



**Harri Mölsä**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK), Diakoniatyö  
Opinnäytetyö, 2019

# **YKSIN SEURAKUNNISSA DIAKONIATYÖTÄ- TEKEVIEN TYÖN HAASTEET JA TUEN TARVE**

**Tutkimus Kuopion hiippakunnan alueella**

---

## TIIVISTELMÄ

Harri Mölsä

Yksin seurakunnissa diakoniatyötä tekevien työn haasteet ja tuen tarve

50 s. ja 1 liite

Kevät 2019

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK), Diakoniatyö

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Opinnäytetyön tavoite oli selvittää sellaisten diakoniatyöntekijöiden työn haasteita ja tuen tarvetta, jotka työskentelevät seurakunnassaan ainoina diakoniatyöntekijöinä. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Kuopion hiippakunnan tuomiokapitulien kanssa.

Aineistona käytettiin lomakekyselyä, joka lähetettiin kaikille Kuopion hiippakunnassa yksin seurakunnassaan diakoniatyöntekijänä toimiville henkilöille.

Lomakekysely oli toteutettu internetissä ja kysymykset olivat osin strukturoituja osin strukturoimattomia ja lomakkeessa käytettiin osin Likert-tyyppisiä mittaasteikkoja.

Tutkimuksessa tuli esille, että Kuopion hiippakunnan alueella yksintyöskentelevät diakoniatyöntekijät kokevat työssään ongelmallisena diakoniatyön laaja-alaisuuden ja siitä johtuvan aika- ja resurssipulan, ja he kokevat saavansa melko hyvin tukea työssään eri tahoilta.

Lisää tukitoimia kaivattiin erityisesti muiden diakoniatyöntekijöiden kanssa keskustelun, työnohjauksen ja hengellisen ohjauksen muodoissa.

Asiasanat: diakonia, yksintyöskentely, Kuopion hiippakunta, diakoniatyöntekijä

## ABSTRACT

Harri Mölsä

Challenges of the work of deacon workers and the need for support among those who work in their ward as the only deacon workers.

50 pages and one appendice

May 2019

Diaconia University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services, Diaconal Work

The aim of the thesis was to find out the challenges of the work of deacon workers and the need for support among those who work in their ward as the only deacon workers. The study was carried out in collaboration with the Kuopio Diocese.

The questionnaire was used as a form questionnaire, which was sent to all deacons working alone in the Kuopio Diocese.

The questionnaire was completed on the Internet and the questions were partly structured, partly unstructured and partly the Likert-scale scales were used in the form.

The study found that, in the Kuopio Diocese, one-to-one diaconal workers in their work experience a problem with the wide-ranging nature of diaconal work and the resulting lack of time and resources, and they feel quite well supported in their work by different parties.

More support was needed especially with other deacon workers in conversation, job counselling, and spiritual guidance.

Keywords: deacon, one-to-one work, Kuopio Diocese, deacon worker

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 DIAKONIAITYÖ SEURAKUNNISSA .....	6
3 YKSINTYÖSKENTELEY PIENTEN SEURAKUNTIEN DIAKONIAITYÖSSÄ .	6
4 TYÖSSÄ KUORMITTAVAT TEKIJÄT .....	10
5 DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄÄN SAAMA TUKI .....	15
5.1 Työkaverit, vertaistuki, tiimi ym. ....	15
5.2 Työnohjaus .....	17
6 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ .....	19
7 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT, EETTISYYS JA MENETELMÄT ...	21
7.1 Tutkimuksen lähtökohdat .....	21
7.2 Tutkimuksen eettisyys.....	21
7.3 Tutkimuksen prosessi ja menetelmät.....	23
8 TULOKSET .....	25
8.1 Taustatiedot vastaajista .....	25
8.2 Ainoana diakoniaityöntekijänä työskentelyn erityispiirteitä ja haasteita	25
8.2.1 Koko diakonian työalavastuu on yhdellä työntekijällä .....	26
8.2.2 Ajankäyttöongelmat ja riittämätön työaika .....	27
8.2.3 Työn itsenäisyys .....	28
8.3 Työn kuormittavuus.....	28
8.3.1 Ajanpuute ja ajankäytön hallinnan ongelmat.....	29
8.3.2 Suuri työn määrä ja raskaat tehtävät .....	30
8.3.3 Työyhteisön ristiriidat .....	31
8.3.4 Työn yksinäisyys.....	32
8.4 Mistä ja kuinka paljon yksintyöskentelevät diakoniaityöntekijät saavat tukea	
.....	32
8.4.1 Tuki työyhteisöltä ja esimieheltä .....	34
8.4.2 Tuki luottamushenkilöiltä ja seurakuntalaisilta .....	34

8.4.3 Tuki tuomiokapitulilta ja kirkolta .....	35
8.4.4 Tuki muiden seurakuntien diakoniatyöntekijöiltä.....	36
8.4.5 Tuki muilta yhteistyötahoilta.....	36
8.5 Tuen tarve.....	37
8.5.1 Millaista tukea yksintyöskentelevät diakoniatyöntekijät toivovat ....	37
8.5.2 Tukimuodot, joihin yksintyöskentelevät diakonit olisivat valmiita osallistumaan.....	37
8.5.3 Haasteet/esteet osallistumiselle tukimuotoihin.....	38
8.5.4 Tukitoimiin osallistumista mahdollistavia toimia .....	39
8.5.5 Teknologian, internetin, Skype'n ja WhatsApp-alustan käyttö tukitoimina .....	39
9 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	41
10 POHDINTA.....	46
LÄHTEET.....	49
LIITE 1. KYSELYLOMAKE .....	51

## 1 JOHDANTO

Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa on 384 seurakuntaa, joista osa on suuria seurakuntia, joissa työskentelee useita diakoniatyöntekijöitä. Osa seurakunnista on pieniä seurakuntia, joissa työskentelee vain yksi diakoniatyöntekijä. Seurakunnassa tulee olla Kirkkojärjestyksen mukaan kirkkoherran, kanttorin ja diakonian virka.

Opinnäytetyössäni tutkin Kuopion hiippakunnan alueella sellaisten diakoniatyöntekijöiden työn haasteita ja tuen tarvetta, jotka työskentelevät seurakunnassaan ainoina diakoniatyöntekijöinä.

Tutkimukseni pyrki saamaan selville, mitkä asiat erityisesti yksin työskennellessä kuormittavat ja millaista tukea käytännössä työntekijä kaipaa. Kuopion hiippakunnassa on 22 seurakuntaa, jossa diakoniatyöntekijällä ei ole työtoveria diakoniatyössä.

Tutkimus on saanut alkunsa Kuopion hiippakunnan diakonian neuvottelukunnan aloitteesta, jotta he saisivat tietoa yksin työskenteleviä diakoniatyöntekijöitä kuormittavista asioista, heidän tilanteensa saadun tuen määrästä, ja että jatkossa pystyttäisiin antamaan yksintyöskenteleville diakoniatyöntekijöille heidän tarvitsemaansa tukea, esimerkiksi koulutuksen ja työnohjauksen muodossa.

Lisäksi seurakunnissa yksintyöskentelevät diakonit pääsevät tutustumaan toistensa työn haasteisiin ja mahdollisesti ottamaan haasteet keskusteltaviksi yhteisesti ja ratkaisemaan tätä kautta niitä, sekä tukemaan toisiaan vertaistukena.

Tutkimus antaa tietoa myös seurakuntien johtajille ja luottamushenkilöille yksintyöskentelevien diakoniatyöntekijöiden haasteista ja tuen tarpeesta, ja esimerkiksi kirkkoherrat voivat ottaa työn johtamisessa tutkimuksen tulokset huomioon ja reagoida niihin.

Tutkimuksen pääasiallinen tietojenhankintatapa oli lomakekysely, joka toteutettiin helmi - maaliskuussa 2019 22 seurakuntaan Kuopion hiippakunnan alueella, seurakuntiin, joissa työskentelee vain yksi diakoniatyöntekijä.

## 2 DIAKONIATYÖ SEURAKUNNISSA

Kristillinen usko ja rakkaus ovat ne lähtökohdat, mistä diakoniatyö kumpuaa. Diakoniatyötä seurakunnissa eivät tee pelkästään työntekijät tai diakoniatyöntekijä(t), vaan se on koko seurakunnan palvelua lähimmäisten hyväksi. Suuri osa diakoniatyöstä tapahtuu vapaaehtoistoimintana, johon seurakuntalaisia kutsutaan ja valmennetaan. Diakonia on siis koko seurakunnan palvelutehtävä lähimmäisiä kohtaan.

Diakonian työala on laaja. Diakonian käsikirjan mukaan työalaan kuuluu perhe- ja lapsidiakonia, mielenterveystyö, vanhustyö, kehitysvammaistyö, näkövammaistyö, kuurojen- ja huonokuuloisuustyö, muut vammaisryhmät, palveleva puhelin, vankilatyö ja vapautuvien tukeminen, tukiasuntotoiminta, päihdetyö, maahanmuuttajatyö, yhteisvastuukeräys, yhteiskunnallinen työ, asunnottomien auttaminen, naistyö ja taloudellinen avustustoiminta. (Jääskeläinen 2002, 192-227.)

Kirkkojärjestyksessä määritellään se, mitä kirkon tehtävä diakoniatyössä on. ”Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta”. (Kirkkojärjestys 4:3)

Diakoniatyön haasteita nykysuomessa ovat esimerkiksi köyhyys, koulutus, terveys ja yhteiskunnallinen polarisaatio. (Melin, 2012, 75.)

”Diakonia on kristilliseen uskoon ja rakkauteen perustuvaa palvelua. Diakonia pyrkii auttamaan heikommassa asemassa olevia ja niitä, jotka uhkaavat jäädä kaiken muun avun ulkopuolelle. Diakonia on paitsi ihmisten välitöntä auttamista, myös yhteiskunnan epäkohtiin puuttumista.” (Gothoni ym. 2012, 7.)

## 3 YKSINTYÖSKENTELEY PIENTEN SEURAKUNTIEN DIAKONIATYÖSSÄ



Suomessa monilla aloilla työskennellään yksin, jolloin tilanne on monella tapaa erilainen kuin työskennellessä tiimeissä tai johdon alaisena ohjatusti. Työyhteisön tukea ei ole samalla tavalla saatavilla kuin työskenneltäessä tiimeissä tai työparien kanssa. Tyypillisiä tehtäviä missä työntekijät työskentelevät yksin, ovat erilaiset ammatinharjoittajat, lääkärit, hoitoalalla työskentelevät, sosiaalialalla työskentelevät, parturit, maanviljelijät, rekkakuskit, yrittäjät ja monet muut tehtävät. Kun työskennellään yksin ja osin itsenäisesti, on tärkeitä kyetä ohjaamaan itseään, eli itseohjautuvuus. On kyettävä havaitsemaan omat resurssit ja osaaminen, on kyettävä olla aloitteellinen hankkimaan koulutusta ja kehittämään alansa osaamista. On pysyttävä arvioimaan itse työtänsä ja tehdä toiminnastaan johtopäätöksiä esimerkiksi kehittämisen suhteen, eli myös reflektointi tapahtuu itsenäisesti. (Torppa 2013, 13-15.)

Diakoniatyö ei tapahdu pelkästään seurakunnan puitteissa ja toimesta. Yhteistyökumppanina on myös kunnat ja nykyään sosiaali- ja terveydenhuollosta kunnissa vastuussa olevat toimijat. Diakoniatyössä verkostoidutaan kunnan työntekijöiden ja muiden heikommassa asemassa olevien ihmisten tukena toimivien tahojen kanssa. Myös vaikuttaminen päätöksentekoon on osa diakoniatyötä. Yhteistyökumppaneina diakoniatyössä ovat myös erilaiset järjestöt ja yhteisöt, sekä sukulaisuus-, ystävyys- ja naapurisuhteet. (Jääskeläinen 2002, 192-193.)

Diakoniatyössä seurakunnissa työskennellään diakoniatyöstä yksin vastuunkantavana pääasiassa pienissä seurakunnissa. Diakoniatyönliton suositus on, että seurakunnissa olisi yksi diakoniatyöntekijä 3 000 seurakunnan toiminta-alueella asuvaa asukasta kohden. Kuopion hiippakunnassa on 52 seurakuntaa, joista 22 seurakunnassa on vain yksi diakoniatyöntekijä. (Kuopion hiippakunnan tuomio- ja kirkkovaltuuston tiedonanto.) (Diakoniasihteerin Maija Sankarin tiedonanto.)

Täysin yksin diakoniatyöntekijät eivät kuitenkaan pienissäkään seurakunnissa työtään tee, sillä seurakunnissa he ovat aina kuitenkin osana työyhteisöä, johon kuuluu muita seurakunnantyöntekijöitä, kuten pappi tai pappeja, kanttori, mahdollisesti nuoris- ja lapsityöntekijöitä ja mahdollisesti muita työntekijöitä. Mutta silti heitä voidaan pitää yksintyöskentelijöinä, koska he tekevät työalansa työtä seurakunnassaan yksin. Lisäksi on huomioitava, että diakoniatyöntekijä tekee

yhteistyötä esimerkiksi kunnan sosiaalitoimen työntekijöiden kanssa osana työtään. (Evl.fi. Tietoa-kirkosta. Töissä kirkossa. Ammatit.) Diakoniatyön rakenteet eivät aina tue työssä jaksamista. Johtajuus on usein epäselvällä pohjalla, ja esimieheltä ei saa aina tukea siihen, että olisi selvillä mitkä ovat työn tärkeysjärjestykset. Tämä aiheuttaa sen, että on riski, että työstä tulee näkymätöntä yksinpuurtamista. (Helin ym. 2010, 8.)

Tiina Torpan mukaan yksintyöskentely on jo niin iso osa työelämää ja ison ihmisjoukon elämää, että poikkeama alkaa muuttua lähes normiksi, yhdeksi tieksi työelämässä. (Torppa 2013, 13.) Monet kertovat oppineensa valtavasti tai saaneensa paljon lisää itseluottamusta, kun he työskentelevät yksin. Varsinkin työpaikoilla kaivattu itseohjautuvuus vahvistuu, kun ihminen on joskus oman itsensä johtaja, henkilöstöosasto, kehitysosasto, tuottavuuden seuraaja ja paljon muuta, Torppa jatkaa. (Torppa 2013, 14.)

Kun työskennellään yksin, on työn vaatimustaso usein erilainen. On yksin pidettävä laaturimaa korkealla ja yksin kyettävä kehittämään ja arvostamaan itseään. Kun työssä tulee virheitä ja ammatillinen itsetunto saa kolhuja, tapahtuu usein asioiden reflektointi, asioiden tarkastelu ja toteaminen, sekä virheisiin reagointikin yksin. Myös virheistä seuraavat tunnetilat pitää käsitellä itse. (Torppa 2013, 23.) Kun työskennellään yksin, ajankäyttöongelmat ovat myös yleisiä. Työ on usein epätasaista, välillä työtä on enemmän ja toisinaan vähemmän. Kun työtä on liikaa, työaika ja työpäivän tunnit eivät tahdo riittää. Yksintyöskennellessä ajanhallinta on tärkeitä ja se on iso haaste. (Torppa 2013, 24.)

