

TAPAHTUKOON TEILLE NIIN KUIN USKOTTE

Diakoniatyön strategiprojekti Pieksämäen ev.lut. seurakunnassa vuonna 2011

Hannu Kokkonen
Opinnäytetyö Kevät 2012
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Pieksämäen yksikkö
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi-diakoni (AMK)

TIIVISTELMÄ

Kokkonen, Hannu.

Tapahtukoon teille niin kuin uskotte - Diakoniatyön strategiprojekti Pieksämäen ev.lut. seurakunnassa vuonna 2011. Pieksämäki, kevät 2012, 31 s, 5 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Itä, Pieksämäki. Sosiaalian koulutusohjelma, sosionomi (AMK) + diakonin virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön työelämäosuus oli Pieksämäen ev.lut. seurakunnan diakoniatyölle vuoden 2011 aikana toiminnallisena kehittämishankkeena toteutettu strategian työstäminen, jonka lopputuloksena syntyi dokumentti Diakoniatyön strategia 2012–2017.

Opinnäytetyössä käsitellään strategista ajattelua ja strategiatyötä seurakuntayhteisön yhteisesti hyväksytyjen suuntaviivojen luomisessa yksittäiselle työalalle. Työssä tarkastellaan työskentelymenetelmiä kokoontumisia valmisteltaessa ja kokoontumisten aikana sekä esiin nousseiden eri strategisten vaihtoehtojen yhteisesti hyväksytyä karsimista.

Johtopäätöksissä nousee esille varsinaista strategiadokumenttia tärkeämmäksi itse työskentelyn innostavuus sekä kunkin yksittäisen työntekijän oman työpanoksen kohdentaminen oikeisiin asioihin arjen kiireen keskellä. Tärkeäksi johtopäätökseksi nousee myös johdon rooli ja sitoutuminen strategiatyöskentelyn ylläpitämisessä ja yksituumaisuuden säilyttämisessä.

Asiasanat: luova ryhmä, seinätaulutekniikka, strategia, strategiatyö, SWOT-analyysi, tuplatiimi, yksituumaisuus.

ABSTRACT

Hannu Kokkonen

Let it happen to you what you believe. A strategy project of welfare work at the Evangelical-Lutheran Congregation of Pieksämäki in year 2011, 31 sides, 5 appendices.
Language: Finnish. Pieksämäki, Spring 2012.

Diaconal University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Bachelor of Social Services.

The work share of the thesis was at Pieksämäki Evangelical-Lutheran congregations welfare work during year 2011. It was a strategy planning work by a functional development project and the Welfare Work Strategy 2012-2017 document was the result of the project.

The thesis handled strategy thinking and strategy work by construction of jointly accepted guidelines to the single work area. The thesis look at working methods both in planning of meetings and during meetings and then mutual accepted trimming of the different strategy complementary.

The excitement of working came up as more important than the strategy document itself in the conclusions and then the allocation of every worker's own work contribution to the right things in the middle of everyday urgency. Also the role and the commitment of maintaining and unanimity maintenance of the strategy working by the command came up as an important conclusion.

Keywords: creative group, Wall Chart Technique, strategy, strategy work, SWOT analysis, double team, unanimity.

SISÄLLYS

1 DIAKONIATYÖ TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSESSA	5
2 STRATEGIATYÖ	7
2.2 Keskeisimmät teorian lähteet.....	8
2.3 Aiemmat tutkimukset	9
2.1 Strategiatyö kirkossa.....	10
2.4 Keskeiset käsitteet	11
3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ	
3.1 Diakoniatyö kirkossa	14
3.2 Pieksämäen seurakunta.....	15
3.3 Diakoniatiimi	15
4 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET.....	17
4.1 Eettisyys	18
4.2 Tarvittavat luvat.....	19
5 TOIMINNALLINEN OSUUS SEURAKUNNASSA	20
5.1 Hankkeen suunnittelu	20
5.1.1 Ryhmätyömenetelmät.....	21
5.1.2 Seinätaulutekniikka - Tuplatiimi	22
5.2 Osallistujat	22
5.3 Toiminnan toteuttaminen ja käytetyt menetelmät	23
5.3.1 Vaihtoehtojen valinta	25
5.4 Hankkeen tuotoksena syntynyt strategia	25
6 HANKKEEN ARVIOINTI.....	26
7 POHDINTA: JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOSUUNNITELMIA.....	27
7.1 Hankkeen anti ja jatkosuunnitelmat	27
7.2 Oma ammatillisuus	29
LÄHTEET.....	31
LIITTEET	33
Liite 1. Työpalaveriin osallistuville etukäteen lähetetty kutsu	
Liite 2. Työpalaverin aikataulu	
Liite 3. Ryhmätöiden tulosten jatkotyöstö	
Liite 4. Hankkeen palautekyselyn vastaukset	
Liite 5. Diakoniatyön strategia 2012 – 2017	

