä. Kirkkohallitus on laatinut myös diakonian viran mallijohtosäännön, jota hyväksi käyttäen yksittäiset seurakunnat voivat laatia omat johtosääntönsä. Mallijohtosäännön mukaan diakoniatyöntekijän tulee muun muassa kehittää diakoniatyötä, antaa välitöntä apua sitä tarvitseville, rohkaista seurakuntalaisia diakoniatyöhön, antaa koulutusta, tehdä yhteistyötä kirkollisten ja yhteiskunnan organisaatioiden kanssa sekä vastata diakoniaan liittyvästä tiedotuksesta.⁹⁴

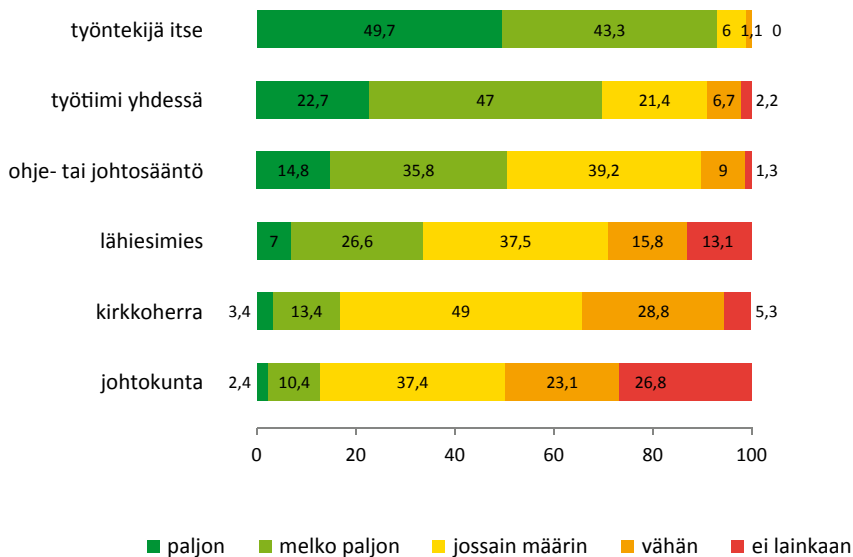
Diakonian viranhaltijan johtosääntö on yksi dokumentti, joka määrittelee diakoniatyön sisältöä. Luonteensa mukaisesti johtosääntö antaa kuitenkin vain yleisluonteista työn määrittelyä, jota voi soveltaa käytäntöön eri tavoin. Jos diakoniatyöntekijöitä on useampia, heillä on keskinäistä työnjakoa siitä, mitkä asiat ovat kenenkin työntekijän vastuulla. Diakoniatiimi myös yhdessä suunnittelee diakoniatyötä. Kirkkoherra ja lähiesimies vaikuttavat myös diakoniatyön sisältöön, samoin kuin diakoniatyön johtokunta. Edellä mainittujen henkilöiden ja asioiden vaikuttavuutta diakoniatyön sisältöön on esitetty kuviossa 4. Vastauksia analysoitaessa on otettu huomioon seuraavat taustamuuttajat: hiippakunta, sukupuoli, ikäryhmä, koulutus, seurakunnan diakoniatyöntekijöiden määrä, esimiesasemassa olo sekä se, onko lähiesimies omalta työalalta.

Diakoniatyöntekijällä itsellä on paljon valtaa määrittellä työn sisältöä. Vastaajista puolet arvioi voivansa määrittellä paljon työnsisältöä ja vajaa puolet valitsi tähän kysymykseen vastausvaihtoehdon melko paljon. Tämä selittyy pitkälti seurakunnan työntekijöille tyypillisellä individualistisella työskentelytyylillä. Diakoniatyössä pystyy vaikuttamaan työn sisältöön merkittävästi enemmän kuin keskimäärin seurakunnan palveluksessa. Kirkon työolobarometrin mukaan 19 prosenttia seurakunnan työntekijöistä arvioi voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä paljon ja 34 prosenttia melko paljon.⁹⁵ Taustatekijät eivät erottele vastaajia sen suhteen, miten paljon he arvioivat vaikuttavansa itse työn sisältöön. Gävert on tutkielmassaan havainnut sen, että jos diakoniatyön esimies on omalta työalalta, se edesauttaa vähentämään työyhteisössä individualistista työskentelytyyliä.⁹⁶

94 Mallijohtosääntö 2013.

95 Kirkon työolobarometri 2012, 12–13.

96 Gävert 2009, 52–55.



Kuvio 4. Diakoniatyöntekijöiden vastaukset kysymykseen: ”Arvioi missä määrin seuraavat henkilöt tai asiat määrittävä työsi sisällön?” Tulokset prosentteina. (N=472)

Työtiimi yhdessä määrittää myös paljon työn sisältöä. Tähän osioon vastaajista noin kaksi kolmasosaa valitsi joko vastausvaihtoehdon paljon tai melko paljon. Esimiestehtävissä toimivat arvioivat muita useammin työtiimin vaikuttavan työn sisältöön.⁹⁷ Samoin diakoniatyöntekijöiden määrä vaikuttaa työtiimin merkitykseen työn sisällön määrittäjänä.⁹⁸ Tämä tulos on kuitenkin vain näennäinen, koska niiden seurakuntien välillä ei ole eroa, joissa on kaksi tai useampi diakoniatyöntekijä. Jos diakoniatyöntekijöitä on vain yksi, ei voida juuri puhua diakoniatimistä tai sanan merkitys on ainakin toisenlainen kuin useamman työntekijän yksiköissä. Jos lähiesimies on omalta työalalta, tiimi vaikuttaa keskimääräistä enemmän työn sisältöön.⁹⁹

Ymmärrettävästi myös ohje- ja johtosääntö vaikuttaa paljon diakoniatyön sisältöön. Yli kaksi kolmasosaa vastaajista arvioi sen vaikuttavan paljon tai melko paljon. Mahdollisesti ohje- tai johtosääntö vaikuttaa todellisuudessa arvioitua enemmänkin työn sisältöön, mutta kun se on ”vain paperi”, sen merkitystä ei

97 Esimiestehtävissä toimivien ja muiden diakoniatyöntekijöiden ero on t-testin mukaan tilastollisesti merkitsevä ($t=3,13$; $df=450$; $p=0,002$).

98 Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan ero työtiimin koossa on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($F=30,97$; $p=0,000$). Erot yhden diakoniatyöntekijän ja kahden tai useamman työntekijän seurakunnissa on Scheffén testin mukaan erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001$).

99 Jos lähin esimies on omalta työalalta, tiimin merkitys työn sisällön määrittäjänä on tilastollisesti tarkasteltuna merkitsevästi suurempi ($t=3,13$; $df=450$; $p=0,002$).

välttämättä aina tiedosteta. Taustatekijät eivät vaikuta siihen, millainen merkitys ohje- tai johtosäännölle annetaan työn sisällön määrittäjänä.

Yksi kolmasosa vastaajista arvioi esimiehen vaikuttavan paljon tai melko paljon työn sisältöön. Jos esimies on omalta työalalta, hän vaikuttaa merkittävästi enemmän työn sisältöön kuin jos esimies edustaa seurakunnan muuta työmuotoa.¹⁰⁰ Kun oma esimies on diakoniasta, hän tuntee työalaa enemmän ja voi myös ohjata ja johtaa työtä paremmin kuin silloin, jos esimies on eri työmuodosta. Tämä tieto puoltaa käytäntöä, jonka mukaan esimiehen olisi hyvä olla diakonian alueelta. Diakoniaa hyvin tuntevana hän pystyy hoitamaan keskimääräistä paremmin johtamistehtävänsä.

Kirkkojärjestyksen mukaan kirkkoherran tehtävänä on johtaa seurakunnan toimintaa. Kirkkoherran tulee myös valvoa, että seurakunnan toimintaa, myös diakoniatyötä, harjoitetaan kirkon tunnustuksen ja tehtävän mukaisesti.¹⁰¹ Tämän säädöksen mukaan kirkkoherra johtaa aina myös diakoniatyötä. Diakoniatyön sisältöön kirkkoherra ei kuitenkaan diakonian viranhaltijoiden mukaan kovin paljon vaikuta. Vastaajista vain pieni osa on valinnut tässä yhteydessä vastausvaihtoehdon paljon tai melko paljon. Mitä enemmän seurakunnassa on diakoniatyöntekijöitä, sitä vähemmän kirkkoherran arvioidaan vaikuttavan diakoniatyöhön.¹⁰² Ymmärrettävästi pienemmissä seurakunnissa on vähemmän työntekijöitä, jolloin kirkkoherran merkitys toiminnan sisällön määrittäjänä muotoutuu keskimääräistä suuremmaksi.

Diakoniatyön johtokunnalla on hyvin vähän vaikutusta diakoniatyön sisältöön. Vain pieni osa tutkimukseen osallistuneista valitsi tässä yhteydessä vastausvaihtoehdon paljon tai melko paljon. Johtokunnan merkitys työn sisällön määrittäjän eroaa jonkin verran hiippakunnittain. Eniten johtokunnalla on tässä yhteydessä merkitystä Oulun, Kuopion ja Porvoon hiippakunnissa ja vähiten Helsingin, Mikkelin ja Espoon hiippakunnissa.¹⁰³

Verrattuna vuoden 2011 diakoniabarometrin tietoihin työn sisällön määrittely ei ole muuttunut lainkaan diakoniatyössä. Kuudesta tarkasteltavasta henkilöstä tai asiasta viidessä on täysin sama keskiarvo ja yhdessä vain yhden kymmenyksen ero.¹⁰⁴

100 Tilastollisesti tarkasteltuna tällöin esimiehen vaikutus työn sisältöön on erittäin merkitsevä ($t=9,45$; $df=430$; $p=0,000$).

101 Kirkkojärjestys 1993, 6. luku, 34 §. Ks. kirkkoherran vastuu diakoniatyöstä, Ryökäs 2006, 152–154.

102 Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan työntekijöiden määrän lisääntyessä kirkkoherra vaikuttaa entistä vähemmän työn sisältöön ($F=4,88$; $p=0,001$). Scheffen testin mukaan ero siinä tapauksessa että diakoniatyöntekijöiden määrä on yksi tai yli kuusi on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p\leq 0,001$).

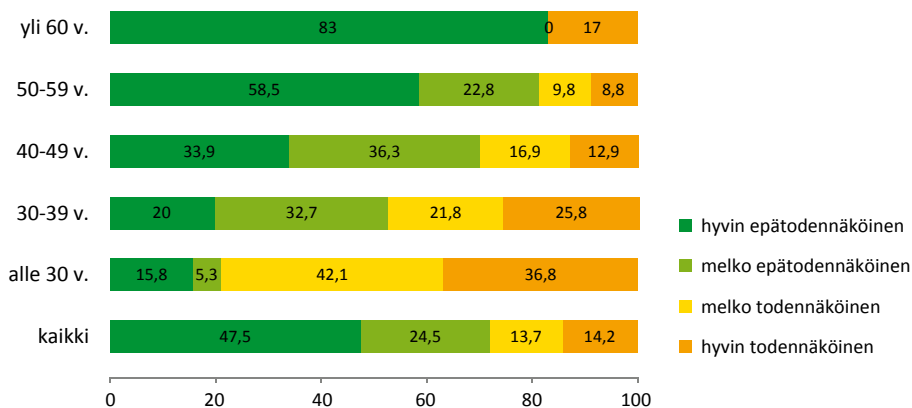
103 Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan hiippakunta erottelee vastaajia tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($F=5,18$; $p=0,000$). Scheffen testin mukaan Oulun ja Helsingin hiippakunnan ero on tilastollisesti merkitsevä ($p\leq 0,01$).

104 Diakoniabarometri 2011.

4.2 Sitoutuminen, motivaatio työhön ja saatu tuki

Vuoden 2013 diakoniabarometrissa tarkastellaan työntekijöiden sitoutumista tehtäväänsä. Tätä varten kyselylomakkeessa kysyttiin työpaikan vaihdon todennäköisyyttä seuraavan viiden vuoden aikana (ks. kuvio 5).

Diakoniatyöntekijät ovat varsin sitoutuneita työhönsä. Työpaikan vaihtoa seuraavan viiden vuoden aikana pitää epätodennäköisenä kolme neljännestä vastaajista. On myös otettava huomioon, että osa työntekijöistä saattaa olla sijaisena, jolloin työpaikkaa joutuu pakostakin vaihtamaan. Ilmeisesti myös osa yli 60-vuotiaista on tulkinnut eläkkeelle jäämisen työpaikan vaihtona. Mitä nuorempi työntekijä, sitä todennäköisempänä hän pitää työpaikan vaihtoa. Nuoremmissa työntekijöissä on todennäköisesti keskimääräistä enemmän sijaisia ja mahdollisesti myös epäpäteviä, mikä osaltaan saattaa selittää tulosta. Ikä selittää tilastollisesti työpaikkaan sitoutumista erittäin paljon: mitä vanhempi työntekijä on, sitä epätodennäköisempää työpaikan vaihto on hänen kohdallaan.¹⁰⁵ Todellisuudessa iän merkityksestä työhön sitoutumiseen ei näiden tietojen valossa voida sanoa juuri mitään. Työpaikkojen määräaikaisuus ja lähestyvä eläkkeelle siirtyminen vaikuttavat niin paljon työpaikan vaihtamisen todennäköisyyteen.



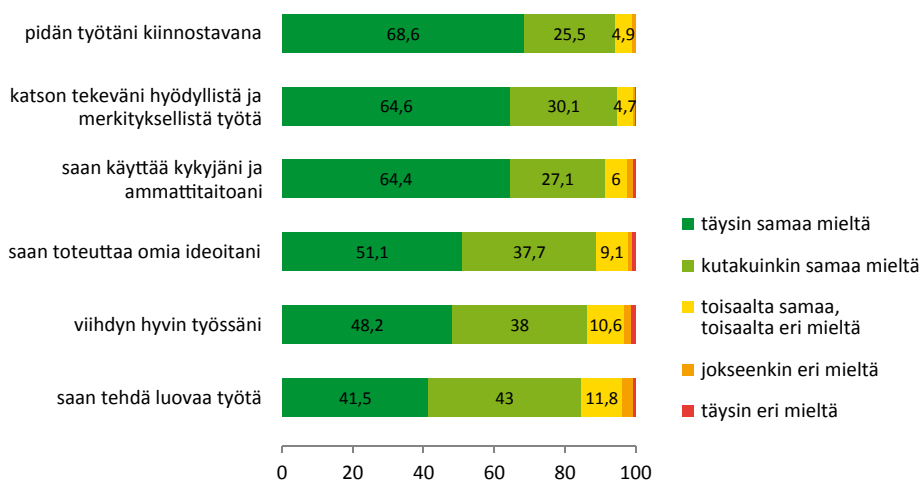
Kuvio 5. Diakoniatyöntekijöiden arviot työpaikan vaihdon todennäköisyydestä seuraavan viiden vuoden aikana prosentteina. (N=472)

¹⁰⁵ Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan ikäryhmät selittävät työpaikan vaihdon todennäköisyyttä tilastollisesti erittäin merkittävästi ($F=15,33$; $p=0,000$). Scheffén testin mukaan ikäryhmien 30–39 ja 40–49 vuotta ero ikäryhmiin 50–59 ja yli 60 vuotta on erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001$),

Vuoden 2011 kirkon työolobarometrin mukaan kirkon kaikista työntekijöistä työpaikan vaihtoa pitää joko todennäköisenä tai melko todennäköisenä 22,0 %. Vastaava luku diakoniatyöntekijöiden kohdalla on 27,9 %.¹⁰⁶ Diakonian viranhaltijat ovat siis hiukan keskimääräistä todennäköisemmin vaihtamassa työpaikkaa kuin muut seurakunnan työntekijät. Tähän vaikuttanee se, että diakonian viranhaltijoilla on pätevyys myös joko terveys- tai sosiaalipuolen tehtäviin. Heille on siksi runsaasti työtarjontaa myös kirkon ulkopuolella.

Diakoniatyöntekijöiden motivaatio työhön on korkea. Kyselylomakkeessa oli väitelause: ”Olen motivoitunut työhöni.” Tästä väitteestä samaa mieltä oli vastaajista puolet (49,3 %), melkein samaa mieltä kolmannes (36,3 %), toisaalta samaa, toisaalta eri mieltä (11,3 %), jokseenkin eri mieltä 2,3 % ja täysin eri mieltä 0,8 %. Motivaatiota eivät selittäneet diakoniantyöntekijöiden taustatekijät, joten motivaation taustalla ovat sellaiset tekijät, joita kyselylomakkeessa ei ollut.

Korkean työmotivaation taustalla on kiinnostava työ, jossa työntekijä viihtyy saaden käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan. Työ on luovaa toimintaa, jossa voi toteuttaa omia ideoitaan (ks. kuvio 6). Diakoniatyöntekijöillä on erittäin myönteinen kokemus omasta työstään. Työhön liittyvistä positiivisista väitteistä ei juuri kukaan ollut eri mieltä. Taustatekijöistä ainoastaan sukupuoli selitti työn kiinnostavana pitämistä ja kykyjen ja ammattitaidon käyttömahdollisuutta työstä. Naiset yhtyivät näihin väitteisiin vielä miehiäkin useammin.¹⁰⁷



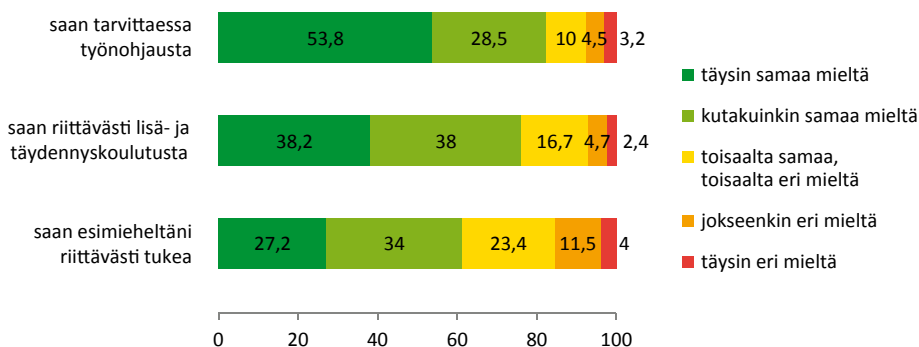
Kuvio 6. Diakoniatyöntekijöiden kannanotot työn sisältöä koskeviin väitteisiin. Tulokset prosentteina. (N=472)

¹⁰⁶ Kirkon työolobarometri 2012, 43.

¹⁰⁷ Naiset pitävät t-testin mukaan diakoniantyötä kiinnostavampana kuin miehet ($t=2,83$; $df=457$; $p=0,005$). Samoin naiset kokevat t-testin mukaan miehiä useammin että työssä saa käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan ($t=3,28$; $df=455$; $p=0,001$).

Diakoniatyöntekijöiden tyytyväisyys työhönsä tuli esille myös vuoden 2002 diakoniabarometrissa, jonka mukaan lähes 90 prosenttia diakonian viranhaltijoista oli joko erittäin tai melko tyytyväinen työhönsä.¹⁰⁸ Samoin Gävert havaitsi diakonian työalajohtajien pitävän diakoniatyötä mielenkiintoisena ja runsaasti uusia haasteita sisältävänä, mikä vahvistaa ja lisää tyytyväisyyttä.¹⁰⁹

Työssä jaksamiseen vaikuttavat osaltaan esimieheltä saatu tuki ja samoin mahdollisuus lisä- ja täydennyskoulutukseen sekä työnohjaukseen. Näitä asioita tarkasteltiin myös väitelauseiden avulla (ks. kuvio 7).



Kuvio 7. Diakoniatyöntekijöiden kannanotot työnohjaukseen, koulutukseen ja esimiehen tukeen liittyviin väitteisiin. Tulokset prosentteina. (N=472)

Diakoniatyöntekijät saavat yleensä halutessaan työnohjausta sekä myös riittävästi lisä- ja täydennyskoulutusta. On kuitenkin otettava huomioon, että pieni osa työntekijöistä ei saa halutessaan työnohjausta tai ei koe saavansa riittävästi lisä- ja täydennyskoulutusta. Kaikkien diakonian viranhaltijoiden kohdalla nämä asiat eivät siis kuitenkaan ole kunnossa. Pekka Laihian käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielmassa tuli myös esille diakoniatyöntekijöiden koulutukseen ja työnohjaukseen liittyvät ongelmat Tampereen hiippakunnassa. Puolet vastaajista halusi lisää kirkon järjestämää sielunhoidon opetusta ja viidennes koki, ettei saa riittävästi työnohjausta.¹¹⁰

Esimieheltä saadun tuen kohdalla tilanne ei ole yhtä hyvä kuin työnohjauksen sekä lisä- ja täydennyskoulutuksen suhteen. Vajaa kaksi kolmannesta vastaajista yhtyy väitteeseen, jonka mukaan hän saa riittävästi tukea esimieheltä. Jos esimies on omalta työalalta, työntekijä saa enemmän tukea kuin jos esimies on seura-

¹⁰⁸ Diakoniabarometri 2002.

