

Diakoniabarometri 2016

Titi Gävert

Diakoniabarometri 2016

Diakoniabarometri 2016

© Kirkon tutkimuskeskus

Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 45

Taitto: Grano Oy

ISBN 978-951-693-351-4 (nid.)

ISBN 978-951-693-352-1 (pdf)

ISSN 2341-7641

Grano Oy

Kuopio 2016

SISÄLLYS

ESIPUHE	7
FÖRORD	9
1 DIAKONIABAROMETRIN TAUSTA JA TOTEUTUS	11
1.1 Aineistonkeruu	12
1.2 Vastaajat.....	13
1.2.1 Paikkakunnan koko ja diakoniatyöntekijöiden määrä	15
1.2.2 Koulutustausta ja työkokemus	17
2 DIAKONIATYÖNTEKIJÄT KOHTAAVAT MONENLAISTA HUONO-OSAISUUTTA	22
2.1 Köyhyys, sairaus, nälkä, yksinäisyys ja työttömyys ovat huono-osaisuuden ydintä	24
2.1.1 Fyysisesti ja psyykkisesti sairaat diakoniatyöntekijän avun piirissä	26
2.1.2 Moniongelmaisuus ja ylisukupolvinen huono-osaisuus voivat johtaa luovuttamiseen.....	28
2.2 Päihteet, väkivalta, asunnottomuus ja vaikeus hakea etuuksia syrjäyttävät.....	30
2.2.1 Ikääntyneiden päihdeongelmat	32
2.2.2 Väkivallan ja hyväksikäytön uhrit	34
3 YHTEISÖTYÖ ANTAA TILAA TOIMIA	36
3.1 Yhteisötyö, asukastyö, kansalaistoiminta ja yhteistyö.....	36
3.2 Diakoniatyöntekijät kutsuvat diakonian toteuttajiksi	37
3.3 Tavoitteena huono-osaisimpien yhteisöllisyys.....	39
3.4 Diakoniatyö kansalaistoiminnan mahdollistajana.....	42
3.5 Yhteisötyöhön käytetään kymmenys työajasta, asiakastyöhön korkeintaan puolet.....	43
4 DIAKONIATYÖNTEKIJÄT JA TURVAPAIKANHAKIJAT	46
4.1 Turvapaikanhakijoita autetaan luovalla yhteistyöllä	46
4.2 Seurakunnan tulee puolustaa turvapaikanhakijoiden ihmisarvoa.....	50
4.3 Kohtaamiset ja oikea tieto mahdollistavat rauhaosan rinnakkaiselon .	54
5 DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN ESIKUVAT OVAT DYNAAMISIA KEHITTÄJIÄ	59

6	DIAKONIATYÖ EDELLYTTÄÄ MONIPUOLISTA OSAAMISTA	64
6.1	Vuorovaikutustaidot ja verkosto-osaaminen ovat keskeisimmät diakoniatyössä.....	65
6.2	Diakonin ja diakonissan osaamistarpeet ovat lähes yhtenevät	69
6.3	Tulevaisuuden osaamisen määrittely on osittain katsojasta kiinni	72
7	DIAKONIAN TYÖALAJOHTAJA TUKEE JA HOITAA ESIMIESVASTUUT	75
7.1	Esimiehen antama tuki työasioissa on tärkein työalajohtajan tehtävä	76
7.2	Moni asia vaikuttaa kokemukseen esimiehen tuen riittävydestä	77
7.3	Tehtäväntuuskeskustelut käydään tunnollisemmin oman alan esimiehen tiimeissä	81
7.4	Diakoniatyön avoimiin virkoihin ja sijaisuuksiin on ollut paljon hakijoita.....	82
8	TYÖTURVALLISUUS TOTEUTUU DIAKONIATYÖSSÄ VAIN OSITTAIN.....	85
8.1	Uhkatilanteet ovat diakoniatyössä yleisiä.....	85
8.2	Väkivallan kohteeksi on jouduttu joka puolella Suomea mutta aiempaa harvemmin.....	88
8.3	Yli kolmannes diakoniatyöntekijöistä kohtaa epäasiallista kohtelua asiakkaiden taholta.....	90
9	TULOSTEN TIIVISTELMÄ JA JOHTOPÄÄTÖKSET	93
9.1	Mikään huono-osaisuuden muoto ei ole vierasta diakoniatyöntekijöille.....	94
9.2	Yhteistyöllä annetaan tilaa toimia ja luodaan osallisuutta	95
9.3	Diakoniatyöntekijät auttoivat turvapaikanhakijoita verkostoyhteistyöllä.....	96
9.4	Diakoniatyöntekijöiden nykyiset esikuvat ovat verkostoituvia uudistajia	97
9.5	Vuorovaikutus- ja verkosto-osaaminen, kriisitaidot ja epävarmuuden sietäminen ovat tulevaisuuden diakoniatyön kulmakiviä	97
9.6	Diakonin työalajohtajat onnistuvat esimiestehtävissään	98
9.7	Diakoniatyössä on usein uhkatilanteita, mutta työturvallisuus on kokonaisuutena parantunut	98
9.8	Tulosten tarkastelu taustamuuttujien valossa näyttää monipuolisen Suomen	99
9.9	Johtopäätökset	100
10	SAMMANDRAG OCH SLUTSATSER	104
10.1	Ingen form av utsatthet är främmande för diakoniarbetarna.....	105
10.2	Gemenskapsarbetet ger handlingsutrymme och skapar delaktighet	106
10.3	Diakoniarbetarna hjälpte asylsökande genom nätverkssamarbete....	106

10.4	Diakoniarbetarnas nuvarande förebilder är nätverkande förnyare ...	108
10.5	Interaktions- och nätverkskompetens, krisfärdigheter och förmåga att uthärda osäkerhet är hörnstenar i framtidens diakoniarbete.....	108
10.6	Branschledarna inom diakonin skötte sina chefsuppgifter väl	109
10.7	I diakoniarbetet uppstår ofta hotfulla situationer, men i det stora hela har arbetssäkerheten förbättrats.....	109
10.8	En analys av resultaten i ljuset av bakgrundsvariablerna visar upp ett mångsidigt Finland	110
10.9	Slutsatser.....	111
LÄHTEET JA KIRJALLISUUS.....		115
LIITTEET		124
	Liite 1. Diakoniabarometri 2016 kuvaajat ja taulukot	124
	Liite 2. Diakoniabarometri 2016 kyselylomake	127

ESIPUHE

Yhdeksäs diakoniabarometri välittää meille tietoa suomalaisesta diakoniatyön arjesta syksyn 2015 voimakkaan maahanmuuttaja-aallon jälkimainingeissa. Siinä missä kirkon vuosittaiset tilastot keräävät tietoja perinteisemmästä toiminnasta ja nyt lähes samanaikaisesti kerätty evankelis-luterilaisen kirkon nelivuotiskertomuksen aineisto tilastoi laajempia linjauksia, barometrilla tavoitetaan työntekijöiden kokemuksia ja tunteita. Nyt valmistunut barometri antaa varsin edustavan kuvan siitä, mitä käytännön tasolla maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden aallosta on seurannut ja miten heidät on koettu. Lisäksi käy myös ilmi, että taustalla vaikuttaa todella olleen suurta hätää.

Diakonia syntyi työmuotona halusta auttaa konkreettisessa hädässä olevia. Kristillisyyteen on aikojen alusta saakka yhdistynyt veljellinen rakkaus ja halu auttaa toista oma tilanne unohtaen. Tässäkin aineistossa näkyy aikaisempia vuosia vastaavia toimintalinjoja. Barometrin luonteeseen kuuluu kyselyjen toistaminen säännöllisesti, aikaisemmin kahden vuoden ja nyt neuvottelupäivien rytmin muutoksen seurauksena kolmen vuoden välein. Näin muodostuu aikasarjoja, joiden avulla todentuu sekä muutosta että muuttumattomuutta. Aikaisempaan barometrin ajanjaksoon verrattuna suurin muuttunut tekijä työntekijöiden toiminnassa on edellä mainittu turvapaikanhakijoiden aalto, ja tämä näkyi kyselyssäkin.

Tässä barometrissa ääntä käyttää reilu viidesosa seurakuntien diakoniatyöntekijöistä. Teemoina ovat edellä esitetyn lisäksi huono-osaisuuteen liittyvät kysymykset sekä yhteisöllisyyden mahdollisuuksien pohdinta avun tarjoamisen kanavana. Diakoniatyöntekijä ei toteuta diakoniatyötä pelkästään itse, vaan toimii myös organisaattorina. Tulevaisuuden kysymykset valottuvat aineistossa sekä työntekijöiden käytännön esikuvien että toivottujen taitojen pohdinnan avulla. Seurakunta työpaikkana hahmottuu työalajohtamisen ja esimiesten toiminnan luonnehdinnoilla ja täydentyy yksittäisen työntekijän työturvallisuuden ongelmien erittelynä.

Jo vakiintuneen diakoniabarometrin mielenkiintoista antia ei useinkaan ole pelkästään enemmistöä kuvaava näkemys. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon laaja ja perinteinen organisaatio on useimmiten varsin hyvin paikkansa yhteiskunnassa hahmottanut. Vastausten enemmistön lisäksi kiinnostavia saattavat olla pienen vähemmistön ilmaukset, jotka voivat ilmaista vasta idussaan olevia asioita. Niiden avulla voimme muodostaa kuvaa seikoista, jotka helposti hämärtyvät yleiskuvan massan alle. Muutamia johtopäätöksiä näistä on koottu raportin loppuun.

Diakoniabarometrien historiaa on varsin seikkaperäisesti kuvattu edellisessä, dosentti Jouko Kiiskin laatimassa vuoden 2013 julkaisussa, ja siihen myös jatkossa viitataan. Aikaisempien vuosien tapaan toteutuksen taustavoimina ovat toimineet Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden Liitto sekä kirkkohallituksen Diakonia ja sielunhoito. Diakoniabarometri 2016 -työryhmään kuuluivat

tutkijana asiantuntija Titi Gävert (kirkkohallitus), työryhmän puheenjohtajana asiantuntija Elina Juntunen (kirkkohallitus, Diakonian tutkimuksen seura) sekä jäsenenä asiamies Tiina Laine (Diakoniatyöntekijöiden Liitto) ja dosentti Jouko Kiiski (Itä-Suomen yliopisto, Diakonian tutkimuksen seura). Työryhmä on toteuttanut työtään tiiviissä yhteistyössä taustatahojen ja diakonian tutkimuksen asiantuntijoiden kanssa.

Diakoniabarometrista vastaavan tahon edustajana minulla on ilo antaa lämmin kiitos kaikille barometrin suunnittelu- ja toteutusprosessiin osallistuneille. Taitavien ja asiansa osaavien ja diakoniasta innostuneiden kanssa on ilo työskennellä. Kiitos kuuluu myös Kirkon tutkimuskeskukselle asiantuntevasta yhteistyöstä sekä mahdollisuudesta julkaista barometri osana Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisusarjaa. Näin tulokset saadaan laajalti diakonian tutkimuksen ja työn kehittämisen käyttöön.

Barometria ei olisi ilman vastaajien, työalan todellisten asiantuntijoiden antamaa tietoa. Sen vuoksi suurin kiitos kaikille vastaajille, jotka antoivat aikaansa alkuvuoden tiiviissä työtilanteessa.

Hollolassa 12.6.2016

Esko Ryökäs

Diakonian tutkimuksen seuran puheenjohtaja

FÖRORD

Den nionde diakonibarometern förmedlar en bild av det finländska diakoniarbetets vardag i efterdyningarna av den kraftiga invandringsvågen hösten 2015. Medan kyrkans årliga statistik beskriver den mera traditionella verksamheten och materialet i evangelisk-lutherska kyrkans fyraårsberättelse – som den här gången samlades in nästan samtidigt – behandlar bredare riktlinjer fångar barometern upp de anställdas upplevelser och uppfattningar. Den barometer vi nu färdigställt ger en tämligen representativ bild av vad det stora antalet invandrare och asylsökande medfört i praktiken och hur de uppfattats. Det framgår också att de genuint verkar ha drivits av stor nöd.

Diakonin som arbetsform uppstod ur en vilja att hjälpa människor i konkret nöd. Kristendomen har sedan tidernas begynnelse präglats av en broderlig kärlek och vilja att hjälpa andra oavsett den egna situationen. Även i det här materialet framträder motsvarande trender som under tidigare år. Barometern kännetecknas av sin regelbundenhet. Tidigare genomfördes enkäten med två års mellanrum, och nu som följd av den ändrade frekvensen för rådplägningsdagarna med tre års mellanrum. På så sätt uppstår tidsserier som bekräftar både förändringar och beständighet. Jämfört med den föregående barometerperioden var den ovan nämnda ökningen av antalet asylsökande den viktigaste förändringen i de anställdas arbete, vilket också avspeglades i enkäten.

I den här barometern uttalar sig drygt en femtedel av församlingarnas diakoniarbetare. Utöver det som redan nämnts behandlas frågor som anknyter till utsatthet och tankar om samhörighetens möjligheter som en kanal för hjälp. Diakoniarbetaren utför inte diakoniarbetet ensam, utan fungerar också som organisatör. Materialet belyser framtidens frågor både med hjälp av de anställdas förebilder i arbetet och deras svar på vilken kompetens som kommer att behövas framöver. Beskrivningarna av ledarskapet inom diakonisektorn och chefernas handlande ger en bild av församlingen som arbetsplats. Bilden kompletteras av de enskilda anställdas specifika arbetssäkerhetsproblem.

Den mest intressanta behållningen av den redan etablerade diakonibarometern är sällan vilken syn majoriteten har. Den finländska evangelisk-lutherska kyrkans breda och traditionella organisation har oftast en rätt klar uppfattning om sin plats i samhället. Utöver majoritetens svar kan det vara intressant att titta på den lilla minoritetens yttringar, som kan sätta ord på fenomen som ännu bara gror under ytan. De kan hjälpa oss bilda en uppfattning om faktorer som lätt hamnar i skymundan när man ser till den stora helheten. I slutet av rapporten har vi samlat några slutsatser om dessa.

Diakonibarometerns historia har beskrivits utförligt i den föregående publikationen, som sammanställdes 2013 av docent Jouko Kiiski, och som vi också

hänvisar till i fortsättningen. Liksom tidigare år är det föreningen Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniarbetarnas Förbund och kyrkostyrelsens enhet Diakoni och själavård som står bakom barometern. Arbetsgruppen för diakonibarometern 2016 bestod av sakkunniga Titi Gävert (kyrkostyrelsen) som forskare, sakkunniga Elina Juntunen (kyrkostyrelsen, Diakonian tutkimuksen seura) som ordförande, samt ombudet Tiina Laine (Diakoniarbetarnas Förbund) och docent Jouko Kiiski (Östra Finlands universitet, Diakonian tutkimuksen seura) som medlemmar. Arbetsgruppen har utfört uppdraget i nära samarbete med sina uppdragsgivare och experter inom diakoniforskningen.

Som representant för de ansvariga för diakonibarometern har jag nöjet att varmt tacka alla dem som deltagit i planeringen och genomförandet. Det är ett nöje att arbeta tillsammans med kunniga människor som brinner för diakonin. Kyrkans forskningscentral ska också ha tack för ett sakkunnigt samarbete och för möjligheten att publicera barometern i Kyrkans forskningscentralas nätpublikationsserie. På så sätt blir resultaten omfattande tillgängliga för diakoniforskningen och utvecklingen av arbetet.

Utan informationen från de svarande – de verkliga experterna på området – skulle vi inte ha någon barometer. Därför vill jag rikta mitt allra största tack till alla svarande som tog sig tid trots den hektiska arbetssituationen i början av året.

Hollola, 12 juni 2016

Esko Ryökäs

Ordförande för Diakonian tutkimuksen seura

1 DIAKONIABAROMETRIN TAUSTA JA TOTEUTUS

Diakoniabarometri tuottaa ainutlaatuista tietoa diakoniatyöntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä. Ajankohtaisiin diakonian teemoihin pureutuvaa barometritietoa on saatu diakonian tutkimusta ja kehittämistä varten jo lähes kahdenkymmenen vuoden ajan. Diakoniabarometreilla on aina ollut myös kiinteä yhteys alan ammattilaisten kokoontumisiin, sillä niiden tulokset on raportoitu diakonian ammattilaispäivillä.

Käsillä oleva diakoniabarometri on järjestyksessään yhdeksäs. Diakoniabarometrin toteuttajat ovat painottaneet kysymyksiä kulloinkin ajankohtaisen tarpeen mukaan. Kysymysmuotoilujen vaihdellessa diakoniabarometrit eivät tuota tutkimuksellisesti yhtenäistä aikasarja-jatkumoa. Toisaalta jokaisen diakoniabarometrin keskiössä on ollut diakoniatyöntekijöiden näkemykset ja kokemukset ja siten suomalaisen seurakuntadiakonian tarkastelu. Barometri ei ole tyhjentävä esitys diakoniatyöstä, mutta se antaa sellaista tietoa, mitä muualta ei ole samassa mitassa saatavissa.

Diakoniabarometrien tähänastinen historia voidaan jakaa kolmeen jaksoon. Ensimmäinen jakso ajoittuu vuosiin 1999–2002, jolloin barometrien toteuttajina toimivat Kirkkopalvelut, Diakonia-ammattikorkeakoulu ja kirkkohallituksen Diakonia- ja yhteiskuntatyön yksikkö. Barometrien aineistoa kerättiin ammattilaispäivien 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. Laajamittaisin raportti tämän ajan barometreista on Stakesin tutkimusprofessori Matti Heikkilän artikkeli kirjassa *Kirkonkirjat köyhyydestä*.¹

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 hyvinvointipalvelujen 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 mahdollistaen laajan aineistonkeruun

1 Heikkilä 2000.

diakoniatyön kentältä. Barometreista laadittiin artikkeleita Diakonian tutkimuksen aikakauskirjaan ja osaksi väitöstutkimuksia.²

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 alan teemoista, kuten ikääntyminen, nuorten syrjäytyminen ja vapaaehtoistoiminta. Vuoden 2013 diakoniabarometrin raportti jaettiin diakoniatyöntekijöiden päivien osallistujille ja tulokset esiteltiin erillisen tutkimuksen kanavan sijaan pääsalin luentona. Ensimmäisenä laatuaan vuoden 2013 diakoniabarometrin tulosraportti julkaistiin Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisusarjassa.³

Vuoden 2016 diakoniabarometri jatkaa edeltävää perinnettä. Barometrin toteuttajatahoina olivat Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden Liitto ja kirkkohallituksen Kirkon diakonia ja sielunhoito -yksikkö. Vastaajina olivat Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien diakoniatyöntekijät. Teemat käsittelivät ajankohtaisia diakonian ilmiöitä kartoittaen diakoniatyöntekijöiden käsityksiä ja näkemyksiä niistä. Diakoniabarometri 2016 sekä dokumentoi ajankohtaista diakoniatyötä että kartoitti diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä lähitulevaisuuden diakoniasta.

1.1 Aineistonkeruu

Diakoniabarometri 2016 teemojen valinta ja muotoilu laadittiin moniammatillisessa verkostoyhteistyössä toteuttajatahojen ammatillisissa tapaamisissa. Lukuisten diakonian asiantuntijoiden konsultoinnilla varmistettiin, että käsiteltävät teemat olivat alan kannalta relevantteja. Lisäksi yksittäisten teemojen muotoiluissa hyödynnettiin kirkkohallituksen asiantuntijoiden osaamista. Tiivistä yhteistyötä tehtiin Kirkon tutkimuskeskuksen kanssa, sillä diakoniabarometrin kyselyn kanssa samaan aikaan kerättiin aineisto nelivuotiskertomusta varten. Osa aiemmissa diakoniabarometreissa käsitellyistä teemoista sisältyy Kirkon nelivuotiskertomukseen 2012–2015, joten ne jätettiin pois Diakoniabarometri 2016 -kyselystä. Kirkon

2 Esim. Juntunen 2011 ja 2014; Yeung 2007.

3 Kiiski 2013.

nelivuotiskertomus kuvaa seurakuntien diakoniatyötä, diakoniabarometri diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia.

Diakoniatyöntekijöillä oli vastattavanaan alkuvuodesta 2016 kolme laajaa tiilastokyselyä. Tammikuussa kerättiin kirkon vuositilastot. Tammi-helmikuussa oli vuorossa Kirkon tutkimuskeskuksen kysely nelivuotiskertomusta varten. Lisäksi helmikuun alussa alkaa vuosittainen Yhteisvastuukeräys, jonka paikallisen keräystoiminnan organisointi työllistää erityisesti diakoniatyöntekijöitä. Tähän kokonaisuuteen sijoittui helmi-maaliskuussa 2016 Diakoniabarometri -kysely. Eri kyselyjen ajoitus laadittiin peräkkäiseksi, jotta kukin sai oman vastausaikansa ja huomionsa. Kun ennalta tiedettiin diakoniabarometrin olevan kyselyistä viimeisenä, pyrittiin kysely laatimaan mahdollisimman käyttäjäystävälliseksi. Kyselyssä hyödynnettiin lähes ainoastaan monivalintakysymyksiä, ja kyselyn ulkoasuun kiinnitettiin erityistä huomiota. Vastaamista helpotettiin kohdentamalla turvapaikanhakijoiden auttamista ja diakonian työalajohtamista käsittelevät täydentävät kysymykset vastaajan kirjaamien taustatietojen pohjalta vain niille vastaajille, joita asia koskee.

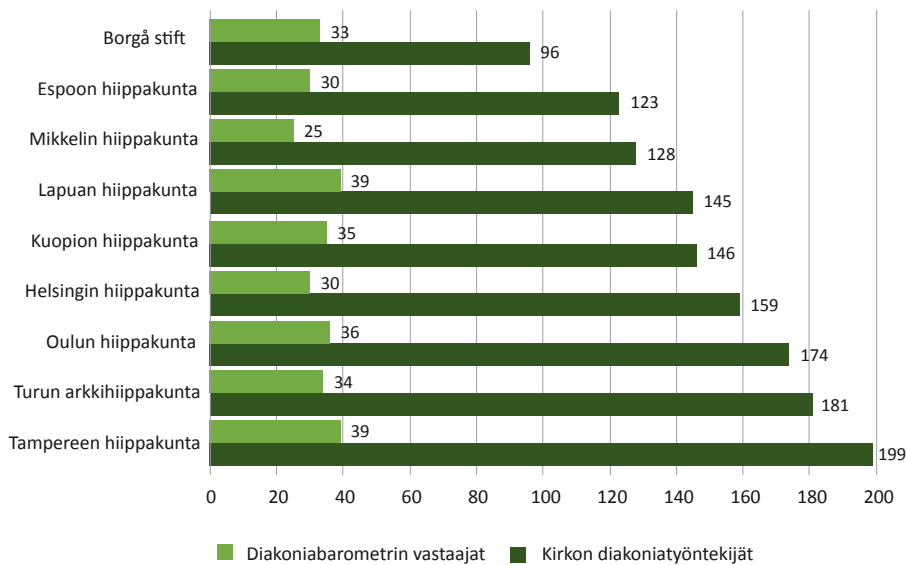
Kysely toteutettiin Questback Digium -verkkotyökalulla. Vastaaminen oli mahdollista myös mobiililaitteilla. Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyössä työskenteleville työntekijöille kirkkohallituksen Diakonia ja sielunhoito -yksikön osoitteistolla. Barometrista kerrottiin ja kyselylinkki jaettiin lisäksi kaikkien toteuttajatahojen jäsenkirjeissä, alan ammattilehdissä sekä toteuttajatahojen somekanavilla. Muistutuskutsut lähetettiin sekä sähköpostitse että somekanavilla. Näitä kanavia käyttäen pyrittiin tavoittamaan kaikki Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyössä työskentelevät työntekijät.

Kysely oli avoinna 11.2.–13.3.2016. Diakoniabarometrikyselyn aluksi vastaaja valitsi suomen- tai ruotsinkielisen kyselylomakkeen. Kysely oli jaoteltu taustatietojen jälkeen teemoittain seitsemään osaan: huono-osaisuus, yhteistyö, turvapaikanhakijat, diakonian esikuva, osaamisen ennakointi, diakoniatyön johtaminen ja työturvallisuus. Viimeisenä kysymyksenä oli vielä mahdollisuus halutessaan täydentää vastaustaan kertomalla vapaavalintaisesta aiheesta. Ennen lähettämistä vastaaja sai tarkastaa ja tarvittaessa täydentää vastauksiaan. Vastaaja sai omat vastauksensa halutessaan itselleen sähköpostitse.

1.2 Vastaajat

Kyselyyn vastasi 303 henkilöä. Heistä diakoniatyöntekijöitä oli 287, neljä teologia ja kahdeksan vastaajaa kertoi, ettei hänellä ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa. Neljä vastaajaa ei kertonut koulutustaustaansa. Niistä vastaajista, joilla ei ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa, viisi henkilöä työskentelee Porvoon hiippakunnassa sekä Helsingin ja Lapuan hiippakunnassa ja Turun arkkihiippakunnassa yksi kussakin.

Kirkon työmarkkinalaitoksen mukaan Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa työskenteli vuoden 2015 päättyessä 1 353 diakoniatyöntekijää. Henkilötyövuosia diakoniatyössä oli 1 187.⁴ Diakoniabarometrin vastaajamäärä on 22 prosenttia koko kirkon diakoniatyöntekijöistä.⁵ Vuonna 2013 Diakoniabarometriin vastasi 472 henkilöä. Diakoniatyöntekijöitä oli vuoden 2012 päättyessä 1 396, joten tuolloin vastausprosentti oli 33,8. Vuosien 2012–2015 välillä diakoniatyöstä on vähentynyt 43 työntekijää, kolme prosenttia työvoimasta.



Kuvio 1. Diakoniabarometrin vastaajat sekä kirkon diakoniatyöntekijät hiippakunnittain.

Vastaajat jakautuivat hiippakunnittain tarkasteltuna tasaisesti. Maantieteellisesti tarkasteltuna vastaajajoukko kattaa koko Suomen. Jokaisesta hiippakunnasta vähintään viidesosa diakoniatyöntekijöistä vastasi kyselyyn. Tulosta voidaan pitää hyvänä ja kattavana. Lukumäärällisesti eniten vastaajia oli Lapuan ja Tampereen hiippakunnista (molemmista 39 vastajaa). Suhteessa hiippakunnan diakoniatyöntekijöiden määrään eniten vastaajia oli Porvoon hiippakunnasta, jossa 34 prosenttia hiippakunnan diakoniatyöntekijöistä vastasi barometrikyselyyn. Lapua oli aktiivisimpia hiippakuntia myös suhteellisesti tarkasteltuna, sillä 27 prosenttia hiippakunnan diakoniatyöntekijöistä vastasi barometrikyselyyn.⁶

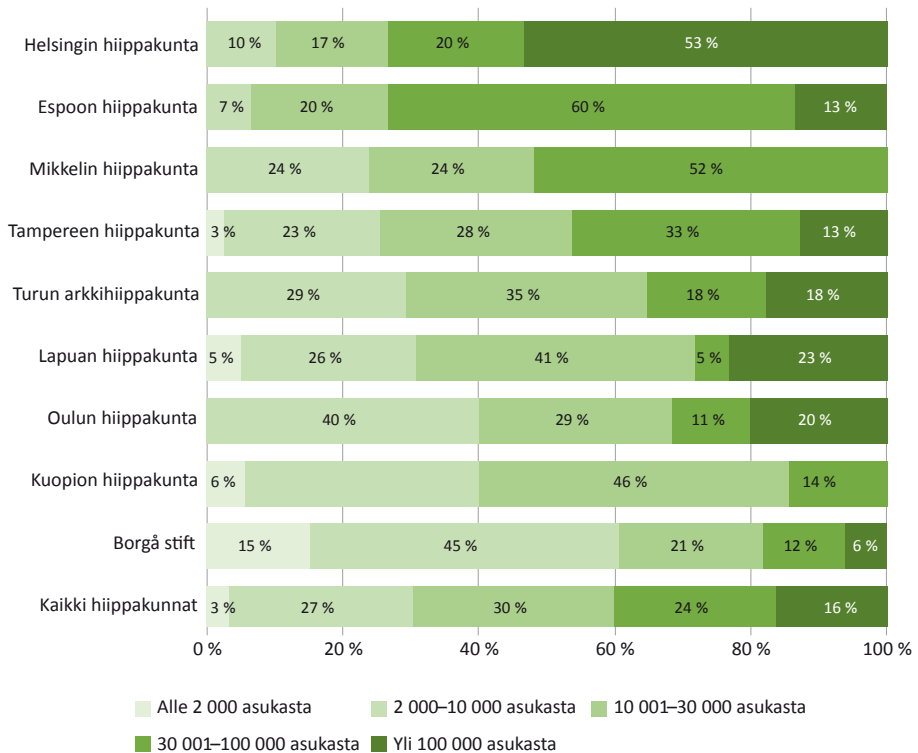
⁴ Diakoniatyöntekijätilastoja 2015.

⁵ Tutkimusajankohdan henkilöstömäärä on voinut hieman poiketa vuoden 2015 lopun tiedoista, mutta tällä ei ole vaikutusta kokonaistulkintaan.

⁶ Tässä raportissa hiippakuntakohtaiset vertailut perustuvat lomakkeissa annettuihin tietoihin. Pinotut palkkikaaviot tasaavat hiippakuntien vastaajamäärien erot, joten tiedot ovat keskenään vertailukelpoisia.

1.2.1 Paikkakunnan koko ja diakoniatyöntekijöiden määrä

Diakoniatyötä määrittää seurakunnan kokoa merkittävämmän paikkakunnan koko. Vaikka työ ensisijaisesti paikantuu paikallisseurakunnan alueelle, vaikuttaa työskentelypaikkakunta esimerkiksi työn todennäköisiin kohderyhmiin, yhteistyökumppaneiden määrään sekä lähitienoilla olevien kollegojen määrään. Tässä kyselyssä emme kartoittaneet vastaajien seurakunnan jäsenmäärää vaan kysyimme ainoastaan työskentelypaikkakunnan asukasmäärän.



Kuvio 2. Diakoniabarometrin vastaajat työskentelypaikkakunnan koon mukaan hiippakunnittain.

Työskentelypaikkakunnan asukasmäärän mukaan tarkasteltuna diakoniabarometrin vastaajat kattavat tasaisesti erikokoiset paikkakunnat. Eniten vastaajia (30 prosenttia vastaajista) on paikkakunnilta, joiden asukasmäärä on 10 001–30 000 asukasta. Noin neljännes vastaajista työskentelee 30 001–100 000 asukkaan paikkakunnilla ja hieman reilu neljännes 2 000–10 000 asukkaan paikkakunnilla. Yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelee 16 prosenttia vastaajista. Pienin edustus on alle 2 000 asukkaan paikkakunnilta. Vain kolme prosenttia diakoniabarometrin vastaajista työskentelee tämän kokoisilla paikkakunnilla.

Hiippakunnittain tarkasteltuna paikkakuntien koot sen sijaan vaihtelevat merkittävästi. Helsingin hiippakunnan vastaajista yli puolet työskentelee yli 100 000 asukkaan paikkakunnalla. Liki puolet Espoon, Mikkelin ja Tampereen hiippakuntien vastaajista työskentelee suurilla tai suurehkoilla paikkakunnilla. Sen sijaan Kuopion ja Porvoon hiippakunnissa työskennellään pääasiassa pienillä paikkakunnilla. Porvoon hiippakunnan vastaajista 60 prosenttia työskentelee alle 10 000 asukkaan paikkakunnalla ja 15 prosenttia alle 2 000 asukkaan paikkakunnalla.

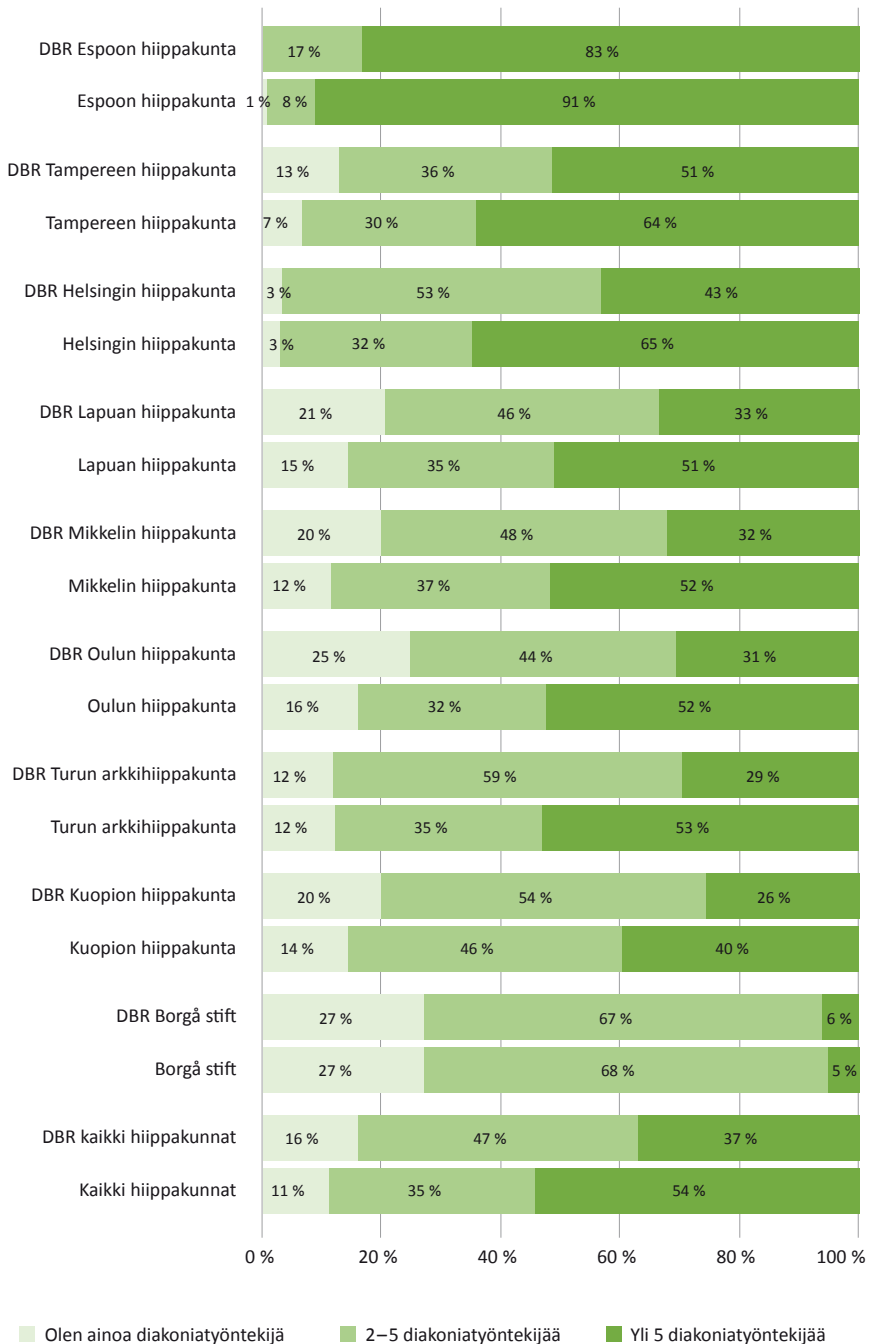
Seurakunnan koosta kertoo diakoniatyöntekijöiden määrä. Aivan pienissä seurakunnissa on yleensä vain yksi diakoniatyöntekijä. Sitä suurempien seurakuntien kohdalla vaihteluväli diakoniatyön virkojen ja seurakunnan koon välillä voi olla suuri. Diakoniatyöntekijöiden Liitto on suositellut, että seurakunnassa tulisi olla yksi diakoniatyöntekijä 3 000 asukasta kohden. Suosituksessa puhutaan seurakunnan alueella asuvista, ei jäsenistä, sillä diakoniatyö kohdistuu koko väestöpohjaan.⁷ Barometrin taustakysymysten perusteella ei saada tietoa diakoniatyöntekijöiden määrästä seurakunnan koon mukaan. Sen sijaan voidaan tarkastella diakoniatyöntekijöiden määrää barometrin vastaajien ja koko Suomen osalta hiippakunnittain.

Lähes puolet (47 %) diakoniabarometrin vastaajista työskentelee 2–5 diakoniatyöntekijän tiimissä. Yli viiden työntekijän tiimissä työskentelee 37 prosenttia vastaajista. Vähiten vastaajia, 16 prosenttia, on niistä seurakunnista, joissa on vain yksi diakoniatyöntekijä. Yhden diakoniatyöntekijän seurakunnat ovat barometriaineistossa hieman yliedustettuina suhteessa kokonaistilanteeseen. Seurakunnat, joissa on yli viisi diakoniatyöntekijää, ovat hieman aliedustettuina siten, että vain osa seurakunnan diakoniatyöntekijöistä on vastannut barometrikyselyyn.

Kun tiimien kokoja tarkastellaan hiippakunnittain seurakuntien diakoniatyöntekijöiden määrien suhteen, havaitaan diakoniabarometrin kuvaavan hyvin koko kirkon diakoniatyötä tiimien koon suhteen. Esimerkiksi Espoon hiippakunnan diakoniabarometrin vastaajista 83 prosenttia työskentelee seurakunnissa, joissa on yli viisi diakoniatyöntekijää, ja kokonaisuutena Espoon hiippakunnassa 91 prosenttia diakoniatyöntekijöistä työskentelee seurakunnissa, joissa on yli viisi diakoniatyöntekijää. Paras vastaavuus hiippakunnan diakoniatyöntekijöiden tiimikokojen ja diakoniabarometrin vastaajien välillä on Porvoon hiippakunnassa. Porvoon hiippakunnassa on eniten, 27 prosenttia, diakoniatyöntekijöitä, jotka ovat seurakuntansa ainoita diakoniatyöntekijöitä.⁸

7 DTL suositus 2012.

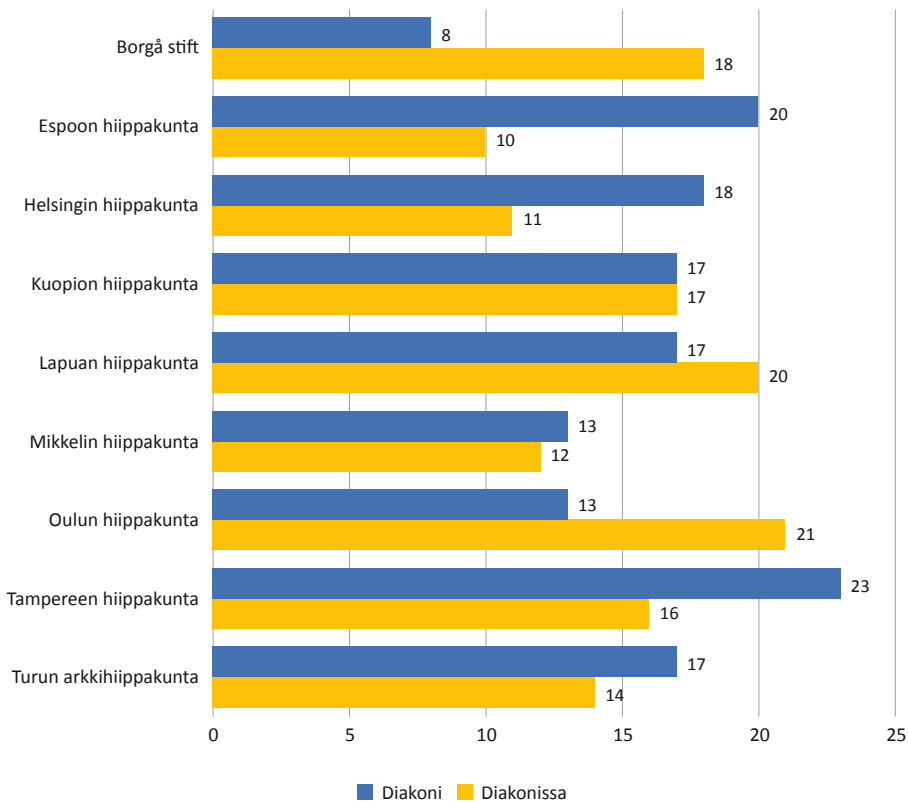
8 Diakoniatyöntekijätilastoja 2015.



Kuvio 3. Seurakunnan diakoniatyöntekijöiden määrä hiippakunnittain diakoniabarometrin vastaajien ja koko kirkon osalta tarkasteltuna.

1.2.2 Koulutustausta ja työkokemus

Diakoniatyöntekijäksi valmistutaan pääasiallisesti kahta osittain erilaista koulutuspolkua pitkin. Diakonikoulutuksessa keskeinen orientaatio nousee sosiaalityön saralta, ja koulutus antaa nykyisin myös sosionomin pätevyyden. Diakonissakoulutuksen orientaatio pohjaa sairaanhoitoon, ja koulutus antaa myös sairaanhoitajan pätevyyden. Koulutustaustojen erilaisuudesta huolimatta tehtävät seurakunnissa ovat yleensä samanlaisia. Koulutuksen tutkintonimikkeet vaihtelevat kulloinkin voimassaolevan tutkintorakenteen mukaisesti. Tällä hetkellä valmistuvat diakoniatyöntekijät ovat joko sosionomi (AMK)-diakoneja tai sairaanhoitaja (AMK)-diakonissoja. Seurakuntien diakoniatyössä työskentelee lisäksi esimerkiksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita diakoniatyöntekijöitä, seurakuntakuraattoreja ja ennen ammattikorkeakoulu-uudistusta opiskelleita opistoasteen diakoni- tai diakonissakoulutuksen suorittaneita.⁹

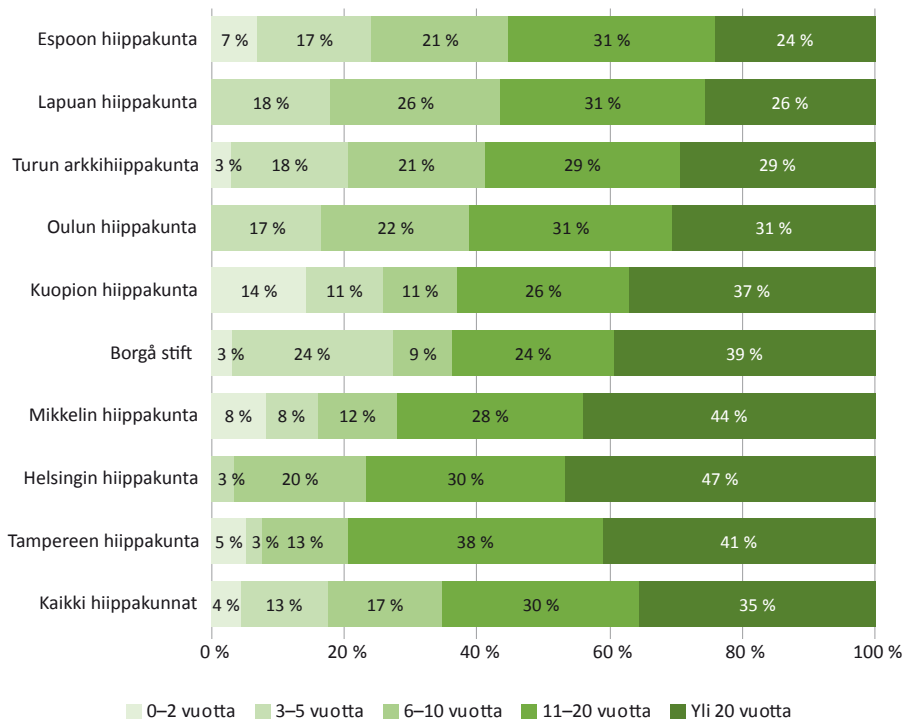


Kuvio 4. Diakoniatyöntekijöiden koulutustausta hiippakunnittain diakoniabarometrin mukaan.

⁹ Diakoniatyöntekijätilastoja 2015.

Vastaajissa diakoneja ja diakonissoja oli lähes yhtä paljon. Koulutustaustakseen diakonin kirjasi 146 vastaajaa (48,2 % vastaajista) ja diakonissan kirjasi 141 vastaajaa (46,5 % vastaajista). Suhdeluku muuttui edelliseen diakoniabarometriin nähden, jossa diakonissoja oli 50,6 prosenttia ja diakoneja 44,1 prosenttia.¹⁰ Vuoden 2016 barometrissa diakoneja on hienoinen enemmistö, mutta pääsääntöisesti koulutustaustat ovat tasaisesti edustettuina. Koko kirkon tilanteesta diakoniatyöntekijöiden koulutustaustan suhteen ei ole kattavaa tietoa, sillä koulutustaustaa ei järjestelmällisesti kerätä Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastoihin.

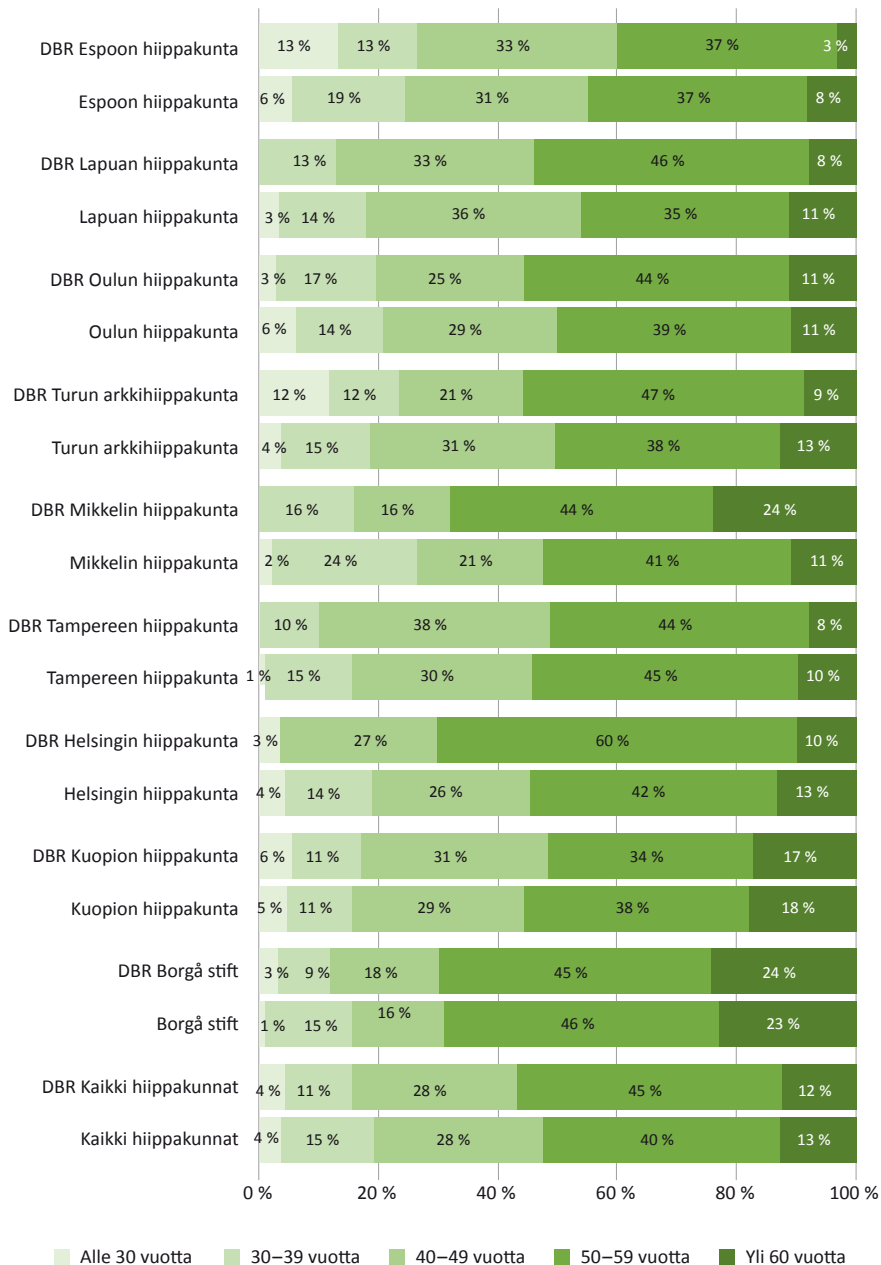
Tarkasteltaessa diakoni- ja diakonissakoulutustaustan omaavia diakoniatyöntekijöitä hiippakunnittain havaitaan muutamia selkeitä eroja hiippakuntien välillä. Tasaisin tilanne on Kuopion hiippakunnassa, jossa diakoneja ja diakonissoja oli vastaajissa täsmälleen yhtä monta. Tasainen tilanne on myös Lapuan ja Mikkelin hiippakunnissa sekä Turun arkkihiippakunnassa. Sen sijaan muissa hiippakunnissa erot ovat suurempia. Diakonissoja on merkittävästi diakoneja enemmän Porvoon ja Oulun hiippakunnissa. Diakoneja taas on merkittävästi enemmän Espoon, Helsingin ja Tampereen hiippakunnissa.



Kuvio 5. Diakoniabarometrin vastaajien työkokemus diakoniatyöstä hiippakunnittain.

¹⁰ Kiiski 2013, 16.

Diakoniabarometrin vastaajat ovat kokeneita diakoniatyöntekijöitä. Yhteensä 65 prosenttia vastaajista on työskennellyt diakoniatyössä jo yli 11 vuotta, kolmasosa vastaajista yli 20 vuotta. Hiljattain diakoniatyöhön tulleita eli korkeintaan 2 vuotta työssä olleita oli neljä prosenttia vastaajista.



Kuvio 6. Diakoniabarometrin vastaajien ja kirkon diakoniatyöntekijöiden ikäryhmät hiippakunnittain.

