



Yhdessä toivoa rakentamassa

Diakonian ja kasvatuksen barometri 2026

Sisältö

Barometrin toteutus

Barometrivastaajat

Hengellinen elämä

Työhyvinvointi

Työyhteisö ja kehittäminen

Verkostot

Osallisuus ja vaikuttaminen

Leiri- ja retkitoiminta

Digitaalisuus ja mobiililaitteet

Johtopäätökset

Webinaarisarjan ja julkaisun info

Barometrin tarkoitus ja toteutus

Titi Gävert ja Minna Valtonen



Diakonian ja kasvatuksen barometri (DKB2026)

- Barometriperinne pohjautuu aikaisempiin erillisiin kirkon diakonian ja kasvatuksen barometreihin.
- Diakonian barometri tehtiin ensimmäisen kerran jo vuonna 1999.
 - Diakoniabarometri on toteutettu vuosina 2005–2022 noin kahden vuoden välein.
 - Nykyisin barometrin toteutusväli on neljä vuotta.
- Kasvatuksen barometrin historia on lyhyempi: tehty kaksi kertaa vuosina 2020 ja 2022
- Barometrit on toteutettu laajalla yhteistyöllä: Kirkkohallitus, Diakonia-ammattikorkeakoulu, ammattiliitot (DTL ja KNT), diakonian ja kasvatuksen tutkimuksen seurat (DTS ja UKKT) sekä yliopistojen (HY, UEF) edustus.

Yhdessä toivoa rakentamassa – DKB2026

- Barometri on toteutettu Kirkkohallituksen ja Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) TKI- yhteistyönä
- Teemoiksi valittiin diakoniaa ja kasvatusta yhdistäviä ajankohtaisia aiheita
- YAMK-opiskelijat ovat tehneet pääosan kirjoitus- ja tutkimustyöstä osana opinnäytetyötään.
- Barometriraportissa johdanto, tulosten tiivistelmä ja johtopäätökset myös ruotsiksi.

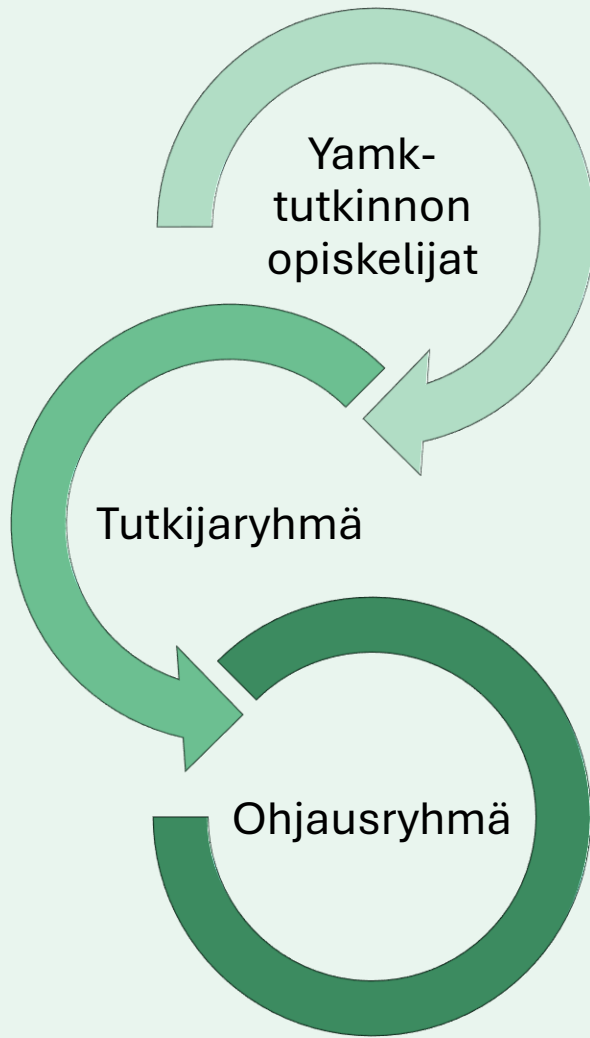
Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja
Kirkko ja toiminta 181



Yhdessä toivoa rakentamassa

Diakonian ja kasvatuksen barometri 2026

DKB2026 tutkimuksen toteuttajat



7 Diakin ylemmän amk-tutkinnon opiskelijaa:
Sanna Kantola, Johanna Käppi, Hanna Kärsämä,
Ilpo Lahdenkauppi, Soile Niemi, Irja Tamm ja Hanna Videll.
→ kaikki ovat diakonian ja/tai kasvatuksen ammattilaisia

4 Diakin opettajaa / tutkijaa, jotka ovat ohjanneet
Yamk-opiskelijoita ja toimineet myös itse kirjoittajina:
Minna Valtonen, Tiina Ikonen, Aino-Elina Kilpeläinen ja
Jouko Porkka.

Ohjausryhmän puheenjohtaja oli Titi Gävert / Kirkkohallitus ja
sihteeri Minna Valtonen / Diakonia-ammattikorkeakoulu.
7 ohjausryhmän jäsentä: Mikko Wirtanen / Kirkkohallitus, Jussi
Sohlberg / Kirkon tutkimus ja koulutus, Veli-Matti Salminen /
DTS, Kati Tervo-Niemelä / UKKT,
Marko Pasma / DTL ja Arja Lusa / KNT.

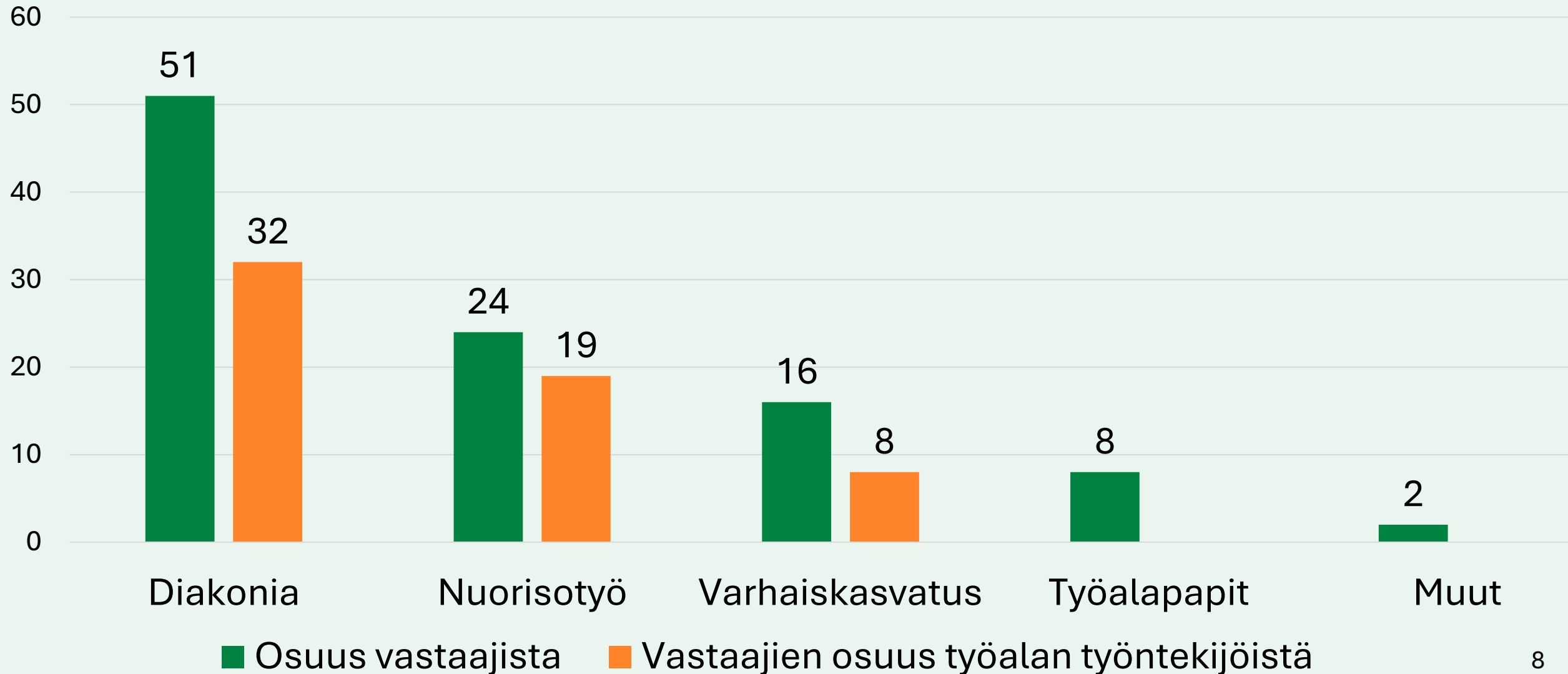
Barometri- vastaajat

Soile Niemi ja Jouko Porkka

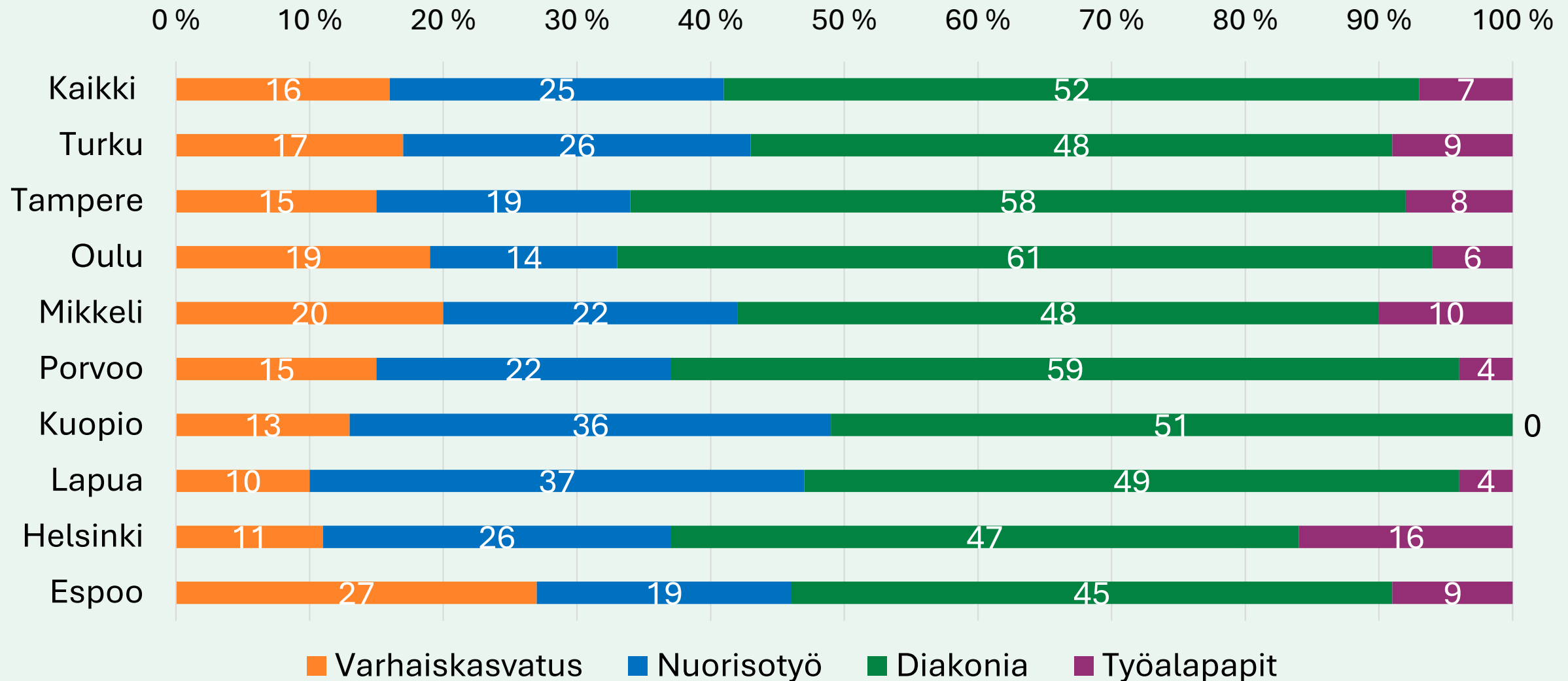


Kuva Soile Niemi

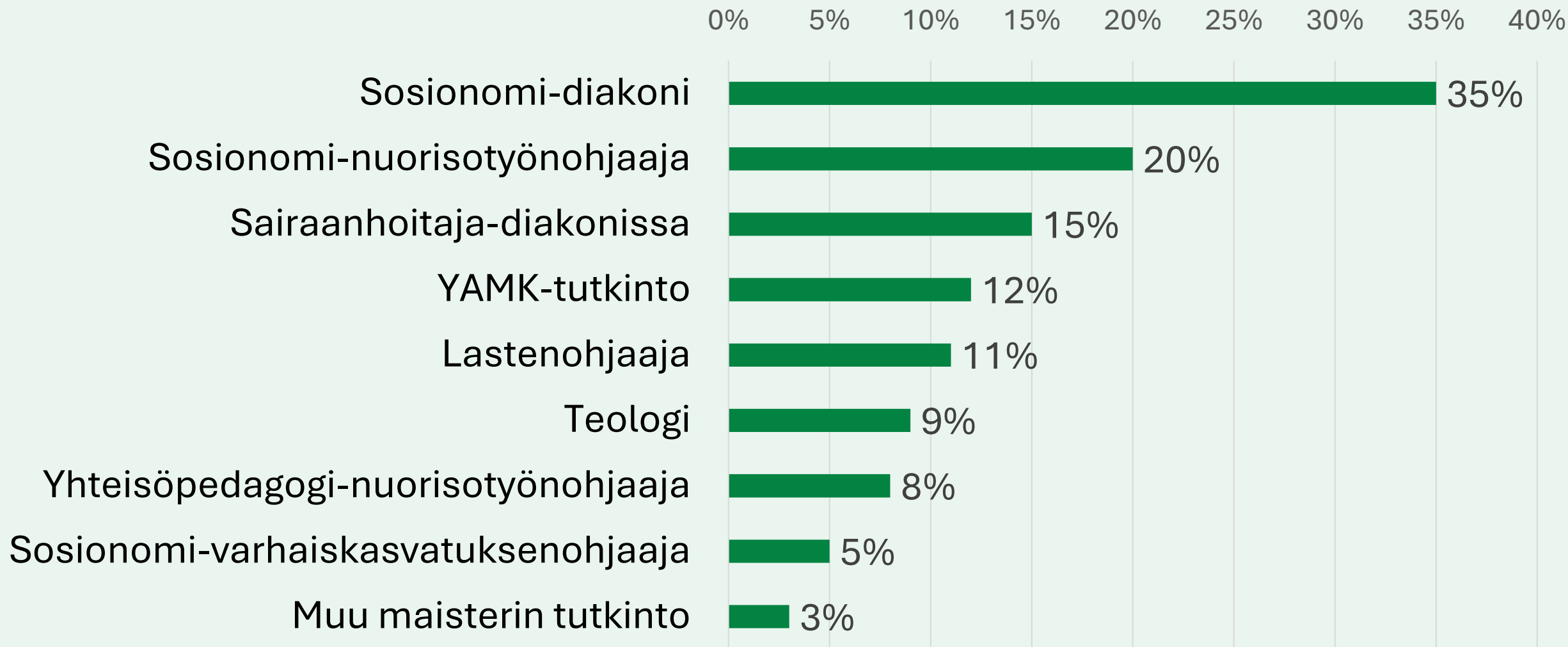
Vastaajat (N=835) työaloittain, ja osuus kunkin vastaajaryhmän kaikista työntekijöistä kirkossa (%)



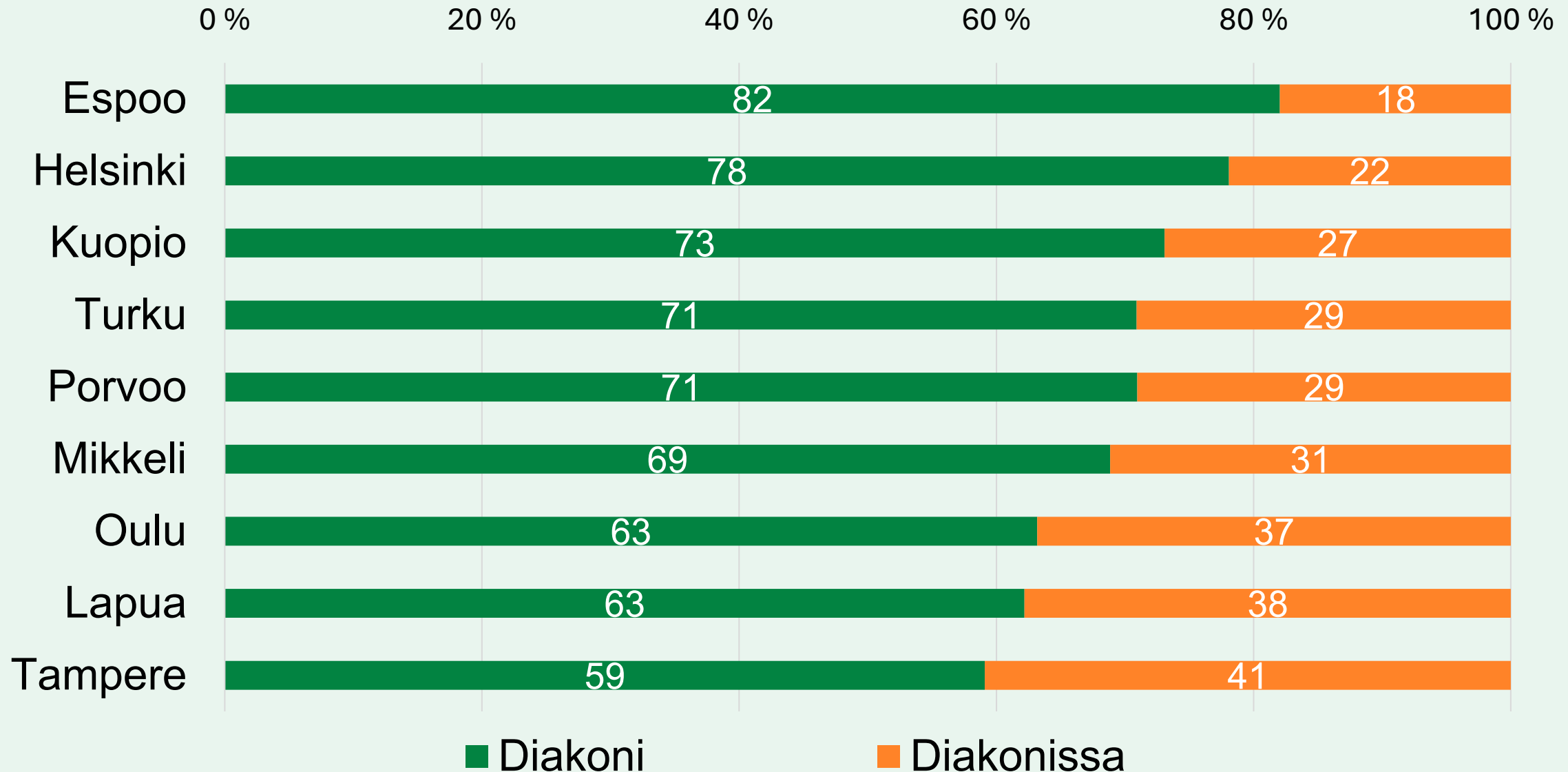
Vastaajien suhteellinen osuus ammattiryhmittäin eri hiippakunnissa sekä koko kirkossa (%), N = 820