¹⁰⁹ Gävert 2009, 75–78.

¹¹⁰ Lahia 2012, 59–61.

kunnan muusta työmuodosta.¹¹¹ Gävertin mukaan diakonian alalta olevat työalajohtaja toimii työhyvinvoinnin edistäjänä auttamalla työnjaossa ja kehittämällä uusia työmenetelmiä. Keskustelut ja neuvottelut diakoniatiiimin kanssa ovat tässä prosessissa merkityksellisiä.¹¹²

Kirkon työolobarometrissa tarkasteltiin myös esimieheltä saatua tukea väitelauseella ”Saan tukea ja rohkaisua esimieheltä kun sitä tarvitsen.” Vastausjakaukmat tähän väitteeseen olivat seuraavat: paljon 17 %, melko paljon 31 %, jonkin verran 41 % ja ei lainkaan 9 %. Vastajista kahden prosentin kohdalla tämä väite ei ollut sopiva.¹¹³ Esimieheltä saatua tukea kysyttiin kirkon työolobarometrissa ja tässä kyselyssä vähän eri tavalla, joten tulosten tarkka vertailu ei ole mahdollista. Tulosten voidaan kuitenkin katsoa olevan selkeästi samansuuntaisia.

Esimieheltä saatuun tukeen kuuluu keskeisesti myös se, että työhön on määritelty selkeä tehtävänkuvauk, johon liittyvä keskustelu käydään vuosittain. Diakoniatyöntekijöistä neljä viidestä ilmoitti, että työhön on olemassa selkeästi määritelty tehtävänkuvauk, mutta viidenneksellä vastaajista sellaista ei ollut. Esimiehen kanssa käydyn tehtävänkuvauksen suoritti vuosittain runsas kaksi kolmasosa vastaajista, vaikka se Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaan tulisi käydä vuosittain.¹¹⁴ Jos työntekijän esimies on diakonian alalta, keskimääräistä todennäköisempää on, että tehtävänkuvauk on määritelty selkeästi ja siitä käydään keskustelu vuosittain kuin silloin, jos esimies on seurakunnan muulta työalalta.¹¹⁵ Taulukossa 16 on esitetty, miten esimiehen oleminen omalta työalalta vaikuttaa vuosittaisen tehtävänkuvauksen suorittamiseen.

Taulukko 16. Diakoniatyöntekijöiden ilmoitukset vuosittaisen tehtävänkuvaukkeskustelun käymisestä esimiehen kanssa. Ero esimiehen positiosta johtuen Khiin neliötesti arvo on erittäin merkitsevä ($\chi^2=32,56$; $df=1$; $p=0,000$). (N=472)

	esimies omalta työalalta	esimies toiselta työalalta	kaikki
vuosittainen tehtävänkuvaukkeskustelu	85,4 %	61,0 %	71,9 %
ei vuosittaista tehtävänkuvaukkeskustelua	14,6 %	39,0 %	28,1 %
yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %

111 Ero niiden välillä, joilla esimies on omalta työalalta tai seurakunnan muulta työalalta, on tilastollisesti merkitsevä t-testin mukaan ($t=3,08$; $p=0,002$).

112 Gävert 2009, 83–88.

113 Kirkon työolobarometri 2012, 21.

114 KirVESTES 2010, 139.

115 Jos esimies on samalta työalalta, tehtävänkuvauk on keskimääräistä selkeämmin määritelty t-testin mukaan ($t=3,50$; $df=443$; $p=0,001$). Samoin tässä tilanteessa vuosittainen tehtävänkuvaukkeskustelu käydään t-testin mukaan keskimääräistä useammin ($t=5,91$; $df=443$; $p=0,000$).

Työntekijän kanssa samalla työalalla olevista esimiehistä 85,4 prosenttia toteuttaa tehtäväkuvauskeskustelun vuosittain. Seurakunnan muulla työalueella olevista kyseisen keskustelun suorittaa 61,0 prosenttia. Tulos antaa viitteitä siitä, että esimies kantaa työntekijästä enemmän huolta, kun hän tuntee keskimääräistä paremmin diakonian kentän ja on samalta työalalta. Työntekijän, mutta myös työmuodon, etu on se, että esimies on omalta työalalta.

4.3 Työhön liittyvä kuormitus

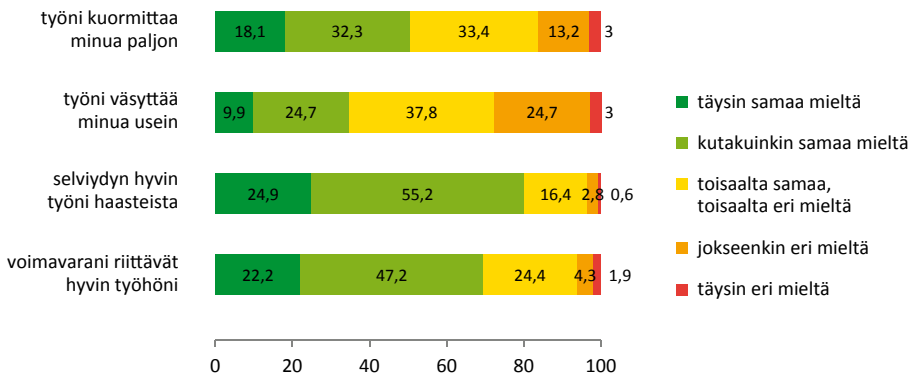
Työhön liittyvään psykososiaaliseen kuormitukseen on viime kymmenen vuoden aikana kiinnitetty paljon huomiota. Henkisen kuormituksen arvioinnissa on tärkein näkökulma yksilön kokemus. Samankaltaisen kuormituksen eri yksilöt voivat kokea eri tavoin. Toinen voi tulkita sen haitallisena ja uhkaavana, kun taas toinen haastavana ja innostavana. Tulkinta riippuu yksilön itseluottamuksesta ja selviytymiskyvystä, mutta myös työpaikan kulttuurista. Tilanne on ongelmallinen, jos yksilön ja yhteisön tulkinnat kuormittavuudesta eivät kohta. Työpaikan ihmisten hyvä vuorovaikutus auttaa kuitenkin aina kuormituksen kokemuksiin liittyvien tilanteiden ratkaisemista.¹¹⁶

Työhön liittyvää haitallista psykososiaalista kuormitusta voidaan hallita monin eri tavoin. Yksi hallintakeino ovat laadukkaasti toteutetut kehityskeskustelut. Usein nämä keskustelut saattavat kuitenkin jäädä työntekijän kannalta melko hyödyttömiksi, jos esimies ei paneudu niihin riittävästi. Niiden ongelmien ratkaisemiseksi, jotka työntekijä ottaa esille kehityskeskustelussa, tulisi aina tehdä toteuttamiskelpoinen suunnitelma. Pelkkä ongelmien esille ottaminen ei tuo vaikeaan työtilanteeseen ratkaisua. Toinen ongelmien hallintakeino on työterveyshuollon palvelujen käyttö, joihin kuuluvat muun muassa terveystarkastukset. Kolmas hallintakeino on erilaiset varhaisen tuen mallit, jotka vähitellen ovat yleistyneet työpaikoilla.¹¹⁷

Tätä diakoniabarometriä varten tehdyssä kyselyssä esitettiin neljä työn kuormittavuuteen liittyvää väitettä. Kaksi väitteistä oli myönteisessä ja kaksi kielteisessä muodossa. Väitteisiin saadut vastaukset on esitetty kuviossa 8.

¹¹⁶ Parvikko 2010, 15–21.

¹¹⁷ Rautio 2010, 24–25.



Kuvio 8. Diakoniatyöntekijöiden kannanotot työn kuormitusta koskeviin väitteisiin. Tulokset prosentteina. (N=472).

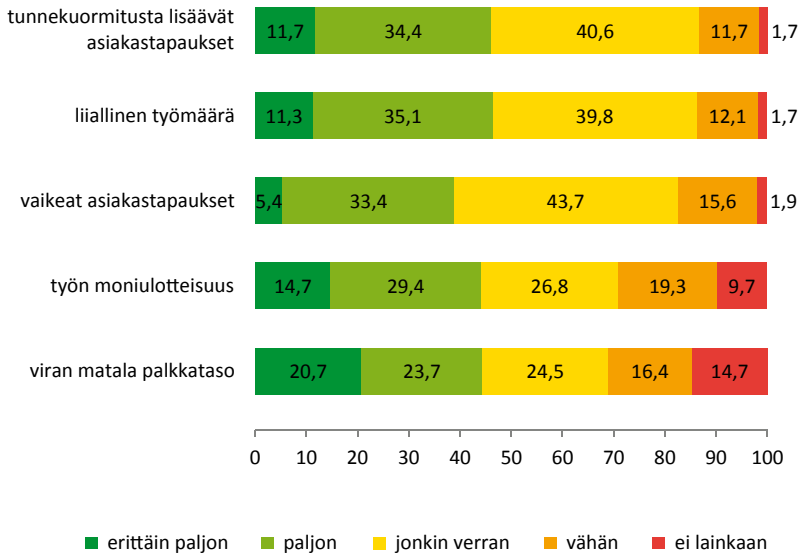
Diakoniatyöntekijöistä puolet katsoo työn kuormittavan heitä paljon ja kolmannes kokee työn väsyttävän usein. Vain vajaa viidesosa vastaajista arvioi, ettei työ kuormita heitä paljon. Näiden tulosten valossa työnantajan ja esimiesten tulee kiinnittää nykyistä enemmän huomiota diakoniatyön kuormittavuuteen liittyviin tekijöihin. Kirkon työolobarometrissa kysyttiin työn henkistä kuormittavuutta väitteellä ”Koen työni henkisesti raskaaksi.” Seurakuntatyössä olevista 17 % oli väitteestä samaa mieltä, 49 % jokseenkin samaa mieltä, 24 % jokseenkin eri mieltä ja 9 % täysin eri mieltä.¹¹⁸ Kysymyksenasettelu oli kirkon työolobarometrissa ja tässä kyselyssä hiukan erilainen, joten tuloksia ei voi suoraan verrata keskenään.

Diakoniatyöntekijöiden työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä tarkasteltiin kyselyssä 42 tekijän kohdalla. Eniten diakoniatyöntekijöitä kuormittivat seuraavat: tunnekuormitusta lisäävät asiakastapaukset, liiallinen työ määrä, vaikeat asiakastapaukset, työn moniulotteisuus ja matala palkka (ks. kuvio 9).

Diakoniatyössä koettu kuormittavuus liittyy ennen kaikkea asiakastyöhön sekä työn määrään ja sisältöön. Vajaa puolet vastaajista kokee, että tunnekuormitusta lisäävät asiakastapaukset aiheuttavat heille paljon stressiä. Vaikeat asiakastapaukset kuormittavat kahta viidestä vastaajasta. Työn suuri tunnekuormitus on yhteydessä myötätuntouupumukseen, jossa työntekijä kokee surua asiakkaansa puolesta ja pyrkii toiminnallaan vähentämään tai poistamaan autettavansa paha oloa. Myötätuntouupumusta esiintyy runsaasti aloilla, joissa ollaan tekemisissä ihmisen pahan olon kanssa.¹¹⁹ Diakoniatyössä toimitaan paljon asiakkaiden vaikeiden asioiden kanssa, ja diakoniatyöntekijän työnteeseen kuuluu empaattisuus. Tämän vuoksi diakonian työympäristö altistaa helposti työntekijöitä myötätuntouupumukselle.

¹¹⁸ Kirkon työolobarometri 2012, 10.

¹¹⁹ Nissinen 2012; 12–13; Nissinen 2007, 54–57.



Kuvio 9. Diakoniatyöntekijöiden käsitykset työssä ilmenevistä kuormittavista tekijöistä. Tulokset prosentteina. (N=472).

Lähes puolet diakoniatyöntekijöistä kokee liiallisen työmäärän ja työn moniulotteisuuden kuormittavan heitä paljon. Nämä asiathan ovat myös yhteydessä keskenään. Kun työ sisältää paljon erilaisia tehtäviä ja haasteita, myös työn määrä kasvaa helposti liian suureksi. Seurakuntien hengellisessä työssä toimivilla työtehtävien määrä kasvaa helposti liian suureksi, mikä kuormittaa työntekijöitä eri tavoin. Dosentti Kati Niemelän tekemän tutkimuksen mukaan myös papit ja kanttorit kokevat usein työtehtäviä olevan liian paljon.¹²⁰

Viran matala palkkataso kuormittaa runsasta 40 prosenttia vastaajista paljon, mutta yhtä kolmasosaa tämä asia kuormittaa vain vähän tai ei lainkaan. Vaki-naisten, päätoimisten diakonian viranhaltijoiden keskimääräinen kokonaisansio vuonna 2011 oli Kirkon tilastollisen vuosikirjan mukaan 2 487 euroa kuukaudessa.¹²¹ Niemelän tutkimuksen mukaan vuonna 2010 kanttoreista 26 prosenttia ja papeista 24 prosenttia oli tyytymätön palkkukseensa.¹²² Vuonna 2011 kuukausittainen kokonaisansio oli B-kanttoreilla 2 916 ja C-kanttoreilla 2 434 euroa. Vastaavat luvut olivat kappalaisilla 3 542 ja seurakuntapastoreilla 3 093 euroa.¹²³ Vaikka papeilla ja kanttoreilla ei ole käytetty tässä yhteydessä samaa kysymyksen-

¹²⁰ Niemelä 2010, 33–37.

¹²¹ Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 32.

¹²² Niemelä 2010, 9.

¹²³ Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 32.

asettelua kuin diakoniatyöntekijöillä, tuloksista voi kuitenkin päätellä diakonian viranhaltijoiden olevan pappeja ja kanttoreita tyytymättömämpiä palkkaukseensa.

Diakoniatyöntekijät kokevat työnsä raskaaksi, mutta siitä huolimatta he kokevat selviytyvänsä hyvin työn haasteista. Neljä viidestä vastaajasta (80,1 %) on tähän liittyvästä väitteestä vähintään kutakuinkin samaa mieltä. On kuitenkin huomattava, että on myös niitä, jotka eivät koe selviytyvänsä hyvin työhön liittyvistä haasteista. Rungas kaksi kolmasosaa arvioi voimavarojensa riittävän hyvin työn haasteisiin. Kuitenkin muutamat olivat tähän liittyvästä väitteestä eri mieltä. Diakonian viranhaltijoissa on siis täten joukko ihmisiä, jotka tarvitsisivat työssä jaksamiseen erityistä tukea.

Diakoniatyöntekijöiden työ on kuormittavaa, mutta he selviytyvät silti työhön liittyvistä haasteista. Tätä tulosta selittää vastaajien korkea motivaatio työhön sekä se, että diakoniatyöntekijät arvioivat tekevänsä hyödyllistä ja merkityksellistä työtä. Myös hyvä ammattitaito auttaa diakonian viranhaltijoita selviytymään työstä. Ammattitaito on keskeinen osa hyvää työ- ja toimintakykyä.¹²⁴

Kyselylomakkeessa oli kaikkiaan 36 voimavaratekijää, joiden merkitystä kuormittavasta elämäntilanteesta selviytymisessä vastaajia pyydettiin arvioimaan. Voimavarojen kohdalla vastausten keskiarvot olivat selvästi suuremmat kuin kuormittavien tekijöiden kohdalla. Tämä osoittaa diakoniatyöntekijöillä olevan käytössään paljon erilaisia stressiä vähentäviä selviytymiskeinoja. Kuviossa 10 on esitelty diakoniatyöntekijöiden kymmenen keskeisintä voimavaraa.

Diakoniatyöntekijöiden voimavarojen kartoituksessa tulee esille heidän vahva spiritualiteettinsa: Jumalaan uskomisen nousee kaikista tärkeimmäksi selviytymiskeinoksi kuormittavissa elämäntilanteissa. Vastaajista kaksi kolmasosaa arvioi Jumala-uskon auttavan stressiä tuottavissa tapahtumissa erittäin paljon. Kuormittavissa tilanteissa kaksi kolmasosaa kokee saavansa rukouksesta apua erittäin tai melko paljon. Stressiä tuottavasta elämäntilanteesta selviytymiseen uskonnon avulla on viime aikoina kiinnitetty lisääntyvässä määrin huomiota.¹²⁵ Carolyn Aldwinin mukaan ihmiset löytävät spiritualiteetisesta elämäntilanteesta vaikeuksille merkitystä, johon voi liittyä tapahtuneiden asioiden tulkintaa Jumalan tahdoksi. Kun ihminen rukoilee, hän voi kokea kontrolloivansa tapahtumia. Usko Jumalaan tuo myös lohtua vaikeassa elämäntilanteessa. Seurakunta yhteisönä voi tarjota ihmisille myös sosiaalista tukea. Uskonto antaa ihmisille myös voimaa tehdä muutoksia elämässään.¹²⁶

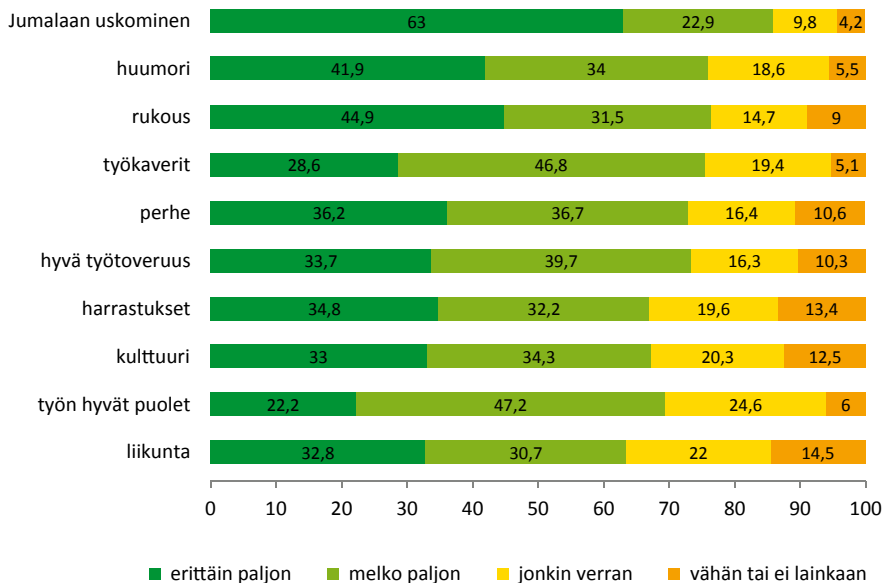
Sosiaalinen tuki on myös diakoniatyöntekijöille tärkeä voimavara. Kaksi kolmasosaa vastaajista kokee saavansa merkittävää tukea ja apua ongelmissa työkavereilta. Tätä taustaa vasten on ymmärrettävää, että hyvästä työkaveruudesta kiinni pitäminen on myös lähes kaikille diakoniatyöntekijöille ainakin jossain määrin

124 Rautio 2010, 25.

125 Esim. suomalaiset tutkijat (Kiiski 2011, 177–180; Koskela 2011, 248–268) ovat tutkineet tätä asiaa.

126 Aldwin 2007, 123–125.

tärkeä asia. Myös perhe on kolmelle neljästä diakoniatyöntekijästä merkittävä voimavara. Lukuisissa tutkimuksissa sosiaalisen tuen on havaittu olevan ihmisille tärkeä selviytymiskeino stressiä sisältävissä elämänkulun tapahtumissa. Jo pelkäänsään vaikeista asioista puhuminen tuo useille helpotusta ahdistukseen. Läheisiltä ihmisiltä voi saada myös tietoja ja vihjeitä siitä, mikä voisi tuoda kuormittavaan elämäntilanteeseen helpotusta. Keskustelu voi myös tukea ihmisen itsetuntoa, jolloin hän luottaa entistä paremmin omaan selviytymiseensä haastavasta elämäntilanteesta.¹²⁷



Kuvio 10. Diakoniatyöntekijöiden erilaisista voimavaroista saama apu. Tulokset prosentteina. (N=472).