1 DIAKONIATYÖ TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSESSA

Kirkko ja sen diakoniatyö elävät muutosten keskellä. Ylipäätään uskonnollisuus ja kirkon jäsenmäärän kehitys ovat muutoksessa. Seurakunnan väestö rakenne muuttuu ja ympäröivässä kuntakentässä tapahtuu muutoksia. Kaikki nämä asettavat paineita käytännön diakoniatyölle, sen organisoinnille sekä perustehtävän hoitamiselle käytettävissä olevien resurssien puitteissa (Kirkkohallitus 2010, 6.)

Paitsi että asiakaskunnan ja toimintaympäristön muutokset vaikuttavat työn sisältöön, ne voivat heijastua myös työntekijöiden jaksamiseen. Sosiaalialan toimijoiden kenttä seurakuntien toiminta-alueilla on varsin moninainen sisältäen julkisen vallan lisäksi yhä kasvavamman joukon yrityksiä ja yhteisöjä. Uudet palvelurakenteet ja yhteiskunnan tarjoamien palveluiden ja sosiaaliturvan muutokset heijastuvat tämän toimijakentän jokaiseen toimijatahoon — myös diakoniatyötä tekeviin tiimeihin.

Muuttuva diakoniatyö vaatii kokeiluja ja kartoituksia. On pidettävä yllä yhteistyökumppaniverkoston ja koetettava tunnistaa uusien yhteistyötahojen tarjoamia mahdollisuuksia. Seurakuntien toimintaa on siis ankkuroitava yhä paremmin paikallisyhteisöihin yhteisvastuun periaatteella (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 28.) On myös kehitettävä uusia toimintamalleja palveluiden tarjonnassa sekä yhteiskunnan tukiverkon väliinputoajien auttamisessa ja tunnistamisessa.

Kehittämispainotteinen opinnäytetyö voidaan toteuttaa joko tuotekehittelynä tai kehittämishankkeena. Tästä työtavasta käytetään usein myös nimitystä toiminnallinen opinnäytetyö (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 32.)

Tämä kehittämishankkeena toteutettu opinnäytetyöni sisältää strategiatyön keskeiset käsitteet ja toimintaympäristöön vaatimukset lähtökohdaksi työskentelylle. Toiminnallisen osuuden kuvaus on kertomus siitä antoisasta retkestä minkä minä, aikuisiän opiske-

lijana ja alanvaihtajana, sain kokea ollessani mukana seurakunnan diakoniatyöntekijöiden tiimin pohdiskellessa omaa tulevaisuuden rooliaan.

Liitteenä 5 oleva Diakoniatyön strategia 2012–2017 sisältää tämän toiminnallisen kehittämishankkeen tulokset. Tässä lopputyössä analysoin antoisan retkeni lähtökohtia eli seurakunnan ja diakonian toimintaympäristöä sekä yleensä strategiatyötä ja strategista ajattelua. Tämän jälkeen avaan kehittämishankkeessa käytettyjä ryhmätyömenetelmiä sekä materiaalin työstön menetelmiä. Oma osionsa on prosessiin osallistuneilta kerätyn palautteen analysointi.

Johtopäätökset ja jatkosuunnitelmat vievät koko hanketta tarkasteltaessa painopisteen varsinaisesta strategiadokumentista yksittäisen työntekijän pysähtymisen tärkeyteen arjen kiireen keskellä. Myös yksituumaisuuden merkitys työyhteisössä sekä johdon rooli ja sitoutumisen tärkeys korostuvat johtopäätöksissä.

Lopputyöni nimi tulee suoraan Raamatusta Matteuksen evankeliumin yhdeksännestä luvusta, missä kerrotaan Jeesuksen voimateoista. Jakeessa 27, Hänen poistuessaan kuolleista herättämänsä tytön luota, perään juoksee kaksi sokeaa anellen apua. Jeesus kysyy heiltä ”Uskotteko te, että minä voin auttaa teitä?”. Sokeiden vannottua uskoaan Jeesus kosketti heidän silmiään ja sanoi: ”Tapahtukoon teille niin kuin uskotte” ja silloin heidän silmänsä aukenivat (Raamattu. Matt 9:27.)