Ihmisellä on tarve kuulua johonkin ryhmään. Sosiaalisuus on yksi ihmiselon perustarpeista. On tarve saada toisilta arvostusta ja hyväksyntää, sekä jakaa kokemuksia ja tehdä asioita yhdessä toisten kanssa. Yksintyöskentelyn riskejä on myös se, että liian yksinäisellä ihmisellä voi hämärtyä kuva itsestä ja se voi vääristyä. Toiset ihmiset auttavat meitä hahmottamaan itseämme ja antaessaan palautetta, he auttavat meitä pitämään kuvamme ja ajatuksemme itsestämme realistisina. Tämä auttaa meitä myös näkemään itsemme paremmin ihmisinä muiden joukossa. (Spiik 2004, 133.)



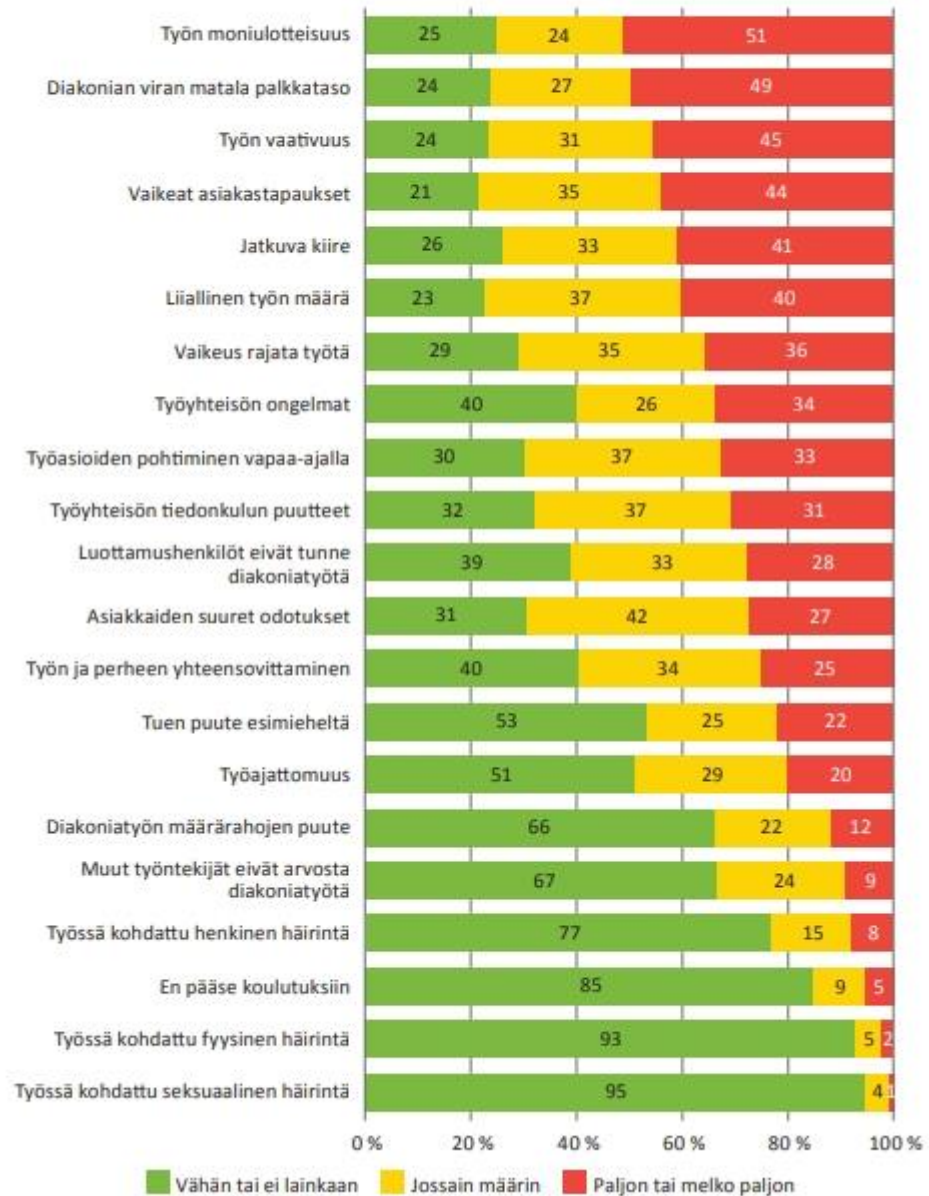
#### 4 TYÖSSÄ KUORMITTAVAT TEKIJÄT

Työ voi kuormittaa työntekijää monella eri tavalla. Perinteisesti on tutkittu ja keskitytty työn fyysiseen kuormittavuuteen ja esimerkiksi ergonomiaan. Yhä enemmän tutkitaan työn psyykkistä ja henkistä kuormittavuutta. Kari Lindström mainitsee Marjatta Jaben mukaan työn henkisinä kuormitustekijöinä seuraavat:

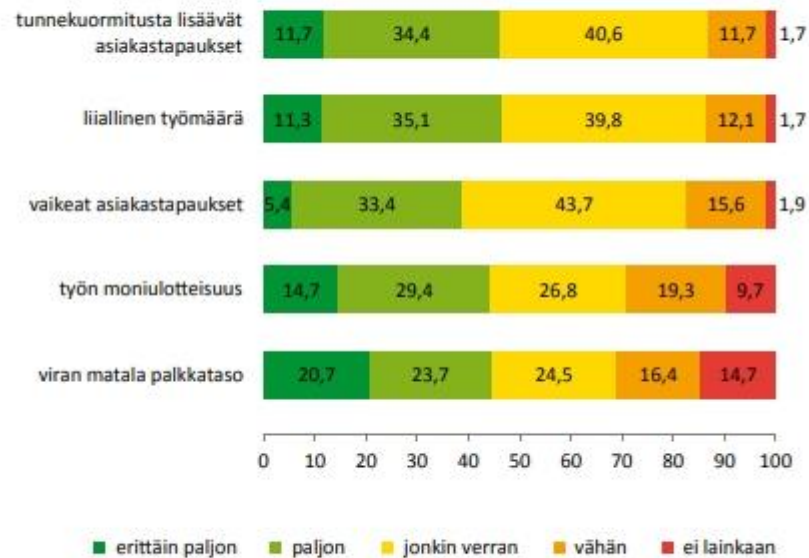
- a) Suuri työn määrä ja tiukka työtahti
  - b) Vähäinen vaikuttamismahdollisuus omaan työhön
  - c) Suuret ponnistukset
  - d) Vähäiset palkkiot
  - e) Epäoikeudenmukainen kohtelu
  - f) Epävarmuus etenkin muutostilanteissa
- (Jabe 2010 ,54)

Kuva 1. Diakoniatyöntekijöiden käsitykset työssä ilmenevistä kuormittavista tekijöistä. (Isomäki ym. 2018, 126)

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



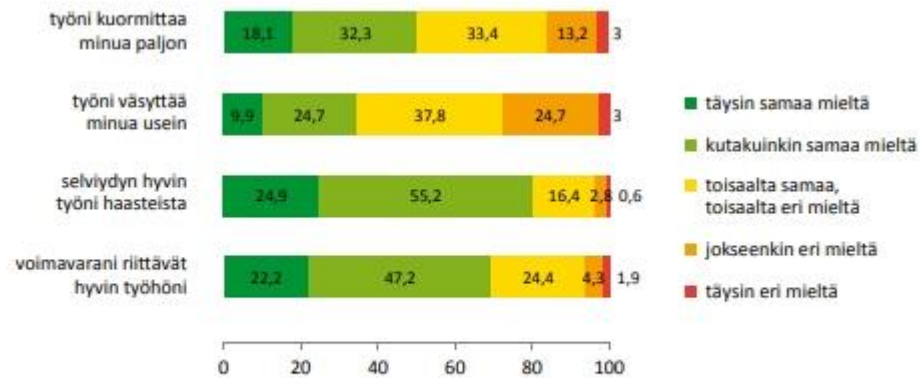
Kuva 2. Diakoniatyöntekijöiden käsitykset työssä ilmenevistä kuormittavista tekijöistä. (Kiiski 2013, 60)



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

Diakoniabarometri 2013 tarkasteli työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä 42 eri tekijänavulla. Näistä tekijöistä Diakoniabarometri 2018:ssa valittiin 21 vuonna 2013 eniten kuormittanutta tekijää. Diakoniabarometri 2018 mukaan suurimmaksi kuormittavaksi tekijäksi osoittautui ”työn moniulotteisuus”. Työn moniulotteisuuden mainitsi kuormittavaksi tekijäksi 75% vastaajista. Diakoniabarometri 2013 mukaan ”tunnekuormitus” on ollut haastavimpia tekijöitä diakoniatyössä. Yli 85% vastasi ”tunnekuormitusta lisäävät asiakastapaukset” kuormittavaksi tekijäksi. Diakoniabarometri 2018 mukaan kaikkein pienimmillä alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla työyhteisön ongelmat ja työasioiden miettiminen vapaa-ajalla kuormittavat enemmän kuin isommilla paikkakunnilla. (Kiiski 2013, 60.) (Isomäki ym. 2018, 126.)

Kuva 3. Diakoniatyöntekijöiden kannanotot työn kuormitusta koskeviin väitteisiin. (Kiiski 2013, 59)



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

Diakoniabarometri 2013 mukaan yli 80% kaikista diakoniatyöntekijöistä Suomessa kokee työnsä jollakin tavalla paljon kuormittavaksi. 18,1% vastaajista on täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Toisaalta hieman enemmän vastaajista ilmoittaa selviytyvänsä hyvin työnsä haasteista ja 75% on täysin samaa mieltä, tai kutakuinkin samaa mieltä, ”voimavarani riittävät hyvin työhöni”-väitteestä. 34,6% vastaajista ovat täysin samaa tai kutakuinkin samaa mieltä väitteestä, että ”työni väsyttää minua usein”.

Sosiaali- ja terveysministeriön raportin vuodelta 2015 mukaan psyykkisen ja kognitiivisen kuormituksen kokemukset ovat lisääntyneet työelämässä. Tieto- ja viestintäteknologian kehitys on lisännyt uudenlaisia ”hiljaisiksi vaatimuksiksi” kutsuttuja tekijöitä työntekoon ajasta riippumatta ja ilmiö työn sekoittumisesta vapaa-aikaan on vahvistunut. Joillakin työntekijöillä on vähentynyt mahdollisuudet riittävään palautumiseen ja irrottautumiseen työstä, koska työtehtävissä täytyy olla tavoitettavissa ympäri vuorokauden. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, Työelämä 2025, 26.)

Uudet osaamisvaatimukset uusien teknologioiden käyttämisessä aiheuttavat kaikilla työntekijäryhmillä psyykkisen kuormituksen kokemuksen lisääntymistä. Myös sopeutuminen jatkuviin muutoksiin työntöön tavoissa ja kasvavan

tietomäärän hallitseminen aiheuttavat psyykkisen kuormituksen kokemuksen lisääntymistä. Ongelmana ovat myös laitteiden ja järjestelmien yhteensopimattomuusongelmat. "Työelämää leimaavat kiire, epävarmuus, kasvavat osaamisvaatimukset, jatkuva tavoitettavuuden vaatimus, töiden pätkittäisyys, muutostila sekä kognitiivinen kuormittuneisuus ja monisuorittaminen. Nämä vaikuttavat työntekijöiden koettuun psyykkiseen kuormitukseen ja hyvinvointiin työssä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, Työelämä 2025, 29.)

Nykyajan työssä työ- ja vapaa-aika sekoittuvat. Lisäksi työajat joustavat myös sen suhteen, että työ on paikasta riippumatonta. Työntekijät joutuvat yhä enemmän tekemään omia päätöksiä töiden organisoinnista ja he joutuvat tekemään nopeita itsenäisiä päätöksiä. Tällainen edellyttää riittävää koulutusta. Työntekijän pitää osata asettaa rajat työajoille ja työn määrälle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, Työelämä 2025, 43.)

Monia työntekijöitä uhkaa nykyisen hektisen työelämän vuoksi työuupuminen. Yksikön tulisi itse ymmärtää, mikä on väsymyksen merkitys hänelle työntekijänä, mutta myös työnantajalle, sekä niille tavoitteille mihin hän on työntekijänä sitoutunut. Jos työntekijä ei tätä ymmärrä, millään työnantajan tekemällä parannuksella asian suhteen ei ole suurta merkitystä. (Saarijärvi 2015, 139.) Hoito-alalle hakeutuvat ihmiset ovat usein hyvin sitoutuneita työhönsä ja halu auttaa koetaan kutsumuksena. (Saarijärvi 2015, 83.)

Seurakunnan monissa tehtävissä työajat ovat epäsäännöllisiä ja vaihtelevat eri vuorokauden aikoihin ja viikonpäiviin. Tässä tarvitaan työn johtamista ja suunnittelua, jotta vaihtelevien työaikojen haitat jäävät mahdollisimman vähäisiksi. (Työturvallisuuskeskus 2002, 46.)

"Aikaisemmin kuormitus käsitettiin sekä laissa että työpaikoilla pelkästään fyysiseksi kuormitukseksi, johon auttaa ergonomia. Nyt korostetaan työn psyykkistä ja sosiaalista kuormittavuutta." "Työn psyykkisen kuormituksen lähteenä voi olla työympäristö, työtehtävä, tapa, jolla työt on organisoitu, sosiaalinen vuorovaikutus tai sen puute." (Jabe 2010, 52.)



## 5 DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄÄN SAAMA TUKI

### 5.1 Työkaverit, vertaistuki, tiimi ym.

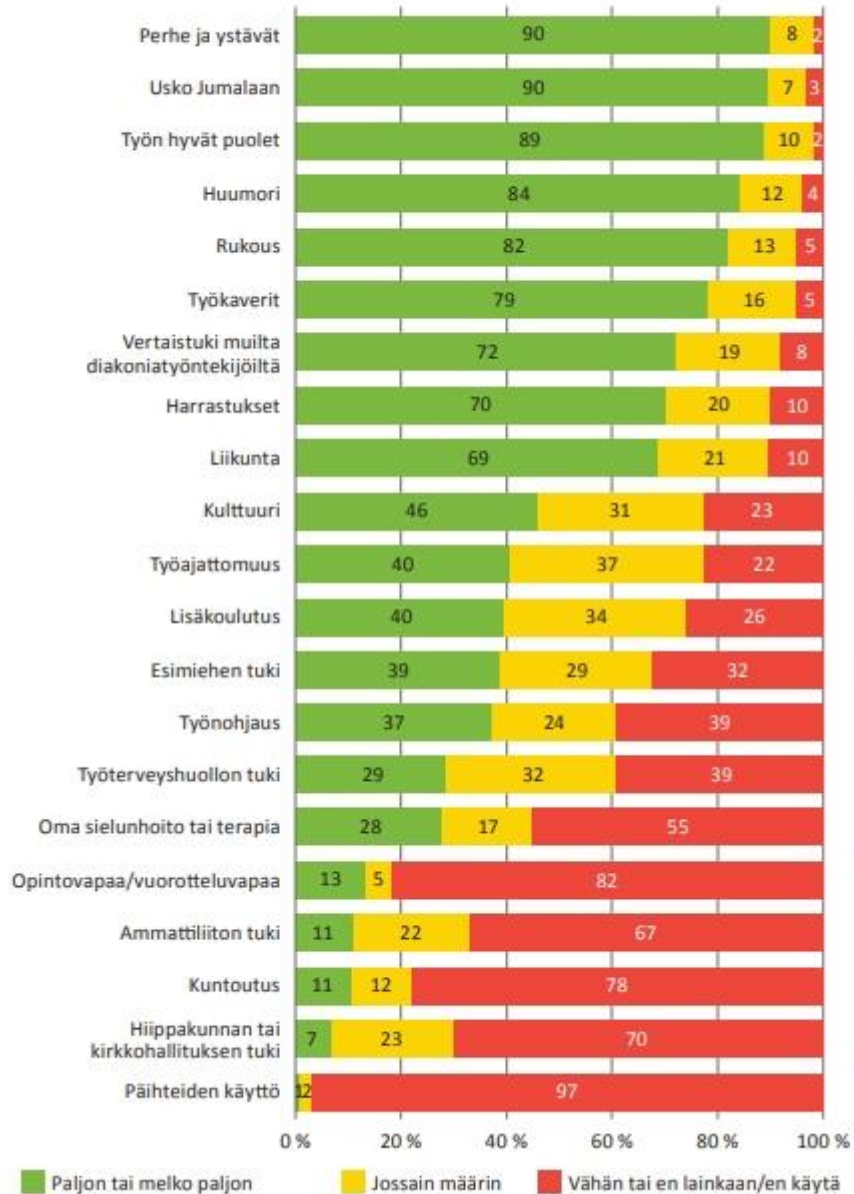
Tiimi määritellään useissa tutkimuksissa eri tavoin. Monet tutkimukset määrittelevät tiimin ryhmäksi yksilöitä, joiden työtehtävät ovat sidoksissa toisiinsa. Sekä tiimi, että muu organisaatio ajattelevat tiimin olevan erillinen sosiaalinen ryhmä suuremman yksikön, kuten liikeyrityksen tai organisaation sisällä. Kun työskennellään ryhmässä ja työtehtävät ovat riippuvaisia keskenään, on tiedon jakaminen tiimin toiminnan kannalta keskeistä. Työn jakamisesta, tehtävien suorittamisesta ja aikatauluista päätetään yhdessä ryhmässä. Tiimi-sanankäyttö ja tiimityö-termin käyttö on kirjavaa, ja "osassa kirjallisuutta tiimi merkitsee hyvin toimivaa työryhmää tai työryhmää, jossa vuorovaikutus on erityisen tiivistä. Sosioteknisen tradition mukaisesti autonomisen ryhmätyön nähdään tyydyttävän samanaikaisesti sekä psykologisia, että tehtävän suorittamiseen liittyviä tarpeita." (Janhonen 2010, 18-19.)