Vastaajat koulutusaloittain



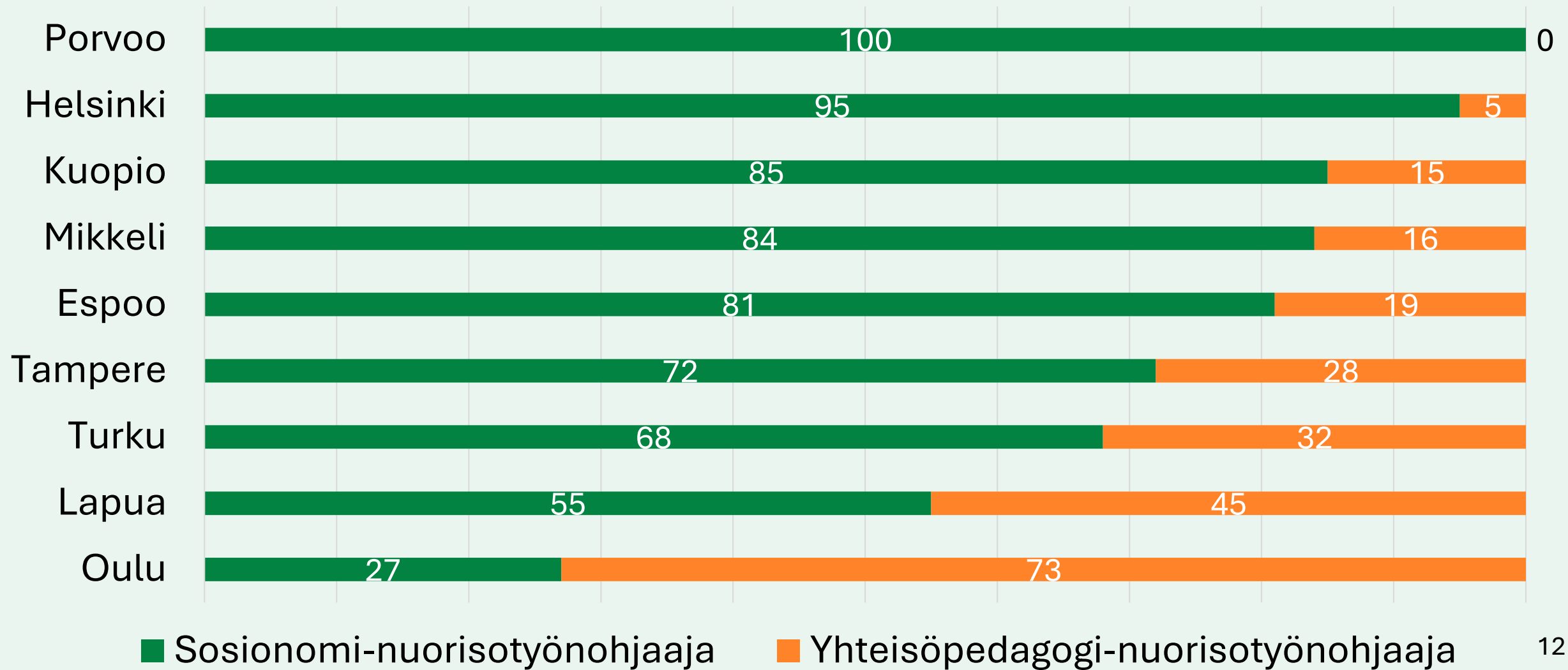
Diakonien ja diakonissojen jakauma hiippakunnittain (%), N=415



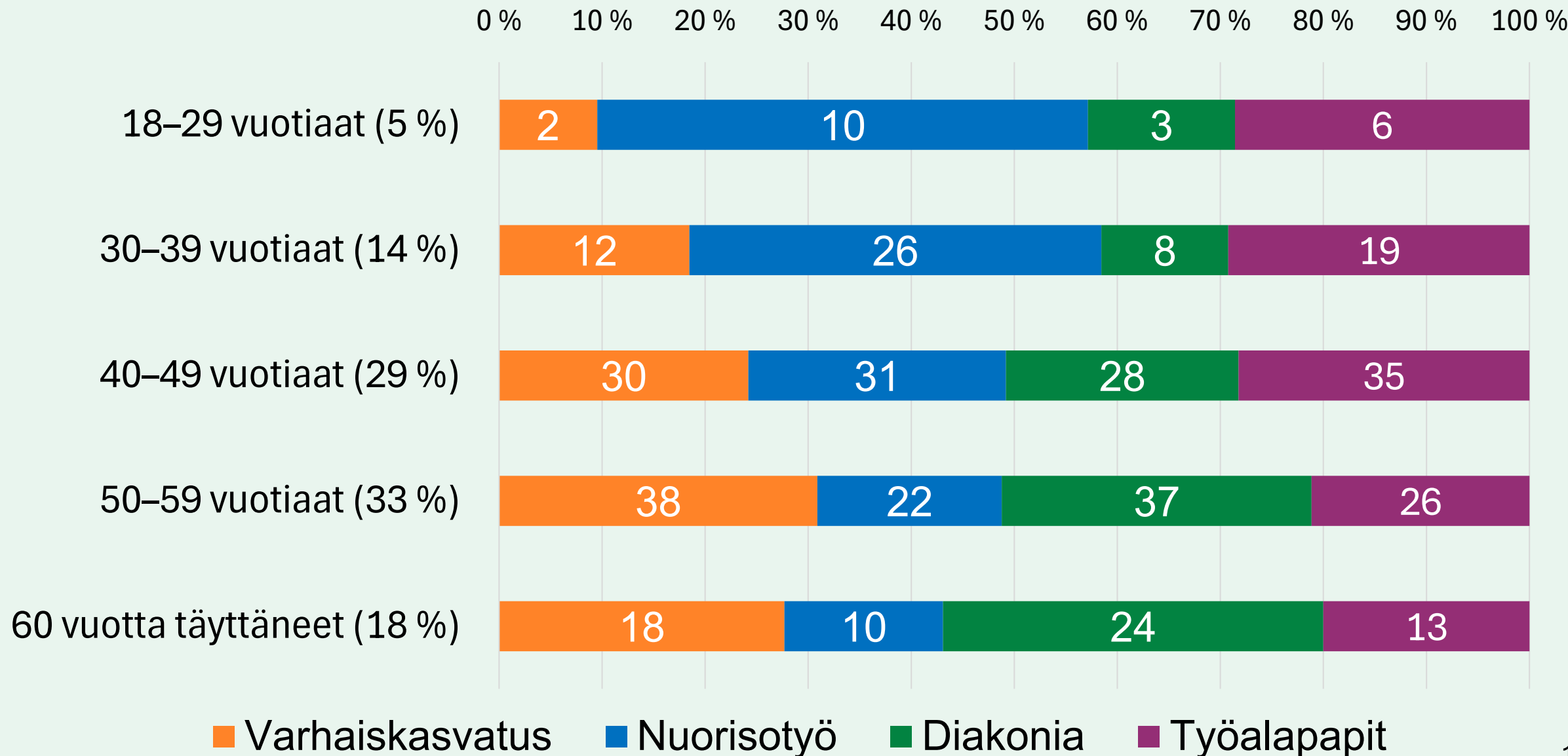
Sosionomi-nuorisotyönohjaajien ja Yhteisöpedagogi-nuorisotyönohjaajien jakauma hiippakunnittain (%), N=224



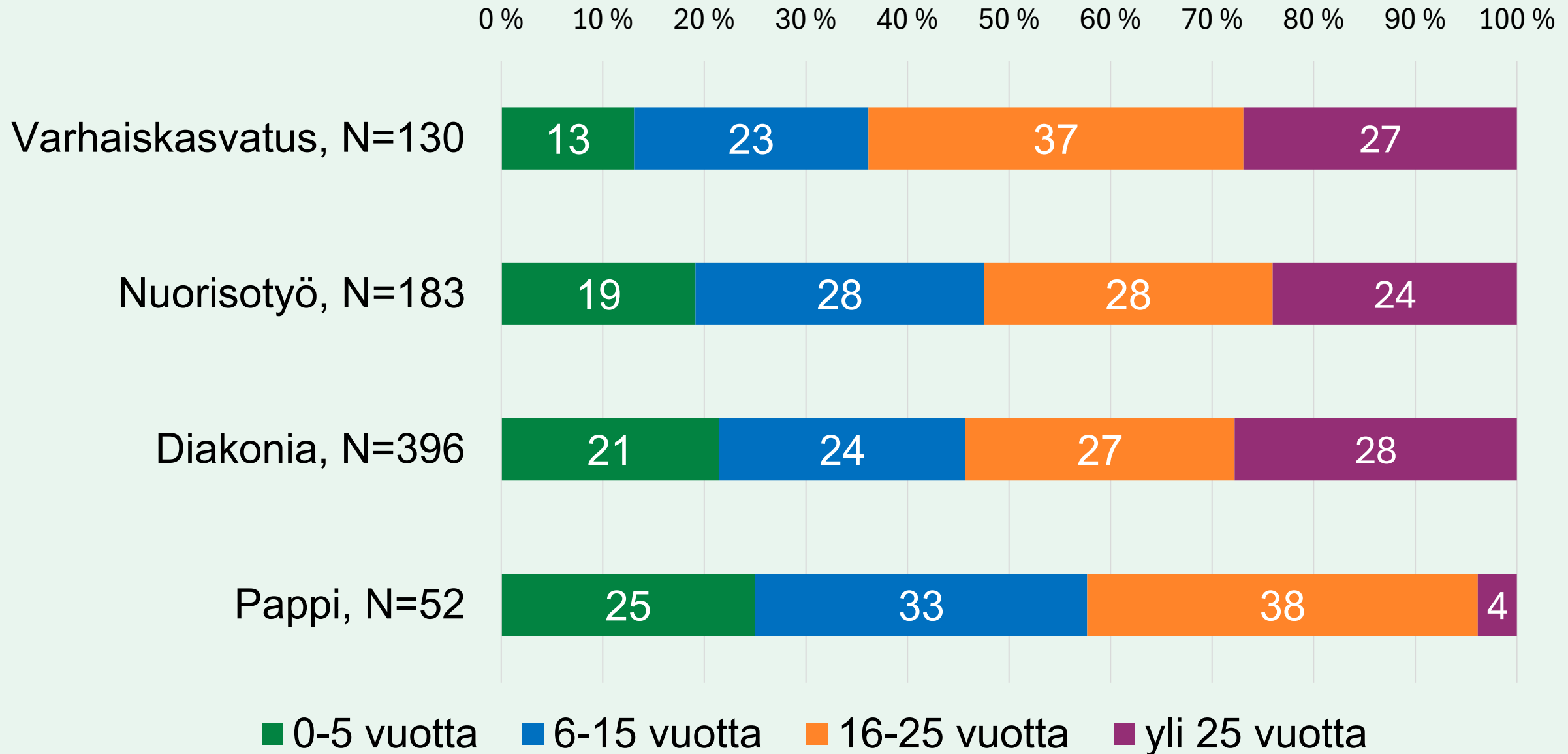
0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %



Vastaajien ikäryhmät työaloittain (%), N=825



Vastaajien työkokemus työaloittain (%), N=778



Hengellinen elämä

Johanna Käppi ja Aino-Elina Kilpeläinen



Hengellisen elämän vahvistamisen keinot

Kuunteleva ja vastaanottava hengellisyys



- Rukous
- Mediavälitteiset tilaisuudet ja ohjelmat
- Osallistuminen paikan päällä
- Raamattu ja muun hartauskirjallisuuden lukeminen
- Hengellinen musiikki

Kehollinen ja luova hengellisyys



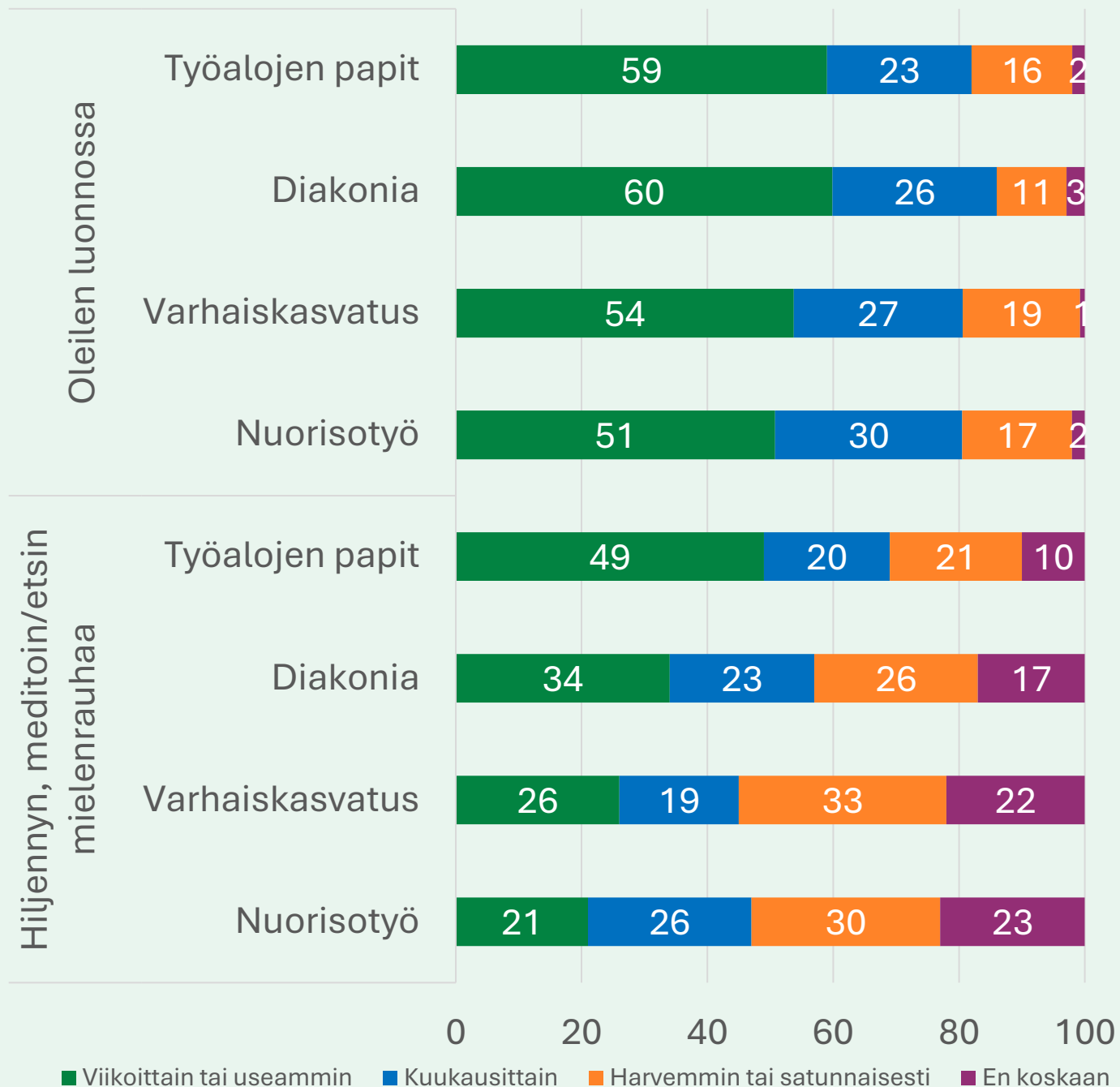
- Jooga ja muut keholliset harjoitukset, kuten pyhä tanssi, gospel lattarit
- Retriitit ja pyhiinvaellukset
- Taide, kuten ikonimaalaus tai Bible journaling

Hiljaisuudessa ja luonnossa rakentuva hengellisyys

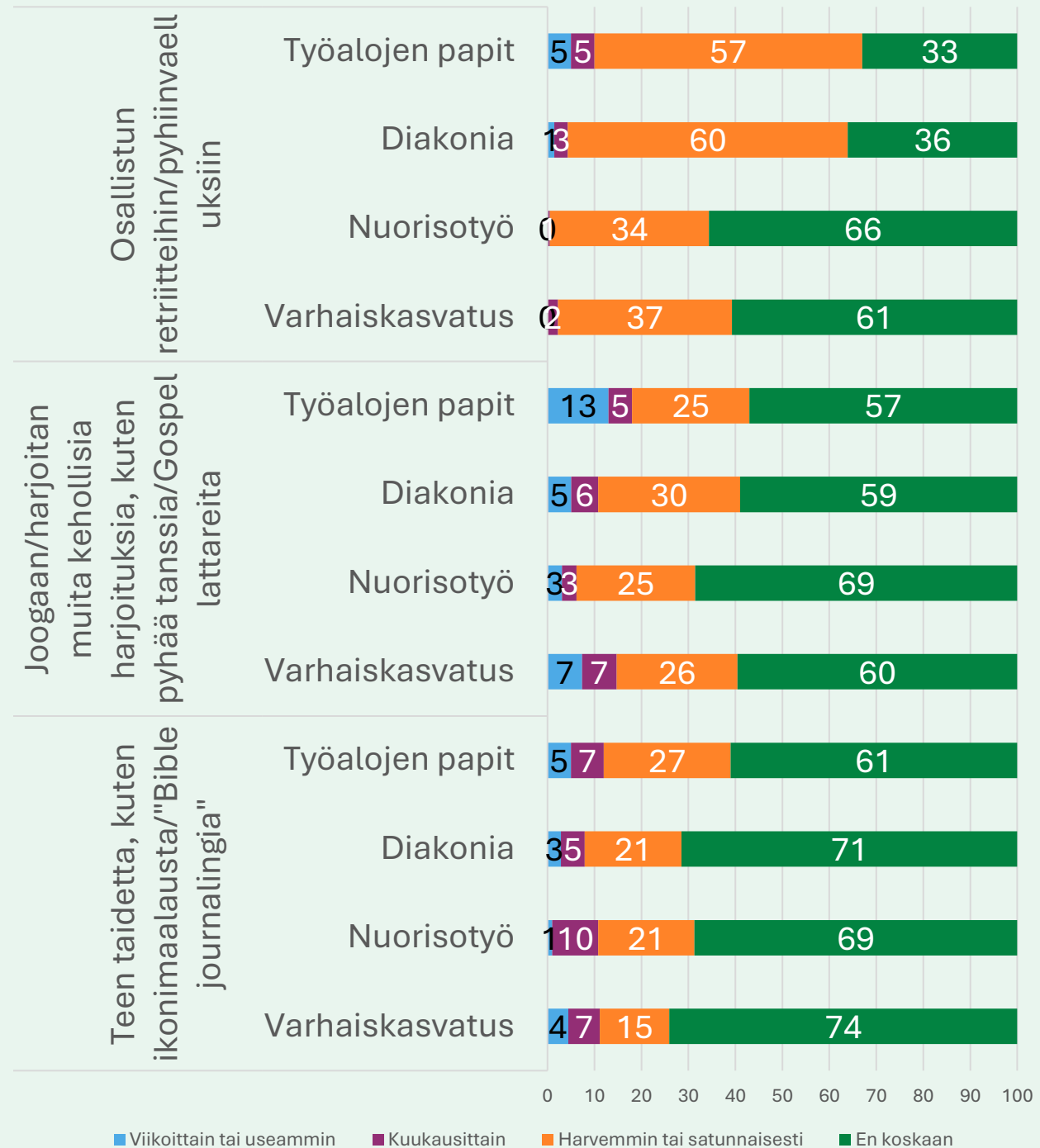


- Luonnossa oleileminen
- Hiljentyminen, meditointi, mielenrauhan etsiminen

Hiljaisuudessa ja luonnossa rakentuva hengellisyys



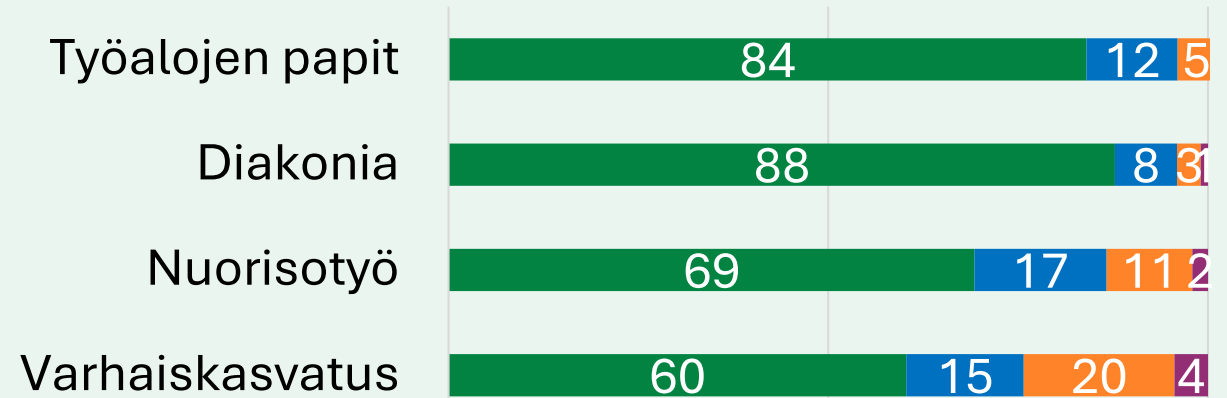
Kehollinen ja luova hengellisyys



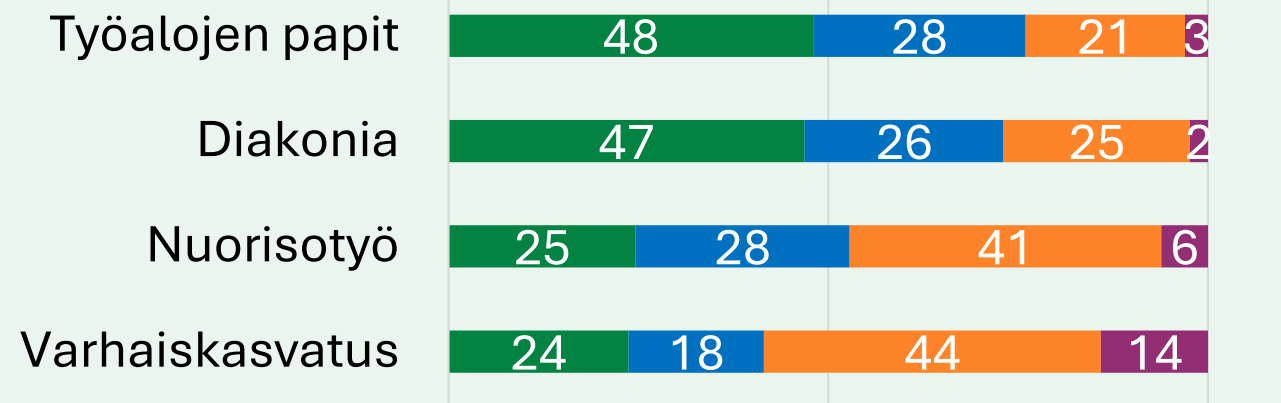
Kuunteleva ja vastaanottava hengellisyys (osa)