Lopputyöni nimen valintaan vaikutti ensinnäkin seurakunta ympäristöön hyvin istuva suora raamatun lainaus. Toisaalta Jeesuksen esille nostama oman tahdon kirkastaminen ja sen lausuminen ääneen kuvaavat mielestäni hyvin myös tämän lopputyön toiminnallisen osuuden perusideaa. Toiminnan suuntaviivojen – oman tahdon – kirkastaminen ja ääneen pohdinta kuuluvat oleellisena osana myös strategiatyöskentelyyn.

2 STRATEGIATYÖ

Strategiasta ja sen laatimiseen ja toimeenpanoon liittyvistä vaiheista ja osa-alueista on useita koulukuntia. Strategian luominen ei ole koskaan pelkkää suoraviivaista ja järkiperäistä päätösten sarjaa. Kun strategiaa luodaan, pohditaan tai uudistetaan, eteen tulee ja pitää tulla useita vaihtoehtoja. Muuten strategian luominen urautuu. Strategian luominen on valintaa erilaisten ajateltavissa olevien vaihtoehtojen välillä. Strategia on eri valinnoista muodostunut suunnitelma ja juuri siksi strategian teko onkin usein vaikeaa.

Strategiseen työskentelyyn liittyy sekä tekeminen että oleminen. Tutkija Timo Santalainen nostaa strategia-ajattelun keskiöön aktiivisen tekemisen rinnalle reflektoinnin. Strategisessa työskentelyssä reflektoinnilla tarkoitetaan etsimistä, ihmettelyä, asioiden yhdistelyä uudella tavalla, analyysiä, synteesiä ja tietoista ponnistelua. Reflektoida voi joko yksin tai yhdessä. Santalaisen mukaan vain tätä kautta strategia-ajattelu voi edetä tavallisuuden taakse (Kirkkohallitus 2008, 14.)

Siellä missä strateginen työskentelyote on sisäistetty osaksi koko työyhteisön olemista ja tekemistä puhutaan usein strategisesta tietoisuudesta. Strateginen tietoisuus nousee jatkuvasta keskustelusta ja pohdinnasta koskien seurakunnan identiteettiä, paikkaa toimintaympäristössä ja toiminnan suunnan määrittelyä. Strategiaan on palattava yhä uudestaan, sitä kautta myös strategian sisällöt jalostuvat eteenpäin (Kirkkohallitus 2008, 14.)

Nyky-yhteiskunnan useimmat keskeiset instituutiot, kuten tiede, liike-elämä, politiikka jne., perustuvat niiden kyvyille muotoilla ja ratkaista ongelmia luovasti. Niinpä voidaan sanoa, että viimekädessä näiden menestys perustuu kykyyn kehittää luovaa ryhmätöimintää ja sen mukaisia rakenteita toiminnassaan. Luovissa ryhmissä hullut ideat ovat sallittuja ja samoin epäonnistumiset ovat sallittuja, kunhan niistä opitaan Luovassa ryhmässä tai organisaatiossa ei ainoastaan siedetä yksilöiden erilaisuutta vaan sitä tietoisesti haetaan (Koski 2001, 13–14.)

2.1 Keskeisimmät teorian lähteet

Tiedon hankinnassani seurakunnan yksittäisen työalan strategiatyöskentelyn teoriapohjaksi käytin etupäässä yrityspuolelle tehtyjä julkaisuja. Näitä tukemaan käytin sitten kirkon seurakunnille tekemää ohjeistusta seurakuntien strategiatyöskentelylle.

Ylipäättään strategiatyöskentelystä, sen ulottuvuuksista ja varsinaisten työn tekijöiden motivoinnin sekä oleellisen kiteyttämisen välinenä kerrotaan Diakin kirjastoon tullessa Strategiatyö organisaation voimanlähteenä -kirjassa. Strategiatyö ei ole tiedettä, taidetta tai vaikeaa teoriaa vaan arkipäiväistä organisaation tekemistä. Strategiatyö ei ole myöskään vain johdon asia – strategian tekemiseen tarvitaan koko organisaation voimavarat. Strategiatyössä onnistuminen edellyttää myös, että strategia elää ja kehittyy jatkuvasti (Kehusmaa 2010.)

