

Diakoniabarometri 2018

Yksinäisyyden monet kasvot

*Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies,
Päivi Salojärvi & Veera Wallenius*

Diakoniabarometri 2018

Yksinäisyyden monet kasvot

*Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies,
Päivi Salojärvi & Veera Wallenius*

Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot
Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies, Päivi Salojärvi & Veera Wallenius

© Kirkon tutkimuskeskus

Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56

Taitto: Grano Oy

ISBN 978-951-693-381-1 (nid.)

ISBN 978-951-693-382-8 (pdf)

ISSN 2341-7641

Grano Oy
Helsinki 2018



SISÄLLYS

ESIPUHE	7
FÖRORD	10
1 DIAKONIABAROMETRIN 2018 TAUSTA JA TOTEUTUS	13
1.1 Tutkimuksen tausta.....	13
1.2 Tutkimuksen suorittaminen	15
1.3 Taustatiedot vastaajista.....	17
1.3.1 Vastaajat hiippakunnittain	17
1.3.2 Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma	18
1.3.3 Vastaajien työskentelypaikkakunnan koko ja diakoniatyöntekijöiden määrä.....	20
1.3.4 Vastaajien koulutustausta ja työkokemus	22
2 DIAKONIATYÖN HAASTEET MUUTTUVASSA SUOMESSA	26
2.1 Diakoniatyö muutoksessa mukana.....	26
2.2 Sosiaaliturvan muutokset	27
2.2.1 Toimeentulotuen siirto Kelaan tuottaa diakoniatyölle lisätyötä	27
2.2.2 Taloudellinen avustaminen jakaa mielipiteitä.....	30
2.2.3 Asiakkaat mieltävät diakonia-avun subjektiiviseksi oikeudeksi yhä useammin	32
2.3 Muutokset yhteiskunnassa ja kirkon sisällä.....	33
2.3.1 Diakoniatyö toivon ja kokonaisvaltaisen kohtaamisen asialla.....	33
2.3.2 Alanvaihtoa miettii kaksi vastaajaa viidestä	37
2.4 Huolenaiheet samanlaisia läpi Suomen.....	38
2.5 Toivoa kannattelevat Jumala, läheiset ihmissuhteet ja rukous	42
2.6 Yhteenveto	46
3 DIAKONIATYÖN VIESTINTÄ, VAIKUTTAMINEN JA DIGITALISAATIO ...	48
3.1 Diakoniatyöstä viestiminen on tärkeää vaikuttamista	48
3.2 Diakoniatyön viestintä paikallisseurakunnissa	49
3.2.1 Diakoniatyöntekijät hoitavat diakoniatyön viestintää paikallisseurakunnissa	49
3.2.2 Facebook perinteisten viestintäkanavien rinnalla.....	53
3.2.3 Diakoniatyön omia viestintäsuunnitelmia tehdään seurakunnissa vielä vähän	58
3.2.4 Diakoniatyöstä kertomista pidetään tärkeänä.....	60
3.3 Viestinnällä vaikuttaminen diakoniatyössä	62
3.3.1 Yhteistyökumppaneihin pidetään aktiivisesti yhteyttä	62
3.3.2 Ihmisarvon puolustaminen on vaikuttamisviestinnän tärkein tavoite	64

3.4	Digitalisaatio diakoniatyössä	67
3.4.1	Sähköinen asiakasrekisterijärjestelmä on diakoniatyön arkea	67
3.4.2	Digitalisaation vaikutukset diakoniatyössä	69
3.5	Yhteenveto – huomioita diakoniatyön viestinnän ja digitalisaation nykytilasta ja kehittämistarpeista	78
4	DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖYHTEISÖJEN KRISTILLINEN ORIENTAATIO	80
4.1	Diakoniatyön hengellisyyden ulottuvuudet	80
4.2	Diakoniatyöntekijän kristillinen orientaatio	81
4.2.1	Diakoniatyöntekijöiden hengellisyyttä ilmentävät usko ja rukous	81
4.2.2	Noin puolet osallistuu vapaa-ajallaan jumalanpalveluksiin ...	82
4.2.3	Evankeliumi näkyy diakoniatyöntekijöiden työöteassa tekoina	84
4.2.4	Hengelliset asiat ottaa puheeksi asiakkaidensa kanssa kolmannes vastaajista	87
4.3	Kristillisuus työyhteisöissä	89
4.3.1	Työyhteisöjen spiritualiteeteissa monta hyvää elementtiä kohdallaan	89
4.3.2	Diakonien ja diakonissojen näkemykset työyhteisöistä eroavat toisistaan	92
4.3.3	Työyhteisöjen ongelmiin puuttuminen kaipaa lisää huomiointia	94
4.4	Elämää julkikristittynä nyky-Suomessa	95
4.5	Yhteenveto	101
5	DIAKONIAITYÖN ARKI	103
5.1	Diakoniatyö, arjen kristillisyyttä tekemällä ja olemalla	103
5.2.	Huono-osaisuus	104
5.2.1	Huono-osaisuuden kohtaaminen on diakoniatyön arkea....	104
5.2.2	Diakoniatyö kuuntelee yksinäisiä.....	109
5.2.3	Työikäisten yksinäisyys on kaupunkien ongelma.....	111
5.2.4	Nuorten aikuisten ongelmat esiintyvät rinnakkain	112
5.2.5	Diakoniatyö ja haasteelliset asiakkaat	113
5.2.6	Diakoniatyön uudet haasteet	114
5.3	Monitaitoisten diakoniatyöntekijöiden arki.....	115
5.3.1	Diakoniatyö ja taloudellinen avustaminen	116
5.3.2	Palvelutehtävänä asiakkaan kohtaaminen eri tilanteissa	117
5.3.3	Diakoniatyö lähtee alttarilta.....	119
5.3.4	Diakoniatyö yhdistää ja uuvuttaa.....	122
5.4	Arjen äärellä.....	123
6	DIAKONIAITYÖTÄ TUKEVAT RAKENTEET	125
6.1	Tavoitteena hyvinvointi työssä	125

6.2	Diakoniatyötä kuormittavat tekijät ja käytössä olevat voimavarat ...	126
6.2.1	Työn moniulotteisuus ja matala palkka kuormittavat	126
6.2.2	Läheiset ihmiset ja usko Jumalaan tärkeimmät voimavarat.	129
6.3	Diakonian työalajohtaminen.....	131
6.3.1	Kokemus tuen saamisesta esimieheltä on vähentynyt	131
6.3.2	Diakoniakoulutuksen saanut esimies käy todennäköisemmin tehtävänkuvauskeskustelun vuosittain.....	133
6.3.3	Harkinnanvarainen palkanosa eli HAVA on käytössä isommissa seurakunnissa.....	135
6.3.4	Diakoniatyöntekijät ovat tyytyväisiä koulutusmahdollisuuksiinsa.....	135
6.3.5	Lähiesimiehet saavat kouluarvosanaksi 8-	137
6.3.6	Puolella lähiesimiehistä on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus	138
6.3.7	Diakoniatyöntekijöillä on hyvät valmiudet kohdata muutoksia	139
6.3.8	Diakonian työalajohtajat ovat kokeneita diakonia-alan ammattilaisia	142
6.4	Työalajohtajan tehtävien hoitaminen	143
6.4.1	Lähiesimies hoitaa diakonian työalan tehtävät yhdessä diakoniatiimin kanssa	143
6.4.2	Työalajohtajan tehtävien hoitaminen hiippakunnittain vertailtuna	144
6.4.3	Työalajohtajan tehtävien hoitaminen paikkakunnan koon mukaan vertailtuna.....	145
6.4.4	Työalajohtajan tehtävien hoitaminen lähiesimiestehtävässä toimivien mukaan	146
6.5	Diakonian virat.....	148
6.5.1	Hakijamäärät diakonian virkoihin vuonna 2017 vaihtelivat hiippakunnittain.....	148
6.5.2	Kymmeniä diakonian virkoja on jäädytettynä tai sijaisjärjestelyin täytettyinä.....	150
6.6	Työtä tukevien rakenteiden kehittäminen	151
7	TULOSTEN TIIVISTELMÄ	154
7.1	Diakoniabarometri tutkii diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä	154
7.2	Sosiaaliturvan puutteet haastavat diakoniatyötä.....	155
7.3	Viestintää ihmisarvon puolustamiseksi ja avuntarvitsijoiden tavoittamiseksi	156
7.4	Diakoniatyöntekijöiden orientaatio elämään ja työhön on vahvasti hengellinen	158
7.5	Diakoniatyöntekijät kohtaavat yksinäisiä ja eri tavoin huono-osaisia...	159
7.6	Lähiesimiesten tukea tarvittaisiin enemmän	161

8	POHDINTOJA DIAKONIABAROMETRI 2018:N TULOKSISTA	163
9	SAMMANDRAG AV RESULTATEN.....	167
9.1	Diakonibarometern undersöker diakoniarbetarnas uppfattningar...	167
9.2	Bristerna i den sociala tryggheten en utmaning för diakonin.....	168
9.3	Kommunikation för att försvara människovärdet och nå ut till hjälpbehövande.....	169
9.4	Diakoniarbetarnas inställning till livet och arbetet är starkt andlig .	171
9.5	Diakoniarbetarna möter ensamma och olika slag av utsatthet.....	172
9.6	Mer stöd behövs av de närmaste cheferna.....	174
10	REFLEKTIONER OM RESULTATEN I DIAKONIBAROMETERN 2018	176
	KIRJALLISUUS	180
	LIITTEET.....	193
	Liite 1 Diakoniatyö ja kirkon tilastot 2013–2016.....	193
	Liite 2 Diakoniabarometrin kyselylomake	194

ESIPUHE

Diakoniatyöntekijät diakoniatyöntekijöiden tutkijoina

Vuoden 2018 Diakoniabarometrin toteutuksen kannalta keskeinen oivallus syntyi Diakonian tutkimuksen seuran hallituksen kokouksessa keväätalvella 2017. Diakoniabarometrin toteuttajaksi päätettiin kutsua mukaan Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak).

Tähän mennessä kymmenes diakoniabarometri poikkeaa aiemmista siinä, että tutkijan roolin ovat ottaneet diakoniatyöntekijät itse. Tämän teki mahdolliseksi diakoniabarometrin perinteisen toteuttajakolmikon, Diakonian tutkimuksen seuran, Diakoniatyöntekijöiden Liiton ja Kirkkohallituksen, solmima sopimus Diakin kanssa. Prosessi oli siitä eteenpäin monisyinen.

Elokuussa 2017 Diakissa alkoi kolmen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon koulutus. Englanniksi niiden virallinen nimitys on Master-tutkinto, eli voidaan puhua ammattikorkeakoulun maisteritutkinnoista. Mainituista tutkinnoista arvoihin, uskontoihin ja kirkkoon kytkeytyvä on nimeltään Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen. Siinä aloitti opintonsa 23 aikaisemmin alemman ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta ja vähintään kolme vuotta työelämässä toiminutta opiskelijaa. Enemmistö heistä oli kokeneita seurakunnan työntekijöitä joko kirkon diakonia- tai kasvatus työn alueelta.

Tutkinnon suorittaminen kestää kolme lukukautta, ja opinnäytetyön tekeminen alkaa välittömästi opintojen alettua. Opiskelijat pääsivät valitsemaan opinnäytetyönsä aihetta pienimuotoisessa toritapahtumassa, jossa työelämän edustajat esittelivät etukäteen mietittyjä teemoja opiskelijoiden valittaviksi.

Diakoniabarometrin osalta esittelijänä toimi edellisen, vuoden 2016 diakoniabarometritutkimuksen laatija, Kirkkohallituksen asiantuntija, diakoni ja teologian maisteri Titi Gävert. Hänen kuvauksensa innosti tehtävään neljä kokenutta diakoniatyöntekijää, jotka valitsivat opinnäytetyönsä aiheeksi vuoden 2018 diakoniabarometrin.

Tekijöiksi valikoituivat Sääksmäen seurakunnan johtava diakonian viranhaltija, diakonissa Päivi Isomäki, Tikkurilan seurakunnan diakoni Johanna Lehmusmies, Asikkalan seurakunnan diakoni Päivi Salojärvi ja Porvoon suomalaisen seurakunnan diakonissa Veera Wallenius. Heidän työnsä liitettiin yliopettaja Mikko Malkavaaran ja lehtori Jouko Porkan johtamaan opinnäytetyöseminaariin, jonka otsikkona oli Toimintakulttuurin muutos ja työn kehittäminen. Kahdella muulla seminaarilla oli nimet Yhteisöllisyys arvona ja toiminnan lähtökohtana sekä Arvojen ja uskonnollisuuden muutokset. Tuleva barometri otti tässä vaiheessa pienen suunnan kohti toimintakulttuurin kehittämistä.

Koska barometrin aineisto on monen sadan vastaajan lomaketietoina, seminaari-työskentelyssä ensimmäinen iso askel oli ottaa haltuun määrällisen tutkimuksen menetelmät. Tätä helpotti se, että samassa seminaarissa käsiteltiin myös muita määrällisten aineistojen analysointiin perustuvia tutkimuksia. Kvantitatiivisten menetelmien käytössä kokenut tutkija ja opettaja Jouko Porkka antoi väsymättä aikaansa sekä erikseen järjestetyissä opetustuokioissa että yksityisesti sähköpostissa ja muuten, jotta SPSS-ohjelman käyttö tulisi mahdollisimman tutuksi.

Tutkijaryhmä ei jäänyt yksin, vaan sen työtä seurasi kiinnostuneesti projektia varten asetettu ohjausryhmä, johon kuuluivat Mikko Malkavaara puheenjohtajana ja jäsenenä Titi Gävert Kirkkohallituksesta, diakoni Marko Pasma Diakoniatyöntekijöiden Liitosta, Jouko Porkka Diakista, dosentti, yliopistonlehtori Esko Ryökäs Diakonian tutkimuksen seurasta ja tutkija Veli-Matti Salminen Kirkon tutkimuskeskuksesta.

Ohjausryhmä linjasi ennen muuta sen, mitä tutkitaan. Diakoniabarometri on toteutettu kahden tai kolmen vuoden välein. On kysymyksiä, joita on toistettu usein tai lähes aina, ja on esiin nousevia kokonaan uusia teemoja. Joitakin kysymyksiä on nähty tarpeelliseksi nostaa esiin vain kahden tai kolmen barometritutkimuksen välein. Kokonaisuuden arvioinnissa tarvittiin ohjausryhmän jäsenten kokemusta ja linjaustaitoja. Tekijäryhmän teema-alueet valikoituivat kunkin tutkijan oman kiinnostuksen mukaan ja käytännössä helposti. Kokonaan uusiksi teema-alueiksi diakoniabarometritutkimuksissa nousivat Veera Walleniuksen teema-alue diakoniatyö ja viestintä sekä ehkä hieman yllättäen Johanna Lehmusmiehen toinen teema, diakoniatyö ja hengellisyys.

Ohjausryhmä ei ainoastaan tehnyt painopisteasetteluja ja teemojen valintoja, vaan se kehitti ja analysoi järjestelmällisesti tutkijoiden laatimia kysymyspattereita. Ennen muuta ryhmää tarvittiin karsimiseen. Innokkaan ja aktiivisen tutkijajoukon alkuperäisiä kysymyksiä oli ainakin kaksinkertainen määrä verrattuna siihen, mitä lopulliseen kysymyslomakkeeseen valikoitui.

Tutkijat esittelivät tuloksiaan ohjausryhmälle myös keskeneräisinä. Kaikki pääsivät käsittelemään kaikkea. Varsin nopeasti havaittiin, että tutkijat olivat uutteria ja taitavia, tuloksia syntyi. Barometrin tiukassa aikataulussa pysyttiin. Aivan erityisesti ohjausryhmässä tuli selväksi, että seurakuntien diakoniatyöntekijöinä toimivat tutkijat osaavat tulkita tuloksia käytännön työelämän näkökulmasta.

Vuoden 2018 diakoniabarometri esittelee jatkossa itsensä ja barometrien laatimisen taustan. Tässä barometrissa painotukset ja tulosten tulkinta ovat värittäneet arjen näkökulmista. Muutama teema läpäisee monta lukua, ei vähiten yksinäisyys, joka on kirjamme pääteema. Diakoniatyössä yksinäisyyttä on monella tasolla. Sitä kokevat hädän keskellä elävät yksinäiset, joita diakoniatyö pyrkii tavoittamaan. Sitä kokevat myös monet työntekijät omalla työkentällään asiakkaita kohdattaen. Mutta sitä kokevat myös työyhteisössä yksin jäävät työntekijät, jotka mielellään suuntaisivat omaa ja seurakuntansa toimintaa sinne, missä hätä on suurin. Kymmenennen diakoniabarometrin erityislaatuisuus onkin siinä, että se nousee

diakoniatyön arjesta, diakonia-asiakkaiden hädän ja turvattomuuden tuntemisesta, myötätunnosta ja ymmärtämisestä.

Diakoniabarometri on arvokas perinne. Kymmenen peräkkäistä saman alan barometritutkimusta muodostaa jo niin pitkän aikasarjan, että niiden pohjalta on mahdollista tehdä moninaista vertailevaa tutkimusta ja tarkastella sitä, miten diakoniatyöntekijöiden työalat ja työhön liittyvät ajatukset ja asenteet ovat vuosien varrella muuttuneet. Kannustamme vakavasti tutkijoita tekemään tämän tyyppistä tutkimusta.

Opinnäytetyötään tekeville tutkijoille nyt valmistunut barometri on erinomainen mahdollisuus saada tutkimustyönsä tulokset julkaisuun, jota luetaan ja jollaista tarvitaan. Tästä kiitämme Kirkon tutkimuskeskusta, joka on lupautunut ottamaan diakoniabarometrin julkaisuohjelmaansa jo paljon ennen tutkimuksen tulosten valmistumista. Samalla kun kiitämme kaikkia ohjausryhmässä toimineita yhteistyökumppaneitamme, osoitamme erityisen kiitollisuutemme ennen muuta tämän kirjan varsinaisille tekijöille, Päiville, Johannalle, Päiville ja Veeralle.

Helsingissä 8. kesäkuuta 2018

Mikko Malkavaara ja Esko Ryökäs

FÖRORD

Diakoniarbetare forskar i diakoniarbetare

Den idé som blev central för hur Diakonibarometern 2018 skulle genomföras kläcktes på ett sammanträde som diakoniforskningssällskapet Diakonian tutkimuksen seuras styrelse höll på vårvintern 2017. Då beslöt man att bjuda in Yrkeshögskolan Diakonia (Diak) för att genomföra diakonibarometern.

Den tionde diakonibarometern i ordningen avviker från tidigare barometrar genom att diakoniarbetarna själva nu iklärr sig rollen som forskare. Detta blev möjligt tack vare det avtal som de tre instanser som tidigare har genomfört diakonibarometern, dvs. Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniarbetarnas Förbund och Kyrkostyrelsen, ingick med Diak. Den process som följde på avtalet var mångfasetterad.

I augusti 2017 erbjöds utbildning för tre nya högre yrkeshögskoleexamina på Diak. Deras officiella benämning på engelska är Master-examen och man kan därför tala om en magisterexamen vid yrkeshögskola. Av dessa tre examina har den examen som ansluter till värderingar, religioner och kyrkan fått namnet Utveckling av värde- och gemenskapsrelaterat arbete (Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen). Studier för denna examen inleddes av 23 studerande som tidigare avlagt yrkeshögskoleexamen och hade minst tre års arbetslivserfarenhet. De flesta av dem var erfarna församlingsarbetare inom kyrkans diakoniarbete eller fostran.

Studierna för examen omfattar tre terminer och de studerande börjar arbeta med sitt lärdomsprov genast när studierna inleds. De studerande kunde välja temat för sitt lärdomsprov på ett litet torgevenemang där representanter för arbetslivet presenterade teman som de tänkt ut i förväg.

Diakonibarometern presenterades av Kyrkostyrelsens sakkunniga, diakonen och teologie magistern Titi Gävert, som utformat diakonibarometerundersökningen 2016. Hennes redogörelse inspirerade fyra erfarna diakoniarbetare och de valde att göra diakonibarometern år 2018 som sitt lärdomsprov.

För undersökningen utsågs ledande diakonitjänsteinnehavare, diakonissan Päivi Isomäki från Sääksmäki församling, diakonen Johanna Lehmusmies från Dickursby församling, diakonen Päivi Salojärvi från Asikkala församling och diakonissan Veera Wallenius från Borgå finska församling. Deras arbete ingick i ett lärdomsprovsseminarium som leddes av överlärare Mikko Malkavaara och lektor Jouko Porkka och som fick rubriken Verksamhetskulturens förändring och utveckling av arbetet (Toimintakulttuurin muutos ja työn kehittäminen). De övriga två seminarierna gick under namnet Gemenskap som värdering och utgångspunkt

för arbetet samt Förändringar i värderingar och religiositet (Yhteisöllisyys arvona ja toiminnan lähtökohtana samt Arvojen ja uskonnollisuuden muutokset). Den kommande barometern inriktade sig i detta skede i någon mån på utvecklingen av verksamhetskulturen.

Eftersom barometerens material består av blankettuppgifter från flera hundra svarande var det första stora steget under seminariearbetet att sätta sig in i metoderna för kvantitativ forskning. Detta underlättades av att man på samma seminarium också behandlade andra undersökningar som bygger på analys av kvantitativa material. Forskaren och läraren Jouko Porkka, som har stor erfarenhet av kvantitativa metoder, gav outtröttligt av sin tid både under separat anordnad undervisning och privat per e-post och på annat sätt för att forskarna skulle bli så väl förtrogna som möjligt med SPSS-programmet.

Forskargruppen lämnades inte ensam utan dess arbete följdes med intresse av en styrgrupp som tillsatts för projektet. Ordförande för gruppen var Mikko Malkavaara och medlemmar var Titi Gävert från Kyrkostyrelsen, diakonen Marko Pasma från Diakoniarbetarnas Förbund, Jouko Porkka från Diak, docenten, universitetslektorn Esko Ryökäs från Diakonian tutkimuksen seura och forskaren Veli-Matti Salminen från Kyrkans forskningscentral.

Styrgruppen drog framför allt upp riktlinjer för vad som ska undersökas. Diakonibarometern har genomförts med två eller tre års mellanrum. Det finns frågor som har upprepats ofta eller nästan varje gång och även helt nya teman som lyfts fram. Vissa frågor har man ansett att behöver lyftas fram endast i varannan eller var tredje barometerundersökning. Vid bedömningen av helheten behövdes den erfarenhet och förmåga att dra upp riktlinjer som medlemmarna i styrgruppen besitter. Forskargruppens temaområden valdes ut enligt respektive forskares eget intresse och förlöpte i praktiken enkelt. Helt nya temaområden i diakonibarometerundersökningarna var Veera Wallenius temaområde diakoniarbete och kommunikation samt – kanske något överraskande – Johanna Lehmusmies andra tema, diakoniarbete och andlighet.

Styrgruppen valde inte endast ut prioriteringarna och temana utan den utvecklade och analyserade även systematiskt de enkätfrågor som forskarna tagit fram. Gruppen behövdes framför allt för gallring. De ivriga och aktiva forskarna hade ursprungligen åtminstone dubbelt så många frågor som sedan valdes ut för den slutgiltiga enkätblanketten.

Forskarna presenterade sina resultat för styrgruppen även innan de var slutgiltiga. Alla hade möjlighet att behandla allting. Ganska snabbt stod det klart att forskarna var flitiga och kunniga och fick fram resultat. De kunde också hålla den strikta tidtabellen för barometern. I styrgruppen insåg man särskilt tydligt att församlingarnas diakoniarbetare i sin egenskap av forskare kan tolka undersökningsresultaten ur en praktisk arbetslivssynvinkel.

I Diakonibarometern 2018 presenteras själva barometern och bakgrunden till hur den görs upp. I denna barometer har prioriteringarna och tolkningen

av resultaten tagit intryck av vardagens perspektiv. Några teman löper igenom många kapitel, inte minst ensamhet, som är huvudtema i vår bok. Inom diakonin förekommer ensamhet på många plan. Ensamhet upplevs av människor som lever ensamma och i en utsatt situationer och som diakoniarbetet försöker nå. Ensamhet upplever också många arbetare inom sitt eget arbetsfält när de möter sina kunder. Men även arbetare som står ensamma i sin arbetsgemenskap och som gärna skulle inrikta sin egen och sin församlings verksamhet dit där nöden är störst upplever ensamhet. Den tionde diakonibarometerns särskilda karaktär ligger just i att den stiger fram ur diakoniarbetets vardag, den känsla av nöd och otrygghet som diakonins klienter upplever, ur medkänsla och förståelse.

Diakonibarometern är en värdefull tradition. Tio barometerundersökningar i följd inom samma område bildar en så lång tidsperiod att det på basis av dem går att göra många slags jämförande forskning och granska hur diakoniarbetarnas arbetsområden och de tankar och attityder som ansluter till arbetet har förändrats under årens lopp. Vi vill allvarligt uppmuntra forskare att utföra denna typ av undersökningar.

För de forskare som gör sitt lärdomsprov är denna barometer ett ypperligt tillfälle att få in resultaten av sitt forskningsarbete i en publikation som läses och som behövs. För detta vill vi tacka Kyrkans forskningscentral som har lovat att ta in diakonibarometern i sitt publikationsprogram redan långt innan undersökningens resultat stod klara. Samtidigt som vi tackar alla samarbetspartner som varit med i styrgruppen riktar vi vårt tack framför allt till dem som står bakom denna bok, dvs. Päivi, Johanna, Päivi och Veera.

Helsingfors den 8 juni 2018

Mikko Malkavaara och Esko Ryökäs

1 DIAKONIABAROMETRIN 2018 TAUSTA JA TOTEUTUS

Päivi Isomäki

1.1 Tutkimuksen tausta

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonia on lähimmäisenrakkauteen perustuvaa ihmisten auttamista. Tätä varten seurakuntiin on palkattu kirkon tehtäviin pätevästi koulutuksen saaneita sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntijoita diakoniatyöntekijöiksi. Heidän tekemänsä työ on laaja-alaista ja monipuolisia taitoja vaativaa. Vain osa tehdystä työstä tulee näkyviin.

Käsillä oleva diakoniabarometri on kymmenes diakoniatyöntekijöiden ajatuksia ja asenteita mittaava barometritutkimus. Sen vastaukset täydentävät seurakuntien vuosittaisia tilastoja ja Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisemaa kirkon neli-vuotiskertomusta. Diakoniabarometrin toteuttajat ovat painottaneet kysymyksiä kulloinkin ajankohtaisen tarpeen mukaan, ja siksi diakoniabarometrit eivät tuota tutkimuksellisesti yhtenäistä aikasarjajatkumoa. Jokaisen diakoniabarometrin keskiössä ovat kuitenkin olleet diakoniatyöntekijöiden näkemykset ja kokemukset ja siten suomalaisen seurakuntadiakonian kokonaisvaltainen tarkastelu. Barometri ei ole tyhjentävä esitys diakoniatyöstä, mutta se antaa sellaista tietoa, mitä muualta ei ole saatavissa.¹

Diakoniabarometri toteutettiin Kirkkohallituksen, Diakoniatyöntekijöiden Liiton, Diakonian tutkimuksen seuran ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyönä. Diak oli ensimmäistä kertaa mukana vahvalla opettaja- ja opiskelija-panoksella neljän ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijan toimiessa barometrin tutkijoina. Tutkijaryhmän jokainen jäsen antoi omasta mielenkiinnostaan lähtevän panoksensa tutkimuskokonaisuuteen. Läheinen kosketuspinta arjen diakoniatyöhön näkyy tutkimuksen toteuttamisessa. Opiskelijoiden lisäksi barometrin ohjausryhmään kuuluivat Titi Gävert Kirkkohallituksesta, Marko Pasma Diakoniatyöntekijöiden Liitosta, Esko Ryökäs Diakonian tutkimuksen seurasta, Veli-Matti Salminen Kirkon tutkimuskeskuksesta sekä Mikko Malkavaara ja Jouko Porkka Diakonia-ammattikorkeakoulusta.

Diakoniabarometriä tähänastinen historia voidaan jakaa kolmeen jaksoon. Ensimmäinen jakso ajoittuu vuosiin 1999–2002, jolloin barometriä toteuttajina

¹ Gävert 2016, 11.

toimivat Kirkkopalvelut, Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Kirkkohallituksen diakonia- ja yhteiskuntatyön yksikkö. Barometrien aineistoa kerättiin diakoniatyöntekijöiden päivien osallistujilta sekä kyselyinä. Kysymykset käsittelivät diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä kaikkein eniten apua tarvitsevista, taloudellisesta perusturvasta, diakoniatyön tärkeimmistä painopisteistä, valtion, kirkon ja kolmannen sektorin suhteista sekä työtyytyväisyydestä. Diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä verrattiin Suomen Kuvalehden kansalaismielipidekartoituksen tuloksiin.²

Toinen vaihe käsittää diakoniabarometrit 2005, 2007 ja 2009. Diakonian tutkimuksen seuran ja Diakoniatyöntekijöiden Liiton yhteistyönä toteutettiin kyselyt Diakoniatyöntekijöiden päiville ilmoittautuneille. Kysymykset käsittelivät diakoniatyön perustehtävän määrittelyä, työn muutossuuntia, diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä roolistaan hyvinvointipalveluiden tuottajina sekä mielipideilmaston kartoitusta ajankohtaisista uudistuksista, kuten diakonaatista ja palkkaus uudistuksesta. Tulokset raportoitiin Diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivien diakonian tutkimuksen kanavissa. Tällä kaudella barometrit palvelivat erityisesti diakonian aihepiireistä valmisteltuja väitöstutkimuksia, koska ne mahdollistivat laajan aineistonkeruun diakoniatyön kentältä. Barometreista laadittiin artikkeleita Diakonian tutkimus- aikauskirjaan ja osaksi väitöstutkimuksia.³

Kolmas vaihe alkaa vuodesta 2011. Diakonian tutkimuksen seuran ja Diakoniatyöntekijöiden Liiton lisäksi kumppaniksi palasi Kirkkohallituksen diakoniasta vastaava yksikkö, ensin Kirkon diakonia- ja yhteiskuntatyö, myöhemmin Kirkon diakonia ja sielunhoito. Kirkkohallituksen myötä käytettävissä oli aiempaa laajempi diakoniatyöntekijöiden osoitteisto, mikä lisäsi barometrin vastaajamääriä ja helpotti kyselytutkimuksen toteuttamista. Vuosien 2011 ja 2013 diakoniabarometrien kysymykset kartoittivat diakoniatyön jäsentymistä osa-alueittain, yhteistyösuhteita, johtamista, työturvallisuutta, työhyvinvointia sekä diakoniatyöntekijöiden havaintoja yhteiskunnallisista teemoista, kuten ikääntymisestä, nuorten syrjäytymisestä ja vapaaehtoistoiminnasta.⁴

Vuoden 2016 barometrin kysymyksissä näkyivät kahden edellisen barometrin teemojen lisäksi vahvasti turvapaikanhakijat edellisen vuoden pakolaiskriisin takia. Lisäksi kysyttiin diakoniatyöntekijöiden arvoista ja tulevaisuuden osaamistarpeista. Vuosien 2013 ja 2016 diakoniabarometrien raportit jaettiin diakoniatyöntekijöiden päivien osallistujille, ja niiden tulokset esiteltiin erillisen tutkimuksen kanavan sijaan pääsalin luentona. Vuosien 2013 ja 2016 diakoniabarometrien tulokset julkaistiin Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisusarjassa ja esiteltiin Kirkon diakonian päivillä. Lisäksi diakoniabarometreista tuotettiin verkkojulkaisuna englanninkielinen lyhennelmä. Samat käytännöt koskevat tätä vuoden 2018 diakoniabarometriä.

2 Gävert 2016, 11.

3 Gävert 2016, 11.

4 Gävert 2016, 12.

1.2 Tutkimuksen suorittaminen

Diakoniabarometri 2018 perustuu paitsi aikaisempiin diakoniabarometreihin, tutkimuksiin ja alan kirjallisuuteen myös tiiviiseen yhteistyöhön tutkijaryhmän ja ohjausryhmän välillä. Tutkijat ideoivat ensin barometrin teema-alueita ja sen jälkeen teema-alueiden kysymyksiä, ja näitä hiottiin ohjausryhmän tapaamisissa ja sähköpostiviesteissä. Vuoden 2018 diakoniabarometri jakaantuu tutkijoittain viiteen eri teemakokonaisuuteen, jotka ovat diakoniatyö yhteiskunnan muutoksissa, diakoniatyön viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio, kristillisyyys diakoniatyössä, diakoniatyön arki ja diakoniatyötä tukevat rakenteet. Osa kysymyksistä on samoja kuin edellisten vuosien barometreissa, mutta erityisesti viestinnän ja vaikuttamisen sekä diakoniatyön kristillisyyden teema-alueet ovat täysin uusia.

Kysely toteutettiin Webropol-verkkotyökalulla 8.1–4.2.2018. Vastausaikaa oli neljä viikkoa. Kyselyn aikana lähetettiin kaksi muistutusviestiä vastaamisesta. Osoiteaineistona käytettiin Kirkkohallituksen diakoniatyöntekijöiden postitusrekisteriä, ja sen kautta kyselylinkki lähti 1 164 diakoniatyöntekijälle. Postituslista oli kattavin saatavissa oleva, mutta sillä oli myös henkilöitä, jotka eivät olleet sillä hetkellä seurakunnan diakonian virassa, ja toisaalta kaikki virassa olevat eivät linkkiä saaneet. Mahdollisimman suuren kattavuuden varmistamiseksi kyselylinkkiä jaettiin myös toteuttajatahojen somekanavilla, Diakoniatyöntekijöiden Liiton sähköisissä jäsenkirjeissä sekä tutkijoiden henkilökohtaisten yhteyksien välityksellä. Myös muistutusviestit jaettiin sähköpostin lisäksi somekanavilla.

Diakoniabarometrikyselyn aluksi vastaaja valitsi suomen- tai ruotsinkielisen kyselylomakkeen. Kyselylomakkeen alussa oli tutkijoiden kirjoittama saatekirje, joka kertoi kyselyn tarkoituksesta ja tulosten käytöstä. Lomake sisälsi 36 kysymystä viideltä eri teema-alueelta ja seitsemän taustatietokysymystä, yhteensä 43 kysymystä. Viisi lomakkeen kysymyksistä oli avoimia, loput suljettuja eli valmiin vastausvaihtoehdon antavia tai Likertin asteikkoa mielipidevääntämissä hyödyntäviä kysymyksiä. Viimeisenä kysymyksenä oli mahdollisuus antaa palautetta kyselystä tai täydentää muuten vastauksiaan. Kyselyn pystyi keskeyttämään ja tallentamaan, ja siihen saattoi palata myöhemmin.

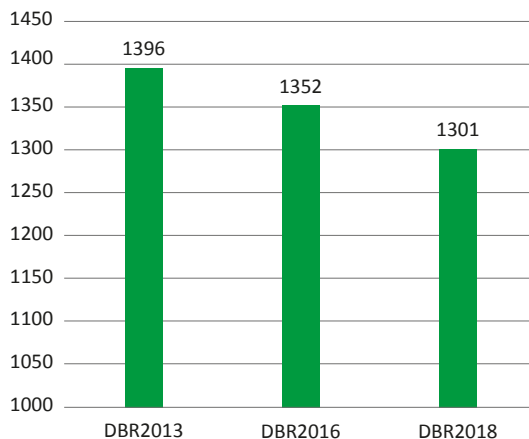
Kyselyyn saatiin määräaikaan mennessä 392 vastausta. Vastaajista 38 täytti ruotsinkielisen lomakkeen. Vastaajista oli diakoniatyöntekijöitä 377, teologeja 6 ja kuusi vastaajaa kertoi, ettei hänellä ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa.

Kirkon työmarkkinalaitoksen mukaan vuonna 2017 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa oli 1 301 diakoniatyöntekijää.⁵ Tähän lukuun verrattuna kyselyn vastausprosentti oli 30 prosenttia. Täysin tarkan vastausprosentin saaminen on mahdotonta, sillä ei ole aivan tarkkaa tietoa siitä, kuinka monta diakoniatyöntekijää aineiston keräämisen aikaan oli kirkon työssä ja kuinka moni

5 Kirkon työmarkkinalaitos 2018, 16.

sai kyselylinkin. Vastauksien määrä on riittävän suuri, jotta tulokset voidaan yleistää perusjoukkoon eli Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöihin. Vuoden 2013 diakoniabarometriin vastasi 472 henkilöä ja vastausprosentti oli 33,8. Vuonna 2016 vastaajia oli 303 ja vastausprosentti 22.

Kuvio 1.1 Kirkon diakoniatyöntekijöiden määrän kehitys vuosien 2013, 2016 ja 2018 diakoniabarometreissa.⁶



Diakoniatyöntekijöiden määrä on vuoden 2013 barometrissa vähentynyt 95 työntekijällä. Diakoniabarometriin tiedot diakoniatyöntekijöiden määrästä perustuvat barometria edeltävän vuoden tilastoihin.

Webropol-verkkotyökalulla kerätty informaatio siirrettiin SPSS-ohjelmaan, jonka avulla tutkijat suorittivat aineiston tilastollisen analyysin. Analyysimenetelminä käytettiin suoria jakaumia, prosenttilukuja, ristiintaulukointia, keskiarvoja ja -hajontoja, korrelaatioita sekä yksisuuntaista varianssianalyysia. Diakoniatyöntekijöiden vapaat vastaukset on luokiteltu ja teemoiteltu aiheittain. Vapaiden vastauksien koodaamiseen on käytetty myös ATLAS.ti-ohjelmaa.

Kukin tutkija kirjoitti oman teema-alueensa artikkeliksi SPSS-ohjelmalla saatujen tulosten pohjalta ja lisäsi Excel-ohjelmalla tehtyjä kuvioita ja taulukoita selkeyttämään ja kuvailemaan tuloksia. Tuloksia avaavia ja tukevia yksittäisten diakoniatyöntekijöiden kirjoittamia vastauksia avoimiin kysymyksiin otettiin mukaan raporttiin ja kirjattiin niistä työntekijän koulutus ja työskentelyhiippakunta, mikäli tiedot olivat saatavilla.

Diakoniabarometrin ohjausryhmä kokoontui myös tulosten analysointi- ja kirjoittamisvaiheessa, ja tuloksia tarkasteltiin yhteisesti. Johtopäätöksiä on muotoiltu koko ohjausryhmän kesken. Tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimuseettisiä ohjeita.

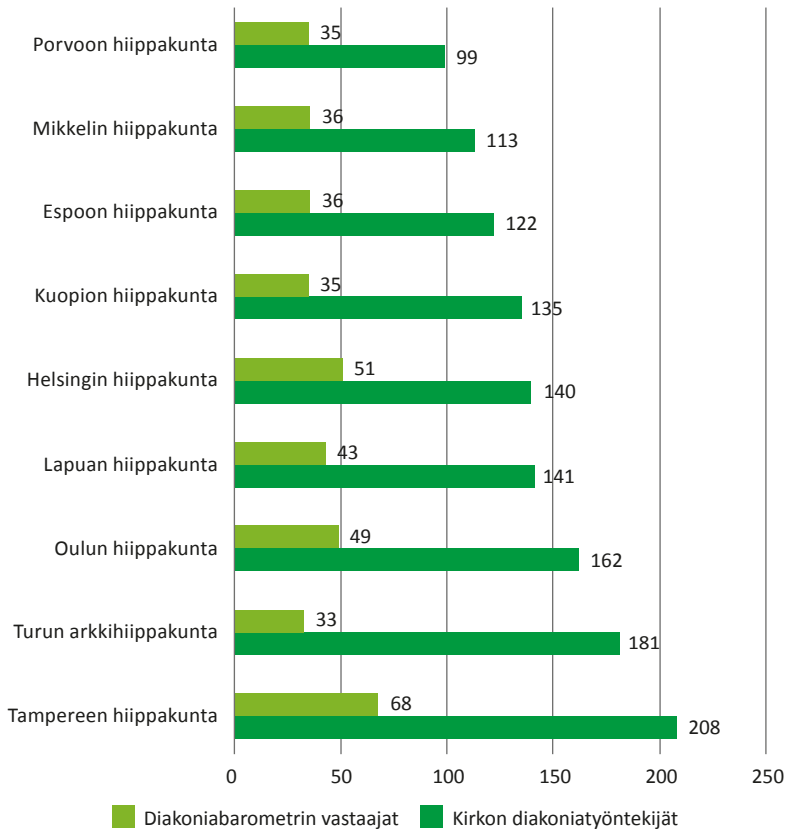
⁶ Kiiski 2013, 14; Gävert 2016, 14; Kirkon työmarkkinalaitos 2018, 16.

1.3 Taustatiedot vastaajista

1.3.1 Vastaajat hiippakunnittain

Diakoniabarometriin saatiin 392 vastausta, jotka jakautuivat eri hiippakuntien mukaan seuraavasti.

Kuvio 1.2 Diakoniabarometrin vastaajat sekä kirkon työntekijät hiippakunnittain.⁷ N=386.



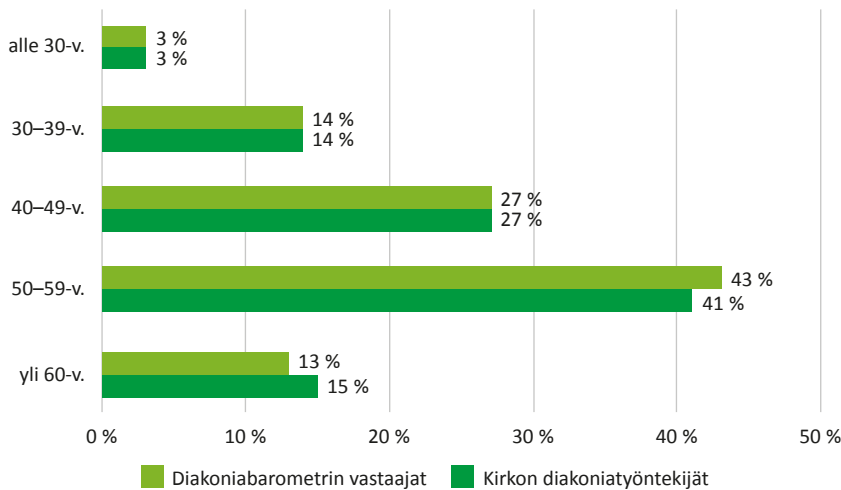
Lukumääräisesti eniten vastaajia oli Tampereen hiippakunnasta, 68 vastaajaa, sekä Helsingin hiippakunnasta, 51 vastaajaa. Suhteellisesti eniten vastaajia oli Porvoon ja Helsingin hiippakunnista, reilu kolmannes hiippakunnan kaikista diakoniatyöntekijöistä. Kaikkien hiippakuntien diakoniatyöntekijöistä noin kolmasosa vastasi diakoniabarometrikyselyyn, paitsi Kuopion hiippakunnasta noin neljäsosa ja Turun arkkihiippakunnasta alle viidesosa.

⁷ Kirkon työmarkkinalaitos 2018, 17.

1.3.2 Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma

Käsillä olevan diakoniabarometrin 392 vastaajasta naisia oli 355 (91 prosenttia) ja miehiä 26 (7 prosenttia). Muutama henkilö ei ilmoittanut sukupuoltaan. Kirkon työmarkkinalaitoksen mukaan vuonna 2017 diakoniatyöntekijöitä oli kaikkiaan 1 301, joista naisia 92 prosenttia ja miehiä 8 prosenttia.⁸ Barometrin aineisto vastaa sukupuolten mukaan tarkasteltuna erittäin hyvin kaikkien diakoniatyöntekijöiden sukupuolijakaumaa.

Kuvio 1.3 Kirkon diakoniatyöntekijöiden ja diakoniabarometrin vastaajien ikäjakaumat (%). N=386.⁹



Diakoniabarometrin vastaajien ikäjakauma vastaa tasapainoisesti kirkon diakoniatyöntekijöiden ikäjakaumaa. Iän perusteella vastaajien keskiarvo on 49 vuotta ja mediaani 51 vuotta. Muutama ikätieto puuttuu. Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan diakoniatyöntekijöiden keski-ikä vuonna 2017 oli 50 vuotta.¹⁰ Vastaajien ikärakenne painottuu vanhimpiin ikäryhmiin: yli puolet vastaajista oli yli 50-vuotiaita ja vain 3 prosenttia alle 30-vuotiaita. Ikärakenne oli samanlainen myös vuoden 2016 diakoniabarometrin vastaajissa.¹¹

Hiippakunnittain tarkasteltaessa ikäjakaumat vastaavat myös hyvin kaikkien diakoniatyöntekijöiden ikäjakaumaa. Eniten eläkkeelle siirtymisiä on lähivuosina tulossa Porvoon, Mikkelin ja Oulun hiippakunnissa. Porvoon hiippakunnassa

⁸ Kirkon työmarkkinalaitos 2018, 16.

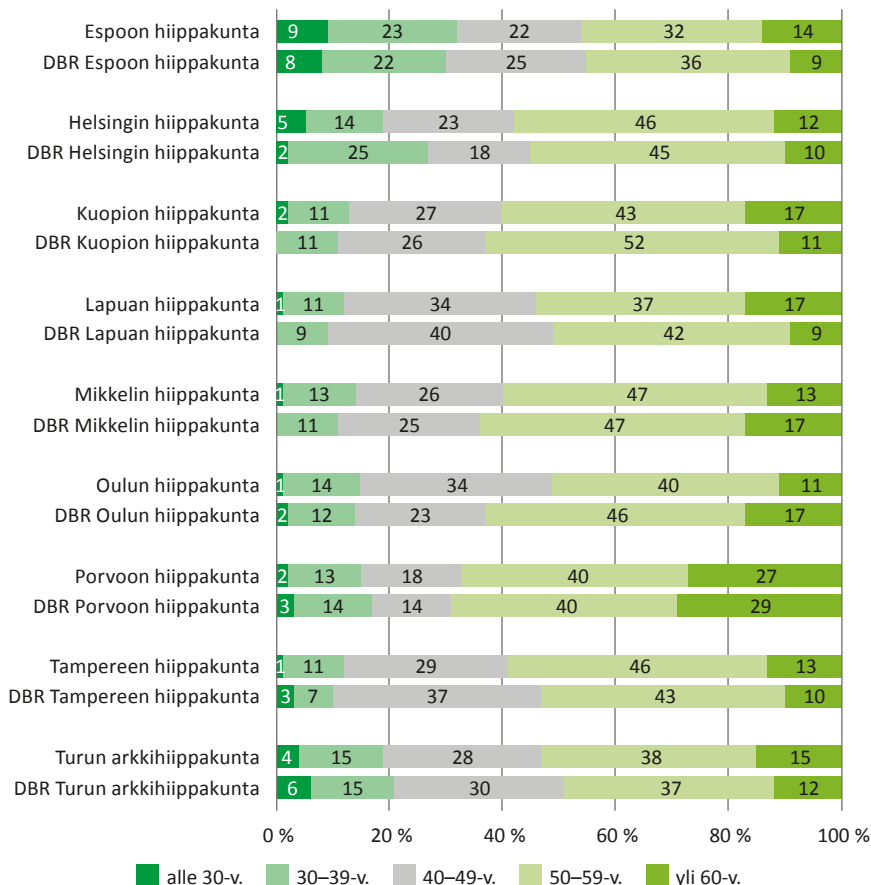
⁹ Kirkon työmarkkinalaitos 2018, 19.

¹⁰ Kirkon työmarkkinalaitos 2018, 19.

¹¹ Gävert 2016, 20.

kolmannes vastaajista ja myös kaikista diakoniatyöntekijöistä on yli 60-vuotiaita ja Mikkelin ja Oulun hiippakunnassa vajaa viidennes. Myös Lapuan hiippakunnan työntekijöistä lähes viidennes on yli 60-vuotiaita, mutta vastaajissa heitä on suhteellisesti vähemmän. Vuoden 2016 barometriin vastanneissa eniten yli 60-vuotiaita oli Kuopion ja Porvoon hiippakunnissa. Kuopion hiippakunnassa eläkkeelle siirtymistä on nähtävästi jo tapahtunut, tosin äskettäin töihin tulleita vastaajia siellä ei ole lainkaan.¹² Myöskään Lapuan ja Mikkelin hiippakuntien vastaajissa ei ole lainkaan alle 30-vuotiaita. Eniten alle 30-vuotiaita vastaajia on Espoon hiippakunnassa ja Turun arkkihiippakunnassa.

Kuvio 1.4 Diakoniabarometrin vastaajien ja kirkon diakoniatyöntekijöiden¹³ ikäryhmien osuudet hiippakunnittain (%). N=385.



¹² Vrt. kuvio 1.8.

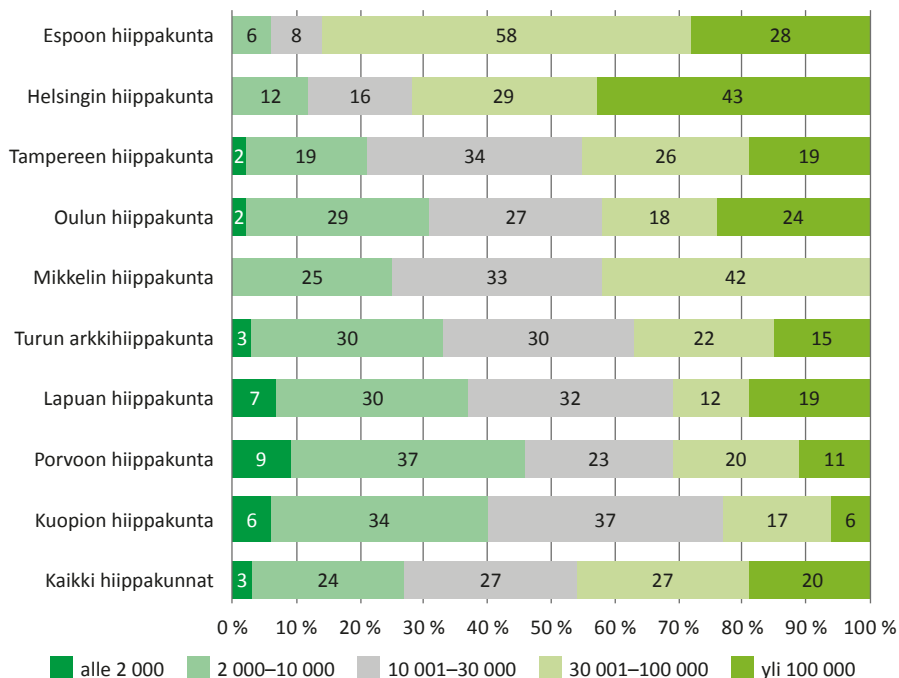
¹³ Laurell 2018b.

1.3.3 Vastaajien työskentelypaikkakunnan koko ja diakoniatyöntekijöiden määrä

Diakoniatyötä määrittää seurakunnan kokoa merkittävämmän paikkakunnan koko. Diakoniatyön kohderyhmänä eivät ole vain seurakuntalaiset vaan paikkakunnan kaikki asukkaat. Monilla paikkakunnilla seurakuntien jäsenmäärä ja paikkakunnan asukasluku ovat kaukana toisistaan. Työskentelypaikkakunnan koko vaikuttaa myös esimerkiksi työn todennäköisiin kohderyhmiin, yhteistyökumppaneiden määrään sekä lähipaikkakunnilla työskentelevien kollegoiden määrään. Tämän vuoksi kyselyn taustatiedoissa ei kysytty vastaajien seurakuntien jäsenmäärää vaan työskentelypaikkakunnan asukasmäärää. Osalle vastaajista tähän vastaaminen oli vaikeaa, sillä isoilla paikkakunnilla osa työstä saattaa tapahtua koko seurakuntayhtymässä, osa paikallis seurakunnassa. Sen takia oli mietittävä, kummalta suunnalta työskentelyä arvioi.

Tuloksia arvioitaessa on huomioitava se, että isolla paikkakunnalla työskentelevät eivät välttämättä työskentele isossa seurakunnassa. Isojen paikkakuntien seurakuntayhtymissä saattaa olla sekä isoja että pieniä seurakuntia. Myöskään hiippakunta ei määrittele paikkakunnan tai seurakunnan kokoa: esimerkiksi Helsingin hiippakunnassa on sekä suuria että pieniä paikkakuntia.

Kuvio 1.5 Diakoniabarometrin vastaajat työskentelypaikkakunnan koon mukaan hiippakunnittain (%). N=386.

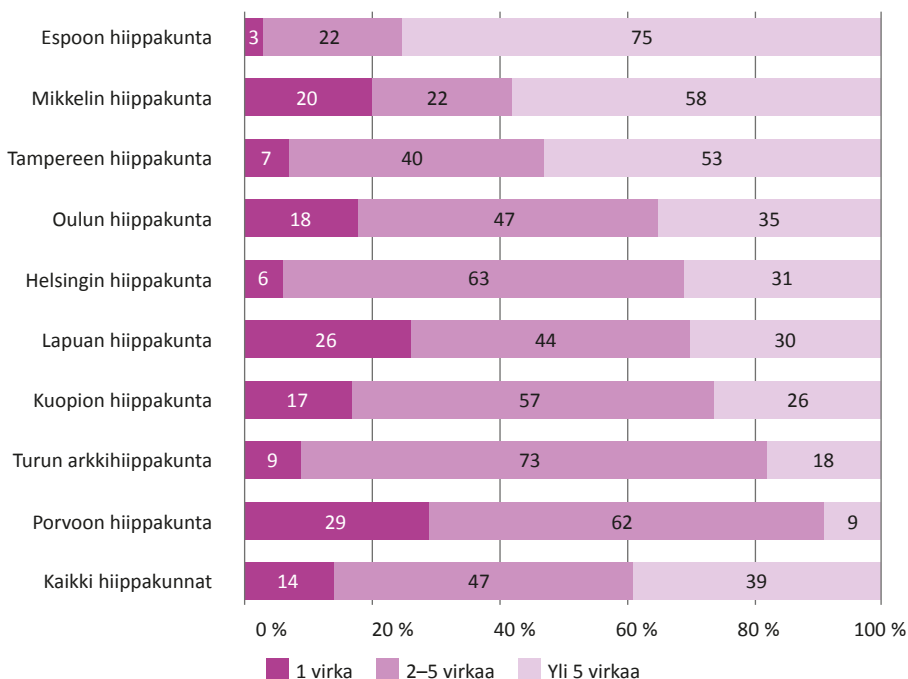


Työskentelypaikkakunnan asukasmäärän mukaan tarkasteltuna vastaajia on tasaisesti keskikokoisilta paikkakunnilta: vastaajista reilu neljännes työskentelee 10 001–30 000 sekä 30 001–100 000 asukkaan paikkakunnilla ja vajaa neljännes 2 001–10 000 asukkaan paikkakunnilla. Alle 2 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelee vastaajista kolme prosenttia ja yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla 20 prosenttia.

Hiippakuntien mukaan tarkasteltuna työskentelypaikkakuntien koot vaihtelevat merkittävästi. Espoon hiippakunnan vastaajista peräti 86 prosenttia ja Helsingin hiippakunnan vastaajista 69 prosenttia työskentelee yli 30 000 asukkaan paikkakunnilla. Porvoon, Kuopion ja Lapuan hiippakunnan vastaajat työskentelevät eniten pienillä paikkakunnilla, reilu kolmannes alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla. Myös useimmat kaikkein pienimmillä paikkakunnilla (alle 2 000) työskentelevät vastaajat ovat näistä hiippakunnista. Porvoon hiippakunnan vastaajista joka kymmenes työskentelee alle 2 000 asukkaan paikkakunnalla.

Seurakunnan koosta antaa viitteitä diakoniatyöntekijöiden määrä. Pienimmissä seurakunnissa on yleensä vain yksi työntekijä. Sitä suurempien seurakuntien diakoniatyöntekijöiden määrä taas vaihtelee paljon seurakunnan mukaan, joten suora vertailu virkojen ja seurakunnan koon välillä on vaikeampaa. Diakoniabarometrin vastaajista 14 prosenttia työskentelee seurakunnassa, jossa on vain yksi diakonian virka. Tällöin on kyse pienestä seurakunnasta. Lähes puolet vastaajista työskentelee 2–5 hengen tiimeissä ja 38 prosenttia yli viiden hengen tiimeissä.

Kuvio 1.6 Seurakunnan/yksikön täytettyjen diakoniovirkojen määrä diakoniabarometrin mukaan hiippakunnittain 1.1.2018 (%). N=386.



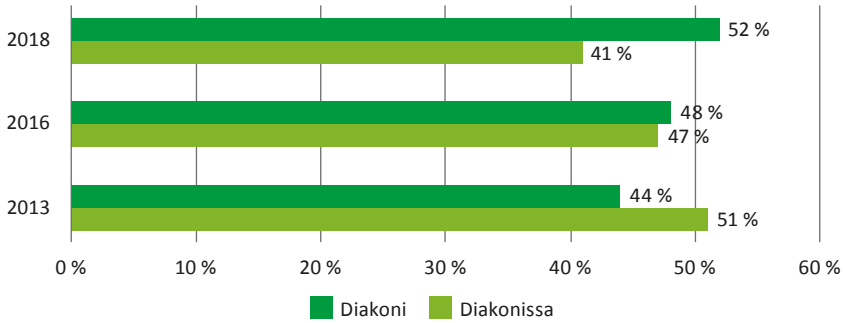
Espoon hiippakunnan vastaajista 75 prosenttia työskentelee yli viiden hengen tiimeissä. Mikkelin ja Tampereen hiippakunnan vastaajista yli puolella on tiimisään yli viisi työntekijää. Muiden hiippakuntien tiimeissä on useimmiten 2–5 työntekijää. Porvoon hiippakunnan vastaajista kolmannes on seurakuntansa tai yksikkönsä ainoa työntekijä. Lapuan hiippakunnassa ainoana diakoniatyöntekijänä on neljannes vastaajista ja Mikkelin hiippakunnassa viidennes.

1.3.4 Vastaajien koulutustausta ja työkokemus

Diakoniatyöntekijäksi valmistutaan kahta erilaista koulutuspolkua pitkin. Diakonikoulutus antaa sosionomin pätevyyden lisäksi kelpoisuuden kirkon diakonian virkaan ja diakonissakoulutus antaa sairaanhoitajan pätevyyden lisäksi kelpoisuuden kirkon diakonian virkaan. Koulutustaustojen erilaisuudesta huolimatta diakonian virat ja tehtävät ovat seurakunnissa samanlaiset. Tällä hetkellä valmistuu sosionomi (AMK) -diakoneja ja sairaanhoitaja (AMK) -diakonissoja. Edellä mainittujen lisäksi seurakuntien diakoniatyössä työskentelee esimerkiksi seurakuntakuraattoreita, ennen ammattikorkeakoulu-uudistusta opiskelleita opistoasteen diakoneja ja diakonissoja sekä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita diakoniatyöntekijöitä.

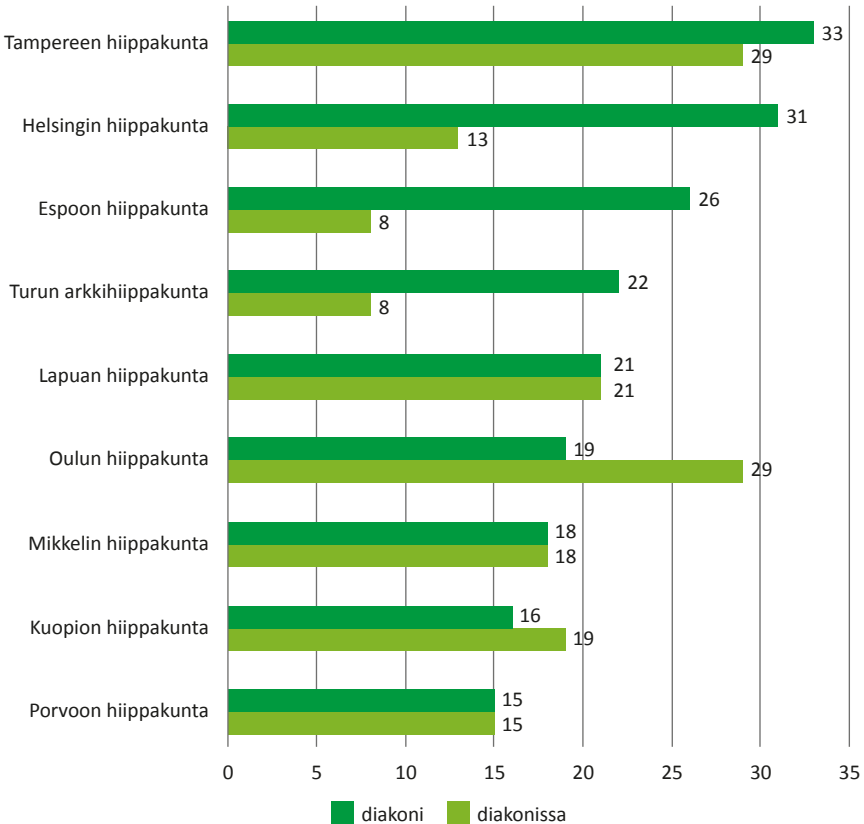
Diakoniabarometrin vastaajista 202 eli yli puolet (52 %) oli diakoneja. Diakonissoja oli 160 (42 %). Seurakuntakuraattoreita vastaajista oli 15 ja teologeja kuusi. Kuusi vastaajaa ilmoitti, että heillä ei ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa. Tilanne poikkeaa edellisistä diakoniabarometreista: vuonna 2013 enemmistö vastaajista oli diakonissoja, ja vuonna 2016 diakonissoja ja diakoneja oli suunnilleen yhtä paljon. Vastaajien koulutustaustan muutos selittyy ainakin sillä, että yhä useammat diakonissaksi valmistuneet hakeutuvat töihin hoitoalalle, eivät seurakuntiin. Tämä näkyy myös siinä, että diakonikoulutuksen saaneet jakautuvat tasaisesti eri ikäluokkiin, diakonissakoulutuksen saaneet taas vanhimpiin ikäluokkiin. Hoitotyöhön verrattuna seurakuntatyön palkkaus ei ole kilpailukykyinen. Diakoniabarometrin alle 35-vuotiaista vastaajista diakoneja oli 35 ja diakonissoja vain 6.

Kuvio 1.7 Diakonien ja diakonissojen osuus vastaajista vuosien 2013, 2016 ja 2018 barometreissa (%).



Koko kirkon tilanteesta diakoniatyöntekijöiden koulutustaustan suhteen ei ole tietoa, sillä koulutustaustaa ei järjestelmällisesti kerätä Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastoihin.

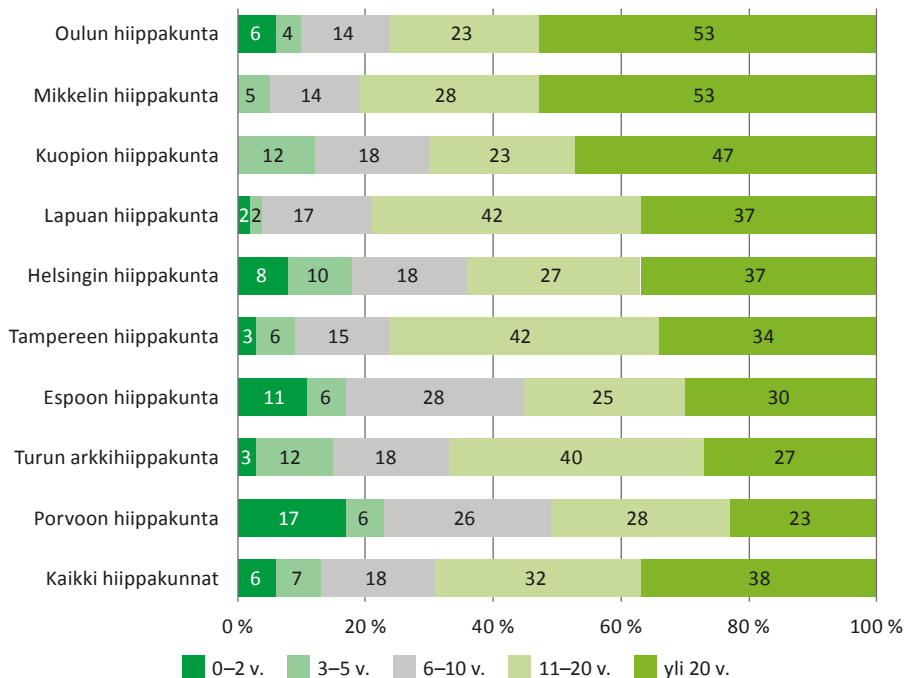
Kuvio 1.8 Diakoniatyöntekijöiden koulutustausta lukumääränä hiippakunnittain diakoniabarometrin mukaan. N=361.



Hiippakunnittain tarkasteltuna diakoni- ja diakonissakoulutustaustaisten vastaajien määrissä on eroja. Espoon, Helsingin ja Turun hiippakuntien vastaajissa on selkeästi enemmän diakoneja kuin diakonissoja. Lapuan, Mikkelin, Tampereen ja Porvoon hiippakunnissa molempia on suunnilleen yhtä paljon. Oulun ja Kuopion hiippakunnissa diakonissat ovat enemmistönä. Näyttää siltä, että kaupungistuvan Suomen diakoniatyöntekijöissä on enemmän diakoneja ja maaseutupaikkakunnilla enemmän diakonissoja. Vaikutusta on myös koulutuksen perinteillä ammattikorkeakoulujen eri toimipisteissä.

Diakoniabarometrin vastaajat ovat kokeneita diakoniatyöntekijöitä: vastaajista 123 (32 %) on ollut työssä 11–20 vuotta ja 148 (38 %) yli 20 vuotta. Alle viiden vuoden työkokemus oli vastaajista 47:llä (12 %). Nuorempia työntekijöitä on kaiken kaikkiaan vähemmän, koska kaikkia vapautuneita virkoja ei täytetä, ja siten nuoremmat eivät pääse työhön tai suuntautuvat toiselle alalle. Oma kysymyksensä on, olisivatko tämän barometrin tulokset muuttuneet, jos vastaajissa olisi ollut enemmän äskettäin diakoniatyöhön tulleita.

Kuvio 1.9 Diakoniabarometrin vastaajien työkokemus diakoniatyöstä hiippakunnittain (%). N=385.



Hiippakunnittain tarkasteltuna diakoniabarometrin vastausten mukaan kaikissa hiippakunnissa diakoniatyöntekijät ovat hyvin kokeneita. Mikkelin ja Oulun hiippakunnissa yli puolella diakoniatyöntekijöistä on yli 20 vuoden työkokemus.

Eniten juuri alalle tulleita on Porvoon ja Espoon hiippakunnissa. Työkokemuksen määrä ei ole suoraan verrannollinen työntekijän ikään. Diakoniatyöntekijöillä on usein jo aiempi koulutus ja toisen alan työura ennen diakoniaopintoja ja kirkon alalle työllistymistä. Tämä tarkoittaa myös sitä, että diakoniatyössä osaaminen on laaja-alaista, kun monilla diakoniatyössä toimivilla on jo toisen alan pätevyys ja työkokemusta.¹⁴

Diakoniabarometrin 2018 aineisto edustaa hyvin perusjoukkoa ja on yleistettävissä. Aineisto vastaa myös edellisten barometrien aineistoa ja mahdollistaa vertailtavuuden. Barometrin artikkeleissa kolmesta viimeisimmästä barometrasta käytetään lyhenteitä DBR2013, DBR2016 ja DBR2018.¹⁵

14 Gävert 2016, 21–22.

15 Kiiski 2013; Gävert 2016.

2 DIAKONIAITYÖN HAASTEET MUUTTUVASSA SUOMESSA

Johanna Lehmusmies

2.1 Diakoniaityö muutoksessa mukana

Diakoniaityö toimii ihmisten arjen ja yhteiskunnan ehdoilla, alati muuttuvissa ja vaikeutuvissa olosuhteissa. Milloin diakoniaityötä haastaa maahanmuuttoaalto, milloin kansakuntaa notkahduttava lama, milloin hallituksen tekemät linjaukset ihmisten toimeentulon suhteen. Joihinkin haasteisiin diakoniaityö kykenee vastaamaan tilanteeseen välittömästi sopeutuen, toisten hahmottaminen vie kauemman aikaa.

Yksi uusimmista muutoksista on vuoden 2017 alussa tehty toimeentulotuen maksatuksen siirto kuntien sosiaalityön vastuulta Kelan vastuulle (myöhemmin Kela-siirto). Tämä muutos näkyy diakoniaityön arjessa edelleen. Kela-siirron alettua diakoniaityö ruuhkautui paikoitellen kuukausiksi etuuksiaan odottavista ihmisistä. Kelan oman arvion mukaan toimeentulotuki uudistuksessa oli parantamisen varaa, ja epäonnistumisen seurauksena asiakkaiden luottamus väheni. Ulkopuolisen arvioitsijan kertomus uudistuksesta oli raadollisempi. Lakiuudistus ei ollut vielä valmis, kun Kela lähti toimeentulotukityöhön, tietojärjestelmässä ilmeni vikaa ja työntekijävajaus oli 300 henkeä jo heti aluksi. Ongelmat tasaantuivat vasta huhtikuuhun 2017 mennessä. Kela on ilmoittanut, että todellinen etuuskäsittelijöiden määrän tarve selviää vasta vuonna 2018, eli diakoniaityön asiakkaat elävät osin vielä samaa ruuhkatodellisuutta kuin heti uudistuksen alettua.¹ Virheellisiä ja puutteellisia päätöksiä tehdään yhä.

Toinen diakoniaityötä kenties hitaammin koskettava muutos on seurakuntien taloustilanne. Edessä ovat toiminta- ja avustusbudjettivarojen vähentyminen ja virkojen väheneminen. Vuosien 2015 ja 2016 välillä koko evankelis-luterilaisen kirkon diakonia-avustusten määrä väheni yli 164 000 euroa, vaikka vuosi 2016 näytti seurakuntien taloustilanteen vahvistuneen.² Työvoimaresurssija on jo vähennetty, kun eläköityvien tai työpaikkaa vaihtavien työntekijöiden virkoja on jäädytettynä (ks. luku 6.5.2).

¹ Kela 2017, 27–28; Itkonen & Välsalmi 2017, 14.

² Seurakuntien taloustiedot 2016.

DBR2016:ssa kysyttiin, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Viiden kärkeen nousivat vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen, yhteistyö- ja verkosto-osaaminen, kirkon oppiin ja arvoperustaan liittyvä osaaminen, kriisi- ja traumatyön osaaminen sekä muutos- ja uudistusosaaminen.³

Samoja kysymyksiä ei katsottu aiheelliseksi toistaa nyt, vain kaksi vuotta myöhemmin. Tällä kertaa tarkastelun kohteiksi muutos- ja uudistusosaamiseen liittyen valittiin toimeentulotuen Kela-siirto, erilaiset yhteiskunnalliset kysymykset ja ne huolet, joita diakoniatyöntekijöillä on koskien omaa työskentelypaikkakuntaa ja sen ihmisiä. Aiheiden perusteella tutkimuskysymyksiksi valikoituivat seuraavat kysymykset: miten toimeentulotuen muutos sosiaalityöltä Kelalle on näkynyt diakoniatyössä ja millaisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin diakoniatyön on tartuttava tulevaisuudessa? Lisäksi diakoniatyöntekijöiltä kysyttiin, millä he itse kannattelevat toivoaan ympäröivän maailman muutoksissa.

2.2 Sosiaaliturvan muutokset

2.2.1 Toimeentulotuen siirto Kelaan tuottaa diakoniatyölle lisätyötä

Tuoreen *Sosiaalibarometri 2017*-selvityksen mukaan toimeentulotuen Kela-siirron tavoitteena oli parantaa asiakkaiden yhdenvertaisuutta, helpottaa etuuksien yhteensovivuutta, vähentää takaisinperintöjä ja vähentää toimeentulotuen alikäyttöä. Tarkoitus oli, että asiointi helpottuu ja päätöksenteko nopeutuu.

DBR2018:aan vastanneista diakoniatyöntekijöistä vain noin puolet kokee toimeentulotuen Kela-siirron myönteisenä (kuviot 2.1). Näkemys on hyvin erilainen kuin vuoden 2017 sosiaalibarometriin vastanneilla sosiaalityöntekijöillä, joista seitsemän kymmenestä piti muutosta oikeana ratkaisuna. Ne sosiaalityössä olevat, jotka eivät *Sosiaalibarometri 2017* mukaan kokeneet muutosta hyväksi, perustelivat kritiikkiään sillä, ettei Kelalla ole ymmärrystä toimeentulotuesta, Kela on armoton säännöissään ja Kelan työntekijät itse eivät ole selvillä siitä, mitkä ovat toiminnan säännöt. Kela myönsi omassa sisäisessä raportissaan, ettei toimeentulotuen erityispiirteitä ymmärretty ajoissa eikä riittävästi.⁴ Myös diakoniatyössä tämä Kela-siirron ristiriitaisuus on näkynyt selkeästi.

Sosiaalitoimi tiedosti paremmin kunnan sisäiset vuokratasot. Kela on valtakunnallinen ja tukeutuu vain omiin normistoihinsa, jotka laahaavat euromäärissä vuosikymmeniä nykyykehitystä jäljessä.

Diakoni, Helsingin hiippakunta

3 Gävert 2016, 66.

4 Näättänen & Londén & Peltosalmi 2017, 100–103; Kela 2017, 28.

Toimeentulo on vaikeaa; Kela tekee päätöksiä ”kohtaamatta” tai huomioimatta ihmisten kokonaistilannetta, jolloin päätös on usein negatiivinen. Sen jälkeen henkilö ottaa yhteyttä kuntaan, josta ei välttämättä saa täydentävää tai ennaltaehkäisevää toimeentulotukea, vaikka ainakin oman kunnan sos.toimesta oltiin huolissaan 2017 alussa asiakkaiden toimeentuloturvasta. Enenevässä määrin on diakoniatyöhön otettu yhteyttä viime vuoden aikana, ja näköjään jatkuen samalla tavalla 2018 alussa. --- Kun miettii Kelan, sos.toimen ja pienen kaupungin diakoniatyön määrärahojen suuruutta, niin nyt ammennetaan astiasta, joka on kaikkein pienin.

Diakoni, Mikkelin hiippakunta

Sosiaalitoimisto on hallinnollisessa murroksessa ja ihmiset eivät aina saa sieltä tarvitsemaansa ja heille kuuluvaa tukea. On ikävä luukuttaa varsinkin taloudellisissa asioissa heitä ensin sosiaalitoimiston suuntaan, kun ei voi olla varma, otetaanko siellä ihmisestä asiaankuuluvaa koppia vai ei. Joihinkin lapsiperheiden tilanteisiin on puututtu aivan liian verkkaisesti ja löysästi, sama juttu kaikkein yksinäisimpien ja haavoittuvassa asemassa olevien ikäihmisten kohdalla.

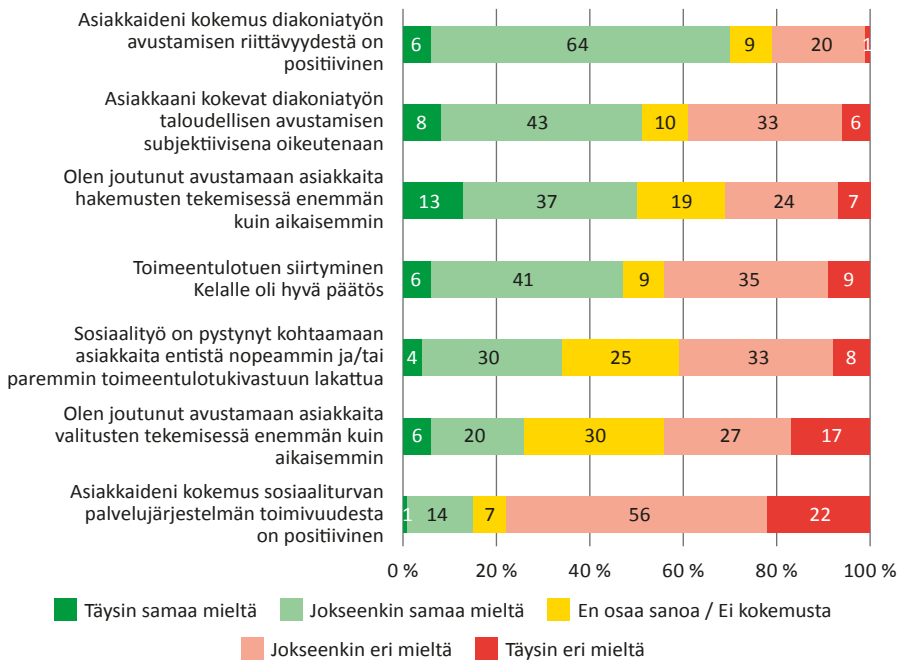
Diakoni, Oulun hiippakunta

Diakoniatyöntekijöiden kokemuksista välittyy huoli sosiaaliturvan varassa elävien hyvinvoinnista. Kela lähti toimeentulotukityöhön lähes sokeasti, ja sosiaalityö etsii vielä paikkaansa uudistuksen jälkeen. Diakoniatyöntekijät ovat molempien toimijoiden välissä tietämättä kumman suuntaan asiakas kannattaa ohjata, jotta hän saa tarvitsemaansa apua.