Rukoilen tai pyydän Jumalan siunausta (%)



Luen Raamattua tai muuta hartauskirjallisuutta (%)



0 50 100

■ Viikoittain tai useammin ■ Kuukausittain
■ Harvemmin tai satunnaisesti ■ En koskaan

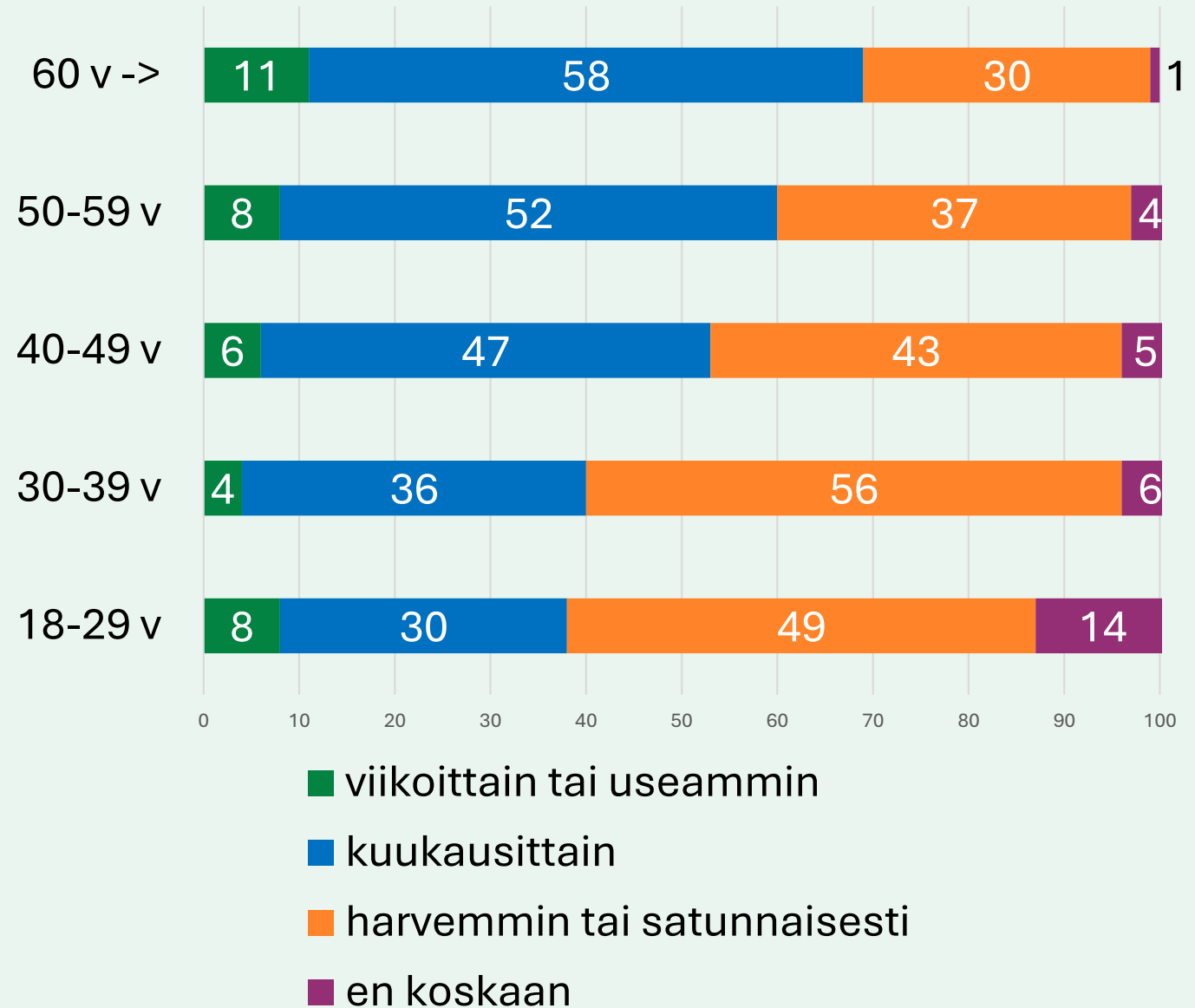
Ikäryhmien väliset erot hengellisen elämän vahvistamisen aktiivisuudessa

Mitä nuorempi työntekijä on, sitä harvemmin hengellisyyttä vahvistetaan.

Yli 30-vuotiaille kuunteleva ja vastaanottava hengellisyyden tapa oli yleisin.

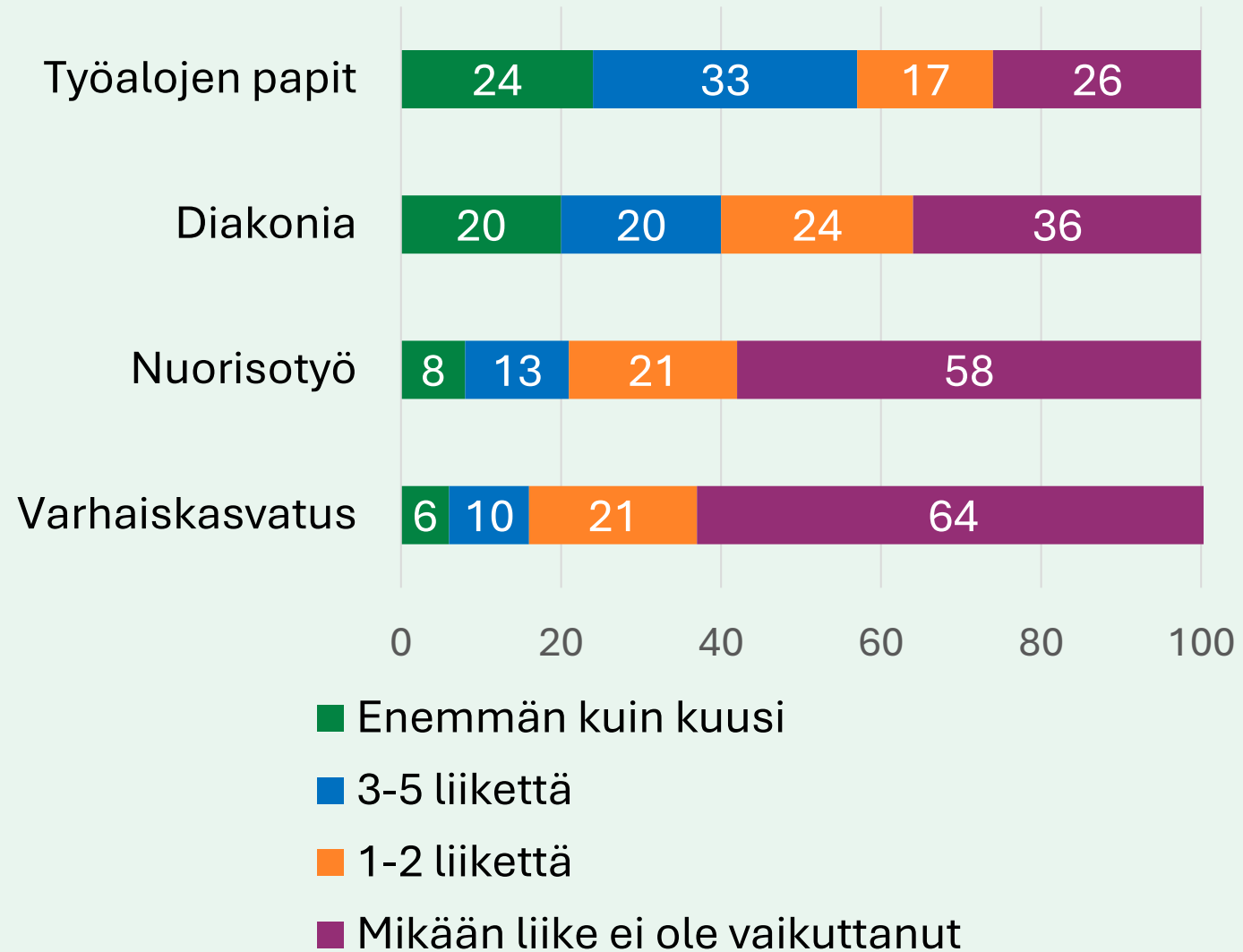
18–29-vuotiaat vahvistivat hengellistä elämäänsä eniten hiljentymällä ja luonnossa oleilemalla.

Kuunteleva ja vastaanottava hengellisyys (%)



Diakonian ja kasvatuksen työntekijöillä on vahva yhteys hengellisiin liikkeisiin

- 55 % vastaajista on saanut vaikutteita herätysliikkeistä ja muista kristillisistä yhteisöistä
- On saanut vaikutteita = Kokee kuuluvansa kiinteästi tai löyhästi tai saanut ajatteluunsa vaikutteita
- DKB2026 top 4:
Hiljaisuuden ystävät,
Tuomasmessu / Tuomasyhteisö,
herännäisyys ja
Kansan Raamattuseura



Hengellisen elämän vahvistaminen työyhteisössä

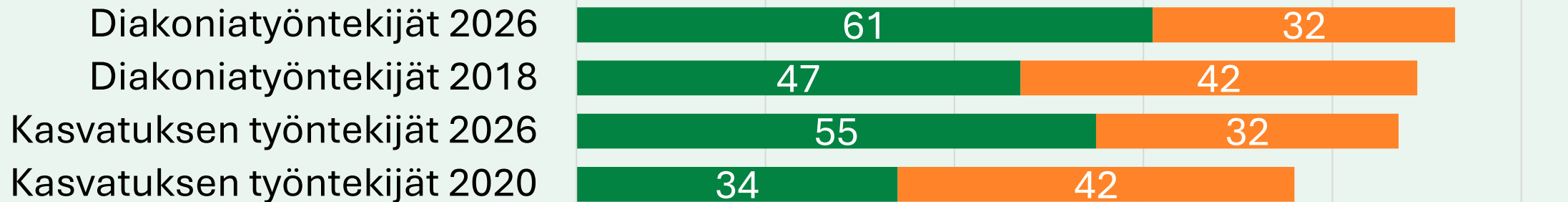


■ Täysin samaa mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ En samaa enkä eri mieltä ■ Jokseenkin erimieltä ■ Täysin eri mieltä

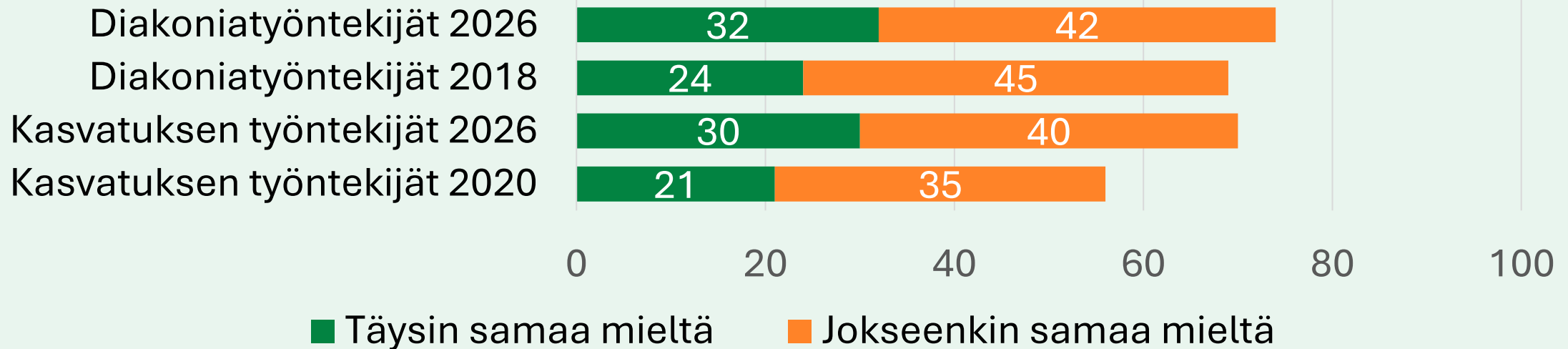


Työn ja työyhteisön koetaan aiempaa enemmän tukevan elämää kristittynä

Työni tukee elämäni kristittynä (%)

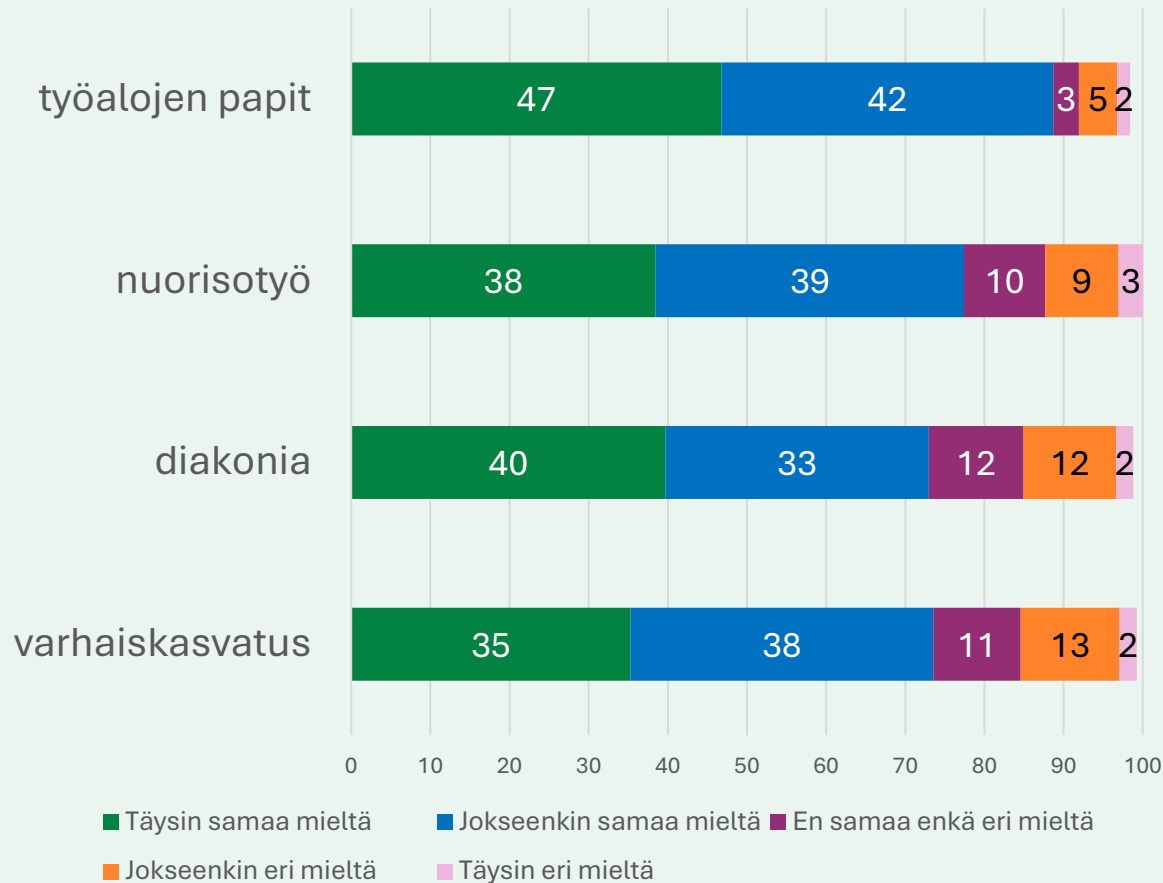


Työyhteisö tukee elämäni kristittynä (%)

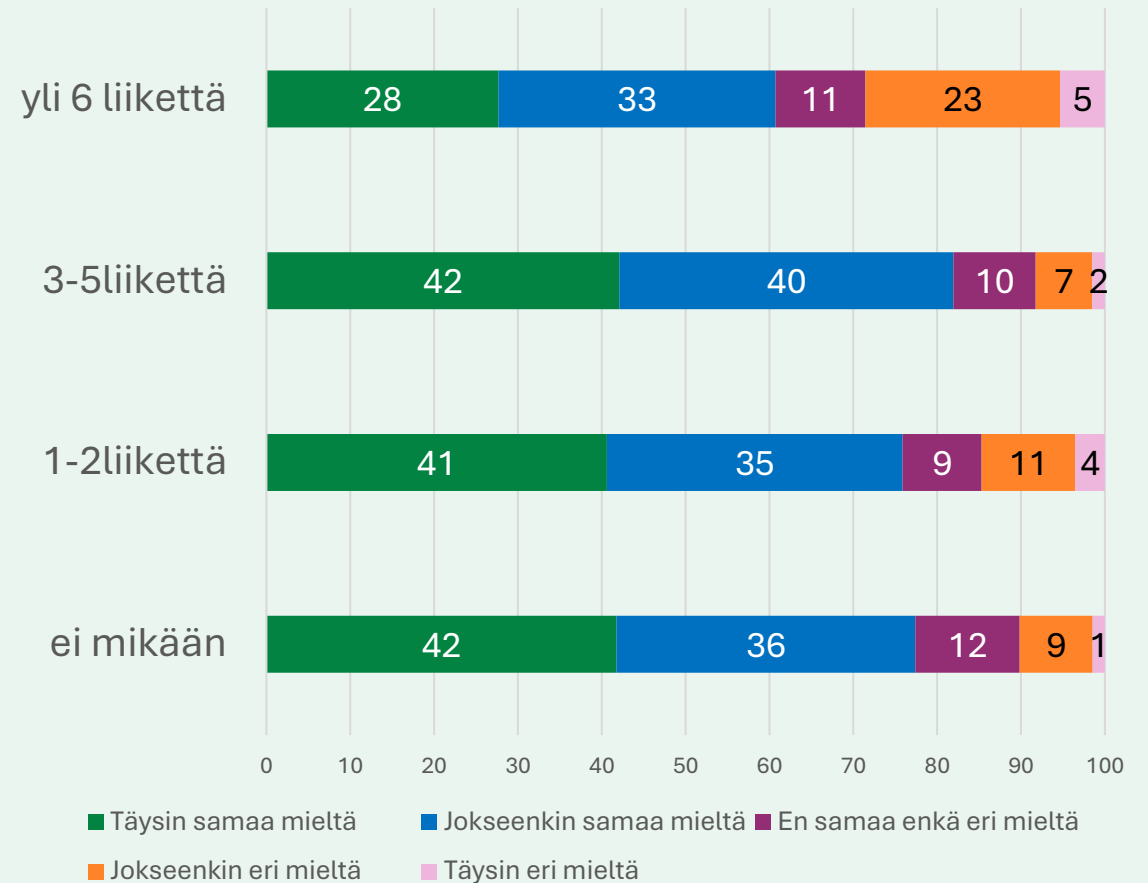


Voin kertoa hengellisistä näkemyksistäni työyhteisössäni ilman pelkoa (%)

Työala



Vaikutteet hengellisistä liikkeistä



Johtopäätöksiä

- Hengellisyys ei näyttäydy vain henkilökohtaisena uskonelämänä, vaan keskeisenä osana ammatillista identiteettiä, työssäjaksamista ja ihmisten kohtaamista.
- Kristittynä elämistä tukee erityisesti työn sisältö, kun taas työyhteisön merkitys hengellisyyden tukena on vähäisempää
- Ikääntyneet työntekijät harjoittavat hengellisyyttä nuoria aktiivisemmin, millainen on hengellisen työn tulevaisuus?
- Työyhteisöissä tulisi vahvistaa hengellisestä identiteetistä keskustelemista ja hengellisen elämän tukemista.