Kaikki seurakunnassa työskentelevät työntekijät ovat työssään tekemisissä apua ja tukea tarvitsevien ihmisten kanssa. Diakoniatyön lisäksi seurakunnan kaikissa työmuodoissa, mutta erityisesti lapsi-, nuoriso-, ja perhetyössä tehdään diakoniaa. (Jääskeläinen 2002, 192-193.)

Tukea työssään yksintyöskentelevät diakoniatyöntekijät saavat myös muilta yhteistyötahoilta, kuten kunnilta, järjestöiltä, yhdistyksiltä, sekä lähiyhteisöiltä, kuten sukulaisilta, ystäviltä ja naapureilta. (Jääskeläinen, 2002, 193.) Diakoniabarometrin 2018 mukaan myös toisilta diakoniatyöntekijöiltä saatu tuki on erittäin tärkeää. (Isomäki ym. 2018, 130.)

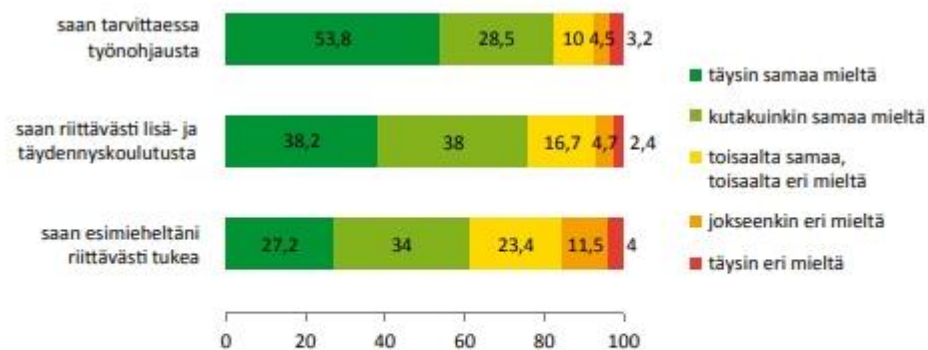
Kuva 4. Diakoniatyöntekijöiden erilaisista voimavaroista saama apu. (Isomäki ym. 2018, 130.)

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



Diakoniatyöntekijät ilmoittavat Diakoniabarometrissa vuodelta 2018 saavansa paljon tukea työkavereilta ja paljon vertaistukea muilta diakoniatyöntekijöiltä. 79% ilmoittaa saavansa apua työkavereilta paljon tai melko paljon ja 72% ilmoittaa saavansa vertaistukea muilta diakoniatyöntekijöiltä. (Isomäki ym. 2018, 130.)

Kuva 5. Esimieheltä saatu tuki. (Kiiski 2013, 56.)



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

Esimieheltä saadun tuen kokee diakoniatyöntekijöistä Diakoniabarometrissa vuodelta 2013 mukaan täysin riittämättömänä 4%, jokseenkin riittämättömänä 11,5% ja toisaalta riittävänä, toisaalta riittämättömänä 23,4%. (Kiiski 2013, 56.) Riittäväksi tuen kokee sanoin ”täysin samaa mieltä” tai ”kutakuinkin samaa mieltä” 61,2%.

## 5.2 Työnohjaus

Työnohjaus on saanut alkunsa sosiaalityön, kirkon ja terapeutin hoitotyön alueella, joita yhdistää vaativa asiakastyö. Tämä vaativa asiakastyö on henkisesti erittäin kuormittavaa. (Ahtiainen ym. 2011, 15.) Työnohjauksella on merkittäviä mahdollisuuksia erityisesti niissä tilanteissa, milloin ”sitä kehitetään arkityön ammatillisen reflektoinnin suunnassa”. ”Reflektoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä prosessia, jossa työntekijät pysähtyvät arkityönsä lomassa pohtimaan toimintaansa, sen lähtökohtia, tavoitteita ja seurauksia.” Tällaista reflektiota ohjaa työnohjauksessa ulkopuolinen ammattilainen. (Ahtiainen ym. 2011, 15.)

”Työnohjaus perustuu luottamukselliseen keskusteluun ja vuorovaikutukseen, jonka tavoitteena on tehdä tilaa ohjattavan kasvuille kirkon työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä. Työnohjaus merkitsee usein itsetuntemuksen lisääntymistä,

työssä oppimisen taitojen oppimista sekä työyhteisön dynamiikkaan perehtymistä.”, kerrotaan evankelisluterilaisen kirkon www-sivuilla kirkon työnohjauksesta. ” Jokaisessa hiippakunnassa on työnohjauksesta vastaava työntekijä. Häneen voi ottaa yhteyttä. Hiippakuntien sivuilta löytyy myös tiedot työnohjaajista. Voi ottaa yhteyttä myös suoraan työnohjaajaan. Asiasta pitää sopia myös lähiesimieheen kanssa.” (<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content290EFD>.)

Väitetään, että kyky monipuoliseen reflektioon on laadukkaan ammattityön ja sen kehittämisen tärkein edellytys. Tällaisen työtteen oppimiseen työnohjaus on mainio keino. Oleellisena erona työn puitteissa tapahtuvaan muuhun reflektioon on se, että työnohjauksessa reflektio tapahtuu ulkopuolisen ammattilaisen ohjauksessa. ” Ytimekkäästi ilmaistuna reflektio tarkoittaa oman toiminnan ja kokemuksen pohtimista suuremman ymmärryksen saavuttamiseksi.” (Alhanen ym. 2011, 46-47.)

"Työelämässä erilaiset muutokset tuottavat haasteita, jotka aiheuttavat hämmennystä ja käynnistävät ihmettelyn. Tämä tarkoittaa yleensä sitä, että työntekijät ovat päätyneet tilanteeseen, jossa he kokevat olevansa kykenemättömiä tai haluttomia toimimaan vallitsevien käytäntöjensä, tottumustensa ja uskomustensa mukaisesti. He kohtaavat tällaisia tilanteita useimmiten työtehtävien muuttuessa, työn määrän kasvaessa ja toimintaympäristönsä muuttuessa". Reflektiossa, joka koskee työtilanteita, pyritään selvittämään, minkälaisen ongelman työntekijä on kohdannut työssään. Mikä on kokonaisuus ja mitä erilaisia yksittäisiä tekijöitä ongelmaan liittyy. Tämä erottaa aidosti reflektiivisen oppimisen pelkästä yrityksen ja erehdyksen menetelmästä. "Pääpiirteissään reflektio siis käynnistyy ihmettelystä, etenee jäsentämiseen, toiminnan ennakointiin ja sen pohjalta valikoituun ja toteutettuun kokeiluun, jonka seurauksia arvioidaan." (Alhanen ym. 2011, 48-50)

Yli 82% Suomen diakoniatyöntekijöistä ilmoittaa saavansa tarvittaessa työnohjausta "samaa mieltä" tai "jokseenkin samaa mieltä" lausein. (Kiiski 2013, 56.)

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Kuopion hiippakunnassa on 22 seurakuntaa, joissa diakoniatyöntekijä tekee yksin työtään diakoniatyössä. Pienimmän seurakunnan alueella asuu 1345 asukasta ja seurakuntaan kuuluu 1164 asukasta. Suurimman seurakunnan alueella, asuu yli 7000 asukasta. Pienimmässä seurakunnassa työskentelee kuusi työntekijää: kirkkoherra, diakoni/lähetyssihteeri, kanttori, lastenohjaaja, srk-mestari ja taloudenhoitaja. Suurimmassa seurakunnassa on muun muassa kaksi pappia ja yhteensä 12 työntekijää. Suurimpaan seurakuntaan kuuluu seurakunnan alueella asuvista noin 7000 asukkaasta noin 5000. (Diakonias sihteeri Maija Sankarin tiedonanto. Alueen seurakuntien www-sivut. Alueen kuntien www-sivut).

Seurakunnan jäsenenä on jokaisessa tutkitussa seurakunnassa prosentuaalisesti enemmän jäseniä kunnan asukkaista, kuin Suomessa keskimäärin Joensuun seurakuntaa lukuun ottamatta, johon Enon seurakunta kuuluu. ”Noin 3,8 miljoonaa suomalaista kuului evankelisluterilaiseen kirkkoon vuonna 2018. Prosentuaalisesti kirkon jäsenyys on 69,7 %:lla suomalaisista.” (Evl.fi. Tietoa kirkosta. Tilastotietoa.) Näissä Kuopion hiippakunnan pienissä seurakunnissa kirkkoon kuuluu lähes joka seurakunnassa yli 80% kuntien asukkaista. (Diakonias sihteeri Maija Sankarin tiedonanto.)

Esimerkkikunnan ikärakenne painottuu iäkkäämpään ikäryhmään, sillä 65 vuotta täyttäneitä on noin 36% asukkaista ja alle 7-vuotiaita noin 4%. Suomenkielisiä kunnan väestöstä on 98%. Palvelut työllistävät 54% kuntalaisia, jalostus 28% ja maa- ja metsätalous 16%. Kunnan väkiluku on 3 455 henkeä (31.12.2017), kun se oli vuonna 2010 3 912, eli kunnan väkimäärä on vähentynyt 7 vuodessa yli 400 henkilöllä. (Stat.fi. Tup. Kunnat. Kuntatiedot.) (Erään kunnan www-sivut.)

Nykyinen hiippakunta on perustettu vuonna 1939. Rovastikuntia on viisi. Seurakuntia hiippakuntaan kuuluu 52. Seurakuntalaisia hiippakunnan alueella on noin 400 000. Kuopion hiippakunta käsittää alueellisesti Keski- ja Pohjois-Savon, Kainuun ja osittain Pohjois-Karjalan, joskin läntisimmät seurakunnat kuuluvat Keski-Suomeen ja Pohjanmaahan. Suurin osa hiippakunnan seurakunnista on pieniä tai keskisuuria seurakuntia. Haasteena on väen väheneminen erityisesti

maaseudulla. Kasvua on lähinnä vain yliopistokaupunkien Kuopion ja Joensuun seuduilla. Kuopio ja Joensuu ovat hiippakunnan kaupungeista suurimmat. Herätysliikkeistä Kuopion hiippakuntaa on vanhastaan leimannut herännäisyys, mutta myös erityisesti joillakin lestadiolaisuuden suunnilla on täällä kannatusta. (Kuopionhiippakunta.fi. Tietoa hiippakunnasta.)

Tuomiokapituli hoitaa hiippakunnassa kirkollista hallintoa, toimintaa ja taloutta. Tuomiokapitulin tehtävänä on edustaa kirkkoa hiippakunnan asioissa, tukea ja valvoa seurakuntien toimintaa ja hallintoa, hoitaa papiston henkilöstöasioita sekä valmistella ja toimeenpanna hiippakuntavaltuustossa käsiteltäviä asioita. Seurakuntien ja niiden henkilöstön tukeminen ja ohjaus ovat hallinnollisten päätösten ohella tuomiokapitulin keskeistä toimintaa. (KL 19:1 §, KJ 19:1 §) (Kuopion hiippakunnan toimintalinjaus 2019-2023.)

## 7 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT, EETTISYYS JA MENETELMÄT

### 7.1 Tutkimuksen lähtökohdat

”Tutkimusten mukaan Itä- ja Pohjois-Suomessa esiintyy väkimäärään suhteutettuna erilaista huono-osaisuutta enemmän kuin muualla maassa”. ”Samaan aikaan diakonian resurssit seurakunnissa ovat pienenevässä”. ”Kun sekä kirkollisen että maallisen toimintaympäristön muutokset puristavat seurakuntia, kyseltiin tuomiokapitulissa: miten tukea diakoniatyöntekijöitä moninaisella työsarallaan. Miten tukea seurakunnissa tehtävää diakoniatyötä?” (Diakonialehti 2/2018, 12)

Keväällä 2017 on perustettu aihetta tukemaan Kuopion tuomiokapitulien kollegion toimesta diakonian neuvottelukunta, joka toimii vuoden 2020 loppuun asti. ”Tehävikseen neuvottelukunta sai seurakuntien diakoniatyön tukemisen ja kehittämisen, toimintaympäristöissä tapahtuvien muutosten seuraamisen ja arvioinnin, diakoniatyöntekijöiden hengellisen elämän ja keskinäisen yhteyden tukemisen sekä verkostoitumisen vahvistamisen.” ”Diakonian kehittämiseen ei riitä pelkkä seuraaminen, vaan tarvitaan yhteistä, joskus kivuliaan rehellistä reflektointia.” (Diakonialehti 2/2018, 12-13.)

Neuvottelukunnan jäsen, lehtori Päivi Thitz ehdotti aihetta tekijälle opinnäytetyöksi ja tekijä lähti suunnittelemaan ja toteuttamaan tutkimusta syksyllä 2018. Kuopion hiippakunnan alueella seurakunnissa ainoana diakoniatyöntekijöinä työskenteleville 22 diakoniatyöntekijälle lähetettiin web-kysely helmikuussa 2019. (Liite 1.)

### 7.2 Tutkimuksen eettisyys

Koko tutkimusprosessin läpi aina siitä, kun valitaan aihetta, tutkimuksen vaikutuksiin asti, pitää miettiä etiikkaa moraalisisina valintoina ja päätösinä. Eettiset kysymykset ovat läsnä kaikissa tutkimuksen vaiheissa. ”Eettisiä kysymyksiä voi liittyä tutkimuskohteen ja menetelmän valintaan, aineiston hankintaan, tieteellisen tiedon luotettavuuteen, tutkittavien kohteluun, tutkimustulosten vaikutuksiin tai tiedeyhteisön sisäisiin toimintaperiaatteisiin.” (Kuula 2006, 11.)

