



Sirpa Juola ja Raija Väisänen (toim.)

**Diakoniatyö yhteiskunnan muutoksessa
Diakoniaviranhaltijoiden erityiskoulutuksen
kehittämishankkeet ajan tulkkeina**

Sirpa Juola ja Raija Väisänen (toim.)

DIAKONIATYÖ YHTEISKUNNAN MUUTOKSESSA

Diakoniaviranhaltijoiden erityiskoulutuksen
kehittämishankkeet ajan tulkkeina



**KUOPION HIIPPAKUNNAN
TUOMIOKAPITULI**



MIKKELIN HIIPPAKUNTA

**Diakonia-ammattikorkeakoulu
2009**

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA
D Työpapereita 51

Julkaisija: Diakonia-ammattikorkeakoulu

Taitto: Roope Lipasti

Kuva: Rebekka Hallenberg

ISBN 978-952-493-071-0 (nid.)

ISBN 978-952-493-072-7 (pdf)

ISSN: 1458-3674

Juvenes Print Oy
Tampere 2009

TIIVISTELMÄ

**Sirpa Juola ja
Raija Väisänen (toim.)**

**Diakoniatyö yhteiskunnan muutoksessa
Diakoniaviranhaltijoiden
erityiskoulutuksen kehittämishankkeet ajan tulkkeina**

Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2009

113 s.

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja
D Työpapereita 51

ISBN 978-952-493-071-0 (nid.)

ISBN 978-952-493-072-7 (pdf)

ISSN 1458-3674

Diakoniatyön kehittämistarpeita tunnistettiin erityisesti diakoniakasvatuksen ja perhetyön, muuttuneiden elämäntilanteiden, ikääntyneiden kohtaamisen, vapaaehtoistyön ja lähimmäistyön, tiedotuksen ja yhteistyön sekä työhön perehdytyksen ja vastuutehtävien aihealueilla. Näille aihealueille kiinnittyivät diakoniaviranhaltijoiden kehittämishankkeet. Tiedon tuottaminen oli hankkeissa kontekstisidonnaista ja sosiaalisella vuorovaikutuksella sekä konkreettisella toiminnalla oli kehittämishankkeissa erityisen keskeinen rooli.

Diakoniakasvatus kiinnittyi luontevasti osaksi rippikoulutyötä ja mahdollisimman varhainen ongelmiin puuttuminen nähtiin perhetyössä keskeisesti. Perhetyö avasi diakoniatyölle myös uusia yhteistyömahdollisuuksia. Henkilökohtainen yhteydenotto muuttaneisiin on yksi keino lujittaa seurakuntayhteyttä. Taloudellinen avustaminen koettiin edelleen tärkeäksi tehtäväksi seurakunnan diakoniatyössä. Omaisensa menettäneiden kohtaaminen on mahdollista sururyhmien avulla. Sururyhmään osallistuneet painottavat surukokemuksen jakamista, yhteenkuuluvuutta ja vertaistuen merkitystä. Yksinäisyys on ikääntyneillä seurakuntalaisilla yleistä, joten etsivän työn merkitys korostuu. Ikääntyneiden seurakuntalaisten syntymäpäiviin liittyviä onnittelukäytäntöjä pyrittiin myös kehittämään. Vanhusten parissa tehtävä kotikäyntityö oli keskeinen työmuoto ja se kaipasi kehittämistä esimerkiksi

työnjaon suhteen. Kerhotoiminnassa ikääntyneet painottivat erityisesti har-
tauksien, musiikin, ystävien tapaamisen ja yhteisen ruokailun merkitystä.
Vapaaehtoistyö ja lähimmäistyö onnistuvat parhaiten silloin, kun tehtävä ja
siihen liittyvät haasteet vastaavat vapaaehtoistyöntekijöiden tarpeita. Yhtenä
esimerkkinä hyvästä tiedottamisesta on toiminnan painopistealueisiin liitty-
vän esitteen laatiminen. Yhteistyön toimintaympäristöjen ja yhteistyötaho-
jen systemaattinen kartoitus jäseniä diakoniatyön paikkaa yhteiskunnassa.
Diakoniatyön moniulotteisuus edellytti uusien työntekijän hyvää perehdy-
tystä työhön. Vaativat määräaikaiset vastuutehtävät haastoivat työntekijän
analysoimaan työn velvollisuuksia ja vastuuta.

Julkaisu tuotti tietoa siitä, että työtään kehittämään pyrkivät diakoniavi-
ranhaltijat sisällyttivät oppimisprosessiinsa ainutlaatuiset elämän ja työelä-
män kokemukset sekä sen käsitteellisen tiedon ja hiljaisen tiedon, joka heil-
lä on. Kokemukseen perustuva hiljainen tieto monipuolista ja syvää lähes-
tymistä kehittämisen kohteina oleviin diakoniatyön kriittisiin ajankohtai-
siin kysymyksiin.

Asiasanat:

diakonia, kehittämisprojektit

Teemat:

Hyvinvointi ja terveys
Kirkko ja seurakunta

Julkaistu:

Painettuna ja Open Access-verkkójulkaisuna

Painetun julkaisun tilaukset

Granum-verkkokirjakauppa <http://granum.uta.fi/>

Verkko-osoite:

[http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/D_51_](http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/D_51_ISBN_9789524930727.pdf)
[ISBN_9789524930727.pdf](http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/D_51_ISBN_9789524930727.pdf)

SISÄLLYS

Sirpa Juola & Raija Väisänen ESIPUHE	7
---	---

DIAKONIAKASVATUS JA PERHETYÖ

<i>Helena Kuusiranta</i> DIAKONIA - AUTTAMISHOMMA	10
<i>Raija Yrjölä</i> VERKON TEKIJÖINÄ – Diakonisen perhetyön kehittäminen Tuiran seurakunnassa	21
<i>Kirsti Kajos</i> KUKA KUULEE KOSKELAA? Koskela -projektien anti Käpylän seurakunnalle	26

DIAKONIA TYÖ MUUTTUNEISSA ELÄMÄNTILANTEISSA

<i>Taina Lapinniemi</i> ASKOLAN SEURAKUNTAAN MUUTTANEIDEN ODOTUKSET	31
<i>Sirkka Nylund</i> TALOUDELLISEN AVUSTAMISEN MERKITYS JA SUUNTA PIRKKALAN SEURAKUNNASSA	44
<i>Erja Valkonen</i> SURUTYÖ YKSIN VAI RYHMÄSSÄ – Kyselytutkimus ja palautekysely sururyhmään osallistuneille	48

IKÄÄNTYNEIDEN KOHTAAMINEN

<i>Pirjo Hagmark</i> YKSIN KOTONA – Etsivää vanhustyötä Espoonlahden seurakunnassa	60
<i>Pirjo Litmanen</i> DIAKONIA TYÖNTEKIJÖIDEN KOTIKÄYNTITYÖ VANHUSTEN LUONA	63

<i>Hilkka Sormunen</i>	
ONNEA JA SIUNAUSTA –toivottaa Anjalankosken seurakunta	66
<i>Elina Ahvenjärvi</i>	
KESKIVIKKOKERHON MERKITYS JA TULEVAISUUS KARSTULASSA – Pohdintaa ikäihmisten kerhosta	68

VAPAAEHTOISTYÖ JA LÄHIMMÄISTYÖ

<i>Minna Eskelinen</i>	
"MISTÄ TUNNET SÄ YSTÄVÄN" - Uutta virtaa Alastaron seurakunnan vapaaehtoistyöhön	71
<i>Päivi Liu</i>	
VAPAAEHTOISTYÖN KEHITTÄMISPROJEKTI PORNAINSISSA - Käsi kädessä	75
<i>Nina Niemelä</i>	
PURKUPARKKI KARJASILLAN SEURAKUNNAN LÄHIMMÄISTYÖSSÄ	82

TIEDOTUS JA YHTEISTYÖ

<i>Liisa Merivuori</i>	
"TUOLLAHAN NIITÄ ON ESITTEITÄ KAAPIT TÄYNNÄ" - Prosessikuvaus esitteen teosta	86
<i>Noora Tetri</i>	
YHTEYTEEN - Piikkiön seurakunnan diakoniatyö ja yhteistyötahot	90

TYÖHÖN PEREHDYTYS JA VASTUUTEHTÄVÄT

<i>Päivi Isomäki</i>	
TERVETULOJA - Perehdytysoppaan tekeminen Sääksmäen seurakunnan diakoniatyöhön	98
<i>Mirja Jalo</i>	
DIAKONIAA MUUTOSTEN PYÖRTEESSÄ - Kokemuksiani määräaikaisen tiimin vastaavana toimimisesta 2001–2007	100
<i>Sirpa Juola & Raija Väisänen</i>	
YHTEENVETO	111

ESIPUHE

Diakonian viranhaltijoiden erityiskoulutus toteutettiin vuosin 2006 – 2008 (40 pistettä). Koulutukseen osallistui 2-3 työntekijää/ hiippakunta, yhteensä 19 diakonian viranhaltijaa. Koulutukseen pääsemisen edellytyksenä oli pitkä työkokemus seurakunnassa.

Koulutuksen yleistavoitteena oli auttaa diakoniatyöntekijää kirkon tehtävän, tavoitteiden ja identiteetin selkeyttämisessä sekä auttaa diakoniatyöntekijää kohtaamaan diakoniatyön haasteet yhteiskunnan muutosten aiheuttamissa uusissa tilanteissa erityisesti sosiaali- ja terveystyön alueella. Punaisena lankana koulutuksessa kulki työntekijän oman spiritualiteetin hoitaminen ja sielunhoidon taitojen kehittäminen.

Erityiskoulutus toteutettiin monimuotokoulutuksena, johon kuului opiskelua eri muodoissa vuosien 2006 – 2008 aikana. Koulutus rakentui teoriaopiskelusta, seminaarijaksoista, harjoittelujaksosta, konsultoinnista sekä oman työn kehittämishankkeesta. Koulutus jakaantui kolmeen jaksoon, kuhunkin jaksoon kuului kaksi viiden päivän lähijaksoa, toinen keväällä ja toinen syksyllä. Lähijaksojen välillä pidettiin yksi konsultaatioryhmä, jossa työskenneltiin kehittämistyön parissa. Ryhmät kokoontuivat hiippakunnittain.

Kouluttajina erityiskoulutuksessa toimivat työalasihteeri VTM Riitta Helosvuori Kirkkohallituksesta, hiippakuntas sihteeri Ulla-Maija Harju Mikkelin hiippakunnasta, hiippakuntas sihteeri Sirpa Juola Kuopion hiippakunnasta sekä vierailevia kouluttajia. Tutoreina toimivat hiippakuntasitheetit Kirsti Poutiainen (Helsinki), Helena Tuominen (Espoo), Esa-Matti Peura (Mikkeli), Hilikka Mäkelä (Lapua) ja diakoniaviranhaltija Mirva Kuikka (Oulu).

Diakoniatyössä korostuu arvosidonnaisuus ja näin ollen sillä on paikkansa yleisessä yhteiskunnallisessa arvokeskustelussa. Yhteiskunnan muutos on arvoulottuvuudella nopeaa ja sen kehityssuuntaa on mahdotonta ennustaa. Diakoniatyössä joudutaankin toistuvasti analysoimaan erilaisten arvojen

paikkaa yhteiskunnassa, tasa-arvon, rehellisyyden, luottamuksen, autonomisuuden ja eettisyyden toteutumista sekä elämään ja työhön liittyviä odotuksia. Diakoniatyön arvokasvatus-elementit kiinnittyvät erityisesti nuorten ja lapsiperheiden kanssa tehtävään työhön ja julkaisun ensimmäisenä laajempaan aihealueena onkin **diakoniakasvatus ja perhetyö**. Kyseisen aihealueena ensimmäisessä artikkelissa tarkastellaan diakonian ja diakoniakasvatuksen käsitteitä ja niihin liittyvän tiedon ja ymmärryksen vahvistamista rippikoulun luovassa toiminnallisessa kontekstissa. Toisessa ja kolmannessa artikkelissa paneudutaan puolestaan lapsiperheiden kysymyksiin, erityisesti perhetyön tarpeen ilmenemiseen ja perhetyön kehittämiseen. Molemmilla artikkeleilla korostuu myös moniammatillisen alueellisen työn merkitys. Toisessa artikkelissa käsitellään diakonisen perhetyön kehittämistä hiukan yleisemmin ja kolmannessa artikkelissa huomio kiinnitetään erityisesti niihin alueellisiin perhe- ja nuoriprojekteihin, joiden avulla työtä on pyritty kehittämään.

Diakoniatyö muuttuneissa elämäntilanteissa on julkaisun toinen laajempi aihealue. Diakoniatyölle nousee haasteita seurakuntaan vasta muuttaneiden kysymyksistä sekä yksilöllisen ja yhteisöllisen syrjäytymisen ehkäisystä ja siihen puuttumisesta. Julkaisun toisen aihealueen ensimmäisessä artikkelissa paneudutaan seurakunnan merkitykseen muuttajien elämässä sekä niihin odotuksiin, joita muuttajilla uuteen seurakuntaan kohdistuu. Toisessa artikkelissa käsitellään laman seurauksena ja sen jälkeen laajentuneen taloudellisen avustamisen kysymystä diakoniatyössä. Erityisenä painopisteenä on avustamisen merkitys ja suunta. Taloudellisen tilanteen vaikeutuminen yhteiskunnassa merkitsee, että taloudellisen tuen tarve yksilötasolla kasvaa ja näkyy myös seurakunnan diakoniatyössä. Kolmannessa artikkelissa käsitellään puolestaan sururyhmään kutsuttujen diakoniatyölle. Toisen aihealueen kautta avautuu siis näkökulma diakoniatyön tehtävään elämän mielekkyyden, selviytymisen ja osallisuuden tukemisessa varsinkin silloin, kun elämäntilanne on tavalla tai toisella muuttunut ja hyvin usein myös vaikeutunut.

Ikääntyneiden kohtaaminen muodostaa julkaisun kolmannen laajemman aihealueen. Väestön ikääntyminen ja vanhusasiakkuudet yleensä asettavat uusia vaatimuksia diakoniatyölle, erityisesti ihmisen ainutkertaisuuden, itsemääräämisen ja loukkaamattomuuden kunnioittamiselle. Yksinäisyys on ydinkysymys, jonka voittamiseen tarvitaan etsivää vanhustyötä. Juuri tähän proble-

matiikkaan paneudutaan kolmannen teema-alueen ensimmäisessä artikkelissa. Toisessa artikkelissa käsitellään kotikäyntityötä vanhusten luona yhtenä keskeisenä diakoniatyön muotona. Seurakunnan tervehdys syntymäpäivään viettävälle on kolmannen artikkelin aiheena. Neljännessä artikkelissa lähestytään diakoniatyön ryhmätoiminnan merkitystä ja tulevaisuutta keski-iäkkökerhoa esimerkkinä käyttäen.

Lukemattomien verkostojen ja projektien työelämä edellyttää diakoniatyön kehittämisen kiinnittymistä niihin toiminnallisiin konteksteihin, joita ajan myötä on syntynyt ja syntyy edelleen. Vapaaehtoistyön kehittämiseen sekä tiedotukseen, verkottumiseen ja yhteistyöhön liittyvät kysymykset ovat aihealueina keskeisiä ja myös erittäin merkittäviä. Neljäntenä laajempaa aihealueena on **vapaaehtoistyö ja lähimmäistyö**, jossa kahden ensimmäisen artikkelin kautta syvennytään erityisesti seurakunnan ystäväpalvelutoiminnan kehittämiseen esimerkiksi innostamisen ja kouluttamisen sekä työnohjauksellisen tukemisen avulla. Aihealueen kolmannessa artikkelissa käsitellään puolestaan jaksamista tukevan ja seurakuntayhteyttä vahvistavan työnohjauksellisen ryhmän merkitystä osana laajempaa vapaaehtoistyön kehittämistä.

Viidentenä laajempaa aihealueena on **tiedotus ja yhteistyö**. Aihealueen ensimmäisessä artikkelissa avataan prosessikuvaus diakoniatyöhön liittyvän esitteen teosta. Toisessa artikkelissa käsitellään, millaisissa toimintaympäristöissä ja millaisten yhteistyötahojen kanssa seurakunnan diakoniatyö voi käytännössä verkottua. **Työhön perehdytys ja vastuutehtävät** on julkaisun kuudes aihealue. Uuden työntekijän ammatillinen osaaminen rakentuu myös työhön perehdytyksen kautta, jonka organisoimisesta työnantaja on vastuussa. Aihealueen ensimmäisessä artikkelissa kuvataan perehdyttämisoppaan laatimista työhön perehdyttämisen konkreettiseksi apuvälineeksi. Kuudennen aihealueen toisessa artikkelissa tuodaan pitkällä aikajänteellä esiin kokemuksia määräaikaisena tiimin vastaavana toimimisesta.

DIAKONIAKASVATUS JA PERHETYÖ

Helena Kuusiranta

DIAKONIA - ”AUTTAMISHOMMA”

JOHDANTO

Kehittämistehtävä nimeltä Diakonia – ”auttamishomma” tarkoituksena on diakoniakasvatuksen suunnittelu ja toteutuksen kehittäminen sekä virikemateriaalin valmistaminen nuorille, jonka avulla voi diakoniatyötä tehdä tutuksi nuorille. Diakoniakasvatus on tässä työssä rajattu koskemaan rippikoulua. Porin Teljän seurakunnan diakoniatyön perustehtävänä on auttaa ja palvella lähimmäistä elämän kriisitilanteissa, antaa diakoniakasvatusta ja välittää Jumalan rakkautta. Pohdittaessa suuntaa ja mahdollisuuksia diakoniakasvatukselle on rippikoulu tarjonnut siihen hyvän kanavan. Rippikoulussa tapaa lähes koko ikäluokan nuoria, joilla on mahdollisuus vaikuttaa yhteiskuntamme kehitykseen ja tulevaisuuteemme.

Kevätkaudella on järjestetty rippikouluikäluokalle diakoniapäivä, jossa tavoitteina on ollut antaa tietoa diakoniatyön sisällöstä, auttaa kasvamaan vastuuseen itsestään ja muista avartamalla käsitystä lähimmäisen huomioon ottamisesta ja rakastamisesta. Yhtenä keskeisenä tavoitteena on ollut saada päivästä oppimiskokonaisuus, joka on rippikoululaisista motivoiva, ajatuksia herättävä, elämyksellinen ja toiminnallinen eli kokonaisuutena nuorille mielekäs. Kehittämistehtävässä on analysoitu vuosien 2007 ja 2008 diakoniapäivien palautemateriaalia nuorten diakoniapäivän kokemuksista. Teemoiksi valittiin:

1. Mitä nuorille jäi mieleen diakoniatyöstä?
2. Miten nuoret kokivat diakoniapäivän kokonaisuutena?
3. Voiko diakoniatyö vastanneiden mukaan auttaa nuoria?

DIAKONIAKASVATUKSEN TEORIAPOHJA

Diakoniakasvatusta pohtiessa keskeisiksi käsitteiksi nousevat diakonia, diakoniakasvatus, rippikoulu, kasvatus ja oppiminen. Koska kirkon kasvatustyö perustuu uskon kokemuksen mahdollistamiseen ja kristinuskon perusteiden opetukseen ja koska diakonian arvot nousevat juuri uskosta, sen muuttumisesta teoksi, on tarpeen määritellä myös kirkon kasvatustyön yleisavoitteet.

DIAKONIA

Diakonian käsite

Diakonia on Uudesta testamentista ja alkuseurakunnasta lähtöisin oleva käsite, joka pohjautuu Jeesuksen antamaan esikuvaan ja hänen opetuksiinsa kristillisestä rakkaudesta. Jeesus kohtasi apua tarvitsevia syrjäytyneitä, sairaita ja köyhiä ihmisiä. Hän kuunteli, paransi ja auttoi heitä sekä julisti heille syntien anteeksiantamuksen sanomaa. Tästä Jeesuksen esikuvasta nousee kristillisen rakkauteen perustuva palvelu, joka toteutuu ihmisten vuorovaihtuksena ja kirkon elämänä.

Diakonia on ihmisen kokonaisvaltaista auttamista ja palvelemista, jonka tarkoituksena on erityisesti auttaa niitä ihmisiä, jotka jäävät muun avun ulkopuolelle. Diakoniatyössä kohdattavien ihmisten hätä on usein moninaista ja toisiinsa kietoutunutta, sillä hätää kokevan ihmisen elämä voi sisältää työttömyyttä, taloudellisia vaikeuksia, ihmissuhde-, päihde- ja mielenterveysongelmia. Jos ajatellaan koko maailmaa ja tarkastellaan hätää kansainvälisen diakonian näkökulmasta, hädän kasvot vain lisääntyvät aidsin, nälän, köyhyyden ja orpouden myötä.

Blennbergerin mukaan diakoniakäsitteen määrittämiseen päästään jäsentämällä yhteen seitsemän diakonian määritelmäehdotusta, jotka etenevät rajoitetusta kohti avaraa ja erityisseikoista kohti yleistä diakoniaa.

1) Diakonia tarkoittaa ”kirkollisen diakonaatin toimintoja”. Tämä tulkinta tarkoittaa tiettyä virka- tai toimivaltuusajattelua, johon kuuluvat karitatiiviset, hallinnolliset, katekeettiset, liturgiset ja sakramentaaliset tehtävät. Kyse on diakoniatoimesta, joka on osa kirkon identiteettiä ja tehtävää.

Tämä tulkinta on Blennbergerin mielestä ahdas, koska diakonia ei edellytä diakoniatehtävän ammatillisuutta, vaan voi olla myös vapaaehtoistyöntekijöitä diakoniatyössä.

2) Diakonia tarkoittaa ”kirkollista sosiaalista työtä”. Tämä määritelmä on Blennbergerin mukaan yleisin käsitys diakoniatyön sisällöstä. Kyse on karitatiivisista, hallinnollisista ja katekeettisista tehtävistä, jotka pitävät sisällään myös kansainvälisen diakonian ja joilla on virallinen tai järjestelmään kuuluva sijansa kirkollisissa yhteyksissä.

3) Diakonia tarkoittaa ”kirkollista sosiaalista ja poliittista vastuuta”. Tässä diakonian käsite laajenee pitämään sisällään myös poliittiset asiat. Osaksi diakoniaa tulisi näin poliittisluontoiset kirkolliset määräykset ja esitykset, kuten Kirkkojen Maailmanneuvoston julkilausumat.

4) Diakonia tarkoittaa ”kirkollista työtä ’koko ihmisen’ parhaaksi”. Määritelmässä diakonia käsitetään kaikeksi kirkon työksi ihmisen fyysis-psykkis-sosiaalis-henkisen kokonaisuuden hyväksi. Tämä tarkoittaa, että kaikki kirkon työ on siis diakoniaa.

5) Diakonia tarkoittaa ”kaikkien kristittyjen ihmisten sosiaalista vastuunkantoa”. Määritelmä muistuttaa edellä ollutta kohtaa kaksi, mutta eroaa siinä, että se ei edellytä virallista tai järjestäytyneitä kirkollista taustaa. Tässä yksittäisten ihmisten toiminta, arkipäivän pienet teot sekä työssä että vapaa-aikana tulisivat diakoniaksi, kunhan vain niiden tekijät olisivat kristittyjä.

6) Diakonia tarkoittaa ”kaikkien ihmisten sosiaalista ja poliittista vastuunkantoa”. Tässä diakonian määritelmä laajenee edellisestä siinä, että mukaan yksilön diakoniseen toimintaan lasketaan yhteiskuntakritiikki ja politiikka. Diakoniasta voitaisiin puhua, kun kristitty toimii työssään, politiikassa sekä vapaa-ajalla Kristuksen esimerkkiä noudattaen.

7) Diakonia tarkoittaa ”kaikkia maailman hyviä ja rakentavia tekoja”. Diakonia käsittäisi tässä määritelmässä kaikki elämän eheyttä ja hyvää yhteiskuntaa edesauttavat voimat ja toiminnot. Tämä tarkoittäisi, että kaikki

ammattit, jotka tuottavat jotakin arvokasta lähimmäisille, olisivat diakoniaa. Tämän näkemyksen voi liittää hyvin luomiskukseen, jonka mukaan Jumalan luomistyö jatkuu jatkumistaan ihmisten toimiessa maailmassa Jumalan kanssa yhdessä. Blennbergerin mukaan yllä olevat määritelmät voidaan nähdä toisiaan täydentävinä ja hän yhdistääkin ne yhdeksi määritelmäksi, josta hän käyttää nimitystä samakeskinen malli.

Myllylän määrittelee diakonian kristillisen ihmiskäsityksen ja arvomaailman mukaiseksi professionaaliseksi ja vapaaehtoiseen työhön liittyväksi sosiaaliseksi ja yhteiskunnalliseksi vastuunkantamiseksi sekä aineellisen ja ai-neettoman lähimmäisen avun ja palvelun tuottamiseksi kaikkialla maailmassa. Diakonian tavoitteena on kohdata ihmisiä tasavertaisena Jumalan kuvana ja auttaa heitä ajallisena, sielullisena, hengellisenä, fyysisenä, sosiaalisena ja iankaikkisena yksilönä. Se ei edellytä, että avuntarpeessa oleva ihminen on kristitty. Diakonian auttamismenetelmiä ovat mm. sielunhoito, jumalanpalvelus, rukous, rippi ja vierellä kulkeminen. Diakonisen hoitotyön auttamismenetelmistä käytetään nimitystä palveleminen, joka pitää sisällään läsnäolon, kuuntelemisen, kosketuksen, toivon ylläpitämisen, sielunhoidon ja rukouksen. Myllylän tutkimuksen mukaan diakoninen hoitotyö sisältää samoja menetelmiä, joita hoitotieteen tutkijat ovat kuvanneet sairaanhoidollisen hoitotyön auttavaksi vuorovaikutukseksi.

Diakoniatyössä tulee aina riittämään hätää ja kärsimystä. Silti varmasti suurin osa siitä jää etsivästä työstä huolimatta löytymättä. Mutta kuten kirkkolaissa todetaan, diakonia kuuluu kaikille. Siksi satsaus diakoniakasvatukseen on tärkeä osa ennaltaehkäisevää työtä. Diakonian yksi tehtävä on välittää tietoa ihmisten hädästä, auttamismahdollisuuksista ja toivosta. Diakoniatyön on opeteltava löytämään ennaltaehkäisevän työn muotoja, jotta sen arvot sekä auttamisen ja palvelun ajatus voisi olla muuttamassa yhteiskuntaa yksilökeskeisestä ajattelusta kohti yhteisöllisyyttä. Siksi asennekasvatus ja kristillisten arvojen esillä pitäminen on tärkeää. ”Kaikki, mitä tahdotte ihmisten teille tekevä, tehkää te heille. Tässä on laki ja profetat.” Matt. 7:12

Diakoniakasvatus

Diakoniakasvatus voidaan määritellä asennekasvatukseksi, joka liittyy lähimmäisenrakkauteen sekä lähellä että kaukana, siitä nousevien arvojen omak-

sumiseen ja niiden siirtämiseen tuleville polville. Se on tiedon jakamista ja toisaalta kutsumista toteuttamaan diakoniaa ja sen arvoja omassa elämässä. Tiedon jakamisen sisältönä on ihmisten hädästä ja kristillisen uskon sisällöstä kertominen. Diakoniakasvatus pitää sisällään myös seurakuntalaisten erityisen diakoniaopetuksen, jonka tavoitteena on aktivoida ja varustaa palvelutehtävään – kohti seurakuntaa, jossa jäsenet eläisivät lähimmäistään palvellon.

Viime aikoina kirkossa on entistä enemmän havahduttu kasvatuksen tarpeeseen ja tehty mietintöjä ja strategioita, joiden tavoitteena on haastaa ja auttaa sen paikallisyksiköitä luomaan omia strategioita. Yksi näistä on Vastuun ja osallisuuden yhteisö – Diakonia ja yhteiskuntatyö 2010 – strategia. Tämä visioi kirkon, varsinkin diakoniatyön, kasvun suuntaa entistä enemmän kohti asennekasvatusta eli diakoniakasvatusta. Strategiassa nostetaan esille viisi tavoitetta, joihin kaikkiin voidaan vaikuttaa kasvatuksellisin keinoin. Nämä ovat lähimmäisvastuun ja yhteiskuntavastuun syventäminen, diakoniaseurakunnan rakentaminen, osallisuuden vahvistaminen, turvaverkkojen lujittaminen sekä kestävän kehityksen tukeminen. Diakoniakasvatuksessa on sikäli keskeistä ja sisällöllisesti tärkeää viedä evankeliumin ja toivon sanomaa eteenpäin. Kyse ei ole käännyttämisestä, vaan kirkon siitä tiedosta ja erityisosaamisesta, mikä tekee kirkosta ainutlaatuisen muihin hyväntekeväisyys- ja kasvatusideologioihin nähden.

Seurakunnan kasvatustoiminnan keskeinen tehtävä on ohjata lapsia ja nuoria elämään diakonisesti ottamalla toiset ihmiset huomioon. Käytännön seurakuntatyössä tarvitaan jatkuvaa asenteiden muokkausta julistuksen, opetuksen ja kasvatuksen avulla. Diakoniapäivän tarkoitus on antaa tietoa diakoniatyön sisällöstä, herättää yhteisvastuullisuutta, auttaa kasvamaan vastuuseen itsestään ja muista ihmisistä avartamalla käsitystä lähimmäisen huomioon ottamisesta ja rakastamisesta.

Rippikoulu

Rippikoulu on evankelis-luterilaisen kirkon kasteopetusta, jonka tarkoituksena on tutustuttaa siihen uskoon, johon lapsena kasteessa on liitetty. Useimmat nuoret käyvät rippikoulun kotiseurakunnassaan sinä vuonna, jona he täyttävät 15 vuotta. Rippikoulusuunnitelma 2001 Elämä-usko-rukous on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon uusin puitesuunnitelma rippii-

kouluun. Sen pohjalta laaditaan paikallisesti rippikoulun toteutussuunnitelmia. Keskeisenä ajatuksena siinä on idea kolmesta korista, joiden sisältönä on elämä, usko ja rukous, joiden tarkoitus on kulkea mukana koko rippikouluajan. Elämän, uskon ja rukouksen kysymykset tukevat ja vahvistavat toisiaan sekä avaavat kokonaisuuksia uskosta.

Pruukin ja Tirrin mukaan kirkon rippikoulusuunnitelma 2001 pohjautuu konstruktiiiviseen oppimiskäsitykseen, jonka mukaan oppiminen on laadultaan korkeaa silloin, kun se tapahtuu aidossa tilanteessa. Mikäli tämä ei ole mahdollista, on oppimisprosessi hyvä rakentaa perustumaan todellisen elämän tilanteisiin ja vuorovaikutussuhteisiin sekä käyttää simulaatiota oppimisen edistämiseen. Oppimisen kannalta oleellista on, että opittua voidaan soveltaa käytäntöön. Elämyksellinen opetus on Kati Niemelän tutkimuksen mukaan koettu rippikoulussa erityisen hyväksi, koska nuoret eivät usein koe sitä varsinaiseksi opetuksiksi vaan parhaimmillaan omaehtoiseksi toiminnaksi, joka on mielekkäämpää rippikoulussa kuin varsinainen vapaa-aika.

Niemelän tutkimuksen mukaan rippikoulun ennakkokokoonnotumiset herättivät rippikoululaisissa paljon kritiikkiä. Nuoret eivät olleet erityisen motivoituneita ennakkotapaamisiin ja seurakunnan toimintaan tutustumiseen ja he kokivat ne irrallisena osana varsinaiseen rippikouluunsa eli leiriin tai päiväkouluun lähiopetusjaksoon. Tutkimuksen perusteella Niemelä kehottaa pohtimaan, miten rippikoulun ennakkotapaamisia ja seurakuntaan tutustumista voisi kehittää.

Kasvatus ja oppiminen

Kasvatus ymmärretään nykyisin vuorovaikutusprosessiksi, jossa pyritään ihmisten välisten, monensuuntaisten vuorovaikutustilanteiden kautta yhdessä kasvamiseen. Oppimistavoitteita suunniteltaessa otetaan huomioon kasvatettavien kehitystaso, oppimisedellytykset ja koko elämäntilanne. Vuorovaikutuksena annettu kasvatus liitetään kasvatettavan ryhmän aikaisempiin kokemuksiin ja asenteisiin, joista muodostuu pohja, mihin uudet tiedot ja taidot liitetään.

Oppiminen alkaa huomion kohdistamisesta johonkin asiaan. Se etenee havainnoinnin kautta jäsentelyyn, jossa uusi tieto jäsentyy aiempiin tietoihin ja luo lopulta uutta tietoa. Havainnointi on ihmisen valikoivaa toimintaa, jossa hän omaksuu tarjolla olevasta informaatiosta osan. Valikointia oh-

jaa muistikapasiteetti, aiemmat kokemukset, opitut asiat, oppimisstrategiat ja tavoitteet, jotka ohjaavat oppimistapahtumaa.

Pruukin ja Tirrin mukaan asenteet ovat ihmisen taipumus arvioida jotakin asiaa tai tilannetta myönteisesti tai kielteisesti. Ne liittyvät arvoihin, jotka muodostavat perustan ihmisen elämäkatsomukselle. Pyrittäessä muuttamaan asenteita voidaan lähteä liikkeelle joko sen tiedollisesta, tunteenomaisesta tai toiminnallisesta ulottuvuudesta, mutta pysyvän muutoksen aikaansaamiseksi täytyy koskettaa samanaikaisesti kaikkia näitä ulottuvuuksia. Myönteisen, lämpimän ilmapiirin ja ohjaajan persoonallisuuden merkitys ovat silloin keskeisiä. Tärkeitä persoonallisuuteen liittyviä ominaisuuksia ovat ystävällisyys, asiantuntevuus, uskottavuus, hyväntuulisuus, innostuneisuus, empaattisuus ja lämpö. Usein asenteita yritetään muuttaa tietoa jakamalla. Tiedon avulla voidaan vaikuttaa kuitenkin asenteisiin vain silloin, kun henkilöllä tai ryhmällä ei ole vielä muodostunut asiaan omaa asennetta. Jotta asenteisiin voidaan vaikuttaa, on hyväksyttävä ihmisten vapaa mielipiteiden ja tunteiden ilmaisu. Nuorten kanssa työskennellessä toimiminen ja tekeminen on luontevampi tapa pyrkiä muuttamaan niitä kuin puhuminen. Mahdollisuus tehdä käytännön asioita avaa mahdollisuuden asennemuutokselle. Siksi diakoniaan liittyvät tehtävät ja roolileikit tarjoavat mahdollisuuden ymmärtää vastakkaisia asenteita, mitä kautta oma käsitys voi avartua.

KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS

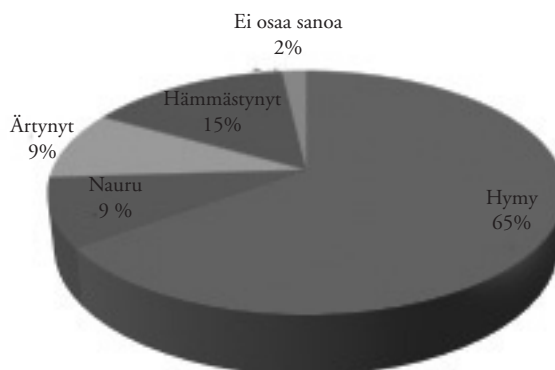
Vuoden 2007 ja 2008 diakoniapäivät toteutettiin rastivaelluksena, jonka kaikki rippikouluryhmät kiersivät läpi. Päivän toteutuksesta vastasivat diakoniatyön tiimin jäsenet, rippikoulutyöstä vastaavat ja vapaaehtoiset. Rasteja oli kuusi kappaletta ja kokonaisuutena vaellus kesti yhden ryhmän osalta n. tunnin. Rastien aiheet käsittelivät hiljentymistä, diakoniatyön juuria, lähimmäisen rakkautta, auttamista, kansainvälistä diakoniaa, yhteisvastuuta, mielikuvamatkaa pakolaisena (2007) ja sodan jaloissa (2008) elävän ihmisen maailmaan. Suurin osa rastimateriaalista oli itse valmistettua. Molempina vuosina kokeiltiin erilaisia uusia sisältöjä vaelluksessa. Pyrkimyksenä oli kehittää rastivaellusta saadun palautteen perusteella ja kokeilla uusia tapoja, joista palautekaavakkeella pyydettiin nuorilta kirjallinen arvio, miten he kokivat rastivaelluksen kokonaisuutena. Täytettyjä palautekaavakkeita oli

molempina vuosina lähes 200 kpl:ta. Saatu palaute käsiteltiin teema-analyysiä hyödyntäen pyrkien löytämään ja erottelemaan oleellimmat asiat kehittämistehtävän kannalta. Mittarina päivän kokonaisuuden onnistumisesta käytettiin nuorille tyypillisiä hymiön tapaisia kasvokuvia, joista oli valittavissa nauravat, hymyilevät, hämmästyneet ja ärtyneet kasvot.