Työhyvinvointi

Sanna Kantola ja Tiina Ikonen



Mistä saat voimaa työhösi?

- Perhe
- Kokemus työn merkityksellisyydestä
- Huumori
- Usko Jumalaan
- Ystävät
- Joustavat työkäytännöt
- Luonto
- Kutsumus kirkon työhön
- Harrastukset
- Rukous
- Vertaistuki kollegoilta
- Liikunta
- Kulttuuri
- Esihenkilön tuki
- Työterveyshuollon tuki
- Lisä- ja täydennyskoulutus
- Työnohjaus
- Sielunhoito tai terapia
- Ammattiliiton tuki
- Hiippakunnan tai Kirkkohallituksen tuki
- Kuntoutus
- Opinto- tai vuorotteluvapaa

Työn keskeiset voimavarat ammattiryhmittäin

- Kaikissa ammattiryhmissä työn keskeisiksi voimavaroiksi (vähintään 80% vastaajista vastannut paljon tai melko paljon) koettiin perhe, kokemus työn merkityksellisyydestä, huumori, ystävät ja joustavat työkäytännöt.
- Kasvatuksen työntekijöillä keskeisinä voimavaroina näyttäytyivät myös kutsumus kirkon työhön ja luonto. Varhaiskasvatuksen työntekijöillä kollegojen vertaistuki (84%) oli tärkeämpi työn voimavara kuin muilla ammattiryhmillä.
- Diakoniatyöntekijöillä ja työalapapeilla keskeinen työn voimavara oli lisäksi hengellisyys: usko Jumalaan, rukous ja kutsumus kirkon työhön. Heille työnohjaus, sielunhoito ja terapia olivat myös merkittävämpiä voimavaroja kuin kasvatuksen työntekijöille.

Varhaiskasvatuksen työntekijöistä suuri osa tuntee työn imua

- Barometrissa vähiten henkistä kuormitusta kokivat varhaiskasvatuksen työntekijät (41 %). Myös kokemus työn vaativuudesta kuormittavana tekijänä oli vähäisempi varhaiskasvatuksen työntekijöillä verrattuna muihin työaloihin.
- 60 % varhaiskasvatuksen työntekijöistä tuntuu joka päivä hyvältä lähteä töihin.
- Varhaiskasvatuksen työntekijöistä kaksi viidestä (37 %) koki itsensä tarmokkaaksi ja vahvaksi työssään päivittäin.
- Varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat muita vastaajia enemmän olevansa mielestään hyviä työssään: kolme viidesosaa (60 %) varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki näin päivittäin.
- Tuloksiin voi vaikuttaa se, että nuoria työntekijöitä oli vastaajien joukossa varsin vähän.

Työssä jaksamisen voimavarat työaloittain



• Perhe	92 % / 93 % / 82 %	• Liikunta	73 % / 69 % / 70 %
• Kokemus työn merkityksellisyydestä	92 % / 93 % / 88 %	• Kulttuuri	66 % / 71 % / 60 %
• Huumori	87 % / 91 % / 87 %	• Työterveyshuollon tuki	51 % / 58 % / 48 %
• Usko Jumalaan	91 % / 72 % / 78 %	• Lisä- ja täydennyskoulutus	52 % / 58 % / 48 %
• Ystävät	85 % / 91 % / 80 %	• Työnohjaus	44 % / 36 % / 28 %
• Joustavat työkäytännöt	87 % / 84 % / 83 %	• Sielunhoito tai terapia	24 % / 19 % / 15 %
• Luonto	85 % / 78 % / 80 %	• Ammattiliiton tuki	17 % / 19 % / 15 %
• Kutsumus kirkon työhön	85 % / 73 % / 81 %	• Kuntoutus	16 % / 19 % / 7 %
• Harrastukset	78 % / 76 % / 74 %	• Hiippakunnan tai Kirkkohallituksen tuki	14 % / 13 % / 10 %
• Rukous	87 % / 65 % / 68 %		
• Vertaistuki kollegoilta	81 % / 84 % / 75 %		

Kuormittavat tekijät työssä



Työyhteisöön liittyvät ongelmat

- Työyhteisön tiedonkulun puutteet
- Huono johtaminen/ riittämätön tuki esihenkilöltä
- Seurakunnan hallinto tai päätöksenteko
- Joustamattomat työkäytännöt

Ihmisten elämän kuorma

- Sosiaaliturvan leikkausten seuraukset ihmisten arkeen
- Ihmisten tilanteiden monimutkaisuus
- Kohtaamieni ihmisten suuret odotukset
- Työn vaativuus

Työn rajaaminen

- Vaikeus rajata työtä
- Työn henkinen kuormittavuus
- Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät vaikeudet
- Työn fyysinen kuormittavuus

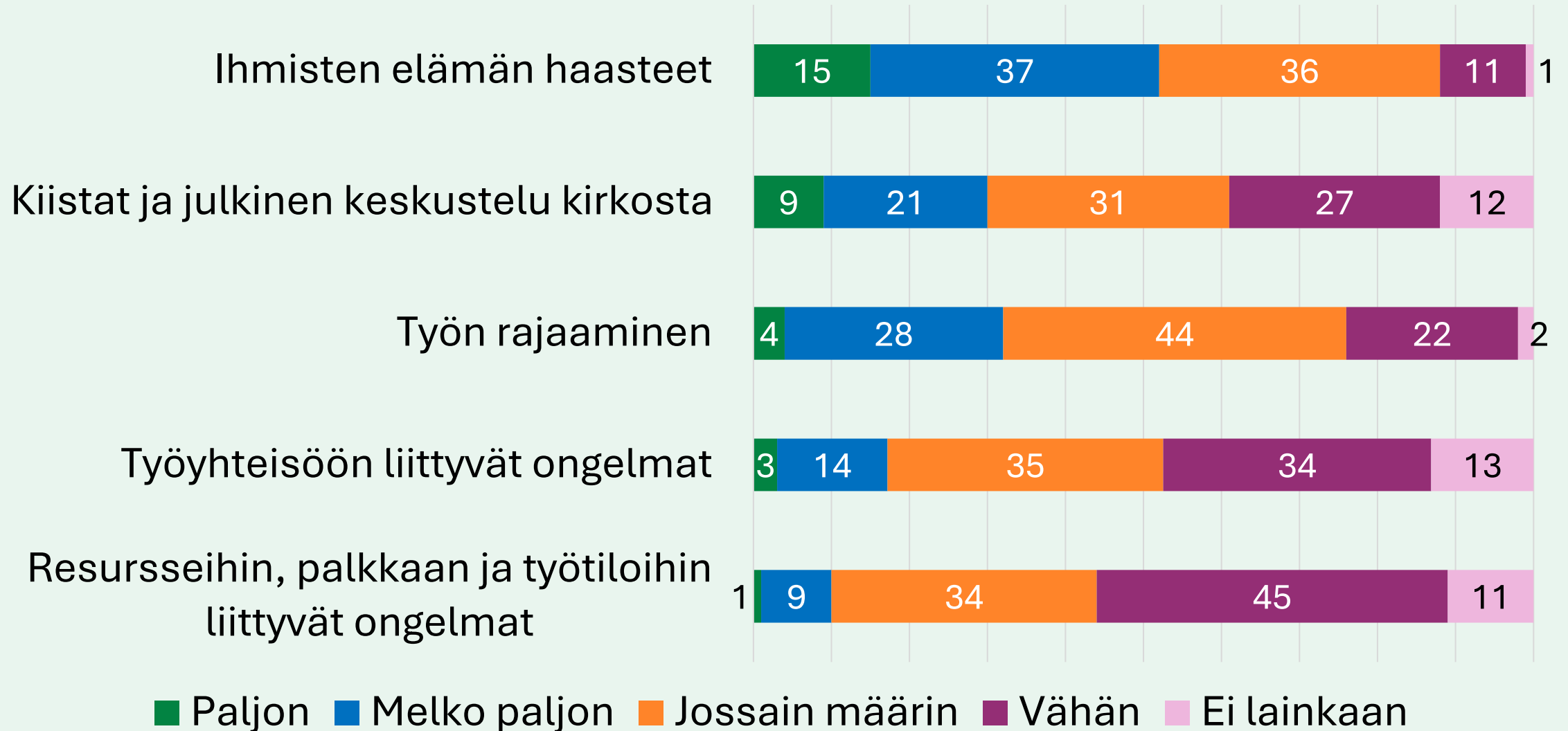
Resursseihin ja työtiloihin liittyvät ongelmat

Kiistat ja julkinen keskustelu kirkosta

- Kirkolliset kiistat tai vastakkainasettelu
- Media/ julkinen keskustelu kirkosta

Koetun kuormituksen määrä osa-alueittain

0 % 10 % 20 % 30 % 40 % 50 % 60 % 70 % 80 % 90 % 100 %



Työn imu ja työssä uupuminen

- Vastaajista puolet tai yli (47-61 %) vastasi, että töihin lähteminen tuntui hyvältä päivittäin ja, että he kokivat olevansa hyviä työssään.
- Puolet vastanneista diakoniatyöntekijöistä (48-55 %) tunsi muutaman kerran viikossa tai muutaman kerran kuukaudessa itsensä henkisesti tyhjiin puserretuksi.
- Nuorista 18-29 vuotiaista seitsemän kymmenestä (67 %) tunsi itsensä tarmokkaaksi ja vahvaksi työssään.
- Työntekijöiden iällä yhteys työn imun ja uupumuksen kokemuksiin. Yli 30-vuotiaat kokevat työn imua selvästi useammin kuin alle 30-vuotiaat.

Työyhteisö ja kehittäminen

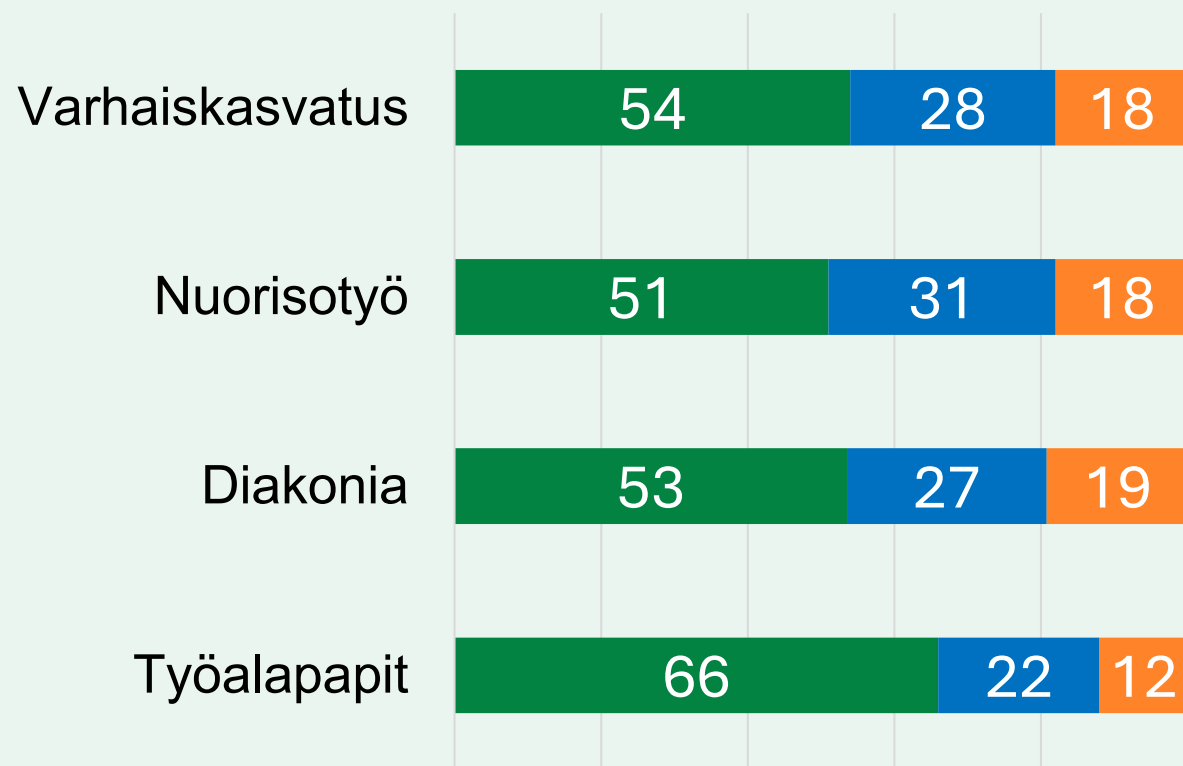
Soile Niemi ja Tiina Ikonen



Kuva Soile Niemi

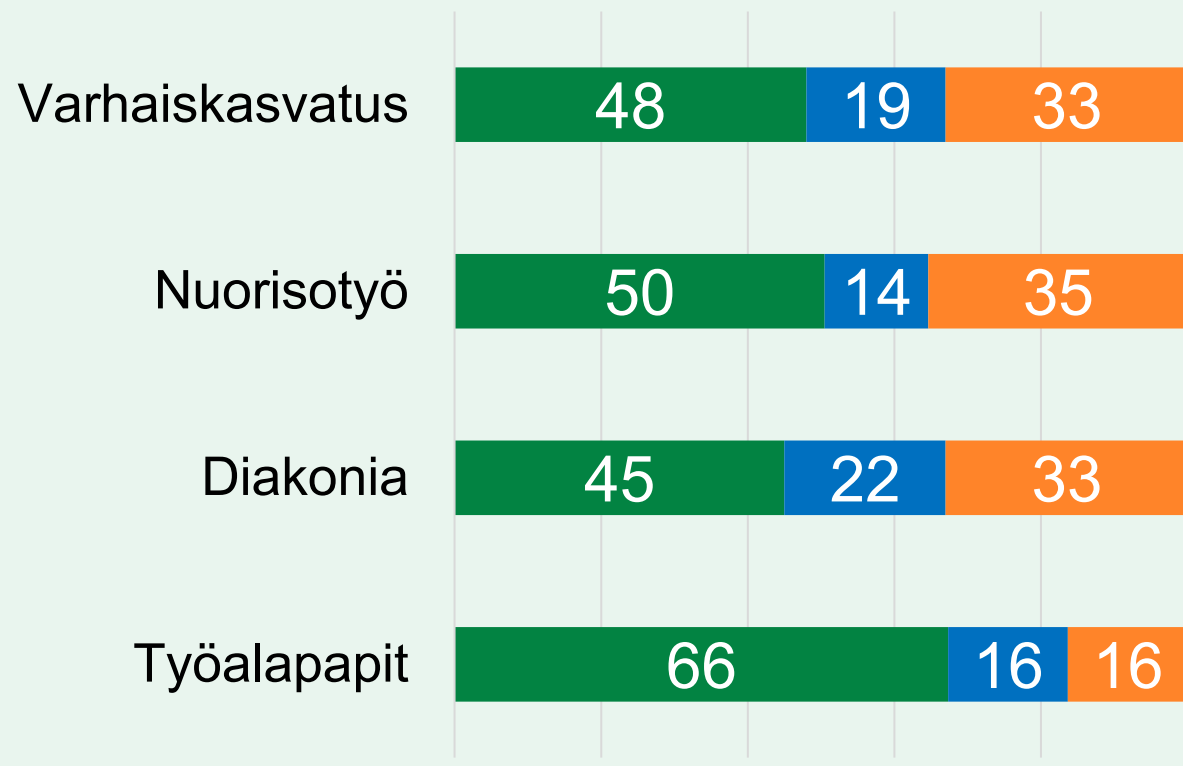
Työyhteisön vuorovaikutus on toimivaa (%)

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



Seurakunnan henkilöstöjohtaminen on tasapuolista (%)

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %



■ Täysin tai jokseenkin samaa mieltä ■ En samaa enkä eri mieltä ■ Jokseenkin tai täysin eri mieltä