Työn ulkopuolinen toiminta antaa myös diakoniatyöntekijöille voimavaroja. Noin kaksi kolmasosaa vastaajista arvioi erilaisten harrastusten, liikunnan sekä kulttuurin tarjonnan – esimerkiksi taiteen, kirjallisuuden tai musiikin – tuovan paljon tai melko paljon helpotusta kuormittaviin elämäntilanteisiin. Työn ja kodin ulkopuolinen aktiviteetti tarjoaa hyvän mahdollisuuden kehittää itseään ja iloita muiden ihmisten seurasta tai heidän luomistyönsä tuloksista. Positiivinen elämänasenne, johon kuuluu muun muassa huumori ja huomion kiinnittäminen työn hyviin puoliin, on myös diakoniatyöntekijöiden paljon käyttämä selviytymis-

¹²⁷ Kiiski 2011, 172–177; Koskela 2011, 252–262; Pakenham ym. 2007, 92–100; Kiiski 2002, 222–239; Bryant & Conger 1999, 443–448.

keino. Niistä saa paljon tai melko paljon tukea haastavissa elämäntilanteissa kaksi kolmasosaa vastaajista. Positiivinen ajattelu on myös aikaisemmissa tutkimuksissa tullut esille tärkeänä selviytymiskeinona. Omassa tutkimuksessani havaitsin ihmisten käyttävän positiivista ajattelua yhtenä toimintastrategiana, jolla ihmiset pyrkivät selviytymään lama-ajan aiheuttamista parisuhdeongelmista.¹²⁸ Psykologian professori Hannu Perho ja psykologian dosentti Merja Korhonen tutkivat elämänhallintaa työssä ja parisuhteessa. Tällöin he havaitsivat ihmisten käyttävän selviytymiskeinoinaan paljon merkitystä muuttavia keinoja: huumoria, positiivista uudelleenarviointia, positiivista vertailua ja valikoivaa tarkkaavaisuutta.¹²⁹

4.4 Työssä koettu henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen

Vuonna 2007 neljä prosenttia työssä olevista oli kokenut jonkinlaista työväkivaltaa. Työväkivalta on lisääntynyt 1980-luvulta aina 2000-luvulle asti. Viime vuosien aikana kuitenkin tämä negatiivinen kehityskulku on pysähtynyt ja työväkivallan määrä on jopa kääntynyt hienoiseen laskuun. Työväkivaltaa kohdataan selkeästi eniten terveyden- ja sairaanhoitotyössä, sosiaalialalla sekä vartiointi- ja suojelutyössä. Naiset kokevat miehiä useammin väkivaltaa, mikä johtuu osittain myös sukupuolittuneista ammattirooleista: terveyden- ja sairaanhoitotyössä sekä sosiaalialalla suurin osa työntekijöistä on naisia. Väkivallan muodoista selkeästi yleisin on uhkailu.¹³⁰

Häirintää ja kiusaamista oli vuonna 2007 kokenut noin kuusi prosenttia työssä olevista. Myös häirintä ja kiusaaminen on yleistä terveyden- ja sairaanhoitotyössä sekä sosiaalialalla, joissa noin puolella työntekijöistä oli tällaisia kokemuksia. Työmarkkinoiden sukupuolittumisesta johtuen naiset kokevat miehiä enemmän työssään häirintää ja kiusaamista. Kiire lisää selkeästi työväkivallan riskiä sosiaali- ja terveydenhoidon ammateissa.¹³¹

Tässä barometrissa kysyttiin diakoniatyöntekijöiltä heidän työssään kokemaansa henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista samoilla kysymyksillä, joita käytettiin vuoden 2012 Kunta-alan työolobarometrissa. Diakoniatyöntekijöiden työpaikoilla esiintyy paljon henkistä väkivaltaa ja kiusaamista (ks. kuvio 11). Nämä asiat määriteltiin seuraavasti: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.” Määritelmä on lainattu Kunta-alan työolobarometrissa.¹³²

128 Kiiski 2002, 249–253.

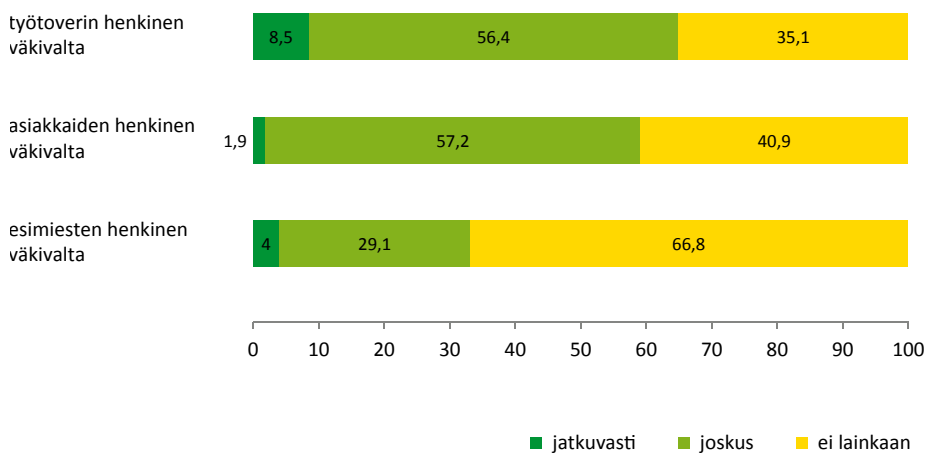
129 Perho & Korhonen 1999, 115–127.

130 Piispa & Hulkko 2009.

131 Piispa & Hulkko 2009.

132 Kunta-alan työolobarometri 2012, 14–17.

Joskus esiintyvää henkistä väkivaltaa on paljon diakoniatyöntekijöiden työpaikoilla. Yllättävää on se, että työtoverit käyttävät sitä paljon. Vain kolmannes vastaajista ilmoitti, etteivät työtoverit käytä lainkaan henkistä väkivaltaa. Tämä tulos viestittää, että seurakunnissa tähän ilmiöön tulisi kiinnittää huomiota ja suorittaa toimenpiteitä henkisen väkivallan ehkäisemiseksi. Diakoniatyöntekijöiden työtoverit käyttävät merkittävästi enemmän henkistä väkivaltaa kuin kunta-alalla toimivien työntekijöiden työkumppanit. Kunta-alalla työtoverien harjoittamaa henkistä väkivaltaa oli havainnut kunta-alan barometrin vastaajista joskus 37 % ja jatkuvasti 7 %.¹³³

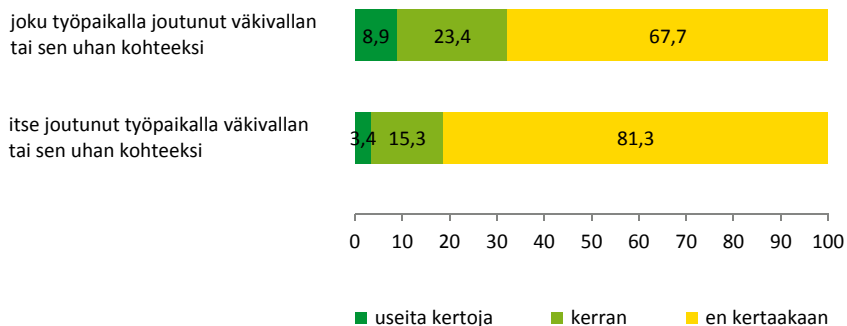


Kuvio 11. Diakoniatyöntekijöiden työpaikoilla esiintyvä henkinen väkivalta ja sen tekijät viimeksi kuluneen vuoden aikana. Tulokset prosentteina. (N=472)

Diakoniatyöntekijöiden asiakkaat harjoittavat myös henkistä väkivaltaa. Viimeisen vuoden aikana tätä ilmiötä vastaajista oli havainnut yli puolet. Tyypillisesti havaintoja on vain yksi vuoden aikana. Kunta-alalla asiakkaiden harjoittamaa väkivaltaa oli havainnut puolet (51 %). Diakoniatyöntekijät kokevat siis hieman enemmän asiakkaiden harjoittamaa henkistä väkivaltaa kuin kunta-alan työntekijät. Tähän vaikuttanee se, että diakoniatyöntekijät toimivat hiukan samantyyppisessä työssä kuin kunta-alan sosiaalityöntekijät. Kunta-alan barometrissa ei ollut kuitenkaan ammattiryhmien mukaista jaotusta, joten tässä suhteessa tuloksia ei voida verrata keskenään. Myös esimiehet syyllistyvät henkiseen väkivaltaan: sitä oli kokenut yksi kolmasosa diakoniatyöntekijöistä.

¹³³ Kunta-alan työolobarometri 2012, 15.

Diakoniabarometrissa kysyttiin myös suoranaisen väkivallan tai sen uhan kokemista (ks. kuvio 12). Tätä asiaa kysyttiin myös samoilla kysymyksillä kuin kunta-alan barometrissa.¹³⁴



Kuvio 12. Diakonian viranhaltijoiden työpaikalla koettu väkivalta tai sen uhka viimeisen vuoden aikana. Tulokset prosentteina. (N=472)

Diakoniatyöntekijöistä kolmannes on havainnut jonkun henkilön joutuneen työpaikalla viimeisen vuoden aikana väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Noin joka viides vastaaja on itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Pienemmissä kunnissa tätä ilmiötä esiintyy selkeästi vähemmän kuin suuremmissa asutuskeskuksissa.¹³⁵ Suoranainen väkivalta on diakoniatyöntekijöiden työpakoilla harvinaisempaa kuin kunta-alan tehtävissä toimivilla. Heistä 29 % oli havainnut useita kertoja ja 16 % kerran, että joku työpaikalla oli joutunut asiakkaiden väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Itse asiakkaiden harjoittamaa väkivaltaa kokeneita oli kunta-alalla viidennes henkilöstöstä.¹³⁶

¹³⁴ Kunta-alan työolobarometri 2012, 16–17. Tässä yhteydessä olisi ollut hyvä käyttää ilmaisua 'fyysinen väkivalta'. Tuloksista päätellen vastaajat ovat kuitenkin tulkinneet hiukan epäselvän ilmaisun siten, että kyseessä on fyysinen väkivalta. Tämä ongelma johtuu siitä, että tässä kyselyssä käytettiin kunta-alan barometrin kysymysten muotoilua.

¹³⁵ Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan työskentelykunnan koko vaikuttaa työpaikalla havaitun väkivallan määrään tilastollisesti tarkasteltuna erittäin merkitsevästi ($F=9,70$; $p=0,000$). Scheffen testin mukaan enintään 10 000 ja 10 000–100 000 asukkaan kunnissa työskentelevien ero on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01$).

¹³⁶ Kunta-alan työolobarometri 2012, 16–17.

5 DIAKONIAN HAASTEET: VÄESTÖN IKÄÄNTYMINEN JA NUORTEN SYRJÄYTYMINEN

5.1 Väestön ikääntyminen

Nykyisin Suomessa puhutaan paljon väestön ikääntymisestä, mikä on kiistaton tosiasia. Suomen ikärakennetta tarkasteltaessa syntyvyyden kehityksellä on tärkeä asema. Toisen maailmansodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat ovat näkyneet selkeästi Suomen väestötilastoissa. Sen sijaan 1970-luvulta lähtien syntyneet ikäluokat ovat olleet koko ajan melko samankokoisia. Väestön ikääntymiseen on myös vaikuttanut ihmisten jatkuva eliniän kasvu. Nykyisin ihmiset elävät 16 vuotta pidempään kuin 1940-luvulla sodan jälkeen. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2000 Suomessa asui 777 200 yli 65-vuotiasta, mutta vuoteen 2030 mennessä heidän määränsä arvioidaan nousevan jo noin 1 400 000 henkeen. Euroopan Unionin jäsenvaltioista Suomessa väestö ikääntyy kaikista nopeimpaan tahtiin.¹³⁷

Yhteiskunnassa ja sen palvelujärjestelmissä tulisi kiinnittää huomiota siihen, että ikääntymisestä huolimatta ihmiset voisivat kokea elämänlaatunsa hyväksi. Hyvä terveys, riittävä taloudellinen toimeentulo, hyvä elämänhallinnan tunne ja avun saanti tarvittaessa ovat keskeisiä tekijöitä yli 60-vuotiaiden elämänlaadulle. Yleensä iän lisääntyessä on riski, että ihminen menettää näitä elämänlaatuun vaikuttavia tekijöitä. Ihmisillä on kuitenkin kyky sopeutua muutoksiin, joten koettu elämänlaatu voi edelleen pysyä hyvänä tai jopa lisääntyä, vaikka elämänlaatuun vaikuttavat osatekijät rapistuvat.¹³⁸

Valtaosa eläkkeelle siirtyvistä ihmisistä on vielä sekä fyysisesti että psyykkisesti melko hyvässä kunnossa. Siksi onkin alettu puhua *kolmannesta* iästä, joka on ennen varsinaista vanhuutta. Tässä vaiheessa ihminen voi vielä auttaa ja tukea myös toisia. Iän karttuessa ulkopuolisen avun tarve kuitenkin kasvaa. Arvion mukaan jonkinlaista avuntarvetta on viidesosalla 65 vuotta täyttäneistä, kolmasosalla yli 75-vuotiasta ja puolella 80 vuotta täyttäneistä. Suomessa sosiaalipoliittinen ongelma on se, että viimeisen 20 vuoden aikana iäkkäiden tarvitsemien palvelujen suhteellinen kattavuus on vähentynyt. Tämän vuoksi iäkkäät tarvitsevat entistä enemmän apua kolmannelta sektorilta.¹³⁹

137 Väestön ikääntyminen 2013.

138 Vaarama 2009, 118–120.

139 Vaarama 2009, 120–121, 126,131–136.

Väestön ikääntyminen on yhteiskunnan kannalta suuri haaste, joka heijastuu vahvasti myös diakoniaan. Vuonna 2012 voimaan astuneen vanhuspalvelulain¹⁴⁰ säätäminen kuului pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmaan. Sen tavoitteena oli turvata iäkkäiden henkilöiden oikeus laadukkaaseen ja tarpeenmukaiseen kuntoutukseen ja hoivaan.¹⁴¹

Vanhuspalvelulakia oli valmistelemaan ohjausryhmä, jonka keskeiset linjaukset olivat seuraavat:

- Lain lähtökohta on ikääntyneen väestön ja iäkkään henkilön toimintakyky, ei ikä sinällään.
- Lain on lisättävä koko ikääntyneen väestön ja yksittäisten iäkkäiden henkilöiden oikeuksia ja vaikutusmahdollisuuksia elinolojaan ja palveluitaan koskevaan suunnitteluun ja kehittämiseen.
- Lain on edistettävä kunnan toimintaa koko ikääntyneen väestön aseman parantamiseksi, hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn edistämiseksi sekä iäkkäille järjestettävien palvelujen kehittämiseksi osana kunnan strategista suunnittelua.
- Lain turvin on tuettava ja vahvistettava iäkkäiden itsenäistä suoriutumista eri ympäristöissä.
- Iäkkään henkilön hoito on järjestettävä laitoksessa vain, jos se on perusteltua henkilön arvokkaan elämän ja turvallisen hoidon kannalta.
- Iäkkäiden palveluissa on satsattava laaja-alaisen osaamisen lisäämiseen ja hyödyntämiseen sekä pätevään johtamiseen.
- Iäkkäiden palveluissa on tehostettava laadunhallintaa ja valvontaa.¹⁴²

Seurakunnan diakoniatyössä ikääntynyt väestö on ollut aina keskeisenä huomion kohteena. Yhtäältä ikääntyneet ovat tehneet paljon diakoniatyötä, mutta toisaalta osa ikääntyneistä tarvitsee diakonista tukea ja apua.¹⁴³ Väestön vanhetessa on odotettavissa, että ikääntyneiden diakonisen avun tarve lisääntyy. Siksi tätä tematiikkaa on tärkeä tutkia. Jo vuoden 2011 diakoniabarometrissä tarkasteltiin

140 Vanhuspalvelulaki 2012.

141 Vanhuspalvelulain toteutus 2013.

142 Vanhuspalvelulain toteutus 2013.

143 Jääskeläinen 2002, 198–200.

väestön ikääntymistä, mutta tätä aihetta käsiteltiin silloin melko pinnallisesti.¹⁴⁴ Sen vuoksi tätä aihetta päätettiin tutkia tässä barometrissa uudelleen. Yhteiskunnan vanhuspalvelu kärsii niukoista resursseista, siksi päätettyjen periaatteiden noudattaminen on haasteellista. On selvää, että vanhustyössä tarvitaan tulevaisuudessa myös diakoniatyöltä vahvaa panostusta.

Diakoniabarometrin kyselylomakkeessa vastaajilta kysyttiin: ”Miten väestön ikääntyminen näkyy työssäsi?” Tähän kysymykseen vastasi 91,0 prosenttia tutkimukseen osallistuneista. Lähes kaikki vastaajat olivat kokeneet vanhusten ikääntymisen heijastuneen työhön. Työskentelykunnan nuori ikärakenne tai tehtäväkuva vaikutti joillakin siihen, ettei heillä ollut havaintoja vanhusten ikääntymisen vaikutuksesta työhön. Ennen kaikkea diakoniatyöntekijät kokivat, että tarkasteltavan ilmiön vuoksi diakonisen avun tarve vanhusten kohdalla on lisääntynyt (ks. taulukko 17).

Taulukko 17. Diakoniatyöntekijöiden kokemukset vanhusten avun tarpeen lisääntymisestä. (N=429)

Diakonisen työn tarve lisääntyy	f
kotikäyntityön tarve kasvaa	94
vapaaehtoisia tarvittaisiin lisää	32
vanhusten kokoavan toiminnan osanottajamäärä kasvaa	28
syntymäpäiväkäyntien määrä kasvaa	18
laitosvierailujen tarve kasvaa	12
omaishoitajien tuen tarve lisääntyy	10
yhteistyö eri organisaatioiden välillä vahvistuu	10
hengellisen tuen tarve lisääntyy	5

Vanhusten diakonisen työn tarpeen näkyminen heijastuu eniten lisääntyvänä kotikäyntityön tarpeena. Seuraavat vastaajien kirjoitukset valaisevat asiaa.

Enemmän kotikäyntipyynnöitä omaisilta ja naapureilta, ihmiset huolissaan ikäihmisten palvelujen supistuksista. (diakoni, Oulun hiippakunta)

Enenevissä kotikäyntipyynnöissä. Vanhukset kaipaavat keskustelua ja käymistä vaikka ovat palvelulaitoksissakin, henkilökunnalla ei usein aikaa keskusteluun, kotihoidolla ei varsinkaan. (diakonissa, Turun arkkhiippakunta)

Kotikäyntien tarvetta on. Vapaaehtoistyöntekijöitä, joista suuri osa on itse eläkeläisiä, koulutamme mm. vanhusten ystäviksi. (diakoni, Espoon hiippakunta)

¹⁴⁴ Oravasaari 2011.

Diakoniatyöntekijöiden mukaan kotikäyntipyyntöjä tulee jatkuvasti lisää. Vastauksissa otetaan esille yhteiskunnan sosiaalityön niukat resurssit antaa tukea ja apua vanhuksille. Kotisairaanhoidon työntekijöillä ei ole riittävästi aikaa kotikäynneillä, jolloin vanhukset eivät saa kokonaisvaltaista hoitoa. Diakoniatyöntekijöilläkin on rajalliset resurssit, jonka vuoksi he pyrkivät kehittämään ystäväpalvelua. Kotikäyntityö onkin diakoniatyön neljänneksi keskeisin osa-alue (ks. kaavio 1). Jonkinlainen ristiriita on siinä, että kotikäyntityön tarve on diakonian viranhaltijoiden mukaan lisääntynyt, mutta silti kirkon nelivuotiskertomus raportoi kotona tapahtuvien asiakaskontaktien määrän laskusta. Tämä selittyy osittain sillä, että vapaaehtoistyöntekijöiden määrä diakoniassa on kuitenkin lisääntynyt.¹⁴⁵

Perusteltua onkin diakoniatyöntekijöiden työajan käyttäminen entistä suuremmassa määrin vapaaehtoisten rekrytointiin ja ohjaamiseen, koska näin toiminnan volyyymi kasvaa merkittävästi. Mielenkiintoista on, että Sosiaali- ja terveysministeriön ja Suomen kuntaliiton *Ikäihmisten palvelujen laatusuosituksessa* korostetaan myös ehkäisevän kotikäyntityön merkitystä, jotta iäkkäiden terveydentilan huononeminen voidaan havaita ajoissa ja käynnistää tukitoimenpiteet.¹⁴⁶

Diakoniatyössä on tarve saada jatkuvasti lisää vapaaehtoisia työntekijöitä. Aina vapaaehtoisten rekrytoiminen ei ole kuitenkaan helppoa.