Diakoniapäivästä kootun palautteen perusteella diakoniakasvatukseen rippikoulussa kannattaa satsata. Vuosien 2007 ja 2008 aineiston perusteella nuorista 74 % koki rastivaellustyyppisenä järjestetyn diakoniatyöstä kerrotavan oppimiskokonaisuuden onnistuneena ja mielekkäänä. Tästä joukosta 9 % koki päivän erityisen hyväksi ja jopa hauskaksi. Päivän sisältöä, joka voidaan tulkita kirjallisten vastausten perusteella osittain kuvastamaan diakoniatyön moninaisuutta, hämmästeli 15 % vastanneista. Ärtyneitä eli selvästi negatiivisesti vaelluksen kokeneita oli 9 %. Rippikoululaisista 2 % ei osannut sanoa mielipidettään asiaan. Yhteenvedona voi todeta, että diakoniatyöpäivät onnistuivat hienosti ja vastasivat nuorten tarpeeseen kokemuksellisesta ja elämyksellisestä kokonaisuudesta.

Rippikoululaisten yhteinen mielipide 2007 ja 2008

V. 2007	Hymy	Nauru	Ärtynyt	Hämmästynyt
kpl	103	21	19	28
	Ei vastausta 7 kpl			
V. 2008	147	14	16	30
Yhteensä	250	35	35	58



Kuvio 1: Diakoniapäivien onnistuminen 2007 ja 2008 aineiston perusteella

Keskeisenä tuloksena voi sanoa, että diakoniapäivä oli nuorten kokemusten perusteella erittäin onnistunut oppimiskokonaisuus, joka antoi positiivisen kuvan diakoniatyöstä sekä välitti tietoa. Vaihteleva toimintatapa ja suunniteltu kokonaisuus herätti mielenkiinnon. Tytöt olivat kiinnostuneempia diakoniatyöstä kuin pojat. Samoin tyttöjen vastaukset olivat myös huolellisemmin tehtyjä ja perusteellisempia kuin poikien. Vastauksissa näkyi myös se, että diakonia oli nuorille uusi asia. Lähes jokaiselle tuntui löytyvän ainakin yksi rasti, joka jäi mieleen ja oli kiinnostava. Kokonaisuutena voi todeta, että vastaukset antavat diakoniapäivästä hyvin positiivisen kuvan, mikä kannustaa järjestämään vastaisuudessaakin tällaisen oppimiskokonaisuuden ja – kokemuksen nuorille. Yhtenä tuloksena kehittämistehtävästä syntyi myös diakoniakasvatukseen soveltuva virikemateriaali rippikouluun, jota voi soveltavin osin hyödyntää seurakuntatyössä.

POHDINTA

Mikä diakoniatyössä on oleellista? Mitä ymmärretään varsinaisella diakonialla? Mitä rippikoululaiselle on hyvä kertoa diakoniasta? Kuinka paljon tietoa on järkeä kerralla antaa? Huomioitava on, että kyseessä on suurimmalle osalle rippikoululaisista ensimmäinen kosketus kirkon diakoniatyöhön. Hyvä on varmaan jokaisen omassa tiimissään käydä arvokeskustelua, mitä asioita koetaan sisältyvän ”varsinaiseen diakoniatyöhön” ja mitä koetaan tärkeäksi sisällyttää tällaiseen diakoniapäivään. Huomioitava on, että aika ja vastaanottokyky ovat rajallisia, joten on tehtävä valintoja, mitä osa-alueita halutaan painottaa. Ymmärrämmekö me diakoniatyössä oleellisimmaksi kertoa siitä diakoniasta, jota viranhaltijat toteuttavat ko. seurakunnassa vai onko diakoniakäsityksemme laajempi? Kirkko opettaa, että diakonia kuuluu kaikille, sen jokaiselle jäsenelle. Erik Blenningin määrittelyssä diakonia on ”kaikkien kristittyjen ihmisten sosiaalista vastuunkantoa”. Tulevaisuus on nuorissa. Diakoniakasvatuksen pitää herättää ajatuksia ja arvokeskustelua, mitä minä voin tehdä lähimmäiseni hyväksi ja miten minä voin vaikuttaa. Pidän itse keskeisenä kertoa rippikoululaisille, että diakonia kuuluu kaikille – jokainen voi omilla valinnoillaan ja tekemisillään vaikuttaa. Jos tämä opetus jää nuoren mieleen, on jo paljon saavutettu. Jos tavoitteeksi valitaan vain sen diakonian esittely, mitä diakonian viranhaltijat tekevät kotiseurakunnassaan, on lähtökohta toinen ja oleellista perustella, miksi. Tar-

vitseeko rippikoululainen tarkempaa tietoa diakoniatyön esim. avustuskäytännöistä tai kotikäynneistä?

Kehittämistehtävän tulokset osoittavat, että elämyksellinen oppiminen on luentomuotoista parempi. Rippikoulun ennakkokokoon-tumisiin pitää satsata, jotta ne ovat mielekkäitä. Vanhempien odotuksiin vastaaminen rippikoulun eettisestä ja kasvatuksellisesta annista on tärkeä pitää mielessä. Etiikka ja moraalikasvatus sopivat diakoniakasvatuksen sisältöön hyvin. Maailma on pienentynyt siinä mielessä, että tieto muiden ihmisten hädästä tavoittaa meidät lähes reaaliajassa. Tietoa on tarjolla median välityksellä valtavia määriä. Tiedon paljous ja hädän kaukaisuus helposti turruttaa eikä kosketa. Siksi olen kokenut erilaiset elämykselliset mielikuvaharjoitteet hyviksi. Oleellista on valita teema, mistä kulloinkin haluaa puhua ja keskittyä siihen sekä muistaa ohjaajan oma persoonallisuuden merkitys lämpimän ja turvallisen ilmapiirin luomisessa.

Diakoniakasvatuksessa on kuitenkin tärkeä pysyä perusteissa, keskeisissä asioissa, koska diakonia on nuorille selvästi uusi asia. Perustietoa sopivassa määrin ja muodoin tarjoamalla voidaan herättää nuorten kiinnostus. Pruu-kin ja Tirrin tutkimusten perusteella keskeistä on, että opittua voi soveltaa käytäntöön. Tälle kiinnostuksen kasvattamalle perustalle, joka muodostuu tiedoista, jota nuori voi käytännössä soveltaa elämässään, voi nuori jatkossa liittää uusia spesifimpiä tietoja ja taitoja diakoniasta. Aiheeseen kannattaa palata siis vielä varsinaisella leiri- tai päiväkouluajaksolla, jolloin nuoret voivat hyödyntää jo tallentuneita muistitietojaan ja saada uutta tietoa.

Tämän tyylisen vaelluksen voisi muokata myös palvelemaan diakoniatyötä laajemminkin. Uusien luottamushenkilöiden perehdyttämisessä tai avoimien ovien päivän -järjestelyissä voitaisiin hyödyntää vaellustyyppistä pienten informaatiohetkien sisältämää toiminnallisempaa kokonaisuutta, jossa samalla tutustuisi koko ko. työstä vastaavaan henkilökuntaan. Kokonaisuus vain täytyisi miettiä ja sovittaa yhteen, mikä on oleellista ja miten asian haluaa esittää. Olkoon diakoniakasvatuksessa ja -työssä vain taivas rajana!

LÄHTEET

Blennberger, Erik 2002. Anno Domini 2002. Diakoniatieteen vuosikirja. Toim. Mikko Lahtinen & Tuulikki Toikkanen. Lahden Diakoniasäätiö, Lahden diakonia instituutti. Tammer-Paino.

Hakala, Pirjo 2007. Auttamisen teologia. Toim. Kari Latvus & Jaakko Elenius. Hämeenlinna: Kirjapaja.

Hirvonen, Ritva 2002. Diakonian käsikirja. Toim. Helosvuori R, Koskenvesa E, Niemelä P, Veikkola J. Jyväskylä: Kirjapaja.

Honkkila, Antero 2002. Diakonian käsikirja. Toim. Helosvuori R, Koskenvesa E, Niemelä P, Veikkola J. Jyväskylä: Kirjapaja.

Huotari, Voitto 1992. Elävä seurakunta. Seurakuntatyön käsikirja. Jyväskylä

Myllylä, Marjatta 2002. Anno Domini 2002. Diakoniatieteen vuosikirja. Toim. Mikko Lahtinen & Tuulikki Toikkanen. Lahden Diakoniasäätiö, Lahden diakonia instituutti. Tammer-Paino.

Niemelä, Kati 2002. Hyvä rippikoulu. Rippikoulun laatu ja vaikuttavuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Pruuki, Lasse ja Tirri, Kirsi 2004. Rippikoulun käsikirja. Toim. Aaltonen H, Pruuki L, Saarinen P. Jyväskylä: Kirjapaja.

Rippikouluopas 2001. Elämä, usko, rukous, seurakuntayhteys. Kirkkohallitus. Toiminnallinen osasto. Helsinki: Kirkkohallituksen monistamo.

Veikkola, Juhani 2002. Diakonian käsikirja. Toim. Helosvuori R, Koskenvesa E, Niemelä P, Veikkola J. Jyväskylä: Kirjapaja.

Internet-lähteet:

Diakonia ja yhteiskuntatyön strategia 2010. Vastuun ja osallisuuden yhteisö. www.evl.fi/kkh/y/kdy/strategiat

Raija Yrjölä

VERKON TEKIJÖINÄ

– Diakonisen perhetyön kehittäminen Tuiran seurakunnassa

Osallistuin Kirkon koulutuskeskuksen vuosina 2006–2008 järjestämään Diakoniaviranhaltijoiden erityiskoulutukseen. Koulutuksen lopputyönä valmistui syyskuussa 2008 kehittämistyöni Verkon tekijöinä. Aloitin kulu-
van vuoden helmikuussa vakinaisena viranhaltijana diakoniatyön Oulun ev.lut. seurakuntayhtymän Tuiran seurakunnassa.

Tuira on yksi neljästä ja samalla suurin Oulun ev.lut. seurakuntayhtymän seurakunnista. Seurakunnan alueella asuu yli 50 000 asukasta. Diakonia-työntekijöitä seurakunnassa on kaikkiaan yhdeksän. Diakoniatyön toteut-
tamiseksi seurakunta on jaettu seitsemään alueeseen, joista kullekin on ni-
metty oma työntekijänsä. Alueen lisäksi jokaiselle diakoniatyöntekijälle
kuuluu koko seurakunnan diakoniatyössä yksi tai useampi tehtäväkohtai-
nen vastuualue.

Minun työalueeseeni kuuluu kaupunginosia Oulun kaupungin ja Tuiran seurakunnan pohjoispuolelta. Työalueettani ovat: Jylkynkangas, Kuivasjärvi, Kuivasranta, Liikanen ja Ritaharju. Alueen ikärakenne on nuorekas. Asukas-
luku kasvaa jatkuvasti, kun sinne rakentamisen myötä muuttaa uusia lapsi-
perheitä. Tällä hetkellä asukkaita on yli 7 000. Kun Ritaharjun alue on ra-
kennettu valmiiksi, on asukasluvun arvioitu tuolloin olevan 15 000. Käy-
tän tässä yhteydessä työalueestani lyhennettyä muotoa: Kuivasjärvi –Liika-
nen – Ritaharju.

Alueen lisäksi minun vastuulleni kuuluvat kriisi-työ ja diakoninen per-
hetyö. Diakoninen perhetyö on nyt ensimmäistä kertaa nimetty Tuiran seu-
rakunnassa diakonian viran tehtäviin. Uutena työntekijänä halusin tutus-
tua työhöni ja työalueeseeni sekä ryhtyä kehittämään diakonista perhetyötä
seurakunnassa. Diakoniaviranhaltijoiden erityiskoulutukseen liittyvän ke-
hittämistehtävän laatiminen tarjosi minulle mahdollisuuden yhdistää pyr-

kimykseni.

Valitsin siis aiheekseni Diakonisen perhetyön kehittäminen Tuiran seurakunnassa. Kehittämistehtävääni rajasin työalueeni Kuivasjärvi – Liikanen – Ritaharju.

Kehittämistavoitteikseni asetin muun muassa seuraavat:

1. Etsiä sisältöä käsitteelle diakoninen perhetyö.
2. Perehtyä omaan työalueeseen ja tutustua lasten ja lapsiperheiden kanssa alueella työtä tekeviin toimijoihin.
3. Jakaa muille toimijoille tietoa seurakunnan ja diakoniatyön mahdollisuuksista auttaa vaikeuksissa olevia lapsiperheitä.
4. Selvittää lasten ja lapsiperheiden kanssa toimivien työyhteisöjen näkemyksiä lapsiperheiden ongelmista yleisellä tasolla, ongelmien ilmenemisestä heidän työssään sekä heidän keinojaan auttaa.
5. Selvittää, minkälaisia odotuksia toimijoilla on seurakunnalle lapsiperheiden auttamista koskien.
6. Kysellä aiemmasta yhteistyöstä seurakuntien kanssa ja yhteistyöodotuksia vaikeuksissa olevien lapsiperheiden auttamiseksi.

Tämän päivän Suomessa ydinperheet ovat vain yksi osa moninaisista perhemuodoista. Kehittämistehtävässani perheellä tarkoitetaan yleensä lapsiperhettä. Perheet elävät monenlaisten haasteiden keskellä. Perheiden hyväksi tehdään moniammatillista työtä. Perhetyötä tuottavat niin kuntien ja kaupunkien sosiaalityö, päivähoito, terveydenhuolto, koulu ja kotipalvelut kuin myös eri järjestöt ja seurakunnat. ”Perhetyö on laajimmillaan kaikkea perheiden kanssa tehtävää työtä”

Useimmiten perhetyö pyrkii ennaltaehkäisevään toimintaan. On myös perheistä, joissa vanhemmuus on haavoittunutta tai kateissa. Tarvitaan lisää perhetyötä, joka tukee vaikeuksissa olevia perheitä. Diakoninen perhetyö voi omalta osaltaan vastata näiden perheiden avun tarpeeseen. Diakoninen perhetyö nousee diakonian teologiasta. Diakonian alkujuuret lähtevät Raamatusta, lähimmäisenrakkaudesta, josta Jeesus antoi käskyn. Hänen esimerkkinsä mukaan meidän tulee rakastaa lähimmäistämme kuin itseämme ja kohdata apua tarvitsevat, köyhät, sairaat ja syrjäytetyt. Diakoniatyö on siten hädässä ja avun tarpeessa olevan yksittäisen ihmisen tai perheen tukemista ja auttamista.

Vaikka kirkkomme seurakunnissa on jo diakoniatyöntekijöitä, jotka tekevät diakonista perhetyötä, ei aiheesta löydy juurikaan kirjallisia lähteitä. Kirkolle valmisteilla olevan Perhetyön strategian hahmotelmassa kirkon perhetyöllä tarkoitetaan ”kaikkia niitä seurakuntien työntekijöiden ja vapaaehtoisten toimenpiteitä, joilla halutaan vahvistaa perheenjäsenten kasvua Jumalan tuntemisessa, toinen toistensa välittämisessä sekä lujittaa avioliittoa ja perhettä” (Kirkon perhetyön strategia, hahmotelma 27.6.2008). Strategian hahmotelmassa eritellään kirkon perhetyö, perheneuvonta ja diakoninen perhetyö. Diakonisen perhetyön ajatellaan kohdistuvan useimmiten moningelmaisiin perheisiin. Perheitä tuetaan elämänhallintaan, autetaan erilaisissa yllättävissä kriiseissä ja etsitään toivoa antavia ratkaisuja.

Kehittämistehtäväni tavoitteisiin päästäkseni tein suunnitelman, joka sisälsi alueen lasten ja lapsiperheiden kanssa toimivien työyhteisöjen kartoittamisen, yhteydenoton ja vierailun niihin sekä kyselyn näille työyhteisöille. Helmi-huhtikuun aikana soitin alueen neljään päiväkotiin, kahteen lastenneuvolaan sekä alueen lastensuojelun yksikköön. Puhelun aikana kerroin itsestäni ja työstäni sekä toiveistani tulla tutuksi lapsiperheiden kanssa toimivissa työyhteisöissä. Samalla kerroin myös kyselystä, jonka jättäisin vastattavaksi vierailuni yhteydessä.

Jokaisessa työyhteisössä minut toivotettiin tervetulleeksi puhelimesta sopimanamme ajankohtana. Vierailin em. työyhteisöissä huhti-, touko- ja kesäkuun aikana. Vastaukset sain sähköpostilla vierailujeni jälkeen. Yhdeltä päiväkodilta ei tullut vastausta. Vierailuillani tapasin työyhteisöissä työvuorossa olevaa henkilöstöä yleensä henkilökunnan kahvitauon aikaan. Vierailuni kestivät noin tunnin, jona aikani kerroin hieman itsestäni ja diakoniatyöstä yleensä sekä miten diakonisella perhetyöllä voidaan tukea lapsiperheitä käytännössä. Työntekijät tekivät minulle kysymyksiä ja vastaavasti kertoivat työstään, perheiden haasteista jne. Kyselylomake sisälsi kehittämistavoitteitani suuntaisesti, seuraavat kahdeksan avointa kysymystä

1. Minkälaisia haasteita, ongelmia ja vaikeuksia näette lapsiperheillä tämän päivän Suomessa olevan?
2. Millä tavoin lapsiperheiden ongelmat ja vaikeudet tulevat esille työssänne?
3. Millä tavoin pyritte työssänne auttamaan lapsiperheitä?
4. Minkälainen rooli Suomen ev.lut. kirkolla tulisi mielestänne olla

lapsiperheiden tukemisessa?

5. Mitä konkreettista odotatte Oulun paikallisseurakuntien tekevän lapsiperheiden auttamiseksi?
6. Oletteko tehneet yhteistyötä seurakuntien kanssa? Jos olette, mikä työmuotojen kanssa ja millaista yhteistyönne on käytännössä ollut?
7. Minkälaiseen yhteistyöhön olisitte halukkaita seurakunnan kanssa vaikeuksissa olevien perheiden tukemiseksi?
8. Terveisenne kirkolle / seurakunnille (Sana on vapaa!)

Tämän lisäksi tein lähes samanlaisen kyselyn kahdelle Tuiran seurakunnan työntekijätiimille; lastenohjaajille ja diakoniatyöntekijöille. Suurin ero oli kyselylomakkeiden 8. kysymyksessä. Työntekijöiltä en pyytänyt terveisiä, vaan kysyin ”Mitä diakoninen perhetyö mielestänne on?”.

Tulosten mukaan kaikissa lapsiryhmissä lasten käytös ja vanhempien kanssa käydyt keskustelut toivat esille, että osalla perheistä on ongelmia. Työyhteisöissä pyritään tarttumaan ongelmiin heti ja tukemaan sekä lapsia että heidän vanhempiaan.

Seurakunnan kanssa työyhteisöillä (päiväkodeilla) oli aiempaa kokemusta lähinnä hartauselämän toteuttamisessa. Diakoninen perhetyö voi avata uuden yhteistyömahdollisuuden. Työyhteisöt pitävät seurakunnan tekemää työtä tarpeellisena ja arvokkaana. Erityisesti arvostetaan kaikille perheille avointa kerhotoimintaa, leirejä ja retkiä ja niitä toivotaan jatkossakin perheille tarjottavan. Vaikeuksissa olevien lapsiperheiden auttamiseksi työyhteisöt ehdottavat tiedon jakamista ja välittämistä seurakunnan tukitoimista perheille. Diakoniatyöntekijän toivotaan informoivan henkilöstöä ja vieraillevan vanhempainilloissa. Myös erityisen tuen tarpeessa oleville vanhemmille esim. yksinhuoltajaperheille toivotaan ryhmätoimintaa. Seurakunnan työntekijätiimit ehdottavat kirkkopiireittäin tapahtuvan aluetyön vahvistamista, jotta erilaisille perheille voitaisiin tarjota toimintaa heidän tarpeensa huomioiden.

Vierailut ja kyselyt auttoivat minua uuteen työhön ja työalueeseen perehtymisessä. Vierailujen kautta pääsin yhteyteen alueen muiden ammattilaisten verkostojen kanssa. Vierailuni jatkuvat seuraavaksi alueen kouluihin. Sain myös vahvistuksen sille, että verkostoissa tiedottamista kannattaa jatkaa. Verkostossa jokainen toimija voi omista vahvuuksistaan käsin auttaa apua tarvitsevia perheitä.

Seurakunnan sisällä aion ottaa kyselyissä saatuja tuloksia ja ehdotuksia esille niin diakoniatiimissä kuin tiimirajat ylittävissä palavereissakin. Perheille järjestettävää monipuolista toimintaa voitaisiin suunnitella kirkkopii-reittäin tapahtuvaksi. Diakoninen perhetyö ei ole työmuoto eikä vain jonkin yksittäisen diakoniatyöntekijän tehtävä seurakunnassa. Se on jokaisen perheenjäsenen ja koko perheen huomioimiseen tähtäävä toimintatapa. Se on työtä, jonka keskiössä on hädässä oleva perhe. Sikäli jokainen seurakunnan työntekijä ja vapaaehtoistyöntekijä voi toteuttaa diakonista perhetyötä omasta tehtävästään käsin.

Kehittämistehtäväni on vain alkusysäys sille kehittämistyölle, jonka uskon diakonisen perhetyön osalta Tuiran seurakunnassa jatkuvan.

LÄHTEET

Esko, Martti 3.9.2007 Kirkon diakoniapäivät, Lappeenranta. Diakoninen perhetyö. ”Samassa veneessä – aivot ristissä”, luentomoniste.

Kirkon perhetyön strategia (keskeneräinen hahmotelma) 27.6.2008.

Raamattu 1992. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Pieksämäki: Sisälähetysseuran kirjapaino Raamattutalo.

Reijonen, Mikko (toim.) 2005. Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Wikipedia, Kaijonharjun suuralue http://fi.wikipedia.org/wiki/Kaijonharjun_suuralue. Luettu 18.8.2008

Kirsti Kajos

KUKA KUULEE KOSKELAA?

Koskela-projektien anti Käpylän seurakunnalle

Kehittämistyöni tarkoitus on selvittää mitä Koskela-projektit ovat käytännössä sisältäneet ja mitä niistä on jäänyt seurakunnan toimintaan konkreettisesti, mitä pitäisi nyt tehdä ja voisiko tuloksia hyväksikäyttäen löytyä uusia visioita Koskelassa tehtävään työhön.

KÄPYLÄ

Käpylän seurakunta on nykyisin yksi Helsingin seurakuntayhtymän 24 suomenkielisestä seurakunnasta. Kaupunginosa rakennettiin 1920-luvulla työväen asuinalueeksi, helpottamaan sodanjälkeistä asuntopulaa. Käpylän seurakunta perustettiin omaksi seurakunnakseen 1949. Seurakuntalaisia on v 2008 tilaston mukaan 7162 ja kaiken kaikkiaan alueella on asukkaita 11 175. Kirkkoon kuuluu 64,1 %. Seurakunta on kooltaan kolme neliökilometriä. Alueeseen kuuluvat ns. puu-Käpylä, Mäkelänkadun toisella puolella Länsi-Käpylän kerrostalo- ja pientaloalue, 1930-luvulla rakennettu Olympiakylän kerrostaloalue, 1950-luvun alussa rakennettu Kisakylän kerrostaloalue Koskelantiellä, osa Sofianlehdon alueesta, Koskelan kerrostalo- ja pientaloalue sekä osa Veräjämäkeä.

Käpyläläisiä yhdistää voimakas me-henki. He ovat yleensä vahvasti tietoisia ja ylpeitä käpyläläisyydestään. Perusparannettua Käpylän aluetta pidetään Helsingin arkkitehtonisesti parhaana puutaloalueena. Käpylän ainutlaatuisuutta alueena tullaan ulkomailta saakka ihailemaan. ”Hymykuoppa Helsingin poskessa” ei ole tyhjästä syntynyt sanonta!

Seurakunta on alueellisesti jakautunut Käpylään ja Koskelaan. Koskela on asuinalueena uudempi ja rakenteellisesti erilainen verrattuna Käpylään. Eri-laisuutta kuvaa erään Koskela-seuran jäsenen hauska ilmaisu. ”Jos Käpylä

on Helsingin hymykuoppa, niin Koskela on sen finni”. Hän ei sanonut tätä mitenkään häpeillen vaan ylpeänä koskelalaisena.

KOSKELA ALUEENA JA PROJEKTIT

Vanhankaupunkiin v.1550 perustettu Helsingin kaupunki, on perustettu Koskelan pitäjään. Nimensä Forsby, joka mainitaan historian kirjoissa jo vuonna 1351, pitäjä oli saanut Vantaanjoen suulla pauhaavasta koskesta Vanhankaupungin koski. Koskela on alueena elävä eikä ongelmiltakaan ole säästyty. Seurakunnan työn kohteena Koskela on alueena haastava. 2000-luvulla haasteita on pyritty koordinoimaan projektein. Kehittämistyössäni käsittelen Koskela-projekteja, joita on ollut kolme, kaksi Käpylän seurakunnan omaa ja yksi Helsingin seurakuntayhtymän erityisnuorisotyökeskus Snellun projekti. Koskelassa on toteutettu seuraavat projektit: Perheprojekti vuosina 2002–2003, Erityisvarhaisnuorisotyön projekti vuosina 2002–2004 ja Lapsi- ja nuorisotyön projekti vuosina 2004–2006. Kaksi projekteista on syntynyt Käpylän seurakunnan työntekijöiden aloitteesta seurakunnan sisältä ja omista tarpeista ja yksi oli erityisvarhaisnuorisotyön projekti, joka alkoi samana vuonna kuin meidän ensimmäinen projektimme. Koska projektit osittain sivusivat toiminnassaan toisiaan, Käpylän seurakunnan perheprojekti ja Snellun erityisvarhaisnuorisotyön projekti, yhteistyö suurelta osin oli tarkoituksenmukaista. Kolmas Koskela-projekti sai luontevasti jatkoa, koska seurakuntaneuvostossa alettiin nyt kiinnittää enemmän huomiota Koskelan tarpeisiin, uskoakseni myös siksi, että useampi työntekijä oli nyt mukana nimenomaan Koskelan alueella.

Kehittämistyöni tarkoitus on kertoa näistä projekteista, niiden työtavoista ja luonteesta sekä käytännön sisällöstä ja kartoittaa projektin anti ja hyöty seurakunnalle. Määritelmän mukaan projektin tarkoitus on saada aikaan muutos, tässä tapauksessa etsiä uusia toimintatapoja Koskelassa. Työssäni kerron myös alueen erityispiirteistä sekä haastattelen alueen asukkaita ja seurakunnan luottamushenkilöitä.

PROJEKTIT

Projektit ovat niin Helsingissä kuin muuallakin maassa paljon käytettyjä ja niiden tuoma positiivinen panos seurakunnalle sekä toimivuus ja yhteen asi-

aan keskittyminen, on todettu hyväksi ja se on työ- ja toimintatavoiltaan jostain sellaista, mitä tavallinen seurakuntatyö harvemmin on.

Sana projekti on peräisin latinan käsitteestä pro-iectum, jossa pro voidaan ajatella joko eteen tai ulos. Iectum puolestaan on iacere-verbin partisiipin perfekti ja tarkoittaa heitettyä. Alkuperäinen ajatus on siis ollut ”ulos” tai ”eteen heitetty” ehdotus. Projekti on siis eräänlainen ehdotus tavaksi hoitaa jokin asia. Projektit tarjoavat mahdollisuuden joustavaan toimintaan. Esimerkiksi seurakunnassa voi olla toiminnallinen diakoninen tarve, jota ei voida hoitaa normaalin virkatyön puitteissa, silloin voidaan perustaa projekti. Projektit voidaan käynnistää ja koota vastaamaan tiettyyn tarpeeseen, minä jälkeen kyseiset resurssit (~ihmiset) voidaan ohjata uusiin tehtäviin.

Projekti määritellään tietyn mittaiseksi, se alkaa ja loppuu, tavoitteet saavutetaan tai ei saavuteta tai saavutetaan vain osa tavoitteista, mutta itse projektilla on päätepiste. Meidän projektimme jäivät kaikki kesken. Loppuraportti löytyi vain Lapsi – ja nuorisotyön projektista. Loppuraportti on eräänlainen tilinpäätös, mutta hyödyllisen projektin elämä ei pääty kirjahyllyyn vaan se jatkuu tietona, kokemuksina, palveluina, oli raportti tai ei. Vaikka nämä Koskela-projektit eivät kaikki täytä projektille asetettuja vaatimuksia, niin silti jokaisella projektilla on oma saavutuksensa ja monia saavutuksia, kaikkia saavutuksia ei voi edes tietää tämän kaltaisissa projekteissa. Mutta tärkeimmät saavutukset olivat Perheprojektissa Yhtä perhettä - kerho yksinhuoltajaäideille, Erityisvarhaisnuorisotyön projekti osoitti erityisvarhaisnuorisotyön viran välttämättömäksi erityisnuorisotyökeskus Snelluun ja Lapsi ja – nuorisotyön projektissa yhteistyön tuomat onnistumisen kokemukset ja hyvät tulokset sekä kahden nuoren konkreettinen elämän muutos tyttöjen ryhmän myötä. Perheprojektin kohdalla on lisäksi tärkeä yksityiskohta, joka pitää huomioida ja kirjata. Projektityöntekijä sai seurakunnasta viran projektin aikana ja näin mahdollisti omasta projektistaan nousevien haasteiden jatkotyöstämisen tai kesken jääneiden projektisuunnitelmien toteuttamisen. Tämä ei kuulu projektin luonteeseen. Mutta tässä tullaan siihen ajatukseen, että pitäisikö projektiin ottaa työntekijä omasta piiristä ja uusi työntekijä jatkaa vanhaa jo suunniteltua työtä? Projektin periaatteisiin kuuluu, että prosessissa muutos tapahtuu kertaheitolla, vetävänä voimana on nyky- ja toivetilanteen välinen ristiriita. Siitähän projektissa on kysymys, muutoksesta, uusin silmin katselemisesta, eteen heitetystä ehdotuksesta hoitaa jokin asia. Pystyykö ”vanha” työntekijä tähän, kyllä ja ei. Riippuu esimiehestä, työn-

tekijästä itsestään ja työyhteisön halusta muutokseen.

Projekteja myös arvosteltiin. Lähinnä harmistuttiin siitä, että ne alkavat ja sitten loppuvat. Eräs äiti arvosteli projektia, ”ensin vedetään kuiville ja sitten jätetään rannalle”. Tässä rannalle sanan kaksoismerkitys tulee hyvin esille. Äiti koki, että Koskelassa oli käynnistetty hyvä Lapsi – ja nuorisotyön projekti, mutta kun se ei jatku niin kärsivä osapuoli on lapsi noin kollektiivisesti, jonka tähden projekti on perustettu. Toinen äiti koki, että Koskelasta projektityöntekijät saavat hyvän kokemuksen sosiaalisista ongelmista ja siten häipyvät kokemuksineen muualle. Koettiin, että alueen kehittämisen ja kehittymisen kannalta hankkeena projekti on huono, varsinkin varhaisnuorille. Sen antama apu on kuin pisara meressä. Kaivattiin siis jatkuvuutta.

Tästä seuraa jatkotutkimuksen aihe tai toiminnan arvioimisen vaihe. Milloin Koskela kuuluu seurakunnan omien viranhaltijoiden työn piiriin eikä projektityöntekijöille? Varsinkin tilanteessa, jossa olemme vuonna 2011, jolloin seurakuntamme kasvaa ja haasteet lisääntyvät. Kuka silloin kuulee Koskelaa?

Projektien hyöty, arvo ja saavutukset ovat vaikeasti mitattavissa. Työn kohteena olevien ihmisten ongelmien ennaltaehkäisy tai vähentäminen tai varhaisen puuttumisen tuoma suoja, kaikki tämä on vaikeasti todennettavissa. Projektit ovat kuitenkin ottaneet paikkansa alueella ja otettu ilolla vastaan. Kaikilla alueen lapsi – ja perhetyöntekijöillä on kädet täynnä työtä ja yhteistyö on tuonut jotain keveyttä arkeen, luonut uusia näkyjä ja toivoa. Koskela-projektien kaikkia saavutuksia on vaikea kirjata. Se, että nuori tai lapsi tulee autetuksi elämän alkuun, on valtava saavutus, mutta vaikeasti tilastoitavissa. Vaikka projektit eivät täydellisesti vastanneet projektille asetettuja kriteereitä, siitä huolimatta nämä projektit saivat paljon aikaan.

Projektien yhteinen anti on se, että seurakunta ja sen myötä kirkko huomioidaan varteenotettavana toimijana Koskelassa. Olemme yhteistyökumppani, joka etsii uusia keinoja ja toimintatapoja auttaakseen heikompia.

Toisaalta haluan toistamiseen sanoa, että mielestäni Koskela-projektit syntyivät työntekijöiden aloitteesta, koska haasteita on niin paljon ja tekijöitä vähän. Onko vastattava kaikkiin haasteisiin? Mikä on seurakunnan perustehtävä? Ikäjakaumaennusteen mukaan (vuoteen 2017) lapset vähenevät ja vanhuksat lisääntyvät Koskelassa. Miten tähän ennusteeseen pitäisi suhtautua näiden projektien valossa?

Meidän tulisi Käpylän seurakunnassa perustaa ”hankkeiden hanke”, jossa

kaikki työmuodot ja erilaiset hankkeet koottaisiin suurennuslasin alle ja tutkittaisiin, mitä voitaisiin jättää pois, että resursseja jäisi uusien hankkeiden toteuttamiseen. Jos kirkkolakiin voidaan tehdä muutos tilanteen ja tarpeen tullen niin eikö seurakunnan toimintaan. Toiminta, jota näissä projekteissa peräänkuulutetaan, liittyy kirkon köyhiin ja vähimpiin jäseniin. Lähimmäisenrakkauden toteutuminen ei kirkkolainkaan mukaan pitäisi rajoittua vain diakoniatyön osalle vaan kuuluu kirkon toiminta-ajatukseen yleisesti ja kaikille työmuodoille.

DIAKONIATYÖ MUUTTUNEISSA ELÄMÄNTILANTEISSA

Taina Lapinniemi

ASKOLAN SEURAKUNTAAN MUUTTANEIDEN ODOTUKSET

JOHDANTO

Mitkä tekijät saavat ihmisen muuttamaan ja vaihtamaan paikkakuntaa? Mikä on seurakunnan merkitys muuttajan elämässä? Näitä asioita pohdiskelen tässä kehittämistyössäni. Suomessa on vilkas muuttoliike, väestöä muuttaa vilkkaimmin Helsingin, Turun, Tampereen ja Oulun seuduille. Samaan aikaan syrjäisimmät seudut tyhjenevät. Muuttoliike on haaste muuttovoitto- että muuttotappiopaikkakunnille. Sitä se on myös kyseisten paikkakuntien seurakunnille. Askola on muuttovoittoinen maaseutukunta lähellä kaupunkeja. Tänne muuttaa työikäisiä, perheellisiä ja perhettä perustavia. Tämä asettaa haasteita seurakuntatyölle: miten muuttaneet kohdataan, mitä odotuksia heillä on seurakunnan toiminnalta, millaiset seurakunnan kasvot muuttaja kohtaa vai kohtaako ketään?