Liikkeenjohdon konsultti Mika Kamenskyn strategisen arkkitehtuurin mallissa lähdetään liikkeelle yrityksen elämäntehtävästä, mikä käsittää toiminta-ajatuksen, arvot ja vision. Kamenskyn strategiatyömallissa onkin suuri paino strategisten bisnesalueiden analysoinnissa, määrittelyssä ja pohdinnassa (Kamensky 2004, 16–20.) Toinen tässä mallissa paljon painoarvoa saava osa-alue on erilaiset analyysit (Kamensky 2004, 100–104.)

Kirkon keskeinen teorian lähde on Kirkkohallituksen julkaisema Strategiaopas seurakunnille 2009. Strategiaoppaan mukaan seurakuntien strategisen työskentelyn tavoitteena on kirkon toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen paikallisessa toimintaympäristössä. Muutosten keskellä on siedettävä epävarmuutta ja tähyiltävä eteenpäin. Haasteiden kohtaaminen vaatii vahvaa identiteettiä, ymmärrystä todellisuudesta ja rohkeutta tehdä valintoja. Kirkkohallitus hyväksyi sen helmikuussa 2008. Strategiaopas pohjautuu Kirkkohallituksen asettaman Kirkon strategia 2015 -työryhmän laatimaan kirkon yhteiseen strategiaan, joka on nimeltään Meidän kirkko - Osallisuuden yhteisö. Toinen laajempi työryhmän laatima on samanniminen mietintö, joka tarkastelee strategian eri osia laajemmin (Kirkkohallitus 2008, 9; Kirkkohallitus 2007.)

Diakonian ja yhteiskuntatyön toimikunta päivitti vuonna 2003 hyväksytyä *Vastuun ja osallisuuden yhteisö* -linjausta erityisesti muuttuneen toimintaympäristön vuoksi. Uuden linjauksen nimi on *Meidän kirkko – Välittävä yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015*. Kirkkohallituksen täysistunto hyväksyi linjauksen kokouksessaan 20.4.2010 (Kirkkohallitus 2010.)

2.2 Aiemmat tutkimukset

Strategiatyötä ja strategian merkitystä organisaatiossa tarkastelin yrityspuolelle tehtyjen tutkimusten valossa. Laurea-ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon lopputyössä Niko Toiviainen tutkii finanssialalla toimivan kohdeyrityksen henkilöstön näkökulmasta strategista johtamista, erilaisia strategialähtöisiä toiminnan ohjauksen järjestelmiä sekä niiden vaikutuksia strategiseen johtamiseen sekä toiminnanohjaukseen. Tutkielma pyrkii tuomaan esiin kohdeyrityksen toiminnanohjauksen kokonaisuuden, jonka puitteissa strategiaa on mahdollista toteuttaa tehokkaasti. Samalla tutkielma pyrkii selvittämään miten strategian toteutumista seurataan ja mitataan kohdeyrityksessä ja mikä tekee tasapainoisesta tuloskortista kohdeyrityksen strategian keskeisimmän ohjausvälineen ja mittarin (Toiviainen 2009.)

Tutkimuksen kirjallisuusosuudessa käsitellään strategista johtamista ja strategialähtöistä toiminnan ohjausta eri teorioiden muodossa. Osuudessa eritellään strategisen johtamisen haasteita esimiesten näkökulmasta, perinteisen talouden ohjauksen kritiikkiä sekä myös erilaisia käytössä olevia toiminnan ohjauksen järjestelmiä, joista keskeisimpänä tässä opinnäytetyössä on tasapainoinen tuloskortti (Balanced Scorecard), joka on myös kohdeyrityksen eräs toiminnanohjauksen väline (Toiviainen 2009, 22-30.)

Anita Rannan vuonna 2007 Tampereen Ammattikorkeakoulun Liiketalouden koulutusohjelman lopputyö (Strategian jalkauttaminen osaksi pk-yrityksen toimintaa tuloskorttien avulla) on tehty caseyrityksen näkökulmasta tukemaan strategian jalkauttamista koko organisaatioon. Tavoite on strategian jalkauttaminen osaksi organisaation jokapäiväistä toimintaa. Kehittämistyö tuo esille keinoja strategian jalkauttamiseksi koko organisaatioon. Jalkauttamisen keinoina tässä työssä esitellään strategiakarttaa havainnollistamaan

syy – seuraussuhteet sekä näkökulmiin ja kriittisiin menestystekijöihin pohjautuvia tuloskortteja (Ranta 2007, 6-12.)