Hiippakunnittain tarkasteltuna Helsingin, Mikkelin, Tampereen, Porvoon ja Kuopion hiippakunnissa on runsaimmin yli 20 vuotta diakoniatyötä tehneitä diakoniatyöntekijöitä. Helsingin hiippakunnan vastaajista lähes puolet on työskennellyt yli 20 vuotta diakoniatyössä, kun taas viereisen Espoon hiippakunnan työntekijöistä neljäsosa on ollut diakoniatyössä yli 20 vuotta.

Hiljattain diakoniatyöhön tulleita on sekä lukumäärällisesti että suhteellisesti eniten Kuopion hiippakunnassa, 14 prosenttia vastaajista. Alalle hiljattain tulleita on myös Mikkelin, Tampereen, Espoon ja Porvoon hiippakunnissa sekä Turun arkkihiippakunnassa. Sen sijaan Helsingin, Oulun ja Lapuan hiippakuntien vastaajista puuttuivat kokonaan hiljattain alalle tulleet työntekijät. Tasaisimmin eri työkokemusryhmien edustajia on Espoon ja Kuopion hiippakunnissa.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna diakoniabarometrin vastaajista 45 prosenttia on 50–59-vuotiaita. Määrä vastaa hyvin ammattikunnan ikärakennetta, jossa 40 prosenttia kuuluu tähän ikäryhmään. Muiden ikäryhmien edustus diakoniabarometrissa vastaa vielä tarkemmin koko ammattikunnan ikärakennetta. Alle 30-vuotiaita on sekä barometrin vastaajissa että ammattikunnassa neljä prosenttia. Yli 60-vuotiaita on barometrin vastaajissa 12 prosenttia, ammattikunnassa 13 prosenttia.¹¹

Hiippakunnittain tarkasteltuna barometrin vastaajakunnan ikäjakauma kuvaa hyvin kyseisen hiippakunnan diakoniatyöntekijöiden ikäjakaumaa. Merkittävin poikkeus on Helsingin hiippakunnassa, jossa barometrin vastaajista puuttuu ikäryhmä 30–39-vuotiaat. Toisaalta Mikkelin hiippakunnan vastaajissa on pieni aliedustus nuorista alle 30-vuotiaista diakoniatyöntekijöistä ja yliedustus yli 60-vuotiaista diakoniatyöntekijöistä. Tasaisin vastaavuus barometrin vastaajien ja hiippakunnan diakoniatyöntekijöiden välillä ikäryhmittäin tarkasteltuna on Kuopion ja Porvoon hiippakunnissa.

Ikäryhmiä tarkasteltaessa eniten eläköitymisen aiheuttamia työntekijävaihdoksia on lähivuosina tulossa todennäköisesti Kuopion ja Porvoon hiippakunnissa. Kuopion hiippakunnassa lähes viidennes ja Porvoon hiippakunnassa lähes neljännes diakoniatyöntekijöistä on yli 60-vuotiaita. Muissa hiippakunnissa yli 60-vuotiaiden osuus on kymmenen prosentin tienoilla.

Verrattaessa ikäryhmiä ja työkokemusta nähdään, että esimerkiksi Kuopion hiippakunnassa 14 prosentilla vastaajista on 0–2 vuotta työkokemusta, mutta vain kuusi prosenttia on alle 30-vuotiaita. Ja toisaalta Porvoon hiippakunnassa lähes 70 prosenttia vastaajista on iältään yli 50-vuotiaita, mutta vain noin 40 prosentilla on työkokemusta yli 20 vuotta. Ikä ja työkokemus eivät aina korreloi keskenään. Diakoniatyöntekijöillä on usein jo aiempi koulutus ja toisen alan työura ennen diakoniatyön opintoja ja alalle työllistymistä. Kirkon työmarkkinalaitoksen tietojen mukaan diakoniatyöntekijöillä on taustallaan esimerkiksi artesaanin, kaupallisen alan, lapsi-, nuoriso- tai perhetyön, ompelijan tai ravintola-alan koulutus. Dia-

¹¹ Diakoniatyöntekijätilastoja 2015.

koniatyöntekijöissä on myös filosofian, hallintotieteiden, humanististen tieteiden ja kasvatustieteiden kandidaatteja ja maistereita.¹² Laaja-alaisesta osaamisesta puhuttaessa on hyvä huomata, että kirkon diakoniatyöhön pätevöittävän koulutuksen tuottaman osaamisen lisäksi useilla työntekijöillä diakoniatyössä on jo muita ammattipätevyyksiä, joiden myötä heillä on laaja osaaminen diakoniatyön haasteisiin.

12 Diakoniatyöntekijätilastoja 2015.

2 DIAKONIATYÖNTEKIJÄT KOHTAAVAT MONENLAISTA HUONO-OSAISUUTTA

Minun oli nälkä ja te annoitte minulle ruokaa. Minun oli jano ja te annoitte minulle juotavaa. Minä olin koditon ja te otitte minut luoksenne. Minä olin alasti ja te vaatetitte minut. Minä olin sairas ja te kävitte minua katsomassa. Minä olin vankilassa ja te tulitte minun luokseni. Totisesti: kaiken, minkä te olette tehneet yhdelle näistä vähäisimmistä veljistäni, sen te olette tehneet minulle.

Jeesus¹³

Diakoniatyö on määritelty kirkkojärjestyksessä kristilliseen rakkauteen perustuvaksi avun antamiseksi erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta.¹⁴ Määrittely sisältää monia säännöllisesti uudelleen täsmennettäviä osa-alueita. Mitä ymmärretään avun antamisella? Entä miten määritellään se, keiden hätä on suurin? Mitä tarkoittaa ”ei muulla tavoin auteta” hyvinvointiyhteiskunnan Suomessa?

Huono-osaisten määrää voidaan arvioida monin eri tavoin. Suomessa on arviolta 700 000 suhteellisesti köyhää. Viimesijaista sosiaaliturvaa eli toimeentulotukea saavia kotitalouksia oli 261 500 vuonna 2015, työttömiä 252 000. Molempien määrät olivat kasvaneet edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2014 toimeentulotukea sai 253 500 kotitaloutta, 393 300 henkilöä. Työttömiä oli 232 000. Tuolloin reilu kolmasosa toimeentulotukea saavista sai sitä lyhytaikaisesti, eli korkeintaan kolmena kuukautena, ja toinen kolmannes pitkäaikaisesti, eli 10–12 kuukauden ajan. Pitkäaikaisesti varsinaista toimeentulotukea saavien kotitalouksien määrä on ollut vuosi vuodelta suurempi. Vuoden 2014 toimeentulotukea saavista 62 000 kotitaloudesta oli saanut pitkäaikaisesti toimeentulotukea myös edellisenä vuonna. Viimesijaisen perusturvan varassa olevien tulotaso ei riitä minimikulutukseen. Lisäksi toimeentulotukea ei aina haeta silloin kun siihen olisi oikeus. Tukeen oikeutettuja olisi todennäköisesti jopa kaksinkertainen määrä. Äärimmäisessä köyhyydessä eläviä ja yhteiskunnasta totaalisesti sivuun jääneitä arvioidaan olevan noin 30 000.¹⁵

Huono-osaisuus ei sinänsä kerro suoraan ihmisten kokemasta elämänlaadusta. Hyväosainen voi kokea elämänsä ahdistavaksi ja huono-osainen onnelliseksi. Pienituloisen tai sairaan voi olla myös tyytyväinen elämäänsä, mutta se edellyttää

¹³ Raamattu, Matt 25: 35–36, 40.

¹⁴ Kirkkojärjestys 1993, 4 luku 3 §.

¹⁵ Kuivalainen 2007, 53; Perusturvan riittävyys arviointiraportti 2015, 3; Saari 2015, 168–173; Tanhua & Kiuru 2016, 2; Virtanen & Kiuru 2015, 2–5.

muutamia perusasioita. Ensinnäkin myös huono-osaisen elämässä tulee olla riittävästi ennakoitavuutta. Varsinkin köyhyyteen liittyy usein merkittäviä epävarmuustekijöitä ja siten arjen toiminnan hankaluuksia. Köyhä pohtii päivittäin, miten saa riittämään rahat ruokaan ja kuukauden vuokraan ja toivoo, ettei kukaan sairastu eikä mikään mene kotona rikki. Epävarmuus kuluttaa merkittävästi ajattelukapasiteettia. Toinen elämäntyytyväisyyden edellytys on itsenäisyys, vaikutusmahdollisuus omaan elämäänsä. Tulojen ja elämäntilanteen ennakoitavuus lisää itsenäisyyden mahdollisuuksia ja parantaa siten itsekunnioitusta. Kolmas edellytys elämäntyytyväisyydelle on vuorovaikutus itselle merkityksellisten ihmisten kanssa. Itsenäisen toiminnan vahvistuminen lisää vuorovaikutuksen ja vastavuoroisuuden mahdollisuuksia. Nämä kolme edellytystä elämäntyytyväisyydelle, ennakoitavuus, itsenäisyys ja vuorovaikutus, ovat merkittävästi riippuvaisia toisistaan.¹⁶

Diakoniaa koskevassa keskustelussa on viime vuosina nostettu esiin tarve tarkistaa seurakuntien diakoniatyön ja ”hädän ääripään” suhdetta jälleen. Kirkon vuositilastoihin perustuen on esitetty näkemyksiä, joiden mukaan asiakaskontaktien vähenemisen perusteella seurakuntien diakoniatyö ei tällä hetkellä kohtaisi kaikkein huono-osaisimpia. Kirkon vuositilastot kuvaavat diakoniatyön kohdentumista. Vuosittain kerättävien tilastojen pohjalta tiedetään diakoniatyön niin sanotun asiakastyön tapaamisten määrä sekä kohdattujen henkilöiden määrä. Tilastoissa kirjataan asiakastyön kohtaamisten aihepiirit sekä joitakin taustatietoja heistä, joita on kohdattu. Diakonian asiakastyön kohtaamiset vastaanotolla, kodeissa ja muualla sekä puhelin- ja sähköpostiyhteyksillä ovat lisääntyneet viimeisten viiden vuoden aikana neljä prosenttia, mutta eri asiakkaiden määrä on vähentynyt.¹⁷ Vuonna 2015 asiakaskontakteja kirjattiin yhteensä 642 900. Näistä kasvokkaisia kohtaamisia diakoniatoimistoissa, kodeissa ja muualla oli 55 prosenttia ja sähköpostilla ja puhelimella käytyjä keskusteluja 45 prosenttia. Puhelimella ja sähköpostilla tapahtuvat asiakaskontaktit ovat lisääntyneet useiden vuosien ajan.¹⁸ Toiminnan tilastojen osana olisi hyvä näkyä myös työvoimatilastot. Viime vuosina diakoniatyöntekijöiden määrä on vähentynyt. Vuonna 2015 diakoniatyöntekijöitä oli 1 353. Henkilötyövuosia diakoniatyössä oli 1 187.¹⁹

Tarkasteltaessa huono-osaisten kohtaamista diakoniatyössä kirkon vuosittaiset tilastot jättävät useita aukkoja. Vuositilastot kirjaavat tietynlaisten kohtaamisten lukumäärät mutta eivät sisältöä. Tilastot eivät kerro tietoja asiakastyössä kohdattujen ihmisten huono-osaisuuden määristä tai syistä. Esimerkiksi kovin vähän tiedetään lähes 57 000 diakoniatyön ryhmien jäsenten elämänhaasteista tai 84 000

16 Isola & Turunen & Hiilamo 2016, 154–158; Saari 2015, 199–212; Sironen & Saastamoinen 2014, 14.

17 Vuonna 2010 eri asiakkaita kirjattiin 288 000 ja vuonna 2015 eri asiakkaita kirjattiin 184 000. Vuonna 2012 toteutetun tilastouudistuksen vuoksi eri asiakkaiden määrä ei ole vertailukelpoinen vuosilta 2010 ja 2015. Ennen tilastouudistusta eri asiakkaiksi kirjattiin myös sähköposti- ja puhelinkontaktien asiakasmäärät. Tilastouudistuksen jälkeen eri asiakkaiden lukumäärä kuvaa vain kasvokkaisten kohtaamisten asiakkaita.

18 Diakonian aikasarja 2016.

19 Diakoniatyöntekijätilastoja 2015.

diakoniatyön retkille ja leireille osallistuneiden tilanteista. Kun ryhmistä merkittävä osa on kirjattu päihde-, kriminaali-, mielenterveys-, suru- ja kriisityön ryhmiksi, voinee päätellä, että näissä kohdataan monenlaista huono-osaisuutta.²⁰

Diakoniatyön vuosittaisissa tilastoissa avointen ovien toiminnaksi kirjataan erilaiset olohuoneet, mummon kammarit ja muut yhteisölliset toimintapisteet. Tällaisissa toimintapisteissä kirjattiin vuodelta 2015 yli 436 800 käyntiä. Tilastot eivät kerro sitä, millaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä tällä toimintamuodolla tavoitettiin.²¹

Diakoniabarometreilla täydennetään kirkon vuosittaisten tilastojen antamaa kuvaa diakoniatyöstä. Vuoden 2016 diakoniabarometrissa paneuduttiin erilaisiin huono-osaisuuden määritelmiin kysyen, kuinka usein diakoniatyöntekijät kohtaavat tällaisissa tilanteissa eläviä henkilöitä. Kyselyssä listattiin 35 eri huono-osaisuuden määritelmää. Kuvailut käsittelivät taloudellista, terveydellistä ja sosiaalista huono-osaisuutta, väkivallan ja hyväksikäytön uhreja sekä ylisukupolvista ja kasautuvaa huono-osaisuutta.

2.1 Köyhyys, sairaus, nälkä, yksinäisyys ja työttömyys ovat huono-osaisuuden ydintä

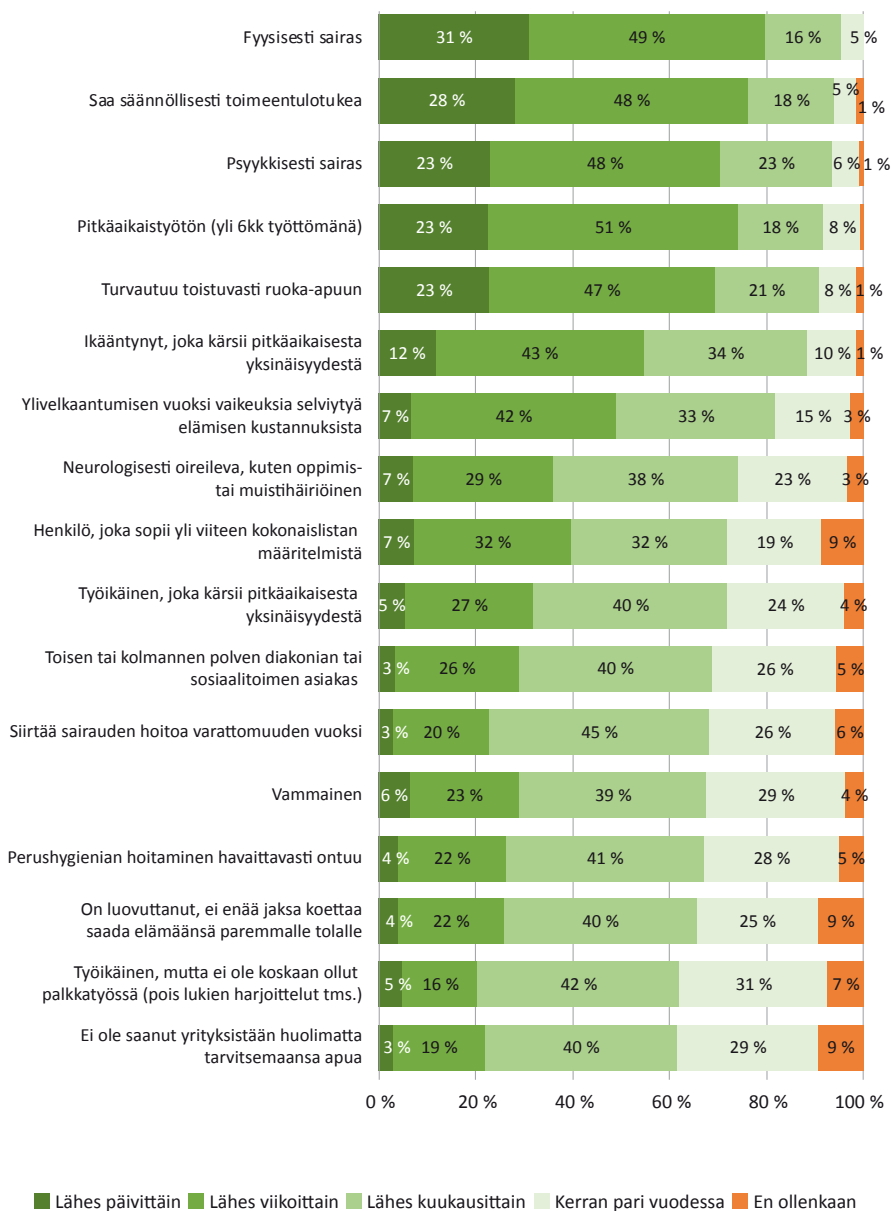
Kokonaislistaus diakoniabarometrin huono-osaisuuden määritelmistä on tässä raportissa jaettu kahteen osaan. Ensimmäisessä kuviossa on esitetty ne huono-osaisuuden ilmentymät, joita yli 60 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtaa vähintään kuukausittain. Yksittäisiä osa-alueita käsitellään tarkemmin erillisissä alaluvuissa.

Yli 90 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtaa vähintään kuukausittain fyysisesti ja psyykkisesti sairaita, säännöllisesti toimeentulotukea saavia, pitkäaikaistyöttömiä ja toistuvasti ruoka-apuun turvautuvia. Puolet diakoniatyöntekijöistä tapaa heitä lähes viikoittain ja reilu neljäsosa lähes päivittäin. Kyselyn aineisto ei tässä kohtaa ota kantaa siihen, ovatko nämä viisi määritelmää samojen henkilöiden elämäntilanteiden kuvauksia. Toisaalta vastausten lukumäärästä voi olettaa, että useimmilla diakoniatyöntekijöiden kohtaamilla henkilöillä huono-osaisuutta on useamman kuin yhden määritelmän suhteen. Jos henkilö on yhtä aikaa fyysisesti tai psyykkisesti sairas, pitkäaikaistyötön, elää pitkäaikaisesti toimeentulotuen varassa eikä hänellä riitä raha ruokaan, voi puhua kasautuneesta huono-osaisuudesta. Diakoniatyön vuositilastoissa tavallisimmiksi asiakastyön kohtaamisten aiheiksi on vuodesta toiseen kirjattu terveyden ja sairauden kysymykset (127 000 keskustelua vuonna 2015) ja talousasiat (180 600 keskustelua vuonna 2015).²²

20 Diakonia koko kirkko 2015.

21 Diakonia koko kirkko 2015.

22 Diakonia koko kirkko 2015.



Kuvio 7. Huono-osaisia työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä 1/2.

Listan seitsemän ensimmäistä huono-osaisuuden osa-aluetta ovat melko tyypillisesti diakoniatyön avun kohteeksi ajateltuja aihepiirejä. Diakoniatyön on nähty vuosikymmenten, ehkä jopa vuosisatojen, ajan auttavan nälkäisiä, köyhiä, työttömiä ja sairaita sekä yksinäisiä. Ylivelkaantuminen on ollut tavallinen syy hakea

ja saada apua diakoniatyöstä jo yli 20 vuoden ajan. Sinänsä voidaan ajatella, että 2010-luvun Suomessa diakonia on ydintehtävänsä äärellä.

Diakoniatyöllä ja sosiaalityöllä on paljon yhteisiä asiakkaita. Kolmasosa diakoniatyöntekijöistä tapaa päivittäin henkilöitä, jotka saavat säännöllisesti toimeentulotukea. Kaikkiaan 94 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapaa vähintään kuukausittain säännöllisesti toimeentulotukea saavia. Kirkon diakoniatyön kautta antama taloudellinen apu, 7,79 miljoonaa euroa, on vain runsas prosentti kunnallisen toimeentulotuen summasta, mutta kohdattujen talouksien määrä on noin puolet toimeentulotuen saajien määrästä. Sosiaalityöntekijät kohtaavat vain harvoin toimeentulotukea saavia henkilökohtaisesti. Diakoniatyöntekijöillä on parempi mahdollisuus tarjota eri tavoin huono-osaisille aikaa kertoa elämäntilanteestaan.²³

2.1.1 Fyysisesti ja psyykkisesti sairaat diakoniatyöntekijän avun piirissä

Millaista apua diakoniatyöntekijät antavat fyysisesti tai psyykkisesti sairaalle? Eikö sairaiden tulisi saada apu julkisen terveydenhuollon piiristä? Nämä ryhmät ovat suurella todennäköisyydellä myös muun avun piirissä, mutta heidän saamansa apu ei ilmeisesti riitä sellaisenaan. Vaikka yleensä sairaudesta kärsivä on jo julkisen terveydenhoidon piirissä, sellaisiakin on, jotka eivät ole palveluja saaneet tai eivät ole osanneet niitä hakea. Diakoniatyöntekijän rooli on esimerkiksi kohdata, antaa tilaa käydä läpi sairastumiseen liittyviä tunteita ja ajatuksia, etsiä ratkaisuja sairauden aiheuttamiin käytännön haasteisiin sekä toimia verkostoyhteistyössä terveydenhoidon ammattilaisten kanssa hyvän hoidon tukemiseksi.²⁴

Kahdeksanneksi tyypillisin diakoniatyöntekijöiden kohtaama huono-osaisten ryhmä on neurologisesti oireilevat, eli henkilöt, joilla on esimerkiksi muistihäiriö tai merkittäviä vaikeuksia oppimisessa. Diakoniatyöntekijöistä runsas kolmasosa tapaa tällaisia henkilöitä viikoittain ja lähes 40 prosenttia kuukausittain.

Muistisairaita arvioidaan olevan 193 000, joista puolet lievää ja puolet keski-vaikeaa tai vaikeaa muistisairautta sairastavia.²⁵ Varsinaisia oppimisvaikeuksia arvioidaan olevan noin viidellä prosentilla suomalaisista. Lievempiä oireita voi olla jopa miljoonalla suomalaisella. Oppimisen vaikeudet haittaavat lukemista, opiskelamista ja työntekoa. Useilla oppimisvaikeuksiin liittyy myös tarkkaavaisuuden ongelmia.²⁶ Muistihäiriöisillä ja oppimisen vaikeuksista kärsivillä on monenlaisia haasteita arjen asioinnissa. Diakoniatyöntekijät voivat organisoida asiointiapua

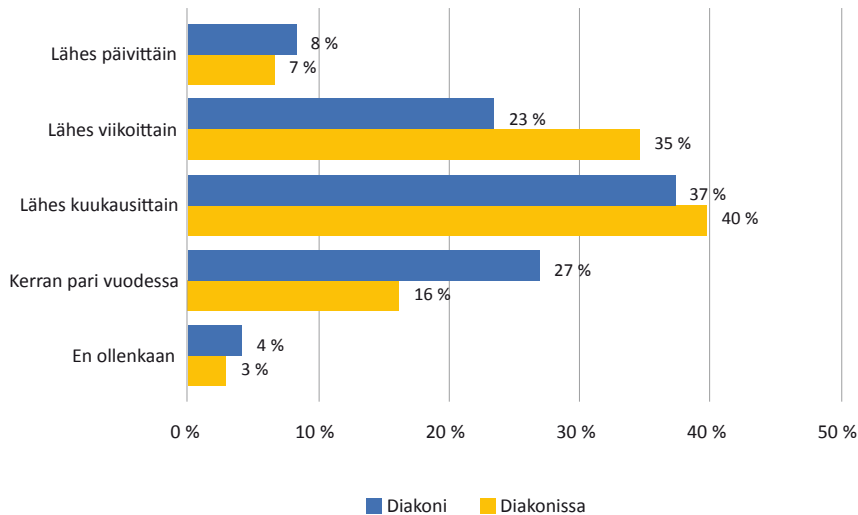
23 Karjalainen 2016, 108.

24 Kinnunen 2009, 249–250.

25 Muistisairaudet 2016.

26 Korkeamäki ym. 2010, 10–13.

henkilöille, joiden on vaikea asioida esimerkiksi virastoissa tai hakea palveluja. Muistisairaus ja oppimisen vaikeudet vaikuttavat myös läheisten elämään monin tavoin.²⁷



Kuvio 8. Neurologisesti oireilevia työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä koulutustaustan mukaan.

Neurologisten häiriöiden tunnistaminen on kaikkien diakoniatyöntekijöiden perusosaamista. Diakonissoilla sairaanhoidon ammattitaito antaa kuitenkin paremmin valmiuksia fyysisesti ja psyykkisesti sairaiden auttamiseen. Seurakunnissa diakonissojen sairaanhoidon ammattitaitoa hyödynnetään erityisesti verkostoyhteistyössä terveyden edistämiseksi.²⁸ Diakoniabarometrin mukaan diakonissat ovat hieman diakoneja useammin kohdanneet esimerkiksi neurologisesti oireilevia. Diakonissoista 42 prosenttia kohtaa heitä vähintään viikoittain, kun diakonien kohdalla luku on 31 prosenttia. Psyykkisesti sairaita sekä diakonit että diakonissat kohtaavat saman verran.

Köyhyys ja sairaus liittyvät usein toisiinsa, köyhyys sairastuttaa ja sairaus köyhdyttää. Vakava sairastuminen johtaa usein ansionmenetyksiin tai jopa työttömyyteen. Työssä käyvä saa yleensä maksuttoman työterveydenhoidon, mutta työttömän tulee maksaa palvelumaksuja terveydenhoidostaan. Viimesijaisen toimeentulon varassa elävien perusturva on niin matala, että sairastuminen johtaa usein köyhyyteen. Vaikeinta on sairauden yllättäessä, sillä sosiaalietuudet ja palvelut reagoivat

²⁷ Muistisairaan messu 2012, 4–27.

²⁸ Kotisalo & Rättyä 2014, 9–11.

hitaasti ja edellyttävät toimintakuntoista etuuksien hakijaa. Hankalia ovat myös sairaudet, joihin ei ole selkeää diagnoosia tai joissa henkilö ei ole terve mutta ei riittävän sairaskaan esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeeseen. Köyhyyden ja sairauden yhteys toimii myös toisin päin. Pitkäaikainen köyhyys altistaa sekä fyysisille että psyykkisille sairauksille stressaavan elämäntilanteen, heikon ravinnon ja syrjään joutumisen vuoksi.²⁹

Diakoniabarometrin mukaan diakoniatyöntekijät kohtaavat erittäin usein henkilöitä, jotka siirtävät sairauden hoitoa varattomuuden vuoksi. Lähes neljännes diakoniatyöntekijöistä tapaa viikoittain tällaisia henkilöitä ja noin 70 prosenttia diakoniatyöntekijöistä vähintään kuukausittain. Kyseessä on suuri joukko ihmisiä, joilla ei ole varaa ostaa lääkkeitä. Vuoden 2016 alusta tilanne hankaloitui entisestään, kun KELA-korvattavien lääkkeiden omavastuuosuuteen tuli useita korotuksia. Aikuisille määrättiin uusi alkuomavastuu 50 euroa, johon saakka lääkkeet maksetaan kokonaan itse. Omavastuun jälkeen on oikeutettu lääkekorvaukseen, mutta lääkekohtaista omavastuuta korotettiin.³⁰

2.1.2 Moniongelmaisuus ja ylisukupolvinen huono-osaisuus voivat johtaa luovuttamiseen

Diakoniatyön vuosittaisia tilastoja analysoitaessa on vähenneen asiakasmäärän tulkittu johtuvan kohdattujen henkilöiden moniongelmaisuudesta. Diakoniabarometrin vastauksissa tämä moniongelmaisuus tai huono-osaisuuden kasautuminen näkyy. Yksi tai kaksi huono-osaisuuteen liittyvää tekijää lieenee pikemminkin sääntö kuin poikkeus. Niin tiiviisti esimerkiksi sairaus ja köyhyys tai työttömyys ja köyhyys liittyvät toisiinsa. Diakoniabarometrissa kysyimme, kuinka usein diakoniatyöntekijät tapaavat henkilöitä, joihin sopii enemmän kuin viisi mainituista huono-osaisuuden määritelmistä. Diakoniatyöntekijöistä noin 40 prosenttia tapaa lähes viikoittain henkilöitä, joihin sopii enemmän kuin viisi huono-osaisuuden osa-alueiden listan määritelmistä. Noin 70 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapaa tällaisia ihmisiä vähintään kuukausittain. Kun henkilöllä on useita keskenään erilaisia huono-osaisuutta aiheuttavia tekijöitä, auttamistilanne edellyttää diakoniatyöntekijältä monialaista osaamista sekä tiivistä verkostoyhteistyötä muiden auttajatahojen kanssa. On diakoniatyön resursseja suuntaava arvovalinta panostaa useista erilaisista ongelmista kärsivien henkilöiden auttamiseen, sillä tällöin ei välttämättä ehditä auttaa niin monia.

Kun henkilö kärsii pitkäaikaisesta yksinäisyydestä, ei kyse ole enää toivotusta hengähdyksestä yksin ollen. Tällöin puhutaan vakavasta huono-osaisuutta aihe-

29 Kinnunen 2009, 250–253; Sironen & Saastamoinen 2014, 15–29.

30 Kela ajankohtaista 2015.

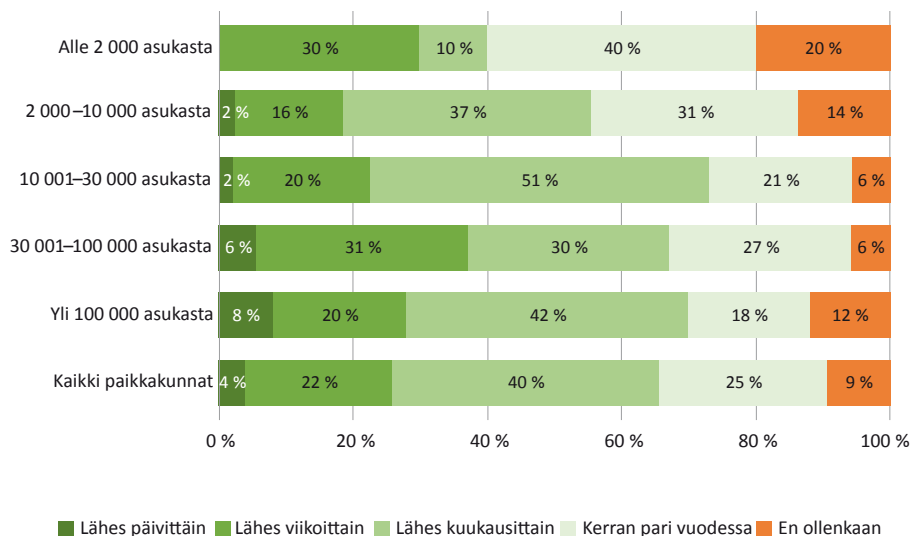
uttavasta tilanteesta, josta henkilön itsensä on vaikeaa päästä pois. Yksinäisyyttä aiheuttavat monet henkilöstä itsestään riippumattomat syyt kuten koulukiusaaminen, hylätyksi tuleminen, sairastuminen tai työttömyys. Taustalla usein on myös yksinäisyyttä aiheuttavia tai mahdollistavia henkilön persoonallisuuspiirteitä ja sosiaalisten taitojen heikkoutta. Yksinäisyys aiheuttaa vakavia terveydellisiä ja sosiaalisia ongelmia. Yksinäinen kokee usein, ettei ole kenellekään kiinnostava. Kukaan ei välittäisi, vaikka hän kuolisi.³¹ Diakoniatyöntekijöillä on hyvä yhteys sekä ikääntyneisiin että työikäisiin pitkäaikaisesta yksinäisyydestä kärsiviin henkilöihin. Yli puolet diakoniatyöntekijöistä tapaa pitkäaikaisesta yksinäisyydestä kärsiviä ikääntyneitä viikoittain, 88 prosenttia vähintään kuukausittain. Työikäisiä pitkäaikaisesta yksinäisyydestä kärsiviä tavataan yhtä paljon, mutta hieman harvemmin. Kolmasosa diakoniatyöntekijöistä tapaa heitä viikoittain, mutta 72 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapaa työikäisiä yksinäisiä vähintään kuukausittain. Diakoniatyöntekijä saattaa olla ainoa tai yksi harvoista henkilöistä, joita yksinäisyydestä kärsivä tapaa. Henkilökohtaisten tapaamisten myötä on toisinaan vähitellen mahdollisuus tulla myös toimimaan seurakunnassa esimerkiksi avointen ovien toimipaikassa. Diakoniatyön merkittävänä osana on ystävätoiminta erityisesti ikääntyneille yksinäisille. Joissakin seurakunnissa diakoniatyö järjestää myös sinkkutoimintaa. Uutena ystävätoiminnan muotona ovat turvapaikanhakijoille etsittävät kotiuttamiskummit ja -ystävät.

Diakoniatyöntekijöitä pyydettiin määrittelemään, kuinka usein he tapaavat toisen tai kolmannen polven diakonian tai sosiaalitoimen asiakkaita. Runsas neljännes diakoniatyöntekijöistä tapaa ylisukupolvisesti huono-osaisia viikoittain, 40 prosenttia kuukausittain ja noin neljännes muutaman kerran vuodessa. Kun diakoniatyöntekijöistä suuri osa on ollut työssä yli 10 vuotta ja monet jopa yli 20 vuotta, tulee paikkakunnan huono-osaisuuden ylisukupolvisuus selkeästi näkyväksi. Saman perheen ja suvun asioita vuodesta ja vuosikymmenestä toiseen hoitaessa diakoniatyöntekijöillä on merkittävä näköalapaikka ylisukupolvisen huono-osaisuuteen.

Huomionarvoinen on diakoniatyöntekijöiden kohtaamien ihmisten kokemus siitä, ettei ole yrityksistään huolimatta saanut tarvitsemaansa apua. Viidesosa diakoniatyöntekijöistä kohtaa tällaisia ihmisiä viikoittain, 60 prosenttia kuukausittain.

Diakoniatyöntekijät kohtaavat runsaasti sekä ylisukupolvista että kasautuvaa huono-osaisuutta. Lisäksi useat kohtaavat ihmisiä, jotka kuvaavat, etteivät yrityksistään huolimatta ole saaneet tarvitsemaansa apua. Näihin määrittelyihin liittyen diakoniabarometrin vastaajilta kysyttiin, kuinka usein he kohtaavat heitä, joita kuvaa väite ”On luovuttanut, ei enää jaksaa koettaa saada elämäänsä paremmalle tolalle”. Neljäsosa vastaajista tapaa heitä vähintään viikoittain, 66 prosenttia vähintään kuukausittain.

31 Junttila 2015; Saari 2009, 133–138, 168–176.

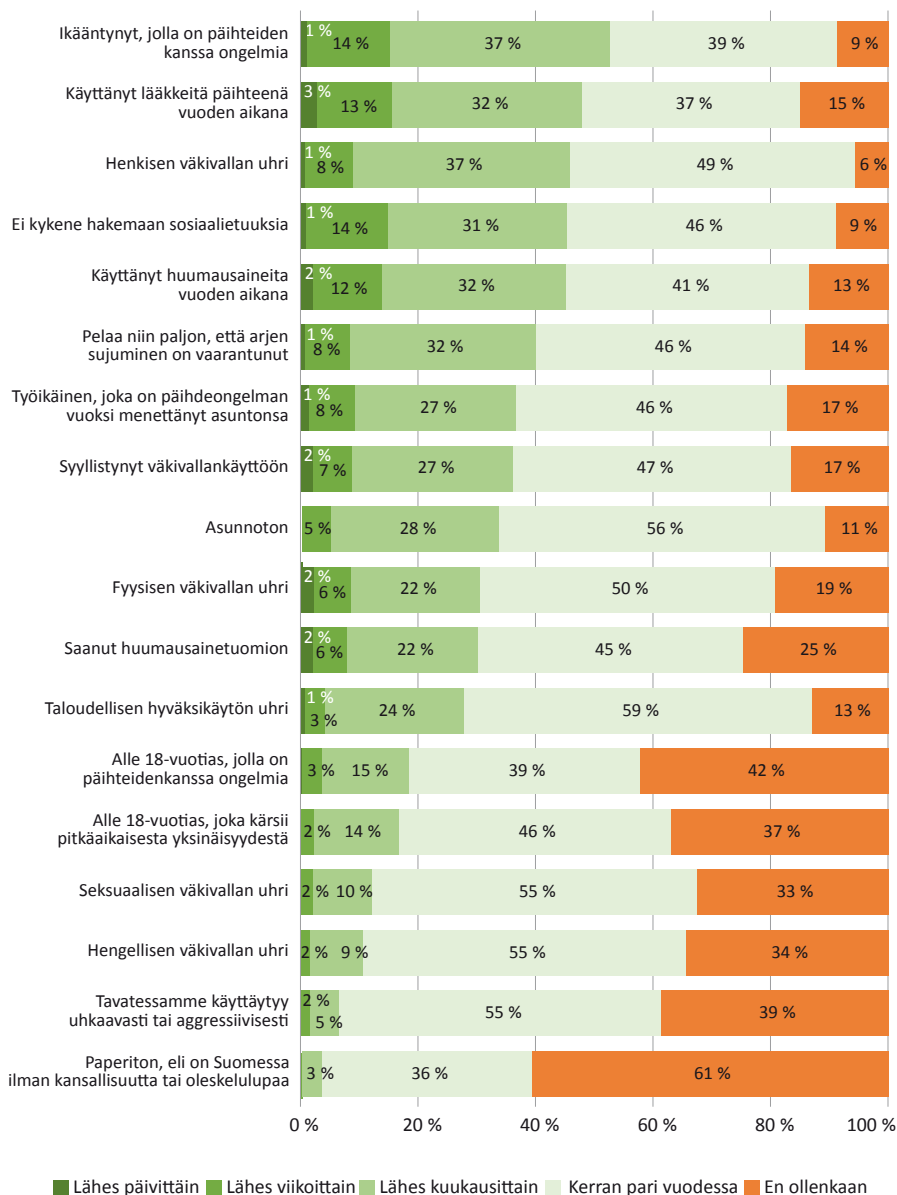


Kuvio 9. Elämässään luovuttaneita työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä paikkakunnan koon mukaan.

Paikkakunnan koon mukaan tarkasteltuna erot elämässään luovuttaneiden kohtaamisessa löytyvät ääripäistä. Mitä suurempi paikkakunta, sitä useammat diakoniatyöntekijät kohtaavat elämässään luovuttaneita päivittäin. Mitä pienempi paikkakunta, sitä useampi diakoniatyöntekijä ei kohtaa ollenkaan elämässään luovuttaneita. Kun diakoniatyötä tehdään osittain suhteellisella väestövastuulla, eli diakoniatyöntekijöiden määrä riippuu paikkakunnan asukasmäärästä, mainitut erot eivät selity pelkästään ihmisten määrällä. Onko kyse siitä, että pienemmillä paikkakunnilla löytyy enemmän asioita, jotka pitävät kasautuneesti huono-osaista mielekkään elämän syrjässä vai löytävätkö elämässään luovuttaneet suuremmissa kaupungeissa paremmin diakoniatyöntekijöiden luo?

2.2 Päihteet, väkivalta, asunnottomuus ja vaikeus hakea etuuksia syrjäyttävät

Huono-osaisuuden osa-alueiden lista jaettiin tässä raportissa kohtaamistiheyden mukaan kahteen kuvioon. Ensimmäisen kuvion huono-osaisuuden listan määritelmiin sopivia ihmisiä yli 60 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtaa vähintään kuukausittain. Tämän toisen kuvion määritelmiin sopivia ihmisiä diakoniatyöntekijät tapaavat hieman harvemmin. Silti 60–90 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapaa heitä vähintään kerran pari vuodessa. Jokaiseen huono-osaisuuden määritelmään sopivia ihmisiä osa diakoniatyöntekijöistä tapaa viikoittain.



Kuvio 10. Huono-osaisia työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä 2/2.

Sosiaalietuuksien saaminen edellyttää etuuden hakemista. Yleensä toimeentulotukea haetaan sähköisellä lomakkeella, johon tulee liittää tositteet tuloista ja menoista. Lähes kaikki diakoniatyöntekijät tapaavat henkilöitä, jotka eivät itse kykene hakemaan sosiaalietuuksiaan. Viikoittain heitä tapaa 15 prosenttia ja kuukausittain kolmannes diakoniatyöntekijöistä.

Nuorten alle 18-vuotiaiden kohtaaminen on diakoniatyössä melko selkeästi jakautunutta. Lähes viidennes diakoniatyöntekijöistä kohtaa huono-osaisia nuoria vähintään kuukausittain, mutta noin 40 prosenttia diakoniatyöntekijöistä ei tapaa heitä ollenkaan. Luvut ovat lähes samat tarkasteltaessa pitkäaikaisesta yksinäisyydestä kärsiviä nuoria ja niitä nuoria, joilla on päihteiden kanssa ongelmia. On todennäköistä, että kyseessä ovat osittain samat nuoret. Nuorten kannalta tärkeää olisi, että he olisivat jonkun tavoittavan avun piirissä. Seurakunnissa erityisnuorisotyöntekijät tavoittavat heitä todennäköisesti parhaiten. Muutamilla paikkakunnilla toimii Helsingin diakonissalaitoksen Vamos, joka auttaa nuoria kiinnittymään koulutukseen tai työhön.³²

2.2.1 Ikääntyneiden päihdeongelmat

Päihderiippuvuuksien kanssa kamppailevia diakoniatyöntekijät ovat auttaneet vuosikymmeniä. Varhaisena edeltävänä vaiheena voidaan nähdä herätysliikkeiden raittiustyö 1800-luvulla sekä sisälähetyksen, kaupunkilähetysten ja diakonissalaitosten perustaminen 1800-luvun lopulla. Yksittäisten seurakuntien työntekijöiden työnkuvaan päihdetyö alkoi tulla 1950-luvulla. Erityisesti päihdetyöhön osoitettuja diakonian virkoja perustettiin 1970-luvulta alkaen. Perinteisesti kirkon päihdetyö kohdistuu päihderiippuvuudesta kärsivien auttamiseen.³³

Tämän päivän diakoniatyöntekijöistä suuri osa kohtaa eri tavoin päihteiden kanssa ongelmiin joutuneita. Päihdeongelmaan kytkeytyvät usein esimerkiksi työttömyys, ihmissuhdeongelmat ja jopa asunnottomuus. Syy ja seuraus nivoutuvat toisiinsa.³⁴ Työikäisiä päihdeongelmista kärsiviä kohdataan diakoniatyössä usein. Päihteistä ja riippuvuuksista keskusteltiin 25 700 yksilökohtaisessa tapaamisessa, ja lisäksi päihdetyön ryhmissä oli 2 400 jäsentä.³⁵ Diakoniabarometrin huono-osaisuuden määritelmiin ei tätä ryhmää kirjattu sellaisenaan sen tyypillisyyden vuoksi. Sen sijaan kysymme, kuinka usein diakoniatyöntekijät kohtaavat niitä työikäisiä, jotka ovat päihdeongelman vuoksi menettäneet asuntonsa. Noin 10 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapaa heitä lähes viikoittain ja yli kolmasosa vähintään kuukausittain. Kysymyksessä ei määriteltä tarkemmin, onko asunto juuri nyt menetetty vai onko kyseessä henkilön aiempi tilanne.

Merkittävän yleistä on, että diakoniatyöntekijä tapaa ikääntyneen, jolla on päihteiden kanssa ongelmia. Diakoniatyöntekijöistä 15 prosenttia tapaa heitä viikoittain ja yhteensä yli puolet kuukausittain. Tästä joukosta on määriteltävissä kaksi hieman erityyppistä ryhmää. Toisaalta on heitä, jotka ovat olleet päihteiden kanssa

32 Vamosnuoret 2016.

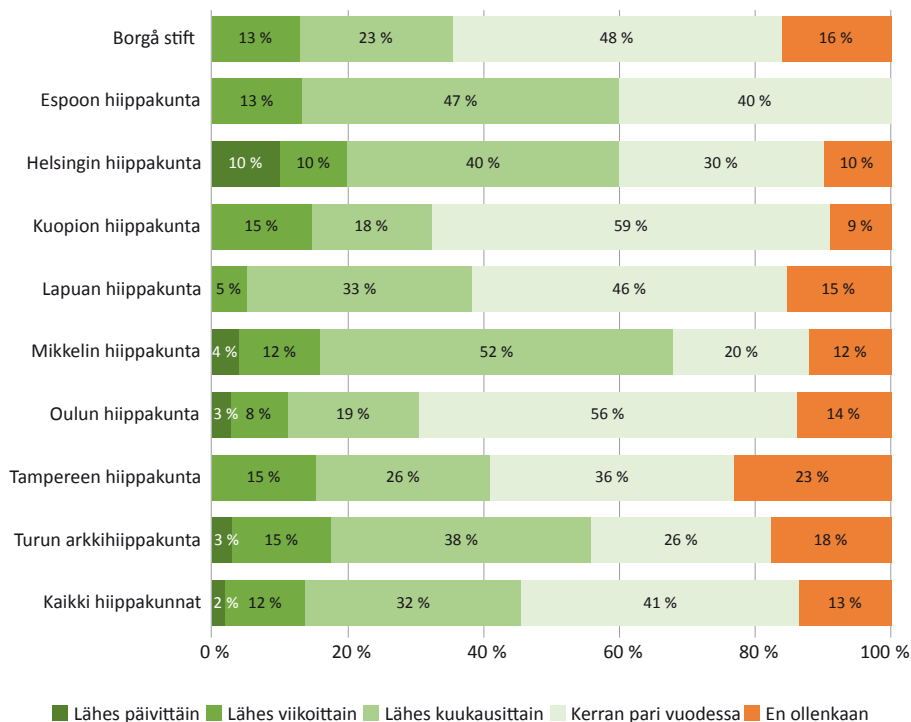
33 Puumala & Lusikka 2013, 21–24.

34 Miksi Jeppe juo 2005.

35 Diakonia koko kirkko 2015.

ongelmissa ja ikääntyneet, toisaalta heitä, jotka ovat ikääntyneet, ja sitten päihteet ovat tulleet mukaan elämään aiempaa ongelmallisemmin. Kummastakin ryhmästä on syytä olla huolissaan, ja kaikki tarvitsevat apua. Avun keinot voivat vaihdella.

Diakoniatyöntekijöille tuttuja ovat henkilöt, jotka käyttävät lääkkeitä päihteenä. Lähes puolet diakoniatyöntekijöistä on kohdannut heitä vähintään kuukausittain, vain 15 prosenttia vastasi ”En ollenkaan”. Jotakuinkin sama määrä kohtasi huumausaineita käyttäviä. Todennäköisesti kyseessä on ainakin osittain samat henkilöt, sillä sekakäyttö on yleistä.³⁶



Kuvio 11. Huumausaineita vuoden aikana käyttäneitä henkilöitä työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä hiippakunnittain.

Hiippakunnittain tarkasteltuna huumausaineita käyttäneiden ihmisten kohtaamismäärät vaihtelevat jossain määrin. Huumausaineita käyttäneitä kohtaa viikoittain lähes jokaisen hiippakunnan diakoniatyöntekijöistä 10 prosenttia. Tämä määrä voi tarkoittaa niitä diakoniatyöntekijöitä, jotka tekevät erityisesti päihdetyötä. Kuukausitasolla tarkasteltuna Espoon, Helsingin ja Mikkelin hiippakunnissa

³⁶ Varjonen 2015, 5.

sekä Turun arkkihiippakunnassa 40–55 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapaa huumausaineita käyttäneitä noin kuukausittain. Pääkaupunkiseudulla tilanne on tyypillinen, sillä noin kolmasosa huumeidenkäyttäjistä on tältä alueelta. Sen sijaan Itä- ja Lounais-Suomessa huumeidenkäyttäjää on vähemmän kuin Etelä-, Länsi- ja Sisä-Suomessa.³⁷ Ilmeisesti diakoniatyöntekijöillä on Mikkelin hiippakunnassa ja Turun arkkihiippakunnassa hyvät työskentelymenetelmät, jolloin he tavoittavat huumeidenkäyttäjää erityisen hyvin. Mikkelin hiippakunnan diakoniatyöntekijät tapaavat huumeidenkäyttäjää useammin kuin pääkaupunkiseudun diakoniatyöntekijät ja Turun arkkihiippakunnan diakoniatyöntekijät lähes yhtä usein. Lapuan hiippakunnan diakoniatyöntekijöistä kolmasosa ja Porvoon, Kuopion, Oulun ja Tampereen hiippakuntien diakoniatyöntekijöistä neljäsosa tapaa huumeidenkäyttäjää lähes kuukausittain.