Kirkko ja seurakunta eivät houkuttele nykyihmistä organisaationa, kirkon tekemää työtä ja työntekijöitä sen sijaan arvostetaan. Kirkko koetaan myönteisenä asiana, kun työntekijät, luottamushenkilöt ja jäsenet voidaan kohdata henkilökohtaisesti. Kun halutaan välittää tämä myönteinen kokemus uusille ihmisille, tulee seurakuntatyössä painottaa persoonalliseen vuorovaikutukseen.

Henkilökohtaisen vuorovaikutuksen korostus tulee esiin myös kirkon 2000 luvun strategioissa ja mietinnöissä. Meidän kirkko- osallisuuden yhteisö strategian mukaan ”Kirkon tehtävä on kutsua ihmisiä armollisen Jumalan yhteyteen, tuoda elämään kestävä perusta ja rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta”. Jumalan läsnäolon yhteisönä kirkko on läsnä ihmisten todellisuudessa, ja uskaltaa kohdata heidät siinä elämänpii-

rissä, jossa he elävät. Seurakunta ei ole suljettu yhteisö vaan jalkautuu seurakuntalaisten keskuuteen.

Uudelle paikkakunnalle kotiutuminen vie aikansa. Kotiutumisen tunnetta lisää, jos tuntee itsensä tervetulleeksi. Tässä näen kirkolla ja paikallisseurakunnalla merkittävän haasteen ja tehtävän. Seurakunnan tehtävänä on kohdata muuttaneet. Kotiseurakunnan tunteminen on tärkeää.

Seurakunta merkitsee muuttajalle vahvaa henkistä pilaria. Oma pappi, oma kirkko ja oma hautausmaa ovat maaseudun ulkoisia tunnusmerkkejä ja identiteettiä vahvistavia tekijöitä. Kirkko on jo rakennuksena maamerkki ja symboli, joka leimaa ympäristöä. Kirkon rooli ihmisen elämässä voi olla kuin näkymätön ja samalla pysyvä turva. Muuttaja odottaa seurakunnalta perinteiden ja turvallisuuden lisäksi toimintaa, mihin voi osallistua. Seurakunta koetaan erityisen merkittävänä myös toimitusten kautta.

Tämä kehittämistyö liittyy diakoniatyöntekijöiden erityiskoulutukseen vuosina 2006-2008, osana oman työn kehittämistä. Päädyin tutkimaan seurakuntaan muuttaneita, koska minua kiinnostaa muuttoliike, miten muuttaneet saavat tietoa seurakunnasta ja mitä he siltä odottavat. Tärkeää kehittämistyössäni oli myös saada selville, kuinka kiinnostuneita vastaajat olivat toimimaan seurakunnan vapaaehtoistyössä.

SEURAKUNTA KOHTAA MUUTTAJAN

Muuttamiseen sisältyy aina muuttamisprosessi, joka sisältää muuttopäätökseen johtaneet tekijät, muuttotapahtuman, sopeutumisen uuden paikkakunnan oloihin ja mahdollisen paluumuuton. Lähtöalue ei omaa ainoastaan työntövoimaa ja määränpääalue vetovoimaa vaan molemmilla alueilla on sekä veto- että työntötekijöitä. Muutto on yksi keino pyrkiä parantamaan hyvinvointiaan. Abraham Maslow kehitti 1940-luvulla luokittelun, jonka perusteella ihmisen tarpeita voidaan tarkastella. Järjestelmässä ylimpänä olevia tarpeita pystytään täyspainoisesti tyydyttämään vasta sitten, kun niitä alempana olevat perustarpeet on tyydytetty. Muuttoliiketeorioissa on tutkittu ihmisen käytettävissä olevia toimintaresursseja, joita ovat esimerkiksi tulot, omaisuus, koulutus, terveys, sosiaaliset suhteet ja turvallisuus. Muuttamalla ihminen voi pyrkiä hankkimaan näitä resursseja, jotta hän voisi tyydyttää paremmin tarpeensa.

Muutto on tavallisesti seurausta monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta, ja

muuttajien tulkinnat siitä, miksi on muutettu, vaihtelevat huomattavasti. Siksi muuttoliikkeen yksilöllisistä motiiveista ei ole tilastotietoja. Suomessa on tehty vain kaksi tutkimusta, joissa on selvitetty maassamuuton motiiveja maanlaajuisesti. Vaikka niiden tulokset eivät välttämättä vastaa tämän päivän tilannetta, ne antavat yleiskuvan maassamuuton motiivien painotumisesta kuntien välisessä muutossa. Uudemmissa tutkimuksissa kohdejoukot on rajattu joko alueellisesti tai jollain muulla tavalla, joten niiden tulokset eivät ole yleistettävissä koko maassamuuttoon.

Tutkimuksissa työhön liittyvät tekijät olivat tärkein yksittäinen kuntien välisen maassamuuton motiivi. Myös asumisen, perhesyyden ja muiden motiivien painotus oli niissä hyvin samansuuntainen

Tärkein kuntien välisen maassamuuton motiivi vuosina vuosina 1977-1978 ja 1988-1989

Tärkein muuton motiivi %	1977-78	1988-1989
Työ	44	36
Asuminen	23	30
Perhesyyt	17	19
Opiskelu	5	8
Muu/ei tietoa	11	7
Yhteensä %	100	100
Henkilöä	1443	1703

Seppo Koskisen aiemmin ilmestyneessä Suomen väestöä käsittelevässä teoksessa muuttoon vaikuttaneina tekijöinä mainittiin edellä mainittujen lisäksi myös palvelut, terveys ja vaihtelunhalu. Askola sijaitsee Itä-Uudellamaalla, Porvoon kaupungin naapurissa, 70 kilometrin päässä Helsingistä. Askola on asukasmäärältään kasvava kunta, asukkaita oli 31.12.2007 4729 ja kirkkoon kuuluvien määrä samaan aikaan oli 4017. Rakennuslupien määrä kasvoi vuonna 2006 52 %:lla. Rakentaminen tuo uusia asukkaita kuntaan ja luo haasteita kunnalle ja seurakunnalle. Väestöstä noin 66 % on iältään 15–64 -vuotiaita.

Askolan seurakunnan eräänä toiminta-ajatuksena on ollut kohdata muutaneet. Näen kehittämistehtäväni tukevan tätä tavoitetta. Jos seurakuntaan muuttanutta ei kohdata, hän voi jäädä seurakuntayhteyden ulkopuolelle

ja passiiviseksi jäseneksi tai erota kirkosta. Kirkkoneuvos Seppo Häkkisen 25.1.2005 Muuttoliike ja seurakunnat -seminaarin esitelmän mukaan ”seurakuntaan muuttaneet ovatkin sellainen jäsenryhmä, jonka kohtaamiseen seurakunnissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota, jos halutaan tukea kirkkoon kuulumista. Yhteyksien syntyminen uuteen elinympäristöön kestää yleensä vuosia. Monet yhteydet ja perinteet karsiutuvat kokonaan. Jos seurakunta unohtaa muuttaneet, se menettää mahdollisuuden solmia henkilökohtaisen kontaktin suureen joukkoon uusia seurakuntalaisia, jotka juuri tuossa vaiheessa valitsevat, millaisten yhteisöjen ja yhteyksien varaan heidän elämänsä tulee jäsentymään”.

Muuttoliike on osa väestöntutkimusta ja tätä tutkimusta tehdään eri tieteenaloilla, mm. sosiologiassa, sosiaalipolitiikassa, taloustieteessä ja tilastotieteessä. Tässä kehittämistyössä tarkastellaan osin muuttoliikettä, pääpaino on kuitenkin seurakuntalaisen kokemusmaailmassa ja odotuksissa seurakuntaa kohtaan.

KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS JA TULOKSET

Kehittämistyöni tarkoituksena oli selvittää Askolan seurakuntaan muuttaneiden odotuksia. Lähetin kyselylomakkeen ajalla 1.4.–30.9.2006 Askolan seurakuntaan muuttaneille, yhteensä 64 kappaletta. Kyselylomakkeessa tiedustelin muuton syitä, mistä on saanut tietoa seurakunnan toiminnasta, miten tieto toiminnasta tavoittaa parhaiten, miten seurakunta voisi huomioida paikkakunnalle muuttaneet, työmuotojen tunnettavuutta, toimintaan osallistumishalukkuutta, seurakunnan merkitystä omassa elämässä, odotuksia ja toiveita. Lisäksi kyselylomakkeen loppuosassa oli mahdollisuus ilmoittaa yhteystiedot henkilökohtaista yhteydenottoa varten. Ensimmäinen kysely postitettiin 30.4.2007 (palautui 14 vastausta) ja uusintakyselyn postitin 31.5.2007 (palautui 5 vastausta). Yhteensä sain 19 vastausta. Kysely suoritettiin 18 vuotta täyttäneille, perheissä puoliset saivat yhteisen kyselylomakkeen. Vastausprosentiksi muodostui 29,68 eli noin 30 %.

Vastanneista naisia oli 15 ja miehiä 4.

Ikäjakauma oli seuraava:

18-39 vuotiaita	13
40-64 vuotiaita	5

65-74 vuotiaita 1

Vastanneiden perherakenne:

Yksin asuva	3
Avio-/avoliitossa ilman lapsia	4
Kahden huoltajan lapsiperhe	11
Yksinhuoltaja	-
Muut	1

Muiden perheenjäsenten ikäjakauma:

alle 18 vuotiaita	22
18-39 vuotiaita	8
40-64 vuotiaita	8
65-74 vuotiaita	1
yli 75 vuotiaita	-

Kaikkien muuttaneiden ikäjakauma ko.muuttoajalla oli

alle 18 vuotiaita	24
18-39 vuotiaita	60
40-64 vuotiaita	20
65-74 vuotiaita	1
yli 75 vuotiaita	1

Muuttaneita yhteensä ajalla 1.4-30.9.2006 oli 106 .

Muuttaneiden ikärakennetta tarkastellessa, huomio kiinnittyy siihen, että Askolaan muuttaneet ovat pääasiassa alle neljäkymmentävuotiaita, perheelisiä. Perheissä on yksi tai useampi lapsi. Eläkeikäisiä muutti vähän. Eläkeiässä muuton syynä oli eläkkeelle jääminen tai paluu kotikuntaan.

Askolaan muuton tärkeimpänä syynä pidettiin asumiseen liittyviä seikkoja. Niissä korostui tontin ostomahdollisuus tai lahjaksi saatu tontti, oman talon rakentaminen, maaseutumiljöö, sopiva etäisyys lähikaupunkeihin, kohtuullinen hintataso ja paluu kotikuntaan.

- ”halvemmat asunnot, ihana miljöö”
- ”löysimme täältä kivan, luonnonläheisen ja edullisen tontin”

Uuden vuosituhannen maassamuutto liittyy vahvasti oman elämän parantamiseen ja muutto on yleensä vaikuttanut myönteisesti elinoloihin. Maaseutumaisiin seutukuntiin muutettaessa ei yllättäen korostunut luonto- ja harrastuskeskeisyys vaan maaseudun katsottiin tarjoavan korkeampaa asu- mistasoa, elinympäristön laatua ja mm. parempia naapurisuhteita ja henkilökohtaista turvaa. Samalla koettiin palvelutaso huonompana kaupunkeihin verrattuna sekä työllistymis- ja uramahdollisuudet. Maaseutua arvostetaan kaupunkia enemmän asuinympäristönä, ei kuitenkaan voida puhua maalemmuuton uudesta suosiosta. Maaseudun nuoret uskoivat vielä vahvasti kotikuntaansa, mutta maalle muuttaneet nuoret eivät kiinnittyneet sinne kovinkaan hyvin.

Muuttajat pitivät seurakunnan yhteydenotossa tärkeimpänä seurakunnan tervetulokirjettä Seurakunnan ja kunnan yhteistä esittelytilaisuutta pidettiin myös tärkeänä. Lisäksi ehdotettiin muina vaihtoehtoina tapahtumia ja yhteistä toimintaa, muuttajan pakettia, mikä sisältäisi tuotteita kotikunnasta ja tietoa palveluista.

Seppo Häkkisen 25.1.2005 Muuttoliike ja seurakunnat -seminaarin esitelmän mukaan ”muuttaneita ja heidän elämäntilanteitaan on niin monenlaisia, että mikään valmis standardimalli ei sovi ilman että se on persoonaton ja kylmä. Kuitenkin kirkossa olisi syytä koota yhteen malleja, joita seurakunnissa käytetään muuttaneiden lähestymisessä, pohdittava niiden etuja ja haittoja sekä etsittävä erilaisia seurakuntiin sopivia tapoja”.

Askolan seurakunnassa jokaiselle muuttaneelle lähetetään tervetulokirje, siksi se oli tuttu ja sai eniten vastauksia. Suurin osa seurakunnista toivottaa uudet seurakuntalaiset tervetulleeksi, tervetulokirjeellä tervehdittiin 71%:ssa seurakunnista, 4%:ssa vain osaa uusista seurakuntalaisista. Henkilökohtaisesti kohdattiin vain joka kymmenennessä seurakunnassa, 2 %:ssa käytiin kaikkien muuttaneiden luona kotikäynnillä. Yleinen tapa oli kutsua muuttaneita tutustumistilaisuuteen, joita usein järjestettiin yhdessä kunnan kanssa. Yli sadassa Suomen seurakunnassa ei millään lailla toivotettu uusia seurakuntalaisia tervetulleeksi.

Seurakunnan toiminnasta saatiin parhaiten tietoa paikallis- ja ilmaislehdistä sekä seurakunnan viestistä. Tietoa toiminnasta saatiin myös naapureilta ja ystäviltä. Maaseutumiljöössä on tyypillistä, että tietoa jaetaan ”kylän raitilla” ja kerrotaan naapureille tapahtumista ja toiminnasta. Parhaiten toiminnasta tiedottaminen tavoitti seurakunnan viestin ja lehti-ilmoitusten kautta.

Seurakunnan työmuodoista ylivoimaisesti tutuin oli jumalanpalvelus. Seurakunta järjestää muutaman kerran vuodessa koko perheelle tarkoitettuja perhekirkoja. Olisiko tarvetta järjestää niitä useamminkin? Kaipaavatko seurakuntalaiset jumalanpalveluksia, joihin voi tulla lapsen kanssa? Vastajien ikärakenteen huomioon ottaen oli luonnollista, että tunnettuja työmuotoja olivat myös lapsi- ja nuorisotyö. Eniten seurakunnan toiminnassa haluttiin osallistua perhekerhoihin ja perheleireille, jumalanpalveluksiin haluttiin osallistua toiseksi eniten. Myös retkiin koettiin mielenkiintoa. Vapaaehtoistyön eri tehtäväalueet eivät houkuttelleet mukaan toimintaan. Ymmärrettävää tässä tehtäväni ikäryhmässä: perheen eläessä pikkulapsivaihetta, sitoutuminen vapaaehtoistyöhön on hankalaa.

Suomalaiset pitävät kirkon toimintamuotoja pääsääntöisesti tärkeinä. Vähintään lähes joka toinen suomalainen pitää niitä melko tai erittäin tärkeinä. Kaikkein tärkeimpinä suomalaiset pitävät kirkon työtä vanhusten ja vammaisten parissa, kirkon nuorisotyötä, lasten päiväkerhoja sekä hautausmaiden ylläpitämistä. Kuitenkin hautaan siunaaminen ja kaste nähdään kirkon toimintamuodoista kaikkein useimmin erittäin tärkeinä.

Seurakunnan toimintaa arvostettiin ja seurakunta koettiin turvallisuutta tuovana ja perinteitä kunnioittavana. Sieltä sai apua surun kohdatessa. Vastauksista välittyi seurakunnan henkinen ja hengellinen merkitys. Kansasen mukaan ”kirkon rooli on kuin näkymätön, mutta pysyvä turva, jonka olemassaoloa pidetään tärkeänä...” Vaikka itse ei oltu aktiivisia osallistumaan, koettiin seurakunnan olemassaolo tärkeänä. Kirkollisia perhejuhlia, varsinkin lapsen kastamista ja seurakunnan antamaa kristillistä kasvatustyötä arvostettiin. Myös rippikoulua pidettiin tärkeänä. Muutamassa vastauksessa seurakunnalla ei ollut merkitystä omassa elämässä, eräässä vastauksessa ilmoitettiin ettei osaa vastata.

- ”perinnettä”
- ”turvallisuutta”
- ”yksi elämän pysyvistä peruspilareista”
- ”luonnollista kuulua seurakuntaan, olemme passiivisia, tärkeää, että lapset ovat kastettu”
- ”apua ilon ja surun kohdatessa, mahdollisuus osallistua jumalanpalvelukseen”
- ”seurakuntaa tarvitaan, mutta omassa elämässä jäänyt vähemmälle”

- ”seurakunta tuntuu vieraalta ja etäiseltä”

Kirkko muutosten keskellä -tutkimuksen mukaan valtaosalla suomalaisista on perusmyönteinen kuva kirkosta. Tutkimuksen mukaan 58 % suomalaisista pitää kirkkoa rehellisenä ja luotettavana. Vastaavasti epärehellisenä ja epäluotettavana kirkkoa pitää joka kymmenes. 58 % suomalaisista pitää kirkkoa tarpeellisenä. Kirkkoa tarpeellisenä pitävien osuus on kuitenkin laskenut vuodesta 1999 (64 % vuonna 1999). Myös kirkkoa hengellisenä pitävien osuus on laskenut (58 %:sta 48 %:iin). Samanaikaisesti suomalaisten mielikuva kirkosta on muuttunut avoimemmaksi, armahtavammaksi ja suvaitsevaisemmaksi. Kirkko näyttäytyi suomalaisten mielissä vahvasti heikkojen puolustajana (51 % v. 2003, 40 % v. 1999). Kirkkoa avoimena pitävien osuus kasvoi kertomuskaudella 37 %:sta 46 %:iin. Niin ikään kirkkoa palvelualttiina pitävien osuus kasvoi (45 %:sta 51 %:iin). Itsekkäänä kirkkoa pitävien osuus laski 24 %:sta 15 %:iin.

Niin ikään kirkkoa tuomitsevana pitävien osuus laski (23 %:sta 14 %:iin), samoin kuin kankeana (32 %:sta 19 %:iin) ja suvaitsemattomana (24 %:sta 19 %:iin) pitävien osuudet laskivat.

Kyselyssäni muutama vastaaja koki itsensä passiiviseksi ja ei ”kovin uskonnolliseksi” seurakuntalaiseksi, he kuitenkin pitivät lapsen kastetta tärkeänä ja sitä, että lapsi saa tietoa Jumalasta. Eliisa Kansasen Kirkon rooli yhteiskunnallisissa ongelmissa -tutkimuksen mukaan suomalaiset voidaan jakaa neljään eri uskonnollisuustyyppiin: aktiiviseurakuntalaiset, peruseurakuntalaiset, passiiviset myönteiset ja ei-uskonnolliset.

Aktiiviseurakuntalainen uskoo Jumalaan, osallistuu uskonnollisiin tilaisuuksiin vähintään kerran kuukaudessa ja rukoilee vähintään kerran viikossa.

Peruseurakuntalainen uskoo Jumalaan, osallistuu tilaisuuksiin vähintään kerran vuodessa ja rukoilee joskus. Passiiviset myönteiset uskovat Jumalaan tai eivät osaa sanoa, uskovatko vai eivät. He osallistuvat uskonnollisiin tilaisuuksiin harvemmin kuin kerran vuodessa ja rukoilevat satunnaisesti. Ei-uskonnolliset eivät usko Jumalaan eivätkä osallistu uskonnollisiin tilaisuuksiin eivätkä rukoile koskaan.

Seurakuntaan kohdistui seuraavia odotuksia ja toiveita: seurakuntatyön jatkuvuus, oma pappi ja toimintaan osallistumisen tuoma vaihtelu. Nykyiseen toimintaan oltiin tyytyväisiä; nuoriso- ja vanhustyötä pidettiin tärkeä-

nä. Työssäkävien tavoittamista toivottiin. Seurakunnalta odotettiin uusiutumista pois vanhoista kaavoista, ilon ja toivon välittämistä, lähimmäisenrakkautta.

- ”iloa ja toivoa tuokaa tähän harmaaseen arkeen”
- ”vapaamuotoisempaa toimintaa, helpommin lähestyttävää”
- ”yhteistyötä nuoriso- ja liikuntatoimen kanssa, monipuolisuutta pieneen kuntaan”
- ”lähimmäisenrakkautta, avointa asennetta ja rohkeaa toimintaa maapallon hyväksi”
- ”että kerhot pysyvät toiminnassa, ovat lapsille tärkeitä kun muuten ollaan vaan kotona”
- ”pitää kirkonmäki ja hautausmaa siistinä”

KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTIA

Tämän kehittämistyön tekeminen antoi mahdollisuuden tutkia Askolan seurakuntaan muuttaneiden elämää. Kyselytutkimuksella sain tietoa seurakuntaan muuttaneista. Osa kysymyksistä oli vaihtoehtoja sisältäviä ja osa avoimia. Vaikka vastausprosentti oli 30 %:n luokkaa (29,68 %), jokaisessa palautetussa kyselylomakkeessa oli poimittavissa tietoa.

Ylivoimaisesti tärkeimmäksi Askolaan muuton syyksi nousivat asumiseen liittyvät seikat. Muuttajat olivat pääasiassa alle 40 -vuorianta ja perheellisiä, jotka rakensivat omakotitalon tänne. Perheelle haluttiin hyvä ja turvallinen elinympäristö maaseudulla. Lähikaupunkien sopiva etäisyys koettiin hyvänä. Vastauksissa välittyi positiivinen asenne seurakuntaa kohtaan, joissain vastauksissa esitettiin tervettä kritiikkiä. Monissa kommenteissa kuului ihmisen ääni, pienuuden tunne omasta kristillisyydestä, kuitenkin samalla toive saada lapsille kristillistä kasvatusta. Kirkko koettiin tärkeänä vaikka itse ei oltu kovin aktiivisia osallistumaan toimintaan.

Seurakunnan merkitystä itselle, odotuksia ja toiveita seurakuntaa kohtaan kysyin avoimella kysymyksellä. Vastaukset olivat hyvin henkilökohtaisia ja rehellisiä, vain muutama jätti vastaamatta. Nämä kyselylomakkeen vastaukset ovat kehittämistehtäväni helmiä ja vahvistavat sitä käsitystäni, että kirkolla ja seurakunnan toiminnalla on merkitystä ihmisten arkielämässä. Tämän ymmärtäminen aiheuttaa myös paineita, toiminta vaatii tekijöitä ja vastuunkantajia. Seurakuntatyön suuntaviivoja ja painopisteitä tulee sopivin vä-

liajoin tarkistaa. Rohkeasti voidaan kokeilla myös uusia toimintatapoja.

Kehittämistyöni vastauksista voidaan päätellä, että seurakuntalainen ilmentää uskoaan ja kirkon jäsenyyttään eri tavoin. Ihmisellä on erilaisia seurakuntaan liittyviä odotuksia tilanteensa ja kirkkoon suhtautumisensa mukaisesti. Odotuksiin vastataan kirkon perustehtävästä käsin, tukemalla kristityn identiteettiä ja seurakunnan jäsenyyttä. Seurakunnan tulee tarjota paikka sekä heikosti että vahvasti seurakuntaan ja kristilliseen uskoon sitoutuneille jäsenille.

Läsnäolon yhteisö –raportissa todetaan, että monet kokevat parhaiten toteuttavansa kristityn identiteettiä palvelemalla omassa kutsumuksessaan kotona, lähisuhteissa ja yhteiskunnassa. Useat kokevat tärkeiksi elämän käännekohtissa kirkolliset toimitukset. Toisille on merkittävää löytää oma tapa osallistua aktiivisesti seurakunnan toimintaan.

Avaavalla toiminnalla seurakunta tukee ja rakentaa yhteyksiä niihin jäseniin, joiden jäsenyys on nimellinen ja vaarassa katketa. Siksi seurakunnan toiminnan tulee olla avointa ja rajoittamatonta. Syventävän toiminnan avulla tarjotaan kasvun ja osallistumisen mahdollisuuksia. Seurakuntalainen saa hengellistä tukea kristityn identiteettinsä rakentamiseen.

Kirkon perustehtävä ja sanoma pysyvät. Sen elämän ja toiminnan ytimessä ovat jäsenet, tavalliset kristityt. Voidakseen toteuttaa tehtävänsä muuttuvassa ajassa kirkon on kehitettävä toimintaansa ja rakenteitaan. Niitä uudistamalla ennakoidaan tulevaa ja vastataan ihmisten ja muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin. Kirkon tulevaisuuden rakentamiseen tarvitaan Jumalan armo ja tehtävän toteuttamiseen sitoutuneet erilaiset ihmiset.

Muuttovoittoisilla alueilla tämä lisää seurakunnille kasvavaa haastetta, jotta alueelle muuttaneet asukkaat voitaisiin kotouttaa uusiin seurakuntiinsa. Seurakuntien tehtävä on riittävän laadukkaan palvelun takaaminen. Myös käynnissä oleva kunta- ja palvelurakenteiden uudistus tuo omat haasteensa seurakunnille.

Askolalaisista lähes 66 % kuuluu ikäryhmään 15-64 -vuotiaat . Näen tämän haasteena seurakuntatyöllemme. Myös pääosa muuttaneista kuuluu tähän ikäryhmään. Tämän kehittämistyön prosessin aikana pohdin kysymyksiä: miten kohtaamme uudet seurakuntalaiset, onko vastaanotto ystävällinen ja aito? Ensikontaktilla seurakuntaan on pitkälle kantava merkitys. Seurakunnan toiminnan kautta kohdataan ihmiset aidosti henkilökohtaisella tasolla ja myös niin, että sillä on merkitystä ja se ymmärretään. Mei-

dän kirkko -osallisuuden yhteisö esittää, että kirkko tavoittaisi jokaisen jäsenensä laadukkaasti viidesti vuodessa. Tämän tavoitteen läpivieminen pienessä seurakunnassa asettaa työyhteisön haasteen eteen.

Askolaan suuntautuu vilkas muuttoliike, uusien seurakuntaan muuttavien jäsenten huomioiminen ja seurakunnan tutuksi tekeminen vaatii erityistä huomiota ja on kasvava haaste. Henkilökohtainen yhteydenotto muuttaneeseen olisi eräs keino lujittaa seurakuntayhteyttä. Eräässä kehittämistyön vastauksessa esitettiin muuttaneiden kutsujumalanpalvelusta ja kunnan esitelytilaisuutta. Hyvä ajatus oli myös muuttajan paketti, mikä sisältäisi tietoa seurakunnan ja kunnan palveluista ja toiminnasta. Uusilla asuinalueilla voitaisiin myös järjestää kutsukinkerit.

Kehittämistyön vastauksissa välittyi kirkon elämän tunteminen. Seurakunta oli tullut tutuksi toiminnan ja toimitusten kautta. Uusien seurakuntalaisten juurruttamisen rinnalla vähintään yhtä tärkeää on vahvistaa seurakunnan muiden jäsenten seurakuntayhteyttä. Seurakunnan tulisi taata seurakuntalaisten ”asiakastyytyväisyys” ja samalla etsiä uusia ”asiakkaita”. Kirkon tunnettavuus tulisi säilyttää, tässä tiedotus on tärkeää. Askolaan muuttavat ovat haaste seurakunnalle ja kunnalle, yhteistyön mahdollisuuksia tulee kartoittaa.

Toiminta vaatii tekijöitä ja työn organisointia. Seurakunnassamme on runsaasti toimintaa tarjolla, työntekijöiden allakat ovat täynnä erilaisia työtehtäviä. Onko työtehtäviä, joita ei enää tarvitsisi tehdä, löytyykö jostain ”löysää”, mikä on työmme ydintä? Mistä raivata tilaa ja aikaa uusille toimintamuodoille? Voisiko joskus jokin toimintamuoto tai ryhmä olla tauolla?

Pitkäjänteisemmän, yhteisen suunnittelun kautta voitaisiin luoda tilaa uudelle tai vaikkapa kertaluontoiselle toiminnalle. Seurakunnan tarjoama toiminta on perinteisesti ollut jatkuvaa ja säännöllistä. Toisaalta kirkon työ on hyvin työntekijäkeskeistä, vapaaehtoisille tulisi luoda mielekkäitä toimintamahdollisuuksia. Seurakunnan toiminta kilpailee ihmisten ajankäytössä viihdeteollisuuden ja monenlaisen harrastustoiminnan kanssa. Ihmisten elämäntyyli on muuttunut kaupunkimaisemmaksi ja liikkuvuus on lisääntynyt. Seurakuntaelämässäkkin yhteisö voi löytyä naapuriseurakunnasta.

Pienessä seurakunnassa korostuu tuttuus, läheisyys ja jäsenten välinen verkostoituminen. Ihmiset eivät hae instituutiota vaan vuorovaikutuksen yhteisöä. Seurakunta on tällöin kristillistä uskoa lujittava ja elämänluottamusta vahvistava lähiyhteisö. Seurakunta pitää yllä omalta osaltaan paikall-

lista identiteettiä. Askolan seurakunnalla on omaleimainen toiminta, seurakunnan nimi, erilaiset symbolit kuten kirkko, hautausmaa ja Tuomirannan leirikeskus.

Diakonian perussisältönä on henkisen, hengellisen ja aineellisen avun antaminen ja erityisesti niiden ihmisten auttaminen, joita ei muuten auteta. Diakoniatyö on liikkeellä olevaa työtä. Seurakunnan tehtävänä on liikkua sinne, missä ihmiset ovat. Muuttaneiden elämä ei pelkästään ole uusi koti rauhallisessa maalaisidyllissä, vaan se voi sisältää myös vaikeuksia ja ristiriitaja. Diakonian kotikäyntityössä nämä asiat tulevat esille.

Muuttaneiden kohtaaminen ja huomioiminen on seurakunnan yhteistä työtä. Heitä tuetaan juurtumaan seurakuntaan, seurakuntalaisiksi ja askolalaisiksi, jotta Askola tuntuisi kotipaikalta, missä voi asua ja elää.

LÄHTEET

Kansanen Eliisa. 2007. Kirkon rooli yhteiskunnallisissa ongelmissa. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Kirkon läsnäolo maaseudulla. 2008. Kirkon maaseutustrategia. Helsinki: Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto, sarja C 2008:6

Koskinen Seppo & Martelin Tuija & Notkola Irma-Leena & Notkola Veijo & Pitkänen Kari. 1994. Suomen väestö. Hämeenlinna: Gaudeamus

Koskinen Seppo & Martelin Tuija & Notkola Irma-Leena & Pitkänen Kari & Jalovaara Marika & Mäenpää Elina & Ruokolainen Anne & Ryyänen Markku & Söderling Ismo. 2007

Suomen väestö: Helsinki: Gaudeamus

Kääriäinen Kimmo & Hytönen Maarit & Niemelä Kati & Salonen Kari. 2004. Kirkko muutosten keskellä. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2000-2003. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, julkaisu 89

Laurinmäki Heikki. 1957. Askolan historia 1. Porvoo: Askolan kunta

Läsnäolon yhteisö. Kirkkohallituksen asettaman Seurakuntarakennetyöryhmän väliraportti. 2007. Helsinki: Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto, sarja C 2007: 1

Meidän kirkko, Osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015.2007 Helsinki: Suomen ev.lut.kirkon keskushallinto. Kirkkohallitus.

Räsänen Pekka & Anttila Anu-Hanna & Melin Harri. 2005. Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Jyväskylä: PS-kustannus

Muut lähteet

Häkkinen Seppo. Maassamuuton näkyminen ja vaikutus seurakuntien elämässä. Muuttoliike ja seurakunnat –seminaari 25.1.2005 Helsingissä

Askolan seurakunnan toiminta-ajatus. Kirjattu luottamushenkilöiden ja työntekijöiden seminaarissa maaliskuussa 2003.

Askolan kunta, kotisivut. askola@askola.fi

Sirkka Nylund

TALOUDELLISEN AVUSTAMISEN MERKITYS JA SUUNTA PIRKKALAN SEURAKUNNASSA

Kirkon diakoniatyössä 1990-luvun laman seurauksena tapahtunut muutokset heijastui myös omaan työhöni diakoniatyöntekijänä Pirkkalan seurakunnassa. Vastaanotolla tapahtuva avustustyö kasvoi yhdeksi merkittäväksi osaksi diakoniatyötä. Meillä ei ollut aluksi mitään selkeitä avustuskäytännön periaatteita eikä raameja, vaan jouduimme niitä luomaan ja muokkaamaan. Avustuspyyntöjen lisääntyessä joitakin rajoituksia avustusten myöntämiseen jouduttiin tekemään, jotta siihen tarkoitettua määrärahaa saatiin riittämään. Tilapäiseksi tarkoitettu avustamisesta on monen pitkäaikais-työttömän kohdalla tullut jatkuvaa, säännöllistä. Koska seurakunnan myöntämä avustus on kuitenkin luonteeltaan tilapäistä, olemme joutuneet kysymään, miksi näin on. Onko avustuskäytäntömme jämähtänyt paikoilleen vain tietyn ihmisryhmän avustamiseksi niin, että muilla on korkea kynnyks ottaa yhteyttä? Pelkonamme on ollut myös se, että avustuskäytännöstä eivät saa tietoa ne, joiden taloudellinen tilanne muuttuu yllättäen.

Jokainen seurakunta Suomessa on itsenäinen ja voi vapaasti päättää, minäkalaisia taloudellisen avustustoiminnan periaatteita se kulloinkin noudattaa. Kirkon aineellisen avun työryhmä julkaisi v. 2000 raportin Kirkon aineellinen avustaminen kotimaassa. Se on julkaistu keskustelun ja aineellisen avustamisen kehittämisen pohjaksi. Mitään täysin valmista mallia ei avustamiseen liittyen ole. Jokaisessa seurakunnassa pohditaan erikseen paikkakunnan olosuhteet huomioon ottaen ketä avustetaan ja kuinka paljon. Taloudelliseen avustamiseen seurakunnissa voidaan käyttää keräys-, kolehti-, lahjoitus- testamentti ja budjettivaroja. Yhteisvastuukeräyksen tuotosta 10 % jää oman seurakunnan avustustoimintaan. Jos seurakunnan varoista ei ole mahdollista avustaa riittävästi, voidaan hakea apua hiippakunnan dia-

koniarahastosta tai Kirkon diakoniarahastolta.

Tilapäiseksi tukitoiminnaksi 90-luvulla aloitettu Ruokapankkitoiminta on lakkautettu monissa seurakunnissa. Kuitenkin on diakoniatyöntekijöiden puoleen kääntyneiden henkilöiden pääasiallinen syy rahattomuus ja nälkä. Samalla tavalla asian näkee Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän diakoniajohtaja Hannu Suihkonen ”Elämme vielä laman jälkeisissä tunnelmissa, siksi taloudellisen avustamisen kysymykset ovat edelleen osa diakoniatyötä.” ”Kirkon jäsenet pitävät arvossa sitä, että kirkko ei ainoastaan puhu lähimmäisenrakkaudesta, vaan toteuttaa sitä myös käytännössä tukemalla vähäosaisia lähellä ja kaukana. Osa kirkon jäsenistä profiloituu nimenomaan kirkon auttamistehtävää korostaviksi jäseniksi.”, totesi kirkon tutkimuskeskuksen johtaja Kimmo Kääriäinen esitellessään uusimmat tutkimustulokset.

Teimme asiakaskyselyn keväällä 2007 niin, että kukin seurakuntamme kolmesta diakoniatyöntekijästä antoi kymmenelle vastaanotolle tulleele alueensa asiakkaalle kyselylomakkeen täytettäväksi. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa, mikä merkitys avustuksilla on ihmisille, miten he suhtautuisivat mahdollisiin avustuskäytännön muutoksiin ja miten he olivat saaneet tietoa seurakunnan taloudellisesta avustamisesta. Lisäksi me diakoniatyöntekijät olemme keskustelleet niistä tarkennuksista, joita avustuskäytäntöömme liittyviin kirjallisiin ohjeisiin pitää tehdä.