Vanhusten / ikääntyvien määrä kasvaa. Tarvitaan mm. yhä enemmän vapaaehtoisia huolehtimaan yksinäisistä vanhuksista ja lähimmäisiksi laitoksissa asuville, esim. ulkoiluystäviksi. Eläkeikäisten rekrytointi ja kouluttamistarve lisääntyy vapaaehtoistyöhön. (diakonissa, Oulun hiippakunta)

Entiset seurakunnan vapaaehtoiset ovat jääneet ”eläkkeelle”. Uusien löytäminen ja nuorempien innostaminen vapaaehtoistyöhön on haastavaa. (diakoni, Turun arkkihiippakunta)

Monet toimivat seurakunnan diakonisessa vapaaehtoistyössä edellä mainitussa kolmannessa iässä eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Vapaaehtoisetkin kuitenkin ikääntyvät ja saattavat siirtyä auttajista avun tarpeessa oleviksi. Tämän vuoksi vapaaehtoisia tulisi koko ajan rekrytoida ja kouluttaa lisää. Uusien vapaaehtoisten saaminen ei ole helppoa, vaan siihen tarvitaan paljon suunnitelmallisuutta ja aikaa.

Väestön vanhetessa paikoin myös kokoavan toiminnan tarve lisääntyy. On kuitenkin nähtävissä myös päinvastainen trendi: entiset kokoavaan toimintaan osallistuneet eivät enää ikääntymisen tuomien seurausten vuoksi pysty saapumaan retkille, leireille ja ryhmiin, joten osallistujamäärä vähenee. Samalla kun 28 vas-

145 Haastettu kirkko 2012, 198–201.

146 Ikäihmisten palvelut 2008, 24.

taajaa ilmoitti kokoavan toiminnan osanottajamäärien lisääntymisestä, 23 raportoi osanottajamäärien laskusta.

Kerholaisten määrä vähenee ja kotikäyntejä tulisi ennättää tehdä enemmän.
(diakonissa, Oulun hiippakunta)

Kotikäyntipyynnöt ovat lisääntyneet ja toisaalta parempikuntoisten vanhusten määrä eri piireissä ja tilaisuuksissa on lisääntynyt.
(diakonissa, Lapuan hiippakunta)

Retki- ja leiritoiminta loppunut, kun aiemmin innokkaina osallistuneet ovat hoito-osastoilla tai jo poissa. Vanhusten kerho kutistunut pieneksi piiriksi palvelutalolla. Vähän nuoremmat osallistuvat vain eläkeläisten juttuihin, joista joidenkin järjestämisessä kylläkin seurakunta kokonaan tai osittain vastuussa.
(diakoni, Lapuan hiippakunta)

Kokoavan toiminnan väheneminen selittyy sillä, että eläkeikäisille on tarjolla myös muuta kuin seurakunnan kokoavaa toimintaa. Jos seurakunta voi tehdä kokoavassa toiminnassa muiden järjestäjien kanssa yhteistyötä, tilanne on hyvä. Ei ole mikään itseisarvo, että seurakunnan tulisi järjestää täysin omaa toimintaa eläkeikäisille. Yhteistyössä voimavarat voidaan yhdistää, jolloin myös toiminnan laatu saattaa kasvaa. Hiukan voimakkaampi trendi on kuitenkin se se, että myös seurakunnan omissa tilaisuuksissa osanottajamäärät lisääntyvät. Kokoavan toiminnan muutoksista kuitenkin melko harvat diakoniatyöntekijät raportoivat. Kirkon nelivuotiskertomuksen mukaan kokoavan toiminnan määrä on diakonian alueella ollut kuitenkin viimeisen neljän vuoden aikana hienoisessa laskussa.¹⁴⁷

Väestön ikääntyminen näkyy myös lisääntyvissä seurakunnan syntymäpäiväkänneissä:

Syntymäpäiväkäyntien 80-, 85- ja 90 -> määrä lisääntynyt.
(diakoni, Mikkelin hiippakunta)

Syntymäpäiväkäyntejä kohdistetaan yhä vanhempiin ikäluokkiin.
(diakoni, Oulun hiippakunta)

Seurakunnissa on vaihtelevia käytäntöjä sen suhteen, miten ikääntyviä seurakuntalaisia muistetaan heidän syntymäpäivinä. Seurakunnat järjestävät juhlia, joihin kutsutaan syntymäpäiviään viettäviä. Toisaalta seurakunnan työntekijät tekevät myös onnittelukäyntejä kotona. Lisätietoa tästä saa esimerkiksi eri seurakuntien

¹⁴⁷ Haastettu kirkko 2012, 200–201.

kotisivuilta. Väestön ikääntyminen näkyy diakoniatyössä syntymäpäiväkäyntien lisääntymisenä. Käyntien rajaamiseksi joissakin seurakunnissa myös muistamisen ikärajoja on nostettu.

Yhteistyö eri toimijoiden välillä lisääntyy, jolloin myös laitosvierailujen määrät kasvavat.

Yhteistyö kaupungin vanhustyöstä vastaavien kanssa tiivistyy. Erillinen vanhustyön projekti parhaillaan menossa yhteistyössä Gerocenterin kanssa.

(diakoni, Lapuan hiippakunta)

Koti- ja laitospöytäkirjojen tarve kasvaa.

(diakoni, Kuopion hiippakunta)

Vanhuksia asuu entistä enemmän myös laitoksissa, jolloin niiden kanssa yhteistyö lisääntyy. Laitoksissa asuvat toivovat myös seurakunnan vierailukäyntejä. Moniammatillinen yhteistyö on tärkeä voimavara tilanteessa, jossa useiden organisaatioiden resurssit ovat liian pienet tarpeeseen nähden. Moniammatillisuuden käyttöä sosiaali- ja terveydenhoitoalalla sekä myös diakoniassa on viime aikoina aikana jonkin verran myös tutkittu, mutta varsinkin diakonian näkökulmasta asiaa voisi tutkia vielä paljon lisää.¹⁴⁸

Ikäikäillä ihmisillä on yleensä halu asua omassa kodissaan mahdollisimman pitkään. Sosiaali- ja terveysministeriö sekä Suomen kuntaliitto korostavat kuntouttavan kotihoidon merkitystä. Tavoitteena on, että 75 vuotta täyttäneistä 91–92 prosenttia asuu kotona ja 13–14 prosenttia saa säännöllistä kotihoitoa sekä omaishoidon tukea saavien osuus on 5–6 prosenttia.¹⁴⁹ Vuonna 2010 yli 65-vuotiaiden hoidettavista omaishoidon tukea sai 24 625 henkilöä, mutta todellinen omaishoitajien määrä on kuitenkin moninkertainen. Tarkkaa tilastotietoa omaishoitajien määristä ei ole.¹⁵⁰ Omaishoitajien tuen tarve tulee esille myös diakoniatyöntekijöiden vastauksissa.

Omaishoitajien työn tukeminen vaatii aikaa enemmän.

(diakoni, Lapuan hiippakunta)

Eläkeläispiirit paisuvat vuosi vuodelta ja omaishoitajien taakka kasvaa, samoin tuen tarve seurakunnasta.

(diakonissa, Lapuan hiippakunta)

148 Diakoniaan liittyviä moniammatillisuutta koskevia opinnäytetöitä: Ahola 2011; Paukkunen 2010; Tolonen 2010; Ausamaa & Rudenberg 2008; Harper-Nkamhoua & Hovila 2007; Kuusinen & Vesala 2005; Ahokas 2001.

149 Ikäihmisten palvelut 2008, 27–28, 45–46.0

150 Juntunen & Salminen 2011, 3.

Alueellani asuu paljon iäkkäitä vanhuksia omakotitaloissaan joko yksin tai omaishoitajan osassa, kun kaupungissa ei ole hoitopaikkoja.

(diakonissa, Oulun hiippakunta)

Vaikka virallisessa Ikäihmisten palvelujen laatusuosituksessa kirjoitetaan asiallisesti esimerkiksi omaishoitajien tuesta, kunnan sosiaalitoimi ei läheskään aina pysty laatusuositusta toteuttamaan. Tämän vuoksi omaishoitajien tuki siirtyy helposti kolmannelle sektorille. Kansaneläkelaitoksen raportissa, jossa tarkastellaan omaishoitajien tarvitsemaa tukea, todetaankin seuraavasti: ”On yleisesti tunnus-tettu, että omaishoitajat tarvitsevat tukea, mutta pääosin on ratkaisematta, miten, milloin, millaista ja miksi tukea annetaan.”¹⁵¹ Seurakunnan diakoniatyöntekijät antavat omalta osaltaan tukea omaishoitajille, mutta tarpeeseen nähden heidänkin työpanoksensa jää ymmärrettävästi kovin rajalliseksi.

Diakonia on lähtökohtaisesti kristillistä rakkauden palvelua. Diakoniatyöntekijät voivat antaa myös ammatillista hengellistä tukea ja hoitoa. Vaikka diakonia-työntekijöillä on yleensä myös joko sosiaalialan tai sairaanhoitajan koulutus, heillä on tämän lisäksi lisäopinnot diakoniatyöhön.¹⁵² Diakonian viranhaltijat voivat antaa koulutuksensa pohjalta sellaista henkistä ja hengellistä tukea, jota kunnallisen puolen työntekijät eivät voi antaa.

Hengellinen hoito diakoniatyössä on aktiivista kuuntelemista, hengellisen elämän mahdollistamista ja rakkauden välittämistä. Hengellisyteen kuuluvat monien elämänskysymysten ja uskonasioiden pohdinta sekä mahdollisuus virsien ja rukouksen käyttöön. Kristillinen usko antaa sairaalle ihmiselle myös toivoa ja kokemusta elämän mielekkyydestä. Vanhuksia kohdatessa on tärkeä osata tunnistaa heidän hengelliset tarpeensa.¹⁵³

Vaikka hengellisyys on aina kuulunut osaksi diakoniatyötä, jotkut diakonia-työntekijät ovat kokeneet, että tämän avun tarve diakoniatyössä on lisääntynyt.

Kotikäynti- ja sielunhoitopyyntöjen määrä kasvaa.

(diakonissa, Helsingin hiippakunta)

Meiltä toivotaan lisää hengellisiä ja toiminnallisia ryhmiä.

(diakoni, Tampereen hiippakunta)

[Väestön ikääntyminen ilmenee] vanhusten sielunhoitopyyntöjen lisäyksenä.

(diakonissa, Kuopion hiippakunta)

151 Juntunen & Salminen 2011, 3.

152 Tässä tutkimuksessa mukana olleet jakautuivat koulutuksensa puolesta seuraaviin ryhmiin: diakonissat 50,9 %, diakonit 44,1 % ja teologian maisterit 1,3 %. Vastaajista 3,7 %:lla ei ollut virkaan vaadittavaa koulutusta.

153 Gothóni 2009, 87–89.

Muutammat diakoniatyöntekijät raportoivat asiakkaidensa odottavan lisääntyvästi hengellistä tukea sielunhoidosta tai ryhmätoiminnasta. Matti Aho korostaa asianmukaisesti, että hengellisen hoidon väline on ensisijaisesti ihminen, joka auttaa ja antaa tilaa toiselle ihmiselle. Dialoginen keskustelu on sielunhoidon lähtökohta, vaikka sielunhoidossa voidaan käyttää myös monenlaisia hengellisiä välineitä, kuten rukousta, Raamatun lukua, virsiä, hartauksia, rippiä, ehtoollista ja öljyllä voiteltua.¹⁵⁴

Vanhusten määrän lisääntyminen yhteiskunnassa ilmenee diakoniatyöntekijöiden mukaan myös siinä, että vanhusten erilaiset ongelmat tulevat entistä vahvemmin esille ikäihmisten parissa. Analyysissa nousi esille neljä kategoriaa: sairaudet, yksinäisyys, taloudelliset ongelmat ja päihdeongelmat (ks. taulukko 18).

Taulukko 18. Diakoniatyöntekijöiden havainnot vanhusten ongelmien lisääntymisestä. (N=429)

Vanhusten ongelmat lisääntyvät	f
sairaudet	61
yksinäisyys	52
taloudelliset ongelmat	24
päihdeongelmat	9

Ymmärrettävästi sairaudet lisääntyvät ikääntyneillä. Diakoniatyöntekijöillä oli tästä aiheesta runsaasti havaintoja.

*Väki on muuttanut syrjäkyliltä keskustaanku hoitokoteihin tai tuettuihin asu-
mismuotoihin. Ryhmät ja käynnit siellä ovat lisääntyneet. Muistisairauksista
kärsiviä on yhä enemmän niin kotona asuvissa kuin hoitokodeissakin.*

(diakonissa, Tampereen hiippakunta)

*Muistisairaudet, masennus, kotona selviytymisen vaikeudet, kotihoidon riittä-
mättömyys ja tarpeiden + palvelujen kohtaamattomuus.*

(diakoni, Turun arkkihiippakunta)

*Entistä enemmän sairauksia ja sen pohdintaa, mihin pääsee, jos ei enää yksin
pysty asumaan.*

(diakonissa, Tampereen hiippakunta)

*Entistä sairaampia mielenterveys- ja fyysisistä ongelmista kärsiviä vanhuksia
hoidetaan kotona. Yksinäisyys ja turvattomuus lisääntyneet.*

(diakonissa, Tampereen hiippakunta)

¹⁵⁴ Aho 2009, 48–58.

Vanhuus merkitsee usein monien fyysisten sairauksien lisääntymistä, mikä saattaa merkitä sitä, ettei vanhus kykene enää itsenäiseen asumiseen. Yhteiskunnallisena ongelmana on kuitenkin vanhusten tuetun asumisen ja laitospaikkojen vähyys sekä hoidon vaihteleva taso. Tästä asiasta on viime aikoina keskusteltu paljon julkisuudessa ja myös joihinkin toimenpiteisiin on ryhdytty.¹⁵⁵ Eduskunta on säätänyt lain ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalveluista.¹⁵⁶

Diakoniatyöntekijät ovat havainneet muistisairaiden määrän lisääntyneen asiakaskunnassaan. Tätä sairautta potevien määrä kasvaakin väestön ikääntyessä. Kirkkohallitus on julkaissut kirjan *Muistisairaana messu*, joka antaa tietoa muun muassa muistisairauksista ja virikkeitä muistisairaiden kanssa työskentelyyn. Ennen kaikkea kirja antaa ohjeita muistisairaiden erityisjumalanpalvelusten järjestämiseksi.¹⁵⁷

Vuonna 2010 muistisairaita vanhusväestössä on arvioitu olevan 95 528, mutta kymmenen vuoden kuluttua jo 131 073. Sosiaali- ja terveystalvelministeriö on kiinnittänyt tähän asiaan huomiota ja laatinut kansallisen muistiohjelman.¹⁵⁸ Mielenterveystyö on yksi diakonian osa-alue. Diakoniatyöntekijät ovat kiinnittäneet huomiota myös vanhusten mielenterveysongelmien lisääntymiseen. Masennus onkin ikäihmisten yleisin mielenterveysongelma. On arvioitu, että itsenäisesti asuvista vanhuksista 1–5 prosenttia sairastaa jonkinasteista masennusta. Kotihoidon tarvitsevien kohdalla prosenttiluku on kuitenkin 14.¹⁵⁹

Diakoniatyöntekijöiden työkokemusten mukaan ikääntyneiden yksinäisyys on viime vuosina lisääntynyt. Kaikkiaan 52 diakoniatyöntekijää otti kirjoituksessaan esille tämän teeman.

Kotikäynnit lisääntyvät, yksinäisyyden tunne on monen ikääntyneen kohdalla totta. Toimintakyky heikkenee ja kaivataan ihmistä lähelle, halutaan puhua kipeistä asioista.
(diakoni, Lapuan hiippakunta)

Yksinäisten vanhojen ihmisten määrä näyttäisi lisääntyneen. Omaiset pyytävät vierailua seurakunnasta. Vapaaehtoistyöntekijöiden määrä lähimmäispalvelussa on onneksi lisääntynyt.
(diakonissa, Lapuan hiippakunta)

Iäkkäät vanhuksat asuvat yksin kotonaan ja kokevat yksinäisyyttä vaikka palveluja tuodaan kotiin säännöllisesti. Kotipalvelun työntekijöillä ei ole aikaa keskustella ja kohdata ihmistä asioineen. Ystävälpalvelun pyyntöjä tulee yhä

155 Esimerkiksi Tampereen kaupunki on laatinut *Ikäihmisten palvelujen strategian (2009)*.

156 Hallituksen esitys vanhuspalveluslaiksi 2012.

157 Muistisairaana messu 2012.

158 Kansallinen muistiohjelma 2012.

159 Vanhusten masennus 2013. Ks. vanhusten masennuksesta myös opinnäytetyöt: Keinonen 2012; Silokangas 2012; Ahola & Raitavuo 2010.

enemmän. Iäkkäitä omaishoitajia on paljon ja he hoitavat sairasta puolisoaan kotona vaikka usein oma vointikin on jo heikentynyt.

(diakonissa, Oulun hiippakunta)

Itsensä yksinäisiksi kokevat vanhukset odottavat diakoniatyöltä toimintaa. Toisaalta syrjäytymisvaarassa olevat ja syrjäytyneet vanhukset haastavat. Miten löytää yhteys heihin. Miten saadaan rekrytoitua vanhuksia ja eläkkeelle jääviä vapaaehtoistyöhön. Miten saadaan vanhuksille vapaaehtoisia ystäviä, vertaistukea.

(diakonissa, Espoon hiippakunta)

Monien vanhusten yksinäisyys tulee vahvasti esille diakoniatyöntekijöiden kirjoituksissa. Toimintakyvyn heiketessä mahdollisuudet liikkua kodin ulkopuolella kapenevat, jolloin ikäihmiset toivovat kotikäyntejä. Omaiset saattavat asua kaukana, jolloin he kääntyvät seurakunnan puoleen toivoen kotikäyntejä. Kunnan kotipalvelutyöntekijöillä ei ole riittävästi aikaa vanhusten kohtaamiseen. Diakonia pyrkii vastaamaan tähän rekrytoimalla ihmisiä lähimmäispalveluun. Aina tämä ei ole kuitenkaan helppoa. Seurakuntadiakonia ei yksin pysty ratkaisemaan vanhusten yksinäisyysongelmaa, mutta diakoniatyöntekijät tekevät työtä omien toimintaresurssiensa puitteissa. Samalla kuitenkin vanhusten yksinäisyysongelma saa diakoniatyöntekijän pohtimaan, mitä asian eteen voitaisiin seurakunnassa tehdä enemmän.

Vanhusten yksinäisyys on Suomessa todellinen ongelma. Asiasta on keskusteltu julkisuudessa paljon ja asiaa on myös tutkittu. Hanna Uotila on tehnyt tästä aiheesta vuonna 2011 ilmestyneen terveystieteiden väitöskirjan *Vanhuus ja yksinäisyys. Tutkimus iäkkäiden ihmisten yksinäisyyskokemuksista, niiden merkityksistä ja tulkinnoista*. Uotilan mukaan yksinäisyyttä aiheuttaa sosiaalisten suhteiden vähentyminen sekä terveyden ja toimintakyvyn heikentyminen. Myös yhteiskunnassa vallitsevat kielteiset asenteet vanhusväestöä kohtaan lisäävät yksinäisyyden kokemusta. Yksinäinen ihminen voi kokea olevansa turha, tarpeeton ja arvoton yhteiskunnan jäsen.¹⁶⁰

Elisa Pajunen on tutkinut yksinäisyyttä sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielmassaan. Yksinäisyyden kokemukseen vaikuttavat läheisten ihmisten menetykset ja oman aktiivisuuden väheneminen. Yksinäisyys on yleensä lisääntynyt ikääntymisen myötä, jolloin myös herää negatiivisia tunnekokemuksia, kuten surua, ikävää ja ahdistusta. Yksinäisyys vaikeuttaa elämänhallintaa, mutta ikääntyneet ovat pyrkineet myös sopeutumaan elämäntilanteeseensa esimerkiksi pyrkimällä hankkimaan uusia ihmissuhteita.¹⁶¹ Myös diakonia-ammattikorkeakoulussa vanhusten yksinäisyydestä on tehty opinnäytetöitä.¹⁶²

¹⁶⁰ Uotila 2011.

¹⁶¹ Pajunen 2011.

¹⁶² Esim. Vasara 2011; Ahonen & Bukis 2008.

Lisääntyvinä ikääntyneiden ongelmina diakoniatyöntekijät ottavat vielä esille taloudellisen toimeentulon huolet ja päihdeiden ongelmakäytön.

Myös avustusasiakkaisissa alkaa olla enemmän ”vanhaa väkeä”.

(diakonissa, Turun arkkihiippakunta)

Avustushakemuksia tulee enemmän vanhuksilta.

(diakoni, Helsingin hiippakunta)

Päihde- ja mielenterveysongelmat ilmenevät vanhusväestössä kroonisempana kuin aiemmin. Samoin avohoito esiintyy heitteillejättöinä. Suurin puute on kotiin vietävän tuen ja avun koordinoinnissa ja siitä kuka sen järjestää ja maksaa.