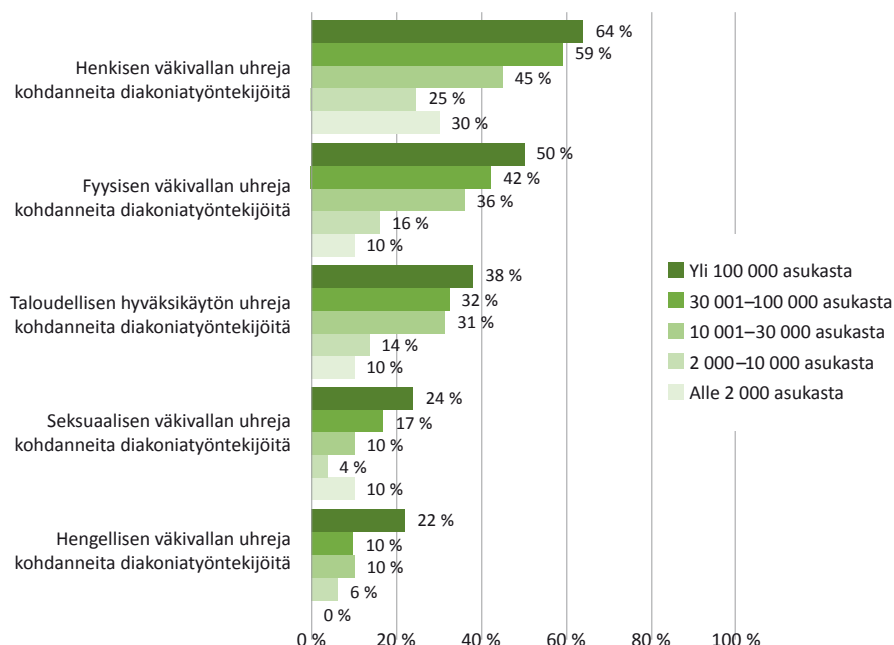
Riippuvuuksien osalta ongelmapelaajia tavataan lähes yhtä usein kuin lääkkeitä päihteenä käyttäviä. Peliongelman määrittelynä käytettiin ”Pelaa niin paljon, että arjen sujuminen on vaarantunut”. Vain 14 prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon ”En ollenkaan”. Hieman alle puolet diakoniatyöntekijöistä tapaa näin määriteltystä ongelmapelaajia kerran tai pari vuodessa, mutta 41 prosenttia kuukausittain tai sitä useammin.

2.2.2 Väkivallan ja hyväksikäytön uhrin

Väkivallan ja hyväksikäytön uhrien kohtaaminen on kokonaisvolyymeihin nähden jonkin verran harvinaisempaa kuin vaikkapa päihdeiden ongelmakäyttäjien tai talousongelmissa kamppailevien. Toisaalta aivan harvinaisesta asiasta ei puhuta tälläkään kohdalla. Diakoniatyöntekijöistä 96 prosentille on tuttua tavata henkisen väkivallan uhreja, liki 90 prosentille fyysisen väkivallan tai taloudellisen hyväksikäytön uhreja ja kolmelle neljästä seksuaalisen tai hengellisen väkivallan uhreja. Kokonaisvolyymi väkivallan kysymyksistä diakoniatyön vastaanottotyössä on noin 6 800 keskustelua vuonna 2015.³⁸ Tämän lisäksi diakoniatyöntekijät kohtaavat väkivallan ja hyväksikäytön uhreja sovitusti ja ennalta sopimatta esimerkiksi ryhmätyön ja leirityön menetelmin. Noin kymmenen prosenttia vastaajista kertoi, ettei tapaa ollenkaan fyysisen väkivallan tai taloudellisen hyväksikäytön uhreja, ja kolmasosa kertoi, ettei kohtaa seksuaalisen tai hengellisen väkivallan uhreja. Henkisen väkivallan uhri oli harvinaisuus vain kuudelle prosentille vastaajista.

³⁷ Varjonen 2015, 52–53.

³⁸ Diakoniatyö koko kirkko 2015.



Kuvio 12. Väkivallan ja hyväksikäytön uhreja työssään vähintään kuukausittain kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä paikkakunnan koon mukaan.

Paikkakunnan koon mukaan tarkasteltuna väkivallan ja hyväksikäytön uhrien kohtaaminen on tavallisempaa suuremmilla paikkakunnilla. Lähes puolet 10 001–30 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä diakoniatyöntekijöistä ja noin kaksi kolmesta yli 30 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä diakoniatyöntekijöistä kohtaa henkisen väkivallan uhreja kuukausittain. Sen sijaan pienemmillä paikkakunnilla henkisen väkivallan uhrien kohtaaminen on harvinaisempaa. Poikkeuksena sääntöön alle 2 000 asukkaan paikkakuntien työntekijät kohtaavat henkisen ja seksuaalisen väkivallan uhreja useammin kuin 2 000–10 000 asukkaan paikkakuntien diakoniatyöntekijät.

Fyysisen väkivallan ja taloudellisen hyväksikäytön uhrien kohtaamisessa paikkakunnan kokoraja näyttäisi olevan 10 000 asukasta. Tätä suurempien paikkakuntien diakoniatyöntekijöistä noin kolmasosa tapaa heitä kuukausittain, mutta pienemmillä paikkakunnilla vain noin 10 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtaa fyysisen väkivallan tai taloudellisen hyväksikäytön uhreja vähintään kuukausittain.

Seksuaalisen ja hengellisen väkivallan uhrien kohtaaminen on muita väkivallan osa-alueita harvinaisempaa kaikenkokoisilla paikkakunnilla, tosin yli 100 000 asukkaan paikkakunnilla noin viidennes diakoniatyöntekijöistä arvioi kohtaavansa heitä lähes kuukausittain. Voi olla, ettei seksuaalisen tai hengellisen väkivallan teemoja ole kovin helppoa ottaa puheeksi edes diakoniatyöntekijän kanssa. Keskustelu koskee erityisen henkilökohtaisia aiheita, joten työntekijältä tarvitaan erityistä herkkyyttä kohtaamistilanteessa aiheen tunnistamiseksi ja esiin nostamisen mahdollistamiseksi.

3 YHTEISÖTYÖ ANTAA TILAA TOIMIA

3.1 Yhteisötyö, asukastyö, kansalaistoiminta ja yhteistyö

Käsitteenä yhteisötyö on osittain vakiintumaton. Termillä ymmärretään kontekstista riippuen osittain eri asioita. Puhuessa yhteisötyöstä saatetaan sisällöllisesti puhua useammasta eri asiasta. Toisaalta samaa asiaa tarkoittaen saatetaan käyttää eri termejä. Yhteisötyöhön liittyviä osa-alueita tarkastellaan yhteisötyö-käsitteen lisäksi mm. käsitteillä yhteisölähtöinen työ, osallistava yhteisötyö, asukastyö, kansalaistoiminta ja vapaaehtoistyö. Osalle tuttu on aiemmin käytössä ollut termi yhdyskuntatyö.

Sisällöllisesti termillä yhteisötyö tarkoitetaan yhteisöissä, kuten kouluissa, opilaitoksissa, sairaaloissa tai työpaikoilla, tehtävää työtä. Tällöin keskiössä kirkon kontekstista katsoen on seurakunnan työntekijän työ niin sanotusti ”vieraila lattioilla” eli verkostotoimijana yhteisön hyvinvoinnin lisäämiseksi. Tässä tarkoituksessa yhteisötyötä käyttävät myös muutamat muut toimijat, kuten museot.³⁹

Toisaalta termillä yhteisötyö tarkoitetaan työtettä, jossa ihmiset toimivat yhteisönä, kukin omasta taustastaan ja lähtökohdastaan käsin. Tällaisia ovat esimerkiksi työ asuinalueyhteisöissä, harrastusyhteisöissä tai vertaisryhmäyhteisöissä. Tähän sisältöalueeseen kuuluvat kansalaistoiminnan eri muodot, vapaaehtoistyö, osallistava demokratia ja muut osallistavat työmuodot. Yhteisötyötä on tutkittu runsaasti Tampereen yliopistossa professori Irene Roivaisen johdolla.⁴⁰ Järjestökentällä yhteisötyötä ovat tutkineet ja kehittäneet erityisesti Setlementti-yhdistykset esimerkiksi Oulun Vuolle Setlementti sekä Setlementtiliiton Uusi paikallisuus -hanke.⁴¹

Molemmissa käyttötarkoituksissa yhteisötyö-termillä on kirkollisessa kontekstissa toimialuetta laajentava merkitys. Yhteisötyöote pyrkii kohti sellaista yhteisöä, joka muodostuu paikkakunnalla asuvien ja toimivien ihmisten kesken. Yhteisö ei tällöin ensisijaisesti ole uskonyhteisö tai seurakunta, vaan keskiössä on ihmisenä olemisen peruskysymykset, kuten hyväksytyksi tuleminen ja itsensä merkitykselliseksi kokeminen. Yhteisötyön käsiteavaruus pohjaa yhteisöllisyyden ihanteeseen. Suomen evankelis-luterilainen kirkko on erityisesti 2000-luvulla useissa strategioissaan kirjannut yhteisön ja yhteisöllisyyden keskeiseksi päämääräkseen. *Läsnäolon kirkko ja Meidän kirkko, osallisuuden yhteisö* -strategiat sekä Diakonian ja yhteiskuntatyön linjaukset *Vastuun ja osallisuuden yhteisö* ja

39 Helinä Rautavaaran museo 2016.

40 Tampereen yliopiston yhteisötyö 2016.

41 Vuolle 2016; Uusi paikallisuus 2016.

Välittävä yhteisö ovat varmasti omalta osaltaan rohkaisseet seurakuntia lähemmäs yhteisöllistä ajattelua.⁴²

Kielellisesti yhteistyön kanssa lähes sama termi yhteistyö sekoittaa mutta myös täydentää käsitte kenttää. Yhteistyössä toimitaan kumppaneina ja yleensä edistetään yhteisiä päämääriä. Tavoitteena tai päämääränä ei kuitenkaan välttämättä ole yhteenkuuluvuudentunteen vahvistaminen yhteisönä, mitä yhteistyössä taas tavoitellaan vähintään jossain määrin. Yhteistyö edellyttää yhteistyötä monien eri toimijoiden kesken, mutta vastaavasti yhteistyö ei aina laajene yhteistyöksi.

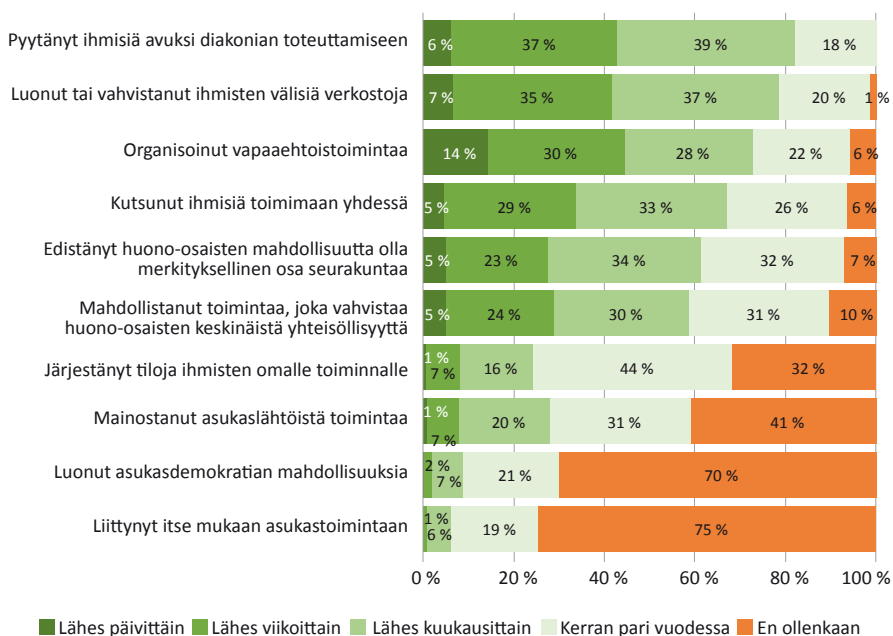
Käsitteen osittaisen vakiintumattomuuden ja ilmiön monialaisuuden vuoksi yhteistyötä on jossain määrin haasteellista tutkia kyselymenetelmällä. Työryhmässä pohdimme ratkaisua yhteistyön käsitemaailman sumeuteen ja päätimme, että tällä kyselyllä kartoitamme aihealueen kokonaisvolyyymia. On todennäköistä, että diakoniabarometrin vastaajat ovat kysymyksiin vastatessaan ja yhteistyötään kuvatessaan lähestyneet teemaa osittain toisilleen vastakkaisista lähtökohdista. Osalle diakoniatyöntekijöistä yhteistyö saattaa olla ensisijaisesti kansalaistoiminnan mahdollistamista, osa on ehkä mieltänyt työn ennen kaikkea vapaaehtoisten ohjaamiseksi ja jotkut ovat kenties ajatelleet lähinnä yhteistyötä verkostojen kanssa. Olemme näistä rajoituksista huolimatta saaneet barometrin myötä käsityksen yhteistyöotteen painopisteistä ja laajuudesta diakoniatyössä eri puolilla Suomea.

3.2 Diakoniatyöntekijät kutsuvat diakonian toteuttajiksi

Diakoniabarometrissa 2016 haluttiin tarkastella, kuinka tavallista yhteistyö on seurakuntien diakoniatyössä tällä hetkellä. Kyselyssä kartoitettiin yhteistyön eri ulottuvuuksia pyytäen diakoniatyöntekijöitä tarkastelemaan työtään ajankäytöllisesti. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka usein vuonna 2015 he olivat toimineet mainittujen yhteistyön eri osa-alueiden mukaisesti. Kysymyksen muotoilussa hyödynnettiin diakoniabarometri 2011 kyselyn tuloksia. Tuolloin kartoitettiin avoimella kysymyksellä, millä tavoin diakoniatyöntekijät mahdollistavat ihmisten omaehtoista toimintaa. Lisäksi kysymyksen tausta-aineistona käytettiin Uusi paikallisuus -hankkeen ja Naapuriapu-työryhmän loppuraportteja.⁴³

42 Läsnaolon kirkko 2002; Vastuun ja osallisuuden yhteisö 2003; Meidän kirkko 2007; Välittävä yhteisö 2010, Thitz 2006b.

43 Mitä kaikkea tapahtuikaan 2015; Naapuriapu Suomessa 2014; Diakoniabarometri 2011.



Kuvio 13. Yhteisötyön eri osa-alueita työssään toteuttavien diakoniatyöntekijöiden määrä.

Diakoniatyöntekijöiden yhteisötyö on ennen kaikkea tilan antamista seurakuntalaisille ja kutsumista lähimmäisenrakkauden toteuttamiseen. Jokainen vastaaja on pyytänyt ihmisiä avuksi diakonian toteuttamiseen vähintään muutaman kerran vuodessa, ja yhteensä 82 prosenttia vastaajista toimii näin vähintään kuukausittain. Lähes yhtä moni kertoo luovansa ja vahvistavansa ihmisten välisiä verkostoja. Vapaaehtoistoimintaa organisoii päivittäin 14 prosenttia, viikoittain 30 prosenttia ja kuukausittain 28 prosenttia vastaajista. Yhteensä 73 prosenttia vastaajista organisoii vapaaehtoistoimintaa vähintään kuukausittain. Kolmasosa vastaajista kutsuu viikoittain ihmisiä toimimaan yhdessä, ja yhteensä kaksi kolmasosaa toimii näin kuukausittain.

Voi kutsua yksittäisiä ihmisiä ja perheitä tekemään sitä, mitä osaavat. Esim. viemään naapurin vanhusta ulos, auttamaan kauppaostoksissa, auttamaan tietokoneen tai kännykän käytössä.

Diakoni, Tampereen hiippakunta

Tilaa antava ja mukaan kutsuva diakonia toteuttaa seurakuntalaisuuden yhteisöllistä määritelmää. Paavalin korinttilaiskirjeeseen pohjaten Fredrik Modéus puhuu seurakunnasta yhteisönä, jossa jokainen löytää paikkansa ja tuntee olevansa kotona,

jossa jokaista tarvitaan ja jokaisen lahjoille ja taidoille on käyttöä.⁴⁴ Diakoniatyön yhtenä tulevaisuuden kuvana on pohdittu diakoniatyönohjaajan tehtävää. Tällöin diakoniatyöntekijän roolina on ennen kaikkea varustaa seurakuntalaisia diakonian toteuttajiksi ja lähimmäisenrakkauden todeksi eläjiksi. Diakoniatyö auttaisi seurakuntalaisia kasvamaan lähimmäisyydessä. Julistuksen lisäksi tähän tarvitaan konkreettisia toimia ja ymmärrystä toisten tarpeita kohtaan.⁴⁵ Diakoniabarometrin perusteella vaikuttaa siltä, että tällainen toiminta on keskeinen osa diakoniatyötä jo tänään.

Henkilökohtaisella kutsulla on valtava merkitys. Siinä välittyy kokemus, että juuri sinä olet tärkeä, juuri sinun taitojasi tarvitaan. Kansalaisareenan, Helsinki Mission ja kirkkohallituksen teettämässä tutkimuksessa yli puolet niistä vastaajista, jotka eivät tällä hetkellä osallistuneet vapaaehtoistoimintaan, olisivat halukkaita osallistumaan, jos heitä pyydetäisiin mukaan.⁴⁶ Diakoniatyöntekijät pyytävät mukaan hyvän tekemiseen sen vuoksi, että diakoniatyöhön tarvitaan tekijöitä. Palakatut diakoniatyöntekijät eivät millään pysty täyttämään kaikkea paikkakunnalla ilmenevää tarvetta konkreettiseen apuun, rohkaisuun tai oikeudenmukaisuuden puolustamiseen. Lähimmäisenrakkauden toteuttamiseen tarvitaan jokaista. Diakoniatyöntekijät pyytävät mukaan hyvän tekemiseen myös sen vuoksi, että tarjoamalla mahdollisuuden käyttää osaamistaan yhteiseksi hyväksi vahvistuu kokemus merkityksellisyydestä. Tämä on yksi ihmisen psykologisista perustarpeista.⁴⁷ Hyvän tekeminen, kokemus siitä, että on omalla toiminnallaan edistänyt toisten ihmisten hyvinvointia, on vahva myönteinen voima joka toteuttaa Franciscus Assisilaisen tunnetun rukouksen sanoja, ”antaessaan saa”⁴⁸.

3.3 Tavoitteena huono-osaisten yhteisöllisyys

Diakoniabarometrissa selvitimme, missä määrin diakoniatyöntekijöiden yhteistyönteella tehty työ suuntautuu ylipäätään alueen asukkaiden ja missä määrin erityisesti huono-osaisten yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Diakoniatyön tavoitteiden mukaisena voidaan pitää sitä, että huono-osaisten keskinäistä yhteisöllisyyttä vahvistava toiminta on diakoniatyössä merkittävästi yleisempää kuin asukastoiminta ylipäätään. Huono-osaisten keskinäisen yhteisöllisyyden vahvistamiseksi toimii 60 prosenttia diakoniabarometrin vastaajista vähintään kuukausittain ja jopa 90 prosenttia vastaajista vähintään muutamia kertoja vuodessa. Kansalaistoiminta tai yhteisöllisyys eivät välttämättä sellaisenaan ole diakoniatyön tavoitteita, vaan toimintatapoja diakoniatyön sisällöllisten tavoitteiden toteuttamiseen.

44 Modéus 2014, 89–95.

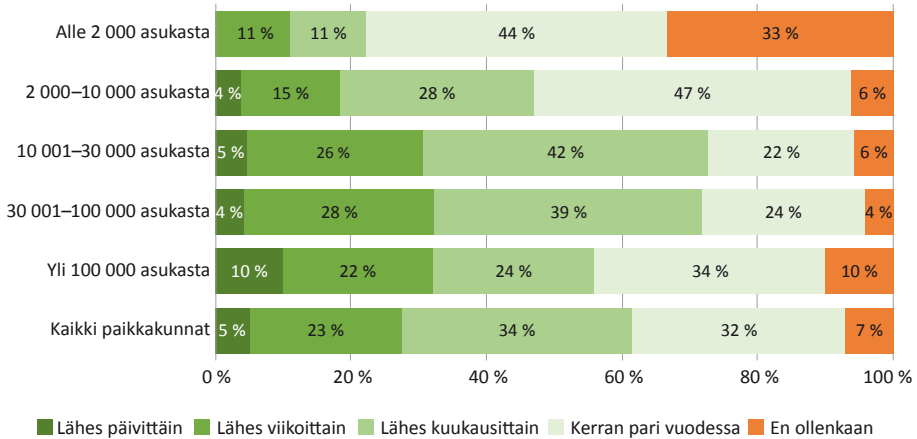
45 Thitz 2006a, 64–66.

46 Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015.

47 Martela 2015, 49–54.

48 Franciscus Assisilainen 2016.

Köyhyys, yksinäisyys ja sairaus syrjäyttävät. Pitkittyessään tilanne voi muodostua kiertteeksi, jossa yksi ongelma johtaa toiseen jolloin on vaikea erottaa, mikä on syytä ja mikä seurausta. Myönteinen muutos voi alkaa merkityksellisyyden ja kuulumisen kokemuksista.⁴⁹ Vahvistaessaan huono-osaisten keskinäistä yhteisöllisyyttä diakoniatyöntekijät tarjoavat mielekkään tekemisen mahdollisuuksia ja siten merkityksellisyyden kokemuksia. Yhteisöllisen työotteen myötä yksittäiset kontaktit muodostavat verkoston, yhteisön, jossa koetaan yhteenkuuluvuutta.



Kuvio 14. Huono-osaisten seurakunnallista osallisuutta edistävien diakoniatyöntekijöiden määrä paikkakunnan koon mukaan.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategioiden, linjausten, monien hankkeiden ja teemavuosien sisältöinä on ollut pyrkiä kohti yhteisöä, johon kaikki ovat tervetulleita. On vietetty vieraanvaraisuuden kirkon teemavuotia⁵⁰ ja julkaistu saavutettavuusohjelma⁵¹. Kohtaamisen kirkon visiona on seurakunta luottamuksen yhteisönä, joka tuo erilaiset ihmiset yhteen.⁵² Diakoniabarometrin perusteella vaikuttaisi, että ihanteet eivät ole vielä toteutuneet. Seurakunnat näyttävät pyrkivän kohti hyväksyvää yhteisöllisyyttä, mutta käytännössä tämän saavuttamiseen on vielä matkaa. Diakoniatyöntekijät kertoivat tehneensä runsaasti työtä sen eteen, että huono-osaisten voisivat olla merkityksellinen osa seurakuntaa. Tätä työtä on tarvinnut tehdä sitä enemmän, mitä suuremmasta paikkakunnasta on kysymys. Voi olla, että aivan pienillä paikkakunnilla huono-osaisten miellettyä on vain muutama, jolloin heidät otetaan helpommin mukaan seurakuntayhteisöön. Sen sijaan silloin, kun paikkakunnan koko kasvaa yli 10 000 asukkaan, kolmannes vastaajista

49 Isola & Turunen & Hiilamo 2016, 154; Sironen & Saastamoinen 2014, 24–25.

50 Vieraanvaraisuuden kirkko 2016.

51 Saavu 2012.

52 Kohtaamisen kirkko 2014, 16, 20–21.

kertoo edistävänsä viikoittain huono-osaisten mahdollisuutta olla merkityksellinen osa seurakuntaa, jopa 73 prosenttia vastaajista toimii näin lähes kuukausittain ja lähes jokainen diakoniatyöntekijä useita kertoja vuodessa.

Olla luomassa tilanteita, joissa jokainen voi kokea olevansa ok, joissa annetaan apua ja vastuuta sopivassa määrin. Huono-osainenkin on tekijä, ei ainoastaan kohde. Esim. diakoniaruokailut, joissa on vapaaehtoisina itse myös diakonian asiakkaana olleita.

Diakoni, Espoon hiippakunta

Ihmiset kokevat eri syistä joutuvansa marginaaleihin. Diakoniatyössä pyritään turvaamaan osallisuuden mahdollisuuksia erityisesti heille, jotka elävät eri tavoin syrjäytymisvaarassa. Esimerkiksi liikuntavammaisten, ylivelkaantuneiden, päihdeongelmaisten tai vaikkapa turvapaikanhakijoiden ei ilmeisesti vielä ole kovin yksinkertaista kokea kuuluvansa samaan seurakuntaan muiden kanssa. Diakoniatyön työtavoista erilaiset matalan kynnyksen paikat tarjoavat avoimen osallistumismahdollisuuden. Yhteisön osaksi tulemista tukee henkilökohtainen kohtaaminen ja tutuksi tuleminen. Osallisuuden kokemuksen mahdollistaminen edellyttää aitoa kohtaamista ja dialogia. Yksittäisissä kohtaamisissa syntynyt tuttuus luo tietä osaksi yhteisöä. Diakoniatyössä niin kutsuttu asiakastyö ja yhteisötyö tukevat toisiaan.⁵³

Genom att bekanta sig med personen, prata med denna och fråga. Ge uppgifter, låta personen medverka, välja själv.

Diakonissa, Borgå stift

Eräänä mittarina seurakunnan osallisuuden ihanteiden toteutumisesta voidaan pitää valmiutta tarjota harjoittelu- tai työkokeilupaikkaa hankalasti työllistettäville henkilöille. Kirkkona korostamme jokaisen ihmisen arvoa sekä puhumme eri tavoin työelämän ulkopuolelle joutuneiden puolesta. Yhteiskunnan puolella on jo valmiiksi järjestelmiä, joiden avulla seurakunta voi edullisesti halutessaan tukea ihmisten paluuta työelämään.

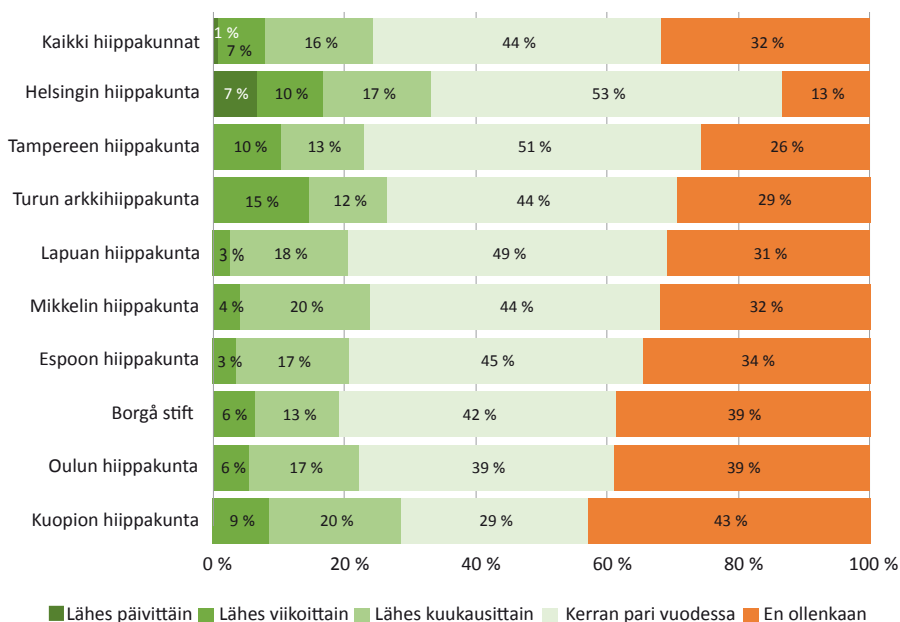
Työkokeiluissa ja työelämävalmennuksissa sekä vajaakuntoisten erilaisissa harjoitteluissa kuin myös rikosseuraamusviraston tarjoamissa yhdyskuntapalveluissa seurakunnissa diakoniatyö voisi selkeästi olla mukana nykyistä aktiivisempana toimijana. Kaikki em. toimintamuodot edistävät voimaantumista, yhteisöön kuulumista, ehkä hiukan parantavat myös hlön talouttakin. Tähän tarvitaan kunnan sosiaalityötä, työhankkijaa, TE-toimistoa, Kelaa, RiSe:ä.

Diakoni, Kuopion hiippakunta

⁵³ Thitz 2006a, 82–86; Diakonia koko kirkko 2015; Thitz 2013, 97–99.

3.4 Diakoniatyö kansalaistoiminnan mahdollistajana

Kansalaistoiminnan uudemmat muodot kuten asukasdemokratian mahdollistaminen sekä itse asukastoimintaan liittyminen olivat melko harvinaisia diakoniabarometrin vastaajien joukossa. Vain neljäsosa vastaajista on ylipäätään toiminut näin ja kuukausitasolla vain alle 10 prosenttia vastaajista. Samoin muita yhteisötyön osa-alueita vähemmän mainintoja saivat asukaslähtöisen toiminnan mainostaminen ja ihmisten oman toiminnan mahdollistaminen tiloja järjestämällä. Toisaalta neljäsosa vastaajista toimi näin kuukausittain ja 60 prosenttia vastaajista mainosti asukastoimintaa muutaman kerran vuodessa ja 70 prosenttia vastaajista järjesti asukkaiden omalle toiminnalle tiloja vähintään muutaman kerran vuodessa. Tätäkin voitaneen siten pitää melko tyypillisenä diakoniatyön toimintamuotona.



Kuvio 15. Ihmisten omalle toiminnalle tiloja järjestäneiden diakoniatyöntekijöiden määrä hiippakunnittain.

Asukkaiden oman toiminnan mahdollistaminen tiloja järjestämällä vaihtelee josain määrin hiippakunnittain. Helsingin, Tampereen ja Turun hiippakunnissa toiminta on tavallisempaa kuin muualla. Näiden hiippakuntien vastaajista lähes viikoittain yli 10 prosenttia ja kuukausitasolla neljäsosa vastaajista on järjestänyt tiloja ihmisten omalle toiminnalle. Helsingin hiippakunnassa liki 90 prosenttia vastaajista toimii näin muutaman kerran vuodessa. Kuopion hiippakunnassa asukkaiden oman toiminnan tukeminen on keskittynyt useimpia muita hiippakuntia

vahvemmin tietyille työntekijöille. Samaan aikaan kun 43 prosenttia vastaajista kertoo, ettei ole kertaakaan järjestänyt tiloja asukkaiden omalle toiminnalle, liki kolmasosa vastaajista toimii näin vähintään kuukausittain.

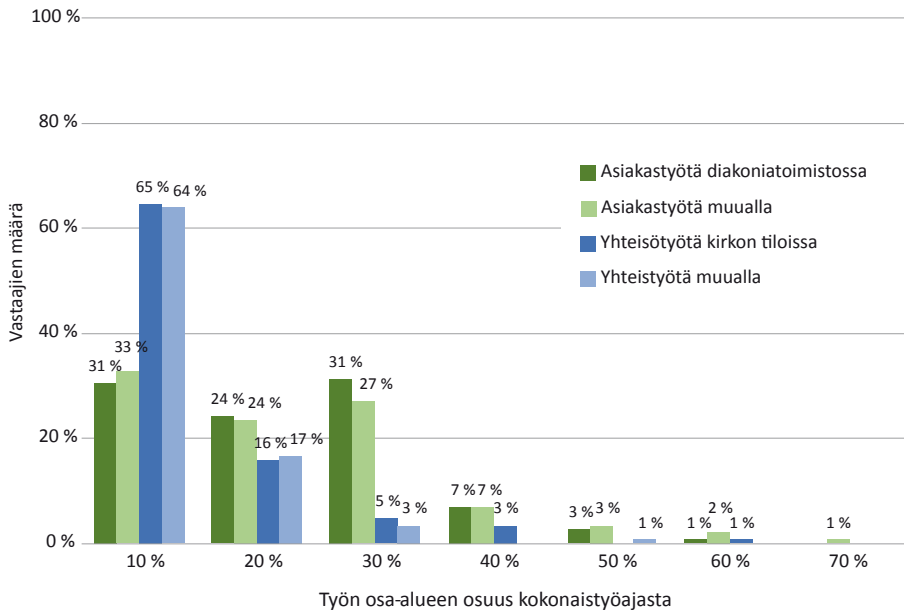
Järjestämme kaupungin eri alueilla toimintaa ja tiloja, joissa ihmiset saavat kohdata toinen toisiaan. Tämä lisää yhteisöllisyyttä ja yksilö rohkaistuu käyttämään omia lahjojaan. Kollega on perustanut kaksi asukastupaa yhteistyössä kaupungin kanssa viime vuoden aikana. Alueellamme on myös diakoniakahvilatoimintaa, mikä tavoittaa n. 60–70 eri-ikäistä henkilöä viikoittain. Tällä kylällä on myös VirrenViejät -vapaaehtoistoimintaa. Laulajat jalkautuvat 2-3 henkilön ryhmässä kerran kuussa laulamaan yksinäisten vanhusten koteihin. Erilaisissa tapahtumissa pyrimme kutsumaan alueen asukkaita toteuttamaan tietojaan ja taitojaan. Järjestimme myös Luovuuden Messut, jonne oli koottu eri-ikäisten asukkaiden töitä (tauluja, savitöitä, ym.).

Diakoni, Turun arkkihiippakunta

3.5 Yhteisötyöhön käytetään kymmenys työajasta, asiakastyöhön korkeintaan puolet

Diakoniabarometrin vastaajia pyydettiin arvioimaan, minkä kokoiset osuudet työajastaan he käyttävät yhteisötyöhön ja asiakastyöhön. Lisäksi vastaajia pyydettiin määrittelemään, kuinka suuren osan näistä työmuodoista he tekevät kirkon tiloissa ja kuinka suuren muualla, esimerkiksi kodeissa ja muiden toimijoiden tiloissa. Valinnat tehtiin valitsemalla prosenttiosuus vaihtoehdoista kymmenen prosentin tarkkuudella. Valintamahdollisuuden sai jättää tyhjäksi, jos kyseinen työn osa-alue ei kuulunut omiin työtehtäviin. Selitteessä tarkennettiin, että mainittujen työn osa-alueiden ei oleteta muodostavan yhteensä sadan prosentin kokonaisuutta, sillä diakoniatyöhön kuuluu paljon muitakin osa-alueita. Tässä diakoniabarometrissa haluttiin tarkastella näitä kahta kokonaisuutta ja niiden sijoittumista paikan suhteen.

Vastausten perusteella voi päätellä, että kysymys oli jossain määrin vaikea hahmottaa. Puolella vastaajista prosenttiosuuksien summa oli joko 100 tai enemmän. Kun todennäköisesti kovin harvan diakoniatyöntekijän työ tyhjenee vain näihin neljään osa-alueeseen, ei tulosta näin ollen voida pitää sellaisenaan luotettavana. Vaikka tarkkojen päätelmien tekemistä on syytä välttää, tuloksista voidaan päätellä muutamia suurempia linjoja. Kuviossa 16. on niiden 144 vastaajan vastaukset, joilla kysytyjen neljän osa-alueen prosenttiosuuksien summa on alle 100. Kuvion muoto on pääpiirteissään sama kuin koko aineistolla, joten tuloksia voitaneen pitää diakoniatyötä jossain määrin kuvaavina.



Kuvio 16. Diakoniatyöntekijöiden asiakastyön ja yhteisötyön osuus kokonaistyöajasta seurakunnan tiloissa ja muualla.

Diakoniatoimistoissa tapahtuvan asiakastyön osuus diakonian kokonaistyöajasta vaikuttaisi olevan useimmilla diakoniatyöntekijöillä 10–30 prosenttia työajasta, muualla tapahtuvan asiakastyön osuus samoin 10–30 prosenttia työajasta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että asiakastyöksi määriteltyä työtä tehdään yhteensä kirkon tiloissa ja muualla keskimäärin hieman alle puolet työajasta (44 %). Tästä on tehtävissä kaksi tärkeää havaintoa koskien seurakuntien diakoniatyön kokonaisuutta. Ensimmäiseksi, diakoniatyön asiakastyö ei näytä sijoittuvan ainoastaan diakoniatoimistoon. Yhtä suurella ajallisella panostuksella asiakastyötä tapahtuu muualla, kuten kodeissa, sosiaalitoimistoissa, matalan kynnyksen kohtaamispaikoissa ja muissa toimitiloissa. Diakoniatyöntekijät ”jalkautuvat”, kuten on tapana sanoa.

Toinen merkittävä havainto on, että seurakuntien diakoniatyö ei muodostu ainoastaan asiakastyöksi määritellystä työstä. Toisinaan kirkon vuositilastojen asiakastyön merkintöjen pohjalta on tehty päätelmiä koko diakoniatyön painotumisesta tai kehityssuunnista. Tässä on merkittävä tilastoharhan vaara. Diakoniabarometrin perusteella vuosittaiset asiakastyön tilastomerkinnot kertovat tällä hetkellä korkeintaan puolen työpanoksen osuuden diakoniatyöstä. Mistä asioista koostuu toinen puolikas? Diakoniabarometrin aineiston pohjalta kysymykseen voidaan vastata vain osittain. Sen sijaan kirkon tilastojen pohjalta tiedetään, että merkittäviä diakoniatyön osa-alueita ovat esimerkiksi ryhmätyöotteella tehty työ (esimerkiksi suru- ja kriisityön ryhmät, päihdekuntoutujien, mielenterveyskun-

toutujien tai ikääntyneiden ryhmät, omaishoitajien tuki, erityistä tukea tarvitsevat perheet), leiri- ja retkitoiminta (edellä mainittujen ryhmien kanssa toteutetut retket ja leirit, rippikoulu), ruoka-avustaminen (edulliset ruokailut, kauppojen ylijäämäruuan ja EU-ruuan jakelu), matalan kynnyksen kohtaamispaikkojen organisointi (avointen ovien toiminta, vapaaehtoistyön keskuskeskukset), tapahtumien järjestäminen (yhteisvastuutempaukset, seurakunnan yhteisesti järjestämät juhlat ja tapahtumat kirkkovuoden pääkohtiin) sekä vapaaehtoistyön koordinointi (32 000 vapaaehtoisen rekrytointi, koulutus, työnohjaus, tehtävien organisointi).⁵⁴ Tilastojen ulkopuolelle jää vielä seurakunnan jumalanpalveluselämän toteuttaminen osana seurakunnan kokonaisuutta (messut, hartaudet seurakunnan tiloissa ja muualla), verkostoyhteistyö (verkostojen luominen ja ylläpitäminen) ja hallinnollinen työ (tilavaraukset, tilastointi, taloushallinta, toiminnan suunnittelu ja raportointi).⁵⁵

Yhteisötyön osalta kysyttiin samoin osuutta kokonaistyöajasta sekä sijoittumista paikan suhteen kirkon tiloihin ja muualla. Jalkautumisen suhteen tulos oli vielä tasaisempi kuin asiakastyössä, eli yhteisötyö tapahtuu yhtä paljon kirkon tiloissa ja muualla. Määrän suhteen suurin osa vastaajista, 60 prosenttia, ilmoitti yhteisötyön osuudeksi kymmenyksen kokonaistyöajasta. Yhteensä yhteisötyötä kirkon tiloissa ja muualla tehtiin keskimäärin 24 prosenttia työajasta. Joillakin vastaajilla yhteisötyön osuus kokonaistyöajasta oli yli 40 prosenttia. Suurin osa näistä vastaajista oli Helsingin hiippakunnasta, mutta yksittäisiä vastaajia oli lähes kaikista muista hiippakunnista.

54 Diakonia koko kirkko 2015.

55 Kiiski 2013, 20–36.

4 DIAKONIATYÖNTEKIJÄT JA TURVAPAIKANHAKIJAT

Vuonna 2015 Eurooppaa ravisteli turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten vyöry. Suomessa seurakunnat olivat aktiivisesti organisoimassa turvapaikanhakijoiden ensimmäisiä majoitustiloja. Osana kirkon nelivuotiskertomusta dokumentoitiin seurakuntien antamaa apua turvapaikanhakijoille. Tavallisin avun tarjoamisen tapa oli tavara- tai vaatelahjoitusten organisointi. Jopa 60 prosenttia seurakunnista oli organisoinut tätä konkreettista apua. Puolet seurakunnista oli kerännyt ylimääräisiä kolehteja turvapaikanhakijoiden auttamiseen. Neljäsosa seurakunnista oli järjestänyt turvapaikanhakijoille ruokailuja, urheilutapahtumia ja muuta toiminnallista ohjelmaa. Yli kolmannes seurakunnista oli kutsunut heitä hengellisiin tilaisuuksiin. Noin 10 prosenttia seurakunnista oli antanut seurakunnan tiloja hätämajoituksen järjestämistä varten.⁵⁶

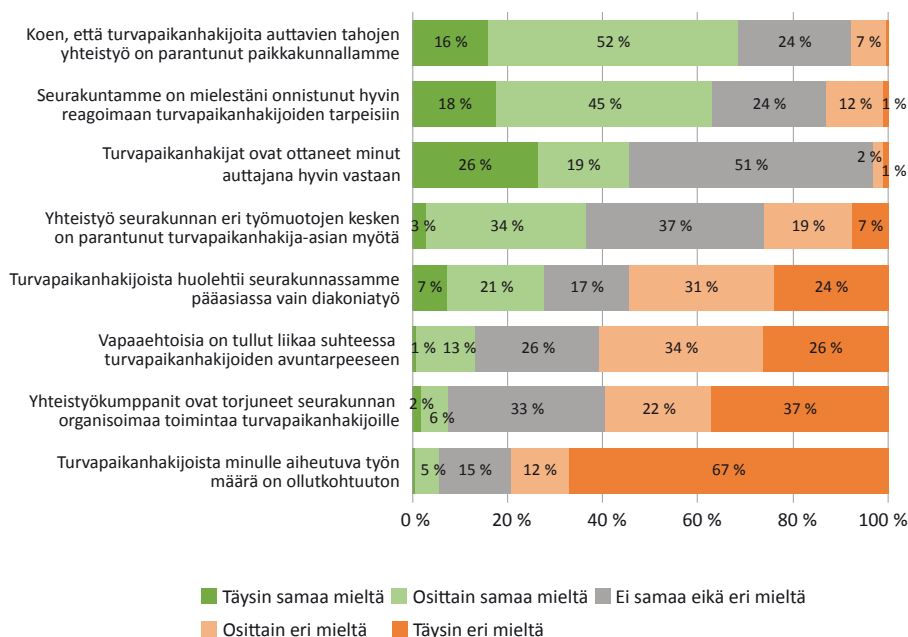
Diakoniabarometrissa kartoitettiin diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä turvapaikanhakijoista ja heidän auttamisestaan. Osa väittämistä dokumentoi auttamista, osa kuvasi mielipiteitä. Taustatiedoksi kysyttiin, oliko vastaajan seurakunnan alueella tai lähialueella ollut hätämajoitusta turvapaikanhakijoille ja oliko vastaaja itse työtehtävinsä tai vapaaehtoisena ollut auttamassa turvapaikanhakijoita. Kokemuksiin perustuvat kysymykset suunnattiin vain heille, jotka vastasivat myöntävästi edellä mainittuihin taustakysymyksiin.

4.1 Turvapaikanhakijoita autetaan luovalla yhteistyöllä

Yhteistyötä ja auttamista tarkastelevat kysymykset esitettiin vain niille diakoniabarometrin vastaajille, joiden seurakunnan alueella tai lähialueilla oli ollut hätämajoitustiloja turvapaikanhakijoille tai jotka olivat itse olleet auttamassa turvapaikanhakijoita työtehtävinsä tai vapaaehtoisina.

Vaikka sanan *pakolaiskriisi* käyttämistä kritisoiitiin vedoten kriisin mittasuhteisiin Suomessa ja lähtömaissa tai Keski-Euroopassa, monella paikkakunnalla oli kyseessä jonkinlainen kriisi tai nopeaa reagointia edellyttävä tilanne turvapaikanhakijabussien saapuessa. Seurakunnat tarttuivat toimeen nopeasti. Useilla paikkakunnilla valmistautumisaikaa saattoi olla vain muutama tunti ennen bussilasteittain tulevia turvapaikanhakijoita.

⁵⁶ Seurakuntien apu turvapaikanhakijoille 2016.



Kuvio 17. Turvapaikanhakijoita työtehtävinään tai vapaaehtoisena auttaneiden diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä väittämistä.

Koska turvapaikanhakijoita tuli yhtäkkiä niin paljon paikkakunnallemme, oli toimittava ripeästi. Perustimme hätämajoitusyksikön ja vielä toisenkin. Hätämajoitustoiminta yhdisti eri yksiköiden ja seurakuntien työntekijöitä. Olen järjestämässä koulutusta turvapaikanhakijoiden kanssa toimiville vapaaehtoistyöntekijöille.

Diakoni, Tampereen hiippakunta

Lähes 70 prosenttia diakoniatyöntekijöistä koki, että turvapaikanhakijoiden auttaminen oli parantanut toimijatahojen yhteistyötä paikkakunnalla. Mahdollisesti yhteistyö on ollut hyvää jo aiemmin, mutta turvapaikanhakijoiden auttaminen verkostona paransi yhteistyötä entisestään. Merkittävimpiä yhteistyökumppaneita diakoniatyölle olivat olleet esimerkiksi Suomen Punainen Risti, muut seurakunnan työalat, maahanmuuttovirasto sekä lähialueiden seurakunnat. Väitteestä ”Yhteistyökumppanit ovat torjuneet seurakunnan organisoimaa toimintaa turvapaikanhakijoille” 60 prosenttia vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. Toisaalta kahdeksan prosenttia oli osittain tai täysin samaa mieltä. Yleisimmin yhteistyö on ollut erittäin hyvää vastaanottokeskusten ja esimerkiksi Suomen Punaisen Ristin kanssa. On kuitenkin ollut paikkakuntakohtaisia tilanteita, joissa yhteistyö ei ole sujunut lainkaan tai siinä on ollut merkittäviä vaikeuksia.

Pääasiallisesti diakoniatyöntekijät olivat tyytyväisiä tapaan, jolla seurakunnassa reagoitiin turvapaikanhakijoiden auttamiseen ja tarpeisiin. Noin 60 prosenttia diakoniatyöntekijöistä oli täysin tai osittain samaa mieltä väitteestä ”Seurakuntamme on mielestäni onnistunut hyvin reagoimaan turvapaikanhakijoiden tarpeisiin”. Kysymyksen muotoilu ei ota kantaa siihen, millaisia tarpeita turvapaikanhakijoilla vastaajan seurakunnassa ilmeni. Vain yksi prosentti vastaajista oli täysin eri mieltä, joten kokonaisuutena vastaajat ovat olleet tilanteeseen tyytyväisiä. Lisäksi väitteestä ”Turvapaikanhakijoista huolehtii seurakunnassamme pääasiassa vain diakoniatyö” 55 prosenttia vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä. Lähimmäisenrakkautta on ollut toteuttamassa soveltuvin osin koko seurakunta. Toisaalta kolmasosa vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä, eli melko monen vastaajan kokemus oli, että turvapaikanhakija-asia oli seurakunnassa jäänyt tai jätetty ainoastaan diakoniatyön harteille. Näitä kokemuksia löytyi jokaisesta hiippakunnasta.

Diakoniatyötä toteutetaan arjessa työntekijöiden ja suuren vapaaehtoisjoukon yhteistyönä. Vuonna 2015 diakoniatyön tilastoihin kirjattiin lähes 32 000 vapaaehtoista. He toimivat esimerkiksi ryhmien ohjaajina, lähimmäispalvelussa ja ruokajakeluissa.⁵⁷ Turvapaikanhakijatilanne toi uusia vapaaehtoistehtäviä ja aktivoi ihmisten halua auttaa. Syksyllä 2015 pohdittiin, riittääkö kaikille innokkaille tekemistä. Diakoniabarometrin vastaajien mukaan pääasiallisesti kaikille halukaille riitti tehtävää. Väitteestä ”Vapaaehtoisia on ollut liikaa suhteessa turvapaikanhakijoiden avuntarpeeseen” osittain tai täysin eri mieltä oli 60 prosenttia vastaajista. Toisaalta 14 prosenttia oli osittain tai täysin samaa mieltä, joten joissakin seurakunnissa on syntynyt epäsuhtaa kysynnän ja tarjonnan välillä.

Osa diakoniabarometrin vastaajista kuvasi tarkemmin, miten he olivat auttaneet turvapaikanhakijoita. Tavallisimmin diakoniatyöntekijät organisoivat konkreettista apua, mahdollistivat kohtaamisia ja välittivät tietoa. Eniten esillä oli hätämajoitustyö ja siihen liittynyt vaatteiden ja tarvikkeiden lahjoituskeräysten organisointi. Kun yhteistä kieltä turvapaikanhakijoiden kanssa ei aina ollut, sitä tärkeämmiksi muodostuivat sanattoman viestinnän taidot.

Olen vähäisesti voinut osallistua turvapaikanhakijoiden auttamistyöhön. Olen toimittanut seurakunnan avustuksena ruokatarvikkeita, hygieniatuotteita ja vauvan vaippoja hätämajoituskeskukseen ja osallistunut seurakunnan järjestämään maahanmuuttajanaisten käsityöpiiriin. Yhteisen kielen puuttuessa vähäisetkin kommunikointitaidot englannin kielellä ja elekielellä luovuutta hyväksikäyttäen ovat olleet tarpeen.

Diakoni, Lapuan hiippakunta

⁵⁷ Diakonia koko kirkko 2015.

Meillä ei ole turvapaikanhakijoita. Naapurikunnassa on. Itse olen vienyt vaatteita useammallekin paikkakunnalle turvapaikanhakijoita varten. Olen ollut yhteydessä kuntaan ja paikalliseen SPR:n osastoon ja tiedustellut tuleeko meille/otetaanko meille turvapaikanhakijoita. Ihmisille olen kertonut, mitä mahdollisuuksia meillä on auttaa: lähinnä minne voi viedä vaatteita/mennä auttamaan, mistä voi kysyä tietoja.

Diakonissa, Kuopion hiippakunta

Diakoniatyössä tärkeää on toisinaan kyseenalaistaa ja muokata auttajan ja autettavan rooleja. Jokainen apua saanut voi toimia avun antajana, joko tässä vaiheessa tai myöhemmin. Osana voimaannuttamiseen pyrkivää työtä diakoniatyössä nähdään tärkeäksi, että henkilö voi olla itse avuksi. Palvelujärjestelmän avun kohteesta tulee auttaja.⁵⁸ Diakoniatyöntekijät järjestivät tilanteita, joissa turvapaikanhakijat saivat myös auttaa. Roolien vaihto on ollut tärkeää sekä turvapaikanhakijoiden itsensä että kantasuomalaisten kannalta.