Kuviosta 2.1 ilmenee, että barometrikyselyyn vastanneista kaksi viidestä kokee, ettei sosiaalityö ole kohdannut asiakkaita entistä paremmin tai nopeammin, vaikka toimeentulotukivastuu siirtyikin Kelalle. Sosiaalityöntekijöistä vain noin yksi viidestä uskoi vuoden 2017 alussa Kela-siirron vapauttavan heidän työaikaansa aikuis-sosiaalityön ja rakenteellisen sosiaalityön tekemiseen. Sosiaalibarometrikyselyn aikaan heidän aikansa kului muun muassa asiakkaiden Kela-asioinnin ohjaukseen sosiaalityön sijaan, eikä asiakkaiden ohjaaminen Kelasta sosiaalitoimen pariin ollut vielä tarpeeksi tehokasta heikon sosiaalityön tarpeen arvioinnin osaamisen takia.⁵

⁵ Näättänen & Londén & Peltosalmi 2017, 122–124.

Kuvio 2.1 Diakoniatyöntekijöiden näkemykset toimeentulotuen Kela-siirrosta, sosiaaliturvasta ja diakoniatyön avustuksista. N=381–384.



Kela-siirto on osittain vaikuttanut myös avustamistyön kirjalliseen puoleen. Puolet diakoniabarometrikyselyn vastaajista kertoo joutuneensa avustamaan asiakkaita hakemusten teossa aiempaa enemmän, vaikka se ei näykään lisääktiivisuutena työajan käytössä. Neljäsosa vastaajista kertoo käyttävänsä paljon tai melko paljon aikaa Kelan ja sosiaalitoimen hakemusten tekemisen avustamisessa, kun vähän tai ei lainkaan siihen työaikaansa käyttää kaksi viidestä vastaajasta.

Helsingin hiippakunnassa kolme vastaajaa viidestä on joutunut Kela-siirron myötä avustamaan asiakkaitaan hakemusten tekemisessä aiempaa enemmän. Lapuan hiippakunnassa työskentelevistä alle kaksi viidestä on kokenut hakemustyön lisääntyneen ja vajaa puolet on kokenut päinvastoin.⁶

Diakoneista yli puolet on joutunut avustamaan asiakkaitaan hakemusten teossa aiempaa enemmän ja diakonissoista vain kaksi viidestä.⁷ Ero voi johtua koulutuksesta: diakonien koulutus painottuu sosiaalityön puolelle ja diakonissojen terveydenhoitoon.

Kela-siirto on vaikuttanut myös päätöksistä valittamiseen lisääntymiseen. Valtakunnallisella tasolla joka neljäs diakoniabarometrin vastaaja on avustanut

6 Ero Helsingin ja Lapuan hiippakuntien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$). Helsingin hiippakunnassa täysin tai jokseenkin eri mieltä on ollut vain 12 prosenttia vastaajista.

7 Ero diakonien ja diakonissojen välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

asiakkaitaan valitusten kirjoittamisessa aiempaa enemmän. Pienillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä vastaajista joka neljäs on välttynyt valitusten teossa avustamiselta kokonaan, kun suurimmilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla valituksiin liittyvältä lisätyömäärältä on välttynyt vain seitsemän prosenttia vastaajista.⁸

Diakoniatyöntekijöiden kokemusten mukaan ihmiset ovat pettäneitä sosiaaliturvan palvelujärjestelmään. Lähes kahdeksan kymmenestä vastaajasta on kuullut asiakkailtaan, ettei palvelujärjestelmä ole ollut heidän kohdallaan toimiva. Nuorimmista 24–35-vuotiaista vastaajista saman on kuullut miltei yhdeksän kymmenestä ja vanhimista 56–65-vuotiaista seitsemän kymmenestä.⁹ Nuorempien kohdalla palaute lienee suorasanaisempaa kuin vanhempien kohdalla kunnioitus- ja puhekuulttuurikysymyksistä johtuen.

Diakoniatyö koetaan asiakaskunnassa paljon positiivisemmin. Kyselyyn vastanneiden diakoniatyöntekijöiden kokemusten mukaan 70 prosenttia diakoniatyön asiakkaista pitää saamaansa apua riittävänä. Pienillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla diakonia-apuun ollaan vastausten perusteella vielä tyytyväisempiä. Niiden vastaajista 80 prosenttia kokee asiakkaiden olevan tyytyväisiä saamaansa apuun. Suurilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla asiakastyytyväisyyden kokemus on 55 prosentilla vastaajista.¹⁰

Asiakastyytyväisyyden kokemuseroa selittää todennäköisesti suurempi asiakasmäärä ja sen vaikutus diakoniatyön toimintaan. Suurilla paikkakunnilla diakoniatyön avustusrahoitus jakautuvat suuremmalle hakijajoukolle ja avustussummat yksilö- ja perhekohtaisesti ovat näin ollen vain muutamia kymmeniä euroja. Elintarvikkeiden hintojen nousun myötä pieni avustus koetaan vajaan, kun se ei kannattele ihmisen perusturvallisuuden kokemusta muutamaa päivää pidemmälle.

2.2.2 Taloudellinen avustaminen jakaa mielipiteitä

Taloudellinen avustaminen tuli mukaan diakoniatyöhön vahvasti 1990-luvun laman myötä. 2000-luvun alussa taloudellinen huoli oli keskeisin syy hakeutua diakoniatyön pariin, ja vuosien 2008–2011 välillä laman jälkiaallon seurauksena ruoka-apu ja taloudellinen apu korostuivat jälleen. DBR2013:n aikaan tilanne oli sama, ja diakoniatyöntekijät vastasivat taloudellisen avustamisen olevan keskeisin työmuoto. DBR2016:sta ilmeni, että 94 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtasi vähintään kuukausittain ihmisiä, jotka saavat säännöllisesti toimeentulotukea.¹¹ Taloudellinen köyhyys ei ole Suomesta vähentymässä.

8 Ero pienten ja suurimpien paikkakuntien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

9 Ero nuorimpien ja vanhimpien kokemusten välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

10 Paikkakuntien välinen ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

11 Kiiski 2013, 5–12, 20, 36; Gävert 2016, 27.

Taloudellinen avustaminen osana kokonaisvaltaista auttamistyötä jakaa mielipiteitä kyselyyn vastanneiden keskuudessa. Täysin samaa mieltä taloudellisen avustamisen kuulumisesta kokonaisvaltaiseen auttamistyöhön on kaksi viidestä vastaajasta. Pienten alle 10 000 asukkaan paikkakuntien vastaajista samoin ajattelee puolet ja suurten yli 100 000 asukkaan paikkakuntien vastaajista vajaa kolmannes. Lisäksi joka kymmenes yli 100 000 asukkaan paikkakunnalla työskentelevä ei koe taloudellista avustamista osaksi diakoniatyötä.¹² Ristiriitainen suhtautuminen taloudelliseen avustamiseen on helppo ymmärtää.

Kohtaan työssä paljon sellaisia ihmisiä, joiden tulotaso ja elämänlaatu on ollut vuosikausia sama, ei hyvä eikä huono. Asiakkaat ovat alistuneet kohtaloonsa eivätkä saa elämästä juuri mitään irti. Mitä tehdä tälle ihmisryhmälle? --- Miten aktivoida ihmisiä elämään omaa parasta arkeaan sen ehdoilla?

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Kirkon/srk:n antama taloudellinen avustaminen tulisi olla kertaluontoista kriisiapua. Näin on vain harvoin. Samat ihmiset ovat vuosikausia asiakkaina ja tilanteet eivät muutu/parane vaikka mitä tekisi. Työttömyys, syrjäytyneiden suuri määrä, ihmisten passiivisuus ja joillakin se asenne, että ”ilmanmuuta” he saavat avun viimeistään meiltä.

Diakonissa, Kuopion hiippakunta

Diakoniatyöntekijät näkevät työssään, kuinka köyhyden kierre johtaa usein ongelmien kasautumiseen. Monitasoinen köyhyys etäännyttää ihmisen yhä kauemmas toimijuudesta. Haasteiden käydessä ylivoimaisiksi ihminen uupuu ja alistuu kohtaloonsa. Myös diakoniatyöntekijät kokevat keinottomuutta köyhyysongelman edessä. Moni tuntee pohtivan, onko taloudellinen avustaminen järkevää, vai antaako se tilaisuuden pitää yllä riittämätöntä sosiaaliturvaa. Avustusten tulisi olla kertaluonteisia ja vain osa ihmisten kokonaisauttamista.¹³ Enää se ei ole mahdollista.

Elina Juntusen väitöstudiumuksessa taloudellisen avustamisen ristiriita näkyy myös selvästi. Diakoniatyöntekijät pitävät taloudellista avustamista positiivisena työmuotona silloin, kun sen avulla pystyy vaikuttamaan yhteiskunnallisesti. Pelkkä yhteiskunnan vuotojen paikkaaminen sen sijaan saa diakoniatyöntekijät suhtautumaan taloudelliseen avustamiseen kriittisesti. Samankaltaisen ristiriidan suhtautumisessa taloudelliseen avustamiseen löysi myös Lea Rättyä tutkiessaan diakoniatyöntekijöiden omia kokemuksia työstään. Diakoniatyöntekijät eivät itse pidä avustamisen periaatteita toimivina, ja he kokevat paikkaavansa sosiaaliturvan

12 Mielipide-ero pienten ja suurten paikkakuntien vastaajien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

13 Isola & Suominen 2016, 34–37; Rättyä 2012, 93.

aukkoja. Toisaalta taloudellinen avustaminen on myös tapa tavoittaa välinputoajia, mikä on positiivinen asia.¹⁴

Taloudellisen avustamisen ongelmana on toisaalta vaikeus asettaa yhteisiä käytäntöjä osittain aluekohtaisten erojen vuoksi. Edes yhden seurakuntayhtymän alueella väestöpohja ei välttämättä ole samanlaista, joten avustamisen käytännötkin erosivat. Sen sijaan tulotietojen ja taloustilanteen hahmottamiseen on luotavissa yhtenäinen työkaluttuuri, joka voi helpottaa taloudellisen avustamisen aiheuttamaa ristiriitaa työntekijöissä. Se kuitenkin vaatii vuosibudjettilaskennan ja velkakehityksen tuntemusta. DBR2018:n vastausten mukaan taloudellinen avustaminen vie noin 70 prosentilta vastaajista paljon tai melko paljon työaikaa. Tulevaisuutta ajatellen yhtenäisen työkaluttuurin tai jonkinlaisen pidemmällä aikavälillä kestävä ratkaisun miettiminen on siksi tärkeää.

2.2.3 Asiakkaat mieltävät diakonia-avun subjektiiviseksi oikeudeksi yhä useammin

Diakonia-avun mieltäminen subjektiiviseksi oikeudeksi asiakaskunnan ajattelumaailman muuttuessa on ollut keskustelussa mukana vähintään vuodesta 2013 lähtien. Mikko Malkavaara ja Esko Ryökäs syventyivät artikkelissaan DBR2013:n vastauksiin, joista kävi ilmi työntekijöiden kokema asiakkaiden ajattelutavan muutos suhteessa diakonian taloudelliseen avustamiseen ja subjektiivisen oikeuden kokemuksiin. Tuolloin vajaat 16 prosenttia vastaajista oli kokenut asiakkaidensa mieltävän diakonia-avun subjektiiviseksi oikeudekseen.¹⁵ Vuonna 2018 samoin kokee yli puolet vastaajajoukosta.

Vaihtelua kokemusten välillä kuitenkin on riippuen työskentelypaikkakunnan suuruudesta. Keskisuurilla 30 001–100 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä vastaajista kolme viidestä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän asiakkaansa kokevat diakonian taloudellisen avustamisen subjektiiviseksi oikeudekseen. Suurilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä näin kokee vain reilu kolmannes vastaajista.¹⁶

Muutos on ollut suuri verrattuna viiden vuoden takaiseen tilanteeseen. Malkavaaran ja Ryökkään tutkiessa asiaa kuvaus subjektiivisesta oikeudesta oli ollut diakonia-työntekijöiden mukaan nähtävissä vahvimmin 5 000–10 000, 30 001–50 000 ja yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla.¹⁷ Nyt ajattelutavan muutos näkyy läpi Suomen.

¹⁴ Juntunen 2011, 88; Rättyä 2009a, 56.

¹⁵ Malkavaara & Ryökäs 2015, 118.

¹⁶ Ero paikkakuntakohtaisten mielipiteiden välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

¹⁷ Malkavaara & Ryökäs 2015, 119.

Taulukko 2.1 Hiippakuntien välinen vertailu diakonia-avun subjektiivisuuden kokemuksista. N=382.¹⁸

	Espoo	Helsinki	Kuopio	Lapua	Mikkeli	Oulu	Porvoo	Tampere	Turku
n	36	50	35	42	36	48	35	68	32
Samaa mieltä	56%	40%	48%	62%	56%	48%	60%	41%	63%
EOS	8%	14%	6%	5%	2%	6%	20%	15%	9%
Eri mieltä	36%	46%	46%	33%	42%	46%	20%	44%	28%

DBR2013:n vastauksissa hiippakuntatasolla korostuivat Kuopio ja Lapua. Kuten taulukosta 2.1 nähdään, vuonna 2018 kolmen kärjessä ovat Lapua, Porvoo ja Turku.¹⁹ Malkavaara ja Ryökäs arvioivat isoilla paikkakunnilla tarjolla olevien kolmannen sektorin toimijoiden vähentävän näkemystä diakonia-avun subjektiivisesta oikeudesta. Pienten ja keskisuurten seurakuntien alueilla, kuten Lapuan, Porvoon ja Turun hiippakunnissa, asenne on toisenlainen.²⁰

Tilastojen mukaan vuoden 2013 aineellisen avustamisen suurin euromäärä jaettiin Oulussa. Toisena tuli Turku, kolmantena Kuopio ja neljäntenä Lapua. Vuoden 2016 tilastoissa järjestys oli identtinen. Porvoossa jaettiin vuosien 2013 ja 2016 avustustilastojen hiippakuntavertailun mukaan pienin kokonaissumma. Avunsaajien kesken jaettuna Porvoon avustussummat olivat kuitenkin yhdelle ihmiselle suurempia kuin missään muussa hiippakunnassa.²¹ Näyttäisi siltä, että osassa niistä hiippakunnista, joissa asiakkaiden asenne on kääntynyt enemmän diakonia-avun subjektiivisen oikeuden suuntaan, on myös todennäköisempää saada taloudellinen avustus.

2.3 Muutokset yhteiskunnassa ja kirkon sisällä

2.3.1 Diakoniatyö toivon ja kokonaisvaltaisen kohtaamisen asialla

Diakoniatyölle on selkeästi tilausta suomalaisessa yhteiskunnassa. Diakoniatyö toimii niillä rajapinnoilla, joihin eivät valtion tai kunnan tehokkuutta ja tuottavuutta seuraavat silmät yllä. Marginaalissa on tilaa huono-osaisuuden lisäksi myös toivolle, rakkaudelle ja hyvän tekemiselle. Samaa mieltä ovat myös tähän tutkimukseen vastanneet diakoniatyöntekijät.

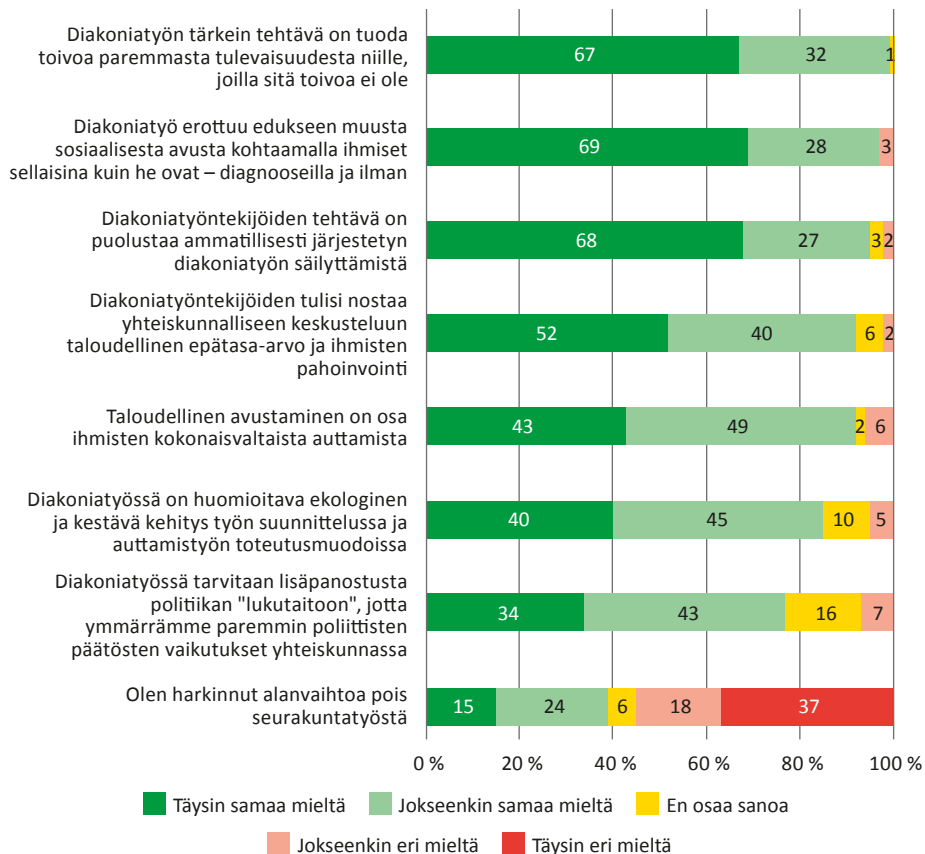
18 ”Samaa mieltä” -vastauksiin on yhdistetty vaihtoehdot ”täysin samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä”. ”Eri mieltä” -vastauksiin on yhdistetty vaihtoehdot ”täysin eri mieltä” ja ”jokseenkin eri mieltä”.

19 Lapuan vastaajista kukaan ei ollut valinnut vaihtoehtoa ”täysin eri mieltä”. Väittämiä ei tuottanut tilastollisia merkitsevyyksiä.

20 Malkavaara & Ryökäs 2015, 119–120.

21 Diakoniatyö hiippakunnittain 2013; Diakoniatyö hiippakunnittain 2016.

Kuvio 2.2 Diakoniatyöntekijöiden näkemykset muutoksista yhteiskunnassa ja kirkon sisällä. N=381–384.



Kuvio 2.2 osoittaa lähes kaikkien kyselyyn vastanneiden diakoniatyöntekijöiden pitävän toivon välittämistä diakoniatyön tärkeimpänä tehtävänä. Sen lisäksi lähes yhdeksän kymmenestä diakoniatyöntekijästä näkee diakoniatyön mahdollistaman asiakas kohtaamisen positiivisessa valossa. Diakoniatyön asiakastyön erityislaatuisuuden kokemuksissa eroa näkyi sekä työkokemuksen pituuden että paikkakuntakokojen välillä.

Diakoniatyötä 6–10 vuotta tehneistä vastaajista kaikki näkevät myönteisenä diakoniatyön erottumisen muusta sosiaalisesta auttamistyöstä. 11–20 vuotta diakoniatyötä tehneistä yhdeksän kymmenestä kokee samoin.²² Keskisuurten 10 001–30 000 asukkaan paikkakuntien vastaajista lähes kaikki (98 %) näkevät diakonian erottuvan edukseen muusta sosiaalisesta auttamistyöstä. Suurilla yli

²² Ero työkokemuksen tuoman näkemyseron välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

100 000 asukkaan paikkakunnilla näkemys on hieman laveampi, kun vastaajista yhdeksän kymmenestä kokee samoin.²³

Diakoniatyön vahvuus on ihmisten kokonaisvaltaisessa kohtaamisessa. Diakoniatyön valttikortti on aika ja mahdollisuus perehtyä kunkin vastaanotolle tulijan elämäntilanteeseen sen vaatimalla intensiteetillä. Tätä mahdollisuutta ei sosiaalityöllä tai Kelalla samassa mitassa ole. Julkisen sektorin auttamistyön näyttäytyessä tunteettomana, sektoroituneena, konemaisena, joustamattomana ja arkielämän realiteetteja ymmärtämättömänä on diakoniatyön panos suomalaisessa yhteiskunnassa välttämätön.²⁴ Diakoniatyötä harvoin mainostetaan asiakastulvan pelossa, koska määrärahoja aineelliseen avustamiseen ei ole yhtä paljon kuin hädänalaisia. Tulevaisuuden yhteiskuntakehitystä ja ammatillisen diakoniatyön säilyttämistä ajatellen on kuitenkin tärkeää pitää esillä erityistä työperustetta: laadukasta kohtaamista.

Ammatillisen diakoniatyön puolustamisen kannalla on 95 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista. Suurinta kannatus on Oulun hiippakunnassa. Oulun hiippakunnan vastaajista neljä viidestä on täysin samaa mieltä ja loppu viidennes jokseenkin samaa mieltä ammatillisen diakoniatyön puolustamisesta. Tilastollisesti heikointa puolustamisen kannatus on Porvoon hiippakunnassa, vaikka senkin vastaajista yhdeksän kymmenestä on puolustamisen kannalla. Ero syntyy, kun Porvoon vastaajista kuusi prosenttia on jokseenkin eri mieltä ammatillisen diakoniatyön puolustamisesta.²⁵

Vaikka taloudellinen avustaminen itsessään herättää erimielisyyttä vastaajien keskuudessa (luku 2.2.2), yhdeksän kymmenestä diakoniatyöntekijästä näkee tärkeäksi nostaa yhteiskunnalliseen keskusteluun taloudellinen epätasa-arvo ja ihmisten pahoinvointi. Vuonna 2015 Kirkon tutkimuskeskuksen teettämään mielipidekyselyyn *Gallup Ecclesiasticaan* vastanneista suomalaisista 72 prosenttia odotti kirkon puhuvan suoremmin yhteiskunnallisista ongelmista ja 78 prosenttia odotti kirkon toimivan heikommassa asemassa olevien puolestapuhujana yhteiskunnallisessa keskustelussa. Saman tulkinnan on tehnyt professori Petri Luomanen: ”Kirkolta odotetaan kannanottoja ja toimintaa, kun kyse on ajankohtaisista eettisistä kysymyksistä.” Hänen mukaansa ”Kristus kutsuu seuraajia yhteyteensä, osallistumaan, ottamaan oppia hänestä sekä näkemään ja toimimaan”. Diakoniatyöntekijöillä on ainutlaatuinen kosketuspinta niihin ihmisiin, joita syrjäytymis- ja eriytymiskehitys ajaa kauemmas yhteiskunnan keskiöstä. Mikäli tietoa ei välitetä, eivät asenteet ja olosuhteet muutu.²⁶

23 Ero keskiuurten ja suurimpien paikkakuntien työntekijöiden näkemyseron välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

24 Kainulainen 2007, 85; Helin & Hiilamo & Jokela 2010, 41–42, 172.

25 Ero Oulun ja Porvoon hiippakuntien vastaajien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^{*}$).

26 Odotukset kirkkoa kohtaan 2017; Luomanen 2017, 181, 204; Missiologia 2018, 17.

Toinen ajankohtainen ja eettinen kysymys on ekologisen ja kestävän kehityksen tukeminen kaikkialla maapallolla. Kestävän kehityksen on tarkoitus turvata taloudellisesti, sosiaalisesti, yhteiskunnallisesti, globaalisti ja luonnonvaroja kunnioittaen ylisukupolvinen hyvinvointi.²⁷

Ekologisen ja kestävän kehityksen huomioonottamista diakoniatyön suunnittelussa ja auttamistyön toteutustavoissa kannattaa yli kahdeksan kymmenestä vastaajasta. Suurinta kannatus oli Helsingissä, jossa asiaan positiivisesti suhtautui 94 prosenttia vastaajista, ja matalinta Lapualla, jossa asiaan positiivisesti suhtautui 72 prosenttia vastaajista.²⁸ Vahvimmin luomakunnan puolella olivat vastaajista vanhimmat eli yli 55-vuotiaat, joista puolet oli täysin samaa mieltä ekologisuuden ja kestävän kehityksen huomioonottamisesta diakoniatyössä. Vähiten sitä kannattivat 36–45-vuotiaat, joista noin joka kolmas oli asiasta täysin samaa mieltä.²⁹

Useimmiten ekologisuus ja kestävä kehitys tulevat mieleen diakoniatyön arjessa joulun aikaan, jolloin kansakunta herää hyvän tekemisen innostukseen. Toimistot täyttyvät lahjapaketeista ja muista lahjoituksista. Halu auttaa lähimmäistä on kannatettava ja iloa herättävä aate. Sen sijaan, että diakoniatyö tukee muovinpalojen välittämistä käsistä toisiin, voitaisiin miettiä, olisiko parempi idea olla tuomassa ihmisiä ja perheitä yhteen tarjoamalla vaihtoehtoisesti jouluruokaa ja aineettomia elämyksiä, joista kantajalleen jää ongelmajätteen sijaan pysyvä muisto. Diakoniatyö voi olla asennevaikuttaja, joka näyttää esimerkillään myös lapsille ja nuorille, kuinka luomakuntaa suojellaan tulevia sukupolvia varten.³⁰

Pysyäkseen mukana yhteiskunnallisissa muutoksissa diakoniatyöntekijät tarvitsevat työvälineekseen politiikan lukutaitoa. Tässä yhteydessä politiikan lukutaidolla tarkoitetaan kykyä seurata tai ennakoida poliittisten päätösten seurauksena tapahtuvia yhteiskunnallisia muutoksia ja niiden merkitystä diakoniatyön arjelle. Joidenkin poliittisten päätösten seurauksena diakoniatyön arki muuttuu joko kasvavana avuntarvitsijoiden määränä tai tarpeena suunnata diakoniatyön työvoimaresursseja johonkin tiettyyn työmuotoon tai -tapaan aiempaa enemmän.

Tähän tutkimukseen vastanneista lähes kahdeksan kymmenestä näki politiikan lukutaidon hallinnan tarpeellisenä. Suurilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä samoin koki yli kahdeksan kymmenestä ja pienillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla vain kuusi kymmenestä vastaajasta.³¹ Hallituksen viime aikaiset päätökset ovat koskettaneet suurempaa joukkoa työttömiä ja Kelan etuuk-silla eläviä ihmisiä suurilla paikkakunnilla kuin haja-asutusalueilla.

27 Yhteiskuntasitoumuksen tavoitteet ks. <https://kestavakehitys.fi/sitoumus2050/tavoitteet>.

28 Ero Helsingin ja Lapuan hiippakuntien välillä kestävän kehityksen huomioimisessa on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$). Vastauksissa yhdistetty samaa ja jokseenkin samaa mieltä olevat vaihtoehdot.

29 Ero vanhimpien ja 36–45-vuotiaiden välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

30 Helosvuori 2012, 182–184.

31 Ero suurten ja pienten paikkakuntien vastaajien välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$). Vastauksissa vaihtoehdot ”täysin samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä” on yhdistetty.

2.3.2 Alanvaihtoa miettii kaksi vastaajaa viidestä

Seurakuntien erilaisista taloustilanteista ja työntekijän asemasta keskustellaan työyhteisöissä ja kollegoiden kesken. Keskustelussa esille nousevat virkojen jäädyttämiset, yt-neuvottelut ja yhtymien muodostaminen.

Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnössä tulevaisuuden seurakuntatyölle kaavailtiin kolme vaihtoehtoista mallia. Kahdessa ensimmäisessä mallissa tavoitteena oli muun muassa seurakuntien taloudellisten ongelmien hallinta organisaatiomuutoksia tekemällä. Kolmannessa mallissa kirkon julkisoikeudellinen asema purettaisiin ja kirkosta tulisi yksi kolmannen sektorin toimija muiden joukossa. Diakoniatyö nähtiin siinäkin mallissa yhdeksi kirkon toiminnan kulmakiveksi, mutta ilman yhteiskunnallisten ja sosiaalisten turvaverkkojen institutionaalisen ylläpitäjän ja tilkitsijän roolia. Diakoniatyö hoituisi seurakuntalaisten, anotun rahoituksen tai seurakunnan oman projektiluontoisen rahan turvin tai jopa ostopalveluna.³²

Mallit saavat tulevaisuuden kirkon työntekijänä tuntumaan epävarmalta. Jokunen barometrin vastaajista on jo tehnyt päätöksen tai suunnitelman toisenlaisen työuran etsimisestä pohtiessaan millä omaa toivoaan kannattelee:

Hakemalla töitä kirkon ulkopuolelta ja kouluttautumalla niin, että voisin päästä pois näistä diakonian töistä. Ei tässä uppoavassa laivassa ole kovin mukavaa olla. Diakonia on kirkon sisässä marginaalissa ja diakonian painotukset ovat liian hajallaan toisistaan. En enää tiedä, kenen laulua laulan kun puhun kirkon diakoniasta.

Diakoni, Lapuan hiippakunta

Opiskelemalla. Varaudun näin siihen, että työpaikka häviäisi jostain syystä. Tai jos kylläännyin on vaihtoehtoja.

Diakoni, Mikkelin hiippakunta

Diakonian suhteen minulla ei ole enää toivoa vaan haen aktiivisesti työtä kirkon ulkopuolelta.

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Sitaattien ajatuksista käy ilmi pettymys kirkkoon ja diakoniatyöhön. Omalle työlle ei nähdä tulevaisuutta tai kehittymismahdollisuuksia, jolloin vaihtoehdoksi jää työpaikan vaihto.

Kaikista DBR2018:aan vastanneista alanvaihtoa pois seurakuntatyöstä on harminnut kaksi vastaajaa viidestä. Nuorimmista alle 36-vuotiaista alanvaihtoa on harminnut liki puolet ja 36–45-vuotiaista yli puolet. Keski-ikäisistä 46–55-vuotiaista

³² Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 128–139.

samaa on harkinnut kaksi vastaajaa viidestä ja vanhimmissa yli 55-vuotiaista diakoniatyöntekijöistä joka viides.³³

DBR2013:n kaikista vastaajista lähes kolme neljästä piti työpaikan vaihtoa epätodennäköisenä seuraavan viiden vuoden aikana eli vuoteen 2018 mennessä. Kysymyksen asettelussa ei kuitenkaan otettu vuonna 2013 kantaa siihen, koskiko mahdollinen työpaikan vaihdos toista seurakuntaa vai kokonaan toista alaa. Vaihtohalukkuus oli silloin todennäköisintä nuorimpien, alle 30-vuotiaiden kohdalla, joista 79 prosenttia vastasi kohtaan ”Työpaikan vaihdon todennäköisyys kohdallasi seuraavan viiden vuoden aikana” joko ”hyvin todennäköistä” tai ”melko todennäköistä”. 30–39-vuotiaista vaihtohalukkuuden silloin ilmaisi alle puolet vastaajista.³⁴

Nuorten työpaikan vaihtohalukkuus on siis vähentynyt. Kirkon virat ovat tulevaisuuden peloista huolimatta tainneet osoittautua pysyvämmäksi ratkaisuksi kuin työ kunnan tai yksityisen palveluksessa. Työn hengellinen luonne on sellainen ulottuvuus, jota kunnalla ei ole tarjota.

Syksyllä 2017 tämä uusi käänne seurakuntatyöstä lähtemiseen oli jo nähtävissä, kun kuusi diakoniatyön kokoaikaista virkaa oli auki samaan aikaan ympäri Suomen. Alanvaihtohalukkuuden positiivisena kääntöpuolena on työpaikkojen avautuminen hakuun ja sen myötä mahdollisuus työntekijäsukupolvenvaihdokseen: uudet työntekijät voivat kehittää diakoniatyötä uusin silmin ja tuorein opein.

2.4 Huolenaiheet samanlaisia läpi Suomen

Työntekijöiden suurimpien huolenaiheiden järjestys vaihteli hiukan riippuen vastaajien työskentelypaikkakunnan koosta. Pääsisällöt olivat kuitenkin kaikilla paikkakuntakokoluokilla samat: diakoniatyöntekijät ovat huolissaan asiakkaidensa yksinäisyydestä, päihteiden käytöstä, köyhyydestä ja työttömyydestä. Riippuen siitä, oliko työskentelypaikkakunnan väkiluku alle vai yli 30 000, huolenaiheita aiheuttivat myös eriarvoistuminen tai palveluiden vähentyminen.

Työllistymisen vaikeudet lisäävät sukupolvelta toiselle siirtyvää köyhyyttä ja pienituloisten selviäminen on kovin haavoittuvaa arvaamattomien elämän tilanteiden yllättäessä.

Diakoni, Lapuan hiippakunta

33 Ero vanhimpien vastaajien ja 36–45-vuotiaiden vastaajien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

34 Kiiski 2013, 54, 107.

Yksinäisyys korostuu myös alueellamme asuvilla henkilöillä, niin työikäisissä kuin vanhusväestössä. Lähiomaisia tai perhettä ei välttämättä ole ollenkaan tai lähimmät asuvat toisilla paikkakunnilla. Verkostot ovat asiakkailamme varsin pieniä.

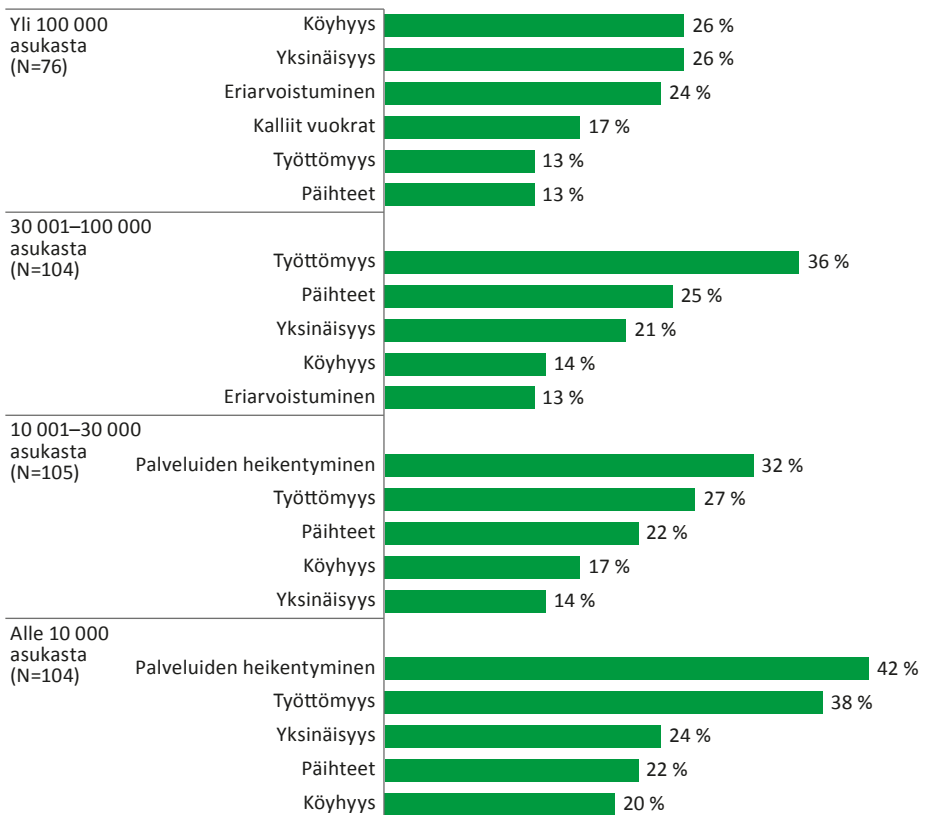
Diakoni, Turun arkkihiippakunta

Sosiaalitoimen muuttunut näkemys, että he ovat viimesijaisia auttajia. Ennen auttamista lähettävät seurakuntaan.

Diakonissa, Mikkelin hiippakunta

Diakoniatyöntekijöillä on laaja-alainen näkemys oman työskentelypaikkakuntansa ihmisistä ja niistä elämänlaatua huonontavista osatekijöistä, jotka alueella korostuvat. Yhteistyö oman työskentelypaikkakunnan muiden toimijoiden kanssa tekee ne vielä näkyvämmiksi.

Kuvio 2.3 TOP 5 huolenaiheet koskien ihmisten hyvinvointia diakoniabarometrin vastaajien työskentelypaikkakunnilla paikkakuntakokojaon mukaisesti. N=355.



Alle 2 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevien vastaukset poikkesivat hieman muista kokoluokista. Puolet alle 2 000 asukkaan kunnissa työskentelevistä vastaajista kokee suurimmaksi huolenaiheeksi työttömyyden, jota värittävät nuorten työttömyys ja kouluttamattomuus. Toiseksi suurin huolenaihe on vanhustilanne, johon liittyvät vanhusväestön kasvu, hoitopaikkojen väheneminen, kotona asuvien lisääntyvä turvattomuus ja syrjäytymisriskissä olevien vanhusten löytämisen haasteet. Kolmanneksi huolenaiheekseen alle 2 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevät nimesivät palveluiden etäännyttämisen. Tasapelin saavuttivat huolenaiheista seuraavina yksinäisyys ja maallistuminen.

Myös 2 000–10 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevien vastauksissa näkyi huoli vanhusten hoidon tilasta omaisten väsyessä, omaisten puuttuessa, hoitopaikkojen vähentyessä, turvattomuuden lisääntyessä kotona asuttaessa ja vanhusväestön määrän kasvaessa, vaikka ne eivät määrällisesti viiden kärkeen yltäneetkään.

Pienillä alle 10 000 ja keskikokoisilla 10 001–30 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevät vastaajat kokivat suurimmaksi huolenaiheekseen sosiaali- ja terveyspalveluiden heikentymisen. Palveluiden heikentymiseen pienillä paikkakunnilla vaikuttivat niiden siirtyminen muualle ja julkisten kulkuyhteyksien puute pitkillä välimatkoilla, hoitopaikkojen väheneminen, avohoidon puutteellisuus ja vaikeus saada terveyspalveluita työntekijäpuulan vuoksi. Keskikokoisilla paikkakunnilla palveluita heikensivät pitkät jonotusajat, tietojen siirtämisen ongelmat, palveluiden maksullisuus, päihdepuolen lyhyet hoitoajat sekä sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöiden jatkuva vaihtuvuus.

Seuraavaksi suurin huoli ilmaistiin työttömyydestä, johon liittyi pienillä paikkakunnilla olevien työpaikkojen katoaminen tai ylipäättään työn vähäinen tarjonta ja keskikokoisilla paikkakunnilla pitkäaikaistyöttömyys, työpaikkojen puute ja nuorisotyöttömyys. Yksinäisyys, päihdeongelmat ja köyhyys olivat huolista suurimmat palveluiden heikentymisen ja työttömyyden jälkeen kummassakin kokoluokassa.

Suomalaisten hyvinvointi 2014 -tutkimus listaa maaseutuasumisen suurimmiksi hyvinvoinnin puutteiksi menojen kattamisen hankaluuden, varattomuuden lomamatkaan, huonon terveyden ja pitkäaikaissairaudet, yksinäisyyden ja epäluottamuksen sekä ihmisiin että julkiseen valtaan. Tyytymättömyyttä palveluihin esiintyy paljon. Työttömyys on hieman yleisempää kuin kaupunkialueilla ja koulutustaso on matalinta harvaan asutulla maaseudulla.³⁵ Tämän ovat havainneet myös diakoniatyöntekijät, joiden huolenilmaukset olivat yhteneväisiä näiden tutkimustulosten kanssa.

Työttömyys oli huolenaiheista suurin keskiuurilla 30 001–100 000 asukkaan paikkakunnilla. Työttömyysprosentit ovat korkeita, pitkäaikaistyöttömiä on runsaasti, nuorisotyöttömyys lisääntyy ja työttömyyden aiheuttama toivottomuus tai lamaantuminen vaikeuttavat työnhakua.

35 Kauppinen & Karvonen 2014, 86–91.

Päihteidenkäyttö, yksinäisyys, köyhyys ja eriarvoistuminen huolettivat keski-suurten kuntien vastaajia. Kokemus monenlaisesta huono-osaisuudesta välittyi diakoniatyöntekijöiden kirjoittamissa vastauksissa: pienipalkkaiset eivät tule palkkalaan toimeen, köyhien lapset syrjäytyvät harrastusiästä lähtien, huumeidenkäytön ongelmat pahenevat ja laajenevat. Yhden ongelman nähtiin johtavan toiseen ja ongelmavyöhtien moninaistuvan.

Suurilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla huolilistan korkeimman sijan jakoivat köyhyys ja yksinäisyys. Eriarvoistuminen, johon liittyivät niin suhde asuinseutuun ja sen palveluihin, digitalisaatioon, sosiaaliseen eriarvoisuuteen kuin suhde rikkaisiinkin, huoletti kolmanneksi eniten.

Isojen kuntien riesana ovat erityisesti suuret vuokratukustannukset, joita Kela ei päätöksissään täysimääräisesti huomii. Diakoniatyöntekijät sanoittivat korkeiden vuokrien ongelmia muun muassa edullisemman asunnon löytämisen mahdottomuudella ja luottotiedottomien tekemillä hätäratkaisuilla, jolloin on pakko ottaa se asunto jonka saa, vaikka tietää etteivät tuet riitä vuokran maksamiseen.

Sosiaalityöntekijöistä noin puolet arvioi, että toimeentulotuen normitetut asumismenot ovat riittämättömiä. Lisäksi heistä yli puolet arvioi, ettei kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja ole riittävästi. Helsinki-Uusimaan alueella työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä niin kokee useampi, lähes yhdeksän vastaajaa kymmenestä.³⁶

Päihdeongelmat ja vaikeus päästä hoitoon olivat samalla huolitasolla työttömyyden kysymysten kanssa. Työttömyyden kysymyksissä esille nousivat aktiivimallin epäoikeudenmukaisuus, pitkäaikaistyöttömyys marginaaliryhmissä, joissa etenkin maahanmuuttajilla ja osatyökykyisillä on vaikeuksia saada töitä, sekä toimeentulon ongelmat lyhyidenkin työsuhteiden jälkeen.

Työ- ja elinkeinopalveluiden johtajista 97 prosenttia pitää pitkäaikaistyöttömyyttä ongelmana. Maahanmuuttajien työllistymisen haasteista suurimpina nähdään kieliongelmat ja koulutuksen puutteet. Työttömille tarjottu palkkatuettu työ parantaa työelämävalmiuksia muttei työllistymistä.³⁷

Paikkakunnan koosta riippumatta päihdeongelmiin lukeutuivat myös huumeongelmat. Joillakin paikkakunnilla huoli koski erityisesti nuoria miehiä, joillakin huumeiden käytön nopeaa lisääntymistä sekä poliisin tehottomuutta puuttua kasvaan ongelmaan. Huumeongelmat ovat niiden yleisyyden vuoksi tulleet jäädäkseen.

Suomalaisten hyvinvointi 2014 -tutkimuksessa kaupunkialueiden erona maaseutuun nähden ilmenivät asumismenojen rasite, stressi, vapaa-ajan puute ja tyytymättömyys elämään. Kaupunkialueiden koettiin myös olevan turvattomampia kuin maaseudun. Suhteessa pienempiin paikkakuntiin suurten kaupunkialueiden ongelmat työttömyyden, menojen kattamisen, lomamatkojen puuttumisen, terveysongelmien, yksinäisyyden, epäluottamuksen ja palvelutyytymättömyyden

36 Näättänen & Londén & Peltosalmi 2017, 41–46.

37 Näättänen & Londén & Peltosalmi 2017, 63–68.

kanssa olivat samanlaisia.³⁸ Tässäkin suhteessa diakoniatyöntekijöiden kuvaamat huolet ovat yhteneväisiä hyvinvointitutkimuksen tulosten kanssa.

Diakoniatyöhön liittyviä huolenaiheita sisältyi eniten keskikokoisilla 10 001–30 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevien vastauksiin, joista joka viides mainitsi jonkin huolen. Diakonian taloudellisen avun huonontuminen tulevaisuudessa, diakonia-avun muuttuminen yhdeksi lisäluokaksi kriisiauttamisen ideologian unohtuessa sekä diakoniatyöntekijöiden väsyminen työntekijäresurssien ja sijaisten puutteen vuoksi tulivat mainituiksi useamman kerran.

Entäpä jos toinen meistä sairastuu tai molemmat sairastuu, väsy, koska me teemme loppujen lopuksi yhä tänä päivänä kaiken sen mikä tehtiin 27 vuotta sitten viiden voimin, mitään ei jätetä pois, uutta on silti ututettu mukaan. --- Täytän tänä vuonna 60v. --- Ennustan, että en jaksa loppuun asti.

Diakoni, Mikkelin hiippakunta

Keskikokoisilla 10 001–30 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä vastaajista kolme neljästä työskentelee 2–5 hengen työtiimissä. Kolmasosaa keskikokoisten paikkakuntien vastaajista kuormittavat työssä työyhteisön ongelmat ja vaikeat asiakastapaukset, kahta viidestä liiallinen työn määrä, vaikeus rajata työtä, työn vaativuus ja jatkuva kiire. Lähes puolta heistä kuormittavat vaikeat asiakastapaukset ja yli puolta työn moniulotteisuus. Muista avovastauksista poiketen keskikokoisten paikkakuntien vastaajat eivät koe kuormitusta diakonian määrärahojen puutteesta tällä hetkellä, vaikka se heitä tulevaisuuden osalta huolettaakin. Ei siis ole ihme, että keskikokoisten paikkakuntien vastauksissa näkyy myös huoli diakoniatyön tulevaisuudesta.

2.5 Toivoa kannattelevat Jumala, läheiset ihmissuhteet ja rukous

Usko ja luottamus Jumalaan, Jumalan johdatukseen ja kannatteluun ovat vahvin oman toivon vahvistaja kaikissa ikäryhmissä. Uskon kautta mahdollistuu luottamus tulevaisuuteen, ja sen myötä herää toivo.

Kristillinen usko antaa toivon ja suunnan, johon kulkea. Ja se, että se on tarkoitettu jaettavaksi toisten ihmisten kanssa, olivatpa he sitten työkavereita tai seurakuntalaisia. Toivo syntyy uskon mukanaan tuomasta näkemyksestä, että pahalla ei ole ensimmäistä muttei myöskään viimeistä sanaa maan päällä. Ei ole mitään syytä antaa periksi eikä lannistua.

Diakoni, Oulun hiippakunta

38 Kauppinen & Karvonen 2014, 86–91.

Diakoniatyö on elämäntapa. En ota asioita omille harteilleni, kohtaan ihmiset ihmisinä – katsomatta ulkoiseen, asettumalla samalle tasolle. Miten haluaisin itseni kohdattavan? En kuvittele pystyväni muuttamaan kaikkien asioita, teen parhaani ja se riittää. Usko Jumalaan on kaiken A ja O.

Diakoni, Mikkelin hiippakunta

Tiedän, etten tee töitä vain omilla voimillani. Minun ei tarvitse saada maailmaa valmiiksi, riittää kun teen parhaani. Joskus on hyvä muistella vanhoja asioita ja huomata, että aika monen ihmisen elämään on kuitenkin pystytty luomaan toivoa tai käänne parempaan suuntaan.

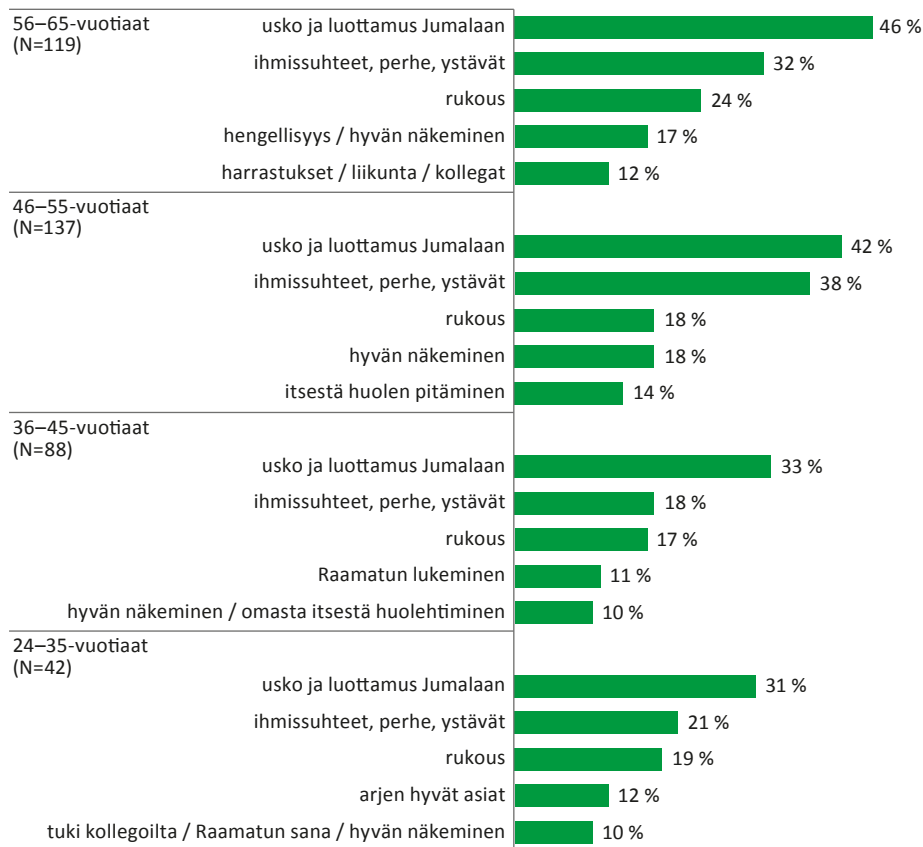
Diakonissa, Tampereen hiippakunta

Sitä olen aina ihmetellyt. Työssä toivo voi olla täysin näkymättömissä. Nuorista ihmisistä kun on kyse, niin taustalla vaikuttaa kuitenkin elämänhalu, vaikka mahdollisuuksia oman elämäntilanteen muuttamiselle ei paljoa olisikaan. Jos edes hieman voimavarat lisääntyvät, niin se jo auttaa eteenpäin.

Helsingin hiippakunta

Usko Jumalaan kannattelee sekä työssä että vapaa-ajalla. Voimaannuttavana elementtinä usko toimii silloin, kun huolet työssä voi jättää Jumalan kannateltaviksi, eikä niitä tarvitse viedä mukanaan kotiin työpäivän jälkeen. Kuormittavan työn äärellä ihmisten pienet käännteentekevät askeleet kohti parempaa tulevaisuutta tulevat huomioiduiksi ja valavat työntekijään toivoa.

Kuvio 2.4 Mikä kannattelee omaa toivoa ikäryhmäjaon mukaan. N=386.



Kuviosta 2.4 on nähtävissä, että oman uskon jälkeen suurin toivoa tuova elementti on kaikissa ikäluokissa läheiset ihmissuhteet. Vastaajat kuvasivat ihmissuhteita monin sanoin, puhuivat sekä perheestä, puolisoista, lapsista ja lapsenlapsista, ystäväistä että läheisistä ihmisistä. Tässä taulukossa kaikki mainitut on yhdistetty samaan ryhmään.

Kolmantena toivon kannattelijana on kaikissa ikäluokissa rukous. Toisinaan huokaus tuonne jonnekin yläilmoihin on kaikki se, mitä tarvitaan. Vastaajien sanoittamana se on luottamusta siihen, että Isä tietää ja näkee juuri minut eikä anna kannattavakseni sen enempää kuin minkä kehtän.

Kaikkiin ikäluokkiin mahtui myös hyvän näkeminen elämässä, vaikka esiintymistiheys hieman vaihtelikin. Sen koettiin toisaalta olevan asennekysymys ja toisaalta elämänkatsomuksellinen valinta. Kun keskittyy hyvään, se lisääntyy. Melko saman sävyinen toivon tuoja oli nuorimpien alle 36-vuotiaiden mainitsema arjen hyvät asiat. Se kuitenkin tarkoitti konkreettisia arkisia asioita, joista nauttia, kuten aamukahvi, luonnossa liikkuminen tai musiikin kuuntelu.

Nuorimpien, alle 36-vuotiaiden, toivon kannattelihoista viidennelle jaetulle sijalle nousivat tuki kollegoilta, Raamatun sana ja jo mainittu hyvän näkeminen. Myös vanhimmat yli 55-vuotiaat nostivat esille kollegat. Kollegoiden kanssa voi jakaa työhön liittyviä asioita, ja heiltä saa tukea silloin kun väsy. Raamatun sanaan tukeutuvat myös 36–45-vuotiaat, joiden listalta se löytyi neljänneltä sijalta.

Omasta itsestä huolehtiminen mahtui viiden yleisimmän vastauksen joukkoon yli 36-vuotiaiden vastauksissa. Vanhimmat yli 55-vuotiaat sanoittivat sen liikunnan ja harrastusten kautta. 36–55-vuotiaille se tarkoitti niin liikuntaa, laadukasta ravintoa, riittävää unta kuin myös mielekästä tekemistä.

Hengellisyys vahvistaminen mahtui viiden parhaan joukkoon vain vanhimmissa yli 55-vuotiailla vastaajilla. Tähän kuuluivat niin hengellinen ohjaus, hengellinen lohtu, oman hengellisen elämän hoitaminen muun muassa kuoron ja seurakuntayhteyden kautta kuin myös osallistuminen konsertteihin, messuihin ja muihin hengellisiin tapahtumiin.

Piispa Seppo Häkkinen puhuu paimenkirjeessään ”Rohkeasti luterilainen” kirkon työntekijän ja kristityn – kirkon jäsenen – uskon elämän hoitamisen tärkeystä. Seurakunnan työntekijän työhyvinvointiin kuuluu myös hengellinen hyvinvointi. Hengellinen työ on seurakuntien ja diakoniatyöntekijöiden erityisosaamista. Mikäli hengellinen hyvinvointi ei ole kunnossa, ei hengellistä työtä voi tehdä. Ilman hengellisen elämän hoitamista kristitty ei pysy uskossa eikä hänen uskonsa kasva. Raamattu, rukous, ehtoollinen ja kristittyjen yhteys ovat uskonelämän neljä perusjalkaa. Näin opetamme myös rippikoulussa nuorille. Hengellisen elämän hoitaminen voi olla perusjalkojen lisäksi musiikin kuuntelua, hengellisen kirjallisuuden lukemista, hiljaisuuden viljelyä tai vaikka radion hartaushojelmien kuuntelemista. Hengellisen elämän hoitamisen tulisi olla säännöllistä, päivittäistä. Hengellisen elämän hoitamisen kautta Jumala tekee työtään kristityissä.³⁹ Siksi olisi tärkeää, että muutkin kuin vanhimmat vastaajat pitävät huolta omasta hengellisestä hyvinvoinnistaan. Yhtä lailla se kuuluu myös työyhteisölle.⁴⁰

Valitettavasti kaikki saadut vastaukset eivät kerro toivosta ja luottamuksesta Jumalan kannatteluun. Nuorimmista alle 36-vuotiaista vastaajista jokunen kertoo nykyhetken tuntuvaan toivottomalta ja raskaalta tai ei ole varma, millä omaa toivoa kannatella. 36–45-vuotiaista vastaajista muutamat kertovat, ettei toivoa ole helppo aina löytää pitkien työpäivien ja raskaiden työkuukausien keskeltä tai että toivottomuus on vaivannut useinkin. Jokunen heistä kertoo keikkuvansa työuupumuksen partaalla, ja joku on jo pudonnut masennuksen syövereihin. 46–55-vuotiaista eräs kertoo etsivänsä uutta työpaikkaa ja toinen toivoo jo maailmanloppua, jonka mukana kaikki muukin loppuisi. Vanhimmissa yli 55-vuotiaista vastaajista joku kokee, etteivät kirkon suuret kokonaisuudet enää näytä valoisilta, joku toinen

39 Häkkinen 2013, 29–37; Jantunen & Ojala-Haapala 2015, 130–134.

40 Tolonen 2015, 117; Jantunen & Ojala-Haapala 2015, 133.

mainitsi olevansa huolissaan ja ahdistunut ilmastonmuutoksesta ihmisten toimien vuoksi ja muutama manaili työpaikan ihmissuhdekoukeroita tai esimiestään. Kokemus siitä, ettei itsellä ole enää mitään annettavaa tai ettei hallitussotkujen vuoksi pysy enää muutosten mukana, vaivasi vanhimpia vastaajia.

Työn moniulotteisuus, työn vaativuus, vaikeat asiakastapaukset ja jatkuva kiire ovat tähän barometriin vastanneiden mielestä viiden kuormittavimman syyn joukossa (ks. luku 6.2.1). Työskentelykulttuuriin tulisi löytää muutos työn selkeällä rajaamisella, joka lähtee esimiestyöstä käsin. Sen lisäksi työntekijän on tunnettava oma vastuunsa ja hänellä on lupa olla terveesti itsekäs: omia rajoja on kunnioitettava. Diakoniatyöntekijät kohtaavat työssään enemmän murhetta ja epäoikeudenmukaisuutta kuin kauneutta ja iloa, joten työhyvinvointiin on kiinnitettävä riittävästi huomiota. Työstä katoavat ilo ja innostus ilman toivoa omasta työstä selviytymisestä, ja tilalle tulevat uupumus ja kyynisyys. Sen lisäksi, että diakoniatyöntekijöiden tulisi kertoa yhteiskunnallisesti työstään ja kohtaamisistaan, tulisi valistaa myös työyhteisöjä siitä mitä diakoniatyö on. Työkulttuuria ei voi muuttaa pimennosta käsin.⁴¹

2.6 Yhteenveto

Toimeentulotuen maksatus siirtyi kuntien sosiaalitoimen vastuulta Kelan vastuulle tammikuussa 2017. Asiakasnäkökulmasta siirto epäonnistui, koska moni toimeentulotuen hakija jäi ilman tuloja, päätöksenteko kesti joissain tapauksissa kuukausia ja saavuttuaan osa päätöksistä oli virheellisiä. Kela-siirron seurauksena tarve taloudelliselle avustamiselle on diakoniatyössä ollut laajempaa kuin ennen ja tukea hakemusten, oikaisuvaatimusten ja valitusten tekoon on tarvittu aiempaa enemmän.

Onko taloudellinen avustaminen vielä tänä päivänä diakoniatyön tehtävä? Siihen eivät diakoniatyöntekijäkään osanneet antaa täysin yhteneväistä vastausta. Taloudellinen avustaminen nähdään yhä osana kokonaisvaltaista auttamistyötä, mutta se herättää vastarintaa kriisiauttamisen periaatteiden jäädessä taka-alalle. Nykytilanteessa avunhakijoiden tilanne harvoin korjaantuu avustuksella, koska sosiaaliturvan tulotaso on liian matala. Nekin vähät korotukset, joita etuuksiin tulee, vähennetään toimeentulotuesta.

Yksi syy diakoniatyöntekijöiden ristiriitaisiin ajatuksiin taloudellista auttamista kohtaan voi löytyä siitä, että he näkevät työssään jatkuvasti, miten raha pyörittää kaikkea ympäröivää maailmaa. Rahattomuus johtaa velkaantumiseen, se sairastuttaa, syrjäyttää ja vie eläältä mielekkyyden. Jäljellä on käveleviä raunioita, jotka kulkevat toivottomina, innottomina ja katkerina läpi elämän. Käsillä on passivoitumisen ongelma, johon diakoniatyölläkään ei vielä ole vastausta.

41 Tolonen 2015, 112–115.

Asiakaskunta on alkanut pitää diakonia-apua subjektiivisena oikeutenaan. Yli puolet kyselyyn vastanneista on kokenut asiakkaiden vaativan apua omana oikeutenaan. Diakoniatyö ei ole enää yhteisö, johon tulla ja kiinnittyä. Valtaosalle se on yksi luokku muiden joukossa.

Kyselyyn vastanneista diakoniatyöntekijöistä lähes kaikki kokevat toivon välittämisen diakoniatyön tärkeimmäksi tehtäväksi. Diakoniatyöntekijät ovat ylpeitä diakoniatyöstä ja näkevät sen erottuvan edukseen muista sosiaalisen avun lähteistä kokonaisvaltaisuudellaan: se hoitaa ihmisten taloudellista, sosiaalista, fyysistä, henkistä ja hengellistä hyvinvointia. Diakoniatyön anti on aineeton hyvinvointi ja jokaisen luovuttamaton ihmisarvo.

Diakoniatyöntekijöitä huolettavat köyhyys, yksinäisyys, eriarvoistuminen, työttömyys ja päihteet läpi Suomen. Suurilla paikkakunnilla huolettavat lisäksi kalliit vuokrat ja pienillä paikkakunnilla sosiaali- ja terveyspalveluiden heikentyminen. Taloudellinen köyhyys on ongelmana sekä sosiaalietuuksilla elävillä että pienituloisilla palkansaajilla. Yksinäisyys koskettaa kaikkia ikäryhmiä, ei vain vanhuksia. Eriarvoistuminen koetaan sekä taloudellisenä että sosiaalisena ongelmana. Palveluiden saamattomuus ja digitalisoituminen eriarvoistavat asiakaskuntaa.

Huolien kantamisen vastapainona diakoniatyöntekijät saavat toivoa uskosta ja luottamuksesta Jumalaan, läheisistä ihmissuhteista, rukouksesta ja hyvän näkemisestä. Toivo välittyy myös Raamatun sanasta, hengellisen elämän hoitamisesta, kollegoilta, itsestä huolta pitämällä harrastuksin, levon ja ravinnon kautta sekä arjen pienten hyvien asioiden huomioimisen kautta.

Ne vastaajat, jotka ilmaisivat omaa toivottomuuttaan, kertoivat masennuksesta, työpaikkakiusaamisesta, työn kuormittavuudesta, ilmastonmuutoksen tuomasta pelosta ja väsymyksestä hallitussotkuihin. Joidenkin kohdalla seurakuntien taloustilanteiden epävarmuus saa etsimään uutta koulu- tai työpaikkaa paremman tulevaisuuden toivossa. Kaksi vastaajaa viidestä on harkinnut alanvaihtoa pois seurakuntatyöstä.

Vuonna 2018 diakoniatyö toimii kirkkolain antaman tehtävän mukaisesti lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi. Diakoniatyötä ja diakonian viranhaltijoita koskevan mallijohtosäännön mukainen ihmisarvoisen elämän, tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden ja vastuullisuuden edistäminen kaipaa vielä rohkeampaa otetta.⁴²

*Opetelkaa tekemään hyvää;
tavoitelkaa oikeudenmukaisuutta,
puolustakaa sorrettua,
hankkikaa orvolle oikeus,
ajakaa lesken asiaa.*

Jes. 1:17⁴³

42 Kirkkolaki 1054/1993 1, 2. §; Diakoniatyön mallijohtosääntö.

43 Raamattu.

3 DIAKONIATYÖN VIESTINTÄ, VAIKUTTAMINEN JA DIGITALISAATIO

Veera Wallenius

3.1 Diakoniatyöstä viestiminen on tärkeää vaikuttamista

Viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio ovat ensimmäistä kertaa tutkimusalueina diakoniabarometrissa. Tässä osiossa tarkastellaan diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia diakoniatyön viestinnän ja vaikuttamisen nykytilasta sekä diakoniatyön digitalisaation näyttäytymistä haasteena tai mahdollisuutena.

Maaliskuussa 2018 julkaisemassaan YouTube-videoblogissa eli vlogissa dosentti Kari Latvus esittää, että ”Diakonia on kirkon paras brändi”. Kirkolla on olemassa hyvän tekemisen perinne, johon muutkin kuin vain sen omat jäsenet uskovat. Suomalaisten tärkeimpiä syitä kuulua evankelis-luterilaiseen kirkkoon on edelleen kirkon tekemä auttamistyö yhteiskunnan heikompiosaisten parissa. Kahdeksan kymmenestä niin evankelis-luterilaisen kirkon jäsenestä kuin kirkkoon kuulumattomasta suomalaisesta ajattelee, että tulevaisuudessa kirkon tulisi keskittyä heikompiosaisten auttamiseen ja heikommassa asemassa olevien puolesta puhumiseen yhteiskunnallisessa keskustelussa.¹

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon viestintäohjelma vuoteen 2020 -dokumentissa esitetään, että kaikki kirkon työntekijät ovat viestijöitä ja valmiita vuorovaikutukseen. Myös *Kohtaamisen kirkko – Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020* -strategia keskittyy viestintään, ja viestinnän näkökulma läpäisee koko strategian. Samassa strategiassa todetaan, että kirkkomme on monin tavoin hidas muuttumaan. Vaikka diakoniatyö pyrkii ketterästi muuttumaan ja mukautumaan ajan ilmiöihin ja haasteisiin, ovat digitalisaation mahdollisuudet vielä pitkälti hyödyntämättä.²

Diakoniatyö on lähimmäisenrakkaudesta nousevaa auttamistyötä. Se on palvelua, jota tehdään enemmän teoin kuin sanoin. Rakkaudesta nouseva vastuunkanto puhuttelee ja haastaa toimimaan. Diakoniatyöntekijät pitävät viestinnän esteenä työssä kohdattavien asioiden arkaluonteisuutta. Huolenaihe on ollut myös työntekijöiden resurssien riittävyys, mikäli asiakasmäärät kasvaisivat huomattavasti aktiivisemman tiedottamisen myötä. Voidaanko myös diakoniatyössä nähdä, että

¹ Latvus 2018; Odotukset kirkkoa kohtaan 2017.

² Kirkon viestintäohjelma 2016; Kohtaamisen kirkko 2014, 5.

tilanne muuttuu sosiaalisen median arkipäiväistymisen myötä: yksilöistä on tullut sisällöntuottajia, ja henkilökohtaisia elämäntilanteita ja tarinoita jaetaan somessa.³

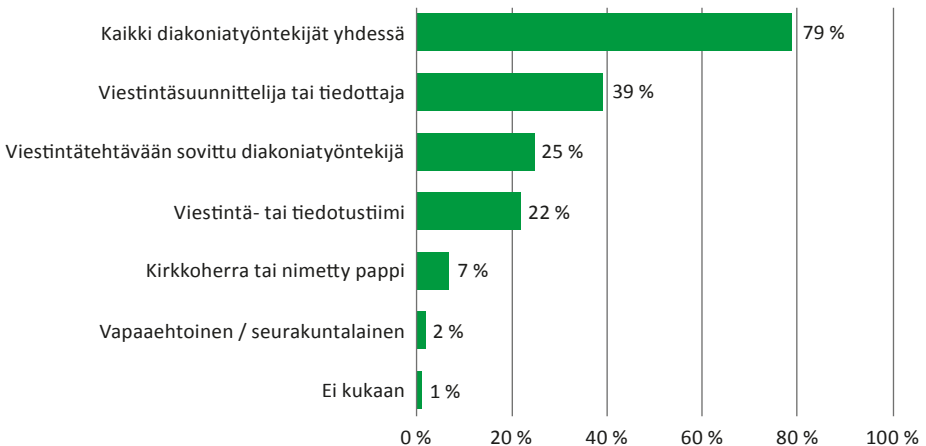
3.2 Diakoniatyön viestintä paikallisseurakunnissa

3.2.1 Diakoniatyöntekijät hoitavat diakoniatyön viestintää paikallisseurakunnissa

Kirkon työ on pohjimmiltaan viestin viemistä. Seurakunnissa on niiden koosta riippuen jaettu viestintätehtäviä hyvin eri tavoin, mutta monissa seurakunnissa on nimetty työntekijöitä viestintä- ja tiedotustehtäviin. Kirkkojärjestyksen (KJ 7:9) mukaan kirkkoherra seurakunnan johtajana vastaa viestinnän kokonaisuudesta. Ammattinimikkeeseen katsomatta jokaisen työntekijän on kuitenkin mahdollista viestiä kirkon työstä tehden sitä tunnetuksi ja edistäen kristillisen toivon sanoman leviämistä. Tämä haastaa työntekijää siinä, miten hän rajaa omaa työtään ja persoonaansa esimerkiksi sosiaalisessa mediassa.⁴

Seurakunnissa tehtävää diakoniatyön viestintää lähdettiin kartoittamaan kysymällä, kuka tai ketkä seurakunnassa hoitavat diakoniatyötä koskevan viestinnän. Vastajaan oli mahdollista valita vaihtoehtoista kaikki ne tahot, jotka toteuttavat diakoniatyön viestintää.

Kuvio 3.1 Seurakunnissa diakoniatyön viestintää tekevät (N=386–391).



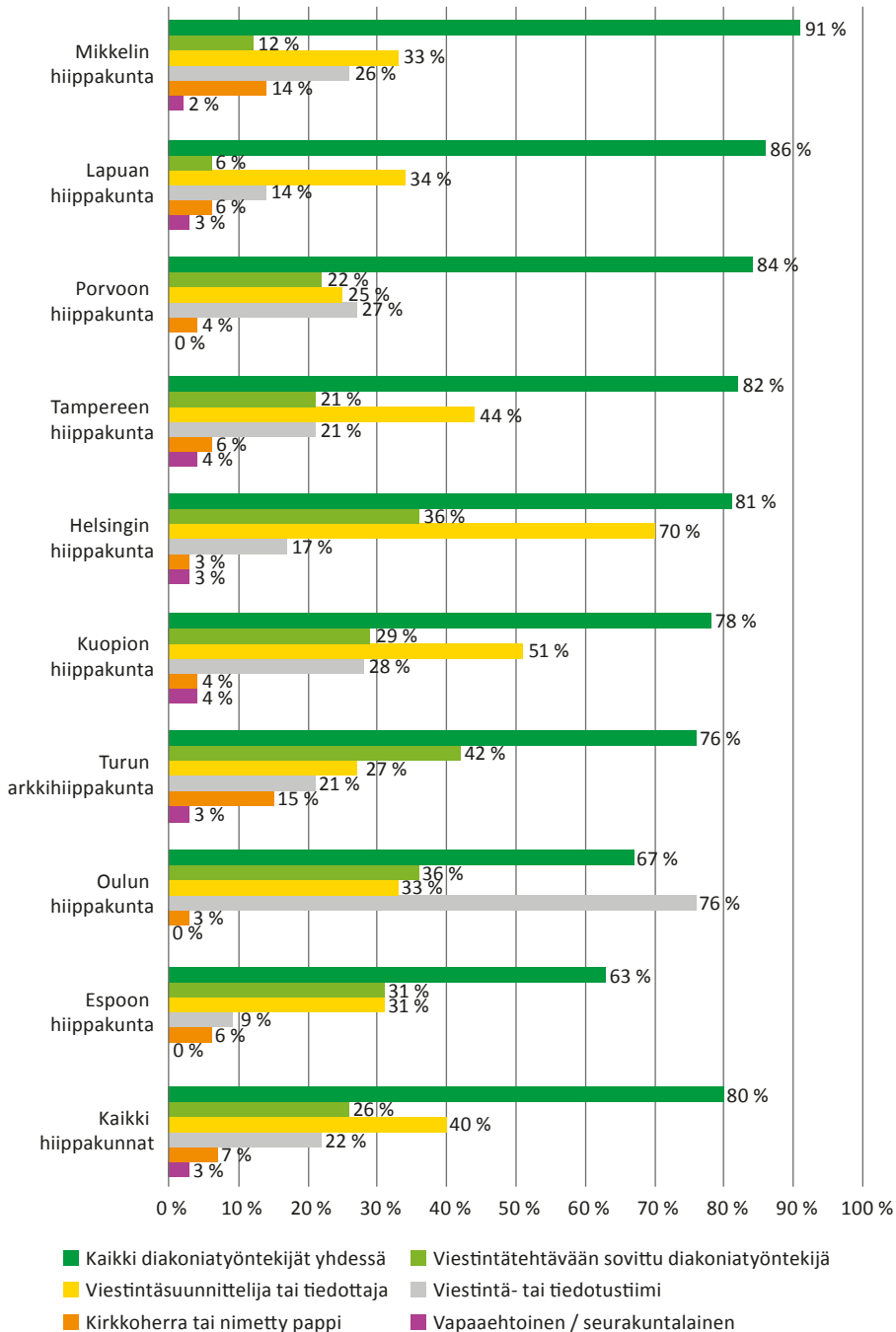
Neljä viidestä vastaajasta kertoo, että diakoniatyön viestintää hoitavat enimmäkseen kaikki diakoniatyöntekijät yhdessä. Toiseksi yleisimmin viestintää hoitaa

³ Kohtaamisen kirkko 2014, 15, 21; Rättyä, 2009, 80; Juntunen, 2011, 87; Haapiainen et al. 2016, 40.

⁴ Ks. viestintävastuusta kirkossa <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?Open&cid=Content4708C6>; Kirkkojärjestys (1055/1993.) 7:9.

seurakunnan viestintäsuunnittelija tai tiedottaja ja kolmanneksi yleisimmin joko viestintätehtävään nimetty diakoniatyöntekijä tai viestintä-/tiedotustiimi.

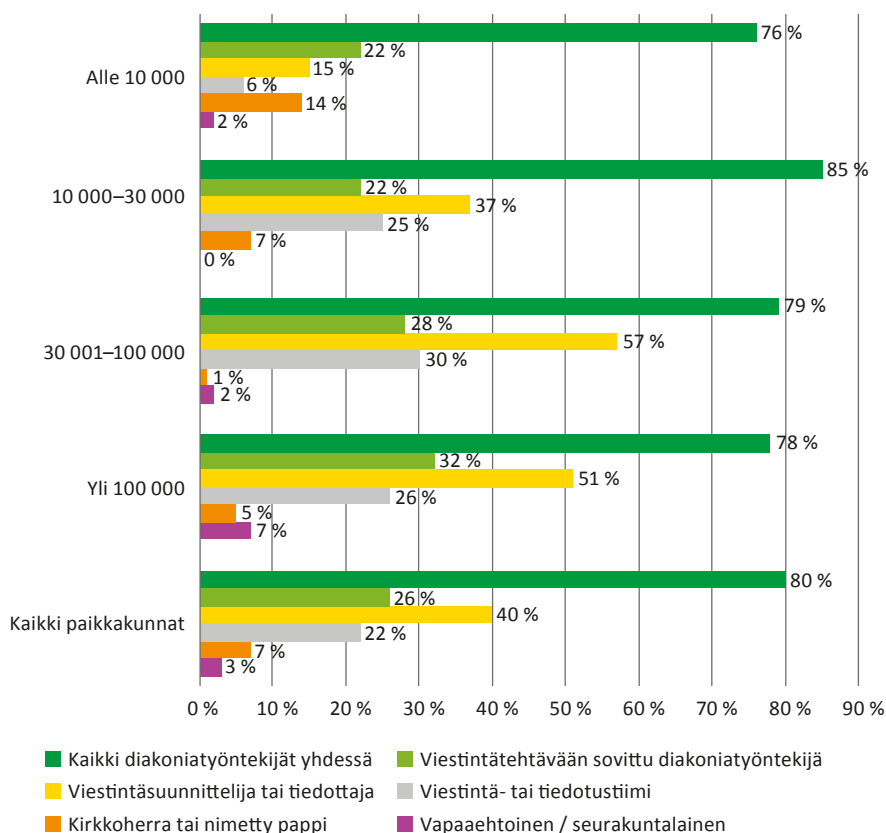
Kuvio 3.2 Seurakunnissa diakoniatyön viestintää tekevät hiippakunnittain tarkasteltuna (N=386). Vastaajilla oli mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja.



Hiippakunnittain vertailtuna merkittäviä eroja löytyi vaihtoehtojen ”viestintätehtävään sovitettu työntekijä”⁵ ja ”viestintäsuunnittelija tai tiedottaja”⁶ kohdilla. Turun arkkihiippakunnassa sekä Oulun ja Helsingin hiippakunnissa erikseen viestintätehtävään sovitettu diakoniatyöntekijä hoitaa useimmiten diakoniatyön viestintää. Lapuan hiippakunnassa viestintätehtävään on erikseen nimetty diakoniatyöntekijä vain harvoin. Kuusi prosenttia vastaajista valitsi kyseisen vaihtoehdon.

Seurakunnan viestintäsuunnittelija tai tiedottaja hoitaa vastaajien mukaan eniten diakoniatyön viestintää Helsingin ja Kuopion hiippakunnissa. Porvoon hiippakunnassa ja Turun arkkihiippakunnassa vain neljäsosa vastaajista kertoo viestintäsuunnittelijan tai tiedottajan hoitavan diakoniatyön viestintää.

Kuvio 3.3 Seurakunnissa diakoniatyön viestintää tekevät paikkakunnan asukasluvun mukaan tarkasteltuna (N=386). Vastaajilla oli mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja.



5 Tilastollisesti merkitsevä ero hiippakuntien välillä ($p \leq 0,05^*$).

6 Tilastollisesti erittäin merkitsevä ero hiippakuntien välillä ($p \leq 0,001^{***}$).

Paikkakuntien asukaslukuihin verrattuna eri viestijöiden välillä on enemmän eroja. Vastaajan paikkakunnan asukasluvun perusteella 30 001–100 000 asukkaan paikkakunnalla työskentelevä vastaaja valitsi useammin vaihtoehdon viestintä- tai tiedotustiimi sekä viestintäsuunnittelija tai tiedottaja⁷ kuin tätä pienemmillä tai suuremmilla paikkakunnilla työskentelevät vastaajat. Tämän voidaan ajatella johtuvan seurakuntien koosta ja henkilöstörakenteesta. Alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla seurakunnissa harvemmin on viestintäsuunnittelijaa tai -tiimiä. Seurakuntien henkilöstörakenne ei tosin selitä eroa yli 100 000 asukkaan paikkakunnalla työskentelevien vastauksissa.