Lopputyössään Ranta (2007, 5.) toteaa:

Mielestäni strategiatyötä on yrityksissä tehty varmasti aina. Kuitenkin olen viiteaineistoon perehtyessäni havainnut, että tulokset jäävät usein vain hienoiksi lauseiksi. Suurimpia syitä, miksi strategian toteuttamisessa on epäonnistuttu, on ollut mm se että visiota ja strategiaa on vaikea yhdistää henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja suunnitelmiin. Niitä on vaikea liittää toimintasuunnitelmiin, ne ovat liian yleisellä tasolla käytännön toteutuksen kannalta eikä niitä voida suoraan yhdistää liiketoiminnan muihin tavoitteisiin.

2.3 Strategiatyö kirkossa

Kirkon yhteinen strategia on nimeltään Meidän kirkko — Osallisuuden yhteisö. Kirkkohallitus hyväksyi sen helmikuussa 2008. Strategiaa valmistellut työryhmä laati kaksi dokumenttia. Suppeampi asiakirja koostuu ydinaineistosta: kirkon perustehtävän määrittelystä, kirkon arvoista, tulevaisuuden kirkon visiosta ja kirkon toiminnan suuntaviivoista vuoteen 2015 (Kirkkohallitus 2008, 7.)

Laajempi mietintö puolestaan sisältää kirkon strategian teologiset lähtökohdat sekä kirkon olemuksen ja perustehtävän pohdinnan, kirkon toimintaympäristön muutoksen analyysin, kirkon arvojen ja niiden luonteen selvityksen, vision meidän kirkosta vuonna 2015 sekä toiminnan suuntaviivojen tarkemman hahmotuksen. Mietintö näin ollen taustoitaa varsinaista strategiaa (Kirkkohallitus 2008, 7-8.)

Kirkko koostuu erikokoisista, rakenteeltaan ja ilmeeltään erilaisista seurakunnista. Kirkon yhteisen strategian väljät raamit mahdollistavat seurakuntakohtaisen harkinnan ja tulkinnat. Yhteisen strategian kantavana ajatuksena on, että paikallistasolla nähdään parhaiten kunkin seurakunnan keskeiset mahdollisuudet ja haasteet (Kirkkohallitus 2008, 8.)

Meidän kirkko -strategiassa keskeiseen asemaan nostetaan paitsi seurakunnat myös strateginen suunnittelu kirkon muilla tasoilla: hiippakunnissa, kirkon keskushallinnon yksi-

köissä, kirkollisissa järjestöissä ja hengellisissä liikkeissä. Meidän kirkko -strategian toteutuminen edellyttää yhteisen kielen ja ymmärryksen löytymistä sekä sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin (Kirkkohallitus 2008, 8.)

2.4 Keskeiset käsitteet

Missio

Mission on yhteisön tehtävä, olemassaolon oikeutus. Missio on sukua liike idealle ja tai toiminta-ajatukselle. Erona on lähinnä se, että jälkimmäiset kuvaavat tarkemmin, mitä yhteisö tekee ja kenelle. Missio on ikään kuin tyypistetty toiminta-ajatus (Kehusmaa 2010, 80).

Arvot

Arvot ovat asioita, joita arvostamme. Arvot ovat käsityksiä hyvästä elämästä ja siitä, mikä on arvokasta ja tavoittelemisen arvoista. Ne ovat pitkäaikaisia ja hitaasti muuttuvia. Arvot ovat olemassa, vaikka johtajat vaihtuvat tiheään tahtiin. Arvot ovat aina olemassa organisaatiossa, vaikka niistä ei puhuttaisi (Kehusmaa 2010, 86).

”Arvot ilmaisevat, mitä asioita yhteisö pitää hyvänä ja tavoiteltavana. Arvojen tehtävänä on ohjata arkipäiväistä toimintaa ja päätöksentekoa. Erityisesti tälle ajalle tyypillistä on arvojen yhtenäisyyden heikkeneminen” (Kirkkohallitus 2008, 21.)

Visio

Organisaation visio kuvaa sitä tahtotilaa, johon yritys tai yhteisö pyrkii toiminnallaan. Vision tarkoituksena on myös asemoitua markkinoilla tai toiminta-alueella. Vision ilmaisutapa vaikuttaa siihen, kuinka visio koetaan ja miten se vaikuttaa ihmisten toimintaan. Visioita luotaessa kannattaa kiinnittää huomiota mm. seuraaviin asioihin: selkeys, uskottavuus, vaikuttavuus, joustavuus, suhde muuhun strategiseen arkkitehtuuriin ja aikaulottuvuus. (Kamensky 2004, 63.) *”Parhaat visiot ovat yleensä syntyneet poikkeuksellisen luovan ajattelun tuloksena.”* (Kamensky 2004, 66).