Pappien kokemus eroaa diakonian ja kasvatuksen työntekijöiden kokemuksista

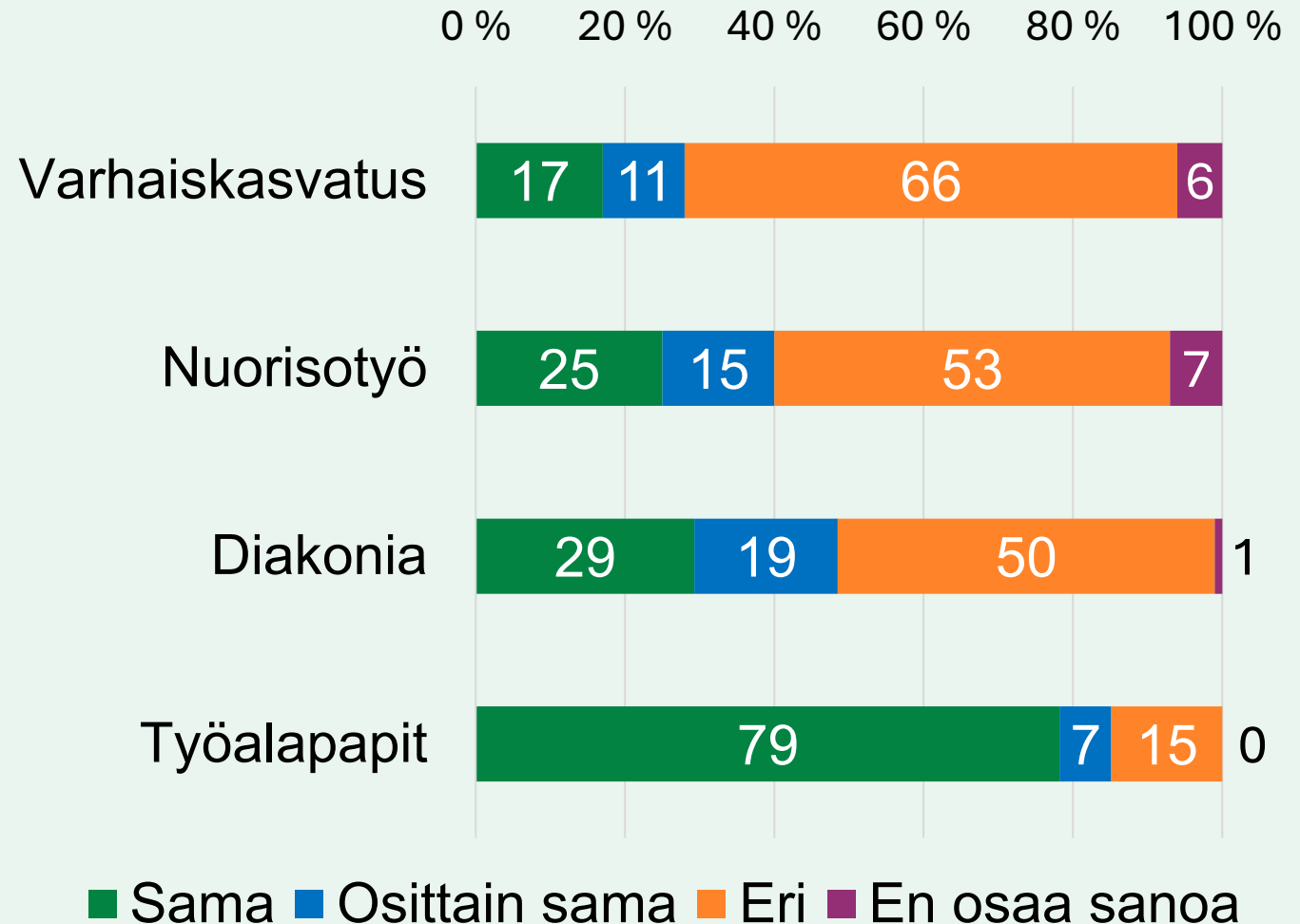


Kuva Soile Niemi

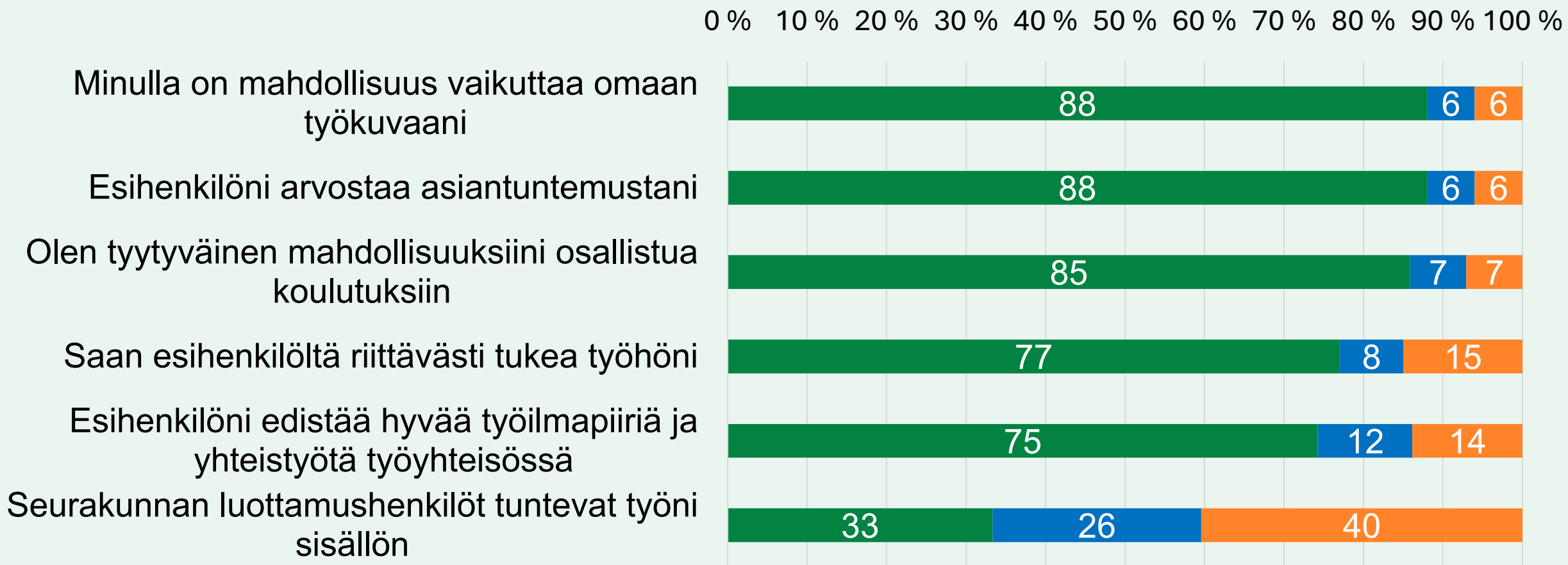
- Työalapapit olivat muita työntekijöitä merkitsevästi useammin samaa mieltä tasapuolisesta henkilöstöjohtamisesta ja työyhteisön toimivuudesta. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös muista pappeja koskevista tutkimuksista
- Diakoniatyöntekijöiden ja kasvatuksen työntekijöiden heikompi kokemus työn tasapuolisuudesta on syytä huomioida erityisesti seurakuntien johdossa ja luottamuselimissä

Vastaajien esihenkilöiden pohjakoulutus verrattuna heidän omaan pohjakoulutukseensa (%)

- Vain työalapappien enemmistöllä oli (79 %) oman alan koulutuksen saanut esihenkilö
- Tämä ero työalapappien ja muiden diakonian ja kasvatuksen työntekijöiden esihenkilöiden koulutustaustoissa oli suuri ja tilastollisesti erittäin merkitsevä
- Ero ei selity esimerkiksi pienten seurakuntien henkilöstörakenteella, jossa kirkkoherra toimii kaikkien esihenkilönä



Esihenkilöä, omaan työhön vaikuttamista ja luottamushenkilöitä koskevat väittämät (%)

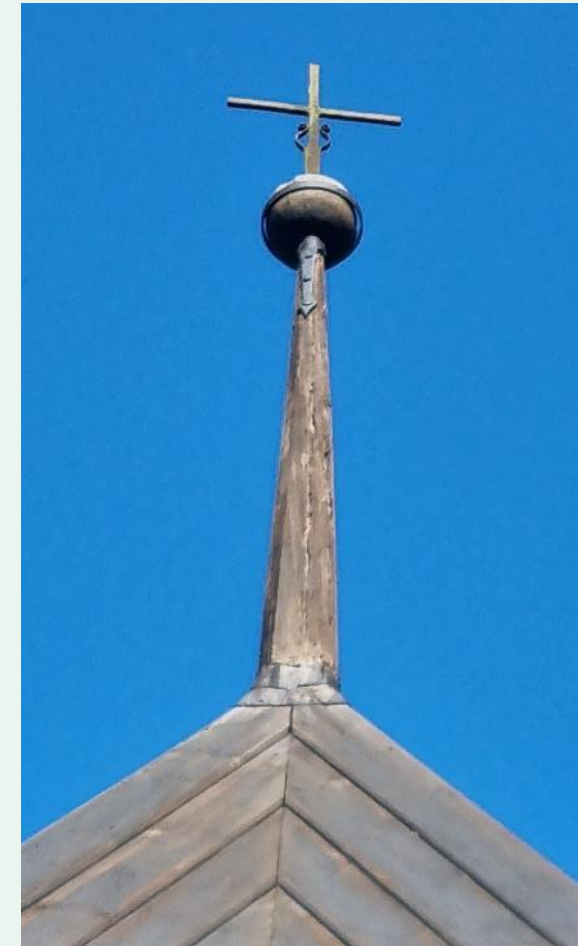


■ Täysin tai jokseenkin samaa mieltä ■ En samaa enkä eri mieltä ■ Täysin tai jokseenkin eri mieltä

Luottamushenkilöiden eivät juurikaan tunne diakonian ja kasvatuksen työtä

Vain kolmannes vastaajista oli ainakin jokseenkin samaa mieltä siitä, että luottamushenkilöt tuntevat heidän työnsä sisällön. Luottamushenkilöt linjaavat työtä ja sen tavoitteita, siksi:

- Luottamushenkilöiden olisi tärkeää tuntea tehtävä työ, sen resurssit ja realiteetit
- Työntekijöiden pitäisi tietää, millä perustein päättäjät tekevät työhön sekä taloudellisesti että strategisesti vaikuttavat päätökset
- Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden toisiinsa tutustuminen mahdollistaisi ja tukisi päättäjien ja työntekijöiden yhteistyötä



Kuva Soile Niemi

Palautteen kerääminen työaloittain (%)

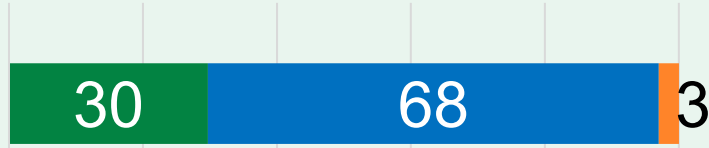
Palautteen hyödyntäminen työaloittain (%)



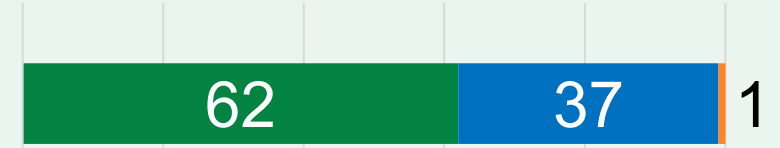
0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %

0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %

Varhaiskasvatus



Varhaiskasvatus



Nuorisotyö



Nuorisotyö



Diakonia



Diakonia



Työalapapit

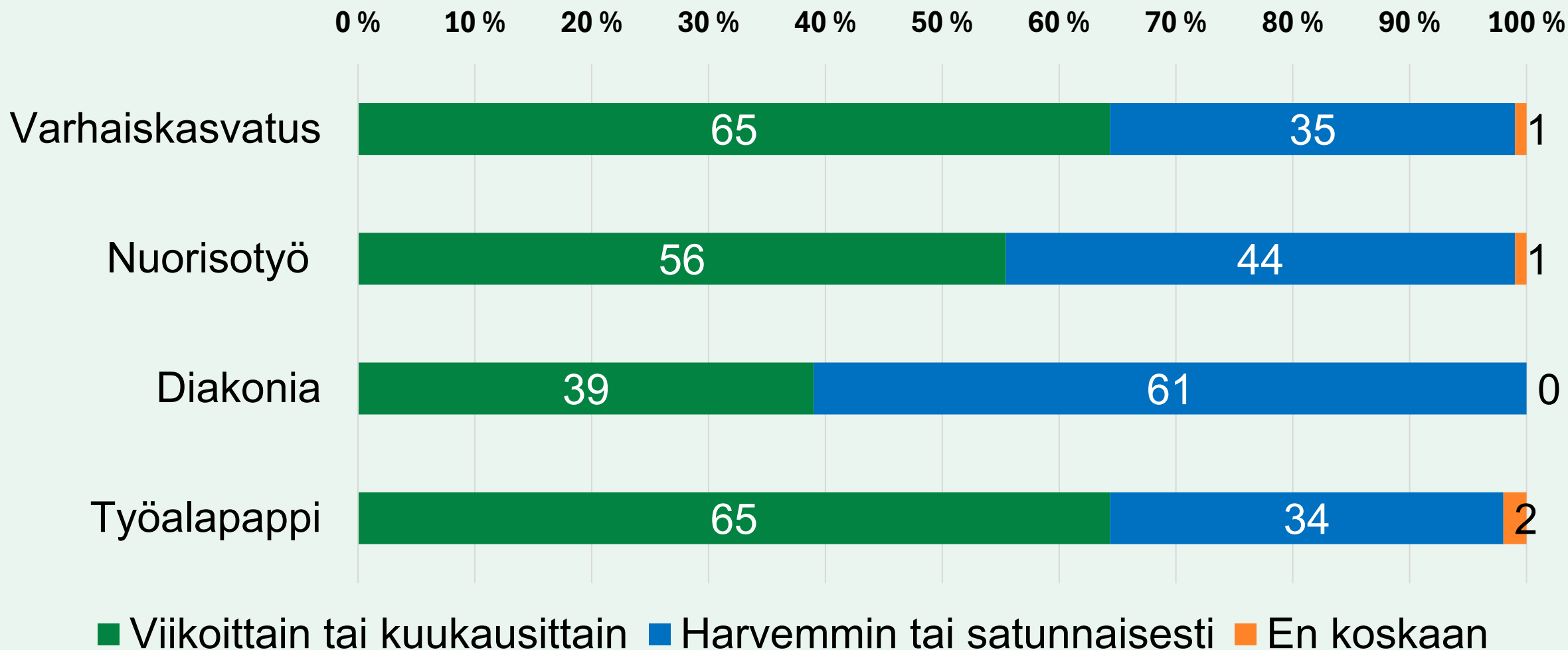


Työalapapit



■ Viikoittain tai kuukausittain ■ Harvemmin tai satunnaisesti ■ En koskaan

Kokeilen työssäni uusia menetelmiä (%)



Katse kehittämiseen

- Diakoniassa koetaan paljon kuormitusta, kerätään ja hyödynnetään vähiten palautetta sekä kokeillaan merkitsevästi vähemmän uusia menetelmiä ja toimintoja
- Nuorisotyössä kerättiin ja hyödynnettiin palautetta aktiivisimmin. Yli puolet keräsi ja käytti palautetta vähintään kuukausittain. Puolet (50 %) kokeili uusia menetelmiä tai toimintoja kuukausittain ja joka 20. viikoittain
- Varhaiskasvatuksessa palautetta keräsi vähintään kuukausittain vajaa kolmannes mutta hyödynsi lähes kaksi kolmannesta. Vastaajista joka kymmenes kokeili uusia työmenetelmiä viikoittain ja yli puolet (55 %) kuukausittain



Kuva Soile Niemi

Verkostoyhteistyö

Irja Tamm ja Minna Valtonen



Verkostoyhteistyö muutoksessa

- Verkostoyhteistyön merkitys on vahvistunut ja samalla monimutkaistunut: taustalla palvelurakenteiden muutokset, resurssien väheneminen, jotka lisäävät moniammatillisen yhteistyön tarvetta.
- Verkostoyhteistyö muodostaa seurakuntien työlle keskeisen ei-näkyvän toimintaympäristön ja työskentelytavan.
- Diakoniatyön verkostot painottuvat sosiaali- ja terveyspalveluihin sekä etuusjärjestelmiin, kun taas nuorisotyössä ja varhaiskasvatuksessa yhteistyö kohdistuu vahvemmin kouluihin, varhaiskasvatukseen ja nuorten palveluihin.
- Verkostossa toimiminen edellyttää resursseja, ja työntekijät kuvaavatkin tilannetta: verkostoyhteistyö on välttämätöntä, mutta se vie aikaa ja edellyttää jatkuvaa koordinointia.

Diakoniatyöntekijöiden keskeisimmät verkostoyhteistyökumppanit TOP 10

1. Järjestöt, yhdistykset, urheiluseurat
2. Aikuissosiaalityö
3. Kela
4. Talous- ja velkaneuvonta
5. Kotihoito, vanhuspalvelut
6. Päihde- tai mielenterveyspalvelut
7. Työllisyyspalvelut
8. Erityisryhmien palvelut
9. Lastensuojelu
10. Ruokakaupat

Kirkon nuorisotyön ja varhaiskasvatuksen tärkeimmät verkostot

NUORISOTYÖ:

- Perusopetus
- Kunnan nuorisotyö ja etsivä nuorisotyö
- Järjestöt, yhdistykset ja urheiluseurat

VARHAISKASVATUS:

- Kunnan varhaiskasvatus
- Järjestöt, yhdistykset ja urheiluseurat
- Perhekeskusverkosto ja neuvolat

Kirkon kasvatusta ja diakoniaa yhdistävät verkostoyhteistyökumppanit

Järjestöt,
yhdistykset,
urheiluseurat

Ruokakaupat

Taide- ja
kulttuuri-
palvelut,
kirjastot

Lastensuojelu

Media,
paikallis-
lehdet,
radio,
tv

Muut kirkko-
kunnat ja
uskonnolliset
yhteistöt

Verkostoyhteistyön yleisyyteen vaikuttavat tekijät

- Barometrin tulokset osoittavat, että pitkä työkokemus vaikuttaa merkittävästi verkostoyhteistyön laajuuteen ja säännöllisyyteen.
- Diakoniatyöntekijöiden kohdalla pitkä työkokemus vaikutti yhteistyön yleisyyteen lastensuojelun ja varhaiskasvatuksen kanssa.
- Kasvatuksen ja diakonian esihenkilöillä on myös samoja verkostoyhteistyökumppaneita, mm. yritykset ja toiminimet, ammatilliset oppilaitokset.

Millä tavalla yhteistyökumppaneiden resurssien leikkaukset ovat näkyneet työssäsi?



” *Neuvolayhteistyö on katkennut. Kaupungilla / alueella ei ole juurikaan lasten ja perheiden ennaltaehkäisevään työhön tekijöitä.*
**(Varhaiskasvatuksen työntekijä,
Tampereen hiippakunta)**

Millä tavalla yhteistyökumppaneiden resurssien leikkaukset ovat näkyneet työssäsi?



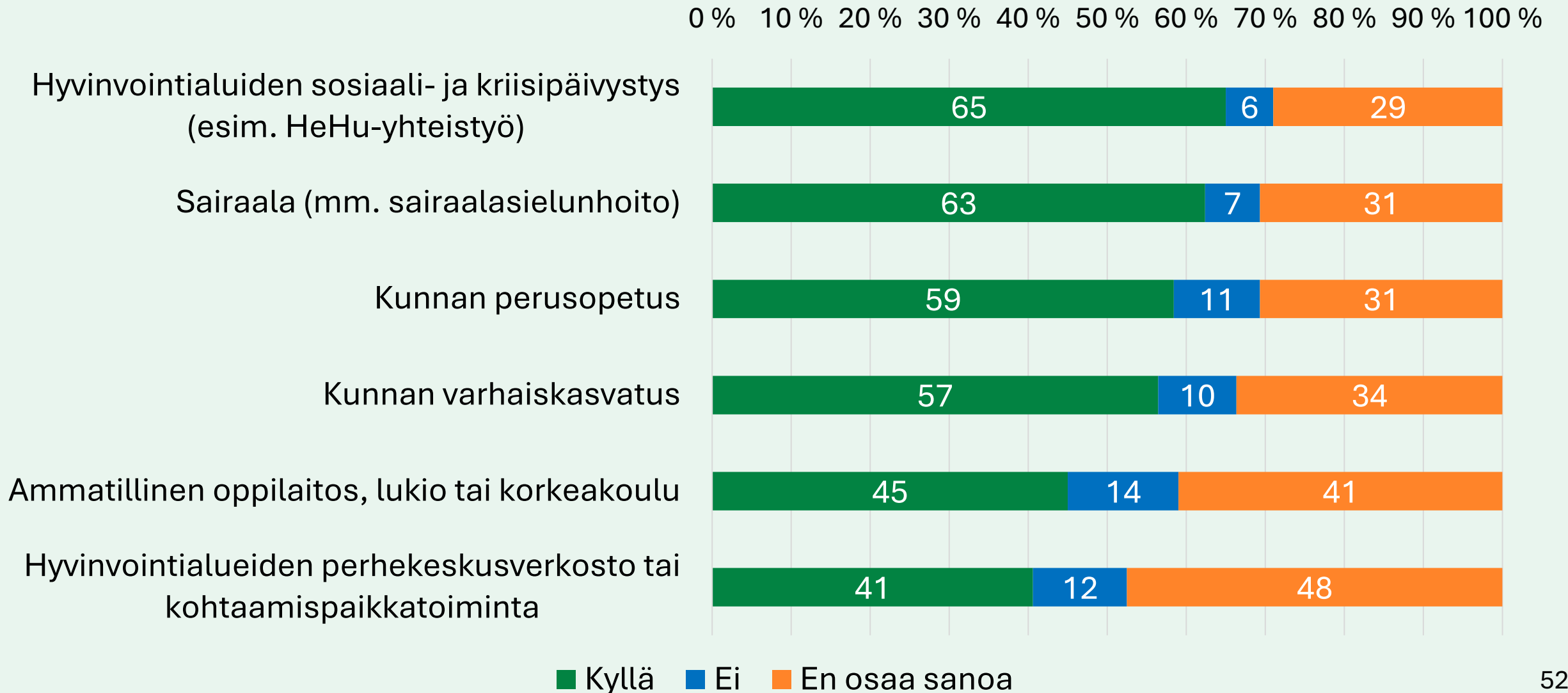
” *Leikkaukset ovat näkyneet ihmisten ahdistuksena ja taloudellisen ahdinkona. Ei ole paikkaa, johon heitä ohjata, vaan joutuu tekemään kannattelevaa työtä esim. jatkohoitoa odotellessa.*
(Nuorisotyönohjaaja, Kuopion hiippakunta)

Millä tavalla yhteistyökumppaneiden resurssien leikkaukset ovat näkyneet työssäsi?