Vastauksissa on merkitsevä ero paikkakunnan asukasluvun suhteen myös siinä, kuinka paljon diakonian viestintää tekevät kirkkoherra tai pappi ja vapaaehtoinen/seurakuntalainen.⁸ Mitä pienempi paikkakunta, sitä enemmän diakonian viestinnästä vastaavat myös kirkkoherrat ja papit. Alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla kirkkoherra tai nimetty pappi on vastaajista 14 prosentin mukaan toteuttamassa seurakunnan diakoniatyön viestintää. 30 001–100 000 asukkaan paikkakunnilla vain yksi prosentti vastaajista kertoi kirkkoherran tai papin tekevän diakoniatyön viestintää, kun taas yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla viisi prosenttia valitsi kyseisen vaihtoehdon.

Vapaaehtoinen tai seurakuntalainen on mukana diakoniatyön viestinnässä kuudessa hiippakunnassa yhdeksästä. Paikkakunnan asukasluvun perusteella eniten vapaaehtoiset ja/tai seurakuntalaiset ovat toteuttamassa diakoniatyön viestintää yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla (7 %). Kokonaisuudessaan vapaaehtoisten ja seurakuntalaisten mukaan ottaminen seurakunnan diakoniatyön viestintään on vielä hyvin vähäistä. 10 000–30 000 asukkaan paikkakunnilla vapaaehtoisia tai seurakuntalaisia ei ole vielä ollenkaan mukana diakoniatyön viestinnässä. Vapaaehtoisten osallistamisen kannalta ei ole tilastollista merkitystä vastaajan iällä tai hänen työkokemuksensa pituudella.

Vapaaehtoistoiminta nousi aiempaa tärkeämmäksi painopisteeksi diakoniatyössä kirkon viime nelivuotiskertomuskaudella, vuosina 2012–2015. Nelivuotiskertomuksessa todetaan, että diakoniatyöntekijöistä suurimmalle osalle vapaaehtoistoiminta liittyy työhön jollakin tavalla ja erityisesti isommissa seurakunnissa (yli 8 000 jäsentä). Kirkon strategiassa vuoteen 2020 nostetaan esiin seurakuntalaisten tekemän viestinnän mahdollistaminen. Tässä onkin selvästi seurakuntien vapaaehtoistoiminnan kehittämisen paikka: muistetaanko diakoniatyössä tarjota vapaaehtoisille myös viestintätehtäviä, ja miten löydetään viestinnästä innostuneita vapaaehtoisia.⁹

7 Erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

8 Tilastollisesti merkitsevä ero asukasluvun mukaan ($p \leq 0,05^*$).

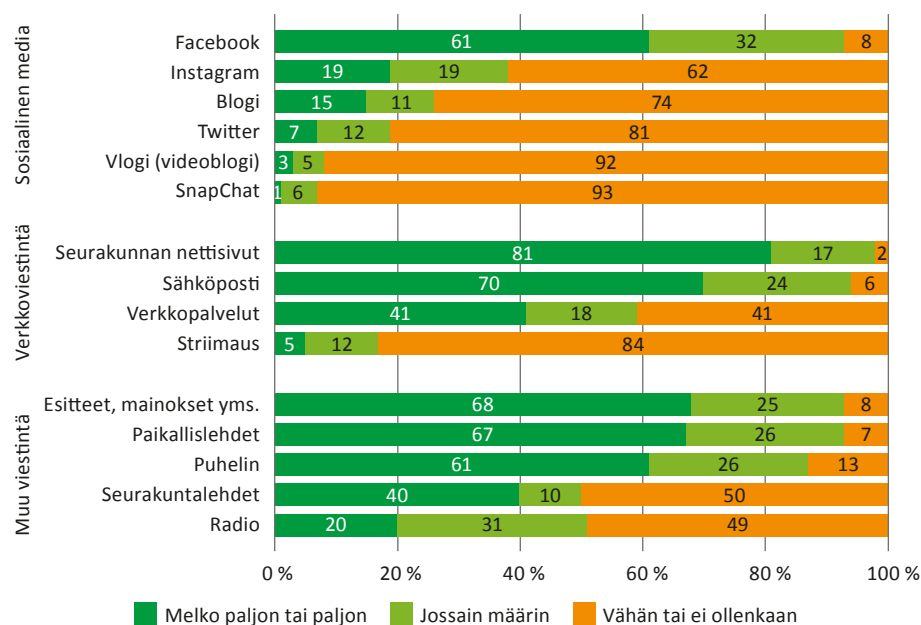
9 Salminen 2016, 162; Kohtaamisen kirkko 2014, 26.

3.2.2 Facebook perinteisten viestintäkanavien rinnalla

Tässä tutkimuksessa kartoitettiin seurakuntien diakoniatyön viestinnässä käytettäviä välineitä kysymyspatteristolla, jossa viestinnän kanavat ja välineet on jaoteltu kolmeen ryhmään: *sosiaalinen media*, *verkkoviestintä* ja *muut viestintävälineet*.

Työ- ja elinkeinoministeriön *Työolobarometri 2017*:n ennakkoraportin mukaan vuonna 2017 suomalaisista palkansaajista reilusti yli puolet (59 %) käytti työssään virtuaalisia työvälineitä, joilla voi käydä keskusteluja, tehdä yhteistyötä ja jakaa tietoa. DBR2018:n tulokset osoittavat diakoniatyöstä viestivien olevan yleistä kansallista keskiarvoa aktiivisempia virtuaalisten työvälineiden hyödyntämisessä.¹⁰

Kuvio 3.4 Diakoniatyössä käytetyt viestinnän kanavat (N=83–323).



Kuviossa on yhdistetty vastausvaihtoehdoista luokat ”melko paljon” ja ”paljon” sekä ”vähän” ja ”ei ollenkaan”. Kaikkien vastaajien melko paljon tai paljon käyttämistä viestinnän välineistä nousivat selväksi ykköseksi seurakunnan verkkosivut. Lähes joka seurakunnalla on omat verkkosivut seurakunnan koosta riippumatta. Seurakuntien verkkosivuja on pyritty maanlaajuisesti yhtenäistämään kirkon viestinnän toimesta tarjoamalla seurakuntien tarpeisiin räätälöityä

¹⁰ Lyly-Yrjänäinen 2018, 44.

Lukkari-verkkosivuston julkaisujärjestelmää. Lukkarissa oli DBR2018:n tutkimus-aikana mukana 68 prosenttia kaikista seurakuntatalouksista.¹¹

Vastaajat käyttivät diakoniatyön viestinnässä seurakunnan nettisivujen jälkeen toiseksi eniten kaikista annetuista vaihtoehtoista sähköpostia, perinteisiä painettuja esitteitä ja mainoksia sekä paikallislehtiä. Edellisen kirkon nelivuotiskertomuksen – *Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015* – mukaan sähköposti- ja puhelinkontaktien määrä diakoniatyössä on kasvanut ja muodostaa tutkimuksessa suurimman osuuden diakoniatyön asiakaskontakteista. Henkilöstön supistaminen on vaikuttanut myös puhelin- ja sähköpostikontaktien lisääntymiseen. Nelivuotiskertomuksen kyselyssä ei ollut mukana muita viestintävälineitä, joten sitä ei voida suoraan verrata tämän barometritutkimuksen tuloksiin. Nelivuotiskertomus osoitti, että asiakaspalvelutyö ei ole kadonnut diakoniatyöstä. Sen luonne on kuitenkin muuttunut niin, että diakoniatyöntekijöiden täytyy olla tavoitettavissa enemmän eri viestintävälineiden välityksellä.¹²

--- Sähköiset kalenterit ja sähköpostit ovat oivia välineitä työssä. Mutta puhelimien ja teknisten välineiden käyttöön pitää antaa työntekijöille riittävä tuki, että ne oikeasti pääsevät siihen hyvään tarkoitukseen, johon ne on tarkoitettu.

Diakonissa, Mikkelin hiippakunta

Sosiaalisen median palveluista Facebook on yleisimmin käytössä. Vain kahdeksan prosenttia vastaajista kertoi, että diakoniatyössä käytetään vähän tai ei lainkaan Facebookia. Koko kirkon Hengellinen elämä verkossa -hankkeessa koulutettiin vuosina 2008–2012 lähes kaksituhatta seurakuntien työntekijää sosiaalisen median käyttöön työvälineenä. Tuona aikana luotiin nimenomaan Facebookiin paikallis-seurakuntien omia sivuja ja eri työmuotojen ryhmiä. Jo vuonna 2012 tehdyssä tutkimuksessa sekä 2016 tehdyssä suppeammassa kyselyssä Facebook oli yleisimmin seurakuntien käyttämä sosiaalisen median kanava.¹³

Muiden somekanavien käyttö diakoniatyössä on vielä melko vähäistä. Suomen Tilastokeskuksen virallisen tilaston mukaan suomalaisista 60 prosenttia on rekisteröitynyt vähintään yhden yhteisöpalvelun käyttäjäksi. Yhteisöpalveluiden suosio onkin kasvanut blogien ja keskustelupalstojen vähentäessä suosiotaan väestön keskuudessa.¹⁴

--- Some- ym. viestintään ei tahdo löytyä työaikaa ja asiat jäävät usein huonolle hoidolle. Lisäksi someopetus ym. on omassa varassa, ei pakollista.

Diakoni, Tampereen hiippakunta

11 Ks. Lukkari <http://sakasti.evl.fi/lukkari>.

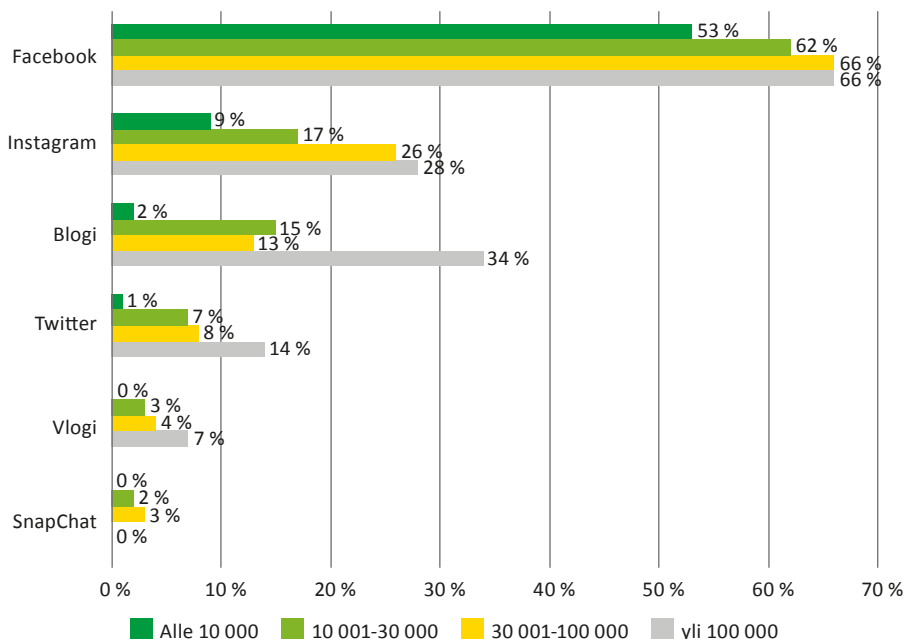
12 Salminen 2016, 160–161, 165.

13 Hintsala & Ketola 2012, 12–13; Kormilainen & Ahonen & Ijäs 2016, 49.

14 Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö, Yhteisöpalvelujen käyttö 2017; Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö 2017.

DBR2018:ssa vastaajilla oli mahdollisuus kertoa myös avoimessa tekstikentässä muista käyttämistään viestinnän välineistä. Yleisimmin avovastauksissa kerrottiin käytettävän viestin kulkemista niin sanotusti suusta suuhun. Sanonnat ”puskaradio” ja ”viidakkorumpu” toistuivat useiden vastaajien teksteissä. Henkilökohtainen yhteydenotto ja kutsu koettiin myös toimiviksi viestinnän välineiksi sekä se, että työntekijät jalkautuvat myös muihin kuin seurakunnan tapahtumiin. Uudempana viestintävälineenä käytetään kunnan digitaalisia näyttötauluja eri liikkeissä.

Kuvio 3.5 Diakoniatyössä käytetyt viestintävälineet. Sosiaalisen median kanavia melko paljon tai paljon käyttävät asukasluvun mukaan (N=272–323).



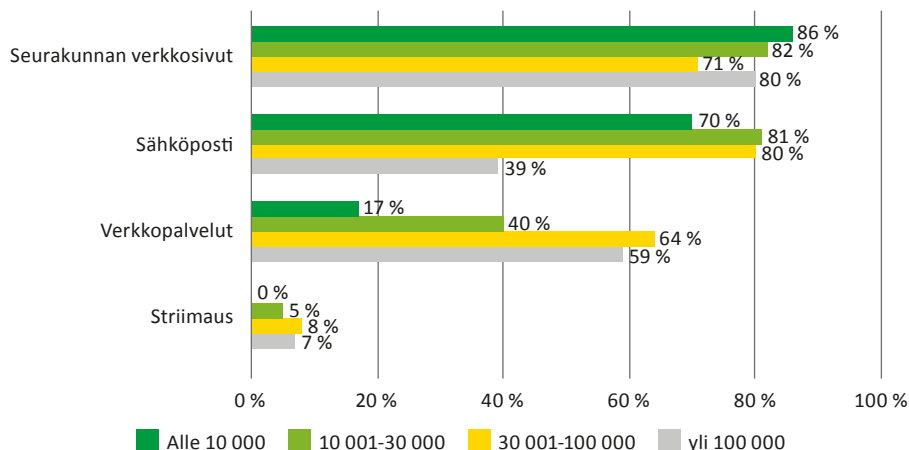
Sosiaalisen median käyttöä vastaajien työskentelypaikkakunnan asukasluvun perusteella tarkasteltaessa löytyy tilastollisia merkitsevyyksiä. Yli puolet vastaajista kaiken kokoisilta paikkakunnilta kertoi käyttävänsä Facebookia joko paljon tai melko paljon. Ikäryhmittäin tarkasteltuna Facebookin käyttö on suurinta kahdessa nuorimmassa vastaajien ikäryhmässä eli 24–45-vuotiaissa.¹⁵ Mitä suurempi paikkakunta on kyseessä, sitä enemmän ja useampia sosiaalisen median kanavia vastaajilla oli käytössä. Merkitseviä eroja paikkakuntien asukasluvun perusteella on Twitterin, Instagramin, blogin ja vlogin (videoblogin) käytössä.¹⁶ Toisaalta

¹⁵ Tilastollisesti merkitsevä ero ($p \leq 0,05^*$).

¹⁶ Erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

SnapChat ei ole käytössä ollenkaan yli 100 000 eikä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla. Hiippakunnittain vertailtuna Twitter, blogi ja vlogi ovat eniten käytössä Helsingin hiippakunnassa.¹⁷ Blogia käyttävät työssään enemmän Espoon ja Oulun hiippakuntien vastaajat, kun taas videoblogin käyttäjiä on Helsingin lisäksi eniten Tampereen hiippakunnassa.

Kuvio 3.6 Diakoniatyössä käytetyt viestintävälineet. Verkkoviestimiä melko paljon tai paljon käyttävät asukasluvun mukaan (N=83–304).



Internetissä on viestitty sähköpostin ja seurakunnan omien nettisivujen kautta pidempään kuin sosiaalisen median välityksellä. Erilaiset verkkopalvelut, kuten vapaaehtoistyö.fi ja kotimaanapu.fi, sekä suoratoistovideot eli *striimaukset* esimerkiksi jumalanpalveluksista¹⁸, ovat uudempia verkkoviestinnän muotoja. Diakoniatyössä striimausta käytetään hyvin vähän suhteessa muihin käytössä oleviin verkkoviestimiin, ja tämä näkyy myös erona yllä olevassa kuviossa (3.6).

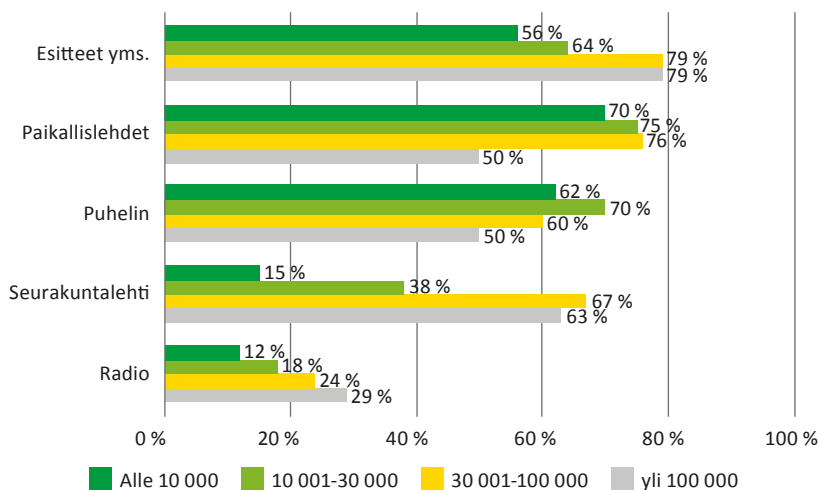
Toisin kuin sosiaalisen median käytön kohdalla, sähköpostin käyttö on vähäisempää yli sadantuhannen asukkaan paikkakuntien diakoniatyöntekijöillä. Eniten sähköpostia käyttävätkin 10 001–30 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevät.¹⁹ Seurakuntien omien internetsivujen käyttö korostuu kaikkein pienimpien paikkakuntien vastaajilla. Verkkopalveluiden käytössä on paikkakunnan asukasluvun mukaan tilastollisesti erittäin merkitsevä ero. Vastaajat, jotka työskentelevät yli 30 000 asukkaan paikkakunnalla, käyttivät selvästi enemmän verkkopalveluita työssään kuin pienemmillä paikkakunnilla työskentelevät diakoniatyöntekijät.

¹⁷ Tilastollisesti merkitsevä ero ($p \leq 0,05^*$).

¹⁸ Esimerkkinä suoratoistovideoinnista virtuaalikirkko.fi.

¹⁹ Tilastollisesti merkitsevä ero ($p \leq 0,05^*$).

Kuvio 3.7 Mitä viestimiä käytetään seurakuntanne diakoniatyössä? Muuta mediaa ja viestintävälineitä melko paljon tai paljon käyttävät asukasluvun mukaan (N=106–313).



Digitalisoituminen ei ole paljon seurakuntamme työssä näkynyt. Asiakastapaamisia varataan jonkin verran sähköpostin kautta, mutta valtaosa tapaamisista varataan edelleen puhelimen kautta.

Diakoni, Tampereen hiippakunta

Perinteiset viestintävälineet ovat vakiinnuttaneet paikkansa seurakuntien diakoniatyön viestinnässä. Digitalisoitumisen myötä myös radio ja lehdet ovat siirtyneet verkkosisältöihin, joten sinänsä erot eri viestintävälineiden välillä ovat häivennyneissä.²⁰ Vaikka seurakuntien diakoniatyön viestinnässä perinteisiä viestintävälineitä käytetäänkin paljon, voidaan eroja nähdä eri taustamuuttujien mukaan. Paikallislehtiä viestinnän välineenä käyttää paljon tai melko paljon seitsemän vastaajaa kymmenestä alle 100 000 asukkaan paikkakunnilla, mutta yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevillä paikallislehtien hyödyntäminen viestinnässä on vähäisempää.²¹ Toisaalta isommilla paikkakunnilla seurakuntalehtien käyttö on yleisempää ja selittää paikallislehtien vähäisemmän käytön omasta työstä viestimiseen.²² Hiippakunnista Helsingissä ja Tampereella käytetään enemmän seurakuntalehtiä, kun taas paikallislehtiä hyödynnetään eniten Mikkelin, Oulun ja Kuopion hiippakunnissa.²³

²⁰ Lohikoski & Saares 2016, 54.

²¹ Tilastollisesti merkitsevä ero ($p \leq 0,05^*$).

²² Erot ryhmien välillä asukasluvun perusteella ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

²³ Seurakuntalehdet: ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä ($p \leq 0,05^*$). Paikallislehdet: erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

Kuten sähköpostin käyttö²⁴ on myös puhelimen käyttö vähäisempää yli 100 000 asukkaan paikkakuntien diakoniatyöntekijöillä. Puhelinta käyttävät työssään vähiten ne, joilla on alle kuusi vuotta työkokemusta, ja eniten 6–10 vuotta työssä olleet.²⁵ Radion käyttö on muita perinteisiä viestintävälineitä vähäisempää. Ainoastaan Porvoon, Oulun ja Kuopion hiippakunnissa radiota käytetään diakonian viestinnässä selvästi muita enemmän. Vastaajista radiota melko paljon tai paljon työssään hyödyntävät 46–55-vuotiaat vastaajat.²⁶

3.2.3 Diakoniatyön omia viestintäsuunnitelmia tehdään seurakunnissa vielä vähän

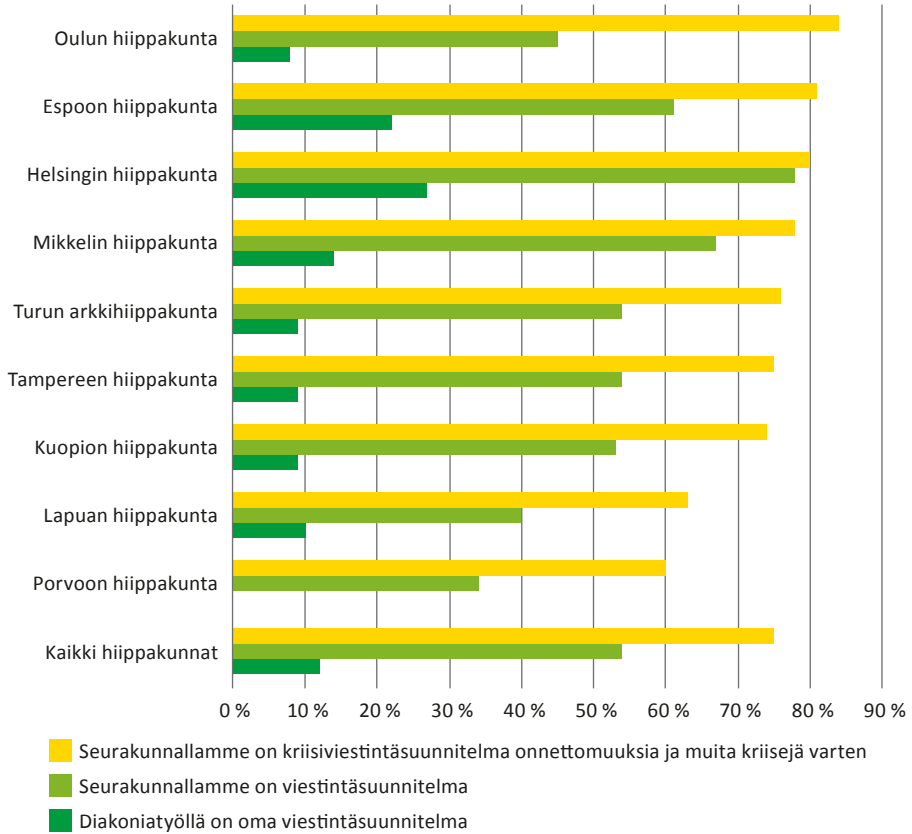
Suomen evankelis-luterilaisen kirkon viestintä Kirkkohallituksessa on toiminut jo 50 vuoden ajan. Viestintäsuunnitelmia ja kriisiviestintäsuunnitelmia on kirkon viestinnän mukaan tehty ainakin yhtä kauan. Kirkon viestintä ohjeistaa, että kaikilla seurakunnilla pitää olla ajantasainen kriisiviestintäsuunnitelma, jossa määritellään, miten viestintä järjestetään kriisi- tai poikkeustilanteessa. Seurakunnissa käytännöt ovat tosin olleet ja ovat edelleen vaihtelevia.²⁷

24 Ks. kuvio 3.6.

25 Tilastollisesti merkitsevä ero ($p \leq 0,05^*$).

26 Radion käyttö: hiippakuntien välillä erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$) ja ikäryhmien välillä merkitseviä ($p \leq 0,05^*$).

27 Terhema 2018; viestintävastuusta ks. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?Open&cid=Content4708C6>; kriisiin varautumisesta ks. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content44603E>.

Kuvio 3.8 Seurakuntien viestintäsuunnitelmien yleisyys hiippakunnittain (N=385–388).

Tutkimuksessa kartoitettiin sekä seurakuntien viestintä- ja kriisiviestintäsuunnitelmien että diakoniatyön oman viestintäsuunnitelman yleisyyttä. Suurimmalla osalla, 75 prosentilla vastaajista (N=383–386), on kriisiviestintäsuunnitelma, ja viestintäsuunnitelma oli hieman yli puolella vastaajien seurakunnista.

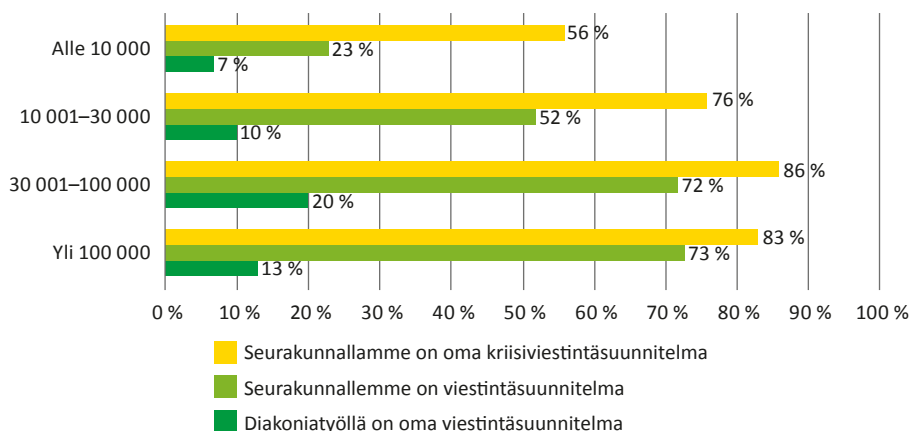
Diakoniatyön omien viestintäsuunnitelmien tarpeesta on alettu puhua enemmän vasta viime vuosina sosiaalisen median käytön yleistyttyä. Tähän tutkimukseen vastanneista diakoniatyöntekijöistä 12 prosentilla on diakoniatyön oma viestintäsuunnitelma. Ensimmäisessä seurakuntatyöhön suunnatussa sosiaalisen median oppaassa *Somempi seurakunta – Sosiaalisen median opas* todetaan, että kun some-työtä aloitetaan, siihen ei tarvitse heti laatia suunnitelmaa tai strategiaa. Liikkeelle voi lähteä projektiluonteisesti kokeilemalla.²⁸ Viime vuosina sosiaalisen median käyttö ja muu verkossa tapahtuva viestintä ovat kuitenkin selvästi muotoutuneet osaksi diakoniatyöntekijöidenkin työnkuvaa. Tämän työn näkyväksi tekeminen

28 Kormilainen & Ahonen & Ijäs 2016, 7–8.

esimerkiksi diakoniatyön omissa viestintäsuunnitelmissa ja työntekijöiden tehtävänkuvauksissa nostaisi esille verkkotyön merkityksen ja auttaisi työn suunnittelussa.

Hiippakunnittain tarkasteltuna tilastollisesti merkittävin ero on seurakuntien viestintäsuunnitelmien yleisyydessä.²⁹ Helsingin hiippakunnan vastaajista lähes neljä viidestä vastasi seurakunnassaan olevan viestintäsuunnitelma, kun vastaavasti Porvoon hiippakunnassa vain kolme vastaajaa kymmenestä kertoi samoin.

Kuvio 3.9 Seurakuntien viestintäsuunnitelmien yleisyys asukasluvun mukaan (N=383–386).

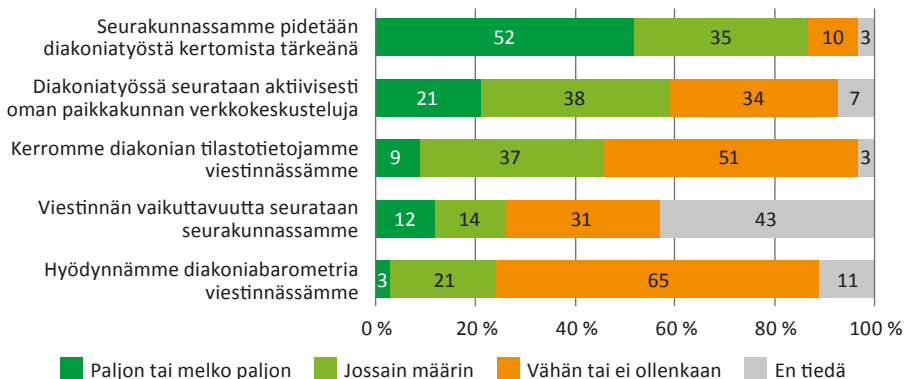


Erilaisten viestintäsuunnitelmien yleisyys asukasluvun mukaan tarkasteltuna kertoo selvästi sen, että mitä suuremmasta paikkakunnasta on kyse sekä asukasluvun että täytettyjen diakonianvirkojen perusteella, sitä todennäköisemmin seurakunnassa on myös viestintäsuunnitelma ja kriisiviestintäsuunnitelma. Tämä ei päde aivan suoraan diakoniatyön oman viestintäsuunnitelman yleisyyden kohdalla, sillä useimmin (20 %) diakoniatyön viestintäsuunnitelma on tehty 30 001–100 000 asukkaan paikkakuntien seurakunnissa.

3.2.4 Diakoniatyöstä kertomista pidetään tärkeänä

Seurakunnissa pidetään diakoniatyöstä kertomista tärkeänä, mutta diakoniatyön tilastotietoja hyödynnetään viestinnässä vähän. Neljällä eri väittämällä mitattiin sitä, miten tärkeänä seurakunnissa koetaan diakoniatyöstä viestiminen, kuinka aktiivisesti diakoniatyöntekijät seuraavat oman paikkakuntansa verkkokeskusteluja, hyödynnetäänkö diakoniatyön tilastotietoja viestinnässä ja mitataanko viestinnän vaikuttavuutta seurakunnassa ja jos, niin miten. Vastausluokat ”melko paljon” ja ”paljon” on tuloksissa yhdistetty.

²⁹ Tilastollisesti merkitsevä ero hiippakuntien välillä ($p \leq 0,05^*$).

Kuvio 3.10 Viestinnän hyödyntäminen seurakunnan diakoniatyössä (N=258–391).

Puolet barometriin vastanneista koki, että heidän seurakunnassaan pidetään diakoniatyöstä kertomista tärkeänä. Vain kymmenen prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että diakoniatyöstä kertomista ei pidetä tärkeänä heidän työskentelyseurakunnassaan. Hiippakuntien välillä oli eroja siinä, miten tärkeänä diakoniatyöstä kertomista pidetään. Vastaajat Helsingin, Mikkelin ja Oulun hiippakunnissa kertoivat seurakunnassaan pidettävän diakoniatyöstä kertomista tärkeämpänä kuin muissa kuudessa hiippakunnassa.³⁰

Vastaajista yli 46-vuotiaat olivat eniten sitä mieltä, että heidän seurakunnassaan pidetään diakoniatyöstä kertomista tärkeänä. Kaksi vanhinta ikäryhmää ja ne joilla oli pisin työkokemus, kertoivat hyödyntävänsä diakoniatyön tilastotietoja ja diakoniabarometriä viestinnässä.³¹ Seurakunnan täytettyjen diakonianvirkojen määrällä on myös vaikutusta siihen, miten paljon tilastotietoja hyödynnetään viestinnässä. Mitä enemmän vastaajan seurakunnassa oli täytettyjä diakonian virkoja, sitä enemmän viestittiin diakoniatyön tilastotiedoista.³² Tästä voidaan päätellä, että mitä useampi virka, sitä suurempi paikkakunta, ja siten myös seurakunnan viestinnässä on enemmän resursseja.

Vastaajista 43 prosenttia ei osannut sanoa, seurataanko heidän työskentelyseurakunnassaan viestinnän vaikuttavuutta mitenkään. Nuorimmat vastaajat, alle 36-vuotiaat, eivät joko tienneet tai olivat eniten sitä mieltä, että viestinnän vaikuttavuutta ei seurata heidän työskentelyseurakunnassaan.³³ Kuitenkin neljännes vastaajista koki, että viestinnän vaikuttavuuden seuranta tehdään paljon, melko paljon tai ainakin jossain määrin.

30 Tilastollisesti merkitsevä ero hiippakuntien välillä ($p \leq 0,05^*$).

31 Erot ryhmien välillä vastaajien iän ja työkokemuksen mukaan ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

32 Tilastollisesti merkitsevä ero täytettyjen virkojen määrän mukaan ($p \leq 0,05^*$).

33 Tilastollisesti merkitsevä ero ikäryhmien välillä ($p \leq 0,05^*$).

Vastaajilla oli mahdollisuus kertoa seurakuntansa viestinnän vaikuttavuuden seurannasta avoimessa tekstikentässä. Vastauksissa (N=60) korostui seurakunnan nettisivujen ja somekanavien antama statistiikka kävijämääristä sekä tykkäysten, jakojen ja keskustelujen määristä. Kaikki vastaajat eivät tienneet tarkkaan, seurataanko viestinnän vaikuttavuutta, mutta olettivat, että seurakunnan tiedottaja tai viestinnästä vastaavat seuraavat jollakin tavalla.

Seurataan sosiaalisen median ja nettisivujen kävijätilastoja, kyselyt joskus harvoin

Diakonissa, Lapuan hiippakunta

Seurataan FB- ja IG-tykkäyksiä

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Yhtymän ja osin myös oman srk:n tasolla lukijatutkimukset, verkkovierailut srk:n sivuilla, virtuaalikirkon katsojat

Diakonissa, Kuopion hiippakunta

Luulen, että viestintätiimi seuraa jollain tavalla, mutta en tiedä.

Diakonissa, Helsingin hiippakunta

Avoimissa vastauksissa kerrottiin lisäksi seurakunnissa tehtävän erilaisia tutkimuksia ja kyselyitä viestinnän vaikuttavuudesta ja nähtiin myös tapahtumien osallistujamäärien kertovan viestinnän onnistumisesta.

Kyselemällä seurakuntalaisilta ovatko saaneet tietoa esim. tilaisuuksista. Myös tilaisuuksiin osallistuvien määrä kertoo viestinnän onnistumisesta.

Diakonissa, Mikkelin hiippakunta

Kysytään toimintaan osallistuvilta, mistä olet saanut tiedon kyseisestä tapahtumasta

Diakoni, Tampereen hiippakunta

3.3 Viestinnällä vaikuttaminen diakoniatyössä

3.3.1 Yhteistyökumppaneihin pidetään aktiivisesti yhteyttä

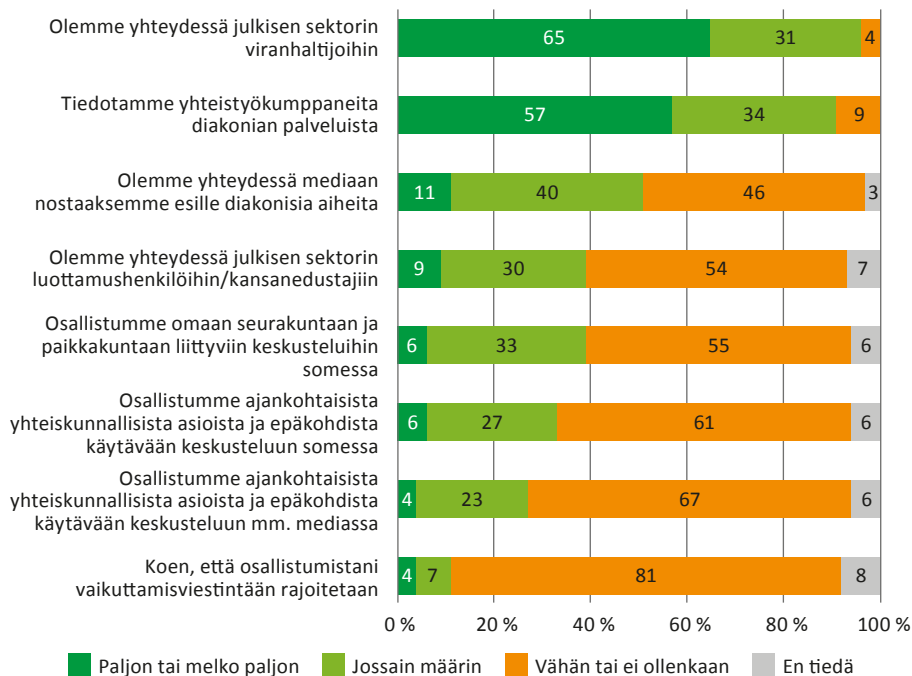
Tässä tutkimuksessa käytetään termiä *vaikuttamisviestintä*. Vaikuttamisviestinnällä tarkoitetaan viestintää, jonka tavoitteena on muuttaa viestin kohteena olevan henkilön, ihmisryhmän tai toimintaympäristön käsityksiä ja asenteita.³⁴ Tutkimuksen

³⁴ Juholin 2017, 50.

kyselylomakkeessa avattiin myös vastaajille termin merkitystä erilaisten tulkintojen välttämiseksi.

Diakoniatyöntekijät tekevät runsaasti moniammatillista yhteistyötä eri tahojen kanssa.³⁵ Barometrin vastaukset kertovat myös yhteistyön aktiivisuudesta. 96 prosenttia kaikista vastaajista kertoo olevansa paljon, melko paljon tai jossain määrin yhteydessä julkisen sektorin viranhaltijoihin ja tiedottavansa yhteistyökumppaneilleen diakoniatyön palveluista. Tutkimustuloksista ilmenee, että yli 100 000 asuka-kaan paikkakunnilla työskentelevät ovat vähemmän yhteydessä julkisen sektorin viranhaltijoihin ja tiedottavat vähemmän yhteistyökumppaneilleen palveluistaan kuin pienemmillä paikkakunnilla työskentelevät.³⁶

Kuvio 3.11 Diakoniatyössä tehty vaikuttamisviestintä (N=386–391).



Puolet vastaajista oli ollut yhteydessä mediaan nostaakseen esille diakonisia aiheita, mutta vain 11 prosenttia kertoi tekevänsä tällaisia yhteydenottoja paljon tai melko paljon. Muiden yhteydenottojen ja vaikuttamisviestinnän määrä oli selvästi vähäisempää. Vaikka yli puolet vastaajista kertoi, että diakoniatyössä seurataan aktiivisesti oman paikkakunnan verkkokeskusteluja,³⁷ oli keskusteluihin osallistuminen

³⁵ Kiiski 2013, 83; Diakoniabarometri 2018, luku 5.

³⁶ Tilastollisesti merkitsevä ero ryhmien välillä asukasluvun mukaan ($p \leq 0,05^*$).

³⁷ Ks. kuvio 3.10.

vähäisempää. Vain Tampereen hiippakunnassa vastaajien osallistuminen keskusteluihin sosiaalisessa mediassa oli yhtä aktiivista kuin verkkokeskustelujen seuranta.³⁸ Vain kuusi prosenttia kaikista vastaajista otti osaa paljon tai melko paljon somessa käytäviin keskusteluihin. Jossain määrin some-keskusteluihin osallistui noin 30 prosenttia kaikista vastaajista.

Paikkakunnan asukasluku ja täytettyjen virkojen määrä vaikuttivat somessa ja mediassa käytävään keskusteluun osallistumisen aktiivisuuteen. Vastaajat, jotka työskentelevät 10 000–30 000 asukkaan paikkakunnilla, ottivat mediaan enemmän yhteyttä nostaakseen esille diakonisia aiheita kuin työntekijät asukasluvultaan pienemmillä tai suuremmilla paikkakunnilla.³⁹ Yhteiskunnallisista asioista keskusteluun mediassa osallistuvat silti eniten yli 30 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevät.⁴⁰

Valtaosa vastaajista, 89 prosenttia, ei kokenut, että heidän osallistumistaan vaikuttamisviestintään rajoitettaisiin merkittävästi. Kuitenkin seitsemän prosenttia kertoi kokevansa, että osallistumista rajoitetaan jossain määrin, ja neljä prosenttia koki osallistumistaan vaikuttamisviestintään rajoitettavan melko paljon tai paljon. Alle viisi vuotta työssä olleet sekä yli 20 vuoden työkokemuksen omaavat kokivat rajoittamista vähemmän kuin he, joilla työkokemusta on 6–20 vuotta.⁴¹ Kuopion ja Mikkelin hiippakuntien vastaajat eivät kokeneet tulevaisuuden ollenkaan rajoitetuiksi, kun taas Espoon arkkihiippakunnassa ja Porvoon hiippakunnassa vastaajat kokivat muihin hiippakuntiin verrattuna enemmän rajoittamista vaikuttamisviestintään osallistumisessa.⁴² Paikkakuntien koon mukaan vertailtuna ei vaikuttamisviestintään osallistumisen mahdollisuuksissa ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Osa vastaajista (N=33) kertoi avoimessa tekstikentässä olleensa yhteydessä myös muihin tahoihin kuin valmiiksi annettuihin vaihtoehtoihin. Näitä tahoja olivat eri yhdistykset, järjestöt, evankelis-luterilaisen kirkon johtotehtävissä olevat henkilöt, Kirkkohallitus, ruokakauppa- ja yksityiset vaikuttajat.

3.3.2 Ihmisarvon puolustaminen on vaikuttamisviestinnän tärkein tavoite

Viestintä nähdään kirkossamme jokaisen työntekijän tehtävänä. Diakoniatyössä viestintä nähdään erityisesti vaikuttamisen kautta, koska diakoniatyöhön kuuluu heikommissa asemassa olevien puolen pitäminen ja tukeminen. *Meidän kirkko – välittävä yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön*

38 Erot ryhmien välillä hiippakunnittain ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

39 Tilastollisesti merkitsevä ero ryhmien välillä ($p \leq 0,05^*$).

40 Erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

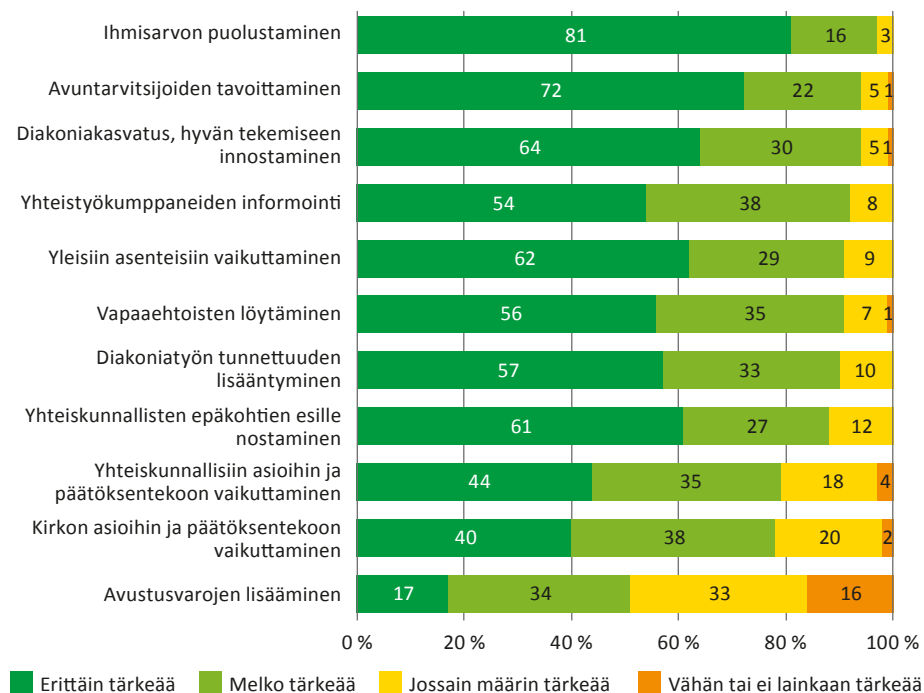
41 Erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

42 Tilastollisesti merkitsevä ero hiippakuntien välillä ($p \leq 0,05^*$).

linjaus vuoteen 2015 esittää yhtenä strategisena suuntaviivana vaikuttamistyön ja osallistumisen suomalaisen yhteiskunnan hyvinvoinnin kehittämiseen. Tämän tulisi tapahtua muun muassa vaikuttamalla poliittiseen päätöksentekoon sosiaalisen vastuun vahvistamiseksi, etsimällä yhteiskunnan kipupisteitä ja nostamalla ihmisten hätä julkiseen keskusteluun. Keväällä 2018 julkaistussa raportissa *Missiologian tuntemus ja osaaminen kirkon työssä* Piispainkokous esittää kirkolliskokoukselle, että Kirkkojärjestyksen diakoniaa koskeva pykälä päivitetään vastaamaan nykyistä käsitystä diakoniasta, mikä sisältää myös aktiivisen vaikutustyön. Tavoitteena on puhua niiden puolesta, jotka eivät saa ääntään kuuluviin, ja voimaannuttaa heitä toimijoina.⁴³

Tämän tutkimuksen tulokset diakoniatyöntekijöiden näkemyksistä vaikuttamisviestinnän tärkeimpinä tavoitteina tukevat koko kirkon diakonian linjauksen tavoitteita.

Kuvio 3.12 Vaikuttamisviestinnän tavoitteet diakoniatyössä (N=386–389).



Kuviossa 3.12 esitetään vastaajien näkemys diakoniatyön vaikuttamisviestinnän tavoitteista. Viestinnän tärkeimpiä tavoitteita yhteiskunnallisen vaikuttamisen näkökulmasta olivat ihmisarvon puolustaminen, avuntarvitsijoiden tavoittaminen

⁴³ Meidän kirkko – välittävä yhteisö 2010; Missiologia 2018, 28.

ja diakoniakasvatus eli hyvän tekemiseen innostaminen. Kaikkien vastaajien mielestä ihmisarvon puolustaminen on diakoniatyön vaikuttamisviestinnässä vähintäänkin jossain määrin tärkeää.

Tärkeysjärjestyksessä alimpina olivat yhteiskunnallisiin ja kirkon asioihin ja päätöksentekoon vaikuttaminen sekä diakonian avustusvarojen lisääminen. Kirkon asioihin ja päätöksentekoon vaikuttaminen olivat sitä tärkeämpiä tavoitteita mitä vanhempi vastaaja sekä mitä pienempi työskentelypaikkakunta oli kyseessä.⁴⁴

DBR2018:n toisessa luvussa Lehmusmies kertoo lähes kaikkien vastaajien olleen sitä mieltä, että diakoniatyöntekijöiden tulisi nostaa yhteiskunnalliseen keskusteluun näkemämme taloudellinen epätasa-arvo ja ihmisten pahoinvointi. Yhteiskunnallisten epäkohtien esille nostaminen nähtiin lähes yhtä tärkeänä vaikuttamisviestinnän tavoitteena. Saman suuntaiset tutkimustulokset ovat esiintyneet tutkimuksissa aiemminkin. Esimerkiksi Rättyän tutkimuksessa diakoniatyöntekijät näkivät tiedottamalla vaikuttamisen mahdollisuutena puuttua yhteiskunnallisiin epäkohtiin, ja Juntusen tutkimuksessa diakoniatyöntekijät toivoivat myös voivansa toimia vahvempina yhteiskunnallisina vaikuttajina.⁴⁵ Tämän barometritutkimuksen perusteella yhteiskunnallisiin asioihin ja päätöksentekoon vaikuttamista ei pidetä kuitenkaan niin tärkeänä kuin yhteiskunnallisten epäkohtien esille nostamista.

Kaikki vastaajat pitivät yhteiskunnallisten epäkohtien esille nostamista tärkeänä. Tästä huolimatta diakoniatyöstä viestittäessä tehdään vaikuttamisviestintää melko vähän: keskustelut somessa sekä yhteydenotot vaikuttaviin tahoihin ja mediaan ovat tutkimustulosten mukaan vähäisiä siihen nähden, miten tärkeänä vaikuttamista pidetään.⁴⁶

Diakoniakasvatus ja hyvän tekemiseen innostaminen ovat vastaajien ikäryhmien perusteella vertailtuna tärkeämpiä yli 56-vuotiaille työntekijöille kuin sitä nuoremmille ikäluokille. He pitävät muita ikäryhmiä merkityksellisempänä myös diakoniatyön tunnettuuden lisäämistä vaikuttamisviestinnän tavoitteena.⁴⁷ Jos ajatellaan, että diakoniakasvatusta olisi tärkeää suunnata erityisesti lapsille ja nuorille, voidaan todeta, että sosiaalisen median osuutta ei ole syytä vähätellä diakoniatyön viestinnässä. Suomalaiset 13–29-vuotiaat nuoret käyttivät vuonna 2016 internetissä eniten aikaansa sosiaalisen median palveluissa, ja keskimäärin heillä oli käytössään kymmenen eri sosiaalisen median palvelua.⁴⁸

Tilastollisesti erityisen merkitsevä ero löytyy ikäryhmien kesken siinä, kuinka tärkeänä vaikuttamisviestinnän tavoitteena pidetään vapaaehtoisten löytämistä.⁴⁹

44 Tilastollisesti merkitsevä ero ryhmien välillä ($p \leq 0,05^*$).

45 Ks. luku 2.3.1; Rättyä 2009b, 80; Juntunen 2011, 87.

46 Vrt. kuvio 3.11.

47 Tilastollisesti merkitsevä ero ikäryhmien välillä ($p \leq 0,05^*$).

48 SoMe ja nuoret 2016.

49 Erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

Vapaaehtoisten löytämisen kokee erittäin tai melko tärkeänä tavoitteena 78 prosenttia 46–55-vuotiaista vastaajista. Vertailuna alle 35-vuotiaista vain 19 prosenttia kokee tavoitteen yhtä tärkeänä.

Avoimessa tekstikentässä oli mahdollista kertoa muista vaikuttamisviestinnän tavoitteista. Vastauksista (N=14) osa on sellaisia, jotka sisältyvät jo valmiiksi annettuihin tavoitteisiin. Lisäksi useammassa vastauksessa kerrottiin vaikuttamisviestinnän tavoitteeksi se, että viestinnän toivotaan vaikuttavan diakoniatyöntekijöiden ammattitaidon arvostusta lisäävästi omassa työyhteisössä ja koko kirkon sisällä.

3.4 Digitalisaatio diakoniatyössä

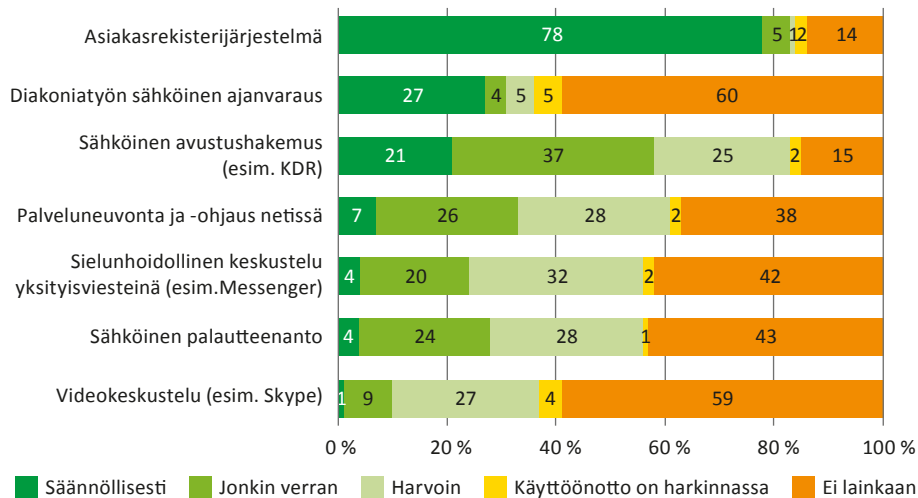
3.4.1 Sähköinen asiakasrekisterijärjestelmä on diakoniatyön arkea

Ensimmäinen mielikuva diakoniatyöstä ja digitalisaatiosta saattaa olla jopa diakoniatyöntekijän mielessä se, ettei niillä ole saman alkukirjaimen lisäksi muuta yhteistä. Tosiasiassa digitalisaatio on läsnä diakoniatyössä kuten muutenkin suomalaisten arjessa. Varsinaista ”digidiakoniaa” ei kuitenkaan vielä ole lanseerattu diakoniatyön ammattilaisten työmuotona. Jo yksitoista vuotta sitten todettiin Suvirannan tutkimuksessa, että seurakunnilta puuttuu tahtotila verkkodiakonian kehittämiseen. Tuolloin Kirkkohallituksessa oli tavoitteena luoda toimiva verkkodiakonia vuoteen 2012 mennessä.⁵⁰ Tämän jälkeen on ollut erilaisia hankkeita verkkotyön kehittämiseksi, mutta tämänkin tutkimuksen tulokset osoittavat, että verkossa tapahtuvaa diakoniatyötä, kuten palveluneuvontaa tai sielunhoidollisia keskusteluja, diakoniatyöntekijät tekevät edelleen vähän.

Yleisimmin diakoniatyöntekijät käyttivät sähköisenä työvälineenä useissa seurakunnissa käytössä olevia erilaisia sähköisiä asiakasrekisterijärjestelmiä, joihin usein kuuluu sähköinen kalenteri ja oma diakoniatyön ohjelmansa.

50 Suviranta 2007, 2, 31.

Kuvio 3.13 Sähköisten työkalujen käyttö seurakuntien diakoniatyössä (N=384–391).



Sähköinen asiakasrekisteri on hyvä, helposti päivitettävä työkalu.

Diakonissa, Oulun hiippakunta

Säännöllisesti asiakasrekisterijärjestelmää käytti 78 prosenttia kaikista vastaajista. 14 prosenttia ei käyttänyt asiakasrekisterijärjestelmää lainkaan, ja kaksi prosenttia vastaajista kertoi käyttöönoton olevan harkinnassa. Helsingin hiippakunnassa diakoniatyön asiakasrekisterijärjestelmät olivat käytössä muita hiippakuntia enemmän.⁵¹ Vastaajista 36–45-vuotiaat käyttivät asiakasrekistereitä muita ikäluokkia säännöllisemmin.

Kirkon diakoniarahaston (KDR) hakemuslomakkeet ja ohjeistus ovat olleet jo usean vuoden ajan Sakastin (verkkopalvelu kirkon työntekijöille ja toimijoille) nettisivuilla.⁵² Myös paikallisseurakunnissa sähköisissä diakoniatyön ohjelmissa tehdään avustushakemuksia ja -päätöksiä. Sähköistä avustushakemusta kertoi käyttävänsä säännöllisesti tai jonkin verran yhteensä 58 prosenttia vastaajista, mutta 15 prosenttia ei ollut käyttänyt sähköisiä avustushakemuksia lainkaan.

Diakoniatyössä on ollut toistaiseksi vasta vähän aikaa käytössä omia sähköisiä ajanvarausjärjestelmiä. Barometrikyselyn vastausaikana, tammi–helmikuussa 2018, oli juuri toteutettu Vantaan seurakuntien pilottihanke Tikkurilan seurakunnassa. Vantaan seurakunnat kehittävät sähköisiä palveluja yhteistyössä Lahden, Oulun ja Turun kanssa.⁵³

⁵¹ Erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

⁵² Kirkon Diakoniarahasto (KDR) 2018.

⁵³ Juusela 2018.

Tutkimuksen muissa kysymyksissä annettujen avovastausten perusteella voidaan tulkita, että vastaajat olivat tässä laskeneet sähköiseksi ajanvaraukseksi myös sähköpostitse tulevat ajanvaraukset ja sähköisiin kalentereihin tehtävät ajanvaraukset. Säännöllisesti diakoniatyön sähköistä ajanvarausta kertoi käyttävänsä 27 prosenttia vastaajista, ja 5 prosentilla käyttöönotto oli harkinnassa. 10 001–30 000 asukkaan paikkakunnilla sähköinen ajanvaraus oli selvästi enemmän käytössä verrattuna muun kokoisiin paikkakuntiin. Vähiten sähköistä ajanvarausta käytettiin pienimmillä paikkakunnilla. Yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla taas oli enemmän harkinnassa ottaa käyttöön sähköinen ajanvaraus. Eniten sitä harkitsivat Kuopion ja Porvoon hiippakunnat.⁵⁴ Vastaajien mukaan sähköinen ajanvaraus oli enemmän käytössä Kuopion, Tampereen ja Espoon hiippakunnissa kuin muissa hiippakunnissa.

Diakoniatyössä tehdään palveluneuvontaa ja -ohjausta verkossa vielä melko vähän. Kaikista vastaajista 33 prosenttia kertoi tekevänsä jonkin verran tai säännöllisesti, kun 38 prosenttia ei tehnyt netin kautta palveluneuvontaa lainkaan. Paikkakuntien asukasluvun mukaan tarkasteltuna yli 30 000 asukkaan paikkakunnilla tehtiin pienempiä paikkakuntia enemmän netissä tapahtuvaa palveluohjausta ja -neuvontaa.⁵⁵ Ikäryhmistä 46–55-vuotiaat ja yli 20 vuotta työssä olleet vastaajat tekivät muihin verrattuna enemmän netin kautta tapahtuvaa palveluohjausta.

Erilaiset verkossa toimivat viestipalvelut, kuten Messenger, WhatsApp ja Chat-palvelut, ovat muodostuneet viime vuosina hyvin suosituiksi yhteydenpitovälineiksi. Diakoniatyössä nämä ovat kuitenkin vielä melko vähän käytössä ainakin sielunhoidollisissa yksityisviesteissä. Vain 24 prosenttia vastaajista kertoi käyvänsä jonkin verran tai säännöllisesti sielunhoidollisia keskusteluja yksityisviestein. Hiippakunnittain vertailtuna vastaajat kävivät eniten sielunhoidollisia keskusteluja yksityisviesteinä Kuopion ja Espoon hiippakunnissa.⁵⁶

Kyselyn viestintää koskevan osuuden avoimeen tekstikenttään oli mahdollisuus lisätä muita käytössä olevia sähköisiä työkaluja. Vastaajat kertoivat auttavansa verkossa yleisillä keskustelufoorumeilla. Lisäksi käytössä oli sähköisiä ilmoittautumisjärjestelmiä esimerkiksi diakoniatyön leireille, yhteydenottopyyntölomake diakoniatyön nettisivulla ja vapaaehtoistyö.fi-vapaaehtoistoiminnan asiakasrekisteri.

3.4.2 Digitalisaation vaikutukset diakoniatyössä

Tulee varmasti myös diakoniatyöhön ja palvelee hyvin. Kuitenkin diakoniassa saamme kiitosta ja koemme itekin työmme ytimeksi ihmisen ”face to face” -kohtaamisen, sen ei tule missään nimessä syrjäytyä digitalisoitumisen myötä.

54 Erot ryhmien välillä asukasluvun mukaan ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

55 Tilastollisesti merkitsevä ero ryhmien välillä ($p \leq 0,05^*$).

56 Tilastollisesti merkitsevä ero ryhmien välillä ($p \leq 0,05^*$).

Palvelujen sähköistyminen julkisella puolella on jo nyt osoittanut sen, että on olemassa suuri joukko ihmisiä, joita sähköinen asiointi syrjäyttää. Monelle asiointi sähköisesti jaltai kirjallisilla hakemuksilla ei onnistu ja moni jääkin tyhjän päälle, ongelmat syvenevät... surullista siinä on se, että yhteiskunta vetäytyy yksilön valinnanvapauden tai syyllistämisen taakse ja ihminen etääntyy auttajastaan. Tämän rinnalla sähköinen asiointi ja laajemmin koko digitalisoituminen näyttäytyy osaavalle ihmisryhmälle, joka on enemmistö, hyvänä palveluna ja joustavuutena.

Diakonissa, Oulun hiippakunta

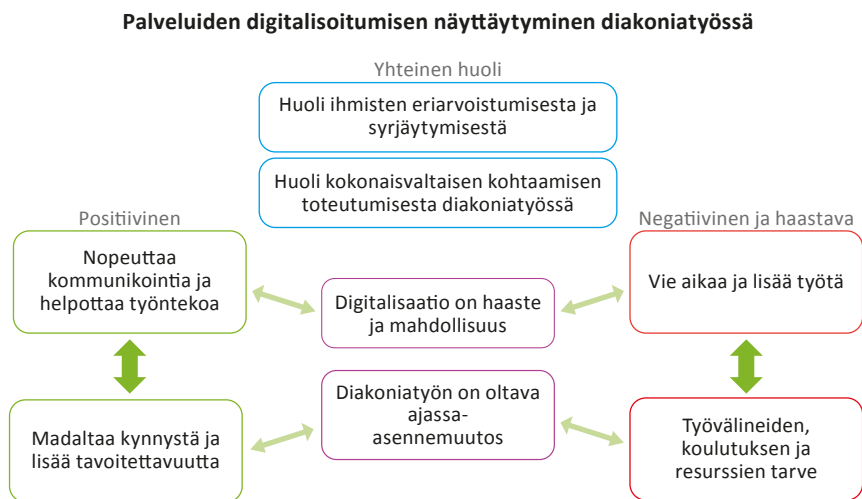
Avoimeen kysymykseen ”millaisena koet palveluiden digitalisoitumisen vaikutuksen diakoniatyöhön” tuli kirjoitettuja vastauksia 285 kappaletta. Kysymyksen saatteena oli lyhyt avaus digitalisaation käsitteestä: Digitalisaatio merkitsee digitaaliteknologian integrointia jokapäiväiseen elämään. Digitalisaatio ei ole vain palveluiden sähköistämistä, vaan siinä on kyse toimintatapojen uudistamisesta; siitä, miten toimintaa myös diakoniatyössä voidaan muuttaa toisenlaiseksi tietotekniikan avulla.⁵⁷

Käsitteenä palveluiden digitalisoituminen on vastausten perusteella monelle epä-määräinen asia. Toiset tarkastelivat vastauksissaan diakoniatyöntekijän käytössä olevia sähköisiä työvälineitä, jotkut pohtivat työssään kohtaamiensa ihmisten näkökulmaa, mutta monet pohtivat aihetta eri näkökulmista. ATLAS.ti-ohjelman avulla koodattiin vastauksista toistuvia sanoja ja asioita, joista muodostettiin kahdeksan pääteemaa.

Teemat nimettiin sisältönsä perusteella: Huoli ihmisten eriarvoistumisesta ja syrjäytymisestä, Huoli kokonaisvaltaisen kohtaamisen toteutumisesta, Vie aikaa ja lisää työtä, Nopeuttaa kommunikointia ja helpottaa työntekoa, Madaltaa kynnystä ja lisää tavoitettavuutta, On haaste ja mahdollisuus, Työvälineiden ja resurssien lisääntyvä tarve sekä Diakonian on oltava ajassa -asennemuutos.

⁵⁷ Juhanko & Jurvansuu 2015, 18–19.

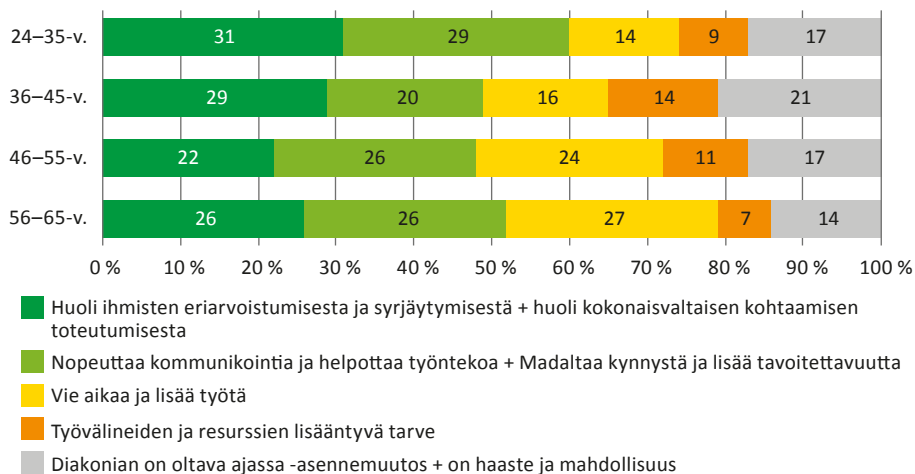
Kuvio 3.14 Palveluiden digitalisoitumisen vaikutukset diakoniatyöhön. Avovastauksista löydetty teemat.



Yllä olevassa kuviossa havainnollistetaan vastauksista löydettyjen teemojen jakautumista 1) vastaajia yhdistäviin huolenaiheisiin, 2) positiivis- ja negatiivissävyyisiin vastauksiin sekä 3) digitalisaation näyttäytymiseen haasteena ja mahdollisuutena, joka myös vaatii diakoniatyötä seuraamaan aikaansa ja muuttamaan asennoitumistaan.

Teemojen esiintyvyyden hahmottamiseksi tehtiin alla oleva kuvio avovastauksista. Teemojen esiintymistä on laskettu prosentuaalisesti ikäryhmittäin. Prosentit on laskettu vastauksissa esiintyneiden teemojen määrän mukaisesti, joten ne ovat suuntaa antavia eikä niitä voi verrata suoraan vastaajien (N=285) määrään.

Kuvio 3.15 Palveluiden digitalisoitumisen vaikutukset diakoniatyöhön. Avovastauksista löydettyjen teemojen suhteelliset prosenttiosuudet ikäryhmittäin.



Huoli eriarvoistumisesta ja syrjäytymisestä

Digitalisoituminen lisää eriarvoistumista, koska kaikilla ei ole varaa pitää älypuhelimia, tietokoneita ja nettiliittymiä. Kaikki eivät niitä myöskään saa luottotietojen menetyksen takia. Digiaikaan siirtyminen on diakoniatyössä tärkeää ja sinne maailmaan täytyy sukeltaa. Sen ohella ei kuitenkaan unohtaa perinteisiä palveluita.

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Diakoniatyöntekijät pitivät digitalisoitumisen suurena huolenaiheena ihmisten eriarvoistumisen ja syrjäytymisen kehitystä yhteiskunnassa, jota monet vastaajat uskoivat digitalisaation edistävän. Diakoniatyöntekijät kokivat, että heidän ydintehtävänsä on ihmisten kohtaaminen kasvotusten. He eivät halua sähköisten viestintävälineiden syrjäyttävän henkilökohtaista kohtaamista. Useassa vastauksessa tuotiin esille, että diakonian asiakkailla ei ole tarvittavia laitteita digipalveluiden käyttämiseen tai riittävää osaamista. Vastauksia tarkasteltaessa iän perusteella käy ilmi, että alle 45-vuotiaat ovat eniten huolissaan eriarvoistumisesta ja siitä, vähenekö ihmisten kokonaisvaltainen kohtaaminen diakoniatyössä. Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnössä todetaan, ettei kirkko saa unohtaa niitä ihmisiä, jotka syrjäytyvät digitaalitekniologian kehityksestä.⁵⁸

Kaikki diakonian asiakkaat eivät ole digitalisaation harjalla. Digitalisoituminen luo myös paljon eriarvoisuutta ihmisten välille. Tässä korostuu juuri huono- ja hyväosaisten ihmisten välinen kuilu.

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Digitalisaatio nousee esiin DBR2018:ssa myös Lehmusmiehen artikkelissa Diakoniatyön haasteet muuttuvassa yhteiskunnassa. Vastaajat nostivat suurilla yli 30 000 asukkaan paikkakunnilla huolenaiheeksi eriarvoistumisen, johon liittyy muun muassa digitalisaatio.⁵⁹ Tämän kysymyksen avovastauksissa vastaajat kertoivat, miten he näkivät digitalisaation vaikutuksen eriarvoistumiseen.

Tilastokeskuksen vuoden 2017 *Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö* -tutkimuksen mukaan 88 prosenttia 16–89-vuotiaista käytti internetiä vuonna 2017. Alle 55-vuotiaiden ikäryhmistä nettiä käyttivät kaikki ja 75–89-vuotiaista 37 prosenttia. 82 prosenttia kaikista 16–89-vuotiaista oli myös hoitanut netissä pankkiasioita, ja 60 prosenttia kaikista suomalaisista oli lähettänyt netin kautta jonkin virallisen lomakkeen.⁶⁰ Nämä tilastot verrattuna diakoniatyöntekijöiden antamiin vastauksiin kertovat siitä, että diakoniatyön asiakkuudet kohdentuvat

⁵⁸ Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 33.

⁵⁹ Ks. luku 2.4.

⁶⁰ Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö 2017.

juuri siihen väestönosaan, joka ei käytä internetiä. Voidaan myös pohtia, onko digitaalisten palvelujen käyttö riittävän käyttäjäystävällistä, jos niiden käyttö ei onnistu itsenäisesti.

*Asiakkaista osa tulee diakonian puheille, kun eivät ymmärrä miten jokin hake-
mus etenee. Ihmiset syrjäytyvät entisestään, kun heillä ei kaikilla ole välineitä
olla mukana digitalisaatiossa.*

Diakonissa, Oulun hiippakunta

*Diakoniatyö tekee työtä ihmisten parissa joilla ei ole tarvittavia laitteita moni-
mutkaiseen digiviestittelyyn.*

Diakoni, Tampereen hiippakunta

*Asiakkailla ei ole monellakaan joko osaamista tai resurssia tai sitten sellaisia lait-
teita tai liittymiä, joihin olisi varaa. Asiointi esim. kirjastojen ja muiden yleisten
paikkojen koneiden kanssa ei ole mahdollista useimmillekaan. Digiloikka on
monille loikka taaksepäin.*

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Palveluiden digitalisoitumisen kahdet kasvot diakoniatyön arjessa

*Vaikutus on kaksitahoinen: se (palveluiden digitalisoituminen) tukee työtä,
mutta vaatii siihen perehtymisen ja ajan resurssoinnin.*

Diakonissa, Oulun hiippakunta

Toiseksi useimmin vastauksissa esiin noussut teema on se, että diakoniatyössä käytettävien työvälineiden digitalisoituminen on helpottanut työntekoa ja nopeuttaa asioiden hoitamista sekä kommunikaatiota. Helpottuminen koskee sekä viestintää oman työyhteisön sisällä että yhteydenpitoa yhteistyötahoihin ja asiakkaisiin. Diakonian omien palveluiden digitalisoituminen ja sosiaalisen median käyttö madaltavat ihmisten kynnystä ottaa yhteyttä diakoniatyöhön ja ovat lisänneet diakoniatyöntekijöiden tavoitettavuutta.

*Digipalvelut helpottavat, kun pitää toimia nopeasti ja jos esim. asiakas ei
pääse tulemaan vastaanotolle tai d-työntekijä ei ehdilkykene kotikäyntiin tms.*

*Koen sen hyvänä. Itse ”tykkään” teknisistä laitteista, ja kun saa riittävän ope-
tuksen laitteisiin ja eri ohjelmiin, ne helpottavat ja nopeuttavat omaa työtä.
Myös yhteydenpito asiakkaisiin esimerkiksi whatsappin kautta on todella nopeaa
ja ryhmäviestit tiimin kesken samoin. Skypekokouksesta/koulutuksesta ei ole
kuin pari kokemusta, mutta ne olivat hyviä.*

Diakonissa, Mikkelin hiippakunta

Helpottaa ja nopeuttaa käytännön työtä. Joillekin henkilöille on luontaisempaa olla sähköisesti yhteydessä työntekijään (esim. sosiaalisten tilanteiden pelkotilat).

Diakoni, Espoon hiippakunta

Neljäsosa vastaajista katsoi palveluiden digitalisoitumisen vievän aikaa ja lisäävän työtä, vaikkakaan sitä ei koettu pelkästään negatiivisena asiana. Osassa vastauksista todettiin vain, että palveluiden digitalisoituminen lisää työtä. Näkemystä ei välttämättä perusteltu sen enempää. Yli 55-vuotiaat vastaajat kokivat digitalisoitumisen eniten aikaa vieväksi ja työtä lisääväksi. Vastaajat toivat myös itse esille iän vaikutukset digitalisaation luomassa muutoksessa mukana pysymisessä ja tarvittavien viestinnällisten taitojen oppimisessa. Tämä on ymmärrettävää, sillä nuoremmat työntekijät ovat internet-sukupolvea ja kasvaneet digitalisoituvassa maailmassa.

Vie tavattomasti aikaa ja aiheuttaa tavattomasti turhautumista, kun palvelut eivät aina toimi tai järjestelmän opetteluun ja sen kanssa takkuamiseen menee aikaa. Tietokoneen ja puhelimen kanssa seurusteluun menee nykyään enemmän aikaa kuin asiakkaiden kanssa seurusteluun! En koe siis aina kovin hyvänä diakonian digitalisaatiota ja raskas tilastointi aiheuttaa vieläkin pään kivistystä, vaikka sitä on tullut tehtyä kymmenet vuodet.

Diakonissa, Lapuan hiippakunta

Työaika tietokoneella on huomattavasti lisääntynyt. Maaseutuolosuhteissa asiakas ei aina helposti pääse toimistoon, joten vaikka avustukset tehdään koneella sähköisesti, esim. maksusitoumukset, ne on joskus käytävä tekemässä kotikäyntien yhteydessä.

Diakoni, Mikkelin hiippakunta

Vastaajat kertoivat verkossa tehtävän työn, erilaisten sähköisten järjestelmien sekä somen ja verkkopalveluiden käytön vievän heidän työaikaansa ihmisten kasvokkain kohtaamiselta. Heillä on herännyt huoli siitä, onko tulevaisuudessa aikaa kokonaisvaltaiselle ihmisen kohtaamiselle, jota ei voi diakoniatyöntekijöiden mielestä digitaalisilla palveluilla korvata.

Tärkeintä on kohdata ihminen kasvoista kasvoihin ja antaa hänelle aikaa.

Diakoni, Porvoon hiippakunta

Uuden opettelu vie aikaa, mutta mikäli toimivat laitteet ja välineet jouduttavat tai edistävät diakoniatyötä niin se on hyvä asia. Tärkeää on kuitenkin se, että se ei saa viedä liikaa aikaa asiakastyöstä tai ylipäänsä ihmisten kohtaamisesta.

Diakonissa, Oulun hiippakunta

Mikään ei koskaan korvaaltule korvaamaan face to face-keskustelua. Vähän stressaa toisinaan nuo ”digivaatimukset”. Ihmisten kohtaaminen on tässä työssä keskeisellä sijalla.

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Huoli kokonaisvaltaisen kohtaamisen toteutumisesta nyt ja tulevaisuudessa esiintyi kaikenikäisten vastaajien vastauksissa. Nuorimmat vastaajat olivat muita enemmän huolissaan siitä, ettei mahdollisesti tulevaisuudessa ole riittävästi työaikaa ihmisten kasvokkain kohtaamiselle. Toisaalta osa vastaajista nosti esille myös sen, että julkisten palveluiden digitalisoitumisen myötä heidän työajastaan kuluu nyt enemmän aikaa asiakkaiden neuvomiseen ja ohjaamiseen esimerkiksi Kelan palveluiden käyttämisessä.

Meidän täytyy enemmän opastaa asiakkaita palveluiden käyttämisessä.

Diakonissa, Tampereen hiippakunta

Toimeentulotuen siirtyminen Kelaan toi diakoniatyölle vakiasiakkaita, joita diakonia auttaa joka kuukausi hakemaan toimeentulotukea, kun eivät ole itse oppineet. Pankkitunnukset heillä on, mutta hakemus täytetään diakoniatöimistössä. Tämänkaltaisen avun tarve tulee lisääntymään, mitä enemmän palvelut menevät nettiin.

Diakoni, Turun arkkihiippakunta

Diakoniatyön työmäärää lisäävänä koettiin erityisesti toimimattomat työssä käytettävät sähköiset ohjelmat, riittämättömät työvälineet ja työajalliset resurssit. Aikaa kului myös uuden oppimiseen ja sen omaksumiseen. Vastauksissa diakoniatyöntekijät peräänkuuluttivat työnantajan vastuuta työvälineiden ajanmukaisuudesta ja koulutuksesta. Iäkkäämmät työntekijät kokivat haasteena uuden oppimisen, mutta ylipäättään eri ikäryhmistä nousi esille koulutuksen tarve ja tuki työn rajaamiselle. Vastauksissa pohdittiin esimerkiksi siinä, kuinka paljon tulee tehdä työtä sosiaalisessa mediassa.

Haasteena on pitää omaa osaamista yllä. Viestintään on myös varattava selkeästi aikaa.

Diakonissa, Kuopion hiippakunta

Ammattilaisena se haastaa opettelemaan uutta ja kehittymään. Oppimiseen käytetty aika tuntuu kuitenkin olevan pois perustehtävästä.

Diakoni, Espoon hiippakunta

Digitalisoituminen on nykyaikaa ja toivon kunnolliset työvälineet ja riittävän simppelet ohjelmistot käyttöön.