Tutkimuksen suunnittelu on yksi osa-alue, jossa on otettava huomioon myös eettisyys. (Mäkinen, 2006, 77.) Tässä tutkimuksessa tutkimuksen lähtökohdat ovat tulleet osin Kuopion hiippakunnan diakonian neuvottelukunnan tarpeista. Tutkimusta on suunniteltu pääosin tutkimuksen toteuttajan toimesta, ilman mitään rahoitusta, opiskelijoiden antaessa kommentteja koko tutkimusprosessin aikana.

Koska ajankäyttö on ollut rajallista, tutkimuksessa on päädytty tutkimusmenetelmänä web-kyselyn toteuttamiseen koko tutkimusryhmälle. Kysely on lähetetty 22 diakoniatyöntekijälle, joista 13 on vastannut kyselyyn. Valitettavaa on, että 9 kyselyyn osallistunutta jätti vastaamatta, ja se asettaa jonkinlaisen kysymyksen siitä, miksi kyselyyn ei ole vastattu ja että onko vastauksia tarpeeksi. Kuitenkin tutkimuksen toteuttajan, seminaariryhmän ja ohjaavan opettajan käsitys on, että vastauksien määrä oli riittävä. (Opinnäytetyöseminaari 26.3.2019.)

Koehenkilöiden rekrytoinnissa, aineiston käsittelyssä ja tulosten julkaisemisessa on huomioitu vastaajien anonymiteetti. Edes kyselyn toteuttajalla ei ole tiedossa kaikkia seurakuntia, saati työntekijöiden nimiä, jotka kyselyyn ovat osallistuneet. Kyselyn vastauslomakkeet eivät ole julkisia, eikä niitä julkisteta. Kyselyyn osallistuneet on valittu oikeudenmukaisesti, sillä kaikilla tutkimusalueella työskentelevillä ja tutkimuskohteeseen kuuluvilla työntekijöillä on ollut mahdollisuus vastata kyselyyn. Tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista. (Mäkinen 2006, 85-87.) Toimintaympäristöä kuvaillessa on käytetty esimerkiseurakuntia, joita ei ole anonymiteetin vuoksi nimetty, eikä kuntien tietoja löydy siksi myöskään lähdeluettelosta.

Kyselyn kysymyksiä valintaan on vaikuttanut aihepiirin teoriatieto ja aiemmat lähteet. Diakoniabarometrejä on osittain hyödynnetty kysymysten laadinnassa. On pyritty siihen, että kysymykset on laadittu yksiselitteisesti, ja että ne eivät ole johdattelevia. Tutkimuksen eettisyydestä antaa hyvää palautetta se, että tutkimuksen tulokset ovat osin täysin päinvastaisia eri vastaajilla. Vastaajat ovat toimineet nimettöminä. Kysely on ollut mahdollista keskeyttää, jos vastaaja on niin halunnut. (Mäkinen 2006, 92-97.)



Tutkittavat ovat saaneet tiedon siitä, mistä heidän sähköpostiosoitteensa on saatu, sillä web-kyselyn linkin on lähettänyt hiippakunnan tuomiokapituli. Tällä on estetty myös se, että kyselyyn vastauspyyntö joutuisi roskapostikansioon sähköpostiohjelmassa. (Kuula 2006, 175.) Opinnäytetyöseminaarissa on ohjaavan opettajan ja opiskelijoiden kanssa pohdittu, että tarvitaanko tällaiseen tutkimukseen erillisiä tutkimuslupia muualta, kuin Kuopion hiippakunnan tuomiokapitulin tahto ja tieto, ja päädytty siihen, että esimerkiksi diakoniatyöntekijöiden lähiesimiehiltä ei tässä tapauksessa tarvitse pyytää tutkimuslupaa.

Tutkija säilyttää tutkimusaineiston Webropol-ohjelman salatulla verkkopalvelimella käyttäjätunnuksen ja salasanojen takana, jolloin tutkimusaineiston säilyttäminen on tietoturvallista. Tutkija tuhoaa kaiken paperimateriaalin tutkimusaineistosta tutkimuksen jälkeen huolellisesti. Tutkimusaineisto luovutetaan ohjaavalle opettajalle. (Mäkinen 2006, 120.)

### 7.3 Tutkimuksen prosessi ja menetelmät

Tutkimus alkoi lokakuussa 2018 ohjaavan opettajan aihe-ehdotuksesta. Tutkin aiheeseen liittynyttä kirjallisuutta ja teoriaa, sekä tein kirjallisuuskatsauksen tammikuuhun 2019 asti. Samanaikaisesti työstin aihetta opinnäytetyöseminaarissa muiden ryhmän opiskelijoiden ja ohjaavan opettajan kommenttien avulla. Marraskuussa 2018 olin yhteydessä aiheesta Kuopion hiippakunnan tuomiokapituliin ja diakoniasihteri Maija Sankariin, jonka kannustamana jatkoin työstöä.

Prosessissa päädyin toteuttamaan osin kvalitatiivisesta, osin kvantitatiivisesta menetelmästä yhdistellyn kyselyn, jonka toteutin helmi-maaliskuun vaihteessa 2019 internetkyselynä. (Liite 1.) Analysoin kyselyn vastaukset maaliskuussa 2019 ja maaliskuussa kirjoitin myös tulokset, sekä viimeistelin myös opinnäytetyön raportin. Opinnäytetyön seminaarissa 26.3.2019 sain viimeisimmän palautteen ja työstin vielä raporttia tämän seminaarin palautteen perusteella, sekä kirjoitin johtopäätökset ja pohdinnan myöskin perustuen saamaani palautteeseen.

Koska kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusote eroavat toisistaan niin paljon, valitsin selkeästi tämän tutkimuksen päämetodologiaksi kvalitatiivisen

tutkimusmetodin. Myöskin tutkimusjoukon pienuus johti siihen, että tämän tutkimuksen toteutukseen kvalitatiivinen metodi oli ainoa päävaihtoehto. Tässä tutkimuksessa ei myöskään ollut kyse kohderyhmän satunnaisesta otoksesta. Analysointia käytettiin tässä tutkimuksessa siltäkin osin, kuin kyselylomakkeessa oli avoimia kysymyksiä, joihin kyselyyn vastanneet saivat vastata vapaasti omin sanoin ja kuvailla eri tilanteita ja ajatuksiaan. (Metsämuuronen 2008, 13-14.)

Paperinen kyselylomake menetelmänä vaatii kysymysten tekemisen ja muotoilemisen tarkkuutta. (Valli & Aaltola 2015, 85.) Sain palautetta ja ohjausta opinnäytetyöseminaareissa, sekä ohjaavalta opettajalta. Kysymysten muotoilu ja järjestys oli kaikille sama. Haastattelu oli siis pitkälti strukturoitu, mutta kysymysten jälkeen oli myös avoimia kysymyksiä, joissa vastaaja sai tarkentaa vastaustaan. Lomakkeessa oli myös muutamia täysin avoimia kysymyksiä. Eli kyseessä oli strukturoidun ja puolistrukturoidun lomakehaastattelun yhdistelmä. (Valli & Aaltola 2015, 29.) Kyselylomakkeen prosessoinnissa, kysymysten valinnassa ja kysymysten muotoilussa hyödynsin aiemmin lähdekirjallisuudesta saamiani teemoja ja käsitteitä.

Kyselylomake jakaantui kolmeen suurempaan osioon: taustatietoihin, saatuun tukeen ja mahdolliseen tarvittavaan tukeen. Supistin prosessin aikana kysymysten määrää, jotta kyselystä ei tulisi liian pitkä. Kiinnitin huomiota kysymysten helppolukuisuuteen ja siihen, että ne olisivat helposti ymmärrettäviä. Kyselyssä oli myös saatesanat ja lähettäjänä kyselylle toimi hiippakunnan tuomiokapituli.

Kyselylomakkeessa oli erilaisia kvantitatiiviseen metodiin kuuluvia mitta-asteikkoja. Käytin kolmeportaisia ja viisiportaisia mitta-asteikoita kysymyksissä ja vastausvaihtoehdot oli nimetty. Käytin kyselyssä Likert-tyyppisiä mitta-asteikoita. (Valli & Aaltola 2015, 98-100.)

## 8 TULOKSET

### 8.1 Taustatiedot vastaajista

Kysely lähetettiin Kuopion hiippakunnan tuomiokapitulin diakoniasihteerin toimesta Kuopion hiippakunnan alueella toimiville sellaisille diakoniatyöntekijöille, jotka työskentelevät seurakunnassaan ainoana diakoniatyöntekijänä. Tällaisia diakoniatyöntekijöitä oli 22 diakoniatyöntekijää. Kyselyyn määräaikana heistä vastasi 13 diakoniatyöntekijää.

Kyselyyn osallistuneiden diakoniatyöntekijöiden seurakuntien toiminta-alueen jäsenmäärä vaihteli 1 100 jäsenestä 5 000 jäseneseen ja toiminta-alueiden väkiluku 1 300 asukkaasta 6 990 asukkaaseen vastaajien antaman tiedon mukaan. Keskiarvo toiminta-alueen väkiluvussa oli 3 838 asukasta väkimäärän yhteisluvun ollessa 49 895 asukasta 13 seurakunnan toiminta-alueella. Seurakunnan jäsenten yhteismäärä oli 38 806 ja keskiarvo 2 985 jäsentä. Kirkkoon kuului kyselyyn vastanneiden antamien tietojen perusteella siis keskimäärin 77,7% alueen asukkaista, kun kirkkoon kuuluu koko Suomen alueella 69,7 %:lla suomalaisista.” (Evl.fi. Tietoa kirkosta. Tilastotietoa.) Kirkkoon kuuluminen näissä seurakunnissa siis on yleisempää, kuin Suomessa keskimäärin.

Kyselyyn osallistuneet diakoniatyöntekijät olivat työskennelleet keskimäärin 10 vuotta diakoniatyöntekijänä työuran pituuden vaihdellessa kahdesta vuodesta 40 vuoteen. Työntekijöitä seurakunnissa oli yhteensä 121 keskiarvon ollessa 9,3 työntekijää per seurakunta. Hengellisen työn tekijöitä, eli pappeja, kanttoreita, diakoniatyöntekijöitä ja nuorisotyöntekijöitä oli yhteensä 58 ja keskiarvo seurakuntien hengellisen työntekijöiden määränä oli 4,5 hengellisen työntekijää per seurakunta.

### 8.2 Ainoana diakoniatyöntekijänä työskentelyn erityispiirteitä ja haasteita

Esille nousi kyselyssä kolme oleellista teemaa:

- 1) Koko diakonian työalavastuu on yhdellä työntekijällä
- 2) Ajankäyttöongelmat ja riittämätön työaika
- 3) Työn itsenäisyys

### 8.2.1 Koko diakonian työalavastuu on yhdellä työntekijällä

Diakonian työala on laaja. Diakonian käsikirjan mukaan työalaan kuuluu perhe- ja lapsidiakonia, mielenterveystyö, vanhustyö, kehitysvammaistyö, näkövammaistyö, kuurojen- ja huonokuuloisuustyö, muut vammaisryhmät, palveleva puhelin, vankilatyö ja vapautuvien tukeminen, tukiasuntotoiminta, päihdetyö, maahanmuuttajatyö, yhteisvastuukeräys, yhteiskunnallinen työ, asunnottomien auttaminen, naistyö ja taloudellinen avustustoiminta. (Jääskeläinen 2002, 192-227.)

Kyselyn mukaan diakoniatyöhön osallistui kyselyn seurakunnissa myös kirkkoherra tai diakoniatyöhön osallistuva pappi, vapaaehtoiset, sekä muutamissa seurakunnissa kanttori, nuoriso-ohjaaja, lastenohjaajat, tukityöllistetty, kuntouttavassa työtoiminnassa olevat, ja yhdessä seurakunnassa diakoniatyöntekijä ilmoittivat, että kaikki työntekijät osallistuvat jonkin verran diakoniatyöhön.

Kun työskennellään ainoana diakoniatyöntekijän seurakunnassa, iso ongelma selvästi ilmeni siinä, että kun diakoniatyöntekijä on lomalla tai vapaalla, kukaan ei tee diakoniatyöntekijälle kuuluvia töitä, vaan ne jäävät tekemättä. Kun kysyttiin mitkä asiat erityisesti kuormittavat työssä, niin vastauksista ilmeni monia yksintyöskentelyn ongelmia: ”joutuu vastaamaan yksin ”kaikesta”, joutuu olemaan yksin innostajana ja koollekutsujana ja tiedottajana ja tilastoijana”, oli eräs kommentti. Toinen kertoo siitä, että kun työskennellään yksin, ja työt kasautuvat sen vuoksi: ”joskus tuntuu, että olisi parempi olla vain aina töissä, eikä lomilla olleenaan.” Yksinäisyys työssä mainittiin myös, kun kysyttiin kuormittavia tekijöitä, sekä, se että ”yksin puurtaessa on vaikea rajata toimenkuvaansa.”

Kommentteina tuli esille esimerkiksi, että ”työ laaja-alaista ja pirstaleista”, ”työtä olisi todella paljon, mutta on pakko selkeästi rajata se, mitä teet ja kuinka paljon”, ”koko työalavastuu on yksin minulla, eli teen kaiken mahdollisen: toimintasuunnitelmat, talousarviot, yhteisvastuukeräyksen, taloudellisen avustamisen,

kotikäynnit, syntymäpäiväkäynnit, hartaushetket laitoksissa jne. Haasteena on ajankäyttö ja sen riittävyys.” ”Saan tehdä töitä lapsiperheiden, yksinäisten, iäkkäiden, kehitysvammaisten, mielenterveysongelmaisten, työttömien, näkövammaisten, omaishoitajien, syöpäpotilaiden, jne. kanssa. Pidän kerhoja, retkiä, leirejä, hartauksia, avustan ehtoollisella, jaan elintarvikkeita jne.” ”Ainoana diakoniatyöntekijänä vastaat kaikista diakoniatyöhön kuuluvista asioista. Työ on monipuolista, mutta aika ja voimavarat ovat rajallisia,...ainoana diakoniatyöntekijänä joutuu aika usein yksin pähkäilemään asioita.”

### 8.2.2 Ajankäyttöongelmat ja riittämätön työaika

Ajankäyttö koettiin monissa vastauksissa myöskin yksin työskennellessä erityispiirteensä lisäksi, että se koettiin kuormittavana tekijänä. Haasteellisena mainittiin työyhteisön ja seurakuntalaisten erilaiset näkemykset diakoniatyöntekijän kanssa siitä, miten diakoniatyöntekijän pitäisi jakaa aikaansa diakoniatyön eri osa-alueiden välillä. Koettiin tietyt asiat tärkeämpänä kuin toiset (esimerkiksi kasvava taloudellisten/moniongelmaisten asiakkaiden auttaminen), ja että tärkeämpiin asioihin ei riitä aika, kun pitää tehdä kaikkea muutakin, minkä diakoniatyöntekijä koki vähemmän tärkeänä osa-alueena ja toimintona. Eräs vastaaja koki, että luottamushenkilöt vaativat suurempaa työmäärää ja työpanosta, kuin mikä työajan puitteissa oli mahdollista.