”Visio on sanoiksi puettu tahdon ilmaisu siitä, millainen haluamme seurakunnan tulevaisuudessa olevan. Visiossa sitoudutaan siis aikaan ja paikkaan” (Kirkkohallitus 2008, 27.)

Strategiatyöskentely

”Strateginen työskentely on koko seurakuntayhteisön yhteinen ja jatkuva oppimisprosessi. Strategisen ajattelun taitoa voidaan kehittää. Kehittäminen tapahtuu harjoittelemalla” (Kirkkohallitus 2008, 43.)

Strategia

Strategialla tarkoitetaan niitä valintoja, joilla yhteisö pyrkii kohti visiotaan. Strategiaan perustuvan muutoksen suunta ilmaistaan asemoitumisen tahtona toiminta-alueellaan, strategiakortin päämääräalueiden ja numeraalisten tavoitetasojen avulla. Strategian sisältöä voidaan kuvata seuraavasti: *”Strategia on yrityksen tai yhteisön tietoinen keskeisten tavoitteiden ja toiminnan suuntaviivojen valinta muuttuvassa maailmassa”*. (Kamensky 2004, 20.)

Strategiset hankkeet

Strategisilla hankkeilla tarkoitetaan strategiakauden kaikkein merkittävimpiä hankkeita, jotka toteuttavat strategisten valintojen ja strategiakortin päämääriä (Kamensky 2004, 22.)

Asiakasstrategia

Asiakasstrategia on jokaisen strategiasuunnitelman keskeisimpiä osa-alueita. Selkeät asiakasvalinnat ja -priorisoinnit ovat erittäin tehokas tapa ohjata resursseja ja ylipäättään kaikkea organisaation tekemistä haluttuun suuntaan. Samalla asiakasstrategia on haasteellisimpia strategiatyön osa-alueita, sillä todellisten asiakkaita koskevien valintojen tekeminen on vaikeaa organisaation kaikilla tasoilla (Kehusmaa 2010, 90–92).

Strategiset valinnat

Strategisilla valinnoilla tarkoitetaan strategiakauden aikana painopistesuuntaa osoittavia tekemisen alueita, joilla pyritään luomaan pysyvää tai pitkäaikaista muutosta seurakuntalaisten kokemana tai alueen muihin toimijoihin verrattuna (Kamensky 2004, 21.)

Strategiaviestintä

Strategiaviestinnän tavoitteena on tiedon välittyminen sekä yhteinen ja jaettu ymmärrys strategiasta. Strategian tavoitteiden toteutuksen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että ihmiset ymmärtävät strategian ja sen merkityksen. Strategista ajattelutapaa voidaan edistää puhumalla strategiasta aina vaan uudestaan ja uudestaan (Kirkkohallitus 2008, 42.)

Tavoitteet - Vuosisuunnitelma

Vuositason mitattavat tavoitteet johdetaan päämääristä ja ilmaistaan tasapainoisessa tuloskortissa. Tavoitteet liittyvät usein suorituskykyyn tai toiminnan suuntaamiseen ja ne esitetään numeroin tai työpanoksen painopisteinä. Peruskytkös strategian ja arkisen työn välillä ovat mahdollisimman konkreettiset vuosisuunnitelmat (Kirkkohallitus 2008, 34)

SWOT-analyysi

SWOT-analyysi on yksinkertainen työkalu seurakunnan toiminnan kehittämisessä. Se on alkujaan Albert Humphreyn luoma nelikenttämenetelmä. SWOT -analyysissä kirjaataan nelikenttärudukkoon seurakunnan sisäiset vahvuudet ja heikkoudet sekä ulkoiset mahdollisuudet ja uhat. Analyysi voidaan tehdä vaikkapa ensin yksin tai pienryhmässä ja koota se sitten yhteen (Kirkkohallitus 2008, 25–26; Opetushallitus 2012.)

Yksituumaisuus

Yksituumaisuus organisaatiossa liittyy siihen, kuinka hyvin tai huonosti jokaisen työntekijän intressit ja toiminta tukevat organisaation avaintavoitteiden toteutumista. Yksituumaisuuden välttämätön edellytys onkin, että koko organisaation johto kommunikoi mission ja vision tehokkaasti, mahdollisimman yksiselitteisesti ja yhä uudestaan (Koski 2001, 202.)