Diakoni, Turun arkkihiippakunta

Monet näkivät digitalisoitumisen omassa työssään sähköisten työvälineiden moninaisuutena, ja käytön kautta työtä lisäävänä ja aikaa vievänä tekijänä. Koska useimilla työntekijöillä ei ole työaikaa, voivat sosiaalisen median käyttö ja sitä kautta tulevat yhteydenotot hämärtää myös työn ja vapaa-ajan rajaamista.

Aikaa kuluu enemmän päätetyöskentelyssä. Osittain asioiden hoito nopeutuu, osittain ei. Älypuhelin ja netin käyttö vievät työntekijän aikaa ja keskeyttävät muun työnteon häiritsevästi, usein myös iltaisin.

Diakoni, Oulun hiippakunta

Piti helpottaa, mutta lisää vain työtaakkaa ja monet entiset helposti tehdyt asiat tulivat vain työläämmäksi.

Diakonissa, Tampereen hiippakunta

Digitalisaation haaste ja mahdollisuus

Yhteiskunta ympärillä digitalisoituu, haluamme tai emme. Kysymys on siitä, haluammeko olla tässä muutoksessa mukana vai emme.

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Palvelujen digitalisoitumisessa nähtiin myös uusia mahdollisuuksia diakoniatyön kehittämisen kannalta. Diakoniatyöntekijät peräänkuuluttivat muutoksen mukana pysymistä ja uudelleen asennoitumista digitalisaatioon. He olivat kiinnostuneita siitä, mitä mahdollisuuksia digitalisaatiolla on diakoniatyössä. 36–45-vuotiaat vastaajat pohtivat muita ikäryhmiä enemmän digitalisaation mahdollisuuksia diakoniatyössä. He painottivat, että yhteiskunnan muutoksessa on pysyttävä mukana. Kun koko yhteiskunta ympärillä digitalisoituu, ei diakonialla ole varaa jäädä pois kelkasta.

On välttämätöntä elää ihmisten mukana ja ihmisten luona. Somea ja muita sähköisiä medioita ei mitenkään voi erottaa elämästä tai sitten emme enää tavoita ihmisiä. Kirkon on oltava siellä, missä ihmiset ovat ja puhuttava heidän kielellään, kieltä jota ihmiset itse käyttävät (olkoon se sitten mikä tahansa, esim. mese)

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Edellyttää työkuulttuurin muutosta, asenteiden muutosta ja myös koulutusta, että työntekijät osaavat käyttää työvälineitä. ---

Diakoni, Lapuan hiippakunta

Ei ole nähtävissä, vaikka mahdollisuuksia olisi. Asenteet estävät!

Diakonissa, Espoon hiippakunta

Digibarometri 2017:n mukaan suomalaisilla on muiden maiden kansalaisiin verrattuna parhaat edellytykset digitaalisuuden hyödyntämiseen. Tästä huolimatta Suomi sijoittuu vasta seitsemänneksi digitaalisten palvelujen käytössä. Digitalisaatiotutkimuksissa tuodaan esille, kuinka digitaalisia palveluja suunniteltaessa tulee ottaa huomioon väestörakenteelliset erot ihmisten tasa-arvoisen aseman turvaamiseksi. Vuonna 2012 seurakuntien työntekijöille tehdyssä somen käytön tutkimuksessa kaikista vastaajista 37 prosenttia kaipasi koulutuksia verkkoauttamiseen. Tuolloin todettiin, että verkkoauttamisen merkitys on tärkeä muun kohtaavan työn rinnalla ja sille on selkeä perustelu diakonisena työnä. Tämän barometritutkimuksen perusteella koulutuksellinen tarve tuntuu olevan edelleen ilmeinen.⁶¹

Vastaajat olivat huolissaan kohtaamisen vähenemisestä tietokoneen kahmiessa yhä suuremman osan työajasta. Diakoniatyöntekijät mielsivät verkossa kohtaamisen ja kasvokkain kohtaamisen eriarvoisina. Työn muuttumista enemmän ja enemmän tietokoneella tapahtuvaksi pidettiin vastauksissa huonona asiana ja diakoniatyössä epätarkoituksenmukaisena. Muuten palvelujen digitalisoitumiseen liittyvissä vastauksissa ei sanottu huolta oman työn tulevaisuudesta. Yleisesti ottaen suomalaisessa työn tulevaisuusskenaariossa nopeutuva digitalisaatio nähdään niin yhteiskunnan pelastajana kuin uhkana, joka syrjäyttää työntekijät.

Kirkon työssä tällainen työn murros ei ole varsinainen huolenaihe työn luonteesta johtuen. Kuitenkin seurakuntien taloudellisten resurssien väheneminen on jo johtanut työvoiman vähentämiseen myös diakoniatyössä.⁶²

Kirkon tulevaisuuskomitean mietinnössä nähdään suurimpana tulevaisuuden uudistuksena työntekijäkeskeisestä ja organisaatiolähtöisestä ajattelusta luopuminen. Diakoniatyössäkin puhutaan usein siitä, nähdäänkö diakoniatyön palvelujen käyttäjät liikaa auttamisen kohteina. Tulevaisuudessa seurakuntalaiset tulisi nähdä toimijoina eikä työntekijöiden työn kohteina, jolloin vapaaehtoisuuden ja yhdessä tekemisen merkitys korostuu. Erityisen tärkeää on digitaaliteknologian hyödyntäminen ja kehittäminen, jotta tavoitettaisiin nykyistä paremmin nuorempia ihmisiä.⁶³

Koen digitalisoitumisen innostavana, sillä näen siinä paljon uudenlaisia mahdollisuuksia tavoittaa ihmiset esimerkiksi palveluohjauksen näkökulmasta. Digitalisaatio nähdään diakoniassa helposti mörkönä, joka eriarvoistaa ihmisiä, mutta uskon, että näin on vain nyt siirtymävaiheessa ja toki on otettava tämä asia huomioon. Kymmenen vuoden kuluessa tilanne on kuitenkin uskoakseni jo aivan toinen.

Diakonissa, Helsingin hiippakunta

61 Digibarometri 2017, 57–59; Koiranen & Räsänen 2017, 455–456; Hintsala & Ketola 2012, 22.

62 Jousilahti et al. 2017, 9.

63 Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 27, 49.

3.5 Yhteenveto – huomioita diakoniatyön viestinnän ja digitalisaation nykytilasta ja kehittämistarpeista

Tässä luvussa luodaan kuva siitä, mikä on diakoniatyön viestinnän ja vaikuttamisen tämänhetkinen tila ja millaisena muutoksena palvelujen digitalisoituminen näytetään diakoniatyössä. Tutkimusalue on uusi, joten oikeiden tutkimuskysymysten löytäminen oli haaste. Esimerkiksi avoin kysymys palvelujen digitalisoitumisen näyttäytymisestä jätettiin monitulkintaiseksi, jotta saatiin kuva siitä, miten diakoniatyöntekijät kokevat digitalisaation omassa työssään ja diakoniatyön palveluiden käyttäjien näkökulmasta.

Tämä tutkimus antaa kuvan työssään paljon erilaisia sähköisiä työkaluja käyttävistä ja monin eri tavoin viestivistä diakoniatyön asiantuntijoista. He pitävät aktiivisesti yhteyttä yhteistyökumppaneihin ja moniammatillisiin verkostoihin. Diakoniatyön viestintä ei kuitenkaan ole vielä kovin suunnitelmallista, eikä diakoniatyön tilastotietoja hyödynnetä diakoniatyöstä viestittäessä, vaikka tällä voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa diakoniatyön asemaan ja päätöksentekoon paikallisseurakunnissa sekä koko kirkon tasolla.

Yhtenevä näkemys vaikuttamisviestinnän tärkeimmistä tavoitteista – ihmisarvon puolustaminen, avuntarvitsijoiden tavoittaminen ja diakoniakasvatus – kertoo viestinnällä vaikuttamisen tärkeydestä. Tutkimustulosten mukaan vaikuttamisviestintää tehdään vähän suhteessa siihen, miten tärkeäksi diakoniatyöntekijät kokevat sen. Mikäli diakoniaa koskeva pykälä (KJ 4, 3. §) päivitetään Kirkkojärjestykseen ja siinä tuodaan esille diakonian aktiivinen vaikutustyö, nostaa se samalla vaikuttamisen vielä enemmän diakoniatyön keskiöön.⁶⁴

Digitalisoituneen viestinnän suhteen ongelmana tuntuu olevan diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta se, että verkossa tehtävää työtä ei tällä hetkellä tunnusteta tai tunnusteta oikeaksi diakoniatyöksi. Miten vastataan diakoniatyöntekijöiden kuvaamaan työajan ja -välineiden resursointiin sekä koulutustarpeisiin? Vaikka seurakunnissa pidetään diakoniasta kertomista tärkeänä, 11 prosenttia vastaajista koki, että heidän osallistumistaan vaikuttamisviestintään rajoitetaan. Tässä tutkimuksessa vastausta vaille jää se, mistä tällainen rajoittamisen kokemus johtuu.

Voidaan kysyä, tunnistavatko esimiehet vaikuttamisviestinnän tarpeet diakoniatyössä. Osataanko diakoniatyön henkilöstön asiantuntijuutta hyödyntää viestinnässä tai verkkoauttamisen kehittämisessä? Entä ovatko diakoniatyöntekijät itse motivoituneita viestimään enemmän verkossa, kun työnkuva on jo ennestään sirpaleinen ja diakoniatyön tärkeimpänä tehtävänä pidetään ihmisten kohtaamista kasvotusten?

Nopeassa tahdissa muuttuva ja digitalisoituva maailma haastaa työntekijän osaamista. Digitaaliteknologian kehittyminen vaikuttaa tulevaisuudessa yhä enemmän kirkon elämään ja toimintaan. Diakoniatyöntekijät ovat oman alansa

64 Missiologia 2018, 28.

asiantuntijoita, joilla on ajankohtainen tietämys yhteiskunnallisesta tilanteesta ja kyky lukea toimintaympäristöään. Tulevaisuudessa työntekijän tulee diakoniatyön asiantuntijuuden lisäksi omata monipuoliset viestintä- ja vuorovaikutustaidot. Digitalisaatio mahdollistaa tavallisten ihmisten toimimisen yhteiskunnallisina vaikuttajina, joten kynnys viestiä ja tuottaa sisältöä sosiaalisessa mediassa madaltuu. Kirkon saama julkinen kritiikki haastaa seurakuntien työntekijöitä viestijöinä. Diakoniatyö on vuosikymmenten ajan reagoinut nopeasti yhteiskunnassa esille nouseviin ilmiöihin ja epäkohtiin. Ollaanko nyt valmiita ja kykeneviä vastaamaan myös digitalisaation haasteeseen?⁶⁵

65 Haapiainen et al. 2016, 40; Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 33.

4 DIAKONIA TYÖNTEKIJÖIDEN JA TYÖYHTEISÖJEN KRISTILLINEN ORIENTAATIO

Johanna Lehmusmies

4.1 Diakoniatyön hengellisyys ulottuvuudet

DBR2016:n viimeisessä avokysymyksessä ”Jäikö meiltä jotain tärkeää kysymättä?” nousi diakoniatyöntekijöiden hengellinen vakaumus esiin yhtenä jatkotutkimustoiveena. DBR2018:ssa haasteeseen tartuttiin, ja hengellisyys tutkimusteemoiksi valikoitui kaksi eri näkökulmaa: yksittäisen työntekijän kristillinen orientaatio henkilökohtaisen kristillisen identiteetin ja työssä toteutuvan hengellisuuden näkökulmasta sekä työyhteisöjen kristillinen arki. Tutkimuskysymyksiä näiden pohjalta nousi niin ikään kaksi: millainen on diakoniatyöntekijän kristillinen orientaatio ja miten kristillisyyks toteutuu työyhteisöissä?

Puhuttaessa hengellisyydestä on täsmennettävä käsitteitä, joita teema pitää sisällään ja joita tässä artikkelissa käytetään. Kristillisyyks, hengellisyys ja spirituaaliteetti ovat termejä, joita käytetään milloin rinnakkain samaa tarkoittavina ja milloin eriävinä kuvaajina selventämään jotain tiettyä asiaa. Tässä artikkelissa termit kristillisyyks ja hengellisyys ovat samaa tarkoittavia koskien evankelis-luterilaisesta perinteestä nousevaa uskonnollisuutta ja sen ilmenemismuotoja: uskonnollisia rituaaleja, yhteyttä, yhteenkuuluvuutta ja merkityksen etsimistä.¹ Kristityn identiteetillä tässä yhteydessä tarkoitetaan evankelis-luterilaisesta uskosta käsin nousevaa hengellisen identiteetin rakentumista. Kristillistä identiteettiä määrittävät ne asiat, joihin yksilö uskoo, sekä se miten hän elää todeksi omaa uskonnollisuuttaan.

Gothóni ja Juntunen käyttävät sanaa *spiritualiteetti* kuvaamaan työyhteisöissä ilmenevää hengellisyyttä ja sen eri ulottuvuuksia. Spiritualiteetti näkyy työyhteisöissä työn merkityksen, arvojen ja eettisyyden pohdintana. Se näkyy tavassa, jolla työyhteisö toimii käytännön tasolla suhteessa omiin arvoihinsa ja suuntaa kulkunsa eteenpäin niiden ohjaamina. Työyhteisön tasolla se merkitsee myös henkistä ja tunnetason yhteyttä työtovereiden kesken, jota ilmentävät työntekijöiden välinen keskinäinen tukeminen, luotettavuus, vastavuoroisuus sekä hyväntahtoisuus toisia kohtaan. Yksilötasolla spiritualiteetti työssä näyttäytyy työn merkityksellisuuden kokemisena, kutsumuksena ja mahdollisuutena ilmaista itseään työn kautta, yhteisöllisyytenä ja yhteytenä työtovereihin tai johonkin itseään suurempaan sekä

¹ Sohlberg 2015, 206; Stjerna 2016, 136–137.

kokemuksena yksilön ja yhteisön arvojen vastavuoroisuudesta.² Tässä artikkelissa sanaa spiritualiteettiä käytetään edellä mainitun kuvauksen tavoin puhuttaessa työyhteisöjen hengellisyydestä.

Tämä artikkeli jakautuu kolmeen osaan, joista ensimmäisessä keskitytään yksittäisten työntekijöiden mielipiteisiin heidän omista henkilökohtaisista kristillisistä uskomuksistaan, tavoistaan ja työotteestaan, toinen osa valottaa työyhteisöjen spiritualiteettia ja kolmas osa selventää avoimeen kysymykseen vastanneiden kokemuksia julkikristittynä elämisestä nyky-Suomessa.

4.2 Diakoniatyöntekijän kristillinen orientaatio

4.2.1 Diakoniatyöntekijöiden hengellisyyttä ilmentävät usko ja rukous

Diakoniatyöntekijöiden henkilökohtaista kristillistä orientaatiota elämään ja työhön kysyttiin kolmen teeman kautta: usko Jumalaan, omat kristilliset tavat ja oma kristillinen työorientaatio.

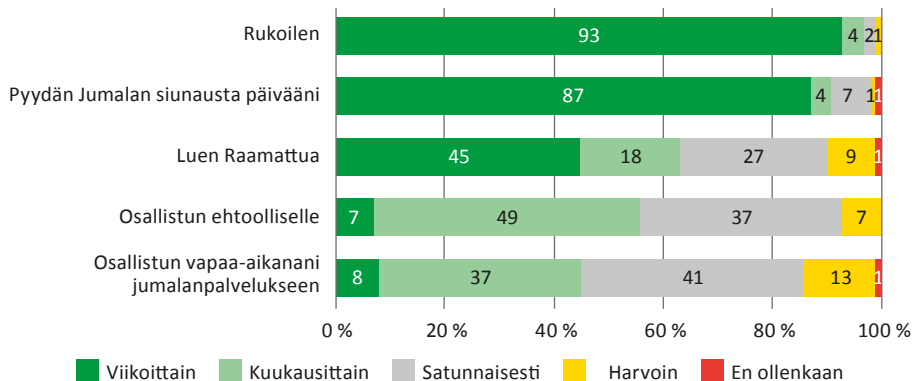
Usko Jumalaan ilmeni paitsi vastauksesta väittämään ”Uskon kolmiyhteiseen Jumalaan” myös kysyttäessä työhön liittyviä voimavaroja (ks. luku 6.2.2) ja väli-neitä oman toivon ylläpitämiseen (ks. luku 2.5).

”Uskon kolmiyhteiseen Jumalaan” -väittämään vastanneista diakoniatyöntekijöistä ehdottomasti Jumalaan uskovia on kahdeksan kymmenestä, enimmäkseen uskovia yksi kymmenestä ja välillä epäillen uskovia yksi kahdestakymmenestä. Vain kolme vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”En ole ihan varma”, ja ”En”-vaihtoehtoa ei valinnut kukaan.

Diakoniatyöntekijöiden henkilökohtaisia kristillisiä tapoja lähestyttiin rukoilemisen, jumalanpalvelukseen ja ehtoolliselle osallistumisen, Raamatun lukemisen ja Jumalalta siunauksen pyytämisen kautta.

2 Marques & Dhiman & King 2007, 11–12; Ketola 2010, 142–144; Juntunen & Räisänen 2015, 23–24; Gothóni & Juntunen 2016, 53–56; Stjerna 2016, 136–137.

Kuvio 4.1 Diakoniatyöntekijöiden kristilliset tavat. N=384–385.



Kuviosta 4.1 selviää, että yli yhdeksän kymmenestä diakoniatyöntekijästä rukoilee viikoittain. Se on enemmän kuin kirkon työntekijöiden keskuudessa yleisesti. Heistä reilut kahdeksan kymmenestä on kertonut rukoilevansa vähintään viikoittain.³

Jumalan siunausta päiväänsä pyytää lähes yhdeksän vastaajaa kymmenestä. Useimmiten siunausta itselleen pyytävät vanhimmat 56–65-vuotiaat vastaajat, joista niin tekee viikoittain yli yhdeksän kymmenestä. Sen sijaan nuorimmista 24–35-vuotiaista siunausta pyytää viikoittain kolme neljästä.⁴

Vastaajan ikä ja työskentelypaikkakunnan koko vaikuttavat selvästi Raamatun lukemistiheyteen. Kaikista kyselyn vastaajista Raamattua viikoittain lukee melkein puolet. Vanhimista yli 55-vuotiaista vastaajista reilu puolet lukee Raamattua viikoittain. 36–45-vuotiaista sitä lukee viikoittain joka kolmas.⁵

Ne vastaajat, jotka työskentelevät pienillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla, lukevat Raamattua muita useammin. Heistä lähes kuusi kymmenestä lukee Raamattua viikoittain. Yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä Raamattua lukee viikoittain joka kolmas.⁶

4.2.2 Noin puolet osallistuu vapaa-ajallaan jumalanpalveluksiin

Vapaa-aikanaan jumalanpalveluksiin vähintään kuukausittain osallistuu vastaajista vajaa puolet (kuvio 4.1). Luku on pienempi kuin keskimäärin kirkon työntekijöillä, joista reilu puolet kävi (2015) jumalanpalveluksissa vähintään kerran kuukaudessa.⁷

3 Kirkon työntekijöiden ja luottamushenkilöiden profiilit 2016.

4 Vanhimpien ja nuorimpien vastaajien välinen ero on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

5 Ero vanhimpien 56–65-vuotiaiden ja 36–45-vuotiaiden välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

6 Ero Raamatun lukemisen tiheydessä paikkakuntakokojen välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

7 Kirkon työntekijöiden ja luottamushenkilöiden profiilit 2016.

Toisaalta on huomattava, että noin yksi kymmenestä diakoniatyöntekijästä käy jumalanpalveluksissa viikoittain ja pieniltä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilta niihin osallistuu viikoittain useampi kuin yksi kymmenestä työntekijästä.

Selvästi yli yleisen jumalanpalveluskäyntien aktiivisuustason ovat Porvoon hiippakunnassa työskentelevät, joista yli kolme vastaajaa viidestä osallistuu jumalanpalveluksiin kuukausittain ja noin yksi viidestä vastaajasta viikoittain. Matalinta jumalanpalvelusaktiivisuus on Helsingin hiippakunnassa, jossa vähintään kuukausittain jumalanpalveluksiin osallistuu noin joka kolmas.⁸

Vertailtaessa jumalanpalvelusten käyntitiheyttä eri ikäryhmien kesken lähes yleiselle tasolle yltävät vanhimmat yli 55-vuotiaat vastaajat, joista puolet osallistuu jumalanpalveluksiin vähintään kuukausittain. Kauimmas yleisestä tasosta jäävät nuorimmat alle 36-vuotiaat vastaajat, joista jumalanpalveluksiin osallistuu vähintään kuukausittain kaksi viidestä.⁹

Myös paikkakuntien koon mukaisessa vertailussa löytyy eroja. Keskisuurilla 30 001–100 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä yli puolet osallistuu jumalanpalveluksiin vähintään kuukausittain. Suurilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilta niihin osallistuu noin joka kolmas.¹⁰

Vastaajaan koulutustaustalla on myös merkitystä siihen, kuinka usein hän osallistuu vapaa-ajallaan jumalanpalveluksiin. Diakonisoista niihin osallistuu vähintään kuukausittain reilu puolet ja diakoneista noin kaksi viidestä.¹¹

Kaikista DBR2018-kyselyyn vastanneista reilu puolet kertoo käyvänsä ehtoollisella vähintään kuukausittain. Aktiivisimpia ovat keskisuurilla 30 001–100 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevät, joista ehtoolliselle osallistuu vähintään kuukausittain kolme vastaajaa viidestä. Vähäisintä ehtoollisaktiivisuus on suurilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla, joista niihin osallistuu kaksi vastaajaa viidestä.¹²

Ehtoolliselle osallistumisessa aktiivisimpia ovat Porvoon hiippakunnassa työskentelevät vastaajat, joista vähintään kuukausittain ehtoollisella käy liki yhdeksän kymmenestä työntekijästä. Matalinta osallistumisaktiivisuus on Helsingin hiippakunnassa, jossa ehtoollisella käy kuukausittain kaksi viidestä työntekijästä.¹³

Koulutustaustalla on merkitystä myös ehtoollisella käymisen aktiivisuudessa. Diakonisoista ehtoollisella käy vähintään kuukausittain reilut kolme viidestä, kun diakoneista siellä käy kuukausittain vain puolet.¹⁴

8 Ero Porvoon ja Helsingin hiippakuntien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

9 Ero vanhimpien ja nuorimpien jumalanpalvelusaktiivisuudessa on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

10 Keskisuurten ja suurten paikkakuntien välinen jumalanpalvelusaktiivisuuden ero on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

11 Ero diakonisojen ja diakonien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

12 Ero keskisuurten ja suurimpien paikkakuntien välillä ehtoolliselle osallistumisessa on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^{*}$).

13 Ero Porvoon ja Helsingin hiippakuntien välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

14 Ero diakonisojen ja diakonien välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

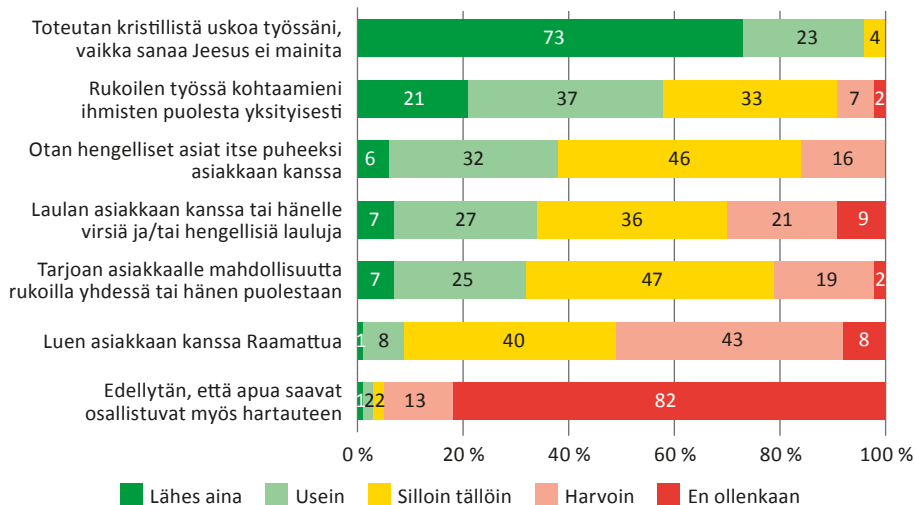
Vapaa-ajan jumalanpalvelusaktiivisuutta vilkkaampi ehtoollisella käynti voi johtua diakoniatyöntekijöiden osallistumisesta usein ehtoollisen viettoon silloin, kun he osallistuvat itse jumalanpalvelusten toimittamiseen. Jumalanpalvelusten toteuttamiseen työaikaansa käyttää melko paljon kahdeksan prosenttia, jossain määrin 41 prosenttia ja vähän 42 prosenttia vastaajista. Tämä kyselytutkimus ei kerro sitä, kuinka moni nauttii ehtoollista useammin osallistuessaan itse jumalanpalvelusten toimittamiseen kuin vapaa-ajallaan. Ehtoollista voi työn ohessa nauttia myös silloin, kun diakoniatyöntekijä on viemässä ehtoollista laitoksiin, kotiin tai yhteisöihin. Luvut ovat kuitenkin niin pienet, etteivät ne yksin lisää ehtoollisaktiivisuutta juuriikaan. Usein tai melko usein niihin tehtäviin osallistuu vain neljä prosenttia vastaajista ja jossain määrin 13 prosenttia vastaajista.

4.2.3 Evankeliumi näkyy diakoniatyöntekijöiden työotteessa tekoina

Diakoniatyöntekijöiden kristillistä työtettä hahmoteltiin seitsemän eri väittämän kautta. Ne liittyivät hengellisten asioiden puheeksi ottamiseen, rukoukseen, laulamiseen, Raamatun lukemiseen ja hartauksiin osallistamiseen sekä kristillisen uskon toteuttamiseen, vaikka sanaa Jeesus ei mainittaisi.

Tämän barometrin vastausten perusteella diakoniatyöntekijöiden kristillinen orientaatio syntyy rukouksesta ja työotteesta, joka on itsessään kristillinen.

Kuvio 4.2 Vastaajien kristillinen työorientaatio prosentteina. N=383–385.



Kuviosta 4.2 käy ilmi, että seitsemän kymmenestä vastaajasta kokee toteuttavansa kristillistä uskoa työssään, vaikka ei asiakkaiden, yhteistyötahojen tai kollegoiden kuullen mainitsisikaan sanaa Jeesus. Diakoniatyöntekijän ydinosamisalueista

juuri hengellisyys on mukana työntekijän asenteessa ja tavassa, jolla hän kohtaa asiakkaansa. Kristus on nähtävissä jokaisessa asiakkaassa ja Hänen rakkautensa kuuluu kaikille.¹⁵

Voi omalla olemuksellaan kertoa, että tällainen tavallinen ihminen kelpaa ja on riittävä niine virheineen ja puutteineen ja hyvine puolineen ja taitoineen, mitä hänellä on, että kelpaa ja riittää aivan hyvin toisille ihmisille, itselleen ja Jumalalle. Taustalla on luottamus ihmisiin, ajatus suvaitsevaisuudesta ja asettumisesta dialogiin: minä suvaitsen sinun mielipiteitäsi ja vakaumustasi ja luotan, että sinä teet vastavuoroisesti saman minulle.

Diakoni, Oulun hiippakunta

Koen, että lähes tärkein tehtäväni julkikristittynä on osoittaa, etenkin rippikoulutyössä, että olen tavallinen ihminen. --- Se, että minulla on vakaumus, ei tee minusta huonompaa eikä parempaa kuin muut. Joskus tuntuu, että etenkin jälkimmäinen osio seurakuntalaisilta unohtuu.

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Diakoniatyöntekijöiden vastauksissa korostui auttajan roolin häivyttäminen suhteessa asiakkaaseen. Jokainen on tasavertainen, istuu kummalla puolella vastaanottopöytää tahansa. Diakoniatyöntekijöiden jatkuva kosketus elämän haavoittuvaan puoleen mahdollistaa tasavertaisen kohtaamisen: kuka tahansa voi joutua avunhakijan rooliin.

Rukous asiakkaan puolesta yksityisesti on yleisempää kuin rukous asiakkaan läsnä ollessa. Asiakkaan läsnä ollessa rukousta ehdottaa yhteisesti lähes aina tai usein vain kolmannes kyselyyn vastanneista, mutta kohtaamiensa ihmisten puolesta yksityisesti työn ulkopuolella rukoilee lähes aina tai usein kolme vastaajaa viidestä.

Aktiivisimpia ovat vanhimmat yli 55-vuotiaat vastaajat, joista melkein seitsemän kymmenestä rukoilee lähes aina tai usein asiakkaidensa puolesta. Vähäisintä asiakkaan puolesta rukoileminen on nuorimmilla alle 36-vuotiailla, joista asiakkaitaan muistaa lähes aina tai usein rukouksessa alle puolet.¹⁶ Aktiivisimmat puolestarukoilijat ovat Espoon hiippakunnassa, jossa reilu kolmannes rukoilee asiakkaidensa puolesta yksityisesti lähes aina. Lapualla niin toimii yksi kymmenestä työntekijästä.¹⁷

Kolmannes kyselyyn vastanneista kertoo laulavansa hengellisiä lauluja asiakkaidensa kanssa tapaamisten aikana lähes aina tai usein. Eniten laulua työtapana käyttävät vastaajat löytyvät idästä, jossa asiakastilanteessa laulaa Kuopion hiippakunnan vastaajista lähes aina tai usein yli puolet. Toisin on Helsingin hiippakunnassa,

15 Helin & Hiilamo & Jokela 2010, 42.

16 Vanhimpien ja nuorimpien välinen ero on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

17 Ero Espoon ja Lapuan välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

jossa asiakastilanteessa lähes aina tai usein laulavia on 16 prosenttia vastaajista ja ei ollenkaan laulavia 27 prosenttia vastaajista.¹⁸

Laulamista työvälineenään käyttävät mielellään pienten alle 10 000 asukkaan paikkakuntien diakoniatyöntekijät, joista reilu puolet laulaa asiakastilanteissa lähes aina tai usein. Suurilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla usein laulaa noin joka viides työntekijä.¹⁹

Raamatun käyttö asiakastyössä on melko harvinaista. Lähes aina tai usein sitä käyttää noin yksi kymmenestä ja silloin tällöin kaksi viidestä vastaajasta.

Kuopion hiippakunnan vastaajista Raamattua asiakastilanteessa käyttää lähes aina tai usein yksi viidestä. Helsingin hiippakunnan vastaajista lähes aina -vaihtoehtoa ei valinnut kukaan ja Raamattua usein käyttäviä on vain neljä prosenttia vastaajista.²⁰ Pienten alle 10 000 asukkaan paikkakuntien vastaajista lähes aina tai usein Raamattua käyttää asiakastilanteessa noin yksi viidestä. Yli 100 000 asukkaan paikkakunnalla samoin toimii yksi kahdestakymmenestä vastaajasta.²¹

Raamatun vähäinen käyttö työvälineenä voi johtua kokemuksesta, ettei sellaiseen ole perehdytetty tai ettei työntekijä itse koe tietävänsä tarpeeksi sen sisällöstä. DBR2016:n vastauksissa kolmantena tulevaisuuden osaamistarpeena oli kirkon oppiin ja arvoperustaan liittyvä osaaminen.²² Ehkä Raamatun käyttö työvälineenä lukeutuu samaan kategoriaan. Ainakin alan opiskelijat kokivat vuosina 2004–2008 tehdyssä tutkimuksessa haasteekseen tulevassa työssä Raamatun tuntemisen, soveltamisen ja opettamisen.²³

Kahdeksan kymmenestä DBR2018:n vastaajasta ei edellytä avun saaneilta asiakailtaan osallistumista hartauteen avunsaannin jälkeen. Harvoin osallistumista edellyttää yksi kymmenestä vastaajasta, silloin tällöin kaksi prosenttia, usein kaksi prosenttia ja lähes aina yksi prosentti vastaajista.

Työkokemuksen pituudella oli vaikutusta siihen, miten työntekijä avunantamisen jälkeiseen hengelliseen vastavuoroisuuteen suhtautuu. Lyhimmän aikaa (0–2 vuotta) diakoniatyötä tehneistä hartauteen osallistumista edellyttää lähes aina tai usein noin yksi viidestä vastaajasta. Kokeneista 11–20 vuotta diakoniatyötä tehneistä niin tekee alle yksi prosentti.²⁴ Eroa kokeneiden ja tuoreiden työntekijöiden hartauteen osallistamisessa voi selittää jälkimmäisten koulussa vahvistunut hengellinen kutsumus ja vahva into tehdä auttamistyötä seurakunnissa heti valmistumisen jälkeen.²⁵

18 Ero Kuopion ja Helsingin hiippakuntien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

19 Ero pienten ja suurimpien paikkakuntien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

20 Ero Kuopion ja Helsingin Raamatun lukutottumuksissa on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

21 Ero pienten ja suurimpien paikkakuntien työntekijöiden Raamatun käytössä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

22 Gävert 2016, 66.

23 Launonen 2009, 129.

24 Ero hartauteen osallistamisessa työtulokkaiden ja kokeneiden välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

25 Launonen 2009, 128.

4.2.4 Hengelliset asiat ottaa puheeksi asiakkaidensa kanssa kolmannes vastaajista

Kyselylomakkeessa ensimmäisenä kristillistä työorientaatiota mittaavana väittämänä oli ”Otan hengelliset asiat itse puheeksi asiakkaan kanssa”. Toisinaan pohditaan miksi hengellisyys jää työssä huomioimatta (vai jääkö se?). Kaihdammeko puheeksi ottamista leimautumisen pelossa?

Kaikkia omia mielipiteitä ei uskalla tuoda julki, koska leimaamisen pelko on suuri.

Diakoni, Tampereen hiippakunta

Verkkokeskustelussa se ainakin on aika haastavaa... Kyllä saa kirkko satikutia, vaikka puhuisi aivan tavallisista arkisista asioista.

Helsingin hiippakunta

Vaikka kyseiset sitaatit koskevatkin elämää julkikristittynä, ne kuvastavat hyvin hengellisistä asioista puhumista. Vuorovaikutus monikulttuuristuvassa ja moniuskontoistuvassa Suomessa tuo esiin erilaisia yksilöiden ja ryhmien välisiä konflikteja, jotka nostavat pintaan myös yhteisön sisäisiä jännitteitä.²⁶

Olen kävelevä kirkko. Edustan kirkkoa ja sen arvoja, ilman, että minulta kysytään, mikä on henk.koht. mielipiteeni. Välillä rasittavaa, mutta välillä tulee hyviä keskusteluja.

Diakonissa, Helsingin hiippakunta

Kun kirkon sisäiset linjat repeilevät, aiemmin naispappeuden ja nyttemmin samaa sukupuolta olevien avioliittokysymysten äärellä, kohdistuu paine usein yksittäiseen työntekijään. Hän on ensimmäisenä ottamassa vastaan seurakuntalaisen kysymykset, ahdistukset ja kannanotot.

Hengellisten asioiden puheeksi ottamisen vaikeus näkyi myös barometrin vastauksissa sen satunnaisuutena. Kaikista kyselyyn vastanneista reilu kolmannes ottaa hengelliset asiat puheeksi lähes aina tai usein asiakkaidensa kanssa oma-aloitteisesti ja silloin tällöin useampi kuin kaksi vastaajaa viidestä. Harvoin hengelliset asiat ottaa oma-aloitteisesti puheeksi joka kuudes ja ei ollenkaan yksi prosentti vastaajista.

Hiippakuntakohtaisia eroja on. Hengelliset asiat ottaa puheeksi lähes aina tai usein kolme viidestä Porvoon hiippakunnan alueella työskentelevistä vastaajista. Helsingin hiippakunnan alueella niin tekee joka neljäs vastaaja.²⁷

Myös paikkakunnan koko vaikuttaa puheeksiottamishalukkuuteen. Pienillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä liki puolet ottaa hengelliset asiat

²⁶ Haara & Palmén 2017, 7; Hytönen 2003, 50.

²⁷ Ero Porvoon ja Helsingin hiippakuntien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

puheeksi lähes aina tai usein asiakkaidensa kanssa. Suurilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla niin tekee reilu neljännes vastaajista. Yksi hiippakuntien ja paikkakuntakokojen välistä eroa selittävä tekijä voi olla työntekijöiden tuttuus pienillä paikkakunnilla. Kyselyyn vastanneista pienten paikkakuntien työntekijöistä osa kertoi julkisen vakaumuksen helpottavan työskentelyä ja helpottavan ihmisten tarttumista hengellisiin asioihin (ks. luku 4.4).

Diakonissoista hengelliset asiat ottaa lähes aina tai usein puheeksi itse liki puolet vastaajista. Diakoneista hengelliset asiat ottaa usein puheeksi noin joka kolmas.²⁸

Siihen nähden, että hengellinen osaaminen mainitaan aina diakoniatyöntekijöiden ydinosamisalueista ensimmäisenä ja hengellisyys on yksi merkityksellisimmistä työn osa-alueista sekä alalle valmistuvilla että diakoniatyössä jo olevilla, on mielenkiintoista miten harvakseltaan hengelliset asiat otetaan asiakastyössä puheeksi. Näyttäisi siltä, että evankeliumin eläminen todeksi lähimmäisenrakkauden teoin on vastaajien keskuudessa arvostetumpaa ja yleisempää kuin siitä puhuminen – siitä huolimatta, että diakoniatyöntekijät itse arvottavat sielunhoitotyön korkeammalle kuin konkreettisen avustamisen.²⁹

Väitöskirjassaan *Diakonian paikka ihmisten arjessa* Ulla Jokela pohtii, sulkeeko diakoniatyön päivystyskäytäntöjen toisinaan liukuihinomainen nopeus pois mahdollisuuden kysyä asiakkailta näiden hengellisistä tarpeista. Toisaalta on myös niitä asiakkaita, jotka tekevät työntekijän mielestä olemuksellaan selväksi olevansa vailla pelkästään taloudellista apua eikä muuta tukea. Jokelan tutkimustuloksista ilmenee myös, että asiakkaat toivovat diakoniatyöntekijän olevan se, joka tekee aloitteen hengellisten asioiden suhteen, samalla kun työntekijät odottavat asiakkaan tekemän aloitteen.³⁰

Voiko diakoniatyö olla vaarassa maallistua, jos evankeliumia tai hengellisyyttä ei sanoiteta? Diakoniatyön pohja nousee Raamatusta; ilman Jeesuksen esimerkkejä ei diakoniatyötä olisi. Parantaessaan sairaita ja huolehtiessaan köyhistä ja syrjityistä hän toimi ensimmäisenä ”diakonissana” heikoimmassa asemassa olevien hyväksi. Hengellisyyden sanoittamisen unohtuessa jää myös kertomatta ihmisiä kohdannut Jumalan rakkaus ja armo. Ilman puheeksi ottamista emme voi tietää kanssaihmissen kaipausta rakastavan Jumalan luo. Kohtaamisissa kärsimys ja toivo ovat usein yhtä aikaa läsnä.³¹ Diakoniatyöntekijöille Jumalan läsnäolo, Hänen kantavat kätensä ja johdatuksensa ovat itsestään selviä (ks. luku 2.5). Voimmeko olettaa näin olevan myös vastaan tulevien ihmisten kohdalla?

Parin vuoden takaisen maahanmuuttoaallon seurauksena myös asiakaskunta on monin paikoin monikulttuurisempaa ja moniuskontoisempaa. Koetaanko

28 Diakonissojen ja diakonien välinen ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

29 Helin & Hiilamo & Jokela 2010, 40–41, 70–71, 172; Jokela 2011, 151–152, 194; Diakonian viranhaltijan ydinosaminen 2010.

30 Jokela 2011, 146–150, 194–195.

31 Gothóni 2012, 211.

moniuskontoistuva Suomi haastavammaksi alustaksi hengellisten asioiden puheeksi ottamiselle? Merkittävä osa maahanmuuttajista on kuitenkin kristittyjä. On mahdollista, että vaikka asiakkaana olisi kantasuomalainen, maallistuminen, monikulttuuristuminen ja vaihtoehtoisten uskontojen yleistyminen saa työntekijän epäröimään hengellisten asioiden puheeksi ottamista. DBR2016:ssa vastaajien tulevaisuuden osaamista kartoittavissa osa-alueissa monikulttuurisuus- ja uskonto-osaaminen oli kuudentena.³² Ehkä rohkeus tulee kouluttautumisen mukana.

Vaikka osa diakoniatyöntekijöistä kokee hengellisistä asioista puhumisen itselleen vieraaksi tai oman osaamisalueen harmaalle alueelle sijoittuvaksi, asiakkaat ovat kokonaisia – myös hengellisiä – ihmisiä.³³ Uutisvirtaa seuraavalle maailman levottomuus näkyy päivittäin joka puolella maapalloa. Levottomuus ja epävarmuus herättävät tarpeen elämän peruskysymysten tarkasteluun: miksi olen olemassa ja onko jotain itseäni suurempaa. Vuonna 2015 hengellisistä asioista keskustelu on edustanut diakoniatyössä kymmenesosaa käynneistä. Vuonna 2016 se on edustanut viidesosaa kaikista käynneistä. Vuosien 2015 ja 2016 toimintatilastoissa hengellisistä asioista keskustelu on ollut neljänneksi yleisin syy hakeutua seurakuntaan tukea saamaan. Tilastouudistusvuoden 2017 käyntitilastoissa usko ja elämän merkitys ovat olleet tulositystä kuudenneksi yleisin. Käyntimäärissä keskustelut ovat edustaneet noin seitsemäsosaa kaikista käynneistä.³⁴ Tilastouudistuksen vuoksi ei tiedetä, onko notkahdus vuosien 2016 ja 2017 välillä aito vai ei. Jos notkahdusta on todella tapahtunut, olemme menossa hengellisesti sensitiivisempään suuntaan.

Sitä tilastoista ei näe, kuka on keskustelun avauksen tehnyt. Tärkeää on kuitenkin huomioida hengellisten tarpeiden yleisyys ja rohkaistua kysymään niistä useammin.

4.3 Kristillisuus työyhteisöissä

4.3.1 Työyhteisöjen spiritualiteeteissa monta hyvää elementtiä kohdallaan

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kolme keskeisintä arvoa ovat usko, toivo ja rakkaus. Niiden kautta on johdettu neljä painopistealuetta, joilla kirkkoa luotsataan eteenpäin vuoteen 2020 saakka. Ne ovat ”Nostamme sanoman esiin”, ”Kohtaaminen koskettaa”, ”Rakastamme lähimmäistä” ja ”Arvostamme jäsenyyttä”. Painopistealueista käsin jokainen paikallisseurakunta saa luoda oman toiminnan strategiansa, joka ohjaa työtä paikallistasolla.³⁵ Vapaus päättää paikallisseurakuntien omista strategioista antaa

32 Missiologia 2018, 14–15; Gävert 2016, 66.

33 Helin & Hiilamo & Jokela 2010, 70–71.

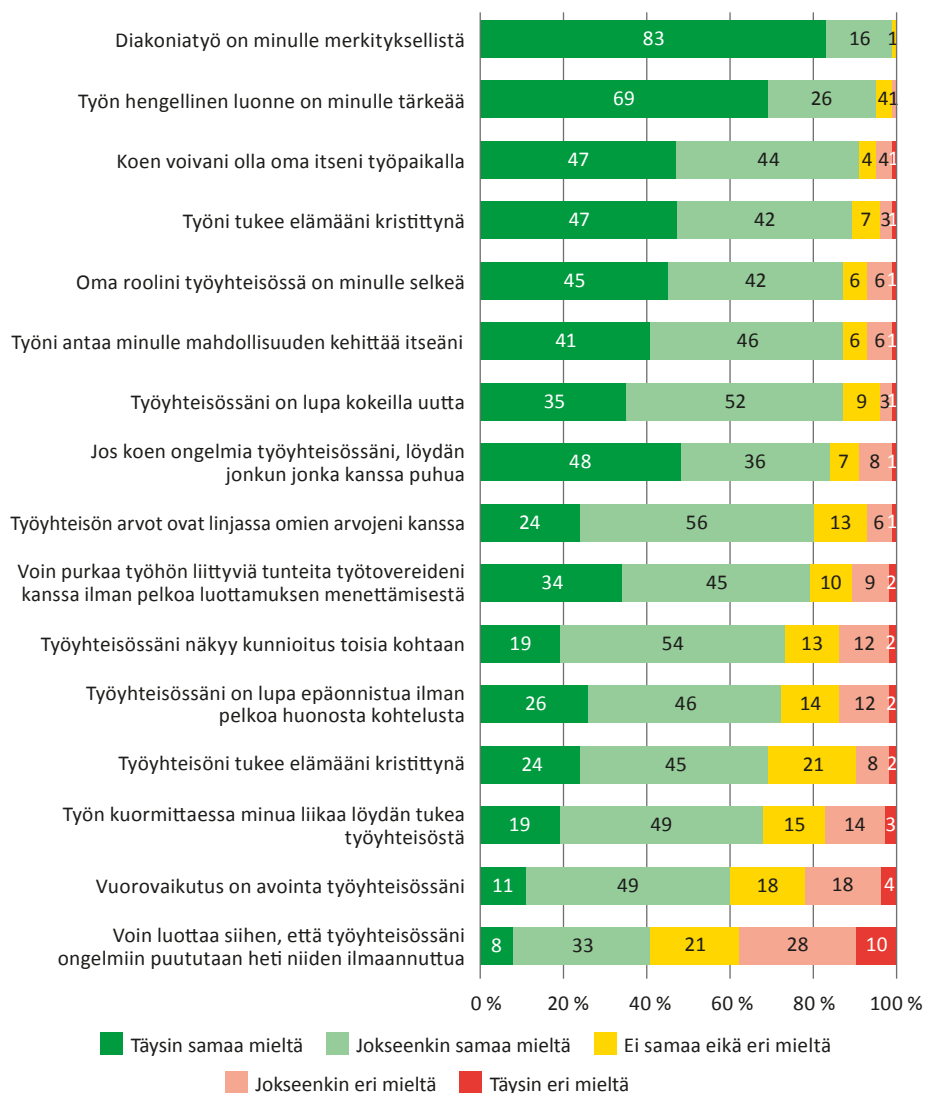
34 Diakonia tilastoanalyysi 2015; Diakoniatyö koko kirkko 2016; Seurakuntien toimintatilasto 2017.

35 Kohtaamisen kirkko 2014.

samalla vapauden tehdä työyhteisön kulttuurista omanlaisensa. Työjärjestys ja työn tavat vaikuttavat työskentelyilmapiiriin, hyvässä ja pahassa.

Kuvioon 4.3 kootut vastaukset näyttävät, kuinka työyhteisöjen spiritualiteetin mittareista työn merkityksellisyys, yksilön ja työyhteisön yhteneväiset arvot, yksilön itseilmaisun mahdollisuudet, yhteisöllisyys sekä työhön liittyvien pettymysten ja paineiden turvallinen purkaminen ovat vastaajien mukaan suurelta osin hyvällä mallilla Suomen seurakunnissa.³⁶

Kuvio 4.3 Vastaajien kokemukset arjen kristillisyydestä työyhteisöissä prosentteina. N=383–385.



³⁶ Juntunen & Räisänen 2015, 23–26.

Diakoniatyön merkityksellisyys ja työn hengellinen luonne ovat barometrivastauksille selvä syy tehdä töitä kirkossa. Heistä 99 prosenttia kokee työnsä merkitykselliseksi ja 95 prosenttia pitää työn hengellistä luonnetta tärkeänä. Lisäksi kaikista vastaajista yhdeksän kymmenestä kokee voivansa olla oma itsensä työpaikallaan ja lähes yhdeksän kymmenestä kokee diakoniatyön tukevan omaa elämää kristittyinä myönteisesti. Vastausten mukaan turvallinen pettymysten ja työhuolien purkamisen on mahdollista noin kahdeksalle kymmenestä vastaajasta.

Oma rooli työyhteisössä on selkeä noin seitsemälle kahdeksasta kyselyyn vastanneesta. Oman työroolin hahmottaminen on vahvinta Oulun hiippakunnan vastaajilla, joista lähes kolme viidestä vastaajasta on täysin samaa mieltä oman roolinsa selkeydestä. Heikoin tilanne on Espoon hiippakunnassa, kun sen vastaajista vain reilu kolmannes on täysin samaa mieltä oman roolinsa selkeydestä työyhteisössä.³⁷ Ikäryhmistä paras hahmotus omasta paikastaan työyhteisössä on 46–55-vuotiailla, joista puolet on täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Heikoin osa on alle 36-vuotiailla, joista samoin kokee vain neljännes vastaajista.³⁸

Parhaiten oman roolinsa työyhteisön jäsenenä hahmottavat hyvin kokeneet, yli 20 vuotta diakoniatyössä olleet vastaajat, joista yli yhdeksän kymmenestä näkee oman roolinsa selkeyden myönteisesti. Lyhyen ajan (3–5 vuotta) diakoniatyössä olleiden näkemys omasta roolista ei ole niin auvoinen. Heistä täysin tai jokseenkin samaa mieltä oman työroolin selkeydestä on seitsemän kymmenestä vastaajasta ja jokseenkin tai täysin eri mieltä lähes neljännes vastaajista.³⁹

Oman itsen kehittämisen työn kautta kokee myönteisesti kuusi seitsemästä vastaajasta. Parhaimmiksi kehitysmahdollisuutensa kokevat vanhimmat yli 55-vuotiaat vastaajat, joista useampi kuin yhdeksän kymmenestä näkee asian myönteisesti. Heikoimpana omat kehittymismahdollisuutensa näkevät 36–45-vuotiaat: heistä myönteisinä ne kokevat kahdeksan kymmenestä, mutta kielteisinä yksi kymmenestä vastaajasta.⁴⁰

Vasta työhön tulleet 0–2 vuotta työkokemusta omaavat vastaajat näkevät työn antamat mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ainoastaan positiivisessa valossa (95 %).⁴¹ Diakoniatyötä 6–10 vuotta tehneistä positiivisina kehittymismahdollisuutensa kokee kahdeksan kymmenestä vastaajasta, mutta yksi kymmenestä ei usko niihin.⁴²

37 Ero Oulun ja Espoon hiippakuntien työnäyn välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

38 Ero keski-ikäisten ja nuorimpien kokemuksen välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

39 Kokeneimpien ja vähän aikaa työssä olleiden välinen näkemysero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,001^{***}$).

40 Ero vanhimpien ja 36–45-vuotiaiden vastaajien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

41 Viisi prosenttia nuorimmista vastaajista vastasi ”ei samaa eikä eri mieltä” koskien kehittymismahdollisuuksiaan työssä.

42 0–2 vuotta ja 6–10 vuotta diakoniatyötä tehneiden näkemysero on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

Kirkon Akateemiset ry:n eli AKI-liiton vuonna 2018 papeille ja kanttoreille teettämässä työntekijäkyselyssä vastaajista vain 15 prosenttia koki voivansa toteuttaa itseään työnsä kautta.⁴³ Vaikka väittämät eivät olekaan identtiset, antaa lukujen suhde mielikuvan tilanteesta, jossa diakoniatyöntekijöillä oman itsensä toteuttamisen mahdollisuudet työnsä kautta ovat hyvät.

Kahdeksan kymmenestä vastaajasta kokee työyhteisön arvojen olevan linjassa omien arvojensa kanssa. Suurinta yhteneväisyys työyhteisön ja omien arvojen välillä on keski-ikäisillä 46–55-vuotiailla vastaajilla, joista asian positiivisesti kokee yli kahdeksan kymmenestä vastaajasta. Suurin poikkeama arvojen harmoniassa on 36–45-vuotiailla vastaajilla, joista kolme neljästä kokee asian positiivisesti ja seitsemän prosenttia negatiivisesti.⁴⁴

4.3.2 Diakonien ja diakonissojen näkemykset työyhteisöistä eroavat toisistaan

Diakonien ja diakonissojen näkemykset työyhteisöistä eroavat jonkun verran toisistaan. Erilaisia näkemyksiä tuottavat suhde omaan rooliin työyhteisössä, kehitysmahdollisuudet työn kautta, työtovereiden välinen kunnioitus ja epäonnistumisen pelkoon liittyvät tekijät.

Taulukko 4.1 Työyhteisön arjen kristillisyyden kokemukset diakonien ja diakonissojen välillä. N=359–360.⁴⁵

	Oma roolini työyhteisössä on minulle selkeä		Työni antaa minulle mahdollisuuden kehittää itseäni		Työyhteisössäni näkyy kunnioitus toisia kohtaan		Työyhteisössäni on lupa epäonnistua ilman pelkoa huonosta kohtelusta	
	Diakoni	Diakonissa	Diakoni	Diakonissa	Diakoni	Diakonissa	Diakoni	Diakonissa
Myönteinen näkemys	86 %	90 %	85 %	92 %	69 %	78 %	78 %	77 %
Ei samaa eikä eri mieltä	5 %	4 %	6 %	4 %	12 %	12 %	13 %	15 %
Kielteinen näkemys	9 %	4 %	9 %	4 %	19 %	10 %	19 %	8 %

43 Tervo-Niemelä 2018.

44 Ero ikäryhmien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

45 Vastausvaihtoehdot ”täysin samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä” on yhdistetty myönteiseksi näkemykseksi ja ”täysin eri mieltä” ja ”jokseenkin eri mieltä” kielteiseksi näkemykseksi.

Taulukosta 4.1 on nähtävissä ero diakonien ja diakonissojen työroolin selkeyden kokemuksessa. Diakoneista alle yhdeksän vastaajaa kymmenestä kokee oman työyhteisöroolinsa selkeänä. Diakonissojen näkemys on positiivisempi, kun heistä yhdeksän vastaajaa kymmenestä kokee samoin.⁴⁶

Eroa löytyy myös diakonien ja diakonissojen kokemuksissa itsensä kehittämistä työn kautta. Kyselyyn vastanneista diakonissoista yhdeksän kymmenestä kokee kehitysmahdollisuutensa myönteisinä, diakoneilla sama kokemus on noin kahdeksalla kymmenestä vastaajasta.⁴⁷

Diakonissat kokevat työyhteisön jäsenten kunnioittavan toisiaan enemmän kuin diakonit. Diakonissoista lähes kahdeksan kymmenestä ja diakoneista seitsemän kymmenestä vastaajasta näkee työtovereiden keskinäisen kunnioituksen positiivisessa valossa työyhteisöissään.⁴⁸

Diakonissat ovat myönteisempiä, kun tarkastellaan työyhteisön kykyä kohdata epäonnistumisia. Diakonissoista epäonnistumisen sallimisen kokee myönteisenä kolme vastaajaa neljästä samoin kuin diakoneista. Silti diakonikoulutuksen saaneista vastaajista yksi viidestä kokee, ettei epäonnistumiselle ilman huonoja seurauksia ole omassa työyhteisössä tilaa.⁴⁹

Mistä diakonien ja diakonissojen koulutustaustasta johtuvat näkemyserot juontuvat? Kyselyyn vastanneista diakonissoista 89 prosenttia on tehnyt diakoniatyötä vähintään yksitoista vuotta, diakoneista 55 prosenttia yltää samaan työkokemusmäärään. Kyselyyn vastanneista diakoneista lähes puolet on iältään alle 45-vuotiaita, kun diakonissoista yli kahdeksan kymmenestä on yli 45-vuotiaita.

Diakonissat ovat siis sekä iältään vanhempia että pidemmän aikaa diakonia-työssä olleita. He ovat ehtineet nähdä yhden tai useamman seurakunnan työkulttuuria ja pidemmän työuran tehneinä ovat jo ehkä ehtineet mukautua vallitseviin työoloihin. Diakoneista lähes puolet on jo harkinnut jossain määrin alanvaihtoa pois seurakuntatyöstä, mutta diakonissoista asiaa on ajatellut vain kolmannes vastaajista.⁵⁰ Selittävätkö diakonissojen korkeamman iän mukanaan tuoma pidempi työkokemus, mahdollisesti laajempi elämäntähtämys ja kenties armollisempi työnäky mainittua näkemyseroa?

Tarkasteltaessa diakonissojen ja diakonien välisiä voimavaratekijöitä esille nousee muutama mahdollisesti asiaa selittävä tekijä. Diakonissoista kaksi viidestä on saanut melko paljon tukea esimieheltään työssäjaksamiseen, diakoneista kolmannes kokee samoin. Työn hyviä puolia omana voimavaranaan pitää melko paljon yli yhdeksän kymmenestä diakonissasta, diakoneista reilut kahdeksan kymmenestä.

46 Diakonissojen ja diakonien väliltä löytyi tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($p \leq 0,001^{***}$).

47 Ero diakonien ja diakonissojen näkemysten välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

48 Ero diakonissojen ja diakonien kokemusten välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

49 Ero diakonissojen ja diakonien kokemuksissa epäonnistumisen sallimisesta työpaikalla on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

50 Ero diakonien ja diakonissojen alanvaihtojatusten välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

Apua työnohjauksesta on jossain määrin saanut diakonisseista noin seitsemän kymmenestä, diakoneista vain reilu puolet ja reilu kolmannes on vastannut, ettei käytä työnohjausta lainkaan (tai siitä ei ollut ollut tukea työssäjaksamiseen).⁵¹ Myös usko Jumalaan vahvisti diakonissojen työssäjaksamista hiukan enemmän kuin diakonien. Diakonisseista melko paljon tukea uskostaan on saanut reilut yhdeksän kymmenestä, kun diakoneista vajaa yhdeksän kymmenestä kokee samoin.

4.3.3 Työyhteisöjen ongelmiin puuttuminen kaipaa lisää huomiointia

Työyhteisöspiritualiteetin osa-alueista moni näyttäisi olevan vastaajien mukaan kunnossa. Joukkoon mahtuu silti toisenlaisiakin kokemuksia. Huolestuttavia piirteitä ovat viidesosan kokemus vuorovaikutusongelmista työpaikoilla ja se, että kaksi viidestä vastaajasta kokee työyhteisön ongelmiin puuttumisen puutteellisenä. Tämä näkyy myös vastauksissa, jotka koskevat julkikristittynä elämistä ja oman toivon kannattelua.

Yritän seurata Jeesuksen jalanjälkiä olemalla avuksi oikealla hetkellä oikeassa paikassa. Se tuntuu mahdottomalta esimiehemme vastustuksesta johtuen.

Diakoni, Lapuan hiippakunta

Myös työntekijä voi olla välillä toivoton, kun esimies eli khra on epäasiallinen ja kiusaa.

Diakonissa, Turun arkkihiippakunta

Kun työntekijän ja esimiehen näkemykset työn sisällöistä ja tavoitteista eivät kohtaa, työ käy raskaaksi. Pahinta on tilanteen kärjistyminen työpaikkakiusaamiseksi asti.

Kaikista kyselyyn vastanneista seitsemän kymmenestä kokee työtovereiden kunnioittavan toisiaan työyhteisössään. Saatujen vastausten perusteella kokemus työtovereiden välisestä kunnioituksesta on suurinta Porvoon hiippakunnassa. Siellä positiivisessa valossa asian näkee yli kahdeksan vastaajaa kymmenestä. Surullisin tilanne on Turun arkkihiippakunnassa, jossa vain reilu puolet katsoo työtovereiden kunnioittavan toisiaan ja neljännes on asiasta jokseenkin eri mieltä.⁵² Tämä ero näkyy myös kysyttäessä kuormitustekijöitä. Turun arkkihiippakunnan vastaajista yli puolet kokee työyhteisön ongelmien kuormittavan paljon, Porvoossa vastaava tilanne on alle kolmasosalla vastaajista.

51 Työnohjauskokemusten välinen ero diakonissojen ja diakonien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

52 Ero Porvoon ja Turun hiippakuntien välisessä näkemyksessä työyhteisökunnioituksessa on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

Työn kuormittaessa liikaa noin seitsemän kymmenestä vastaajasta kokee löytävänsä apua työyhteisön sisäältä. Paras tilanne on Porvoon hiippakunnassa, jossa yhdeksän kymmenestä vastaajasta kokee saavansa apua ja uskoo löytävänsä tukea tarvittaessa. Raskain tilanne työn kanssa painivilla on Mikkelin hiippakunnassa, jossa täysin tai jokseenkin samaa mieltä tuen saamisesta on noin kolme viidestä työntekijästä ja jokseenkin tai täysin eri mieltä tuen löytymisestä on noin kolmannes vastaajista.⁵³ Yksi eroa selittävä tekijä voi olla kokemus esimiehen tuen puutteesta. Mikkelin hiippakunnan vastaajista yksi viidestä kokee esimiehen tuen puutteen kuormittavaksi, Porvoon hiippakunnan vastaajista samoin kokee yksi kymmenestä vastaajasta.

Vain kaksi viidestä DBR2018-kyselyn vastaajasta luottaa työyhteisön kykyyn puuttua ilmeneviin ongelmiin heti niiden ilmaannuttua. Ikäjaottelulla luottavaimpia ovat keski-ikäiset 46–55-vuotiaat vastaajat. Heistä puolet näkee myönteisesti työyhteisönsä kyvyn puuttua ongelmiin, joskin joka kolmas heistäkin on täysin tai jokseenkin eri mieltä asiasta. Kielteisin näkemys on nuorimmilla alle 36-vuotiailla, joista neljäsosa näkee työyhteisön ongelmiin puuttumiskyvyn myönteisessä valossa ja liki puolet kokee, ettei puuttumisen eteen tehdä tarpeeksi töitä.⁵⁴

Tulos käy yksi yhteen sen kanssa, miten ikäryhmät kokevat esimiehen tuen puutteen työssään. Nuorimmista alle 36-vuotiaista kolmannes vastasi tuen puutteen vaikuttavan paljon tai melko paljon työn kuormittavuuteen. Keski-ikäisistä 46–55-vuotiaista vastaajista vain noin kuudesosa kokee kuormitusta tuen puuttuessa paljon tai melko paljon, mikä on vähiten kaikista ikäluokista.

Nuorimmista alle 36-vuotiaista kolmannes kokee myös työyhteisön ongelmien kuormittavan itseään paljon tai melko paljon. Muissa ikäryhmissä tulos on pienempi. Nuorimmat vastaajat ovat kuitenkin enemmistönä niistä vastaajista, joiden esimiehellä on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus, kun heillä itsellään sellainen on seitsemällä kymmenestä. Kaikista kyselyyn vastanneista seitsemän kymmenestä kokee oman alan esimiehen tukevan työssä riittävästi tai lähes riittävästi (ks. luku 6.3.1). Vaikuttaa siltä, että työyhteisöjen ongelmat ovat diakoniatyön kenttää laajempia.

4.4 Elämää julkikristittynä nyky-Suomessa

Evankelis-luterilaisten seurakuntien palveluksessa olevien työntekijöiden voidaan katsoa olevan niin sanottuja julkikristittyjä, koska he työskentelevät julkisesti tunnustetun uskonnollisen aseman omaavan työnantajan palveluksessa. Ihmiset olettavat heidän tunnustavan ja kantavan samaa uskoa kuin Suomen kirkko opettaa.

53 Ero Porvoon ja Mikkelin hiippakuntien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

54 Näkemysero keski-ikäisten ja nuorimpien vastaajien välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

Olettamus on oikeansuuntainen: barometrikyselyyn vastanneista lähes 100 prosenttia kertoo uskovansa kolmiyhteiseen Jumalaan.

Millaisena elämä sitten näyttäytyy julkisessa virassa ja sen ulkopuolella?

Koska vakaumukseni on julkinen, usein ihmiset ottavat itse puheeksi uskoa koskevia asioita kanssani vapaa-ajallakin (ystävät, sukulaiset, naapurit jne.), minusta on hienoa, että ihmiset uskaltavat puhua uskostaan ja näkemyksistään.

Diakoni, Kuopion hiippakunta

Seurakuntalaisten kanssa olen saanut olla sellainen kristitty kuin olen. --- Se on surullista, että työyhteisössä en saisi olla tällainen kristitty kuin olen.

Diakonissa, Kuopion hiippakunta

Mieluummin en olisi. Lapsillekaan ei ole kivaa, kun vanhempien ammatti vaikuttaa suhtautumiseen.

Diakonissa, Tampereen hiippakunta

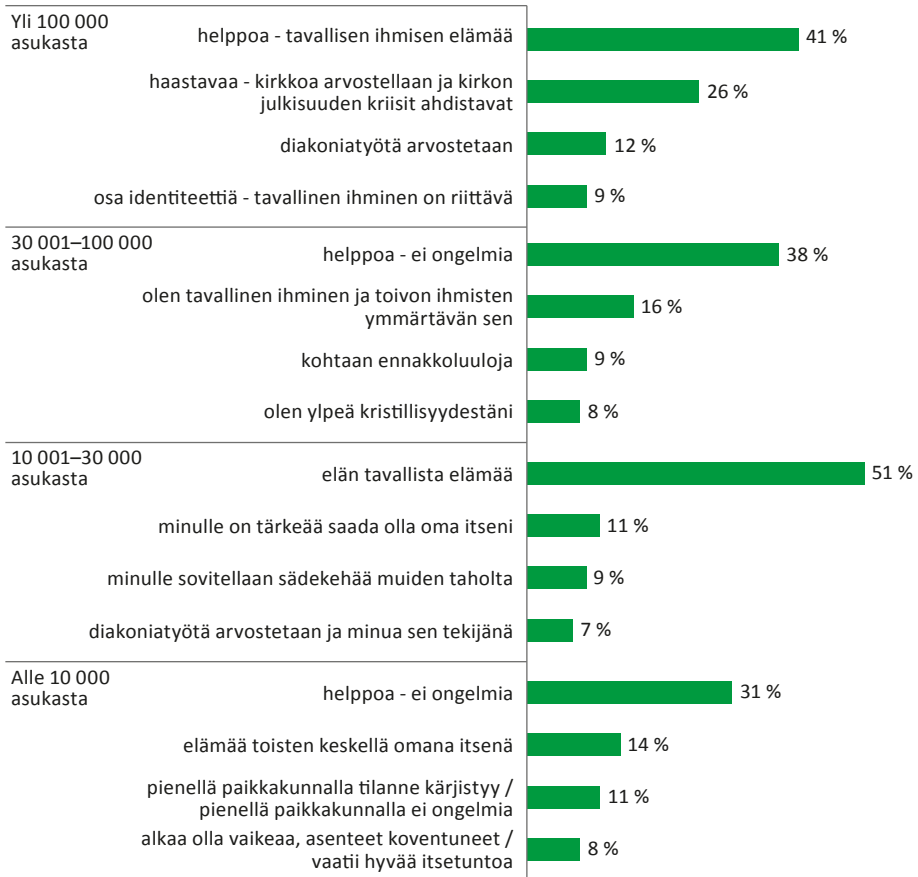
Mielestäni yksityiselämässä voin tuoda uskoani julki enemmän kuin seurakunnan työssä.

Diakoni, Turun arkkihiippakunta

Tällä hetkellä kirkon työntekijänä olen ihmisten silmissä vastuussa piispa Laajasalon rahankäytöstä, sekä siitä että kirkko ei suostu vihkimään samaa sukupuolta olevia ihmisiä yms. On ahdistavaa olla kirkon työntekijänä, sillä kirkko on todella kaukana tavallisen ihmisen arjesta!

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Julkikristittynä elämisen kokemuksissa näkyvät sen kaikki eri puolet. Se vaikuttaa työhön, vapaa-aikaan, perhe-elämään ja omaan suhtautumiseen kirkon toimintaan. Pääosin se koetaan kuitenkin myönteisenä.

Kuvio 4.4 Kokemukset julkikristittynä elämisestä paikkakuntien suuruusjaon mukaisesti. N=343.

Olipa työskentelypaikkakunnan asukasluku millainen hyvänsä, löytyy jokaisesta kokoluokasta niitä vastaajia, jotka kokevat elämän julkikristittynä olevan ihan tavallista, helppoa ja ongelmattonta elämää. Asia sanoitettiin monin eri tavoin: ”ei ongelmia”, ”helppoa”, ”elän tavallista elämää”, ”ihan ok”, ”elämä on elämää”, ”ei normaalista poikkeavaa”, ”tavallisen ihmisen elämää”. Siksi myös kuvion 4.4 vastausryhmittely on osin päällekkäisen oloinen. Vaikka helppo elämä voitaisiin luokitella samaksi kuin tavallinen elämä, on ne tässä yhteydessä eritelty vastausmäärien ja paikkakuntakoko kohtaisten sanojen käytön erojen vuoksi.

Pienillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä vastaajista noin kolmannes kokee julkikristityn elämän helpoksi ja ongelmattomaksi. Useampi kuin yksi kymmenestä kuvaa elävänsä elämäänsä toisten ihmisen keskellä omana itsenään. Yksi kymmenestä vastaajasta kertoo tilanteiden kärjistyvän pienillä paikkakunnilla, kun he kokevat kauppaan mennessäänkin ihmisten vahtivan tekemisiään. Sama määrä, yksi kymmenestä vastaajasta, kokee juuri päinvastoin, ettei vakaumuksesta ole ongelmaa, koska työskentelee (ja asuu) pienellä paikkakunnalla.

Ihmiset tunnistavat työntekijän kirkon työntekijäksi ja kohtelevat hyvin. Toinen vastapari löytyy niiden vastaajien kesken (8 %), jotka kertovat asenteiden koven-
tuneen ja ilmapiiriin vaikeutuneen ja julkikristittynä elämisen vaativan nykyisin
hyvää itsetuntoa, jota osalta vastaajista myös löytyy.

Keskikokoisilla 10 001–30 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä reilu
puolet kokee elävänsä julkikristittynä aivan tavallista elämää. Yksi kymmenestä kokee
tärkeäksi saada olla oma itsensä vakaumuksensa kanssa. Noin yksi kymmenestä
kokee, että asiakkaiden ja muiden kuntalaisten taholta kirkon työntekijänä heille
sovitellaan sädekehää pään päälle, oletusarvona paremman ihmisen luokitus kuin
tavan tallaajalla. Seitsemän prosenttia keskikokoisilla paikkakunnilla työskentelevistä
kokee, että diakoniatyö on arvossaan ja heitä arvostetaan diakoniatyön tekijöinä.

Keskisuurilla 30 001–100 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä vastaa-
jista lähes kaksi viidestä kokee olonsa ja elonsa julkikristittynä helpoksi ja ongelmattomaksi.
Vastaajista 16 prosenttia sanoitti, että heidän elämänsä julkikristittynä on
ihan tavallisen arkista elämää ja että he toivovat työssään kohtaamiensa ihmisten
ymmärtävän sen. Itse he yrittivät parhaansa mukaan toiminnallaan ja sanoillaan
tehdä sen myös selväksi. Myös papin seurassa saa kiroilla, jos niin haluaa. Alle yksi
kymmenestä vastaajasta kertoi kohdanneensa ennakoluuloja kristityn statuksensa
vuoksi, joista osa tulee yhteistyökumppaneilta. Osa kokee, että vakaumuksensa
takia he joutuvat yhteistyökumppaneiden keskuudessa ansaitsemaan asemansa
muilla keinoin. Kahdeksan prosenttia keskisuurten työskentelypaikkakuntien
vastaajista kertoi olevansa ylpeä omasta uskostaan ja tuovansa sen kernaasti julki.
Osalle se tarkoittaa pantapaidan kantamista lähes päivittäin.

Suurimmilla yli 100 000 asukkaan työskentelypaikkakunnilla toimivista vastaa-
jista kaksi viidestä kokee myös olonsa julkikristittynä helpoksi ja ongelmattomaksi.
Neljännes kanssasisarista ja -veljistä kärsii kirkon saamasta kritiikistä, etenkin somessa,
mistä syystä he kokevat elämän julkikristittynä haastavaksi. Yksi kymmenestä vas-
taajasta näkee työssään arvostuksen diakoniatyötä kohtaan, vaikka muuta kirkon
toimintaa kohtaan kritiikki onkin ollut viime vuosina armoitonta. Yhdeksän prosent-
tia vastaajista kertoo uskon ja vakaumuksen olleen osa omaa identiteettiä jo ennen
virkaanastumistakin, joten sen kantamista ei koeta vaikeaksi. He kokivat, että ihan
tavallinen ihminen on uskossaan ja virassaan riittävä, myös julkikristityksi.

Jokunen vastaaja erottaa julkisen viran vaatimukset ja julkisen vakaumuksen
toisistaan. He kokivat, että julkisen viran edustajilta odotetaan tietynlaista käytöstä
ja tietynlaiseen muottiin soluttautumista:

*Samalla paikkakunnalla asuminen edellyttää vähän sitä, että näytän koko ajan
diakonisen tyyneitä ja vastaanottavaiselta. Muunlainen voi näyttää kummalli-
selta kun olen sentään seurakunnan työntekijä. --- Tämä heijastuu myös lasten
kaveripiiriin, koen että pitää olla, ja toisaalta haluankin olla auttavainen ja
venyvä koska olen tällaisessa virassa. Vapaa-ajan harrastusten, ostostottumusten
jne. pitää olla jotenkin sopuoinnussa tämän työn kanssa.*

Diakonissa, Tampereen hiippakunta

Toisaalta kyllä koen tiettyä vastuutakin, olenhan minä omalta osaltani esimerkiksi muille ja toisaalta myös aina, myös vapaalla, kirkon ja seurakunnan kasvot. Haluan pitää yksityiselämäni yksityisenä, mitä vieroksutaan, sillä perinteisesti täällä on näinkin julkisessa virassa ja etenkin seurakunnassa toimivien perhe-elämä ollut julkista ja keskustelun aihe. Tämä tosin ei liity niinkään kristittynä olemiseen kuin julkiseen virkaan.

Diakoni, Oulun hiippakunta

Ajattelen, että myös julkikristityn asema vaikuttaa siihen, minkälaista elämä on: esimerkiksi oman kokemukseni perusteella niin sanotun rivityöntekijän toimia ei tarkkailla tai mielipiteitä kuunnella samalla tavalla kuin vaikkapa johtoasemassa olevaa henkilöä. Toisaalta jokainen työntekijä on avainasemassa kohdatessaan ihmisiä, sillä kyseinen kohtaaminen voi vaikuttaa ihmisen kuvaan koko kirkosta. Joka tapauksessa julkikristittynä tulee olla valmis ottamaan vastaan niin positiivisia kuin negatiivisia kommentteja kirkon toiminnassa ja uskosta ja erilaisista keskusteluista, joita mediassa käydään. Olen kuitenkin sitä mieltä, että kaikkiin asioihin ei tarvitse osata vastata tai kaikkeen ei tarvitse ottaa kantaa. Viranhaltijana edustan Suomen evankelis-luterilaista kirkkoa, joten koen että käytökseni tulee toisaalta olla maltillista ja esimerkillistä, mutta toisaalta koen, että varsinkin nykypäivänä kirkon työntekijöiden ei pääasiassa oleteta olevan jollakin tavalla pyhimyksiä, vaan jokainen saa elää omannäköistään elämää.

Diakoni, Espoon hiippakunta

Osa vastaajista kokee selvää ristiriitaa julkikristityn ja henkilökohtaisen elämänsä välillä. Osa heistä kertoi uskon olevan henkilökohtainen asia. Voiko näin olla, jos työskentelee seurakunnassa? Osa saattoi todeta vastauksissaan olevansa ylpeä työstään diakonian parissa, mutta ettei siitä huolimatta kerro uusille tuttavuuksille tai naapureilleen mitä työkseen tekee. Osalle julkinen vakaumus on siis helpotus ja osalle lähes ärtymystä aiheuttava tila, johon tuntemattomat voivat tulla ja ”avautua” elämästään tai negatioistaan kirkkoa kohtaan.

Ei niin helppoa, että haluaisin sitä kuuluttaa. Kirkon työtä ei tänä päivänä niin arvosteta eikä diakoniatyöstä tiedetä paljoa että mitä teemme. Olen ylpeä diakoniatyöstä!

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Pienellä paikkakunnalla se kärjistyy, olen kaupassa käydessänikin se diakoni. Joku saattaa purkaa pettymystään ”uskikseen” jos kokee että Jumala on nimenomaan syyllinen hänen pahaan oloonsa.

Diakoni, Oulun hiippakunta

En ole koskaan kokenut, että ”joudun elämään julkikristittynä”. Työyhteyksissä virkapaidassa liikkuminen ei ole koskaan tuntunut vaikealta, toisaalta pidän ihan hyvänä ettei yksityiselämässä kaikki tiedä mitä teen työkseni. Ehkä tästä tulee se ristiriita – arvelen, että joutuisin perustelemaan tai kenties puolustelemaan kirkossa esillä olevia asioita ja sillä tavalla edustamaan kirkkoa.

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Julkikristittynä eläminen on toisinaan ristiriitaista. Suhde omaan itseen, virkaan ja työnantajaan vaativat ajoittaista pohdiskelua.

Muutama vastaaja teki huomioita kristinuskon nykytilasta. Jokunen totesi, miten tärkeää on pitää kristinuskoa esillä eläen uskoaan todeksi ihmisten kesellä ja keskustella siitä, miten usko näkyy elämässämme. Omaa uskoa toivotaan sanoitettavan rohkeasti.