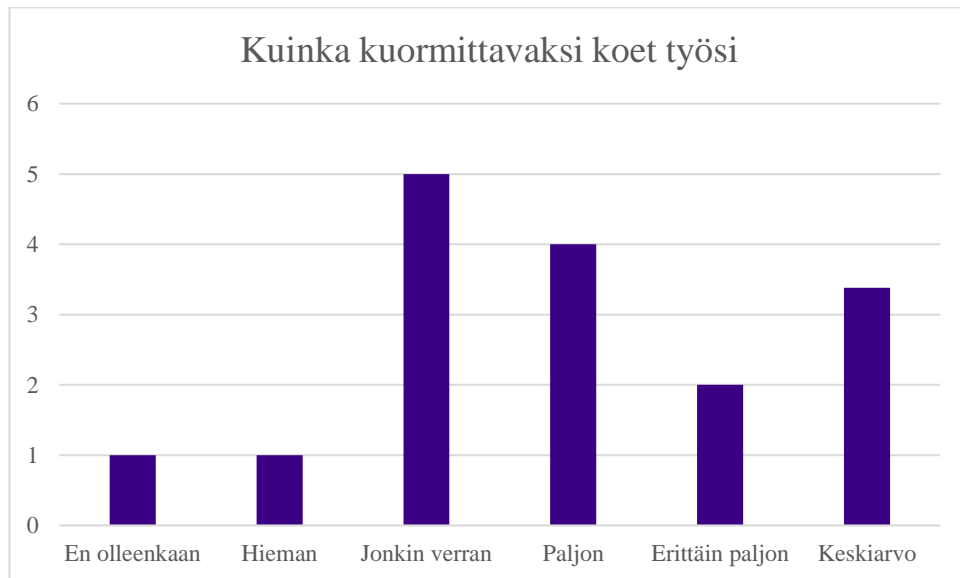
Koska työ on laaja-alaista, ”on pakko selkeästi rajata se, mitä teet ja kuinka paljon”, ”työajaton työaika asettaa omat vaatimuksensa. Yksin puurtaessa on vaikea rajata toimenkuvaansa”, ”kotikäyntityölle ei ole tarpeeksi aikaa, tekemistä on enempi mitä pystyy tekemään”, ”kuormittavaa on myös ajoittainen kiire ja asiakkaiden paljous”, ”asioista ei ehdi juuri ottaa selvää”, ”haasteena on ajankäyttö ja sen riittävyys”, ”haasteena on työajan riittäminen”, olivat kommentteja, joita kyselyyn eri kysymyksissä tuli vastauksena. Myös se todettiin ongelmana useassa vastauksessa, että sijaista ei ole mahdollista saada loma-aikoina ja vapaapäivinä, vaan työt jäävät silloin tekemättä. Eräs kommentti oli, että ”ehdoton puute on se, että jos sairastun tai olen lomalla, kukaan ei pysty antamaan taloudellista apua, tai ruoka-apua, ja muukin työ on kyllä täysin tauolla silloin”.

### 8.2.3 Työn itsenäisyys

Toisaalta vastaajat löysivät yksintyöskentelystä myös positiivisia puolia. Mainittiin että tuolloin ei tule riitoja tai katsomuseroja toisten kanssa. Kerrottiin että asiat saa tehdä itselle mieleisellä tavalla ja pidettiin rikkautena sitä, että saa tehdä työtä laaja-alaisesti ja ”paljon erilaisia asioita erilaisten ihmisten kanssa”. Työn monipuolisuutta keuhuttiin. Mainittiin positiivisena se, että ”työtä on mahdollista suunnitella ja toteuttaa omien vahvuuksien mukaisesti ja että päätöksiä pystyy tekemään joustavammin, kun ei niistä tarvitse neuvotella kollegoiden kanssa.”

### 8.3 Työn kuormittavuus

Kuva 6. Kuinka kuormittavaksi koet työsi?



Kyselyssä kahdeksan vastaajista koki työnsä paljon tai erittäin paljon kuormittavaksi. Lisäksi kolme koki sen jonkin verran kuormittavaksi.

Tämän kyselyn vastauksista nousi esille neljä yleistä teemaa, jotka kuormittavat eniten yksintyöskenteleviä diakoneja:

- 1) Ajanpuute ja ajankäytön hallinnan ongelmat

- 2) Suuri työn määrä ja raskaat tehtävät
- 3) Työyhteisön ristiriidat
- 4) Työn yksinäisyys

### 8.3.1 Ajanpuute ja ajankäytön hallinnan ongelmat

Pienissä seurakunnissa, joissa diakoniatyöntekijät toimivat ainoana työntekijänä korostui vastauksissa työalan laajuus toimittaessa yksin ja siitä johtuva ajanpuute, sekä ajankäytön hallinnan ongelmat.

Toimintoja on paljon ja vastaajista osa oli sitä mieltä, että kun johonkin panostaa, on se jostakin pois. Kun työskennellään ainoana diakoniatyöntekijänä, niin lomaajat ja vapaat aiheuttavat myös sen, että työt kasaantuvat ja niitä ei kukaan tee, vaan viranhaltijalla on suuri ruuhka lomilta ja vapailta palattua. Ongelmia aiheutti myös se, että viranhaltijalla, luottamusmiehillä ja muilla työyhteisön jäsenillä oli erimielisyyttä siitä, mikä tehtävän hoidossa on tärkeitä ja oleellista.

Diakoniatyö on niin sanotusti työajatonta työtä ja tämä aiheutti ongelmia siinä, että koettiin, että ”hengellisen työajattoman työntekijän pitäisi olla tavoitettavissa aina, kun asiakkaat tai luottamushenkilöt niin haluavat, mikä tarkoittaa myös iltoja ja viikonloppuja, vaikka olisit aktiivisesti jo tehnyt päivällä 8 tuntia töitä.” Tämä aiheutti pelkoa jopa työkyvyn menettämisestä. Työajaton työaika koettiin ongelmana ja kuormittavana tekijänä useassa vastauksessa. Sen koettiin myös asettavan vaatimuksia ja haasteita toimenkuvan ja työtehtävien rajaamisessa. Koettiin myös, että välttämättä edes oma työyhteisö ei ymmärrä työajattomuuden ongelmaa.

Myös työn epätasainen jakautuminen vuodenaikojen mukaan koettiin haastavana, ja kiireellisinä aikoina mainittiin Yhteisvastuukeräyksen ajankohta ja marras-joulukuu, jolloin taloudellisen avustuksien hakijat lisääntyvät paljon. Vastauksista nousi esille, että diakoniatyöntekijät kokevat, että he eivät ehdi tehdä kaikkea, minkä kokisivat tärkeänä tehdä.

### 8.3.2 Suuri työn määrä ja raskaat tehtävät

Kuten aiemmin edellä on mainittu, diakonian työala on laaja. Diakonian käsikirjan mukaan työalaan kuuluu perhe- ja lapsidiakonia, mielenterveystyö, vanhustyö, kehitysvammaistyö, näkövammaistyö, kuurojen- ja huonokuuloisuustyö, muut vammaisryhmät, palveleva puhelin, vankilatyö ja vapautuvien tukeminen, tukiasuntotoiminta, päihdetyö, maahanmuuttajatyö, yhteisvastuukeräys, yhteiskunnallinen työ, asunnottomien auttaminen, naistyö ja taloudellinen avustustoiminta. (Jääskeläinen 2002, 192-227.)

Kun seurakunnassa on vain yksi diakoniatyöntekijä, aikaa kaiken sen tekemiseen, mitä diakonian työalaan kuuluu, ei ole vastaajien mielestä riittävästi. Varsinkin silloin, jos jokaisen työalan haluaa hoitaa mahdollisimman hyvin ja täysipainoisesti. Vastauksissa mainittiin, että kotikäyntityö lisääntyy, syrjäytyneiden määrä kasvaa, elämänhallinnan vaikeudet lisääntyvät, taloudellisten/moniongelmaisten asiakkaiden määrän kasvu vaatii lisää työaikaa, yhä enemmän ihmisiä pyytää tapaamisia, toimistotyöt vievät aikaa ja monia muita tekijöitä, jotka voidaan ajatella liittyvän suureen työn määrään ja raskaisiin työtehtäviin.

Koettiin että resursseja ei ole tarpeeksi. ”Pieni seurakunta ja vähän henkilökuntaa”, oli eräs kommentti. Lisääntyvä kotikäyntityö mainittiin eräänä haasteena, kuten asiakkaiden paljous ylipäättään. Lisääntyvä kotikäyntityö saattaa liittyä myös ikääntyneen väestönosan lisääntyvään määrään. Koettiin, ettei ole mahdollista kunnolla paneutua asiakkaiden usein hyvinkin monimutkaisiin elämäntilanteisiin. Mainittiin, että ”syrjäytyneiden määrän kasvu ja hurjasti lisääntyneet elämänhallinnan vaikeudet aiheuttavat työntekijälle helposti riittämättömyyden tunnetta”.

Työn rajaamisen vaikeudet toistuivat vastauksissa, koska työn määrä koettiin liian isona. Useammassa vastauksessa toistui murhe siitä, että diakoniatyöntekijä joutuu toimimaan myös emäntänä ja siivoajana. Toimistotyöt mainittiin eräänä aikaa vievänä toimintona. Asiakastyön työtehtävät koettiin raskaina.



Aiemmin mainitun elämänhallinnan vaikeuksien lisääntymisen lisäksi haastavana mainittiin ”yhä kasvava taloudellisten/moniongelmaisten asiakkaiden työmäärä, joka vie enemmän aikaa”. Mainittiin, että ”asiakkaiden asiat ovat monesti vaikeita ja monisyisiä. Ne saattavat jatkua samana vuodesta toiseen, eikä merkittävää parannusta tapahdu”. Suuresta työmäärästä kertoo myös kommentti: ”tulevaisuus kauhistuttaa, en mitenkään pysty kohtaamaan kaikkia niitä, jotka pyytävät tapaamista”.

Vapaaehtoisten saaminen mukaan toimintaan koettiin myös haastavana ja rasakana, ja mainittiin että iso osa vapaaehtoisista alkaa olla iäkkäitä ja huonokuntoisia ja koettiin jopa toiminnan jatkuvuuden uhkana, jos vapaaehtoisia ei jatkossa ole riittävästi jakamassa diakoniatyöskentän työtehtäviä.

### 8.3.3 Työyhteisön ristiriidat

Useammassa vastauksessa kuormittavaksi tekijäksi mainittiin ongelmat työyhteisössä ja luottamusmiesten kanssa. Ongelmat olivat näkemuseroja eri työtehtävien tärkeydestä, työyhteisön hengellisyydenpuute, esimiehen asenne diakoniatyöntekijää kohtaan, jonka eräs diakoniatyöntekijä mainitsi kaikkein kuormittavampana tekijänä, työtovereiden suhtautuminen, sekä ristiriidat luottamusmiesten kanssa.

Selkeästi tuli ilmi, että diakoniatyöntekijällä oli joissakin tapauksissa erilainen käsitys eri työtehtävien priorisoinnista, kuin luottamusmiehillä tai esimiehellä. Tästä aiheutui kuormittavaa ristiriitaa. Eräs diakoniatyöntekijä koki tulleensa työyhteisössään jopa ”suoranaisesti kiusatuksi” toisen työntekijän taholta. Työyhteisön ja vapaaehtoisten muut riidat koettiin myös kuormittavina ja kerrottiin joutumisesta toimimaan ”riitapukareiden välissä” esimerkiksi vapaaehtoistyössä.

Useassa vastauksessa koettiin ongelmana se, että luottamushenkilöt vaativat jatkamaan toimintoja, jotka koettiin vähemmän tärkeinä, ja joissa jopa ei enää käynyt väkeä, koska luottamushenkilöt olivat sitä mieltä, että toimintaa pitää jatkaa, vaikka tämä johti siihen, ettei aikaa jäänyt tarpeeksi sellaisille toiminnoille, joita diakoniatyöntekijät itse pitivät tärkeämpinä.

### 8.3.4 Työn yksinäisyys

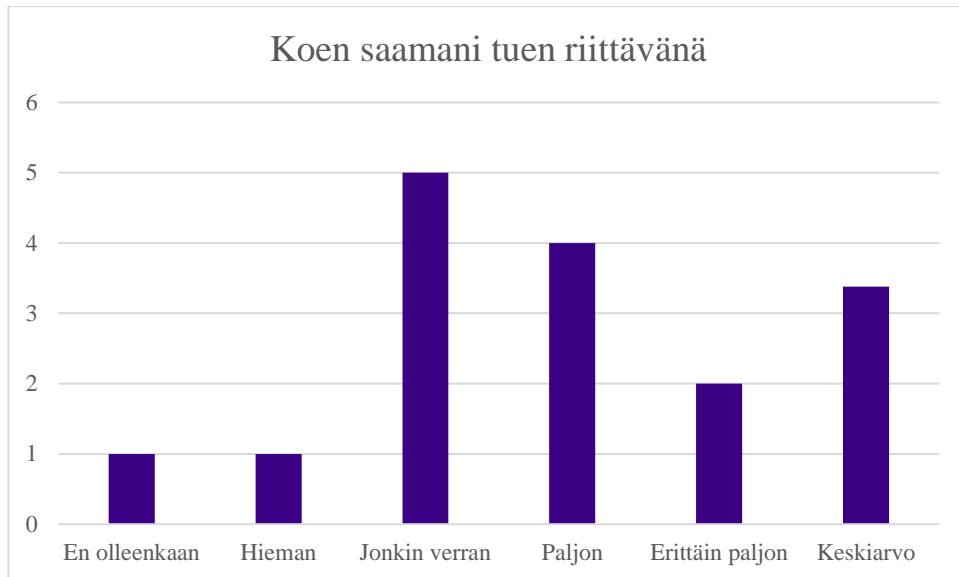
Vastauksissa toistui se, että kun diakoniatyöntekijä tekee yksin työtä seurakunnassa, hän joutuu kantamaan vastuun tehtävistä pääasiassa yksin. ”Työtä ei pääse suoraan jakamaan jonkun kanssa, vaan on soitettava jollekin kollegalle toiseen seurakuntaan. Yksinäisyys vaivaa joskus eli ei ole toista kollegaa”.

Kerrottiin ongelmasta, joka tulee silloin kun lomalla tai vapaalla, ja sinä aikana tehtävät jäävät tekemättä. Ja tämä johtaa sitten tehtävien ruuhkautumiseen ja kasautumiseen. Mainittiin, että ”joskus tuntuu, että olisi parempi olla vain aina töissä, eikä lomalla ollenkaan”. Eräs vastaaja totesi, että ”joutuu vastaamaan yksin ”kaikesta”, joutuu olemaan yksin innostaja ja koollekutsujana ja tiedottajana ja tilastojana”. Yksin toimimisen koettiin myös vaikeuttavan toimenkuvan rajaimista.

Toisaalta vastaajat löysivät yksintyöskentelystä myös positiivisia puolia. Mainittiin että tuolloin ei tule riitoja tai katsomuseroja toisten kanssa. Kerrottiin että asiat saa tehdä itselle mieleisellä tavalla ja pidettiin rikkautena sitä, että saa tehdä työtä laaja-alaisesti ja ”paljon erilaisia asioita erilaisten ihmisten kanssa”. Työn monipuolisuutta keuhuttiin. Mainittiin positiivisena se, että ”työtä on mahdollista suunnitella ja toteuttaa omien vahvuuksien mukaisesti ja että päätöksiä pystyy tekemään joustavammin, kun ei niistä tarvitse neuvotella kollegoiden kanssa.”

### 8.4 Mistä ja kuinka paljon yksintyöskentelevät diakoniatyöntekijät saavat tukea

Kuva 7. Väite: Koen saamani tuen riittävänä.