Vierastan tuota auttamis-sanaa. Myös turvapaikanhakijoiden kanssa olemme yhdessä suunnitelleet ja tehneet, esimerkiksi vastaanottokeskuksesta on turvapaikanhakijoita tullut soittamaan ja laulamaan vanhuksille. Eli kuka auttaa ketä.

Diakoni, Helsingin hiippakunta

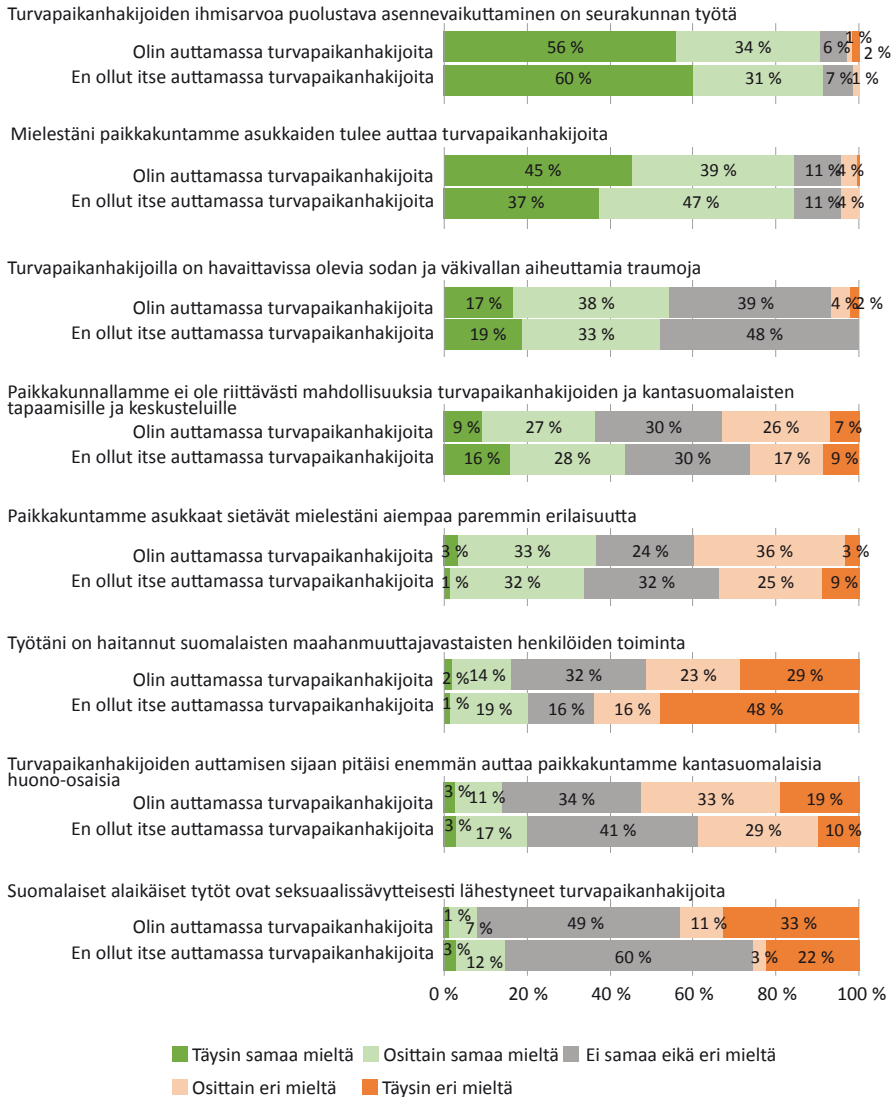
Osittain yllättävänä voidaan pitää tulosta työmäärän kohtuuttomana kokemisesta. Väitteestä ”Turvapaikanhakijoista minulle aiheutuva työmäärä on ollut kohtuuton” vastaajista 80 prosenttia oli osittain tai täysin eri mieltä. Kaikki nämä vastaajat ovat olleet itse auttamassa turvapaikanhakijoita, eli kyse ei ole siitä, ettei työtehtäviin olisi kuulunut turvapaikanhakijoiden auttamista. Kun tiedetään diakoniatyöntekijöiden tavallisen työnsä lisäksi järjestäneen tavara- ja vaatekeräyksiä, lukuisia uudenlaisia tilaisuuksia turvapaikanhakijoille sekä erilaisia kohtaamisia, voi kysyä, kertooko tulos turhan suuresta venymisestä vai onnistuneesta työnjaosta. Muutamat vastaajat kertovat työmäärän olleen kohtuuton turvapaikanhakijatilanteen vuoksi. Heitä oli yhteensä 13 vastaajaa Espoon, Porvoon, Kuopion, Lapuan, Mikkelin ja Oulun hiippakunnista sekä Turun arkkihiippakunnasta.

Turvapaikanhakijoita auttaneiden diakoniatyöntekijöiden kuvailuna viime vuodesta voi näiden väittämien pohjalta todeta, että äkillinen poikkeuksellisen suuri uudenlainen työmäärä hoidettiin verkoston yhteistyöllä kunniakkaasti normaalien töiden lisänä.

58 Isola & Turunen & Hiilamo 2016, 156.

4.2 Seurakunnan tulee puolustaa turvapaikanhakijoiden ihmisarvoa

Diakoniabarometrin vastaajia pyydettiin kuvaamaan asennoitumistaan turvapaikanhakijoihin sekä heidän auttamiseensa. Nämä väittämät esitettiin kaikille vastaajille riippumatta siitä, oliko heillä omakohtaista kokemusta turvapaikanhakijoiden auttamisesta.



Kuvio 18. Vertailu diakoniatyöntekijöiden näkemyksistä suhteessa turvapaikanhakijoiden auttamiseen.

Yleisenä havaintona voidaan todeta, että asenteet ovat pääsääntöisesti hyvin samankaltaisia sekä niillä diakoniatyöntekijöillä, jotka ovat olleet auttamassa turvapaikanhakijoita, että niillä, jotka eivät välttämättä ole tavanneet yhtään turvapaikanhakijaa henkilökohtaisesti. Ne, jotka eivät ole itse olleet auttamassa turvapaikanhakijoita, olivat kannanotoissaan jossain määrin varovaisempia. Heillä on enemmän ”ei samaa eikä eri mieltä” -vastauksia. Ilmeisesti silloin kun diakoniatyöntekijöillä ei ollut omakohtaista kokemusta, he välttivät ottamasta kantaa pelkkien olettamuksien tai median pohjalta.

Molempien vastaajaryhmien mielestä turvapaikanhakijoiden ihmisarvoa puolustava asennevaikuttaminen on seurakunnan keskeistä työtä. Jopa 90 prosenttia vastaajista on väittämistä osittain tai täysin samaa mieltä. Diakoniatyöntekijöiden mukaan kirkon tulee puolustaa jokaisen ihmisen luovuttamatonta ihmisarvoa ja asettua näin vihapuhetta ja rasismia vastaan. Tässä kirkko toimii Raamatun sanan ja oman opetuksensa mukaisesti. Näin toimiessaan Suomen evankelis-luterilainen kirkko on linjassa muiden eurooppalaisten kirkkojen kanssa.⁵⁹ Toisinaan tätä asennevaikuttamista on tarvittu seurakunnan työyhteisön sisällä.

Asennekasvatus/valistus on ollut keskeisellä osalla sekä seurakunnan työyhteisön sisällä, eri ryhmissä ja muualla turvapaikanhakija-asiasta puhuttaessa.

Diakonissa, Kuopion hiippakunta

Diakoniatyöntekijät eivät laita vastakkain turvapaikanhakijoiden ja kantasuomalaisten huono-osaisten auttamista. Molempia tulee auttaa, hyvää on jaettava kaikille tarvitseville. Diakonian vuositilastojen perusteella diakoniatyössä on vuonna 2015 autettu kantasuomalaisia entiseen tapaan ja sen lisäksi turvapaikanhakijoita.⁶⁰ Diakoniabarometrin vastaajista 85 prosenttia katsoo, että oman paikkakunnan asukkaiden tulee auttaa turvapaikanhakijoita. Väittämistä ”Turvapaikanhakijoiden auttamisen sijaan pitäisi enemmän auttaa paikkakuntamme kantasuomalaisia huono-osaista” täysin samaa mieltä oli vain kolme prosenttia vastaajista, osittain samaa mieltä noin viidennes. Ne, jotka eivät itse olleet auttamassa turvapaikanhakijoita, suhtautuivat väitteeseen jossain määrin neutraalimmin. Heistä 41 prosenttia ei ottanut lainkaan kantaa kysymykseen. Sen sijaan ne, jotka olivat itse olleet auttamassa ja siten tunsivat sekä paikkakunnan huono-osaisten tilanteen että turvapaikanhakijoiden avun tarpeen, olivat vahvemmin eri mieltä. Heistä yli puolet oli osittain tai täysin eri mieltä väitteestä.

Kysyimme, missä määrin diakoniatyöntekijät olivat havainneet turvapaikanhakijoissa sodan ja väkivallan aiheuttamia traumoja. Diakoniatyöntekijöillä on hyvät trauma- ja kriisityön taidot. He tekevät normaaliarjessa henkisen huollon työtä.

59 Jackson & Passarelli 2016, 8, 95, 101–102.

60 Diakonia koko kirkko 2015.

Yli puolet vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä väitteestä ”Turvapaikanhakijoilla on havaittavissa olevia sodan ja väkivallan aiheuttamia traumoja”. Kukaan heistä, jotka eivät itse olleet auttamassa turvapaikanhakijoita, ei kiistänyt väitettä. Ne, jotka eivät olleet väitteestä samaa mieltä, vastasivat ”ei samaa eikä eri mieltä”. Muutamat heistä, jotka olivat itse auttaneet ja siten kohdanneet turvapaikanhakijoita, olivat väitteestä osittain tai kokonaan eri mieltä. Kaksi prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä ja neljä prosenttia osittain eri mieltä. Yleisessä keskustelussa toisinaan esitetty ajatus siitä, ettei kaikilla turvapaikanhakijoilla olisi traumataustaa, saa siis pienen kannatuksen. Tämän tuloksen perusteella voisi todeta, että niitäkin turvapaikanhakijoita on, joilla traumataustaa ei ole. Paljon enemmän on kuitenkin heitä, joilla traumatausta on selkeästi havaittavissa.

Tarkasteltaessa paikkakunnan asukkaiden erilaisuuden sietokykyä ollaan melko jakautuneessa tilanteessa. Kolmasosan mielestä oman paikkakunnan asukkaat sietävät aiempaa paremmin erilaisuutta ja lähes samanlainen vastaajamäärä kokee juuri päinvastoin. Mielenkiintoista on, että tässä kysymyksessä ääri vastauksia on juuri saman verran. Kolme prosenttia vastaajista on täysin samaa mieltä väitteestä ”Paikkakuntamme asukkaat sietävät mielestäni aiempaa paremmin erilaisuutta” ja kolme prosenttia vastaajista on täysin eri mieltä. Kiinnostava havainto liittyy niihin paikkakuntiin, joilla ei ole ollut turvapaikanhakijoille hätämajoitustilaa eikä barometrin vastaaja ole ollut itse auttamassa turvapaikanhakijoita. Näistä vastaajista yhdeksän prosenttia on täysin eri mieltä eli heidän kokemuksensa mukaan paikkakunnan asukkaat sietävät erilaisuutta aiempaa huonommin. Tämä siis siitä huolimatta, ettei heidän paikkakunnallaan sinänsä ole erilaisuutta enemmän kuin aiemmin. Asenteen muodostus pohjaa tällöin pelkästään median ja yleisen keskusteluilmapiiirin välittämään kuvaan.

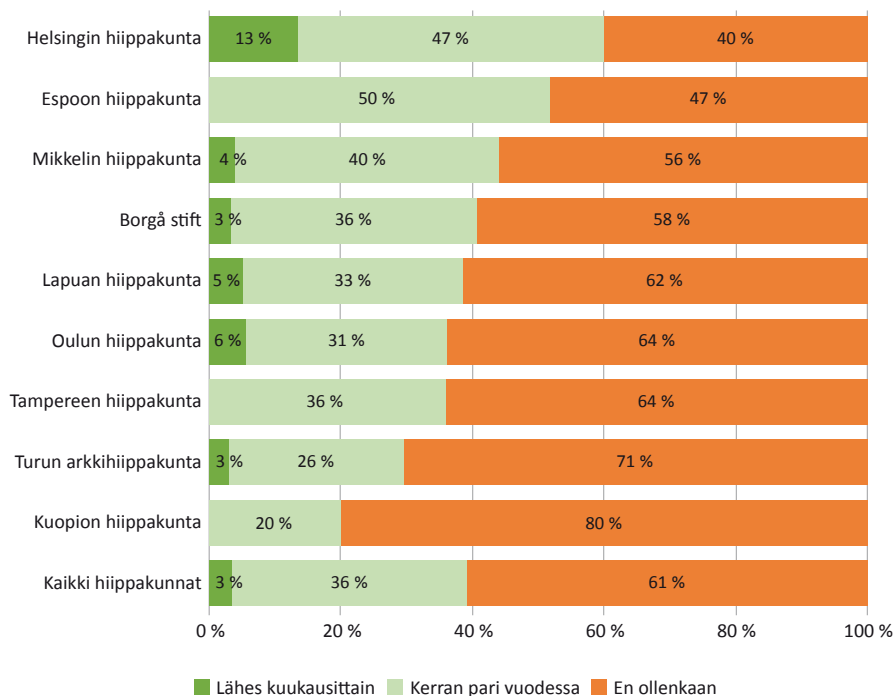
On ymmärrettävää, että 64 prosenttia heistä, jotka eivät ole itse olleet auttamassa turvapaikanhakijoita vastaa, ettei suomalaisten maahanmuuttajavastainen toiminta ole haitannut heidän työtään. Viidesosa kuitenkin oli samaa mieltä väitteestä ”Työtäni on haitannut suomalaisten maahanmuuttajavastaisten henkilöiden toiminta” silloinkin, kun kyseisten vastaajien paikkakunnalla ei ollut hätämajoitustiloja eivätkä he itse olleet auttamassa turvapaikanhakijoita. Maahanmuuttajavastainen toiminta oli hankaloittanut diakoniatyöntekijöiden muuta työtä ja aiheuttanut tarvetta asennevaikuttamiseen ja tietojen oikaisuun.

Usean diakoniatyötä koskevan osa-alueen kohdalla hiippakuntakohtaiset erot ovat merkittäviä. Erot johtuvat yleensä väestöpohjaan liittyvistä syistä. Turvapaikanhakijoiden auttaminen ei ole kaikkien diakoniatyöntekijöiden työnkuvassa samanlaisella osuudella, sillä turvapaikanhakijoita on vasta muutamia kymmeniä tuhansia. Tällainen määrä Suomen kokoisessa maassa on lopulta aika pieni. Yksi diakoniabarometrin vastaajista muistutti, etteivät kaikki diakoniatyöntekijätkään ole suoraan luontevasti auttamassa maahanmuuttajia tai turvapaikanhakijoita. Vaikka useimmat ovat, on joukossa heitä, joille sekä aihepiiri että nämä ihmiset ovat vieraampia.

Koen itseni kielitaidottomaksi, araksi ja haluttomaksi tähän uuteen työhön, kun entisestäänkin diakoniatyötä on aivan riittävästi. Suomen ev.lut. kirkossa oletetaan liikaa, että kaikki diakoniatyöntekijät ovat kykeneviä ja halukkaita auttamaan maahanmuuttajia. Tunnustan, että minä en ainakaan ole. Osa-syynä on se, että tuo väestöryhmä on minulle täysin outo. Paikkakunnallani ei asu yhtään maahanmuuttajaa, jotka eivät olisi jo kotoutuneet vuosia sitten.

Diakoni, Turun arkkihiippakunta

Jos turvapaikanhakijoitakaan ei ole joka puolella Suomea, vielä harvinaisempi on yksi maahantulijoiden alaryhmä, paperittomat eli ilman oleskelulupaa Suomessa olevat. Paperittomuutta on kielteisen oleskelulupapäätöksen tai turvapaikkapäätöksen jälkeen Suomessa oleskelu, viisumin tai oleskeluluvan umpeuduttua Suomeen jääminen sekä tilanne, jossa oleskelulupaa ei ole haettu ollenkaan.⁶¹ Paperittomat ovat erityisesti pääkaupunkiseudun diakoniatyöntekijöille merkittävästi tutumpia kuin muille.



Kuvio 19. Paperittomia työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä hiippakunnittain.

⁶¹ Paperittomat Suomessa 2016.

Keskimäärin diakoniatyöntekijät kohtaavat paperittomia eli ilman oleskelulupaa olevia ihmisiä muutaman kerran vuodessa. Hieman vajaa 40 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapaa paperittomia vähintään muutaman kerran vuodessa, noin 60 prosenttia ei ollenkaan.

Hiippakunnittain tarkasteltuna Kuopion, Helsingin ja Espoon hiippakunnat sekä Turun arkkihiippakunta erottuvat muista. Helsingin ja Espoon hiippakuntien diakoniatyöntekijöistä noin 60 prosenttia tapaa paperittomia vähintään muutaman kerran vuodessa. Kymmenen prosenttia Helsingin hiippakunnan diakoniatyöntekijöistä tapaa paperittomia lähes kuukausittain. Kuopion hiippakunnassa vain viidesosa tapaa paperittomia ylipäänsä ja 80 prosenttia ei kohtaa heitä ollenkaan. Samoin Turun arkkihiippakunnassa paperittomia tavataan vähemmän kuin keskimäärin.

4.3 Kohtaamiset ja oikea tieto mahdollistavat rauhasan rinnakkaiselon

Kysyimme diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä siitä, mitä pitäisi tehdä, jotta turvapaikanhakijoiden ja kantasuomalaisten rinnakkaiselo sujuisi tulevaisuudessa rauhanomaisesti. Selkeästi merkittävimmäksi toimintatavaksi barometrin vastaajat nostivat kohtaamisten mahdollistamisen. Lähes puolet vastaajista nosti kohtaamisen, tutustumisen, yhdessä tekemisen ja keskinäisen vuorovaikutuksen keskeisimmiksi toimintatavoiksi turvapaikanhakijoiden ja kantasuomalaisten rauhasan rinnakkaiselon turvaamiseksi. Vastauksissa nostettiin esiin kohtaamistilanteiden järjestämisen hankaluutena se, että kantasuomalaisista kovin harva tulee tapahtumiin ja toimintoihin tapaamaan turvapaikanhakijoita. Siitä huolimatta sekä kohtaamiset sinänsä että mahdollisuudet tekemisen ja toiminnan kautta toisiinsa tutustumiseen nähtiin todella tärkeiksi. Merkittävin siirtymä tässä tapahtuu silloin, kun turvapaikanhakijasta tulee henkilö, jolla on nimi ja elämänhistoria.

Kun tutustutaan, niin ”niistä turvapaikanhakijoista” tulee ihmisiä niin kuin mekin ja ennakkoluulot karisevat. Tuttua on paljon vaikeampi vihata kuin vierasta ja tuntematonta massaa. Puhua sen puolesta että ihmiset näkisivät turvapaikanhakijat apua tarvitsevina lähimmäisinä joilla sama ihmisarvo kuin meillä, eikä ajateltaisi kaikkien olevan rikollisia muutaman törttöilijän takia.

Diakoni, Espoon hiippakunta

Diskussioner, möten mellan olika mänskors, samhällsgrupper och etnicitet. Skapa nätverk mellan asylsökanden och finländare, nätverk som inte kräver något av någon av grupperna utan bara handlar om gemenskap, samvaro. Om man kan skapa en vänskapsgrund mellan olika grupper så tenderar det andra att komma på köpet.

Ei diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa, Borgå stift

Kaiken lähtökohta on kunnioittaminen. Jos me vaadimme turvapaikanhakijoita kunnioittamaan meitä, voimme aloittaa kunnioittamalla heidän oikeuttaan omaan kulttuuriin ja uskoon.

Diakoni, Kuopion hiippakunta

Att hitta gemensamma sk vardagsrum för både finnar och asylsökanden kan vara en grej, men jag undrar om vi finnar är så sociala ? Förutom alla dom dvs. överlägset kvinnor, som hjälpte till i den första vägen då flyktingar anlände.

Diakonissa, Borgå stift

Kohtaamisen ja vuorovaikutuksen lisäksi diakoniatyöntekijät luottavat tiedon vai-kuttavuuteen. Kolmasosa vastaajista piti yhtenä keskeisimmistä keinoista kulttuu-ritiedon, pakolaisten lähtömaatiedon ja ylipäättään faktatiedon merkitystä. Tietoa tarvitaan sekä kantasuomalaisille että turvapaikanhakijoille. Kantasuomalaisille tulee kertoa lähtömaiden tilanteesta ja yksittäisten turvapaikanhakijoiden koke-muksista. Turvapaikanhakijoille tulee kertoa suomalaisten tavoista, kulttuurisista valinnoista ja keskeisistä lainsäädännöistä. Diakoniatyöntekijät rohkaisivat mediaa käyttämään oikein valtaansa tiedon välittäjinä. Vaadittiin rehellistä faktapohjaista ja läpinäkyvää tiedotusta jossa ei lähdetä ruokkimaan maahanmuuttovastaisuutta.

Enemmän myönteistä julkisuutta tavallisista turvapaikanhakijaperheistä, lapsista. Lehtijuttuja, Some-juttuja, paikallistelevisio ym. Asennemuutos on hidasta työtä!

Diakonissa, Lapuan hiippakunta

Tiedotusvälineiden ei pidä lietsoa negatiivista asennetta.

Diakoni, Mikkelin hiippakunta

Asennekasvatusta molemmin puolin! Tietoa, faktaa fktion sijaan!

Diakonissa, Oulun hiippakunta

Tietoa, tietoa, tietoa. Minun tehtäväni on katkoa siivet hölmöiltä asenteellisilta kaupunkitarinoilta. Minun tehtäväni on hankkia tietoa ja jakaa sitä! Aset-tautua todelliseen ja aitoon vuorovaikutukseen - pois ”me” ja ”he” asenteesta.

Diakoni, Turun arkkihiippakunta

Seurakunnista voi löytyä henkilöitä, joilla on lähtömaan kielen tai kulttuurin tuntemista. Heillä voi olla tärkeä rooli vapaaehtoisena apuna tai tarvittaessa tulkkeinakin, myös eräänlaisina kulttuurintulkkeina. Kyllä itsellenikin pitäisi kulttuurista aika paljon kertoa, jos joutuisin suomalaisena naisena yhtäkkiä pieneen kaupunkiin Irakissa tai Afganistanissa.

Diakoni, Lapuan hiippakunta

Viidesosa vastaajista korosti turvapaikanhakijoiden koulutusta ja työmahdollisuuksia tienä rauhanomaiseen rinnakkaiseloon. Turvapaikanhakuprosessit vievät aikaa, ja monet joutuvat odottamaan vielä päätöksen saatuaan ennen kuin arki normalisoituu. Vastaanottokeskusten ahtaus ja pitkittynyt toimettomuus nähtiin monitasoisena riskinä. Jotta rauhaista rinnakkaiselo olisi mahdollinen, turvapaikanhakijoille tulisi järjestää pikimmiten mahdollisuus koulutukseen ja työhön tai vapaaehtoistyöhön.

Kotoutuminen. Oma tila/koti (keskuksissa ei yksityisyyttä, laitosasumista). Mielikäs tekeminen. Arjen haasteet (pyykin pesu, ruuanlaitto, kaupassa käynti, siivous). Positiivinen uteliaisuus. Ystävyyssuhteiden luominen kanta-suomalaisten ja turvapaikanhakijoiden välillä. Kulttuuriin tutustuminen puolin ja toisin. Koulutus. Työllistyminen.

Diakonissa, Espoon hiippakunta

Vaikka paljon on tehtävissä paikallistasolla kohtaamisten ja tiedonvälityksen keinoin, diakoniatyöntekijät muistuttivat, että poliittisella ja ylipäätään valtakunnan tasolla tehtävillä päätöksillä on suuri vaikutus sekä keskusteluilmapiiriin, turvallisuuteen ja viihtyvyyteen paikallistasolla että ennen kaikkea yksittäisten ihmisten tilanteeseen tällä hetkellä ja pidemmällä tähtäimellä. Turvapaikkapäätöksiä tulisi kiirehtiä, sillä niin sanotussa välitilassa odottelu ei ole kenenkään etu. Diakoniatyöntekijöiden kokemuksen mukaan vastaanottokeskukset tulisi sijoittaa lähemmäs kantasuomalaisia eikä ”keskelle metsää”. Näin turvapaikanhakijoilla olisi paremmat mahdollisuudet oppia toimimaan suomalaisessa yhteiskunnassa ja kantasuomalaiset kohtaisivat turvapaikanhakijoita enemmän arjessaan. Poliitikoilta vaadittiin selkeitä linjanvetoja ja poliittista tukea työlle kotiuttamisen hyväksi.

Tarvitaan vahva poliittinen tuki päättäjiltä, että tästä selvittää, että homma hoidetaan, että se on kaikkien etu. Poliittinen epämääräisyys antaa tilaa kaikenlaiselle huutamiselle ja heikentää yhteistyön ilmapiiriä. Suhteellisuudentajun esillä pitäminen; Suomi ei todellakaan hajoa 30 tuhanteen turvapaikanhakijaan.

(ei koulutustietoa), Turun arkkihiippakunta

Diakoniatyöntekijät muistuttivat, että kantasuomalaisten huono-osaisten tilanne vaikuttaa merkittävästi turvapaikanhakija-asenteisiin. Diakoniatyöntekijät vaativat tasapuolisuutta ja työmahdollisuuksia myös kantasuomalaisille.

Viime syksynä seurakuntamme alueella nousi huono-osaisten keskuudessa mielestäni oikeutettu huoli oman aseman heikkenemisestä turvapaikan hakijoiden auttamisen myötä. Hallitus puhui valtion menojen säästämisen välttämättömyydestä ja myös toteutti noita säästöjä vähävaraisten kustannuksella. Kun

samaan aikaan turvapaikanhakijoista on muodostunut suuria menoeriä, niin ei tarvitse ihmetellä, miksi juuri diakoniatyön asiakkaat tuntevat olonsa uhatuksi.

Diakoni, Espoon hiippakunta

Satunnaisten kohtaamisten lisäksi diakoniatyöntekijät pitivät tärkeinä ystäväperhetoimintaa kantasuomalaisten ja turvapaikanhakijoiden välillä. Kirkolliseen terminologiaan ja ymmärrykseen sopii hyvin kotiuttamiskummi-toiminta. Kotiuttamiskummin tehtävänä on osittain samoin kuin kastekummilla toimia tukena ja turvana, aikuisena ystävänä sekä yhteisön ja yksilön välisenä tulkkina. Kotiutuminen alkaa siitä, kun tulija tuntee yhden ihmisen paikkakunnalta, joka voi neuvoa arkisissa asioissa ja kertoa paikkakunnan tavoista ja tapahtumista. Tällaisten kummi- ja ystävyysuhteiden ilo ja hyöty on molemminpuolinen.

Suurin osa diakoniatyöntekijöiden ehdottamista keinoista rauhaisan rinnakkaiselon varmistamiseksi on sellaisia, että ne voidaan vaivatta toteuttaa paikallistasolla ilman merkittäviä taloudellisia panostuksia. Kohtaamisia, yhteistä tekemistä ja toimintaa voi järjestää ja tietoa voi jakaa. Kotiuttamiskummeja ja ystävätoimintaa voi organisoida. Näitä toimenpiteitä ehdotettiin suunnattavaksi sekä kantasuomalaisille että turvapaikanhakijoille. Osa ehdotetuista toimenpiteistä on vahvemmin valtakunnallisen tason päätettävissä. Esimerkiksi turvapaikanhakijoiden tulisi mahdollisimman pian saada päätös oleskeluluvasta ja lupa tehdä työtä tai vapaaehtoistyötä. Pidettiin tärkeänä, että myös kantasuomalaisten työllistymismahdollisuuksia edistetään. Tiedotusvälineiden edellytettiin kantavan vastuunsa arvovaikuttajana ja panostavan rehelliseen, faktapohjaiseen ja läpinäkyvään tiedotukseen. Ihanteellisessa tilanteessa paikallisen ja valtakunnallisen tason ja molempien kohderyhmien toimenpiteitä edistetään yhtäaikaaisesti.

Taulukko 1. Diakoniatyöntekijöiden suositukset turvapaikanhakijoiden ja kantasuomalaisten rauhasan rinnakkaiselon varmistamiseksi.

Paikallistason toimenpiteet	Valtakunnan tason toimenpiteet
Turvapaikanhakijoille	
- Tutustumista ja vuorovaikutusta kantasuomalaisten kanssa. Yhteistä tekemistä ja toimintaa. - Kieltenopetusta, mielekästä tekemistä, vapaaehtoistoimintaa. - Tietoa Suomesta, suomalaisuudesta ja lainsäädännöstä. - Kotouttamiskummeja ja ystävöimintää.	- Nopeat oleskelulupapäätökset. Vastaanottokeskukset lähemmäs kantasuomalaisia. - Työtä ja vapaaehtoistyömahdollisuuksia turvapaikanhakijoille.
Kantasuomalaisille	
- Tutustumista ja vuorovaikutusta turvapaikanhakijoiden kanssa. Yhteistä tekemistä ja toimintaa. Tietoa turvapaikanhakijoiden lähtömaiden tilanteesta ja kulttuurieroista. - Mahdollisuus vastaanottaa apua turvapaikanhakijoilta.	- Medialta rehellistä, faktapohjaista ja läpinäkyvää tiedotusta. - Selkeä poliittinen tuki turvapaikanhakijoiden auttamiselle. - Työtä kantasuomalaisille.

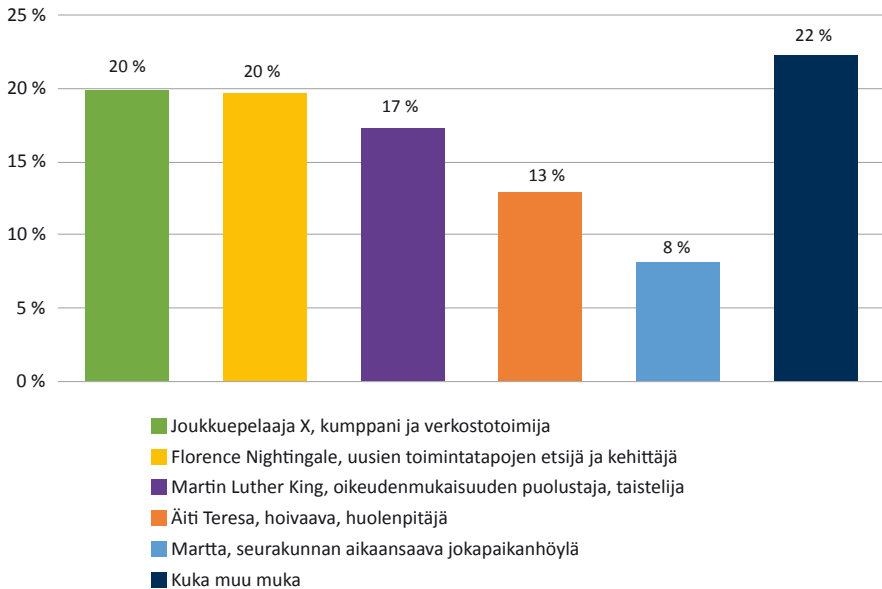
5 DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN ESIKUVAT OVAT DYNAAMISIA KEHITTÄJIÄ

Diakoniabarometri 2016 vastaajille tarjottiin mahdollisuus miettiä omaa diakonian esikuvaansa. Vastausvaihtoehtoiksi valitsimme ensin kolme klassista diakonian ulottuvuutta. Karitatiivista, hoivaavaa, diakoniaa kuvaamaan valitsimme Äiti Teresan. Tämä huolta pitävä diakonia on kuva erityisesti 1960-luvun diakonisseista, jotka toimivat kotisairaanhoidajina jo ennen kunnallisia virkasiskojaan. Toiseksi mahdolliseksi esikuvaksi valitsimme seurakunnan eräänlaisen ”yleismies Jantusen”, Martan, aina puuhakkaan toiminnan naisen, Jeesuksen ajoilta Raamatusta. Diakoniatyöntekijällä saattaa olla seurakunnassa osittain tällainen rooli. Hän auttaa köyhiä, sairaita ja nälkäisiä, toteuttaa hartauksia ja laajemmin jumalanpalveluselämää, tukee perheitä, järjestää toimintaa ikäihmisille, vammaisille ja päihdeongelmaisille, järjestää laskiaistapahtumat ja juhannusjuhlat. Tämä mielikuva diakoniatyöstä on kenties vahvimmin 1980-luvun diakoniaa, jolloin elettiin seurakuntatyön moninaistumisen aikaa ja jokaiselle erilaiselle apua tarvitsevalle ryhmälle oli oma erillinen toimintansa. Kolmantena vaihtoehtona kirjattiin vahvasti erityisesti diakoneihin liitetty taistelevan diakonian ulottuvuus, jonka hahmoksi valittiin Martin Luther King, oikeudenmukaisuuden puolustaja. Diakoniassa ajallisesti tämä mieltyy ehkä vahvimmin 1990-luvun lamavuosiin, velka- ja nälkäongelman esiin tuomiseen.

Näitä kolmea klassista esikuvaa täydentämään työryhmä hahmotteli vielä kaksi muuta mahdollista esikuvaa. Erityisesti hoidollisen puolen esikuvana voisi toimia Florence Nightingale, jota pidetään sairaanhoidon uudistajana ja uusien toimintatapojen kehittäjänä ja etsijänä. Tämä toisi esiin diakonian uudistuvaa roolia säännöllisesti hädän ääripään uudelleenmäärittelijänä ja toiminnan kohdennusten tarkistajana ja sen myötä kuhunkin aikaan parhaiten toimivien työmenetelmien kehittäjänä. Viidenneksi esikuvamahdollisuudeksi kirjattiin Joukkuepelaaja X, verkostotoimija ja kumppani. Tämä toisi esiin diakoniatyön verkostoitumisen ulottuvuuden. Työryhmän muotoilemien esikuvien lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus valita itse määrittelemänsä vaihtoehto.

Kysymyksen tavoitteena oli hahmottaa, missä määrin kuvatut diakonian ulottuvuudet elävät tämän päivän diakoniatyön kentällä tavoitteina ja työn ihanne-tiloina. Tulosta tulkitessa tulee muistaa, että vastaajat ovat valinneet mielestään sopivimman esikuvan, eli tämä on diakoniatyöntekijöiden oma näkemys heille tärkeimmistä esikuvista diakoniatyöhön. On mahdollista, että vastaajat ovat mieltäneet esikuvahenkilön roolin osittain toisin kuin työryhmä on ajatellut.

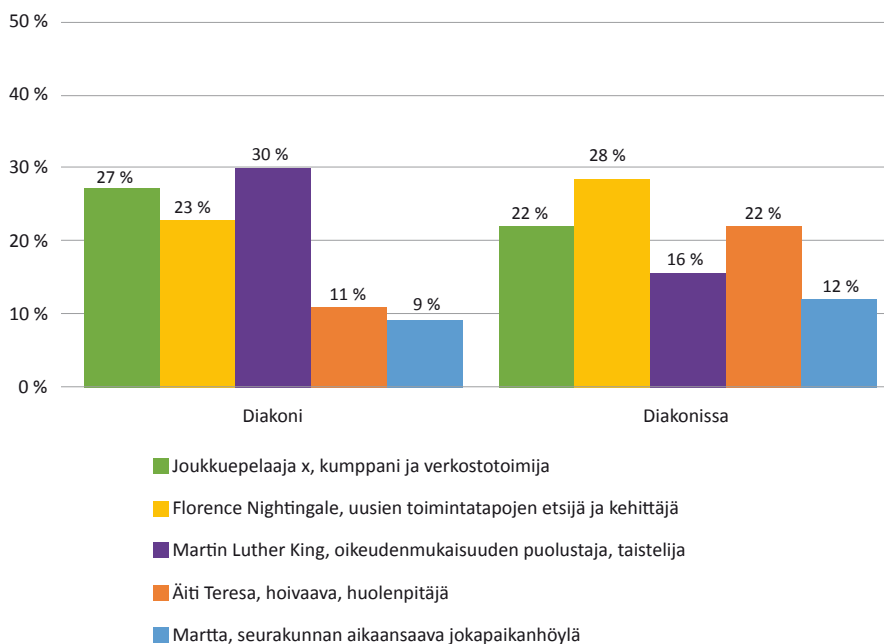
Diakoniatyöllä ei näytä tällä hetkellä olevan yhtä selkeää esikuvahenkilöä. Vastaukset jakautuvat tasaisesti siten, että kaksi suosituinta esikuvaa saivat kumpikin viidenneksen äänistä. Lisäksi vaihtoehto ”Kuka muu muka” sai viidenneksen äänistä.



Kuvio 20. Diakoniatyöntekijöiden esikuvat.

Esikuvien järjestys voi muokata yleistä mielikuvaa diakoniatyöntekijöistä. Enää diakoniatyöntekijöiden keskuudessa ei näytä olevan vallalla ajatus hoivaavan, karitatiivisen, diakonian ensisijaisuudesta. Se luonnollisesti edelleen on osa totuutta, mutta merkittävästi pienemmässä roolissa kuin ehkä aiempina vuosikymmeninä. Hoivaavan diakonian Äiti Teresa sai noin 13 prosentin kannatuksen. Kovin korkealle ei diakoniatyöntekijöiden keskuudessa arvostettu myöskään yleisseurakuntatyön esikuva Marttaa. Tämäkin työote on todennäköisesti osa tämän päivän diakoniatyötä, mutta harva piti tällaista diakoniaa esikuvallisena.

Kolmen kärjeksi esikuvissa muodostui verkostoituva kumppani Joukkuepelaaja X, uusien toimintatapojen etsijä ja kehittäjä Florence Nightingale sekä oikeudenmukaisuuden puolustaja ja taistelija Martin Luther King. Näiden pohjalta määriteltynä diakonian tulevaisuuden suunta näyttää dynaamiselta vuorovaikutteiselta kehittämiseltä. Diakoniatyöntekijät tavoittelevat ennen kaikkea joukkuepelimäistä kumppanuus-työtettä, jossa aktiivisesti verkostoidutaan ja tavoitellaan työn päämääriä yhdessä toisten kanssa. Diakoniatyössä etsitään jatkuvasti uusia työn muotoja, ja keskeisenä ideaalina on oikeudenmukaisuuden puolustaminen ja tarvittaessa oikeudenmukaisuuden puolesta taisteleminen.

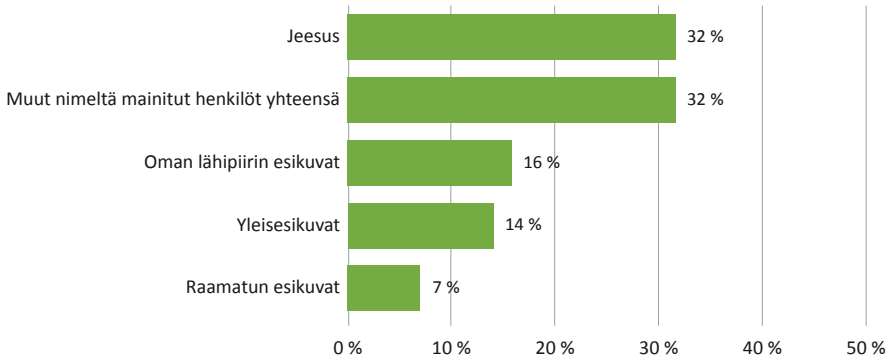


Kuvio 21. Diakoniatyöntekijöiden esikuvat koulutustaustan mukaan.

Diakoniatyöntekijöiden koulutustaustalla näyttäisi olevan jonkin verran vaikutusta esikuvan valintaan. Diakoneilla kärkeen nousee taistelevan diakonian esikuva Martin Luther King lähes kolmanneksen äänimäärällä. Diakonissoilla suosituimpana esikuvana oli uusien toimintatapojen kehittäjä ja erityisesti sairaanhoidon uudistaja Florence Nightingale, samoin lähes kolmanneksen äänimäärällä. Florence Nightingale saa runsaasti ääniä myös diakonien keskuudessa. Molemmilla koulutustaustoilla verkostotoimija Joukkuepelaaja X on kolmen kärjessä jokapaikanhöylä Martta-esikuvan jäädessä viimeiseksi. Diakonissoilla hoivaava Äiti Teresa -esikuva nousee tasatilanteeseen verkostotoimija Joukkuepelaaja X:n kanssa.

Lomakkeessa oli mahdollisuus määritellä itse esikuvansa, jos mikään mainituista viidestä vaihtoehdosta ei tuntunut riittävän oikealta. Diakoniabarometrin vastaajista viidennes valitsi esikuvan kohdalla vaihtoehdon ”Kuka muu muka” ja nimesi sitten oman esikuvansa. Itse nimetyistä esikuvista selkeästi eniten mainintoja sai Jeesus. Hänet valitsi kuusi prosenttia kaikista barometrin vastaajista, kolmasosa itse esikuvansa nimenneistä. Määrä on yhtä suuri kuin itse nimettyjen vaihtoehtojen kaikki muut nimeltä mainitut henkilöt yhteensä. Diakoniabarometri 2013 tarkasteli diakoniatyöntekijöiden voimavaroja. Tuolloin Jumalaan uskomisen nousi kaikkein tärkeimmäksi diakoniatyöntekijöiden voimavaraksi kuormittavissa tilanteissa. Kaksi kolmasosaa vastaajista koki saavansa rukouk-

sesta apua erittäin tai melko paljon.⁶² Jeesuksen merkitys monille diakonian esikuvana on linjassa aiemman tutkimuksen kuvaaman diakoniatyöntekijöiden vahvan spiritualiteetin kanssa.



Kuvio 22. Diakoniatyöntekijöiden vapaasti nimeämät esikuvat.

Olen miettinyt viime aikoina paljon kutsumuksen merkitystä työmotivaation ylläpitäjänä. Se hengellinen puoli on sitä, mitä muut ihmisiä auttavat tahot eivät tee! Miksi siis ei kysyä mitään siitä, millaista on nykyisin olla kirkon virassa, julkisesti kristitty, julkisesti uskovainen? Kirkko on hyvä työpaikka ja hyvä työnantaja ja diakonia on tärkeää. Ilman Kristusta meillä ei ole mitään erityistä annettavaa ja kerrottavaa ihmisille.

Diakonissa, Tampereen hiippakunta

Itse nimettyinä esikuvina mainittiin nimeltä yhteensä 18 merkkihenkilöä. Joukossa on sekä menneiden vuosikymmenten vaikuttajia että tämän ajan toimijoita. Nimeltä mainituissa esikuvahenkilöissä oli useita diakoniatyön uranuurtajia, kuten Helsingin diakonissalaitoksen perustaja Aurora Karamzin, vankilatyön pioneeri Matilda Wrede, ensimmäinen hiippakuntasisar ja Lahden diakoniaopiston rehtori emerita Marja Pakarinen, kehitysvammalaitos Rinnekodin perustaja ja kehitysvammahuollon uudistaja Aino Miettinen ja dialogipedagogiikan kehittäjä Paulo Freire. Kirkollisista aiempien vuosien vaikuttajista esikuviksi nimettiin muun muassa ”Jumalan pieni köyhä” Franciscus Assisilainen ja reformaattori Martti Luther. Poliittisista vaikuttajista esikuviksi mainittiin muun muassa presidentti ja rauhan nobelisti Martti Ahtisaari, presidentti ja rauhan nobelisti Nelson Mandela, sosiaaliministeri ja ensikotien perustaja Miina Sillanpää sekä tasavallan presidentti Sauli Niinistö.

62 Kiiski 2013, 61–62.

Useille vastaajille diakonian esikuva löytyi omasta lähipiiristä. Mainintoja saivat sisarukset, puoliso ja ”mummoni Ida, suurisydäminen mahdollistaja”. Muutamalle vastaajalle esikuvana toimii työtoveri joko omassa tai lähiseurakunnassa.

Esikuvaksi mainittiin myös ihmisryhmiä, kuten kotirintamanaiset, hyvän filosofit, naapurustossa näkymättömästi auttavat, pitkän uran diakoniatyöntekijät, toisiaan tukevat yksinhuoltajavanhemmat tai kaikki jotka auttavat lähimmäisiään. Raamatusta esiin nostettiin laupiaan Samarialaisen vertauksen majatalon isäntä, Maria Jeesuksen äiti, Magdalan Maria sekä Stefanus.

6 DIAKONIATYÖ EDELLYTTÄÄ MONIPUOLISTA OSAAMISTA

Osana koulutuksen suunnittelua Kirkon koulutuskeskus ja Kirkon työmarkkinalaitos käynnistivät vuonna 2014 osaamisen ennakoinnin prosessin. Koulutuksen seurantaryhmissä ja useissa seurakuntien ja kirkon keskushallinnon työntekijöiden työpajoissa ennakoitiin, millaista osaamista kaikilla kirkon työntekijöillä tulee olla vuonna 2020 ja 2035. Osaamisen ennakoinnin prosessia on toteutettu osallistavasti ja monialaisesti erityisesti vuoden 2015 aikana. Työskentelyissä on hyödynnetty Kunta-työnantajien ja Elinkeinoelämän keskusliiton ennakoinnin prosesseja. Eri-tyistä painoarvoa on annettu kirkon työntekijöiden omille näkemyksille tulevaisuuden kirkosta. Vuosien 2014–2015 aikana osaamisen ennakoinnin työpajoihin osallistui noin 370 kirkon työntekijää.⁶³

Kun katsellaan tulevaan, nähdään usein nykyisyys entistä selkeämmin. Tulevan ennakointi pohjaa käsitykseemme tästä hetkestä. Tulevan ennakoinnissa käsiteavaruus on mitä suurimmassa määrin sumeaa. Varmaksi emme voi tietää, millainen tulevaisuudesta muodostuu. Merkittäviä ja osittain ennakoimattomia työelämää ja suomalaista yhteiskuntaa koskevia muutoksia tapahtui viimeksi vuonna 2015 suuren turvapaikanhakijamäärän tullessa Suomeen. Diakoniatyön kannalta osaamisen ennakointi on tärkeää työn suuntaamisen ja koulutuksen kehittämisen kannalta.

Diakoniabarometrissa haluttiin selvittää, millaisina diakoniatyöntekijät näkevät alan lähitulevaisuuden osaamistarpeet. Osaamislistauksessa hyödynnettiin Kirkon koulutuskeskuksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen osaamistarpeiden ennakoinnissa käyttämiä osaamisen alueita. Listaa täydennettiin Helsingin seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijöiden syksyllä 2015 osaamisen ennakoinnin työpajassa muotoilemilla osaamistarvearvioinneilla.⁶⁴ Osaamisalueiden runsautta pyrittiin karsimaan ja kirjaamaan ainoastaan keskeisimmät oletetut määritelmät. Haasteena oli muodostaa lista, jossa eri osaamisen alueet tulisivat riittävästi eritellyiksi mutta olisivat silti riittävä laajoja ja samanmittaisia. Kaikki listan osaamisalueet olisivat varmasti tärkeitä ja keskeisiä ajatellen diakoniatyötä tulevaisuudessa. Jotta saisimme esiin kaikkein tärkeimmät, diakoniabarometrin vastaajia pyydettiin arvioimaan, mitkä kirjatuista 20 vaihtoehdoista ovat viisi tärkeintä diakoniatyön osaamista seuraavien kymmenen vuoden aikana. Vastaajien ei tarvinnut merkitä viittä valittua osaamista keskinäiseen järjestykseen. Analyysissa merkittävimmät osaamisalueet tulkittiin kunkin vaihtoehdon valinneiden vastaajien lukumäärän mukaan.

63 Ammatillisen koulutuksen raportti 2014, 11; Ammatillisen koulutuksen raportti 2015, 9–13.

64 Ammatillisen koulutuksen raportti 2015, 12–13.

6.1 Vuorovaikutustaidot ja verkosto-osaaminen ovat keskeisimmät diakoniatyössä



Kuvio 23. Diakoniatyössä tarvittava osaaminen seuraavan kymmenen vuoden aikana. Osaamisalueen valinneiden vastaajien määrä. Sinisellä yhteisten kyselyjen osaamisalueet, vihreällä diakoniatyöntekijöiden työpajan määritelmät.