Kyselyyn osallistuneista suurin osa oli kokenut taloudellisen avun itselleen tärkeäksi ja heistä myös suurin osa tulee jatkossa sitä hakemaan, jos siihen on mahdollisuus. Jos heillä olisi hieman enemmän rahaa käytettävänä, he käyttäisivät sen ruokaan ja vaatteisiin. Tämä kuvastaa julkisen perusturvajärjestelmän riittämättömyyttä. Niiden kohdalla, jotka kertoivat käyttävänsä mahdollisen ylimääräisen rahan velkojen maksuun, mietin, olisiko sosiaalisesta luototuksesta, jos sitä olisi ollut saatavilla, ollut heille apua. Mahdollisiin avustustoimintaan liittyviin muutoksiin suhtauduttiin eri tavoin. Toisille pienet, säännöllisin väliajoin myönnetyt avustukset sopivat paremmin, toiset taas toivoivat yhtä isoa avustusta vuodessa. Ajatuksenamme on ollut korvata pitkään työttömänä olleiden taloudellinen avustaminen virkistystoiminnalla. Taloudellinen avustamisemme osoittautui kuitenkin tärkeäksi. Kun kaikki vastaajat, yhtä lukuun ottamatta ajattelevat tarvitsevansa diakoniatyöltä apua jatkossakin, ei avustamista voida lopettaa yhtäkkiä. Tämä kehittämistyöni kautta ilmeni, että tieto avustamisen myöntämisestä on kulkeutunut suurimmaksi osaksi ihmiseltä toiselle. Ne, jotka koke-

vat taloudellisen ahdingon yllättäen, eivät saa välttämättä riittävää tietoa. Siksi tietoa seurakunnan myöntämästä taloudellisesta tuesta ja neuvonnasta on lisättävä.

Muun taloudellisen avustustoiminnan kehittämisen kannalta olisi tärkeää saada tietoa siitä, onko avustamisen myöntämisellä ollut merkitystä ja onko avustus ollut riittävä. Työntekijä joutuu tekemään esityksen ja osallistumaan päätöksentekoon toisten diakoniatyöntekijöiden kanssa avustuksen suuruudesta toisaalta tiettyjen tietojen pohjalta, toisaalta kuulemansa pohjalta. Voidakseen arvioida omaa työskentelyään ja kehittyäkseen työntekijän tulisi saada palautetta myöntämänsä avustuksen merkityksestä. Siksi seuranta avustamisen jälkeen ja palautteen saaminen siitä on tärkeää. Uusiin, tarkennettuihin avustusperiaatteisiin lisäämme myös tämän mahdollisuuden. Avustustoimintaan liittyy kiinteästi yhteistyö sosiaalitoimen kanssa. Yhteistyö toimii parhaiten, jos työntekijät tietävät toistensa toimintaperiaatteet ja mahdollisesti tuntevat myös toisensa. Säännöllisin väliajoin järjestetyt työntekijöiden tapaamiset luovat hyvän pohjan yhteistyölle. On tarpeen jatkaa aiemmin säännöllisesti järjestämäämme tapaamisten käytäntöä. Diakoniatyön tehtävä on myös puuttua epäkohtiin ja vaikuttaa päätöksentekijöihin asioissa, jotka koskevat heikoimmassa asemassa eläviä. Meidän tulee puuttua siihen, että ehkäisevään toimeentulotukeen on käytetty Pirkkalassa vähemmän kuin mitä sosiaali- ja terveystoimi on suositellut. Myös sosiaalisen luototuksen merkitystä velkakierteen ennaltaehkäisyssä on tuotava esiin ja esitettävä sen käyttöönottoa mahdollisimman pian.

Taloudellisten vaikeuksien kanssa painiskelevan ihmisen kohtaaminen on haasteellista ja usein myös raskasta. Vaikka jokainen ihminen ja perhe kohdataan yksilöllisesti, helpottaa heidän auttamistaan raamit, joiden puitteissa työtä tehdään. Voimme olla tyytyväisiä luomaamme avustuskäytäntöön, sillä kehittämistyöni kyselyyn osallistuneet eivät esittäneet mitään epäkohtia tai tarpeita isoihin muutoksiin. Vallitsevaa käytäntöä tulee kuitenkin mielestäni tarkastella sopivin väliajoin työryhmässä, johon kuuluu työntekijöiden lisäksi mielellään luottamushenkilöitä. Olen kirjannut asiakkaille annettaviin taloudellisen avustamisen periaatteisiin osaksi kehittämistyöni ja osaksi seurakuntamme toisten diakoniatyöntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta uudet, tarkennetut periaatteet. Ne otetaan käyttöön ensi vuoden alusta sen jälkeen, kun ne on yhdessä hyväksytty diakoniatyön ohjausryhmässä. Tämä kehittämistyö antoi rohkeutta tarkastella vallitsevaa

käytäntöämme avoimesti ja tehdä muutoksia.

Diakoniatyössä meillä on mahdollisuus kohdata ihminen kokonaisvaltaisesti. Viimeisellä luukulla tutkimus korostaakin diakoniatyön oman erityisroolin tukemista ja tehtävän selkiyttämistä. Haasteenamme on jatkosakin taloudellisen avustustoiminnan kehittäminen niin, että se ei ole pelkkää rahallista apua, vaan ihmisten kokonaisvaltaista tukemista vaikeissa elämäntilanteissa.

Erja Valkonen

SURUTYÖ YKSI VAI RYHMÄSSÄ

–Kyselytutkimus ja palautekysely sururyhmään osallistuneille

JOHDANTO

Ensimmäinen kosketukseni sururyhmään oli syksyllä v.1991 seurakunnassa, kun nuorena työntekijänä sain parikseni jo kokeneemman ohjaajan. Tuolloin olin hyvin epävarma taidoistani, koska en ollut saanut työhön suoraa koulutusta.

Myöhemmin omien henkilökohtaisten menetysteni kautta ymmärsin yhä paremmin surevia. Sureva tarvitsee kuuntelijaa, ihmistä, joka on lähellä. Merkityksellistä ei ole sanat, joilla lohdutetaan, vaan se, että tulee kuulluksi kerta toisensa jälkeen. Uudestaan ja uudestaan kertosin menetystä mielessäni ja puhuin asiasta läheisilleni. En kuitenkaan hakeutunut sururyhmään osallistujaksi. Yksi syy oli varmasti se, että työtoverini olisivat olleet ryhmänohjaajina.

Toisaalta huomasin itsessäni myös hyvin raadollisen ja yllättävän piirteen: loukkaannuin ja tulkitsin herkästi surussani kohtaamieni ihmisten käytöstä. Jonkun osanotto tuntui merkitykselliseltä ja aidolta, jonkun toisen kohtaaminen taas oli hyvin muodollinen ja pakonomainen. Sanat tuntuivat kovin turhilta. Eniten minua kuitenkin satutti pienen kummipoikani hautajaisissa papin käytös eräällä pienellä paikkakunnalla, kun hän kiirehti omaisia kirkossa kukkia noudettaessa arkun luota sekä kukkia laskettaessa haudalla. Kovin pieni asia voi nousta isoksi esteeksi surun käsittelyssä ja seurakuntayhteydessä. Papin tavoitteena oli todennäköisesti luoda jouheva ja nopeampi käytäntö, mutta kiirehtiminen tuntui sopimattomalta siunaustilaisuudessa. Palautteen antaminen papille oli hyvin vaikeaa. Kykenin sanomaan hänelle vain, että meille tämä on ainutkertainen ja viimeinen hetki saatella rakasta ja läheistä ihmistä.

Nyt kun olen itse seurakunnan työntekijänä, pohdiskelen myös mielessäni sitä, kykenemmekö työntekijöinä aidosti ottamaan vastaan kielteistä palautetta, jos se liittyy ryhmänohjaajan taitoihin ja kykyyn ymmärtää sururyhmäläisiä ja ohjata ryhmää. Teollisuuden puolella hyvin vahvasti käytössä oleva laadun valvonta ja arviointi on vielä seurakunnissa kirjallisena aika vierasta. Tavoitteenani olikin luoda sururyhmien käyttöä varten palautekaavake, jonka pohjalta voitaisiin jälkikäteen arvioida ryhmän toimivuutta ja mahdollisesti parannettavia asioita sisällön ja aikataulun suhteen.

Tänä päivänä puhutaan paljon siitä, kohtaako kirkko jäsenensä. Sururyhmät ovat merkittävä kohtaamispaikka, joihin tulee myös aivan uusia ihmisiä, jotka eivät ole olleet aiemmin tiiviissä seurakuntayhteydessä. Jos sururyhmästä jää myönteinen kokemus, se oletukseni mukaan rohkaisee ryhmään osallistuneita tulemaan mukaan seurakunnan muihinkin toimintoihin.

Sururyhmien kokoontumisten aiheet ovat pääpiirteissään toistaneet rakenteeltaan samaa kaavaa koko sen ajan, jonka olen ollut mukana diakoniatyössä ja sururyhmissä. Työn johtotähtenä tulisi kuitenkin olla pyrkimys vastata kunkin ryhmän tarpeisiin ja odotuksiin. Mielestäni ryhmänohjaajista riippuu, havaitsevatko he ryhmäläisten ryhmän aikana muuttuneita odotuksia ja tarpeita. Jo ensimmäisellä kerralla ryhmässä syntyy vaikutelma, voivatko myös ryhmäläiset vaikuttaa sisältöihin ryhmän aikana. Aikaisempien kokemusteni pohjalta oletan, että ryhmäläiset tyytyvät hyvin pitkälti jo aiemmin muotoutuneisiin käytäntöihin. He eivät jaksa eivätkä osaakaan vaatia uusia sisältöjä kokoontumisten ensimmäisillä kerroilla.

Surutyötä on tutkittu kirjallisuudessa hyvin paljon surun ja yksilön kannalta. Kuitenkin kirjallisuudesta löytyy vähän materiaalia surevien odotuksista seurakunnalta ja sururyhmää kohtaan. Samoin seurakunnissa on mielestäni vähän käytetty kirjallisen palautteen vastaanottamista sekä toiminnan uudelleen suuntaamista kirjallisen palautteen pohjalta, huomioiden yhteiskunnan yleisen suuntauksen työnkehittämiseen laadunarvioinnin kautta.

KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET JA OSATAVOITTEET JA KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

Kehittämistyöni tavoitteena on saada uutta tietoa surevien odotuksista sururyhmää kohtaan ja toisaalta myös kirjallista palautetta, sen jälkeen kun ryhmä

on jo toteutunut. Tavoitteenani on pyrkiä luomaan jatkoa varten myös toimiva kaavake palautteen vastaanottamista varten. Työyhteisössä tulisi myös tarkentaa toimintamalleja kuinka palaute kootaan, missä sitä säilytetään ja kuinka kokoontuneiden ryhmien antama palaute annetaan tiedoksi muille ryhmänohjaajille. Rajaan kehittämistyötäni koskemaan keväällä 2007 sururyhmään kutsunsaaneiden odotuksia sekä tekemällä palautekaavakkeen keväällä sururyhmään 2007 osallistuneita varten ja testata kaavakkeen toimivuus kokoamalla heidän palautteensa.

Päätettyäni ottaa aiheeksi sururyhmään tulevien odotukset sekä sururyhmän käyneiden palautekyselyn, aloin työstää kyselykaavakkeita. Loin kyselykaavakkeet, joita hioimme useaan otteeseen yhdessä diakoniatimin sekä kirkkoherran kanssa. Kysymysten asettelu oli yllättävän vaikeaa, jotta ne olisivat ymmärrettäviä ja kohtuullisen helppoja vastata. Koin merkittäväksi keskustelun ja vuorovaikutuksen työtovereiden, kirkkoherran ja myöhemmin myös ohjausryhmäni kanssa kysymysten viimeistelyssä.

Postitin odotuksia koskevan kyselyn kaikille, joille postitettiin kutsu kevään 2007 sururyhmään. Kirjekuoressa oli siis kutsu sururyhmään, kyselykaavake sekä vastauskirjekuori, jonka postimaksu oli maksettu. Kirjeitä postitettiin kaikkiaan 42:den vainajan omaiselle, joista minulle palautui 13 kyselykaavaketta. Vastausprosentti oli 31 %.

Palautekysely sururyhmästä toteutettiin yhteistyössä kevään 2007 sururyhmän ohjaajien kanssa. He käyttivät viimeisen kerran kokoontumisesta noin 10 min. palautekyselyn täyttämiseen. Kolme ryhmäläistä oli poissa viimeisestä kokoontumisesta, mutta heille palautekysely postitettiin ja he kaikki palauttivat vastauksensa postin kautta. Vastausprosentti 100.

SURURYHMÄÄN KUTSUN SAANEIDEN ODOTUKSET

Vastaaajien ikäjakautuma ja taustaa

Vastaaajista naisia oli 10 ja miehiä 3. Iältään heistä oli yksi 18-39 vuotta, kuusi 40-64 vuotta, yksi 65-74 vuotta ja viisi yli 74-vuotiasta. Ikäryhmiin jaottelun perustaksi valitsin Kirkkohallituksen diakoniatyön tilastoinnissa käytettävän ikäjakauman. Vastaaajista kymmenen asui Siilinjärvellä ja loput kolme jollain muulla paikkakunnalla. Kaikki vastaajat kuuluivat evankelis-luterilaiseen seurakuntaan.

Vastaajista lähes puolet ilmoitti suhteensa seurakuntaan läheiseksi. Saman verran vastaajista ei osannut määritellä suhdettaan. Vain yksi koki suhteen etäiseksi. Vastaajista kuusi oli vainajan lapsia ja seitsemän vastaajista puolisoita. Vastaajista kaikki olivat vainajan lähiomaisia. Heistä suurin osa kertoi kuoleman olleen odotettavissa pitkällisen sairauden tai korkean iän vuoksi. Eräs vastaaja oli lisännyt seuraavan kommentin: ”Mieheni oli kyllä iäkäs ja sairas, mutta emme osanneet odottaa, että lähtö tuli näin pian.”

Surutyötä yksin vai ryhmässä

Seitsemän vastaajista aikoi ilmoittautua mukaan sururyhmään, johon hän oli saanut kyselyn mukana kutsun. Heistä kuusi oli puolisoita ja 1 vainajan lapsi. Tästä voisi päätellä, että suurin tarve ja motivaatio sururyhmään tuloon on juuri puolisonsa menettäneillä. Kaksi vastaajista aikoi osallistua sururyhmään myöhemmin ja kolme vastaajaa ei lainkaan. Ei lainkaan sururyhmään tulevista kaksi asui muualla kuin Siilinjärvellä.

Ne vastaajat, jotka ilmaisivat haluttomuutensa tulla sururyhmään, ilmaisivat syyksi mm. että asuvat toisella paikkakunnalla tai etteivät osaisi keskustella ryhmässä surusta ja tunteistaan. Muita yksittäisiä syitä pois jääntiin oli, ettei jaksata tulla ryhmään, ei tunne tarvitsevansa sururyhmää, koontumisajat eivät sopineet tai kuten yksi vastaajista kuvasi, ettei hän halua puhua läheisensä kuolemasta ulkopuolisten kanssa. Yksi vastaaja kuvasi tuntojaan seuraavasti:

” Olen hyvin järkyttynyt vanhempani poismenosta, vie aikaa vielä edes ymmärtää asia, saati hyväksyä/oppia elämään suunnattoman menetyksen ja surun kanssa. En kykene puhumaan suuressa ryhmässä. Suru on kipeimmillään, ja vaikea ymmärtää kaikkia tapahtuneita asioita siihen liittyen.”

Vastaajien mielestä helpointa olisi osallistua seurakunnan järjestämään sururyhmään. Muita mahdollisia tahoja oli valittu yksittäisesti terveyskeskus ja perheneuvola. Mielestäni seurakuntaa pidetään luontevana tahona järjestämään sururyhmää, koska kaikki vastaajat ovat jo joutuneet asioimaan aiemmin seurakunnassa läheisensä kuoltua. Kuolema liitetään vahvasti kirkkoon ja hautaamiseen, miksi ei siis myös surutyöhön.

Suurin osa vastaajista piti luontevimpana, että sururyhmän ohjaajina työskentelisivät diakoniatyöntekijä ja pappi. Vain kaksi vastaajaa toivoi vapaaehtoista ohjaajaa. Mielestäni vastaajien valintoihin on voinut vaikuttaa se,

että kysely oli diakoniatyöntekijän tekemä. Toisaalta taustalla voi olla myös vanha kunnioitus pappeja kohtaan. Lasten sururyhmälle ei ollut kyselyyn osallistuneiden keskuudessa tarvetta. Syyksi mainittiin mm. että lapset olivat niin pieniä, ettei lasten sururyhmään osallistuminen ollut vielä ajankoh- taista eikä tarpeellista.

Eräs vastaaja toivoi itsemurhan tehneiden omaisille omaa sururyhmää. Sii- linjärvellä näitä erityisryhmiä ei ole, vaan omaisten kysellessä heitä on ohjat- tu Kuopiossa kokoontuviin ryhmiin. Kukaan 13:sta kyselyyn osallistunees- ta henkilöstä ei ollut aiemmin osallistunut sururyhmään.

Vastaajien odotukset sururyhmän kokoontumisilta

Sururyhmään aikovat odottavat sururyhmältä eniten saavansa lohtua ja tu- kea toisilta sururyhmän jäseniltä sekä sururyhmän ohjaajilta. Lähes yhtä vah- vana toiveena on toipuminen surusta, oppia ymmärtämään itseään ja suru- aan sekä avun saaminen rukouksesta ja hartaustuokioista. Vastaajat koki- vat myös tärkeäksi, että he saisivat kertoa heille tärkeästä ihmisestä. Kukaan vastaajista ei sanoittanut avoimessa kysymyksessä tuntojaan.

Ryhmään tulevien odotuksissa ei näytä nousevan esille niinkään tiedon saaminen kuin ennen kaikkea lohdun saaminen sururyhmän jäseniltä ja ryhmän ohjaajilta. Surusta toipuminen ja itsetuntemuksen kasvaminen su- ruryhmän aikana ovat myös keskeisiä odotuksia. Mielestäni merkityksellis- tä on myös ryhmäläisten odotukset avun saamisesta rukouksesta ja hartaus- tuokioista. Ohjaajien tulisikin panostaa alku- ja loppuhartauteen, jotta har- tauden sisältö tukisi ja rohkaisisi ryhmäläisiä jaksamaan heidän nykyisessä elämäntilanteessaan.

Avoimella kysymyksellä, jolla halusin kartoittaa vielä syitä, miksi joku jäi pois tulevasta sururyhmästä, sain seuraavanlaisia vastauksia:

” Poisjäämiseen vaikuttaa kun ei ole voimia, ei jaksaa. Suru on niin suu- ri kun äkillisesti todella läheinen ihminen elämästä viedään pois. Sitä ei voi edes käsittää miksi...”

” Poismeno on niin kipeä asia, ettei siitä voi isossa ryhmässä puhua, mene- tys on niin lähellä vielä”.

” Matka sattuu juuri ensimmäiseen ilmoitukseen ja koirani rajoittaa osal- listumistani.”

”Miksi juuri minä jäin yksin. Kapinoin, joskus jopa vihalla”.

Palaute seurakunnalle

Kyselyn yhteydessä halusin antaa vastaajille myös mahdollisuuden antaa yleis-
tä palautetta seurakunnalle. Kaksi vastaajista välitti tuntojaan seuraavasti:

” Seurakunnalta olen saanut paljon käytännön asioita koskevia neuvoja se-
kä vanhempani siunannut pappi kuunteli ja neuvoi suuressa surussa pois-
menon kuultuani, hautajaisjärjestelyissä”.

”seurakunta tekee arvokasta työtä, tukemalla näin surevia. Saamme jakaa
kokemuksia ja tulemme kuulluksi ”.

SURURYHMÄÄN OSALLISTUNEIDEN PALAUTE

Sururyhmän toteutus

Sururyhmä, jossa palautekysely toteutettiin, kokoontui keväällä 2007. Ryh-
mä oli iltaryhmä, jossa oli yhdeksän sururyhmäläistä. Ryhmä kokoontui
maalis-toukokuun aikana kuusi kertaa. Palautekysely toteutettiin viimeisel-
lä kokoontumiskerralla. Aikaa siihen oli käytetty noin 10 minuuttia. Vii-
meisellä kerralla heitä oli paikalla kuusi henkilöä, jotka täyttivät kaavak-
keen kokoontumisen aikana. Poissaolleille postitettiin kaavake kotiosoit-
teeseen palautuskuoren kanssa. Kaikki kolme palauttivat kaavakkeen. Vas-
tausprosentti oli 100.

Palaute ryhmän toiminnasta ja sisällöstä

Kaikki ryhmään osallistuneet pitivät ryhmän kokoa sopivana. Samoin hei-
dän mielestään kokoontumisia oli sopivasti ja sopivalla aikavälillä. Palaut-
teen perusteella kokoontumisten paras anti oli että sai puhua. Se nousi pa-
lautteissa useaan kertaan esille. Jokainen kuitenkin tuntui nostavan hiukan
eri aihealueita puhumisessa: joku koki kiinnostavaksi miten eritavalla ryh-
mäläiset suhtautuivat asioihin. Pari henkilöä mainitsi palautteessa merkittä-
väksi valokuvan tuomisen sururyhmään. Kuva esitti kuollutta läheistä.

Vertaistuen merkitys ja erilaisuuden oivallus oli myös merkityksellistä. Vä-

hiten kiinnostavaa aihetta kartoitettaessa esille ei noussut mitään asiaa, mikä olisi koskenut ryhmän sisältöä. Merkittävin palaute oli huono kuuluvuus. Tavanomaista on, että ryhmässä omasta surusta puhuttaessa ääni heikkenee ja hiljenee. Ryhmäläiset, joiden kuulo on ehkä muutoinkin alentunut, eivät kuule ryhmässä toisten kokemuksia. Kuuluvaisuus ongelmasta on tullut aiemminkin palautetta ikäänntyneiltä ryhmäläisiltä.

Kysyttäessä mikä ryhmässä oli parasta, ylivoimaisesti merkityksellisimmäksi nousi yhteenkuuluvaisuuden tunne. Lähes saman verran palautteen sisällöistä viitattiin surukokemuksen jakamiseen. Seuraava lainaus kuvastaa mielestäni osallistujien tunnelmia hyvin: ”Sai puhua vapaasti ja tuli kuulluksi”. ”Ryhmä tuntui yhtenäiseltä vaikka jokaisella oli oma surunsa”.

Kukaan ryhmäläisistä ei osannut sanoa mitä olisi voinut jättää pois sururyhmän aiheista eri kokoontumiskerroilla. Vaikuttaa siltä, että työntekijät ovat onnistuneet ryhmän ohjaamisessa ja rajojen asettamisessa, koska palaute oli sensuuntaista. Kaikki ryhmäläiset kertoivat saaneensa käyttää riittävästi puheenvuoroja. Yksi kehitysidea oli kuitenkin annettu: ”ensimmäinen kertoja / aloittaja olisi voinut olla vuorollaan jokainen”.

Palautteen mukaan keskustelun sisältö pysyi kaikkien vastaajien mielestä sovitussa aiheissa. Eräs vastaaja kuvasi kuitenkin keskustelua seuraavasti: ”Joskus rönsyili, ei kuitenkaan haitaksi asti”.

Palautteessa annettiin vastaajille mahdollisuus kertoa mitä heidän mielestään mielenkiintoisia aiheita puuttui kokoontumisista. Vastauksista ei noussut esille mitään lisättävää. ”Aiheet olivat asiallisia, ei puuttunut mitään”. Sururyhmään osallistuneet kertoivat suurimman odotuksensa olleen kokoontumisissa, että he saivat kertoa itselleen tärkeästä ihmisestä ja surustaan. Sen jälkeen yhtä merkittäväksi koettiin ryhmäläisten taholta saatu lohtu ja tuki sekä lohdun ja avun saaminen rukouksesta ja hartaustuokioista ryhmässä. Hiukan vähäisempänä koettiin lohdun ja tuen saaminen ohjaajilta. Kyseisen palautteen perusteella ryhmäläisten odotukset näyttäisivät toteutuneen.

Kysymyksessä, jossa pyrittiin löytämään asioita, jotka häiritsivät ryhmän aikana, tulokset jäivät ohuiksi. Yksi vastaaja toivoi, että sururyhmä voisi olla päivällä. Ilta-aika saattoi häiritä hänen yöuntaan. Esille nousi myöskin uudelleen huono kuuluvuus.

Puolella vastaajista suhde seurakuntaan oli lähentynyt ja lujittunut sururyhmään osallistumisen myötä. Eräs vastaaja kuvasi tuntojaan seuraavasti: ”Muistutti siitä, että seurakunta voi toimia ihan konkreettisesti, aiemmin

se tuntui etäisemmältä”. Toinen puoli vastaajista kertoi, ettei suhde seurakuntaan muuttunut. Vastauksista ei tosin tiedä, miten he kokivat suhteensa seurakuntaan ennen ryhmään tuloa. Heidän suhteensa seurakuntaan on voinut olla jo entuudestaan läheinen tai etäinen.

Sururyhmään osallistuneet nostivat esille, että omaisten kanssa yhteyden pito ja vierailut kodeissa olisi toimintaa, mitä seurakunnalta odotetaan. Eräs vastaaja toivoi diakoniatyön lisäämistä. Toinen vastaaja pohti, kuinka vainajan lapset voisivat kokoontua ja käydä suruaan läpi. Vanhempien kanssa sururyhmään tulo ei ehkä innosta. Myös tarve käsitellä asioita voi olla toisenseläinen kuin vanhemmilla, eräs vastaajista pohdiskeli.

Kartoitettaessa sururyhmään osallistuneiden kiinnostusta toimintaan, nousi selkeästi kiinnostus diakonista toimintaa kohtaan. Toiminta voisi olla vastaajien mukaan yksinäisten luona vierailuja tai muuta vapaaehtoistyötä. Joku vastaajista jäi pohtimaan muuttunutta tilannettaan omaishoitajaryhmään, mitä nyt tilalle? Sururyhmältä odotettiin tukea. Tärkeänä ja arvokkaana koettiin myös hengellinen tuki ja rukous.

KEHITTÄMISTOIMINNAN ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Sururyhmään kutsun saaneiden ja sururyhmään sittemmin osallistuneiden identifioiminen olisi ollut mielenkiintoista. Siten olisi ollut mahdollista vertailla olivatko kyseisen henkilön odotukset vastanneet sururyhmän toteutusta ja sisältöä. Nyt vastaajissa voi olla samojakin henkilöitä, mutta tietojen yhteen vetäminen on mahdotonta.

Vastausprosentti (31 %) odotuksia koskevaan kyselyyn oli tyydyttävä, kun taas sururyhmään osallistuneiden vastausprosentti (100 %) oli kiitettävä. Kyselytutkimuskaavakkeiden kysymysten muokkaaminen oli yllättävän työlästä. Vaikeutena oli muotoilla kysymykset niin, että ne olisivat riittävän selkeitä. Tavoitteeni luoda kaavakkeet ja testata niitä käytännössä kuitenkin onnistui.

Siilinjärvellä jo 20 vuotta jatkunut sururyhmätoiminta on osoittanut paikkansa ja tarpeellisuutensa. Jatkossa haasteena on luoda toimiva käytäntö palautteen järjestelmällisestä keräämisestä ja sen kokoamisesta. Palautteen kerääminen ja sen selkeä yhteenveto tiedoksi toisille ohjaajille olisi tärkeää. Hiljainen tieto saataisiin näin näkyväksi ja kuulluksi tiedoksi. Mahdollinen tarve muutokseen ja puutteiden korjaaminen voi syntyä vain dokumentoinnin

kautta, erityisesti kun useat työntekijät vuorottelevat ryhmän ohjausvuoroissa. Jatkokyöskentelyn ja suunnittelun ajankohta on syksyn 2008 toiminnan käynnistyessä työyhteisössämme, jolloin myös todennäköisesti käymme läpi tutkimukseni sisältöä ja tuloksia. Tällöin tavoitteena on luoda toimintamalli, kuinka palaute kootaan, missä sitä säilytetään ja miten se tulee kaikkien ohjaajien tietoon ja käytettäväksi.

Vaikka sururyhmän odotuksia kartoittavaan kyselyyn vastasi lähes saman verran puolisoita ja vainajan lapsia, todellisuudessa ryhmään osallistuu lähinnä puolisoita. Tätä asiaa selittää mm. se, että monet lapsista elävät toisella paikkakunnalla, ja näin mahdollisuus osallistua sururyhmään on olematon jo matkankin takia. Kysymykseni on kuitenkin edelleen kuinka tavoittaa ja motivoida heitä osallistumaan oman kotiseurakuntansa sururyhmätöihin. Tehokkain kutsu kun kuitenkin on henkilökohtainen kutsu kirjeitse. Toinen merkittävä poisjäännin syy oli vastaajilla tunne siitä, ettei osaa tai ei edes halua keskustella ryhmässä tai ulkopuolisten kanssa surustaan. Ryhmään tulontarve onkin ennen kaikkea nouseva yksilöstä itsestään.

Vastaajien saadessa rastittaa ammattiryhmiä, joiden toivoi olevan ryhmän vetäjinä, eniten tuli valintoja diakoniatyöntekijälle (11) ja papille (7), vain kaksi valitsi vapaaehtoisena. Kyselyn perusteella en saanut vastausta siihen, miksi he tekivät kyseiset valinnat. Jäin pohtimaan mahdollisina syinä olevan diakoniatyöntekijän tekemän kyselyn tai että diakoniatyöntekijä on jo entuudestaan tuttu. Papin vähäisempään valintaan voi olla syynä myös se, että pappeja hiukan jännitetään ja vierastetaan. Sama syy voi olla vapaaehtoisten kohdalla, kun heidän koulutuksensa ja taustansa ei ole ennakkoon tiedossa.

Lasten sururyhmien samoin kuin itsemurhan tehneiden sururyhmien osalta vastauksia tuli molempiin kysymyksiin yksi. Tarve on pientä ja vaihtelee vuosittain, mutta vastausten perusteella voi päätellä, että tarvetta on ajoittain. Lasten sururyhmien pitämistä varten on Siilinjärvellä laadittu runko, mutta sitä ei ole kuitenkaan koskaan toteutettu. Itsemurhan tehneiden osalta omaisia on ohjattu Kuopiossa kokoontuviin ryhmiin ja näin lienee jatkossakin viisainta toimia, jos he eivät halua osallistua tavallisiin sururyhmiin.

Odotukset ryhmältä näyttävät kohdistuvan eniten lohdun saamiseen sururyhmän jäseniltä ja ryhmän ohjaajilta. Surusta toipuminen ja itsetuntemuksen kasvaminen ryhmän aikana olivat myös vastaajien keskeisiä odotuksia. Mielenkiintoista oli seurakunnan työntekijän kannalta heidän odotuksensa

avun saamisesta rukouksesta ja hartaustuokioista. Ohjaajien onkin nähtävä vaivaa, jotta rukoukset ja hartaudet olisivat rohkaisevia ja auttaisivat ryhmäläisiä jaksamaan muuttuneessa elämäntilanteessaan. Avoimessa palautekohdassa tuli useita mainintoja siitä, miten myönteisenä he olivat kokeneet papin ja seurakunnan tuen jo käytännön järjestelyissä.

Sururyhmään osallistuneiden osalta oletin aikaisempien kokemusteni pohjalta, että ryhmäläiset tyytyvät hyvin pitkälti jo aiemmin muotoutuneisiin käytäntöihin. He eivät jaksakaan eivätkä osaakaan vaatia uusia sisältöjä koontumisiin ainakaan alussa. Tutkimukseni perusteella oletukseni vahvistui. Ryhmään osallistuneiden palautteessa ei ollut toivetta kokoontumisten sisältöjen muuttumiseen. Sururyhmien aiheet ja sisällöt ovat mielestäni tietyllä tavalla ajattomia.

Kiinnostavinta osallistujien kannalta oli se, että sai puhua. Puhuminen on merkityksellistä. Kuuluvuus nousi kuitenkin muutamien osalta ongelmaksi. Tämän palautteen perusteella on Siilinjärven seurakunnassa tällä hetkellä rakenteilla oleviin pienryhmätiloihin tulossa induktiosilmukat. Ylivoimaisesti merkityksellisimmäksi nousi vastausten perusteella yhteenkuuluvaisuuden tunne. Samoin vaikuttaa siltä, että ryhmäläisten suhde on lujittunut seurakuntaan. Jatkoa ajatellen moni ryhmäläisistä ilmaisi kiinnostuksensa toimia vapaaehtoistyössä, erityisesti diakoniatyö tuntui kiinnostavalta.

Työni edistyessä pohdin myös ohjaajien työnohjausta. Siihen tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota. Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymä järjestää työnohjauksen ohjaajille sairaalasielunhoidon tai perheasiainneuvottelukuksen kautta. Siilinjärvellä työnohjausta ei ole järjestetty vain sururyhmän ohjaajien ohjausta varten. Ohjaajien yhteiset suunnittelu- ja palautekeskustelut ovat toimineet yhteisinä purkupaikkoina. Ammatillisen jaksamisen ja kehittymisen takia pidän työnohjausta merkittävänä ja tärkeänä.

Tutkimukseni perusteella voin sanoa, että sururyhmätyöskentely on merkityksellistä ja luontevaa seurakunnan toimintaa. Toimintaan tulee jatkosakin panostaa, jotta surevilla olisi mahdollisuus jakaa kokemuksiaan ryhmässä ohjaajan tuella.

LÄHTEET

- Aalto K. 1986. Saattohoito, Lähimmäisenä kuolevalle. Juva:WSOY
- Aalto K. & Esko M. & Virtaniemi M-P. 1997 . Sielunhoidon käsikirja. Porvoo: WS-OY
- Erkkilä J. & Holmberg T. & Niemelä S. & Ylönen H. 2003. Surevan lapsen kanssa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Harmanen E.1997. Sielunhoito sururyhmässä. Tutkimus ryhmän ohjaajan näkökulmasta Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy
- Laimio A. 2004. Yhdessä suru on helpompi kantaa. Vantaa: Dark Oy
- Poijula S. 2002. Surutyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Porio A. 1988. Rakkaus on väkevämpi. Helsinki: Lasten Keskus
- Raamattu. 1992. Suomen evankelisluterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Pieksämäki: Sisälähetysseuran Kirjapaino Raamattutalo

Muut lähteet:

- Harmanen E. 2003. Kuuletko kun kysyn ja huudan? Opas sururyhmän ohjaajalle. Helsinki:Multiprint
- Laitanen E. 1989. Sururyhmä Siilinjärven seurakunnassa. Perhetyön kurssin välityöskentely
- Pentikäinen J, Miettinen T. 2003. Pyhät merkit kivessä. Jyväskylä: Etnika Oy
<http://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo93665.pdf>
- Siilinjärven seurakunnan kirkkoherranvirasto. Kirkkohallituksen tilastot Siilinjärvelä v.1988-2007.

Läsnäolon kirkko. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon missio, visio ja strategia 2010. Kirkon keskusrahaston rahoittaman toiminnan painopisteet. Suomen ev.lut.kirkon keskushallinto. Sarja C 2002:5

Ylikotila S. 1990. Sielunhoidon erityiskurssi 1990. Sururyhmä seurakunnassa. Kirkon koulutuskeskus

IKÄÄNTYNEIDEN KOHTAAMINEN

Pirjo Hagmark

YKSIN KOTONA

– Etsivää vanhustyötä Espoonlahden seurakunnassa

Vanhusten lukumäärän on arvioitu nousevan runsaasti lähivuosina, mikä haastaa seurakuntaamme yhä enemmän etsimään yksin asuvia ja syrjäytyneitä vanhuksia. Vuoden 2004 alussa alueellamme asui yli 65-vuotiaita 3724 ja vuonna 2007 heitä arvioitiin olevan 4498 ja vuonna 2012 jo 6149. Seurakunnan väkiluku (läsnä oleva ja poissaoleva) vuoden 2005 lopussa oli 34 791 jäsentä. Kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, onko Espoonlahden seurakunnan tarpeellista järjestää ryhmätoimintaa tietyn taloyhtiön tiloissa asuville iäkkäille ihmisille. Pyrkimyksenäni oli myös tavoittaa niitä henkilöitä, jotka kokevat kipeää yksinäisyyttä ja haluavat tukea seurakunnalta. Asian selvittämiseksi laadin kaksi kyselykaavaketta. Taloyhtiöön tehdyn kyselykaavakkeen jaoin 44 asuntoon. Tiesin, että kyseisessä taloyhtiössä asui iäkkäitä henkilöitä. Kyselyyn vastasi 19 asukasta. Vuonna 1929 syntyneille yksin asuville seurakuntamme jäsenille, joita oli 52, lähetin kyselykaavakkeen postitse. Tähän kyselyyn vastasi 22 henkilöä.