Diakoniatyöntekijöistä kuusi koki saamansa tuen joko paljon riittävänä, tai erittäin paljon riittävänä. Jonkin verran riittävänä koki saamansa tuen lisäksi viisi työntekijää. Vain yksi diakoniatyöntekijä koki saamansa tuen ”en ollenkaan” riittävänä. Tämä kertoisi siitä, että yksintyöskentelevät diakoniatyöntekijät kokevat saavansa melko hyvin tukea työhönsä eri tahoilta. Erityisesti vastauksissa nousi esille lähiesimieheltä saatu tuki, jonka monet vastaajat kokivat hyvin tärkeänä.

Eniten lisää tukea vastaajat kaipasivat siinä muodossa, että olisi olemassa enemmän mahdollisuuksia keskustella muiden diakoniatyöntekijöiden kanssa. 12 vastaajista ilmoitti mielellänsä osallistuvansa tukimuotoon, jossa olisi mahdollisuus keskusteluun muiden diakoniatyöntekijöiden kanssa. 10 vastaajista ilmoitti myös osallistuvansa mahdolliseen työnohjaukseen mielellään. Vastauksista ilmeni, että ainakin yksi diakoniatyöntekijöistä oli osallistunut työnohjaukseen ja koki sen tärkeänä.

Kun kysyttiin saadusta tuesta, neljä vastaajista ilmoitti saaneensa erittäin paljon tai paljon apua muilta diakoniatyöntekijöiltä. Lisäksi kuusi vastaajaa ilmoitti saaneensa jonkin verran apua muilta kollegoilta. Johtopäätökseksi tulee tässä, että tukea muilta diakoniatyöntekijöiltä saadaan, mutta sitä yksintyöskentelevät diakonit kaipaavat enemmän. Työnohjouksen kokivat itselleen hyvänä tukimuotona myös lähes kaikki, mutta kyselystä saadun vaikutelman mukaan, vain harva oli siihen osallistunut. Työnohjausta olisikin mahdollisuus lisätä tukimuotona, ja olisi varmasti tärkeätä, että mahdollisuudesta tiedotettaisiin enemmän, ja olisi myös

tärkeitä, että seurakunta mahdollistaisi ajankäytön resursseja, sekä budjettivaroja työnohjauksen mahdollistamiseen.

#### 8.4.1 Tuki työyhteisöltä ja esimieheltä

Neljässä seurakunnassa diakoniatyöhön osallistui myös kirkkoherra ja neljässä seurakunnassa diakoniapappi, sekä yhdessä seurakunnassa papit ja yhdessä seurakunnassa kaikki työntekijät osittain. Kolme vastaajista ilmoitti saavansa tukea työyhteisöltä erittäin paljon, yksi paljon, neljä jonkin verran ja viisi saavansa hieman tukea. Erityisesti esiin nousi se, että tapahtumia, kuten Yhteisvastuukeräystä, rippikouluja ja musiikkitapahtumia tehdään yhteistyössä. Jotkut mainitsivat toimistosihteerin ja suntion auttavan ja neuvovan. Monessa seurakunnassa oli havaittavissa positiivinen ”yhdessä tekemisen meininki”. Eräässä vastauksessa mainittiin, että ”kahvitaukokeskustelut tukevat psyykkistä jaksamista”.

Viisi vastaajista kertoi saavansa tukea esimieheltä erittäin paljon ja neljä paljon. Keskiarvoksi viisipykäläisellä asteikolla esimiehen tuesta tuli 3,85. Vastauksista ilmeni sanallisissa kommentteissa, että yleisesti ottaen diakoniatyöntekijät tunsivat saavansa erittäin hyvin apua esimieheltään, ja kokivat esimiehen tuen voimakkaana ja hyvin tärkeänä. Monista vastauksista ilmeni, että työntekijät kokivat esimiehen olevan ”samalla puolella” ja heidän tukenaan ja kokivat, että esimies ymmärtää heitä. Kommentteja olivat esimerkiksi: ”kirkkoherra ymmärtää hyvin diakoniatyön haasteita ja sillä on työntekijälle suuri henkinen merkitys”, ”keskusteluiden käymisellä on tärkeä merkitys työssä jaksamiseen” ja ”esimies auttaa rajaamaan työkuva ja pyrkii puolustamaan hankalissa tilanteissa työkuorman pysymiseksi kohtuullisena”.

#### 8.4.2 Tuki luottamushenkilöiltä ja seurakuntalaisilta

Luottamushenkilöiltä koki saavansa tukea paljon kaksi vastaajaa ja jonkin verran viisi vastaajaa. Keskiarvoksi viisipykäläisellä asteikolla tuli 2,54. Tukena kerrottiin saadun kannustusta, auttamista tapahtumissa, myötätunnon saamista, vapaaehtoisena toimimista, kiitosta, ja yhdessä vastauksista apua ja henkistä tukea.

Seurakuntalaisilta saadun tuen diakoniatyöntekijät kokivat myös tärkeänä. Keskiarvo vastauksista 3,23. Paljon tai erittäin paljon tukea seurakuntalaisilta koki saavansa kahdeksan työntekijää. Monet kokivat vapaaehtoisten työn työtään tukevana ja monet kertoivat saavansa apua eri tilanteissa. Myös palautteen saamisen seurakuntalaisilta mainittiin tukevana asiana. ”Vapaaehtoistyöntekijöitä on mukana diakonian kerhoissa ja tapahtumissa. Ilman heitä olisi mahdoton toteuttaa kaikkia diakoniatyön tapahtumia ja piirejä samassa mittakaavassa”. ”Seurakuntalaiset tukevat, auttavat, antavat tietoaan, taitojaan ja varojaan – tärkeää, korvaamatonta”. ”Vapaaehtoisten tuki on erittäin tärkeää..., ilman vapaaehtoisia tapahtumien määrä olisi paljon vähäisempi”. ”Ilman heidän tukeaan toiminta olisi paljon suppeampaa”. ”On myös ilo, että seurakuntalaiset rukoilevat työntekijöiden puolesta. Esirukouksella on iso merkitys”.

#### 8.4.3 Tuki tuomiokapitulilta ja kirkolta

Vähiten tukea yksityöskentelevät diakoniatyöntekijät kertoivat kysytyistä tuen mahdollisuuksista saavansa tuomiokapitulilta tai kirkosta. Samankaltaisia vastauksia on saatu Diakoniabarometrissä 2018, jossa 70% vastaajista on ilmoittanut, että on saanut hiippakunnasta tai kirkkohallitukselta vain vähän tai ei lainkaan tukea. (Isomäki ym. 2018, 130.) Keskiarvo tässä kyselyssä oli viisiportaisella kyselyllä 2,08. Viisi kyselyyn vastannutta vastasi, että eivät ole saaneet tukea ollenkaan, kolme vastasi ”hieman” ja neljä ”jonkin verran”.

Vain yksi koki saaneensa tukea paljon. Monissa vastauksissa ilmeni, että vastaajat kokivat, että eivät olleet tarvinneet tuomiokapitulin tukea. Kirjeitä ja tiedotteita keuhuttiin, hiippakunnalliset diakoniapäivät ja yhteiset tapaamiset mainittiin, ja koulutuksista oli mainintoja. Yksi vastaajista kertoi saavansa työnohjausta, jonka mainitsi tukevan huomattavasti työssäjaksamista. Sama työntekijä mainitsi, että kapituli antaa tarvittaessa asiantuntija-apua ja kertoi molempien merkityksen olevan suuri. Yksi vastaajista mainitsi, että tärkein tuki on tullut piispalta, ”joka ymmärtää diakoniatyön merkityksen”.

#### 8.4.4 Tuki muiden seurakuntien diakoniatyöntekijöiltä

Kaikkein eniten yksintyöskentelevien diakoniatyöntekijöiden toive oli, että keskusteluja muiden diakoniatyöntekijöiden kanssa olisi jatkossa enemmän. 12 vastaajaa kertoi osallistuvansa mielellään jatkossa tukitoimiin, joissa olisi mahdollisuus keskustella muiden diakoniatyöntekijöiden kanssa.

Erittäin paljon tukea kertoi saavansa muiden seurakuntien diakoniatyöntekijöitä kaksi vastaajaa, paljon kaksi vastaajaa, kuusi jonkin verran ja kolme hieman. Kommenttina esimerkiksi, että ”kollegoilta saatu tuki esimerkiksi käytännöissä on huomattava. Se sisältää kokemusten ja tietojen jakamista”. Rovastikunnalliset diakoniatyöntekijöiden tapaamiset moni koki tärkeänä: ”Kokemusten jakamisella muiden seurakuntien diakoniatyöntekijöiden kanssa on iso merkitys jaksamisen kannalta”, ”rovastikunnan diakoniatyöntekijöiden tapaamiset ovat tärkeitä ja niitä saisi olla enemmänkin”. Kahdenkeskiset keskustelut ja puhelinsoitot moni mainitsi tärkeinä: ”toisen seurakunnan diakoniatyöntekijän kanssa voi jakaa työn ja arjen asioita. Hän ymmärtää työtäni eri tavalla kuin esimerkiksi työkaverit”.

#### 8.4.5 Tuki muilta yhteistyötahoilta

Paikalliset yhteistyökumppanit koki tukena 10 vastaajaa 12:sta. Heistä kaksi koki saavansa yhteistyökumppaneilta erittäin paljon tukea, neljä paljon ja neljä jonkin verran. Keskiarvo vastauksista 3,33. Yhteistyötahoina mainittiin esimerkiksi SPR, muut järjestöt, Sydänyhdistys, kunnan eri tahot, Martat, kyläyhdistys, sosiaali-toimi, kotihoito, yritykset ja ortodoksinen seurakunta. Kaksi vastaajista koki, että he eivät saa tukea yhteistyökumppaneilta lainkaan ja yksi jätti vastaamatta kokonaan.

## 8.5 Tuen tarve

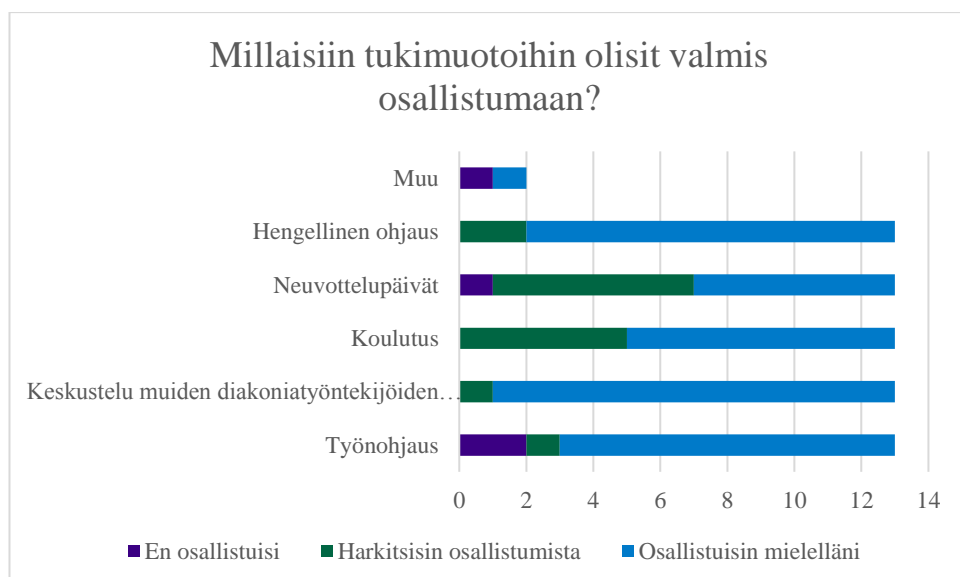
### 8.5.1 Millaista tukea yksintyöskentelevät diakoniatyöntekijät toivovat

Esille nousi kyselyssä kolme teemaa: se että saisi jakaa keskustellen asioita toisten työntekijöiden kanssa esimerkiksi yhteistyöpalavereissa naapuriseurakuntien kollegoiden tai esimiehen kanssa enemmän, työnohjauksen tarve ja työajan rajaamiseen, sekä vapaa-ajan mahdollistamiseen apua.

Kommentteja olivat esimerkiksi: ”esimiestä, jonka kanssa voisi puhua työasioista, kysyä neuvoja, mielipiteitä ja jopa tehdä yhteistyötä. Sitten toivon rahaa, jolla voisin palkata työntekijän avukseni srk-talon keittiöön.”, ”työnohjaus olisi paikallaan”, ”mahdollisuutta keskustella työssä eteen tulleista asioista”, ”kokisin hyväksi säännölliset yhteistyöpalaverit naapuriseurakuntien kollegoiden kesken esimerkiksi parin kuukauden välein”. Yhdessä vastauksista toivottiin hengellistä tukea, mutta kun kysyttiin tukimuotoja, joihin vastaajat olisivat valmiita osallistumaan, niin 11 vastaajista osallistuisi mielellään hengelliseen ohjaukseen.

### 8.5.2 Tukimuodot, joihin yksintyöskentelevät diakonit olisivat valmiita osallistumaan

Kuva 7. Millaisiin tukimuotoihin olisivat valmis osallistumaan



Eniten vastaajat haluaisivat osallistua tukena siihen, että heillä olisi mahdollisuus keskustella muiden diakoniatyöntekijöiden kanssa, kukaan ei maininnut, ettei osallistuisi tällaiseen. Hengellistä ohjausta, sekä työnohjausta kaipasivat myös lähes kaikki. Myös koulutukseen osallistumiseen oli paljon valmiutta. Ylipäättään valmius saada tukea ja osallistua tukimuotoihin oli korkealla tasolla. Muuna tukimuotona toivottiin diakoniatyöntekijöiden retriittiä.

Vaikka kyselyssä usea työntekijä vastasikin, että saa riittävästi tukea, niin silti valmius osallistua tukimuotoihin oli korkealla tasolla. Työnohjauksessa ilmoitti olevansa vain yksi työntekijä, mutta valmiutta osallistua työnohjaukseen oli 11 diakoniatyöntekijällä, joista 10 osallistuisi mielellään työnohjaukseen.

Tämäkin kysymys osoitti sen tarpeen, että diakoniatyöntekijät kaipaavat keskusteluja kollegoiden kanssa. 12 vastaajista osallistuisi mielellään tukimuotona keskusteluun muiden diakoniatyöntekijöiden kanssa.

### 8.5.3 Haasteet/esteet osallistumiselle tukimuotoihin

Kyselyssä nousi esille kolme teemaa haasteista: aika, raha ja pitkät välimatkat. Toivottiin että neuvottelupäiviä olisi lähempänä kuin Kuopiossa. Pitkiä välimatkoja valiteltiin monessa vastauksessa, sillä tukimuotoon ”osallistuminen Kuopiossa vie aina yhden työpäivän ja se on muusta työnteosta pois”. Muutama vastaaja mainitsi, että heillä ei ole mahdollisuutta työnohjaukseen määräaikaaisuuden tai muun syyn vuoksi. Työaikataulut koettiin esteenä, sillä ”lähes joka päivälle on viikoittaiset rutiinit: ruokajaot, hartaudet, päivystysajat”. ”Työnohjaus, koulutus ja neuvottelupäivät vievät työaikaa.” ”Aina kun meiltä lähtee, niin siinä tärvyytyy yksi työpäivä ja se on taas arkityöstä pois.” Kolmessa vastauksessa mainittiin tukitoimiin osallistumisen haasteena/esteenä määrärahojen puute.