3 DIAKONIATYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

3.1 Diakoniatyö kirkossa

Diakoniatyöntekijä on ihmissuhdetyön ammattilainen, jolla on pätevyys toimia sekä kirkon että yhteiskunnan tehtävissä. Diakoni on saanut sosiaalityön koulutuksen (sosionomi AMK) ja diakonissa terveydenhuollon koulutuksen (sairaanhoitaja AMK). Molempiin koulutuksiin kuuluu kirkollisen työn opintoja, jotka antavat pätevyyden kirkon diakonian virkaan (Diakoniatyöntekijöiden Liitto Ry 2012.)

Työnantaja diakoniatyöntekijälle on useimmiten Suomen Ev.lut. kirkon seurakunta. Kirkkolain mukaan jokaisessa seurakunnassa on oltava diakonian virka. Tällä hetkellä kirkossa on 1469 diakonian virkaa. Työnantajia voivat olla kirkon lisäksi myös erilaiset yhdistykset tai järjestöt, jotka tekevät diakoniatyötä (Diakoniatyöntekijöiden Liitto Ry 2012.)

Diakoniatyö on monipuolista, ihmisläheistä sekä luovaa työtä. Työ on myös itsenäistä, haasteellista ja kokonaisvaltaista toimintaa diakonia-alan asiantuntijana – siinä voi vaikuttamalla epäkohtiin sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Kulloinenkin yhteiskunnallinen ja kirkon tilanne muokkaavat työtä. Perusajatuksena on olla ihmisen tukena erityisesti silloin, kun muu ammatillinen apu ei riitä. Työtä tehdään yksilöiden, perheiden ja ryhmien kanssa. Työ tarjoaa näköalapaikan kirkon ja yhteiskunnan vallitsevaan tilanteeseen (Diakoniatyöntekijöiden Liitto Ry 2012.)

Yhteistyötaidot ovat diakoniatyössä tärkeitä, sillä työtä tehdään verkostoituneesti sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaisten sekä muiden paikallisten yhteistyökumppaneiden kanssa (Diakoniatyöntekijöiden Liitto Ry 2012.)

3.2 Pieksämäen seurakunta

Seurakunnallinen toimintaympäristö on muuttunut Pieksämäellä viime vuosina huomattavasti seurakuntaliitosten vuoksi. Vuoden 2004 alusta Jäppilän ja Virtasalmen seurakunnat liitettiin Pieksämäen maaseurakuntaan. Ja edelleen vuoden 2007 alusta Pieksämäen kaupunki- ja maaseurakunta lakkautettiin ja tilalle perustettiin Pieksämäen seurakunta. Vuoden 2008 alusta vuoteen 2012 saakka valittiin lähiesimiehet nuoriso-, musiikki- ja diakoniatyölle (Pieksämäen seurakunnan www-sivut 2011. Seurakunnan vaiheet.)

Pieksämäen seurakunnalle on laadittu oma strategiadokumentti, joka on nimeltään Pieksämäen seurakunta vuoteen 2015. Seurakunta elää ja toimii alueeltaan laajassa, urbaaneja ja maaseutumaisia piirteitä sisältävässä kaupungissa, jonka sijainti on liikenteellisesti keskeinen. Leimaa antavia kaupungille ovat rautatieteknologia, hoiva-alan palvelut, koulutus sekä puhdas elinympäristö. Kaupunki on kokenut 1990-luvulla voimakkaan rakennemuutoksen, jonka seurauksena julkiselta sektorilta sekä teollisuudesta katosi huomattava määrä työpaikkoja. Uhkatekijöitä ovat väestön ikääntyminen, muuttotappio sekä maaseutukylien tyhjeneminen. Merkkejä elinkeinotoiminnan elpymisestä ja uusien työmahdollisuuksien synnystä on kuitenkin olemassa, ja tulevaisuuteen asennoidutaan varovaisen toiveikkaasti. Seurakunnan alueella sijaitsee taustaltaan kristillisiä sekä kirkon ammatteihin kouluttavia oppilaitoksia ja muita kirkollisia palveluntuottajia. Näiden myötävaikutuksesta seurakunnan merkitys ihmisten arjessa on säilynyt vahvana. (Pieksämäen seurakunta i.a. Pieksämäen seurakunta vuoteen 2015.)