(diakonissa, Helsingin hiippakunta)

Sairauden ja yksinäisyyden rinnalla diakoniabarometriin vastanneet ovat havainneet vanhusten taloudellisten ongelmien lisääntyneen. Ikäihmiset kääntyvät enenevässä määrin seurakunnan diakoniatyön puoleen pystyäkseen huolehtimaan maksuvelvoitteistaan. Eduskunta on säätänyt takuueläkkeen edistääkseen pienituloisten ikäihmisten taloudellista hyvinvointia. Takuueläke on Kansaneläkelaitoksen nettisivujen mukaan tätä kirjoitettaessa 738,82 €. ¹⁶³ Monilla vanhuksilla on suuria sairauskuluja, jolloin takuueläkkeen varassa eläminen ei aina takaa riittävää taloudellista toimeentuloa.

Muutamat diakoniatyöntekijät ovat kiinnittäneet huomiota myös vanhusten lisääntyviin päihdeongelmiin. Suomalaisten alkoholin kulutus on viime vuosikymmenien aikana moninkertaistunut. Vuonna 2011 kokonaiskulutus oli 10,1 litraa 100-prosenttisena alkoholina asukasta kohti. ¹⁶⁴ Yleisen alkoholin käytön lisääntyessä ikäihmiset eivät ole jääneet tämän kehitystrendin ulkopuolelle. Ikääntyneillä alkoholin sietokyky laskee ja päihdeongelma voi kehittyä pienemmästä kulutuksesta kuin työikäisillä. ¹⁶⁵ Arvion mukaan Suomessa 5–10 prosentilla yli 64-vuotiaista on ainakin ajoittain alkoholin ongelma- tai riskikäyttöä. Eläkeikäisistä noin yhdellä prosentilla alkoholi-ongelman arvioidaan olevan vakavan. Alkoholin käytön syinä voivat olla yksinäisyys, masennus ja syrjäytyminen. Ikääntyneiden päihdeongelmaisten auttamisessa tarvitaan monen tahon – kotipalvelun, -sairaanhoidon, terveydenhuollon ja päihdetyöntekijöiden – hyvää yhteistyötä. ¹⁶⁶

¹⁶³ Takuueläke 2013.

¹⁶⁴ Varis & Virtanen 2012,

¹⁶⁵ Niiranen & Tuomela-Jaskari 2009, 7–9.

¹⁶⁶ Suhonen 2006.

5.2 Nuorten syrjäytyminen

Viime vuosien aikana nuorten syrjäytymisestä on kirjoitettu ja keskusteltu paljon. Käsitteenä syrjäytyminen on vaikeaa tarkasti määritellä, vaikka sitä käytetään paljon arkisissa keskusteluissa, tutkimuksissa sekä erilaisissa ohjelmissa ja hankkeissa. Syrjäytymis-käsite pitää sisällään kasautunutta huono-osaisuutta, pitkäkestoista työttömyyttä, toimeentuloon ja elämänhallintaan liittyviä ongelmia sekä yhteiskunnallisen osallisuuden suurta vähenemistä. Syrjäytyneiden katsotaan olevan normaalin yhteiskunnan reunoilla tai ulkopuolella.¹⁶⁷

Vuonna 2011 julkaistu Pekka Myrskylän tutkimus *Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella* on herättänyt vilkasta keskustelua. Myrskylä tarkasteli niitä 15–29-vuotiaita nuoria, joilla ei ole perusasteen jälkeistä tutkintoa ja jotka eivät ole työmarkkinoilla tai opiskele. Vuonna 2008 tällaisia ulkopuolisiksi jääneitä nuoria oli Suomessa 48 300, joista kuitenkin 7 700 oli hoitovapaalla. Täten ulkopuolisten, vain perusasteen koulutuksen saaneiden nuorten lukumäärä oli 40 600. Ulkopuolisten nuorten tulotaso on heikko.¹⁶⁸

Yleensä yhteiskunnallisessa keskustelussa työelämän ja opiskelun ulkopuolella olemista pidetään normatiivisen elämänsäntien poikkeavuutena, jota ei pidetä suotavana. Syrjäytymisongelmaan voidaan kuitenkin sekoittaa nuorten omia, harkittuja valintoja, jossa tarkoituksella tietyksi ajaksi jäädään yhteiskunnan odotusten vastaisesti ulkopuolisiksi. Toki joku voi kyseenalaistaa nuorten oikeuden joutilaisuuteen, koska työuria on tavoite pidentää.¹⁶⁹

Julkisuudessa on kiinnitetty huomiota myös lasten ja nuorten psyykkisen oireilun ja sairastavuuden kasvuun. Nuorisopsykiatrian erikoissairaanhoidon käynnit ovatkin lisääntyneet merkittävästi: vuonna 2000 käyntejä oli 91 000, mutta kymmenen vuotta myöhemmin jo 213 000. Myös lastenpsykiatrian puolella käyntimäärät ovat kymmenen vuoden aikana noin kaksinkertaistuneet. Lastensuojelun asiakkuuksien määrät ovat myös nousseet huomattavasti kahden viime vuosikymmenen aikana. Vuonna 2010 lastensuojelun sosiaalityön asiakkaina ja avohuollon tukitoimien piirissä oli yli 78 500 lasta ja nuorta. Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ja nuorten määrä oli noin 17 000.¹⁷⁰

Edellä kerrottujen tilastotietojen johdosta on helppo ymmärtää, että Suomessa ollaan laajasti huolestuneita lasten ja nuorten hyvinvoinnista. Myös tasavallan presidentti Sauli Niinistö on kiinnittänyt asiaan huomiota ja tahtonut omalla toiminnallaan edistää nuoren sukupolven elämänlaadun edellytyksiä. Kataisen hallitusohjelmaan kuuluu nuorten yhteiskuntatakuu, jonka mukaan kaikille alle 25-vuotiaille nuorille ja 30-vuotiaille vastavalmistuneille tarjotaan työ-, harjoittelu-,

167 Vuokkila-Oikkonen 2010, 3–5; Sandberg 2008, 11–14; Helne 2002, 12

168 Myrskylä 2011.

169 Nuoria koskeva syrjäytymistieto 2009, 8.

170 Sosiaali- ja terveysala 2011, 28, 113.

opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Nuorten yhteiskuntatakuu tuli voimaan vuoden 2013 alusta.¹⁷¹

Nuorisotakuun tavoitteena on edistää nuoren koulutukseen ja työmarkkinoille sijoittumista, estää nuoren työttömyyden pitkittymistä ja yhteiskunnasta syrjäytymistä. Työ- ja elinkeinotoimisto tarjoaa nuorelle ennen kolmen kuukauden työttömyyttä työtä, koulutusta, työkokeilua, työnhakuvalmennusta, starttirahaa, palkkatuetta työtä tai ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelua. Nuorten yhteiskuntatakuu korostaa myös nuorten omaa aktiivisuutta, johon kuuluu velvollisuus hakea koulutusta.¹⁷²

Lasten ja nuorten ongelmat heijastuvat diakoniatyöhönkin. Tämän vuoksi diakoniabarometrin työryhmä halusi tutkia myös tätä asiaa vuoden 2013 diakoniabarometrissa. Kyselylomakkeessa oli seuraava avoin kysymys: ”Miten nuorten syrjäytyminen näkyy työssäsi?” Tähän kysymykseen kirjoitti vastauksen 419 diakoniatyöntekijää, 88,8 prosenttia tutkimukseen osallistuneista. Heistä 48 vastasi, ettei nuorten syrjäytyminen näy juuri lainkaan heidän työssään. Perusteluna oli esimerkiksi se, että työnjaollisesti nuorten ongelmat hoidetaan heidän seurakunnassaan erityisnuorisotyössä. Suurin osa vastaajista kuitenkin raportoi nuorten syrjäytymisen näkyvän heidän työssään. Keskeisimmät esille tulleet teemat olivat seuraavat: nuorten asiakkuudet diakoniassa ovat lisääntyneet (f=34), diakoniatyön aikuisasiakkailta on huoli nuoristaan (f=30) ja rippikoulutyössä nuorten syrjäytyminen tulee esille (f=13).

Diakoniatyöntekijöistä 17 toi oma-aloitteisesti esille diakonia-asiakkuuden jatkuvan sukupolvelta toiselle. Tästä seuraavassa on esimerkkejä:

Syrjäytyminen näkyy jo toisessa tai kolmannessa sukupolvessa aloitekyvyttömyytenä, köyhyytenä, koulutuksen puutteena, mielenterveys- ja päihdeongelmina sekä sosiaalisena eristäytymisenä. (diakoni, Oulun hiippakunta)

Syrjäytymisen periytyminen. Syrjäytyneestä elämäntavasta tulee normaalia elämää. Ns. normaali elämä on heille epänormaalia ja vieroksuttavaa. Nuorilla ei ole mitään ajatusta siitä, mitä elämälleen voisi itse tehdä tai että olisi edes tarvetta tehdä mitään. (diakonissa, Lapuan hiippakunta)

Tuen haku diakoniasta voi periytyä vanhemmilta lapsille opitun mallin välityksellä ja diakonia-avusta muotoutuu yksi elämän ongelmatilanteista selviytymisen keino. Voi olla myös niin, että valtaväestön noudattama elämäntapa vaikuttaa syrjäytyneen lapsista niin etäiseltä, että se tuntuu epätavalliselta ja siksi sitä kan-

171 Nuorten yhteiskuntatakuu 2013.

172 Nuorisotakuu 2013.

nattaa vältellä. Syrjäytynyt elämäntapa voi olla tämän vuoksi myös oma valinta, joka sopii omiin elämänsuunnitelmiin. Tämä on mielenkiintoinen näkökohta, joka vaatisi tarkempaa asiaan paneutumista kuin tässä yhteydessä on mahdollista. Myrskylän tutkimuksessa tuli esille syntymäperheen selkeä vaikutus syrjäytymiseen. Työttömyys ja työmarkkinoiden ulkopuolella olo jossain määrin siirtyvät sukupolvelta toiselle.¹⁷³

Diakoniatyöntekijät kirjoittivat melko paljon työssään havaitsemistaan nuorten ongelmista. Vastauksista löytyi kuusi keskeistä teemaa, jotka on esitetty taulukossa 19.

Taulukko 19. Diakoniatyöntekijöiden esille ottamat nuorten ongelmat. (N=419)

nuorten ongelmat	f
taloudelliset ongelmat	159
elämänhallinnan puute	50
työttömyys	42
alkoholin ongelmakäyttö	40
koulutuksen puute	34
moniongelmaisuus	17

Kaikista useimmin diakonian viranhaltijat kirjoittavat nuorten taloudellisista ongelmista. Tästä teemasta on seuraavassa esimerkkejä:

Nuorten taloudelliset ongelmat tulevat entistä nuorempana. He saattavat jättää kaikki asiat hoitamatta, kun tulee ensimmäiset ulosottokirjeet. Suurin ongelma on pikavipit, mihin itse olen törmännyt. Jos ei saa töitä, haluaa kuitenkin ostella (mainonta tuottaa nuorille paineita, sinulla on oltava tietyt laitteet/ vaatteet, jotta tulet hyväksytyksi) jostain on sitten otettava rahaa, se on pikavipit. Harmittavaa, kun 19-vuotiaalla on jo ulosotossa summia, jotka kasvavat vain korkoja.
(diakonissa, Helsingin hiippakunta)

Taloudellista apua hakevien nuorten miesten ja nuorien (yksinhuoltaja)äitien määrä on lisääntynyt. Näillä nuorilla ei ole koulutusta eikä työtä eikä juurikaan kiinnostusta tai voimia ja pitkäjänteisyyttä muuttaa tilannettaan. Keskusteluissa nuorten kanssa ilmenee, että he ovat usein toivottomia. Naiset tuntuvat suhtautuvan miehiä valoisemmin tulevaisuuteen.

(diakonissa, Turun arkkihiippakunta)

173 Myrskylä 2011, 15–18. Ks. myös Kortteinen & Elovainio 2012, 153–167.

Vastaanotolle, yleensä taloudellista apua hakemaan, tulee paljon nuoria, jotka eivät ole kouluttautuneet tai koulutus on jäänyt kesken tai tullut irtisanotuksi työstään. Taustalla melkein aina päihde-, mielenterveys-, terveys- ja sosiaalisia ongelmia. Tieto-taito ja motivaation puute monen ongelma. Joskus asunnosta häätöuhan alla olevia tulee hakemaan apua tilanteeseensa.

(diakonissa, Oulun hiippakunta)

Diakoniatyöntekijät kirjoittavat paljon nuorten taloudellisista ongelmista. Osataan tämä selittyä sillä, että usein myös nuorten muut elämän vaikeudet ovat omiaan aiheuttamaan toimeentuloon liittyviä huolia. Taloudellisten ongelmien taustalla on yleensä työttömyyttä tai muuta työelämän ulkopuolella olemista. Valitettavan monet nuoret turvautuvat taloudellisessa ahdingossa pikaluottoihin, joita puhemielessä kutsutaan pikavipeiksi. Niiden laina-aika on lyhyt, yleensä 14–30 päivää ja todellinen vuosikorko voi olla jopa yli tuhat prosenttia. Jos nuori ei pysty maksamaan pikalainaa takaisin, lainan takaisinmaksu nousee erittäin kalliiksi.¹⁷⁴ Diakoniatyöntekijöistä 13 ottaa esille pikalainat yhtenä nuorten taloudellisten ongelmien aiheuttajana.

Taloudellisten ongelmien kanssa elävillä on usein elämässään työttömyyden lisäksi muita ongelmia, esimerkiksi päihdeiden ongelmakäyttöä, psyykkisiä häiriöitä tai ongelmia ja elämänhallinnan vaikeuksia. Taloushuolet vaikuttavat kielteisesti ihmisten mielialaan aiheuttaen ahdistuneisuutta ja toivottomuuden tunnetta. Itse olen aikaisemmassa tutkimuksessa todennut vaikeiden taloudellisten ongelmien synnyttävän ahdistusta, syyllisyyttä, häpeää, masennusta, alkoholin ongelmakäyttöä ja ääritapauksissa jopa suisidaalisuutta.¹⁷⁵

Diakonian viranhaltijat tuovat kirjoituksissaan runsaasti esille myös sen, että monilta nuorilla on elämänhallinnassa suuria vaikeuksia. Asiaa valaisevat seuraavat kirjoitukset:

Entistä enemmän meillä on 18–29-vuotiaita asiakkaita – elämänhallinta ja elämän tarkoitus yhdessä talouden kanssa on heidän ongelmistaan suurimpia, myös huumeet yms. aineet aiheuttavat ongelmia. (diakoni, Mikkelin hiippakunta)
Yhä enemmän tulee esim. päivystysvastaanotolle nuoria joilla on hädän tuskin peruskoulu käyty, sen jälkeen he ovat ”ajelehtineet”, elämässä. Elämänrytmi, raha-asiat, ihmissuhteet ym. ovat hukassa. (diakonissa, Espoon hiippakunta)

Syrjäytymiseen tai sen uhkaan liittyy usein elämänhallinnan puute. Nuoret eivät suunnittele tulevaisuuttaan, vaan keskittyvät vain nykyisyyteen. Samalla elämää koossa pitävät asiat – taloudellinen toimeentulo, päivärytmi, ihmissuhteet – saattavat ajautua sekasortoiseen tilaan. Tällainen elämisen malli aiheuttaa arjesta

¹⁷⁴ Rekonen 2007, 6–17.

¹⁷⁵ Kiiski 2002, 136–163.

selviytymiseen runsaasti ongelmia. Helposti nuorelle syntyy elämässä negatiivinen kehä, jolloin elämäntilanne hankaloituu jatkuvasti. Tämä voi johtaa myös väkivaltaiseen elämäntapaan, jonka asian kolme diakoniatyöntekijää ottaa esille.

Diakoniatyöntekijöiden mukaan joillekin nuorille on tyypillistä ongelmien kasautuminen, moniongelmaisuus. Tällöin esimerkiksi koulutuksen puute, työttömyys ja alkoholin sekä mahdollisesti myös huumeiden käyttö kietoutuvat toisiinsa.

Vanhempien huoli nuoristaan; eivät löydä koulutus- tai työpaikkaa; peli- ja päihderiippuvuudet. (diakonissa, Espoon hiippakunta)

Tapaan jonkun verran nuoria aikuisia, joilla ei ole työ- tai opiskelupaikkaa, koulutusta eikä asuntoa. (diakonissa, Espoon hiippakunta)

Nuoret hakeutuvat avun lähteille taloudellisten ongelmien vuoksi. Kun asioita aletaan selvittää, taustalta paljastuu yleensä melkoinen ongelma-vaivayhti: mielen-terveysongelmia, alkoholin riskikäyttöä, ylivelkaantumista... Ja usein nuorella on jo lapsikin sekä pahimmillaan huoltajuuskiista meneillään.

(diakoni, Oulun hiippakunta)

Edelliset esimerkit kertovat jo nuorista, jotka ovat vahvasti syrjäytymässä tai jo syrjäytyneet tavanomaisesta elämänculusta. Ongelmien määrä on niin suuri, että diakoniatyöntekijä ei pysty nuorta yksin auttamaan, vaan nuoren vaikeuksien helpottamiseksi tarvitaan monialaista yhteistyötä. Moniammatillinen yhteistyö on viime vuosina herättänyt paljon kiinnostusta, koska moniongelmaisen ihmisen tehokkaaseen auttamiseen tarvitaan eri alojen asiantuntijoita. Eri auttajaverkostojen työntekijämäärän rajallisuus aiheuttaa kuitenkin sen, että vain osalle apua tarvitsevista nuorista voidaan antaa heidän tarvitsemaansa moniammatillista apua. Joillakin auttajilla voi myös olla kielteisiä ennakoasenteita tällaista työskentelytapaa kohtaan.¹⁷⁶

176 Kontio 2010, 8–10, 14–18; Määttä 2007.

6 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Saatuja tuloksia voidaan pitää luotettavina. Vastaajat olivat paneutuneet huolella kyselylomakkeen täyttämiseen ja puuttuvia tietoja oli vähän. Tutkimuksessa käytettiin metodista triangulaatiota: asioita tarkasteltiin sekä kvantitatiivisesti suljettujen kysymysten avulla että kvalitatiivisesti avoimilla kysymyksillä. Näillä metodeilla saadut tulokset tukivat toisiaan. E-lomakkeessa oli paljon samoja kysymyksiä kuin vuoden 2011 barometrissa. Tällöin tulokset olivat aina kutakuinkin samat. Kun kyselyjen aikaväli on vain kaksi vuotta, voidaan puhua uusintamittauksesta, joka antoi samat tulokset. Lisäksi luotettavuutta parantavana seikkana on todettava, että barometrien tekijät ovat eri henkilöitä. Tutkimuksen reliabiliteetti on siksi hyvä.

Aineisto edustaa hyvin kaikkia Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonia-työntekijöitä, koska vastauksia kyselyyn saatiin runsaasti: 472. Arvion mukaan tutkimukseen osallistui noin yksi kolmasosa kaikista diakonian viranhaltijoista. Iän ja sukupuolen mukaan vastaajat edustavat hyvin kaikkia diakoniatyöntekijöitä. Myös kaikista hiippakunnista on runsas edustus kuten myös erikokoisissa kunnissa tai kaupungeissa työskentelevistä diakoniatyöntekijöistä. Tutkimuksessa on myös hyvä edustus sekä diakonissa- että diakonikoulutuksen saaneista työntekijöistä.

Seurakuntien diakoniatyö on toimintaa, johon liittyy monia kymmeniä eri osa-alueita. Diakonia on perustoimintatavoiltaan joustavaa, jolloin se pystyy vastaamaan uusiin haasteisiin. Suomi joutui 1990-luvulla vakavaan talouskriisiin, jonka seuraamuksia olivat työttömyyden, konkurssien ja ylivelkaantumisen myötä monien ihmisten suuret taloudellisen toimeentulon ongelmat. Diakonia vastasi tähän haasteeseen muun muassa ruokapankkitoiminnalla ja velkaneuvonnalla. Vaikka Suomi nousi 1990-luvun lamasta, köyhyydestä tuli pysyvä yhteiskunnallinen ongelma. Vuonna 2013 diakonian keskeisin työmuoto on ihmisten taloudellinen avustaminen ja ruoka-avustaminen on kuudenneksi tärkein diakonian osa-alue.