” Aikuissosiaalityöstä ja jopa Kelasta on ohjattu asiakkaita meille, eikä toisin päin. Samoin joistakin järjestöistä. Meillä näkyy julkisen sektorin resurssien pieneneminen hyvin laajasti. Eniten harmittaa asunnottomien palveluiden väheneminen, Helsingistä on ”kilpailutettu” pois monta yömajoitusta tarjoavaa tahoa.
(Diakoniatyöntekijä, Helsingin hiippakunta)

Seurakuntien tai seurakuntayhtymien voimassa olevat yhteistyösopimukset (%)



Muita toimijoita, joiden kanssa on yhteistyösopimus



- Partiolippukunnat
- Hankkeet ja projektit
- Suomen Punaisen Ristin paikallisosastot
- Marttayhdistykset
- Lionsklubit
- Perhetyöhön liittyvät järjestöt (Sateenkaariperheet ry, Monikkoperheet ry, MLL, Ensi- ja turvakotiyhdistykset, Folkhälsan)
- Kuntouttava työtoiminta
- Aseman lapset
- Omaishoitajien paikallisyhdistykset

On luontevaa olla kirkon työntekijänä yhteistyöverkostoissa



”Minun on luontevaa olla kirkon edustajana yhteistyöverkostoissa.”

(Diakoniatyöntekijöistä on 68 % täysin samaa mieltä.)

”Kristilliset arvot näkyvät kohtaamisissani, vaikka Jeesusta ei mainittaisi.”

(Diakoniatyöntekijöistä on 78 % täysin samaa mieltä.)

Osallisuus ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Hanna Videll ja Minna Valtonen



Osallisuus ja sosiaalisesti kestävä kehitys

Osallisuus on vaikuttamista oman elämästä kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja joihinkin yhteisiin asioihin. Samalla se on myös kuulumista, liittymistä ja yhteyden kokemista.

Isola, Leeman, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi (2017) *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa.*

Kokemus osallisuudesta ja osana yhteisöjä olemisesta on sosiaalisesti kestävä kehityksen edellytys. Osallisuus ja yhteisöllisyys ovat ydintekijöitä sosiaalisesti kestävä kehityksen määritelmässä.

Toim. Pohjola Anneli & Särkelä Riitta. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto (2011)
Osallisuus, vaikutusmahdollisuudet ja sosiaalinen kestävyys. – Sosiaalisesti kestävä kehitys.

Taloudellinen & kulttuurinen kestävyys



Taloudellinen kestävyys

Taloudellinen kestävyys on yhteiskunnallinen välttämättömyys.

Kestävä talous ei perustu luonnonvarojen hävittämiseen tai velkaantumiseen vaan kiertotalouteen ja vastuullisiin arvovalintoihin. Taloudellinen kestävyys luo edellytykset myös ekologiselle kestävyydelle.

Opetushallitus

Kulttuurinen kestävyys

Kulttuurisen kestävyys tavoitteena on kulttuuriperinnön kuten kielen, tapojen ja perinteiden vaaliminen sekä kulttuurienvälisen yhteiselon edistäminen. Rauha, ihmisoikeudet ja yhteistyön edistäminen luovat kulttuurista kestävyyttä.

Opetushallitus

Sosiaalinen & ekologinen kestävyys

Sosiaalinen kestävyys

Yhteiskunnan kyky turvata hyvinvointi ja sen edellytykset nykyisille ja tuleville sukupolville. Sosiaalisesti kestävä yhteiskunta on yhdenvertainen, mahdollistaa jäsenilleen vaikutusmahdollisuuksia ja edistää luottamuksen syntymistä eri toimijoiden välillä.

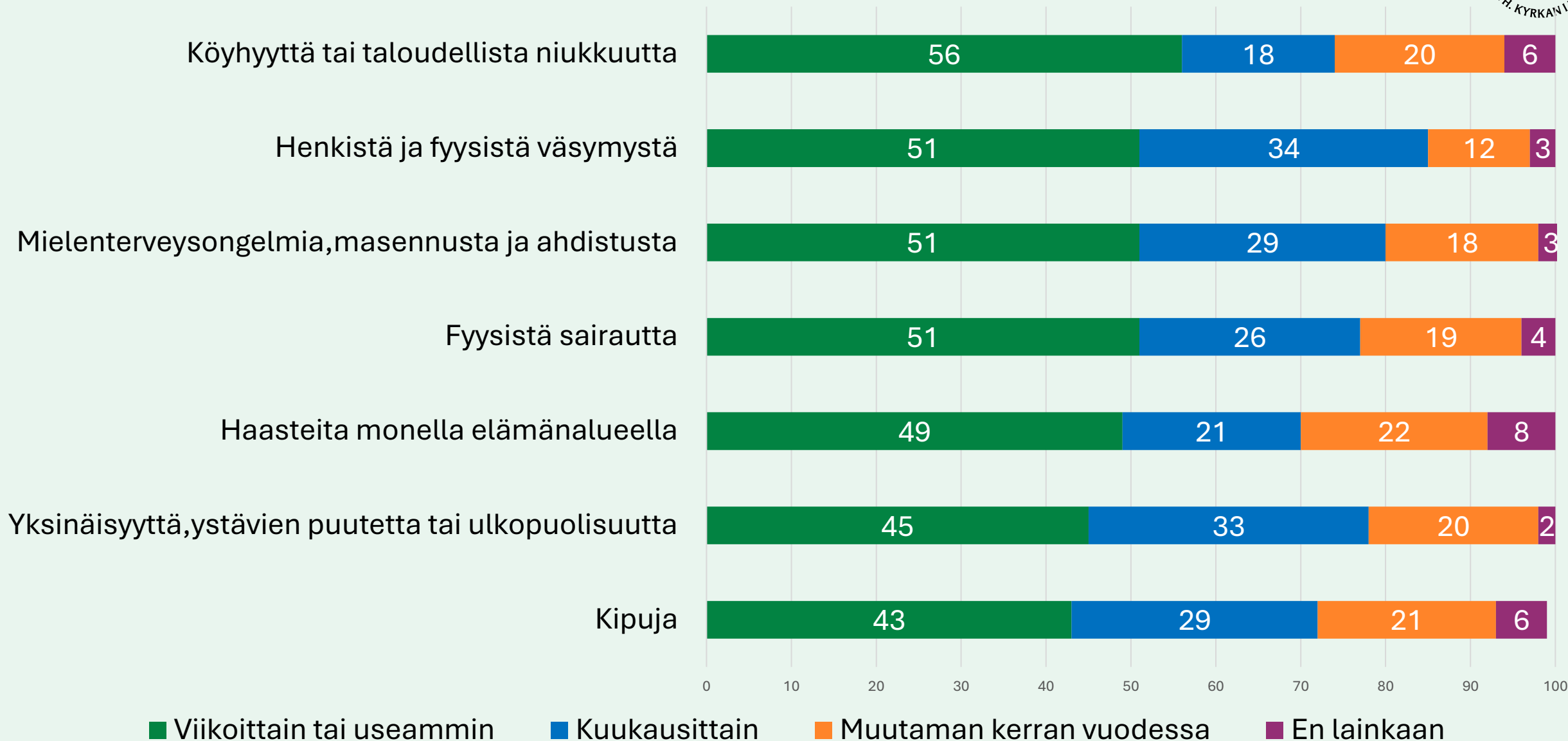
THL

Ekologinen kestävyys

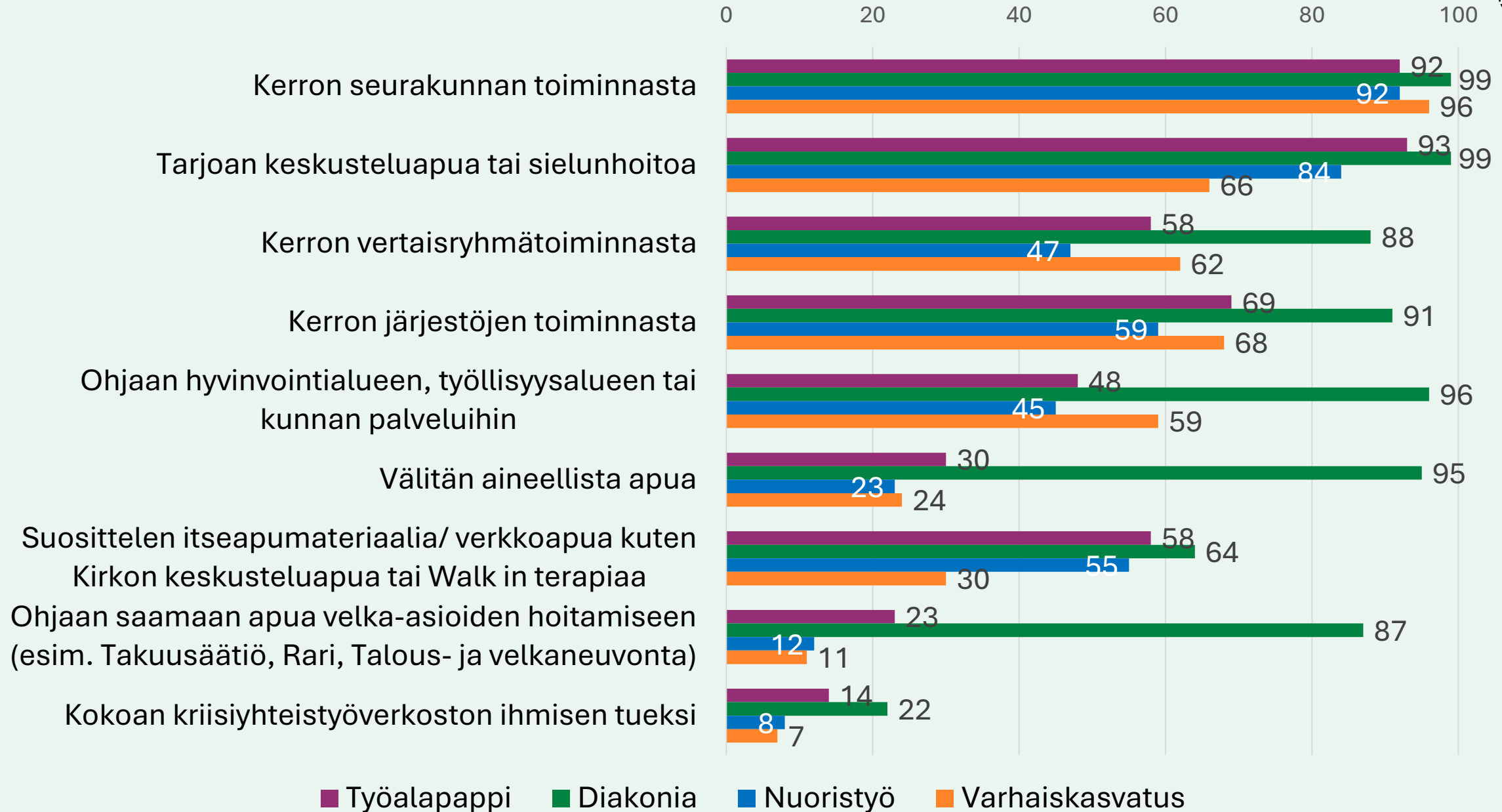
Kestävän kehityksen tärkein osa. Se tarkoittaa luonnon monimuotoisuuden säilyttämistä ja talouden sopeuttamista luonnon sietokyvyn rajoihin ja edellyttää laajaa kansainvälistä yhteistyötä.

Ympäristöministeriö

Useimmin työssä kohdatut haasteet



Palveluohjausta annetaan diakoniassa ja kasvatuksessa



Miten hallituksen tekemät leikkaukset näkyvät diakonian ja kasvatuksen työssä?

Mistä ihmisryhmistä vastanneet olivat eniten huolissaan?

Kasautuneita haasteita ihmisten arjessa

” Perheet voivat huonosti, paljon työttömyyttä, osattomuutta, köyhyyttä joka heijastuu päivittäin myös lapsiin. Mielenterveys-, ja päihdepalvelut olemattomat, hoitoon ei pääse. Toistuvia päihdekuolemia, itsetuhoisuutta ja itsemurhia. Näissä myös ylisukupolvisuutta paljon, päihdevanhempien aikuiset lapset nyt palvelujen asiakkaina. Missä tästä suunnitellut säästöt ovat? Päihde-, ja Mielenterveyspalvelut kuntoon, näistä ei voi säästää enää penniäkään. Tilanne alkaa olla jo ammattilaisellekin äärimmäisen raskas henkisesti.

(Muu työntekijä, Helsingin hiippakunta)

Keiden tilanne huoletti eniten?

- Kaikkein köyhimpien tilanne oli diakonian ja kasvatuksen työntekijöille yhteinen huoli
- Köyhien lapsiperheiden sekä lasten ja nuorten tilanne
- Mielenterveysongelmien kanssa elävien sekä tulevaisuudentoivonsa menettäneiden tilanne
- Opiskelijoiden tilanne
- Monikulttuurisen väestön vaikeutunut tilanne ja erityisesti Suomeen AMK-opintojen vuoksi muuttaneiden ahdinko
- Yksinäisten, neuroepätyypillisten, työttömien, työkyvyttömien, digitaidottomien, asunnottomien, päihdeongelmaisten, vanhusten ja vammaisten tilanne

Yhteensä 545 avovastausta

Köyhyyttä ja digiosattomuutta

” Valmiiksi köyhät ja moninaisissa vaikeuksissa olevat ihmiset joutuvat entistä kurjempaan asemaan. Myös digitalisoitumisen myötä vanhukset ovat erittäin heikossa asemassa, jos ei ole ketään läheistä, joka auttaisi

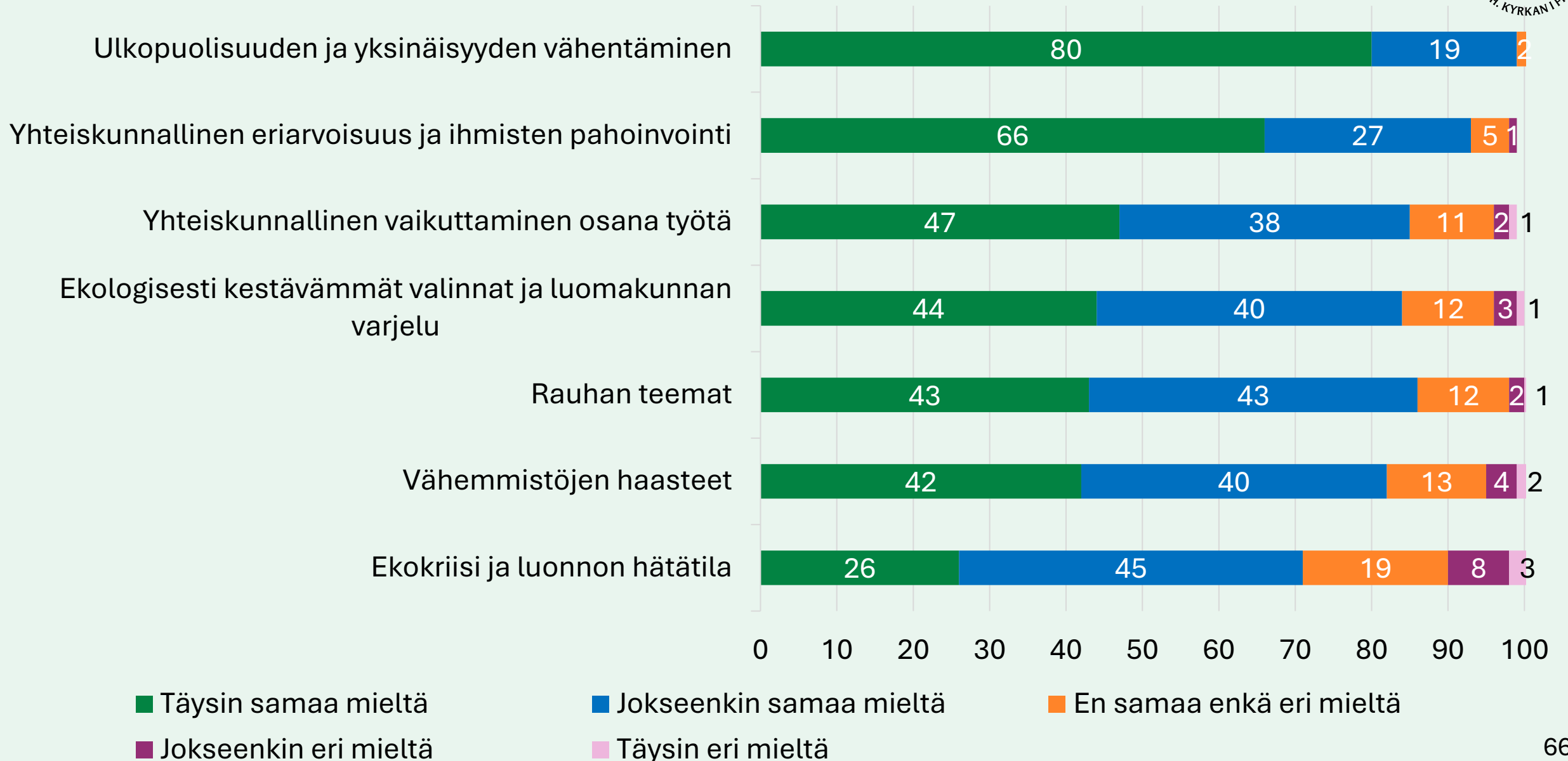
(Diakoniatyöntekijä, Lapuan hiippakunta)