Toisaalta oma neutraalius suhteessa mediassa vallitsevaan kirkkokeskusteluun saattaa olla silloin tällöin paikallaan. Yksi vastaaja kertoi vastaavansa kysyttäessä mutta jättävänsä ottamatta selkeästi kantaa isoihin linjauksiin. Kirkon linjojen yhtenäisyyden näkökulmasta ajattelutapa on hyvä. Tällöin suuret linjaukset tulevat ylätasolta ja työntekijä on vain ottamassa vastaan keskustelutoverinsa tunteet ja ajatukset. Asettelu voi kuitenkin pidemmän päälle käydä työntekijälle raskaaksi, jos täytyy joka yhteydessä varoa mitä sanoo. Hyväksi yleisen keskustelun tasapainottajaksi on koettu viime aikoina esille nousseet julkisuuden henkilöiden ”ulostulot” uskon asioiden kanssa.

Sanaan uskovainen koetaan liittyvän negatiivispainotteisia omistussuhteita ja sitä käytettävän silloin ”oikein uskovien” toimesta alentavasti ”väärin uskovia” kohtaan. Negatiivista kohtelua on saatu niin toisten luterilaisten kuin vapaidenkin suuntausten edustajilta. Myös diakoniatyötä koetaan arvosteltavan eniten kirkon sisältä käsin.

Yhteiskunnan jakautumista kristillisiin ja ei-kristillisiin mielti jokunen vastaaja. He kokevat, että muut uskonnot saavat kyllä näkyä, mutta kristinusko ei. Osa sanoi muutoksen tapahtuneen viimeisen 20–30 vuoden aikana. Tosin tässäkin on ristiriitaisuutta: osa kokee julkikristittynä elämisen olleen ennen helpompaa, ja osa kokee sen olevan nyt vapaampaa kuin ennen. Monimuotoistuvassa Suomessa vakaumus nähdään myös asiana, jota ei-kristityt kanssaihmiset kunnioittavat. Monimuotoisuus voidaan nähdä myös etuna, kun:

Muiden uskontojen edustajat haastavat meitä ”näyttämään väriämme” kristittyinä entistä enemmän.

Diakonissa, Helsingin hiippakunta

Tässä yhteydessä Suomen monikulttuuristuminen näkyy sekä positiivisessa että negatiivisessa valossa. Se toisaalta helpottaa oman uskon rohkeaa esille tuomista mutta toisinaan saa myös epäroimään. Sama epärointi voi siirtyä hengellisten asioiden puheeksi ottamiseen (ks. luku 4.2.5).

Julkikristittynä elämisen koetaan haastavan olemaan perillä kristillisistä perusasioista. Ihmisten uteliaisuus kristinuskon perusasioista ja sitä kautta syntyvät keskustelut koetaan hedelmällisiksi. Ennen kaikkea julkikristittynä toimiminen nähdään hyvänä mahdollisuutena vaikuttaa siihen, mitä uskovista ajatellaan. Seurakunnan jäsenenä viranhaltijoiden elämä, vakaumus, työ ja toiminta ovat kirkon tärkein eettinen puheenvuoro.⁵⁵

4.5 Yhteenveto

DBR2018:n vastausten pohjalta voidaan todeta, että Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa toimivien diakoniatyön ammattilaisten kristillinen orientaatio on vahvasti hengellinen. Vastaajien vahvimmat hengelliset työvälineet ovat usko kolmiyhteiseen Jumalaan ja rukous. Hengellisten asioiden puheeksi ottamisessa on kuitenkin vielä parantamisen varaa.

On selvää, että kirkollinen sanasto on monimutkaista eikä kirkon kieli edesauta hengellisistä asioista puhumista. Jo diakonia-sana on monelle suomalaiselle outo, eivätkä nekään, jotka diakonian palveluja käyttävät, osaa välttämättä selittää mitä sana tarkoittaa. Ehkä tästäkin syystä moni kokee, että haluaa näyttää asiakkailleen sen puolen itsestään, joka on ”aivan tavallinen ihminen”. Ja ehkä samasta syystä diakoniatyöntekijät kokevat tekevänsä vahvasti kristillistä työtä, vaikka eivät mainitsisikaan sanaa Jeesus.

Kirsi Stjerna on kirjoittanut:

*Hengellisyys on siis elämänfilosofiaa ja pyhyiden kokemista arjen keskellä ja iankaikkisuuden perspektiivistä. --- Jos hengellisyyden tietoisessa harjoittamisessa on kysymys Jumalan armon kokemisesta ja nimeämisestä omassa elämässä sekä orientoitumisessa tuon armon kokemuksen mukaisesti suhteessa muihin ihmisiin, luterilaisella teologialla on paljon annettavaa.*⁵⁶

Vuoden 2015 *Gallup Ecclesiastica* selvitti suomalaisten odotuksia kirkkoa kohtaan. Vastanneista 39 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Kirkon tulee puhua rohkeammin Jumalasta” kanssa. Kolmannes vastaajista koki kirkon tehtäväksi levittää kristillistä sanomaa aktiivisemmin kotimaassa.⁵⁷

Kirkolta odotetaan rohkeaa puhetta uskosta ja Jumalasta. Pitäisikö diakoniatyön olla siinä tulevaisuuden tiennäyttäjä toiminnallisen evankeliumin rinnalla? Luterilaisuudessa opetetaan, että olemme kaikki armon kerjäläisiä. Hengellisyydessä

55 Hynynen 2015, 49; Missiologia 2018, 24.

56 Stjerna 2016, 137.

57 Odotukset kirkkoa kohtaan 2017.

on kyse armon tarpeiden täyttämisestä, armon todellisuuden kokemisesta ja yhteydestä toiseen ja Jumalaan.⁵⁸ Välittykö armo myös ilman sanoja?

Lentävät lauseet kuten ”Raamatulla päähän” toimivat varmasti omalta osaltaan hengellisistä asioista puhumisen tyrehdyttäjinä, jos työntekijä itsekin miettii, onko sana Jeesus tai Jumala liian radikaali keskustelun tai hartauspuheen avaus. Diakoniatyöllä on paljon annettavaa niin auttamisen teologian sanoman kuin arjen perustarpeiden tyydyttäjänä. Ehkä diakoniatyöntekijät voisivat olla ”sisäänheittotuotteen” eli diakoniapäivystysten yhteydessä rohkeampia ja aloittaa keskustelun perustarpeista edeten kohti jokaisen ihmisen hengellistä hyvinvointia. Vaikka uskontojen rituaalit ja ilmenemismuodot ovat erilaiset, kokemus pyhästä on kaikille ominaista. Siihen liittyy myös kaikille suurille maailmanuskonnoille yhteinen kultainen sääntö: tee muille niin kuin haluaisit itsellesi tehtävän.⁵⁹ Puheeksi ottamisen vaikein kohta lienee juuri siinä, kuinka ottaa sen jälkeen vastaan ne omasta elämäkatsomuksesta poikkeavat maailmankuvat.

Kyselyn valossa Suomen seurakunnissa työpaikan spiritualiteetti on pääosin hyvällä mallilla. Oma työ koetaan merkitykselliseksi, yhteys Jumalaan ja työtovereihin nähdään positiivisessa valossa ja omat arvot ovat yhteneväisiä työpaikan arvojen kanssa. Ongelmiin tarttumisessa on vielä parantamisen varaa monessa työyhteisössä. Työntekijöiden välistä luottamusta ja hyvántahtoisuutta heikentää epävarmuus siitä, kuka puuttuu ongelmiin ajoissa niiden ilmaantuessa, sekä ne tilanteet, joissa työyhteisön vuorovaikutus ei ole avointa tai tapahtuu suoranaista kiusaamista.

Enemmistö vastaajista kertoi elämän julkikristittynä olevan helppoa, tavallisen ihmisen elämää. Sitä kuitenkin haastavat kirkon julkisuuskuva, monikulttuuristuva ja -uskontoistuva Suomi sekä arvojen koventuminen. Diakoniatyöntekijä on omassa ammatissaan eturintamassa muiden hengellisten työntekijöiden lailla ottamassa vastaan ihmisten ennakkoluulot, kritiikin ja pelot koskien niin kristinuskoa kuin maailman tapahtumiakin. Tarvitaan rohkeutta ja vahvuutta tuoda oma vakaumus esille ja sensitiivisyyttä hengellisistä asioista puhumiseen kuulijan ehdoilla. Parhaimmassa tapauksessa diakoniatyöntekijä on se, joka omalla työllään ja kohtaamisen taidollaan kääntää tapaamansa ihmisen näkemyksen uskosta ja Suomen evankelis-luterilaisesta kirkosta negatiivisesta neutraaliin ja neutraalista positiiviseksi.

58 Stjerna 2016, 133–134.

59 Hiltunen 2010, 110.

5 DIAKONIATYÖN ARKI

Päivi Salojärvi

5.1 Diakoniatyö, arjen kristillisyyttä tekemällä ja olemalla

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on välittävä yhteisö. Sen diakoninen ja yhteiskunnallinen tehtävä on toteuttaa lähimmäisenrakkautta ja oikeudenmukaisuutta kristillisen uskon mukaisesti. Kirkon arvojen mukaan jokainen ihminen nähdään Jumalan kuvana, joten sen tehtävä on huolehtia vastuullisesti lähimmäisistä ja puolustaa erityisesti heikoimmassa asemassa olevien oikeuksia. Diakoniatyö on erityisesti niitä ihmisiä varten, joiden hätä on suurin.¹

Diakoniatyön ydinosamaisalueita ovat hengellinen työ, diakoninen asiakastyö, organisaatio- ja kehittämisosaaminen sekä yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. Diakoniatyöntekijät ovat kirkon virkaan vihittyjä ja tietoisia kutsumuksesta. Diakoniatyöntekijät pystyvät arvioimaan omaa työtään ja sen motiiveja eettisesti kristillisen uskon näkökulmasta käsin ja kirkon arvoihin sitoutuen.²

Diakoniatyö elää ajan hetkessä. Lähimmäisiä kohdataan erilaisissa elämäntilanteissa yksin, perheinä ja ryhminä. Diakoniatyö on aktiivista kuuntelemista ja halua tukea lähimmäistä elämänhallinnan saavuttamisessa. Diakoniatyö on lähimmäisen voimavarojen tunnistamista ja toimimista eri menetelmien avulla elinolosuhteiden parantamiseksi työtä koskevaa lainsäädäntöä soveltaen ja eettisiin normeihin sitoutuen. Annettu apu voi olla henkistä, hengellistä, fyysistä, sosiaalista tai taloudellista. Diakoniatyö vaatii työntekijältä aktiivista työotetta, työn suunnittelua, kehittämistä ja arviointia sekä yhteistyötaitoja.³

Mitkään kirkon hallintoelimet eivät anna yksityiskohtaisia ohjeita käytännön diakoniatyöhön, vaan diakoniatyön arki rakentuu kirkkojärjestyksen mukaisesti kristillisestä palvelutyöstä.⁴ Useista tekijöistä riippuu, millaiseksi diakoniatyöntekijän arki todellisuudessa lopulta muodostuu. Diakoniatyötä tehdään seurakunnassa, kristittyjen yhteisössä, jonka tehtävä on määritelty kirkkolaissa.⁵ Jokaisella seurakunnalla on oma toimintaympäristönsä, omat voimavaransa ja erityishaasteensa, jotka ohjaavat seurakunnassa tehtäviä valintoja. Valintoja voidaan perustella muun muassa seurakunnan visiolla ja strategialla.

1 Kirkkojärjestys 1055/1993, 4, 3. §; Meidän kirkko – välittävä yhteisö 2010.

2 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaaminen 2010, 7–10.

3 Meidän kirkko – välittävä yhteisö 2010.

4 Kirkkojärjestys 1055/1993, 4, 3. §.

5 Kirkkolaki 1054/1993, 4, 1. §.

Toisen näkökulman diakoniatyön arkeen tuovat yhteiskunnalliset muutokset. Palvelujen keskittyminen kasvukeskuksiin tai internetiin eivät voi olla näkymättä ihmisten arjessa. Diakoniatyössä kohdataan ihmisiä, jotka näiden muutosten seurauksena jäävät palvelujen ulkopuolelle, mikäli he eivät saa tarpeellisia neuvoja tai ulkopuolista apua asioiden hoitamiseen.

Kolmantena on diakoniatyöntekijän oma työnäky. Työyhteisöissä ei välttämättä aina tiedetä, mitä kaikkea diakoniatyössä tehdään.⁶ Vahva työnäky auttaa luomaan rajat tai sallitun rajattomuuden. Selkeä työnäky auttaa oman työn arvostamisessa ja ammattitaidon kehittämisessä.

Tässä tutkimuksessa selvitetään, mitä on diakoniatyön arki. Kenen hätä on suurin, eli miten huono-osaisuus näkyy diakoniatyössä? Toisena tutkimuskohteena on diakoniatyöntekijöiden ajankäyttö. Onko ajankäyttö johdonmukaista suhteessa huono-osaisten kohtaamiseen ja diakoniatyön ydinosaan, vai muodostuu työaika jostain muusta?

5.2. Huono-osaisuus

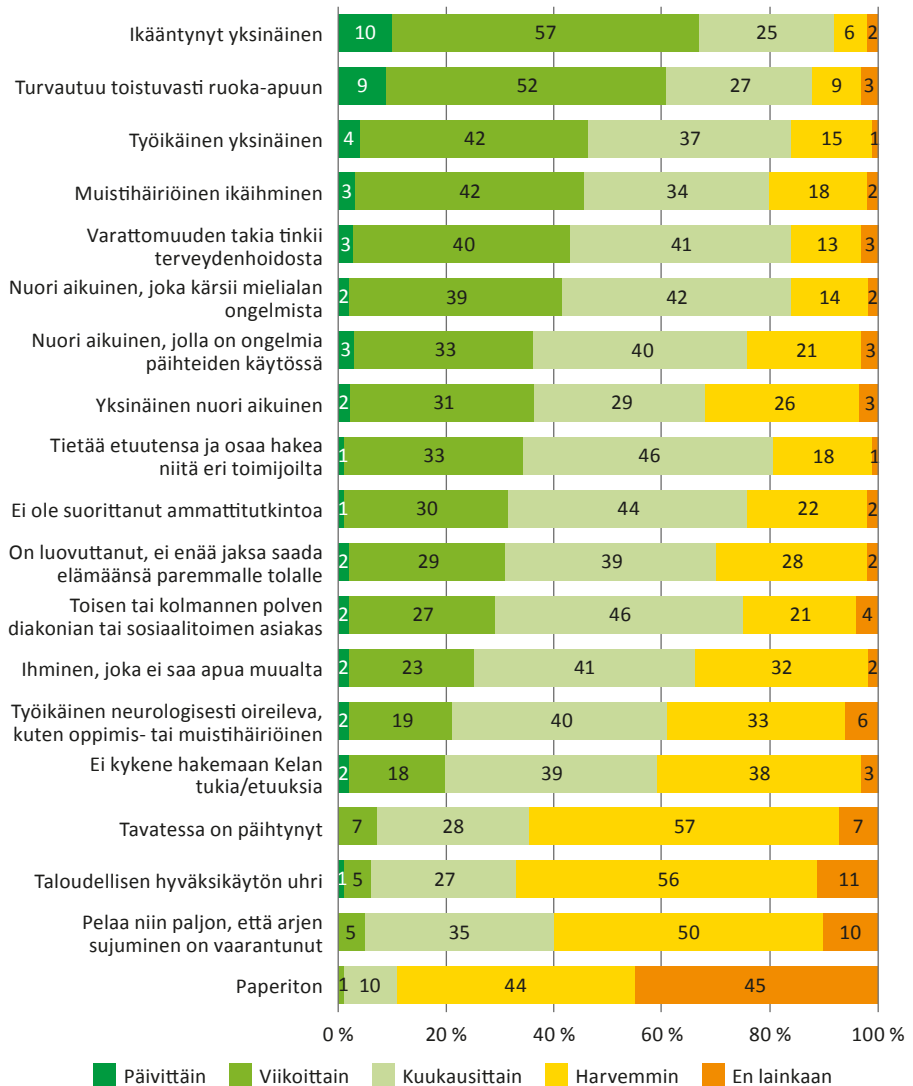
5.2.1 Huono-osaisuuden kohtaaminen on diakoniatyön arkea

Diakoniabarometreillä halutaan täydentää kirkon vuosittaisten tilastojen antamaa kuvaa diakoniatyöstä. DBR2018 kyselyyn valittiin 19 eri huono-osaisuuden määritelmää ja kysyttiin, keitä kohtaat työssäsi. Valintaan vaikuttivat ajankohtaiset teemat, kuten taloudellinen avustaminen, yksinäisyys ja nuorten aikuisten ongelmat. Mukaan otettiin myös kiinnostavia teemoja DBR2016:sta, kuten ylisukupolvisuus ja oppimisvaikeudet.⁷

6 Kahra 2015, 39, 59.

7 Gävert 2016, 23–36.

Kuvio 5.1 Diakoniatyöntekijöiden arvio siitä, kuinka usein he kohtaavat huono-osaisia asiakkaita työssään, % vastaajista. N=386–390.



Diakoniatyöntekijän ammattiin kuuluu erilaisissa elämäntilanteissa elävien, erikikäisten ja huono-osaisuudesta kärsivien ihmisten kohtaaminen, kuuleminen ja auttaminen. Tutkimuksen mukaan syrjäytyneisyyttä lisäävää yksinäisyyttä kohdataan eniten. Viikoittain diakoniatyöntekijöistä lähes 70 prosenttia kohtaa ikääntyneitä yksinäisiä, joka toinen diakoniatyöntekijä kohtaa työkäisiä yksinäisiä ja joka kolmas diakoniatyöntekijä kohtaa nuoria yksinäisiä aikuisia.

Noin 40 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtaa viikoittain mielialan ongelmista ja päihteiden käytöstä kärsiviä nuoria aikuisia. DBR2016:ssa tutkittiin alle

18-vuotiaita. Tähän tutkimukseen verrattaessa viikoittain päihdeongelmista kärsivien nuorten osuus on kaksinkertaistunut. Tutkittaessa ylisukupolvista huono-osaisuutta ei havaittu merkittäviä muutoksia DBR2016:een verrattaessa.⁸

Köyhyys vaikuttaa ihmisten jokapäiväisiin valintoihin, ja se ilmenee koko perhettä syrjäyttävänä huono-osaisuutena. Vuonna 2017 diakoniatyössä oli yli 400 000 kohtaamista. Lähes joka toisen kohtaamisen syynä olivat taloudelliset huolet. DBR2018-tutkimuksen mukaan yli puolet diakoniatyöntekijöistä kohtaa viikoittain toistuvasti ruoka-apuun turvautuvia. Hieman alle puolet vastaajista kohtasi viikoittain varattomuuden takia terveydenhuollosta tinkiviä.⁹

Köyhyysrajan alapuolella elää 13 prosenttia suomalaisista. Köyhyysriski on moninkertainen työelämän ulkopuolella oleville verrattuna työssä käyviin. Työssäkäyvistä suurin köyhyyden riski on yksinhuoltajilla ja yksin asuvilla. Yksinhuoltajien keskuudessa työttömyys on lisäksi muita perheitä yleisempää. Kaikkein heikoimmassa taloudellisessa asemassa ovat pelkän perustoimeentulon varassa elävät ihmiset.¹⁰

Etuuksia, jotka voidaan kytkeä huono-osaisuuteen, ovat toimeentulo- ja asumistuki sekä tarveharkintaiset erityispalvelut. Simmelin mukaan myönnettyjen sosiaalisten oikeuksien tarkoituksena ei ole köyhyyden poistaminen vaan yhteiskunnallisten erojen ylläpitäminen. Takaamalla elämisen mahdollistava perusturva kaikkein heikoimmassa oleville ylläpidetään samalla sosiaalista etäisyyttä eri väestöryhmien kesken. Vasta kun myönnetään etuus tai palvelu, joka on suunnattu nimenomaan köyhälle, tämä eriytetään yhteiskunnasta.¹¹

Viimesijaisesta sosiaaliturvasta eli toimeentulotuesta on muodostunut monelle perheelle kuukausittain toistuva välttämätön taloudellinen tuki. Vuonna 2017 Kelan tilastojen mukaan perustoimeentulotukea sai noin 400 000 henkilöä ja asumistukea sai lähes joka kuudes suomalainen. Toimeentulotuki on tarkoitettu lyhytaikaiseksi etuudeksi, jonka tarkoitus on auttaa tilapäisten vaikeuksien yli sekä ehkäistä sellaisten syntymistä ja edistää itsenäistä selviytymistä. Toimeentulolaskelma ei kuitenkaan ota huomioon kaikkia perheen menoja. Diakoniatyössä pidetään tärkeänä saada kokonaiskuva asiakkaan taloudesta, jotta ymmärretään mistä taloudellinen huono-osaisuus muodostuu.¹²

Köyhyys käsitteellistetään yhteiskunnasta syrjäytymiseksi, joka määräytyy yhteiskunnassa vallitsevista ”ihmisarvoisen elämän” laatuvaatimuksista. Huono-osaisuus ja köyhyys eivät kuitenkaan kerro ihmisen elämänlaadusta. Niukat elinolot tyydyttävät, jos ne eivät poikkea liikaa ympäröivästä elintasosta tai odotuksista. Köyhyys muuttuu ongelmaksi vasta silloin, kun ihminen vertaa omaa tilannettaan

8 Gävert 2016, 23.

9 Seurakuntien toimintatilasto 2017.

10 Toimeentulosta ks. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/toimeentulo>.

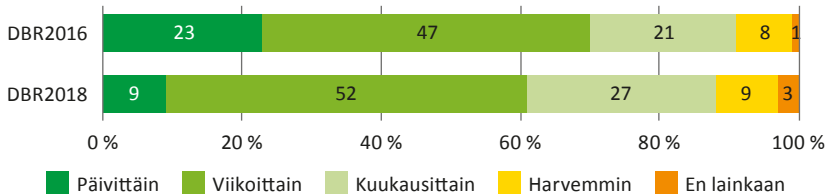
11 Saari 2015, 89–90.

12 Toimeentulotuen kokonaisuudesta ks. <http://www.kela.fi/toimeentulotuki-kokonaisuus>.

muihin ja siihen liittyy häpeän tunne, joka kertoo vastentahtoisuudesta ja pakosta. Köyhyys voi olla myös omaehtoinen valinta. Säästäväinen elämäntapa ei tee köyhää, jollei kyse ole pakosta. Pienet tulot voivat olla seurausta ihmisen omista valinnoista. Työn tekemisen sijasta halutaan enemmän vapaa-aikaa. Pienet kulutusmenot voivat kertoa haluttomuudesta kuluttaa. Yksilötasolla ihmisen hyvinvointi rakentuu elintason lisäksi sosiaalisista suhteista, itsensä toteuttamisesta sekä vastuullisesta ja mielekkästä tekemisestä. Yhteisötasolla hyvinvointiin liitetään laajemmin elinolot, työhön ja koulutukseen liittyvät tekijät sekä toimeentulo.¹³

Diakoniatyössä toteutettu taloudellinen avustaminen ei ole vain laskujen maksua ja ruoan jakoa, vaan ennen kaikkea kuuntelemista ja ohjausta. Diakoniatyössä asiakas saa itse kertoa ongelmastaan, mikä auttaa asiakkaan elämäntilanteen kokonaishahmottamisessa. Asiakkaalta vaaditaan tulo- ja menoselvitys. Usein selvitykset paljastavat asiakkaan moniongelmaisuuden. Esimerkiksi jos ihminen sairastaa paljon, hänen sosiaalinen elämänsä vähenee ja tilalle tulee yksinäisyys. Sairastaminen lisää taloudellista taakkaa, joka pienituloisella tarkoittaa tinkimistä muista elämismenoista.

Kuvio 5.2 Diakoniatyöntekijöiden kohtaamat toistuvasti ruoka-apuun turvautuvat asiakkaat. Vertailu DBR2018:n ja DBR2016:n välillä, % vastaajista.¹⁴

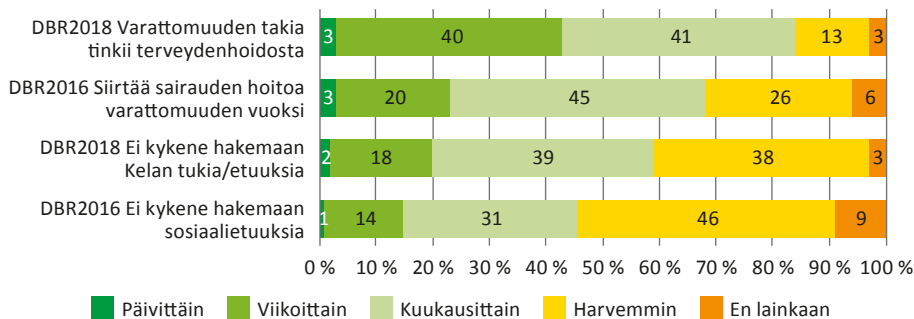


Vertailtaessa DBR2016:n ja DBR2018:n tuloksia on havaittavissa, että päivittäin toistuvasti ruoka-apuun turvautuvien henkilöiden kohtaamisten määrä on vähentynyt lähes kolmannekseen edellisestä barometrista. Tätä voitaneen selittää ylijäämäruokaan kohdistuneena asenne- ja toimintakulttuurimuutoksena. Aikaisemmin roskiin siirtyneet ylijääneet ruoka-ateriat siirtyvät suurkeittiöistä ja ravintoloista ilmaiseksi tai pikkurahalla uusien asiakkaiden käyttöön. Sama koskee kauppojen ”parasta ennen” -myyntipäivän tuotteita. Tätä humanitaarista toimintaa organisoivat monet asian ympärille syntyneet järjestöt ja eri toimijat.

¹³ Niemelä & Rajas 2012, 5–6.

¹⁴ Gävert 2016, 32.

Kuvio 5.3 Varattomuuden takia terveydenhuollosta tinkivien asiakkaiden ja Kelan tukia/etuuk-
sia hakemaan kykenemättömien asiakkaiden kohtaaminen diakoniatyössä. Vertailu DBR2018:n
ja DBR2016:n välillä, % vastaajista.



Sairaudenhoidosta varattomuuden takia tinkimisen lisääntyminen näkyy diakoniatyössä tällaisista syistä johtuvien asiakastapaamisten määrän voimakkaana kasvuna. DBR2016:n mukaan neljännes diakoniatyöntekijöistä kohtasi viikoittain tai useammin henkilön, joka siirsi sairauden hoitoa varattomuuden takia. Vuonna 2018 varattomuuden takia terveydenhuollosta tinkijöitä kohtasi viikoittain tai useammin jo lähes puolet vastaajista. Viidennes vastaajista kohtasi viikoittain henkilöitä, jotka eivät kyenneet hakemaan Kelan tukia. Muutokset verrattaessa DBR2018:a ja DBR2016:a olivat kuitenkin vähäiset, vaikka toimeentulotuen hakeminen oli siirtynyt Kelalle ja Kelan palvelupisteiden määrän vähentyessä hakeminen siirtynyt enemmän sähköisille lomakkeille.¹⁵

Vuonna 2017 diakoniatyön tilastoissa oli lähes 140 000 kohtaamista, joiden syynä oli terveys ja sairaus. Näiden kohtaamisten yhteydessä on havaittu, että ihmiset joutuvat yhä useammin varattomuuden takia tinkimään terveydenhoidosta. Monet karsivat lääkekuluissa pienentämällä lääkeannoksia. Toinen luopuu kotiin saatavista maksullisista hoitopalveluista. Lääkärissä käyntejä vähennetään, sillä asiakasmaksut ja matkakustannukset voivat muodostua kynnykseksi Kelan korvauksista huolimatta.¹⁶

Varattomuuden takia terveydenhuollosta tinkivä asiakas on yleensä työkyvyttömyyseläkeläinen tai ikäihminen. Yhteiskunnan taloudellisen avun hakeminen voidaan kokea vaikeaksi varsinkin silloin, kun ulkopuolista apua ei ole saatavilla. Asiaan voi liittyä tietämättömyyttä tai häpeää. Diakoniatyössä autetaan ihmistä oikean avun löytämisessä sekä tarvittaessa tuetaan jopa valitusten teossa. DBR2018:n vastaajista 35 prosenttia kohtasi viikoittain asiakkaita, jotka tietävät etuutensa ja osaavat niitä hakea. Nämä henkilöt voisivat olla tärkeänä apuna heille, joille tukijärjestelmät ovat tuntemattomampia.

¹⁵ Gävert 2016, 26–33.

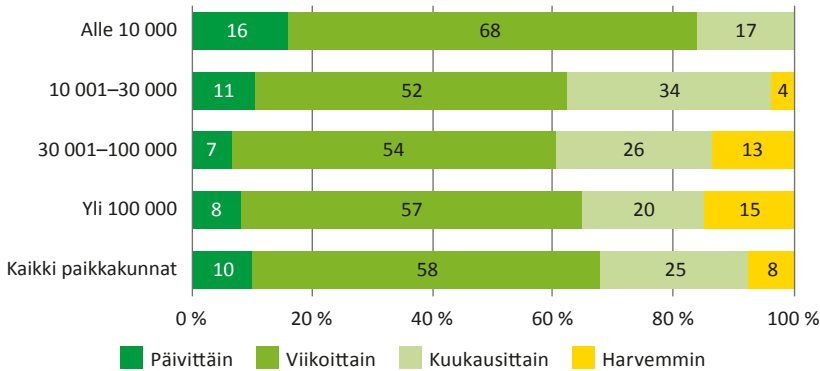
¹⁶ Seurakuntien toimintatilasto 2017.

Ammattitutkinnon puuttuminen vaikuttaa työllistymiseen. Diakoniatyöntekijöistä lähes kolmannes kohtasi viikoittain henkilöitä, jotka eivät olleet suorittaneet ammattitutkintoa. Ammattitutkinnon suorittamista voivat vaikeuttaa myös oppimishäiriöt. Neurologisesti oireilevia, kuten oppimis- tai muistihäiriöisiä, kohtasi joka viides diakoniatyöntekijä viikoittain, kun aiemmin DBR2016:n mukaan oppimishäiriöisiä kohtasi joka kolmas diakoniatyöntekijä.¹⁷

5.2.2 Diakoniatyö kuuntelee yksinäisiä

Yksinäisen ihmisen kohtaaminen on diakoniatyöntekijän arkea. Tilapäistä yksinäisyyttä kohdataan esimerkiksi sururyhmissä. Pitkittyessään yksinäisyys vaikuttaa ihmisen koko elämään. Yksinäisyys syrjäyttää ja lisää huono-osaisuutta.

Kuvio 5.4 Ikääntyneiden yksinäisten kohtaamiset diakoniatyössä. Vertailu paikkakunnan koon mukaan (%). N=385.



Ikääntyneitä yksinäisiä kohdataan eniten pienemmillä paikkakunnilla. Alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla yli 80 prosenttia vastaajista kohtasi yksinäisen vanhuksen viikoittain. Todennäköisesti näillä paikkakunnilla vanhusten osuus väestöstä on usein suuri. Toisena selittävänä tekijänä voi olla tuttuus. Tutulle diakoniatyöntekijälle on helppo kertoa omasta yksinäisyydestä tai ilmaista huolta toisesta. Yhteistyö eri toimijoiden välillä edesauttaa löytämään yksinäiset ikäihmiset ja toimimaan yksinäisyyden ehkäisyssä. Laajemmilla palveluntuottajaverkostoilla voitaneen selittää, miksi ikäihmisten yksinäisyys ei näyntyä samalla tavoin isoimmissa kaupungeissa. Erityisesti suurissa seurakunnissa diakoniatyöntekijöiden työnjaot voivat vaikuttaa siihen, että osa diakoniatyöntekijöistä ei kohtaa yksinäisiä ikäihmisiä lainkaan.

¹⁷ Gävert 2016, 26–29.

Yksinäisyys on yhteiskunnallinen eriarvoisuuden muoto, joka estää monia suomalaisia elämästä arvokasta, omien tavoitteidensa mukaista elämää. Se heikentää ihmisten hyvinvointia ja terveyttä voimakkaammin kuin mikään muu yksittäinen tekijä. Tutkimusten mukaan yksinäisyys voi nostaa ennen aikaisen kuoleman riskiä. Yksinäisyyttä on vaikea toisen arvioida, sillä subjektiivinen yksinäisyys on aina koetua toteutumaton, tunneperusteista tarvetta hakeutua toisten ihmisten seuraan. Objektiivinen, sosiaalinen yksinäisyys kuvastaa puolestaan ulkopuolelle jäämistä, sosiaalista eristyneisyyttä, joka on yhteydessä sosiaalisiin suhteisiin. Emotionaalinen yksinäisyys on läheisen puutetta. Se on kokemus siitä, ettei kukaan kunnioita tai luota. Yksinäisyys on usein juurisyynä moneen ongelmaan, jota on helpompi selittää muilla tekijöillä.¹⁸

Yksinäisyyttä ei voida ymmärtää, jos se irrotetaan yksilön suhteesta muihin ihmisiin ja yhteiskunnallisesta kontekstista. Yksinäisyyttä voidaan kuvata hyvinvointivajeena, joka syntyy verrattaessa omaa puuttuvaa sosiaalista elämää muiden elämään. Se voi olla adaptiivisuutta eli sopeutuvaisuutta, joka liittyy ihmisen omaan sosiaaliseen historiaan. Jo yksi ystävä voi vähentää yksinäisyyttä ihmisellä, jolla ei ole ollut ystäviä, ja vastaavasti ystävän menettäminen ihmiselle, jolla on useita sosiaalisia suhteita, voi merkitä yksinäisyyttä. Yhden määrittelyn mukaan yksinäisyys kytkeytyy kotitalouksien ulkoisen ja sisäisen vuorovaikutuksen määrään ja sen laatuun. Ihminen voi kokea yksinäisyyttä jopa asuessaan muiden kanssa, mutta yksinäisyyden kokeminen kuitenkin lisääntyy yksin asuessa.¹⁹

Joka viides suomalainen on yli 65-vuotias. Tilastoennusteiden mukaan iäkkäiden osuus koko väestössä kasvaa edelleen. Työelämästä eläkkeelle siirtyminen on iso muutos; ihmisen kyky täyttää työn jättämä aukko vaikuttaa sosiaaliseen elämään, onnellisuuteen ja yksinäisyyteen. Uusien ihmissuhteiden luominen muuttuu haastavammaksi iän myötä. Lapsen luonnollinen uteliaisuus vaihtuu arkuuteen, asenteisiin, erilaisuuteen, sairauden tuomiin rajoituksiin tai toisaalta liialliseen rehellisyyteen, sosiaalisuuteen tai kiltteyteen, eli asioihin, joita voidaan pitää yksinäisyyden syinä.²⁰

Mikäli ikäihmisiä ei saada mukaan aktiivisesti vaikuttamaan elämän laatuun, voi ikäihmisten yksinäisyydestä muodostua suuri terveydellinen ja sosiaalinen ongelma. Fyysisten, sosiaalisten ja henkisten mahdollisuuksien optimoinnin tarkoituksena on taata iäkkäänäkin terve, tuottava ja laadukas autonomiaa tukeva elämä, jossa luopuminen ei ole luovuttamista vaan oman elämän ymmärtämistä. Ikääntyneistä henkilöistä lienevät yksinäisimpiä ne, joilla ei ole ollut elämänkumppania tai jälkeläisiä tai muuta edellä mainittuihin verrattua sosiaalista saattuetta.²¹

18 Valtonen 2015, 5–7; Saari 2016, 5–13, 131; Junttila 2018, 16.

19 Saari 2009, 106, 120; 2016, 13, 131, 148.

20 Nevalainen 2009, 30; Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste 2015.

21 Heiskanen & Saaristo 2011, 136.

Ikäihmisten muuttaminen lähemmäksi lapsia mahdollistaa sukupolvien välisen avunannon. Isovanhempien tarjoama lastenhoitoapu on usein tervetullutta, mutta saavatko vanhemman sukupolven omat tarpeet tilaa nuorempien elämäntyylin keskellä? Jos ikäihminen ei pysty luomaan omia tyydytystä tuovia ihmissuhteita, hän kokee yksinäisyyttä. Seurakuntien järjestämät seurakuntaan muuttaneiden tervetuloilaisuudet voivat olla portteja seurakuntayhteyden ja uusien ystävyys-suhteiden syntyyn.

Lähes puolet diakoniatyöntekijöistä kohtaa muistihäiriöisen ikäihmisen viikoittain. Muistin ja iän tuomat sairaudet rajoittavat elämänpiiriä ja lisäävät yksinäisyyttä²². Nykyisen vanhuspalvelulain myötä yhä huonompikuntoisia ikäihmisiä elää omissa kodeissaan. Menneisyyden jättämät haavat, kuten läheisten menettäminen ja sodan arvet, ovat voineet olla läsnä läpi koko elämän yksinäisyyden kokemuksena ja nousta pintaan myöhemmissä elämänvaiheissa.²³ Diakoniatyön vapaaehtoiset ovat hyviä kuuntelijoita, joilta löytyy aikaa muistisairaana kuuntelemiseen ja läsnäoloon.

5.2.3 Työikäisten yksinäisyys on kaupunkien ongelma

Joka toinen suurkaupunkien diakoniatyöntekijä kohtaa työikäisiä yksinäisiä viikoittain, kun vastaavasti pienimmillä paikkakunnilla vain joka neljäs. Työikäisen yksinäisyyttä koetaan työsuhteen loppuessa, parisuhteen katketessa, leskeksi jäädessä, vanhempainloman aikana ja paikkakunnan muuttojen yhteydessä.²⁴ Kaupungeissa diakoniatyöntekijät saattavat olla ainoita henkilöitä, joille uskalletaan kertoa koetusta yksinäisyydestä. Henkilökohtaisten kontaktien lisäksi diakoniatyössä järjestetään yksinäisyyttä torjuvia avoimia tilaisuuksia tai suljettuja vertaistukiryhmiä. Yksi uusimmista hankkeista on yhdessä toimimisen ja mielekkään tekemisen Yhteinen keittiö -hanke, joka toteuttaa hallituksen Edistetään terveyttä ja hyvinvointia sekä vähennetään eriarvoisuutta -kärkihanketta.²⁵

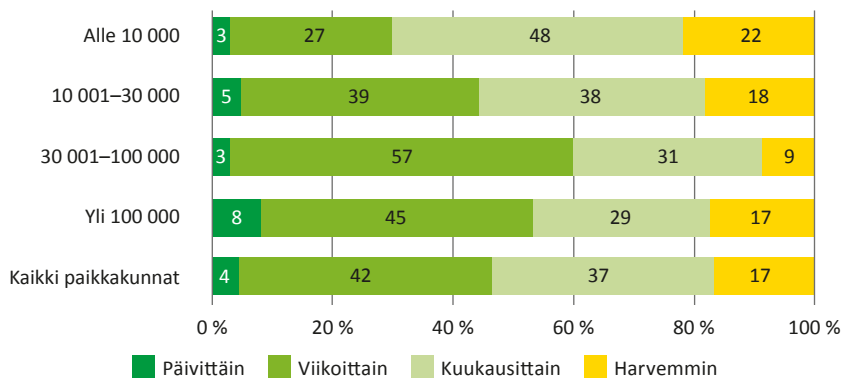
22 Tutkittaessa kohdattujen yksinäisten ikäihmisten ja muistisairaiden välisiä korrelaatioita havaitaan näiden korreloivan merkittävästi ($r = 0,62$).

23 Ikääntyneiden tuki 2012; Saari 2016, 131.

24 Nevalainen 2009, 27–28.

25 Ks. <http://yhteinenkeittio.fi/>.

Kuvio 5.5 Diakoniatyöntekijöiden arvio siitä, kuinka usein työssä kohtaa työikäisiä yksinäisiä. Vertailu paikkakunnan koon mukaan (%). N=384.



Joka viides suomalainen asuu yksin. Yksinasuvien miesten määrä on tuplaantunut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Vuonna 2016 maaseudulla yksinasuvista 25–54-vuotiaista lähes 70 prosenttia ja kaupungeissa 60 prosenttia oli miehiä. Alle 25-vuotiaista yksinasuvien sukupuolella ei ollut erottavaa merkitystä. 55 ikävuoden jälkeen vastaavasti naiset ovat yksinasuvien enemmistönä: yli 75-vuotiaista yksineläjistä miehiä on kolmannes naisten määrästä.²⁶

Yksin asuminen ei kuitenkaan välttämättä tarkoita yksinäisyyttä, sillä ihmisellä on kyky rakentaa lähiyhteisöä korvaavia suhteita. On eri asia olla yksin kuin kokea itsensä yksinäiseksi. Oleellista on ihmissuhteiden laatu ja se että niistä saa sen, mitä ihmissuhteelta tarvitsee.²⁷

Diakoniatyöntekijöiden työikäisten yksinäisyyden ja huono-osaisuuden muiden osa-alueiden kohtaamisten välillä ei tutkimuksen mukaan näytä olevan merkittävää riippuvuutta lukuun ottamatta peliriippuvuutta, jossa korrelaatio on merkittävää.²⁸

5.2.4 Nuorten aikuisten ongelmat esiintyvät rinnakkain

Lähes joka toinen diakoniatyöntekijä kohtaa mielialan ongelmista kärsiviä nuoria viikoittain. Ongelmien synnyllä voi olla pitkä historia, tai laskenut mieliala voi liittyä nuoruuden tuomiin suuriin elämänmuutoksiin. Aikuisuuden mielenterveyshäiriöistä puolet alkaa lapsena ja noin kolme neljäsosaa ennen 24 ikävuotta. Liian moni jää tarvitsemansa hoidon ulkopuolelle. Esimerkiksi vakavasta masennuksesta kärsivistä nuorista alle puolet on psykiatrisessa hoidossa. Nuoruusiän yleisimmät mielenterveyshäiriöt ovat mieliala-, ahdistuneisuus-, käytös- ja päihdehäiriöt. Monesti nuoret kärsivät vähintään kahdesta samanaikaisesta häiriöstä. Ongelmien

²⁶ Suomen virallinen tilasto (SVT): Asunnot ja asuinolot 2016.

²⁷ Saari 2009, 125; Valtonen 2015, 5.

²⁸ Työikäisten yksinäisyyden ja peliriippuvuuden kohtaaminen korreloivat merkittävästi ($r = 0,43$).

jatkuminen aikuisikään on sitä todennäköisempää, mitä vakavammasta häiriöstä on kyse.²⁹

Lapsuuden vaikeat olot ja torjutuksi tulemisen kokemukset, kuten lapsuudenaikainen oma tai vanhempien terveys, perheen sosioekonominen asema ja vanhempien päihteidenkäyttö, voivat synnyttää mielikuvan omasta voimattomuudesta ja mitättömyydestä. Nämä tuntemukset vaikuttavat myöhemmin koettuun yksinäisyyteen. Lapsuus ja nuoruusiän yksinäisyyttä lisäävät koulukiusaaminen, ympäristötekijät kuten välimatkat, muuttaminen ja ”väärät” harrastukset tai niiden puuttuminen. Edellisten lisäksi nuoruusiän yksinäisyyttä lisäävät ulkonäköön liittyvä kritiikki, muuttaminen opiskelujen takia uudelle paikkakunnalle ja itsenäistymisen haasteet. Nuoren seurustelusuhteen katkeaminen on usein sysäys yksinäisyyteen samoin kuin tärkeän ystävän perheen perustaminen. Yksinäisyys voi johtua myös ujoudesta tai taipumuksesta vaipua omiin oloihin.³⁰

Kun nuori aikuinen ei saa apua mielenterveysongelmaan, ongelmat usein moninaistuvat. Mielialan ongelmista kärsivien nuorten aikuisten kohtaamisten ja päihteitä käyttävien nuorten aikuisten kohtaamisten välillä todetaan huomattavaa korrelaatiota.³¹ Samoin on suhteessa yksinäisyyteen.³² Korrelaatio on edelleen huomattavaa, kun tutkitaan kohdattuja nuoria yksinäisiä aikuisia ja kohdattuja nuoria aikuisia päihteiden käyttäjiä.³³ Kun tarkastellaan edellä mainittujen asioiden kohtaamisen ja toisen tai kolmannen sukupolven diakoniatyön asiakkuuden kohtaamisen välistä yhteyttä, korrelaatio on kohtalaista.³⁴

5.2.5 Diakoniatyö ja haasteelliset asiakkaat

Diakoniatyöntekijä kohtaa työssään ihmisiä, jotka eivät enää jaksaa saada elämäänsä paremmalle tolalle vaan ovat luovuttaneet. Verrattaessa toisiinsa DBR2016:a ja DBR2018:aa voidaan havaita, että luovuttaneita kohdataan nyt viikoittain seitsemän prosenttiyksikköä enemmän kuin aikaisemmin. Useimmin heitä kohdataan kunnissa, joissa asukkaita on 10 001–30 000: niissä vastaajista kolmannes kohtaa elämässään luovuttaneita viikoittain.

Diakoniatyön asiakaskunta ei ole rajattu. Siksi ajoittain kohdataan asiakkaita, joiden kohdalla työntekijä saattaa kokea turvattomuutta ja pelkoa.

29 Marttunen 2009, 45–48.

30 Saari 2016, 130–139, 147.

31 Mielialan ongelmista kärsivien ja päihteitä käyttävien nuorten aikuisten kohtaaminen korreloivat ($r = 0,79$).

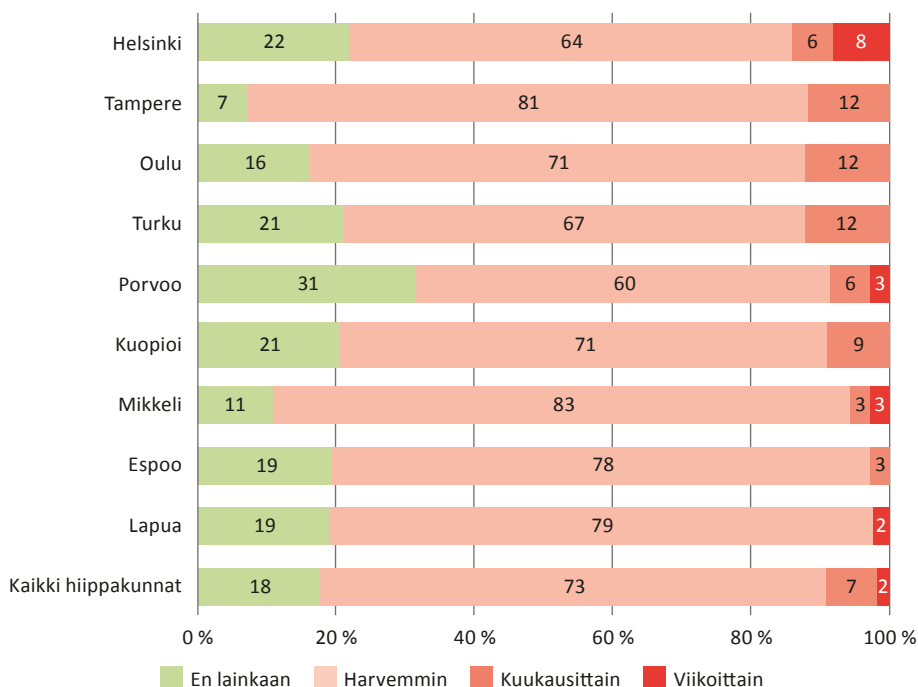
32 Mielialan ongelmista kärsivien ja päihteitä käyttävien nuorten aikuisten kohtaaminen korreloivat huomattavasti ($r = 0,79$).

33 Yksinäisyydestä ja päihteiden käytöstä kärsivien nuorten aikuisten kohtaaminen korreloivat huomattavasti ($r = 0,62$).

34 Toisen tai kolmannen sukupolven diakoniatyön asiakkuuden kohtaamisen ja huono-osaisuuden eri osatekijöiden kohtaamisten välinen korrelaatio ($r = 0,49–0,50$).

Diakoniatyöntekijöistä seitsemän prosenttia ilmoitti kohtaavansa päihtyneen asiakkaan viikoittain. Seurakunnissa, joissa diakonian virkoja oli vain yksi, luku oli hieman suurempi.

Kuvio 5.6 Diakoniatyöntekijöiden arvio siitä, kuinka usein he työssään kohtaavat aggressiivisesti tai uhkaavasti käyttäytyviä asiakkaita hiippakunnittain (%). N=383.



Uhkaavasti tai aggressiivisesti käyttäytyvän asiakkaan kohtasi vastaajista kaksi prosenttia viikoittain ja kuukausittain jo joka kymmenes. Hiippakuntien vertailussa useimmin heitä tavattiin Helsingin hiippakunnassa. Joka viides vastaajista ei ollut kohdannut työssään uhkaavaa käytöstä lainkaan.

5.2.6 Diakoniatyön uudet haasteet

Kysymykseen diakoniatyön uusista haasteista annettiin 89 vastausta, jotka luokiteltiin kuuteen eri ryhmään: taloudellisen auttamisen haasteet, asumisen haasteet, rikosuhriasiat, perheongelmat, suru ja hengelliset asiat sekä muut.

Taulukko 5.1 Diakoniatyön uudet haasteet

Taloudellisen auttamisen haasteet:	Asumisen haasteet:
- asiakas, joka ei saa apua mistään - asiakas, jonka toimeentulotukipäätös on viivästynyt - asiakkaan epätietoisuus Kelan ja sosiaalitoimen tehtävistä - asiakkaan velkakierteeseen puuttuminen - uusvelkaantuneiden auttaminen - diakonia-avustuksen pitäminen subjektiivisena oikeutena	- asumisen kalleus - sijaisasunnon löytäminen - maaseudun autoton - vaikkeudet palveluiden saamisessa kotiin sairastumisen yhteydessä - apua tarvitsevat reppureissaajat - syörjytyneet, jotka elävät vailla vakituista osoitetta - muutoista johtuva kiertolaisuus ja siitä johtuvat heikot sosiaaliset yhteydet
Rikosuhriasiat:	Perheongelmat:
- perhe- ja lähisuhdeväkivalta - traumaattisten lapsuuskokemusten käsittelemisen - turvapaikanhakijat	- parisuhdeongelmat - lasten kasvatusta - huoltajuuskiistat - lastensuojelutoimenpiteet - vanhempia kuormittavat aikuiset lapset - huoli kaukana asuvista vanhemmista - uupunut omaishoitaja - ikäihmiset, joilla ei ole lähiomaisia
Suru ja hengelliset asiat:	Muut asiat:
- surevien kohtaaminen - lisääntynyt tarve hengelliselle keskustelulle ja sielunhoidolle - kysymyksiä new agesta, joogasta ja satanismista	- yhteisen kielen löytäminen maahanmuuttotyöhön - halu auttaa vapaaehtoisena toisia ihmisiä

5.3 Monitaitoisten diakoniatyöntekijöiden arki

Tässä osiossa vertaillaan liitteenä olevia tilastotietoja ja diakoniatyöntekijöiden subjektiivisia kokemuksia oman työn ajallisesta jakautumasta. DBR2013:ssa kysyttiin: ”Missä määrin seuraavat työt ovat osa seurakuntanne diakoniatyötä?” Kysymysten erilaisuudesta johtuen näiden diakoniabarometrien tulosten vertailu ei ole täysin relevanttia.

Diakoniatyö on viime aikoina saanut osakseen kiitoksen lisäksi vahvaa kritiikkiä. On kyseenalaistettu, auttaako diakoniatyö todella niitä, joiden hätä on suurin. Onko diakoniatyö keskiluokkaistunut auttamalla heitä, jotka ovat jääneet diakoniatyön asiakkaiksi edellisen laman myötä? Ylläpitääkö kirkko leipäjonoja, ja miten se vaikuttaa yhteiskuntaan? Diakoniatyön asiakaskontaktien väheneminen on saanut myös osansa kritiikistä.³⁵

Kirkolla ei voi olla yhtenäistä diakoniastrategiaa, vaan jokaisen seurakunnan tulee arvioida omat painopistealueensa tarpeista ja käytössä olevista resursseista

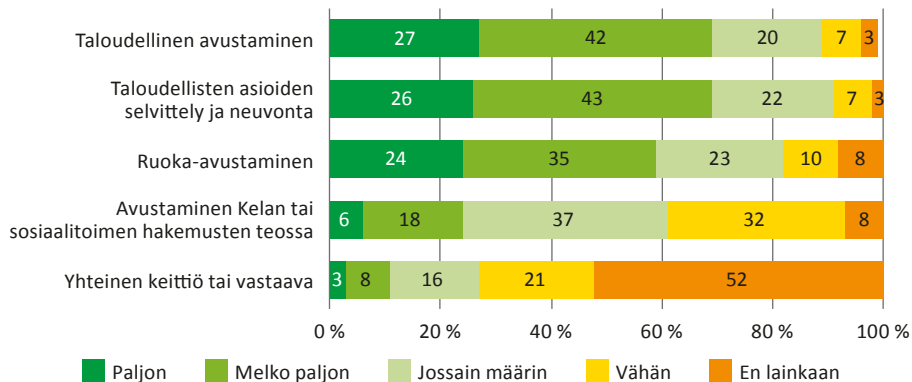
35 Onko diakonia-apua tarjolla riittävästi? 2015.

lähtien. Paikallisuus vaikuttaa diakoniatyön arkeen enemmän kuin muilla kirkon työaloilla. Paikalliset ongelmat, esimerkiksi äkillinen työttömyys tai väestörakenne, eivät voi olla näkymättä diakoniatyön arjessa. Toki kirkon yhteisen strategian, *Kohtaamisen kirkko*, arvot usko, toivo, rakkaus ovat diakoniatyön yhteisiä arvoja.³⁶

5.3.1 Diakoniatyö ja taloudellinen avustaminen

Kirkon tilastojen mukaan diakoniatyön suurin asiakaskontaktien aihe on taloudelliset ongelmat. Diakoniatyön myöntämä taloudellinen apu on merkittävää, mutta silti se on hyvin pientä yhteiskunnan myöntämään sosiaaliseen apuun verrattuna. Taloudellisen avun hakeminen diakoniatyöltä on hyvä syy tulla kuulluksi ja huomatuksi, aivan kuin pari vuosikymmentä sitten verenpainemittaukseen tuleminen.

Kuvio 5.7 Diakoniatyöntekijöiden arvio siitä, missä määrin he käyttävät työaikaan taloudellisen avustamisen eri toimenpiteisiin ja yhteisen keittiön toimintoihin (%). N=385–389.



DBR2018-tutkimuksessa diakoniatyöntekijöitä pyydettiin arvioimaan, miten paljon työaika käytetään diakoniatyön taloudellisiin avustustehtäviin. Vastaajista lähes 70 prosenttia käytti vähintään melko paljon aikaa taloudelliseen avustamiseen, taloudellisten asioiden selvittelyyn ja talousneuvontaan. Diakoniatyön avustuskäsittely alkaa asiakkaan tulo- ja menoselvittelyllä. Selvityksen tarkoituksena on pohtia yhdessä asiakkaan kanssa tämän taloutta. Selvityksestä voi käydä ilmi erilaisia riippuvuuksia, joita on tässä yhteydessä hyvä ottaa puheeksi. Esiin voivat tulla hakemattomat sosiaaliset tuet, joiden hakemisessa diakoniatyöntekijä voi ohjata. Laskelmista voi paljastua virheitä, joiden oikaisuvaatimusten teossa voidaan opastaa. Diakoniatyöntekijä voi rohkaista asiakasta velkaneuvontaan ja

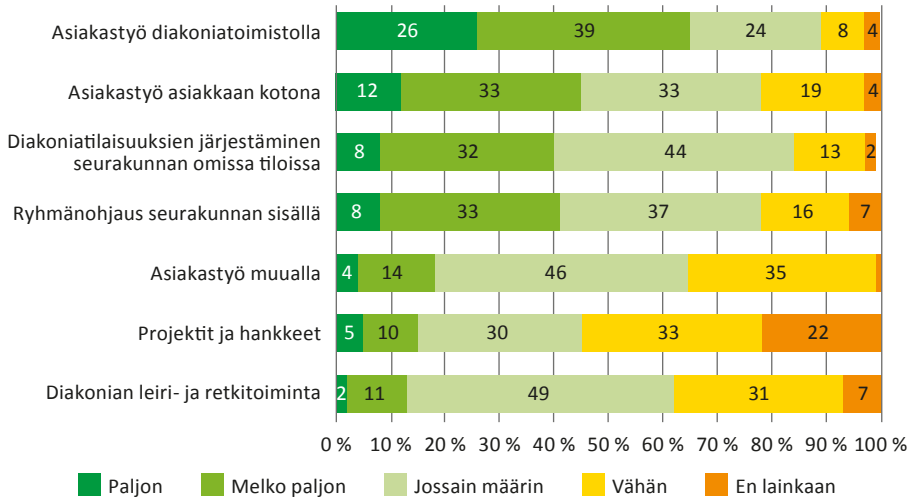
³⁶ Kohtaamisen kirkko 2014, 16.

tarvittaessa olla tukena asioiden järjestelyissä. Yhdessä mietitään myös keinoja, miten tästä eteenpäin.

5.3.2 Palvelutehtävänä asiakkaan kohtaaminen eri tilanteissa

Diakoniatyön pyrkimyksenä on heikoimmassa asemassa olevan ihmisen kohtaaminen ja hänen auttamisensa. Missä, miten ja kenen diakoniatyöntekijän toimesta auttaminen tapahtuu, riippuu monesta tekijästä.

Kuvio 5.8 Diakoniatyöntekijöiden kokemuksia siitä, kuinka paljon työaikaa käytetään asiakkaiden kohtaamiseen eri tilanteissa (%). N=386–388.



Diakoniatyöntekijöistä reilusti yli puolet kokee tekevänsä asiakastyötä toimistolla melko paljon, minkä myös tilastot osoittavat. Toimistotyö on usein vaivattomin tapa tehdä työtä, sillä työvälineet ja -toverit ovat lähellä. Turvallisuuskäkökulma on huomioitu uhkaavien tilanteiden varalle. Toisaalta nykytekniikka mahdollistaa myös sen, että toimisto kulkeutuu sinne missä työntekijä on. Näin diakoniatyöntekijällä on mahdollisuus entistä paremmin olla lähellä asiakasta paikasta riippumatta. Diakonian asiakkuus ja keskustelut ovat salassapidon asioita. Liikkuvan toimiston haasteena on varmistaa tämän toteutuminen.

Kotikäynneillä ollaan asiakkaan yksityisyyden ytimessä. Kodista voi tulkita asioita asiakkaan elämästä, mutta tärkeämpää on, että asiakas saa itse kertoa tilanteestaan. Kodeissa kohdataan asiakkaan lisäksi muita henkilöitä, joten kuva asiakkaan elämästä laajenee. Tyypillisiä kotikäyntiasiakkaita ovat yksinäiset, joille

on haasteellista lähteä kodista ulos esimerkiksi sairauden tai vanhuuden takia. Diakoniatyön kotikäyntityö lisää omalta osaltaan kirkon saavutettavuutta³⁷.

Diakoniatyöntekijät pitävät kotikäyntityötä edelleen tärkeänä, ja lähes puolet vastaajista ilmoitti tekevänsä kotikäyntejä melko paljon. Kotikäyntityö on tilastollisesti kuitenkin jyrkässä laskussa. Syynä tähän on resurssipula. Diakonia-asiakkaat ovat usein moniongelmaisia ja asioiden käsittely vie paljon työntekijän voimavaroja kohtaamispaikasta riippumatta. Päivän aikana yksi työntekijä ei pysty kohtaamaan tehokkaasti monia asiakkaita. Lisäksi kotikäynnit vievät siirtymisineen runsaasti enemmän aikaa kuin tapaamiset toimistolla. Diakoniatyöntekijät joutuvat priorisoimaan työtehtäviään ja rationalisoimaan niitä myös vapaaehtoisille.

Kyselyyn vastanneista diakoniatyöntekijöistä iäkkäimmät tekevät kotikäyntityötä mielestään melko paljon. Alle 35-vuotiaista diakoniatyöntekijöistä 40 prosenttia tekee puolestaan asiakastyötä toimistolla paljon. Tietotekniset uudistukset kuten sähköiset kalenterit, diakoniaohjelmat, tilastoinnit ja kirkon palvelujärjestelmän käyttö vievät yhä enemmän aikaa. Kyselyyn vastanneista neljännes käyttää paljon aikaa diakoniatyön tilastointeihin ja kirjauksiin. Heikommin tietotekniikkaa hallitsevilla diakoniatyöntekijöillä voi olla vaikeuksia toimistotehtävissä, ja siksi he ehkä mieluummin valitsevat toisen tavan tehdä työtä.

Seurakunnan diakoniatyöntekijöiden määrä näkyi diakoniatilaisuuksien järjestämisessä. Yli puolet yksin töitä tekevästä diakoniatyöntekijöistä koki järjestävänsä diakoniatilaisuuksia paljon tai melkein paljon. Suurimmissa seurakunnissa saman kokemuksen jakoi kolmannes vastaajista. Suurimpien seurakuntien työntekijöistä kolmannes koki järjestävänsä diakoniatilaisuuksia vain vähän tai ei lainkaan. Joka kymmenes järjesti diakoniatilaisuuksia seurakuntatilojen ulkopuolella melko paljon. Hiippakuntavertailussa diakoniatilaisuuksien järjestämiseen käytettiin eniten aikaa Oulun hiippakunnassa, jossa yli puolet vastaajista ilmoitti käyttävänsä aikaa paljon tai melko paljon.

Diakoniatyöntekijöistä lähes puolet tekee työtä ryhmien parissa vähintään melko paljon. Viisitoista prosenttia diakoniatyöntekijöistä järjestää ryhmiä yhteistyössä jonkun muun toimijan kanssa melko paljon.

Diakoniatyön leiri- ja retkitoiminnassa ei ollut merkittäviä eroja suhteutettuna työntekijämäärään. Hiippakuntavertailussa Espoossa, Oulussa, Kuopiossa ja Turussa joka viides vastasi käyttävänsä toimintaan melko paljon aikaa. Helsingin hiippakunnan diakoniatyöntekijöistä viidennes ilmoitti, ettei retki- ja leiritointia koske häntä lainkaan, Porvoon ja Espoon hiippakunnissa vielä vähemmän.

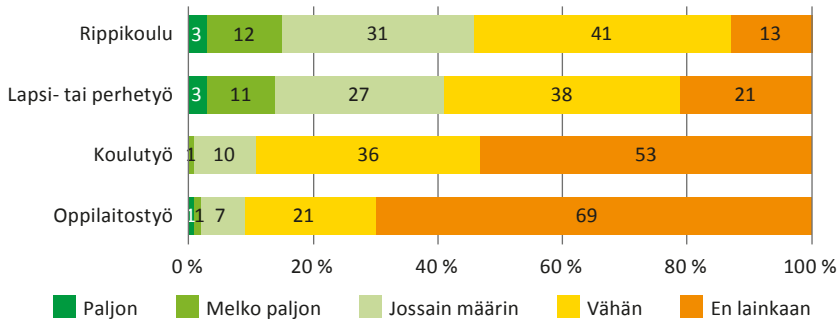
Joka neljäs diakoniatyöntekijä tekee melko paljon ennaltaehkäisevää tai omaehtoista toimintaa edistävää työtä. Etsivää työtä tekee melko paljon joka viides diakoniatyöntekijä.

37 Saavu. Kirkon saavutettavuusohjelma 2012, 7.

5.3.3 Diakoniatyö lähtee alttarilta

Kirkkoa ja seurakuntaa ei voi olla ilman diakoniaa, sillä diakonia on osa kristillistä uskoa, johon liittyy henkilökohtainen kutsumus. Diakonia elää, luo toivoa ja kasvaa siellä, missä toteutetaan Jumalan tahtoa. Augsburgin tunnustuksen mukaan ”kirkko on pyhien yhteisö”. Jumalan rakkaus sitoo kristityt toinen toisiinsa. Jumala itse antautuu kanssakäymiseen ihmisten kanssa sanan ja sakramenttien kautta. Diakoniatyö ei ole vain karitatiivis-sosiaalista palvelutyötä, vaan diakonian virka voidaan ymmärtää tehtävänä, jossa karitatiiviset, katekeettiset ja liturgiset tehtävät tukevat toisiaan. Tässä tutkimuksessa haluttiin tuoda esiin, miten diakonaattikeskustelussa esiin nousseet katekeettiset ja liturgiset painotukset näkyvät diakoniatyöntekijän arjessa.³⁸

Kuvio 5.9 Diakoniatyöntekijöiden arvio työssään käyttämästä ajasta diakoniakasvatuksen eri työaloilla (%). N=388–391.



Diakoniakasvatukseen kuuluvat sekä ryhmä- että yksilötyö. Lähes puolet diakoniatyöntekijöistä teki vähintään melko paljon rippikoulu- sekä lapsi- ja perhetyötä. Nygårdin mukaan diakoniakasvatus koetaan yleensä mielekkäänä ja sopivasti haastavana työtehtävänä sekä hyvänä vastapainona perusdiakoniatyölle. Diakoniakasvatus tukee diakoniatyöntekijän omaa hengellistä kasvua. Työn suunnittelu ja uusien taitojen oppiminen kuitenkin vaativat resursseja hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi. Diakoniakasvatus koetaan tärkeydestään huolimatta usein toisarvoiseksi työtehtäväksi. Tällöin sille ei myöskään anneta tarpeeksi tilaa diakoniatyön arjessa.³⁹

Diakoniatyöntekijöistä kaksi prosenttia vastasi tekevänsä rippikoulutyötä paljon ja yli puolet vähän. Avoimen kysymyksen vastausten perusteella lähes viidennes diakoniatyöntekijöistä ei koe rippikoulua diakoniatyöksi.⁴⁰ Uusi rippikoulusuunnitelma

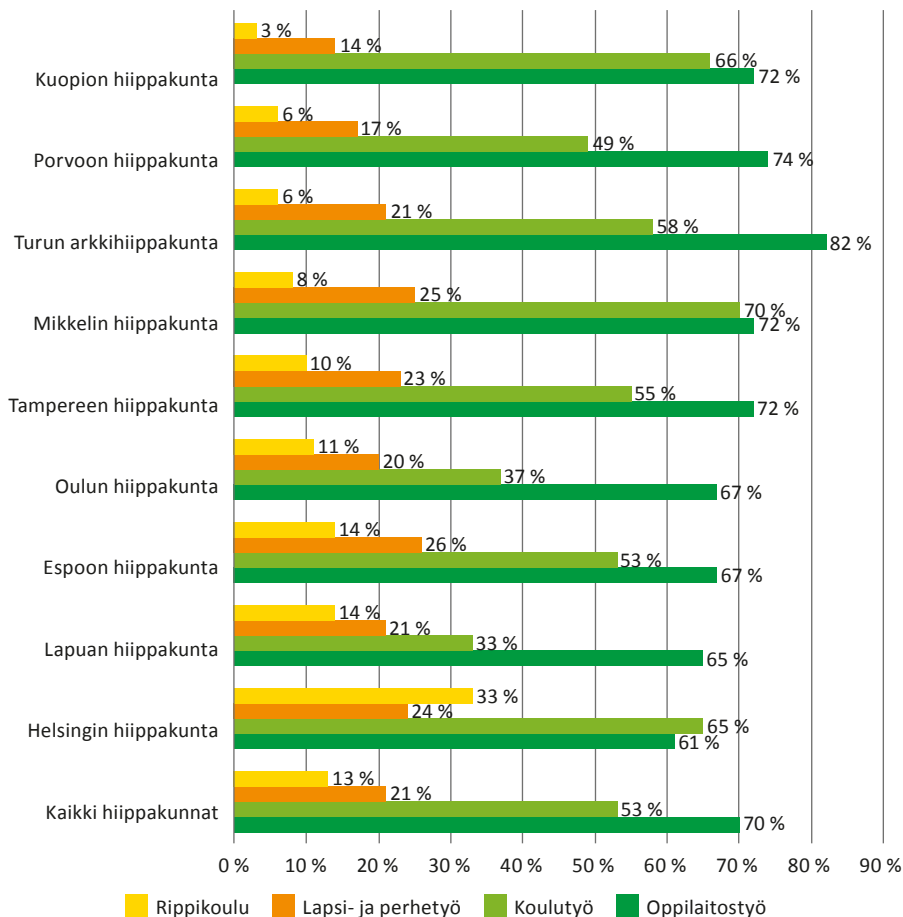
38 Inkala 1991, 90–91, 149; Diakonaattilausunto 2011, 11; Diakonivirkaesitys 2015, 43.

39 Nygård 2016, 65–67.

40 Avoimeen kysymykseen ”Mikäli edelliseen kysymykseen vastasit vähemmän kuin 100 prosenttia, niin mistä muusta työaikasi koostuu tai mikä muu syy tähän on (esim. osa-aikaisuus)?” 32 diakoniatyöntekijää vastasi ”rippikoulu”. N=196.

haastaa diakoniatyöntekijöitä miettimään suhdettaan diakoniakasvatukseen. Rippikoulu luo elämänyhteyttä ihmisten välillä. Yhteys on seurakunnan perusolemus, jossa nähdään elämän samankaltaisuus mutta myös erimuotoisuus. Rippikoulu syventää ymmärrystä lähimmäisenrakkaudesta ja opettaa näkemään ympäröivää maailmaa ja ihmisen hätää sen keskellä. Tämän tiedon syventäminen on tärkeää aikana, jolloin yksilöllisyyden korostaminen johtaa polarisaation kasvuun hyvin pärjäävien ja syrjäytyneiden välillä mutta yhteisöllisyyttä kuitenkin kaivataan. Rippikoulu lisää perustaitoja uskontojen väliseen dialogiin ja sitä kautta rauhan rakentamiseen.⁴¹

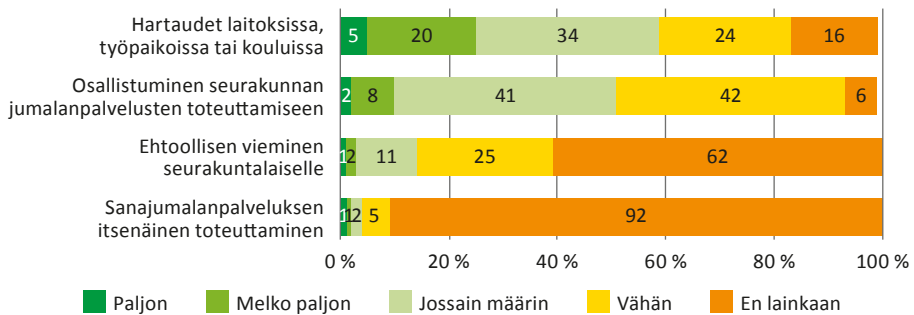
Kuvio 5.10 Diakoniatyöntekijät, jotka eivät tee lainkaan diakoniakasvatusta hiippakunnittain (%). N=383–385.



41 Mattila 2007, 75; Komppa & Sousa 2014, 7; Rippikoulusuunnitelma 2017, 29–32, 53.

Hiippakunnallisessa vertailussa ei voida havaita merkittäviä eroja diakoniakasvatukseen käytetyssä ajassa sen eri osa-alueilla. Eroja ei myöskään saatu verrattaessa seurakunnan diakoniatyöntekijöiden määriä diakoniakasvatukseen käytettyyn aikaan. Suurin ero muihin voidaan havaita Helsingin hiippakunnan kohdalla, jossa kolmannes diakoniatyöntekijöistä ei osallistu rippikoulutyöhön lainkaan. Isoissa työyhteisöissä työalat on usein selkeästi rajattu, jolloin esimerkiksi rippikoulutyö ei välttämättä kuulu kaikkien diakoniatyöntekijöiden tehtäviin. Pienemmissä työyhteisöissä se on lähes aina välttämätöntä.

Kuvio 5.11 Diakoniatyöntekijöiden ajankäyttö hartauksiin, jumalanpalveluksiin ja yksityisen ehtoollisen viemiseen seurakuntalaiselle, % vastaajista. N=389–390.



Kyselyyn vastanneista diakoniatyöntekijöistä neljännes käyttää hartauksiin melko paljon työaika ja lähes joka viides ilmoitti, ettei pidä hartauksia lainkaan. Vertailtaessa hartauksien pitoa ja paikkakunnan kokoa voidaan todeta, että mitä pienempi paikkakunta on, sitä selkeämmin hartaudet kuuluvat diakoniatyöntekijän tehtäviin. Alle 10 000 asukkaan kunnissa joka toinen työntekijä vastasi hartauksien kuuluvan työtehtäviin vähintään melko paljon. Yli 30 000 asukkaan kunnissa vastaavan vastauksen antoi noin 15 prosenttia. Kaikkein suurimmissa seurakunnissa joka kolmas ilmoitti, etteivät hartaudet kuulu työnkuvaan lainkaan.

Lähes joka kymmenes työntekijä vastasi käyttävänsä melko paljon työaika seurakunnan jumalanpalvelusten toteuttamiseen. Tyypillinen diakoniatyöntekijän tehtävä jumalanpalveluksessa on esirukouksen pitäminen, jonka hän valmistaa yksin tai yhdessä työtiimin tai vapaaehtoisten kanssa. Muita diakoniatyöntekijän tehtäviä messuissa ovat tekstien lukeminen, ehtoollispyödyän valmistaminen ja avustaminen ehtoollisen jaossa sekä lähettäminen.⁴²

Diakoniatyöntekijän viemä yksityinen ehtoollinen *konsekroiduin* eli pyhiteytin ehtoollisainein on vähitellen saamassa sijaa seurakunnissa. Silti edelleen yli puolta vastaajista asia ei koskettanut. Diakoniatyöntekijän viemä ehtoollinen sopii

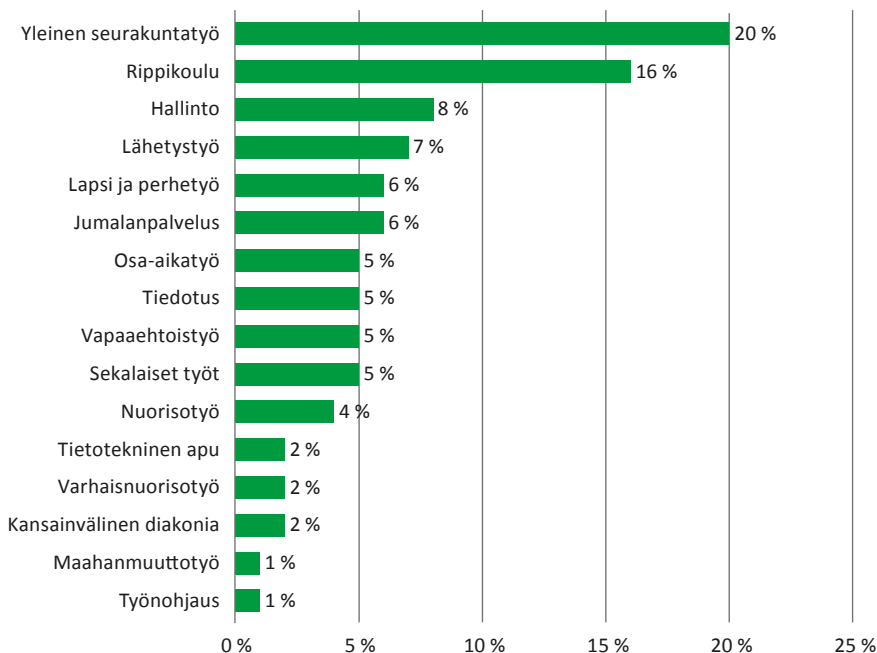
⁴² Heikkilä 2012, 41–42.

diakoniatyön työnkuvaan, sillä siinä kohdataan ihminen, joka ei muutoin voi osallistua seurakunnan yhteiseen ehtoollisenviettoon.

5.3.4 Diakoniatyö yhdistää ja uuvuttaa

DBR2018:n mukaan noin 40 prosentilla diakoniatyöntekijöistä työhön kuuluu muutakin kuin diakoniatyötä.⁴³ Avoimen kysymyksen vastaukset luokiteltiin eri tehtäviin. Luokittelun ulkopuolelle jätettiin diakoniatyöhön kuuluvat työtehtävät, kuten tilastointi, työn suunnittelu ja kirjaukset. Syntymäpäiväkäynnit, hartaudet ja seurakunnan yhteiset tapahtumat luokiteltiin yleiseksi seurakuntatyöksi. Sekalaisiin tehtäviin kuuluivat kahvinkeitto, tavaroiden hankinta, ovien avaus, paikkojen järjestäminen.

Kuvio 5.12 Diakoniatyöntekijöiden työajan jakautuminen varsinaisen diakoniatyön lisäksi muihin eri työtehtäviin sekä osa-aikatyöhön (%). N=269.



DBR2018:n tulosten mukaan diakoniatyöntekijät ovat monitaitoisia työntekijöitä, jotka tekevät työtä laaja-alaisesti. Monet diakoniatyöntekijät eivät koe kaikkea tekemäänsä työtä diakoniatyönä, vaan ajattelevat ennemmin jakavansa työaikaansa

⁴³ Diakoniabarometrikyselyn kysymys 19: Diakoniatyön rajattomuus on haaste. Eri seurakunnissa ymmärretään eri tavoin, mitä on diakoniatyö tai mitä siihen kuuluu. Montako prosenttia (%) työajastasi on diakoniatyötä?

muun seurakuntatyön hyväksi. Joka viides käyttää työaikaan yleiseen seurakuntatyöhön ja lähes saman verran rippikoulutyöhön. Vastaajista viisi prosenttia ilmoitti tekevänsä osa-aikatyötä.