Taloyhtiön asukkaille lähettämässäni kyselyssä Soukan kotihoito auttoi joidenkin vanhusten kanssa vastausten kirjoittamisessa, mikä vaikutti myös siihen, että sain mielestäni hyvin vastauksia kyselyyn. Kyselyn yhtenä tarkoituksena oli kartoittaa asukkaiden halua seurakunnan järjestämään ryhmätoimintaan taloyhtiön kerhohuoneessa. Taloyhtiö sijaitsee aivan seurakunnan toimipisteen vieressä. Kyselyn tarkoituksena oli myös selvittää henkilöiden tarvetta saada seurakunnalta apua yksinäisyyteensä. Taloyhtiön asukkaista kolme sanoi kokevansa yksinäisyyttä.

Toisessa kyselyssä selvitin henkilöiden sosiaalisia kontakteja ja myös tarvetta saada diakonialta apua yksinäisyyteensä. Kyselyn henkilöt olivat 78-vuotiaita seurakuntamme jäseniä, joista 5 henkilöä sanoi kokevansa yksinäisyyt-

tä. Kyselyyn vastanneet olivat hyväkuntoisia suurimmalta osalta, eivätkä he kokeneet tarvitsevansa diakonian apua. Voin vain arvella, että ne 30 henkilöä, jotka eivät vastanneet kyselyyn, ovat joko niin huonokuntoisia, etteivät ole kyenneet vastaamaan kyselyyn tai niin hyväkuntoisia, että eivät ole kokeneet tarvetta vastata kyselyyn.

Taloyhtiöön lähetettyyn kyselyyn vastanneista 3 oli sellaisia, jotka eivät pääse seurakunnan tiloihin omin avuin. Ryhmätoimintaa ei aloitettu taloyhtiön tiloissa, vaan niille kolmelle, jotka eivät pääse ryhmätoimintaan omin avuin järjestettiin lähimmäinen tai kuljetusapu. Muutamat kyselyyn vastanneista alkoivat käydä seurakunnan omissa tiloissa järjestettävässä ryhmässä. Kehittämistyössäni käsittelen yksinäisyyden eri muotoja. Yksinäisyyden kokeminen on hyvin moniulotteinen ja vaikea käsite. On ahdistavaa ja kipeää yksinäisyyttä, joka usein on aiheutunut heistä riippumattomista tekijöistä. pakosti joutuvat olemaan ne vanhukset, joiden lähiomaiset ja ystävät ovat kuolleet ja lapset muuttaneet toiselle paikkakunnalle. Tällaiset vanhukset eivät kuitenkaan välttämättä tunne itseään yksinäiseksi, sillä he voivat ylläpitää suhteita lähimmäisiinsä ajatuksissaan. Yksinäisyys voi olla pakollista että vapaaehtoista, sekä negatiivista että tarpeellista. Kyselykaavakkeiden avulla en pystynytäkään saamaan todellista kuvaa yksinäisyyden kokemuksesta. Soitinkin monelle, jotka olivat jättäneet yhteystietonsa ja keskustelujen kautta sain paremman kuvan heidän yksinäisyytensä laadusta.

Yhteiskunnassamme on monia järjestöjä ja yhdistyksiä, jotka tukevat iäkkäitä ihmisiä. Erikoisosaamisellaan seurakunnan diakoniatyö pyrkii kuitenkin kohtaamaan ne vanhukset, jotka kokevat kipeää yksinäisyyttä ja kaipaavat seurakuntayhteyttä. Teemme kotikäyntejä heidän luokseen, järjestämme leirejä ja ryhmätapaamisia, joihin pyrimme järjestämään kuljetuksen. Kyselyjen tuomissa kontakteissa tuli ilmi, että joillakin oli aikaisemmin ollut seurakunnallisia yhteyksiä esimerkiksi kuoron tai muun ryhmätoiminnan muodossa silloin, kun he olivat vielä paremmassa kunnossa. Tämä ryhmä on sellainen, joiden tarpeisiin diakoninen vanhustyö voi vastata.

Kuoleman läheisyys ja turvattomuuden kokemus ovat asioita, joihin seurakunta diakoniatyön kautta voi antaa apuansa. Kyselyihin vastanneilla useimmilla oli sosiaalisia kontakteja. Oli kuitenkin muutamia, jotka halusivat, että seurakunnantyöntekijä ottaa yhteyttä. Fyysisen kunnan huononnuttua siivousavun tarve oli ilmeinen monella kyselyihin vastanneista. Voiko ristiään kantavaa yksinäistä ihmistä auttaa parhaiten toinen ihminen, joka on

itse kokenut saman yksinäisyyden? Varmaan näin on. Seurakunta voi kuitenkin vielä välittää sanomaa Kristuksesta, joka ristillä koki täydellisen yksinäisyyden huutaessaan: ”Jumalani, Jumalani, miksi minut hylkäsit?” Kyselyjeni kautta löysin hänet, joka kaipaa lohdutusta ja tukea. Yksikin on tärkeä, sillä yhdessä kärsivässä saamme kohdata Kristuksen.

Kyselyjen perusteella voin vain arvella, että seurakuntamme alueella on paljon yksinäisyyttä kokevia henkilöitä. Tulen jatkossakin tekemään vastaavanlaisia kyselyitä, sillä etsivä löytää. Kotihoito tekee erittäin arvokasta työtä alueellamme. He tavoittavat vuoden aikana n. 300 henkilöä, joista joidenkin luona käydään jopa neljä kertaa päivässä. Seurakunnan kanssa tehtävä yhteistyö onkin erittäin tärkeää.

Jatkossa vastaavanlaisia kyselyitä kannattaa jatkaa, sillä kyselyjen kautta voi aina tavoittaa muutamia, jotka kokevat kipeää yksinäisyyttä ja jotka tarvitsevat tukea seurakunnan diakoniatyöltä. Näissäkin kyselyissä tavoitin muutamia, jotka kokivat yksinäisyyttä ja halusivat tukea seurakunnalta. Leskeksi jääneet ovat erityinen ryhmä, joiden yksinäisyys on erittäin kipeää. Leskeksi jääneet kannattaisi erityisesti huomioida seurakunnan taholta, kun diakonia tekee etsivää vanhustyötä.

Pirjo Litmanen

DIAKONIA TYÖNTEKIJÖIDEN KOTIKÄYNTITYÖ VANHUSTEN LUONA

Osaselvitys vanhustyön Siltasalo -projektin ja Anna & Arvo -hankkeen toteutumisesta Kuopion tuomiokirkkoseurakunnassa vuosina 2005–2008.

Kuopion tuomiokirkkoseurakunnassa aloitettiin diakonian vanhustyön Siltasalo -projekti testamenttivaroin 1.1.2005. Diakonian vanhustyön Siltasalo -projektin tavoitteena on yksinäisten vanhusten parissa tehtävän työn kehittäminen ja toimintatapojen uudistaminen. Taustana projektille oli Kuopion tuomiokirkkoseurakunnan diakoniatyön vastuuryhmän huoli kodeissa yksin asuvista yksinäisistä vanhuksista. Projektityöntekijänä on diakonissa Silja Hagman.

Yhteisvastuukeräysvaroin käynnistettiin valtakunnallinen Anna & Arvo -hanke vuosiksi 2006 -2008. Kuopion Tuomiokirkkoseurakunta valittiin Siltasalo -projektilla mukaan Anna & Arvo -hankkeeseen. Siltasalo -projektin /Anna & Arvo -hankkeen kehittämisalueita ovat kotikäyntityö, sukupolvien välinen vuorovaikutus ja vapaaehtoisten koulutus. Kotikäyntityön osalta sovittiin, että Silja Hagman ja Pirjo Litmanen vastaavat työparina kotikäyntityön kehittämisprosessista. Näin ollen olikin luontevaa ottaa erityiskurssin tehtäväksi tämä aihe.

Seurakuntalaisille järjestettiin 17.1.2005 kuulemistilaisuus. Osallistujat asettivat selkeästi ensimmäiseksi tavoitteeksi kotikäyntityön kehittämisen, ”että joku kävisi katsomassa”.

Marraskuussa 2006 pidettiin yhteistyöpalaveri Kuopion kaupungin kotihoidon, Savon ammatti- ja aikuisopiston, vapaaehtoistyöntekijöiden, seurakunnan nuorisotyön ja diakoniatyön edustajien kanssa. Tässä yhteydessä jäsennettiin kotikäyntityötä, sen vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia.

Maaliskuussa 2007 järjestettiin Kuopion seurakuntayhtymässä diakonia-työntekijöiden kotikäyntityön kehittämispäivä. Pohdimme syitä kotikäyntien tilastolliseen vähenemiseen. Keskustelimme yhteiskunnan muutoksista johtuvista selittävistä tekijöistä. Kansanterveyslain muutos vuodelta 1972 vähensi terveydenhuollon osuutta diakoniatyössä. Taloudellinen laman myötä asiakaskontaktien painopiste siirtyi työikäiseen väestöön ja taloudellisten vaikeuksien myötä perheille tullessiin ongelmiin. Myös yhteisöllisyys on vähentynyt ja asiakkaiden ongelmat ovat monimutkaistuneet. Työntekijöiden voimavarojen ja ajan puutteen, väkivallan uhan lisääntymisen ja työntekijöiden parityöskentelyn lisääntyminen ovat myös vaikuttaneet kotikäyntien vähenemiseen. Päivässä olivat esillä myös diakoniatyöntekijän erilaiset roolit kotikäyntityössä sekä kotikäyntityön eettiset ohjeet. Loppupäätelmänä todettiin tarve jatkotyöstää vanhusten parissa tehtävän kotikäyntityön kehittämistä.

Seurakuntamme papit ja diakoniatyöntekijät kokoontuivat 13.2.2008 yhteiseen neuvotteluun pohtimaan, mitä diakoninen vanhustyö on. Määriteltiin: ”Diakoninen vanhustyö Kuopion tuomiokirkkoseurakunnassa on seurakuntayhteyteen kutsuvaa työtä, joka toteutuu sielunhoidossa, kotikäynneillä, kotiehtoollisessa, vapaaehtoistyössä ja ryhmätyössä”. Tämä oli tärkeä avaus keskusteluun, vaikka ei voinutkaan olla tyhjentävä määrittely.

Projektin aikana olimme myös yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulun Pieksämäen yksikön kanssa. Tämä yhteistyö luotasi opiskelijoiden käsitteitä ja kokemuksia vanhusten parissa tehtävästä kotikäyntityöstä. Käytännön oppimisen kannalta seurakuntaharjoittelun yhteydessä tapahtuva perehtyminen kotikäyntityöhön antaa valmiuksia toteuttaa sitä myös työssään.

Anna & Arvo -hankkeen puitteissa toteutimme kotikäyntityön kyselyn diakoniatyöntekijöille ja diakoniatyössä oleville papeille. Kyselyn tavoitteena on selvittää, millaisissa tilanteissa kotikäyntityö on toimiva työväline diakonisessa vanhustyössä ja millaista tukea sen toteuttamiseen tarvitaan. Kyselyllä halutaan myös saada tietoa tilastojen (kotikäyntien väheneminen) taustalla vaikuttavista tekijöistä. Anne Viljanen (Anna & Arvo -hankkeen projektipäällikkö) on lähettänyt kyselyn toukokuussa 2008 Anna & Arvo -hankkeen 11 paikkakunnalle ja vanhustyön kehittäjäkoulutuksessa vuonna 2008 mukana olleille työntekijöille. Kuopiossa kysely on mennyt kaikkiin yhtymän seurakuntiin. Tämän kyselyn loppuraportti saadaan syksyn 2008 aikana.

Siltasalo -projektin ja Anna & Arvo -hankkeen edetessä vahvistui ajatus kotikäyntityön opas- kirjasen kokoamiseksi vanhustyöhön. Kokoaminen on aloitettu. Kirjanen tulee sisältämään muun muassa kaavakkeen verkostokartoituksen tekemistä varten sekä tapauskertomusten avulla esimerkkejä erilaisista auttamispoluista.

Ikääntyneiden hoidon järjestäminen yhteiskunnassamme koostuu useiden toimijoiden verkostoista. Näitä toimijoita ovat esimerkiksi julkinen sektori, perhe, yksityiset palveluntuottajat sekä kirkko. Kirkon vanhustyön strategia ja ”Vanhuus marginaalissa” - Kirkon Sosiaalifoorumin kannanotto 2007, on hyvin paaluttanut kirkolle kuuluvaa vastuuta vanhustyössä. Yhteisvastuukeräyksen Anna & Arvo -hanke diakoniatyön vanhustyön kehittämiseksi on osa tätä kirkon vastuunkantamista.

Kotikäyntityö on ollut hyvin keskeinen työmuoto. Tilastollinen kotikäyntien lasku ei kerro mielestäni odotusten eikä tarpeen vähenemisestä. Tämän päivän vanhukset odottavat vielä diakoniatyöntekijöitä kotikäynneille. Selkeys työnjaosta esimerkiksi kunnallisen kotihoidon kannalta selkeyttää ja vapauttaa vanhusta ja diakoniatyöntekijää.

Kotikäyntityö ei ole kilpaileva toiminta vastaanottotoiminnalle, eikä niitä tule asettaa vastakkain vaan nähdä ne toisiaan täydentävinä toimintona. Vanhusten suuri suhteellinen osuus väestössä näkyy tulevaisuudessa myös dementiaa aiheuttavien sairauksien kasvussa sekä mielenterveyden ja alkoholista johtuvien ongelmien lisääntymisessä. Nämä tekijät vaikuttanevat myös diakoniseen kotikäyntityöhön. Työ vanhuksen kotona ei kohdistu vain vanhuksiin, vaan tällä tavoin auttamalla vanhusta, autamme myös hänen omaisiaan.

Diakoniatyö ei omasta perustehtävästään käsin voi koskaan ”ulkoistaa” itseään pois vanhusten kodeista. ”Meidän kirkko - osallisuuden yhteisö” -esitteessä 2008, on yhdeksi kirkkomme tavoitteeksi asetettu jokaisen jäsenen laadukas kohtaaminen vähintään viisi kertaa vuodessa.

Diakoniatyö joutuu osaltaan vastaamaan siitä, mitä tämä kohtaaminen on yksinäisen kotona asuvan vanhuksen kohdalla.

Hilke Sormunen

ONNEA JA SIUNAUSTA – **toivottaa Anjalankosken seurakunta**

Työssäni Anjalankosken seurakunnan diakoniatyöntekijänä minun yhtenä tehtävänäni on viedä seurakunnan tervehdys syntymäpäiviään tasavuotiaita viettäville seurakuntalaisille. Vuosittain näitä käyntejä on useita ja joskus olen miettinyt niiden mielekkyyttä. Ovatko ne diakoniatyötä? Mikä on diakonista vanhustyötä?

Vuosien varrella olemme seurakunnassa sopineet yhteisistä käytännöistä onnittelukäyntien hoitamisessa. Resurssien vähetessä ja seurakuntarakenteen muuttuessa on syytä muutokseen. Diakoniatyössä yhdessä sovimme, että diakoniatyöntekijöiden erityiskoulutukseen liittyvä kehittämistehtäväni on syntymäpäivätervehdysten kehittäminen Anjalankosken seurakunnassa. Asetin itselleni tavoitteeksi myös nykyisten käytäntöjen kuvaamisen onnittelukäyntien hoitamisessa osana diakoniatyötä eli hiljaisen tiedon siirtämisen.

Meillä on ollut tapana muistaa 70-, 75-, 80-, 85-, 90 -vuotiaita ja sen jälkeen vuosittain syntymäpäiviään viettäviä seurakuntalaisia. Pappi tai diakoniatyöntekijä on soittanut vähintään viikkoa ennen syntymäpäivää syntymäpäiväsankarille tai hänen läheisilleen (joskus myös sairaalassa omahoitajalle tms.) ja kysynyt, sopiiko seurakunnan työntekijän tulla käymään ja tuoda seurakunnan tervehdys. Mikäli seurakunnan työntekijä menee onnittelukäynnille, viedään seurakunnan lahjana virsikirja tai joku hartauskirja ja toivotetaan onnea ja siunausta. Syntymäpäivälistassa on vuosittain yli 600 nimeä eli yli 600 yhteydenottoa puhelimitse ja varovasti arvioiden näin olleen 300–400 kotikäyntiä.

Diakoniatyössä vuonna 2006 mietimme eri vaihtoehtoja syntymäpäiväkäytäntöjen muuttamiseksi resurssien vähetessä. Vuonna 2007 oli Anjalankoskella 70-vuotiaita yhteensä 176 ja 75-vuotiaita 139. Näiden ryhmi-

en osalta erityisesti mietimme muita vaihtoehtoja. Sovimme, että lähetämme 75 -vuotiaille syntymäpäiväkirjeen.

Keskustelu diakoniatiimissä syntymäpäivien hoitamisesta jatkui vuonna 2007 ja lopulta päätimme kokeilla 70-vuotiaille yhteisiä syntymäpäiviä. Päätimme järjestää kolmet eri juhlat eli 10.2.2008 Myllykoskella, 25.5.2008 Inkeröisissä ja 28.9.2008 Sippolassa. Diakoniatiimissä mietimme yhdessä myös juhlan ohjelmaa. Päätimme, että aloitetaan syntymäpäiväjuhlat messussa kirkossa ja sieltä siirrytään seurakuntatalolle, missä on aluksi kahvitarjoilu täytekakkuineen ja suolaisine paloineen sekä lyhyt ohjelmatuokio.

Näiden kolmen vuoden aikana onnittelukäynnit ovat vähentyneet Anjalankosken seurakunnassa lähes puoleen, kun 70-vuotiaille on järjestetty yhteiset juhlat ja 75-vuotiaille on lähetetty onnittelukirje. Samalla syntymäpäiväkäytännöt ovat yhdenmukaistuneet rovastikunnan eri seurakunnissa. Väkisinkin joutuu miettimään, olemmeko menossa oikeaan suuntaan, kun vähennämme onnittelukäyntejä seurakuntalaisten kodeissa. Samanaikaisesti kirkon strategiassa vuoteen 2015 asetetaan tavoitteeksi tavoittaa jokainen kirkon jäsen laadukkaasti vähintään viisi kertaa vuodessa.

Joudumme siis miettimään, millainen on laadukas seurakuntalaisen kohtaaminen onnittelukäynnillä. Se pitää varmasti sisällään käytännöllisesti seurakunnan työntekijän asiallisen käytöksen ja pukeutumisen sekä sovitusta aikataulusta kiinnipitämisen. Anjalankosken seurakunnan yhteisissä pelisäännöissä on sovittu, että olennaista on siunauksen toivottaminen. Tavallisesti se on syntymäpäiväsankarin siunaamista Herran siunauksella.

Kirkkohallituksen tilastolomakkeella kootaan tietoja diakonian viranhaltijoiden yksilökohtaisesta toiminnasta. Ohjeiden mukaan asiakaskontakteiksi tilastoidaan kontaktit, jotka ovat tapahtuneet asiakkaan läsnä ollessa ja joilla on ollut selvästi hoidollinen ja huollollinen merkitys. Asiakaskontaktit eritellään paikan mukaan vastaanotolla, kodeissa ja muualla. Onnittelukäynnit tilastoidaan erikseen, vaikka usein näillä käynneillä työntekijän näkökulmasta on hyvinkin hoidollinen ja huollollinen merkitys.

”Palveleva kirkko” ilmestyi 1972 ja oli pitkään diakonian oppikirja. Itsekin olen sen aikana tenttinyt. Selasin sen uudelleen ja etsin mainintaa seurakuntalaisten muistamisesta syntymäpäivinä, mutta en löytänyt.

”Diakonian käsikirja” ilmestyi kolmekymmentä vuotta myöhemmin. Sen mukaan monissa seurakunnissa tehdään onnittelukäyntejä tasavuosia viettävien seurakuntalaisten koteihin. Näissä kotikäynneissä on etsivän diakoniatyön ja ehkäisevän kotikäynnin aineksia ja mahdollisuuksia.

Elina Ahvenjärvi

KESKIVIKKOKERHON MERKITYS JA TULEVAISUUS KARSTULASSA

–Pohdintaa ikäihmisten kerhosta

Keskiviikkokerho on Karstulan seurakunnan diakoniatyön ryhmätöiminnan perusyksiköitä. Sen toiminta on alkanut jo 1970-luvun alkupuolella vapaaehtoisten vetäjien johtamana. Välillä on ollut muutama hiljaisempi vuosi, mutta yhä edelleen kerho kokoaa suojiinsa 60 – 80 ikäihmistä. Mitä seurakunta kerholaisilleen tarjoaa, onko ohjelma sitä, mitä toivotaan vai onko tarvetta muutoksille? Näitä mietin kerholaisille kyselyä laatiessani ja sen ohjelmassa 20 vuotta mukana olleena. Edellä mainitun lisäksi halusin selvittää, keitä kerhossa käy ja mitä heille kuuluu. Viimeisenä kyselyn tekemisen pontimena oli oma pohdintani kerhon tulevaisuudesta.

Kirkon ja sitä kautta paikallisseurakunnan omimpana tehtävänä näen hengellisyiden, uskon näkökulman ylläpitämistä eri-ikäisten ihmisten elämässä. Tästä arvotehtävästä nousi yksi tavoitteeni: kerholaisten palautteen kautta selvittää seurakunnallisen kerhon merkitystä heidän arjessaan, onko toiminta heistä tarpeellista, mielekästä. Eri harrastusmahdollisuuksien keskellä kyselen seurakuntayhteyden, uskon, merkitystä ikäihmisten arjessa.

Erikssonin psykososiaalisen kehityksen teorian mukaan iäkkään henkilön ymmärtämiseksi on välttämätöntä tarkastella hänen koko elämänsä historiaansa. Nykyhetken ongelmaratkaisuun vaikuttaa se, ovatko elämän aikaisempien vaiheiden ongelmien ratkaisut olleet onnistuneita vai eivät. Erikssonin mukaan vanhuusiän kehitystehtävänä on saavuttaa psyykinen integraatio (sisäinen eheys), jonka ansiosta vanhus kokee oman elämänsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Psyykkisen integraation vastakohtana on epätoivo ja pettymys elämään. Vanhuusiäkin liittyy vaativia haasteita: menetysten

kohtaaminen, korvaavien ihmissuhteiden solmiminen, sisäisen aktiivisuuden säilyttäminen fyysisen kunnon heiketessä ja elämän rajallisuuden hyväksyminen omalla kohdalla.

Kysely toteutettiin kyselylomakkeella kerhossa helmikuussa 2005. Kerholaisilla oli mahdollisuus palauttaa lomakkeet joko kerhon aikana tai seuraavalla kerralla. Vaikka osa vakituisista kerholaisista osallistui tuon kevään ajan kansalaisopiston senioriopiskeluun, halusivat hekin osallistua kyselyyn. Heidän lomakkeensa toimitettiin ja palautettiin erikseen. Vastauksia kyselyyn tuli kaikkiaan 48. Kerhossa käy 60 – 70 ikäihmistä. Kyselyn alkuosa oli pääosin annetuista vaihtoehdoista valitsemista tai kouluarvosanoin arvioimista. Loppuosassa oli vapaamuotoisempia, laajempia kysymyksiä.

Kerhon toimintaan osallistui kyselyvuonna keskimäärin 70 henkilöä. Kyselyyn heistä vastasi yli puolet (n.70 %), kaikkiaan 48 henkilöä. Vastaaajista naisia oli 42 ja miehiä 4. Osa jätti vastaamatta loppuosan sanallista palautetta, laajempaa mielipidettä vaativiin, tulevaisuutta koskeviin kysymyksiin. Samoin osa vastaajista vastasi vain itse tärkeinä pitämiinsä kysymyksiin.

Kyselyn pohjalta voi kerhon ohjelman merkityksestä vetää seuraavia johtopäätöksiä. Sisältökysymyksissä kerholaiset asettivat paljon painoa hartaudelle, musiikille, ystävien tapaamiselle sekä yhteiselle ruokailulle. Tämä ei ollut itselleni yllätys, paremminkin vahvistus toiminnan suunnasta. Yllättävänä pidin puolestani sitä, että kerholaiset toivoivat niinkin paljon ryhmäläisten omaa ohjelmaa.

Niin ikään kyselystä selvinnyt kerholaisten sosiaalisten kontaktien runsaus ei ollut itselleni yllätys. Arvelen tämän kerhoväen olevan viestinviejänä omassa ystäväpiirissään: He tuovat terveisiä kerhosta niille, jotka eivät enää pääse mukaan, tai niille jotka eivät rohkene vielä lähteä. Tähän liittyen koen myös ohjelmasisällön järjestämisessä haasteena niinkin monen ilmaise-man huolen läheisistään. Asiaohjelmassa pitäisi olla mukana myös tietoa sairauksista, henkisestä jaksamisesta, hengellistä opetusta: Tueksi ja rohkaisuksi heille arjen kohtaamisiin.

Mikä on seurakunnan, kristillisen toiminnan, paikka tulevaisuuden ikäihmisten elämässä? Riittääkö tulevalle eläkeläisväestölle heille suunnattu seurakunnan ikäihmisten kerhotoiminta vain siksi, että kirkko tarjoaa sitä? Niin, että heidän ikääntyessään oletetaan itsestään selvästi osallistuvan hengelliseen toimintaan. Onko tässä sama sukupolvien suhtautumisero sotavuosien ja sitä nuorempien ikäpolvien välillä kuin on nähtävissä rahan käytössä. Ar-

vot muuttuvat, kirkko ei välttämättä ole enää ihmisten mielikuvissa keskellä kylää. Tulevaisuuden vanhukset haluavat tutkimusten mukaan jatkaa osallistuvaa, liikkuvaa elämäntapaansa niin kauan kuin se suinkin on mahdollista. Vasta sen jälkeen he odottavat palveluja yhteiskunnalta: Hoivapalveluja.

Edellä esittämiini pohdintoihin seurakunnan merkityksestä ikäihmisten todellisuudessa kerholaisten itse vastaavat kyselyssä seuraavasti: heille toiminnassa luovuttamatonta on ohjelman hengellinen osuus: Seurat(hartaudet, virsien laulaminen). Luovuttamatonta heille on myös Soppa(mahdollisuus ruokailuun sekä ystävien tapaaminen). Kehitettävää kyselyn pohjalta on Sielunhoidossa, ohjelman sisällöllisessä osuudessa. Niin, että sijansa saisivat sekä kerholaisten oma ohjelma, että heitä askarruttavien teemojen käsittely.

Kyselyn ja haastattelujen pohjalta kerholla on tulevaisuudessakin oma paikkansa ikäihmisten elämässä. He arvostavat kerhon hengellistä antia, se pidettiin sen tärkeimpänä tehtävänä. Yhdessä ja yhteistyötä kehittäen kansalaisopiston ja järjestöjen kanssa on Karstulassa mahdollisuus antaa seniori-ikäisille heidän kaipaamaansa toimintaa ja sosiaalista vuorovaikutusta ikätovereidensa kanssa.

VAPAAEHTOISTOIMINTA JA LÄHIMMÄISTYÖ

Minna Eskelinen

”MISTÄ TUNNET SÄ YSTÄVÄN” –

Uutta Virtaa Alastaron seurakunnan vapaaehtoistoimintaan

”**M**istä tunnet sä ystävän. Onko oikea sulle hän. Anna meren se selvittää kuka viereesi jää ...”

Diakoniatyöntekijöiden erityiskoulutukseen sisältyvän kehittämistehtävän tarkoituksena on kiinnittää huomio johonkin oman työn osa-alueeseen jota haluaisi kehittää tai jonka nykyinen toteutus ei tunnu toimivan hyvin. Tehtävästä tulee olla käytännön hyötyä itse diakoniatyön toteuttamisessa tai työyhteisössä.

Pienen seurakunnan ainoana diakoniatyöntekijänä tuntee riittämättömyyttä työn laaja-alaisuuden takia; omat resurssit eivät riitä kaikkeen. Miten siis auttaa ja tavoittaa mahdollisimman monia? Miten pysyä mukana seurakuntalaisten elämäntilanteissa? Kehittämistehtävää valitessani peilasin seurakunnan ja kunnan tilannetta omien tietojeni ja yhteistyökumppaneiden tietojen kanssa: Kunnan väestö ikääntyy ja dementoivat sairaudet tuntuvat lisääntyvän. Omaiset ovat suuressa hoitovastuussa huolehtiessaan läheisistään.

Seurakunta on vetänyt yhteistyössä SPR:n Alastaron osaston kanssa ystäväpalvelutoimintaa jo 1980-luvun loppupuolelta. Yhteistyöhön on viisaasti päädytty, koska kaksi samansisältöistä lähimmäistoimintaa ei pienellä paikkakunnalla menesty. Ystäväpalvelutoiminta on samanlaista kuin yleensä seurakuntien järjestämä lähimmäispalvelu. Siinä välitetään tukea tarvitseville ihmisille rinnalla kulkijoita koulutetuista vapaaehtoisista ”ystävistä”. Viime vuosina ystäväpalvelutoiminta on vähentynyt. Vapaaehtoisia on vaikea löytää ja samaan aikaan avuntarvitsijoiden määrä kasvaa. Tarvitaan lisää eväitä toiminnan ajanmukaiseen pyörittämiseen ja jatkumiseen.

Kehittämällä siis jo seurakunnassa olemassa olevaa ystäväpalvelua eli lä-

himmäistoimintaa toimivammaksi kokonaisuudeksi saadaan monelle yksinäiselle tai omaistaan kotona hoitavalle virkistystä ja voimaantumista arjen keskelle. Samalla annetaan seurakuntalaisille mahdollisuus mielekkäästi toteuttaa lähimmäisen rakkauden käskyä omassa elämässään. Ja vielä ehkä saamme viriteltyä uudelleen henkiin hiipumassa olevaa naapuriapua.

Ystäväpalvelutoiminta on osa laajaa vapaaehtoistoiminnan kirjjoa. Suomalaisen osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on aktiivista: useampi kuin joka kolmas on mukana vapaaehtoistoiminnassa. Osallistumisaktiivisuus ei poikkeakaan kovinkaan paljoa eri väestöryhmissä. Suosituin suomalaisten vapaaehtoistoiminnan alue on urheilu ja liikunta. Toiseksi eniten osallistutaan terveystyö- ja sosiaalialojen sekä kolmanneksi lasten ja nuorten kasvatusasioihin liittyvään vapaaehtoistoimintaan.

Yhteistä moninaisille vapaaehtoistyön tekijöille on se, että ihmiset osallistuvat vapaaehtoistyöhön omasta halustaan ja ovat vapaaehtoistyössään täysivaltaisia toimijoita. Työstä ei makseta palkkaa ja sitä tehdään tavallisten ihmisten ehdoilla, tiedoilla ja taidoilla. Elämän kokemus ja sydämen siivitys ovat tärkeämpiä vapaaehtoistyön voimavaroja, eivät niinkään pelkät tekniset tiedot tai taidot. Vapaaehtoistyö tuntuu menestyvän parhaiten silloin, kun vapaaehtoisen tehtävä ja siihen liittyvä haaste vastaa hänen kiinnostustaan, tarvettaan sekä oppimishaastettaan. Tehtävä ei siis voi olla liian ”helppo”, muttei liian ”vaikeakaan”. Vapaaehtoisuus ei voi korvata ammattilaisen osaamista.

Seurakunnan tehtävänä ei ole vain diakonian ylläpitäminen, vaan seurakunta yhteisönä on diakoninen. Diakonia eli lähimmäisen auttaminen on kristityn tapa elää ja vapaaehtoistoiminta liittyy seurakuntalaisen uskon yhteyteen ja seurakunnan yhteisöllisyyteen. Sadat tuhannet seurakuntalaiset tekevät vastuullista vapaaehtoistyötä Suomen seurakunnissa. Seurakuntien organisoitu vapaaehtoistoiminta toteuttaa hyvinvointivastuuta työ- ja palvelumuotoina. Näiden yhteinen periaate on myötäelävä, lähimmäiskeskeinen, tasaveroiseen ihmisten väliseen vuorovaikutukseen perustuva ajattelu. Seurakuntien vapaaehtoistoiminnassa työskennellään yhteisön tai sen jäsenen hyväksi sekä edistetään tai tuetaan seurakuntalaisten omaa auttamishalua.

Ystäväpalvelutoiminnan kehittämisen pohjaksi päätin tutkia toiminnassa mukana olevien mielipiteitä kyselylomakkeen avulla. Lomakkeen kysymyksillä pyrin kartoittamaan sitoutumista toimintaan, parasta tiedotuskanavaa, motivaatiota ja sitä mikä on ollut hyvää/ huonoa toiminnassa. Vas-

tausprosentti kyselylomakkeisiin oli hyvä. Vastauksista voi päätellä toiminnan vastanneen odotuksia, koska siihen on sitouduttu pitkäksi ajaksi (5-20 vuotta). Vain yhteisiä tapaamisia kaivattiin enemmän. Koulutustakaan ei kaivattu enempää.

Vastauksissa oli samankaltaisuutta vapaaehtoistoiminnasta olemassa olevan tiedon kanssa: Motivaationa mukana ololle on halu auttaa ja oma elämäntilanne. Myös tunne siitä, että kuuluu johonkin; on hyväksytty, luotettu, onnistunut ja kykenevä olemaan mukana. Itse ”asiakkaita” eli nykyisin jo ystäviä itseään pidettiin kaikkein parhaimpina asioina ystäväpalvelutoiminnassa.

Kehittämistyötä tehdessäni olen innostunut uudelleen ystäväpalvelutoiminnasta. Kirjallisuutta lukiessani, toisten kanssa keskustellessani ja kyselylomakkeen satoa tutkiessani olen kokenut, että ryhmästä on mahdollista saada toimiva ja että nykyinen toimintakin sinällään on ihan hyvää. Toiminnan säilymiseksi on kuitenkin saatava uutta virtaa. Tämä ”virtapiirien yhdistäminen” on syytä tehdä nyt, kun nykyiset toimijat ovat vielä tyytyväisiä toimintaan ja sitä kautta yleinen ilmapiiri toimintaa kohtaan on positiivinen.

Kehittämisprosessi jatkuu nyt yhteistyön tiivistämisellä ja toiminnan uudelleen organisoinnilla SPR:n Alastaron osaston kanssa. Uusia vapaaehtoisia ”ystäviä” on hankittava rohkeasti kurssittamalla ja kutsumalla ihmisiä mukaan. Toiminnassa olevia on tavattava useammin ja rohkeammin myös kyseltävä heidän mielipiteitään. Toiminnan vetäjänä tarvitsen uutta koulutusta vapaaehtoistoiminnasta ja sen organisoimisesta. Kehittämistehtävän kirjallinen työ jäi vain osaksi kehittämistehtävää. Työ jatkuu nyt kirjallisen työn pohjalta suunnittelulla ja käytännön toteutuksella. Kohdallani tehtävävalinta osui varmasti oikeaan: Ystäväpalvelutoiminnan kehittäminen. Pienen seurakunnan työntekijä tarvitsee tuekseen toimivan verkoston jonka avulla kohdataan mahdollisimman monia ihmisiä. Totuus on, että yksi ihminen ei pysty ainakaan ns. reaaliajassa eli avun tarpeen ollessa ”tuoreimmillaan”, kohtaamaan kaikkia niitä ihmisiä, jotka kaipaavat tuekseen vierellä kulkijaa.

Kehittämistyötä tehdessäni pohdin ystävyyttä ja kaikkea sitä mitä se sisältää. Ystävyys on hyvin henkilökohtainen asia. Miten siis toiminnassa mukana olleille on voinut syntyä lämpimiä ystävyysuhteita. Ovathan ne syntyneet keinotekoisesti eli kolmas nk. ammatillinen osapuoli on ”saattanut”

heidät yhteen? Johtopäätökseni on, että on helpompi lähteä lentoon, kun kiitorata on jo valmiina. Eli kun ihmisille annetaan mahdollisuus, luotetaan, rukoillaan vielä joukkoon hyvän tahdon enkeleitä ja Jumalan siunausta pääsee ystävyyks kasvamaan ja kukoistamaan.