Lapsiperheköyhyyttä

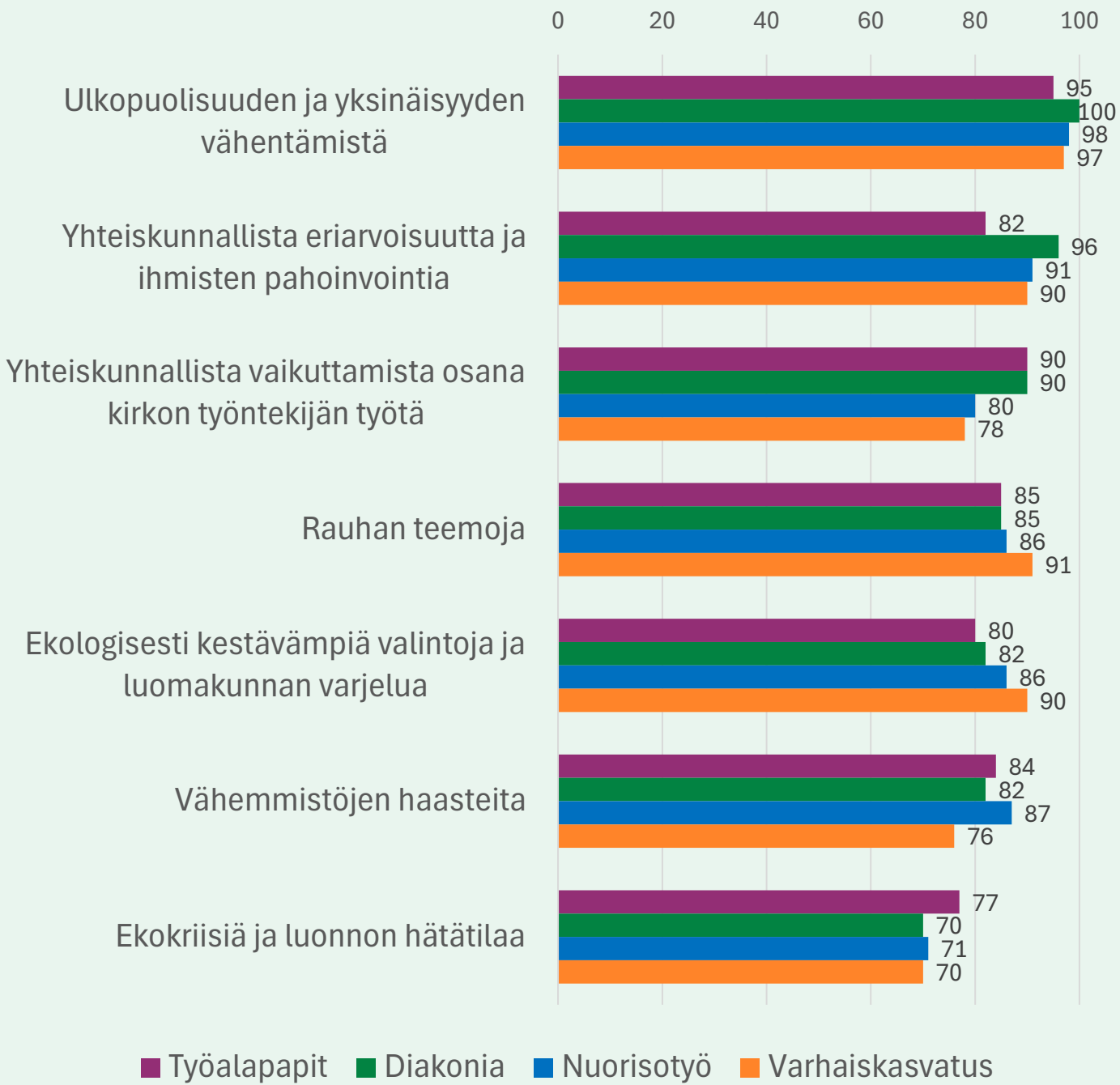
” *Lapsiperheiden taloudellinen tilanne näkyy: jopa työssäkäyvien aikuisten perheissä elämisen hintojen kallistuminen ja palkan riittämättömyys nousevat usein esiin ihan arkisissakin keskusteluissa. Huoli erityisesti pikkulapsiperheistä, yhden vanhemman perheistä, ja perheistä joissa työttömyyttä.*

(Varhaiskasvatuksen ohjaaja, Turun hiippakunta)

Seurakunnan työssä tulisi pitää esillä....



Työalakohtainen vertailu yhteis- kunnallisen vaikuttamisen kysymyksissä



Leiri- ja retkityö

Ilpo Lahdenkauppi ja Jouko Porkka



Leirit rakentavat yhteisöllisyyttä ja vahvistavat osallisuuden kokemusta



Leirillä syntyy ainutlaatuinen yhteisöllisyys tiiviin yhdessäolon kautta.

Leiri tukee hengellistä kasvua, hiljentymistä ja yhteyttä Jumalaan ja seurakuntaan.

Leiri tarjoaa ohjatun, turvallisen tilan kasvaa ja kohdata myös vaikeita asioita.

Leiri irrottaa arjesta ja antaa tilaa läsnäololle, itsenäistymiselle ja uusille löydöille.

Leirit vahvistavat itsetuntoa ja yhteenkuuluvuutta onnistumisen ja hyväksynnän kokemuksilla.

Taustateoriana Jakob Sorensonin (2018) kristillisen leirityön malli.

Leiritoiminta on ainutlaatuinen mahdollisuus



” *Leiritoiminta rupeaa olemaan kohta taas sellainen valttikortti, mitä mistään muualta ei voi saada. Kristillinen lähimmäisenrakkaus eletään myös leiriyhteisössä todeksi ja leiriläiset voivat kokea olevansa yhtä poppoota iästä, taustasta, sukupuolesta yms. riippumatta. Tätä harvoin tapahtuu tuolla normiarjen rakenteissa.*

(Nuorisotyönohjaaja, Turun hpk)

Isostoiminnassa yhdellä viikonloppuleirillä ryhmäydytään enemmän kuin kahden kuukauden viikoittaisissa illoissa.

(Nuorisotyönohjaaja, Lapuan hpk)

Leirit vahvistavat osallisuutta

” *Leirit tarjoavat osallistujille mahdollisuuden turvalliseen yhteisöön, jossa on mahdollista keskustella kaikesta mahdollisesta. Tällaisen ilmapiirin rakentaminen vie yleensä vain muutaman päivän, mikä onkin yksi syy siihen, miksi leirit ovat niin arvokkaita.*

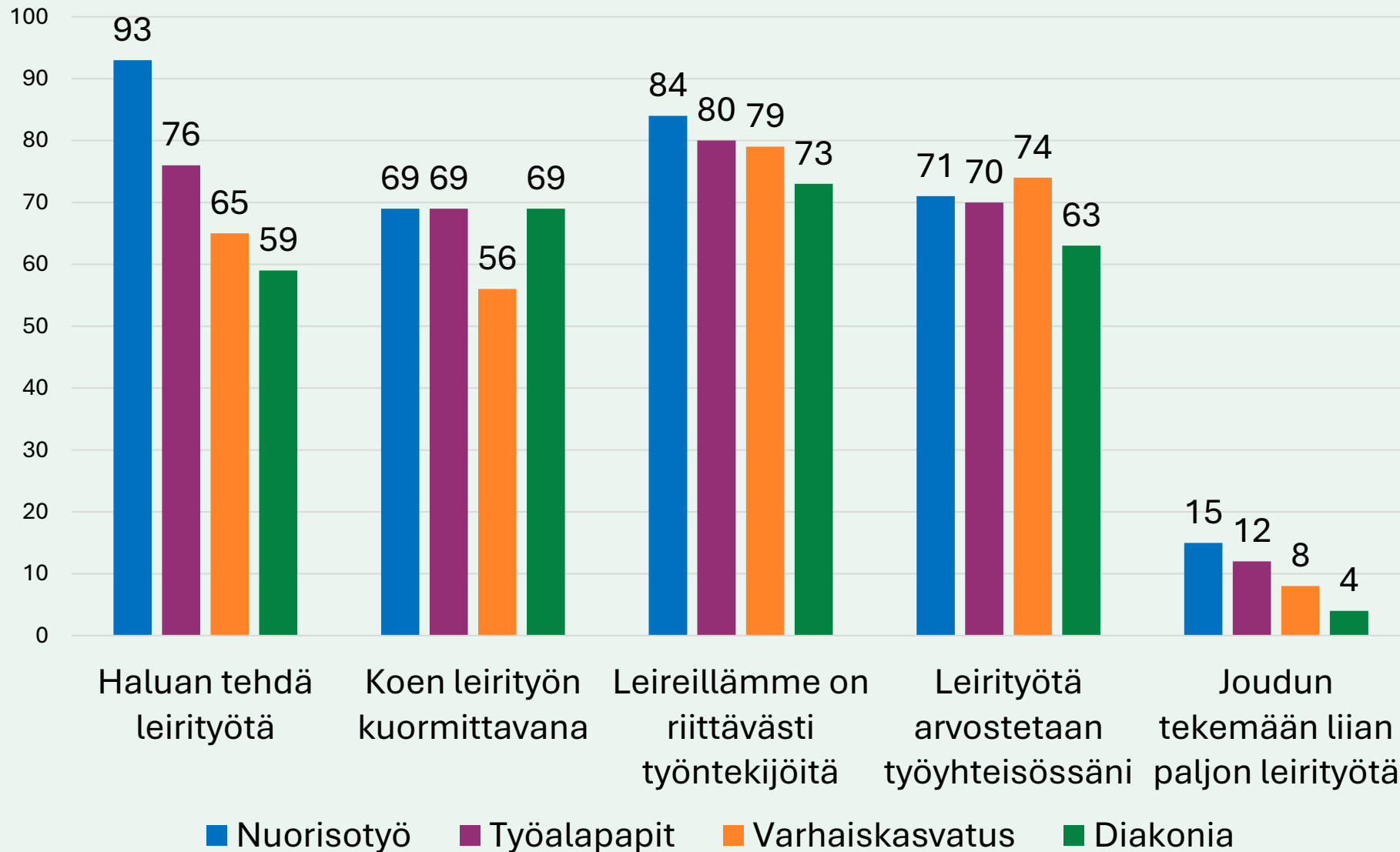
(Diakoniatyöntekijä, Porvoon hpk)

Leirit ovat merkittäviä lapsiperheille

” *Leirit tuovat vaihtelua lasten ja perheiden arkeen. Auttavat loma-aikojen lastenhoidon järjestelyissä. Oppivat sopeutumaan uusien ihmisten kanssa olemiseen ja yöpymiseen kodin ulkopuolella.*

(Varhaiskasvatuksen työntekijä, Espoon hiippakunta)

Enemmistö haluaa tehdä leirityötä ja kokee sen arvostetuksi, mutta kuormittavaksi



Enemmistö haluaa tehdä leirityötä ja kokee sen arvostetuksi, mutta kuormittavaksi



- Vuodesta 2020 leirityön kuormittavuus on kasvanut +10 % ja liikaa leirityötä –kokemukset +8 %, vaikka **halu tehdä leirityötä on pysynyt ennallaan.**
- Paljon leirityötä tekevistä **valtaosa haluaa tehdä leirityötä:** Vain 12–15 % nuorisotyönohjaajista ja työalojen papeista kokee leirien määrän liian suureksi.
- Nuorisotyö (43 %): Varahenkilöjärjestely leireillä ei ole riittävä.

Leirityön osaaminen ja moninaisuuden huomioiminen

- Valtaosa vastaajista arvioi omat **leirityössä tarvittavat taitonsa riittäviksi**.
- **Riittävästi koulutusta leirityöhön** kokee saaneensa valtaosa nuorisotyönohjaajista ja kolme neljäsosaa papeista. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä näin kokee 65 % ja diakoniatyöntekijöistä 61 %.
- **Leirin keskeyttämiseen liittyvät käytännöt** - ei tietoa tai epäselvä 39–43 %.
- **Katsomuksellinen ja kulttuurinen moninaisuus** jäävät usein vähälle huomiolle leiri- ja retkitoiminnassa. Kolmannes vastaajista kertoo, että niitä joko ei oteta huomioon tai ei osaa sanoa, otetaanko niitä huomioon.
- **Neuromonimuotoisuus ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt** jäävät leiri- ja retkitoiminnassa huomiotta reilun viidenneksen vastaajista näkemyksen mukaan.
- **Vähävaraisuus ja köyhyys** sen sijaan huomioidaan leiri- ja retkitoiminnassa lähes kaikkien vastaajien mielestä.

Köyhille lapsiperheille leirillä on erityinen merkitys

” Joillekin seurakunnan leiri on ainoa mahdollisuus päästä hetkeksi muihin maisemiin kotoa, esim. vaikeista perheolosuhteista.

(Varhaiskasvatuksen työntekijä, Espoon hiippakunta)

Leirityön määrä ja resurssit

Rippikoululeirit - vähintään kaksi leiriä vuodessa:

- Nuorisotyö 67 %, papit 46 %, varhaiskasvatus 14 %, diakonia 13 %

Muut leirit

- **Nuorisotyönohjaajat:** 92 % oli osallistunut oman työalansa lyhyille leireille ja yli puolet (54 %) oli ollut vähintään neljällä tällaisella leirillä viimeisen vuoden aikana.
- **Papeilla, varhaiskasvatuksen työntekijöillä ja diakoniatyöntekijöillä** leirityö oli myös merkittävä osa työnkuvaa, mutta määrällisesti selvästi vähäisempää kuin nuorisotyössä. Heidän työnsä jakautui useammin myös muiden työalojen leiritoimintaan.
- **Leirityöhön osallistumattomia** tai korkeintaan yhdellä leirillä mukana olleita oli eniten diakoniatyössä (46 %) ja varhaiskasvatuksessa (32 %), kun taas nuorisotyössä tällaisia työntekijöitä oli vain 4 %.
- Leiritoiminta toteutetaan lähes kokonaan **työntekijävetoisesti** (yli 95 % vastaajista).

Johtopäätöksiä ja kehittämistarpeita

- **Leirit ovat kirkolle valtava mahdollisuus** yhteiseen tekemiseen, kasvuun, osallisuuteen ja elämyksiin, sekä hengelliseen kasvuun.
- **Leirityö on raskasta**, mutta erittäin palkitsevaa. Leirityön hyvinvointia ja työaikakorvauksia tulee kehittää.
- Leirityöhön tarvitaan **lisää koulutusta ja perehdytystä**. Kokeneet työntekijät leirityön asiantuntijoiksi perehdytyksissä ja koulutuksissa, koulutusorganisaatioiden ohella.
- Resurssit leiritoimintaan vähenevät. Miten **vapaaehtoisille ja palkkiotoimisille** voidaan lisätä vastuuta leiritoiminnan toteuttamisesta?
- **Leirityön vaikuttavuus** tulee todentaa. Miten siirrytään Palautteen keräämisestä vaikuttavuuden mittaamiseen?

Digitaalisuus ja mobiililaitteet

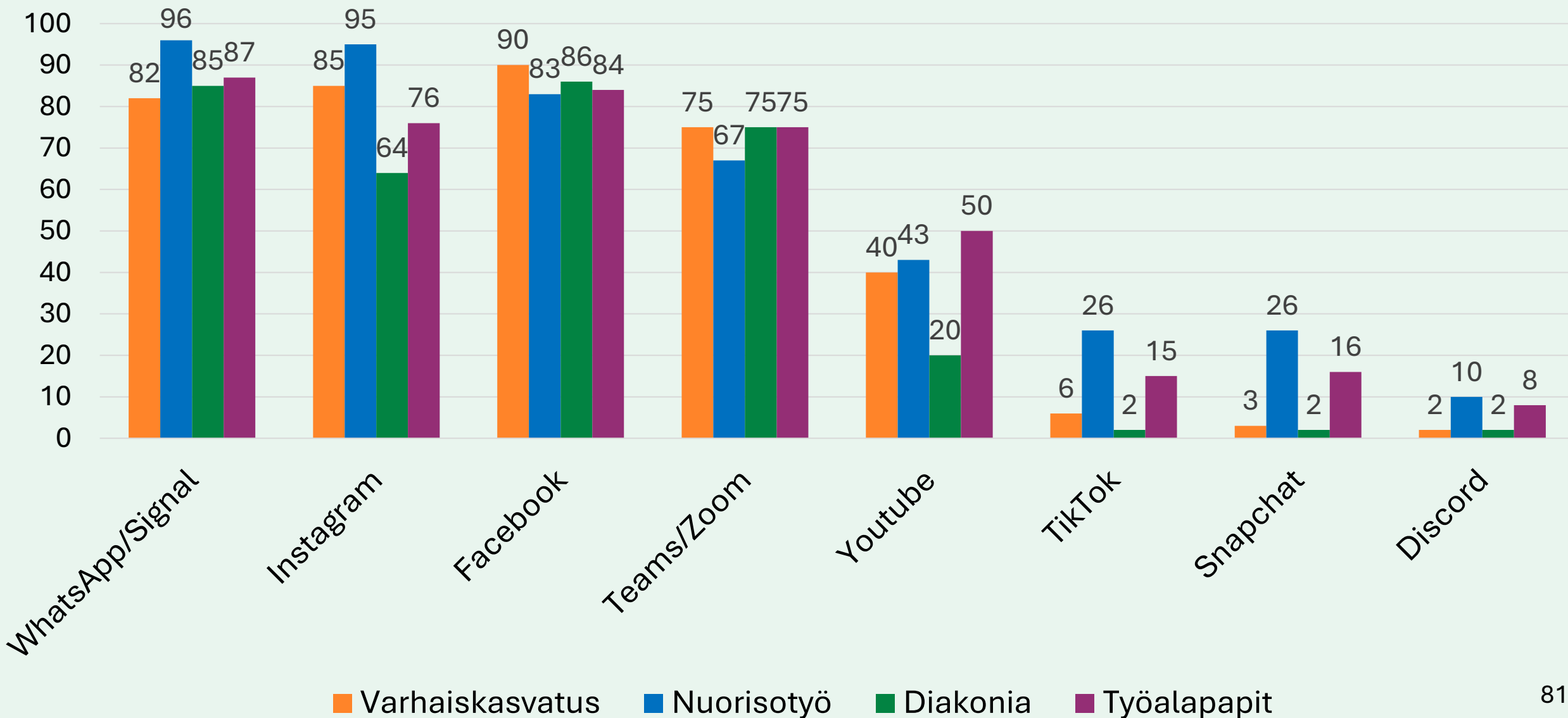
Hanna Kärsämä ja Aino-Elina Kilpeläinen



Kohtaaminen myös digikanavilla tukee seurakunnan perustehtävää

” On kuitenkin hyvä, että meillä on mahdollisuudet myös digitaaliseen kohtaamiseen, sillä nykysukupolven vanhemmat ovat tottuneet asioimaan verkossa ja käyttämään digipalveluita ja sähköisiä kanavia monipuolisesti. Verkkotapaamiset voivat toimia erityisesti niiden asiakkaiden kohdalla, joilla on henkisiä tai fyysisiä rajoitteita lähikohtaamisiin osallistumisessa. (Varhaiskasvatuksen työntekijä, Turun arkkihiippakunta)

Digitaalisia kanavia työssään käyttävät työntekijät ammattiryhmittäin (%)



Digitaalisuus seurakuntatyössä



- 90 % vastaajista kokee digitaalisuuden tukevan seurakunnan perustehtävää.
- Digitaaliset työmenetelmät näyttävät kuuluvan osaksi diakonian ja kasvatuksen työntekijöiden työtä riippumatta heidän työhistoriansa pituudesta.
- Digitaalisia kanavia käytetään aktiivisimmin nuorisotyössä. Vastauksista nousee esille myös varhaiskasvatuksen vahva panos digitaalisessa työssä.
- Diakonian viranhaltijoiden ydinosamiskuvauksessa digitaalinen työ ei nouse erityisesti esiin, toisin kuin kasvatuksen työntekijöillä.
- Nuorisotyönohjaajista miltei kaksi kolmasosaa (59 %) käyttää digitaalisia kanavia paljon tai erittäin paljon, kun diakoniatyöntekijöistä vastaava määrä on vajaa kolmannes (31 %).

Digitövälineillä on oma tärkeä roolinsa työssä



” Nuoret ovat yhteydessä somessa matalalla kynnyksellä. Alusta toimii asian aloittamiseen ja siitä voidaan siirtyä livetapaamiseen.

Digitaalisia työkaluja täytyy käyttää oikein. Niin että emme kannusta liikaa somessa toimimiseen, mutta sen kautta saamme yhteyden ihmisiin.