Diakoniatyöntekijät nostavat selkeään kärkeen kaksi osaamisen aluetta: vuorovaikutus- ja kohtaamisaosaamisen sekä yhteistyö- ja verkosto-osaamisen. Näistä ensimmäinen on hyvin luontevasti diakoniatyön osaamisen kärjessä. Suomen evankelis-luterilainen kirkko pyrkii olemaan kohtaamisen kirkko⁶⁵, ja diakoniatyöntekijät ovat auttamisen ja kohtaamisen ammattilaisia. Vuorovaikutus- ja kohtaamisaosaaminen on siten varmasti tulevaisuudessa luovuttamattoman tärkeää. Kohtaamisen ja vuorovaikutuksen laatu on määrää merkittävämpää. Toisaalta kohtaamisen onnistumista on vaikea mitata. Diakoniatyön kohtaamis- ja vuorovaikutusosaamisen keskiössä on taito nähdä ihminen vaikean elämäntilanteen tai epäonnistuneiden valintojen takaa. Tässä diakonian ja teologian osaamistarpeet

⁶⁵ Kohtaamisen kirkko 2014.

ovat samankaltaiset, sillä myös teologiain tulevaisuuden osaamisen tärkeimmiksi osa-alueiksi on määritelty vuorovaikutustaidot sekä kyky pohtia ihmisten kanssa heidän elämäntilanteisiinsa liittyviä kysymyksiä.⁶⁶ Vuorovaikutus- ja kohtaamisosaamisessa ei ole kyse ainoastaan taidosta keskustella toisen henkilön kanssa, vaan syvällisestä osaamisesta, jossa omat asenteet, motiivit, arvot ja ennakkoluulot työstetään. Jotta voi toimia auttajana, on kohdattava omat varjonsa.⁶⁷

Tämän päivän ja lähitulevaisuuden diakoniasta tärkeän viestin kertoo toinen kärkivalinta, yhteistyö- ja verkosto-osaaminen. Diakoniatyöllä on jo tällä hetkellä laajat ja monipuoliset yhteistyöverkostot. Jatkossa yhteistyö-, verkosto- ja kumppanuusosaamista tarvitaan erityisesti kuntakentän muutoksissa. Yhteistyösuhteita on päivitettävä tilanteissa, joissa yhteistyökumppanin edustaja ei ole tiedossa tai vaihtuu tiheään. Yhteistyösuhteita tarkasteltiin edellisissä diakoniabarometrissa. Vuoden 2013 vastaajista yli 90 prosenttia teki yhteistyötä paitsi oman seurakunnan eri työalojen ja muiden seurakuntien työntekijöiden kanssa myös ennen kaikkea velkaneuvonnan ja sosiaaliviraston toimeentulotuen, kotisairaanhoidon, kotipalvelun, lastensuojelun ja vammaispalvelun kanssa. Yhteistyö koettiin jo tuolloin sekä onnistuneeksi että luovuttamattoman tärkeäksi.⁶⁸

Täällä on virinnyt ystävätoiminta Muistiyhdistyksen, SPR:n ja Eläkeliiton järjestämänä. Toimimme diakoniatyössä yhteistyössä heidän kanssaan. Meillä seurakunnassa ei ole järjestelmällistä lähimmäispalvelua, vaan välitämme tarpeen järjestöjen toimijoille. Päihdeongelmaisten asioissa toimimme yhdessä A-killan kanssa. Kehitysvammaisten leiritoimintaa järjestämme yhdessä sotien työntekijöiden kanssa. Teemme yhteistyötä jonkin verran helluntaiseurakunnan kanssa ruokaturvassa. Helluntaiseurakunta jakaa kauppojen ylijäämäruokaa ja me toimitamme heille seurakunnan ruokatarjoilusta esim. yli jäänyttä keittoa. Mielensterveyskuntoutujien osalta teemme yhteistyötä Mielensterveyden Ystävät ry:n ja kuntoutuskodin kanssa.

Diakonissa, Kuopion hiippakunta

Kahden ylivoimaisesti eniten valintoja saaneen jälkeen seuraa 12 osaamisen aluetta, joiden keskinäiset erot ovat melko pieniä. Kuviossa sinisellä merkityt ovat aiemmissa kirkon osaamisen ennakkoinneissa käytettyjä osaamisen lajeja, ja vihreällä merkityt osaamisen määrittelyt pohjaavat Helsingin seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijöiden osaamisen ennakkoinnin työpajan tuloksiin. Keskenään lähes samankaltaisia valintamääriä saaneiden osaamisen alueiden pitkää listaa voidaan tulkita siten, että diakoniatyö edellyttää monipuolista kokoelmaa erilaisia osaamisen alueita viestinnästä sote-kentän tuntemukseen ja monikulttuurisuusosaamisesta talous-

66 Buchert ym. 2016, 23–29.

67 Lindqvist 1998.

68 Kiiski 2013, 35–50; Diakoniabarometri 2011.

neuvontaan. Diakoniatyöntekijä tarvitsee työssään nyt ja lähitulevaisuudessa hyvin laaja-alaista ja monipuolista osaamista.

Kriisi- ja traumatyön osaaminen on listalta ensimmäinen selkeästi juuri diakoniatyöhön liittyvä yleisosaaminen. Kyseessä on taito, jota diakoniatyöntekijät tarvitsevat työssään siinä määrin jatkuvasti, että noin 40 prosenttia vastaajista nimesi sen viiden tärkeimmän lähitulevaisuuden osaamisen joukkoon. Diakoniatyöntekijät ovat seurakunnissa usein henkisen huollon tehtävissä. Kriisi- ja traumatyön osaamista ei tarvita ainoastaan suuronnettomuuksissa, vaan tämä osaamisen alue on käytössä myös arjessa kohdattujen ihmisten elämäntraumojen ja kriisien käsitteilyssä.

Kohtaamme työssä huomattavan paljon leskeksi jääneitä tai muun läheisensä menettäneitä ihmisiä. Tilastoissa tämä näkyy otsikon ”muu kriisi” alla. Leskien kanssa keskustelut ovat usein pidempikestoisia ja työskentely voi olla pidempiaikaista. Myös kuolevia ihmisiä hoidetaan entistä useammin kotona. Saattohoidossa mukana oleminen vaatii taas uudenlaisia taitoja.

Diakoni, Helsingin hiippakunta

On hyvä kiinnittää huomiota kahteen melko korkeita mainintamääriä saaneeseen, hieman muista osaamisen alueista poikkeavaan valintaan. Muutos- ja uudistusosaaminen sekä epämukavuusalueiden sietämisosaaminen ovat listan viidentenä ja seitsemäntenä. Muutos- ja uudistusosaamisen kolmasosa vastaajista nimesi viiden tärkeimmän osaamisen joukkoon, ja epämukavuusalueiden sietämisosaaminen oli vastaajista neljäsosan mielestä tällä tärkeimpien osaamisten listalla. Nämä ovat muita vahvemmin suhtautumistapaan liittyviä osaamisen määrittelyjä. Tämä kertoo diakoniatyöntekijöiden tulevaisuuden tulkinnasta, jossa pyydyttää näyttää olevan vain muutos ja työssä on mentävä omien mukavuusrajojensa ulkopuolelle. Lähitulevaisuudessa suuria muutoksia on tiedossa diakonian kentälle esimerkiksi toimeentulotuen KELA-siirron sekä SOTE-prosessien myötä. Keskeisten yhteistyökumppaneiden omat toimintatapa- ja organisaatiouudistukset pakottavat diakoniatyöntekijät päivittämään verkostoyhteistyön toimintatapansa ja osin muodostamaan ne uudelleen. Diakoniabarometrin vastaajien mielestä tulevaisuuden diakoniatyössä on keskeistä kyetä löytämään tapa sietää epämukavuusalueille menemistä ja toimia muutoksissa ja uudistuksissa taitavasti.

Epämukavuusalueiden sietämisosaaminen on yksi niistä osaamisen määrittelyistä, jotka Helsingin seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijät nostivat esiin osaamisen ennakkoinnin työpajassaan. Taustalla on kokemus työstä, jossa toistuvasti liikutaan omien mukavuusalueiden rajoilla. Huono-osaisuus ei ole aina kaunista katseltavaa, ja elämän vastoinkäymiset tulevat monella tapaa diakoniatyöntekijän iholle. Maininnoissa epämukavuusalueiden sietämisosaaminen kirjattiin useammin viiden tärkeimmän diakoniatyön osaamisen joukkoon kuin työn kannalta varmasti tärkeät talousneuvontaosaaminen ja sote-palveluiden osaaminen. Diakoniatyötä ei

ehkä voi tehdä, jos ei rohkene toistuvasti mennä epämunavuusalueilleen ja sietää epämunavuusalueillaan pysymistä. Kirkon kannalta keskeistä lienee, millä tavalla kirkko työnantajana huomioi tämän diakoniatyön osaamisvaateen. Millä tavalla diakoniatyössä sisällöllisesti varmistetaan, että työssä sekä jaksetaan että voidaan hyvin? Onko käytössä toimintamalleja, joilla epämunavuusalueille meneminen on seurakunnassa yhteistä osaamista? Yksi epämunavuusalueen laji on osaamisen rajojen ulkopuolella työskentely. Muuttuvassa ja uudistuvassa diakoniatyössä osaamisen rajoilla ollaan usein.

Mitä muuta tukea kaipaavat työssäsi, olisi ollut hyvä kysymys! Ja voin vastata, että kauheen yksin sitä välillä on. Koko ajan tulee työssä uusia asioita eikä niihin ole tietotaitoa. Kirkon koulutukset laahaavat jäljessä pahasti. Diakonisen perhetyön tuki on olematon, aina välillä on pientä yritystä. Itse on etsittävä tuki ja opit ja silti on tunne, että räpäii jotakin osaamatta oikein.

Diakoni, Tampereen hiippakunta

Diakoniatyön osa-alueista talousvaikeuksissa auttaminen on noussut monella tavalla keskiöön määriteltäessä tai kuvailtaessa diakoniatyötä. Diakoniatyön kohtaamisiksi toisinaan ajatellaan lähinnä niin sanotussa asiakastyössä tavatut ihmiset, ja keskeisimmiksi diakoniatyön mittareiksi on usein nostettu myönnettyjen avustusten tai ruoka-avustamisen määrä. Talousvaikeuksissa elävien ihmisten auttaminen on toki tärkeä, laaja-alainen ja merkittävä osa diakoniatyötä. Turhan moni Suomessa kamppailee köyhyyden ja nälän kanssa. Talousvaikeuksien teemassa diakoniatyöntekijät työskentelevät huomattavasti monipuolisemmin kuin pelkästään taloudellisia avustuksia myöntämällä. Mahdollisesti jopa tärkeämpiä osa-alueita ovat henkisen tuen antaminen ja toivon näkökulmien vahvistaminen taloudellisesti hankalassa tilanteessa.⁶⁹ Osaamisen listaukseen kirjattiin avustustyötä laajempi talousneuvontaosaaminen. Tätä tehdään esimerkiksi silloin, kun diakoniatyöntekijä auttaa avaamaan muovikassillisen perintätoimistoilta tulleita laskuja ja kirjaamaan kokonaisvelkatilannetta ylös taloustilanteen ratkaisujen etsimistä varten. Neljäsosa vastaajista sijoitti talousneuvontaosaamisen viiden tärkeimmän tulevaisuuden osaamisen joukkoon. Talousneuvontaosaaminen oli kaikista diakonian osaamisalueista vasta yhdeksännellä sijalla. Sitä ennen on esimerkiksi media- ja viestintäosaaminen, monikulttuurisuus- ja uskonto-osaaminen ja kriisi- ja traumatyön osaaminen. Voisiko olla, että mielikuva diakoniatyöstä taloudellisena auttamisena on ollut hieman kapea tai toisenlainen kuin millaisena työ diakoniatyöntekijöiden silmin näyttäytyy?

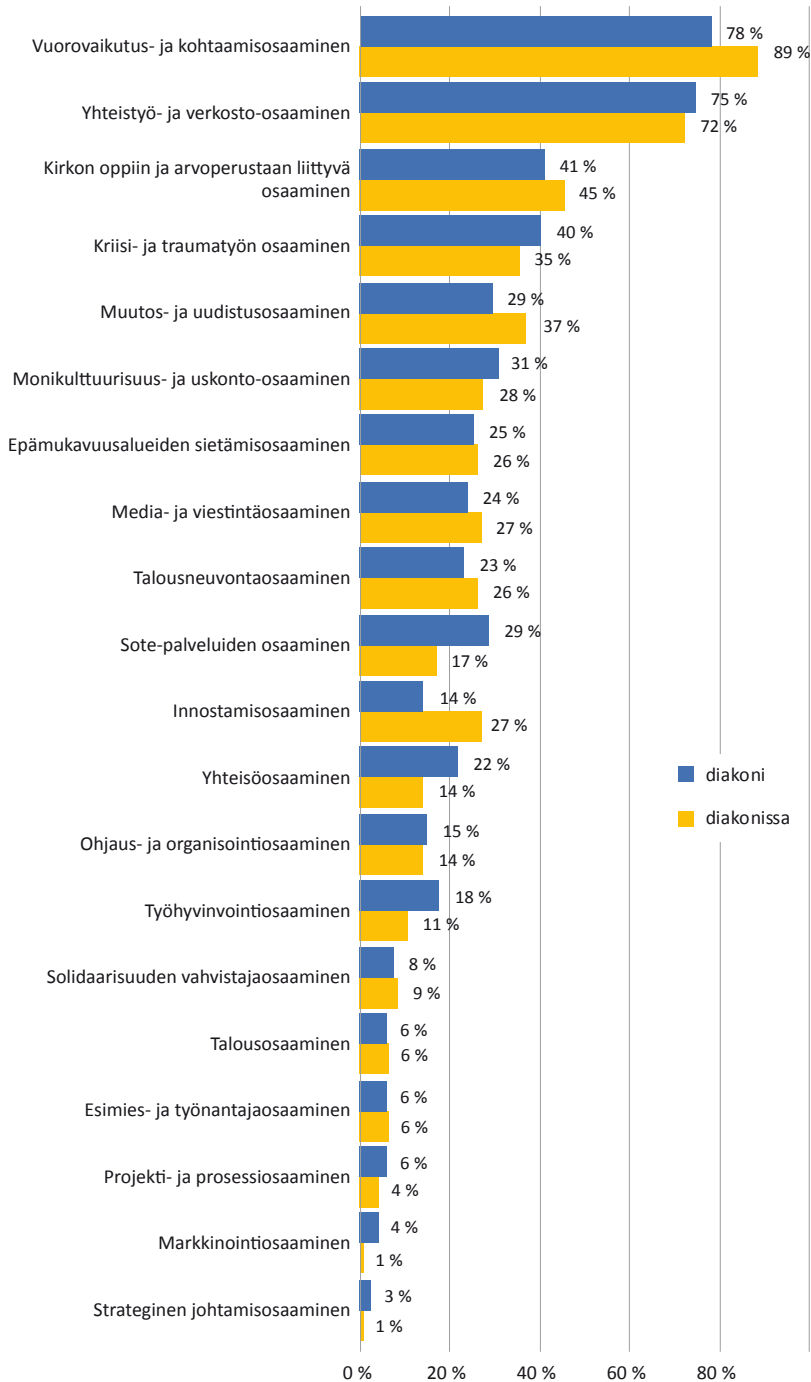
Osaamislistan loppupäättyyn jää talousosaaminen, esimies- ja työnantajaosaaminen, projekti- ja prosessiosaaminen, markkinointiosaaminen ja strateginen joh-

⁶⁹ Juntunen 2006, 78–90.

tamisosaaaminen. Mikään näistä ei saanut yli kuuden prosentin kannatusta diakoniabarometrin vastaajilta. Todennäköinen syy tähän tulokseen johtuu kysymyksen muotoilusta. Diakonian tulevaisuuden osaamista kartoittavassa kysymyksessä oli lueteltu 20 keskeistä osaamisen aluetta, joista vastaaja sai valita viisi. Olisi ollut erikoista, jos kovin moni olisi valinnut esimerkiksi markkinointiosaamisen ohi vuorovaikutustaitojen. Ei myöskään liene tavoiteltavaa, että kaikki diakoniatyöntekijät keskittyisivät strategiseen johtamiseen tai esimiestehtäviin. Valintamahdollisuuksien rajallisuuden lisäksi kysymyksen ongelmana saattoi olla osaamisalueiden pilkkoutuminen liian pieniin osiin. Jos yhdistetään johtamistehtäviin liittyvät talousosaamisen, esimies- ja työnantajaosaamisen, projekti- ja prosessiosaamisen ja strategisen johtamisosaaamisen vastaukset, tulos tälle kokonaisuudelle on 20 prosenttia. Edelleen johtamisosaaamisen kokonaisuus olisi viimeisimpien joukossa, mutta ei niin merkittävällä erolla kuin alkuperäisellä muotoilulla.

6.2 Diakonin ja diakonissan osaamistarpeet ovat lähes yhtenevät

Diakoniatyöhön päteväidytään kahden vaihtoehtoisen opintosuuntauksen kautta, joko sairaanhoitaja-diakonissan tai sosionomi-diakonin tutkinnolla. Koulutuksissa on paljon yhteisiä elementtejä, mutta perusorientaatio pohjaa eri tieteenaloihin. Diakonikoulutuksessa keskeinen orientaatio nousee sosiaalityön saralta ja koulutus antaa myös sosionomin pätevyuden. Diakonissakoulutuksen orientaatio pohjaa sairaanhoitoon, ja koulutus pätevöittää myös sairaanhoitajaksi. Koulutustaustojen erilaisuudesta huolimatta työ seurakunnissa on yleensä samankaltaista. Diakoniabarometrissa halusimme tarkastella, missä määrin koulutuksen taustaorientaatio vaikuttaa työn valintoihin. Seuraavassa tarkastellaan vastaajien osaamisvalintoja suhteessa vastaajan pohjakoulutukseen ja muodostetaan näin diakonin ja diakonissan osaamisprofiilit.



Kuvio 24. Diakonien ja diakonissojen näkemykset diakoniatyössä tarvittavasta osaamisesta seuraavan kymmenen vuoden aikana.

Kun koulutustaustaltaan erilaiset diakoniatyöntekijät (diakonit ja diakonissat) valitsivat keskeisiä diakoniatyön osaamisalueita, koulutustaustan ero ei muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta näytä juurikaan tulevan näkyviin. Joitakin yksittäisiä eroja on havaittavissa, mutta jopa osaamisalueiden järjestys pysyy jotakuinkin samana.

Diakonissavastaajat painottivat diakoneja enemmän vuorovaikutus- ja kohtaamisosaamisen tärkeyttä. Diakonissoista 89 prosenttia kirjasi tämän osaamisen viiden tärkeimmän joukkoon, diakoneista 78 prosenttia. Kaikille kyseessä on tärkein osaamisen alue ja työn väline.

Toinen ero löytyy innostamisosaamisesta. Innostamisosaaminen kuvastaa esimerkiksi yksilön kohtaamisen ulottuvuutta, jossa motivoidaan tekemään oman elämän kannalta myönteistä kehitystä tuovia muutoksia ja vahvistetaan toivon näkymiä. Tätä osaamisen lajia diakonissat painottivat merkittävästi vahvemmin kuin diakonit. Diakonissavastaajista 27 prosenttia valitsi tämän viiden tärkeimmän joukkoon, diakoneista vain 14 prosenttia.

Kolmantena diakonissavastaajien erityisenä painotusalueena oli muutos- ja uudistusosaaminen. Diakonissoista 37 prosenttia valitsi tämän tärkeimpien osaamisalueiden joukkoon, hienoisesti ohi kriisi- ja traumatyön osaamisen (35 prosenttia diakonissavastaajista). Diakoneista 29 prosenttia piti muutos- ja uudistusosaamista yhtenä tärkeimmistä osaamisista.

Diakonivastaajat painottivat diakonisoja enemmän sote-palveluiden osaamista. Näin siitä huolimatta, että sote-keskustelut ovat koskeneet pääasiallisesti terveyssektoria, eivät niinkään diakoneille tutumpaa sosiaalihuoltoa. Ajankohtaisena muutoksena toimeentulotuen perusosan siirtyminen KELAn hoidettavaksi liittyy sote-palveluiden osaamiseen. Diakoneista 29 prosenttia piti sote-palveluiden osaamista tärkeimpänä, diakonissoista 17 prosenttia.

Toinen diakonien painottama osaamisen laji on yhteisöosaaminen. Diakoneista reilu viidennes valitsi tämän, diakonissoista 14 prosenttia. Tätä voinee tarkastella hieman vuorovaikutus- ja kohtaamisosaamisen painotusten kanssa rinnakkain. Olisiko havaittavissa, että diakonissat painottavat työssään hieman enemmän yksilön kohtaamisen taitoja ja diakonit yhteisössä työskentelyn tai yhteisön vahvistamisen taitoja?

Kolmantena diakonien painotuksena havaitaan työhyvinvointiosaaminen. Diakoneista 18 prosenttia valitsi tämän, kun diakonissojen vastaava luku oli 11 prosenttia. Työhyvinvointiosaaminen liittyy epämukavuusalueiden sietämisosaamiseen ja kriisi- ja traumatyön osaamiseen. Kun työ on henkisesti haasteellista ja omille rajoille vievää, on tärkeää osata pitää omasta työkunnostaan huolta.

6.3 Tulevaisuuden osaamisen määrittely on osittain katsojasta kiinni

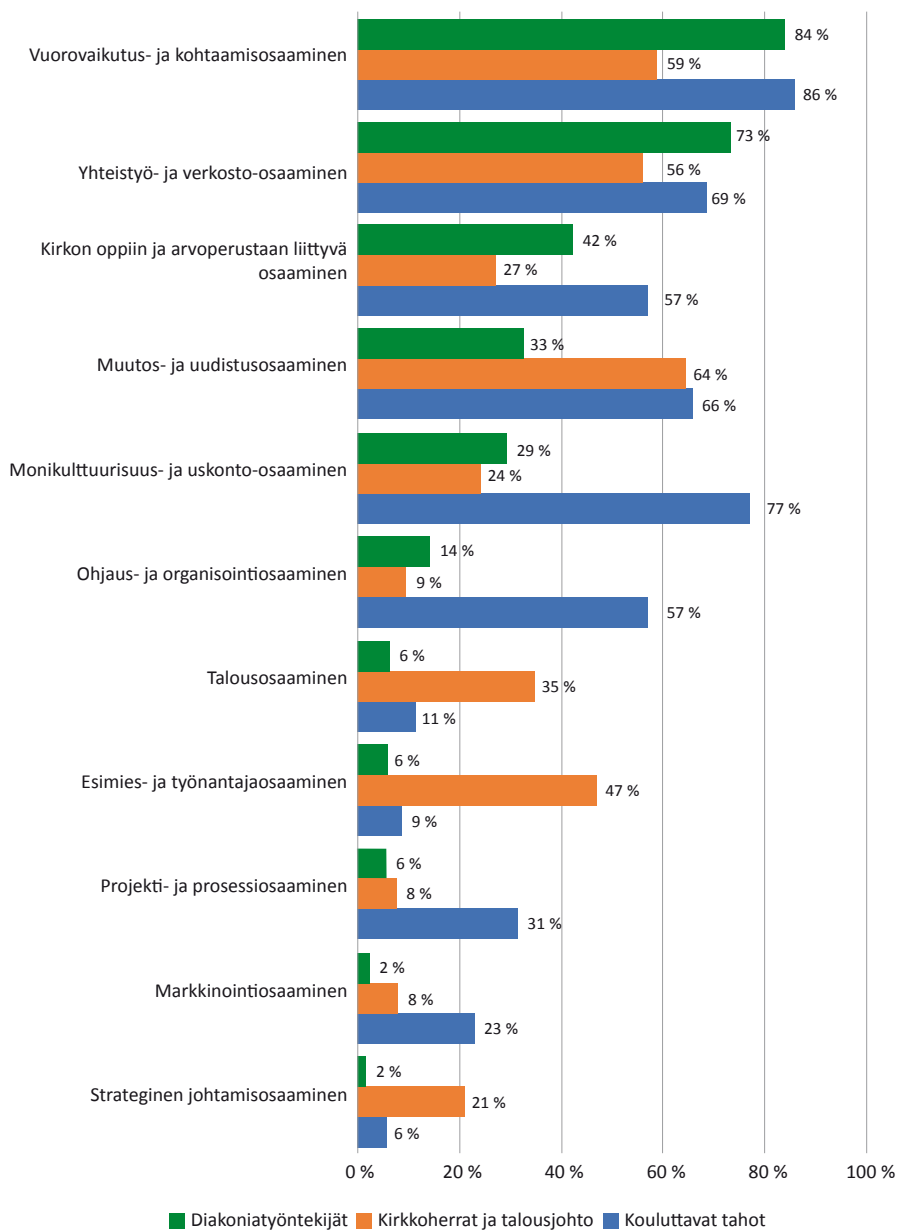
Diakoniabarometri 2016 -kyselyssä hyödynnettiin Kirkon koulutuskeskuksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen osaamisen ennakkoinnin prosessissa tunnistettuja osaamistarpeita sekä niiden pohjalta tehtyjä kyselyjä. Kirkon työmarkkinalaitos selvitti seurakuntien ja seurakuntayhtymien osaamis- ja työvoimatarpeita syksyllä 2015. Kyselyyn vastaajina olivat seurakuntien ja seurakuntayhtymien johto, eli kirkkoherrat ja talousjohtajat. Kyselyyn vastasi 218 seurakuntataloutta. Kyselyssä keskeisimmiksi yli toimi- ja ammattialojen meneviksi yhteisiksi osaamisen tarpeiksi nousivat muutos- ja uudistusosaaminen, vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen, yhteistyö- ja verkosto-osaaminen, esimies- ja työnantajaosaaminen sekä seurakuntalais- ja palveluosaaminen.⁷⁰

Kirkon koulutuskeskuksen ammatillisen koulutuksen ryhmä tekee vuosittain kyselyn kirkon virkoihin ja tehtäviin kouluttaville laitoksille. Vuoden 2015 kyselyssä pyydettiin kouluttavia laitoksia arvioimaan tulevaisuudessa tarvittavia yli toimi- ja ammattialojen meneviä osaamistarpeita. Kyselyn vastaajien määrä oli 35. Keskeisimmiksi osaamistarpeiksi arvioitiin vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen, monikulttuurisuusosaaminen, yhteistyö- ja verkosto-osaaminen, muutos- ja uudistusosaaminen, kirkon oppiin ja arvoperustaan liittyvä osaaminen ja ohjaus- ja organisointiosaaminen.⁷¹

Oheisessa kuviossa on rinnakkain Kirkon työmarkkinalaitoksen osaamis- ja työvoimatarvekyselyn, Kirkon koulutuskeskuksen kouluttavien laitosten osaamistarvekyselyn sekä Diakoniabarometri 2016 -kyselyn osaamisen ennakkoinnin tulokset. Kaikissa kolmessa kyselyssä nämä osaamistarpeet oli ilmaistu samassa muodossa. Kouluttavien laitosten kyselyssä ei valintojen määrää ollut rajattu, mutta kirkkoherroille ja talousjohtajille sekä diakoniatyöntekijöille suunnatuissa kyselyissä sai valita vain viisi keskeisintä osaamistarvetta. Lisäksi on syytä tarkentaa, että Diakoniabarometrissa kartoitettiin nimenomaan diakoniatyössä tarvittavaa osaamista, mutta kahdessa muussa kyselyssä kartoitettiin yli toimi- ja ammattialojen menevää osaamistarvetta kirkossa.

70 Osaamis- ja työvoimatarvekysely 2015, 1–3, 25.

71 Ammatillisen koulutuksen raportti 2015, 12–13.



Kuvio 25. Kirkon työn tulevaisuuden osaamistarpeet kolmen eri vastaajaryhmälle suunnatun kyselyn tuloksina.

Kaikki kolme vastaajaryhmää pitivät tärkeimpinä vuorovaikutus- ja kohtaamisaamista sekä yhteistyö- ja verkosto-osaamista. Nämä osaamistarpeet nostettiin merkittävimpien joukkoon kaikissa kyselyissä, mutta erityisesti diakoniatyöntekijöiden sekä kouluttavien tahojen vastauksissa. Samanlaista kolmen kyselyn yksimielisyyttä

ei tullut minkään muun osaamistarpeen kohdalla, vaan kaikkien muiden osaamisen alueiden kohdalla näkemykset vaihtelivat hyvin paljon.

Kouluttavien laitosten näkemykset poikkesivat muista erityisesti monikulttuurisuus- ja uskonto-osaamisen, ohjaus- ja organisointiosaamisen, projekti- ja prosessiosaamisen sekä markkinointiosaamisen suhteen. Vaikka Suomi on aiempaa vahvemmin monikulttuurinen ja -uskontoinen, ei tämä osaamisalue korostunut seurakuntakentän ammattilaisten mukaan ollenkaan niin keskeisenä kuin mitä se kouluttavien laitosten näkökulmasta vaikutti olevan. Samoin hanketyö-tyyppinen projekti- ja prosessiosaaminen tai markkinointiosaaminen näyttäytyi kouluttaville laitoksille merkittävästi tärkeämpänä kuin seurakuntakentän ammattilaisille. Kolmas merkittävä poikkeama oli ohjaus- ja organisointiosaaminen.

Kirkkoherrojen ja talousjohtajien näkemykset talous-, esimies- ja työnantaja-osaamisen sekä strategisen johtamisosaamisen merkityksestä tulevaisuuden osaamistarpeina eivät saaneet samanlaista kannatusta muiden tahojen vastauksissa. Toisaalta taas kirkkoherrat ja talousjohtajat eivät pitäneet kirkon oppiin ja arvoperustaan liittyvää osaamista niin merkittävänä kuin diakoniabarometrin ja kouluttavien tahojen kyselyjen vastaajat.

Vaikuttaisi siltä, että tulevaisuuden osaamisen arviointi on vahvasti sidoksissa tulevaisuutta arvioivan tahon painopisteisiin. Ennen laajempia koulutuspoliittisia valintoja on hyvä kuulla rinnakkain eri tahojen näkemyksiä tulevaisuuden osaamistarpeista.

7 DIAKONIAN TYÖALAJOHTAJA TUKEE JA HOITAA ESIMIESVASTUUT

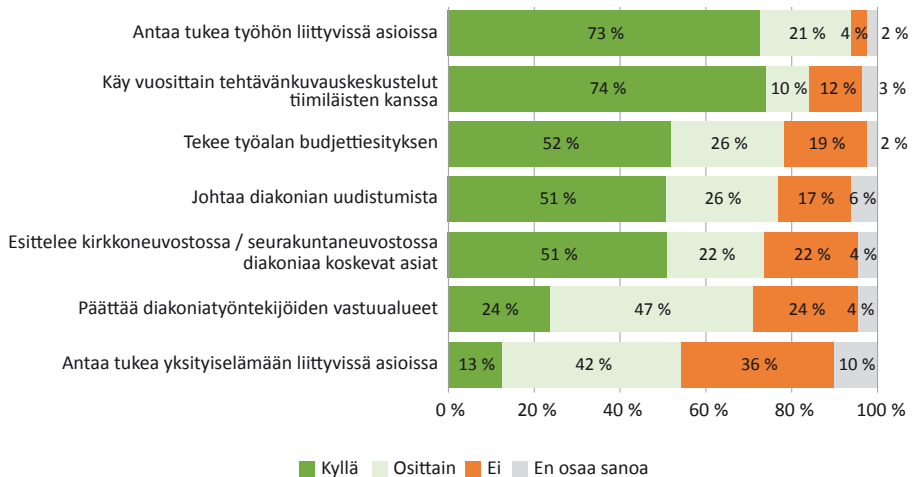
Johtajuuden järjestäminen seurakunnassa vaihtelee seurakunnan koon ja seurakunnan johtamiskulttuurin mukaan. Suuremmissa seurakunnissa esimiestehtävät ja johtaminen edellyttävät merkittävää aikaresursointia. Useimmissa seurakunnissa on tällöin päädytty jakamaan johtajuutta joko alue- tai työalarakenteen mukaisesti. Aluemallisessa organisaatiossa seurakunta on jaettu pienempiin alueellisiin yksiköihin esimerkiksi kappeleiden tai lähiöiden mukaisesti ja kutakin tällaista osa-aluetta johtaa aluetyöjohtaja, tehtävään nimetty viranhaltija. Työalamallissa seurakunnan työalat tai tehtäväalueet muodostavat kukin tiimin, jota johtaa työalajohtaja, tehtävään nimetty viranhaltija, esimerkiksi johtava diakoniatyöntekijä. Kummassakin mallissa osa-alueen tai tiimin johtajaksi nimetyn henkilön vastuut ja toimenkuva määritellään tarkemmin paikallisesti.

Diakoniassa työalajohtajia on ollut jo 1990-luvulta saakka. Vuonna 2002 Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan oli 22 diakonian työalajohtajaa eri nimikkeillä. Vuonna 2007 Kirkon työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan oli 44 diakonian työalajohtajaa. Asiantuntija Riitta Helosvuori arvioi tuolloin diakonian työalajohtamisen tehtäviä hoitavia olleen kaikkineen yli sata. Vastaavaa eroa tilastojen ja todellisuuden välillä saattaa olla muidenkin vuosien osalta. Erot johtuvat siitä, että seurakunnissa on ollut monia työalan tiimijohtajia, joiden nimikettä ei ole vaihdettu tehtävän mukaiseksi. Joidenkin seurakuntien käytäntönä on ollut kierrättää tiimin johtajan tai tiimivetäjän vastuuta, jolloin tehtävää hoitavan nimikettä ei ole muutettu, mutta hänelle on maksettu tehtävästä vastuulisää. Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen johtamiseen liittyvien diakonian nimikemäärien perusteella uusia diakonian johtamisen virkoja on perustettu vuoteen 2014 saakka, jolloin diakonian työalajohtajia oli eri nimikkein 69 henkilöä. Merkittävä muutos ja poikkeama koko 2000-luvun kehitykseen on tapahtunut vuonna 2015. Vuoden päättyessä diakonian työalajohtajia oli 62 henkilöä, mikä on kymmenen prosenttia vähemmän kuin edellisellä vuonna. Vuoteen 2014 saakka diakonian johtajien määrä on joka vuosi kasvanut muutamalla henkilöllä. Seurakuntien määrä väheni vuosien 2014–2015 välissä vain kolme prosenttia, joten kyse on ilmeisesti johtamiskulttuurin muutoksesta osassa seurakuntia.⁷²

72 Diakonijaohjat 2002–2015; Gävert 2009, 11; Seurakuntien määrä 2008–2016.

7.1 Esimiehen antama tuki työasioissa on tärkein työalajohtajan tehtävä

Diakoniabarometri 2016 tarkasteli keskeisiä lähiesimiehen tehtäviä kysyen, missä määrin nämä tehtävät ovat vastaajan seurakunnan diakonian työalajohtajan tehtäviä. Kysymystä ei esitetty ollenkaan niille vastaajille, jotka ovat seurakuntansa ainoita diakoniatyöntekijöitä, sillä sellaisissa seurakunnissa ei ole diakonian työalajohtajaa lähiesimiestehtävän tarkoittamassa merkityksessä.



Kuvio 26. Diakonian työalajohtajan tehtävät diakoniabarometrin vastaajien seurakunnissa.

Keskeisimpänä ja tyypillisimpänä diakonian työalajohtajan tehtävänä kirjattiin tuen antaminen työhön liittyvissä asioissa. Vastaajista 94 prosenttia kuvasi tämän seurakuntansa diakonian työalajohtajan tehtäväksi kokonaan tai osittain. Vaikka tässä ei pyydetty arvioimaan kyseisen tehtäväosa-alueen merkitystä tiimille, voi lähiesimiehen tuen todeta olevan lähes jokaisen diakonian työalajohtajan tehtävänä. Esimiehen tulisi olla arjen keskustelukumppani työn priorisoinneissa ja ongelmakohdissa.

Lähes yhtä tyypillinen työalajohtajan tehtävä on käydä vuosittain tiimiläistensä kanssa tehtävänkuvauskeskustelut. Vastaajista 84 prosenttia kuvasi tämän tehtävän seurakuntansa työalajohtajan tehtäväksi kokonaan tai osittain. Näitä kahta tavallisinta diakonian työalajohtajan tehtävää tarkastellaan lähemmin omissa alaluvuissaan.

Puolella diakonian työalajohtajista on vastuullaan työalan budjettiesitys kokonaisuudessaan ja lisäksi neljäsosalla osittain. Aineistosta ei käy ilmi kenen tai keiden kanssa työalajohtaja jakaa budjettiesityksen vastuuta, mutta todennäköisesti sekä tiiminsä että kirkkoherran kanssa. Ongelmallinen tilanne on viidesosalla työalajohtajista, sillä heidän työnkuvaansa ei kuulu työalansa budjettiesityksen tekemistä.

Noin kolme neljästä diakonian työalajohtajasta johtaa diakonian uudistumista joko kokonaan tai osittain. Jaettu johtamisvastuu voi merkitä esimerkiksi diakonian uudistumisen johtamista yhdessä tiimin kanssa. Hieman erikoisena voidaan pitää niiden diakonian työalajohtajien tilannetta, joiden työnkuvaan ei kuulu oikeutta johtaa työalansa uudistumista. Aineistosta ei selviä, mikä uudistumisen johtamista estää.

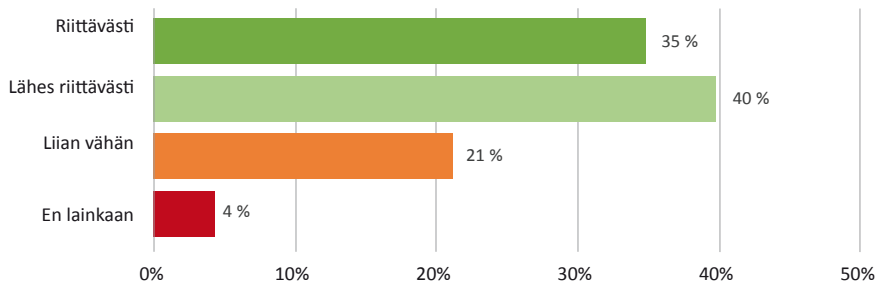
Kolme neljästä diakonian työalajohtajasta esittelee diakoniaa koskevat asiat kirkkoneuvostossa / seurakuntaneuvostossa. Puolelle tämä tehtävä on säännöllinen, noin neljäsosa toimii esittelijänä osittain eli jaetulla vastuulla ilmeisesti kirkkoheran kanssa. Neljäsosassa seurakunnista työalajohtajat eivät toimi esittelijöinä oman työalansa asioissa neuvoston kokouksissa. Todennäköisesti silloinkin heitä kuullaan läsnäolo- ja puheoikeudellisenä asiantuntijana omaa työalaansa koskevissa asioissa.

Silloin kun seurakunnassa on useampia diakoniatyöntekijöitä, heille usein määritellään kullekin omat vastuualueensa. Työn osa-alueisiin erikoistuminen antaa mahdollisuuden syventää osaamista ja näin vahvistaa ammattitaitoa sovitulla osa-alueilla. Diakonian työalajohtajan tehtävissä diakoniatyöntekijöiden vastuualueista päättäminen on muita tehtäviä useammin kirjattu merkinnällä ”osittain”. Todennäköisesti tässä näkyy johtamisen tapa, jossa tällaisia päätöksiä tehdään jaetusti, ei määräten. Vastuualueita jaetaan sekä työn tarpeiden että viranhaltijoiden osaamisen ja kiinnostuksen kohteiden perusteella.

Vaikka työalajohtajan keskeisimmäksi tehtäväksi kirjattiin tuen antaminen työhön liittyvissä asioissa, vain 13 prosenttia vastaajista piti tuen antamista yksityiselämää liittyvissä asioissa työalajohtajan tehtävänä. Yhteensä hieman yli puolet vastaajista katsoi tämän työalajohtajan tehtäväksi osittain. Joko diakoniatyöntekijät ovat niin työorientoituneita, etteivät he käsittele yksityiselämän asioitaan työpäikällä, tai sitten tällaista tukea ei toivota ensisijaisesti esimieheltä vaan mieluummin esimerkiksi läheiseksi koetulta työtoverilta.

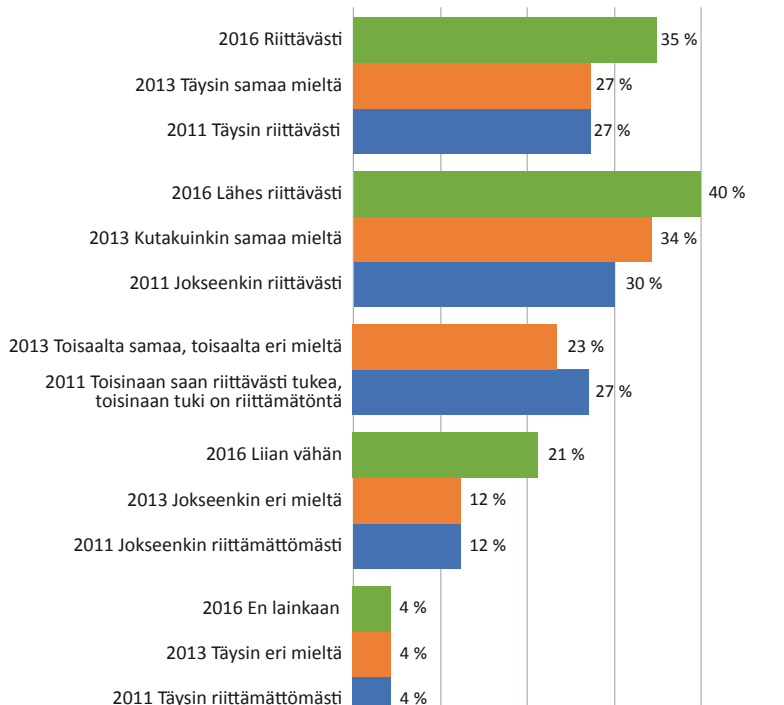
7.2 Moni asia vaikuttaa kokemukseen esimiehen tuen riittävydestä

Esimiehen antama tuki työntekijälle auttaa ohjaamaan ja priorisoimaan työn painopisteitä tavoitteiden kannalta relevantilla tavalla. Esimiehen tuki on tärkeää työhyvinvoinnin mahdollistamiseksi. Seuraavassa tarkastelussa ovat mukana kaikki diakoniabarometrin vastaajat ja siten esimiehistä sekä diakonian työalajohtajat, kirkkoherrat että muut mahdolliset esimiehet.



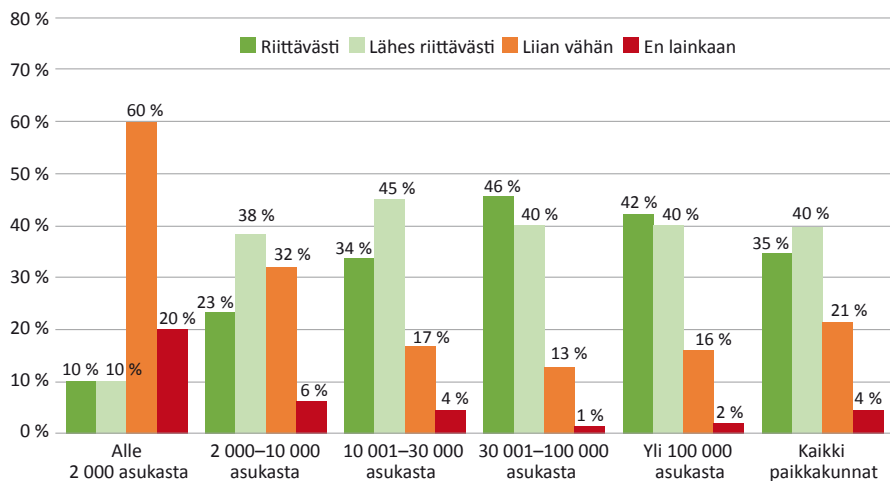
Kuvio 27. Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta.

Yleisesti tarkasteltuna diakoniatyöntekijät kokevat saavansa esimieheltään hyvin tukea työlleen. Lähes 75 prosenttia vastaajista kertoi saavansa esimieheltään tukea työlleen riittävästi tai lähes riittävästi. Kokonaistilannetta voidaan pitää hyvänä. Vaikka yleisesti ottaen koetaan, että esimieheltä saadaan tukea, viidesosa vastasi saavansa esimiehen tukea liian vähän ja reilut neljä prosenttia vastaajista kertoi, ettei saa esimieheltään lainkaan tukea. Näin ollen tilanteeseen tyytymättömiä oli neljäsosa kaikista vastaajista. Heidän kannaltaan tilanne on huolestuttava, ja koetun tuen puutetta tulisi pyrkiä korjaamaan viivytyksettä.



Kuvio 28. Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta diakoniabarometreissa 2011, 2013 ja 2016.

Esimieheltä saadun tuen kokemuksesta on kysytty diakoniabarometreissa jo aiemmin. Kokonaistilanne näyttää hieman parantuneen edellisestä mittauksesta. Kuviota tulkittaessa on hyvä huomata, että barometreissa 2011 ja 2013 esimieheltä saatua tukea arvioitiin viisiportaisella asteikolla ja diakoniabarometrissa 2016 nelipor-
 taisella asteikolla. Näin ollen vaihtoehtojen ”lähes riittävästi” ja ”liian vähän” tulkinnoissa on syytä olla varovainen. Myönteisenä kehityksenä voidaan pitää sitä, että vaihtoehtojen ”riittävästi” valitsi nyt suurempi osa vastaajista kuin aiemmin. Esimieheltä saadun tuen kokemuksen vaihtoehto ”en lainkaan” on pysynyt samana kaikissa näissä mittauksissa.



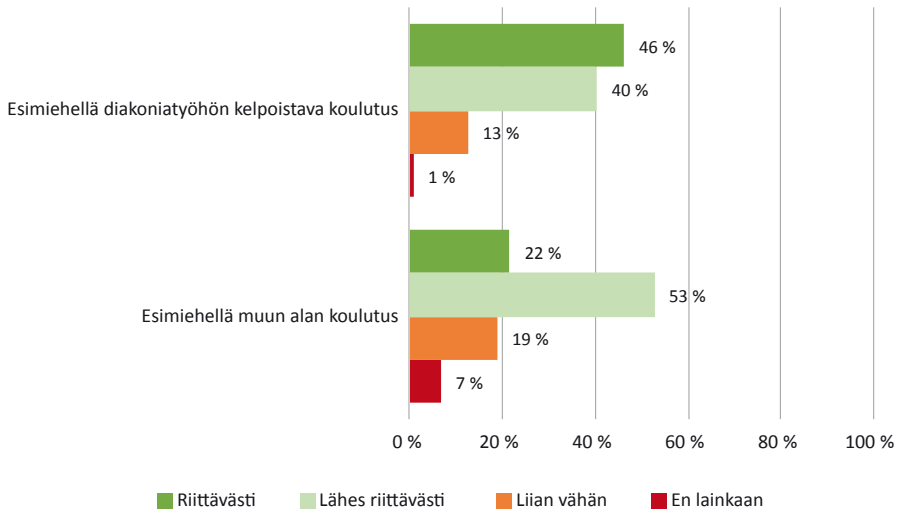
Kuvio 29. Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta työskentelypaikkakunnan koon mukaan.

Työskentelypaikkakunnan koon mukaan tarkasteltuna käy ilmi, että pienemmillä paikkakunnilla on suurempi riski jäädä ilman esimiehen tukea kuin suuremmilla paikkakunnilla. Jopa 60 prosenttia alle 2 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä koki saavansa esimieheltään liian vähän tukea työlleen. Sama kokemus on kovin tavallista 2 001–10 000 asukkaan paikkakuntien työntekijöillä. Kolmasosa näiden paikkakuntien diakoniatyöntekijöistä, 26 vastaajaa, koki saavansa liian vähän tukea esimieheltään. Sen sijaan yli 10 000 asukkaan paikkakunnilla tilanne on merkittävästi parempi. Näyttää siltä, että mitä suuremmasta paikkakunnasta on kyse, sitä paremmin työntekijät kokevat saavansa esimiehen tukea työlleen. Yhä harvempi vastasi ”liian vähän” tai ”en lainkaan” ja yhä useampi kertoi saavansa esimieheltä tukea työlleen riittävästi.

Kyselyn tulos ei kerro, minkä verran kenenkin mielestä on riittävä määrä tukea työlle. Vastaukset antavat käsityksen diakoniatyöntekijöiden omasta kokemuksesta suhteessa esimiehen työskentelyyn. Ehkä pienemmillä paikkakunnilla

on vain yksi esimies melko suurta työntekijäjoukkoa kohden, jolloin esimies ei välttämättä kovin hyvin tunne työtä tai työn haasteita eikä hänellä välttämättä ole riittävästi aikaa alaisten työn tukemiseen. Voisiko suurempien paikkakuntien hyvän tilanteen taustalla olla esimerkiksi työalajohtajuus? Suuremmilla paikkakunnilla diakoniatiimit ovat yleensä suurempia, joten on tavallisempaa, että diakoniatiimillä on diakonian työalajohtaja, ja useimmiten hän on peruskoulutukseltaan diakoniatyöntekijä.

Tarkastelimme erikseen diakonian työalajohtajien toimintaa tuen antajina työhön liittyvissä asioissa. Poistimme tästä tarkastelusta ne vastaajat, jotka toimivat itse diakonian työalajohtajina. Kysymykseen ”Toimitko itse diakonian esimiestehtävissä?” 52 vastasi toimivansa, 199 kertoi, ettei toimi diakonian esimiestehtävissä ja 52 vastaajaa ei vastannut tähän kysymykseen. Kuvio 30 on laadittu niiden 199 vastauksen perusteella, jotka eivät itse toimi diakonian esimiestehtävissä. Vastaajat työskentelevät diakoniatyössä ja heidät on eritelty sen mukaan, onko heidän esimiehellään diakoniatyöhön kelpoistava koulutus.



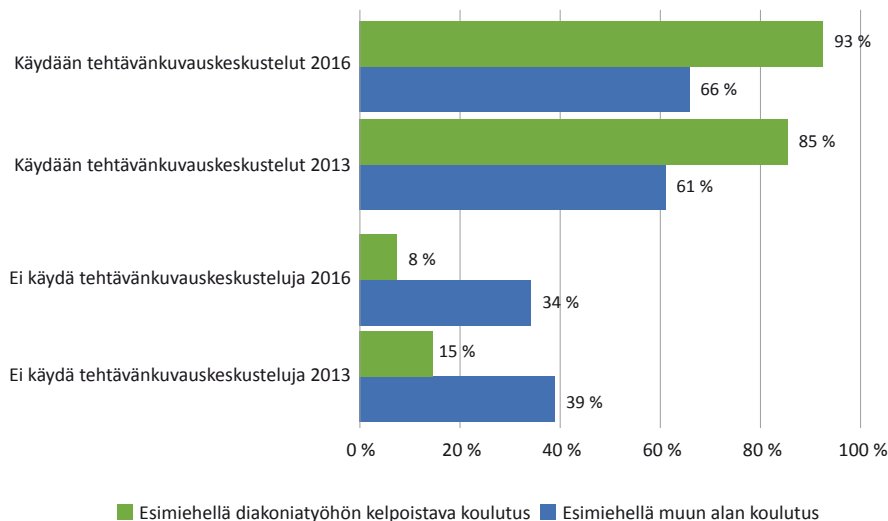
Kuvio 30. Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta kun esimies on koulutustaustaltaan diakoniatyöntekijä tai muun alan työntekijä.