5.4 Arjen äärellä

Yhteiskunnan polarisoituminen on ollut voimakasta viime vuosina. Kasvava eläkeläisten määrä, korkea työttömyys, matala syntyvyys ja maahanmuutto ovat vain esimerkkejä polarisoitumista lisäävistä tekijöistä. Huono-osaisten määrä kasvaa. Yhteiskunnan resurssit eivät riitä kaikkien auttamiseen. DBR2013:n vastajista yli 80 prosenttia piti taloudellista avustamista melko paljon diakoniatyön tehtävänä.⁴⁴ Taloudellinen avustaminen on tilastollisesti edelleen merkittävää diakoniatyötä. Kun seurakuntien jäsenmäärät laskevat ja taloudelliset resurssit pienenevät, joudutaan entistä enemmän miettimään, miten diakoniatyö löytää kaikista huono-osaisimmat.⁴⁵

Jo alkuseurakunnan aikana köyhien auttaminen ja ruoan jakaminen olivat diakoniatyötä. Myös suomalaisessa kulttuurissa ruoan jakamisella vähäosaisille on ollut pitkät perinteet. 1990-luvun lama toi mukanaan leipäjonot ja EU-ruoan jakelun. Koska väliaikaiseksi ratkaisuksi tehty järjestelmä on vakiintunut yhteiskuntaamme, pitäisikö avustustoimintaa tarkastella kriittisemmin? Ohisalon mukaan leipäjonot heikentävät ihmisten osallisuutta ja hyvinvointia. Hän kritisoi leipäjonoja myös yhteisöllisenä ratkaisuna, koska yhteiskunnan köyhyyttä uusintavat valtarakenteet jäävät tällöin kyseenalaistamatta.⁴⁶ Pitäisikö diakoniatyöntekijöiden toimia aktiivisemmin vähävaraisten puolestapuhujana lisäämällä diakonian vaikuttamistyötä ruoan jakamisen sijaan? Tyytyykö diakoniatyö vain luomaan edellytyksiä pärjäämiselle, vai olisiko mahdollista siirtyä aiempaa enemmän kehittämään yhteisöllisyyttä ja vertaistuen antoa myös taloudellisissa ongelmatilanteissa?

DBR2018 osoittaa, että yksinäisyyden kohtaaminen on merkittävä osa diakoniatyön arkea asuinpaikasta riippumatta. Kaikenikäiset kaipaavat kuulijaa ja aitoa välittämistä. Yksinäisyys on juurisyyntä monen tavallisen ihmisen huono-osaisuuteen. Siinä missä yhteiskunnan palvelut etäännyvät ja nopeutuvat, diakoniatyön tulee voida pysähtyä ja antaa aikaa ihmiselle. Silti diakoniatyö kohtaa vain murtoosan yksinäisyyttä kokevista ihmisistä. Keitä ovat kaikkein yksinäisimmät tänään? Vankiloiden vangit vai kotiensa seinien sisään unohdetut vanhukset ja sairaat?

Saaren mukaan yksinäisyys on kytköksissä sosiaalisten suhteiden määrään. Viikoittaiset tapaamiset suojaavat yksinäisyydeltä, kun taas kuukausittain tai

⁴⁴ Kiiski 2013, 21.

⁴⁵ Kirkon tilastot 2017.

⁴⁶ Ohisalo 2017, 70–71.

harvemmin toteutuvat tapaamiset aiheuttavat sitä.⁴⁷ Diakoniatyöntekijät saattavat kritisoida perinteisiä diakoniarhmiä. Usein ryhmistä haluttaisiin luopua tai ainakin kokoontumistiheyttä harventaa. Nämä ryhmät ovat kuitenkin monille seurakuntalaisille parhainta yksinäisyyden ja syrjäytymisen ehkäisyä. Mikäli diakoniatyöntekijä kokee ristiriitaa käyttäessään työaikaan hyväosaisten ryhmänohjaukseen, voisiko ryhmänohjausta siirtää enemmän vapaaehtoisten vastuulle ja kehittää diakoniatyölle oman kerhonohjausmallin? Diakoniatyö voi olla lisäämässä yhteisöllisyyttä, asukasyhteistyötä ja naapuriapua.⁴⁸

Diakonia on hyvin laaja-alaista, seurakuntaa ja ihmisiä yhdistävää työtä. Diakoniatyön haasteena on työn rajaaminen. Diakoniatyö on yksilötyötä ja ryhmänohjausta. Se on kasvatustyötä ja vaikuttamista. Työ sisältää suunnittelua ja arviointia. Diakoniatyöhön kuuluu aktiivinen asiantuntijayhteistyö eri toimijoiden kanssa seurakunnan ulkopuolella. Diakoniatyö on paljon myös sitä, mihin diakoniatyöntekijä itse on valmis suostumaan.

Vaikka diakoniatyöntekijät ovat sitoutuneita omaan virkaansa, he ovat usein valmiita joustamaan myös muihin työtehtäviin, joiden ei välttämättä ajatella kuuluvan diakoniatyöhön. Useat diakoniatyöntekijät ovat yhdistelmävirassa, jossa lähetystyö tai kasvatustyö on yhdistetty diakonian kanssa.

Diakoniatyössä auttaminen perustuu aina harkintaan; kaikkia ei voi auttaa samalla tavalla. Tavoitteena on kohdata kuitenkin huono-osaisiin, eniten apua kaipaava. Toivottavasti tulevaisuudessa diakoniatyöntekijän arki voi koostua kohtaamisista, joissa asiakkaille on mahdollista antaa aikaa ja asioissa edetään rauhallisemmin ja syvemmältä mutta toisaalta taakkoja keventäen.

47 Saari 2009, 127.

48 Rättö 2009b.

6 DIAKONIAITYÖTÄ TUKEVAT RAKENTEET

Päivi Isomäki

6.1 Tavoitteena hyvinvointi työssä

Kevan raportti *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016* päättyy seurakuntatyön osalta yhteenvetoon:

Seurakuntatyöntekijät kokevat työnsä kirkon muita työntekijöitä useammin henkisesti kuormittavaksi, ja vastaavasti hieman harvempi kokee henkisen työkykynsä hyväksi. Seurakuntatyössä voidaan kuitenkin nähdä monia motivaatiotekijöitä. Useampi kuin neljä viidestä työntekijästä kokee työssään työn iloa ja innostusta ja lähes jokainen kokee työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Seurakuntatyössä työolot tukevat työhyvinvointia monin tavoin. Työyhteisöissä työt on organisoitu hyvin ja ihmisiin voi luottaa. Työyhteisöissä toimintatapoja kehitetään työn sujuvuuden parantamiseksi ja työnantaja kannustaa ammatilliseen kehittymiseen.¹

Raportin lainaus antaa positiivisen lähtökohdan tälle DBR2018:n osa-artikkelille, joka käsittelee diakoniaityötä tukevia rakenteita ja etsii vastauksia kysymykseen, miten työn kuormitus, omat voimavarat ja työalajohtaminen vaikuttavat työn tekemiseen. Näistä rakenteista koostuu päivittäinen ja pitempiaikainen työhyvinvointi, ja niiden kautta työn laatu paranee. Diakoniabarometrikyselyyn on valikoitunut vain hyvin pieni osa kaikesta, mikä työhyvinvointia voi tukea. Näistä kysymyksistä ja ennen kaikkea niiden vastauksista voi löytää samoja asioita kuin edellä mainitusta Kevan työhyvinvointiraportin katkelmasta.

Työn tekemisen edellytys on hyvinvoiva ja toimintakykyinen ihminen. Siksi työpaikoilla on luotava ja pidettävä yllä hyvinvointia edistäviä rakenteita ja toimintatapoja. Huomio on kiinnitettävä paitsi fyysiseen myös henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin, sillä ihmiset työskentelevät nykyään jatkuvien muutosten keskellä valtaisassa tietotulvassa.²

¹ Pekkarinen & Pekka 2016, 69–70.

² Suutarinen & Vesterinen 2010, 9.

Kirkko on muun suomalaisen työelämän mukana Työelämä 2020 -hankkeessa. Kirkon Työelämä 2020 eli Kirteko pyrkii edistämään monipuolisesti kirkon työpaikoilla tehtävää kehittämistyötä osana kirkon sektorin rakenteellisia ja toiminnallisia uudistuksia.³ Koko hankkeen tavoitteena on, että Suomen työpaikat ovat Euroopan parhaita vuonna 2020, myös kirkon työpaikat. Kirtekon mukana olemme sitoutuneet Työ- ja elinkeinoministeriön työelämän kehittämisstrategiaan, jota tässä artikkelissakin hyödynnetään.⁴ Diakoniabarometri on kirkon työn kehittämisen apuväline.

Diakoniatyötä tukevista rakenteista on vuonna 2018 otettu ensinnä mukaan DBR2013:sta tutut työn kuormitus- ja voimavaratekijät. Toisena on iso osa-alue, diakonian työalajohtaminen ja lähiesimiestyö, joka sisältää sekä samoja kysymyksiä kuin aiemmissa barometreissa että joitakin uusia kysymyksiä. Kolmannessa osuudessa kysytään diakonian virkojen hakijamääristä ja jäädytettynä olevista viroista. Myös viimeksi mainittu liittyy työhyvinvointiin: onko diakoniatyössä tarpeeksi työntekijöitä kaiken työn tekemiseen ja onko avoimiin virkoihin tulossa jatkossakin riittävästi hakijoita?

Tulosten tarkastelun selkeyttämiseksi viisiportaisen mielipideasteikon kaksi ylintä ja kaksi alinta luokkaa on kahdessa kysymyksessä yhdistetty (kysymykset 25 ja 26), paikkakunnan kokoa koskevan taustakysymyksen kaksi alinta luokkaa on yhdistetty yhdeksi alle 10 000 asukkaan paikkakuntaryhmäksi (kysymys 2) ja kolmessa kysymyksessä vaihtoehdon ”en osaa sanoa” -vastaukset on poistettu (kysymykset 28, 29 ja 32). Muut mahdolliset muutokset mainitaan kunkin kysymyksen kohdalla.

6.2 Diakoniatyötä kuormittavat tekijät ja käytössä olevat voimavarat

6.2.1 Työn moniulotteisuus ja matala palkka kuormittavat

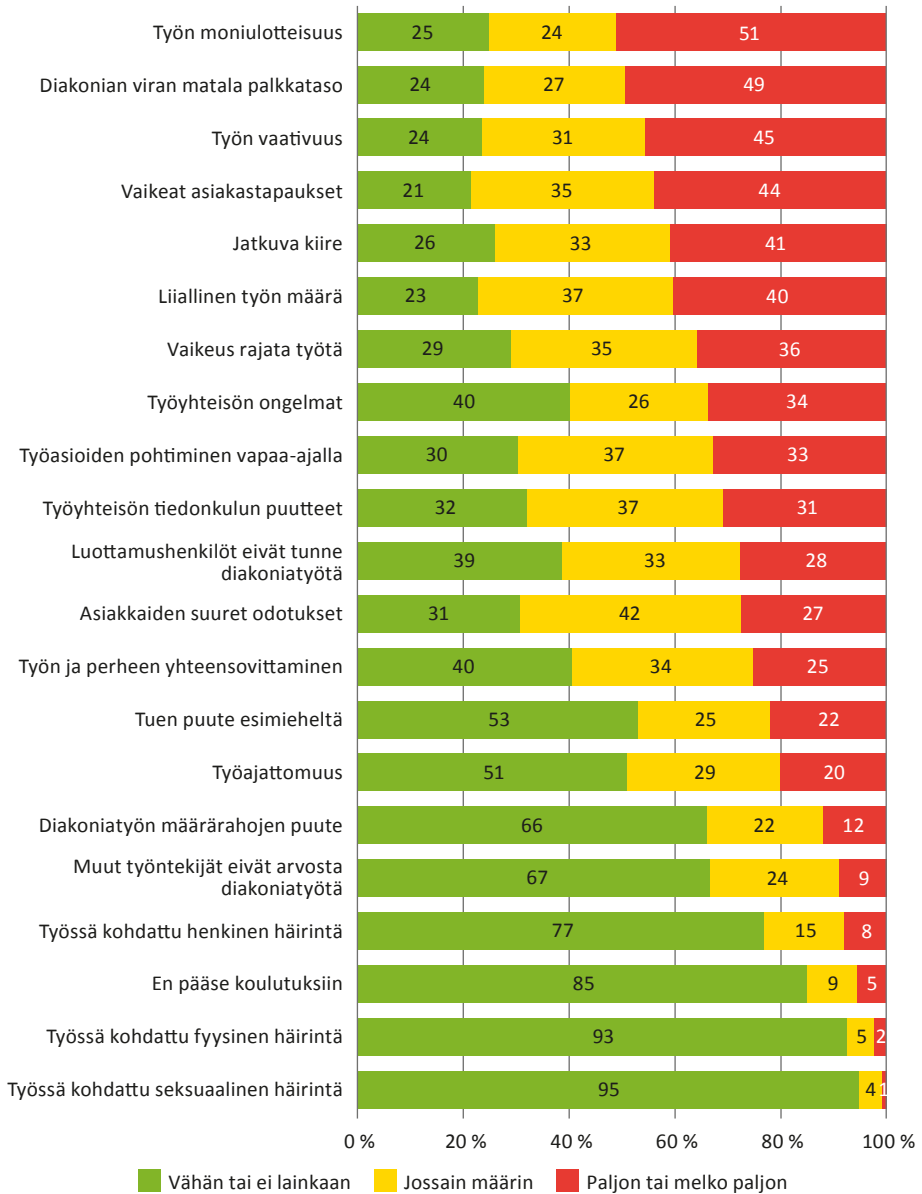
DBR2013 tarkasteli työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä 42 eri tekijän avulla. Näistä tekijöistä DBR2018:aan valittiin 21 vuonna 2013 eniten kuormittanutta tekijää.⁵

³ Kirteko. Kirkon työelämä 2020.

⁴ Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020.

⁵ Kiiski 2013, 58–63.

Kuvio 6.1 Diakoniatyöntekijöiden käsitykset työssä ilmenevistä kuormittavista tekijöistä (%). N=384.



Vastaajien mukaan eniten kuormittavat työn moniulotteisuus, diakonian viran liian matala palkkataso, työn vaativuus, vaikeat asiakastapaukset sekä jatkuva kiire. Tämä viiden paljon tai melko paljon kuormittavan tekijän lista on osin muuttunut DBR2013:een verrattuna: tällöin kärjessä olivat tunnekuormitusta lisäävät

asiakastapaukset, liiallinen työ määrä, vaikeat asiakastapaukset, työn moniulotteisuus sekä matala palkka.⁶

Työn moniulotteisuus on DBR2018:n tuloksissa lisääntynyt huomattavasti verrattuna DBR2013:n tuloksiin. Saman ilmiön eri puolia ovat myös työn vaativuus, jatkuva kiire ja liiallinen työ määrä. Diakonian viran liian matala palkkataso kuormittaa nyt aiempaa enemmän. Vaikeat asiakastapaukset ovat säilyneet eniten kuormittavien tekijöiden joukossa.⁷

DBR2013:ssa kysyttiin usealla kysymyksellä henkisestä väkivallasta ja työpaikkakiusaamisesta. DBR2018:n termiksi valittiin väkivallan sijaan häirintä, koska nykyään käytetään termejä epäasiallinen kohtelu ja häirintä.⁸ Seksuaalisesta häirinnästä päätettiin nyt kysyä, koska aihe on noussut vahvasti esiin julkisessa keskustelussa vuoden 2017 aikana. Vastaajat eivät koe kuormittavassa määrin seksuaalista, fyysistä tai henkistä häirintää tai koulutusmahdollisuuksien ja diakoniatyön muilta työntekijöiltä saatavan arvostuksen puutetta; nämä seikat kuormittavat vähän tai ei lainkaan. Henkistä häirintää on kuitenkin hieman enemmän kuin fyysistä tai seksuaalista, mutta paljon vähemmän kuin vuoden 2013 kyselyssä. Vajaa kymmenys kaikista vastaajista kokee työssään henkisen häirinnän kuormittavaksi. DBR2018:n luvut ovat kaiken kaikkiaan paljon pienempiä kuin kaikkien palkansaajien kokemukset kiusaamisesta *Työolobarometri 2017*:n ennakkoraportin mukaan.⁹

DBR2013:n mukaan jatkuvasti tai joskus henkistä väkivaltaa koki yli puolet vastaajista työtoverin tai asiakkaan taholta ja yli kolmannes esimiesten taholta. Osittain näin suuri ero tuloksissa voi johtua siitä, että DBR2013:ssa samaa asiaa kysyttiin usealla eri kysymyksellä. Ero voi johtua myös siitä, että asiaan on sen jälkeen todella kiinnitetty huomiota. Varhaisen puuttumisen malleja on otettu käyttöön ja henkisen väkivallan ja häirinnän määrä on vähentynyt.¹⁰

Diakonian perustytön ytimessä olevien kuormittavien asioiden suhteen eri kokoisten paikkakuntien välillä ei ole juuri eroja: vaikeat asiakastapaukset, työn vaativuus, asiakkaiden suuret odotukset, jatkuva kiire, työajattomuus ja työn moniulotteisuus kuormittavat vastaajien mielestä yhtä paljon paikkakunnan koosta riippumatta. Erikokoisilla paikkakunnilla ilmenee häirintää eri muodoissaan tai ongelmia koulutukseen pääsemisessä vastaavasti yhtä vähän (eli ne kuormittavat vähän).

Muiden kuormitustekijöiden kohdalla hajontaa on enemmän. Esimerkiksi vaikeus rajata työtä kuormittaa vastaajia eniten keskisuurilla 10 001–30 000 asukkaan paikkakunnilla. Kaikkein isoimmilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla on

6 Kiiski 2013, 58–63.

7 Kiiski 2013, 58–63.

8 Kiiski 2013, 63–65; ks. esim. Työsuojeluhallinto <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>.

9 Kiiski 2013, 58–63; Lyly-Yrjänäinen 2018, 87–95.

10 Kiiski 2013, 63–65.

suurimmat luvut seuraavien kuormitustekijöiden kohdalla: diakoniatyön määrärahojen puute, työn ja perheen yhteensovittaminen, vaikeus rajata työtä, työyhteisön tiedonkulun puutteet, diakonian viran matala palkkataso, muut työntekijät eivät arvosta diakoniatyötä ja luottamushenkilöt eivät tunne diakoniatyötä. Kaikkein pienimmillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla taas työyhteisön ongelmat ja työasioiden miettiminen vapaa-ajalla kuormittavat enemmän kuin isommilla paikkakunnilla.

Työpaikoilla tulee seurata aktiivisesti työntekijöiden työkykyä, käyttää varhaisen tuen malleja ja puuttua herkästi kuormitusongelmiin sekä etsiä aktiivisesti ratkaisuja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.¹¹

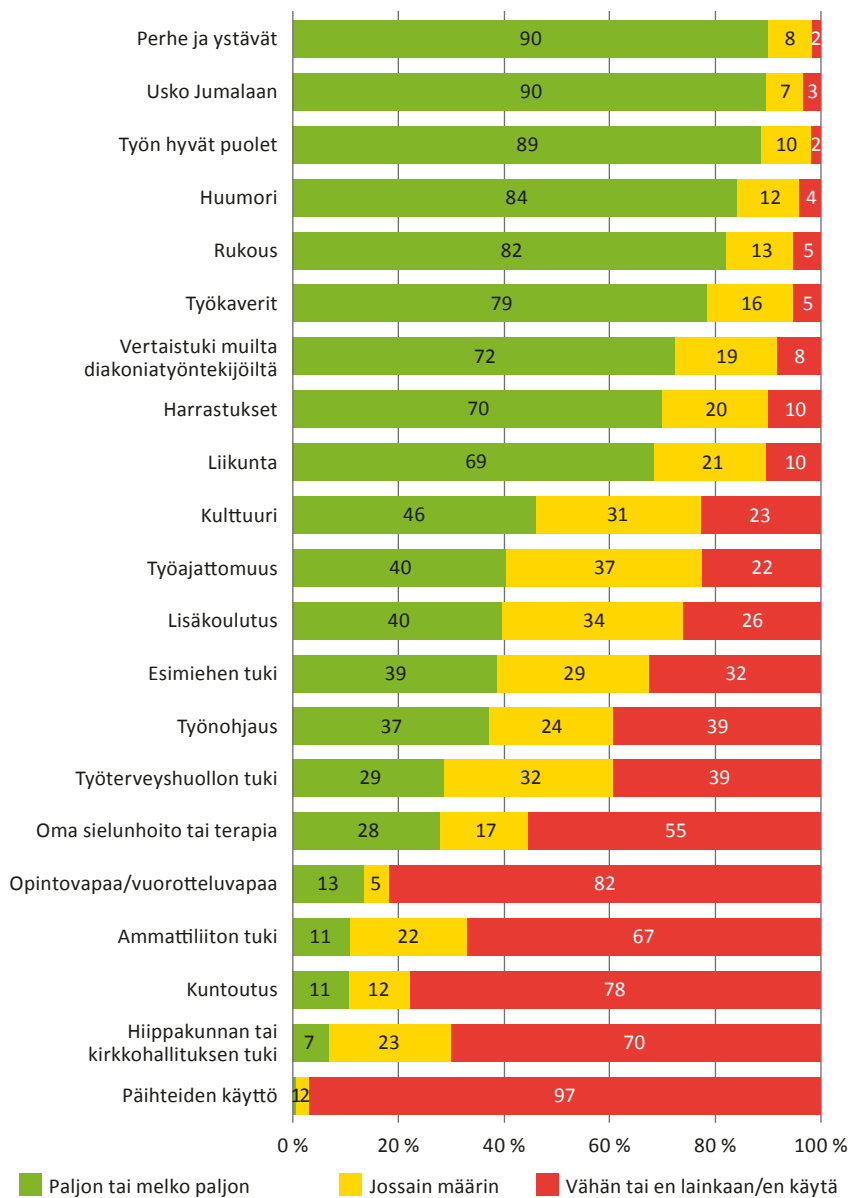
6.2.2 Läheiset ihmiset ja usko Jumalaan tärkeimmät voimavarat

DBR2013:n kyselylomakkeessa oli 36 eri voimavaratekijää, joiden merkitystä vastaajia pyydettiin arvioimaan. Näistä voimavaratekijöistä valittiin 21 merkittävintä voimavaratekijää vuoden 2018 kyselyyn.¹²

11 Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020, 18.

12 Kiiski 2013, 58–63.

Kuvio 6.2 Diakoniatyöntekijöiden erilaisista voimavaroista saama apu (%). N=385.



Kirkon työntekijät ovat usein sitoutuneet kirkkoon voimakkaasti ja tekevät työtä, joka on yhteydessä heidän omaan vakaumukseensa. Tämä on suuri vahvuus, mutta se tekee työstä väistämättä myös hyvin henkilökohtaista.¹³

¹³ Grönlund 2010, 7.

Voimavaroista tärkeimmät ovat usko Jumalaan sekä perhe ja ystävät. Näistä molemmista saa voimia yhdeksän kymmenestä vastaajasta. Lähes yhtä moni vastaaja saa voimia työn hyvistä puolista. Huumori ja rukous ovat voimavarana neljälle viidestä.

Kaiken monimutkaisuuden ja vaikean keskellä tämä työ on tärkeää ja loppupeleissä usein kuitenkin antaa enemmän kuin ottaa!

Anonyymi vastaaja

Diakoniatyöntekijöille työajattomuus näyttää olevan enemmänkin voimavara kuin kuormittava tekijä. Tämä on otettava huomioon keskusteltaessa hengellisen työn työaikajärjestelmävaihtoehtoista.

Rättyän tutkimuksessa diakoniatyöntekijät mainitsivat työajan (työajattomuuden) ja itsenäisen työskentelyn yhdeksi työn hyväksi puoleksi. Muitakin hyviä puolia löytyi runsaasti: diakoniatyötä kuvattiin hengelliseksi, ihmiskeskeiseksi, itsenäiseksi, monipuoliseksi ja haasteelliseksi työksi. Omia lahjoja ja ammattitaitoa saa hyödyntää monipuolisesti ja luovasti.¹⁴

DBR2013:n viisi merkittävintä voimavaratekijää olivat: Jumalaan uskomisen, huumori, rukous, työkaverit ja perhe. Huumorin merkitys on hieman vähentynyt vuoden 2018 aineistossa. Perheen ja ystävien merkitys on voimistunut huomattavasti, samoin työn hyvien puolien merkitys, mikä ei näkynyt vuoden 2013 viiden merkittävimmän tekijän joukossa lainkaan.¹⁵

6.3 Diakonian työalajohtaminen

6.3.1 Kokemus tuen saamisesta esimieheltä on vähentynyt

Arvostuksen osoittaminen ja tuen antaminen ovat tärkeitä sekä työn tuloksellisuuden että työhyvinvoinnin kannalta.¹⁶ DBR2018:ssa riittävästi tai lähes riittävästi tukea saavien määrä on vähentynyt huomattavasti DBR2016:n tuloksista. Nyt lähes 35 prosenttia vastasi saavansa tukea liian vähän tai ei lainkaan. Tarkastelussa olivat mukana kaikki vastaajat tehtävästä ja koulutustaustasta riippumatta.¹⁷

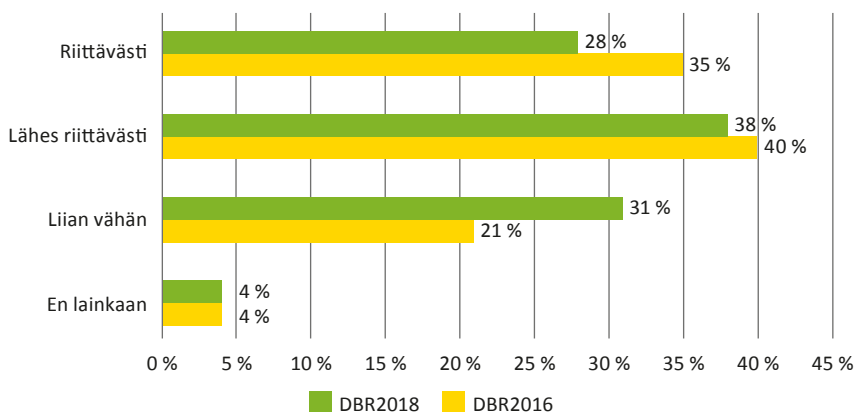
¹⁴ Rättyä 2010, 45.

¹⁵ Kiiski 2013, 58–63.

¹⁶ Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020, 18.

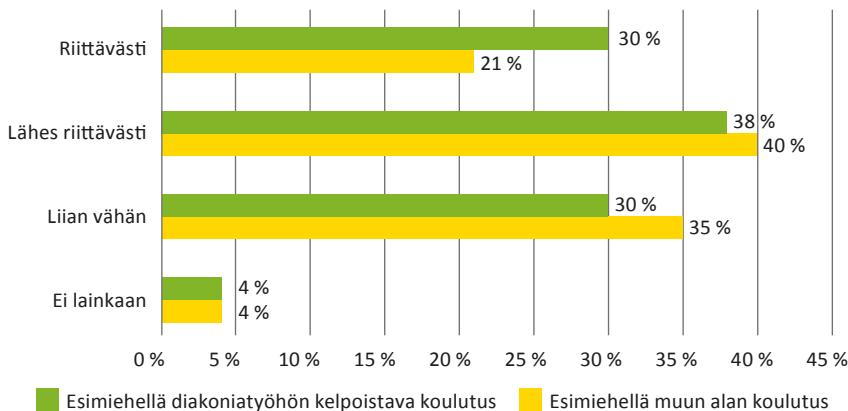
¹⁷ Gävert 2016, 77–82.

Kuvio 6.3 Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta. Vertailu DBR2018:n ja DBR2016:n¹⁸ välillä.



DBR2018:n tulokset ovat samansuuntaisia kahden aiemman barometrin kanssa siinä, että vastaajat kokivat saavansa enemmän tukea esimieheltään, mikäli esimies on oman alan työntekijä. Vastaajista on tässä yhteydessä tarkasteltu vain niitä, jotka eivät itse toimi esimiestehtävissä.

Kuvio 6.4 Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta, kun esimies on koulutustaustaltaan diakonian koulutuksen saanut tai muu työntekijä (%). N=322.



Riittävästi tai lähes riittävästi esimiehen tukea saavien määrä on vähentynyt huomattavasti DBR2016:n tuloksista sekä niiden osalta, joiden esimiehillä on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus, että muiden osalta.¹⁹

¹⁸ Gävert 2016, 77–82.

¹⁹ Gävert 2016, 77–82.

Työskentelypaikkakunnan koon mukaan vertailtuna tulokset ovat samat kuin DBR2016:ssa: pienemmillä paikkakunnilla työskentelevät kokivat useammin jäävänsä vaille riittävää tukea.²⁰

Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta ei kuitenkaan ole sen heikompi kuin muillakaan palkansaajilla. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen viimeisimmän *Työ ja terveys Suomessa 2012* -tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa koki saavansa melko tai erittäin paljon tukea ja apua esimieheltä sitä tarvitessaan.²¹

Kokemus esimiehen tuen saamisen vähentymisestä on erittäin huolestuttava kehityslinja. Ilman esimiehen tukea voi kokea jäävänsä työssään yksin. Varsinkin, kun tuen tarve on todennäköisesti entisestään kasvanut muutosprosessien keskellä. Esimiehen tuen riittävyyteen on kiinnitettävä huomiota seurakuntaorganisaatioiden kaikilla tasoilla ja selvitettävä, minkälaista tukea tarvitaan. Voi myös olla, että lähiesimiehillä ei ole riittävästi aikaa johtamistehtävään. Erilaiset hallinnolliset työt ovat lisääntyneet myös väliportaana johtajilla. Johtajat ja esimiehet ovat avainasemassa sen suhteen, mihin seurakunnan resursseja tulevaisuudessa suunnataan ja minkälaisia työotteita seurakunnissa suositaan.²²

6.3.2 Diakoniakoulutuksen saanut esimies käy todennäköisemmin tehtäväkuvauskeskustelun vuosittain

Yli 70 prosenttia kaikista DBR2018:n vastaajista kertoi esimiehen käyvän tehtäväkuvauskeskustelut vastaajan kanssa vuosittain. Eli lähes kolmannes vastasi, että näin ei tapahdu, vaikka virka- ja työehtosopimus siihen velvoittaa.²³ Diakoniakoulutuksen saanut lähiesimies käy todennäköisemmin tehtäväkuvauskeskustelut vuosittain kuin esimies, jolla ei ole diakoniatyöhön kelpoistavaa koulutusta.²⁴

20 Gävert 2016, 77–82.

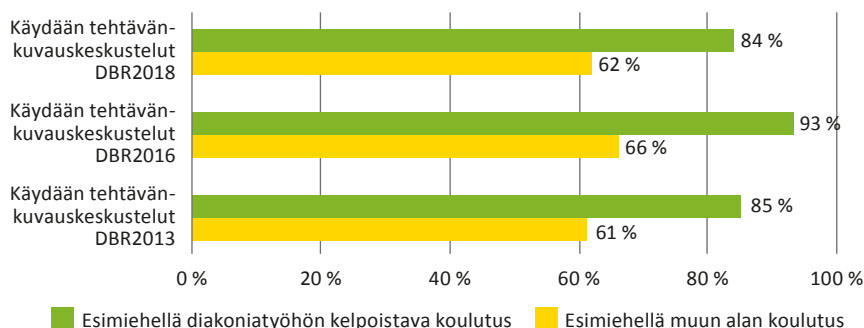
21 Tuomivaara & Pahkin 2013, 65.

22 Missiologia 2018, 26.

23 Kirkon virka- ja työehtosopimus 2018–2020, 23. §, 4. mom.

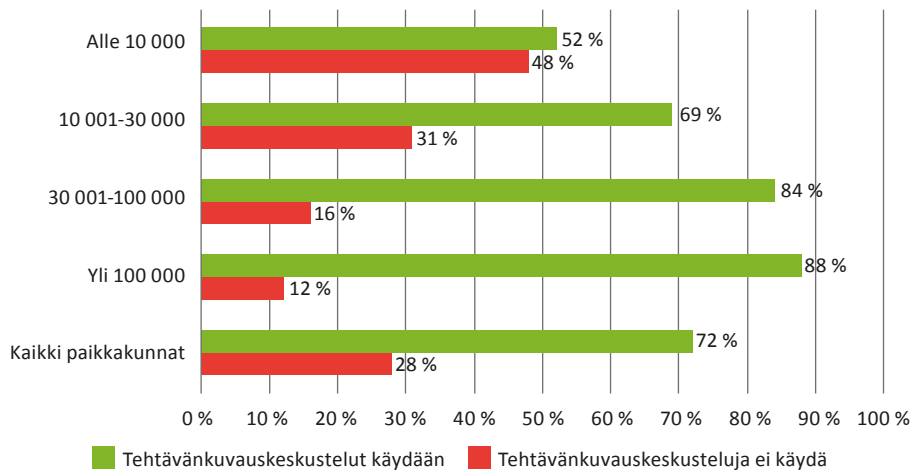
24 Tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($p \leq 0,001^{***}$).

Kuvio 6.5 Esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden väliset tehtäväkuvauskeskustelut, vertailu esimiehen koulutustaustan mukaan DBR2013:n, DBR2016:n ja DBR2018:n välillä.²⁵



DBR2016:een verrattuna vuosittain käytyjen tehtäväkuvauskeskustelujen määrä on vähentynyt: 93 prosenttia oman alan esimiehistä kävi tehtäväkuvauskeskustelut vuonna 2016 ja 84 prosenttia vuonna 2018. DBR2018:n luvut ovat hyvin lähellä DBR2013:n lukuja.²⁶ Käytyjen tehtäväkuvauskeskustelujen määrän väheneminen on yllättävää.

Kuvio 6.6 Esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden väliset tehtäväkuvauskeskustelut, vertailu paikkakunnan koon mukaan (%). N=391.



Tehtäväkuvauskeskustelu käydään todennäköisemmin isommissa seurakunnissa kuin pienissä. Alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä 52 prosenttia vastasi, että tehtäväkuvauskeskustelut käydään vuosittain, yli 100 000 asukkaan

²⁵ Kiiski 2013, 54–58; Gävert 2016, 77–82.

²⁶ Gävert 2016, 82–83; Kiiski 2013, 54–58.

paikkakunnilla työskentelevistä samoin vastasi 88 prosenttia.²⁷ Diakonikoulutuksen saaneet vastaajat ilmoittivat useammin esimiehen käyvän vuosittain tehtäväkuvauskeskustelun kuin diakonissakoulutuksen saaneet.

6.3.3 Harkinnanvarainen palkanosa eli HAVA on käytössä isommissa seurakunnissa

Työolobarometri 2017:n ennakkotietojen mukaan palkansaajista 74 prosentin työsuoritusta arvioidaan. Tämä luku on vielä suurempi tarkasteltaessa pelkästään julkista sektoria. Tosin vain 35 prosenttia ilmoitti, että arvioinnilla on vaikutusta palkkaan.²⁸

Noin puolella DBR2018:n vastaajista on käytössä harkinnanvarainen palkanosa eli HAVA. Tähän jätettiin vastaamatta muita kysymyksiä useammin, ja lisäksi 45 vastaajaa eli 12 prosenttia ei osannut sanoa, onko seurakunnassa käytössä HAVA-lisä. Asia on siis epäselvä. Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan HAVA oli vuonna 2016 käytössä 62 työnantajayksikössä. 1 301 diakoniatyöntekijästä HAVA-lisää sai 253 diakoniatyöntekijää eli 19 prosenttia työalan työntekijöistä.²⁹

Alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevien vastaajien seurakunnissa HAVA oli käytössä vain 25 prosentilla. Yhdenkään alle 2 000 asukkaan paikkakunnalla työskentelevän vastaajan seurakunnassa ei ollut käytössä HAVA-lisää. Prosenttiluku kasvoi tasaisesti sen mukaan, mitä isommasta paikkakunnasta oli kysymys: yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla HAVA oli käytössä 71 prosentilla vastaajien seurakunnista.³⁰

Uudessa virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu, että HAVA-lisä muuttuu suoritusperusteiseksi lisäksi vuoden 2020 alusta. Suorituslisään kussakin seurakunnassa käytettävä määrä tulee olemaan vuosittain vähintään 1,1 prosenttia yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä.³¹

6.3.4 Diakoniatyöntekijät ovat tyytyväisiä koulutusmahdollisuuksiinsa

Työ- ja elinkeinoministeriön työelämäbarometrin ennakkotietojen mukaan 54 prosenttia palkansaajista osallistui työnantajan maksamaan koulutukseen vuonna 2017.³² DBR2018:n vastaajat olivat tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa osallistua

27 Tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($p \leq 0,001^{***}$).

28 Lyly-Yrjänäinen 2018, 71, 73.

29 Laurell 2018a.

30 Erot ryhmien välillä ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p \leq 0,001^{***}$).

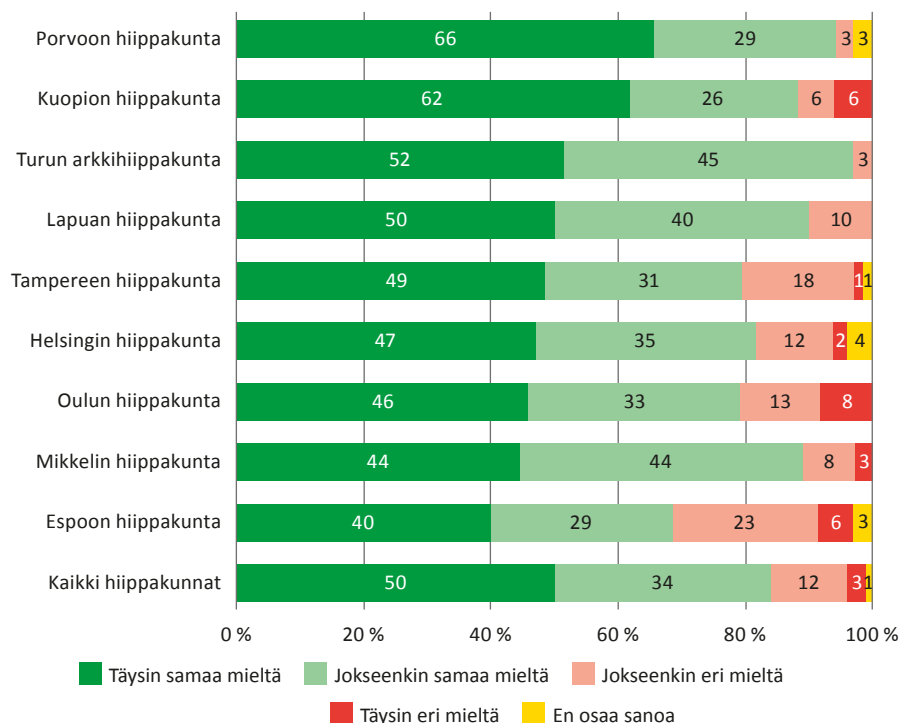
31 Kirkon virka- ja työehtosopimus 2018–2020, 12. §, 1. mom., 26. §.

32 Lyly-Yrjänäinen 2018, 50.

koulutuksiin. Tämän väitteen kanssa oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä yli neljä viidestä vastaajasta. Jokseenkin tai täysin eri mieltä oli 15 prosenttia vastaajista, ja viisi vastaajaa ei osannut sanoa.

Kevan raportissa *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016* kysyttiin 510 kirkon työntekijältä, kannustaako työnantaja ammatilliseen kehittymiseen. Kaikista kirkon alan työntekijöistä 70 prosenttia ja seurakuntatyöntekijöistä lähes 80 prosenttia oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että työnantaja suhtautuu kannustavasti ammatilliseen kehittymiseen. Työnantajan yleinen koulutusmyönteisyys on siis kirkossa tuttu ilmiö.³³

Kuvio 6.7 Diakoniatyöntekijöiden tyytyväisyys mahdollisuuksiin osallistua koulutuksiin, vertailu hiippakunnittain (%). N=378.



Hiippakunnittain tarkasteltuna tyytyväisyydessä mahdollisuuksiin osallistua koulutuksiin oli suuri ero. Tyytyväisimpiä vastaajat olivat Porvoon hiippakunnassa ja vähiten tyytyväisiä Espoon hiippakunnassa.³⁴

³³ Pekkarinen & Pekka 2016, 47.

³⁴ Porvoon ja Espoon hiippakuntien välinen ero on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0,01^{**}$).

Koulutusmahdollisuuksista on edelleen pidettävä huolta, sillä tulevaisuudessa osaamisen kehittäminen työssä korostuu entisestään. Ammattitaitoinen henkilöstö on myös valmiimpi kohtaamaan muutoksia ja kehittämään uusia toimintatapoja.³⁵

Vaikka koulutuksiin pääsyyn ollaan tyytyväisiä, diakoniatyössä koetaan haitaksi se, että lisäkoulutus ei lisää palkkaa. Tämä koetaan epäkohdaksi, vaikka nykyisen palkkausjärjestelmän mukaan palkka perustuukin työn vaativuuteen, ei koulutukseen.

Koulutus ei lisää palkkaa...työssä ei ole ylenemis- tai etenemismahdollisuuksia.

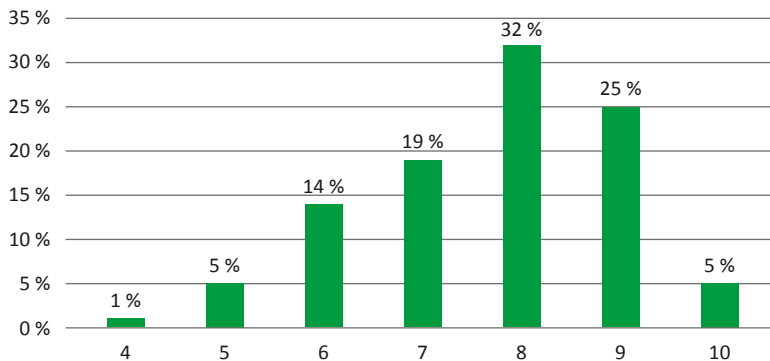
Diakonissa, Tampereen hiippakunta

Niistä vastaajista, joiden lähiesimiehellä on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus, on 78 prosenttia täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteestä ”Olen tyytyväinen mahdollisuuksiini osallistua koulutuksiin”. Niistä vastaajista, joiden esimiehellä ei ole diakoniatyöhön kelpoistavaa koulutusta, väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 89 prosenttia. Eli tyytyväisimpiä koulutusmahdollisuuksiinsa olivat ne vastaajat, joiden lähiesimiehellä ei ole diakoniakoulutusta. Tämä oli ainoa kohta, jossa muun kuin diakonia-alan esimies sai korkeammat prosentit kuin diakoniakoulutuksen saanut lähiesimies.³⁶

6.3.5 Lähiesimiehet saavat kouluarvosanaksi 8-

Kouluarvosanoilla 4–10 arvioituna lähiesimiehet saivat DBR2018:n vastaajilta keskiarvoarvosanaksi 7,7. Kysymykseen vastasi kaikkiaan 377 vastaajaa, ja arvosanoja annettiin koko skaalalla nelosesta kymppiin. Nuorimman ikäluokan (24–35-vuotiaat) vastaajat antoivat eniten korkeimpia arvosanoja 9 ja 10.

Kuvio 6.8 Esimiehelle annettu kouluarvosana (4–10) (%). N=344.



³⁵ Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020, 21.

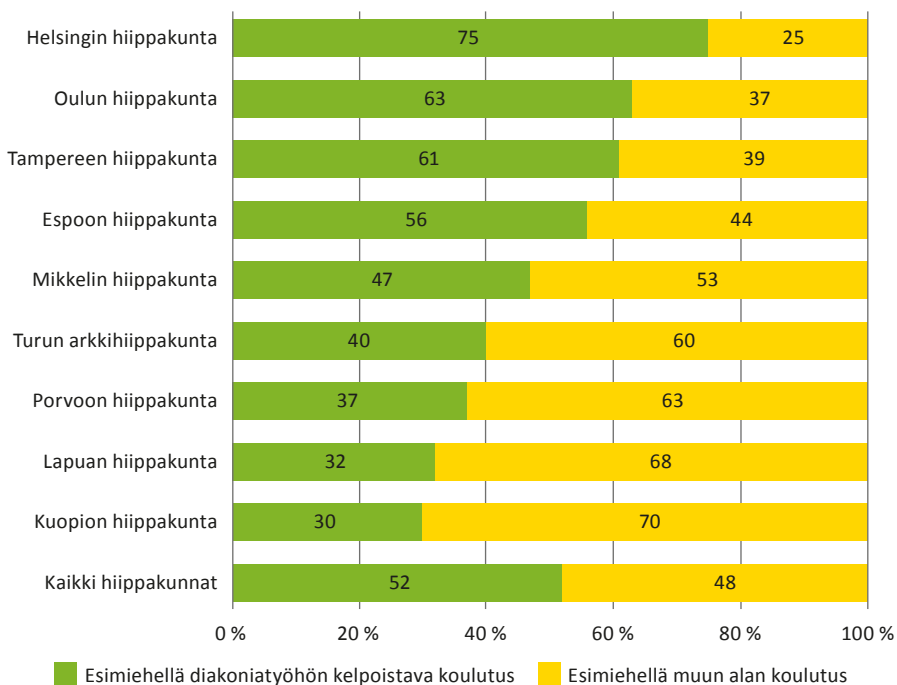
³⁶ Tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($p \leq 0,05^*$).

Ne lähiesimiehet, joilla on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus, saivat hieman korkeammat arvosanat (7,9) kuin ne, joilla diakoniakoulutusta ei ole (7,6).³⁷

6.3.6 Puolella lähiesimiehistä on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus

Vastaajien esimiehistä vain hieman yli puolella on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus. Eniten diakoniakoulutettuja esimiehiä löytyy vastaajien mukaan 30 001–100 000 asukkaan paikkakunnilta: 72 prosenttia vastasi, että esimiehellä on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus. Alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla vastaajista vain 24 prosenttia ilmoitti esimiehellä olevan diakoniatyöhön kelpoistava koulutus.

Kuvio 6.9 Lähiesimiehen diakoniatyöhön kelpoistava koulutus, vertailu hiippakunnittain (%). N=367.



Hiippakunnittain vertailtuna pienin määrä diakoniakoulutuksen saaneita lähiesimiehiä on Kuopion hiippakunnassa, 30 prosenttia, ja suurin Helsingin hiippakunnassa, 76 prosenttia. Kuopion hiippakunnassa valtaosa esimiehistä on siis pappeja.

37 Ylimmän luokan arvosanoja vertailtaessa ero diakoniakoulutuksen saaneen esimiehen ja ei-diakoniakoulutusta saaneen esimiehen välillä on melkein merkitsevä ($p \leq 0,05^*$).

Kolmen viimeisimmän diakoniabarometrin mukaan lähiesimiehen diakoniatyöhön kelpoistavalla koulutuksella on vaikutusta: vastaajien mukaan lähiesimieheltä saa enemmän tukea työhön, mikäli tällä on diakoniatyön koulutus. DBR2018:n vastaajien mukaan tehtävänkuvauskeskustelut käydään todennäköisemmin vuosittain, mikäli lähiesimiehellä on diakoniatyön koulutus. Myös kouluarvosanalla mitattuna ne esimiehet, joilla on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus, saivat korkeamman arvosanan. Lisäksi DBR2018 osoittaa, että työyhteisön esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia todennäköisemmin, jos hänellä on diakoniatyön koulutus.³⁸

Työlajohtajan tärkeimpänä ominaisuutena voidaan pitää oman alan substanssi-osaamista: diakoniatyötä johtaa parhaiten diakoniatyöntekijä.³⁹ Oman alan lähiesimies on tärkeä oman työn kehittämisessä sekä diakoniatyön puolustamisessa. Diakoniatyöntekijä lähiesimiehenä tuntee työn sisällön ja haasteet. Diakoniatyön tuntemus on tärkeää, jotta työntekijöiden intressit ja diakoniatyön hankkeet etenevät johtoportaan ja luottamuselimissä. On havaittu, että diakoniatyöntekijä lähiesimiehenä vaikuttaa positiivisesti diakoniatyön arvostukseen koko työyhteisössä.⁴⁰

6.3.7 Diakoniatyöntekijöillä on hyvät valmiudet kohdata muutoksia

Toimintaympäristön ja seurakuntien rakennemuutokset haastavat entistä enemmän kirkon työntekijöitä. Työ- ja elinkeinoministeriön uusimman *Työolobarometri 2017*:n ennakkotietojen mukaan uusia työmenetelmiä on vuoden 2017 aikana otettu käyttöön puolessa työpaikoista ja uusia tietojärjestelmiä lähes puolessa. DBR2018:ssa kysyttiin diakonia-alan työntekijöiden voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita. Vastaukseksi saatiin, että barometrin vastaajat kokivat itsellään olevan hyvät voimavarat kohdata työssään muutoksia ja uusia haasteita.⁴¹

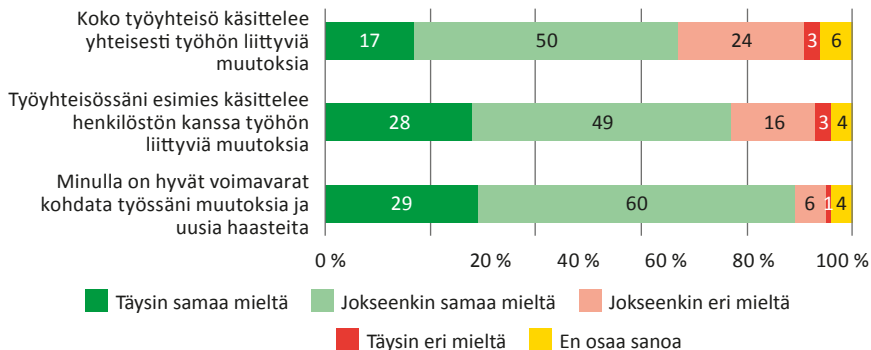
38 Kiiski 2013, 54–58; Gävert 2016, 78–82.

39 Gävert 2009, 37.

40 Kahra 2015, 26–27.

41 Haapiainen et al. 2016, 41; Lyly-Yrjänäinen 2018, 29.

Kuvio 6.10 Diakoniatyöntekijöiden valmiudet kohdata muutoksia ja uusia haasteita (%). N=388.



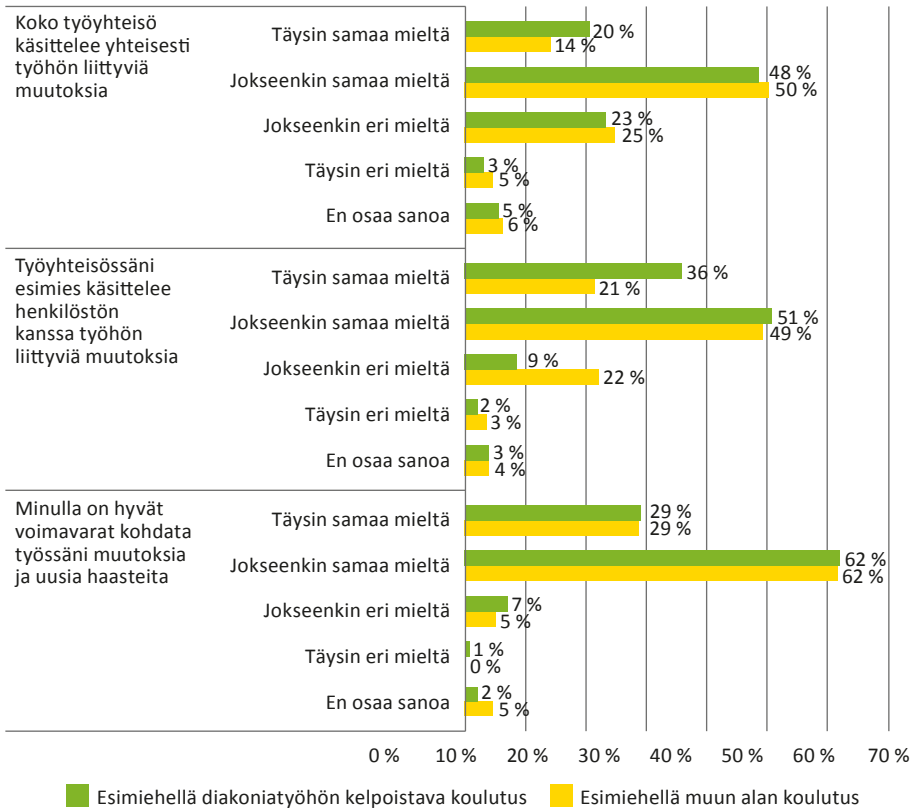
Kevan *Julkisen alan työhyvinvointi 2016* -raportissa kysyttiin 1 515 kunta-alan työntekijän ja 510 kirkon alan työntekijän mielipiteitä muun muassa muutosten kohtaamisesta. Koko julkisen alan henkilöstöstä (N=2 025) 80 prosenttia arvioi omien voimavarojensa muutosten kohtaamiseen olevan hyvällä tasolla. Kevan raportissa 77 prosenttia kirkon alan vastaajista kertoi lisäksi olevansa täysin tai melko samaa mieltä siitä, että esimies käsittelee muutoksia yhdessä henkilöstön kanssa. DBR2018 antaa näissä vielä paremman tuloksen.⁴²

Kevan raportin mukaan muutosten kohtaamisen voimavarat olivat sitä paremmat, mitä nuoremasta työntekijästä oli kysymys.⁴³ Tämä käy ilmi myös DBR2018:sta, joskaan ei yhtä selvästi: alle 36-vuotiaiden ryhmässä 95 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia, kun taas yli 56-vuotiaiden ryhmässä näin ajatteli 84 prosenttia. Voidaan sanoa, että diakoniabarometrin mukaan diakoniatyöntekijöiden valmiudet kohdata muutoksia olivat hyvät kaikissa ikäluokissa.

⁴² Pekkarinen & Pekka 2016, 42–43.

⁴³ Pekkarinen & Pekka 2016, 42–43.

Kuvio 6.11 Diakoniatyöntekijöiden valmiudet kohdata muutoksia ja uusia haasteita, vertailu esimiehen koulutustaustan mukaan (%). N=388.



Esimiehen koulutustaustalla ei ole suurta merkitystä verrattaessa vastaajien valmiuksia kohdata muutoksia ja uusia haasteita. Keskimäinen väite on merkitsevä verrattaessa esimiehen koulutustaustaan: työyhteisön esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia todennäköisemmin, jos hänellä on diakoniatyön koulutus.⁴⁴

DBR2018:n vastaajat kokevat, että heillä on hyvät voimavarat kohdata työssään muutoksia ja uusia haasteita. Esimiehet käsittelevät muutoksia verrattain hyvin mutta koko työyhteisössä yhteinen käsittely on vähäisempää. Muutoksiin sisältyy usein epävarmuutta tulevaisuudesta, mutta työpaikkojen luottamuksen ja yhteistyön avulla muutokset voidaan kohdata ennakkoidusti ja hallitusti ja kokea työ ja sen kehittyminen merkitykselliseksi.⁴⁵

44 Tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($p \leq 0.001^{***}$).

45 Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020, 15.

6.3.8 Diakonian työalajohtajat ovat kokeneita diakonia-alan ammattilaisia

Vastaajista 18 prosenttia eli 69 henkilöä toimii esimiestehtävissä. Osuus vastaajista oli lähes sama kuin DBR2013:ssa ja DBR2016:ssa.⁴⁶

Diakoniatyön esimiestehtävissä toimivista vastaajista 86 prosenttia on naisia ja 88 prosenttia koulutustaustaltaan diakoniatyöntekijöitä. Koulutustaustaltaan diakoneja tai diakonissoja esimiehet ovat yhtä usein, noin 45 prosenttia molempia. Esimiehistä 44 prosentilla on yli 20 vuoden työkokemus.

Esimiehiä eniten kuormittavat asiat olivat lähes samat kuin muilla vastaajilla.⁴⁷ Viiden kärjessä ainoastaan liiallinen työn määrä oli vaihtunut jatkuvaan kiireeseen. Lisäksi esimiestehtävissä toimivat vastaajat kokivat olevansa hieman muita vastaajia kuormittuneempia seuraavilla osa-alueilla: työn vaativuus, työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla, vaikeus rajata työtä ja diakonian viran matala palkkataso. Sen sijaan diakoniatyön lähiesimiehiä oman esimiehen tuen puute kuormitti muita vastaajia vähemmän.

Työtä tukevien voimavarojen kohdalla esimiestehtävissä toimivien ja muiden vastaajien kesken oli enemmän hajontaa.⁴⁸ Diakonian lähiesimiesten tärkeimpien voimavarojen listaan kuuluivat työn hyvät puolet, usko Jumalaan, rukous, perhe ja ystävät, huumori ja työkaverit. Lisäksi esimiestehtävissä toimivat vastasivat saaneensa enemmän apua useista listan voimavaroista, esimerkiksi lisäkoulutus, vertaistuki muilta diakoniatyöntekijöiltä ja hiippakunnan tai kirkkohallituksen tuki. Tilastollisesti merkitsevä ero on työnohjauksen kohdalla: esimiehenä toimivat kokivat saaneensa siitä enemmän apua kuin muut.⁴⁹ Toiseen suuntaan tilastollisesti merkitsevä ero löytyi perhe ja ystävät -voimavaran kohdalla: esimiestehtävissä toimivat kokivat saaneensa perheeltä ja ystäviltä vähemmän apua kuin muissa tehtävissä toimivat.⁵⁰

Diakoniatyön esimiestehtävissä toimivat olivat hieman tyytyväisempiä mahdollisuuksiinsa osallistua koulutuksiin kuin muut työntekijät.⁵¹ Kaikkien vastaajien valmiudet kohdata muutoksia ja uusia haasteita olivat hyvät, mutta diakoniatyön esimiestehtävissä toimivat kokivat muutosvalmiutensa erityisen hyväksi. He olivat myös muita enemmän sitä mieltä, että työyhteisössä yleensä käsitellään työhön liittyviä muutoksia.⁵²

46 Kiiski 2013, 19; Gävert 2016.

47 Vrt. kuvio 6.1.

48 Vrt. kuvio 6.2.

49 Tilastollisesti merkitsevä ero ($p \leq 0,01^{**}$).

50 Tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($p \leq 0,05^{*}$).

51 Tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($p \leq 0,05^{*}$).

52 Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä.

6.4 Työalajohtajan tehtävien hoitaminen

6.4.1 Lähiesimies hoitaa diakonian työalan tehtävät yhdessä diakoniatiimin kanssa

DBR2016 tarkasteli keskeisiä diakonian työalajohtajan tehtäviä kysyen, missä määrin nämä tehtävät olivat vastaajan seurakunnan diakonian lähiesimiehen tehtäviä. DBR2018:ssa näkökulmaa laajennettiin ja haluttiin lisäksi tietää, kuka näitä tehtäviä seurakunnassa hoitaa, jollei diakoniatyön lähiesimies. Vuoden 2016 tehtävälistaan lisättiin kohta ”Käy kehityskeskustelut diakoniatyöntekijöiden kanssa”. DBR2018:ssa kysymys suunnattiin kaikille vastaajille.⁵³

Taulukko 6.1 Työalajohtajan tehtävien hoitaminen (%). Kysymykseen pystyi valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon. N=384.

Tehtävä	Kirkko-herra	Diakonian lähiesimies	Diakonia-tiimi	Luottamus-henkilöt	Minä itse	Ei kukaan
Johtaa diakonian uudistumista	14 %	49 %	63 %	13 %	32 %	4 %
Päättää diakoniatyöntekijöiden vastuualueet	24 %	44 %	57 %	13 %	23 %	2 %
Tekee diakonian työalan budjettiesityksen	9 %	50 %	43 %	9 %	28 %	0 %
Esittelee kirkkoneuvostossa/seurakuntaneuvostossa diakoniaa koskevat asiat	51 %	47 %	10 %	5 %	13 %	1 %
Käy tehtävänkuvaukseskustelut diakoniatyöntekijöiden kanssa	26 %	61 %	1 %	0 %	6 %	11 %
Antaa tukea työhön liittyvissä asioissa	34 %	54 %	58 %	12 %	12 %	2 %
Antaa tukea yksityiselämään liittyvissä asioissa	14 %	25 %	37 %	1 %	29 %	19 %
Käy kehityskeskustelut diakoniatyöntekijöiden kanssa	29 %	63 %	1 %	0 %	5 %	7 %

Useat tehtävät diakoniatyön lähiesimies hoitaa yhdessä diakoniatiimin kanssa. Kun työtä tehdään yhdessä, kaikki kokevat oman työnsä osaksi kokonaisuutta ja työhyvinvointi lisääntyy.⁵⁴ Diakoniatyötä koskevien asioiden esittely kirkkoneuvostossa näyttää olevan lähes yhtä paljon kirkkoherrojen kuin diakoniatyön lähiesimiehen tehtävä.

Iloitsen diakoniatyöstä ja tunnollisista kollegoista, jotka tekevät työtä ja kohtaavat ihmisiä rakkaudella.

Diakoni, esimiestehtävässä, Turun arkkihiippakunta

⁵³ Gävert 2016, 77–78.

⁵⁴ Gävert 2009, 52–53.

Luottamushenkilöiden rooli on diakonian työalajohtamisessa vähäisempi muihin toimijoihin verrattuna; eniten mainituista tehtävistä luottamushenkilöt vaikuttavat diakoniatyön uudistumiseen ja vastuualueista päättämiseen, minkä vastausvaihtoehtojen valitsi reilu kymmenys vastaajista. Luottamushenkilöiden rooli onkin enemmän strateginen kuin operatiivinen. Luottamushenkilöiden tehtäväksi ”Antaa tukea työhön liittyvissä asioissa” ilmoitettiin eniten Oulun, Kuopion ja Lapuan hiippakunnissa: noin viidennes vastaajista näissä hiippakunnissa valitsi tämän. Luottamushenkilöiden tuen koettu vähäisyys voi johtua myös siitä, että monissa seurakunnissa johtokuntia on lakkautettu ja perustettu tilalle harvemmin kokoon-tuvia työryhmiä.

Vaikka diakoniatyön lähiesimiehillä on paljon vastuuta kaikissa kysytyissä työ-alajohtajan tehtävissä, myös kirkkoherrojen rooli on suuri. Hyvä yhteistyö kirkko-herran kanssa on tärkeää kaikenkokoisilla paikkakunnilla, vaikka pidettäisiinkin tärkeänä sitä, että lähiesimiehenä on diakoniatyön koulutuksen saanut henkilö, jolla on riittävät valtuudet toimia. Työalajohtajuus onnistuu, kun kirkkoherra on työalajohtajan tukena ja vallat ja vastuut on määriteltä selkeästi.⁵⁵ Esimerkiksi diakoniatyön asioiden esittely kirkko- tai seurakuntaneuvostossa tuo työntekijöitä ja luottamushenkilöitä lähemmäs toisiaan, lisää tietämystä molemmiin puoliin ja hyödyttää näin koko seurakunnan toimintaa. Diakoniatyön asioiden esittelyvas-tuu on esimerkiksi mahdollista siirtää diakoniatyön lähiesimiehelle kirkko- tai seurakuntaneuvoston määrittelemällä ohjesäännöllä.

6.4.2 Työalajohtajan tehtävien hoitaminen hiippakunnittain vertailtuna

Hiippakunnittain tarkasteltuna Porvoon hiippakunta profiloitui muihin verrattuna eri tavalla työalajohtajan tehtävien hoitamisessa. Porvoon hiippakunnan vastaajien mielestä kaikki tämän tehtävälistan tehtävät kuuluivat selkeästi vähemmän diakoniatyön lähiesimiesten hoidettaviksi kuin muiden hiippakuntien vastaajien mielestä. Kuitenkin kyselyyn vastanneista oli eniten lähiesimiehenä toimivia juuri Porvoon hiippakunnassa ja diakoniatyön koulutuksen omaavia esimiehiä keski-määrin saman verran kuin muissa hiippakunnissa.

Eri hiippakunnissa vastaajien mielestä tehtävänkuvaus- ja kehityskeskustelujen käyminen on valtaosin diakoniatyön lähiesimiehen tehtävä. Poikkeuksen tästä tekevät Porvoon hiippakunnan lisäksi Kuopion ja Turun hiippakunnat. Näissä hiip-pakunnissa näiden keskustelujen käyminen on enemmän kirkkoherrojen tehtävä.

Porvoon hiippakunnan vastaajista 42 prosenttia ilmaisee, että tehtävänkuvaus-keskusteluja ei käy kukaan, kun muissa hiippakunnissa Turku lukuun ottamatta jätetään tässä alle 10 prosenttiin. Tämä näkyy myös kysymyksessä vuosittaisen

55 Gävert 2009, 30.

tehtävänkuvaukseskustelun käymisestä: Porvoon hiippakunnan vastaajien mukaan vain puolet käy keskustelun vuosittain esimiehensä kanssa. Se on matalin tulos kaikista hiippakunnista.

Porvoon hiippakunnan vastaajien erilaiset vastaukset kuvastavat Porvoon hiippakunnan erityisluonnetta: hiippakunnan alueella sijaitsee muita hiippakuntia enemmän pieniä seurakuntia, joissa on vähän työntekijöitä. Näin työtehtävät diakoniatyössä on eri tavalla järjestetty.

Noin puolet vastaajista nimesi diakoniatyötä koskevien asioiden esittelyn kirkko- tai seurakuntaneuvostossa kirkkoherran tehtäväksi. Tampereen ja Oulun hiippakunnissa diakoniatyötä koskevien asioiden esittely oli vastaajien mukaan eniten diakoniatyön lähiesimiesten tehtävä.

6.4.3 Työälajohtajan tehtävien hoitaminen paikkakunnan koon mukaan vertailtuna

Tarkasteltaessa diakoniatyön tehtäviä paikkakunnan koon mukaan löytyy kaikista tehtäväkohdista runsaasti vaihtelua. Pienimpien paikkakuntien vastaajien mielestä nämä tehtävät kuuluvat vähemmän diakoniatyön lähiesimiehille, koska niissä lähiesimiehiä ei ole niin paljon.

Alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä vastaajista 10 prosenttia oli sitä mieltä, että diakoniatyön lähiesimies johtaa diakoniatyön uudistumista, kun isommilla paikkakunnilla prosentit olivat 55 ja 72 välillä. Yllättävää on se, että pienimmillä paikkakunnilla työskentelevistä 17 prosenttia ilmoitti kirkkoherran johtavan diakoniatyön uudistumista, kun taas kaikkein isoimmilla paikkakunnilla työskentelevien mielestä tämä luku oli enemmän, 21 prosenttia. Alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä puolet vastasi johtavansa diakoniatyön uudistumista itse.

Diakoniatyöntekijöiden vastuualueista päätti alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla 36 prosentin mielestä kirkkoherra ja 44 prosenttia päätti itse. Muun kokoisilla paikkakunnilla kirkkoherran osuus on pienempi, mutta yllättäen yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla kirkkoherran osuus oli lähimpänä pienempien paikkakuntien tasoa, 33 prosenttia.

Kolmessa pienimpien paikkakuntien ryhmässä kirkkoherra ei vastaajien mukaan useinkaan tehnyt diakonian työalan budjettiesitystä, mutta yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä 22 prosentin mielestä näin tapahtui. Sillä ehkä tarkoitettiin sitä, että kirkkoherra on se, joka asian vie eteenpäin.

Kaiken kokoisilla paikkakunnilla kirkkoherran vastuu diakoniatyön asioiden esittelystä kirkko- tai seurakuntaneuvostossa oli suuri: isoimmilla paikkakunnilla vajaa puolet ja alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla 68 prosenttia ilmoitti näin. Myös diakoniatimin ja luottamushenkilöiden ilmoitettiin esittelevän diakoniatyön asioita kaikenkokoisilla paikkakunnilla.

Alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla kirkkoherra kävi vastaajien mukaan tehtävänkuvauskeskustelut 55 prosentin mielestä. Tämä on luonnollista, jos erillistä lähiesimiestä ei ole. Voi kysyä, miksi luku ei ole vielä suurempi. Kolmessa isommassa paikkakuntaryhmässä kirkkoherran osuus tehtävänkuvauskeskustelujen käymisestä oli 12–18 prosenttia ja lähiesimiehen 74–80 prosenttia. Kohdassa ”ei kukaan” oli alle 10 000 asukkaan paikkakuntien vastaajilla iso osuus: 31 prosenttia vastasi, että kukaan ei käynyt tehtävänkuvauskeskustelua. Muiden paikkakuntaryhmien prosentit olivat alle kymmenen.

Isommilla paikkakunnilla kirkkoherra antoi vähemmän tukea työhön tai yksityiselämään liittyvissä asioissa. Tämä on luonnollista, koska yksiköt ovat isompia ja työntekijät eivät välttämättä ole tekemisissä kirkkoherran kanssa. Diakoniatyön lähiesimies antoi hyvin tukea työhön liittyvissä asioissa niillä paikkakunnilla, joilla lähiesimiehiä enemmän on eli isommilla paikkakunnilla. Tiimin osuus oli iso, ja myös työntekijästä itsestä löytyi voimaa kaikenkokoisilla paikkakunnilla. Pienimmillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla muutama vastasi, että tukea ei anna kukaan.

Yksityiselämän asioissa kirkkoherra antoi huomattavasti enemmän tukea pienimmillä paikkakunnilla, jossa hän on lähempänä ja ehkä ainoa esimies. Vastauksen ”ei kukaan” antoi pienimmillä ja suurimmilla paikkakunnilla kolmannes ja keskikokoisilla paikkakunnilla viidennes. Tämä voidaan tulkita niin, että tukea yksityiselämän asioihin ei työpaikalla edes haluta.

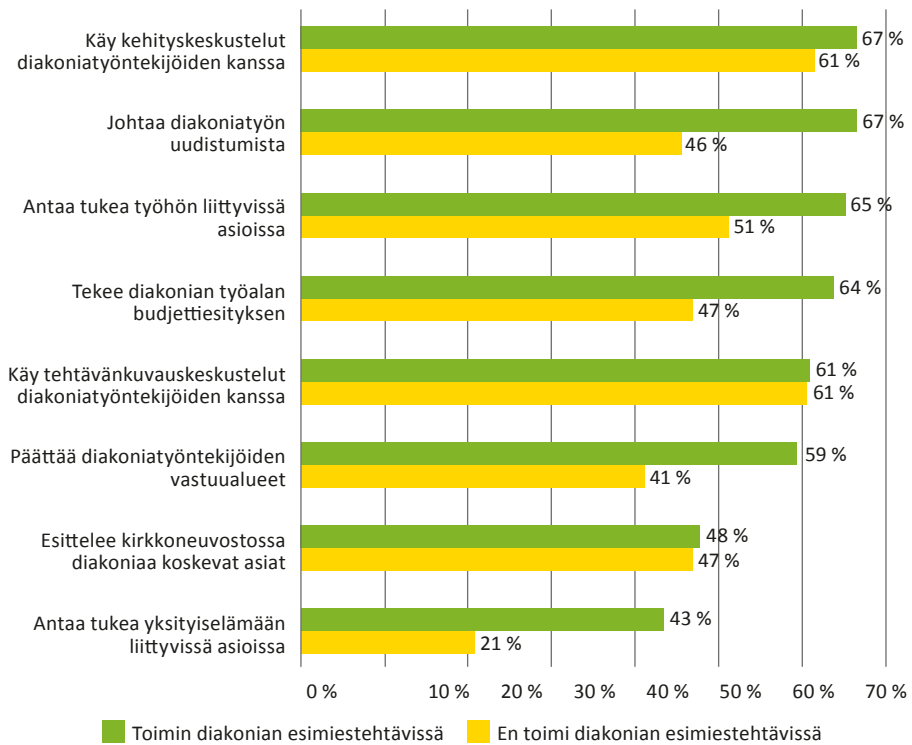
Kehityskeskustelut käydään eri kokoisilla paikkakunnilla hieman varmemmin kuin tehtävänkuvauskeskustelut: vastauksen ”ei kukaan” oli valinnut pienimpien alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä 19 prosenttia ja isommilla paikkakunnilla työskentelevistä 2–3 prosenttia. Pienimmillä paikkakunnilla kehityskeskustelut kävi 64-prosenttisesti kirkkoherra ja kolmessa isommassa ryhmässä 80-prosenttisesti diakoniatyön lähiesimies.

Joidenkin vastaajien mukaan luottamushenkilöt esittelivät diakoniatyötä koskevia asioita kirkko-/seurakuntaneuvostossa. Näin ei pitäisi tapahtua, sillä asioiden esittely on viranhaltijoiden tehtävä. Mielenkiintoista olisi myös selvittää tapauksia, joissa diakoniatiimi esittelee asioita neuvostossa. Ehkä näissä molemmissa tarkoitetaan asioiden informatiivista selventämistä kokouksissa, ei varsinaista esittelyä.

6.4.4 Työalajohtajan tehtävien hoitaminen lähiesimestehtävässä toimivien mukaan

Diakoniatyön lähiesimiehinä toimivilla oli erilainen käsitys työalajohtajalle kuuluvista tehtävistä ja vastuunjaosta kuin muilla vastaajilla. Yhtä mieltä diakoniatyön lähiesimiehet ja ei-esimiehet olivat ainoastaan tehtävänkuvauskeskusteluista. Kaikkien muiden väittämien kohdalla diakoniatyön lähiesimiehinä toimivat kokivat tehtävät laajemmiksi verrattuna muiden vastaajien näkemyksiin.

Kuvio 6.12 Diakonian lähiesimiehelle kuuluvat tehtävät vertailtuna sen mukaan, toimiiko vastaaja diakonian esimiestehtävissä vai ei (%). N=384.⁵⁶



Lähiesimiehen tehtävistä, valtuuksista ja vastuista on keskusteltava avoimesti työyhteisöissä, jotta kaikille muodostuu asiasta sama käsitys. DBR2018-kyselyn työalajohtajan tehtävien hoitamisesta vastaajat olivat eniten samaa mieltä diakoniatyön asioiden esittelystä kirkkoneuvostolle sekä tehtävänkuvauks- ja kehityskeskustelujen käymisestä. Nämä ovatkin selkeitä ja näkyviä lähiesimiehen tehtäviä. Sen sijaan mielenkiintoinen on huomattava ero vastaajien näkemyksissä diakoniatyön budjettiesityksen tekemisestä. Koko tiimi voi osallistua työalan budjettiesityksen tekemiseen, mutta vastuu siitä on lähiesimiehellä. Näissä eroavissa kohdissa kyse saattaa olla siitä, että tiimityö koetaan vahvaksi ja kaikki tosiaan osallistuvat tehtävien valmisteluun. Sekä diakoniatyön lähiesimiehinä toimivat että muut vastaajat antoivat diakoniatimille joka kohdassa ison merkityksen.

⁵⁶ Johtaa diakonian uudistumista: tilastollisesti merkitsevä ero ($p \leq 0,01^{**}$).
Päätää diakonian vastualueet: tilastollisesti merkitsevä ero ($p \leq 0,01^{**}$).
Tekee diakonian työalan budjettiesityksen: tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($p \leq 0,05^{*}$).
Antaa tukea työhön liittyvissä asioissa: tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($p \leq 0,05^{*}$).
Antaa tukea yksityiselämään liittyvissä asioissa: tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($p \leq 0,001^{***}$).
Esittelee asiat neuvostossa, käy tehtävänkuvaukseskustelut, käy kehityskeskustelut: ei tilastollista merkitsevyyttä.