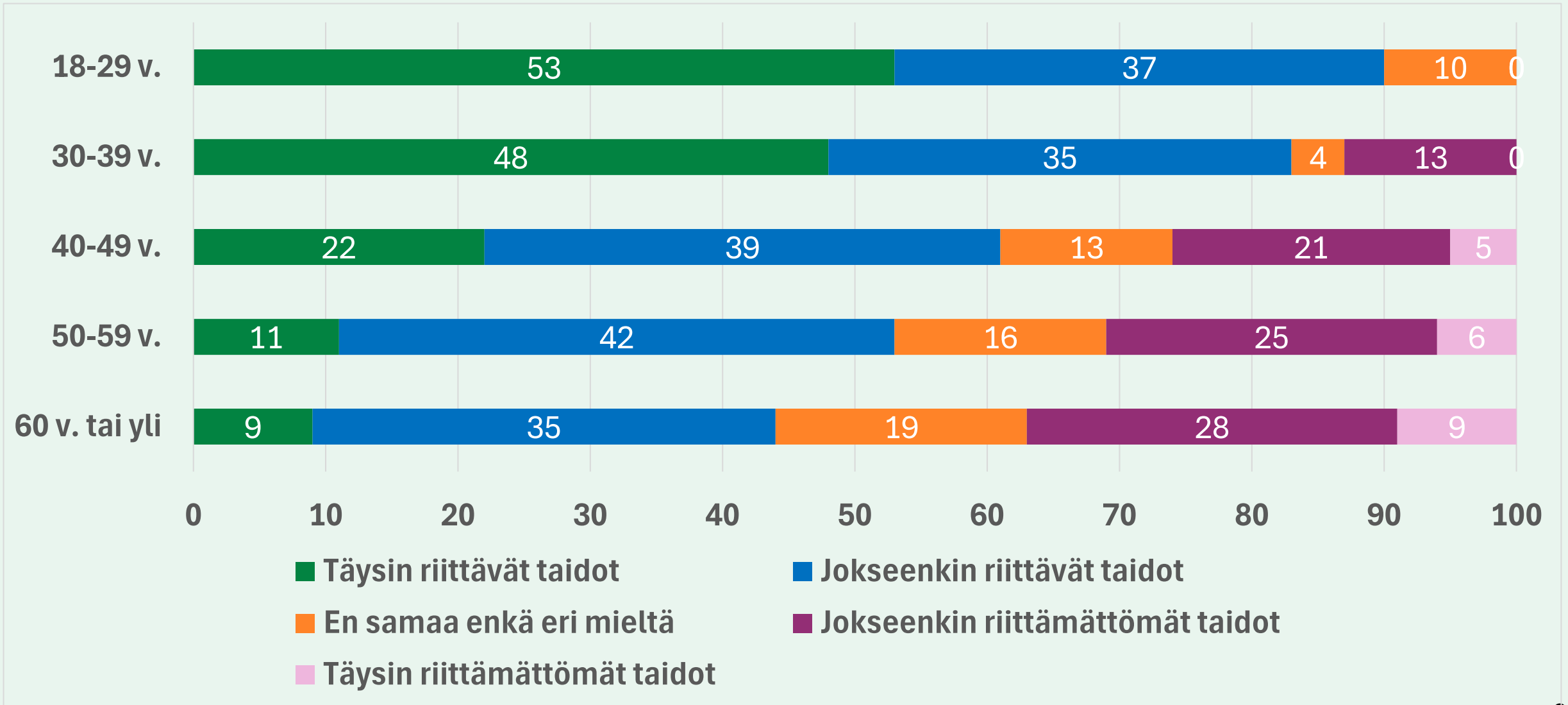
(Nuorisotyönohjaaja, Tampereen hiippakunta)

Digitaalisuus seurakuntatyössä

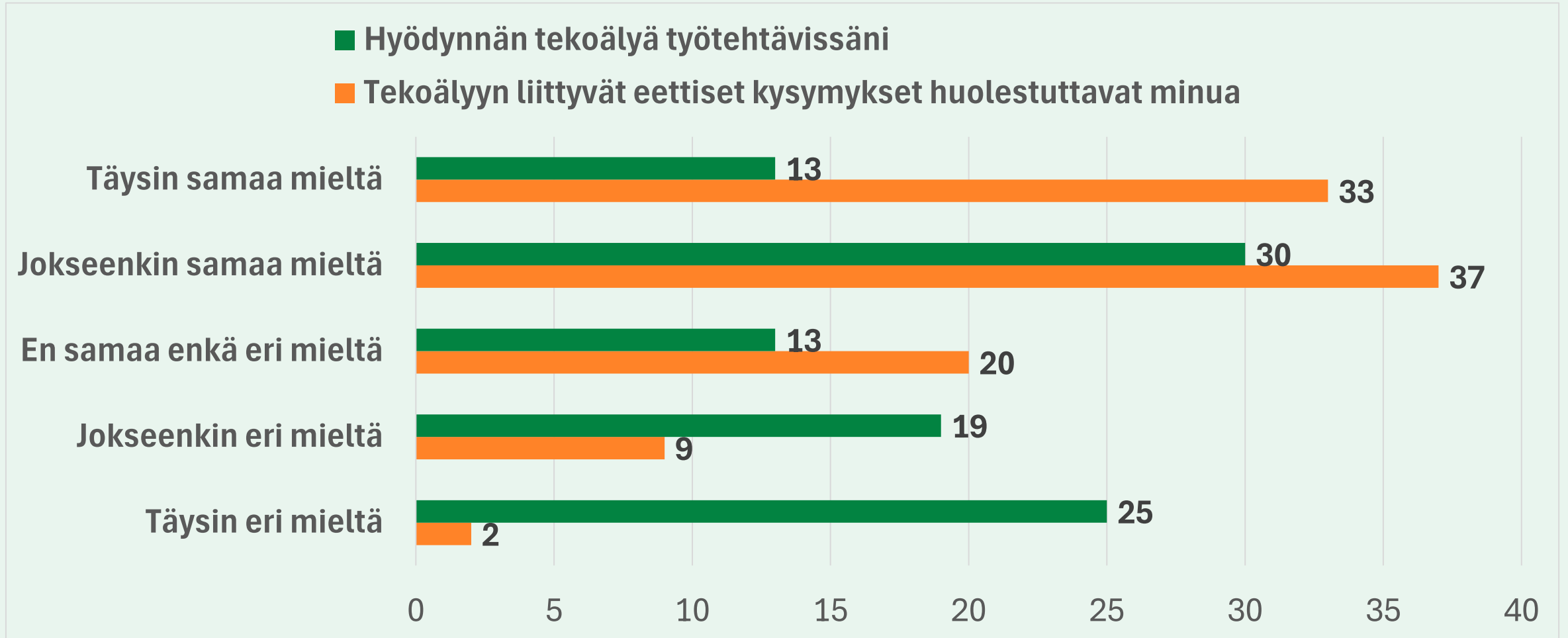


- Työntekijöiden digiosaamisessa on edelleen eroja. Vaikka yli puolet työntekijöistä arvioi taitonsa riittäviksi, kokee noin kolmannes tarvitsevansa lisää osaamista ja tukea digitaalisten välineiden hyödyntämiseen. Eroja löytyy erityisesti tarkasteltaessa vastaajia ikäryhmittäin.
- Tekoäly on tullut osaksi seurakuntatyön arkea. Jo noin 40 % vastaajista hyödyntää tekoälyä työssään, mutta samalla eettiset kysymykset herättävät laajaa huolta.
- Nuorimmat ikäluokat suhtautuvat vanhempia ikäluokkia kriittisemmin mobiililaitteiden käyttöön esim. leirityössä.
- Digitaaliset kanavat laajentavat kohtaamisen mahdollisuuksia. Ne parantavat saavutettavuutta, madaltavat yhteydenoton kynnystä ja auttavat tavoittamaan uusia ihmisiä kasvokkaisen työn rinnalla.

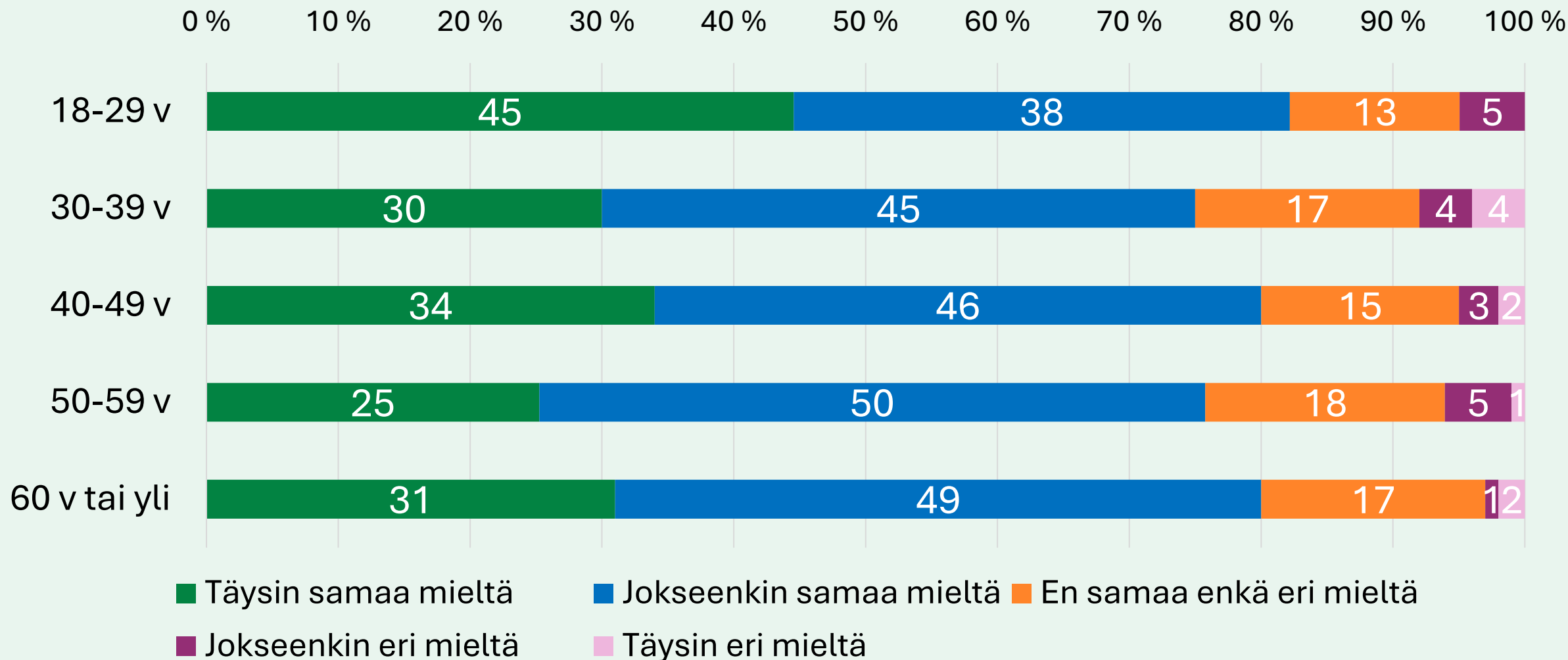
Vastaajat kokevat digitaaliset taitonsa riittäviksi (%)



Tekoälyn hyödyntäminen työtehtävissä sekä kokemus tekoälyyn liittyvien eettisten kysymysten huolestuttavuudesta (%)



Vastaajien mielestä mobiililaitteiden käyttöä tulisi rajoittaa leiritoiminnassa (%)



Digitalisaatio haastaa ja mahdollistaa - syrjäyttääkö digi?

"Digitaalinen palvelu voi parantaa saavutettavuutta silloin, kun etäisyydet ovat pitkiä tai asiakkaalla on vaikea päästä palveluiden ääreen. Sosiaaliset pelot tekevät kohtaamisesta vaikeaa ja silloin on helpompi kohdata digivälineiden avulla. Onnistunut digitaalinen palvelu voi myös kannustaa ja rohkaista kasvokkaiseen kohtamiseen. Kirkon digiauttaminen ei saa olla ainut kehityssuunta vaan on varjeltava livekohtaamista, joka on kirkon erityisosaamista. Itse työskentelen paljon ikääntyneiden parissa, joiden sosiaaliset kontaktit ovat vähäisiä. Kiireetön kohtaminen ja aito läsnäolo eivät ole korvattavissa verkkoyhteydellä. Jollekin toiselle asiakkaalle digitaalisuus on helpotus. Molempia tapoja tarvitaan."

(Diakoniatyöntekijä, Mikkelin hiippakunta)

Jatkopohdintoja

- Jatkuvasti muuttuva digitaalisuus ja siihen liittyvät työvälineet haastavat koulutuksen. Tarvitaan jatkuvaa päivitystä osaamiseen.
- Tekoälyyn liittyvät kysymykset huolestuttavat ja kaipaavat selkeämpää johtamista sekä linjauksia.
- Mobiililaitteiden käyttö on yhteiskunnassamme murroksessa: ikärajat ja rajoitukset mahdollisesti muuttumassa.



Johtopäätökset ja ratkaisuehdotukset

Titi Gävert, Aino-Elina Kilpeläinen,
Minna Valtonen ja Mikko Wirtanen



Pohdintaa

Työ koetaan merkitykselliseksi, mutta kuormittavaksi

Diakonia- ja kasvatustyön sisältö koetaan merkitykselliseksi.



Kohtaamistyö kuormittaa: Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset vaikuttavat myös seurakunnissa tehtävään työhön. Sosiaaliturvan leikkaukset näkyvät diakoniatyön asiakkaiden monimutkaisissa tilanteissa, mutta myös nuorisotyössä ja varhaiskasvatuksessa.

Työyhteisön tuki

Työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät tekijät (resurssit, rakenteet, henkilökemiat) voivat olla työtä tukevia tai/ja työntekijää kuormittavia.

Miten tunnistetaan ja tunnustetaan erilaisia asiantuntijuuksia?
Miten ratkaistaan ristiriitoja?
Millaista arvokeskustelua käydään, vai käydäänkö?

Millaista tukea työntekijät saavat työn sisältöön liittyvien kysymysten käsittelyyn? Onko esimerkiksi työnohjausta tarjolla tasapuolisesti kaikille työntekijäryhmille?

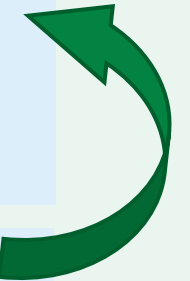
Hengellisyys on voimavara

Työn hengellinen sisältö voi tukea myös työntekijän omaa hengellisyyttä.



Hengellisyys on muutoksessa. Vain pienellä osalla vastaajista on liittymäkohtia esimerkiksi hengellisiin herätysliikkeisiin. Hengellisen elämän vahvistamisen tavat ovat yksilöllisiä.

Miten seurakunnissa otetaan tämä huomioon?



DKB2026: Ratkaisuehdotukset



- Tehdään seurakunnissa tapahtuvaa kohtaamistyötä **näkyvämmäksi ja saavutettavammaksi**.
- Ratkotaan haastavia ongelmia (esimerkiksi lapsiperheköyhyyttä) työalarajoja ylittäen ja yhdessä toisten toimijoiden kanssa. Resurssien supistuessa **vahvistetaan verkostoyhteistyötä**.
- Tarjotaan maksutonta **toimintaa ja ruokaa**.
- Tuetaan eri-ikäisten ja eri elämäntilanteessa olevien **hengellisyyttä**.
- Tuetaan **toisia huomioivaa käyttäytymistä myös digialustoilla**.
- Tuetaan medialukutaitoa, saavutettavuutta ja verkkoasiointia.
- Vahvistetaan työntekijöiden **digiosaamista**.
- Turvataan **leiritoiminnan jatkuvuus**.
- Pidetään hyvää huolta **työntekijöiden jaksamisesta ja hengellisyydestä**. Huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista myös leirityössä.
- Annetaan **vastuuta vapaaehtoisille**.
- Tuetaan työurallaan **nuoria ja vasta aloittaneita työntekijöitä** esim. mentoroinnin avulla. Huolehditaan perehdytyksestä.
- **Mitataan työn vaikuttavuutta!** Kysytään ihmisiltä, joita kohtaamme (mm. kirkon osallisuusindikaattori-kysely!)
- Pidetään **lasten, nuorten ja ylipäättään heikoimmassa elämäntilanteessa olevien puolesta ääntä** yhteiskunnassa.

Barometrituloksista eteenpäin 1

- Diakonian ja kasvatuksen työntekijöillä on **työaloja yhdistävää** koulutuksen ja työkokemuksen tuomaa **osaamista**.
- Poikkeuksellisen voimakkaiden leikkausten keskellä erittäin keskeistä on keskustella siitä, **millaista yhteiskuntaa rakennetaan**, millaista järjestö- ja kansalaisyhteiskuntatoimintaa halutaan ja miten varallisuutta ja toimintamahdollisuuksia jaetaan.
- **Digitodellisuudessa** muistettava sekä digiympäristön mahdollisuudet että digisyrjäytymisen uhat.
- **Leiri- ja retkitoiminta ovat osallistujilleen ainutlaatuisia mahdollisuuksia**, joita nykyisin vain harvat toimijat pystyvät tuottamaan. Olisiko seurakunnan mahdollista lisätä leiri- ja retkitoimintaa varsinkin vähävaraisille aikuisille ja perheille sekä erityisryhmille?

Barometrituloksista eteenpäin 2

- **Mentoroinnin ja työnohjauksen mahdollisuus on tärkeä turvata** myös diakonian ja kasvatuksen työntekijöille sekä yleisemmin hiljattain aloittaneille työntekijöille.
- **Vihkimysvirka** näyttää kannattelevan pappien ja diakoniatyöntekijöiden hengellistä identiteettiä. Jatkossa vastaava tuki on toivottavasti saatavissa myös nuorisotyönohjaajille ja varhaiskasvatuksen ohjaajille.
- Kun tehdään tulevaisuutta koskevia päätöksiä, on tärkeää vahvistaa **seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteisiä keskusteluja** tutkitun tiedon äärellä.

DKB2026 Barometriaamukahvit

- Webinaarit lokakuusta alkaen kerran kuussa perjantaisin klo 9–10
- Alustajina kunkin barometriluvun tutkijat, virtuaalikaavintaajina Mikko Wirtanen ja Irene Nummela
- Ohjelma + webinaarin linkki
Diakonian ja kasvatuksen barometriaamukahvit - EVL Plus



- pe 9.10.26 klo 9–10 Leiri- ja retkitoiminta diakonian ja kasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta, Ilpo Lahdenkauppi ja Jouko Porkka
- pe 13.11.26 klo 9–10 Diakonian ja kasvatuksen työntekijöiden hengellinen elämä, Johanna Käppi ja Aino-Elina Kilpeläinen
- pe 15.1.27 klo 9–10 Osallisuus ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen, Hanna Videll ja Minna Valtonen
- pe 12.2.27 klo 9–10 Diakonian ja kasvatuksen työntekijöiden verkostot, Irja Tamm ja Minna Valtonen
- pe 19.3.27 klo 9–10 Työyhteisö ja kehittäminen, Soile Niemi ja Tiina Ikonen
- pe 16.4.27 klo 9–10 Diakonian ja kasvatuksen työhyvinvointi, Sanna Kantola ja Tiina Ikonen
- pe 14.5.27 klo 9–10 Digitaalisuus ja mobiililaitteet seurakuntatyössä, Hanna Kärsämä ja Aino-Elina Kilpeläinen

Barometri tarjoaa ajankohtaista tilannekuvaa

DKB2026 avoin verkkojulkaisu löytyy sivuilta

julkaisut.evl.fi

Ota käyttöön tutkittua tietoa keskusteluihin

- Itsellesi
- Tiimille ja työyhteisölle
- Luottamushenkilöille
- Yhteistyökumppaneille
- (Paikalliselle) medialle



Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja
Kirkko ja toiminta 181



**Yhdessä toivoa
rakentamassa**

Diakonian ja kasvatuksen barometri 2026



Kiitos!