Ennen lamaa, 1970- ja 1980-luvuilla diakonian painopistealueina olivat ihmisten kohtaaminen, sielunhoitotyö ja kokoavan diakoniatyön erilaiset toimintamuodot: piirit, kerhot, retket ja leirit. Kohderyhmänä tällöin olivat ennen kaikkea ikääntyneet. Vaikka diakoniatyössä vuonna 2013 painottuu ihmisten taloudellinen auttaminen ja kohderyhmänä tällöin ovat usein työikäiset, tästä huolimatta diakonian työalueista vanhustyö on toiseksi tärkein ja sielunhoitotyö kolmanneksi tärkein työmuoto. Ihmisten kohtaaminen ja sielunhoito ovat usein myös integroituneet yhdeksi osaksi taloudellisista ongelmista kärsivien auttamisessa. Kotikäyntityö on neljänneksi tärkein diakonian osa-alue työntekijöiden arvioiden mukaan, vaikka tilastojen mukaan diakonian viranhaltijoiden suorittamien kotikäyntien määrä on viime vuosina laskenut. Diakonian vapaaehtoiset tekevät kuitenkin myös kotikäyntejä. Niiden luonnetta, merkitystä ja laajuutta olisi mielenkiintoista jatkossa selvittää enemmän.

Perinteinen Yhteisvastuukeräys on säilyttänyt hyvin asemansa, vaikka erilaisia keräyksiä on nykyään paljon. Diakoniatyöntekijöiltä menee paljon aikaa siihen, että Yhteisvastuukeräys voidaan nykyisessä laajuudessaan toteuttaa. Diakoniassa toimi vuonna 2011 vapaaehtoisia runsaat 30 000. Heidän ohjaamisensa on diakonian viranhaltijoiden viidenneksi tärkein työalue. Koska diakoniassa vapaaehtoisilla on suuri merkitys, aihetta olisi tarpeellista tutkia eri näkökulmista.

Diakoninen perhetyö, omaishoitajien tukeminen ja kriisityö liittyvät myös diakonian toimialaan. Diakoniatyöntekijät osallistuvat myös yleiseen seurakuntatyöhön ja osallistuvat seurakunnan jumalanpalveluselämään. Visio, jonka mukaan myös diakoniatyöntekijöiden tulisi olla mukana toteuttamassa messua, on siis ainakin jollain tasolla toteutunut. Tämä on myös teema, jota olisi mielenkiintoista selvittää enemmän.

Diakoniatyöntekijät kaipaavat lisäresursseja ennen kaikkea vanhus-, perhe-, kotikäynti- ja vapaaehtoistyöhön sekä ihmisten taloudelliseen auttamiseen. Voimavarojen lisäämistarve ei ole kahdessa vuodessa muuttunut, joten saadut tulokset ovat vahvasti samankaltaiset kuin vuoden 2011 diakoniabarometrissa.

Diakonian toimintamuodot painottuvat jonkin verran eri tavoin seurakunnittain. Tähän vaikuttaa kunkin toiminta-alueen ominaisuus ja myös diakonian viranhaltijoiden määrä. Ymmärrettävästi suurissa seurakunnissa voidaan tehdä monipuolisempaa diakoniatyötä kuin pienissä yksiköissä. Pienissä seurakunnissa diakonian painopiste on keskimääräistä enemmän diakonian perinteisissä työmuodoissa kuten vanhus- ja kotikäyntityössä sekä Yhteisvastuukeräyksessä. Työntekijöiden koulutus, ikä tai sukupuoli ei juuri vaikuta siihen, millaista diakoniatyötä heidän seurakunnissaan tehdään.

Diakoniatyöhön kuuluu aktiivinen yhteistyö muiden organisaatioiden kanssa. Keskeisin yhteistyötaho on kunnallinen sosiaalitoimi; yhteistyötä tehdään sosiaaliviraston toimeentuloyksikön, kotisairaanhoidon, kotipalvelun, lastensuojelun ja vammaispalvelun kanssa. Myös oman seurakunnan muiden työalojen ja muiden evankelis-luterilaisten seurakuntien kanssa yhteistyötä on runsaasti. Yhteistyötä tekevät eniten ne diakoniatyöntekijät, jotka toimivat keskikokoisissa, 30 001–100 000 asukkaan kaupungeissa. Ilmeisesti pienissä kunnissa voimavarat eivät riitä siinä määrin yhteistyöhön kuin isoissa kaupungeissa. Mahdollisesti yli 100 000 asukkaan kaupungeissa diakonian oma toiminta on niin laajaa ja sisältörikasta, että yhteistyö muiden toimintatahojen kanssa jää hiukan vähäisemmäksi kuin pienemmissä kaupungeissa.

Kokemukset yhteistyöstä muiden organisaatioiden kanssa ovat yleensä myönteisiä. Diakoniatyöntekijät ovat havainneet, että asiakas hyötyy moniammatillisesta avusta. Kokoavassa toiminnassa puolestaan yhteistyö mahdollistaa suurien ja laadukkaiden tapahtumien järjestämisen. Yhteistyön avulla diakoniatyöntekijä pystyy myös kehittämään omaa ammattitaitoaan ja kokee entistä enemmän iloa työstään. Yhteistyössä diakoniatyöntekijät ovat törmänneet myös ongelmakohtiin. Niistä keskeisimmät ovat vaihtelovollisuuden aiheuttamat rajat, ajan puute,

yhteistyökumppaneiden tavoittamattomuus ja työntekijöiden runsas vaihtuminen kunnan sosiaalitoimissa.

Seurakunnan hengellisessä työssä on pitkät perinteet individualistisella työku-
tuurilla, mikä vaikuttaa myös diakoniatyössä. Diakonian viranhaltijat arvioivat,
että he itse vaikuttavat kaikkein eniten työnsä sisältöön. Seuraavaksi suurimmat
vaikuttajat ovat työntekijät sekä ohje- tai johtosääntö. Individualistinen työku-
lttuuri mahdollistaa sen, että työntekijä voi toteuttaa työssään omia ideoita. Tämä motivoi
työhön ja tukee siinä jaksamisessa. Individualistisen työku-
lttuurin ongelmana on se, miten saadaan yhteen sovitettua yhtäältä organisaation työlle asettamat tavoit-
teet ja työntekijän oman ideat. Seurakunnan tulee kuitenkin pyrkiä huolehtimaan
hyvin oman perustehtävänsä toteuttamisesta.

Diakoniatyöntekijät ovat sitoutuneet hyvin tehtävänsä: kolme neljästä pitää
työpaikan vaihtoa epätodennäköisenä. Diakoniatyöntekijät ovat myös motivoi-
tuneita tehtäviensä hoitamiseen: 85,6 prosenttia tutkimukseen osallistuneista oli
täysin tai kutakuinkin samaa mieltä tätä kartoittavasta väitteestä. Vähintään neljä
viidestä diakonian viranhaltijasta pitää työtään kiinnostavana, katsoo tekevänsä
hyödyllistä ja merkityksellistä työtä, jossa saa käyttää kykyjään ja ammattitaitoaan
sekä toteuttaa omia ideoitaan. Diakoniatyöntekijät myös viihtyvät työssään hyvin.

Diakoniatyöntekijät kokevat virkansa hoitamisessa kuitenkin myös omat on-
gelmansa. Puolet vastaajista katsoo työnsä kuormittavan heitä paljon ja runsasta
kolmasosaa työ väsyttää usein. Kuitenkin valtaosa kokee selviytyvänsä työstään
hyvin. Tämä selittyy osaltaan sillä, että vaikka diakoniatyö on kuormittavaa, on se
myös hyvin palkitsevaa. Työn hyvät puolet auttavat siis kantamaan työstä aiheutu-
vaa stressiä. Tämä ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että diakoniatyöntekijöiden
työssä jaksamiseen tulee kiinnittää huomiota. Väsynyt auttaja ei pidemmän päälle
jaksa hoitaa tehtäviään riittävän hyvin.

Työssä koettu henkinen väkivalta ja työpaikkakiusaaminen tulevat esille yl-
lättävän monessa diakoniatyöntekijän vastauksessa. Työtoverin ja asiakkaan har-
joittamaa henkistä väkivaltaa kokee yli puolet työntekijöistä ainakin ajoittain.
Henkisen väkivallan käyttö on diakonian viranhaltijoiden työpaikoissa selvästi
yleisempää kuin esimerkiksi kunta-alan työntekijöillä. Tämä on asia, jonka kor-
jaamiseen tulee kiinnittää huomiota. Fyysistä väkivaltaa diakoniatyöntekijät koh-
taavat harvemmin kuin henkistä väkivaltaa. Kuitenkin noin viidennes vastaajista
oli kokenut työpaikalla viimeisen vuoden aikana fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa.
Diakoniatyöntekijöiden työturvallisuutta tulee tämän tiedon mukaan kehittää.

Väestön ikääntyminen lisää diakonisen avun tarvetta ennen kaikkea siten, että
kotikäyntityön tarve kasvaa. Diakoniassa on jo nyt kymmeniä tuhansia vapaaehtoi-
sia, mutta siitä huolimatta heille on lisätarvetta. Toisilla paikkakunnilla kokoavan
diakonian osanottajamäärä on viime vuosina lisääntynyt, toisilla alueilla sen sijaan
vähentynyt. Tarjonnan kysyntään vaikuttaa muun muassa se, miten paljon erilaiset
järjestöt tarjoavat ikääntyneille kokoavaa toimintaa. Väestön ikääntyminen tulee
olemaan koko yhteiskunnalle suuri haaste seuraavina vuosikymmeninä.

Myös nuorten ongelmat heijastuvat diakoniatyöhön. Useat diakoniatyöntekijät ovat havainneet diakonia-asiakkuuden jatkuvan sukupolvelta toiselle. Syrjäytymisen periytymisestä on myös muualla yhteiskunnassa keskusteltu. Tämä on yhteiskunnallinen epäkohta, joka tulisi ottaa huomioon poliittisessa päätöksenteossa. Syrjäytymisen periytymistä tulisi yrittää eri tavoin katkaista. Nuoret tulevat diakoniatyöntekijöiden vastaanotoille kaikkein useimmin hakemaan taloudellista tukea. Monet nuoret kärsivät elämänhallinnan puutteesta, työttömyydestä, alkoholin ongelmakäytöstä ja koulutuksen puutteesta. Yhteiskunnassa on nuorten syrjäytymisen uhkaan ja syrjäytymiseen kiinnitetty melko runsaasti huomiota. Asiasta on puhuttu paljon ja nuorten työllistämiseksi on tehty erilaisia suunnitelmia. Nähtäväksi kuitenkin jää se, miten hyvät pyrkimykset konkretisoituvat.

Kun verrataan vuoden 2011 diakoniabarometrin tuloksia nyt saatuihin tuloksiin, näyttää siltä, että samoja kysymysoitoita ei kannata käyttää kahden vuoden välein. Saadut tulokset ovat kutakuinkin samoja. Näin on ainakin silloin, jos diakoniassa ei ole muuten havaittavissa suuria muutoksia. Diakoniabarometria voisi kehittää joiltakin osin perhebarometrien suuntaan, joissa eri vuosina tarkastellaan erilaisia perheeseen liittyviä teemoja. Uusintamittauksia samoista asioista voisi tehdä 5–10 vuoden välein. Tässä tutkimuksessa kävi ilmi muun muassa se, että diakoniatyöntekijöiden mielipiteet lisäresurssien tarpeesta ovat muuttuneet paljon runsaassa kymmenessä vuodessa. Kahden vuoden välein suoritettut kyselyt eivät kuitenkaan antaneet tästä aiheesta lainkaan uutta tietoa.

Nyt käytetyn kyselylomakkeen osioita voi jatkossa kehittää. Diakoniatyön osa-alueissa voisi olla mukana myös kokoavan diakonian toimintamuodot: piirit, kerhot, tapahtumat, retket ja leirit. Diakoniatyön yhteistyökumppanien luettelo voisi olla nykyistä kattavampi, jolloin siinä olisi mukana myös rovastikuntaan, hiippakuntaan ja kokonaiskirkkoon kuuluvat yhteistyötahot. Kyselylomake oli myös hiukan liian laaja. Lomakkeesta saisi nykyistä suppeamman, jos diakoniabarometrissa keskityttäisiin vain johonkin diakonian teemaan. Tällöin kysymysten määrää olisi helppo rajata. Kannattaa myös harkita, voisiko lomakkeessa olla enemmän samoja kysymyksiä kuin kirkon työolobarometrissa, jolloin tulosten vertaaminen onnistuisi hyvin.

Diakonia on monipuolista toimintaa, jossa riittää tutkittavaa. Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu diakoniaan liittyviä asioita työntekijöiden näkökulmasta. Asioita olisi jatkotutkimuksissa tarpeellista käsitellä myös muilta suunnilta. Diakonian asiakkaiden näkökulmaa saamaansa apuun olisi perusteltua jatkossa selvittää. Samoin yhteistyösuhteita kannattaisi tarkastella myös esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden kannalta. Myös kirkkoherrojen käsityksiä diakoniasta olisi mielenkiintoista tutkia. Diakoniatyön erityisasiantuntijoita, esimerkiksi Diakoniamattikorkeakoulun opettajia ja diakonian hiippakuntasihiteereitä, voisi myös käyttää informantteina.

Tässä diakoniabarometrissa saatuja tuloksia voidaan käyttää hyödyksi monella tavalla. Tutkimus antaa kaikille diakonista kiinnostuneille hyvän yleiskuvan siitä,

mitä suomalainen seurakuntadiakonia tänä päivänä, vuonna 2013, on. Tutkimus tuo esille diakoniatyöhön liittyviä ongelmia, joihin tulisi kiinnittää huomiota. Seurakunnissa on paljon täyttämättömiä diakonian virkoja samalla kun työntekijät kokevat paljon kuormitusta työssä, ja väestön ikääntyessä diakonisen avun tarve edelleen lisääntyy. Kun diakonia on suomalaisille tärkein syy kuulua kirkkoon, työmuotoon on perusteltua antaa riittävästi resursseja. Seurakuntien taloudellisen tilanteen kiristyessä tulisi säästöjä tehdä suunnitelmallisesti. Näin ei ole silloin, jos auki jääneitä virkoja jätetään säästösyistä täyttämättä pohtimatta työmuodon tarpeellisuutta.

Saaduista tuloksista voidaan myös havaita sillä olevan monta etua, jos diakonia-työntekijän lähin esimies on samalta työalalta. Tällöin esimies vaikuttaa enemmän työn sisältöön, jolloin individualistisen työkuulttuurin negatiivisia puolia voidaan vähentää. Samalta alalta oleva esimies myös tukee diakonian viranhaltijaa enemmän kuin toisesta työmuodosta tuleva esimies. Tämä auttaa työntekijää paremmin jaksamaan työssään. Tutkimus myös osoittaa, että samalta alalta oleva esimies hoitaa keskimääräistä paremmin Kirkon työehtosopimukseen kuuluvat velvoitteet: huolehtii siitä, että työntekijällä on selkeästi määritelty tehtäväkuvaus ja käy tästä vuosittaisen keskustelun.

Jos seurakunnassa on vain yksi diakoniatyöntekijä, se heijastuu vahvasti diakonian sisältöön. Tällöin toiminta keskittyy tavanomaista enemmän perinteiseen diakoniatyöhön: vanhus- ja kotikäyntityöhön sekä Yhteisvastuukeräyksen toteuttamiseen. Olisi ihanteellista, jos työyhteisössä voisi olla ainakin kaksi diakonia-työntekijää. Pienissä seurakunnissa tulisi tehostaa – mahdollisuuksien mukaan – yhteistyötä muiden seurakuntien kanssa. Samoin pienissä seurakunnissa yhteistyön merkitys muiden seurakuntien työntekijöiden kanssa on tavanomaista tärkeämpää.

Diakonian tekeminen ei kuulu vain tämän työmuodon työntekijöille; diakoninen palvelutyö kuuluu kaikille kristityille. Kirkkojärjestys toteaaakin diakonisen tehtävän kuuluvan koko seurakunnalle ja sen kaikille jäsenille. Tällöin voidaan puhua diakoniakansalaisuudesta. Diakoniatyössä toimiva ja jatkuvasti kasvussa oleva vapaaehtoisten joukko kuvaa osaltaan tämän periaatteen realisoitumista. Kuitenkin diakonityö voisi nykyistä enemmän integroitua myös seurakunnan muihin työmuotoihin.

Jeesus nosti rakkauden kaksoiskäskyn – *Rakasta Jumalaa yli kaiken ja lähimmäistäsi niin kuin itseäsi* – lain suurimmaksi käskyksi. Diakonia pyrkii kunkin ajan haasteiden mukaan konkretisoimaan tämän kaikista suurimman käskyn. Tekeillä diakoniaa ja tukemalla tätä työmuotoa edistämme rakkauden kaksoiskäskyn toteutumista omalla asuinalueellamme, koko Suomessa ja kaikkialla maailmassa.

LÄHDE- JA KIRJALLISUUSLUETTELO

Lähteet

Tutkimusaineisto

Vuoden 2013 diakoniabarometria varten kerätty tutkimusaineisto, jossa on 472 diakoniatyöntekijän sähköisesti palauttamaa e-lomaketta. Tekijän hallussa.

Vuoden 2011 diakoniabarometria varten kerätty tutkimusaineisto, jossa on 444 diakoniatyöntekijöiden sähköisesti palauttamaa e-lomaketta. Tekijän hallussa.

Muut lähteet

Aika puhua – aika vaieta

2011 Aika puhua – aika vaieta. Rippisalaisuus ja vaitiolovelvollisuus kirkossa. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2011:2. Helsinki.

Hallituksen esitys vanhuspalveluslaiksi

2012 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista sekä laiksi terveydenhuoltolain 20 §:n kumoamisesta. HE 160/2012 vp 296192.

Ikäihmisten palvelujen strategia

2009 Ikäihmisten palvelujen strategia. Tampereen kaupunki. Saatavissa: http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/soster/sosiaalipalvelut/ikaantyneet/ikaantymispoliittiset-strategiat/Documents/0095_tampere.pdf (13.4.2013).

Ikäihmisten palvelut

2008 Ikäihmisten palvelujen laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:3. Helsinki.

Kansallinen muistiohjelma

2012 Kansallinen muistiohjelma 2012–2020. Tavoitteena muistiystävällinen Suomi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:10. Helsinki.

Kirkkohallituksen tilastot

2013 Diakoniatyö. Kirkkohallitus. 19.3.2013. Saatavissa:
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/36F995A398A68CE5C225785E004131AA/\\$FILE/Diakoniaty%C3%B6%202012.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/36F995A398A68CE5C225785E004131AA/$FILE/Diakoniaty%C3%B6%202012.pdf) (25.5.2013).

Kirkkojärjestys

1993 Kirkkojärjestys (1055/1993).

Kirkko kaikille

2003 Kirkko kaikille. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vammaispoliittinen ohjelma. Hyväksytty Kirkkohallituksen täysistunnossa 13.8.2003. Kirkon säädöskokoelma 101 (2005): Piispainkokouksen päätös diakonian viran kelpoisuusvaatimukseksi hyväksyttävästä ammattikorkeakoulututkinnosta.

Kirkkolaki

1993 Kirkkolaki 1993 (1054/1993).

Kirkon jumalanpalveluksen opas

2009 Palvelkaa Herraa iloiten. Kirkon jumalanpalveluksen opas. Kolmas uudistettu painos. Helsinki: Kirkkohallitus.

Kirkon säädöskokoelma 101

2005 Kirkon säädöskokoelma nro 101. Piispainkokouksen päätös diakonian viran kelpoisuusvaatimukseksi hyväksyttävästä ammattikorkeakoulututkinnosta. Annettu Espoossa 13 päivänä syyskuuta 2005.

Kirkon tilastollinen vuosikirja

2012 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2011. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Kirkkohallitus: Helsinki.

Kirkon työntekijän vaitiolovelvollisuus

2002 Kirkon työntekijän vaitiolovelvollisuus. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2002:2. Helsinki.

KirVESTES

2010 Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2010–2012 sekä erillissopimukset. Kirkon työmarkkinalaitos. Helsinki.

Laki sosiaalihuollon asiakkaista

2000 Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. 22.9.2000/812.

Mallijohtosääntö

2013 Diakonian viran mallijohtosääntö. Saatavissa: sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/.../diakoniatyon_mallijohtosaanto.rtf (9.4.2013).

Meidän kirkko

2010 Meidän kirkko – välittävä yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015. Helsinki: Kirkkohallitus.

Nuorisotakuu

2013 Nuorisotakuu. Saatavissa: http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/03_nuoret/05_yhteiskuntatakuu_nuoret/index.jsp (29.5.2013).

Nuorten yhteiskuntatakuu

2013 Nuorten yhteiskuntatakuu. Saatavissa: <http://lib.eduskunta.fi/Resource.phx/kirjasto/oikeudellinentieto/tietopaketit/yhteiskuntatakuu.htx> (29.5.2013).

Rippikoulusuunnitelma

2001 Elämä–usko–rukous: rippikoulusuunnitelma. Helsinki: Kirkkohallitus.

Sosiaali- ja terveysala

2011 Sosiaali- ja terveysalan tilastollinen vuosikirja 2011. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Takuueläke

2013 Takuueläke. Kansaneläkelaitoksen Internet-sivut, jotka päivitetty 3.1.2013. Saatavissa: <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/230810102229HN?OpenDocument> (15.4.2013).