**”... Siitä tunnet sä ystävän, kun on vierellä vielä hän.
Turhat tuttavat luotas ois, Hävinneet pian pois.”**

LÄHTEET

Harju Ulla-Maija, Niemelä Pauli, Ripatti Jaakko, Siivonen Teuvo, Särkelä Riitta: Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä, Edita, Helsinki, 2001.

Yeung, Anne-Birgitta: Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – Ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan, Helsinki, 2002.

Muut Lähteet

Internet: Kansalaisopinnot; kouluttajan tukisivut.



Päivi Liu

VAPAAEHTOISTYÖN KEHITTÄMISPROJEKTI PORNAINSISSA – Käsi Kädessä

Vapaaehtoistyöntekijöitä odotetaan ja tarvitaan, sillä yksinäisyyden lisääntyminen on tämän ajan kasvava inhimillinen kärsimys ja yhteiskunnallinen ongelma. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoistyö innostaa suomalaisia, varsinkin nuoria. Mitä vapaaehtoistyö antaa tekijöilleen, mikä siinä auttaa jaksamaan ja mitä se vaikuttaa avun saajissa, heidän elämässään tai lähiyhteisössä? Kuinka saadaan auttamishaluiset ja syrjäytyneet kohtaamaan toisensa?

Pornaisten seurakunnan, kunnan ja eri yhteisöjen yhteinen vapaaehtoistyön kehittämiprojekti pureutui näihin kysymyksiin. Pornainen on pieni, mutta yhteisöllinen kunta. Mitä syntyi, kun pienen paikkakunnan resurssit kohtasivat toisensa, keskustelivat keskenään ja löysivät yhdessä tekemisen suunnan ja ilon? Projekti kertoo vapaaehtoistyöntekijöiden keskinäisen vertaistuen syntymisestä ja vuorovaikutuksen suuresta merkityksestä asiakassuhteissa sekä yhteistyössä omaisten ja ammattihenkilöstön kanssa. Vapaaehtoistyöntekijöitä kuulemalla ja taitavia ammattilaisia apuna käyttäen luentojen, koulutuksen ja työnohjauksen avulla etsittiin sekä löydettiin vastauksia jaksamisen ja yksinäisyyden ongelmiin.

MIHIN PROJEKTILLA PYRITÄÄN?

Projektin päätavoitteeksi asetettiin toimivien vapaaehtoistyöntekijöiden innostaminen ja kouluttaminen sekä tukeminen työnohjauksen ja virkistymisen avulla. Kunnan järjestämien ennaltaehkäisevien kotikäyntien ja niihin linkittyvän vapaaehtoistyön avulla tavoitteeksi asetettiin yksinäisyyden ja syrjäytymisen tunnistaminen ja ehkäisy kaikkien yli 70-vuotiaiden keskuudessa sekä vanhemman väen henkisen hyvinvoinnin ja arjessa selviytymisen lisääminen.

Osa-tavoitteena oli myös uusien vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytoiminen mukaan toimintaan ja vapaaehtoistyön profilin nostaminen niin, että se näkyy ja sitä arvostetaan myös Pornaisissa. Tärkeää oli myös saada ystävälitys toimimaan niin, että asiakkaat ja vapaaehtoiset löytäisivät toisensa. Projektin alkuvaiheista lähtien sovittiin yhteisesti verkostotyön tiivistämisestä siten, että osallistuin kotipalvelun palavereihin tarvittaessa viikoittain vapaaehtoistyön kehittämisen osalta.

RESURSSIT

Pornaisten perusturvalautakunta myönsi projektia varten vuodelle 2007 koulutusmäärärahaa 800 € ja vuodelle 2008 1000 € sekä lisäksi palvelukeskuksen kerho- ja saunatilat saimme tarvittaessa käyttöömmme. Koulutusmäärärahaa esitetään perusturvan budjettiin edelleen vuodelle 2009 1000 €

SPR:n paikallisosaston vapaaehtoiset lähtivät mukaan hankkeeseen, vaikka taloudellisia resursseja heillä ei ollut antaa. Työntekijänä erittäin tärkeän vertaistuen sain Kuuma-kuntien yhteisestä Kuka vaikuttaa - seutuverkoston kehittämisprojektista. Kuka vaikuttaa - hankkeen tavoitteena oli mm. paikallisen yhteistyön kehittäminen erilaisten yhdistysten välillä. Osallistuin yhteiseen kokoukseen ensimmäisen kerran toukokuussa v. 2006 Keravalla. Tapaamiset vapaaehtoistyön koordinaattorien kanssa antoivat hyviä ideoita, yhteistyötä ja neuvoja pulmatilanteisiin, kannustusta ja intoa lähteä kehittämään vapaaehtoistyötä Pornaisissa.

Seurakunnassa diakoniatyön vapaaehtoisina toimivia oli 9 henkeä, joita kutsuin koulutukseen mukaan henkilökohtaisesti. Minulle varattiin projektia varten lisää työaikaa siten, että vuoden 2007 alusta seurakuntaan perustettiin 50 % diakonin osa-aikainen määräaikainen virka. Virka sai lisäaikaa

vuoden 2008 loppuun saakka ja suunnitelmissa on, että se jatkuisi edelleen vuodelle 2009.

KOULUTUS JA VIRKISTYS

Kirjailija, vuorovaikutuskouluttaja Liisa Mäntymiehen luennoilla jo keväällä 2007 syntyi luottamuksellinen ilmapiiri, jossa jaettiin surua ja kipeitä elämän kokemuksia, mikä antoi monille voimaa jaksaa jatkaa eteenpäin. Syksyn luentojen aiheina olivat surun ja saattohoidon sekä elämänilon teemat. Syksyllä 2007 järjestettiin yhteistyössä seurakunnan, SPR:n ja Mäntsälän kansalaisopiston kanssa vapaaehtoistyön peruskurssi, jossa kouluttajana oli Merja Hietala Mäntsälästä ja minä Pornaisista.

Keväällä 2008 työnohjaaja, TM Liisa Tuovinen jatkoi kaikille avoimia yleisöluentoja, joiden aiheina olivat seksuaalisuuden ja tunne-elämän kysymykset. Kuluvana syksynä hänen luentonsa aiheina ovat häpeä ja syyllisyys sekä anteeksianto ja toipuminen, elämänkaari sekä läheisyys ja yksinäisyys elämän eri vaiheissa.

Luentojen lisäksi vapaaehtoisille oli omia kokoontumisia ja virkistäytymistä, joista työntekijänä vastasin. Vapaaehtoisten mahdollisuus osallistua yhteisiin ideointi-, virkistys- ja saunailtoihin olivat jaksamisen kannalta merkittäviä, vaikka niitä ei mielestäni ollut riittävästi. Arvostuksen osoituksena ja palkitsevana monet vapaaehtoiset kokivat myös mahdollisuuden osallistua seurakuntaretkelle sekä kutsun yhteiseen seurakunnan luottamushenkilöiden, vapaaehtoistyöntekijöiden ja työntekijöiden joulujuhlaan perheineen. Yhteydenpito minun ja vapaaehtoisten välillä tapahtui suurimmaksi osaksi tekstiviestein, puhelimitse tai henkilökohtaisten keskustelujen kautta. Tarve henkilökohtaiseen keskusteluun on suuri ja siihen on oltava aikaa.

TYÖNOHJAUKSEN ALKAMINEN

Koulutusten jälkeen tein kyselyn kaikille todistuksen saaneille. Vapaaehtoisille järjestettiin työnohjausryhmä, jota ohjasi kuukausittain Liisa Tuovinen vuoden 2008 alusta lähtien. Sekä kyselyn että vertaistukiryhmän avulla tuotiin päivänvaloon ja käsiteltiin joko tuoreita tai jopa vuosien takaa mieltä painaneita asioita. Työnohjauksessa lähdimme purkamaan ikäviä kokemuksia ja mielipahaa. Esimerkiksi rajanvetoa palkallisen ja vapaaehtoisen palkat-

ta tekemän työn välillä oli hyvä selkiyttää näin laajan yhteistoimintaa hakevan projektin alkuvaiheissa. Toisilta oppiminen, kokemusten vaihto ja vertaistuki omaehtoisesti tai järjestetyssä ryhmässä olivat merkittäviä tekijöitä vapaaehtoisten jaksamisessa ja motivoitumisessa. Kokemuksia käsiteltiin ja pulmia ratkottiin toinen toista tukien.

Yhtenä tärkeänä löytönä todettiin, että eräs sekä koulutuksen että vapaaehtoistyöntekijänä kasvamisen vaativia haasteita on, että vapaaehtoistyöntekijä havaitsee omia rajojaan ja voimavarojaan. Ei-sanan käyttöä tarvitaan myös. Vapaaehtoisen pitää osata kieltäytyä sellaisesta avunpyynnöstä, johon hän ei voi tai saa vapaaehtoistyön periaatteiden mukaan ryhtyä. Vapaaehtoistyön täytyy säilyä vapaaehtoisena, mutta kuitenkin siihen täytyy sitoutua niin, että vapaaehtoiseen voi luottaa.

PROJEKTI ALKAA VAIKUTTAA

Koko prosessin suunnitteluvaiheesta lähtien aina vapaaehtoistyöntekijöiden koulutusten, työnohjauksen käynnistymisen ja kunnan ennaltaehkäisevien kotikäyntien kautta saatiin ryhtiä ja toimivuutta vuorovaikutuksellisessa prosessissa. Uusina vapaaehtoistyöntekijöinä aloitti kolme vapaaehtoistyöntekijää sekä viisi jo aiemmin mukana ollutta tuli mukaan selkeämmin organisoituun vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistyöntekijöiden ilmaisu- ja toimintakyky toimia vapaaehtoistyössä lisääntyivät. Kipeimmin kontaktia tarvitsevat asiakkaat saivat koulutetun ystävän tai ryhmän, johon voi kuulua, tulla kuulluksi ja hyväksytyksi. Äkillisissä tilanteissa voitiin reagoida nopeastikin, esimerkiksi saatiin lapsiperheeseen kriisitilanteeseen sopiva vapaaehtoinen. Vuorovaikutus lisääntyi eri tahojen välillä, mikä lisäsi toiminnan sujumista ja vaikuttavuutta. Todettiin, että myös omaisten, asiakkaiden ja vapaaehtoisten tutustumisvaiheessa on tärkeää toinen toisensa kuunteleminen ja kunnioittaminen.

Kotipalvelun ja ennaltaehkäisevien kotikäyntien kautta seurakuntaan tuli yhteydenottopyyntöjä ja toivomuksia saada kotiin käymään joku vapaaehtoinen, oma ystävä. Vapaaehtoisia kaivattiin, heitä tarvittiin ja heidän työssä tuotti tulosta ja kaikenpuolista iloa. Kaikkiin yhteydenottopyyntöihin ei ole voitu heti vastata, koska ne tulevat joskus ryppäinä ja diakonienkin työaika on rajallinen. Vapaaehtoisia ei ole ollut riittävästi kaikille tarvitseville. Vapaaehtoisten koulutusta, jaksamisen tukemista ja virkistystoimintaa on

syitä jatkaa ja kehittää edelleen.

Kirkonkylän tarpeisiin palvelukeskukseen ja kotona asuville saatiin paremmin vapaaehtoisia kuin haja-asutusalueille kulkuvaikeuksien vuoksi. Pienellä paikkakunnalla ongelmana saattoi tulla myös vastaan vapaaehtoisen ja asiakkaan liian tuttuus. Inhimillistä on sekin, että aina ei asiakkaan ja vapaaehtoisen henkilökemiat ala toimimaan edes ajan kanssa.

Osa-aikaisen diakonian lisäviran saaminen oli erittäin merkittävä tuki, jota ilman ei olisi ollut projektille onnistumisen edellytyksiä. Toisen diakonin kanssa jaettiin työtehtäviä joustavasti. Projektin myötä diakonien ja vapaaehtoistyöntekijöiden laitosvierailut ja kotikäynnit lisääntyivät runsaasti sekä osallistuminen seurakunnan lähimmäisen kammarin toimintaan ja retkille lisääntyivät. Uutena toimintamuotona aloitti säännöllinen kerho miesasukkaille palvelukeskuksen ryhmäkodilla, joskin sen aloittaminen tehtiin liian hätäisesti, jolloin syntyi monenlaista epäselvyyttä käytännön tilanteissa. Todettiin, että uuden toiminnan aloittaminen täytyy suunnitella hyvin.

YHTEISTYÖ TIIVISTYY

Tämä prosessi oli yhteisestä suunnitteluvaiheesta lähtien ensimmäinen yhteistyöprojekti laatuaan tällaisessa laajuudessa Pornaisten kunnan, seurakunnan diakoniatyön ja eri yhteistyötahojen kesken. Perusturvajohtaja Arja Tolttila oli mukana eräässä vapaaehtoisten työnohjauksalaverissa, jossa selviteltiin mm. rajanvetoa ammattihenkilöstön ja vapaaehtoisen vastuualueista. Tolttilan mukaan projekti vähensi kotihoidon murhetta ja toi helpotusta siihen, että *”...kun me nähdään tuolla kotihoidossa ikäihmisiä, kun ne kaipaavat seuraa. Vapaaehtoistyöntekijä on hyvä psyykkisen kunnon ylläpitäjä”*. Kotipalvelussa huomataan ns. riskiasiakkaita ja projektin myötä sovitettiin työnjaosta sujuvammin kuin aikaisemmin sekä pystyttiin siirtämään kotihoidon resurssia enemmän hoidollisiin tehtäviin. Kotipalvelun kautta tulevien asiakkaiden vapaaehtoiset saivat laskuttaa kulukorvauksia suoraan perusturvalautakunnalta.

Osa vapaaehtoisten asiakkaista on diakoniatyön vanhoja tuttuja, mutta projektin myötä on tullut uusia asiakkaita. Molempien diakonien yhteydenotot lisääntyivät runsaasti lähihoitajien kanssa. Osallistumiseni kotipalvelun viikkopalaveriin auttoi organisoimaan ystävävälitystä siten, että vapaaehtoiset ja asiakkaat kohtasivat toisensa luonnikkaasti.

Oli tärkeää selvittää myös ammattihenkilöstön odotuksia ja käsityksiä vapaaehtoisten toimintaa kohtaan. Vapaaehtoiset ovat saaneet kannustusta, mutta kuulleet myös kielteistä ja lannistavaa asennoitumista. Ammattihenkilöstön täytyy kunnioittaa vapaaehtoisten tekemää työtä, kuten perusturvajohtaja Tolttila toteaa: ”Heidän tulee nähdä vapaaehtoiset voimavarana, ettei tule kateutta, eikä neuvota tai opasteta vapaaehtoistyöntekijää”.

Yhteisessä palaverissa kotipalvelun ja vapaaehtoisten kanssa teimme selväksi rooleja, työnjakoa ja yhteistyön sujumiseen liittyviä kysymyksiä. Kotipalvelun rooli on ammattilaisen rooli. Lähihoitaja kantaa vastuun lääkkeistä ja muista terveydenhuollollisista toimenpiteistä, mukaan lukien peseytymiset yms. Vapaaehtoisen rooli on vertaisen rooli tavallisena ihmisenä antamassa inhimillistä ystävyyttä, henkistä tukea ja läsnäoloa.

Kotipalvelun henkilöstön vaihdokset hankaloittivat joskus käytännön järjestelyjä. Aina eivät myöskään viestit menneet tai tulleet perille kotipalvelun, vapaaehtoisen, diakonien tai autettavan välillä. Kuitenkin asioiden käsitteleminen, ongelmista ja hankaluuksista puhuminen puhdistivat ilma-piiriä ja selkiyttivät sekä vapaaehtoisten että ammattilaisten keskinäistä yhteistoimintaa

KUINKA TÄSTÄ ETEENPÄIN?

Pornaisten ja Mäntsälän perusturvan yhteistoiminta-alueen valmisteluprosessi on työllistänyt kunnan henkilöstöä ja organisaatioiden muutoksiin valmistautuminen näkyi selvästi toimintaympäristössä. Tässä muutosprosessissa diakonia ja diakonian vapaaehtoistyö oli ja tulee olemaan omalta osaltaan mukana. Yhteistyöprojekti on luonut tilaa yhdessä tehtävälle tavoitteelliselle työlle, jossa eri tahoilla on oma paikkansa.

Kaikilla eri osapuolilla on yhteinen kysymys: Miten tästä eteenpäin? Perusturvajohtaja ilmaisee asian näin: ”Nythän meillä on otettu vasta ensiaskeleita ja on pelko, että kehittämisprojekti pysähtyy.” Yhteinen näkemyksemme on, että tässä vaiheessa seurakunnan diakoniatyöllä on parhaat edellytykset koordinoida ja edelleen kehittää alkanutta vapaaehtoistoimintaa laaja-alaisessa yhteistyössä. Kuitenkin seurakunnassa on mietittävä tulevaisuudessa resurssien riittävyttä ja kohdentamista, sillä diakonian tehtävänä on suunnata aina apua sinne, missä sitä kipeimmin ihminen tarvitsee.

Projekti on alkanut hyvin, joten sitä kannattaa jatkaa. Vapaaehtoiset ha-

luavat tehdä pyyteettömästi vapaasta tahdostaan ja auttamisen ilosta jotain hyvää toiselle tai oman yhteisönsä hyväksi. Vapaaehtoistyö antaa siihen osallistuville sosiaalisia suhteita, iloa ja sisältöä elämään. Koulutusten, keskinäisen vertaistuen ja työnohjauksen anti oli merkittävä ja selväksi tuli, että niitä halutaan jatkaa edelleen. Toiminnan jatkumisen kannalta on tärkeää resurssien turvaaminen, vaikka vapaaehtoistyössä raha ei ratkaise kaikkea. Vapaaehtoistyön koordinoinnin ja onnistumisen kannalta on tärkeää toimiva ystävälitys sekä sujuva yhteistyö omaisten, ammattihenkilöstön ja vapaaehtoisten välillä. Vapaaehtoistyön pitää olla organisoitua ja siinä tulee olla työntekijä, joka vastaa suunnittelusta, verkostoista, resursseista sekä toiminnasta.

Niemelä Nina

PURKUPARKKI KARJASILLAN SEURAKUNNAN LÄHIMMÄISTYÖSSÄ

Oulun evankelisluterilaiseen seurakuntayhtymään kuuluvassa Karjasillan seurakunnassa aloitettiin lähimmäispalvelussa mukana oleville uudenlainen kokoontumismuoto, joka nimettiin Purkuparkiksi. Purkuparkin tarkoitus on olla jaksamista tukeva, työnohjauksellinen ryhmä, joka toimii myös seurakuntayhteyttä rakentavana kohtaamispaikkana. Tämä työ on väliraportti kyseisestä tukiryhmästä, jonka toimintaa seurattiin tässä työssä noin vuoden ajan (kuusi kokoontumista).

Purkuparkki on osa laajempaa vapaaehtoistyön verkostoa. Vapaaehtoistyön toiminnan sisältö ja toteutustavat vaihtelevat runsaasti paikkakunnittain ja seurakunnittain. Oulussakin vapaaehtoistyötä ja lähimmäispalvelua organisoivat ja ylläpitävät useat eri tahot. Oulu on Suomen mittakaavassa suhteellisen suuri kaupunki ja Oulun evankelisluterilainen seurakuntayhtymä on suuri. Karjasillan seurakunta on noin 35 000 asukkaan muodostama kasvava kaupunkiseurakunta.

Lähimmäispalvelu nähdään tässä työssä vapaaehtoistoiminnaksi, jossa vapaaehtoinen sitoutuu henkilökohtaiseen suhteeseen asiakkaan kanssa. Kyseessä on sitoumus ”lähimmäissuhteesta”. Toimintaa organisoivana tahona on seurakunta.. Lähimmäispalvelusta käytetään usein myös nimeä ystävätoiminta.

Organisoidun lähimmäispalvelun tarpeeseen vaikuttavat suomalaisen yhteiskunnan muutokset. Kaupungistuminen ja yleinen elämäntavan muutos lisää ihmisten yksinäisyyttä. Suku ei välttämättä asu samalla paikkakunnalla, naapuriapu on tuntematon käsite ja yhteiskunnan tarjoama tuki kohdennuu lähinnä jokapäiväisestä elämästä selviytymiseen. Tulevaisuudessa näyttäisi lähimmäistä tarvitsevien määrä vain kasvavan, niin ikääntymisen kuin muunkin yhteiskunnallisen muutoksen myötä.

Lähimmäispalvelu on sitovuutensa takia haastava työmuoto. Lähimmäispalvelussa ihmissuhde kestää usein vuosia. Työ vaatii siis pitkäjänteistä sitoutumista ja uskallusta osallistua toisen ihmisen elämään. Toisen haasteen muodostaa se, että lähimmäispalvelu on pitkälle yksin tekemistä, joten mehen ja yhteenkuuluvuuden motiivit eivät toteudu yhtä selkeästi kuin monessa muussa toimintamuodossa. Usein vapaaehtoistyöhön lähdetään mukaan halusta kuulua johonkin. Jotta lähimmäispalvelusta saadaan haluttava ja mielekäs vapaaehtoistyön muoto, on lähimmäisten tukiverkoston oltava riittävä. Yhdessä tekeminen rohkaisee ja tuo iloa työhön. Tarvitaan paikka, jossa on mahdollisuus jakaa asioita ja saada työnohjausta. Lähimmäisenä toimivat voivat vertaistuen avulla oppia toisiltaan ja myös jakaa niitä vaikeita asioita, joita lähimmäistyössä kohdataan. Purkuparkki on pieni osa vapaaehtoistyötä, mutta edellä mainittujen haasteiden takia, se on tärkeä kehittämiskohde.

Vapaaehtoistyön ja lähimmäispalvelun taustalla nähdään tässä työssä diakonian teologia. Sen mukaan meidät kaikki on kutsuttu palvelemaan, olemme kaikki Kristuksen lähettämiä. Kristuksen meille jättämä toimintamalli kiteytyy rakkauden kaksoiskäskeyn ja kultaiseen sääntöön. Diakonian teologian mukaan ihminen on yhteisöllinen, hänet on luotu lähimmäisyyteen. Tähän kuuluu toisen ihmisen rakastaminen, erityisesti heikommassa asemassa olevan tukeminen. Raamatusta löytyvät ne lähimmäisyyden esimerkit, joita meidän tulisi seurata.

Purkuparkin perustaminen liittyi osana laajempaan vapaaehtoistyön kehittämiseen Karjasillan seurakunnassa. Purkuparkin tarkoitus oli muotoutua työnohjaukselliseksi ryhmäksi, joka vahvistaa seurakuntayhteyttä ja antaa myös virkistystä lähimmäisille. Lähimmäispalvelun, joka on yksi osa vapaaehtoistyötä, kehittämien aloitettiin ottamalla henkilökohtaisesti yhteyttä kaikkiin lähimmäislistoilla oleviin. Näin lähimmäislista saatiin päivitettyä ajan tasalle. Vapaaehtoistyö jaoteltiin uudella tavalla kahteen pääryhmään: lähimmäisiin ja talkoolaisiin. Talkooryhmään kuuluviksi katsottiin kaikki muut toimijat kuin lähimmäiset. Purkuparkkiin kutsuttiin vain lähimmäiset. Tällä jaottelulla pyrittiin siihen, että Purkuparkit voisivat toimia selkeämmin lähimmäispalvelutoimijoiden työnohjauspaikkoina. Lähimmäispalvelussa toimivia seurakunnassa oli tämän jälkeen noin kolmekymmentä.

Kehittäminen aloitettiin siis vanhaa käytäntöä muokkaamalla ja uudistamalla. Purkuparkin rinnalla säilytettiin monia yhtymätason yhteisiä toimin-

tamalleja, erityisesti kokoavia retkiä ja juhlia. Näissä vapaaehtoinen, yksin työtä tekevä lähimmäinenkin, kokee konkreettisesti kuuluvansa johonkin suurempaan yhteisöön.

Purkuparkin työnohjauksellisuuteen pyrittiin ensisijaisesti rajaamalla siitä pois ne, jotka eivät ole käytännön työssä. Toinen työnohjauksellisuutta lisäävä muutos, oli entistä aktiivisempi, säännöllinen yhteydenpito lähimmäisiin puhelimitse. Yhteyttä otettiin säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa. Purkuparkki toimi seurakuntayhteyttä vahvistavana kohtaamispaikkana. Purkuparkki-toiminnan tarkoitus oli lisätä myös motivaatioita ja jaksamista vapaaehtoisena toimimiseen. Tähän pyrimme kokoontumisten sisällön monimuotoisuudella sekä tarjoilulla, järjestetyllä ohjelmalla ja sanallisella kiitoksella. Esimerkkeinä voisi mainita paikallisen teatteriryhmän vierailun, saunomisen, booli-illan...

Purkuparkkiin kutsuttiin aina noin 30 vapaaehtoista, heidät joilla on olemassa oleva lähimmäissuhde. Osallistujia oli keskimäärin kuusi henkilöä/Purkuparkki. Määrä suhteutettuna kutsuttuihin oli siis aika vähäinen. Toisaalta pieni ryhmä soi mahdollisuuden toimivaan työnohjaukseen ja vertaistukeen. Vähäinen osallistujamäärä mahdollisti myös kaikkien paikalliolijoiden kuulemisen. Jokaiselle riitti aikaa kuulumisien, lähimmäissuhteen tilanteen ja päällimmäisten ajatusten kertomiseen. Osallistujamäärää pyrittiin lisäämään vaihtelemalla Purkuparkin kokoontumispaikkaa. Tällöin kokoontumispaikka oli jokaiselle joskus lähellä.

Vertaistuki toimi purkuparkissa hyvin. Iltojen aiheet nousivat lähimmäisten omista lähtökohdista, usein jostain vaikeana koetusta asiasta esim. rajojen asettaminen. Aiheita ei tarvinnut myöskään erikseen miettiä, vaan illat teemoittuivat luontevasti. Osallistujat jakoivat kokemuksiaan ja miettivät yhdessä rataakisuja. Se, että ryhmä oli suljettu, mahdollisti arempienkin asioiden ja omien tuntemusten jakamisen. Muutamina iltoina vertaistuki laajeni koskemaan myös lähimmäispalvelussa mukana olevien oman elämän kysymyksiä.

Purkuparkkiin muotoutui nopeasti pieni uskollisten kävijöiden piiri. Nämä muutamat olivat mukana joka kerta. Ryhmä ei kuitenkaan muotoutunut liian tiiviiksi ja sisäänpäin lämpiäväksi, vaan harvemmin mukana olevienkin oli helppo tulla mukaan.

Purkuparkit toimivat myös informaation välitys-paikkoina. Työntekijät kertoivat lähimmäispalvelun ajankohtaistilanteesta, tulevista tapahtumis-

ta ja yleisestä seurakuntatyöstä. Työntekijän näkökulmasta Purkuparkkiin osallistuneet vapaaehtoiset oppi tuntemaan ihmisenä aiempaa lähemmin. Heidän kanssaan olikin helppo suunnitella ja toteuttaa työtä. Heitä tohti myös pyytää aiempaa helpommin mukaan muuhunkin toimintaan. Purkuparkki palveli näin ollen myös työntekijää ja näyttäisi vahvistavan seurakuntayhteyttä..

Purkuparkki nimenä on koettu hyvänä ja vastaava toiminta samalla nimellä on aloitettu myös erityisdiakonian puolella. Nimi on saanut palautetta myös osallistujilta. Sen koettiin viestivän hyvin ryhmän luonnetta.

Kehittämistehtävän myötä ajatus siitä, että lähimmäistyössä tarvitaan aina työnohjauksellinen ryhmä, paikka asioiden jakamiselle, vaikkakin osallistuminen siihen olisi vähäistä, vahvistui. Kaikki eivät tarvitse työnohjauksellista ryhmää, mutta ne jotka kokevat sitä tarvitsevansa ovat siihen oikeutettuja. Näyttäisi, että Purkuparkki-tyylisen toiminnon olemassaolo koetaan tarpeellisena. Vaikka lähimmäinen ei osallistuisikaan itse Purkuparkkiin, sen olemassaolo luo turvallisuutta, viestii siitä, että vapaaehtoistyöntekijöistä välitetään.

Purkuparkin kaltainen pienryhmä ei kuitenkaan voi olla ainoa vapaaehtoisille tarjottu tukimuoto, vaan rinnalle tarvitaan muutakin. Vapaaehtoiset kaipaavat sekä pienryhmiä että suuria massatapahtumia. Massatapahtumissa todentuu kuulumisen johonkin suurempaan, pienryhmissä vastaavasti asioiden jakaminen henkilökohtaisella tasolla. On tarpeen järjestää sekä pienen porukan tapaamisia että suuria massatapahtumia. Molemmilla on merkitystä vapaaehtoisena toimivalle ja kun tarjolla on erilaista tukea, voi jokainen valita mieleisensä tavan osallistua.

Diakonian näkökulmasta lähimmäistyö on erittäin arvokasta ja tärkeää työtä. Tavoite on, että kukaan ei olisi yksin, vaan kaikilla olisi ihminen rinnalla kulkijana. Erityisesti diakonian tulisi tässä muistaa kaikkein heikoimmat ja hiljaisimmat. On olemassa ihmisiä, jotka ovat valmiita antamaan aikaansa ja jotain itsestään toiselle ihmiselle, jotka lähtevät toisen ihmisen rinnalla kulkijaksi, elämän jakajaksi. On tärkeää, että pidämme hyvää huolta lähimmäisistämme ja tuemme heidän jaksamistaan myös työnohjauksella.

TIEDOTUS JA YHTEISTYÖ

Liisa Merivuori

”TUOLLAHAN NIITÄ ON ESITTEITÄ

KAAPIT TÄYNNÄ”

– **Prosessikuvaus esitteen teosta**

Siirryin uuteen työpaikkaani Helsingin seurakuntayhtymän yhteisen seurakuntatyön keskuksen samaan aikaan kun piti päättää erityiskoulutuksen kehittämistehtävän aihe. Mitä voi lähteä kehittämään työyhteisössä, joka on itselle uusi ja outo? Lähdin pohtimaan asiaa siltä kannalta, mitä itse 10 vuotta seurakunnassa työskennelleenä diakoniatyöntekijänä tiesin yhteisen seurakuntatyön keskukselta, johon seurakunnasta siirryin. Yhteisen seurakuntatyön yhtenä tehtävänä on tukea seurakuntien työntekijöitä heidän työssään. Tulin pohdinnoissani siihen tulokseen, että ainakin minua olisi auttanut esite, missä olisi kuvattu toiminta pääpiirteittäin ja ne asiat, joissa olisi ollut mahdollista saada tukea työhöni seurakunnassa.

Yleisen ja vammaisdiakonian tiimissä oli painopistetyöskentelyssä vuosille 2007–2009 mietitty, mihin asioihin kiinnitetään erityistä huomiota. Yhtenä tavoitteena oli hyvä tiedottaminen ja siihen liittyen yhteinen esite. Näin siis sattumalta sekä minun että uuden työyhteisöni tarpeet kohtasivat, ja sain luvan aloittaa esitteen suunnittelun. Tämän prosessin kuvauksen tarkoituksena on olla avuksi muille, jotka suunnittelevat esitteen tekemistä. Siitä toivottavasti löytää vinkkejä myös ne, jotka tekevät esitteen itse.

Esitteen tekemiseen löytyy myös raamatullinen peruste. Me olemme kaikki osa Jumalan suunnitelmaa. Kristus on keskellämme; meidän tulee ilmaista ja viedä asiaa eteenpäin ”kaikille kansoille”. Jumalan suunnitelmaa viemme eteenpäin myös esitteen välityksellä. Älkäämme siis pitkö kynttilää vakan alla. Kirkon toiminnassa, varsinkin diakoniatyössä, on usein ajateltu, että pitää toimia hiljaa, kuin varkain. Ei ole hyväksi pitää ääntä omista tekemisistään. Diakoniatyössä siihen on osaltaan ehkä vaikuttanut se, että lii-

kaa mainostettuna diakonian asiakkaiden määrä nousisi yli sietorajan. Tänä kirkossa pohditaan sitä, miten kohdata nykypäivän ihminen ja miten saadaan jäsenet pysymään jäseninä. Markkinointia siis tarvitaan, kirkossakin. Meillä on salaisuus kerrottavana. ”Minusta on tullut sen palvelija, kun Jumala suunnitelmansa mukaisesti uskoi minun tehtäväkseni ilmoittaa teille täydellisesti sanansa, joka on ollut kätkössä aikojen alusta, sukupolvesta toiseen, mutta jonka Jumala nyt on paljastanut pyhilleen. Hän on tahtonut antaa heille tiedoksi, miten häikäisevän kirkas on tämä kaikille kansoille ilmaistava salaisuus: Kristus teidän keskellänne, kirkkauden toivo.” (Kol. 1:25–27)

Diakoniatyön lähtökohta on auttaa niitä, joiden hätä on suurin ja joita ei muu apu enää tavoita. Tuo lause on tärkeä, kun miettii omaa työyhteisöäni yhteisen seurakuntatyön keskuksessa. Mutta se on myös aika yksipuolinen. Ei ole oikein yleistää, että kaikki asiakkaamme ovat muun avun ulkopuolella. He kuuluvat kyllä kaikki tietyllä tavalla johonkin erityisryhmään; mm romanit, kehitysvammaiset, kuulo- ja näkövammaiset, mielenterveyskuntoutujat, päihdeongelmaiset, omaishoitajat, työttömät. Diakoniatyö on laaja-alaista ja tietyllä tavalla koko elämän läpimenevää, eikä ketään voi eikä pidä jättää sen ulkopuolelle. Ja kaikesta tästä haluamme viestittää ja kertoa yhteistyötahoille.

Viestinnällä täytyy olla strategia, jotta se olisi toimiva. Yleisen ja vammaisdiakonian työyhteisössä on pohdittu tiedottamisen kehittämistä sekä seurakuntien työntekijöille että yhteistyötahoille. Esite on yksi laadullisen tavoitteen konkreettinen toteutusmuoto, joka on kirjattu suunnittelukauden erityishaasteisiin ja painopisteisiin: ”Diakoniatyön viestinnän kehittäminen, esimerkiksi esitteen laatiminen ja painattaminen yleisen ja vammaisdiakonian tehtävistä, palveluista ja yhteystiedoista. Tavoitteena on tulla näkyvämmäksi seurakuntiin päin.”

Viestinnän haasteet ja vaikeus ovat tulleet selvästi näkyviin tämän prosessin aikana. On ollut vaikeaa myös päättää, kuinka paljon tietoa esitteeseen laitetaan ja mikä on kohderyhmä. Viestinnän suurimpia ansoja on se, että tieto jää kiertämään sisäpiirin seinä. Tämä on arkipäivää myös kirkossa. Tieto ei tavoita seurakuntalaisia eikä aina myöskään työntekijöitä.

Hyvässä esitteessä on tiettyjä perussääntöjä. Esitteen on hyvä olla kuvallinen ja kuvissa ihmisiä ja toimintaa, sillä ihmiset ovat aina kiinnostuneempia ihmisistä kuin tuotteista. Esitteen tulee olla visuaalisesti hyvin suunnit-

teltu ja teknisesti hyvin toteutettu. Hyvä esite on ajaton ja yrityksen kokonaislinjan mukainen.

Alusta asti minulla on ollut sellainen ”mutu”-tuntuma, että kukaan ei ole kiinnostunut esitteestä tai sen tekemisestä. Syytä siihen on vaikea löytää, koska enemmistöltä olen kuitenkin kuullut asian olevan tärkeä. Ja onhan esite kirjattu työyhteisöemme kolmevuotissuunnitelmaan. Eihän se sinne ole itsestään ilmestynyt. Mutta kun asia on nyt päätetty, reki täytyy vaan saada liikkeelle. Motivaatiota olisi ehkä lisännyt se, jos jokainen olisi tehnyt oman osion itse. Toisaalta, jos kaikkien motivaatio ei ole yhtä korkealla, niin tulokset olisivat olleet hyvin eritasoisia. Esitteen tekemisen mielekkyys kirvoitti yhdeltä työtoveriltani kommentin ”tuollahan niitä on esitteitä kaapit täynnä” – siitä työn nimi.