Kokemukset esimieheltä saadusta tuesta poikkeavat merkittävästi sen mukaan, onko lähiesimies oman alan työntekijä vai ei. Ne diakoniatyöntekijät, joiden esimiehellä ei ole diakoniatyöhön kelpoistavaa koulutusta, kokivat huomattavasti harvemmin saavansa riittävästi tukea esimieheltään. Lisäksi huomattavasti useammin diakoniatyöntekijä koki jäävänsä kokonaan vaille esimiehen tukea, jos lähiesimies oli toisen alan työntekijä. Niistä, joiden lähiesimies oli diakoniatyöntekijä, 14 prosenttia koki saavansa liian vähän tai ei ollenkaan tukea esimieheltään. Muiden

alojen esimiesten alaisten kohdalla liian vähän tai ei ollenkaan tukea saavia oli 26 prosenttia vastaajista.

7.3 Tehtäväkuvauskeskustelut käydään tunnollisemmin oman alan esimiehen tiimeissä

Kirkon palkkausjärjestelmäsopimukseen on kirjattu velvoite käydä vähintään vuosittain esimiehen ja viranhaltijan / työntekijän välinen keskustelu, jossa täsmennetään työtä koskevia tavoitteita ja arvioidaan edeltävän kuuden kuukauden–vuoden työsuoritusta. Arvioinnin pohjalta määräytyy henkilökohtainen harkinnanvarainen palkan lisä seurakuntakohtaisten sopimusten mukaisesti.⁷³



Kuvio 31. Esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden väliset tehtäväkuvauskeskustelut, vertailu esimiehen koulutustaustan mukaan diakoniabarometreissa 2013 ja 2016.

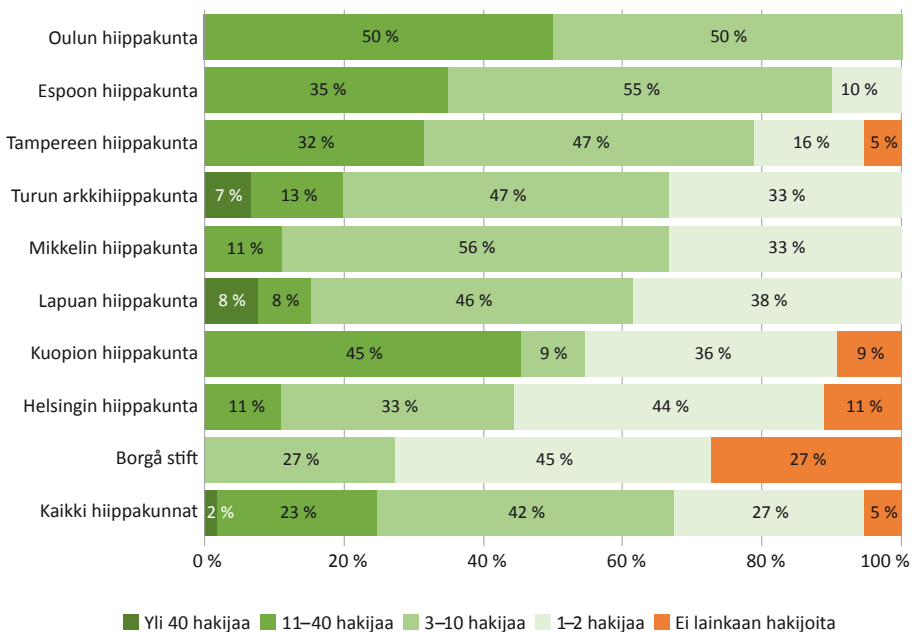
Kun työalajohtajana on oman alan työntekijä, työehtosopimuksen mukaiset tehtäväkuvauskeskustelut käydään säännöllisemmin. Jopa 93 prosenttia niistä diakoniatyöntekijöistä, joiden lähiesimiehellä on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus, käyvät lähiesimiehensä kanssa tehtäväkuvauskeskustelun vuosittain. Vastaava luku muiden koulutustaustojen esimiesten alaisilla oli 66 prosenttia. Suhdeluvut ovat pysyneet jotakuinkin ennallaan verrattuna edellisen diakoniabarometrin tuloksiin. Tuolloin 85 prosenttia niistä, joiden lähiesimiehellä on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus, kävivät vuosittain tehtäväkuvauskeskustelut ja 61 prosenttia

⁷³ KirVESTES 2014–2016, 42.

muiden alojen esimiesten alaisista kävi vastaavan keskustelun vuosittain.⁷⁴ Kokonaisuutena tehtävänkuvauskeskusteluja käydään nyt säännöllisemmin kuin vuonna 2013, mutta edelleen pysyi sama ero oman alan esimiehen ja muun ammattialan esimiehen välillä.

7.4 Diakoniatyön avoimiin virkoihin ja sijaisuuksiin on ollut paljon hakijoita

Diakoniabarometrin vastaajilta kysyttiin, kuinka paljon oman seurakunnan avoimiin diakonian virkoihin ja sijaisuuksiin oli hakijoita vuonna 2015. Vastauksessa ei pyydetty erittelemään päteviä ja ei-päteviä hakijoita, sillä tällainen tieto on vain rekrytoijilla. Sen sijaan hakijamäärät ovat yleensä tiedossa useimmilla työntekijöillä. Yhtenä vastausvaihtoehtona oli ”Virkoja tai sijaisuuksia ei ole ollut avoimna vuonna 2015.” Avoimia diakonian virkoja tai sijaisuuksia oli 113 vastaajan seurakunnassa. Kuviossa 32 on esitetty ne vastaukset, joiden seurakunnissa oli diakoniatyön rekrytointi vuonna 2015.



Kuvio 32. Avoimna olleiden diakonian virkojen ja sijaisuuksien hakijamääräluokkien väliset suhteet hiippakunnittain.

74 Kiiski 2013, 57–58.

Diakoniatyön rekrytointitilanne vaihtelee hiippakunnittain, mutta kokonaisuutena katsoen avoinna olleisiin diakoniatyön virkoihin ja sijaisuuksiin on joka puolella Suomea ollut hyvin hakijoita. Omalla tavallaan paras tilanne on Oulun hiippakunnassa, jossa jokaiseen avoimeen virkaan tai sijaisuuteen on ollut yli kolme hakijaa. Toisaalta Oulun hiippakunnassa on ollut vähiten avoimia diakoniatyön virkoja tai sijaisuuksia. Kuusi vastaajaa raportoi avoimista diakonian työpaikoista, mutta 30 Oulun hiippakunnassa työskentelevän vastaajan seurakunnassa ei ollut yhtään avointa virkaa tai sijaisuutta vuonna 2015.

Heikoin rekrytointitilanne on Porvoon hiippakunnassa, jossa lähes kolmannes rekrytoinneista on päättynyt tilanteeseen, jossa ei ole yhtään hakijaa. Kertaakaan hakijoita ei ole ollut yli kymmentä. Hakijoita oli kuitenkin ollut 70 prosentissa Porvoon hiippakunnan diakoniatyön rekrytoinneista, kolmasosassa rekrytoinneista 3–10 hakijaa. Haasteellista rekrytointi on toisinaan ollut myös Helsingin ja Kuopion hiippakunnissa. Näiden hiippakuntien rekrytoinneista noin kymmenessä prosentissa ei ollut yhtään hakijaa.

Lapuan ja Turun hiippakuntien rekrytoinneissa hakijoita avoimiin diakonian virkoihin tai sijaisuuksiin on ollut jopa yli 40 henkilöä. Eniten avoimina olleita diakonian virkoja ja sijaisuuksia kirjattiin Espoon, Tampereen ja Turun hiippakunnista. On mahdollista, että osa vastaajista oli samoista seurakunnista eli kertoi samoista rekrytoinneista. Vastaava mahdollisuus on muidenkin hiippakuntien vastaajien kohdalla. Oulun hiippakuntaa lukuun ottamatta avointen diakonian virkojen ja sijaisuuksien kirjauksia tuli 9–13 kappaletta hiippakuntaa kohden. Muista poikkeavina Turun arkkihiippakunnasta 15, Tampereen hiippakunnasta 19 ja Espoon hiippakunnasta 20 vastaajaa kertoi seurakunnassaan olleen yksi tai useampia avoimia diakonian virkoja tai sijaisuuksia vuonna 2015.

Kirkon käyttämistä rekrytointikanavista tehokkaimpia ovat olleet Kirkon työpaikkatori -palvelu (evl.fi/rekrytointi ja oikotie.fi), Työ- ja elinkeinotoimiston työnvälitys (mol.fi) sekä ilmoitukset sanomalehdissä. Onnistuneen rekrytoinnin taustatyönä kirkon työtä esitellään opiskelijoille suunnatuissa tapahtumissa sekä verkossa. Tärkeän pohjan rekrytoinnille luovat onnistuneet harjoittelujaksot opintojen aikana.⁷⁵

Diakoniabarometrin vastaajista 184 vastaajan seurakunnassa ei ollut yhtään avointa diakonian virkaa tai sijaisuutta vuonna 2015. Voi olla, että tällöin seurakunnan jokaisessa diakonianvirassa on viranhaltija läsnä olevana työssä. Joissakin seurakunnissa rekrytointitauon syynä on se, että vapautunut tai vapautuneet virat on toistaiseksi jäädytetty. On tärkeää varmistaa, ettei eläköitymisen kautta vapautuvia virkoja jätetä täyttämättä säästösyistä. Varsinkin niissä hiippakunnissa, missä diakoniatyön ammattikunnan ikärakenne on painottunut yli 60-vuotiaisiin,

75 Ammatillisen koulutuksen raportti 2015, 10, 18.

vinouttavat yhdelle työalalle sijoittuvat toistuvat vähennykset haitallisesti työvoimatilannetta.

On tärkeää huomioda, että vaikka seurakuntien jäsenmäärät ovat laskeneet, vaikutus ei näy diakoniatyössä. Pappien toimitukset ovat vähentyneet ja työ on vähentynyt sen myötä. Diakoniatyö on lisääntynyt yhteiskunnallisen epävakauden myötä, silti virkoja on jätetty taloudellisista syistä täyttämättä. Kuinka kauan tämä voi jatkua?

Diakoni, Helsingin hiippakunta

Diakoniatyö on mielestäni sellaista, että sijaiset tarvitaan, jos ei vakituisia työntekijöitä ole. Alimiehityksellä sijaisena työskenteleminen on raskasta ja aiheuttaa uupumista sekä sijaisessa, että töihin tulevassa viranhaltijassa, jolla on edessä paljon rästiin jäänyttä hommaa.

Diakoni, Kuopion hiippakunta

Kun tarkastellaan diakoniatyöntekijöiden ikärakennetta hiippakunnittain, on lähivuosina rekrytointeja eläköitymisen vuoksi tulossa todennäköisimmin Porvoon, Kuopion ja Helsingin hiippakunnissa. Näissä hiippakunnissa on muita hiippakuntia enemmän yli 60-vuotiaita diakoniatyöntekijöitä. Samaan aikaan juuri näissä hiippakunnissa on ollut muita enemmän hankaluuksia saada hakijoita avoimiin diakoniatyön virkoihin ja sijaisuuksiin. Rekrytointiin ja hyvään yhteistyöhön kouluttavien oppilaitosten kanssa kannattaa panostaa nyt aiempaa enemmän.

8 TYÖTURVALLISUUS TOTEUTUU DIAKONIATYÖSSÄ VAIN OSITTAIN

Seurakuntatoiminnan turvallisuuteen on kiinnitetty erityistä huomiota 2000-luvulla. Seurakunnan valmiussuunnitelmassa tarkastellaan normaali- ja poikkeusoloja sekä toimintaa, kiinteistöjä ja henkilöstöä koskevien turvallisuusvaatimusten toteuttamista. Toimintaohjeissa korostetaan, että sekä tapahtuneista uhka-, onnettomuus- ja tapaturmatilanteista että läheltä piti -tilanteista tulee raportoida vähintään perustiedot asianosaisille ja esimiehelle. Raportin osana kirjataan myös jälkitoimenpiteet.⁷⁶ Diakoniatyön valmiussuunnittelussa tulee tarkastella sekä tilojen että toimintatapojen turvallisuutta. Tämän tulee koskea sekä asiakastyön että kaiken muun toiminnan tiloja ja toimintakulttuuria. Työsuojelulaki velvoittaa järjestämään työn ja työolosuhteet siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan. Menettelytapaohjeiden lisäksi tällä tarkoitetaan asianmukaisia turvallisuusjärjestelyjä sekä mahdollisuutta avun hälyttämiseen.⁷⁷

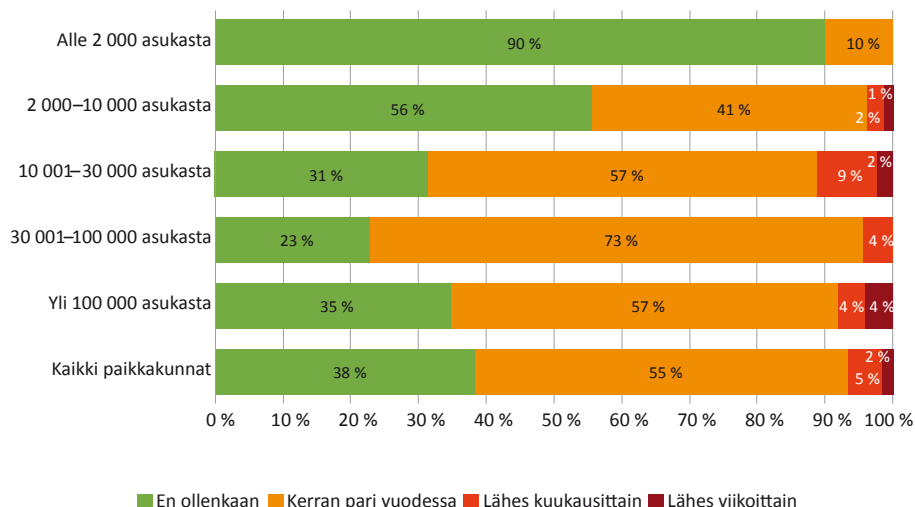
8.1 Uhkatilanteet ovat diakoniatyössä yleisiä

Uhkaavia tilanteita diakoniatyöntekijöille tulee usein. Yli 60 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtasi työssään uhkaavasti tai aggressiivisesti käyttäytyviä henkilöitä vuonna 2015. Vastaukset eroavat työskentelypaikkakunnan koon mukaan merkittävästi.

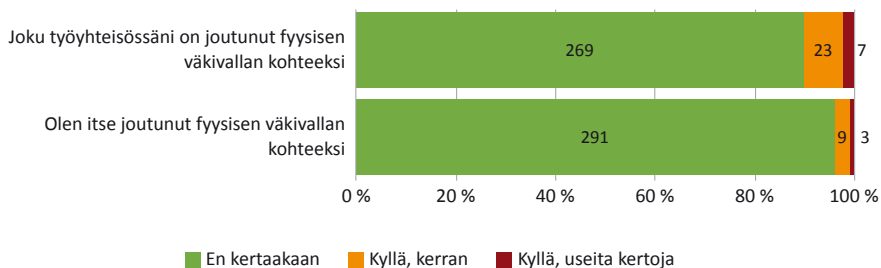
Pienimpien paikkakuntien diakoniatyöntekijöistä 90 prosentille ei vuonna 2015 tullut lainkaan tilannetta, jossa diakoniatyössä kohdattu henkilö olisi käyttäytynyt uhkaavasti tai aggressiivisesti. Näilläkin paikkakunnilla joillekin diakoniatyöntekijöille tulee tällaisia tilanteita vastaan. Kun paikkakunnan koko kasvaa, tilanteet ovat merkittävästi yleisempiä. Yli 2 000 asukkaan paikkakunnilla uhkaavasti tai aggressiivisesti käyttäytyvän kohtaamistilanteita tulee joillekin diakoniatyöntekijöille lähes kuukausittain, muutamille jopa viikoittain. Kun paikkakunnan koko kasvaa yli 10 000 asukkaan, kaksi kolmesta diakoniatyöntekijästä kohtaa työssään uhkaavasti tai aggressiivisesti käyttäytyvän henkilön vähintään muutamia kertoja vuodessa, 5–10 prosenttia työntekijöistä vähintään kuukausittain ja 2–4 prosenttia jopa viikoittain. Voidaan sanoa, että uhkaavasti tai aggressiivisesti käyttäytyvän henkilön aiheuttamat uhkatilanteet ovat diakoniatyöntekijöille liian tavallisia.

⁷⁶ Seurakuntatoiminnan turvallisuusohjeet 2007, 3–4, 11–16.

⁷⁷ Työturvallisuuslaki 2002, 5 luku 27 §.



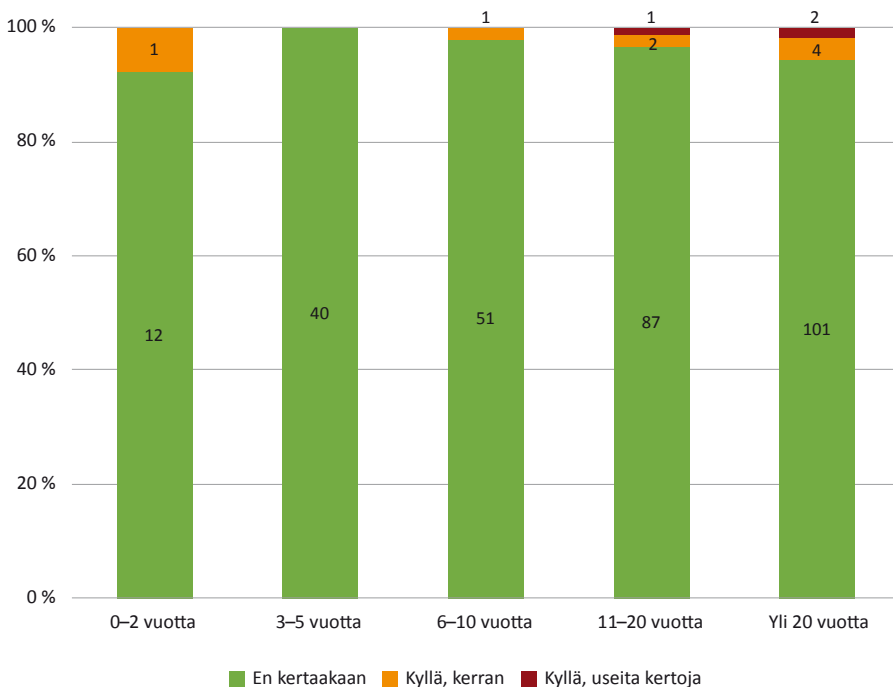
Kuvio 33. Uhkaavasti tai aggressiivisesti käyttäytyviä työssään kohtaavien diakoniatyöntekijöiden määrät työskentelypaikkakunnan koon mukaan.



Kuvio 34. Väkivaltaa vuoden 2015 aikana kokeneiden diakoniabarometrin vastaajien henkilömäärät ja prosentuaalinen osuus.

Vaikka väkivaltaisesti ja aggressiivisesti käyttäytyvän henkilön aiheuttamia uhkatilanteita oli vuoden 2015 aikana 62 prosentilla diakoniatyöntekijöistä, vain neljä prosenttia diakoniatyöntekijöistä oli joutunut fyysisen väkivallan kohteeksi siten, että diakoniatyöntekijään olisi käyty kiinni. Tämä voi kertoa esimerkiksi diakoniatyöntekijöiden erinomaisista puhejudon ja uhkatilanteiden hoitamisen taidoista. Diakoniatyötä voidaan pitää sinänsä turvallisena työnä, koska 96 prosenttia vastaajista ei ole vuonna 2015 kertaakaan joutunut fyysisen väkivallan uhriksi. Väkivallan uhriksi voi silti diakoniatyössä joutua kuka tahansa, myös kokenut työntekijä. Aina eivät mitkään taidot riitä, vaan tilanne etenee joko yllättäen tai muutoin hallitsemattomasti väkivallaksi. Diakoniabarometrin vastaajista 12 kertoi vuonna 2015 tapahtuneesta väkivallan kohteeksi joutumisesta ja kolme kertoo

näitä tilanteita olleen vuoden aikana useita. Jokainen näistä on liikaa. Silloin, kun uhka- ja vaaratilanteita sekä varsinaisia fyysisen väkivallan kohteeksi joutumisia tulee, on syytä seurakunnassa olla selvillä, kuinka jälkihoito järjestetään ja miten uhka- ja vaaratilanteista raportoidaan. Jokaisessa työyhteisössä tulee olla selkeät ohjeet väkivaltatilanteiden käsittelyyn esimiehen ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Voi olla, että esimerkiksi kehitysvammaistyössä jokaista lyöntiä tai potkua ei aina tulla raportoineeksi. Esimiehen on silti syytä tietää työn riskit ja tarvittavin toimenpitein estää tilanteita ennalta ja vähintään pyrkiä rajaamaan väkivaltatilanteiden vaikutuksia työntekijän turvallisuuteen.⁷⁸



Kuvio 35. Väkivaltaa vuoden 2015 aikana kokeneiden vastaajien henkilömäärä ja prosentuaalinen osuus työkokemuksen mukaan.

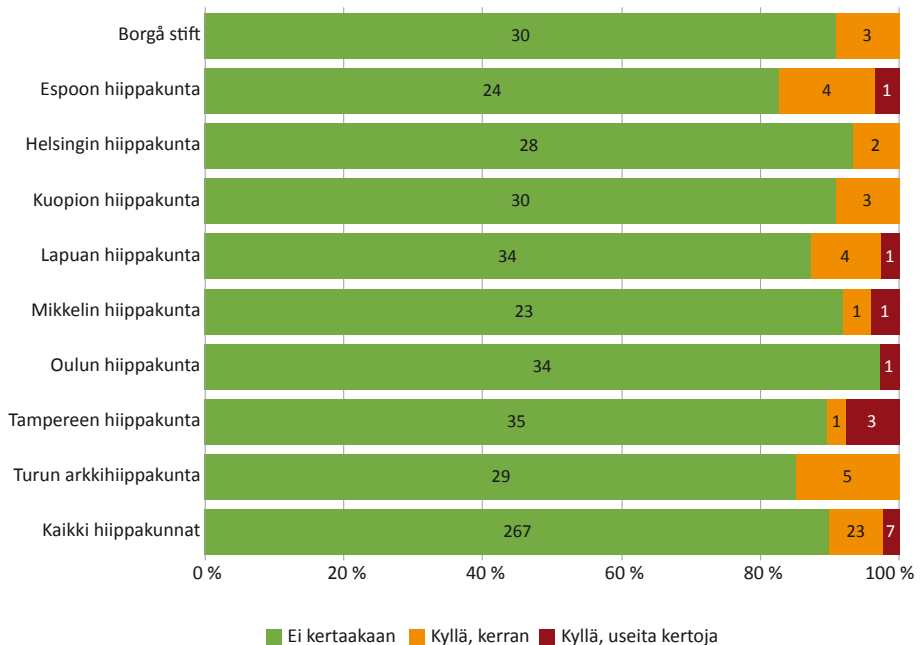
Uhkaavasti käyttäytyvien kohtaamisen ja varsinaisiksi väkivaltatilanteiksi edenneiden tilanteiden välisen suuren eron taustalla saattaa olla diakoniatyöntekijöiden ammattiosaaminen, joka on jo alalle valmistuneilla hallussaan. Työkokemusvuosilla ei näyttäisi olevan merkittävää vaikutusta fyysisen väkivallan kohteeksi joutumiseen. Lähes jokaisessa työkokemusryhmässä oli yksittäisiä kokemuksia väkivaltatilanteista. Aineisto ei anna selitystä sille, miksi eniten väkivaltatilanteisiin joutuivat

⁷⁸ Työturvallisuuslaki 2002, 5 luku 27 §.

kaikkein kokeneimmat työntekijät. Voi olla, että kokeneimmat työntekijät ottavat niin sanotut hankalimmat tapaukset hoitaakseen, ja ehkä sen vuoksi heihin kohdistuu eniten väkivaltatilanteita.

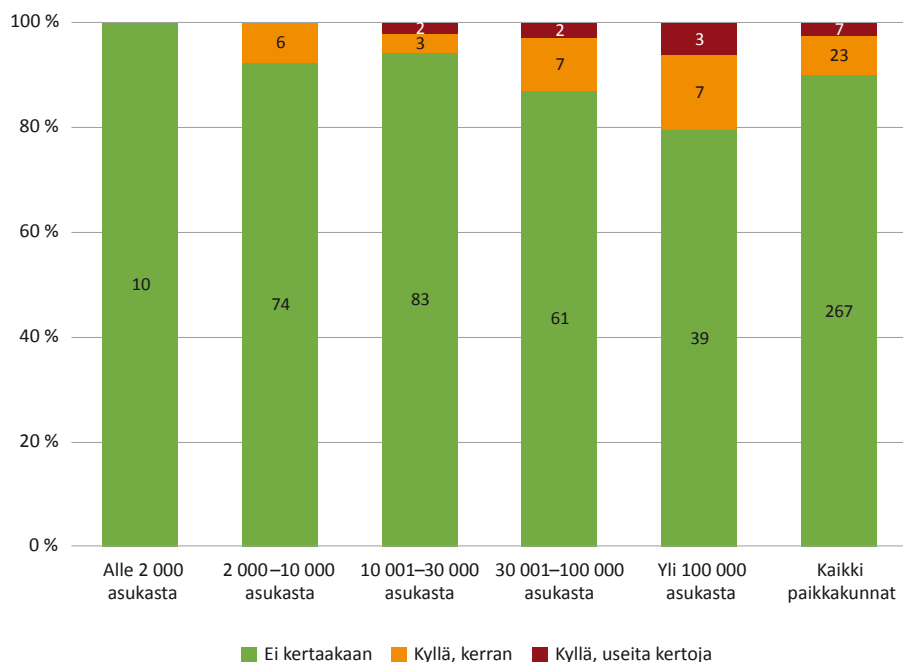
8.2 Väkivallan kohteeksi on jouduttu joka puolella Suomea mutta aiempaa harvemmin

Väkivaltatilanteita on tullut seurakunnissa eri työalojen työntekijöille. Noin kymmenen prosenttia vastaajista kertoi, että joku hänen työyhteisössään on joutunut vuoden 2015 aikana väkivallan kohteeksi. Aineistosta ei käy ilmi, onko tässä raportoitu työyhteisön muu työntekijä diakoniatyöstä vai muulta työalalta.



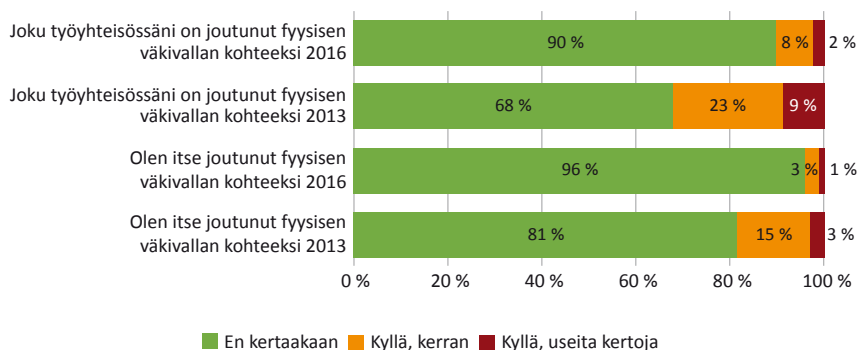
Kuvio 36. Työyhteisön jäsenen vuoden 2015 aikana kokemasta väkivallasta maininneiden diakoniabarometrin vastaajien henkilömäärä ja prosentuaalinen osuus hiippakunnittain.

Hiippakunnittain tarkasteltuna fyysisen väkivallan uhkaa vaikuttaisi olevan melko tasaisesti joka puolella Suomea. Yksittäisiä käsiksi käymisiä, liikkumisen estämisiä, lyömisä tai satuttamisella uhkaamisia on tapahtunut muutamia jokaisen hiippakunnan alueella. Hieman muita enemmän näitä tilanteita on ollut Espoon, Lapuan ja Tampereen hiippakunnissa sekä Turun arkkihiippakunnassa. Huomiota on hyvä kiinnittää erityisesti niihin tilanteisiin, joissa fyysisen väkivallan uhriksi on jouduttu useita kertoja. Näistä useimmat olivat tapahtuneet Tampereen hiippakunnassa.



Kuvio 37. Työyhteisön jäsenen vuoden 2015 aikana kokemasta väkivallasta maininneiden diakoniabarometrin vastaajien henkilömäärä ja prosentuaalinen osuus työskentelypaikkakunnan koon mukaan.

Paikkakunnan koon mukaan tarkasteltuna väkivallan kohteeksi joutuminen on mahdollista lähes minkä kokoisella paikkakunnalla tahansa. Aivan pienimmillä paikkakunnilla näitä tilanteita ei ole ollut, mutta jo yli 2 000 asukkaan paikkakunnilla yksittäisiä väkivaltatilanteita on ollut. Väkimäärän lisääntyessä todennäköisyys joutua työssään väkivallan kohteeksi jossain määrin lisääntyy. Yli 100 000 asukkaan paikkakuntien vastaajista kymmenen kertoi jonkun työyhteisöstään joutuneen kerran tai useammin väkivallan kohteeksi. Tämä on viidesosa tämän kokoisilla paikkakunnilla työskentelevistä diakoniatyöntekijöistä. Kun verrataan edellistä hiippakuntakohtaista tarkastelua ja tätä paikkakuntakohtaista tarkastelua nähdään, etteivät raportit koske vain yhtä kaupunkia.



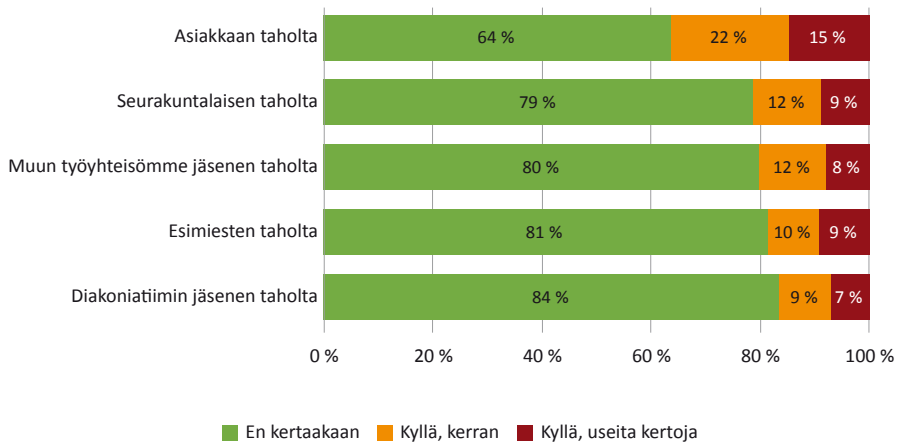
Kuvio 38. Väkivallan kohteeksi joutuminen diakoniarakenteissa 2013 ja 2016.

Edellisessä, vuoden 2013 diakoniarakenteissa tarkasteltiin fyysisen väkivallan kohteeksi joutumista osittain samoin kuin vuoden 2016 diakoniarakenteissa. Tuolloin kysyttiin: ”Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk aikana), että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?” ja ”Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden aikana?”⁷⁹ Tuloksissa on huima ero vuoden 2016 lukuihin verrattuna. Tämän aineiston pohjalta ei ole tiedossa, johtuuko ero parantuneesta turvallisuudesta, kohdattujen ihmisten hyvinvoinnin paranemisesta, vastaajien erilaisesta valikoitumisesta vai jostain muusta syystä.

8.3 Yli kolmannes diakoniatyöntekijöistä kohtaa epäasiallista kohtelua asiakkaiden taholta

Diakoniarakenteissa 2016 määriteltiin epäasiallinen kohtelu seuraavasti: ”Epäasiallisella kohtelulla ja työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan pitkäaikaista ja säännöllistä työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista tai muuta painostamista.” Vastaajia pyydettiin määrittelemään, ovatko he kokeneet tällaista työssään vuonna 2015 erikseen mainittujen tahojen suhteen.

79 Kiiski 2013, 65.



Kuvio 39. Diakoniatyössä vuoden 2015 aikana kohdattu epäasiallinen kohtelu.

Vastaajista yli kolmannes kertoo kokeneensa epäasiallista kohtelua asiakkaiden taholta vuoden 2015 aikana ja 15 prosenttia kertoo näin tapahtuneen useita kertoja. Taustalla voi olla esimerkiksi tilanne, jossa diakoniatyöntekijä ei ole voinut auttaa henkilön toivomalla tavalla tai jostain muusta syystä turhautuminen tai raivo kohdentuu diakoniatyöntekijään aiheesta tai aiheetta. Työntekijän kannalta epäasiallinen kohtelu on aina asia, jota ei tule sietää ja johon ei tule tottua. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on käytettävissään olevilla keinoilla ryhdyttävä toimiin työntekijään kohdistuvan häirinnän poistamiseksi.⁸⁰

Yleisesti ottaen noin 80 prosenttia vastaajista ei ollut kokenut epäasiallista kohtelua ollenkaan. Tulosta voidaan pitää hyvänä. Toisaalta runsas viidesosa diakoniatyöntekijöistä oli kokenut työssään epäasiallista kohtelua joko työtovereiden, esimiesten tai seurakuntalaisten taholta. Puolet epäasiallista kohtelua raportoineista oli joutunut tällaiseen tilanteeseen kerran ja puolet useita kertoja eli toistuvasti. Riittävä painoarvo tulisi laittaa sille, että noin kymmenen prosenttia vastaajista kuvaa joutuvansa epäasiallisen kohtelun kohteeksi useita kertoja vuodessa, kysyttiinpä mitä tahansa tahoja. Erityisen huolestuttavaa on esimiehen taholta koettu epäasiallinen kohtelu. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu puuttua epäasialliseen kohteluun ja lopettaa se. Pahimmillaan epäasiallinen kohtelu vaarantaa työterveyden ja lisäksi haittaa vakavasti työyhteisön toimintaa.⁸¹ Jos epäasiallinen kohtelu tulee nimenomaan työnantajan taholta, on työntekijä vaikean tilanteen edessä. Työelämätaitoja kannattaa kehittää, jotta kenenkään ei tarvitsisi kokea epäasiallista kohtelua esimiehen tai työtoverin taholta. Meneillään oleva Myötätunnon

⁸⁰ Työturvallisuuslaki 2002, 5 luku 28 §.

⁸¹ Epäasiallinen kohtelu 2013, 6–7.

mullistava voima -tutkimushanke tutkii myötätunnon roolia sekä työhyvinvoinnin että tuloksellisuuden edistäjänä.⁸²

Diakoniatyössä yksi keskeinen työhyvinvointia vahvistava ja tiimihenkeä parantava työkäytäntö on oman alan työntekijöiden säännölliset tapaamiset. Vaitiolovelvollisten diakoniatyöntekijöiden on tärkeää esimerkiksi voida pohtia kuormittavien asiakastilanteiden toimintamalleja sekä luoda yhteisiä toimintaperiaatteita kollegojen kesken. Tiimikokouskäytäntö on tavallinen seurakunnissa, joissa on useampi kuin yksi diakoniatyöntekijä. Muutamissa seurakunnissa tämä on vasta työntekijöiden toiveena.

Diakoniatyöntekijöiden säännölliset ja riittävän tiheät vertaistapaamiset parantaisivat diakoniatyöntekijöiden hyvinvointia ja palautumista sekä jaksamista kuten käytäntönä on muilla sosiaali- ja terveyspalvelualoilla.

Diakonissa, Lapuan hiippakunta

82 CoPassion 2016.

9 TULOSTEN TIIVISTELMÄ JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Diakoniabarometri on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöille suunnattu kyselytutkimus, jolla kartoitetaan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä diakoniatyöhön liittyvistä ajankohtaisista teemoista. Kysely toteutettiin nyt yhdeksännen kerran. Diakoniabarometrin toteuttajina olivat Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden Liitto ja kirkkohallituksen Diakonia ja sielunhoito -yksikkö. Kyselyaineisto kerättiin helmi-maaliskuussa 2016. Kysely lähetettiin sähköpostitse kirkkohallituksen diakoniatyön osoitteiston mukaisesti. Lisäksi vastauslinkki jaettiin toteuttajatahojen sosiaalisen median kanavilla. Selain-pohjaiseen kyselyyn oli mahdollista vastata joko suomeksi tai ruotsiksi. Kyselyyn vastasi 303 henkilöä. Heistä diakoniatyöntekijöitä oli 287, diakonian teologeja neljä ja diakoniatyössä ilman pätevöittävää koulutusta toimivia kahdeksan. Neljä vastaajaa ei kertonut koulutustaastaan. Vastaajien ikäjakauma on yhtenevä ammattikunnan ikäjakauman kanssa. Hieman yli puolet diakoniatyöntekijöistä on yli 50-vuotiaita ja reilu kymmenen prosenttia diakoniatyöntekijöistä on yli 60-vuotiaita. Alle 30-vuotiaita diakoniatyöntekijöistä on neljä prosenttia. Maantieteellisesti vastaajajoukko kattaa koko Suomen. Vastaajat ovat kokeneita ammattilaisia. Yli kymmenen vuoden työkokemus diakoniatyöstä oli yhteensä 65 prosentilla vastaajista, ja 35 prosentilla vastaajista työkokemusta oli yli 20 vuotta.

Diakoniabarometri täydentää kirkkohallituksen vuosittaisen tilastojen sekä Kirkon tutkimuskeskuksen nelivuotiskertomusten kuvaa seurakuntien diakoniatyöstä. Vuosittaiset tilastot kuvaavat kokonaisvolyymeja valittujen diakoniatyön osa-alueiden osallistuja- ja tapahtumamääristä. Ne antavat aikasarjatietoa muutossuunnista kysytyjen tietojen suhteen. Vuosittaiset tilastot eivät kuitenkaan kerro diakoniatyön osa-alueiden keskinäisistä resurssipainotuksista tai kohdattujen henkilöiden hyvä- tai huono-osaisuudesta. Kirkon nelivuotiskertomus tarkastelee laajemmin seurakuntien työn yksityiskohtia ja hakee selityksiä muutoksille ajankohtaisista yhteiskunnallisista ilmiöistä. Sekään ei ota tarkasteluun työntekijöiden näkemyksiä, kokemuksia, arvovalintoja tai tulevaisuudennäkymiä.

Diakoniabarometri kiinnittää huomion diakoniatyöntekijöiden ja diakoniatyössä toimivien kokemuksiin ja näkemyksiin. Tässä tutkimuksessa ääneen pääsevät työntekijät itse. Diakoniabarometrin kyselyn osa-alueet olivat huono-osaisuus, yhteisötyö, turvapaikanhakijoiden auttaminen, diakonian esikuvat, tulevaisuuden osaaminen, diakonian työalajohtaminen ja työturvallisuus. Tuloksia tarkastellaan suhteessa vastaajien työpaikan sijoittumiseen hiippakunnan ja työskentelypaikkakunnan koon mukaan. Tarkastelussa on huomioitu diakoniatyön koulutus-

taustan (diakonissa-sairaanhoitaja tai diakoni-sosionomi) mahdollinen vaikutus näkemyksiin.

Diakoniabarometrin perusteella voidaan arvioida, miten diakoniatyö on tämänhetkisillä resursseillaan tehtävässään onnistunut. Onko diakoniatyön resurssit suunnattu tällä hetkellä oikein, ja miten ne jatkossa tulisi suunnata? Seuraavassa on esitetty keskeisimmät tulokset ja niihin liittyvät johtopäätökset.

9.1 Mikään huono-osaisuuden muoto ei ole vierasta diakoniatyöntekijöille

Diakoniabarometri 2016 kyselyssä listattiin 35 erilaista huono-osaisuuden osa-aluetta ja kysyttiin, kuinka usein diakoniatyöntekijät tapaavat näihin määritelmiin sopivia ihmisiä työssään. Tavallisimmin diakoniatyöntekijät kohtaavat fyysisesti ja psyykkisesti sairaita, säännöllisesti toimeentulotukea saavia, pitkäaikaistyöttömiä ja toistuvasti ruoka-apuun turvautuvia. Yli 70 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapaa näihin määritelmiin sopivia viikoittain tai jopa päivittäin. Muita diakoniatyöntekijöiden tavallisimmin kohtaamia huono-osaisia olivat ikääntyneet pitkäaikaisesta yksinäisyydestä kärsivät sekä ylivelkaantuneet. Jokaista mainittua 35 huono-osaisuuden määritelmää kohden löytyi diakoniatyöntekijöitä, jotka kohtaavat tällaista huono-osaisuutta päivittäin, ja useita, jotka kohtaavat näitä viikoittain tai kuukausittain.

Diakoniatyöntekijät kohtaavat huono-osaisia niin sanotussa asiakastyössä joko diakoniatuimistoissa, kodeissa tai muualla, kuten avoimen ovien kohtaamispaikoissa. Yhä useampi asiakastyön kohtaaminen tapahtuu puhelimella tai sähköpostilla. Asiakastyön lisäksi huono-osaisia kohdataan ryhmätyön menetelmin, leireillä ja retkillä, verkostotyön tai vapaaehtoistoiminnan kautta.

Diakoniatyöntekijöiden kokemuksen mukaan usein diakonialta apua hakeviin sopii jopa viisi erilaista huono-osaisuuden määritelmää. Noin 40 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapaa voimakkaasti kasautuneessa huono-osaisuudessa eläviä ihmisiä viikoittain ja kolmannes kuukausittain.

Yli 10 ja jopa yli 20 vuotta diakoniatyötä tehneet vastaajat näkevät hyvin ylisukupolvisen huono-osaisuuden. Kolmannes vastaajista kertoi kohtaavansa toisen tai kolmannen polven huono-osaisuutta viikoittain ja 40 prosenttia kuukausittain.

Diakoniatyöntekijän apua hakee aiempaa useammin henkilö, jolla on muistin tai oppimisen vaikeuksia. Oppimisvaikeuksiin liittyy usein myös tarkkaavaisuuden häiriöitä, jotka voivat vaikeuttaa sosiaalietuuksien hakemista. Lähes 40 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tapaa neurologisista häiriöistä kärsiviä viikoittain ja noin 40 prosenttia kuukausittain.

Moni diakoniatyöntekijä tapaa henkilöitä, jotka eivät osaa hakea heille kuuluvia sosiaalietuuksia. Viikoittain heitä tapaa 15 prosenttia diakoniatyöntekijöistä ja kolmannes kuukausittain. Lisäksi viidennes diakoniatyöntekijöistä tapaa viikoittain

henkilöitä, jotka eivät ole yrityksistään huolimatta saaneet tarvitsemaansa apua. Kuukausittain heitä tapaa 40 prosenttia diakoniatyöntekijöistä. Lähes neljännes diakoniatyöntekijöistä tapaa viikoittain ihmisiä, jotka siirtävät sairauden hoitoa varattomuuden vuoksi. Lisäksi lähes puolet diakoniatyöntekijöistä tapaa heitä kuukausittain. Rahat eivät riitä lääkkeisiin tai lääkärikäynteihin.

Diakoniatyössä on vuosikymmenien ajan tavoittavasti kohdattu ikääntyneitä ihmisiä. Barometrissa diakoniatyöntekijät nostavat esiin ikääntyneiden pitkittyneen yksinäisyyden sekä päihdeongelmien lisääntymisen. Viikoittain 15 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtaa ikääntyneitä, joilla on päihteiden kanssa ongelmia. Kuukausittain heitä tapaa kolmannes diakoniatyöntekijöistä. Pitkittyneestä yksinäisyydestä kärsiviä ikääntyneitä ihmisiä yli puolet diakoniatyöntekijöistä tapaa viikoittain ja lisäksi kolmannes noin kuukausittain. Pitkittynyt yksinäisyys altistaa monille terveyshaitoille ja elämänlaadun heikkenemiselle.

9.2 Yhteisötyöllä annetaan tilaa toimia ja luodaan osallisuutta

Diakoniatyöntekijät tekevät yhteisölähtöistä työtä monin eri tavoin. Tavallisimmin diakoniatyöntekijät pyytävät alueen ihmisiä mukaan toteuttamaan diakoniatyötä. Näin toimiessaan diakoniatyöntekijät paitsi edistävät ja varmistavat lähimmäisenrakkauden toteutumista mahdollisimman laaja-alaisesti, myös tarjoavat mahdollisuuksia käyttää omia taitojaan ja osaamistaan yhteisön hyväksi ja kokea siten merkityksellisyyttä.

Diakoniatyöntekijät tekevät työtä, jotta huono-osaiset voivat kokea kuuluvansa seurakuntaan. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategioiden ja linjauksien keskiössä on koko 2000-luvun ollut yhteisöllisyyden vahvistaminen. Kirkko tavoittelee seurakuntayhteisöä, johon kaikki ovat tervetulleita. Käytännössä tähän näyttää olevan vielä matkaa. Diakoniatyöntekijöistä 93 prosenttia kertoo työssään edistävänsä huono-osaisten mahdollisuutta olla merkityksellinen osa seurakuntaa. Neljännes diakoniatyöntekijöistä tekee tätä viikoittain.

Kaksi kolmesta diakoniatyöntekijästä tarjoaa seurakunnan tiloja alueen ihmisten oman toiminnan käyttöön. Lähes jokainen diakoniatyöntekijä kutsuu ihmisiä toimimaan yhdessä, ja kolmannes toimii näin jopa viikoittain. Jokaisen diakoniatyöntekijän työnkuvaan kuuluu luoda ja vahvistaa ihmisten välisiä verkostoja. Lisäämällä yhdessä tekemistä diakoniatyöntekijät toimivat vastavoimana polarisoitumiselle ja vihapuheelle.

Yhteisötyötä diakoniatyöntekijät tekevät noin kymmenen prosenttia työajastaan. Asiakastyön eli yksilökohtaisten kohtaamisten osuus diakoniatyön kokonaisuudesta on korkeintaan 44 prosenttia. Asiakastyötä tehdään yhtä paljon muualla kuin kirkon tiloissa. Diakoniatyö jalkautuu vahvasti paikkakunnalle.

9.3 Diakoniatyöntekijät auttoivat turvapaikanhakijoita verkostoyhteistyöllä

Kokemukset turvapaikanhakijoiden auttamisesta ovat olleet pääsääntöisesti myönteisiä. Yhteistyö seurakunnan muiden työalojen ja yhteistyökumppaneiden kesken toimii hyvin. Useilla paikkakunnilla turvapaikanhakijoita auttaneiden tahojen välinen yhteistyö parani yhteisen työn myötä.

Diakoniatyöntekijöiden mukaan kirkon tulee korostaa turvapaikanhakijoidenkin ihmisarvoa. Piispojen kannanottojen lisäksi seurakunnan tehtävä asennevaikuttajana on tärkeä. Paikallistason vaikuttajana seurakunnan rooli on erittäin keskeinen sekä maahanmuuttajien että kantasuomalaisten tiedontuottajana.

Diakoniatyössä murrettiin auttajan ja autettavan rooleja. Turvapaikanhakijoille järjestettiin tilanteita, joissa he saivat olla auttajina. Nämä olivat tärkeitä kokemuksia mahdollistamaan itsetuntoa ja omanarvon tuntoa. Tilanteet olivat tärkeitä myös kantasuomalaisten asennevaikuttajina.

Maahanmuuttajavastaisten henkilöiden toiminta oli haitannut diakoniatyöntekijöiden työtä. Haittavaikutus tuntuu myös niillä paikkakunnilla, missä ei ole vastaanottokeskuksia eikä turvapaikanhakijoita. Maahanmuuttajavastaisuus on vaikuttanut asenteisiin ja aiheuttanut tarvetta tietojen oikaisuun. Tällaisilla paikkakunnilla myös erilaisuuden sietäminen on vähentynyt.

Kriisi- ja traumatyön osaajina diakoniatyöntekijät havaitsivat useimmissa turvapaikanhakijoissa trauman merkkejä. Osa diakoniabarometrin vastaajista totesi, ettei hänen tapaamissaan turvapaikanhakijoissa noita merkkejä ole näkyvissä. Sellaisia-kin turvapaikanhakijoita diakoniatyön mukaan on, mutta heitä on huomattavasti pienempi joukko kuin julkisen keskustelun pohjalta voisi kuvitella.

Diakoniatyöntekijät listasivat asioita, joiden avulla kantasuomalaiset ja turvapaikanhakijat voisivat elää rauhallisesti rinnakkain jatkossa. Näistä tärkeimmät olivat tiedon jakaminen ja kohtaamiset. Kohtaamisten myötä maahanmuuttajasta tai turvapaikanhakijasta tulee ihminen, jolla on nimi, perhe- ja kulttuuritausta sekä omat unelmat ja haaveet. Tämä on merkittävin tavoiteltava muutos. Seurakuntien tulisi mahdollistaa yhteistä tekemistä kantasuomalaisille ja turvapaikanhakijoille.

Diakoniatyöntekijöiden vastauksista kuultaa luottamus tiedon voimaan. Tietoa tarvitaan diakoniatyöntekijöiden mukaan sekä kantasuomalaisille että turvapaikanhakijoille.