Muissakin kysymyksissä vastauksista ilmeni, että yksintyöskennellessä on suuri ongelma se, että jos työntekijä on vapaalla, lomalla tai koulutuksessa, työtä ei hoida sillä hetkellä kukaan seurakunnassa. Pitkät välimatkat ovat tyypillisiä Kuopion hiippakunnan alueella. Kun aikapula koettiin ongelmana muutenkin, niin aika joka kuluu tukimuotoihin osallistumiseen on haaste tai este niihin osallistumiseen.



#### 8.5.4 Tukitoimiin osallistumista mahdollistavia toimia

Kyselyssä nousi esille kolme teemaa, jotka mahdollistaisivat paremmin osallistumisen tukitoimiin: riittävät määrärahat, välimatkojen parempi huomioiminen, ja ajankäytön mahdollistaminen.

Edellisessä kysymyksessä välimatkat koettiin useassa vastauksessa haasteena ja tässä kysymyksessä toivottiin niiden huomioimista. Toivottiin, että tukitoimiin voisi osallistua verkon välityksellä ja toivottiin että ”aikaa varattava matkaan riittävästi”. ”Tuki ei saisi olla liian kaukana. Jos pitää lähteä 400 – 700 kilometrin päähän, niin se rajoittaa aika paljon.” Toivottiin että tukitoimet olisivat junayhteyden päässä.

Seurakunnalle toivottiin taloudellista tukea tukitoimien mahdollistamiseen. Budjetoinnissa toivottiin otettavan huomioon koulutukset. Yksi vastaajista kertoi osallistumisen olevan mahdollista vain yhteen koulutukseen rahanpuutteen vuoksi.

Ajankäytön suunnittelun siten, että tukitoimia ei järjestettäisi touko-, marras-, tai joulukuussa, oli yhden vastaajan mainitsema toimi. Myös kellonajoista mainitsi yksi vastaaja kertoessaan, että hän pääsee lähtemään paikkakunnaltaan vasta klo 07:30 ja palaamaan viimeistään klo 16:00 lapsen hoitopäivien vuoksi. Toivottiin että tukitoimet ”olisivat selkeästi osa työtä, ettei se olisi mikään erityisoikeus”, mainittiin, että olisi tärkeätä tietää tukitoimien ajankohta ”todella hyvissä ajoin”. Ennakkotehtävien tehtäviä toivottiin saatavan ajoissa. Työkaleri pitäisi saada organisoitua paremmin ja tapaamiset kollegoiden kanssa pitäisi saada mahdollisuus varata aika omasta työkalerista.

#### 8.5.5 Teknologian, internetin, Skypen ja WhatsApp-alustan käyttö tukitoimina

Kymmenen vastaajista koki teknologiset yhteydenpitomahdollisuudet hyvinä ja mahdollisina. Skypen ja WhatsAppin käyttö mainittiin erityisesti hyvinä mahdollisuuksina. Kommentteja oli esimerkiksi, että ”Skypen kautta keskustelu voisi toimia. Koulutuksessa internet-materiaali on tarpeellinen.” ”Loistavaa! Ei menisi

aikaa matkoihin ja olisi joustavampi aikataulujen suhteen!” ”Säästävät matkajassa työaikaa – siksi ovat muun muassa hyviä!” ”Varmasti hyvä ratkaisu”.

Toisaalta koettiin, että ” ne eivät korvaa ”face to face”-kohtaamisia” ja että ”live-kohtaaminen on erityisen tärkeää silloin, kun on ainoana työntekijänä”. Yksi vastaajista kommentoi, että ”keskustelun ja kohtaamisen mahdollisuus voi jäädä aika olemattomaksi. Olen kokenut hyvänä, jos pystyy lähtemään koulutukseen toiselle paikkakunnalle. Silloin tavallaan pääsee irti työympäristöstä, ja voi niin sanotusti katsoa työtään etäämmältä. Maiseman vaihto tekee hyvää.”

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseen osallistui 22 diakoniatyöntekijästä, joille kysely lähetettiin, 13 diakoniatyöntekijää Kuopion hiippakunnan alueelta. Vastauksista nousee esille se, että vastaukset olivat monilta osin monissa kysymyksissä melko yhteneväisiä, vaikka poikkeuksiakin oli. Tämä vahvistaa sitä, että vaikka vastaajien määrä oli vain tuo 13, työn haasteet, tuen tarve, saatu tuki ja toivottu tuki olivat monille yksintyöskenteleville diakoniatyöntekijöille yhteisiä. Myös toimintaympäristöt, joissa yksintyöskentelevät diakoniatyöntekijät toimivat, olivat melko samankaltaisia: pääasiassa pieniä seurakuntia ja kuntia, joissa työyhteisön koko oli melko saman suuruinen ja kuntien asukasmäärät olivat samankaltaisia.

Erityispiirteinä yksintyöskentelyssä tuli esille, että työ on itsenäisempää, kuin yhdessä työskennellessä diakoniatimeissä. Koko työalavastuu on yhdellä työntekijällä ja kun diakonian tehtäviin kuuluu niin suuri työkenttä ja monia osa-alueita, joita aiemmin on esitelty tässä tutkimuksessa, niin ajankäytön ongelmat moni vastaaja koki isoina haasteina. Koettiin, ettei työaika riitä kaikkeen mitä pitäisi tehdä ja mitä haluttaisiin tehdä. Toisaalta työn itsenäisyyden useat kokivat myös positiivisena ja toimintaa helpottavana. (Jääskeläinen 2002, 192-227.)

Vaikka diakoniatyöhön osallistuu muitakin työntekijöitä ja seurakuntalaisista vapaaehtoisia, niin koko diakonian työalavastuu tutkituissa seurakunnissa on kuitenkin vain yhdellä diakoniatyöntekijällä. Diakoniabarometri 2013 mukaan yli 86,2% kaikista diakoniatyöntekijöistä Suomessa koki liiallisen työmäärän vähintäänkin jonkin verran kuormittavaksi tekijäksi työssään. Samankaltaisia vastauksia saatiin myös tässä tutkimuksessa, kun tutkittiin työn kuormittavuutta. Liiallisen työmäärän mainitsi kuormittavaksi lähes kaikki vastaajat. Koska diakonian työalaaan kuuluu monia eri osa-alueita, yksi työntekijä joutuu tekemään kaikkea, eikä pysty erikoistumaan tietyille osa-alueille. Ristiriitaa tutkimuksessa paljastui myös siinä, että joissakin tapauksissa seurakuntalaisten ja luottamushenkilöiden odotukset eroavat siitä, mitä osa-alueita diakoniatyöntekijä itse kokisi tärkeänä painottaa, kun työaika ei riitä kaiken tekemiseen ja kaikkiin osa-alueisiin riittävästi panostamiseen.

Tiina Torppa mainitsee, että kun työtä on liikaa, työaika ja työpäivän tunnit eivät tahdo riittää. Yksintyöskennellessä ajanhallinta on tärkeää ja se on iso haaste. (Torppa 2013, 24.) Tämä tutkimus kertoo samasta ilmiöstä myös yksintyöskentelevien diakoniatyöntekijöiden kohdalla, kuin minkä Torppa mainitsee ongelmana myös muilla yksin työtätekevillä olevan.

Toisaalta yksintyöskentelyä pidettiin raskaana ja kuormittavana, mutta kuitenkin koettiin siinä olevan myös itsenäisyyttä ja sitä, että on mahdollisuus itsenäisesti enemmän päättää asioista ja sitä mitä tekee. Kun on tutkittu vanhusten kotihoitotyötä tekevien työhyvinvointia, tutkimuksessa on ilmennyt, että työn kokeminen itsenäiseksi on myönteistä. Tutkitut ovat kokeneet etuna sen, että saavat itse mahdollisuuden säädellä ja vaikuttaa itse työn tekemisen tapoihin ja aikatauluihin. (Haapakorpi & Haapola, 2008, 83-84.) Vaikutusmahdollisuus työhön, on todettu useissa tutkimuksissa olevan tärkeä työtyytyväisyyttä edistävä asia esimerkiksi Grönroos & Perälän ja Karasek & Theorellin tutkimuksissa Haapakorpi & Haapolan mukaan. (Haapakorpi & Haapola, 2008, 84.) Kommentteina tutkimuksessa oli esimerkiksi, että ”asiat saa tehdä mieleisellä tavalla” ja ”luonteeltani sovin hyvin itsenäiseen työhön, joten koen sen lähes pelkästään positiivisena. Työtä on mahdollista suunnitella ja toteuttaa omien vahvuuksien mukaisesti.”

Kyselyssä kahdeksan vastaajista koki työnsä paljon tai erittäin paljon kuormittavaksi. Lisäksi kolme koki sen jonkin verran kuormittavaksi. Kun Diakonibarometrissä 2013 kysyttiin kaikilta Suomen diakoniatyöntekijöiltä työn kuormittavuudesta, niin väitteen ”työni kuormittaa minua paljon” kanssa täysin samaa mieltä tai kutakuinkin samaa mieltä oli noin puolet vastaajista. Tässä kyselyssä paljon tai erittäin paljon kuormittavaksi koki työnsä kahdeksan vastaajaa kolmestatoista, joten yksintyöskentelevät diakoniatyöntekijät Kuopion hiippakunnassa kokivat kyselyn mukaan työnsä jonkin verran enemmän kuormittavaksi, kuin diakoniatyöntekijät Suomessa keskimäärin.

Tämän kyselyn vastauksista nousi esille neljä yleistä teemaa, kun selvitettiin työn kuormittavuutta:

- 1) Ajanpuute ja ajankäytön hallinnan ongelmat
- 2) Suuri työn määrä ja raskaat tehtävät

- 3) Työyhteisön ristiriidat
- 4) Työn yksinäisyys

Kolme ensimmäistä teemaa ovat selkeästi esillä myös Diakoniabarometri 2018 tutkimuksen kärjessä olevissa teemoissa. Teema 1, ”Ajanpuute ja ajankäytön ongelmat” esiintyvät Diakoniabarometrissa teemoilla ”Jatkuva kiire” ja ”Työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla”, sekä ”Työn moniulotteisuus”. Teema 2, ”Suuri työn määrä ja raskaat tehtävät” näkyvät Diakoniabarometrin kohdissa ”Liiallinen työn määrä”, ”Työn vaativuus”, ”Vaikeus rajata työtä” ja ”Vaikeat asiakastapaukset”. Teema 3, ”Työyhteisön ristiriidat” on kahdeksanneksi kuormittavin asia Diakoniabarometrissa käsitteellä ”Työyhteisön ongelmat”. (Isomäki ym. 2018, 126)

Neljäs teema, joka tässä tutkimuksessa nousi esille kuormittavana tekijänä, oli ”työn yksinäisyys”. Spiikin mukaan ihmisellä on tarve kuulua johonkin ryhmään. Sosiaalisuus on yksi ihmiselon perustarpeista. On tarve saada toisilta arvostusta ja hyväksyntää, sekä jakaa kokemuksia ja tehdä asioita yhdessä toisten kanssa. (Spiik 2004, 133.) Toisaalta kun kysyttiin sitä, mistä diakoniatyöntekijät tämän tutkimuksen kohteina saivat tukea, niin monessa vastauksessa korostui esimiehen asema siinä, että hänen kanssaan pystyi jakamaan diakoniatyössä kohdatuja ongelmia. Diakoniabarometrissä 2018 95% vastaajista kertoi saavansa apua työkavereiltaan. (Isomäki ym. 2018, 130.)

Tällä hetkellä työhönsä saadun tuen osa koki riittävänä. Kuusi vastaajista ilmoitti kysyttäessä ”koen saamani tuen riittävänä”, että kokee tuen määrän erittäin paljon tai paljon riittävänä. Lisäksi viisi vastaajista ilmoitti kokevansa saadun tuen jonkin verran riittävänä. Tämä kertoo siitä, että diakoniatyöntekijät kokevat saavansa tukea melko hyvin. Erityisesti nousi esille, että kyselyyn osallistuneet diakoniatyöntekijät olivat pääosin tyytyväisiä lähiesimieheltä saatuun tukeen. Myös sanallisessa lisävastauksessa ilmaistiin tyytyväisyyttä esimieheltä saatuun tukeen. Tässä tutkimuksessa esimieheltä ilmoitettiin saadun enemmän tukea, kuin Diakoniabarometrissä 2013 suomalaiset diakoniatyöntekijät ilmoittivat saaneensa. (Kuva 5, edellä.)

Vastauksissa tuli ilmi myös se, että tukea työhönsä tutkimuksen työntekijät saavat koko työyhteisöltä, sekä vapaaehtoisilta ja yhteistyökumppaneilta. Sen sijaan joissakin vastauksissa nousi voimakkaasti esille ristiriidat luottamushenkilöiden ja työntekijän odotusten välillä. Ristiriidat koskivat lähinnä sitä, mihin työaika pitäisi käyttää ja mihin diakoniatyön toimintoihin pitäisi panostaa. Tuomiokapitulilta ja kirkolta saadun tuen vastaajat kokivat pääosin vähäisenä, ja tämä tulos on samansuuntainen Diakoniabarometri 2018-kyselyn tuloksen kanssa. Diakoniabarometri 2018-kyselyssä 70% vastaajista ilmoittaa, että ”on saanut vähän, tai ei lainkaan tukea/ei käytä”. (Kuva 4, edellä.)

Yksintyöskentely diakoniatyössä eroaa tiimityöstä siinä, että ei ole useinkaan mahdollista keskustella kollegan kanssa työasioista, kuten pyytää tarvittaessa neuvoja ja jakaa vastuuta päätösten teossa. Tämän vuoksi kyselyssä korostui yksintyöskentelevien tarve siihen, että keskustelutukea olisi enemmän saatavilla. Eräässä vastauksessa vastaaja toi esille senkin, että kahvipöytäkeskusteluista olisi tukea ja apua.

Kyselyn eri vaiheissa tuli esille, että nimenomaan keskustelujen ja asioiden jakamisen tarve oli suuri. Diakoniatiimeissä diakoniatyöntekijöillä on paremmat mahdollisuudet kommunikoida keskenään ja keskustella työasioista ja jakaa työalan tehtäviä. Ajanpuutteen monet mainitsivat ongelmana usean kysymyksen vastauksissa, ja sen että diakonian työala on niin laaja, että työaika ei riitä panostukseen kaikkiin osa-alueisiin täysipainoisesti. Tästä aikapulasta johtuvaan työajan rajaamisen ongelmaan diakoniatyöntekijät toivoivat myös tukea.

Kyselyssä kartoitettiin toivottua tukea, sekä sitä millaisiin tukimuotoihin yksintyöskentelevät diakoniatyöntekijät osallistuisivat. Vahvasti kaivattiin enemmän mahdollisuuksia keskustella muiden diakoniatyöntekijöiden kanssa erilaisissa yhteyksissä, kuten yhteisissä tapaamisissa, mutta myös työnohjausta kaivattiin enemmän ja siihen oltiin valmiita osallistumaan. Myös hengellisen ohjauksen tarve ja halu osallistua hengelliseen ohjaukseen oli suurta.

Tukitoimiin osallistumisen esteinä koettiin määrärahojen puute, ajanpuute, sekä pitkät välimatkat. Ongelmana nähtiin se, että tukitoimiin osallistuminen vie aikaa

muulta työltä, kun ajasta on muutenkin pulaa. Yksintyöskennellessä vielä korostuu se, että kun työntekijä on vapaalla tai esimerkiksi koulutuksissa, niin työt jäävät tekemättä, eikä niitä kukaan tee.