Tapasimme johtavan diakoniasihteerin kanssa ensin seurakuntayhtymämme oman tiedotuspäällikön, jotta saisimme hieman valoa ja viisautta suunnitelmiimme. Ammatillaisen päässä asia jäsenyi nopeasti. Mitä halutaan kertoa ja kenelle esite suunnataan? Kun asiaa on paljon ja ”asianosaisia” eli työalojen työntekijöitä useita, monta eri kirjoittajaa ei saa aikaan hyvää tulosta. Tekstin kirjoittamiseen kannattaa ottaa ulkopuolinen kirjoittaja, joka näkee asiat eri perspektiivistä. Esitteen ulkonäköön kannattaa satsata, jotta se tarttuisi helposti kohderyhmän käsiin ja että sitä vielä jaksaa lukeakin. Kuvat ovat tärkeitä – kuvaajan ja kirjoittajan yhteistyö parantaa lopputulosta. Mikä on aikataulu ja painosmäärä?

Esitteen tekeminen vaikutti ensi kuulemalta helpolta tehtävältä. Eri juttu on se, kuka osaa tehdä hyvän esitteen. Joku voi ajatella, että päästäksemme helpommalla, halusimme ulkopuolisen kirjoittajan. Asia on kuitenkin päinvastoin. Kaikkein helpoimmalla olisimme päässeet, kun olisimme itse kirjoittaneet tekstin, valinneet siihen tietokoneen ”clip art” – kuvista muutamman kuvan ja vieneet kopioitavaksi. Mutta niin seurakuntayhtymän tiedotuspäällikkö kuin kirjallisuuskin vakuuttivat sitä, että tulos ei ole hyvä, jos kirjoittajia on useita.

Halusimme kuitenkin tehdä esitteestä hyvän – sellaisen, että sitä oikeasti voi jakaa eteenpäin ja että siinä on hyödyllistä tietoa työyksiköstämme. Vaikka diakoniatyöntekijän koulutus onkin monipuolinen, ei se kuitenkaan anna valmiuksia hyvään tiedottamiseen. Tässä esitteessä diakonian asiantuntijat antavat oman panoksensa sisältöön, ja ammattikirjoittaja kirjoittaa sen mielenkiintoiseen muotoon luettavaksi. Jos olisimme tehneet esitteen koko-

naan itse, motivaatio olisi ehkä ollut suurempi. Tällöin olisi kuitenkin ollut tärkeää, että viimeistelyn olisi tehnyt ammatikseen kirjoittava henkilö, jotta siitä olisi tullut yhtenäinen. Mutta näin olisivat kyllä kustannukset olleet huomattavasti pienemmät.

Tämä on ollut kaikkine vaikeuksineen hyvä oppimisprosessi. Olisi mielenkiintoista olla tässä samassa yksikössä töissä muutaman vuoden päästä, kun nyt tekeillä olevaa esitettä aletaan päivittää. Pystytäänkö sitten välttämään ne virheet, mitkä tämän prosessin aikana ovat tulleet selvästi esille? Vai toistetaanko ne uudestaan?

Suhteettoman iso asia tuntui olevan esitteen tekovaiheessa se, että kuvia työntekijöistä itsestään ei kukaan olisi halunnut käytettävän. Kaikki siis haluavat jostain syystä olla ”kasvotonta massaa”. Onko tämä seurausta siitä perinteestä, että diakonian on oltava jotenkin piilossa eikä diakoniatyöntekijä saa missään nimessä tuoda itseään esille. Tähän esitteeseen käytetyt kuvat ovat kuitenkin ilmeikkäitä ja eläviä, ja antavat esitteelle mielenkiintoista väriä.

En tiedä, haluaisinko tehdä tämän prosessin uudestaan. Todennäköisesti en ainakaan ihan heti. Mutta se on sanottava, että esitteen tekemisestä opin hyvin paljon, ja toivottavasti jotain oppivat myös työtoverini. Toivottavasti seuraavan esitteen tekovaiheessa muistuu mieleeni tässä prosessissa tehdyt virheet, niin että seuraavan esitteen tekeminen sujuisi joustavammin. Kun sain valmiin esitteen käteeni, en osannut ajatella siitä mitään. Onneksi minulla oli viisas työtoveri. Henkilö, joka ei ole ollut mitenkään mukana esitteen tekemisessä, luki esitteen ja antoi palautteensa. Hänen kommenttinsa oli se, ettei hän olisi uskonut näin hyvin tehtyä esitettä ”tämän talon” toiminnasta lähtevän eteenpäin. Ja hänen mielestään kuvat olivat hauskoja ja esite väreiltään raikas. Siis me teimme hyvän esitteen!

Noora Tetri

YHTEYTEEN

– Piikkiön seurakunnan diakoniatyö ja yhteistyötahot

Tiivistelmä

Diakoniatyön alkujuuret voidaan löytää Raamatusta Jeesuksen opetuksesta: ”Rakasta Herraa, Jumalaasi, koko sydämestäsi, koko sielustasi ja mielestäsi. Rakasta lähimmäistäsi niin kuin itseäsi.” Osaammeko me tämän päivän ihmiset kohdata toisemme armollisesti, rakastaen ja hyväksyen? Annammeko itsestämme itsekään kuvan ja emme välitä lähimmäisemme asioista? Diakoniatyön arki on kohdata heikkoja ja hädänalaisia, niitä, joita kukaan muu ei auta. Osaammeko työntekijöinä muodostaa ympärillemme sellaisen verkon, josta on hyötyä niin asiakkaille kuin myös työntekijöille?

Yhteistyö ja yhteistyötahot ovat hyvin tärkeitä erilaisissa töissä. Tämä kehittämistehtävä pitää sisällään selonteon siitä, millaisessa toimintaympäristössä ja minkälaisien tahojen kanssa Piikkiön seurakunnan diakoniatyö toimii. Piikkiön seurakunnan diakoniatyöstä ja sen verkostosta on koottu myös perehdytyskansio, joka toivon mukaan voisi olla apuna sijaiselle tai uudelle työntekijälle hänen tullessaan töihin.

Emme useinkaan mieti, onko työmme verkkoutumista vai verkostumista. Piikkiössä diakoniatyö on enemmänkin verkkoutumista kuin verkostumista. Ensinnäkin yhteys johonkin tahoon; tästä saa alkunsa verkkoutuminen ja keskinäinen vuorovaikutus tulee mahdolliseksi. Verkkoutumisen alullepanija voi olla asiakas, yhteistyökumppani tai se voi olla myös diakoniatyöntekijä itse. Verkkoutumisessa työntekijä luo itselleen yhteyksiä, joiden kautta hän saa apua ja neuvoja eri työtilanteisiin. Tätä kautta hyötyvät myös asiakkaat. Tällaista verkkoa pidetään yllä niin hyvin kuin se on oman työn kannalta katsottuna tarpeelliseksi.

Kuntaliitokset ympäri Suomea, niin myös Piikkiössä on antanut oman

vaikutteensa tätä työtä tehdessä. Piikkiön seurakunta liitetään tammikuussa 2009 Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymään Piikkiön ja Kaarinan liittyessä yhteen. Piikkiön seurakunta jää kuitenkin itsenäiseksi seurakunnaksi yhtymän sisällä.

JOHDANTO

Piikkiön seurakunnan diakoniatyöntekijänä olen kokenut haastavana ja vaikeanakin löytää henkilöt, jotka kaipaavat henkilökohtaista kontaktia seurakunnan työntekijään ja erityisesti diakoniatyöntekijään. Työskenneltyäni neljä vuotta Piikkiössä, minulle on herännyt tarve kartoittaa eri yhteistyötahot sekä yhteistyö, jota heidän kanssa tehdään. Yhteistyö on merkittävä myös siksi, että vähäiset resurssit tulisivat käyttöön mahdollisimman hyvin. Oman työalani tunnetuksi tekeminen ja ihmisten tietoisuuden lisääminen siitä, mitä diakoniatyö pitää sisällään, on myös eräs tavoitteeni tätä kehittämistehtävää ajatellen. Tehtävänä on etsiä ja löytää niitä ihmisiä, jotka tarvitsevat apua. Kehittämistehtävän ja sen tuloksena syntyvän perehdytyskansion tulisi olla apu tiedonsiirtoon. Kun seurakunnassa on vain yksi diakoniatyöntekijä, tiedonkulku saattaa katketa esim. työntekijän sairastuttua tai vaihdettua työpaikkaa. Perehdytyskansion tulisi olla ”käsikirja”, josta toinen diakoniatyöntekijä näkee mitä työtä on tehty ja kenen kanssa ja näin ollen työntekijä pystyy jatkamaan työtä Piikkiön seurakunnan diakoniatyössä.

DIAKONIATYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Piikkiö on merellinen kunta lähellä Turkuja, jonne on matkaa noin 16 kilometriä. Piikkiöstä Helsinkiin on matkaa 148 kilometriä. Naapurikuntia Piikkiölle ovat Paimio, Lieto, Kaarina, Parainen ja Sauvo. Asukkaita kunnassa oli 2008 kesäkuussa 7471 henkilöä. Työllisyystilanne on melko hyvä Piikkiössä. Työttömyysprosentti on huomattavasti muuta maata alempi.

Piikkiön kirkkopitäjä on perustettu todennäköisesti 1100- 1200 luvulla. Kirkon 250-vuotisjuhlien yhteydessä vuonna 2005 otettiin käyttöön nimi Pyhän Nikolauksen kirkko. Seurakunnassa oli jäseniä kesäkuussa 2008 6268. Työntekijöitä seurakunnan palveluksessa on kirkkoherra ja kaksi pappia. Lapsityötä tehdään kolmen lastenohjaajan voimin. Nuorisotyössä ja dia-

koniatyössä on yksi työntekijä kummassakin. Seurakunnan kiinteistöistä ja hautausmaasta vastaavat suntiot, joita seurakunnassa on kaksi. Suntio-opisopimusharjoittelija aloitti opinnot kesällä 2007. Virastossa ja palkanlaskennassa molemmissa on yksi työntekijä. Talouspäällikkö vastaa seurakunnan taloudenhoidosta. Työtilojen siisteydestä vastaa siistijä, joka on ostopalveluna siivousfirmasta.

Piikkiön kunta ja Kaarinan kunta liitetään yhteen 1.1.2009 ja tästä liitoksesta johtuen Piikkiön seurakunta liitetään itsenäisenä seurakuntana Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymään. Nämä molemmat liitokset aiheuttavat muutoksia sekä kunnan että seurakunnan toiminnoissa ja käytännöissä.

DIAKONIATYÖ JA VERKOTTUMINEN

Diakonia

Diakoniatyötä voidaan määritellä teologisista ja Raamattuun perustuvista esimerkeillä: ”Diakonia on sananjulistuksen rinnalla ilmenevää seurakunnan elintoimintoihin kuuluvaa järjestettyä, mutta sisäiseltä luonteeltaan vapaata ja persoonallista palvelua kärsivien ja heikkojen auttamiseksi”.

Kirkkolaki tuo julki sen, että diakoniatyö kuuluu kirkon perustehtäviin. Kirkkolaisissa sanotaan: ”Toteuttaakseen kirkon tehtävää seurakunta huolehtii jumalanpalvelusten pitämisestä, kasteen ja ehtoollisen toimittamisesta sekä muista kirkollisista toimituksista, kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta, sielunhoidosta, diakoniasta ja lähetystyöstä sekä muista kristilliseen sanomaan perustuvista julistus- ja palvelutehtävistä.”

Kirkkojärjestys täsmentää diakonia seuraavasti: ”Seurakunnan ja sen jäsenen tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuvan avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suuri ja joita ei muulla tavoin auteta. Toiminnasta määrätään tarkemmin kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston hyväksymässä diakoniatyön johtosäännössä.

Mielenkiintoinen näkökulman auttamiseen, auttajaan ja autettavaan on Tuomo Mannermaan tulkinta Lutherin rakkauskäsityksestä, jossa ero subjektin ja objektin, auttajan ja autettavan välillä häviää: ”Koko kristillinen elämä on kantamista ja jälleen kantamista. Kristus kantaa meitä ja me olemme kiedotut Hänen kaulalleen; ja me itse kannettavina kannamme kuitenkin samalla lähimmäisemme heikkoutta, syntiä ja hätää. Kirkko on sairaa-

la, jossa kaikki ovat parantumattomasti sairaita ja kuitenkin kantavat toinen toisiaan.” Me jokainen saamme olla kantamassa toinen toistamme, olimme pa terveitä tai sairaita. Diakoniatyöstä löytyy näkökulma siihen, että sairaat ja köyhätkin auttavat, jos heille annetaan mahdollisuus.

Diakoniatyö Piikkiössä

Diakoniatyö perustuu kristilliseen rakkauteen ja tarjoaa hengellistä, henkistä, fyysistä ja taloudellista apua lähimmäisille kaikilla elämänalueilla. Diakoniatyö on laaja-alaista ja monimuotoista ikään tai sukupuoleen katsomatta. Diakoniatyö kohteena on erityisesti ne ihmiset, joihin ei muu apu yllä. Diakoniatyössä ollaan vuorovaikutuksessa avun tarvitsija sekä hänen lähi-verkostonsa kanssa. Tarvittaessa yhteistyötä tehdään myös eri viranomaisten kanssa. Diakoniatyön kenttä on hyvin laaja. Siihen kuuluu hyvin erilaisia työaloja mm. vammaistyö, päihdetyö, mielenterveystyö jne., joita tehdään osin Paimion rovastikunnan seurakuntien diakoniatyöntekijöiden kanssa. Diakoniatyöntekijällä on vastaanotto kaksi kertaa viikossa seurakuntatalolla. Sinne voi tulla ilman ajanvarausta keskustelemaan elämäntilanteestaan.

Vastaanoton lisäksi diakoniatyöllä on säännöllisesti kokoontuvia ryhmiä: iltatähtikerho eläkeläisille kokoontuu kaksi kertaa kuukaudessa. Tavoitteena on saada eläkeläisiä lähtemään kodeistaan toisten ihmisten seuraan, seurakuntayhteyteen. Salon A-klinikan ja Piikkiön kunnan kanssa yhteistyössä muodostunut Oivaltajien ryhmä kokoontuu torstaisin Vanhalla seurakuntatalolla. Oivaltajien ryhmässä jokainen voi tarkastella omaa suhdettaan päih-teisiin. Kaiken kansan kahvio aloitti elokuussa 2007 paikkaamaan sitä puu-tetta, minkä työttömien toiminnan lakkaaminen aiheutti: oli ihmisiä ilman kokoontumispaikkaa ja vetäjää. Kävijät ovat ottaneet Kaiken kansan kahvio on omaksi pysähdyspaikakseen tiistaiaamuisin 9-11.

Verkkoutuminen ja verkostuminen

Diakoniatyöntekijälle verkosto merkitsee mahdollisuutta osallistua yhteis-toimintaan tasavertaisena toimijana. Yksin työtä tekeväälle diakoniatyöntekijälle verkostot tarjoavat työtovereita, mahdollistavat avun hakemisen, kun omat taidot ja voimat eivät enää riitä. Verkosto auttaa oikean avun menemistä oikeaan paikkaan ja oikeaan aikaan. Yksittäisen diakoniatyöntekijän

kannalta keskeisen tärkeää on ymmärtää verkkoutumisen ja verkostumisen ero. Verkostot pitäisi nähdä enemmänkin sosiaalisina investointeina, jotka tuovat hyödyn vasta myöhemmin säästyneenä työaikana ja työpanoksena.

Kun lähdetään liikkeelle yhdestä ytimeistä, esim. yhdestä työntekijästä, verkon kehittymistä kuvataan käsitteellä verkkoutuminen. Se muodostaa yhden verkon. Eri verkkojen kohdatessa ja verkostojen kehittyessä näitä voidaan kuvata käsitteellä verkostuminen. Verkostuminen on monimutkaisempi ilmiö kuin verkkoutuminen.

Verkkoutumisprosessi etenee vaiheittain. Verkkoutumisen ensimmäinen aste on yhteyden syntyminen. Yhteys voi syntyä eri työtilanteiden seurauksena, spontaanistikin. Kun yhteys on muodostunut, toimijoiden keskinäinen vuorovaikutus tulee mahdolliseksi. Verkkoutuminen lähtee liikkeelle yksittäisestä toimijasta. Asiakkaasta, yhteistyökumppanista tai se voi olla diakoniatyöntekijä itse. Verkkoutumisessa luodaan itselleen tarvitsema verkko sellaista ihmisistä, joiden apua, tietoa tai neuvoja luulee tarvitsevansa. Verkosta pidetään yllä parhaaksi katsomalla tavalla.

Verkostumista voidaan pitää monimutkaisempänä ilmiönä kuin verkkoutumista, koska verkostumisessa kohtaavat monen eri toimijan intressit. Intressien yhdistäminen saattaa olla joskus vaikeaa. Verkostumisprosessissa diakoniatyöntekijä ja muut toimijat ovat yhtenä jäsenenä laajemmassa verkkokokonaisuudessa.

Verkko käsite kuvaa samanasteisia tai samantyyppisistä tekijöistä koostuvaa kokonaisuutta, esim. toimijoiden verkko tai toimintojen verkko. Verkosto käsitteellä kuvataan eriasteisia ja erityyppisiä keskenään risteävistä verkoista koostuva kokonaisuutta. Verkko ja verkosto sanoja voidaan käsitellä synonyymeinä. Verkosto todentuu käytännössä yhteistyönä, eli voidaan puhua verkostoyhteistyöstä tai yhteistyöverkostosta.

DIAKONIA TYÖN YHTEISTYÖTAHOT

Piikkiön seurakunnan diakoniatyöllä on monia eri tahoja, joiden kanssa tehdään yhteistyötä, tai ollaan muulla tavoin yhteydessä. Yhteistyö on ehkä enemmänkin verkkoutumista kuin verkostumista.

Seuraavassa lista niistä tahoista, joiden kanssa yhteistyötä tehdään.

Vanhustenkotisäätiö: Runon ja ajatuksen iltapäivä, vammaistyö mm. kirkkopyhä yhteistyössä Paimion rovastikunnan kanssa.

Piikkiön kunnan sosiaali- ja terveystalvet: kotitalvet; kesällä virkistyspäivä seurakunnan kesäkodilla, kotikäyntejä kotitalvelun asiakkaiden luo.

Omaishoitotyö: Omaishoitajien vertaistukiryhmä kerran kuukaudessa kunnan työntekijän kanssa, kesällä virkistyspäivä seurakunnan kesäkodilla.

Valmakoti – vanhainkoti: kesällä virkistyspäivä seurakunnan kesäkodilla, kotikäyntejä asukkaiden luo.

Sosiaalityö: toimeentulotukiasiakkaiden henkinen, hengellinen ja taloudellinen avustaminen.

Perhetyöntekijä: yhteisten kriisiasiakkaiden kohtaaminen ja tukeminen.

Kaarinan- Piikkiön terveystakeskus: vierailut piikkiöläisten luo terveystakeskuksen vuodeosastoille.

Päihdeterapeutti; asiakkaiden ohjaaminen työntekijän vastaanotolle.

Salon A-klinikka: Oivaltajien ryhmä, kesällä virkistyspäivä seurakunnan kesäkodilla.

Muut seurakunnat: Paimion rovastikunnan seurakunnat; Paimio, Sauvo-Karuna, Tarvasjoki, Aura, Parainen ja Lieto. Yhteistyötä mm. vammaistyön, omaishoitotyön, mielenterveystyön ym. erityisdiakonian puitteissa.

Tulevaisuudessa kuntaliitosten myötä Paimion rovastikunnan suuntaan yhteistyö saattaa olla katkolla. Yhteistyö Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän seurakuntia kohtaan hieman arveluttaa.

Paimion kuntoutus- ja palvelukeskus: vierailut piikkiöläisten asukkaiden luona, satunnaiset hartaushetket.

POHDINTAA

Yhteistyön merkitys

Yhteistyö, verkko, verkottuminen ja verkkoutuminen, kaikki nämä ovat hyvin tärkeitä asioita diakoniatyössä. Kun työntekijä työskentelee yksin työalallaan, näiden merkitys vain korostuu. Tieto, kokemus ja jaksaminenkin ovat välillä kovalla koetuksella, kun kohdataan ihmisiä, joiden elämäntilanteet eivät ole yksiselitteisiä ja ongelmattomia. Aina vastauksia ja ratkaisuja ongelmiin ei edes löydetä. Tällöin on hyvä olla olemassa jonkinlainen yhteistyöverkosto, ihmisiä – oman alansa ammattilaisia, joiden puoleen voi kääntyä ja tehdä yhteistyötä. Yhteistyötä tehdään toivottavasti ja ennen kaikkea asiakkaan hyvinvoinnin turvaamiseksi. Tietoa ja osaamista voidaan jakaa puo-

lin ja toisin ja tällöin hyötyä niin ammatillisesti, kuin myös turvata asiakkaille asiantuntevan palvelun ja avun.

Päätelmät

Kehittämistehtävä on ollut itselleni melko tärkeä prosessi. Olen saanut hahmotettua ne tahot, joiden kanssa yhteistyötä on ja myös mitä se pitää sisälleen. Uskoisin myös, että sivutuotteena syntyvästä perehdytyskansioista on hyötyä tulevaisuudessa uudelle työntekijälle. Perehdytyskansio on myös sitä varten, että sitä täydennetään ja muokataan tarpeen mukaan. Toivottavasti perehdytyskansio voisi olla palvelemissa myös omaa työyhteisöä. Perehdytyskansio on saanut olla jo käytössä, sillä olen virkavapaalla 1.10.2008-31.1.2009. Toivottavasti sijainen on saanut siitä hyötyä työn tekemiseen.

Oman työn kannalta kehittämistehtävä on tuonut eteen uusia haasteita. Viestinnän kehittäminen ja tiedotuksen parantaminen ovat isoja haasteita. Haaste on se, millä tavalla tietoa viedään asiakkaille, yhteistyötahoille ja toisaalta myös se, kuinka viestintä ja tiedotus toimivat oman seurakunnan sisällä. Piikkiön seurakunta on kohtalaisen pieni työyhteisö, neljätoista työntekijää, mutta aina on tilanteita, jolloin tieto ei kulje parhaalla mahdollisella tavalla. Haasteellista viestintä tulee olemaan myös vuoden 2009 alkaessa. Yhteistyötahojen kanssa viestintään ja tiedottamiseen haasteen luo kunta-liitos, koska silloin suurin osa yhteistyötahoista siirtyy Kaarinan kaupungin organisaatioiden alaisuuteen. Myös suureen yhtymään liittyminen tuo haasteita viestinnän ja tiedottamisen saralla jo pelkästään seurakuntatasolla.

Työn ja toimenpiteiden kohdistaminen asiakkaisiin on myös haaste. Tarjoaako seurakunnan diakoniatyö sellaista, mitä ihmiset kaipaavat? Kaiken kansan kahvio runsaslukuisella kävijämäärällä on osoittanut sen, että kyseiselle toiminnolle on kysyntää. Kesäiset virkistyspäivät ovat olleet niitä yhteistyön muotoja, joita seurakunta on tarjonnut laitoshoidossa oleville ihmisille. Palveleeko tämä asukkaita? Onko virkistyspäivä henkilökunnalle vain rasite, kun täytyy lähteä viemään asukkaita tapahtumaan? Näihin voisi olla mahdollista saada vastauksia esim. kyselyn kautta.

Oman osaamiseni kannalta kehittämistehtävä on ollut ravisteleva kokemus. Sisäisen tutkijan puuttuminen luo oman vaikeutensa tehdä kehittämistehtävää ja tutkia siihen liittyvää aineistoa. Käytännön työn tekeminen ja elävien ihmisten kanssa työskentely on enemmän minun paikkani, kuin

puurtaa lähdeaineistojen kimpussa ja miettiä pisteiden ja pilkkujen paikkoja lähdeluettelossa.

Tällä hetkellä diakoniatyöntekijänä osallistumiseni ympäröivään yhteiskuntaan on enemmänkin verkkoutumista kuin verkostumista. Työntekijänä etsin tietoa ja apua silloin, kun on tarvetta. Koen tämän vaihtoehdon ihan hyväksi tällä hetkellä ja näillä resursseilla, mitä diakoniatyössä on. Vaikka verkostuminen pidemmällä aikavälillä saattaisi tarjota helpotusta työhön ja työtehtäviin, niin sen työllistävä vaikutus on melkoinen. Nyt Piikkiön seurakunnan verkosto toimii ja pysyy pystyssä mahdollisimman vähäisellä panostuksella.

LÄHTEET

Juuti, Anne, 1998: Seurakunnan diakoniatyön verkostoyhteistyö. Tampereen yliopisto, Hallintotieteiden laitos, Pro gradu- tutkielma 1.9.1998.

Kirkkolaki. Kirkkolainsäädäntö 2002. Helsinki.

Raatikainen, Ilkka, 1994. Con- verkkoutumisprosessimalli. Teoksessa Ilkka Raatikainen & Johanna Ahopelto (toim.): Verkostoajattelusta verkostotoimintaan. Kuopio: Kuopion yliopisto, 1994, Kuopion yliopisto julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 21. Yrityksen taloustieteen laitos.

Sihvo, Jouko 1969. Diakonia. Kutsumus ja ammatti. Tutkimus diakonisoista ja seurakuntasisaren virasta. Porvoo. WSOY. Kirkon tutkimuslaitoksen julkaisuja.

Veikkola, Juhani (toim.) 2003. Vastuun ja osallisuuden yhteisö. Diakonia ja yhteiskuntatyön linja 2010. Helsinki 2003.

Vanhusväestön palveluja Piikkiössä – opas.

Raamattu. Suomen evankelisluterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki. Kirjapaja.

Piikkiön kunnan www-sivut: www.piikkio.fi

TYÖHÖN PEREHDYTYKSEN JA VASTUUTEHTÄVÄT

Päivi Isomäki

TERVETULOA

– Perehdyttämisosoppan tekeminen Sääksmäen seurakunnan diakoniatyöhön

Kehittämistehtäväni aiheena oli perehdyttämisosoppan tekeminen Sääksmäen seurakunnan diakoniatyöhön. Valkeakosken ja Sääksmäen seurakunnat yhdistyivät yhdeksi Sääksmäen seurakunnaksi 1.1.2007 oltuaan sitä ennen seurakuntayhtymänä 33 vuotta. Tuosta päivämäärästä lähtien Valkeakosken kaupungissa elää ja toimii vain yksi seurakunta, Sääksmäen seurakunta. Kummassakaan entisen seurakuntayhtymän seurakunnassa ei ollut olemassa perehdyttämiskansiota tai – ohjelmaa. Uuden seurakunnan aloitusvaiheessa perehdyttämiskansion tekemisellä oli luonteva paikka ja sen tekemiseen oli esimiehen ja koko työyhteisön tuki.

Merkittävä osa uuden työntekijän ammatillisesta osaamisesta syntyy työssä oppimisen prosessissa eli juuri perehdyttämisen. Hyvin sujuva perehdyttämisyksikkö on siis tärkeä uuden työntekijän koko työuran kannalta. Uuden työntekijän perehdyttämisen organisoimisesta ja toteutumisesta huolehtii työnantaja. Vastuu kokonaissuunnitelmasta kuuluu työntekijän lähimmälle esimiehelle tai erikseen nimetylle perehdyttäjälle, mutta koko työyhteisön on kannettava omalta osaltaan vastuuta uuden työntekijän vastaanottamisesta. Vastuu oppimisesta on kuitenkin aina ohjattavalla eli perehtyjällä.

Teoreettisen osan tiedonkeruu tapahtui perehdyttämistä käsittelevästä kirjallisuudesta sekä erilaisten www-sivustojen ohjeista. Varsinaisen oppaan kirjoittamisessa apuna oli muiden seurakuntien perehdyttämisosoppaita, työntekijän omakohtaista tietoa sekä www-sivustojen ohjeita. Työhön opastamisesta ja perehdyttämisen on saatavilla hyvää kirjallisuutta suhteellisen helposti. Tietoa löytyy perehdyttämisen työelämässä yleensä ja myös perehdyttämisen erityisesti seurakuntatyöhön. Paljon apua ja vinkkejä saa myös muiden seurakuntien jo valmiista perehdyttämisosoppaista ja – ohjelmista se-

kä Kirkkohallituksen internet-sivuilta.

Kehittämistehtävän tuotos oli perehdyttämiskansio Sääksmäen seurakunnan diakoniatyöhön. Opas sisältää tietoa toimintaympäristöstä eli Valkeakosken kaupungista, Sääksmäen seurakunnasta ja sen historiasta, työyhteisön toimintakäytännöistä, diakoniatyöstä yleensä sekä Sääksmäen seurakunnan diakoniatyön toimintatavoista. Kirjoitin perehdyttämisoppaan keväällä 2008. Olin esitellyt asiaa työyhteisölleni useita kertoja, mutta apua ei tuntunut olevan tarjolla. Valikoin tiedot oppaaseen mallioppaiden ja oman harkintani perusteella. Isoa osaa kirjoittamistani asioista ei löydy mistään muista lähteistä, vaan ne ovat niin sanottuja kirjoittamattomia sääntöjä ja ohjeita. Opas sisältää kirjoittamieni tietojen lisäksi liitteinä myös runsaasti työyhteisön toimintaan liittyviä ohjeita ja kaavakkeita. Opasta on myös tulevaisuudessa helppo täydentää ja korjata.

Perehdyttämisoppaan valmistuminen oli merkittävä asia Sääksmäen seurakunnan diakoniatyölle. Jos diakoniatöimistöön tulee uusi työntekijä, hänen ei tarvitse oppia ihan kaikkea yrityksen ja erehdyksen kautta. Jatkohaasteina on oppaan soveltaminen koko seurakunnan ja eri työmuotojen käyttöön, oppaan ajan tasalla pitäminen sekä suunnitelmallisen ja vuorovaikutuksellisen perehdyttämisohjelman tekeminen. Haasteena tässä kaikessa on työyhteisöimme innostaminen toimimaan yhdessä tärkeiden asioiden eteen ja ottamaan kunnia-asiaksi jokaisen uuden työntekijän hyvän perehdyttämisen. Enpä olisi uskonut, että tämän vielä joskus kirjoitan: Sääksmäen seurakunnan diakoniatyöllä on perehdyttämisopas!

Jalo Mirja

DIAKONIAA MUUTOSTEN PYÖRTEESSÄ – Kokemuksiani määräaikaisena tiimin vastaavana toimimisesta 2001–2007

JOHDANTO

Seurakuntadiakoniaa on organisoitu Suomessa johtavan diakonianviranhaltijan työnkuvaa kehittämällä jo ainakin 20 vuotta. Kirkon diakoniakeskus laati jo 1990 johtavan diakonianviranhaltijan mallijohtosäännön. Malliin kuului suositus diakoniapapin toimenkuvasta. Diakoniatyöntekijöiden liiton hallitus antoi 12.12.2002 suosituksen seurakunnan johtavan diakonian viranhaltijan mallitoimenkuvaksi. Helsingin hiippakunta antoi 15.12.2004 suosituksen johtavan diakoniaviranhaltijan toimenkuvasta paikallisseurakunnassa ja lähetti sen tiedoksi seurakuntiin. Monissa seurakunnissa on jo vuosia ollut johtava diakoniaviranhaltija. Aiheeseen liittyen on tehty monia kehittämistöitä. Kokemusta on, mutta sitä ei ole jaettu riittävästi. Uusi malliohjesääntö kelpoisuusvaatimuksineen odottaa vahvistamista.

Johtavan diakoniaviranhaltijan viran perustamista on suositeltu keskuksellisen taholta. Oma kokemukseni ja kehittämistyöhön liittyvän kyselyn tulokset kertovat, että johtavan viranhaltijan tarve nousee myös kirkon diakoniatyön kentältä. Hakunilan seurakunnan diakoniatyö joutui 2000 -luvun alussa suuren vaihtuvuuden vuoksi poikkeukselliseen tilanteeseen. Johtavan diakoniaviranhaltijan tehtävät kertyivät tilanteesta johtuen minulle.

Työssäni avaan johtavan diakonianviranhaltijan tehtävän muodostumisesta ja henkilökohtaista kokemusta tehtävään kasvamisesta. Kokemuksestani voi hyötyä kuka tahansa diakoniatyöntekijä seurakunnassa, jossa ollaan luomassa johtavan viranhaltijan tehtävänkuvaa. On helpompi ymmärtää omassa työyhteisössä tapahtuvia asioita, kun voi verrata kokemustaan siihen, mi-

tä muualla on tehty ja mitä on koettu.

Kehitystyön tekeminen toimi eräänlaisena varaventiilinä muutoksen ja kiireen keskellä. Työssäni olen hakenut vastauksia ennen kaikkea seuraaviin kysymyksiin:

Onko seurakunnissa tarvetta diakoniatyön johtamiseen?

Pysyvä vai määräaikainen johtava diakonianviranhaltija?

MINUSTAKO TIIMIN VASTUUTYÖNTEKIJÄ?

Kuvaan työssäni diakonian johtamisen puitteita. Jaan johtavan diakonianviranhaltijan työstä ja tiimijohtamisesta keräämääni teoriaan ja kokemukseen perustuvaa tietoa sekä kerron omasta kokemuksestani, määräaikaisesta tehtävästä diakonian työalavastuussa. Hakunilan seurakunnan toimintajärjestelmän mukainen tehtävänimike on tiimin vastuutyöntekijä.

Kentällä ovat rinnakkain käytössä ainakin nimikkeet diakoniajohtaja, johtava diakonianviranhaltija, johtava diakoniatyöntekijä, vastaava diakoniatyöntekijä ja työalasta vastaava diakoniatyöntekijä. Virallisen nimikkeen tulee aina olla Kirkon Virkaehtosopimuksen mukainen, johtava diakonianviranhaltija. Käytän tässä seurakunnissa käytössä olevia nimikkeitä kuvatakseksi kirjavia käytäntöjä, vaikka se tekeekin tekstin seuraamisesta hankalaa.

Kehittämistyön aikana Vantaan seurakuntayhtymässä käytiin läpi diakoniastrategiaprosessia. Sain mm. strategiaprosessin nykytila-analyysejä koostessani uusia näkökulmia ja entistä selkeämmän kuvan diakoniatyöstä Hakunilan seurakunnassa. Työnohjaus, tieto johtamisesta ja tiimiteorioista selkiyttivät oman työn hahmoa. Ne auttoivat katsomaan tiimin työtä kokonaisuutena etäämpää ja mieltämään sen osana ympäröivää organisaatiokokonaisuutta.

Hakunilan seurakunnan diakoniatimissä on 4 diakoniatyöntekijää ja pappi. Vuosina 2000 – 2007 tiimissä on ollut henkilövaihdoksiä 38. Useat sijaiset ovat olleet vasta valmistuneita. He ovat kohdanneet ensimmäisessä diakoniatyön työpaikassaan innostuneen työyhteisön, haastavan työkentän ja voimavarat ylittäviä haasteita. Ammatillisuus ja osaaminen eivät olleet itsestään selvyiksiä. Tiimissä perehdytettiin jatkuvasti jotakuta, etsittiin omia työtapoja, ammatti-identiteettiä ja opeteltiin uutta. Tilanne edellytti toistuvaa etäisyyden ottamista käytännön työhön, suunnittelua, työn tuloksellisuuden arviointia ja uudelleen organisoimista.

Diakoniatiimiin muotoutui käytännön tarpeesta, ilman etukäteissuunnitelmaa tiiminvastuutyöntekijän tehtävä. Tiiminvastaavan tehtävien löytäminen, tehtävien hoitamisen myötä tiiminvastaavaksi kasvaminen ja tehtävästä luopuminen oli henkilökohtainen, hengästyttävä ja runsaasti tunteita herättänyt prosessi. Kokemuksen intensiivisyys ja vertailukohtien puute sai etsimään tietoa ja teoriaa työn tueksi. Etsin tietoa työn teoriasta, tiimi-teoriasta ja johtamisesta. Kehitystyö toimi varaventiilinä työn ja opiskelun keskellä, vauhdissa, prosessin aikana. Kirjoitin muistiin aiheeseen liittyviä asioita. Teoriaa viitekehityksen rakentamiseen kertyi tiiminvastaavan tehtävän kehittyessä.