Vanhuspalvelulaki

2012 Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. 28.12.2012/980.

Vanhuspalvelulain toteutus

2013 Vanhuspalvelulaki. Vanhuspalvelulaki on hyväksytty. Saatavissa: <http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/soster/sosiaalipalvelut/ikaantyneet/vanhuspalvelulaki/Sivut/default.aspx> (29.5.2013).

Kirjallisuus

Aho, Matti

2009 Hengellisen hoidon välineet. – Ihmisen lähellä. Hengellisyys hoitotyössä. Helsinki: Kirjapaja. 47–64.

Ahokas, Pinja

2001 Moniammatillinen yhteistyö Leppävaaran pitkäaikaisen mielenterveysasiakkaan palveluketjussa. Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Saatavissa: http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2001/AhokasPinja-Maaria2001.pdf (12.4.2013)

Ahola, Eija

2011 Moniosaaja diakonissa: vanhustyön johtajien käsityksiä diakonissan osaamisesta moniammatillisessa yhteistyössä. Painamaton hallintotieteen pro gradu -tutkielma. Lapin yliopiston kirjasto.

Ahola, Tuire & Raitavuo, Jonna

2010 Vanhuksen masennuksen tunnistaminen. Saimaan ammattikorkeakoulu Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa: http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/17091/Raitavuo_Jonna.pdf?sequence=1 (29.5.2013).

Ahonen, Viktoria & Bukis, Hanna

2008 Vanhusten yksinäisyys. Yli 75-vuotiaiden kotona yksinasuvien palvelukeskuksessa käyvien kokemuksia yksinäisyydestä. Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Saatavissa: http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2008/ea2a10_ahonenHELSINKIc10516.pdf (13.4.2013).

Aldwin, Carolyn M.

2007 Stress, Coping, and Development. An Integrative Perspective. Second edition. New York: Guilford Publications.

Ausmaa, Ülle & Rudenberg, Mervi

2008 Lapsiperheiden peruspalvelujen kehittäminen moniammatillisena yhteistyönä. Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Saatavissa: http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Pori2008/Pori_Ausmaa_q7978.pdf (12.3.2013).

Bryant, Chlandra M. & Conger, Rand D.

1999 Marital Success and Domains of Social Support in Long-Term Relationships: Does the Influence of Network Members Ever End? – Journal of Marriage and the Family 61 (2). 437–450.

Diakoniabarometri

2002 Diakoniabarometri 2002: toimeentulo- ja mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet. Suomen ev.lut. kirkko. Kirkon tiedostuskeskus. Saatavissa: <http://www.evl.fi/kkh/kt/uutiset/mar2002/diakbaro02.htm> (20.5.2013).

Diakoninen kotikäyntityö

2010 Diakoninen kotikäyntityö. Tukea ja rohkaisua vanhusten parissa tehtävään kotikäyntityöhön. Helsinki: Kirkkopalvelut ry.

Gothóni, Raili

2009 Hengellinen tuki avohoidossa. – Ihmisen lähellä. Hengellisyys hoitotyössä. Helsinki: Kirjapaja. 83–96.

Gävert, Titi

2009 Diakonian työalajohtaja ja hänen tiimiläistensä työhyvinvointi. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/44854/diakonia.pdf?sequence=3> (27.5.2013).

2013 Diakoniabarometrit 1999–2013. Painamaton moniste. Tekijän hallussa.

Haastettu kirkko

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

Harper-Nkamhoua, Raisa & Hovila, Tiina

2007 Moniammatillinen yhteistyö. Kontulan vauvaperhehankkeessa mukana olleiden toimijoiden kokemuksia hankkeen alullepanemasta toimintamallista. Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Saatavissa: http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2007/de6593_Helsinki_Raisa_Harper_ja_Tiina_Hovila_syksy_2007.pdf (12.4.2013).

Heikkilä, Matti

2000 Diakoniabarometri 1999. Diakonian alalla toimivien käsityksiä yhteiskunnan kehityssuunnasta. Kirkonkirjat köyhyydestä. Toim. Matti Heikkilä & Jouko Karjalainen & Mikko Malkavaara. Kirkkopalvelujen julkaisuja 5. Helsinki. 149–168.

Heikkilä, Matti & Forma, Pauli & Keskitalo, Elsa

2000 Perusturvan kohtuullisuudesta. – Kirkonkirjat köyhyydestä. Toim. Matti Heikkilä & Jouko Karjalainen & Mikko Malkavaara. Kirkkopalvelujen julkaisuja 5. Helsinki. 74–94.

Helne, Tuula

2002 Syrjäytymisen yhteiskunta. Sosiaali- ja terveysalan kehittämiskeskus (Stakes), Tutkimuksia 123. Diss. Helsinki.

- Hirvonen, Ritva
2002 Hiippakunnallinen ja rovastikunnallinen diakoniatyö. –
Diakonian käsikirja. Toim. Riitta Helosvuori & Esko Koskenvesa &
Pauli Niemelä & Juhani Veikkola. Helsinki: Kirjapaja. 281–293.
- Huhtinen, Pentti
1991 Lapseuden ja vastuun yhteisö. Helsinki: Kirjapaja.
- Härkönen, Riikka
1999 Yhteisvastuun ajankuvat. Helsinki: Kirkkopalvelut.
- Iivari, Juhani & Rastas, Merja
1996 Takuun varassa: Takuu-säätiö ylivelkaantuneiden auttajana.
Sosiaali- ja terveystalouden kehittämiskeskus (Stakes). Helsinki.
- Ikävalko, Elisa
1999 Käytännön tiedottaminen: yhteisöviestinnän käsikirja. 4.
painos. Helsinki: Inforviestintä.
- Jokela, Ulla
2011 Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa. Diakonia-
ammattikorkeakoulun julkaisuja A, tutkimuksia 34. Diss. Helsinki.
- Juholin, Elisa
2009 Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. 2.
painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Juntunen, Elina
2011 Vain hätäapua? Taloudellinen avustaminen diakoniatyön
professionaalisen itseymmärryksen ilmentäjänä. Suomen ev.lut.
kirkkohallituksen julkaisuja 2011:3. Diss. Helsinki.
- Juntunen, Kristiina & Salminen, Anna-Liisa
2011 Omaishoitajien jaksamisen ja tuen tarpeen arviointi. COPE-
indeksi suomalaisen sosiaali- ja terveyshuollon käyttöön. Sosiaali- ja
terveystalouden selosteita 78/2011. Kelan tutkimusosasto. Helsinki.
- Jääskeläinen, Ilkka
2002 Diakoniatöiden muodot. – Diakonian käsikirja. Toim.
Riitta Helosvuori & Esko Koskenvesa & Pauli Niemelä & Juhani
Veikkola. Helsinki: Kirjapaja. 192–232.
- Kainulainen, Sakari
2001 Strategia ja käytännön diakoniatyö. Diakoniabarometri 2000:n
tuloksia. – Diakonian näköaloja kolmannelle vuosituhannelle. Diakonian
vuosikirja 2001. Helsinki: Diakonia ry. 121–125.

- Kantola, Ilkka
2001 Seurakunnan työyhteisö ja johtaminen. – Johtaminen seurakunnassa. Toim. Raimo Turunen. Helsinki: Edita. 13–30.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Salonen, Jari & Meltti, Tero & Yliruka, Laura & Tapola-Haapala, Maria & Björkenheim, Johanna
2005 Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:28. Helsinki.
- Keinonen, Taru
2012 Vanhusten masennuksen tunnistaminen kotihoidossa. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun terveystieteiden opinnäytetyö. Saatavissa: http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/49106/keinonen_taru.pdf?sequence=1 (29.5.2013).
- Kettunen, Paavo
2001 Leipää vai läsnäoloa? Asiakkaan tarve ja diakoniatyöntekijän työnäky laman puristuksessa. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A 76. Tampere.
- Kiiski, Jouko
2002 Rakkaus lamassa. Parisuhdeongelmat ja 1990-luvun talouskriisi. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A 77. Diss. Tampere.
2009 Sielunhoito. Helsinki: Edita.
2011 Suomalainen avioero 2000-luvun alussa. Miksi avioliitto puretaan, miten ero koetaan ja miten siitä selviydytään? Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Education, Humanities, and Theology No 15. Diss. Joensuu.
- Kirkko muutosten keskellä
2004 Kirkko muutosten keskellä. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2000–2003. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 89. Tampere.
- Kirkko uudelle vuosituohannelle
2000 Kirkko uudelle vuosituohannelle. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 1996–1999. Kari Salonen & Kimmo Kääriäinen & Kati Niemelä. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Kirkon työolobarometri
2012 Kirkon työolobarometri 2011. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.
- Kontio, Mari
2010 Moniammatillinen yhteistyö. Tukeva-hanke. Oulu.

- Kortteinen, Matti & Elovainio, Marko
 2012 Millä tavoin huono-osaisuus periytyy. – Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Toim. Sami Myllyniemi. Nuorisoasiain neuvottelukunta, julkaisuja 46. Helsinki. 153–167.
- Koskela, Harri
 2011 Lapseni elää aina sydämessäni. Lapsen menetyksen merkitys vanhemman spiritualiteetin muotoutumisessa. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 114. Diss. Tampere.
- Kulhia, Ali
 2011 Uutta, vanhaa ja lainattua. Tampereen Kaupunkilähetyksen kristillissosiaalisen työn asemoituminen hyvinvointivaltion rakentumisessa vuosina 1939–1873. Diss. AKA. [OMAKUSTANNE].
- Kunta-alan työolobarometri
 2012 Kunta-alan työolobarometri 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2012 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.
- Kuusimäki, Kalle
 2012 Diakonia kirkon perustehtävänä. – Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Toim. Raili Gothóni & Riitta Helosvuori & Kalle Kuusimäki & Karoliina Puska. Helsinki: Kirjapaja. 11–48.
- Kuusinen, Kaisa & Vesala, Tiina
 2005 ”Kaikkien yhteinen kohde: perhe ja lapsi”. Moniammatillisen yhteistyön kehittyminen kolmessa kunnassa Päijät-Hämeen Hyvinvointineuvola-hankkeen aikana. Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Saatavissa: http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Lahti2005/81042b_kuusinen5264.pdf (29.4.2013).
- Laihia, Pekka
 2012 Diakoniatyöntekijöiden ja pappien käsitykset ja kokemukset sielunhoidosta Tampereen hiippakunnassa. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130012/urn_nbn_fi_uef-20130012.pdf (27.5.2103).
- Laulaja, Jorma
 2002 Diakonia uskon ja rakkauden risteyksessä. – Diakonian käsikirja. Toim. Riitta Helosvuori & Esko Koskenvesa & Pauli Niemelä & Juhani Veikkola. Helsinki: Kirjapaja. 59–68.
- Malkavaara, Mikko
 2000a Köyhyys, kirkko ja ruokapankit. – Kirkonkirjat köyhyydestä. Toim. Matti Heikkilä & Jouko Karjalainen & Mikko Malkavaara. Kirkkopalvelujen julkaisuja 5. Helsinki. 11–16.

2000b Diakonian, teologian ja diakonian teologian murrokset. – Kirkonkirjat köyhyydestä. Toim. Matti Heikkilä & Jouko Karjalainen & Mikko Malkavaara. Kirkkopalvelujen julkaisuja 5. Helsinki. 17–57.

2002a Sodasta laman kynnykselle. Köyhyys ja diakonia hyvinvointivaltiota rakennettaessa. – Lasaruksesta leipäjonoihin. Köyhyys kirkon kysymyksenä. Toim. Virpi Mäkinen. Jyväskylä: Atena. 221–260.

2002b Nälkä ja köyhyys kirkon asiaksi. Näkökulmia laman ja markkinakilpailun aikaan. – Lasaruksesta leipäjonoihin. Köyhyys kirkon kysymyksenä. Toim. Virpi Mäkinen. Jyväskylä: Atena. 283–312.

2007 Suomalaisen diakoniatyön taustat ja nykytilanne. – Auttamisen teologia. Toim. Kari Latvus & Antti Elenius. Helsinki: Kirjapaja. 83–121.

Monikasvoinen kirkko

2008 Monikasvoinen kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2004–2007. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 103. Tampere.

Muistisairaana messu

2012 Muistisairaana messu. Virikkeitä jumalanpalvelukseen muistisairaiden kanssa. Helsinki: Kirkkohallitus.

Mustakallio, Hannu

2002 Köyhät, sairaat ja kirkko. Suomalaisista diakoniaa 1800-luvulta 1940-luvulle. – Lasaruksesta leipäjonoihin. Köyhyys kirkon kysymyksenä. Toim. Virpi Mäkinen. Jyväskylä: Atena. 197–220.

Myrskylä, Pekka

2011 Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 12/2011. Helsinki.

Määttä, Mirja

2007 Yhteinen verkosto? Tutkimus nuorten syrjäytymistä ehkäisevistä poikkihallinnollisista ryhmistä. Helsingin yliopisto. Sosiologian laitos. Helsinki.

Niemelä, Kati

2010 Papisto ja kanttorit. Akavan kirkollisten ammattijärjestöjen jäsenkyselyn raportti. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 20. Tampere. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/C224D9C4F9A81C38C2257731001D829B/\\$FILE/www20.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/C224D9C4F9A81C38C2257731001D829B/$FILE/www20.pdf) (27.5.2013).

Niemelä, Pauli

2000 Kansalaisten perusoikeudet vaarassa? – Kirkonkirjat köyhyydestä. Toim. Matti Heikkilä & Jouko Karjalainen & Mikko Malkavaara. Kirkkopalvelujen julkaisuja 5. Helsinki. 61–73.

- Niiranen, Päivi & Tuomela-Jaskari, Sirpa
 2009 Haasteena ikäihmisten päihdeongelma. Selvitys ikäihmisten päihdeongelman esiintyvyydestä pohjalaismaakunnissa. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 40. Seinäjoki.
- Nissinen, Leena
 2007 Auttamisen rajoilla: myötätuntouppumuksen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.
 2012 Rajansa kaikella: miten estää myötätuntouppuminen. Helsinki: Edita.
- Nuoria koskeva syrjäytymistieto
 2009 Nuoria koskeva syrjäytymistieto. Avauksia tietämisen politiikkaan. Toim. Leena Suurpää. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 27. Saatavissa: <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/syrjaytymistieto.pdf> (17.4.2013).
- Oravasaari, Tomi
 2011 Diakoniabarometri 2011. Saatavissa: http://www.diakoniatyontekijoidenpaivat.fi/filearc/29_Diakoniabarometri_2011_luentokalvot.pdf (21.5.2013).
- Øvretveit, John
 1995 Moniammatillisen yhteistyön opas. Sairaanhoidtajien koulutussäätiö. Helsinki.
- Paajanen, Taina
 2008 Diakonia- ja sosiaalityö kumppaneina sosiaalisen työn kentällä diakonia- ja sosiaalityöntekijöiden konstruoimana. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03479.pdf> (26.5.2013).
- Pajunen, Elisa
 2011 Mitä on olla yksinäinen? Tutkimus ikääntyvien yksinäisyydestä. Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan pro gradu -tutkielma. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/30108/Mita%20on%20olla%20yksinainen.pdf?sequence=1> (13.4.2013).
- Pakenham, Kenneth I. & Chiu, Jessica & Bursnall, Samantha & Cannon, Toni
 2007 Relations between Social Support, Appraisal and Coping and Both Positive and Negative Outcomes in Young Carers. – Journal of Health Psychology 12 (1). 89–102.
- Palmu, Harri
 2003 Osaanko kuunnella ja johtaa. Helsinki: Kirjapaja.

- Parvikko, Olavi
 2010 Työn psykososiaalisen kuormittavuuden hallinta. – Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Toim. T. Kantolahti & T. Tikander. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. 15–21.
- Paukkunen, Leena
 2010 Moniammatillista asiantuntijayhteistyötä hyvän vanhuuden tukemiseksi. Kuvaus fysioterapian ja vanhusten avopalvelujen yhteistyöstä. Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyö (YAMK). Saatavissa: <http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/22243/Moniamma.pdf?sequence=1> (12.4.2013).
- Perho, Hannu & Korhonen, Merja
 1999 Hallinta työssä ja parisuhteessa keski-ikäen kynnyksellä. – *Psykologia* 2/1999. 115–127.
- Piispa, Minna & Hulkko, Laura
 2009 Työväkivalta on yleistä terveysterveyden ja sosiaalialojen ammattiteissa. *Hyvinvointikatsaus* 3/2009. Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_002.html (11.4.2013).
- Piironen, Hannu
 2005 Epävarmuus, muutos ja ammatilliset jännitteet. Suomalainen sosiaalityö 1990-luvulla sosiaalityöntekijöiden tulkinnoissa. *Jyväskylä studies in education psychology and social research* 264. Diss. Jyväskylä.
- Puuska, Karolina
 2012 Diakoniatyö ryhmissä ja lähiyhteisöissä. – *Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö*. Toim. Raili Gothóni & Riitta Helosvuori & Kalle Kuusimäki & Karoliina Puska. Helsinki: Kirjapaja. 111–150.
- Pyykkö, Raija
 2011 Hengellisen ja maallisen rajalla. *Kamppailu seurakuntien diakoniatyöntekijöiden sosiaalisesta ja kulttuurisesta toimialueesta*. *Acta Universitatis Tamperensis* 1670. Tampere University Press. Diss. Tampere.
- Rautio, Maria
 2010 Arvioinnin moniulotteisuus ja työhyvinvoinnin hallintamahdollisuudet. – *Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta*. Toim. T. Kantolahti & T. Tikander. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. 22–29.
- Rekonen, Seppo
 2007 *Pikavipit: nopea tie onneen vai ahdinkoon*. Espoo: Suomen rahatieto.

Ryökäs, Esko

2006 Kokonaisdiakonia. Diakoniakäsityksen opilliset liittymät. Diakonia-ammattikorkeakoulu A Tutkimuksia 14. Helsinki.

2012 Viisastuuko väitöksistä. – Diakonian tutkimus 2/2012. 211–223.

Rättyä, Lea

2012 Diakoniatyö ryhmissä ja lähiyhteisöissä. – Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Toim. Raili Gothóni & Riitta Helosvuori & Kalle Kuusimäki & Karoliina Puska. Helsinki: Kirjapaja. 80–110.

Saares, Kimmo

2001 Diakoniabarometri 2000. – Diakonian näköaloja kolmannelle vuosituhannelle. Diakonian vuosikirja 2001. Helsinki: Diakonia ry. 118–120.

Sandberg, Otso

2008 Syrjäytyneistä huolehtimassa. Syrjäytymisen biopoliittinen rationaalisuus Helsingin Sanomien pääkirjoituksissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38337/URN:NBN:fi:jyu-201208212206.pdf?sequence=1> (16.4.2013).

Schein, Edgar H.

1987 Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Weilin+Göös.

Silokangas, Jari

2012 Vanhusten masennus. Terveysnetti. Turun ammattikorkeakoulun opinnäytetyö (hoitotyö). Saatavissa: http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47713/Silokangas_Jari.pdf?sequence=1 (13.4.2013).

Sosiaali- ja terveysala

2011 Sosiaali- ja terveysalan tilastollinen vuosikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Suhonen, Heikki

2006 Ikääntyneiden päihteiden käyttö. Saatavissa: <http://www.paihdelinkki.fi/Tietoiskut/114-ikaantyneiden-paihteiden-kaytto> (15.4.2013).