Teknologian, esimerkiksi internetin, Skype ja WhatsAppin käytön vastaajat kokivat toisaalta hyvänä mahdollisuutena, mutta toisaalta kokivat, ettei teknologiset menetelmät korvaa ”face to face”-kontakteja. Teknologian hyötyinä mainittiin ajansäästö. Tukitoimiin ja kokoontumisiin osallistuminen vie vastaajilta usein kokonaisen työpäivän pitkien välimatkojen vuoksi. 10 vastaajista kuitenkin koki, että teknologian käyttö tukitoimissa olisi hyvä ja mahdollinen asia.

Tärkeätä on pääosin myönteinen suhtautuminen teknologisiin yhteydenpitomahdollisuuksiin tukimuotoina. Pitkien välimatkojen Kuopion hiippakunnassa teknologia mahdollistaisi tukitoimiin osallistumista, kun aikaa matkoihin ei kuluisi teknologiaa hyödynnettäessä.

Yhteenvetona johtopäätöksiin nousee esille se, että kun työskennellään yksin diakoniatyöntekijänä seurakunnassa, niin eniten kaivataan enemmän keskusteluja toisen diakoniatyöntekijän kanssa, että olisi mahdollisuus jakaa työasioita keskustellen ja saada tarvittaessa neuvoja kollegalta tai kollegoilta. Se että diakoniatyöntekijöillä olisi halua osallistua myös työnohjaukseen, kertoo myös siitä, että työasioita olisi enemmän halua ja tarve jakaa muiden työntekijöiden kanssa.

## 10 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä lähdettiin liikkeelle Kuopion hiippakunnan diakonian neuvottelukunnan tarpeesta kartoittaa Kuopion hiippakunnan alueella seurakunnissa yksin diakoniatyössä työskentelevien diakoniatyöntekijöiden työn haasteita ja tuen tarvetta. Alkuvaiheessa prosessia pyrin kartoittamaan seminaariryhmässäni ja itselleni esille nousseita teemoja aiemman kirjallisuuden avulla. Selvitin yleisesti yksintyöskentelyn ominaispiirteitä ja haasteita, tutkin työn kuormittavuudesta kertovaa lähdemateriaalia, perehdyin työnohjauksen mahdollisuuksiin ja toimintaympäristöihin, missä tutkimukseen osallistuvat diakoniatyöntekijät toimivat. Apuna käytin myös diakoniatyöstä Suomessa tehtyjä kyselyjä, jotka on julkaistu Diakoniabarometrissa 2013 ja Diakoniabarometrissä 2018.

Prosessin alkuvaiheessa syntyneiden ajatusten ja seminaariryhmässä käytyjen keskustelujen jälkeen koostin kyselylomakkeen ja sen kysymykset. Kysely toteutettiin internetissä web-kyselynä Webropol-ohjelmassa ja kyselyyn osallistumiseen mahdollistavan linkin ja saatekirjeen toimitti diakoniatyöntekijöille sähköpostilla Kuopion hiippakunnan diakoniasihteerin Maija Sankari. Kyselyn osallistujamäärä oli 22 diakoniatyöntekijää, joista kyselyn vastaukset palautti 13 diakoniatyöntekijää. Mietintään jäi se, miksi loput mahdollisista vastaajista jättivät vastaamatta kyselyyn, mutta vastausta siihen on mahdotonta antaa. Kysymyksenä tutkimuksen tekijälle nousi mieleen, että kokivatko nämä diakoniatyöntekijät, etteivät tarvitse enempää tukea, vai oliko tilanne päinvastainen. Vai oliko mahdollisesti kyselyn toteuttamisen ajankohta, joka osui talvilomakauteen, syynä siihen että osa ei vastannut kyselyyn.

Tutkimuksen vastausten analysoinnin jälkeen tutkimuksen tekijällä tuli ajatus, että tutkimuksessa olisi vielä enemmän voinut keskittyä tuen tarpeen kartoittamiseen yksilöidymmin. Kyselyssä olisi ehkä voinut olla vielä enemmän ja tarkemmin kysymyksiä siitä, minkälaista tukea kaivattaisiin ja minkälaista tukea olisi mahdollisuus olla saatavilla.

Selkeästi esille nousi yksintyöskentelevien diakoniatyöntekijöiden toive ja tarve keskusteluista muiden kollegoiden ja työntekijöiden kanssa. Tässä



opinnäytetyöntekijä ehdottaa, että olisiko mahdollista esimerkiksi perustaa tuomiokapitulin toimesta WhatsApp-ryhmä tai useampiakin ryhmiä, jossa diakoniatyöntekijät voisivat jakaa salatusti keskusteluja, pyytää neuvoja ja saada tukea. Myös diakoniatyöntekijöiden yhteinen sähköpostilista voisi olla hyödyllinen, jos sellaista ei vielä ole.

Työnohjaukseen ilmoitti myös halukkuutensa moni diakoniatyöntekijä. Kuopion hiippakunnassa on lukuisia työnohjaajia, mutta kun kyselyyn vastanneet ilmoittivat pääasiassa tuomiokapitulilta ja kirkolta saadun tuen vähäisenä, olisiko mahdollisuus tiedottaa työnohjauksen mahdollisuudesta ja mahdollistaa työnohjausta vielä entistäkin enemmän. Opinnäytetyön tekijällä nousee mieleen ajatus, että vaikka työnohjaus tiedostetaan tukimuotona, sitä ei ehkä osata vielä hyödyntää siinä määrin, kuin olisi mahdollista.

Tutkimuksen tekijällä tulee mieleen, että olisiko hiippakunnan tuomiokapitulilla mahdollisuus ja tarve tiedottaa enemmän siitä tuesta ja avusta, mitä tuomiokapitulilla on mahdollisuus tarjota. Esimerkiksi työnohjauksen mahdollistamisesta olisi ehkä hyvä tiedottaa enemmän. Kun jotkut yksintyöskentelevät diakonit ilmaisivat, että eivät olleet tarvinneet tuomiokapitulin tukea, niin nousee mieleen kysymys, että ovatko he täysin tietoisia niistä mahdollisuuksista, miten tuomiokapituli voisi yksintyöskenteleviä diakoniatyöntekijöitä työssään tukea. Lisäksi olisi ehkä syytä miettiä, olisiko tuomiokapitulin toimesta tarvetta miettiä tukimuotoja enemmän ja jatkossa pyrkiä vielä enemmän vastaamaan niihin tarpeisiin, haasteisiin ja toivomuksiin, mitä tässäkin tutkimuksessa tulee esille.

Loppupohdintana tämän työn tekijälle tulee ajatus, että yksintyöskentelevät diakoniatyöntekijät kokevat saavansa melko hyvin tukea työhönsä, mutta toivovat silti saavansa enemmän tukea työhönsä.

Omaan oppimiseeni ja ammatillisuuteni kehittymiseen vaikuttavat eniten kokemukseni reflektion ja ennen kaikkea muiden kanssa yhdessä tehtävän reflektion tärkeydestä. Myös erilaiset näkökulmat, jotka tutkimuksen aikana tulivat esille diakoniatyön työalasta, sen haasteista ja mahdollisuuksista, rikastuttivat omia näkökulmiani. Lisäksi työn aikana minulle selkeytyi lisää diakoniatyön erityispiirteitä.

Tutkimuksen vaatima pitkäjännitteisyys ja kokonaisuuksien hahmottamisen vaatimus opettivat minua suuresti. Prosessin aikana minulla oli henkilökohtaisesta elämäntilanteestani johtuen suuri aika- ja resurssipula. Se opetti ajankäytön tehokkuutta ja kykyä pyrkiä erottamaan oleellinen epäoleellisesta.

## LÄHTEET

KJ 6

KL 19:1 §, KJ 19:1 §. Tuomiokapituli, tehtävät. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054#O4L19>

Evl.fi. Tietoa kirkosta. Tilastotietoa. Saatavilla <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content42AD13>

Kirkon työntekijöiden työnohjaus Sakasti-sivuilla. Saatavilla <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content290EFD>.

Kuopion hiippakunnan toimintalinjaus 2019-2023. Saatavilla <https://www.kuopionhiippakunta.fi/tietoa-hiippakunnasta/>

Kuopion hiippakunnan tuomiokapituli. Tietoa hiippakunnasta. Saatavilla <https://www.kuopionhiippakunta.fi/tietoa-hiippakunnasta/>

Stat.fi. Tup. Kunnat. Kuntatiedot. Saatavilla <http://www.stat.fi/tup/alue/tietoakunnittain.html>

Diakonia-lehti 2/2018

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O.-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. (2011). *Työnohjauksen käsikirja*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Gothoni, R., Helosvuori, R., Kuusimäki, K. & Puuska, K. (2012). *Kantakaa tois-  
tenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö*. Helsinki: Kirjapaja

Helin, M., Hiilamo, H. & Jokela, U. (2010). *Diakoniatyö. Asiakkaan palveluksessa*. Helsinki: Edita

Haapakorpi, A. & Haapola, I. (2008). *Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali-  
ja terveystieteillä – esimerkkinä vanhusten kotihoito*. (Työ- ja elinkei-  
noministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 35/2008)

Isomäki, P., Lehmusmies, J., Salojärvi, P. & Wallenius, V. (2018). *Diakoniabaro-  
metri 2018*. Kirkon tutkimuskeskus. Kirkon tutkimuskeskuksen verk-  
kojulkaisuja, 56. Saatavilla <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=julkaisu&tit=Diakoniabarometri-2018>

Jabe, M. (2010). *Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle*. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Janhonen, M. (2010). *Tiedon jakaminen tiimityössä*. (Työterveyslaitoksen julkai-  
suja. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 39.) Helsinki: Työterveyslaitos

- Jääskeläinen, I. (2002). Diakoniatoiminnan muodot. Teoksessa Helosvuori, R., Koskenvesa, E., Niemelä, P. & Veikkola, J. (toim.), *Diakonian käsikirja*. Helsinki: Kirjapaja.
- Kiiski, J. (2013). *Diakoniabarometri 2013*. Kirkon tutkimuskeskus. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja, 33. Saatavilla <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=julkaisu&tit=Diakoniaty%C3%B6ntekij%C3%A4-rinnallakulkija-ja-kaatopaikka-e>
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Marttila, O. & Tamminen, H. (toim.) (2002). *Hyvinvointi seurakuntatyössä*. Jyväskylä: Työturvallisuuskeskus.
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Jyväskylä: International Methelp KY. 3. painos.
- Mäkinen, O. (2006). *Tutkimusetiikan ABC*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Saarijärvi, P. (2015). *Väsytys työelämässä – riskit ja hallinta*. Rajamäki: Neirokustannus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015). *Työelämä 2025 - Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin*. Raportteja ja muistioita (STM): 2015:16 Saatavilla <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70339>
- Spiik, K.-M. (2003) *Tulokseen tiimityöllä*. Helsinki: WSOY.
- Torppa, T. (2013). *Yksintyöskentelevän opas*. Helsinki: Talentum.
- Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) (2015). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Jyväskylä: PS-kustannus.

## LIITE 1. KYSELYLOMAKE

## KYSELY SEURAKUNNAN AINOANA DIAKONIAKYÖNTEKIJÄNÄ TOIMIVALLE

## TAUSTAKYSYMYKSET

1. Seurakuntasi toiminta-alueen väkiluku on

5 merkkiä jäljellä

2. Seurakuntasi jäsenmäärä on

5 merkkiä jäljellä

3. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt diakoniatyöntekijänä

2 merkkiä jäljellä

4. Kuinka monta työntekijää seurakunnassasi on

2 merkkiä jäljellä

5. Kuinka monta hengellisen työn työntekijää seurakunnassasi on

2 merkkiä jäljellä

6. Ketkä muut sinun lisäksi osallistuvat diakoniatyön tekemiseen?

Seuraava -->

20% valmiina

## KYSELY SEURAKUNNAN AINOANA DIAKONIATYÖNTEKIJÄNÄ TOIMIVALLE

**KOKEMUS TYÖSSÄ SAADUSTA TUESTA****7. Saan työssäni tukea työyhteisöltä**

Saan työssäni tukea työyhteisöltä

En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8. Kerro saamastasi tuesta ja sen merkityksestä****9. Saan työssäni tukea esimieheltä**

Saan työssäni tukea esimieheltä

En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10. Kerro saamastasi tuesta ja sen merkityksestä****11. Saan työssäni tukea luottamushenkilöiltä**

Saan työssäni tukea luottamushenkilöiltä

En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12. Kerro saamastasi tuesta ja sen merkityksestä**

**13. Saan työssäni tukea tuomiokapitulilta tai kirkosta**

Saan työssäni tukea tuomiokapitulilta tai kirkosta

	En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14. Kerro saamastasi tuesta ja sen merkityksestä****15. Saan työssäni tukea muiden seurakuntien diakoniatyöntekijöiltä**

Saan työssäni tukea muiden seurakuntien diakoniatyöntekijöiltä

	En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**16. Kerro saamastasi tuesta ja sen merkityksestä****17. Saan työssäni tukea seurakuntalaisilta**

Saan työssäni tukea seurakuntalaisilta

	En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**18. Kerro saamastasi tuesta ja sen merkityksestä****19. Saan työssäni tukea paikallisilta yhteistyökumppaneilta**

Saan työssäni tukea paikallisilta yhteistyökumppaneilta

	En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**20. Kerro saamastasi tuesta ja sen merkityksestä****21. Koen saamani tuen riittävänä**

Koen saamani tuen riittävänä

	En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[<-- Edellinen](#) [Seuraava -->](#)

40% valmiina

## KYSELY SEURAKUNNAN AINOANA DIAKONIATYÖNTEKIJÄNÄ TOIMIVALLE

**TYÖN KUORMITTAVUUS JA AINOANA DIAKONIATYÖNTEKIJÄNÄ TYÖSKENTELYN  
HAASTEET****22.** Kuinka kuormittavaksi koet työsi

Kuinka kuormittavaksi koet työsi

En ollenkaan	Hieman	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**23.** Mitkä asiat erityisesti kuormittavat sinua työssäsi?**24.** Miten kuvailisit ainoana diakoniatyöntekijänä työskentelyn erityispiirteitä ja haasteita?

[<-- Edellinen](#) [Seuraava -->](#)

60% valmiina



## KYSELY SEURAKUNNAN AINOANA DIAKONIA TYÖNTEKIJÄNÄ TOIMIVALLE

**TOIVOTTU TUKI****25.** Millaista tukea toivot työhösi?
**26.** Millaisiin tukimuotoihin olisit valmis osallistumaan

	En osallistuisi	Harkitsisin osallistumista	Osallistuisin mielelläni
Työnohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskustelu muiden diakoniatyöntekijöiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neuvottelupäivät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hengellinen ohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**27.** Muu, mikä?

**28.** Millaiset asiat haastavat/estävät osallistumistasi esim. yllä mainittuihin tukimuotoihin?

**29.** Millaisia asioita tuen järjestämisessä tulisi huomioida, jotta osallistumisesi olisi mahdollista?

**30.** Mitä ajattelet internetpalvelujen kautta järjestettävästä tuesta, esim. keskustelu Skypen kautta tai internetalustalla, whatsapp-keskustelut, tai koulutuksessa internetmateriaali?

**31.** Mitä muuta haluat sanoa ainoana diakoniatyöntekijänä toimimiseen ja siihen tarvittavaan tukeen liittyen?

[<-- Edellinen](#) [Seuraava -->](#)

80% valmiina

## KYSELY SEURAKUNNAN AINOANA DIAKONIA TYÖNTEKIJÄNÄ TOIMIVALLE

Kiitos vastauksista. Paina vielä "LÄHETÄ"-painiketta, ennenkö suljet kyselyn.

[<-- Edellinen](#) [Läheta](#)

100% valmiina