Koulutusta tehtävän tueksi ei järjestynyt, joten etsin tietoa ja tukea kirjallisuudesta. Lainaan työssä kirjoittajia, jotka ovat osaltaan vaikuttaneet siihen kuvaan, minkä olen tiimijohtamisesta muodostanut. Osa tiedosta on sisäistynyt arjen vauhdissa niin, etten enää pysty erottamaan teoriaa ja omaa tulkintaa saati ilmoittamaan tietolähdettä. Yksi merkittävimmin matkan varrella vaikuttaneista on Yrjö Engströmin kirja ”Kehittävä työntutkimus”

TERVEISET DIAKONIATYÖALAVASTAAVIEN NEUVOTTELU- PÄIVILTÄ

Helsingin hiippakuntasihteeriksi Kirsti Poutiainen on diakonian työalavastaavien neuvottelupäivillä kerännyt diakonian työalavastaavien neuvottelupäivillä kerännyt keskusteluissa toistuvasti esiin nousseita teemoja ja ongelmia. Niitä ovat:

*nimikkeiden hajanaisuus

*vaikeus sovittaa määräaikainen tehtävä normaalin työnkuvan osaksi
kirkkoherrojen ja diakoniatiimin näkemys johtamisesta eroavat toisistaan kun muut diakoniatyöntekijät kokevat työalajohtajan uhkaksi, diakoniatyöntekijät eivät suostu ”alaisiksi”. kateus ja kilpailu diakoniatiimissä vaikeuttavat johtamista

*esimiesaseman epäselvyys – annettu vastuu käsitetään eri tavalla. työalajohtamisen kokemusta ei ole entuudestaan, koulutusta ei ole ollut riittävästi saatavilla ongelmia tuottavat toimenkuvan epäselvyys, siksi on selvitettävä johtavan diakonian viranhaltijan asema, tehtävä vastuu, valtuudet

Omiin muistiinpanoihini olen poiminut diakonian työalavastaavien neuvottelupäivillä muutamia mielestäni oleellisesti määräaikaaisesti johtavana diakonianviranhaltijana toimimiseen liittyviä kysymyksiä ja kommentteja:

Johtaminen on työtä. Se tuo aina mukanaan erillisyyttä ja yksinäisyyttä. Johtajan tehtävänä on palauttaa ryhmä perustehtävään. Hän tarvitsee kykyä sietää ja säilyttää asioita ja tunteita.” Keskustelussa nousi esiin kysymys: ”Miltä tehtävän vaihtuminen näyttää ulospäin, asiakkaille ja verkostoihin?”

Muutokseen liittyy aina epäselvyyksiä ja muutosvastarintaa. Kun tehtävät ja vastuut määritellään ja delegoidaan selkeästi, työntekijä saa tarvitsemansa koulutuksen ja työvälineet ja uusi käytäntö vakiintuu, nämä ongelmat poistuvat. Kun tehtävä on pysyvästi määräaikainen, osa ongelmista nousee esiin jokaisen vaihdoksen yhteydessä.

Diakonian työalavastaavien neuvottelupäivillä käydyn keskustelun pohjalta on kirjattu muistiin ominaisuuksia, joita johtavana diakonianviranhaltijana toimiminen edellyttää:

- yhteistyökyky
- halu johtaa
- kyky luopua asiantuntijatyöstä
- yksinäisyyden ja pettymyksen sietokyky
- puolueettomuus ja harkintakyky
- luottamus muihin diakoniatyöntekijöihin
- kirkkoherran tuki
- palkkaus ja johtamiskoulutus.

Yhteiskunta ja diakoniatyön työympäristö elää jatkuvassa muutoksessa. Työlle näyttää olevan jatkuvasti tarvetta enemmän kuin on resursseja. Hyvä suunnittelu ja organisointi on tapa saada resursseista suurin hyöty. Seurakunnilla on mahdollisuus ottaa oman alueensa erityispiirteet huomioon ja organisoida työ parhaalla mahdollisella tavalla. Se edellyttää, että joku pysähtyy, suunnittelee ja arvioi. Muutos näyttää olevan vallitseva tila. Rakenteiden täytyy tukea työtä ja sen kehittämistä muuttuvissa tilanteissa. Kehitystyön pohjana olevan materiaalin ja kyselyn selkeän yhtenäisen tuloksen perusteella voi diakoniatyön kehittämisen kannalta mielestäni pitää tavoitteena vakinaista johtavan diakoniatyöntekijän virkaa.

KEHITTÄMISTYÖ

Halusin kokemukseen perustuvaa tietoa vakinaisen ja määräaikaisen johtavan diakonianviranhaltijan tehtävistä, joten tein sähköpostitse kyselyn kymmenelle johtavalle viranhaltijalle. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa diakoniatyön johtamisen organisointia seurakunnassa: haastaa vertailemaan vakinaisen ja määräaikaisen johtavan diakonianviranhaltijan tehtäviä ja asemaa, kartoittaa johtavan diakonianviranhaltijan roolia ja tehtävänkuvaa, antaa mahdollisuus nostaa esiin merkittäviä kokemuksia tehtävässä.

Lähetin kyselyn 10 diakoniatyöntekijälle. Heistä 4 oli johtavia diakonianviranhaltijoita, 3 vastaavia diakonianviranhaltijoita ja 3 diakoniajohtajaa. Diakoniatyöntekijöitä heidän tiimeissään oli 4-10. Johtavan diakonianviranhaltijan tehtäviä he olivat hoitaneet 1,5 – 15 vuotta. Kaikki vastanneet diakoniajohtajat olivat vakituudessa työsuhteessa. Vastanneista johtavista diakonianviranhaltijoista kaksi oli vakinaista ja yksi määräaikainen. Vastaavista diakonianviranhaltijoista yksi oli vakinainen ja kaksi määräaikaista.

Kolme vastaajaa ei ole esimiestehtävässä. Kuusi toimii lähiesimiehenä. Yksi määräaikaisesti tehtävässä olevista toimi lähiesimiehenä. Lähiesimiesasemaan liittyvien tehtävänsisältöjen vaihtelua kuvaa se, että kolme ei käy kehityskeskusteluja diakoniatyöntekijöiden kanssa, mutta kuusi käy. Yksi väliesimiehenä toimiva ei käy kehityskeskusteluja. Yksi työntekijä käy kehityskeskustelut vaikka ei toimi väliesimiehenä.

Kokosin vastauksista aihekokonaisuuteen perustuvat koosteet. Vastauksista nousee seuraavia viestejä:

- Kannanotto johtavan diakonianviranhaltijan nimikkeen puolesta. Se on ainut nimike, minkä virkaehtosopimus tuntee. Nykyinen käytäntö on kirjava ja sekava.
- Määräaikainen virka tai tehtävä koettiin ristiriitaisena tai epämääräisenä, suhde määräaikaaisuuteen oli neutraali tai negatiivinen.
- Selkeä vastuunjako nousee kyselyn vastauksissa johtavan diakoniatyöntekijän vakinaisuuden hyväksi puoleksi. Keskellä diakonian vaihtelevaa arkityötä kaikkien ei tarvitse ajatella kokonaisuutta. Kukin voi paneutua omalla vastuualueellaan toimimiseen. Resurssija vapautuu perustyöhön.

Poimintoja vastauksista kysymykseen ajasta, jolloin seurakuntaan tuli ensimmäinen johtava diakoniatyöntekijä:

- Selkeät johtosäännöt helpottivat sopeutumista.
- Väliesimiehen tulo synnytti aluksi epävarmuutta.
- Vakiintuessaan käytäntö toi helpotusta ja selkeytti työnjakoa.
- Kirkkoherran tuki erityisesti tehtävän alkuvaiheessa ja sen muotoutumisen aikana on erityisen tärkeä.

Otsikon ”olen esimies mutta silti kollega” alla kyselyn vastauksista esiin nousee kokemus tiimistä erottumisesta. Johtamista käsittelevä kirjallisuus nostaa tämän piirteen esiin. Pienissä tiimeissä johtavan diakonianviranhaltijan työnkuvaan kuuluu perusdiakoniatyötä. Kun tekee toisten tiimin jäsenen kanssa samaa työtä ja samalla toimii johtavana diakonianviranhaltijana, jää erottuminen tiimistä helposti näkymättömäksi - näkymättömäksi muulle tiimille, mutta joskus myös johtavan diakonianviranhaltijan esimiehelle. Se helpottaa kanssakäymistä tiimissä, mutta korostaa samalla johtavan diakonianviranhaltijan erilaisuutta ja estää jakamasta kokemusta. Erottuminen vaikuttaa erityisesti tilanteissa, joissa määräaikaisesti tehtävää hoitanut siirtyy takaisin riviin.

Kokemukseen työn raskaudesta vaikuttaa organisaatiomuutoksiin liittyvä muutosvastarinta. Väliesimiehen nimike kuvaa asemaa. Palautetta ja haasteita tulee esimieheltä, alaisilta sekä yhteistyöverkostoista. Väliesimies on välissä kuin sulake tai puskuri. Tilanne helpottaa, kun uusi toimintatapa vakiintuu. Välissä oleminen on kuitenkin aina jossakin määrin osa työnkuvaa. Haastatteluvastauksista välittyy tuntu työn raskaudesta ja arvostuksen puutteesta. Vastausten pohjalta on helppo vetää arjen kokemuksesta nouseva johtopäätös: pysyvä johtavan diakoniatyöntekijän virka on oikea tapa organisoida diakoniatyön johtamista seurakunnissa.

DIAKONIAITYÖTÄ MUUTOKSEN KESKELLÄ

Aloitin Hakunilan seurakunnan määräaikaisessa diakonianvirassa vuonna 2001. Noin puoli vuotta työsuhteen alkamisesta alkoivat äitiyslomista, hoito- ja opintovapaista johtuvat sijaisuudet. Seitsemän vuoden aikana 5 työntekijän tiimissä on ollut 38 erilaista henkilövaihdosta. Poikkeava henkilöstötilanne haastoi järjestämään työt uudelleen.

Tiheiden sijaisvaihdosten aikana olin määräaikaisesta työsuhteestani huolimatta työssä olevista pysyvin. Yhteydenotot diakoniatyöhön alkoivat kulkea minun kauttani. Vastuu yhteisistä tehtävistä keskittyi. Minulle kerääntyneet tehtävät vastasivat Seurakunnan johtavan diakonianviranhaltijan toimenkuvassa lueteltuja tehtäviä. Osana kehitystyötäni on kuvaus kehityksestä, joka johti määräaikaisen tiimin vastuutyöntekijän tehtävän muodostamiseen. Prosessikuvauksen kirjoittaminen haastoi jäsentämään kokemusta. Työn uusi laajempi näköala ja vastuu toivat pitkäkestoista henkistä kuormaa. Hain työni tueksi työnohjausta. Se auttoi merkittävästi roolin hahmottamisessa ja rajaamisessa.

Diakoniatyön tehtäviä oli enemmän kuin resursseja. Oli pakko tiivistää työskentelyä ja irrottaa aikaa harkinnalle Oli erotettava tärkeät asiat kiireellisistä, suunniteltava ja delegoitava. Kun aiemmista toiminnoista ja työtaivoista oli vain rajoitetusti tietoa, oli pakko irrottautua rutiineista. Tilanne oli haastava, mutta tarjosi uusia mahdollisuuksia. Vapauduimme arvioimaan, ideoimaan ja suunnittelemaan työtä uudelleen. Kehitimme toimintatapoja ja välineitä. Oli itsestään selvää, ettei kukaan voinut hallita koko työkenttää. Jaoimme asiantuntijavastuuta. Kukin työntekijä pyrki syventämään tietämystä omalla vastuualueellaan ja luotti muilla osa-alueilla toisten diakoniatyöntekijöiden työhön ja osaamiseen. Yhteinen suunnittelu ja päätöksenteko oli koko ajan yksittäisen työntekijän tukena.

Työn rajaamiseen liittyvä pohdinta oli jatkuvasti läsnä. Kiteytyi ajatus muutoksessa elävästä diakoniasta. Monia vanhoja toimintamuotoja järjesteltiin uudelleen, lopetettiin tai kehitettiin. Uusia rakenteita mietittäessä ajatuksena oli sitoa työpanos määräajaksi, kehittää uutta, käynnistää toiminta ja siirtää se muille toimijoille.

TEHTÄVÄSTÄ LUOPUMINEN OSANA PROSESSIA

Koska tehtävä on määräaikainen, vastaava työntekijä valitaan säännöllisesti tiimin sisäلتä. Vaihdoissa työnsisältöä tarkistaa vähintään kaksi työntekijää, entinen ja tuleva vastuutyöntekijä. Muutos haastaa johtajuutta:

- Johtajan tehtävänä on palauttaa tiimi perustehtävänsä. Kun keskustelu veloo vaihdoissa, se sitoo tiimin kapasiteettia muulta diakoniatyöltä.
- Kuka johtaa diakoniatyötä vaihdoissa aikana – kirkkoherra?
- Selkeästi määritelty tehtävä vähentää stressiä.

Vastaavalla diakonianviranhaltijalla on yksinäinen, poikkeava rooli. Hän joutuu ottamaan tiimissä esiin hankalia, epämiellyttäviäkin asioita. Ne henkilöityvät helposti. Tietoisesti tai tiedostamatta aiempiin kokemuksiin liittyvät asenteet ja mielikuvat seuraavat riviin siirtyvää. Hänen täytyy käsitellä muutoksen herättämät kysymykset ja tunteet:

- Oliko työ turhaa tai huonoa?
- Eikö uutta osaamista tarvitakaan?
- Status laskee ja näköala työhön kapenee, mistä motivaatiota?
- Uuden paikan löytäminen tiimissä ja yhteistyöverkostoissa

Vaihtuva, määräaikainen vastaavan tehtävä haastaa työntekijää henkisesti: velvollisuuksia ja vastuuta on delegoitu paljon. Mitä hyötyä ponnistelusta jää työntekijälle? Vaihdos tuo mukanaan statuksen menetyksen. Arvo työmarkkinoilla on erilainen ja muutos työnkuvassa vaikuttaa palkkakehitykseen. Helposti siinä kyseenalaistaa oman ammatti-identiteettinsäkin. Hankala asema saa harkitsemaan muita mahdollisuuksia; esim. opinto-, vuoroteltu- tai virkavapautta tai muihin tehtäviin hakeutumista.

- Tarvitseeko diakoniaa johtamista - vakinaista vai määräaikaista?

Seurakuntadiakoniaa on organisoitu johtavan diakonianviranhaltijan työnkuvaa kehittämällä Suomessa ainakin 20 vuotta. Seurakunnat toimivat itsenäisesti, yrittävät parhaansa mukaan sopeutua paikalliseen tilanteeseen ja samalla pysyä mukana kehityksessä. Lailliset puitteet antavat seurakuntien työmuodoille ja hallinnolle paljon liikkumavaraa. Niinpä käytännöt vaihtelevat paljon jopa saman seurakuntayhtymän sisällä, myös Vantaalla. Aiemmin johtavan diakonianviranhaltijan virkoja on perustettu ylempää organisaatiosta tulevasta aloitteesta, Helsingin hiippakunta antoi 15.12.2004 suosituksen johtavan diakonianviranhaltijan toimenkuvasta paikallisseurakunnassa ja lähetti sen tiedoksi seurakuntiin. Vantaalla aloite on noussut myös kentältä, seurakuntien käytännön tarpeista.

Organisaatiomuutokset tapahtuvat hitaasti ja vakiintuvat vähitellen osaksi luonnollista toimintatapaa. Kaksi vuosikymmentä on pitkä aika vakiinnuttaa käytäntöä, jonka voi todeta vastaavan sekä keskushallinnon että kentän odotuksia. Johtavan diakonianviranhaltijan malliohjesääntöä ei ole tänä aikana päivitetty Diakoniatyön johtaminen on edelleen yksinäistä pio-

neerityötä ja yhteisiin sopimuksiin sitoutumisen vaikeus on valtakunnallinen ongelma.

DIAKONIATYÖN JOHTAMISEN MERKITYS HAKUNILASSA

Me Hakunilan seurakunnassa vuosina 2001–2007 työskennelleet lukuisat diakoniatyöntekijät olimme onneksemme aikanaan melko yhtenäinen ryhmä työntekijöitä. Meillä oli yhteinen ongelma. Emme tunteneet tehtäväaluitamme riittävästi ja työtä oli voimavaroihin nähden liikaa. Me löysimme yhteisen tavan toimia. Olemme tehokas, aidosti tiiminä toimiva ryhmä.

Diakoniatiimimme arvioi keväällä 2007 tilannettaan strategiatyöhön liittyvässä nykytila-analyysissä (NTA) seuraavasti: ”Jatkuva vaihtuvuus pitää muutosta yllä, mutta tuo stressiä. Tavoitteet ovat mielekkäitä, haasteita riittää. Priorisointikyky diakoniatiimissä sekä yksittäisillä työntekijöillä on kehittynyt. Poikkeustila on ollut vallitseva tila. Olemme suhteellisen tyytyväisiä nykyiseen toimintamalliin. Se on ajan mukainen, monipuolinen ja muuntautumiskykyinen.”

Entä jos tiimiä ei olisi johdettu? Jollei voimavaroja olisi yhdistetty, tilanne olisi nyt aivan erinäköinen. Pohdin sitä, miksi tiiminvastaavan tehtävä syntyi. Miksi otin vastuuta yhteisistä asioista? Oliko se oikein omaa vastuualuettani kohtaan? Näin tarpeen, johon kukaan ei vastannut. Työn jatkuvuus ja tehokkuus olivat vaarassa. Kirkkolaki ohjaa diakoniaa sinne, missä kukaan muu ei auta ja missä hätä on suurin. Tiiminvastaavan roolin ottaminen turvasi seurakunnan diakoniatyötä. Se oli diakoniaa!

ONKO MÄÄRÄAIKAISUUDESTA HYÖTYÄ

Määräaikaista johtavaa diakonianvirkaa kannattavilta haluan kysyä: Kuinka kauan on varaa jatkaa näin? Takaisin riviin siirtyvillä työntekijöillä on tarve etsiä mielekkäämpiä tai helpompia ratkaisuja tilanteeseen. Kun esimies jää etäiseksi ja johtajuus on jaettu, vastaavalle kertyy huomattava vastuualue huolimatta tiimikeskeisestä toimintakulttuurista ja työtavasta. Työmarkkinoiden kehitys luo näkymää siitä, että kokeneella, osaavalla työntekijällä on vaihtoehtoja. Nykyisin vallalla oleva työkuulttuuri ei tue sitoutumista työpaikkaan, työnantajaan tai kutsumustietoisuutta. Individualismilla on vahva jalansija myös seurakuntien työntekijäjoukoissa.

Hiippakuntasihteeri Poutiainen ottaa kehittämishankkeessaan kantaa diakonianviran määräaikaisuuteen: ”Johtavan diakoniatyöntekijän virka voi alkaa määräaikaisena, mutta diakoniatyön kehittämisen kannalta tarvitaan pysyvä virka. Jotta johtavasta diakonianvirasta saadaan täysi hyöty, tehtäväksiannon täytyy olla avoin ja virallinen.

Kokemus tiimin vastuutyöntekijänä toimimisesta on vahvistanut ammatti-identiteettiäni, kasvattanut minua ihmisenä ja johtajana. Se on avartanut näkemystäni diakoniasta ja teroittanut mieleeni muutoksessa elävän diakonian muuttumattoman kärjen, jonka tulee olla kaiken diakoniatyön kehittämisen tavoitteena:

- Ehdän ääripäiden hakemisen
- yksittäisen apua tai tukea tarvitsevan ihmisen kohtaamisen
- jalkoihin jäävien nostamisen yleiseen tietoisuuteen, yhteiskunnallisen vaikuttamisen.

Tarvitseeko diakonia johtamista – vakinaista vai määräaikaista? Arjen kokemuksen keskeltä nousi sama kysymys toisessa muodossa: ”Onko kaikkien tarpeen lyödä vuorotellen päätään seinään?” Totta kai diakoniatyötä täytyy johtaa. Kirkkoherran työtä helpottaa, kun osan tehtävistä voi pysyvästi delegoida vakituiselle johtavalle diakonianviranhaltijalle. Ammattitaitoinen ja suunnitelmallisesti johdettu diakoniatyö on tarkoituksenmukaista, tavoitteellista ja tehokasta. Käytännön diakoniatyön ammattitaito ja osaaminen löytyvät diakoniatyöntekijöiltä, joten johtamiskoulutuksen saanut diakonianviranhaltija on oikea valinta diakoniatyön johtajaksi.

LÄHTEET

Engeström Yrjö 1998. Kehittävä työntutkimus

Jalo, Mirja. Muistiinpanot diakonian työalavastaavien neuvottelupäiviltä 3.2.2004 ja 2.2.2006. Kirjoittajan hallussa.

Poutiainen Kirsti, 2004. Suositus johtavan diakonian viranhaltijan toimenkuvasta Helsingin hiippakunnassa (kehittämishanke)

YHTEENVETO

Diakoniaviranhaltijoiden erityiskoulutuksessa tuotetuissa kehittämiss-hankkeissa olivat yleisinä kehittämiskohteina diakoniakasvatuksen ja perhetyön, muuttuneiden elämäntilanteiden, ikääntyneiden kohtaamisen, vapaaehtoistyön ja lähimmäistyön, tiedotuksen ja yhteistyön sekä työhön perehdytyksen ja vastuutehtävien aihealueisiin liittyvät kysymykset.

Diakoniakasvatus kiinnittyi luontevasti osaksi rippikoulua, mutta sen sisällöissä oli tarpeellista pysyä perusasioissa, sillä diakonia oli nuorille uusi asia. Etiikka sekä moraalikasvatus sopivat diakoniakasvatuksen sisällöiksi hyvin. Perhetyössä korostuivat lapsiperheiden ongelmat, joihin mahdollisimman varhainen kiinni tarttuminen oli diakoniatyön ydinkysymys. Alueelliset nuoriso- ja perhetyön hankkeet voivat toimia varhaisen ongelmiin puuttumisen mahdollistajina. Perhetyö avasi diakoniatyölle myös uusia yhteistyömahdollisuuksia.

Muuttuneisiin elämäntilanteisiin liittyvät kehittämishankkeet kiinnittyivät seurakuntaan vasta muuttaneiden, taloudellisten vaikeuksien ja omaisensa menettäneiden kysymyksiin. Seurakuntaan muuttaneiden kohtaaminen oli yksi diakoniatyön toiminta-alue. Muuttajat odottivat seurakunnalta perinteiden ja turvallisuuden lisäksi myös toimintaan osallistumisen tuomaa vaihtelua. Henkilökohtainen yhteydenotto muuttaneisiin oli yksi keino lujittaa seurakuntayhteyttä. Taloudellinen avustaminen koettiin edelleen tärkeäksi tehtäväksi seurakunnan diakoniatyössä. Avustamismahdollisuudesta tiedottaminen, tuki ja ohjaus, seuranta ja palaute sekä kiinteä yhteistyö sosiaalitoimen kanssa olivat toiminnan kehittämisen keskeisiä painopisteitä. Omaisensa menettäneiden kohtaaminen oli mahdollista sururyhmien avulla. Sururyhmään osallistuneet painottivat surukokemuksen jakamista, yhteenkuuluvuutta ja vertaistuen merkitystä.

Ikääntyneiden kohtaamisen aihealueella tuli esiin, että yksinäisyys on ikään-

tyneillä seurakuntalaisilla yleistä ja näin ollen myös etsivän työn merkitys korostui. Esimerkiksi taloyhtiöihin suunnattujen kyselyjen avulla oli mahdollista kartoittaa asukkaiden kiinnostusta seurakunnan ryhmätoimintaan. Ikääntyneiden seurakuntalaisten syntymäpäiviin liittyviä onnittelukäytäntöjä oli pyritty yhdenmukaistamaan eri seurakuntien kesken. Henkilökohtaisista terveyhdyskäynneistä oli pyritty yhteisiin juhkakäytäntöihin, mutta yhä toisaalta yhä enemmän pohdittiin myös sitä, millainen olisi laadukas seurakuntalaisten kohtaaminen onnittelutilanteissa. Vanhusten parissa tehtävä kotikäyntityö osoittautui edelleen erittäin keskeiseksi työmuodoksi. Kotikäyntityö kaipasi kuitenkin vielä kehittämistä, josta yhtenä esimerkkinä oli selkeän työnjaon organisointi kunnallisen päivähoidon ja diakoniatyön kesken. Kerhotoiminnassa ikääntyneet painottivat erityisesti hartauksien, musiikin, ystävien tapaamisen ja yhteisen ruokailun merkitystä.

Vapaaehtoistyö ja lähimmäistyö onnistuivat parhaiten silloin, kun tehtävä ja siihen liittyvät haasteet vastasivat myös vapaaehtoistyöntekijöiden tarpeita. Sitoutuminen ja verkostoituminen olivat keskeisiä voimavaroja työssä. Sitoutumista voitiin edistää esimerkiksi kouluttamisen, tukevan ohjauksen ja virkistykseen avulla.

Tiedotus, viestintä ja yhteistyö muodostivat keskeisen elementin seurakunnan diakoniatyössä. Yhtenä esimerkkinä hyvästä tiedottamisesta oli toiminnan painopistealueisiin liittyvän esitteen laatiminen. Yhteistyön toimintaympäristöjen ja yhteistyötahojen systemaattisen kartoituksen avulla voitiin jäsentää diakoniatyön paikkaa ja tehtävää yhä enemmän verkostoituvassa ja laajenevassa yhteiskunnassa. Seurakuntien diakoniatyön moniulotteisuus edellytti uusien työntekijöiden hyvää työhön perehdyttämistä. Vaativat määräaikaiset vastuutehtävät haastoivat työntekijän analysoimaan velvollisuuksiaan ja vastuutaan lyhyellä, mutta tehtävän jatkuessa myös pidemmällä aikajänteellä.

JULKAISUN KIRJOITTAJAT

Ahvenjärvi Elina, diakoni, Karstulan seurakunta
Eskelinen Minna, diakonissa, Alastaron seurakunta
Hagmark Pirjo, diakonissa, Espoonlahden seurakunta
Isomäki Päivi, diakonissa, Sääksmäen seurakunta
Jalo Mirja, diakonissa, Hakunilan seurakunta
Juola Sirpa, diakonissa, hiippakuntasihtööri, Kuopion hiippakunnan tuomiokapituli
Kajos Kirsti, diakoni, Käpylän seurakunta
Kuusiranta Helena, diakonissa, Porin Teljän seurakunta
Litmanen Pirjo, diakonissa, Kuopion tuomiokirkkoseurakunta
Lapinniemi Taina, diakoni, Askolan seurakunta
Liu Päivi, diakoni, Pornaisten seurakunta
Merivuori Liisa, diakonissa, Helsingin seurakuntayhtymä
Niemelä Nina, diakonissa, Karjasillan seurakunta
Nylund Sirkka, diakoni, Pirkkalan seurakunta
Sormunen Hilikka, diakoni, Anjalankosken seurakunta
Tetri Noora, diakonissa, Piikkiön seurakunta
Yrjölä Raija, diakonissa, Tuuran seurakunta
Valkonen Erja, diakonissa, Siilinjärven seurakunta
Väisänen Raija, YTT, lehtori, Kuopion yliopiston sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitos

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja D Työpapereita

1. Meretmaa, Anne & Tiittanen, Hannele 2002. Toimintaohje kriisitilanteissa.
2. Helminen, Jari 2002. Tallinnan avohuolto 2001. Projektin loppuraportti.
3. Jaakkola, Hannu & Remes, Pirkko 2002. Korkeakouluyhteistyötä Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Yhteistyön arviointi vuodelta 2001.
4. Uutaniemi, Satu (toim.) 2002. Naiset ja tekniikka – uusia työllistymismahdollisuuksia satakunnassa. Hankkeen loppuraportti.
5. Latvus, Kari 2002. Seurakunta ja yhteiskunnan muutos. Raportti lisäkoulutuksesta Turun arkkhiippakunnassa.
6. Haavisto, Kari & Laine, Terhi & Leino, Liisa 2002. Sosiaalityöntekijät poliisilaitoksella. Karttoitus keväällä 2002 poliisilaitoksella työskennelleistä sosiaalityöntekijöistä.
7. Rask, Katja & Pasanen, Sina & Kainulainen, Sakari 2002. Työtyytyväisyys ja työyhteisön kehittäminen Diakissa. Diakin henkilöstökyselyn tulokset lukuvuodelta 2001-2002.
8. Suojoki, Raili & Kotila, Hannu 2002. Yhteisöllisempään työotteeseen – Yhteiskunnallisesti suuntautuvan perusterveydenhuollon kehittämisprojektin loppuraportti.
9. Sorva, Marja-Leena 2003. Työn kuormittavuus ja työnohjaustarve Päijät-Hämeen keskussairaalan synnytysosaston kättilöiden kokemana.
10. Laine, Terhi 2004. Ensi- ja turvakotitoiminnan palveluprosessien kehittäminen ja työssä jaksaminen. ETU –projektin loppuraportti.
11. Lähteenmäki, Suvi 2004. Sosionomi (amk) Eurooppaan töihin? Tutkimus sosionomi (amk-tutkinon vertailtavuudesta muihin eurooppalaisiin sosiaalityön tutkintoihin.
12. Mustakangas, Terhi 2004. Työelämäsuhteiden kehittäminen viestin-

nän keinoin

13. Gothóni, Raili 2004. TUPA -sosiaalityön tukipalveluprojekti. Arviointiraportti 2004
14. Helminen, Jari (toim.) 2005. Yhdessä, erikseen ja yhteensovittaen.
15. Ahonen, Pasi & Helminen, Jari & Kortelainen, Hanna 2005. Sosiaali- ja terveysalan kouluttajatahot aluetoimijoina. Näkökulmia Uudenmaan ja Itä-Uudenmaan sosiaali- ja terveysalojen kouluttajatahojen aluekehitys- sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaan.
16. Jokela, Ulla 2005. Virtaa työpaikoille. Tapaustutkimus Diakonia-ammattikorkeakoulun Järvenpään yksikön diakoniaharjoittelusta.
17. Hytönen, Niina & Hälikkä, Riikka (toim.) 2005. Minne menet digi-tv? Digi-tv:n sisältötuottamisen kehittämishankkeen väliraportti.
18. Isomäki, Tarja 2005. Perheet päivähoidon ja kotipalvelun perhetyön asiakkaana –lastensuojelun avohuollon kehittämishaasteet.
19. Pesonen, Aino-Elina & Zotow, Marianna 2005: Terveyttä ja sosiaalista hyvinvointia edistävä työ koulu-ym--päristössä.
20. Vogt, Ilse 2005: Lastensuojelun laitoshuollon toimintakäytännöt ja –muodot.
21. Jääskeläinen, Ilkka 2005: Aikuissosiaalityö suurkaupungissa marginaalialueella elävien parissa.
22. Mantila, Seija 2005: Kaksoisdiagnoosipotilaiden hoidon ja tuen haasteet ammattihenkilöstölle päihde- ja mielenterveystyössä.
23. Hurskainen, Petri & Toikkanen, Leena 2005: Vammaiset henkilöt avo- ja laitoshuollon asiakkaina – Lähityöntekijöiden, esimiesten ja johtavien vi-
ranhaltijoiden käsityksiä ammattitaitovaatimuksista vammaistyössä.
24. Karhia, Marjaana (toim.) 2005: Kokemuksia maahanmuuttajien ammattikorkeakouluopintoihin orientoivista opinnoista.
25. Armanto, Annukka 2005: Teknologiset sovellutukset apuna ikääntyneiden kotona selviytymisen tukena ja niiden tuomat osaamisvaatimukset sosi-

aali- ja terveydenhoitoalalla – Kotihoidossa työskentelevien näkökulmia.

26. Kenola, Jaana & Pesonen, Helena 2005: Julkisen- ja III sektorin sekä yritysmuotoisten palveluntuottajien mahdollisuudet.

27. Koski, Arja 2005: Ikäjohtaminen sosiaali- ja terveysalan työssä.

28. Pesonen, Arja 2005: Asiantuntijuus ja osaaminen sosiaali- ja terveysalan mielenterveystyössä. Pari-, tiimi- ja verkostotyö sekä muutos ja työssä jaksaminen.

29. Nieminen, Eija & Häkkinen, Jouni 2005: Noviisi ja ekspertti yhteistyössä.

30. Arvilommi, Nicola 2005: Monikulttuurisuus sosiaali- ja terveysalan ammatillisena haasteena.

31. Kivilaakso, Tuovi 2005: Sosiaali- ja terveysalan johtajuus verkostoituvassa palvelurakenteessa

32. Voima, Kyösti 2005: Maahanmuuttajien työllistyminen sosiaali- ja terveysalalle.

33. Nieminen, Kirsti ja Zotow, Marianna: Ikääntyvien auttamistyö. Hoitotyötä, sosiaalista auttamistyötä ja luovia menetelmiä.

34. Mikkola, Arto 2005: Hyvinvointia kohti. Pieni trilogia hyvinvoinnin uusiutumisen mahdollisuuksista.

35. Hyttinen, Nina K. 2005. Pieni askel yhdelle ravintolalle, suuri kaupungille. Järvenpään Ravintola-projektin toteutus- ja vaikuttavuusarviointi.

36. Launonen, Pekka 2005. Kirkon työntekijäksi?

37. Helminen, Jari ja Ikävalko-Ratia, Sini 2006. Keskustelualoite maahanmuuttajien monipuolisten koulutuspalvelujen puolesta.

38. Helminen, Jari 2006. Hyvinvoinnin rakentajat -projekti : prosessista, tuloksista ja projektin arviointia.

39. Siltala, Mika 2006. Empatiakasvatus ja sen tukeminen Hämeenkyrön kunnassa.

40. Djupsjöbacka, Stefan 2006. Mitä koulutuksen jälkeen? Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työelämään sijoittuminen ja saadun koulutuksen arviointi.
41. Rautasalo, Eija; Korhonen, Saira; Kuusela, Tuomo; Ylönen, Sirpa & Kivirinta, Mervi 2007. Co-opista Tukevaan Osuustoiminnan ja yhteisötalouden juurruttaminen osaksi ammattikorkeakouluopintoja
42. Launonen, Pekka 2007. Kirkon työntekijäksi kasvamassa. Diakonia-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004–2006. Kasvu kirkon työntekijäksi –hanke. 2. tutkimusraportti.
43. Kaivola Taru, Kylmä Jari, Kivelä Pia ja Ristola Matti 2007. Pistoshuumeita käyttäneiden hiv-positiivisten naisten suhde seksiin, huumeisiin ja hiv-infektioon – laadullinen haastattelututkimus
44. Piirainen Keijo, Hokkanen Joni ja Kettunen Aija (toim.) 2007. Esteettömyyttä, tasa-arvoa ja osallisuutta? Selvitys tietoyhteiskunnan tilasta ja mahdollisuuksista erityisryhmien näkökulmasta ja tapaus mobiilitulkkauspilotti.
45. Rotinen Riitta Liisa 2008. Matkalla monimuotoisuuteen – Monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen pilottityöyhteisöissä
46. Hokkanen Joni; Kettunen, Aija ja Nieminen, Ari 2008. Esiselvitys sosiaalista työllistämistä tukevasta hautomotoiminnasta Uudellamaalla
47. Pulliainen, Marjo; Kettunen, Aija ja Valtonen, Hannu 2008. Kotihoidon päättymisen syyt Pieksämäellä vuonna 2007
48. Manninen, Anja (toim.) 2008. Stage. Vanhustyö - tulevaisuuden toiveammatti?
49. Rotinen, Riitta Liisa 2008. Monimuotoisen työvoiman työllistäminen. Selvitys yhteiskuntavastuullisen työllistämisen esteistä ja edellytyksistä sekä työllistämisen esteistä ja kehittämistarpeista Etelä-Savossa
50. Kivelä, Sami 2009. Nuorten asumisen tukitoimien arviointi Hämeenlinnassa, Tampereella ja Hyvinkäällä.