Diakoniatyöntekijät suosittelevat, että turvapaikanhakijoille tulisi järjestää pikimmiten mahdollisuudet vapaaehtoistyöhön, kouluttautumiseen ja työhön. Pitkä joutenolo ei ole hyväksi kenellekään. Toimettomuus on stressaavaa ja aiheuttaa monia vaikeuksia. Sama tilanne on kantasuomalaisilla työttömillä. Diakoniatyöntekijät vetosivat myös kantasuomalaisten huono-osaisten työllisyystilanteen puolesta.

Vaikka paljon on tehtävissä paikallisesti, turvapaikanhakijoiden auttamiselle tarvitaan poliitikoilta selkeä kanta ja tuki. Diakoniatyöntekijät edellyttävät medialta tiedotusvastuun käyttämistä ja totuudenmukaista ja läpinäkyvää tiedottamista.

9.4 Diakoniatyöntekijöiden nykyiset esikuvat ovat verkostoituvia uudistajia

Barometrissa diakoniatyöntekijöitä pyydettiin valitsemaan diakoniatyön esikuvansa annetuista viidestä vaihtoehdosta tai vaihtoehtoisesti nimeämään oma esikuvansa. Vaihtoehtoina olivat klassiset diakoniatyön mallit, karitatiivisen diakonian Äiti Teresa, taistelevan diakonian Martin Luther King sekä yleisseurakuntatyön Martta. Uusina esikuvina lisättiin sairaanhoidon uudistaja Florence Nightingale sekä verkostoituva kumppani Joukkuepelaaja X.

Diakoniatyöntekijöille ei muodostunut vain yhtä esikuvaa, vaan tasatilanteissa oli kolme esikuvahenkilöä. Kärjessä olivat verkostoituva kumppani Joukkuepelaaja X, sairaanhoidon uudistaja Florence Nightingale sekä oikeudenmukaisuuden puolustaja Martin Luther King. Yleisseurakuntatyön aikaansaava Martta sai vähiten kannatusta.

Valittujen esikuvien perusteella diakoniatyöntekijöiden tavoitteena on verkostoitua ja kehittää diakoniatyön menetelmiä puolustaen oikeudenmukaisuutta.

9.5 Vuorovaikutus- ja verkosto-osaaminen, kriisitaidot ja epävarmuuden sietäminen ovat tulevaisuuden diakoniatyön kulmakiviä

Tulevaisuuden osaamistarpeita on ennakoitu Kirkon koulutuskeskuksen ja kirkon työmarkkinalaitoksen monialaisissa ennakointityöpajoissa vuosina 2014–2015. Diakoniabarometrissa kysyttiin, mitkä viisi luetelluista 20 osaamisen alueista ovat keskeisimmät diakoniatyössä tarvittavat osaamiset seuraavien kymmenen vuoden aikana.

Tärkeimmiksi osaamisalueiksi diakoniatyössä nimettiin kohtaamis- ja vuorovaikutusosaaminen, yhteistyö- ja verkosto-osaaminen, kirkon oppiin ja arvoperustaan liittyvä osaaminen, kriisi- ja traumatyön osaaminen sekä muutos- ja uudistusosaaminen. Kaksi eniten mainintoja saanutta osaamisaluetta olivat yli 70 prosentin mielestä viiden tärkeimmän osaamisen joukossa. Näiden kahden jälkeen seuraavien 12 osaamisalueen keskinäiset erot olivat hyvin pieniä. Diakoniatyössä tarvitaan hyvin monipuolista osaamista sote-tuntemuksesta viestintään ja epämu-
kavuusalueiden sietämisestä talousneuvontaan.

Diakoni- ja diakonissavastaajat määrittelivät tulevaisuuden osaamistarpeet hyvin samankaltaisesti. Sen sijaan merkittäviä eroja ilmeni verrattaessa diakoniatyöntekijöiden vastauksia kirkon aloille kouluttavien oppilaitosten sekä kirkkoherrojen ja talouspäälliköiden näkemyksiin tulevaisuuden osaamistarpeista. Kouluttavat laitokset painottivat muita merkittävästi enemmän monikulttuurisuus ja uskonto-osaamista, ohjaus- ja organisointiosaamista sekä markkinointi, projekti- ja pro-

sessiosaamista. Kirkkoherrat ja talouspäälliköt painottivat muita merkittävästi enemmän kaikille keskeisenä osaamisena esimies- ja työnantajaosaamista, talousosaamista ja strategista johtamisosaamista.

9.6 Diakonian työalajohtajat onnistuvat esimiestehtävissään

Barometrin vastaajat määrittivät tärkeimmäksi diakonian työalajohtajan tehtäväksi antaa tukea työhön liittyvissä asioissa. Varsinkin silloin, kun työalajohtaja on koulutukseltaan diakoniatyöntekijä, häneltä saatu tuki työn haasteissa ja priorisoinneissa koettiin merkittäväksi. Muita keskeisiä diakonian työalajohtajan tehtäviä olivat vastuu työalan budjetista, diakonian uudistumisen johtaminen sekä diakoniaa koskevien asioiden esittely seurakunnan päätöselimissä. Neljä viidestä vastaajasta kirjasi nämä diakonian työalajohtajan tehtäviksi seurakunnassaan.

Pääasiallisesti diakoniabarometrin vastaajat kokivat saavansa esimieheltä tukea työlleen. Vaikein tilanne oli pienillä paikkakunnilla työskentelevillä, joista moni jäi ilman riittävää esimiehen tukea. Ne vastaajat, joilla esimies on koulutukseltaan diakoniatyöntekijä, saavat esimieheltä paremmin tukea työlleen kuin muun koulutustaustan esimiehen alaiset. Silloin kun esimiehenä on diakoniatyöntekijä, työ sopimukseen sisältyvät vuosittaiset tehtäväankuvauskeskustelut hoidetaan tunnollisemmin. Muun koulutustaustan esimiehiltä keskustelut jäivät useammin pitämättä.

Avoimiin diakonian virkoihin ja sijaisuuksiin on ollut hyvin hakijoita jokaisen hiippakunnan alueella. Eniten hakijoita oli ollut Lapuan hiippakunnassa ja Turun arkkihiippakunnassa. Heikoin rekrytointitilanne oli Porvoon hiippakunnassa, jossa 27 prosenttia vastaajista kertoi, ettei seurakunnan avoimeen diakonian virkaan tai sijaisuuteen tullut yhtään hakijaa.

9.7 Diakoniatyössä on usein uhkatilanteita, mutta työturvallisuus on kokonaisuutena parantunut

Yli 60 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtasi työssään uhkaavasti tai aggressiivisesti käyttäytyneen henkilön vuonna 2015. Noin kymmenen prosenttia 10 001–30 000 asukkaan paikkakunnilla työskentelevistä diakoniatyöntekijöistä joutui tällaiseen tilanteeseen lähes kuukausittain.

Vaikka uhkatilanteita on ollut usein, vain harva niistä on edennyt väkivaltatilanteeksi. Neljä prosenttia diakoniatyöntekijöistä oli joutunut väkivallan kohteeksi kerran tai useamman kerran vuonna 2015. Työturvallisuus diakoniatyössä on nyt merkittävästi parempi kuin edellisen diakoniabarometrin aikaan 2013. Tuolloin lähes viidesosa vastaajista oli itse joutunut väkivallan kohteeksi.

Väkivaltatilanteita on ollut joka puolella Suomea. Hieman tavallisempia ne ovat suuremmilla paikkakunnilla. Väkivallan kohteeksi ovat joutuneet sekä kokeneet että hiljattain työhön tulleet diakoniatyöntekijät. Kokeneimmat, yli 20 vuotta diakoniatyötä tehneet, työntekijät olivat joutuneet muita useammin väkivallan kohteeksi.

Yli kolmanneksella diakoniatyöntekijöistä on kokemuksia asiakkaan taholta tulleesta epäasiallisesta kohtelusta. Kerran tällaiseen tilanteeseen on joutunut 22 prosenttia vastaajista, ja useamman kerran vuoden aikana epäasiallisen kohtelun kohteeksi on joutunut 15 prosenttia vastaajista. Noin 20 prosenttia vastaajista kertoo epäasiallisesta kohtelusta työyhteisön jäsenen tai esimiehen taholta. Työturvallisuuslain mukaan esimiehen tulee käytettävissään olevin keinoin ennaltaehkäistä häirintä ja epäasiallinen kohtelu.

9.8 Tulosten tarkastelu taustamuuttujien valossa näyttää monipuolisen Suomen

Diakoniabarometrin tuloksia peilattiin vastaajien kertomiin taustamuuttujiin. Kunkin osa-alueen kohdalla valittiin aiheen ja tulosten kannalta relevantti tarkastelutapa.

Hiippakuntakohtaisessa vertailussa näkyy muutamia eroja hiippakuntien kesken. Helsingin hiippakunnassa on maan kokeneimmat diakoniatyöntekijät eli eniten yli 20 vuotta diakoniatyötä tehneitä. Toisaalta Helsingin ja Tampereen hiippakunnissa on töissä suhteessa vähiten vastavalmistuneita diakoniatyöntekijöitä. Porvoon ja Oulun hiippakunnissa on eniten seurakuntansa ainoita diakoniatyöntekijöitä, ja Porvoon, Oulun ja Kuopion hiippakunnissa on eniten pienillä paikkakunnilla työtä tekeviä diakoniatyöntekijöitä. Eniten rekrytointipainetta on Porvoon, Helsingin ja Kuopion hiippakunnissa, sillä niissä yli kymmenen prosenttia diakoniatyöntekijöistä on yli 60-vuotiaita. Porvoon hiippakunnassa jopa neljäsosa diakoniatyöntekijöistä on yli 60-vuotiaita. Paperittomia ja huumeidenkäyttäjiä kohdataan eniten Helsingin ja Espoon hiippakunnissa. Mikkelin hiippakunnan ja Turun arkkihiippakunnan diakoniatyöntekijät tapaavat kuitenkin huumeidenkäyttäjiä suhteessa tavoittavammin. Helsingin hiippakunnan diakoniatyöntekijät antavat muita useammin tiloja asukkaiden omaan toimintaan.

Paikkakunnan koon mukaan tarkasteltuna jakauma on useimmiten ennakoitun mukainen. Mitä suurempi paikkakunta, sitä enemmän diakoniatyöntekijät kohtaavat elämässään luovuttaneita, väkivallan uhreja ja uhkaavasti käyttäytyviä. Joillakin osa-alueilla pienet, alle 2 000 asukkaan paikkakunnat poikkesivat oletetusta. Näillä paikkakunnilla diakoniatyöntekijät olivat kohdanneet seuraavaksi suurempia paikkakuntia enemmän henkisen ja seksuaalisen väkivallan uhreja ja elämässään luovuttaneita. Pienten paikkakuntien diakoniatyöntekijät jäivät muita useammin ilman riittävää esimiehen tukea.

Koulutustausta (diakoni / diakonissa) vaikuttaa jossain määrin työn sisältöön ja tavoitteisiin. Diakonissojen sairaanhoidon osaaminen näkyy neurologisista oireista kärsivien tunnistamisessa ja auttamisessa. Diakonissat tapaavat heitä enemmän ja useammin kuin diakonit. Työn tavoitteiden eroja voi hahmottaa diakonien ja diakonissojen määrittelemien esikuvien pohjalta. Diakonien kolmen kärki on oikeudenmukaisuuden puolustaja Martin Luther King, verkostoituva Joukkuepelaaja X ja sairaanhoidon uudistaja Florence Nightingale. Diakonissojen kolme merkittävintä esikuvaa ovat sairaanhoidon uudistaja Florence Nightingale, Äiti Teresa ja verkostoituva Joukkuepelaaja X. Tulevaisuuden osaamistarpeissa diakonissat korostivat enemmän yksilötyöotteen vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaamista sekä innostamisosaaamista, kun diakonit korostivat hieman enemmän sote-palveluiden osaamista ja yhteisöosaamista. Kokonaisuutena tarkasteltuna ammattikuntien väliset erot olivat hyvin pieniä. Diakonissoja on eniten Porvoon, Lapuan ja Oulun hiippakunnissa. Diakoneja on eniten Epoon, Helsingin ja Tampereen hiippakunnissa.

9.9 Johtopäätökset

Diakoniabarometrilla kootaan säännöllisesti ja systemaattisesti Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien diakoniatyön kentän ääntä kuuluvaksi. Barometri täydentää muita diakoniatiedon lähteitä kuten kirkkohallituksen vuositilastoja ja Kirkon tutkimuskeskuksen nelivuotiskertomusta. Antamalla äänen diakoniatyöntekijöille barometri on korjannut tilastomenetelmin kootun tiedon tulkinnessa tapahtuneita virheitä. Edellinen diakoniabarometri osoitti kotikäyntityön merkittävästi oleellisemmaksi ja laajamittaisemmaksi diakonian osa-alueeksi kuin vuositilastojen perusteella oli tulkittu.⁸³ Tämä barometri korjaa tulkintoja huono-osaisten kohtaamisesta ja asiakastyön roolista diakoniatyön kokonaisuudessa.

Diakonian vuosittaiset tilastot kertovat osan diakoniatyöstä. Asiakastyöksi nimetty yksilökohtainen kohtaaminen kattaa diakoniabarometrin mukaan alle puolet diakoniatyöntekijöiden työajasta, osalla vain 10–20 prosenttia. Usein pelkkien asiakastyön tilastojen perusteella on tehty johtopäätöksiä koko diakoniatyöstä. Asiakastyön lisäksi diakoniatyön osa-alueita ovat esimerkiksi yhteisötyö, ryhmät (erilaiset huono-osaisuuden muodot ammatillisesti ohjatun vertaistuen piirissä), retket ja leirit, ylijäämäruuan jakelu ja edullisten ruokailujen organisointi, avointen ovien kohtaamispaikat (ihmisten pitkittyneen yksinäisyyden ja merkityksettömyyden tunteen lievittäminen, sote-palvelujen asiointissa auttaminen), vapaaehtoisten rekrytointi, koulutus ja ohjaaminen, jumalanpalveluselämä, yleinen seurakuntatyö, vaikuttamistoiminta ja viestintä, hallinnolliset tehtävät sekä turvapaikanhakijoiden

83 Kiiski 2013, 20–22.

auttaminen. Diakoniatyötä tehdään nykyisin aiempaa pienemmällä työvoimalla. Vuoden 2015 päättyessä diakoniatyön henkilötyövuosia oli 1 187.

Mielikuvat diakoniatyöstä voivat huomaamatta vanhetta. Diakoniatyöntekijät itse pitävät nykyisin työnsä esikuvana verkostoituvaa kumppanitoimijaa, joka etsii ja kehittää uusia toimintatapoja ja puolustaa oikeudenmukaisuutta. Tällainen työote vaikuttaisi barometrivastauksista tulkittuna olevan todellisuutta jo useimpien diakoniatyöntekijöiden kohdalla.

Epäasiallista kohtelua tai uhkaavaa käytöstä ei tule edes diakoniatyössä sietää ikään kuin työhön kuuluvana ominaisuutena. Diakoniatyöntekijän tulee voida tehdä työtään turvallisesti ja ilman häirintää. Uhkaavasti ja aggressiivisesti käyttäytyviä henkilöitä tavataan diakoniatyössä niin usein, että diakoniatyöntekijät tarvitsevat keskiparasta paremmat vuorovaikutustaidot ja hyvän koulutuksen uhkatilanteiden varalle. Esimiehen tehtävä on käytössään olevin keinoin estää työntekijään kohdistuva häirintä ja väkivalta sekä työyhteisön sisällä että seurakuntalaisia kohdattaessa.

Diakoniabarometrin vastaajien mukaan esimies tukee paremmin työtä silloin, kun esimies on oman alan työntekijä. Vastaajista ne, joiden esimies oli koulutukseltaan diakoniatyöntekijä, saivat paremmin tukea esimieheltään työhön liittyviin asioihin kuin ne, joiden esimies oli koulutukseltaan jonkun muun alan työntekijä. Työsopimuksessa veloitettu vuosittainen tehtäväntuuskeskustelu jää useammin pitämättä muun alan esimiehiltä. Oman alan esimiehet käyvät tehtäväntuuskeskustelut tunnollisemmin. Viimeisimmän vuoden aikana diakonian työalajohtajien määrä on vähentynyt ensimmäistä kertaa 2000-luvulla. Seurakuntien määrä ei ole vähentynyt samassa suhteessa, joten kyse on johtamiskulttuurin muutoksesta. Diakoniabarometrin perusteella työalajohtajuuden purkaminen ei ole työalan työn eikä työntekijöiden edun mukaista.

Diakoniatyöntekijäkunnan ikärakenteen vuoksi eniten rekrytointeja on lähivuosina tulossa Porvoon, Kuopion ja Helsingin hiippakunnan alueille. Tiivis yhteistyö kouluttavien oppilaitosten kanssa ja tehokas avoimista työmahdollisuuksista ilmoittaminen ovat varmasti tarpeen. Virkojen avautuessa eläköitymisen tai muun syyn vuoksi on tavallista tarkistaa työn painopisteitä. Tämä tulisi tehdä mahdollisuuksien mukaan jo ennen edellisen työntekijän poisjäämistä, jotta vajaalla työvoimalla tehtävä aika jäisi mahdollisimman lyhyeksi. Jos sijaisia ei palkata ja rekrytointi viivästyy, kuormittuvat työssä olevat työntekijät. Pitkittyneesti liian vähillä resursseilla toimittaessa työtä ei pystytä tekemään tavoitteiden mukaisesti, mikä aiheuttaa työntekijöille arvotiriitaa.

Kirkon tulevaisuutta koskevia koulutuspoliittisia linjauksia laadittaessa on hyvä kuulla useiden eri tahojen näkemyksiä. Tulkinat tulevaisuuden osaamistarpeista vaihtelevat merkittävästi riippuen tulkintoja tekevästä tahosta. Diakoniatyössä vuorovaikutus- ja kohtaamisaosaaminen sekä verkosto- ja yhteistyöosaaminen ovat luovuttamattoman tärkeitä. Kunnioitettava vuorovaikutus on työn peruslähtökohta. Lisäksi tarvitaan muun muassa kriisi- ja traumatyön osaamista, epämukavuusalueiden sietämisaosaamista sekä monipuolinen kokoelma taidollisia ja taidollisia

osaamisen alueita. Kriisi- ja traumatyön osaaminen on diakoniatyöntekijän perustaito kohdattaessa elämänkriiseissään kamppailevia ihmisiä. Muutososaaminen sekä epämukavuusalueiden sietäminen ovat diakoniatyöntekijöiden mukaan jopa oleellisempia kuin talousneuvontaosaaminen, sote-palveluiden osaaminen tai media- ja viestintäosaaminen. Diakoniatyötä ei ehkä voi tehdä, ellei siedä epämukavuusalueilleen joutumista.

Turvapaikanhakijoiden ja kantasuomalaisten rauhasan rinnakkaiselon turvaamiseksi tarvitaan sekä paikallisia että valtakunnallisia toimenpiteitä. On tärkeää omalla toiminnallaan edistää aiempaa monikulttuurisemman Suomen hyvää elämää jo nyt. Kohtaamismahdollisuuksien ja yhteisen tekemisen järjestäminen ovat toimivia keinoja lisätä vuorovaikutusta ja ymmärrystä kantasuomalaisten ja turvapaikanhakijoiden välille. Piispojen suositusten ja puheenvuorojen lisäksi turvapaikanhakijoiden ihmisarvon puolustamiseen tarvitaan jokaista seurakuntaa. Asiallista tietoa tarvitaan sekä kantasuomalaisille että turvapaikanhakijoille. On tärkeää myös murtaa auttajan ja autettavan rooleja. Turvapaikanhakija voi auttaa kantasuomalaista, päihderiippuvainen hyvinvoivaa.

Diakoniatyöntekijät ovat nähneet kantasuomalaisten huono-osaisten vaikeuksista nousevan katkeruuden otollisena maaperänä vihapuheelle. Diakoniatyöntekijät eivät erottele apua tarvitsevia. Samaa he edellyttävät päätöksiä tekevilta tahoilta. Työtä ja koulutusta tarvitaan sekä kantasuomalaisille että turvapaikanhakijoille. Päätäjien ja median tulee kantaa vastuunsa arvovalinnoistaan.

Diakoniatyöntekijöiden ehdottamat kohtaamismahdollisuuksien järjestäminen ja tiedon lisääminen toimisivat todennäköisesti myös polarisaatiokehityksen jarruttajina ja sosiaalisen etäisyyden lievittäjänä. Seurakunnat voisivat aloittaa omasta toiminnastaan ja sitten laajentaa ajattelua paikkakunnalle. Keskeinen haaste seurakunnille on olla aito osallisuuden yhteisö, johon kaikki, myös huono-oiset, kokevat kuuluvansa. Diakoniatyöntekijät tuntevat alueensa huono-osaisten ihmisten tarinat ja tietävät sekä seurakunnan että ihmisten mahdollisuudet. Lisäämällä kohtaamisen mahdollisuuksia ja mielekästä yhteistä tekemistä ”hyväosaisten” ja ”huono-osaisten” kesken ja välittämällä tietoa ja elämäntarinoita seurakunta voi lievittää polarisoitumista paikkakunnallaan.

Diakoniatyö tapahtuu yhtä paljon ”kirkolla” ja ”kylillä” Yksittäisten työntekijöiden työ voi painottua toimimiseen joko jalkautuen tai toimistolle. Lähes kaikilla vastaajilla osa työstä tapahtuu muualla kuin diakoniatuimistossa. Diakoniatyöntekijät ovat jakaneet avainten valtaa myös alueen ihmisille mahdollistamalla tiloja ihmisten omalle toiminnalle ja kutsumalla ihmisiä toimimaan yhdessä lähimmäisenrakkauden toteutumiseksi.

Diakonisojen terveydenhuollon osaamiselle on 2010-luvun diakoniatyössä aiempaa vahvemmin käyttöä, sillä suurella osalla diakonialta apua hakevista on joko psyykkisiä tai fyysisiä sairauksia. Diakonisojen erityisosaamista terveyden edistäjinä seurakuntatyössä on tärkeää edelleen vahvistaa. Sote-Suomessa diakonisoilla on

ainutlaatuinen ammattitaidon kokonaisuus sekä sosiaalialan että terveydenhuollon osaamisen myötä.

Diakoniatyö auttaa heitä, joita muut eivät auta tai joita muu apu ei riittävästi auta. Huono-osaisuuden ongelmia ratkaisemaan tarvitaan jatkossakin vahvaa verkostoyhteistyötä. Viimesijainen sosiaaliturva ja yleensäkin sosiaalietuudet edellyttävät henkilön kykyä hakea etuuksia. Apua yhteiskunnan palvelujärjestelmistä saavat ne, jotka sitä itse hakevat. Diakoniatyöntekijät tapaavat säännöllisesti ihmisiä, jotka eivät osaa hakea heille kuuluvia etuuksia tai jotka eivät ole yrityksistään huolimatta saaneet tarvitsemaansa apua. Useilla diakoniatyöntekijöiden kohtaamilla henkilöillä on ongelmia muistin, oppimisen tai tarkkaavaisuuden kanssa. Diakoniatyöntekijät tapaavat myös paljon heitä, jotka varattomuuden vuoksi siirtävät sairauden hoitoa. Millä tavoin näiden ihmisten tilanne huomioidaan palvelujärjestelmäuudistuksissa? Kirkon tulee nostaa tätä näkyväksi, ettei sosiaali- ja terveyspalveluja rakenneta hyvinvoivan ja terveen ihmisen toimintakykyä edellyttäväksi.

Diakonian olemukseen kuuluu etsiä suurinta hätää. Diakoniatyö sisältää pysyviä ja muuttuvia osa-alueita. Työn ydin säilyy samana, toteutustavat muuttuvat. Toteutustapojen kehittäminen edellyttää työnkuvan väljyyttä: mahdollisuutta ajankohtaisen tilanteen ja toimintaympäristön analysointiin sekä mahdollisuutta tarvittaessa rajata joitakin toimintamuotoja pois. Diakoniabarometri antaa aineksia arvioida, miten seurakuntien diakoniatyö on tällä hetkellä tehtävässään onnistunut. Mikäli kasautuva ja ylisukupolvinen huono-osaisuus, seurakuntien pyrkimys kohti yhteisöllisyyttä ja turvapaikanhakijoiden auttaminen ovat jatkossakin ajankohtaisia, diakoniatyöntekijät näyttävät olevan tehtävistään ajan tasalla ja työhönsä hyvin valmistautuneita.

Diakonia on evankeliumia itseään ja inhimillisyyden ydinmehu, koska juuri se ottaa ihmisen vastaan, katsoo häntä silmästä silmään ja välittää.

Kaarlo Kalliala⁸⁴

84 Kalliala 2015, 237.

10 SAMMANDRAG OCH SLUTSATSER

Diakonibarometern är en enkätundersökning som riktar sig till diakoniarbetarna i Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland och kartlägger deras upplevelser och syn på aktuella teman inom diakoniarbetet. Enkäten genomfördes i år för nionde gången. Diakonibarometern genomfördes av Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniarbetarnas förbund och kyrkostyrelsens enhet för Diakoni och själavård. Svaren samlades in i februari–mars 2016. Enkäten skickades per e-post enligt kyrkostyrelsens adressregister för diakoniarbetet. Organisationerna bakom enkäten delade dessutom länken i sina kanaler i de sociala medierna. Enkäten var webbaserad och kunde besvaras på finska eller svenska. Enkäten besvarades av 303 personer. 287 av dem var diakoniarbetare, fyra var teologer inom diakonin och åtta arbetade inom diakonin men saknade en utbildning som ger behörighet. Fyra svarande uppgav inte sin utbildning. Åldersfördelningen bland de svarande motsvarar åldersfördelningen inom yrkeskåren. Något fler än hälften av diakoniarbetarna är över 50 år gamla och drygt tio procent är över 60 år. Fyra procent av diakoniarbetarna är yngre än 30 år. Geografiskt sett täcker de svarande hela Finland. De är erfarna proffs. 65 procent av de svarande hade över tio års arbetserfarenhet och över 35 procent hade över 20 års arbetserfarenhet.

Diakonibarometern kompletterar den bild som kyrkostyrelsens årliga statistik och Kyrkans forskningscentrals fyraårsberättelse ger av diakoniarbetet i församlingarna. Den årliga statistiken beskriver den totala volymen av deltagare och verksamhet inom utvalda delområden av diakoniarbetet. Den belyser utvecklingstrender för de uppgifter som samlats in. Den årliga statistiken säger ändå inget om den inbördes resursfördelningen mellan diakoniarbetets delområden eller om klienternas livssituationer. Kyrkans fyraårsberättelse innehåller en mera omfattande analys av detaljerna i församlingarnas arbete och försöker förklara förändringar i ljuset av aktuella samhällsfenomen. Inte heller den tar upp de anställdas åsikter, upplevelser, värderingar eller tankar om framtiden.

Diakonibarometern uppmärksammar diakoniarbetarnas upplevelser och uppfattningar. I den här undersökningen kommer de anställda själva till tals. Enkäten för diakonibarometern bestod av delområdena utsatthet, gemenskapsarbete, hjälp till asylsökande, förebilder inom diakonin, framtidens kompetens, ledarskap inom diakonisektorn samt arbetshälsa. Resultaten analyseras enligt stift och storleken på de orter där de svarande arbetar. Analysen beaktar utbildningens (diakonisa-sjukskötare eller diakon-socionom) potentiella inverkan på de svarandes åsikter.

Utgående från diakonibarometern kan man utvärdera hur väl diakoniarbetet lyckats med sina nuvarande resurser. Är resurserna inom diakoniarbetet riktade på rätt sätt, och hur ska de riktas i framtiden? Nedan presenterar vi de centrala resultaten och slutsatserna.

10.1 Ingen form av utsatthet är främmande för diakoniarbetarna

I enkäten räknade vi upp 35 olika former av utsatthet och frågade hur ofta diakoniarbetarna möter dem. De vanligaste formerna av utsatthet som diakoniarbetarna mött var fysiskt och psykiskt sjuka människor, personer som regelbundet får utkomststöd, långtidsarbetslösa och personer som upprepade gånger behövt mathjälp. Över 70 procent av diakoniarbetarna träffar sådana människor varje vecka eller rentav dagligen. De därefter vanligaste formerna av utsatthet som förekom i arbetet var äldre som lider av långvarig ensamhet samt överskuldssatta. För var och en av listans 35 definitioner på utsatthet fanns en grupp diakoniarbetare som möter sådana personer dagligen samt flera som möter dem varje vecka eller varje månad.

Diakoniarbetarna möter utsatta människor inom det så kallade klientarbetet antingen på diakonibyråerna, i hemmen eller på andra ställen såsom öppna mötesplatser. Allt fler klientkontakter sker per telefon eller e-post. Dessutom möter diakoniarbetarna utsatta inom arbetet med grupper, på läger och utflykter, genom nätverksarbete eller frivilligverksamhet.

Enligt diakoniarbetarnas erfarenheter passar upp till fem olika definitioner på utsatthet in på de flesta som söker hjälp hos diakonin. Cirka 40 procent av diakoniarbetarna träffar varje vecka människor som är utsatta på flera olika sätt, och en tredjedel möter sådana personer varje månad.

De som arbetat med diakoni i över tio och till och med över 20 år ser tydligt hur utsattheten går i arv från generation till generation. En tredjedel av de svarande berättade att de varje vecka möter utsatta i andra eller tredje generationen, och 40 procent att de gör det varje månad.

Personer som har problem med minnet eller inlärningen söker allt oftare hjälp hos en diakoniarbetare. Inlärningssvårigheter orsakar ofta också problem med uppmärksamheten, vilket i sin tur kan göra det svårare att ansöka om sociala förmåner. Nästan 40 procent av diakoniarbetarna träffar varje vecka personer som lider av neurologiska störningar, och cirka 40 procent gör det varje månad.

Många diakoniarbetare träffar personer som inte klarar av att ansöka om de sociala förmåner de har rätt till. 15 procent av diakoniarbetarna träffar sådana personer varje vecka och en tredjedel varje månad. Dessutom träffar en femtedel av diakoniarbetarna varje vecka personer som inte fått den hjälp de behöver trots att de försökt. 40 procent av diakoniarbetarna träffar sådana personer varje månad. Nästan en fjärdedel av diakoniarbetarna träffar varje vecka människor som skjuter upp behandlingen av en sjukdom på grund av fattigdom. Dessutom träffar nästan hälften av diakoniarbetarna sådana personer varje månad. Deras pengar räcker inte till för läkemedel eller läkarbesök.

Diakonin har i årtionden sökt upp äldre människor. I barometern lyfter diakoniarbetarna fram den utdragna ensamheten och de ökande missbruksproblemen bland äldre. Varje vecka möter 15 procent av diakoniarbetarna äldre som har

problem med rusmedel. En tredjedel av diakoniarbetarna träffar sådana personer varje månad. Fler än hälften av diakoniarbetarna träffar varje vecka äldre som lider av långvarig ensamhet, och en tredjedel gör det ungefär en gång i månaden. Den som lider av långvarig ensamhet är särskilt utsatt för flera olika hälsorisker och en försämrad livskvalitet.

10.2 Gemenskapsarbetet ger handlingsutrymme och skapar delaktighet

Diakoniarbetarna utför gemenskapsarbete på flera olika sätt. Vanligen bjuder diakoniarbetarna in människor i området för att hjälpa till med diakoniarbetet. På det sättet främjar och försäkrar de att kärleken till nästan levs ut i så bred omfattning som möjligt, och samtidigt erbjuder de människor möjligheter att använda sina egna färdigheter och sitt eget kunnande för gemenskapens bästa och på så sätt känna sig betydelsefulla.

Diakoniarbetarna arbetar för att de utsatta ska kunna känna sig delaktiga i församlingen. En starkt gemenskapskänsla har stått i centrum för evangelisk-lutherska kyrkans strategier och riktlinjer under hela 2000-talet. Kyrkan strävar efter en församlingsgemenskap där alla är välkomna. I praktiken verkar målet inte ännu ha nåtts. 93 procent av diakoniarbetarna berättar att de i sitt arbete främjar de utsattas möjligheter att vara en viktig del av församlingen. En fjärdedel av diakoniarbetarna gör det varje vecka.

Två av tre diakoniarbetare ställer församlingens lokaler till förfogande för aktiviteter som människor i området själva ordnar. Nästan varje diakoniarbetare bjuder in människor att göra saker tillsammans och en tredjedel gör det så ofta som varje vecka. Att bygga upp och förstärka nätverk mellan människor ingår i varje diakoniarbetares arbete. Genom att ordna fler gemensamma aktiviteter utgör diakoniarbetarna en motkraft till polariseringen och hatretoriken.

Gemenskapsarbetet upptar cirka tio procent av diakoniarbetarnas arbetstid. Klientarbetets, dvs. de individuella mötenas andel av diakoniarbetet som helhet är högst 44 procent. Klientarbetet äger lika ofta rum utanför som i kyrkans lokaler. Diakoniarbetet har en stark lokal förankring.

10.3 Diakoniarbetarna hjälpte asylsökande genom nätverkssamarbete

Erfarenheterna av hjälpen till asylsökande har i regel varit positiva. Samarbetet med församlingens andra verksamhetsområden och samarbetspartner fungerar bra. På flera orter förbättrades samarbetet mellan de aktörer som hjälpte asylsökande i och med det gemensamma arbetet.

Enligt diakoniarbetarna ska kyrkan lyfta fram att även de asylsökande har ett människovärde. Utöver biskoparnas ställningstaganden har församlingen en viktig uppgift som attitydpåverkare. Församlingen har en central roll som påverkare på den lokala nivån när det gäller att ta fram information för både invandrare och infödda finländare.

I diakoniarbetet luckrades gränserna upp mellan hjälpare och hjälpbehövande. Diakonin ordnade tillfällen där de asylsökande fick hjälpa till. De här upplevelserna var viktiga för självkänslan och självaktningen. Situationerna var viktiga också för att påverka attityderna bland finländarna.

Invandringsmotståndarnas verksamhet hade stört diakoniarbetarnas arbete. Följderna märks också på de orter som saknar flyktingförläggningar och asylsökande. Invandringsmotståndet har påverkat attityderna och medfört ett behov av att korrigera felaktig information. På sådana orter har också toleransen för allt som är annorlunda minskat.

Diakoniarbetarna, som är experter på kris- och traumaarbete, lade märke till tecken på traumatisering hos de flesta asylsökande. En del av de svarande konstaterade att de inte lagt märke till några sådana tecken. Enligt diakoniarbetet finns också dessa asylsökande, men de utgör en betydligt mindre grupp än man kunde anta utgående från den offentliga debatten.

Diakoniarbetarna räknade upp saker som kunde hjälpa infödda finländare och asylsökande att i fortsättningen leva fridfullt sida vid sida. De viktigaste av dem var informationsförmedling och möten. Genom sådana möten blir invandraren eller den asylsökande en människa med namn, familj, kulturell bakgrund och egna drömmar. Det här är den viktigaste förändringen som bör eftersträvas. Församlingarna ska möjliggöra gemensamma aktiviteter för de infödda och de asylsökande.

Diakoniarbetarnas svar avspeglar en tro på kunskapens kraft. Enligt diakoniarbetarna behövs information till både infödda och asylsökande.

Diakoniarbetarna rekommenderar att de asylsökande så snabbt som möjligt ges möjligheter till frivilligarbete, utbildning och arbete. Det är inte bra för någon att länge gå sysslös. Sysslöshet orsakar stress och många andra problem. Detsamma gäller infödda arbetslösa. Diakoniarbetarna vädjade också för sysselsättningssituationen bland de finländare som har det sämre ställt.

Även om mycket kan göras lokalt behövs också politikernas tydliga ställningstagande och stöd för hjälpen till asylsökande. Diakoniarbetarna förutsätter att medierna bär sitt informationsansvar och informerar på ett sanningsenligt och transparent sätt.

10.4 Diakoniarbetarnas nuvarande förebilder är nätverkande förnyare

I barometern ombads diakoniarbetarna välja en förebild inom diakoniarbetet bland fem alternativ eller att nämna en egen förebild. Som alternativ fanns de klassiska modellerna för diakoniarbete, den karitativa diakonins Moder Teresa, den kämpande diakonins Martin Luther King och det allmänna församlingsarbetets Marta. Som nya förebilder infördes sjukvårdsförnyaren Florence Nightingale och den nätverkande partnern Teamspelare X.

Ingen enskild förebild dominerade. I stället var tre av förebilderna lika populära – den nätverkande partnern Teamspelare X, sjukvårdsförnyaren Florence Nightingale och rättvisans förkämpe Martin Luther King. Det allmänna församlingsarbetets Marta fick minst understöd.

På basis av sina förebilder har diakoniarbetarna som mål att nätverka och utveckla diakonins arbetsmetoder samtidigt som de försvarar rättvisan.

10.5 Interaktions- och nätverkskompetens, krisfärdigheter och förmåga att uthärda osäkerhet är hörnstenar i framtidens diakoniarbete

I Kyrkans utbildningscentrals och Kyrkans arbetsmarknadsverks tvärssektoriella verkstäder åren 2014–2015 har man försökt förutse de framtida kompetensbehoven. I diakonibarometern fick de svarande bedöma vilka fem av 20 uppräknade kompetensområden som kommer att behövas mest inom diakoniarbetet under de kommande tio åren.

Som de viktigaste kompetensområdena i diakoniarbetet nämndes möten och interaktion, samarbete och nätverk, kyrkans lära och värdegrund, kris- och traumarbete samt förändring och förnyelse. Över 70 procent ansåg att de två områden som nämndes flest gånger fanns bland de fem viktigaste kompetenserna. Efter dessa två var skillnaderna mellan de följande 12 kompetensområdena mycket små. I diakoniarbetet behövs mångsidig kompetens inom allt från kunskap om social- och hälsovården och kommunikation till förmåga att arbeta utanför sin bekvämlighetszon och ge ekonomisk rådgivning.

De diakoner och diakonissor som svarade definierade framtidens kompetensbehov på mycket liknande sätt. Däremot framkom betydande skillnader när diakoniarbetarnas svar jämfördes med den syn kyrkoherdarna, ekonomidirektörerna och läroanstalterna som ger kyrklig utbildning har på framtidens kompetensbehov. De utbildande institutionerna betonade i betydligt högre grad än de övriga mångkulturell kompetens och religionskunskap, styrnings- och organiseringskompetens samt marknadsförings-, projekt- och processkompetens. Kyrkoherdarna

och ekonomidirektörerna betonade i betydligt högre grad än de övriga chefs- och arbetsgivarkompetens, ekonomiskt kunnande och strategiskt ledarskap som centrala kompetensområden för alla.

10.6 Branschledarna inom diakonin skötte sina chefsuppgifter väl

De svarande uppgav att den viktigaste uppgiften för en branschledare inom diakonin är att ge stöd i frågor som gäller arbetet. Särskilt när branschledaren är diakoniarbetare till utbildningen upplever medarbetarna ledarens stöd för att hantera arbetets utmaningar och prioriteringar som betydelsefullt. Andra centrala uppgifter för en branschledare inom diakonin var att ansvara för verksamhetsområdets budget, leda diakonins förnyelse och föredra ärenden med anknytning till diakonin i församlingens beslutande organ. Fyra av fem svarande angav dessa som branschledarens uppgifter.

I huvudsak upplevde de svarande i diakonibarometern att chefen gav dem stöd i deras arbete. Situationen var svårast för dem som arbetade på små orter, där många saknade tillräckligt stöd från chefen. De svarande som har en utbildad diakoniarbetare som chef får ett bättre stöd än de som har chefer med en annan utbildningsbakgrund. När chefen är diakoniarbetare sköts de årliga samtal om befattningsbeskrivningarna som ingår i arbetsavtalet mera samvetsgrant. Chefer med en annan utbildningsbakgrund försummar oftare samtalen.

Det har funnits gott om sökande till lediga tjänster och vikariat inom diakonin i alla stift. Lappo stift och Åbo ärkestift hade flest sökande. Rekryteringssituationen var som svårast i Borgå stift, där 27 procent av de svarande uppgav att en ledig tjänst eller ett ledigt vikariat inom församlingens diakoni inte lockat en enda sökande.

10.7 I diakoniarbetet uppstår ofta hotfulla situationer, men i det stora hela har arbetssäkerheten förbättrats

År 2015 mötte över 60 procent av diakoniarbetarna i sitt arbete en person som uppträdde hotfullt eller aggressivt. Cirka tio procent av diakoniarbetarna på orter med 10 001–30 000 invånare råkade ut för sådana situationer nästan varje månad.

Trots att de hotfulla situationerna var vanliga resulterade få av dem i våld. Fyra procent av diakoniarbetarna hade utsatts för våld en eller flera gånger år 2015. Arbetssäkerheten i diakoniarbetet är nu betydligt bättre än år 2013 när den senaste diakonibarometern genomfördes. Då hade nästan en femtedel av de svarande själva utsatts för våld.

Våldsamma situationer har förekommit överallt i Finland, men är något vanligare på större orter. Både erfarna och nya diakoniarbetare har utsatts för våld.

De mest erfarna, som arbetat i över 20 år inom diakonin, hade utsatts för våld oftare än de övriga.

Över en tredjedel av diakoniarbetarna har blivit osakligt bemötta av klienter. 22 procent av de svarande har råkat ut för osakligt bemötande en gång och 15 procent flera gånger under samma år. Cirka 20 procent av de svarande uppger att en chef eller kollega bemött dem osakligt. Enligt arbetarskyddslagen ska en chef förebygga trakasserier och osakligt bemötande med alla medel som står till buds.

10.8 En analys av resultaten i ljuset av bakgrundsvariablerna visar upp ett mångsidigt Finland

Resultaten från diakonibarometern jämfördes med de bakgrundsvariabler som de svarande uppgett. För varje delområde valdes ett betraktelsesätt som var relevant för ämnet och resultaten.

I den stiftsvisa jämförelsen framträder en del skillnader mellan stiften. Helsingfors stift har landets mest erfarna diakoniarbetare, dvs. flest anställda som arbetat i över 20 år inom diakonin. Å andra sidan har Helsingfors och Tammerfors stift relativt sett minst nyutexaminerade diakoniarbetare. Borgå och Uleåborgs stift har flest diakoniarbetare som är de enda i sin församling. Borgå, Uleåborgs och Kuopio stift har flest diakoniarbetare som arbetar på små orter. Rekryteringsbehovet är störst i Borgå, Helsingfors och Kuopio stift där över tio procent av diakoniarbetarna är över 60 år gamla. I Borgå stift är rentav en fjärdedel av diakoniarbetarna över 60 år gamla. I Helsingfors och Esbo stift möter diakoniarbetarna flest papperslösa och droganvändare. Relativt sett når ändå diakoniarbetarna i S:t Michels stift och Åbo ärkestift bättre ut till droganvändarna. Diakoniarbetarna i Helsingfors stift ställer oftare än andra lokaler till invånarnas förfogande för deras egna aktiviteter.

Fördelningen enligt ortens storlek är oftast den förväntade. Ju större orten är, desto större är antalet människor som gett upp i livet, utsatts för våld eller uppträder hotfullt. På vissa delområden avvek små orter med färre än 2 000 invånare från det här antagandet. Efter de stora orterna var det på de här orterna som diakoniarbetarna mött flest offer för psykiskt och sexuellt våld och personer som gett upp i livet. Diakoniarbetarna på små orter saknade oftare än de övriga ett tillräckligt stöd från sina chefer.

Utbildningen (diakon/diakonissa) påverkar i viss mån arbetets innehåll och mål. Diakonissorna har en sjukvårdskompetens som gör att de känner igen och kan hjälpa personer med neurologiska symptom. Diakonissorna träffar fler sådana personer och oftare än diakonerna. Diakonernas tre populäraste förebilder inom diakoniarbetet är rättvisans förkämpe Martin Luther King, den nätverkande Teamspelaren X och sjukvårdsförnyaren Florence Nightingale. Diakonissornas tre viktigaste förebilder är sjukvårdsförnyaren Florence Nightingale, Moder Teresa och den nätverkande Teamspelaren X. När det gäller framtidens kompetensbehov be-

tonade diakonissorna förmågan till interaktion och personliga möten, som behövs i arbetet med individer, och förmågan att inspirera andra. Diakonerna framhävde däremot kunskaper om social- och hälsovårdstjänster och gemenskapsbyggande. Borgå, Lappo och Uleåborgs stift har flest diakonissor. Esbo, Helsingfors och Tammerfors stift har flest diakoner.

10.9 Slutsatser

Diakonibarometern samlar och presenterar regelbundet och systematiskt röster från det diakonala fältarbetet i de evangelisk-lutherska församlingarna i Finland. Barometern kompletterar andra informationskällor om diakonin, såsom kyrkostyrelsens årliga statistik och fyraårsberättelsen från Kyrkans forskningscentral. Genom att göra diakoniarbetarnas röster hörda har barometern korrigerat felaktiga tolkningar av den information som samlats in med statistiska metoder. Den föregående diakonibarometern visade att hembesöken utgör en mycket väsentligare och mera omfattande del av diakonin än man antagit på basis av den årliga statistiken. Denna barometer korrigerar tolkningarna av möten med utsatta människor och klientarbetets roll i diakoniarbetet som helhet.

Den årliga statistiken över diakonin belyser en del av diakoniarbetet. Enligt diakonibarometern upptar de individuella möten som kallas klientarbete mindre än hälften av diakoniarbetarnas arbetstid, i vissa fall bara 10–20 procent. Ofta har man dragit slutsatser om hela diakoniarbetet enbart utgående från statistiken över klientarbetet. Utöver klientarbetet omfattar diakoniarbetet delområden som till exempel gemenskapsarbete, grupper (professionellt handlett kamratstöd vid olika former av utsatthet), läger och utflykter, utdelning av överbliven mat och organisering av förmånliga måltider, öppna mötesplatser (hjälp för människor som lider av utdragen ensamhet och känslor av betydelselöshet, hjälp med att sköta social- och hälsovårdsärenden), frivilligrekrytering, utbildning och handledning, gudstjänstliv, allmänt församlingsarbete, påverkansarbete och kommunikation, administrativa uppgifter och hjälp till asylsökande. I dagsläget utförs diakoniarbetet med allt mindre arbetskraft. Vid utgången av 2015 utfördes 1 187 årsverken inom diakonin.

Föreställningarna om diakoniarbetet kan obemärkt föråldras. Numera ser diakoniarbetarna själva den nätverkande partnern som söker och utvecklar nya verksamhetssätt och försvarar rättvisan som förebild för sitt arbete. Utgående från barometersvaren verkar det här greppet redan vara verklighet för de flesta diakoniarbetare.

Osakligt bemötande eller hotfullt beteende ska inte ens inom diakoniarbetet tolereras som en naturlig del av arbetet. En diakoniarbetare ska kunna utföra sitt arbete tryggt och utan att bli trakasserad. Personer som uppträder hotfullt och aggressivt förekommer så ofta att diakoniarbetarna behöver bättre interakti-

va färdigheter än genomsnittet och en god utbildning i hanteringen av hotfulla situationer. Chefens uppgift är att med alla medel som står till buds förhindra trakasserier och våld mot de anställda både inom arbetsgemenskapen och ute bland församlingsmedlemmarna.

Enligt de svarande i diakonibarometern är chefer från den egna branschen ett bättre stöd i arbetet. De svarande som hade utbildade diakoniarbetare som chefer fick bättre stöd i ärenden med anknytning till arbetet än de som hade chefer med någon annan utbildning. Chefer med annan utbildning försummar oftare de samtal om befattningsbeskrivningen som arbetsavtalet förpliktar dem till. Chefer från den egna branschen är mera samvetsgranna när det gäller de här samtalen. Under det senaste året har antalet branschledare inom diakonin minskat för första gången under 2000-talet. Antalet församlingar har inte minskat i samma mån, vilket innebär att det handlar om en förändring i ledarskapskulturen. På basis av diakonibarometern tjänar nedmonteringen av branschledarskapet varken arbetet eller de anställda.

På grund av åldersfördelningen bland diakoniarbetarna kommer de flesta rekryteringarna inom de närmaste åren att göras i Borgå, Kuopio och Helsingfors stift. Ett nära samarbete med de utbildande läroanstalterna och en effektiv kommunikation om lediga jobb kommer säkert att behövas. När tjänster blir lediga på grund av pensioneringar eller andra orsaker är det vanligt att man ser över fokusområdena i arbetet. Det här borde i mån av möjlighet göras redan medan den föregående anställda är kvar, för att tiden med reducerad personal ska bli så kort som möjligt. Om inga vikarier anställs och rekryteringen drar ut på tiden belastas de övriga anställda. När resurserna är för små under en längre tid kan man inte utföra arbetet i enlighet med målsättningarna, och det här medför värdekonflikter för de anställda.

När de utbildningspolitiska riktlinjerna för kyrkans framtid dras upp lönar det sig att höra flera olika sidor. Tolkningarna om framtidens kompetensbehov varierar avsevärt beroende på vem som gör tolkningen. I diakoniarbetet är kunskaper i interaktion, möten med människor, nätverk och samarbete ytterst viktiga. Respektfull interaktion är utgångspunkten för arbetet. Dessutom behövs bland annat kompetens inom kris- och traumaarbete, förmåga att gå utanför sin bekvämlighetszon och en mångsidig repertoar av kunskaper och färdigheter på olika områden. Kompetens för kris- och traumaarbete hör till diakoniarbetarens grundläggande kunnande i möten med människor som kämpar med livskriser. Förändringskompetens och förmåga att gå utanför sin bekvämlighetszon är enligt diakoniarbetarna rentav viktigare än ekonomirådgivning, kännedom om social- och hälsovårdstjänster eller medie- och kommunikationskompetens. Det kanske till och med är omöjligt att arbeta inom diakonin om man inte klarar av att lämna sin bekvämlighetszon.