Lähiesimiehet kokivat antavansa tukea sekä työhön että yksityiselämään liittyvissä asioissa huomattavasti enemmän kuin tiimiläiset kokivat saavansa. Tämä liittyy myös yleiseen kokemukseen esimiehen tuen riittämättömyydestä. Yksi kirkon tulevaisuuskomitean kannanotoista on, että johtajien vastuualueita tulee selkeyttää kaikilla organisaatiotasoilla.⁵⁷

6.5 Diakonian virat

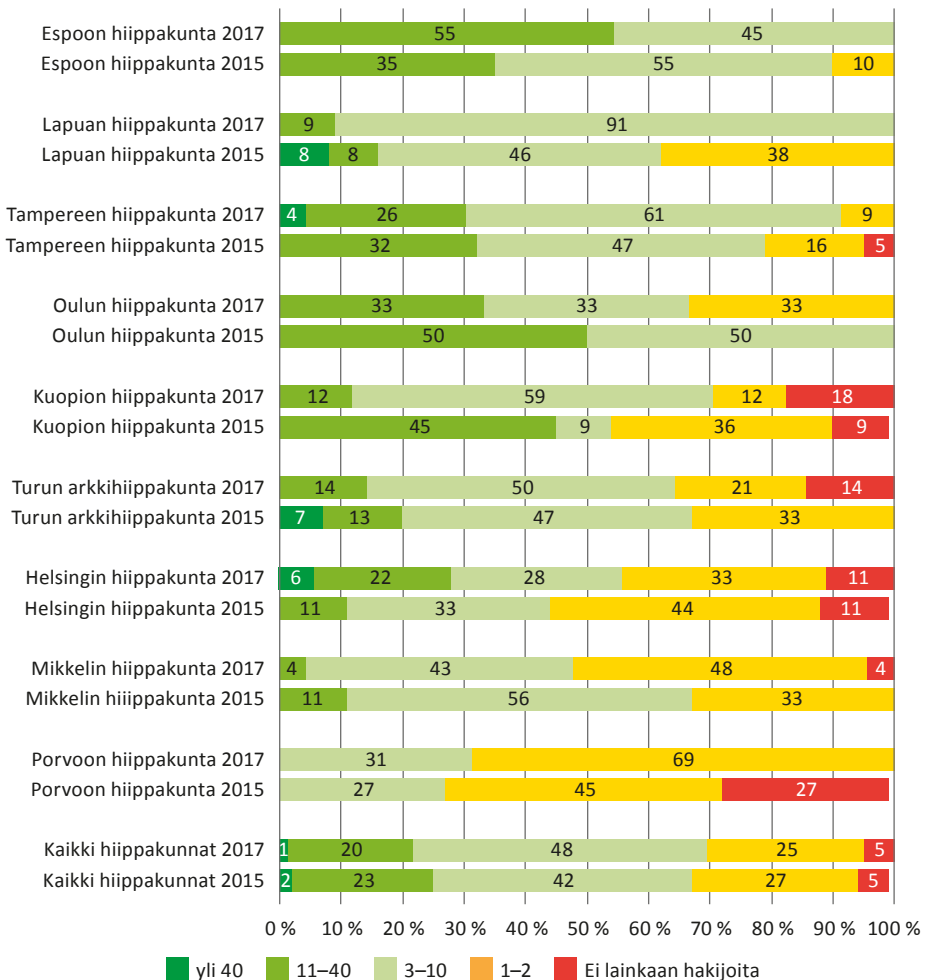
6.5.1 Hakijamäärät diakonian virkoihin vuonna 2017 vaihtelivat hiippakunnittain

DBR2018:n vastaajia pyydettiin arvioimaan seurakunnassaan vuoden 2017 aikana avoinna olleiden virkojen hakijamääriä. Puolet vastaajista kertoi, ettei heidän seurakunnassaan ollut lainkaan avoinna virkoja tai sijaisuuksia vuonna 2017 (N=387). Avoimia virkoja oli ollut 161 vastaajan seurakunnassa, ja yleisimmin hakijoita oli ollut kolmesta kymmeneen. Avoimia virkoja on todennäköisesti ollut hieman vähemmän, sillä useampi vastaaja samasta seurakunnasta on voinut kertoa samasta rekrytoinnista. Kahdessa seurakunnassa hakijoita oli ollut yli 40. Nämä molemmat olivat yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla, toinen Helsingin ja toinen Tampereen hiippakunnassa. Kahdeksan vastaajaa kertoi, että heidän seurakuntiansa avoimiin virkoihin tai sijaisuuksiin ei ollut lainkaan hakijoita. Seuraavassa kuviossa on esitetty ne hiippakunnat, joissa oli vastaajien mukaan työskentelyseurakuntaan liittyvä diakoniatyön rekrytointi vuonna 2017. Vertailukohtana on DBR2016:n tulokset, joissa vastaajat olivat arvioineet vuoden 2015 rekrytointeja.⁵⁸

⁵⁷ Vrt. luku 6.3.1; Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö 2016, 46.

⁵⁸ Gävert 2016, 83.

Kuvio 6.13 Avoinna olleiden diakonian virkojen ja sijaisuuksien hakijamääräluokkien väliset suhteet vuosina 2015 ja 2017, vertailu hiippakunnittain (%).⁵⁹ N=159.



Hakijamäärissä on tapahtunut paljon muutoksia verrattaessa niitä DBR2016:n vastaajien ilmoittamiin hakijamääriin. Yli 40 hakijan rekrytointeja oli nyt vähemmän samoin kuin niitä rekrytointeja, joihin ei ollut yhtään hakijaa. Porvoon hiippakunnan hakijamäärät eivät edelleenkään olleet suuria, mutta toisin kuin edellisessä barometrissa kaikkiin virkoihin oli nyt ollut hakijoita.

Hakijamäärät olivat DBR2018:n mukaan kasvaneet erityisesti Espoon, Helsingin ja Tampereen hiippakunnissa. Rekrytointitilanne oli entisestään heikentynyt Kuopion ja Mikkelin hiippakunnissa. Helsingin hiippakunnassa tilanteita,

⁵⁹ Gävert 2016, 83.

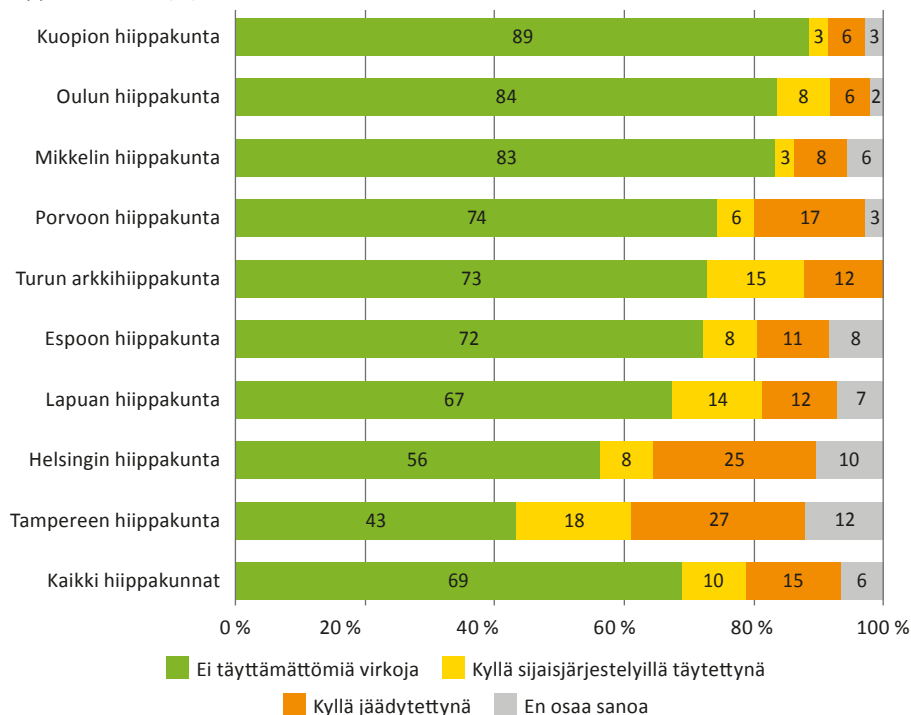
joissa ei ollut yhtään hakijaa, oli lukumääräisesti ollut vastaajien mukaan kaksi. Nämä kaksi vastausta voivat koskea samaa epäonnistunutta rekrytointia.

Hiippakuntien arvion mukaan diakoniaviranhaltijoiden saatavuus seurakuntatyöhön on hyvä.⁶⁰

6.5.2 Kymmeniä diakonian virkoja on jäädytetty tai sijaisjärjestelyin täytettyinä

Diakoniatyöntekijöiden määrä on vähentynyt DBR2013:n tuloksista 95:llä työntekijällä.⁶¹ DBR2018:n vastaajien seurakunnista neljänneksessä oli täyttämättömiä diakonian virkoja, joko jäädytettyinä tai sijaisjärjestelyin täytettyinä. Noin 70 prosenttia vastaajista ilmoitti, että täyttämättömiä virkoja ei ollut. Kaikkiaan vastaajien seurakunnissa (n=391) oli jäädytettyä 67 virkaa ja sijaisjärjestelyin täytettyinä 54 virkaa. Jäädytettyjä ja sijaisjärjestelyin täytettyjä virkoja oli enemmän suurilla paikkakunnilla.

Kuvio 6.14 Täyttämättömät tai sijaisjärjestelyin täytetyt diakonian virat vuonna 2017, vertailu hiippakunnittain (%). N=383.



60 Ammatillisen koulutuksen raportti 2016, 29.

61 Vrt. kuvio 1.1.

Barometrin vastaajien mukaan eniten jäädytettyjä eli täyttämättä jätettyjä virkoja oli Tampereen hiippakunnassa, 18 virkaa, ja vähiten Kuopion hiippakunnassa, 2 virkaa. Myös jäädytettyjä sijaisjärjestelyin täytettyjä virkoja eli määräaikaaisesti täytettyjä virkoja oli eniten Tampereen hiippakunnassa, 12 virkaa, ja vähiten Kuopion ja Mikkelin hiippakunnissa, molemmissa yksi virka.

Sekä jäädytetyistä että sijaisjärjestelyin täytetyistä viroista yli 60 prosenttia on yli 30 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevien vastaajien seurakunnissa.

Kun virka jätetään täyttämättä, asiakkaat ja muut työt on hoidettava silti. Työn kuormittavuus kasvaa, eikä se näy palkassa

Diakonissa, Helsingin hiippakunta.

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016 -raportin mukaan kirkon työssä olevista työntekijöistä vain noin 50 prosenttia oli tyytyväisiä työntekijöiden määrään työyhteisössään (n=510).⁶² Myös tämän barometrin tulokset osoittavat, että työmäärä ja kiire ovat kasvaneet, eikä esimiehillä ole riittävästi aikaa johtamistehtäväänsä. Tähän nähden on väärin vähentää tai jäädyttää virkoja.

6.6 Työtä tukevien rakenteiden kehittäminen

Työ- ja elinkeinoministeriön *Työolobarometri 2017* ennakkoraportti kertoo, että palkansaaajien kokemukset työelämästä olivat pääosin myönteisiä vuonna 2017 ja odotukset tulevasta ovat kääntyneet aiempaa valoisammiksi. Osaltaan hyvään kehitykseen vaikuttaa kohentunut yleinen taloustilanne. Tietojen saannin työpäivän tulevaisuuden suunnitelmista, mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssä sekä mahdollisuuksien vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin nähdään useammin olevan muuttumassa entistä parempaan kuin huonompaan suuntaan.⁶³ Kirkon työssä laskeva jäsenmäärä ja vähenevät resurssit asettavat kuitenkin työhyvinvointiin vaikuttavia tulevaisuudenhaasteita.

DBR2018 antaa siitä huolimatta positiivisia viitteitä tulevaisuudesta. Vastaajat tunnistavat kuormitustekijät mutta myös voimavaransa. Vastaajat ovat pääosin tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa osallistua koulutuksiin sekä valmiuksiinsa kohdata muutoksia ja uusia haasteita. Tätä kokemusta pitäisi käyttää hyväksi kehittämistyössä ja kutsua työntekijät aidosti mukaan kehittämistyöhön. Häirintää esiintyy vastaajien työpaikoilla hyvin vähän. Diakoniatiimeissa on osaamista ja vertaistukea.

⁶² Pekkarinen & Pekka 2016, 54.

⁶³ Lyly-Yrjänäinen 2018, 100–106.

Kolmasosa barometrin vastaajista kokee, että ei saa tarpeeksi tukea esimiehiltään, ja se on liikaa. Tukea lähiesimiehiltä diakoniatyöntekijöille tarvitaan lisää. Lähiesimiehiä on myös tuettava ja annettava heille työn kannalta tarpeelliset valtuudet ja riittävästi aikaa tukea parhaalla mahdollisella tavalla tiimiläisiään. Valtuuksista ja vastuista on keskusteltava avoimesti työyhteisöissä, jotta kaikille muodostuu asiasta sama käsitys. Diakoniatyön lähiesimiehellä on oltava diakonia-alan koulutus, sillä se vaikuttaa olennaisesti työn sujuvuuteen ja työssä jaksamiseen. Diakonia-alan palkkoja sekä esimies- että työntekijätasolla on tarkistettava, jotta ne oikeasti kannustaisivat mielekkäässä mutta raskaassa työssä. Kehityskeskustelut on käytävä ja tehtäväkuvaukset on päivitettävä säännöllisesti, ja niissä on huomioitava työn vaativuus ja sitä kautta korjattava palkkaus vastaamaan vaativuutta.

Diakoniatyön lähiesimiesten ja diakoniatyöntekijöiden kannattaa edelleen kehittää yhdessä työyhteisötaitojaan tiimissä toimien. Tiimit ovat asiantuntijayhteisöjä, jotka muodostuvat keskenään samalla tasolla työskentelevistä oman alansa ja alueensa asiantuntijoista. Esimiehen ja johtamisen tehtävä on yksi asiantuntija-tehtävä muiden joukossa. Työyhteisötaitoisella on aktiivinen ote työn tekemiseen ja kehittämiseen, hän osaa arvioida omaa kehittymistään, hän kehittää vuorovaikutustaitojaan, hän osaa ottaa toiset huomioon ja ymmärtää työn kokonaisuuden. Lisäksi hänellä on positiivinen ja rakentava asenne ja hän ottaa vastuun omasta toiminnastaan. Hyvinvoiva asiantuntija osaa työyhteisötaidot, omaa hyvän itsetuntemuksen ja huolehtii itsestään.⁶⁴

Diakoniabarometreissa on keskitytty tutkimaan lähiesimiestoiminnan rakenteita. Jatkossa tutkimusta voisi tämän lisäksi siirtää myös lähiesimiestoiminnan sisältöihin. Esimerkiksi tieto siitä, mitkä ovat hyvän lähiesimiehen ominaisuuksia, millä tavalla lähiesimiehen tulisi tukea työtä sekä siitä, miten palautetta annetaan ja vastaanotetaan, olisi tärkeää. Yksittäisistä työtä tukevista rakenteista voisi selvittää tarkemmin tehtäväkuvauksen ja kehityskeskustelujen sisältöä ja merkitystä. Kysymyksiä työajasta ja -ajattomuudesta on myös pidettävä esillä, koska niihin liittyy jatkuvia muutospaineita.

Kirkon piirissä pitäisi tehdä perusteellinen tutkimus lähiesimiehen työstä ja koulutustaustan merkityksestä. Tällaista tutkimusta on tehty niukasti. Tulevaisuuden muuttuva seurakuntatyö vaatii kuitenkin paitsi ylimmän johdon myös keskijohdon roolin selvittämistä ja yhtenäistämistä. Diakoniabarometrit osoittavat, että diakoniataustaiset diakoniatyön lähiesimiehet hoitavat työnsä hyvin ja edistävät diakoniatyötä. Tähän nähden diakonian työalajohtajien virkojen vähentäminen ja työalajohtajajärjestelmän romuttaminen ei ole hyvä kehityslinja.

64 Vesterinen 2010, 112–117.

Tulevaisuudessa merkittävimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät nousevat verkostoituneen, mobiilin tai hajautuneen työn jatkuvasta lisääntymisestä sekä vallan ja vastuun uudentuneesta jakaantumisesta työpaikoilla. Näihin tekijöihin liittyy yhä kasvavia osaamis- ja kyvykkyystarpeita. Myös uusien teknologioiden käyttöönotto ja uuden tiedon tarjonta sekä työn ja muun elämän rajojen liudentuminen muuttavat tapaamme tehdä työtä, hakea tukea ja toimia työyhteisössä.⁶⁵ Näiden haasteiden kohtaamiseen on etsitty ja löydetty vastauksia tässä DBR2018:n artikkelissa.

65 Ahonen 2013, 11.

7 TULOSTEN TIIVISTELMÄ

*Titi Gävert, Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies, Mikko Malkavaara,
Jouko Porkka, Päivi Salojärvi ja Veera Wallenius*

7.1 Diakoniabarometri tutkii diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä

Diakoniabarometri on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöille suunnattu kyselytutkimus, jolla kartoitetaan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä diakoniatyöhön liittyvistä ajankohtaisista teemoista. Kysely toteutettiin nyt kymmenennen kerran. Tällä kertaa barometri tehtiin Kirkkohallituksen, Diakoniatyöntekijöiden Liiton, Diakonian tutkimuksen seuran ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyönä. Diakin neljä YAMK-opiskelijaa toimi barometrin tutkijoina ja yhteistyöverkoston edustajat sen ohjausryhmänä.

Vuoden 2018 diakoniabarometrin osa-alueita olivat diakonian haasteet muuttuvassa yhteiskunnassa, diakonian viestintä ja vaikuttaminen, diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen kristillinen orientaatio, diakoniatyön arki ja diakoniatyötä tukevat rakenteet.

Diakoniabarometrin aineisto kerättiin Webropol-verkkotyökalun avulla 8.1–4.2.2018. Vastauslinkki lähetettiin Kirkkohallituksen diakoniatyöntekijöiden postitusrekisterissä olleisiin osoitteisiin. Lisäksi kyselylinkkiä jaettiin toteuttajatahojen somekanavilla sekä käyttäen tutkijoiden henkilökohtaisia yhteyksiä. Kyselyn vastausaika oli neljä viikkoa. Webropol-lomakkeilla saatu tilastollinen aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla ja laadullinen aineisto ATLAS.ti-ohjelmalla.

Vastauksia kyselyyn saatiin määräaikaan mennessä 392. Vastaajista 38 täytti ruotsinkielisen lomakkeen. Vastaajista diakoniatyöntekijöitä oli 377 ja teologeja kuusi. Lisäksi kuusi vastaajaa kertoi, ettei hänellä ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa. Kirkon työmarkkinalaitoksen tiedon mukaan vuonna 2017 Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa oli 1 300 diakoniatyöntekijää. Mikäli vastausprosentti lasketaan diakoniatyöntekijöiden määrästä, se oli 30 prosenttia.

Kaikkien hiippakuntien diakoniatyöntekijöistä noin kolmasosa vastasi diakoniabarometriin. Poikkeuksina olivat Kuopion hiippakunta ja Turun arkkihiippakunta: Kuopion hiippakunnan diakoniatyöntekijöistä vastasi noin neljäsosa ja Turun arkkihiippakunnasta vajaa viidesosa.

DBR2018:n vastaajien ikäjakauma edustaa hyvin kirkon diakoniatyöntekijöiden ikäjakaumaa. Yli puolet barometrin vastaajista oli yli 50-vuotiaita ja vain kolme prosenttia alle 30-vuotiaita, mikä vastaa osapuilleen työntekijöiden ikärakennetta. Vastaajien ikä näkyi myös työkokemuksessa, sillä vastaajista 70 prosenttia oli

työskennellyt alalla 10 vuotta, ja heistä lähes 40 prosenttia yli 20 vuotta. Alle viisi vuotta alalla työskennelleitä oli vain hieman yli 10 prosenttia vastaajista.

DBR2018:n vastaajista 202 eli yli puolet (52 %) oli diakoneja. Diakonissoja oli 160 (42 %). Tilanne poikkeaa edellisistä diakoniabarometreista. Vuonna 2013 enemmistö vastaajista oli diakonissoja ja vuonna 2016 diakonissoja ja diakoneja oli suunnilleen yhtä paljon.

DBR2018:n vastaajista 14 prosenttia työskenteli sellaisessa seurakunnassa, jossa on vain yksi diakonian virka. Lähes puolet vastaajista työskenteli 2–5 hengen tiimeissä ja 38 prosenttia yli viiden hengen tiimeissä.

7.2 Sosiaaliturvan puutteet haastavat diakoniatyötä

Perustoimeentulo siirtyi Kelan hoidettavaksi vuoden 2017 alussa. Kyselyyn vastaajista lähes puolet pitää tätä huonona ratkaisuna. Toimeentulotuen Kela-siirto on lisännyt diakoniatyöntekijöiden työtä. Puolet barometrikyselyyn vastanneista on joutunut avustamaan asiakkaitaan hakemusten tekemisessä aiempaa enemmän, ja joka neljäs on lisäksi avustanut asiakkaitaan valitusten kirjoittamisessa aiempaa enemmän. Kaksi viidestä vastaajasta kokee, ettei kunnan sosiaalityö ole kyennyt palvelemaan asiakkaita yhtään nopeammin tai paremmin toimeentulotukivastuun lakattua.

Diakoniatyöntekijöiden kokemuksen mukaan kolme neljästä diakoniatyön kohtaamasta asiakkaasta pitää sosiaaliturvan palvelujärjestelmän toimivuutta huonona. Diakoniatyön tarjoama apu sen sijaan nähdään hyvin positiivisessa valossa ja riittävänä.

Diakoniatyöntekijät näkevät taloudellisen avustamisen kuuluvan osaksi kokonaisvaltaista auttamistyötä, mutta kokevat sen silti ristiriitaisena. Taloudellisen avustamisen ristiriita syntyy avun riittämättömyydestä suhteessa ihmisten elämäntilanteisiin. Monien asiakkaiden tulotaso on ollut vuosia huono, eikä pienimuotoinen taloudellinen apu muuta tilannetta suuntaan tai toiseen. Kriisiauttamisen luonne ei diakoniatyössä riittävästi toteudu.

Enemmistö diakoniatyöntekijöistä kokee asiakkaiden pitävän diakonia-apua subjektiivisena oikeutenaan. Vuoteen 2013 verrattuna kasvu on ollut valtavaa. Silloisen barometrin vastaajista vain 16 prosenttia koki asiakkaiden mieltävän diakonia-avun subjektiiviseksi oikeudekseen.

Murtuvan yhteiskunnan keskellä diakoniatyöntekijät kokevat toivon välittämisen tärkeimmäksi tehtäväkseen. Diakoniatyön vahvuutena on laadukas kohtaaminen, joka erottuu positiivisesti lähes jokaisen vastaajan mukaan kaikesta muusta sosiaalisesta auttamistyöstä. Samasta syystä lähes kaikki vastaajat näkevät ammatillisen diakoniatyön puolustamisen tärkeäksi.

Yhteiskunnallinen vaikuttamistyö koetaan tärkeäksi osaksi diakoniatyötä. Yhdeksän vastaajaa kymmenestä näkee tärkeäksi, että diakoniatyöntekijät nostavat

yhteiskunnalliseen keskusteluun taloudellisen epätasa-arvon ja ihmisten pahoinvoinnin. Ekologisen ja kestäväen kehityksen huomioon ottamista diakoniatyön suunnittelussa ja auttamistyön toteutusmuodoissa pitää tärkeänä 85 prosenttia vastaajista.

Pysyäkseen paremmin muutoksessa mukana noin neljä viidestä vastaajasta tuntee tarvitsevänsä lisäpanostusta politiikan lukutaitoon, jonka myötä diakoniatyössä olisi helpompi ennakoida poliittisten päätösten aiheuttamat muutokset ihmisten arjen toimeentuloon ja elinoloihin.

Kaksi viidestä kyselyyn vastanneesta on harkinnut alanvaihtoa pois diakoniatyöstä. Osa kokee kirkon ja sen diakoniatyön olevan uppoava laiva, josta täytyy päästä pois ennen kuin itselle käy huonosti. Tähän valmistaudutaan opiskelemalla lisää ja etsimällä aktiivisesti töitä muualta. Valtaosa vastaajista on kuitenkin tyytyväisiä työhönsä ja kokee kutsumuksen yhä kantavan.

Diakoniatyöntekijöiden huolenaiheet liittyen oman työskentelypaikkakunnan ihmisten hyvinvointiin ovat samankaltaisia läpi Suomen. Kaikille paikkakuntakokoluokille yhteiset huolenaiheet ovat köyhyys, työttömyys, päihdeongelmat ja yksinäisyys. Alle 30 000 asukkaan paikkakunnilla huolenaiheena on myös sosiaali- ja terveyspalveluiden heikentyminen. Näillä paikkakunnilla palvelut siirtyvät kauas palveluiden tarvitsijoista, välimatkat ovat pitkiä, julkista liikennettä ei juuri ole ja palveluiden taso on heikentynyt. Yli 30 000 asukkaan paikkakunnilla huolenaiheena on eriarvoistuminen, joka näkyy niin sosiaalisesti kuin taloudellisesti. Kaikkein suurimmilla yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla huolettavat liian kalliit vuokrat. Edullisia asuntoja ei ole riittävästi, eikä Kela ota huomioon toimeentulotuen laskennassaan todellisia vuokratuloja.

Kyselyyn vastanneet diakoniatyöntekijät kaikissa ikäryhmissä kokevat työssään ja elämässään suurimpina toivonsa kannattelijoina uskon ja luottamukseen Jumalaan, läheiset ihmissuhteet sekä rukouksen. Muita toivoa kannattelevia tekijöitä, joita tosin eri-ikäiset työntekijät painottavat hieman eri tavalla, ovat hengellisyys, tietoinen hyvän näkeminen, itsestä huolen pitäminen harrastuksin, levon ja laadukkaan ravinnon avulla, Raamatun lukeminen, tuki kollegoilta sekä arjen pienistä hyvistä asioista nauttiminen.

7.3 Viestintää ihmisarvon puolustamiseksi ja avuntarvitsijoiden tavoittamiseksi

Diakoniatyön viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio olivat ensimmäistä kertaa diakoniarakenteen tutkimusalueina. Tarkastelun kohteena olivat diakoniatyöntekijöiden näkemykset ja kokemukset diakoniatyön viestinnän ja vaikuttamisen nykytilasta sekä digitalisaation näkymisestä diakoniatyössä.

Suurin osa kaikista vastaajista (79 %) kertoo, että diakoniatyön viestintää seurakunnissa hoitavat yleisimmin kaikki diakoniatyöntekijät yhdessä. Diakoniatyön oma viestintäsuunnitelma on vain 12 prosentilla vastaajien työskentelyseurakunnista.

Diakoniatyön viestinnän välineinä käytetään pääasiassa seurakunnan verkkosivuja ja sähköpostia sekä perinteisiä viestinnän muotoja, kuten esitteitä ja mainoksia. Sosiaalisen median kanavista Facebookia käyttävät lähes kaikki vastaajat (93 %), mutta muiden somekanavien käyttö on selvästi vähäisempää.

Diakoniatyöntekijät pitävät aktiivisesti yhteyttä yhteistyökumppaneihin ja moniammatillisiin verkostoihin. Yhdeksän vastaajaa kymmenestä kertoo olevansa yhteydessä julkisen sektorin viranhaltijoihin ja tiedottavansa yhteistyökumppaneilleen diakoniatyön palveluista. Muiden yhteydenottojen ja vaikuttamisviestinnän määrä on vähäisempää. Esimerkiksi yli puolet vastaajista (59 %) kertoo, että diakoniatyössä seurataan aktiivisesti oman paikkakunnan verkkokeskusteluja, mutta keskusteluihin osallistuminen on vähäisempää (39 % vastaajista osallistuu).

Vastaajilla on yhtenevä näkemys diakoniatyön vaikuttamisviestinnän tärkeimmistä tavoitteista, jotka ovat ihmisarvon puolustaminen, avuntarvitsijoiden tavoittaminen ja diakoniakasvatus eli hyvän tekemiseen innostaminen.

Puolet vastanneista kertoo, että heidän seurakunnassaan diakoniatyöstä kotoa pidetään hyvin tärkeänä. Siitä huolimatta 11 prosenttia vastaajista kokee, että heidän osallistumistaan vaikuttamisviestintään rajoitetaan. Tätä kokemusta on syytä tarkastella tarkemmin myöhemmissä tutkimuksissa.

Vastaajat näkevät digitalisaation eri valossa siitä riippuen, kenen näkökulmasta he tarkastelevat asiaa. Suurin huolenaihe palveluiden digitalisoitumisessa on ihmisten eriarvoistuminen yhteiskunnassa. Vastaajat kertovat, ettei monilla diakoniatyön kohtaamilla ihmisillä ole osaamista tai mahdollisuuksia yhteiskunnan digitaalisten palveluiden käyttöön. Diakoniatyöntekijät painottavat, että sähköiset viestintävälineet eivät saa syrjäyttää henkilökohtaista kohtaamista varsinkaan diakoniatyössä; diakoniatyön ydintehtävä on ihmisten kohtaaminen kasvotusten.

Diakoniatyöntekijöiden omassa arjessa digitalisaatio näkyy sähköisinä työvälineinä. Ne ovat helpottaneet työntekoa sekä nopeuttaneet asioiden hoitamista ja kommunikaatiota. Yleisin vastaajien käyttämä sähköinen palvelu, asiakasrekisterijärjestelmä, on käytössä useimmissa seurakunnissa. Palveluneuvontaa ja -ohjausta tehdään verkossa ja sielunhoidollisia keskusteluja käydään sähköisissä pikaviestinpalveluissa vähän: vain seitsemän prosenttia vastaajista kertoo tekevänsä säännöllisesti palveluneuvontaa netissä, ja sielunhoidollisia keskusteluja yksityisviesteinä käy säännöllisesti vain neljä prosenttia vastaajista.

Kommunikaation helpottuminen digitalisaation myötä koskee sekä viestintää oman työyhteisön sisällä että yhteydenpitoa yhteistyötahoihin ja asiakkaisiin. Diakoniatyön omien palveluiden digitalisoituminen, kuten sähköisen ajanvarauksen käyttöönotto, ja sosiaalisen median aktiivinen käyttö ovat madaltaneet ihmisten kynnystä ottaa yhteyttä diakoniatyöhön ja lisänneet diakoniatyöntekijöiden tavoitettavuutta. Toisaalta monet diakoniatyöntekijät näkevät tämän lisäävän työmäärää ja vievän aikaa.

Sosiaalisen median käyttö ja sen kautta tulevat yhteydenotot ovat toisinaan entisestään hämärtäneet työajattomien työntekijöiden työn ja vapaa-ajan välistä rajaa.

Diakoniatyöntekijät kokevat, että toimimattomat, vanhentuneet tai riittämättömät sähköiset työvälineet lisäävät turhaan työmäärää ja vievät työaikaa. Vastauksissa diakoniatyöntekijät peräänkuuluttavat työnantajan vastuuta työvälineiden ajanmukaisuudesta ja työntekijöiden niiden käyttöön tarvitsemasta koulutuksesta.

Palvelujen digitalisoitumisessa nähdään uusia mahdollisuuksia diakoniatyön kehittämisen kannalta. Monet vastaajat korostavat sitä, että diakoniatyön tulee pysyä mukana yhteiskunnan muutoksessa. Kun koko yhteiskunta ympärillä digitalisoituu, ei diakoniatyöllä ole varaa jäädä pois kelkasta.

7.4 Diakoniatyöntekijöiden orientaatio elämään ja työhön on vahvasti hengellinen

Kyselyn vastaajien orientaatio työhön ja elämään on vahvasti hengellinen. Tärkeimpiä hengellisiä työvälineitä diakoniatyössä ovat usko Jumalaan ja rukous. Oma hengellistä elämää ylläpidetään pyytämällä esimerkiksi Jumalan siunausta päivään. Raamatun lukeminen on tavallisempaa kuin ehtoollisella tai jumalanpalveluksissa käyminen.

Diakoniatyössä evankeliumi näkyy sanojen sijaan pääasiallisesti tekoina. Seitsemän kymmenestä vastaajasta kokee toteuttavansa lähes aina kristillistä uskoa työssään, vaikka ei mainitsisikaan sanaa Jeesus. Hengellisyys on läsnä työntekijän asenteessa ja tavassa, jolla hän kohtaa ihmiset. Työssä kohdattujen ihmisten puolesta rukoillaan useammin heidän poissa kuin läsnä ollessaan. Raamattua luetaan työssä vain harvoin.

Barometrissa tarkasteltiin työyhteisöjen spiritualiteettia, jolla tässä tarkoitettiin työyhteisön kristillistä orientaatiota, työyhteisöissä ilmenevää hengellisyyttä ja sen eri ulottuvuuksia. Tarkastelussa olivat esimerkiksi työn merkityksellisyys, yksilön ja työyhteisön arvojen yhteneväisyys, työntekijän itseilmaisun mahdollisuudet, yhteisöllisyys sekä mahdollisuus purkaa työhön liittyviä pettymyksiä ja paineita turvallisesti työyhteisössä. Tulosten mukaan seurakuntatyöyhteisöjen kristillinen orientaatio koetaan myönteisenä. Vastaajat kokevat diakoniatyön itselleen merkitykselliseksi ja työn hengellisen luonteen tärkeänä. Yhteys Jumalaan ja työtovereihin nähdään pääsääntöisesti positiivisessa valossa, ja työyhteisön arvojen koetaan olevan harmoniassa omien arvojen kanssa.

Työyhteisön spiritualiteetin kannalta kriittinen havainto on se, että 40 prosenttia vastaajista toivoo nykyistä tehokkaampaa tартtumista työyhteisön ongelmiin. Työntekijöiden välistä luottamusta heikentävinä tekijöinä mainitaan vuorovaikutusongelmat, epätietoisuus siitä, kuka ongelmiin puuttuu, ja joissain tapauksissa suoranainen kiusaaminen.

Ikäkkäimmät ja kokeneimmat diakoniatyöntekijät näkevät omat kehittymismahdollisuutensa positiivisempina ja suhtautuvat työtovereihinsa kunnioittavammin kuin nuoremmat ja vähemmän kokeneet työntekijät. Diakonissat kokevat

työyhteisön spiritualiteetin myönteisemmin kuin diakonit. Tulos kuitenkin selittyy todennäköisesti pikemminkin diakonisojen pidemmällä työkokemuksella ja korkeammalla keski-ikällä kuin erilaisella koulutustaustalla.

Diakoniatyöntekijöitä voidaan työntekijöiden kokemuksen mukaan nimittää julkikristityiksi. Heidät tunnetaan paikkakunnillaan ja he tekevät työtään kirkossa, jonka uskoon heidän oletetaan olevan sitoutuneita. Elämä julkikristittynä koetaan pääosin positiivisena paikkakunnan koosta riippumatta. Julkikristittynä elämistä helpottaa se, että diakoniatyöllä on positiivinen maine niidenkin keskuudessa, jotka suhtautuvat kirkkoon muutoin kriittisesti. Kun kristillisyyden on osa identiteettiä ja työntekijä on ylpeä kristillisestä vakaumuksestaan, on julkikristityn elämä työelämän verkostoissa, työpaikalla ja vapaa-aikana luonnollista ja hyvää.

Osa vastaajista kokee selvää ristiriitaa julkikristityn ja henkilökohtaisen elämänsä välillä. Diakoniatyöntekijänä ei oikein voi ajatella, että usko olisi henkilökohtainen asia, sillä työntekijä edustaa kirkkoa. Kirkkoon liittyvä julkinen arvostelu ja mediakohut sekä ihmisten ennakkoluulot tuntuvat raskailta.

Pienillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla julkikristittynä eläminen nähdään sekä hyvänä että huonona asiana. Toiset kokevat tilanteiden kärjistyvän ja itseään vaihdettavan joka hetkessä, myös kaupan kassalla. Toiset kokevat helpottavaksi työn ja elämän pienellä paikkakunnalla, kun vakaumus on muiden tiedossa. Sen nähdään mahdollistavan hyviä keskustelunavauksia hengellisistä aiheista yllättävissäkin tilanteissa. Kääntöpuolena saattaa olla esimerkiksi tunnepurkauksien kohtaaminen tilanteissa, joihin ne eivät luontevasti kuulu.

7.5 Diakoniatyöntekijät kohtaavat yksinäisiä ja eri tavoin huono-osaisia

DBR2018-kyselyssä kartoitettiin, keitä ovat diakoniatyön palveluiden käyttäjät ja kuinka usein valittuja huono-osaisuuden osa-alueita kohdataan diakoniatyössä. Yleisimmin diakoniatyössä kohdataan yksinäisiä ja toistuvasti ruoka-apuun turvautuvia. Yksinäisyys on laaja-alainen ja moniulotteinen diakoniatyön haaste, sillä tulosten mukaan kaksi kolmesta vastaajasta kohtaa viikoittain ikääntyneitä yksinäisiä, noin puolet yksinäisiä työikäisiä ja lähes yhtä moni yksinäisiä nuoria aikuisia. Yksinäisten ihmisten kohtaamisen määrä diakonian asiakastilanteissa on lisääntynyt voimakkaasti edellisen diakoniabarometrin jälkeen. Tämä on hälyttävää, sillä yksinäisyys näyttää olevan juurisyy huono-osaisuudelle ja liittyvän esimerkiksi mielialuongelmiin ja päihteidenkäyttöön.

Toinen suuri diakonian palvelujen käyttäjäryhmä ovat varattomat ja pienituloiset. Lähes puolet diakoniatyöntekijöistä kohtaa viikoittain ihmisiä, jotka joutuvat tinkimään varattomuuden takia terveydenhuollosta. Edellisen barometrin jälkeen näiden ihmisten määrä on kaksinkertaistunut. Tätä muutosta ei voida selittää toimeentulotuen Kela-siirrolla, vaan kyse on mitä ilmeisemmin merkittävästä

varattomuuden lisääntymisestä. Varattomuuden yleistyminen näkyy myös siinä, että enemmän kuin kaksi kolmesta diakoniatyöntekijästä käyttää työajastaan merkittävän osan taloudellisten asioiden selvittelyyn, neuvontaan ja avustamiseen.

Diakoniatyöntekijöistä joka kymmenes kohtaa kuukausittain ja kaksi prosenttia viikoittain aggressiivisesti käyttäytyviä asiakkaita työssään. Päihtyneitä asiakkaita kohtaa viikoittain joka kymmenes diakoniatyöntekijä.

Diakoniatyöstä valtaosa tehdään diakoniatuimistoissa, mutta silti lähes puolet diakoniatyöntekijöistä tekee myös kotikäyntityötä melko paljon. Kotikäyntien ja toimistotyön määrää näyttää selittävän erityisesti työntekijän ikä. Eniten kotikäyntejä tekevät yli 56-vuotiaat ja eniten asiakastyötä toimistolla alle 35-vuotiaat työntekijät.

Diakonian liturgiset tehtävät ovat keskeinen osa diakoniatyötä. Kuusi kymmenestä kertoo käyttävänsä jossain määrin tai enemmän työaikaan hartauksien pitämiseen, ja puolet vastaajista käyttää jossain määrin tai enemmän työaikaan seurakunnan jumalanpalveluselämän toteuttamiseen. Ainoastaan joka kymmennellä oli kokemusta itsenäisestä jumalanpalveluksen toteuttamisesta ja noin puolella yksityisen ehtoollisen viemisestä sairaalle. Hartaustilaisuuksien toteuttamisvastuu on yleisempää pienten paikkakuntien diakoniatyöntekijöiden työssä, sillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla hartauksien toteuttaminen muodostaa merkittävän osan diakoniatyöntekijöiden tehtävistä, kun taas suurilla paikkakunnilla kolmasosalla nämä eivät sisälly työhön lainkaan.

Diakoniatyöntekijät tekevät diakoniakasvatusta etenkin rippikouluissa sekä lapsi- ja perhetyössä. Joka kuudes vastaaja osallistuu diakoniakasvatukseen joko rippikouluissa tai lapsi- ja perhetyössä melko paljon. Diakoniatyöntekijöiden asenne diakoniakasvatukseen on valtaosin myönteinen. Se on vastaajien mukaan mielekästä ja sopivasti haastava tehtävä, joka on hyvä vastapaino perusdiakoniatyölle ja tukee myös työntekijän omaa hengellistä kasvua. Kuitenkin moni diakoniatyöntekijä kokee diakoniakasvatuksen varsinaisen diakonian rinnalla toisarvoiseksi työtehtäväksi.

Diakoniatyöntekijöistä vain kaksi prosenttia kertoo tekevänsä rippikoulutyötä paljon ja yli puolet vain vähän. Edelleen on tyypillistä, että diakoniatyöntekijät lähinnä vierailevat rippikouluryhmissä, ja vain harvat ovat mukana koko rippikoulun ajan. Uusi rippikoulusuunnitelma kuitenkin haastaa diakoniatyöntekijöitä osallistumaan rippikouluun entistä enemmän, joten voi olla, että diakoniatyöntekijöiden osallistuminen rippikouluun opetustiimin jäsenenä yleistyy. Toisaalta samaan aikaan joka neljännessä seurakunnassa on hoidettu avoimiksi jääneitä diakonian virkoja joko tilapäisin sijaisjärjestelyin tai jätetty diakonian virkoja kokonaan täyttämättä, joten diakoniatyön resurssien kohdentaminen on entistä haastavampi tehtävä.

7.6 Lähiesimiesten tukea tarvittaisiin enemmän

Diakoniatyötä tukevista rakenteista tutkittiin tässä barometrissa työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä, diakonian työalajohtamista ja lähiesimiestyötä sekä virkojen täyttöastetta ja hakijamääriä.

DBR2018:ssa havaittiin, että vastaajia kuormittavat eniten työn moniulotteisuus, diakonian viran matala palkkataso, työn vaativuus, vaikeat asiakastapaukset sekä jatkuva kiire. Erimuotoista häirintää havaittiin esiintyvän työpaikoilla hyvin vähän.

Vastaajien voimavaroista tärkeimmät ovat usko Jumalaan sekä perhe ja ystävät, jotka yhdeksän kymmenestä vastaajasta nimeää voimaa antaviksi tekijöiksi. Lähes yhtä moni vastaaja kertoo saavansa voimaa työn hyvistä puolista, rukouksesta sekä huumorista.

Vastaajat ovat tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa osallistua koulutuksiin ja kokevat, että heillä on hyvät voimavarat työn muutosten ja uusien haasteiden kohtaamiseen. Diakoniatiimillä on erittäin suuri rooli diakoniatyön tekemisessä.

Joka neljännessä seurakunnassa on hoidettu avoimiksi jääneitä diakonian virkoja joko tilapäisin sijaisjärjestelyin tai jätetty diakonian virka kokonaan täyttämättä. Avoimia virkoja on ollut vuonna 2017 kaikkiaan 161 seurakunnassa, ja niihin on ollut hakijoita tavallisimmin kolmesta kymmeneen.

Kolmasosa barometrin vastaajista kokee, että ei saa tarpeeksi tukea esimiehiltään. Vertailtaessa tulosta aikaisempiin barometreihin havaittiin, että riittävästi esimieheltään tukea saavien diakoniatyöntekijöiden osuus on vähentynyt. Samoin vuosittain käytyjen tehtäväkuvauskeskustelujen määrä on vähentynyt. Vastaajien esimiehistä nyt vain hieman yli puolella on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus. Hiippakunnittain vertailtuna pienin määrä diakoniakoulutuksen saaneita lähiesimiehiä on Kuopion hiippakunnassa, 30 prosenttia. Vastaajien lähiesimiehilleen antaman arvosanan keskiarvo kouluarvosana-asteikolla (4–10) on 8-.

Kolmen viimeisimmän diakoniabarometrin mukaan lähiesimiehen diakoniatyöhön kelpoistavalla koulutuksella on vaikutusta: vastaajien mukaan lähimieheltä saa enemmän tukea työhön, mikäli tällä on diakoniatyön koulutus. Tehtäväkuvauskeskustelut käydään todennäköisemmin vuosittain, mikäli lähiesimiehellä on diakoniatyön koulutus. DBR2018:n mukaan kouluarvosanalla mitattuna ne esimiehet, joilla on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus, saavat korkeamman arvosanan kuin muut esimiehet. Lisäksi vuoden 2018 barometri osoittaa, että esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia todennäköisemmin, jos hänellä on diakoniatyön koulutus. Diakonian esimiestyön onnistumisen kannalta keskeistä on hyvä yhteistyö kirkkoherran kanssa. Tehtävien, vallan ja vastuiden selkeä määrittely on olennaista.

Diakonian esimiestehtävissä toimivat ovat pääsääntöisesti hyvin kokeneita työntekijöitä: lähes puolella työkokemusta on yli 20 vuotta. Esimiehiä eniten kuormittavat asiat ovat varsin samanlaisia kuin muilla diakoniatyöntekijöillä.

Liiallisen työmäärän sijaan esimiehet kuitenkin nostavat keskeisten kuormitus-tekijöiden joukkoon jatkuvan kiireen. Lisäksi esimiestehtävissä toimivat kokevat muita diakoniatyöntekijöitä enemmän kuormittaviksi tekijöiksi työn vaativuuden, työasioiden pohtimisen vapaa-ajalla, työn rajaamisen vaikeuden ja matalan palkan. Sen sijaan esimiehen tuen puute näyttää kuormittavan heitä vähemmän kuin diakoniatyöntekijöitä keskimäärin.

Lähiesimiehet määrittelevät työn voimavarat varsin samoin kuin muut diakoniatyöntekijät. Esimiestehtävissä toimivat kokevat saavansa muita työntekijöitä useammin apua lisäkoulutuksesta, työnohjauksesta, muiden diakoniatyöntekijöiden vertaistuesta sekä hiippakunnalta ja Kirkkohallitukselta.

Useat johtamisen tehtävät diakonian lähiesimies hoitaa yhteistyössä tiimin kanssa. Kun työtä tehdään yhdessä ja asioita valmistellaan yhteistyössä diakonia-tiimin kanssa, kaikki kokevat oman työnsä osaksi kokonaisuutta ja työhyvinvointi lisääntyy.

8 POHDINTOJA DIAKONIABAROMETRI 2018:N TULOKSISTA

Titi Gävert, Mikko Malkavaara ja Jouko Porkka

Tämän diakoniabarometrin tulokset tuovat esiin diakoniatyössä, diakonian virkarakenteissa, esimiestyössä ja suomalaisessa yhteiskunnassa toteutuneita merkittäviä muutoksia.

Diakoniatyöntekijöiden toimiminen sosiaalisessa mediassa, erityisesti Facebookissa, on hyvällä tavalla madaltanut seurakuntalaisten ja yleensä avuntarvitsijoiden kynnystä ottaa yhteyttä diakoniatyöhön. Sosiaalisen median kanavista Facebookia käyttävät lähes kaikki vastaajat (93 %). Lisäksi kuusi kymmenestä vastaajasta kertoo, että diakoniatyössä seurataan aktiivisesti oman paikkakunnan verkkokeskusteluja. Digidiakonia alkaa saada jo vakiintuneita toimintatapoja. Toisaalta sekä diakoniatyö verkkoympäristössä että digitalisaation tuomat muutokset edellyttävät jatkuvaa kehittämistä ja kehittymistä.

Barometrin vastaajilla liittyy digitalisaatioon ristiriitaisia ja kuormittavia kokemuksia: toisaalta ajanmukaiset työvälineet helpottavat työtä, toisaalta moni diakoniatyöntekijä kokee, että vaikka someympäristössä jo toimitaan, pitäisi osata enemmän ja toimia aktiivisemmin. Diakoniatyöntekijät kantavat erityisesti huolta digitalisaation synnyttämästä eriarvoistumisesta ja digisyrjäytymisestä. Ne ihmiset, joilla ei ole digitalisaation edellyttämiä laitteita eikä osaamista niitä käyttää, ovat vaarassa syrjäytyä valtavirrasta. Diakoniatyössä on jo toimittu laitteiden ja osaamisen puuttumisen suhteen: yritysten poistolaitteita on välitetty niitä tarvitseville ja digiopastusta ja neuvontaa on järjestetty esimerkiksi vapaaehtoisvoimin. On tarpeellista kohdistaa voimavaroja pohtimaan, millä tavalla diakoniatyö voisi tulevaisuudessa lievittää ja korjata digisyrjäytyneisyyttä samalla, kun erilaiset digitaaliset diakoniapalvelut epäilemättä lisääntyvät.

Luterilaisen teologian perinteeseen kuuluva hengellisen ja maallisen sisäkkäisyys tulee barometrin tuloksissa kauniisti esille. Diakoniatyön keskiössä ovat niin sanotun maallisen elämän asiat, mutta seitsemän kymmenestä vastaajasta kokee toteuttavansa lähes aina kristillistä uskoa työssään, vaikka ei mainitsisikaan sanaa Jeesus. Hengellisyys on läsnä työntekijän asenteessa ja tavassa, jolla hän kohtaa ihmiset. Diakoniatyöntekijät saavat voimaa uskosta Jumalaan ja rukouksesta. Julkikristittynä eläminen ei valtaosaa vastaajista näytä häiritsevän, sillä usein se koetaan jopa positiiviseksi mahdollisuudeksi. Vastaajat kuvaavat olevansa varovaisia ottamaan hengellisiä asioita puheeksi työssään tai tarjoamaan yhteistä rukousta asiakastilanteissa palvelujen käyttäjille. Tyypillistä on se, että työssä kohdattujen ihmisten puolesta rukoillaan yleensä yksin.

Diakonian liturgiset tehtävät ovat keskeinen osa diakoniatyötä. Kuusi kymmenestä kertoo käyttävänsä jossain määrin tai enemmän työaikaa hartauksien pitämiseen, ja puolet vastaajista käyttää jossain määrin tai enemmän työaikaa seurakunnan jumalanpalveluselämän toteuttamiseen. Diakoniatyöntekijät luetaan seurakunnissa kiistatta hengellisen työn tekijöiksi. Pienissä seurakunnissa tämä korostuu suuria enemmän.

Barometri osoittaa, että diakoniatyöntekijät aistivat herkästi paikkakuntiansa sosiaaliset ongelmat ja huolenaiheet. He tekevät työtä niiden ihmisten kanssa, jotka ovat jääneet yhteiskunnallisessa kehityksessä marginaaleihin. Erityisesti koettu yksinäisyys eri ikäluokissa ja eri muodoissaan sekä monien äärimmäinen taloudellinen niukkuus tulevat barometrissa vahvasti näkyviksi. Diakoniatyöntekijöiden yhteiset huolenaiheet halki Suomen ovat köyhyys, työttömyys, päihdeongelmat ja yksinäisyys.

Yksinäisyyden ja yksinäisten kohtaaminen näyttää kohoavan tämän diakonia-barometrin pääteemaksi. Tulosten valossa tulee erittäin selväksi, että diakoniatyöntekijät kohtaavat paljon yksinäisiä, osaavat tunnistaa yksinäisyyden kysymyksiä ja epäilemättä antaa yksinäisyyteen myös apuaan. Professori Juho Saari ja Helsingin Sanomien toimitus ovat näkyvimpinä toimijoina osoittaneet hyvin vakuuttavasti yksinäisyyden ongelmia ja antaneet myös diakoniatyöntekijöille sekä ajateltavaa että kaikupohjaa vuosikymmeniä tehdyille työlle yksinäisyyden lieventämiseksi.

Yksinäisyyden korostuminen voi mahdollisesti nousta esiin osittain diakoniatyön sisäisen keskustelun takia. Vuodesta toiseen on jatkunut puhe siitä, miten perinteisen diakoniamääritelmän superlatiivi ”apua niille, joiden hätä on *suurin*” on problemaattinen ja miten diakoniatyön keinoin ei koskaan tavoiteta Otto Aarnisaloon ilmaistun mukaista ”hädän äärimmäistä päätä”. Kukaan ei kiistä, etteikö diakoniatyössä tavoitettaisi huono-osaisuutta ja huono-osaisia. Sen sijaan keskustelua onkin käyty superlatiivisten ilmausten ongelmallisuudesta. Tässä mielessä koko yhteiskunnan kannalta vaikeaksi kysymykseksi nostetun yksinäisyyden kohtaaminen on diakoniatyölle tärkeä asia, sillä diakoniatyössä on yksinäisiä kohdattu aina.

Yllätyksenä voidaan pitää, miten monikulttuurisuus ja maahanmuuttajien parissa tehtävä työ näkyy tällä hetkellä diakoniatyössä yllättävän pienen työntekijäjoukon toimintana. Julkisessa keskustelussa samoin kuin diakoniatyöntekijöiden koulutuksessa maahanmuuttajiin ja turvapaikanantajiin sekä laajemmin monikulttuuristumiseen liittyvät kysymykset ovat vahvasti esillä. Barometrin mukaan vaikuttaisi siltä, että näihin liittyvät tehtävät keskittyvät diakoniatyön alueella niihin erikoistuneille, mutta pääosa diakoniatyöntekijöistä kohtaa lähinnä kantasuomalaisia. Tähän seikkaan kannattaa seuraavissa vastaavissa tutkimuksissa kiinnittää huomiota. Olisi hyvä etsiä tähän tilanteeseen vaikuttavia syitä ja tarkastella myös esimerkiksi työntekijäkunnan asenteita monikulttuuristumiseen.

Diakoniatyöntekijät haluavat kohdata ihmiset kokonaisvaltaisesti ja kiireettömästi, mielellään kasvotusten. Tämä työote on diakoniatyön vahvuus. Toisaalta tämän toteuttaminen voi olla haasteellista tiukoissa resurssipaineissa. Työn

käytäntöjä linjattaessa on tärkeää löytää keinoja turvata kiireetön kohtaaminen ja toisaalta mahdollistaa tuki ja apu mahdollisimman monelle.

Suomen luterilaisen kirkon piirissä on jouduttu kohtaamaan se tosiasia, että lähes kaikilla seurakuntatyön lohkoilla toiminnan aktiivisuutta kuvaavat tilastoluvut ovat alentuneet. Myös diakoniatyön piirissä on keskusteltu alenevista asiakasmääristä. Jatkotutkimuksia tarvittaisiinkin diakoniatyön määrän ja laadun suhteesta. Diakoniatyön piirissä on puhuttu kokonaisvaltaisesta ja laadukkaasta kohtaamisesta pitkään, ja usein todetaan, että ainakin maineen mukaan diakoniatyössä voidaan toteuttaa todellista sosiaalista toimintaa toisin kuin sosiaalityössä. Tätä olisi hyvä pyrkiä todentamaan ja tutustua tarkemmin diakoniatyön vahvuusalueisiin. Samalla olisi syytä tarkastella resurssipaineita tutkimuksen keinoin.

Diakoniatyöntekijöistä diakonien osuus vaikuttaa olevan kasvussa. Diakoniabarometrin vastaajien enemmistö oli nyt ensimmäistä kertaa diakoneja. On todennäköistä, että koulutustaustojen välisen suhteen kehitys diakonipainotteisemmaksi jatkuu myös tulevaisuudessa, sillä seurakuntatyössä olevat diakonissat ovat merkittävästi iäkkäämpiä kuin diakonikollegansa. Lisäksi uusissa työntekijöissä on vain vähän diakonissoja. Vaikka valtaosalla diakoniabarometrin vastaajista on sosiaalialan koulutus, koulutustaustaan peilattuna vastausten sisällöissä on vain vähäisiä eroja.

Yhtenä koulutustaustan painopisteen tuomana erona diakoniatyössä voidaan nähdä taloudellisen avun muodostuminen jonkinlaiseksi ”sisäänheittotuotteeksi”. Kun muutama vuosikymmen sitten verenpaineen mittausta oli yleisesti hyväksyttävä syy tulla tapaamaan diakonissaa, toimii tänä päivänä samaan tapaan taloudellisen avustuksen hakeminen. Apua hakevan näkökulmasta katsoen kyse voi olla hätähuudosta.

Diakoniatyöntekijät näkevät taloudellisen avustamisen kuuluvan osaksi kokonaisvaltaista auttamistyötä, mutta kokevat sen ristiriitaisena. Taloudellisen avustamisen ristiriita syntyy ennen muuta avun riittämättömyydestä suhteessa ihmisten elämäntilanteisiin. Monien tulotaso on ollut vuosia huono, eikä pienimuotoinen taloudellinen apu muuta tilannetta suuntaan tai toiseen. Pienten avustussummien siirtely ja niiden hallinto voi olla rahallisesti arvokkaampaa kuin annettu apu. Usein esitetään, että avustussummia tulisi kasvattaa, mikä merkitsisi toisten avustettavien hylkäämistä eli poiskäännyttämistä. Tähän taas harvassa seurakunnassa halutaan mennä.

Diakoniatyöntekijät odottavat esimiehiltään enemmän tukea ja määrätietoista ja varhaisempaa puuttumista esiintyviin ongelmiin. Esimiehiltä saatavan tuen kokemus on heikentynyt edelliseen diakoniabarometriin verrattuna. Barometritutkimus ei anna tarkkoja tietoja siitä, kertooko tämä esimiestyön kiireen lisääntymisestä, diakoniatyön esimiesrakenteen muutoksista vai työntekijöiden tuen tarpeen kasvusta. Näihin kysymyksiin olisi hyvä pureutua seuraavissa tutkimuksissa.

Yksinäisyys ja yksinäisten kohtaamisen tärkeys kohoo vuoden 2018 diakoniabarometrin päätteemäksi. Tämän ohessa voi tehdä havaintoja diakoniatyöntekijöiden

omista yksinäisyyden kokemuksista työyhteisöissään. Syitä tähän voi olla useita, mutta avovastauksissa monet kirjoittavat kokemuksistaan siitä, miten diakonia ei ole sillä tavoin koko seurakunnan keskuksessa kuin he odottaisivat.

Kristillisen julistuksen painopisteen siirtymisestä yleisesti etiikan ja ennen muuta rakkauden alueelle on tehty paljon havaintoja kansainvälisestikin. Samalla kuitenkin tekojen evankeliumin painotus ei ole vahvistunut vastaavasti. Diakonia on enemmän erikoiskoulutettujen ammattityötä kuin ihanteeksi asetettua koko seurakunnan toteuttamaa diakoniaa. Barometrikyselyyn vastanneiden diakonia-työntekijöiden mukaan ajatus diakoniaseurakunnasta ja diakoniasta koko seurakunnan keskusajatuksena olisi karkaamassa käsistä. Tätä kysymystä tulisi tutkia tarkoin.

Joka neljännessä seurakunnassa on hoidettu avoimiksi jääneitä diakonian virkoja joko tilapäisin sijaisjärjestelyin tai jätetty diakonian virka kokonaan täyttämättä. Tämä ei voi olla vaikuttamatta diakoniatyön toteutumiseen.

Osa diakoniatyöntekijöistä pelkää oman tulevaisuutensa puolesta ja harkitsee alanvaihtoa. Kaksi viidestä vastaajasta harkitsee alanvaihtoa, ja neljäsosa pitää sitä todennäköisenä. Tämä määrä on rajusti suurempi kuin vuoden 2013 diakoniabarometrissa. Samat kysymykset saattavat koskea muitakin seurakuntien työntekijäryhmiä. Jatkotutkimuksia tarvitaan siitä, mitkä muutokset seurakuntien työssä ja tulevaisuuden näkymissä saavat diakoniatyöntekijät näin suurin määrin harkitsemaan alanvaihtoa.

Yhteiskunnallinen vaikuttamistyö koetaan tärkeäksi osaksi diakoniatyötä. Yhdeksän vastaajaa kymmenestä näkee tärkeäksi, että diakoniatyöntekijät nostavat yhteiskunnalliseen keskusteluun taloudellisen epätasa-arvon ja ihmisten pahoinvoinnin. Ekologisen ja kestäväan kehityksen huomioon ottamista diakoniatyön suunnittelussa ja auttamistyön toteutusmuodoissa pitää tärkeänä 85 prosenttia vastaajista. Vastaajilla on yhtenevä näkemys diakoniatyön vaikuttamisviestinnän tärkeimmistä tavoitteista. Kolme tärkeintä tavoitetta ovat: ihmisarvon puolustaminen, avuntarvitsijoiden tavoittaminen ja diakoniakasvatus eli hyvän tekemiseen innostaminen.

9 SAMMANDRAG AV RESULTATEN

Titi Gävert, Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies, Mikko Malkavaara, Jouko Porkka, Päivi Salojärvi och Veera Wallenius

9.1 Diakonibarometern undersöker diakoniarbetarnas uppfattningar

Diakonibarometern är en enkätundersökning som riktar sig till diakoniarbetarna i Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland och kartlägger deras erfarenheter och uppfattningar om aktuella teman inom diakoniarbetet. Enkäten gjordes i år för tionde gången, nu som ett samarbete mellan Kyrkostyrelsen, Diakoniarbetarnas Förbund, Diakonian tutkimuksen seura och Yrkehögskolan Diakonia (Diak). Fyra personer som studerar för högre yrkeshögskoleexamen vid Diak fungerade som forskare i barometern, och styrgruppen bestod av representanter för samarbetsnätverket.

Diakonibarometern 2018 undersökte följande delområden: diakonins utmaningar i ett föränderligt samhälle, kommunikation och påverkan inom diakonin, diakoniarbetarnas och arbetsgemenskapernas kristliga orientering, diakonins vardag och stödstrukturer för diakoniarbetet.

Materialet för diakonibarometern samlades in med hjälp av webbverktyget Webropol 8.1–4.2.2018. Svarslänken skickades till de adresser som fanns i Kyrkostyrelsens adressregister för diakoniarbetet. De organisationer som stod bakom enkäten delade dessutom länken i sociala medier och forskarnas personliga kontakter utnyttjades också. Enkäten skulle besvaras inom fyra veckor. Det statistiska materialer från Webropol- formulären analyserades med programmet SPSS och den kvalitativa analysen gjordes med programmet ATLAS.ti.

Inom utsatt tid svarade 392 personer. Det svenskspråkiga formuläret fylldes i av 38 personer. Av de svarande var 377 diakoniarbetare och sex var teologer. Dessutom uppgav sex svarande att de inte har någon examen som ger behörighet för en diakonitjänst. Enligt uppgifter från Kyrkans arbetsmarknadsverk fanns det 1 300 diakoniarbetare inom Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland år 2017. Svarsprocenten är 30 om man räknar enligt antalet diakoniarbetare.

Omkring en tredjedel av de anställda inom diakonin i alla stift besvarade diakonibarometern. Kuopio stift och Åbo ärkestift utgjorde undantag. Av diakoniarbetarna i Kuopio stift svarade cirka en fjärdedel och i Åbo ärkestift var svarsprocenten knappt 20.

Åldersfördelningen bland dem som svarade representerar väl den åldersfördelning som råder bland kyrkans diakoniarbetare. Över hälften av dem som svarade på barometern var över 50 år och bara tre procent var under 30, vilket på ett ungefär motsvarar åldersfördelningen bland de anställda. De svarandes ålder återspeglar sig också i arbetserfarenheten: 70 procent av de svarande hade 10 års arbetserfarenhet och nästan 40 procent av dem hade arbetat inom diakonin i över 20 år. Endast något över 10 procent av de svarande hade arbetat kortare tid än fem år inom diakonin.

Av dem som svarade på diakonibarometern var 202, dvs. över hälften (52 %), diakoner. Antalet diakonissor var 160 (42 %). Situationen avviker från tidigare diakonibarometrar. År 2013 var majoriteten av de svarande diakonissor och år 2016 svarade ungefär lika många diakonissor som diakoner.

Av dem som besvarade enkäten arbetade 14 procent i församlingar med endast en diakonitjänst. Nästan hälften av de svarande arbetar i team med 2–5 personer och 38 procent i team med över fem personer.

9.2 Bristerna i den sociala tryggheten en utmaning för diakonin

Det grundläggande utkomststödet flyttades över till Folkpensionsanstalten i början av 2017. Nästan hälften av de svarande anser att detta var en dålig lösning. Överföringen av utkomststödet till FPA har orsakat mer arbete för diakoniarbetarna. Hälften av dem som besvarat enkäten har varit tvungna att mer än tidigare hjälpa sina klienter med att fylla i ansökningar och var fjärde har dessutom mer än tidigare hjälpt sina klienter med att överklaga beslut. Två av fem svarande upplever att kommunens socialarbete inte alls har kunnat betjäna sina klienter snabbare eller bättre sedan ansvaret för utkomststödet upphört.

Enligt diakoniarbetarnas erfarenhet anser tre av fyra av de klienter som de möter att servicesystemet för social trygghet fungerar dåligt. Den hjälp som diakoniarbetet erbjuder ses däremot i en mycket positiv dager och anses vara tillräcklig.

Diakoniarbetarna anser att ekonomisk hjälp ingår som en del i det övergripande hjälparbetet men upplever den trots det som problematisk, eftersom hjälpen är otillräcklig. För många klienter har inkomstnivån varit dålig i årtal och en liten ekonomisk hjälpsats förändrar inte situationen. Den hjälp som diakonin ger kan inte i tillräckligt stor utsträckning anses vara tillfällig krishjälp. Majoriteten av diakoniarbetarna upplever att klienterna betraktar den hjälp som diakonin ger som en subjektiv rättighet. Ökningen har varit enorm jämfört med år 2013. Av dem som då besvarade enkäten ansåg endast 16 procent att klienterna betraktade diakonihjälpen som en subjektiv rättighet.

När samhället befinner sig i ett brytningsskede upplever diakoniarbetarna att deras viktigaste uppgift är att förmedla hopp. Diakoniarbetets styrka ligger i

högkvalitativa möten. Nästan alla svarande upplever att diakonin i det avseendet avviker positivt från alla andra former av socialt hjälparbete. Av samma orsak anser nästan alla svarande att det är viktigt att försvara det professionella diakoniarbetet.

Samhälleligt påverkansarbete upplevs som en viktig del av diakonin. Nio av tio svarande ansåg det vara viktigt att diakoniarbetarna lyfter upp den ekonomiska ojämlikheten och människornas nöd i den samhälleliga debatten. Av de svarande ansåg 85 procent att det är viktigt att en ekologisk och hållbar utveckling beaktas när diakoniarbetet planeras och när hjälparbetet genomförs i praktiken.

För att bättre kunna hänga med i förändringen ansåg ungefär fyra av fem svarande att de behöver större politisk läskunnighet för att i sitt arbete lättare kunna förutse de förändringar som politiska beslut medför för människornas försörjning och livsbetingelser.

Två av fem svarande har övervägt att byta bransch och lämna diakonin. En del upplever att kyrkan och dess diakoni är ett sjunkande skepp som de måste lämna innan det går dåligt för dem själva. De förbereder sig för detta genom att studera mer och aktivt söka jobb på annat håll. Majoriteten av de svarande är i alla fall nöjda med sitt arbete och känner att kallet fortfarande bär.

På frågan om vad som bekymrar diakoniarbetarna gällande människors välmående på den egna orten är svaren mycket lika i hela landet. Fattigdom, arbetslöshet, missbruksproblem och ensamhet ger anledning till bekymmer på orter i alla storleksklasser. På orter med färre än 30 000 invånare är man också oroad över att social- samt hälso- och sjukvårdstjänsterna försämras. På dessa orter flyttas tjänsterna långt bort från dem som behöver dem, avstånden är långa, det finns knappt någon kollektivtrafik och servicenivån har sjunkit. På orter med fler än 30 000 invånare är man oroad över ojämlikheten, såväl den sociala som den ekonomiska. På de allra största orterna med över 100 000 invånare ger de alltför höga hyrorna anledning till bekymmer. Det finns inte tillräckligt med billiga bostäder och FPA beaktar inte de faktiska hyreskostnaderna när utkomststödet beräknas.

Av de diakoniarbetare som besvarade enkäten upplever alla åldersgrupper att det som bär dem i såväl arbetet som i livet överlag är deras tro och tillit till Gud, deras nära människorelationer samt bön. Annat som håller hoppet uppe, litet varierande beroende på ålder, är andlighet, att sträva efter att se det goda, att ta hand om sig själv med hjälp av fritidsintressen, vila och fullvärdig kost, att läsa Bibeln, att få stöd från kollegerna och att njuta av små saker i vardagen.

9.3 Kommunikation för att försvara människovärdet och nå ut till hjälpbehövande

Kommunikation, påverkan och digitalisering i diakoniarbetet utgjorde nu för första gången särskilda forskningsområden i diakonibarometern. Diakoniarbetarnas

åsikter om och erfarenheter av nuläget i kommunikation granskades, liksom deras uppfattning om vilken roll digitaliseringen spelar i påverkansarbetet och i de dagliga uppgifterna.

Majoriteten av alla svarande (79 %) berättar att diakonins kommunikation i församlingarna vanligen sköts av alla diakoniarbetare tillsammans. Bara 12 procent av de svarande uppger att de i sin församling har en egen kommunikationsplan för diakoniarbetet. De medier som kommunikationen inom diakonin använder sig av är huvudsakligen församlingens webbplats och e-post samt traditionella medier såsom broschyrer och reklam. Nästan alla svarande (93 %) använder Facebook i sitt arbete, andra sociala medier används i betydligt mindre utsträckning.

Diakoniarbetarna håller aktivt kontakt med sina samarbetspartner och multiprofessionella nätverk. Nio svarande av tio uppger att de håller kontakt med tjänsteinnehavare inom den offentliga sektorn och informerar sina samarbetspartner om den service som diakonin tillhandahåller. Övriga kontakter och kommunikation för påverkan är mindre förekommande. Exempelvis berättar över hälften av de svarande (59 %) att man inom diakonin aktivt följer webbdiskussionerna på den egna orten, men att deltagandet i diskussionerna är mer passivt (39 % av de svarande deltar).

De svarande har en samstämmig syn på vilka mål som är viktigast för påverkanskommunikationen inom diakonin. De tre viktigaste målen är att försvara människovärdet, att nå ut till de hjälpbehövande och att inspirera till att göra gott, dvs diakoniföstran.

Hälften av de svarande berättar att det inom deras församling anses vara synnerligen viktigt att berätta för omgivningen om diakoniarbetet. Trots att kommunikationen inom diakonin anses viktig upplever 11 procent av de svarande att deras deltagande i påverkanskommunikationen begränsas. Det finns anledning att i kommande undersökningar granska detta närmare.

De svarande ser på digitaliseringen på olika sätt beroende på ur vems synvinkel frågan granskas. Den främsta orsaken till oro i fråga om digitaliseringen av servicen är att ojämlikheten mellan människorna ökar i samhället. De svarande berättar att många av de människor som de möter inom diakonin varken har kunskap eller möjligheter att använda sig av digitala tjänster. Diakoniarbetarna framhåller att de elektroniska medierna inte får ersätta personliga möten, i synnerhet inte inom diakonin. De upplever att det är diakonins kärnuppgift att möta människor ansikte mot ansikte.

I diakoniarbetarnas egen vardag har digitaliseringen fört med sig elektroniska verktyg som har underlättat arbetet och gjort det snabbare att sköta ärenden och kommunikation. Den elektroniska tjänst som de svarande mest använder är kundregistret och det används i de flesta församlingar. Däremot förekommer sällan servicerådgivning och handledning eller självvårdande samtal i de elektroniska snabbmeddelandetjänsterna. Endast sju procent av de svarande berättade att de

regelbundet ger servicedrågning över nätet, och endast fyra procent uppgav att de regelbundet för själavårdssamtal via privata meddelanden.

Digitaliseringen har underlättat kommunikationen inom den egna arbetsgemenskapen och gjort det enklare att hålla kontakt med samarbetspartner och klienter. I och med att diakonins egen service har digitaliserats, elektronisk tidsbokning tagits i bruk och att sociala medier numera används mer aktivt har tröskeln att kontakta diakonin blivit lägre och diakoniarbetarna lättare att nå. Å andra sidan anser många diakoniarbetare att detta också ökar arbetsmängden och är tidskrävande.

De sociala medierna och de kontakter som tas via dem har ibland gjort gränsen mellan arbete och fritid ännu mer flytande för anställda som inte har fast arbetstid. Något som upplevs öka diakoniarbetarnas arbetsmängd i onödan är särskilt de elektroniska verktyg som inte fungerar, är föråldrade eller otillräckliga och som kräver arbetstid. I sina svar efterlyser diakoniarbetarna större ansvarstagande av arbetsgivaren gällande tidsenliga verktyg och utbildning för de anställda.

I digitaliseringen av servicen ser man nya möjligheter med tanke på utvecklingen av diakonin. Många svarande betonar att diakoniarbetet måste hänga med när samhället förändras. När hela det omgivande samhället digitaliseras har diakoniarbetet inte råd att bli på efterkälken.

9.4 Diakoniarbetarnas inställning till livet och arbetet är starkt andlig

De som besvarade enkäten förhåller sig på ett mycket andligt sätt till sitt arbete och till livet. De viktigaste andliga verktygen i diakoniarbetet är tron på Gud och bönen. Det egna andliga livet upprätthålls till exempel genom bön om Guds välsignelse för dagens arbete. Bibelläsning är vanligare än gudstjänstbesök och nattvardsgång.

I diakoniarbetet förs evangeliet fram snarare i handlingar än i ord. Sju av tio svarande upplever att de nästan alltid förverkligar den kristna tron i sitt arbete även om de inte skulle nämna Jesus. Andligheten är närvarande i diakoniarbetarens inställning och det sätt som han eller hon bemöter människorna på. Man ber för människor man mött i sitt arbete oftare när de inte själva är närvarande än tillsammans med dem. Bibeln läser man endast sällan i arbetet.

I barometern granskades spiritualiteten inom arbetsgemenskaperna, dvs den andlighet som kommer fram i arbetsgemenskaperna och dess olika dimensioner. De svarande tillfrågades om hur meningsfullt arbetet är, hur väl individens och arbetsgemenskapens värderingar stämmer överens, vilka möjligheter den anställda har att uttrycka sig själv, om gemenskapen samt möjligheten att på ett tryggt sätt på arbetsplatsen ventilerar besvikelser och arbetsrelaterad stress. Resultaten visar att spiritualiteten på arbetsplatserna huvudsakligen upplevs som tillfredsställande.

De svarande upplever diakoniarbetet som meningsfullt för dem själva och anser att arbetets andliga karaktär är viktig. Kontakten med Gud och arbetskamraterna ses huvudsakligen i ett positivt ljus och arbetsplatsens värderingar är i harmoni med de egna värderingarna.

En kritisk observation i fråga om arbetsgemenskapens spiritualitet är att 40 procent av de svarande önskar att problemen på arbetsplatsen borde åtgärdas mer effektivt än i dag. Faktorer som anses försvaga förtroendet mellan de anställda är problem i interaktionen, okunskap om vem som ska ta tag i dessa problem samt i vissa fall regelrätt mobbning.

Äldre och mer erfarna diakoniarbetare såg mer positivt på sina egna utvecklingsmöjligheter och förhöll sig mer respektfullt till sina arbetskamrater än yngre och mindre erfarna anställda. Undersökningen visade också att diakonissorna upplever arbetsplatsens spiritualitet mer positiv än diakonerna. Detta förklaras sannolikt snarare med diakonissornas längre arbetserfarenhet och högre medelålder än med att utbildningsbakgrunden är olika.

Utifrån de anställdas erfarenhet kan diakoniarbetarna kallas för offentligt kristna. De är kända på orten och jobbar inom kyrkan och man utgår från att de omfattar kyrkans tro. Livet som offentligt kristen upplevs huvudsakligen som positivt oberoende av ortens storlek. Livet som offentligt kristen underlättas av att diakoniarbetet har ett positivt rykte också bland dem som annars förhåller sig kritiskt till kyrkan. När kristendomen utgör en del av identiteten och den anställda är stolt över sin kristna övertygelse är livet som offentligt kristen naturligt och gott både i arbetsplatsens nätverk, på arbetsplatsen och på fritiden.

En del av de svarande upplever en klar konflikt mellan sitt liv som offentligt kristen och sitt personliga liv. Som diakoniarbetare kan man inte riktigt tänka att tron är en personlig angelägenhet eftersom den anställda representerar kyrkan. Den offentliga kritiken av kyrkan och mediestormarna samt människornas fördomar känns tunga.

På små orter med under 10 000 invånare upplevs det som både bra och dåligt att leva som offentligt kristen. En del upplever att situationer tillspetsas och att andra ständigt vaktar på dem, till och med vid butikskassan. Andra anser att arbetet och livet är lättare på en liten ort när alla känner till ens övertygelse. De ansåg då att detta möjliggör goda diskussionsöppningar om andliga teman också i oväntade situationer. Avigsidan kan till exempel vara att man får möta emotionella känsloutbrott i situationer där de inte naturligt hör hemma (som i affären).

9.5 Diakoniarbetarna möter ensamma och olika slag av utsatthet

I diakonibarometern kartlades vem som anlitar diakonins tjänster och hur ofta man möter dessa människor i arbetet. Vanligast är att diakoniarbetarna möter ensamma

människor och människor som upprepade gånger behöver mathjälp. Ensamhet är en omfattande och flerdimensionell utmaning. Resultaten visar att två av tre diakoniarbetare som besvarat enkäten varje vecka möter en äldre ensam människa, ungefär hälften möter en ensam i arbetsför ålder och nästan lika många möter en ensam ung vuxen. Antalet möten med ensamma människor i klientsituationer inom diakonin har ökat kraftigt sedan föregående diakonibarometer. Detta är alarmerande eftersom ensamhet ser ut att vara en bakomliggande orsak till utsatthet och stå i samband med till exempel psykiska problem och drogmissbruk.

En annan stor grupp som anlitar diakonins tjänster är medellösa och låginkomsttagare. Nästan hälften av diakoniarbetarna möter varje vecka en klient som är tvungen att pruta på sin hälso- och sjukvård till följd av medellöshet. Denna grupp av människor har fördubblats till antalet sedan föregående barometer. Denna förändring kan inte förklaras med att utkomststöd överfördes till FPA utan tyder på att fattigdomen har ökat avsevärt. Den alltmer utbredda fattigdomen märks också i att fler än två av tre diakoniarbetare använder en betydande del av sin arbetstid för utredning, rådgivning och hjälp i anslutning till ekonomiska angelägenheter.

Av diakoniarbetarna möter var tionde varje månad och två procent varje vecka i sitt arbete klienter som uppträder aggressivt. Var tionde diakoniarbetare möter varje vecka berusade eller drogade klienter.

Största delen av diakoniarbetet utförs på diakonibyråerna men trots detta gör nästan hälften av diakoniarbetarna relativt många hembesök. Antalet hembesök i förhållande till mängden kontorsarbete ser ut att ha sin förklaring i den anställdas ålder. Flest hembesök gör anställda över 56 år och mest klientarbete på byrån gör anställda under 35 år.