Suomen ev.lut. kirkon nelivuotiskertomus

1981 Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 1976–1979. Heikki Mäkeläinen & Harri Heino & Eero Bäckman. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

- Suomen ev.lut. kirkon nelivuotiskertomus
1989 Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 1984–1987.
Harri Heino & Juha Kauppinen & Risto Ahonen. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Suomen ev.lut. kirkon nelivuotiskertomus
1997 Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 1992–1995.
Harri Heino & Kari Salonen & Jaakko Rusama & Risto Ahonen.
Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Tolonen, Sofia
2010 Yhdessä tehty työ on arvokkaampaa kuin yksin tehty.
Tapaustutkimus moniammatillisesta työryhmästä. Diakonia-
ammattikorkeakoulun opinnäytetyö (YAMK). Saatavissa: [http://
publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/22600/Tolonen_Sofia.
pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/22600/Tolonen_Sofia.pdf?sequence=1) (12.4.2013).
- Uotila, Hanna
2011 Vanhuus ja yksinäisyys. Tutkimus iäkkäiden ihmisten
yksinäisyyskokemuksista, niiden merkityksistä ja tulkinnoista. Acta
Universitatis Tamperensis 1651. Diss. Tampere.
- Vaarama, Marja
2009 Ikääntyneiden elämänlaatu ja hoivakysymys. – Ikääntyminen
riskinä ja mahdollisuutena. Poliittisen kestävyuden alaryhmän raportti.
Valtioneuvoston kanslian raportteja 3/2009. Helsinki.
- Vanhusten masennus
2013 Vanhusten masennuksen tunnistaminen ja hoito. Saatavissa:
[http://www.terve.fi/terveyden-abc/vanhusten-masennuksen-
tunnistaminen-ja-hoito](http://www.terve.fi/terveyden-abc/vanhusten-masennuksen-tunnistaminen-ja-hoito) (13.4.2013).
- Varis, Tuomo & Virtanen, Sirpa
2012 Alkoholijuomien kulutus 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin
laitos 13/2012. Helsinki.
- Vasara, Henna
2011 Ikääntyneiden yksinäisyys. Pieksämäen kaupungin
kotihoidon asiakkaiden kokemuksia yksinäisyydestä ja sen vaikutuksista
toimintakykyyn ja kotona pärjäämiseen. Diakonia-ammattikorkeakoulun
opinnäytetyö. Saatavissa: [http://publications.theseus.fi/bitstream/
handle/10024/35574/Vasara_Henna.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35574/Vasara_Henna.pdf?sequence=1) (13.4.2013).
- Veijola, Timo
2002 Diakonian juuret Raamatussa. – Diakonian käsikirja. Toim.
Riitta Helosvuori & Esko Koskenvesa & Pauli Niemelä & Juhani
Veikkola. Helsinki: Kirjapaja. 13–32.

- Vuokila-Oikkonen, Päivi & Mantela, Jaana
2010 Syrjäytyminen ja sosiaalinen pääoma. Käsitteiden määrittely CDS-hankkeessa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavissa: http://cds.diak.fi/ff_customcss/Tiedostot/Materiaalit/images/Syrj_ytyminen_ja_sosiaalinen_p_oma.pdf (16.4.2013).
- Yeung, Anne Birgitta
2007 Diakonia ristipaineiden aallokossa? Diakonian työnäky ja suhde hyvinvointivaltioon. – Diakonian tutkimus 1/2007. 5–25.
- Yhteisvastuu
2013 Yhteisvastuu. Saatavissa: yhteisvastuu.fi (2.4.2013).
- Åberg, Leif
1998 Visiosta luotaukseen. Viestintä työyhteisön voimavarana. – Viestinnän jäljillä. Näkökulmia uuden ajan ilmiöön. Toim. Ullamaija Kivikuru & Risto Kunelius. Helsinki: WSOY. 143–166.

Julkaisematon aineisto

- Ala-Kokkila, Kari
2013 Diakoniatyöntekijät hiippakunnittain. Kirkkohallituksen työmarkkina-asiamiehen antama sähköpostitieto 23.5.2013. Tekijän hallussa.
- Juntunen, Elina & Yeung, Anne Birgitta
2007 Diakonia ristivedossa -paatti. PowerPoint-esitys. Saatavissa: http://www.dts.fi/dokumentit/DTLp%E4iv%E4t_DTSpotti_2007_final_netti.pdf (20.5.2013).
- Väestön ikääntyminen
2013 Väestön ikääntyminen on suhteellista. Tilastokeskuksen tiedote. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_05_03_nieminen.html (11.4.2013)

Internet-sivustoja

- www.diak.fi
www.dts.fi
www.takuu-saatio.fi

LIITE 1 DIAKONIABAROMETRIN KYSELYLOMAKE

(Kysely toteutettiin e-lomakkeen avulla, joten lomake ei ollut tässä ulkoasussa vastaajien käytössä.)

Diakoniabarometri 2013

Tervetuloa osallistumaan vuoden 2013 Diakoniabarometriin. Vastauksesi ovat tärkeitä! Tutkimuksen tuloksia käytetään monipuolisesti diakoniatyön tutkimuksessa ja kehittämässä. Kyselyn tuloksia esitellään Diakoniatyöntekijöiden päivillä Jyväskylässä. Tuloksista laaditaan myös tutkimusraportti, joka tulee saataville sähköisessä muodossa.

Tämä kysely on suunnattu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa diakoniatyössä toimiville työntekijöille.

Muista painaa kyselyyn vastaamisen jälkeen nappia 'Valmis'.

Kyselyn tuottavat yhteistyössä Diakonian tutkimuksen seura, Kirkkohallituksen Diakonia- ja sielunhoitotyö ja Diakoniatyöntekijöiden liitto. Diakoniabarometrin ydintyöryhmään vuonna 2013 kuuluvat professori Jouko Kiiski / UEF, Marja Aho / DTS, Titi Gävert / KDS, Tiina Laine / DTL ja Elina Juntunen.

Kiitos kun osallistut!

Taustatiedot

Missä hiippakunnassa työskentelet?

- Espoon hiippakunta
- Helsingin hiippakunta
- Kuopion hiippakunta
- Lapuan hiippakunta
- Mikkelin hiippakunta
- Oulun hiippakunta
- Porvoon hiippakunta
- Tampereen hiippakunta
- Turun arkkihiippakunta

Mikä työskentelykuntasi/-kaupunkisi asukasmäärä on?

- alle 2 000 asukasta
- 2 000–5 000 asukasta
- 5 001–10 000 asukasta
- 10 001–20 000 asukasta
- 20 001–30 000 asukasta
- 30 001–50 000 asukasta
- 50 001–100 000 asukasta
- yli 100 000 asukasta

Mikä oman työpaikkaseurakuntasi jäsenmäärä on?

Kuinka monta diakonianviranhaltijaa seurakunnassasi nyt työskentelee?

Onko seurakunnassasi nyt täyttämättömiä diakonian virkoja?

- kyllä
- ei

Jos seurakunnassasi on täyttämättömiä diakonian virkoja, kuvaile tilannetta tarkemmin. (Miten pitkään virat ovat olleet täyttämättä? Mitä työmuotoja täyttämättömän viran tehtäviin kuuluu yms.)

Mikä syntymävuotesi on? (ohje: vuosiluku neljällä numerolla)

Oletko nainen vai mies?

- nainen
- mies

Mikä koulutustaustasi on? (ohje: valitse listasta vain yksi koulutus ja sijoita muut tutkinnot kohtaan 1.10.)

- diakoni-sosiaaliohjaaja
- diakonissa-sairaanhoitaja
- diakoni-sosionomi (AMK)
- diakonissa-sairaanhoitaja (AMK)
- diakoni-sosionomi (ylempi AMK)
- diakonissa-sairaanhoitaja (ylempi AMK)
- teologian maisteri
- minulla ei ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa

Jos sinulla on edellä mainittujen tutkintojen lisäksi muita koulutuksia, voit täydentää ne tähän.

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt seurakunnassa diakoniatyössä?

- 0–2 vuotta
- 3–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- 11–20 vuotta
- yli 20 vuotta

Toimitko esimiestehtävissä seurakunnassasi?

- kyllä
- en

Jos vastasit 'kyllä' edelliseen kysymykseen, ympyröi sinua koskeva vastausvaihtoehto.

- työalan esimies sisältäen henkilöstöjohtamisen tehtäviä
- tiimin vastaava ilman henkilöstöjohtamisen tehtäviä
- muu esimiestehtävä

Jos vastasit edelliseen kohtaan 'muu esimiestehtävä', niin kerro millainen.

Diakoniatyön osa-alueet ja painopisteiden muutokset

Seuraavassa olemme listanneet useita eri diakoniatyön osa-alueita. Tavoitteenamme on kartoittaa diakoniatyön monimuotoisuutta ja ajankohtaisia painoituksia. Missä määrin seuraavat työt ovat osa seurakuntanne diakoniatyötä?

	paljon	melko paljon	jossain määrin	vähän	ei lainkaan
diakoninen perhetyö					
kansainvälisyyskasvatus					
koulutyö					
oppilaitostyö					
rippikoulutyö					
osallistuminen seurakunnan jumalanpalveluselämään					
yleinen seurakuntatyö					
yhteiskunnallinen vaikuttaminen					
yhteistyö seurakuntien välillä					
yhteistyö sosiaalitoimen välillä					
yhteistyö terveystoimen kanssa					
ennaltaehkäisevä työ					
perhe- ja lähisuhdeväkivallan vastainen työ					
terveyden edistäminen					
omaishoitajien tukeminen					
vammaistyö, kirkko kaikille -työ					
työ maahanmuuttajien parissa					
kriisityö, työpaikkatyö ja työyhteisöjen tukeminen					
asukastoiminta					
kansainvälinen diakonia					
yhteisvastuukeräys					
vapaaehtoistoiminnan ohjaaminen					
projektit ja hankkeet					
omaehtoisen toiminnan edistäminen					
etsivä työ					
mielenterveystyö					
diakoninen vanhustyö					
taloudellinen avustaminen					
ruoka-avustaminen					
päihdetyö tai muu riippuvuuksiin liittyvä työ					
sielunhoitotyö					
kotikäyntityö					
hallinnolliset tehtävät					

Mihin diakoniatyön muotoon kohdistuu seurakunnassasi eniten lisäämistarvetta? Perustele vastauksesi.

Miten väestön ikääntyminen näkyy työssäsi?

Miten nuorten syrjäytyminen näkyy työssäsi?

Onko viime vuosina suhtautuminen diakonian antamaan taloudelliseen apuun muuttunut asiakkaittesi keskuudessa? Jos on niin miten ja mihin suuntaan?

Millä tavoin teet yhteistyötä vapaaehtoisten kanssa?

- koordinoin seurakuntani vapaaehtoistoimintaa
- koordinoin vapaaehtoistoimintaa omalla työalallani
- ohjaan vapaaehtoisia osana työtäni
- teen yhteistyötä vapaaehtoisten kanssa
- työhöni ei liity vapaaehtoistoimintaa

2.2 Diakoniatyön yhteistyösuhteet

Missä määrin seurakuntanne diakoniatyöllä on yhteistyötä seuraavien tahojen kanssa?

	paljon	melko paljon	jossain määrin	vähän	ei lainkaan
oman seurakunnan muut työalat					
muut evankelis-luterilaiset seurakunnat					
muut kristilliset seurakunnat (pois lukien ev.lut.srk:t)					
muut uskonnolliset yhteisöt (pois lukien krist. srk:t)					
sosiaalivirasto / toimeentulo					
sosiaalivirasto / lastensuojelu					
sosiaalivirasto / kotipalvelu					
sosiaalivirasto / vammaispalvelu					
terveystoimi / kotisairaanhoido					
oppilaitokset					
kristilliset järjestöt					
muut järjestöt (pois lukien kristilliset järjestöt)					
yrietykset					
velkaneuvonta					
EU-projektit					
poliisi					
työvoimahallinto					

Millaisia onnistumisen kokemuksia yhteistyössä on ollut?

Millaisia ongelmakohtia yhteistyössä on ollut?

Diakonian sisällölliset rajaukset

Arvioi missä määrin seuraavat henkilöt tai asiat määrittävät työsi sisällön?

	paljon	melko paljon	jossain määrin	vähän	ei lainkaan
työntekijä itse					
työtiimi yhdessä					
kirkkoherra					
lähiesimies					
ohje- tai johtosäännöt johtokunta					

Onko työhösi olemassa selkeästi määritelty tehtäväkuvaus?

- kyllä
- ei

Käykö esimiehesi kanssasi tehtäväkuvauskeskustelun vuosittain?

- kyllä
- ei

Onko lähiesimiehesi omalta työalaltasi?

- kyllä
- ei

Kuinka paljon seurakuntasi avoimiin diakoniatyön virkoihin tai sijaisuuksiin on ollut päteviä hakijoita?

- yli 10 hakijaa
- 3-10 hakijaa
- 1-2 hakijaa
- ei lainkaan hakijoita
- virkoja tai sijaisuuksia ei ole ollut avoinna viime vuosien aikana

Työpaikan vaihdon todennäköisyys kohdallasi seuraavan viiden vuoden aikana

- hyvin todennäköistä
- melko todennäköistä
- melko epätodennäköistä
- hyvin epätodennäköistä

Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta?

- ei lainkaan
- joskus
- jatkuvasti

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä esimiesten taholta?

- ei lainkaan
- joskus
- jatkuvasti

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta?

- ei lainkaan
- joskus
- jatkuvasti

Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta? en kertaakaan?

- kyllä, kerran
- kyllä, useita kertoja

Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?

- en kertaakaan
- kyllä, kerran
- kyllä, useita kertoja

Seuraavassa on lueteltu työhösi liittyviä väitteitä. Ota kantaa niiden totuudenmukaisuuteen omalla kohdallasi.

	täysin samaa mieltä	kuta-kuinkin samaa mieltä	toisaalta samaa, toisaalta eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
pidän työtäni kiinnostavana					
viihdyn hyvin työssäni					
saan esimieheltäni riittävästi tukea työhöni					
saan toteuttaa työssäni omia ideoitani					
olen motivoitunut työhöni					
työni kuormittaa minua paljon					
selviydyn hyvin työni haasteista					
työni väsyttää minua usein					
katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä					
saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani					
minun on vaikea sovittaa yhteen työtä ja yksityiselämää					
voimavarani riittävät hyvin työhöni					
saan tehdä luovaa työtä					
saan riittävästi lisä- ja täydenniskoulutusta					
saan tarvittaessa työnohjausta					

Teemakysymykset: työssä kuormittuminen ja voimavarat

Kuinka paljon seuraavat asiat ovat kuormittaneet sinua työssäsi?

ASIA	paljon	melko paljon	jossain määrin	vähän	ei lainkaan
liiallinen työn määrä	5	4	3	2	1
tunnekuormitusta lisäävät asiakastapaukset	5	4	3	2	1
työyhteisön ongelmat	5	4	3	2	1
vaikeat asiakastapaukset	5	4	3	2	1
diakoniatyön määrärahojen puute	5	4	3	2	1
työn vaativuus	5	4	3	2	1
asiakkaiden suuret odotukset	5	4	3	2	1
työtilojen puutteet	5	4	3	2	1
oman ammattitaidon rajallisuus	5	4	3	2	1
mielekkyyden puute työstä	5	4	3	2	1
työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla	5	4	3	2	1
työn ja perheen yhteensovittaminen	5	4	3	2	1
jatkuva kiire	5	4	3	2	1
diakoniatyön vapaaehtoisten ohjaaminen	5	4	3	2	1
työyhteisön tiedonkulun puutteet	5	4	3	2	1
tuen puute esimieheltä	5	4	3	2	1
ristiriidat toisten työntekijöiden kanssa	5	4	3	2	1
ristiriidat asiakkaiden kanssa	5	4	3	2	1
vaikeus rajata työtä	5	4	3	2	1
työn moniulotteisuus	5	4	3	2	1
asiakkaiden erilaiset uskonnolliset näkemykset	5	4	3	2	1
tarve saada riittävästi tilastollisia suoritteita	5	4	3	2	1
diakonian viran matala palkkataso	5	4	3	2	1
vaikeus saada lisäkoulutusta	5	4	3	2	1
luottamuksellisten asioiden salassa pitäminen	5	4	3	2	1
aikaa liian vähän hengelliselle työlle	5	4	3	2	1
asiakkaiden taloudelliset ongelmat	5	4	3	2	1
asiakkaiden psyykkiset ongelmat	5	4	3	2	1
työssä kohdattu fyysinen väkivalta	5	4	3	2	1
työssä kohdattu henkinen väkivalta	5	4	3	2	1

työvälineiden puute	5	4	3	2	1
työn yksinäisyys	5	4	3	2	1
ylenemismahdollisuuksien puute työssä	5	4	3	2	1
työhön turhautuminen	5	4	3	2	1
muut työntekijät eivät arvosta diakoniatyötä	5	4	3	2	1
mahdottomuus toteuttaa omia ideoita	5	4	3	2	1
entiset työtapoihin liittyvät perinteet	5	4	3	2	1
työn aiheuttama uupumus	5	4	3	2	1
jumalanpalveluselämän liturgiset tehtävät	5	4	3	2	1
kriisitapahtumiin osallistuminen (esim. debriefing)	5	4	3	2	1
kriisipäivystäminen ja siihen liittyvä varallaolo	5	4	3	2	1
luottamushenkilöt eivät tunne diakoniatyötä	5	4	3	2	1

Ihmisen kokiessa työssään kuormittavia tekijöitä, hän hyödyntää voimavarojaan tilanteesta selviytymiseksi. Arvioi kuinka paljon olet saanut apua seuraavista voimavaroistasi. Viimeinen vastausvaihtoehto (en lainkaan) sisältää myös tilanteen, jossa et ole edes käyttänyt ko. voimavaraa selviytymiskeinona.

ASIA	paljon	melko paljon	jossain määrin	vähän	ei lainkaan
ystävät	5	4	3	2	1
työkaverit	5	4	3	2	1
konsultointi asiantuntijan kanssa	5	4	3	2	1
asian yksin pohtiminen	5	4	3	2	1
liikunta	5	4	3	2	1
harrastukset	5	4	3	2	1
huomion kiinnittäminen perheeseen	5	4	3	2	1
lisäkoulutus	5	4	3	2	1
työterveyshuollon palvelut	5	4	3	2	1
huumori	5	4	3	2	1
teot ongelman poistamiseksi	5	4	3	2	1
ikävien asioiden unohtaminen	5	4	3	2	1
puhuminen ongelmista esimiehen kanssa	5	4	3	2	1

keskittyminen vain oman tehtävän hoitamiseen	5	4	3	2	1
luottamus asioiden korjaantumiseen	5	4	3	2	1
yksilötyönohjaus	5	4	3	2	1
ryhmätyönohjaus	5	4	3	2	1
vuorotteluvapaa	5	4	3	2	1
kuntoutus	5	4	3	2	1
työpaikan vaihto	5	4	3	2	1
oma sielunhoito	5	4	3	2	1
oma terapia	5	4	3	2	1
hyvästä työtoveruudesta kiinni pitäminen	5	4	3	2	1
ongelmien esille ottaminen työyhteisössä	5	4	3	2	1
päihteiden käyttö	5	4	3	2	1
ongelmien sureminen	5	4	3	2	1
rukoileminen	5	4	3	2	1
Jumalaan uskominen	5	4	3	2	1
hyvä johtaminen	5	4	3	2	1
uskomalla kaikella olevan tarkoituksen	5	4	3	2	1
ottamalla itse syy ongelmista	5	4	3	2	1
vertaistuki muilta diakonia-työntekijöiltä	5	4	3	2	1
ammattiliiton tuki	5	4	3	2	1
huomion kiinnittäminen työn hyviin puoliin	5	4	3	2	1
työn tarjoama luovuuden mahdollisuus	5	4	3	2	1
hakeutuminen hyvinvoivien ihmisten seuraan	5	4	3	2	1
kulttuurin tarjonta (esim. taide, kirjallisuus, musiikki)	5	4	3	2	1

Kerro omin sanoin työhösi liittyvästä kuormituksesta ja voimavaroistasi.

Diakonia on useiden tutkimusten mukaan yksi keskeisimmistä syistä kuulua Suomen evankelis-luterilaiseen kirkkoon. Diakoniatyön sisältö on silti monille tuntematonta. Kuva työstä voi olla yksipuolinen tai jopa virheellinen. Diakoniabarometri kuvaa tätä kirkon keskeistä työmuotoa diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta.

Diakoniabarometri kertoo suomalaisen diakonian monipuolisuudesta ja kyvystä reagoida ajan tarpeisiin. Barometrissa esitellään diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä ajankohtaisiin suomalaisen yhteiskunnan haasteisiin, kuten väestön ikääntymiseen, perheiden ongelmiin ja nuorten syrjäytymiseen. Raportissa kuvataan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia moniammatillisesta yhteistyöstä muun muassa sosiaalitoimen kanssa. Barometriaineistoa on verrattu aiempien diakoniabarometrien tuloksiin. Tämän lisäksi diakoniatyöntekijöiden työpaikalla koetun henkisen ja fyysisen väkivallan kokemuksia on verrattu kunta-alan työolobarometrin tuloksiin.

Diakoniabarometri perustuu maaliskuussa 2013 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöille suunnattuun kyselyyn, johon vastasi 472 diakoniatyöntekijää. Diakoniabarometrin toteuttajatahot ovat Diakonian tutkimuksen seura, Kirkon diakonia ja sielunhoito ja Diakoniatyöntekijöiden Liitto. Barometrin on laatinut yliopistonlehtori, dosentti, TT, FT Jouko Kiiski Itä-Suomen yliopistosta asiantuntijatyöryhmän avustamana.

KIRKON TUTKIMUSKESKUS⁺
SUOMEN EV.LUT. KIRKKO

ISBN 978-951-693-329-3 (nid.)
ISBN 978-951-693-328-6 (pdf)
ISSN 2341-7641 (verkkojulkaisu)