För att trygga en fridfull samexistens mellan asylsökande och infödda finländare behövs både lokala och riksomfattande åtgärder. Det är viktigt att redan i dag

genom sitt eget agerande bidra till ett fungerande liv i ett mera mångkulturellt Finland. Genom att ordna möjligheter till möten och gemensamma aktiviteter kan man öka växelverkan och förståelsen mellan infödda och asylsökande. Utöver biskoparnas rekommendationer och uttalanden behövs varje församling för att försvara de asylsökandes människovärde. Både infödda och asylsökande behöver saklig information. Det är också viktigt att inte fastna i rollerna som hjälpare och hjälpbehövande. En asylsökande kan hjälpa en infödd och en missbrukare kan hjälpa en välmående.

Diakoniarbetarna har sett den bitterhet och grogrund för hatretorik som uppstår ur utsatthet bland infödda finländare. Diakoniarbetarna gör ingen skillnad mellan olika hjälpbehövande. Samma sak förutsätter de också av beslutsfattarna. Både infödda och asylsökande behöver arbete och utbildning. Beslutsfattarna och medierna ska bära ansvaret för sina värderingar.

Sannolikt skulle också polariseringen kunna bromsas och det sociala avståndet minskas med hjälp av de åtgärder diakoniarbetarna föreslår, dvs. att ordna möjligheter till möten och förmedla mer information. Församlingarna kunde börja på eget initiativ och sedan sprida tänkesättet på orten. En central utmaning för församlingarna är att vara gemenskaper med genuin delaktighet där också de mest utsatta känner sig hemma. Diakoniarbetarna känner till de utsatta människorna på orten och deras historier, och både församlingens och människornas möjligheter. Genom att ordna fler möjligheter till möten och meningsfulla gemensamma aktiviteter för "välmående" och "utsatta" och förmedla information och livshistorier kan församlingen minska polariseringen på orten.

Diakoniarbetet utförs till lika delar i "kyrkan" och "på byn". Den enskilda anställda kan sköta sitt arbete antingen med betoning på kontoret eller så att man främst rör sig ute i samhället. Nästan alla svarande uppger att de utför en del av sitt arbete utanför diakonibyrån. Diakoniarbetarna har också delat med sig av nyckelmakten till människorna på orten genom att erbjuda lokaler för deras egna aktiviteter och bjuda in dem att göra saker tillsammans för att leva ut kärleken till nästan.

I 2010-talets diakoniarbete finns ett allt större behov av diakonissornas hälsovårdskunnande eftersom en stor del av dem som söker hjälp hos diakonin har antingen psykiska eller fysiska sjukdomar. Det är viktigt att ytterligare stärka diakonissornas specialkompetens som hälsofrämjare inom församlingsarbetet. I den finländska social- och hälsovården utgör diakonissornas yrkeskunskap en unik helhet av kompetens inom både socialsektorn och hälso- och sjukvården.

Diakoniarbetet hjälper dem som ingen annan hjälper eller som inte får tillräcklig hjälp på annat håll. Även i fortsättningen behövs ett starkt nätverkssamarbete för att lösa problemen med utsatthet. Det socialskydd som beviljas i sista hand och de sociala förmånerna i allmänhet förutsätter att personen klarar av att ansöka om förmåner. De människor som får hjälp från samhällets servicesystem är de som själva söker den. Diakoniarbetarna träffar regelbundet människor som inte vet

hur de ska ansöka om förmåner de har rätt till eller som trots sina försök inte fått den hjälp de behöver. Många personer som diakoniarbetarna träffat har problem med minnet, inläringen eller uppmärksamheten. Diakoniarbetarna träffar också många som på grund av fattigdom skjuter upp behandlingen av en sjukdom. Hur beaktas de här människornas situation i servicereformerna? Kyrkan bör lyfta upp de här frågorna för att inte social- och hälsovårdstjänsterna ska byggas upp på ett sätt som förutsätter en välmående och frisk människas handlingsförmåga.

En del av diakonins väsen är att söka upp de mest nödställda. Diakoniarbetet omfattar bestående och föränderliga delområden. Kärnan i arbetet förblir densamma men genomförandet förändras. För att kunna utveckla arbetet måste arbetsbeskrivningen lämna rum för analys av situationen och omvärlden, och vid behov måste det gå att avstå från vissa verksamhetsformer. Diakonibarometern är ett verktyg för att bedöma hur församlingarnas diakoniarbete lyckas i dagsläget. Om den anhopade och nedärvda utsattheten, församlingarnas strävan efter gemenskap och hjälpen till asylsökande förblir aktuella också i fortsättningen verkar diakoniarbetarna vara uppdaterade om sina uppgifter och väl förberedda för sitt arbete.

Diakonin är ren medmänsklighet och evangelium i praktiken. Diakonin välkomnar människor, ser dem i ögonen och bryr sig om dem.

Kaarlo Kalliala⁸⁵

85 Kalliala 2015, 237.

LÄHTEET JA KIRJALLISUUS

Ammatillisen koulutuksen raportti 2014

- 2015 Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportti ammatillisen koulutuksen seurannasta vuodelta 2014. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/0E54AF7B07E82663C225781600371761/\\$FILE/AKR_raportti_2014_30092015.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/0E54AF7B07E82663C225781600371761/$FILE/AKR_raportti_2014_30092015.pdf) (viitattu 14.5.2016).

Ammatillisen koulutuksen raportti 2015

- 2016 Ammatillisen koulutuksen raportti 2015. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D54C39BB7118C6BBC22577BD0037FD08/\\$FILE/AKR_raportti_2015.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D54C39BB7118C6BBC22577BD0037FD08/$FILE/AKR_raportti_2015.pdf) (viitattu 9.6.2016).

Buchert, Maria & Sainio, Juha & Salomaa, Heikki & Tuominen, Visa

- 2016 Tulevaisuuden teologi. Teologisen alan koulutus- ja osaamistarpeen ennakointiraportti. Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta, Itä-Suomen yliopiston teologian osasto & Åbo Akademin humanististen tieteiden, psykologian ja teologian tiedekunta. <http://www.helsinki.fi/teol/tdk/tiedotteet/Tulevaisuuden%20teologi.pdf> (viitattu 9.6.2016).

CoPassion

- 2016 CoPassion. Myötätunnon mullistava voima. CoPassion -hanke. <http://blogs.helsinki.fi/copassion/projektimme/> (viitattu 9.6.2016).

Diakonia koko kirkko 2015

- 2016 Diakonia koko kirkko 2015. Diakoniatyö koko kirkon yhteenvedo 2015. Kirkkohallituksen tilastoja. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content418CE5> (viitattu 18.5.2016).

Diakoniabarometri 2011

- 2011 Diakoniabarometri 2011. Kyselyaineisto vuoden 2011 diakoniabarometria varten. Tekijän hallussa.

Diakoniajohtajat 2002–2015

- 2016 Diakoniajohtajat 2002–2015. Diakonian työalajohtajien ja diakoniajohtajien määrät nimikkeittäin 2002–2015. Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastoja. Tekijän hallussa.

Diakonian aikasarja

- 2016 Diakonian aikasarja. Diakoniatyön asiakaskontaktit ja taloudellinen avustaminen seurakunnittain 2015–2010. Kirkkohallituksen tilastoja. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content418CE5> (viitattu 12.6.2016).

Diakoniatyöntekijätilastoja 2015

2016 Diakoniatyöntekijätilastoja vuodelta 2015. Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastoja. Tekijän hallussa.

DTL suositus

2012 DTL suositus. Suositus diakonian virkojen lukumäärästä seurakunnassa. Diakoniatyöntekijöiden Liiton hallitus 5/2012. <http://www.dtl.fi/modules/system/stdreq.aspx?P=382&VID=default&SID=465704657046570&S=0&C=21022> (viitattu 8.6.2016).

Epäasiallinen kohtelu

2013 Epäasiallinen kohtelu. Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Työsuojeleuoppaita ja -ohjeita 42. Tampere: Työsuojeleuhallinto. http://tyosuojeleujulkaisut.wshop.fi/documents/2014/03/Epaasiallinen_kohtelu_TSO_42_netti.pdf (viitattu 1.6.2016).

Franciscus Assisilainen

2016 Franciscus Assisilaisen rukous. http://www.evl.fi/kappeli/rukous/tunnettuja/Franciscus_Assisilainen.html (viitattu 16.5.2016).

Gävert, Titi

2009 Diakonian työalajohtaja ja hänen tiimiläistensä työhyvinvointi. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/21742/diakonia.pdf?sequence=1> (viitattu 29.5.2016).

Heikkilä, Matti

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

Helinä Rautavaaran museo

2016 Helinä Rautavaara -museon yhteisötyö. <http://helinamuseo.fi/yhteisotyo/> (viitattu 16.5.2016).

Isola, Anna-Maria & Turunen, Elina & Hiilamo, Heikki

2016 Miten köyhät selviytyvät Suomessa? – Yhteiskuntapolitiikka 2/2016. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 150–160.

Jackson, Darrell & Passarelli, Alessia

2016 Mapping Migration, Mapping churches' responses in Europe: belonging, community and integration: the witness and service of churches in Europe. Churches Commission for Migrants in Europe. Geneva: World Council of Churches Publications, Brussels: Churches' Commission for Migrants in Europe. http://www.ccme.be/fileadmin/filer/ccme/70_DOWNLOADS/20_Publications/2016-01-08-Mapping_Migration_2015_Online_lo-res__2_.pdf (viitattu 9.6.2016).

Junttila, Niina

2015 Kavereita nolla. Lasten ja nuorten yksinäisyys. Helsinki: Tammi.

Juntunen, Elina

2006 Diakonian taloudellinen apu ja viimesijaisen sosiaaliturvan aukot. – Viimeisellä luukulla. Tutkimus viimesijaisen sosiaaliturvan aukoista ja diakoniatyön kohdentumisesta. Toim. Elina Juntunen, Henrietta Grönlund & Heikki Hiilamo. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2006:7. Helsinki: Kirkkohallitus. 51–94. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/082deda6d7238210c225730700357032/b4c0f687cc8be2c0c2257e2e0012d388/\\$FILE/viimeisellaluukulla.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/082deda6d7238210c225730700357032/b4c0f687cc8be2c0c2257e2e0012d388/$FILE/viimeisellaluukulla.pdf) (viitattu 18.5.2016).

2011 Vain hätäapua? Taloudellinen avustaminen diakoniatyön professionaalisen itseymmärryksen ilmentäjänä. Suomen evl.lut. kirkkohallituksen julkaisuja 2011:3. Diss. Helsinki: Kirkkohallitus.

2014 Diakoniatyöntekijöiden auttamistyö asiakkaan kansalaisuuden tukemisena. – Diakonian tutkimus 1/2014, 7–31. http://dts.fi/files/2009/10/DT1_2014_web.pdf (viitattu 18.5.2016).

Kalliala, Kaarlo

2015 Seuranhakua tositarkoituksella. – Piispanpolku 10. Toim. Jaakko Heinimäki. Helsinki: Kirjapaja. 213–243.

Karjalainen, Jouko

2016 Toimeentulotuen tuolla puolen. Hätäavusta yhteisötalouteen? – Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa. Sanna Blomgren, Jouko Karjalainen, Pekka Karjalainen, Minna Kivipelto, Paula Saikkonen & Peppi Saikku. Raportti 4/2016. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 103–118. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130515/URN_ISBN_978-952-302-648-3.pdf?sequence=1 (viitattu 10.6.2016).

KELA ajankohtaista

2015 KELA ajankohtaista. Lääkekorvaukset muuttuvat 1.1.2016. Ajankohtaistiedote 16.12.2015. http://www.kela.fi/ajankohtaista-yhteistyokumppanit/-/asset_publisher/WQHcJ3JiaK7b/content/laakekorvaukset-muuttuvat-1-1-2016 (viitattu 17.5.2016).

Kiiski, Jouko

2013 Diakoniatyöntekijä. Rinnallakulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri 2013. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/C308650AA4CE7A76C2257E2E0012D539/\\$FILE/verkkojulkaisu33.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/C308650AA4CE7A76C2257E2E0012D539/$FILE/verkkojulkaisu33.pdf) (viitattu 16.5.2016).

Kinnunen, Kaisa (toim.)

- 2009 Sairas köyhyys. Tutkimus sairauteen liittyvästä huono-osaisuudesta diakoniatyössä. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2009:7. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/00bfcbeb3ee07bf7c225730800273b7d/97e943715bb8b649c2257e2e0012d47a/\\$FILE/sairas%20k%C3%B6yhyys%20kirja.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/00bfcbeb3ee07bf7c225730800273b7d/97e943715bb8b649c2257e2e0012d47a/$FILE/sairas%20k%C3%B6yhyys%20kirja.pdf) (viitattu 11.6.2016).

Kirkkojärjestys

- 1993 Kirkkojärjestys 1055/1993. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055> (viitattu 16.5.2016).

KirVESTES 2014–2016

- 2014 KirVESTES 2014–2016. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016 sekä erillissopimukset. Helsinki: Kirkon työmarkkinailaitos. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/FF52061D86100522C22577120025A4F1/\\$FILE/KirVESTES_2014-2016.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/FF52061D86100522C22577120025A4F1/$FILE/KirVESTES_2014-2016.pdf) (viitattu 25.5.2016).

Kohtaamisen kirkko

- 2014 Kohtaamisen kirkko. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 7. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/27C3364455CEEA96C2257E2E0012D556/\\$FILE/978-951-789-456-2.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/27C3364455CEEA96C2257E2E0012D556/$FILE/978-951-789-456-2.pdf) (viitattu 2.6.2016).

Korkeamäki, Johanna & Reuter, Anni & Haapasalo, Seija

- 2010 Aikuisten oppimisvaikeuksien tunnistaminen, arviointi ja kuntoutus. Opi oppimaan -hankkeen toimeenpano ja tulokset. Kuntoutussäätiön työselosteita 40/2010. Helsinki: Kuntoutussäätiö. http://www.kuntoutussaatio.fi/files/426/Aikuisten_oppimisvaikeuksien_tunnistus_arviointi_ja_kuntoutus.pdf (viitattu 11.6.2016).

Kotisalo, Helena & Rättyä, Lea

- 2014 Diakonissat terveyden edistäjinä. Raportti tutkimus- ja kehittämishankkeesta Terve sielu terveessä ruumiissa – diakonissat terveyden edistämisen toimijoina. B-raportteja 58. Helsinki: Diakoniammattikorkeakoulu. <http://www.diak.fi/tyoelama/Julkaisut/B-sarjan%20julkaisut/Sivut/default.aspx> (viitattu 14.6.2016).

Kuivalainen, Susan

- 2007 Toimeentulotuen alikäytön laajuus ja merkitys. – Yhteiskuntapolitiikka 1/2007, 49–56. <http://julkari.fi/bitstream/handle/10024/101200/071kuivalainen.pdf?sequence=1> (viitattu 11.6.2016).

Lindqvist, Martti

- 1998 Auttajan varjo. Pahuuden ja haavoittuvuuden ongelma ihmistyön etiikassa. Helsinki: Otava.

Läsnäolon kirkko

- 2002 Läsnäolon kirkko. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon missio, visio ja strategia 2010. Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto Sarja C 2002:5. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/082deda6d7238210c225730700357032/04e6def1c2c81e4bc2257e2e0012d4cc/\\$FILE/lasnaolon_kirkko.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/082deda6d7238210c225730700357032/04e6def1c2c81e4bc2257e2e0012d4cc/$FILE/lasnaolon_kirkko.pdf) (viitattu 2.6.2016).

Martela, Frank

- 2015 Valonöörin. Sisäisen motivaation käsikirja. Helsinki: Gummerus.

Meidän kirkko

- 2007 Meidän kirkko, osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietintö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto Sarja C 2007:10. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf) (viitattu 2.6.2016).

Miksi Jeppe juo

- 2005 Miksi Jeppe juo? Päihdelinkki.fi -verkkosivusto. <http://www.paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/alkoholi/miksi-jeppe-juo> (viitattu 10.6.2016).

Mitä kaikkea tapahtuikaan

- 2015 Mitä kaikkea tapahtuikaan. Tarinoita kansalaistoiminnasta. Uusi paikallisuus -hanke. Setlementtijulkaisuja 36. Helsinki: Setlementtiliitto. http://setlementti-fi-bin.directo.fi/@Bin/c7568c3fa2c61fac592eaaeddd27c416/1465844604/application/pdf/950246/Tarinakirja_NETTIVERSIO.pdf (viitattu 2.6.2016).

Modéus, Fredrik

- 2014 Osallisuuteen kutsutut. Jumalanpalvelusyhteisö muutoksessa. Helsinki: Kirjapaja.

Muistisairaana messu

- 2012 Muistisairaana messu. Virikkeitä jumalanpalveluselämään muistisairaiden ihmisten kanssa. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/918E8B79B1399490C225770C0043B82A/\\$FILE/Muistisairaana_messu_netti.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/918E8B79B1399490C225770C0043B82A/$FILE/Muistisairaana_messu_netti.pdf) (viitattu 16.5.2016).

Muistisairaudet

- 2016 Muistisairaudet. Muistiliitto.fi -verkkosivusto. <http://www.muistiliitto.fi/fi/muistisairaudet/muistihairiot-ja-sairaudet/muistisairaudet/> (viitattu 10.6.2016).

Naapuriapu Suomessa

- 2014 Naapuriapu Suomessa. Asukkaiden mahdollisuudet osallistua oman asuinalueensa turvallisuutta ja viihtyisyyttä lisäävään työhön. Naapuriapu-työryhmän suositukset Rikoksantorjuntaneuvostolle. <http://www.rikoksantorjunta.fi/fi/index/julkaisut/tutkimuksia/naapuriapu-tyoryhmanvaliraportti.html> (viitattu 7.5.2016).

Osaamis- ja työvoimatarvekysely 2015

- 2015 Osaamis- ja työvoimatarvekysely 2015. Selvitys seurakuntien ja seurakuntayhtymien osaamis- ja työvoimatarpeista. Kirkon työmarkkinalaitos. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/6E977A08B1C92539C2257F1F002C26C5/\\$FILE/Osaamis_ja_tyovoimatarvekysely2015.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/6E977A08B1C92539C2257F1F002C26C5/$FILE/Osaamis_ja_tyovoimatarvekysely2015.pdf) (viitattu 14.5.2016).

Paperittomat Suomessa

- 2016 Paperittomat Suomessa. Tietoa paperittomuudesta ja oikeudellista neuvontaa. www.paperittomat.fi (viitattu 31.5.2016).

Perusturvan riittävyyden arviointiraportti

- 2015 Perusturvan riittävyyden arviointiraportti 2011–2015. Työpaperi 1/2015. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125703/TY%C3%96_2015_001_web_06032015.pdf?sequence=3 (viitattu 11.6.2016).

Puumala Sami & Lusikka Seppo

- 2013 Kirkon päihdestrategia ja päihdetyö. – Selvää synergiaa. Eettisesti kantavaa päihdekasvatusta. Ari Inkinen, Jarmo Kokkonen & Virpi Ruuska (toim.). Humanistinen ammattikorkeakoulu Sarja 34. http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/09/humak_selvaa_synergiaa_verkko.pdf (viitattu 16.5.2016).

Raamattu

- 1992 Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos.

Saari, Juho

- 2009 Yksinäisten yhteiskunta. Helsinki: WSOYpro.
- 2015 Huono-osaiset. Elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalla. Helsinki: Gaudeamus.

Saavu

- 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 2.6.2016).

Seurakuntatoiminnan turvallisuusohjeet

- 2007 Seurakuntatoiminnan turvallisuusohjeet. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto. Sarja C 2007:6. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4175ABEE3EDB8CC3C2257F23004EA4AA/\\$FILE/Srktoiminnan_turvallisuusohjeet2007.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4175ABEE3EDB8CC3C2257F23004EA4AA/$FILE/Srktoiminnan_turvallisuusohjeet2007.pdf) (viitattu 19.5.2016).

Seurakuntien apu turvapaikanhakijoille

- 2016 Seurakuntien apu turvapaikanhakijoille -tutkimusgraafikka. Kirkon tutkimuskeskus. <https://public.tableau.com/profile/kirkon.tutkimuskeskus#!/vizhome/Seurakuntienaputurvapaikanhajoille/Story1> (viitattu 19.5.2016).

Seurakuntien määrä 2008–2016

- 2016 Seurakuntien määrä 2008–2016. Seurakuntaliitokset. <http://evl.fi/seurakuntaliitokset> (viitattu 1.6.2016).

Sironen, Jiri & Saastamoinen, Ulla (toim.)

- 2014 Köyhyys. Syitä ja seurauksia. Helsinki: Suomen köyhyyden ja syrjäytymisen vastainen verkosto EAPN-Fin. <http://www.eapn.fi/wp-content/uploads/2014/11/K%C3%B6yhyys-syit%C3%A4-ja-seurauksia-verkkoversio.pdf> (viitattu 8.6.2016).

Tampereen yliopiston yhteisötyö

- 2016 Tampereen yliopiston yhteisötyö. Yhteisöt ja sosiaalityö. Julkaisut. Tampereen yliopiston yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. http://www.uta.fi/yky/sty/tutkimus/yhteisot_ja_yhteisososiaalityo/julkaisut.html (viitattu 16.5.2016).

Tanhua, Hannele & Kiuru, Sirkka

- 2016 Toimeentulotuen menot 2015. Tilastoraportti 10/2016. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130609/Tr10_16%20Toimeentulotuen%20menot%202015_raportti.pdf?sequence=3 (viitattu 11.6.2016).

Thitz, Päivi

- 2006a Diakonian yhteisölliset merkitykset. Kuopion yliopiston Yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan pro gradu-tutkielma. Diakonia-ammattikorkeakoulun B raportteja 32. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- 2006b Yhteisöllisyys diakoniatyössä. – Diakonian tutkimus 2/2006, 93–111. http://dts.fi/dokumentit/DT_2_2006.pdf (viitattu 8.6.2016).
- 2013 Seurakunta osallisuuden yhteisönä. Diakonia-ammattikorkeakoulu A tutkimuksia 40. Diss. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://www.diak.fi/tyoelama/Julkaisut/Sivut/A-tutkimuksia.aspx> (viitattu 8.6.2016).

Työturvallisuuslaki

2002 Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (viitattu 29.5.2016).

Uusi paikallisuus

2016 Setlementtiliiton kansalaistoiminta. Uusi paikallisuus -hanke. <http://www.setlementti.fi/uusi-paikallisuus/> (viitattu 21.5.2016).

Vamosnuoret

2016 Vamosnuoret. Vamos. Välittämistä, tukea ja toimintaa. Helsingin diakonissalaitos. <https://www.vamosnuoret.fi/> (viitattu 14.6.2016).

Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015

2015 Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015. Kansalaisareena ry. http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf (viitattu 7.5.2016).

Varjonen, Vili

2015 Huumetilanne Suomessa 2014. Raportti 1/2015. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125568/THL_RAPO1_2015_web%20%281%29.pdf?sequence=1 (viitattu 11.6.2016).

Vastuun ja osallisuuden yhteisö

2003 Vastuun ja osallisuuden yhteisö. Diakonia- ja yhteiskuntatyön linja 2010. Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto. Helsinki: Kirkkohallitus.

Vieraanvaraisuuden kirkko

2016 Vieraanvaraisuuden kirkko. <http://sakasti.evl.fi/vieraanvaraisuudenkirkko> (viitattu 31.5.2016).

Virtanen, Ari & Kiuru, Sirkka

2015 Toimeentulotuki 2014. Tilastoraportti 27/2015. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129623/Tr27_15.pdf?sequence=5 (viitattu 8.6.2016).

Vuolle

2016 Vuolle Oulun hyvinvointi- ja yhteisötyö. <http://vuolleoulu.fi/hyvinvointi-ja-yhteistyö/> (viitattu 16.5.2016).

Välittävä yhteisö

2010 Välittävä yhteisö. Meidän kirkko – välittävä yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015. Hyväksytty Kirkkohallituksen täysistunnossa 20.4.2010. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content401510> (viitattu 31.5.2016).

Yeung, Anne-Birgitta

2007 Diakonia ristipaineiden aallokossa? Diakonian työnäky ja suhde hyvinvointivaltioon. – Diakonian tutkimus 1/2007, 5-25. http://dts.fi/dokumentit/diakonia1_07%5B1%5D.pdf (viitattu 18.5.2016).

LIITTEET

Liite 1. Diakoniabarometri 2016 kuvaajat ja taulukot

nro Otsikko

- 1 Diakoniabarometrin vastaajat sekä kirkon diakoniatyöntekijät hiippakunnittain.
- 2 Diakoniabarometrin vastaajat työskentelypaikkakunnan koon mukaan hiippakunnittain.
- 3 Seurakunnan diakoniatyöntekijöiden määrä hiippakunnittain diakoniabarometrin vastaajien ja koko kirkon osalta tarkasteltuna.
- 4 Diakoniatyöntekijöiden koulutustausta hiippakunnittain diakoniabarometrin mukaan.
- 5 Diakoniabarometrin vastaajien työkokemus diakoniatyöstä hiippakunnittain.
- 6 Diakoniabarometrin vastaajien ja kirkon diakoniatyöntekijöiden ikäryhmät hiippakunnittain.
- 7 Huono-osaisia työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä 1/2.
- 8 Neurologisesti oireilevia työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä koulutustaustan mukaan.
- 9 Elämässään luovuttaneita työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä paikkakunnan koon mukaan.
- 10 Huono-osaisia työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä 2/2.
- 11 Huumausaineita vuoden aikana käyttäneitä henkilöitä työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä hiippakunnittain.
- 12 Väkivallan ja hyväksikäytön uhreja työssään vähintään kuukausittain kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä paikkakunnan koon mukaan.
- 13 Yhteisötyön eri osa-alueita työssään toteuttavien diakoniatyöntekijöiden määrä.
- 14 Huono-osaisten seurakunnallista osallisuutta edistävien diakoniatyöntekijöiden määrä paikkakunnan koon mukaan.
- 15 Ihmisten omalle toiminnalle tiloja järjestäneiden diakoniatyöntekijöiden määrä hiippakunnittain.
- 16 Diakoniatyöntekijöiden asiakastyön ja yhteisötyön osuus kokonaistyöajasta seurakunnan tiloissa ja muualla.
- 17 Turvapaikanhakijoita työtehtävinään tai vapaaehtoisena auttaneiden diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä väittämistä.
- 18 Vertailu diakoniatyöntekijöiden näkemyksistä suhteessa turvapaikanhakijoiden auttamiseen.

- 19 Paperittomia työssään kohdanneiden diakoniatyöntekijöiden määrä hiippakunnittain.
- 20 Diakoniatyöntekijöiden esikuvat.
- 21 Diakoniatyöntekijöiden esikuvat koulutustaustan mukaan.
- 22 Diakoniatyöntekijöiden vapaasti nimeämät esikuvat.
- 23 Diakoniatyössä tarvittava osaaminen seuraavan 10 vuoden aikana. Osaamisalueen valinneiden vastaajien määrä. Sinisellä yhteisten kyselyjen osaamisalueet, vihreällä diakoniatyöntekijöiden työpajan määritelmät.
- 24 Diakonien ja diakonissojen näkemykset diakoniatyössä tarvittavasta osaamisesta seuraavan 10 vuoden aikana.
- 25 Kirkon työn tulevaisuuden osaamistarpeet kolmen eri vastaajaryhmille suunnatun kyselyn tuloksina.
- 26 Diakonian työalajohtajan tehtävät diakoniabarometrin vastaajien seurakunnissa.
- 27 Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta.
- 28 Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta diakoniabarometreissa 2011, 2013 ja 2016.
- 29 Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta työskentelypaikkakunnan koon mukaan.
- 30 Diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehen tuesta kun esimies on koulutustaustaltaan diakoniatyöntekijä tai muun alan työntekijä.
- 31 Esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden väliset tehtäväkuvauskeskustelut, vertailu esimiehen koulutustaustan mukaan diakoniabarometreissa 2013 ja 2016.
- 32 Avoinna olleiden diakonian virkojen ja sijaisuuksien hakijamääräluokkien väliset suhteet hiippakunnittain.
- 33 Uhkaavasti tai aggressiivisesti käyttäytyviä työssään kohtaavien diakoniatyöntekijöiden määrät työskentelypaikkakunnan koon mukaan.
- 34 Väkivaltaa vuoden 2015 aikana kokeneiden diakoniabarometrin vastaajien henkilömäärät ja prosentuaalinen osuus.
- 35 Väkivaltaa vuoden 2015 aikana kokeneiden vastaajien henkilömäärä ja prosentuaalinen osuus työkokemuksen mukaan.
- 36 Työyhteisön jäsenen vuoden 2015 aikana kokemasta väkivallasta maininneiden diakoniabarometrin vastaajien henkilömäärä ja prosentuaalinen osuus hiippakunnittain.
- 37 Työyhteisön jäsenen vuoden 2015 aikana kokemasta väkivallasta maininneiden diakoniabarometrin vastaajien henkilömäärä ja prosentuaalinen osuus työskentelypaikkakunnan koon mukaan.
- 38 Väkivallan kohteeksi joutuminen diakoniabarometreissa 2013 ja 2016.
- 39 Diakoniatyössä vuoden 2015 aikana kohdattu epäasiallinen kohtelu.

Taulukot

- 1 Diakoniatyöntekijöiden suositukset turvapaikanhakijoiden ja kantasuomalaisten rauhaisan rinnakkaiselon varmistamiseksi.

Liite 2. Diakoniabarometri 2016 kyselylomake

Om du vill ha Diakoniabarometern blankett på svenska, kontakta Titi Gävert, kyrkostyrelsen.

Diakoniabarometri 2016

Tervetuloa osallistumaan vuoden 2016 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.)

Vastauksesi tuottaa arvokasta tietoa diakoniatyöstä tämän päivän Suomessa. Kyselyn tulokset esitellään Kirkon diakonian päivillä Turussa syyskuussa 2016. 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 anonymyminä. 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 2016 -kyselyssä on seitsemän osa-aluetta:

1. Huono-osaisuus
2. Yhteisötyö
3. Turvapaikanhakijat
4. Osaamisen ennakointi
5. Diakonian työalajohtaminen
6. Työturvallisuus
7. Arvot

Kysymykset ovat pääasiassa monivalintatehtäviä. Kyselyyn sisältyy pari avointa kysymystä, joihin toivomme perusteellista vastausta. Taustatietovastaustesi perusteella saatetaan esittää lisäkysymyksiä turvapaikanhakijoista ja diakonian työalajohtamisesta. Älä välitä mahdollisesti epäloogisesta kysymysnumeroinnista. Muista painaa vastaamisen lopuksi ”Lähetä”-nappia.

Diakoniabarometrin tuottavat yhteistyössä Diakonian tutkimuksen seura, Kirkkohallituksen Diakonia ja sielunhoito sekä Diakoniatyöntekijöiden Liitto. Diakoniabarometri 2016 -työryhmään kuuluvat työryhmän puheenjohtaja, tutkijatohtori Elina Juntunen (DTS), asiantuntija-tutkija Titi Gävert (KDS), asiamies Tiina Laine (Dtl) sekä yliopistonlehtori Jouko Kiiski (DTS, Itä-Suomen yliopisto).

Kiitos, kun annat arvokasta diakoniatietoasi yhteiseen käyttöön!

1. Hiippakunta, jonka alueella työskentelet

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

2. Työskentelypaikkakuntasi asukasmäärä

- ☐ Alle 2 000
- ☐ 2 000–10 000
- ☐ 10 001–30 000
- ☐ 30 001–100 000
- ☐ Yli 100 000

3. Seurakuntasi/yksikkösi täytettyjen diakonianvirkojen määrä 1.2.2016

- ☐ Olen ainoa diakonian viranhaltija
- ☐ 2–5
- ☐ Yli 5

4. Ikäryhmäsi

- ☐ Alle 30v
- ☐ 30–39v
- ☐ 40–49v
- ☐ 50–59v
- ☐ Yli 60v

5. Sukupuolesi

- ☐ Nainen
- ☐ Mies

6. Koulutustautasi, valitse sopivin

- ☐ Diakoni
- ☐ Diakonissa
- ☐ Minulla ei ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa
- ☐ Teologi

7. Työkokemuksesi diakoniatyössä

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

8. Diakoniatyössä kohtasin vuonna 2015 seuraavia, (osa 1/2):

	Lähes päivittäin	Lähes viikoittain	Lähes kuukausittain	Kerran pari vuodessa	En ollenkaan
1. Turvautuu toistuvasti ruoka-apuun	()	()	()	()	()
2. Asunnoton	()	()	()	()	()
3. Pitkäaikaistyötön (yli 6kk työttömänä)	()	()	()	()	()
4. Työkäinen, mutta ei ole koskaan ollut palkkatyössä (pois lukien harjoittelut tms.)	()	()	()	()	()
5. Saa säännöllisesti toimeentulotukea	()	()	()	()	()
6. Paperiton, eli on Suomessa ilman kansallisuutta tai oleskelulupaa	()	()	()	()	()
7. On luovuttanut, ei enää jaksa koettaa saada elämään-sä paremmalle tolalle	()	()	()	()	()
8. Ei ole saanut yrityksistään huolimatta tarvitsemaansa apua	()	()	()	()	()
9. Ei kykene hakemaan sosiaalietuuksia	()	()	()	()	()
10. Ylivelkaantumisen vuoksi vaikeuksia selviytyä elämisen kustannuksista	()	()	()	()	()
11. Toisen tai kolmannen polven diakonian tai sosiaalitoimen asiakas	()	()	()	()	()
12. Hengellisen väkivallan uhri	()	()	()	()	()
13. Fyysisen väkivallan uhri	()	()	()	()	()
14. Henkisen väkivallan uhri	()	()	()	()	()
15. Seksuaalisen väkivallan uhri	()	()	()	()	()
16. Taloudellisen hyväksikäytön uhri	()	()	()	()	()
17. Tavatessamme käyttäytyy uhkaavasti tai aggressiivisesti	()	()	()	()	()
18. Saanut huumausainetuomion	()	()	()	()	()
19. Syylistynyt väkivallankäyttöön	()	()	()	()	()

9. Diakoniatyössä kohtasin vuonna 2015 seuraavia, (osa 2/2):

	Lähes päivittäin	Lähes viikoittain	Lähes kuukausittain	Kerran pari vuodessa	En ollenkaan
20. Työikäinen, joka on päihdeongelman vuoksi menettänyt asuntonsa	()	()	()	()	()
21. Alle 18-vuotias, jolla on päihteiden kanssa ongelmia	()	()	()	()	()
22. Ikääntynyt, jolla on päihteiden kanssa ongelmia	()	()	()	()	()
23. Käyttänyt lääkkeitä päihteenä vuoden aikana	()	()	()	()	()
24. Käyttänyt huumausaineita vuoden aikana	()	()	()	()	()
25. Pelaa niin paljon, että arjen sujuminen on vaarantunut	()	()	()	()	()
26. Perushygienian hoitaminen havaittavasti ontuu	()	()	()	()	()
27. Siirtää sairauden hoitoa varattomuuden vuoksi	()	()	()	()	()
28. Fyysisesti sairas	()	()	()	()	()
29. Psykkisesti sairas	()	()	()	()	()
30. Vammainen	()	()	()	()	()
31. Neurologisesti oireileva, kuten oppimis- tai muistihäiriöinen	()	()	()	()	()
32. Alle 18-vuotias, joka kärsii pitkäaikaisesta yksinäisyydestä	()	()	()	()	()
33. Työikäinen, joka kärsii pitkäaikaisesta yksinäisyydestä	()	()	()	()	()
34. Ikääntynyt, joka kärsii pitkäaikaisesta yksinäisyydestä	()	()	()	()	()
35. Henkilö, joka sopii yli viiteen edellisistä määritelmistä	()	()	()	()	()

10. Olen vuonna 2015:

	Lähes päivittäin	Lähes viikoittain	Lähes kuukausittain	Kerran pari vuodessa	En ollenkaan
1. Järjestänyt tiloja ihmisten omalle toiminnalle	()	()	()	()	()
2. Kutsunut ihmisiä toimimaan yhdessä	()	()	()	()	()
3. Mainostanut asukaslähtöistä toimintaa	()	()	()	()	()
4. Luonut asukasdemokratian mahdollisuuksia	()	()	()	()	()
5. Pyytänyt ihmisiä avuksi diakonian toteuttamiseen	()	()	()	()	()
6. Luonut tai vahvistanut ihmisten välisiä verkostoja	()	()	()	()	()
7. Organisoinut vapaaehtois-toimintaa	()	()	()	()	()
8. Mahdollistanut toimintaa, joka vahvistaa huono-osaisten keskinäistä yhteisöllisyyttä	()	()	()	()	()
9. Edistänyt huono-osaisten mahdollisuutta olla merkityksellinen osa seurakuntaa	()	()	()	()	()
10. Liittynyt itse mukaan asukastoimintaan	()	()	()	()	()

11. Miten diakoniatyö voisi mielestäsi yhteisötyön keinoin edistää huono-osaisten voimaantumista?

12. Arvioi, kuinka suuren osuuden viikkotyöajastasi keskimäärin käytät seuraaviin diakoniatyön osa-alueisiin? (Työhösi kuuluu tietenkin useita muitakin osa-alueita, tässä kartoitetaan nyt vain näitä.)

	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Yhteisötyötä kirkon tiloissa	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
Yhteisötyötä muualla	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
Asiakastyötä diakonia-toimistossa	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
Asiakastyötä muualla, esim. kodeissa tai virastoissa	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

13. Oliko seurakuntanne alueella tai lähialueella vastaanottokeskus tai majoitusta turvapaikanhakijoille vuonna 2015?

- () Kyllä
() Ei

14. Olitko sinä diakoniatyöntekijänä tai vapaaehtoisena auttamassa turvapaikanhakijoita vuonna 2015?

- () Olin
() En

15. Miten arvioit seuraavien väittämien paikkansapitävyyttä?

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Paikkakuntamme asukkaat sietävät mielestäni aiempaa paremmin erilaisuutta	()	()	()	()	()
2. Koen, että turvapaikanhakijoita auttavien tahojen yhteistyö on parantunut paikkakunnallamme	()	()	()	()	()
3. Vapaaehtoisia on tullut liikaa suhteessa turvapaikanhakijoiden avuntarpeeseen	()	()	()	()	()
4. Mielestäni paikkakuntamme asukkaiden tulee auttaa turvapaikanhakijoita	()	()	()	()	()
5. Yhteistyö seurakunnan eri työmuotojen kesken on parantunut turvapaikanhakija-asian myötä	()	()	()	()	()
6. Turvapaikanhakijoista huolehtii seurakunnassamme pääasiassa vain diakoniatyö	()	()	()	()	()
7. Turvapaikanhakijat ovat ottaneet minut auttajana hyvin vastaan	()	()	()	()	()
8. Seurakuntamme on mielestäni onnistunut hyvin reagoimaan turvapaikanhakijoiden tarpeisiin	()	()	()	()	()
9. Työtäni on haitannut suomalaisten maahanmuuttajavastaisten henkilöiden toiminta	()	()	()	()	()
10. Paikkakunnallamme ei ole riittävästi mahdollisuuksia turvapaikanhakijoiden ja kantasuomalaisten tapaamisille ja keskusteluille	()	()	()	()	()
11. Turvapaikanhakijoiden auttamisen sijaan pitäisi enemmän auttaa paikkakuntamme kantasuomalaisia huono-osaisia	()	()	()	()	()
12. Turvapaikanhakijoista minulle aiheutuva työn määrä on ollut kohtuuton	()	()	()	()	()
13. Suomalaiset alaikäiset tytöt ovat seksuaalissävyytteisesti lähestyneet turvapaikanhakijoita	()	()	()	()	()
14. Turvapaikanhakijoilla on havaittavissa olevia sodan ja väkivallan aiheuttamia traumoja	()	()	()	()	()
15. Yhteistyökumppanit ovat torjuneet seurakunnan organisoimaa toimintaa turvapaikanhakijoille	()	()	()	()	()

16. Turvapaikanhakijoiden ihmisarvoa puolustava asennevaikuttaminen on seurakunnan työtä

16. Haluatko täydentää ja kertoa kokemuksistasi turvapaikanhakijoiden auttamisessa?

17. Miten arvioit seuraavien väittämien paikkansapitävyyttä?

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Paikkakuntamme asukkaat sietävät mielestäni aiempaa paremmin erilaisuutta	()	()	()	()	()
2. Mielestäni paikkakuntamme asukkaiden tulee auttaa turvapaikanhakijoita	()	()	()	()	()
3. Työtäni on haitannut suomalaisten maahanmuuttajavastaisten henkilöiden toiminta	()	()	()	()	()
4. Paikkakunnallamme ei ole riittävästi mahdollisuuksia turvapaikanhakijoiden ja kantasuomalaisten tapaamisille ja keskusteluille	()	()	()	()	()
5. Turvapaikanhakijoiden auttamisen sijaan pitäisi enemmän auttaa paikkakuntamme kantasuomalaisia huono-osaisia	()	()	()	()	()
6. Suomalaiset alaikäiset tytöt ovat seksuaalisävytteisesti lähestyneet turvapaikanhakijoita	()	()	()	()	()
7. Turvapaikanhakijoilla on havaittavissa olevia sodan ja väkivallan aiheuttamia traumoja	()	()	()	()	()
8. Turvapaikanhakijoiden ihmisarvoa puolustava asennevaikuttaminen on seurakunnan työtä	()	()	()	()	()

18. Mitä pitäisi mielestäsi tehdä, jotta turvapaikanhakijoiden ja suomalaisten yhteiselo sujuisi tulevaisuudessa rauhanomaisesti?

19. Kuka seuraavista on tällä hetkellä eniten diakonian esikuvasi?

- () Florence Nightingale, uusien toimintatapojen etsijä ja kehittäjä
- () Martin Luther King, oikeudenmukaisuuden puolustaja, taistelija
- () Martta, seurakunnan aikaansaava jokapaikanhöylä
- () Joukkuepelaaja x, kumppani ja verkostotoimija
- () Äiti Teresa, hoivaava, huolenpitäjä

() Kuka muu muka? _____

20. Mitkä ovat tärkeimmät diakoniatyössä tarvittavat osaamiset seuraavien kymmenen vuoden aikana? Valitse viisi.

- ☐ Vuorovaikutus- ja kohtaamisaosaaminen
- ☐ Yhteistyö- ja verkosto-osaaminen
- ☐ Kirkon oppiin ja arvoperustaan liittyvä osaaminen
- ☐ Monikulttuurisuus- ja uskonto-osaaminen
- ☐ Kriisi- ja traumatyön osaaminen
- ☐ Solidaarisuuden vahvistajaosaaminen
- ☐ Muutos- ja uudistusosaaminen
- ☐ Projekti- ja prosessiosaaminen
- ☐ Yhteisöosaaminen
- ☐ Epämukavuusalueiden sietämisaosaaminen
- ☐ Työhyvinvointiosaaminen
- ☐ Innostamisaosaaminen
- ☐ Talousneuvontaosaaminen
- ☐ Esimies- ja työnantajaosaaminen
- ☐ Strateginen johtamisaosaaminen
- ☐ Ohjaus- ja organisointiosaaminen
- ☐ Talousosaaminen
- ☐ Markkinointiosaaminen
- ☐ Media- ja viestintäosaaminen
- ☐ Sote-palveluiden osaaminen

21. Saan esimieheltäni tukea työlleni

- ☐ Riittävästi
- ☐ Lähes riittävästi
- ☐ Liian vähän
- ☐ En lainkaan

22. Esimieheni käy kanssani tehtäväkuvakeskustelut vuosittain.

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

23. Lähiesimiehelläni on diakoniatyöhön kelpoistava koulutus

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

24. Toimin diakonian esimiestehtävissä

- ☐ Kyllä
- ☐ En

25. Ovatko nämä työyhteisösi diakonian lähiesimiehen tehtäviä?

	Kyllä	Osittain	Ei	En osaa sanoa
1. Johtaa diakonian uudistumista	()	()	()	()
2. Päättää diakoniatyöntekijöiden vastualueet	()	()	()	()
3. Tekee työalan budjettesityksen	()	()	()	()
4. Esittelee kirkkoneuvostossa / seurakuntaneuvostossa diakoniaa koskevat asiat	()	()	()	()
5. Käy vuosittain tehtäväneuvotuskeskustelut tiimiläisten kanssa	()	()	()	()
6. Antaa tukea työhön liittyvissä asioissa	()	()	()	()
7. Antaa tukea yksityiselämään liittyvissä asioissa	()	()	()	()

26. Montako hakijaa työyhteisösi avoimiin diakoniatyön virkoihin tai sijaisuuksiin oli vuonna 2015?

- () Yli 40
 () 11–40
 () 3–10
 () 1–2
 () Ei lainkaan
 () Virkoja tai sijaisuuksia ei ollut avoinna vuonna 2015

27. Vuoden 2013 diakoniabarometrissa kysimme uhkatilanteisiin liittyvistä asioista. Havaitaksemme tilanteissa mahdollisesti tapahtuneita muutoksia kysymme samaan teemaan liittyviä täsmennettyjä kysymyksiä.

Epäasiallisella kohtelulla ja työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan pitkäaikaista ja säännöllistä työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista tai muuta painostamista.

Olen vuonna 2015 kokenut työssäni epäasiallista kohtelua tai kiusaamista:

	En kertaakaan	Kyllä, kerran	Kyllä, useita kertoja
Diakoniatiiimin jäsenen taholta	()	()	()
Muun työyhteisömme jäsenen taholta	()	()	()
Esimiesten taholta	()	()	()
Asiakkaan taholta	()	()	()
Seurakuntalaisen taholta	()	()	()

28. Fyysisellä väkivallalla tarkoitetaan tönimistä, läpsimistä, lyömistä, satuttamisella uhkaamista, kiinni pitämistä, liikkumisen estämistä tai muuta käsiksi käymistä.

Vuonna 2015 asiakkaiden tai seurakuntalaisten taholta:

	En kertaakaan	Kyllä, kerran	Kyllä, useita kertoja
Olen itse joutunut fyysisen väkivallan kohteeksi	()	()	()
Joku työyhteisössäni on joutunut fyysisen väkivallan kohteeksi	()	()	()

29. Seuraavassa tarkastellaan arvojen merkitystä tiimissäsi ja työyhteisössäsi. Merkitse kunkin väittämän kohdalle mielestäsi tällä hetkellä kuvaavin vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Tiimini edistää yhteishengen luomista	()	()	()	()	()
2. Tunnen, että tiimini jäsenet tukevat toisiaan	()	()	()	()	()
3. Tunnen, että tiimini jäsenet välittävät toisistaan	()	()	()	()	()
4. Tunnen, että tiimilläni on yhteinen tarkoitus	()	()	()	()	()
5. Ihmiset tiimissäni tuntuvat siltä, kuin he olisivat osa perhettäni	()	()	()	()	()
6. Suhtaudun myönteisesti ev.lut. kirkon arvoihin	()	()	()	()	()
7. Ihmiset tuntevat tulevaisuutensa työyhteisössäni hyväksi	()	()	()	()	()
8. Työyhteisöni jäsenet kunnioittavat arvojeni	()	()	()	()	()
9. Työyhteisöni jäsenet auttavat minua elämään sopusoinnussa itseni kanssa	()	()	()	()	()
10. Johtajat auttavat työyhteisöäni toimimaan yhteiskunnan laajemman sosiaalisen hyvän eteen	()	()	()	()	()
11. Työni liittyy minulle elämässä tärkeisiin asioihin	()	()	()	()	()
12. Näen yhteyden työni ja yhteiskunnan laajemman sosiaalisen hyvän välillä	()	()	()	()	()
13. Työskennellessäni tunnen hyödyttäväni yhteiskuntaa	()	()	()	()	()
14. Tunnen iloa työstäni	()	()	()	()	()
15. Useimpina päivinä töihin tullessani tunnen iloa	()	()	()	()	()
16. Henkisiä arvojeni ei arvosteta työpaikallani	()	()	()	()	()
17. Työyhteisössäni ei ole tilaa henkilille arvoilleni	()	()	()	()	()

30. Jäikö meiltä jotain tärkeää kysymättä? Voit halutessasi täydentää tähän.

Diakoniabarometri on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöille suunnattu kyselytutkimus, jolla kartoitetaan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä diakoniatyöhön liittyvistä ajankohtaisista teemoista. Diakoniabarometri täydentää kirkkohallituksen vuosittaisten tilastojen sekä Kirkon tutkimuskeskuksen nelivuotiskertomusten antamaa kuvaa seurakuntien diakoniatyöstä. Barometri ei ole tyhjentävä esitys diakoniatyöstä, mutta se antaa sellaista tietoa, mitä muualta ei ole saatavissa.

Diakoniabarometri toteutettiin nyt yhdeksännen kerran. Kyselyaineisto kerättiin helmi-maaliskuussa 2016. Kysely oli jaoteltu teemoittain seitsemään osaan: huono-osaisuus, yhteisötyö, turvapaikanhakijat, diakonian esikuva, osaamisen ennakkointi, diakoniatyön johtaminen ja työturvallisuus.

Diakoniabarometrin toteuttajatahot ovat Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden Liitto sekä Kirkon diakonia ja sielunhoito. Barometrin raportin on laatinut diakoni, TM, asiantuntija Titi Gävert kirkkohallituksesta.

KIRKON TUTKIMUSKESKUS⁺

ISBN 978-951-693-351-4 (nid.)

ISBN 978-951-693-352-1 (pdf)



**SUOMEN⁺
EV. LUT.
KIRKKO**