De liturgiska uppgifterna inom diakonin utgör en central del av diakoniarbetet. Sex av tio svarande berättar att de åtminstone i någon mån använder arbetstid för att hålla andakter och hälften av de svarande använder åtminstone i någon mån arbetstid för gudstjänstlivet i församlingen. Endast var tionde har erfarenhet av att själv ordna gudstjänst och ungefär hälften har förrättat nattvard hos en sjuk klient. Ansvar för andakter är vanligare bland diakoniarbetare på små orter. På orter med färre än 10 000 invånare utgör anordnandet av andakter en betydande del av diakoniarbetarnas arbete, medan det på stora orter inte alls ingår i arbetet.

Diakoniarbetarna är engagerade i diakonifostran framför allt i samband med konfirmandundervisningen och arbetet med barn och familjer. Var sjätte svarande deltar relativt mycket i diakonifostran antingen i konfirmandundervisningen eller i arbetet med barn och familjer. Diakoniarbetarna har en i huvudsak positiv inställning till diakonifostran. De svarande anser att diakonifostran är en meningsfull och lagom utmanande uppgift som utgör en bra motvikt till det grundläggande diakoniarbetet och också stöder den anställdas egna andliga tillväxt. Trots detta upplever många diakoniarbetare diakonifostran som en sekundär arbetsuppgift vid sidan av den egentliga diakonin.

Endast två procent av diakoniarbetarna uppger att de utför mycket konfirmandarbete och över hälften att de gör bara litet. Det är fortfarande typiskt att diakoniarbetarna bara besöker konfirmandgrupperna och att endast ett fåtal deltar i hela konfirmandundervisningen. Den nya planen för konfirmandundervisning utmanar diakoniarbetarna att delta i konfirmandundervisningen mer än tidigare varför det är möjligt att det framöver blir vanligare att de ingår i teamet för konfirmandundervisningen. Samtidigt har man å andra sidan i var fjärde församling antingen skött diakonitjänster som blivit lediga med tillfälliga arrangemang eller lämnat tjänsterna obesatta. Det är därför en allt svårare uppgift att allokera resurserna inom diakoniarbetet.

9.6 Mer stöd behövs av de närmaste cheferna

Av de strukturer som stöder diakoniarbetet undersöktes i denna barometer belastningen och resurserna i arbetet, ledarskapet inom diakonin och de närmaste chefernas arbete. Dessutom undersöktes i hur hög grad tjänster blir besatta och antalet sökande.

Barometern visade att de svarande belastas mest av arbetets många dimensioner, diakonitjänsternas låga lönenivå, arbetets krävande karaktär, svåra klientkontakter samt ständig brådska. På arbetsplatserna observerades mycket litet trakasserier i olika former.

De viktigaste resurserna är Gudstron samt familjen och vännerna; nio av tio svarande nämnde dessa som energigivande faktorer. Nästan lika många svarande uppgav att de fick energi av arbetets goda sidor, av bön och tack vare humor.

De svarande är nöjda med sina möjligheter att delta i utbildning och upplever att de har goda resurser att möta förändringar och nya utmaningar i sitt arbete. Diakoniteamet har en synnerligen stor roll i diakoniarbetet.

I var fjärde församling har man antingen skött diakonitjänster som blivit lediga med tillfälliga arrangemang eller lämnat tjänsterna obesatta. År 2017 fanns det lediga tjänster i sammanlagt 161 församlingar och de söktes vanligen av mellan tre och tio personer.

En tredjedel av de svarande upplever att de inte får tillräckligt stöd av sina chefer. När detta resultat jämförs med tidigare diakonibarometrar kan man märka att den andel diakoniarbetare som får tillräckligt stöd av sin chef har minskat. Antalet årliga samtal om befattningsbeskrivningen har också minskat. Av de svarandes chefer har nu endast något över hälften en utbildning som ger behörighet för diakoniarbete. Vid en jämförelse mellan stift framgår det att den minsta andelen närmaste chefer som fått diakoniutbildning finns i Kuopio stift där andelen är 30 procent. De svarande ger i medeltal sina närmaste chefer vitsordet 8- på en skala med skolvitsorden 4–10.

Enligt de tre senaste diakonibarometrarna leder utbildning som ger de närmaste cheferna behörighet för diakoniarbete till resultat: de svarande anser att de får mer stöd i sitt arbete av sin närmaste chef om denna har diakoniutbildning. Om den närmaste chefen har utbildning i diakoniarbete är det mer sannolikt att samtal om befattningsbeskrivningen förs varje år. Enligt DBR2018 får de chefer som har en utbildning som ger behörighet för diakoniarbete ett högre skolvitsord än övriga chefer. Barometern 2018 visar dessutom att chefen mer sannolikt diskuterar förändringar i arbetet med personalen om han eller hon har utbildning för diakoniarbete. För att en chef inom diakonin ska lyckas med sitt arbete är ett gott samarbete med kyrkoherden av central betydelse. Det är väsentligt att uppgifterna, makten och ansvaret definieras tydligt.

Cheferna inom diakonin är i allmänhet mycket erfarna arbetstagare: nästan hälften har över 20 års arbetserfarenhet. Det som belastar cheferna är ganska långt detsamma som för de övriga diakoniarbetarna. Men till skillnad från de övriga diakoniarbetarna lyfter cheferna som central belastningsfaktor upp ständig brådska snarare än för stor arbetsmängd. Dessutom upplever cheferna mer än de övriga diakoniarbetarna att de belastas av att arbetet är krävande, att de funderar på arbetsrelaterade frågor på fritiden, att det är svårt att begränsa arbetet och att lönen är låg. Däremot verkar det som om de upplever bristen på stöd av chefen som mindre betungande än vad diakoniarbetarna i genomsnitt gör.

De närmaste cheferna beskriver också resurserna i arbetet på ungefär samma sätt som de övriga diakoniarbetarna. De som har chefsuppgifter upplever oftare än övriga anställda att de får hjälp av tilläggsutbildning, arbetshandledning, kamratstöd av andra diakoniarbetare samt av stiftet och Kyrkostyrelsen.

Många av sina chefsuppgifter sköter närmaste chefen inom diakonin i samarbete med teamet. När arbetet görs tillsammans och ärendena bereds i samarbete med diakoniteamet upplever alla sitt eget arbete som en del av helheten och arbetshälsan förbättras.

10 REFLEKTIONER OM RESULTATEN I DIAKONIBAROMETERN 2018

Titi Gävert, Mikko Malkavaara och Jouko Porkka

Resultaten i denna diakonibarometer lyfter fram viktiga förändringar i diakoniarbetet, diakonins tjänstestrukturer, chefsarbetet och det finländska samhället.

Diakoniarbetarnas närvaro och agerande i de sociala medierna, särskilt på Facebook, har sänkt tröskeln för församlingsmedlemmar och hjälpbehövande i allmänhet att ta kontakt med diakonin. Av de sociala medierna användes Facebook av nästan alla som svarade (93 %). Dessutom uppger sex av tio svarande att diakoniarbetarna aktivt följer de webbdiskussioner som förs på den egna orten. Den digitala diakonin har redan börjat få etablerade verksamhetsformer. Å andra sidan förutsätter både diakonin på webben och de förändringar som digitaliseringen medför fortlöpande utveckling.

De som besvarade enkäten har motstridiga och också betungande erfarenheter av digitaliseringen. Å ena sidan underlättar de moderna verktygen arbetet. Å andra sidan upplever många diakoniarbetare att även om de redan är aktiva i de sociala medierna borde de kunna mer och vara aktivare. Diakoniarbetarna är särskilt bekymrade över den ojämlikhet som digitaliseringen ger upphov till och över den digitala marginaliseringen. De som varken har digitala apparater eller kunskap att använda dem löper risk att hamna utanför. För att råda bot på problemen har man inom diakonin redan vidtagit åtgärder: begagnade apparater från företag har förmedlats till behövande klienter och digital handledning och rådgivning har ordnats till exempel med frivilliga krafter. Digitala diakonitjänster kommer att bli allt vanligare och det är viktigt att ge tillräckliga resurser till arbetet med att minska digital marginalisering.

Till den lutherska teologiska traditionen hör att det världsliga och det andliga går hand i hand. Det här kommer på ett vackert sätt fram i barometern. Det så kallade världsliga livet står i fokus för diakoniarbetet men sju av tio svarande upplever att de nästan alltid förverkligar den kristna tron i sitt arbete även om de inte skulle nämna ordet Jesus. Andligheten är närvarande i arbetstagarens attityd och i det sätt han eller hon bemöter människorna på. Diakoniarbetarna hämtar sin styrka ur tron på Gud och ur bönen. Majoriteten av de svarande verkar inte störas av att leva som offentligt kristna; tvärtom upplevs det ofta som en positiv möjlighet. De svarande skriver att de är försiktiga med att ta upp andliga ärenden i sitt arbete eller erbjuda gemensam bön till de klienter som kommer för att anlita diakonins tjänster. Det vanliga är att diakoniarbetarna för sig själva ber för de människor de möter i sitt arbete.

De liturgiska uppgifterna inom diakonin utgör en central del av diakoniarbetet. Sex av tio svarande berättar att de åtminstone i någon mån använder arbetstid för att hålla andakter, och hälften av de svarande lägger åtminstone i någon mån ned arbetstid på gudstjänstlivet i församlingen. Diakoniarbetarna räknas utan tvekan som andliga arbetstagare i församlingarna. I små församlingar är detta ännu mer tydligt än i stora.

Barometern visar att diakoniarbetarna snabbt uppfattar de sociala problem och bekymmer som förekommer på orten. De arbetar med dem som hamnat i marginalen i samhällsutvecklingen. Särskilt den ensamhet i olika former som upplevs i olika åldersgrupper, samt många människors synnerligen svåra ekonomiska omständigheter, kommer tydligt fram i barometern. Gemensamma anledningar till bekymmer som diakoniarbetare i hela landet upplever är fattigdom, arbetslöshet, drogproblem och ensamhet.

Ensamhet och hur man möter ensamhet blir något av ett huvudtema i denna diakonibarometer. I ljuset av enkätens resultat blir det mycket uppenbart att diakoniarbetarna möter många ensamma och kan identifiera problem i samband med ensamheten, och det visar sig tydligt att de också kan hjälpa ensamma. Man kan fråga sig i hur hög grad detta är en följd av den offentliga debatten. De mest synliga aktörerna i den har varit professor Juho Saari och Helsingin Sanomats redaktion som på ett mycket övertygande sätt har lyft fram ensamhetsproblematiken. Diakoniarbetarna har fått mycket att tänka på, men allmänheten har också fått upp ögonen för det arbete för att lindra ensamheten som utförts i tiotals år.

Att ensamheten så starkt lyfts fram kan också vara en följd av den interna diskussionen bland diakoniarbetare. År efter år har det talats om att den traditionella diakonidefinitionens superlativ ”att hjälpa där nöden är störst” är problematisk och om att man med hjälp av diakoniarbetet aldrig når ut till ”nödens yttersta gräns”, som Otto Aarnisalo uttryckt saken. Ingen förnekar att diakonin når ut till utsatta och marginaliserade men diskussionen har gällt huruvida formuleringen är problematisk. Eftersom ensamhetsproblematiken är en viktig samhällelig fråga är det särskilt meningsfullt att diakoniarbetare är engagerade, eftersom yrkeskåren har en lång erfarenhet av möten med ensamma.

Överraskande är att mångkulturalitet och arbetet bland invandrare inom diakonin verkar skötas av en förvånansvärt liten grupp anställda. I den offentliga diskussionen och i utbildningen av diakoniarbetare lyfts frågor relaterade till invandrare och asylsökande, samt mångkulturalism i bredare, bemärkelse, kraftigt fram. Enligt barometern verkar det som om dessa uppgifter inom diakonin koncentreras till dem som specialiserat sig på dessa frågor men majoriteten av diakoniarbetarna möter främst infödda finländare. Detta är något som bör uppmärksammas i kommande undersökningar. Enligt denna barometer är det endast en relativt liten grupp inom diakonin som arbetar med invandrare och det vore bra att hitta orsaker till detta och också granska diakoniarbetarnas attityder till det mångkulturella.

Diakoniarbetarna vill möta människorna på ett övergripande sätt och utan brådska, gärna ansikte mot ansikte. Diakonins styrka ligger i detta arbetssätt. Å andra sidan kan detta vara utmanande i en tid av knappa resurser. När riktlinjerna för arbetet dras upp är det viktigt att reda ut hur man kan trygga, lugna och avslappnade möten och samtidigt se till att så många som möjligt får stöd och hjälp.

I Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland har man varit tvungen att konstatera att den statistik som beskriver verksamhetens aktivitet uppvisar sjunkande siffror inom nästan alla sektorer av församlingsarbetet. Även inom diakonin har sjunkande klientsiffror diskuterats. Fortsatta undersökningar behövs för att klarlägga relationen mellan volym och kvalitet inom diakonin. Inom diakonin har man länge talat om helhetsbetonade och högkvalitativa möten, och man konstaterar ofta att åtminstone ryktet säger att man inom diakoniarbetet kan utföra genuin social verksamhet till skillnad från vad som är fallet inom det kommunala sociala arbetet. Det vore på sin plats att försöka bevisa detta och närmare klarlägga diakonins starka sidor. Samtidigt vore det bra att med forskningens metoder granska resurserna.

Andelen diakoner verkar öka inom diakoniarbetet. För första gången var nu majoriteten av dem som besvarade enkäten diakoner. Det är sannolikt att utvecklingen av förhållandet mellan utbildningsbakgrunderna också framöver kommer att leda till en ökning av diakonerna eftersom diakonissorna i församlingsarbete är betydligt äldre än sina diakonkolleger. Bland de nya arbetstagarna finns få diakonissor. Även om majoriteten av dem som besvarade diakonibarometern har utbildning inom socialsektorn förekom det endast smärre skillnader i svarens innehåll om man ser till de svarandes utbildning.

En skillnad som utbildningsbakgrunden ger upphov till i diakoniarbetet är att ekonomisk hjälp har blivit en viktig orsak till att klienter tar kontakt med församlingen. Medan mätning av blodtrycket för några decennier sedan var en allmänt godtagen orsak att träffa diakonissan fungerar är ansökan om ekonomiskt stöd i dag ett vanligt klientärend. Ur den hjälpbehövandes synvinkel kan det vara fråga om ett nödrop.

Diakoniarbetarna anser att ekonomisk hjälp ingår som en del i det övergripande hjälparbetet men upplever den som problematisk. Framför allt blir det konfliktfyllt i och med att hjälpen är otillräcklig. För många kunder har inkomstnivån varit låg i årtal och en liten ekonomisk hjälpinsats förändrar inte situationen åt något håll. Överförandet av små bidrag och administrationen av dem kan ekonomiskt sett vara dyrare än den hjälp som ges. Ofta föreslås att en del av bidragsbeloppen borde vara större, vilket igen skulle innebära att andra hjälpbehövande skulle överges och bli utan. Det är få församlingar som vill gå in för detta.

Diakoniarbetarna förväntar sig att deras chefer ska ge dem mer stöd samt målmedvetet och i ett tidigt skede åtgärda de problem som finns. Det upplevda stödet från cheferna hade försvagats jämfört med den föregående barometern. Barometern ger inga detaljerade uppgifter om huruvida detta beror på att cheferna

har mer bråttom, att chefsstrukturen inom diakonin har förändrats eller på att de anställda behöver mer stöd. Dessa frågor kunde med fördel tas upp i kommande undersökningar.

Om ensamhet och vikten av att möta de ensamma lyfts fram som huvudtema i diakonibarometern 2018 är det på sin plats att också notera att diakoniarbetarna själva upplever ensamhet på sina arbetsplatser. Det kan finnas många orsaker till detta men i sina öppna svar skriver många om sina erfarenheter av att diakonin inte är så central i församlingens verksamhet som de förväntat sig.

Man har på många håll observerat att tyngdpunkten för den kristna förkunnelsen har förflyttats till etikens och framför allt till den romantiska kärlekens område. Detta är ett internationellt fenomen. Betoningen av evangeliet i handling har inte förstärkts på motsvarande sätt. Diakonin är snarare ett professionellt arbete som utformas av specialutbildade anställda än en verksamhet som genomförs av hela församlingen och lyfts upp till ett ideal. Enligt de diakoniarbetare som besvarat enkäten håller tanken på en diakoniförsamling, och på diakonin som något centralt för hela församlingen, på att glida oss ur händerna. Detta är en fråga som bör undersökas noggrant.

I var fjärde församling har man antingen skött diakonitjänster som blivit lediga med tillfälliga arrangemang eller lämnat tjänsterna obesatta. Detta påverkar ohjälpligt sätten diakoniarbetet utförs på.

En del av diakoniarbetarna oroar sig för sin egen framtid och överväger att byta yrke. Två av fem svarande tänker på att byta bransch och en fjärdedel tycker att ett byte är sannolikt. Andelen är dramatiskt större än i diakonibarometern 2013. Samma frågor kan gälla även för andra arbetstagargrupper i församlingarna. Det behövs fortsatta undersökningar för att klarlägga vilka förändringar i församlingarnas arbete och framtidsperspektiv som leder till att så många diakoniarbetare överväger att söka sig till andra uppgifter.

Samhälleligt påverkansarbete upplevs som en viktig del av diakoniarbetet. Nio av tio svarande anser det vara viktigt att diakoniarbetarna lyfter upp den ekonomiska ojämlikheten och människornas nöd i den samhälleliga debatten. Av de svarande ansåg 85 procent att det är viktigt att beakta en ekologisk och hållbar utveckling när diakoniarbetet planeras och hjälparbetet genomförs. De svarande har en samstämmig syn på vilka mål som är viktigast för påverkanskommunikationen inom diakonin. De tre viktigaste målen är att försvara människovärdet, att nå ut till de hjälpbehövande och att inspirera till att göra gott, dvs. diakoniföstran.

KIRJALLISUUS

Ahonen, Guy

- 2013 Työelämä ja sen muutos. – Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Toim. Timo Kauppinen, Pauliina Mattila-Holappa, Merja Perkiö-Mäkelä, Anja Saalo, Jouni Toikkanen, Seppo Tuomivaara, Sanni Uuksulainen, Marja Viluksela & Simo Virtanen. Helsinki: Työterveyslaitos. 11–15. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf> (viitattu 3.4.2018).

Ammatillisen koulutuksen raportti 2016

- 2017 Ammatillisen koulutuksen raportti 2016. Helsinki: Kirkkohallitus. <https://evl.fi/documents/1327140/10126483/Ammatillisen+koulutuksen+raportti/371f9af3-1ce2-9d06-5da3-ca48dfcad7c0> (viitattu 15.4.2018).

Diakonaattilausunto

- 2011 Diakonaattia koskevien säännösten lisääminen kirkkolakiin ja kirkkojärjestykseen. Piispainkokouksen lausunto 2/2011 kirkolliskokoukselle. 14.9.2011. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/43B2EF6DD6C22ABFC2257703003FAE79/\\$FILE/lausunto-2-2011-kirkolliskokoukselle-DIAKONAATTI-7%A7-allekirjoituksin.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/43B2EF6DD6C22ABFC2257703003FAE79/$FILE/lausunto-2-2011-kirkolliskokoukselle-DIAKONAATTI-7%A7-allekirjoituksin.pdf) (viitattu 5.5.2018).

Diakonia tilastoanalyysi 2015

- 2015 Diakonia tilastoanalyysi 2015. Diakoniatyö. Kirkkohallitus. <http://sakasti.evl.fi/tilastot/toiminta/diakonia> (viitattu 18.5.2018).

Diakonian viranhaltijan ydinsaaminen

- 2010 Ydinsaamiskuvauksia. Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/diakonia_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/diakonia_yo.pdf) (viitattu 17.5.2018).

Diakoniatyö hiippakunnittain 2013

- 2013 Diakoniatyö hiippakunnittain 2013. Diakoniatyön tilastot 2015–2007. Kirkkohallitus. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content23ABB1> (viitattu 22.5.2018).

Diakoniatyö hiippakunnittain 2016

- 2016 Diakoniatyö hiippakunnittain 2016. Diakoniatyö. Kirkkohallitus. <http://sakasti.evl.fi/tilastot/toiminta/diakonia> (viitattu 22.5.2018).

Diakoniatyö koko kirkko 2016

- 2016 Diakoniatyö koko kirkko 2016. Diakoniatyö. Kirkkohallitus. <http://sakasti.evl.fi/tilastot/toiminta/diakonia> (viitattu 17.5.2018).

Diakoniatyön mallijohtosääntö

- 1994 Diakoniatyön mallijohtosääntö. Malliohjesäännöt. Kirkkohallitus.
<http://sakasti.evl.fi/malliohjesaannot> (viitattu 1.6.2018).

Diakonivirkaesitys

- 2015 Uutta diakonivirkaa koskevien säännösten lisääminen kirkkolakiin ja kirkkojärjestykseen. Kirkkohallituksen esitys 1/2015 kirkolliskokoukselle. Asianro 2015-00012. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BEC81718CEE16A50C2257DD40027D978/\\$FILE/KKH%20esitys%20-%20Uusi%20diakonivirka%2020012015%20II.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BEC81718CEE16A50C2257DD40027D978/$FILE/KKH%20esitys%20-%20Uusi%20diakonivirka%2020012015%20II.pdf) (viitattu 7.5.2018).

Digibarometri 2017

- 2017 Digibarometri 2017. Liikenne- ja viestintäministeriö, Tekes, Teknologiateollisuus ja Verkkoteollisuus. Helsinki: Taloustieto Oy. 57–59. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/Digibarometri-2017.pdf> (viitattu 19.5.2018).

Gothóni, Raili

- 2012 Kehittyvä diakoniatyö. – Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytännöt. Toim. Raili Gothóni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki & Karolina Puuska. Helsinki: Kirjapaja. 190–233.

Gothóni, Raili & Juntunen, Elina

- 2016 Työn merkityksellisyys ja spiritualiteetti Diakin työyhteisöissä. – Muutosvoimaa – Tutkielmia Diakista ja teologiasta. Toim. Minna Valtonen, Mikko Malkavaara & Raili Gothóni. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 53–78.

Grönlund, Henrietta

- 2010 Yhdenvertaisuus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisöissä. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2010:4. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/847076F48189EA15C2257E2E0012D4B7/\\$FILE/yhdenvertaisuusjakirkko.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/847076F48189EA15C2257E2E0012D4B7/$FILE/yhdenvertaisuusjakirkko.pdf) (viitattu 9.4.2018).

Gävert, Titi

- 2009 Diakonian työalajohtaja ja hänen tiimiläistensä työhyvinvointi. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/21742/diakonia.pdf?sequence=1> (viitattu 9.4.2018).
- 2016 Diakoniabarometri 2016. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 45. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <http://sakasti.evl.fi/verkkojulkaisu45> (viitattu 16.4.2018).

Haapiainen, Timo-Matti & Hukari, Ari & Kokkonen, Jarmo & Kopperi, Kari & Kuusimäki, Kalle & Kähkönen, Päivi & Muurinen, Sampo & Peltonen, Kai & Rehumäki, Pekka & Ruotsalainen, Kari

2016 Moninaisuus seurakuntatyön haasteena. – Erilaistuva kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Katsaus kirkon työhön. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <http://sakasti.evl.fi/verkkojulkaisu47> (viitattu 16.4.2018). 22–51.

Haara, Heikki & Palmén, Ritva (toim.)

2017 Uskonto ja kamppailu tunnustamisesta. Suomalaisen Teologisen Kirjallisuusseuran julkaisuja 285. Helsinki: Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura.

Heikkilä, Päivi

2012 Lähtekää rauhassa. Diakoni messussa. Jyväskylän seurakunnan diakoniatyöntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työn liturgisista tehtävistä. Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö. Pieksämäki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/52286/Heikkila_Paivi.pdf?sequence=1&isAllowed=y (viitattu 10.5.2018).

Heiskanen, Tarja & Saaristo, Liisa (toim.)

2011 Kaiken keskellä yksin. Yksinäisyyden syyt, seuraukset ja hallintakeinot. Jyväskylä: PS-kustannus.

Helin, Matti & Hiilamo, Heikki & Jokela Ulla

2010 Diakoniatyö – Asiakkaan palveluksessa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Helosvuori, Riitta

2012 Vaikuttava diakonia. – Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Toim. Raili Gothóni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki & Karolina Puuska. Helsinki: Kirjapaja. 165–189.

Hiltunen, Pekka Yrjänä

2010 Temppelitappeluja vai uskontodialogia. – Pyhän rajoilla – Temppelitappeluista uskontodialogiin. Toim. Heli Pruuki. Helsinki: Suomen Lähetyseura. 107–127.

Hintsala, Meri-Anna & Ketola, Kimmo

2012 Kohtaamista vai oikeaa tietoa? Kirkon työntekijöiden kokemuksia työstä sosiaalisessa mediassa. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 31. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/3CF6215F1239A1D3C2257E2E0012D51E/\\$FILE/www31.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/3CF6215F1239A1D3C2257E2E0012D51E/$FILE/www31.pdf) (viitattu 25.5.2018).

Hynynen, Tuomas

- 2015 Mitä annettavaa kirkolla on eettiseen keskusteluun? – Kirkko etsii paikkaansa. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 42. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/3594485839025B21C2257E670029B61C/\\$FILE/Kirkko%20etsii%20paikkaansa.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/3594485839025B21C2257E670029B61C/$FILE/Kirkko%20etsii%20paikkaansa.pdf) (viitattu 27.5.2018). 48–55.

Hytönen, Maarit

- 2003 Kirkko ja nykyajan eettiset kysymykset. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 80. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Häkkinen, Seppo

- 2013 Rohkeasti luterilainen. Paimenkirje 2013. Helsinki: Kirjapaja.

Ikääntyneiden tuki

- 2012 Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista. L 28.12.2012/980. – Finlex.fi. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980> (viitattu 1.5.2018).

Inkala, Kerttu (toim.)

- 1991 Hoivatkaa toinen toistanne. Diakoniatyön teologian käsikirja. Pieksämäki: Kirjaneliö.

Isola, Anna-Maria & Suominen, Esa

- 2016 Suomalainen köyhyys. Helsinki: Into Kustannus.

Itkonen, Ari & Välsalmi, Olli

- 2017 Kela/ Toimeentulotuen siirron ulkoinen arviointi. Loppuraportti. Helsinki: BDO Oy. <http://www.kela.fi/documents/10180/0/kelan+toimeentulon+siirron+ulkoinen+arviointi/62aa22b6-3e4f-4d26-abe8-61c495cff07a> (viitattu 27.5.2018).

Jantunen, Kai & Ojala-Haapala, Johanna

- 2015 Hengellinen työhyvinvointi hengellisessä työyhteisössä – keskusteluja Lapuan hiippakunnassa. – Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Toim. Marjaana Kanerva & Juha Tanska. Helsinki: Kirjapaja. 130–139.

Jokela, Ulla

- 2011 Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa. Diss. Diakonia-ammattikorkeakoulu A Tutkimuksia 34. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Jousilahti, Julia & Koponen, Johannes & Koskinen, Minea & Leppänen, Juha & Lätti, Risto & Mokka, Roope & Neuvonen, Aleksi & Nuutinen Johannes & Suikkanen, Henrik

- 2017 Työ 2040, Skenaarioita työn tulevaisuudesta. Helsinki: Demos Helsinki & Demos Effect. 9. https://media.sitra.fi/2017/02/27175425/Työ_2040-3.pdf (viitattu 17.5.2018).

Juhanko, Jari & Jurvansuu, Marko (toim.)

- 2015 Suomalainen teollinen internet – haasteesta mahdollisuudeksi. Taustoitettava kooste. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos. ETLA Raportit 42, 5.1.2015. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-42.pdf> (viitattu 7.12.2017).

Juholin, Elisa

- 2017 *Communicare! Viestinnän tekijän käsikirja*. Helsinki: Infor.

Junttila, Niina

- 2018 *Kaiken keskellä yksin. Aikuisten yksinäisyydestä*. Helsinki: Tammi.

Juntunen, Elina

- 2011 Vain hätäapua? Taloudellinen avustaminen diakoniatyön professionaalisen itseymmärryksen ilmentäjänä. Diss. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2011: 3. Helsinki: Kirkkohallitus. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27770/vainhata.pdf?sequence=1> (viitattu 22.5.2018).

Juntunen, Elina & Räisänen, Reijo

- 2015 *Spiritualiteetti työelämässä. – Työ ja henki – Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin*. Toim. Marjaana Kanerva & Juha Tanska. Helsinki: Kirjapaja. 15–39.

Juusela, Pauli

- 2018 Avioliiton esteiden tutkinta onnistuu nyt valtakunnallisesti verkossa, Vantaalla voi pian varata myös kasteen. – *Kirkko ja kaupunki* 12.3.2018. <https://www.kirkkojakaupunki.fi/-/avioliiton-esteiden-tutkinta-onnistuu-nyt-valtakunnallisesti-verkossa-vantaalla-voi-pian-varata-myo-kasteen#.Wwak5rKoEWS.link> (viitattu 19.5.2018).

Kahra, Kaisa

- 2015 ”Kirkon sanoma ei ole uskottava ilman diakoniaa.” Diakoniatyöntekijöiden kokemukset työnsä arvostuksesta, roolistaan ja paikastaan työyhteisössä. *Kirkkososiologian pro gradu -tutkielma*. Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158563/KahraKaisaProGradu.pdf?sequence=2> (viitattu 9.4.2018).

Kainulainen, Sakari

- 2007 *Hyvinvointivaltio ei turvaa hyvinvointia kaikille. – Väryyskirja*. Toim. Tuula Helne & Markku Laatu. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. 77–85.

Kauppinen, Timo M. & Karvonen, Sakari

- 2014 *Hyvinvoinnin puutteet asuinpaikan maaseutumaisuuden mukaan. – Suomalainen hyvinvointi 2014*. Toim. Marja Vaarama, Sakari Karvonen, Laura Kestilä, Pasi Moisio & Anu Muuri. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 80–97.

Kela

- 2017 Perustoimeentulotuen siirtäminen Kelaan. Kelan sisäinen arviointi 2017. Kansaneläkelaitos Raportti 08.06.2017. <http://www.kela.fi/documents/10180/3571044/toturaportti0806.pdf/06f4fd6b-50de-4302-b6ea-ac5c2adb0ae9> (viitattu 10.5.2018).

Ketola, Kimmo

- 2010 Suomalaisten spiritualiteetti. Uusi henkisyys luterilaisen hengellisyyden haastajana. – Minä uskon? Jumala-usko 2010-luvulla. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 110. Toim. Maarit Hytönen. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 140–160.

Kiiski, Jouko

- 2013 Diakoniabarometri 2013. Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <http://sakasti.evl.fi/verkkojulkaisu33> (viitattu 22.5.2018).

Kirkkojärjestys 1055/1993

- 1993 Kirkkojärjestys 1055/1993. – Finlex.fi. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055#L7> (viitattu 21.5.2018).

Kirkkolaki 1054/1993

- 1993 Kirkkolaki 1054/1993. – Finlex.fi. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054> (viitattu 28.5.2018).

Kirkon diakoniarahasto (KDR)

- 2018 Kirkon Diakoniarahasto (KDR). – Sakasti. Palvelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille. <http://sakasti.evl.fi/diakoniarahasto> (viitattu 19.5.2018).

Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010

- 2010 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010. Hyväksytty kirkkohallituksessa 20.4.2010. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9C234109ED6F59F8C2257743003C65B5/\\$FILE/ydinosaaminen_2010.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9C234109ED6F59F8C2257743003C65B5/$FILE/ydinosaaminen_2010.pdf) (viitattu 14.4.2018).

Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016

- 2016 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016. <http://sakasti.evl.fi/tilastollinenvuosikirja> (viitattu 7.5.2018).

Kirkon tilastot

- 2017 Jäsentilasto 1999–2017. – Suomen ev.lut. kirkko. <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=62> (viitattu 7.5.2018).

Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö

- 2016 Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 47. Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/EE4CA05F09EA5A22C2257E70003B1F1B/\\$FILE/Kirkon%20tulevaisuuskomitea_Mietint%F6.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/EE4CA05F09EA5A22C2257E70003B1F1B/$FILE/Kirkon%20tulevaisuuskomitea_Mietint%F6.pdf) (viitattu 16.4.2018).

Kirkon työmarkkinalaitos

- 2018 Kertomus Kirkon työmarkkinalaitoksen toiminnasta vuonna 2017. Kirkon työmarkkinalaitos. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/285EE5EA0AD49F05C22578A000419FAB/\\$FILE/KiT%20toimintakertomus%202017.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/285EE5EA0AD49F05C22578A000419FAB/$FILE/KiT%20toimintakertomus%202017.pdf) (viitattu 26.5.2018).

Kirkon työntekijöiden ja luottamushenkilöiden profiilit

- 2016 Kirkon työntekijöiden ja luottamushenkilöiden profiilit. Kirkon työntekijät ja luottamushenkilöt. Tilastovisualisointi. – Kirkon tutkimuskeskus. <https://www.kirkontutkimuskeskus.fi/viz?id=64> (viitattu 16.5.2018).

Kirkon viestintäohjelma

- 2016 Viestintä 2020! Suomen evankelis-luterilaisen kirkon viestintäohjelma vuoteen 2020
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/CABABB29C7AFB81DC2257B67003F8AEF/\\$FILE/kirkon_viestintaohjelma2020.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/CABABB29C7AFB81DC2257B67003F8AEF/$FILE/kirkon_viestintaohjelma2020.pdf) (viitattu 4.5.2018).

Kirkon virka- ja työehtosopimus 2018–2020

- 2018 KirVESTES 2018–2020. Kirkon virka- ja työehtosopimus sekä erillissopimukset. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 10. Kirkko ja päätöksenteko. Helsinki: Kirkon työmarkkinalaitos. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E86CF8CB31704015C2258252004B5B36/\\$FILE/KirVESTES20182020Sakastiin.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E86CF8CB31704015C2258252004B5B36/$FILE/KirVESTES20182020Sakastiin.pdf) (viitattu 6.6.2018).

Kirteko. Kirkon työelämä 2020

- 2018 Kirteko. Kirkon työelämä 2020 -ohjelma. – Sakasti. Palvelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=Content39CBB8> (viitattu 20.4.2018).

Kohtaamisen kirkko

- 2014 Kohtaamisen kirkko. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 7. Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/253062_KKH_Kohtaamisen_kirkko_sisus_KORJ.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/253062_KKH_Kohtaamisen_kirkko_sisus_KORJ.pdf) (viitattu 7.5.2018).

Koiranen, Ilkka & Räsänen, Pekka

- 2017 Verkkopalvelujen käytön ja käyttäjien muutos – Digitaalinen Suomi 2017. Toim. Matti Lehti & Matti Rossi. Helsinki: Suomidigi.fi. 455–465. <http://view.creator.24mags.com/suomidigi/digibook2017#/page=1> (viitattu 28.5.2018).

Komppa, Merja & Sahi Sousa, Pia

- 2014 Diakoniakasvatus aikuisrippikoulussa. Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö. Pieksämäki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/73062/Komppa_Merja_Sahi_Sousa_Pia.pdf?sequence=1&isAllowed=y (viitattu 10.5.2018).

Kormilainen, Ville & Ahonen, Jan & Ijäs, Johannes

- 2016 Somempi seurakunta. Sosiaalisen median opas. Helsinki: Lasten keskus ja Kirjapaja.

Latvus, Kari

- 2018 Diakonian brändi ja tila. YouTube-videotallenne. 2.3.2018.
<https://www.youtube.com/watch?v=ROkLY3WjBUG> (viitattu 3.3.2018).

Launonen, Pekka

- 2009 Kasvu kirkon työntekijäksi – Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004–2008. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 22. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Laurell, Heta

- 2018a Kirkon työmarkkinalaitoksen asiantuntijan Heta Laurellin sähköpostiviesti Titi Gävertille 19.3.2018.
2018b Kirkon työmarkkinalaitoksen asiantuntijan Heta Laurellin sähköpostiviesti Päivi Isomäelle 18.4.2018.

Lohikoski, Lari & Saares, Kimmo

- 2016 Kirkko pirstoutuvassa mediaympäristössä. – Erilaistuva kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Katsaus kirkon työhön. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 47. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 52–67. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/\\$FILE/Kirkon%20nelivuotiskertomus_I%20osa_Erilaistuva%20kirkko_netti.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/$FILE/Kirkon%20nelivuotiskertomus_I%20osa_Erilaistuva%20kirkko_netti.pdf) (viitattu 10.5.2018).

Luomanen, Petri

- 2017 Uusi testamentti kristillisen moraalin perustana. – Sisäänkäyntejä Raamattuun. Tulkitsijan kirja. Toim. Petri Luomanen, Niko Huttunen & Kalevi Virtanen. Helsinki: Kirjapaja. 181–206.

Lyly-Yrjänäinen, Maija

- 2018 Työolobarometri 2017. Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 3/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf (viitattu 3.4.2018).

Malkavaara, Mikko & Ryökäs, Esko

- 2015 Diakonia-apu oikeutena – Suomalaisen ajattelutavan kehittyminen. – Diakonian tutkimus 2, 107–127. <http://dts.fi/files/2009/10/DT2-15web.pdf> (viitattu 10.5.2018).

Marques, Joan & Dhiman, Satinder & King, Richard

- 2007 Spirituality in the Workplace: What it is, Why it Matters, How to Make it Work for You. Fawnskin, CA: Personhood Press.

Marttunen Mauri

- 2009 Nuorten mielenterveysongelmat. – Työterveyslääkäri 27(1), 45–48. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=ttd00585 (viitattu 8.5.2018).

Mattila, Kati-Pupita

- 2007 Arvostava kohtaaminen arjessa auttamistyössä ja työyhteisöissä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Meidän kirkko – välittävä yhteisö

- 2010 Meidän kirkko – välittävä yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/1705BB22DD6EDE1DC2257E2E0012D4CF/\\$FILE/meid%C3%A4n%20kirkko%20kdy.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/1705BB22DD6EDE1DC2257E2E0012D4CF/$FILE/meid%C3%A4n%20kirkko%20kdy.pdf) (viitattu 19.5.2018).

Missiologia

- 2018 Missiologian tuntemus ja osaaminen kirkon työssä. Raportti. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F359F1ED9F897DD0C225770E0034026E/\\$FILE/Missiologian_tuntemus_ja_osaaminen_kirkon_tyossa.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F359F1ED9F897DD0C225770E0034026E/$FILE/Missiologian_tuntemus_ja_osaaminen_kirkon_tyossa.pdf) (viitattu 1.6.2018).

Nevalainen, Vesa

- 2009 Yksinäisyys. Porvoo: Edita Publishing.

Niemelä, Mikko & Raijas, Anu

- 2012 Kohtuullinen kulutus ja perusturvan riittävyys. Näkökulmia kohtuullisen kulutuksen määrittelyyn ja mittaamiseen. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/33563/Selosteita80.pdf?sequence=3> (viitattu 29.4.2018).

Nygård, Leena

- 2016 Diakoniakasvatus seurakuntatyössä: Kuinka Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijät mieltävät diakoniaan liittyvän kasvatuksen? Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201605031562> (viitattu 8.5.2018).

Näätänen, Ari-Matti & Londén, Pia & Peltosalmi, Juha

- 2017 Sosiaalibarometri 2017. Parantaako sote-uudistus palveluita? Perustoimeentulotuen Kela-siirron vaikutukset. Mikä edistää työllisyyttä? Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.

Odotukset kirkkoa kohtaan

- 2017 Odotukset kirkkoa kohtaan. Suomalaisten uskonnollisuus. Tilastovisualisointi. – Kirkon tutkimuskeskus. <https://www.kirkontutkimuskeskus.fi/viz?id=65> (viitattu 2.5.2018).

Ohisalo, Maria

- 2017 Murusia hyvinvointivaltion pohjalla. Leipäjonot, koettu hyvinvointi ja huono-osaisuus. Diss. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2517-6> (viitattu 8.5.2018).

Onko diakonia-apua tarjolla riittävästi?

- 2015 Onko diakonia-apua tarjolla riittävästi? – YLE Radio 1. Horisontti 3.5.2015. <https://areena.yle.fi/1-2699682> (viitattu 29.4.2018).

Pekkarinen, Laura & Pekka, Toni

- 2016 Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Kevan tutkimuksia 1/2016. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf> (viitattu 8.3.2018).

Raamattu

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja.

Rippikoulusuunnitelma 2017

- 2017 Suuri Ihme – Rippikoulusuunnitelma 2017. ”Elämää Jumalan kasvojen edessä”. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 60. Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/400865F07982E0ECC2257D5100209E1D/\\$FILE/SUURI_IHME_julkaisu_suomi_verkko_bookmarks.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/400865F07982E0ECC2257D5100209E1D/$FILE/SUURI_IHME_julkaisu_suomi_verkko_bookmarks.pdf) (viitattu 20.5.2018).

Rättyä, Lea

- 2009a Diakoniatyöntekijöiden kuvauksia työstään ja siinä jaksamisessa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 24. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- 2009b Diakoniatyö yksilöllisenä ja yhteisöllisenä auttamisena yhteiskunnallisessa muutoksessa. Diss. Kuopion yliopiston julkaisuja E Yhteiskuntatieteet 179. Kuopio: Kuopion yliopisto. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1309-7/urn_isbn_978-951-27-1309-7.pdf (viitattu 2.5.2018).

- 2012 Diakoniatyö yksilöiden ja perheiden parissa. – Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Toim. Raili Gothóni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki & Karolina Puuska. Helsinki: Kirjapaja.
- Saari, Juho
- 2009 Yksinäisten yhteiskunta. Helsinki: WSOYpro.
- 2015 Huono-osaiset. Elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Saari, Juho (toim.)
- 2016 Yksinäisten Suomi. Helsinki: Gaudeamus.
- Saavu. Kirkon saavutettavuusohjelma
- 2012 Saavu. Kirkon saavutettavuusohjelma. Suomen ev.-lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2012:2. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/3E95F2C7F4600B27C22579B80035B00F/\\$FILE/vihko_suomi.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/3E95F2C7F4600B27C22579B80035B00F/$FILE/vihko_suomi.pdf) (viitattu 8.5.2018).
- Salminen, Veli-Matti
- 2016 Kirkon auttamistyö yhteiskunnallisena osallistumisena. – Kimmo Ketola & Maarit Hytönen & Veli-Matti Salminen & Jussi Sohlberg & Leena Sorsa: Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 146–171.
- Seurakuntien taloustiedot 2016
- 2016 Seurakuntien taloustiedot 2016. Tilinpäätöstiedot. – Sakasti. Palvelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille. <http://sakasti.evl.fi/tilinpaatostiedot2015> (viitattu 10.5.2018).
- Seurakuntien toimintatilasto
- 2017 Seurakuntien toimintatilasto – vuosiyhteenveto 2017. – Suomen ev.lut. kirkko. <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=47> (viitattu 15.4.2018).
- Sohlberg, Jussi
- 2015 Muuttuva uskonnollisuus – uudet identiteetit. – Uskonto ja identiteettipolitiikka. Toim. Elina Hellqvist, Minna Hietamäki & Panu Pihkala. Helsinki: Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura. 205–216.
- SoMe ja nuoret 2016
- 2016 SoMe ja nuoret 2016. Kyselytutkimus nuorten sosiaalisen median käytöstä. ebrand Suomi Oy & Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalvelut. <https://www.ebrand.fi/somejanuoret2016/> (viitattu 24.5.2018).

Stjerna, Kirsi

- 2016 Olemme kaikki hengellisiä: Luterilaisen armon spiritualiteetti. – Armon horisontit. Huomisen luterilaisuus. Toim. Anna-Kaisa Inkala & Jyri Komulainen. Helsinki: Kirjapaja. 133–148.

Suomen virallinen tilasto (SVT):

- Asunnot ja asuinolot 2016 [verkkojulkaisu]. ISSN=1796-0479. Helsinki: Tilastokeskus. Päivitetty 22.5.2017 [viitattu 14.5.2018].
Saantitapa: https://www.stat.fi/til/asas/2016/asas_2016-05-22_fi.pdf
Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö [verkkojulkaisu]. ISSN=2341-8699. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu 10.5.2018].
Saantitapa: <https://www.stat.fi/til/sutivi/index.html>
Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö [verkkojulkaisu]. ISSN=2341-8699. 13 2017, Liitetaulukko 26. Yhteisöpalvelujen käyttö 2017, %-osuus väestöstä. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu 10.5.2018].
Saantitapa: http://www.stat.fi/til/sutivi/2017/13/sutivi_2017_13_2017-11-22_tau_026_fi.html
Väestöennuste [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5137. 2015, Liitetaulukko 1. Väestö ikäryhmittäin koko maa 1900–2060 (vuodet 2020–2060: ennuste). Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 5.5.2018]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/vaenn/2015/vaenn_2015-10-30_tau_001_fi.html

Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa

- 2010 Esipuhe. – Työhyvinvoinnin johtaminen. Toim. Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa. Helsinki: Otava. 9–10.

Suviranta, Raili

- 2007 Verkkokirkko tulee – onko diakoniatyö valmis. Kohti vuorovaikutteista verkkodiakoniaa. Diakonian kehittäjä -koulutuksen kehittämistyö, joulukuu 2007. Järvenpää: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Terhema, Tuulikki

- 2018 Sähköpostikeskustelu Kirkon viestinnän tiedottajan Tuulikki Terhemaan kanssa 8.5.2018.

Tervo-Niemelä, Kati

- 2018 Kirkon akateemiset – AKI ry jäsenkysely 2018. Alustavia tuloksia. Itä-Suomen yliopisto. <https://www.akiliitot.fi/852-jasentutkimus-2018> (viitattu 10.5.2018).

Tolonen, Marina

- 2015 Yksilön huomioiminen yhteistoiminnan ja työhyvinvoinnin kentällä. – Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Toim. Marjaana Kanerva & Juha Tanska. Helsinki: Kirjapaja. 110–119.

Tuomivaara, Seppo & Pahkin, Krista

2013 Lähiesiemiestyö. – Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Toim. Timo Kauppinen, Pauliina Mattila-Holappa, Merja Perkiö-Mäkelä, Anja Saalo, Jouni Toikkanen, Seppo Tuomivaara, Sanni Uuksulainen, Marja Viluksela & Simo Virtanen. Helsinki: Työterveyslaitos. 63–67. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf> (viitattu 3.4.2018).

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020

Työelämä 2020. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf (viitattu 3.4.2018).

Valtonen, Jussi

2015 Yksinäisyys tappaa. – HelsinkiMissio 1, 5–7. <http://www.e-julkaisu.fi/helsinkimissio/1-2015/> (viitattu 29.4.2018).

Vesterinen, Pirkko-Liisa

2010 Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. – Työhyvinvoinnin johtaminen. Toim. Marjaana Suutarinen, Marjaana & Pirkko-Liisa Vesterinen. Helsinki: Otava. 111–117.

LIITTEET

LIITE 1

Diakoniatyö ja kirkon tilastot 2013-2016

Vuosi	2013	2014	2015	2016
Seurakuntien lukumäärä	430	422	412	408
Seurakuntien jäsenmäärä	4100432	4034235	3999414	3951785
Diakoniatyöntekijöitä	1 403	1 393	1 353	1 317
Asiakaskontaktit paikan mukaan				
vastaanotolla	200 933	191 580	189 983	187 617
kodeissa	120 022	115 847	112 497	105 833
muualla	56 367	51 765	52 483	52 657
yhteensä	377 322	359 192	354 963	346 107
puhelin- ja sähköpostikontaktit	267 872	274 901	287 939	305 874
Asiakkaiden lukumäärä	153 678	147 708	143 496	141 977
Työntekijöiden käynnit				
kodeissa	95 016	92 415	90 500	84 024
kouluissa	3 028	2 746	2 697	2 399
laitoksissa	16 313	14 906	14 082	12 835
muualla	18 696	17 778	19 246	19 002
yhteensä	133 053	127 845	126 525	118 260
Taloudellinen avustaminen				
Asiakkaita	138 386	136 765	128 208	127 565
	7 776	7 704	7 785	7 664
Euromäärä	963	181	927	166
Tilaisuudet, retket, leirit				
ruokailut	10 735	9 895	9 720	8 680
diakoniatyön tilaisuudet	14 441	14 229	14 444	13 736
avoimien ovien toiminta	16 233	14 967	15 761	17 166
ryhmiä	4 717	4 597	4 583	4 553
retket	2 497	2 342	2 172	2 144
leirit	1 627	1 429	1 346	1 334
diakoniatyön vapaaehtoisten määrä	31 406	30 801	31 887	30 681

Kirkon tilastollinen vuosikirja 2016.

LIITE 2

Diakoniabarometrin kyselylomake

Diakoniabarometri 2018

Tervetuloa osallistumaan vuoden 2018 diakoniabarometrikyselyyn, jolla selvitetään Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyössä toimivien työntekijöiden näkemyksiä diakonian ajankohtaisista teemoista. (Mikäli et kuulu tähän joukkoon, sinun ei tarvitse vastata tähän kyselyyn.)

Tämä kysely on kymmenes Diakoniabarometri ja sisältää joitakin täysin uusia aihealueita. Vastauksesi tuottaa arvokasta tietoa diakoniatyöstä tämän päivän Suomessa. Kyselyn tulokset esitellään Kirkon diakonian päivillä Lahdessa syyskuussa 2018. Tuloksista laaditaan tutkimusraportti, joka tulee saataville sähköisessä muodossa. Raportista tehdään lisäksi erillispainos Kirkon diakonian päivien osallistujille. Tutkimuksen tuloksia käytetään diakoniatyön viestinnässä ja kehittämisessä.

Kyselyyn vastataan anonymina. Vastaukset eritellään hiippakuntatasoisesti eikä yksittäisiä vastauksia voida erottaa. Vastaamiseen kuluu arviolta 30–45 minuuttia. Vastaamisen voi tarvittaessa keskeyttää ja jatkaa myöhemmin. Saat jatkamiseen tarvittavan linkin painaessasi ”Jatka myöhemmin” -nappia.

Kyselyn eteneminen näkyy sivun alareunassa. Diakoniabarometri 2018 –kyselyssä on viisi osa-aluetta:

1. Diakonian viestintä ja vaikuttaminen
2. Diakoniatyön arki
3. Diakoniatyön haasteet muuttuvassa Suomessa
4. Työtä tukevat rakenteet
5. Diakoniatyöntekijän ja työyhteisön kristillinen orientaatio

Kysymykset ovat pääasiassa monivalintatehtäviä. Kyselyyn sisältyy muutamia avoimia kysymyksiä, joihin toivomme perusteellista vastausta. Muista painaa vastaamisen loppuksi ”Lähetä”-nappia.

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

Diakoniabarometri 2018 -työryhmä

- yliopettaja, dosentti Mikko Malkavaara (DIAK), työryhmän puheenjohtaja
- ammattikorkeakoulun lehtori Jouko Porkka (DIAK)
- asiantuntija Titi Gävert (KDS)
- asiamies Marko Pasma (Dtl)
- yliopistonlehtori, dosentti Esko Ryökäs (DTS, Itä-Suomen yliopisto)

- johtava diakonian viranhaltija, YAMK-opiskelija Päivi Isomäki (DIAK)
- diakoni, YAMK-opiskelija Johanna Lehmusmies (DIAK)
- diakoni, YAMK-opiskelija Päivi Salojärvi (DIAK)
- diakonissa, YAMK-opiskelija Veera Wallenius (DIAK)

Kiitos, kun annat arvokasta diakoniatietoasi yhteiseen käyttöön!



Diakoniabarometri 2018

TAUSTATIEDOT

1. Hiippakunta, jonka alueella työskentelet *

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

2. Työskentelypaikkakuntasi asukasmäärä *

- ☐ Alle 2000
- ☐ 2000–10 000
- ☐ 10 001–30 000
- ☐ 30 001–100 000
- ☐ Yli 100 000

3. Seurakuntasi/yksikkösi täytettyjen diakoniavirkkojen määrä 1.1.2018 *

- ☐ 1
- ☐ 2–5
- ☐ Yli 5

4. Ikäsi (kahdella numerolla) *

5. Sukupuolesi

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu

6. Koulutustaustasi, valitse sopivin *

- ☐ Diakoni
- ☐ Diakonissa
- ☐ Seurakuntakuraattori
- ☐ Minulla ei ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa
- ☐ Teologi

7. Työkokemukseni diakoniatyössä

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

DIAKONIAN VIESTINTÄ JA VAIKUTTAMINEN**8. Kuka tai ketkä seurakunnassanne hoitavat viestinnän diakonian osalta? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.**

- ☐ Viestintä- tai tiedotustiimi
- ☐ Viestintäsuunnittelija tai tiedottaja
- ☐ Viestintätehtävään sovittu diakoniatyöntekijä
- ☐ Kaikki diakoniatyöntekijät yhdessä
- ☐ Kirkkoherra tai nimetty pappi
- ☐ Vapaaehtoinen/seurakuntalainen
- ☐ Ei kukaan

9. Mitä viestinnän kanavia käytetään seurakuntanne diakoniatyössä?

	Paljon	Melko paljon	Jossain määrin	Vähän	Ei ollenkaan	En tiedä
Sosiaalinen media:	☐	☐	☐	☐	☐	☐
-Facebook	☐	☐	☐	☐	☐	☐
-Twitter	☐	☐	☐	☐	☐	☐
-Instagram	☐	☐	☐	☐	☐	☐
-SnapChat	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Blogi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vlogi (videoblogi)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verkkoviestintä:	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Seurakunnan nettisivut	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Striimaus (suoratoisto-video)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verkkopalvelut (esim. vapaaehtoistyö.fi)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sähköposti	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Muut mediat:	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Seurakuntalehti	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Paikallislehdet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Puhelin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Radio	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esitteet, mainos- lehtiset, flyerit yms.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jokin muu, mikä	☐	☐	☐	☐	☐	☐

10. Onko seurakunnassanne käytössä jokin/jotkin seuraavista?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Seurakunnallamme on viestintäsuunnitelma	☐	☐	☐
Diakoniatyöllä on oma viestintäsuunnitelma	☐	☐	☐
Seurakunnallamme on kriisiviestintäsuunnitelma onnettomuuksia ja muita kriisejä varten	☐	☐	☐

11. Pitävätkö seuraavat väitteet paikkansa seurakuntanne kohdalla?

	Paljon	Melko paljon	Jossain määrin	Vähän	Ei ollenkaan	En tiedä
Kerromme diakonian tilastotietojamme viestinnässämme	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hyödynnämme diakoniabarometria viestinnässämme	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Seurakunnassamme pidetään diakoniatyöstä kertomista tärkeänä	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniatyössä seurataan aktiivisesti oman paikkakunnan verkko-keskusteluja	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Viestinnän vaikutavuutta seurataan seurakunnassamme Jos, niin miten?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

12. Millaista vaikuttamisviestintää seurakunnassanne tehdään diakonian osalta ja minkä verran?

Vaikuttamisviestinnän tavoitteena on muuttaa viestin kohteena olevan henkilön, ihmisryhmän tai toimintaympäristön käsityksiä ja asenteita.

	Paljon	Melko paljon	Jossain määrin	Vähän	Ei ollenkaan	En tiedä
Osallistumme omaan seurakuntaan ja paikkakuntaan liittyviin keskusteluihin somessa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Osallistumme ajan-kohtaisista yhteiskunnallisista asioista ja epäkohdista käytävään keskusteluun somessa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Osallistumme ajan-kohtaisista yhteiskunnallisista asioista ja epäkohdista käytävään keskusteluun muussa mediassa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Olemme yhteydessä mediaan nostaaksemme esille diakonisia aiheita	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiedotamme yhteistyökumppaneita diakonian palveluista	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Olemme yhteydessä julkisen sektorin viranhaltijoihin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Olemme yhteydessä julkisen sektorin luottamushenkilöihin / kansanedustajiin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Olemme / olemme olleet yhteydessä johonkin muuhun vaikuttavaan henkilöön tai tahoon. Jos, niin mihin	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Koen, että osallistumistani vaikuttamisviestintään rajoitetaan	☐	☐	☐	☐	☐	☐

13. Miten tärkeitä mielestäsi ovat seuraavat diakonian vaikuttamisviestinnän tavoitteet?

	Paljon	Melko paljon	Jossain määrin	Vähän	Ei ollenkaan	En tiedä
Kirkon asioihin ja päätöksentekoon vaikuttaminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yhteistyökumppaneiden informointi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vapaaehtoisten löytäminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avustusvarojen lisääminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniakasvatus, hyvän tekemiseen innostaminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniatyön tunnettuuden lisääntyminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ihmisarvon puolustaminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avuntarvitsijoiden tavoittaminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yleisiin asenteisiin vaikuttaminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yhteiskunnallisten epäkohtien esille nostaminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yhteiskunnallisiin asioihin ja päätöksentekoon vaikuttaminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jokin muu, mikä	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Diakoniatyön digitalisaatio

Digitalisaatio merkitsee digitaaliteknologian integrointia jokapäiväiseen elämään. Digitalisaatio ei ole vain palveluiden sähköistämistä, vaan on kyse toimintatapojen uudistamisesta; siitä, miten toimintaa myös diakoniatyössä voidaan muuttaa toisenlaiseksi tietotekniikan avulla.

14. Kuinka usein käytätte seuraavia sähköisiä työkaluja seurakuntanne diakoniatyössä?

	Säännöllisesti	Jonkin verran	Harvoin	Käyttöönotto on harkinnassa	Ei lainkaan
Diakoniatyön sähköinen ajanvaraus	☐	☐	☐	☐	☐
Sielunhoidollinen keskustelu yksityisviesteinä (esim. Chat, Messenger, WhatsApp)	☐	☐	☐	☐	☐
Palveluneuvonta ja -ohjaus netissä	☐	☐	☐	☐	☐
Sähköinen avustushakemus (esim. KDR)	☐	☐	☐	☐	☐

Sähköinen palautteenanto	☐	☐	☐	☐	☐
Videokeskustelu (esim. skype)	☐	☐	☐	☐	☐
Asiakasrekisterijärjestelmä	☐	☐	☐	☐	☐
Jokin muu, mikä	☐	☐	☐	☐	☐

15. Millaisena koet palveluiden digitalisoitumisen vaikutuksen diakoniatyöhön?

DIAKONIATYÖN ARKI

16. Keitä kohtaat työssäsi? Arvioi kohtaamisia kahdelta edelliseltä kuukaudelta.

	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Harvemmin	En lainkaan
Turvautuu toistuvasti ruoka-apuun	☐	☐	☐	☐	☐
Ei kykene hakemaan Kelan tukia/etuuksia	☐	☐	☐	☐	☐
Työikäinen neurologisesti oireileva, kuten oppimis- tai muistihäiriöinen	☐	☐	☐	☐	☐
Muistihäiriöinen ikäihminen	☐	☐	☐	☐	☐
On luovuttanut, ei enää jaksaa saada elämänsä paremmalle tolalle	☐	☐	☐	☐	☐
Paperiton	☐	☐	☐	☐	☐
Taloudellisen hyväksikäytön uhri	☐	☐	☐	☐	☐
Nuori aikuinen, jolla on ongelmia päihteiden käytössä	☐	☐	☐	☐	☐
Nuori aikuinen, joka kärsii mielialan ongelmista	☐	☐	☐	☐	☐
Yksinäinen nuori aikuinen	☐	☐	☐	☐	☐
Työikäinen yksinäinen	☐	☐	☐	☐	☐
Ikääntynyt yksinäinen	☐	☐	☐	☐	☐
Ei ole suorittanut ammattitutkintoa	☐	☐	☐	☐	☐
Varattomuuden takia tinkii terveyden hoidosta	☐	☐	☐	☐	☐

Toisen tai kolmannen polven diakonian tai sosiaalitoimen asiakas	☐	☐	☐	☐	☐
Ihminen, joka ei saa apua muualta	☐	☐	☐	☐	☐
Tavateissa käyttäytyy uhkaavasti tai aggressiivisesti	☐	☐	☐	☐	☐
Tavateissa on päihtynyt	☐	☐	☐	☐	☐
Pelaa niin paljon, että arjen sujuminen on vaarantunut	☐	☐	☐	☐	☐
Tietää etuutensa ja osaa hakea niitä eri toimijoilta	☐	☐	☐	☐	☐
Mahdollinen uusi havaitsemasi kohtaamisen teema, mikä	☐	☐	☐	☐	☐

17. Kuinka paljon työajastasi käytät seuraaviin osa-alueisiin valmisteluineen ja jälkitöineen? 1. osa

	Paljon	Melko paljon	Jossain määrin	Vähän	Ei lainkaan	Ei koske minua
Asiakastyö diakoniatöimistöllä	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Asiakastyö asiakkaan kotona	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Asiakastyö muualla	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ryhmänohjaus seurakunnan sisällä	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ryhmänohjaus yhteistyössä toisen toimijan kanssa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniatilaisuuksien järjestäminen seurakunnan omissa tiloissa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniatilaisuuksien järjestäminen muualla	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diakonian leiri- ja retki-toiminta	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Projektit ja hankkeet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniatyön kirjaukset, tilastoinnit ym.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Taloudellinen avustaminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ruoka-avustaminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Taloudellisten asioiden selvittely ja neuvonta	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avustaminen Kelan tai sosiaalitoimen hakemusten teossa	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Yhteinen keittiö tai vastaava	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vapaaehtoistyön organisointi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Työllistymisen tukeminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐

18. Kuinka paljon työajastasi käytät seuraaviin osa-alueisiin valmisteluineen ja jälkitöineen? 2. osa

	Paljon	Melko paljon	Jossain määrin	Vähän	Ei lainkaan	Ei koske minua
Lapsi- tai perhetyö	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Koulutyö	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Oppilaitostyö	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rippikoulu	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Osallistuminen seurakunnan jumalanpalvelusten toteuttamiseen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sanajumalanpalveluksen itsenäinen toteuttaminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ehtoollisen vieminen seurakuntalaiselle	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hartaudet laitoksissa, työpaikoissa tai kouluissa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen omalla paikkakunnalla	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Terveyden edistäminen ja terveyserojen vähentäminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Omaehtoisen toiminnan edistäminen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Etsivä ja räätälöivä työ	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ennaltaehkäisevä työ	☐	☐	☐	☐	☐	☐

19. Diakoniatyön rajattomuus on haaste. Eri seurakunnissa ymmärretään eri tavoin, mitä on diakoniatyö tai mitä siihen kuuluu. Montako prosenttia (%) työajastasi on diakoniatyötä?

20. Mikäli edelliseen kysymykseen vastasit vähemmän kuin 100 %, niin mistä muusta työaikasi koostuu tai mikä muu syy tähän on (esim. osa-aikaisuus)?

DIAKONIAATYÖN HAASTEET MUUTTUVASSA SUOMESSA

21. Sosiaaliturvan muutokset

Vastaa seuraaviin väittämiin diakoniatyön arjessa kohtaamiesi tilanteiden pohjalta. Voit käyttää pohdinnan perusteena myös oman lähipiirisi kokemuksia.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa / Ei kokemuksia	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Toimeentulotuen siirtyminen Kelalle oli hyvä päätös	☐	☐	☐	☐	☐
Sosiaalityö on pystynyt kohtaamaan asiakkaita entistä nopeammin ja/tai useammin toimeentulotukivastuun lakattua	☐	☐	☐	☐	☐
Asiakkaideni kokemus sosiaaliturvan palvelujärjestelmän toimivuudesta on positiivinen	☐	☐	☐	☐	☐
Olen joutunut avustamaan asiakkaita hakemusten tekemisessä enemmän kuin aikaisemmin	☐	☐	☐	☐	☐
Olen joutunut avustamaan asiakkaita valitusten tekemisessä enemmän kuin aikaisemmin	☐	☐	☐	☐	☐
Asiakkaani kokevat diakonian taloudellisen avustamisen subjektiivisena oikeutenaan	☐	☐	☐	☐	☐
Asiakkaideni kokemus diakoniatyön avustamisen riittävydestä on positiivinen	☐	☐	☐	☐	☐

22. Muutokset yhteiskunnassa ja kirkon sisällä

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa / Ei kokemuksia	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Diakoniatyön tärkein tehtävä on tuoda toivoa paremmasta tulevaisuudesta niille, joilla sitä toivoa ei ole	☐	☐	☐	☐	☐
Taloudellinen avustaminen on osa ihmisten kokonaisvaltaista auttamista	☐	☐	☐	☐	☐

Diakoniatyö erottuu edukseen muusta sosiaalisesta avusta kohtaamalla ihmiset sellaisina kuin he ovat -diagnooseilla ja ilman	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniatyössä tarvitaan lisäpanostusta politiikan "lukutaitoon", jotta ymmärrämme paremmin poliittisten päätösten vaikutukset yhteiskunnassa	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniatyöntekijöiden tulisi nostaa yhteiskunnalliseen keskusteluun taloudellinen epätas-arvo ja ihmisten pahoinvointi	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniatyössä on huomioitava ekologisen ja kestävä kehitys työn suunnittelussa ja auttamistyön toteutusmuodoissa	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniatyöntekijöiden tehtävänä on puolustaa ammatillisesti järjestetyn diakoniatyön säilyttämistä	☐	☐	☐	☐	☐
Olen harkinnut alan vaihtoa pois seurakuntatyöstä	☐	☐	☐	☐	☐

23. Mitkä ovat huolenaiheesi koskien ihmisten hyvinvointia omalla työskentelypaikkakunnallasi?

24. Diakoniatyö tuo toivoa niille, joilla sitä ei syystä tai toisesta ole. Millä sinä kannattelet omaa toivoasi?

TYÖTÄ TUKEVAT RAKENTEET

Kuormitus ja voimavarat

25. Kuinka paljon seuraavat asiat ovat kuormittaneet sinua työssäsi?

	Paljon	Melko paljon	Jossain määrin	Vähän	Ei lainkaan
Työn ja perheen yhteensovittaminen	☐	☐	☐	☐	☐
Työajattomuus	☐	☐	☐	☐	☐
Asiakkaiden suuret odotukset	☐	☐	☐	☐	☐
Diakoniatyön määrärahojen puute	☐	☐	☐	☐	☐
Työyhteisön ongelmat	☐	☐	☐	☐	☐
Muut työntekijät eivät arvosta diakoniatyötä	☐	☐	☐	☐	☐
Työyhteisön tiedonkulun puutteet	☐	☐	☐	☐	☐
Työssä kohdattu henkinen häirintä	☐	☐	☐	☐	☐
Liiallinen työn määrä	☐	☐	☐	☐	☐
Työssä kohdattu seksuaalinen häirintä	☐	☐	☐	☐	☐
Työn moniulotteisuus	☐	☐	☐	☐	☐
Vaikeus rajata työtä	☐	☐	☐	☐	☐
Luottamushenkilöt eivät tunne diakoniaa työtä	☐	☐	☐	☐	☐
Työssä kohdattu fyysinen häirintä	☐	☐	☐	☐	☐
Vaikeat asiakastapaamukset	☐	☐	☐	☐	☐
Tuen puute esimieheltä	☐	☐	☐	☐	☐
Diakonian viran matala palkkataso	☐	☐	☐	☐	☐
Työn vaativuus	☐	☐	☐	☐	☐
En pääse koulutuksiin	☐	☐	☐	☐	☐
Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla	☐	☐	☐	☐	☐
Jatkuva kiire	☐	☐	☐	☐	☐

Voimavarat työssäjaksamisen tukena

26. Kuinka paljon olet saanut apua seuraavista voimavaroista?

	Paljon	Melko paljon	Jossain määrin	Vähän	En lainkaan/en käytä
Päihteiden käyttö	☐	☐	☐	☐	☐
Kuntoutus	☐	☐	☐	☐	☐
Työterveyshuollon tuki	☐	☐	☐	☐	☐

Esimiehen tuki	☐	☐	☐	☐	☐
Liikunta	☐	☐	☐	☐	☐
Ammattiliiton tuki	☐	☐	☐	☐	☐
Opintovapaa/vuorotte- luvapaa	☐	☐	☐	☐	☐
Hiippakunnan tai kirk- kohallituksen tuki	☐	☐	☐	☐	☐
Usko Jumalaan	☐	☐	☐	☐	☐
Kulttuuri	☐	☐	☐	☐	☐
Työajattomuus	☐	☐	☐	☐	☐
Huumori	☐	☐	☐	☐	☐
Työkaverit	☐	☐	☐	☐	☐
Rukous	☐	☐	☐	☐	☐
Oma sielunhoito tai terapia	☐	☐	☐	☐	☐
Perhe ja ystävät	☐	☐	☐	☐	☐
Työn hyvät puolet	☐	☐	☐	☐	☐
Työnohjaus	☐	☐	☐	☐	☐
Vertaistuki muilta dia- koniaatyöntekijöiltä	☐	☐	☐	☐	☐
Lisäkoulutus	☐	☐	☐	☐	☐
Harrastukset	☐	☐	☐	☐	☐

Diakonian työalajohtaminen

27. Saan esimieheltäni tukea työlleni

- ☐ Riittävästi
☐ Lähes riittävästi
☐ Liian vähän
☐ En lainkaan

28. Esimieheni käy kanssani tehtäväkuvauskeskustelut vuosittain

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ En osaa sanoa

29. Onko seurakunnassasi käytössä harkinnanvarainen palkanosa eli HAVA?

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ En osaa sanoa

30. Olen tyytyväinen mahdollisuuksiini osallistua koulutuksiin

Täysin samaa mieltä	Jokseen- kin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
☐	☐	☐	☐	☐

31. Minkä kouluarvosanan (4-10) antaisit (lähi)esimiehellesi?

32. Lähiesimiehelläni on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus *

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ En osaa sanoa

33. Toimin diakonian esimiestehtävissä *

- ☐ Kyllä
☐ Ei

34. Muutosten kohtaaminen

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita	☐	☐	☐	☐	☐
Työyhteisössäni esimies käsittelee henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia	☐	☐	☐	☐	☐
Koko työyhteisö käsittelee yhteisesti työhön liittyviä muutoksia	☐	☐	☐	☐	☐

35. Kuka/ketkä seurakunnassasi hoitaa/hoitavat nämä tehtävät? Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

	Kirkkoherra	Diakonian lähiesimies	Diakonia-tiimi	Luottamushenkilöt	Minä itse	Ei kukaan
Johtaa diakonian uudistumista	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Päättää diakoniatyöntekijöiden vastualueet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tekee diakonian työalan budjettiesityksen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esittelee kirkkoneuvostossa/ seurakuntaneuvostossa diakoniaa koskevat asiat	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Käy tehtävänkuvaukseskustelut diakoniatyöntekijöiden kanssa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Antaa tukea työhön liittyvissä asioissa	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Antaa tukea yksityiselämään liittyvissä asioissa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Käy kehityskeskustelut diakoniatyöntekijöiden kanssa	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Diakonian virat

36. Montako hakijaa työyhteisösi avoimiin diakoniatyön virkoihin tai sijaisuuksiin oli vuonna 2017?

- ☐ yli 40
☐ 11-40
☐ 3-10
☐ 1-2
☐ Ei lainkaan
☐ Virkoja tai sijaisuuksia ei ollut avoinna vuonna 2017
☐ En osaa sanoa

37. Onko seurakunnassasi nyt täyttämättömiä diakonian virkoja?

- ☐ Kyllä jäädytettynä, montako

☐ Kyllä sijaisjärjestelyillä täytettyinä, montako

☐ Ei
☐ En osaa sanoa

DIAKONIA TYÖNTEKIJÄN JA TYÖYHTEISÖN KRISTILLINEN ORIENTAATIO

Minun kristillinen orientaationi

38. Uskon kolmiyhteiseen Jumalaan

Kyllä, ehdotto- masti	Enim- mäkseen	Kyllä, välillä tosin epäilen	En ole ihan varma	En
☐	☐	☐	☐	☐

39. Minun kristilliset tapani

	Viikoittain	Kuukausit- tain	Satunnai- sesti	Harvoin	En ollenkaan
Rukoilen	☐	☐	☐	☐	☐
Osallistun vapaa- aikanani jumalanpalve- lykseen	☐	☐	☐	☐	☐
Osallistun ehtoolliselle	☐	☐	☐	☐	☐
Luen Raamattua	☐	☐	☐	☐	☐
Pyydän Jumalan siuna- usta päivääni	☐	☐	☐	☐	☐

40. Minun kristillinen työorientaationi

	Lähes aina	Usein	Silloin tällöin	Harvoin	En ollenkaan
Otan hengelliset asiat itse puheeksi asiakkaan kanssa	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐
Tarjoan asiakkaalle mahdollisuutta rukoilla yhdessä tai hänen puolestaan	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐
Laulan asiakkaan kans- sa tai hänelle virsiä ja/ tai hengellisiä lauluja	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐
Luen asiakkaan kanssa Raamattua	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐
Rukoilen työssä kohtaamieni ihmisten puolesta yksityisesti	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐
Toteutan kristillistä uskoa työssäni, vaikka sanaa Jeesus ei mainita	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐
Edellytän, että apua saavat osallistuvat myös hartauteen	☐	☐	☐	☐	☐

41. Arjen kristillisuus työpaikalla

	Täysin samaa mieltä	Jokseen- kin samaa mieltä	En osaa sanoa / Ei kokemuksia	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Diakoniatyö on minulle merkityksellistä	☐	☐	☐	☐	☐
Työn hengellinen luon- ne on minulle tärkeää	☐	☐	☐	☐	☐
Oma roolini työyhtei- sössä on minulle selkeä	☐	☐	☐	☐	☐
Työni antaa minulle mahdollisuuden kehit- tää itseäni	☐	☐	☐	☐	☐
Työni tukee elämäni kristittynä	☐	☐	☐	☐	☐

Työyhteisöni tukee elämäni kristittyä	☐	☐	☐	☐	☐
Koen voivani olla oma itseni työpaikalla	☐	☐	☐	☐	☐
Työyhteisössäni näkyy kunnioitus toisia kohtaan	☐	☐	☐	☐	☐
Vuorovaikutus on avointa työyhteisössäni	☐	☐	☐	☐	☐
Työyhteisössäni on lupa kokeilla uutta	☐	☐	☐	☐	☐
Työyhteisössäni on lupa epäonnistua ilman pelkoa huonosta kohtelusta	☐	☐	☐	☐	☐
Voin luottaa siihen, että työyhteisössäni ongelmiin puututaan heti niiden ilmaannuttua	☐	☐	☐	☐	☐
Minulla ei ole ketään kenelle puhua, jos koen ongelmia työyhteisössäni	☐	☐	☐	☐	☐
Voin purkaa työhön liittyviä tunteita työtovereideni kanssa ilman pelkoa luottamuksen menettämisestä	☐	☐	☐	☐	☐
Työn kuormittaessa minua liikaa löydän tukea työyhteisöstä	☐	☐	☐	☐	☐
Työyhteisön arvot ovat linjassa omien arvojeni kanssa	☐	☐	☐	☐	☐

42. Voidaan ajatella, että tekemällä työtä seurakunnan palveluksessa olet julkikristitty. Millaista on mielestäsi elämä julkikristittynä nyky-Suomessa?

LOPUKSI

43. Jäikö meiltä jotain tärkeää kysymättä? Halutessasi voit täydentää tähän.

Diakoniabarometri 2018 on kymmenes diakoniatyöntekijöille suunnattu barometritutkimus. Diakoniabarometri täydentää Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien vuosittaisia tilastoja ja Kirkon tutkimuskeskuksen nelivuotiskertomusta. Diakoniabarometrit ovat painottaneet eri kysymyksiä aina ajankohtaisen tarpeen mukaan. Kysymysmuotoilujen vaihdellessa diakoniabarometrit eivät tuota tutkimuksellisesti yhtenäistä aikasarja-jatkumoa. Jokaisen diakoniabarometrin keskiössä ovat kuitenkin olleet diakoniatyöntekijöiden näkemykset ja kokemukset suomalaisesta huono-osaisuudesta sekä seurakuntien diakoniatyöstä ja sen työntekijöistä. Diakoniabarometri ei ole tyhjentävä esitys diakoniatyöstä, mutta se antaa sellaista tietoa, mitä muualta ei ole saatavissa.

Tämän diakoniabarometrin kyselyaineisto kerättiin tammi–helmikuussa 2018. Kysely oli jaoteltu teemoittain viiteen osa-alueeseen: diakonian viestintä ja vaikuttaminen, diakoniatyön arki, diakoniatyön haasteet muuttuvassa Suomessa, työtä tukevat rakenteet sekä diakoniatyöntekijän ja työyhteisön kristillinen orientaatio.

Diakoniabarometrin toteuttajatahot ovat Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Kirkon diakonia ja sielunhoito sekä Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Barometrin raportti koostuu viidestä erillisestä tutkimusartikkelista, jotka ovat laatineet opinnäytetyönään Diakonia-ammattikorkeakoulun YAMK-opiskelijat diakonissa Päivi Isomäki, diakoni Johanna Lehmusmies, diakoni Päivi Salojärvi ja diakonissa Veera Wallenius.

KIRKON TUTKIMUSKESKUS⁺

ISBN 978-951-693-381-1 (nid.)

ISBN 978-951-693-382-8 (pdf)



**SUOMEN⁺
EV. LUT.
KIRKKO**