3.3 Diakoniatimi

Pieksämäen seurakunnassa on kuusi diakoniatyöntekijää, joista yksi on johtava diakoniatyöntekijä. Diakoniatimi muodostuu diakoniatyöntekijöistä ja diakoniatyöstä vastaavasta teologista. Kaikki diakoniatyöntekijät tekevät diakoniatyön perustehtävän lisäksi aluetyötä sekä hoitavat erityisvastuualueena olevaa yhdyshenkilön tehtävää koko

seurakunnan alueella. Yhdyshenkilön tehtäviä ovat 1) omaishoitaja- ja vapaaehtoistyö, 2) vammaistyö sekä Kirkon Ulkomaanavun yhteyshenkilön tehtävät 3) päihdetyö, 4) mielenterveys- ja perhetyö, 5) vanhustyö ja 6) johtavan diakonian viranhaltijan tehtävä ja perhetyö. Diakoniapapin tehtävänä on tuoda teologista ammattiosaamista seurakunnan diakoniatyöhön. (Sarenius 2011, 28.)

Diakoniatyöntekijöiden vastaanotot ovat kantakaupungin (keskusta ja Kontiupuisto) lisäksi Naarajärvellä, Jäppilässä ja Virtasalmella. Keskustassa on diakoniatyöntekijän päivystys joka arkipäivä, Naarajärvellä ja Kontiupuistossa kaksi kertaa viikossa sekä Jäppilässä ja Virtasalmella kerran viikossa. Päivystysaikojen lisäksi asiakkaita otetaan vastaan sopimuksen mukaan muina aikoina ja tehdään kotikäyntejä. (Sarenius 2011, 28.)

Diakoniatyöntekijöillä on työssä aluejako, jota määriteltäessä suurin huomio on kiinnitetty alueella asuvien henkilöiden määrään ja sen tasapuoliseen jakautumiseen. Kantakaupungissa asutus on tiheämpää ja vastaavasti maaseudulla asutus on harvempaa ja siitä syystä välimatkat pitempiä. Aluetyötä toteutetaan siten, että kaksi työntekijää vastaa kantakaupungin alueesta, Naarajärvestä ja siihen liittyvien kylien alueesta vastaa niin ikään kaksi työntekijää. Kontiupuiston alue on jaettu kahtia; toisesta puolesta vastaa Jäppilän yksi työntekijä ja toisesta puolesta Virtasalmen yksi työntekijä (Sarenius 2011, 28–29.)

4 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

Tämän toiminnallisen kehittämishankkeen tavoite oli tehdä seurakunnan Diakoniatyön strategian suuntaviivat vuoteen 201x – dokumentti. Tämä tavoite tarkentui heti ensimmäisessä ohjausryhmäpalaverissa koskemaan strategisia linjauksia vuoteen 2017. Tämän tuotoksen tuli sisältää Pieksämäen luterilaisen seurakunnan toimintaympäristön ja mahdollinen toiminta-alueen muutoksiin peilaava lähestymiskulma diakoniatyöhön. Diakoniatyön painopistealueita ja mahdollisia muutoksia näissä peilataan asiakastyöhön käyttäen hyväksi mm. laadullisia ja työpanoksia kuvaavia suureita. Alkuun puhuttiin eurojen mukaan tulemisesta strategiadokumenttiin. Varsin pian tästä kuitenkin luovuttiin ajatuksella, että eurot kuuluvat aina seuraavaa toimintavuotta kuvaaviin vuosisuunnitelmiin. Diakoniatyön strategian laadintaa aloittaessa määriteltiin strategiaa mukailleen Kehusmaan (2010) strategiamääritelmää.

- Strategia on tarkoituksellinen suunnitelma seurakunnan diakoniatyön tulevaisuudesta
- Strategia tarkoittaa seurakunnan diakonian johdonmukaista – vaikka ei aina etukäteen suunniteltua – toimintaa
- Strategia on seurakunnan valitsema asema omalla toiminta-alueellaan diakonian keinoin
- Strategia on näkemys seurakunnan diakonian tulevaisuuden tilasta
- Strategia on diakonisen toiminnan juoni

(Kehusmaa 2010, 13–14)

Toiminnallisen opinnäytetyön yleinen tavoite on pyrkiä aina jotenkin edistämään työelämän kehittämistä. Kaikkien diakoniatyöntekijöiden mukanaolon työssä toivotaan lisäävän yhteishenkeä ja sitoutumista. Yhteinen tahtotila ja mukanaolo sen koostamisessa strategian sisälle toivon mukaan motivoivat ja varmistavat yhteisen toiminnan suuntaa. Strategiatyö toimii myös johdon työvälineenä.

4.1 Eettisyys

Kehittämistoiminnan eettisten ratkaisujen tavoitteena on ihmisten kunnioittaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja oikeudenmukaisuuden korostaminen. Eettisyys näkyy myös kriittisenä asenteena vallitsevia käytäntöjä ja tarjottuja tietoja kohtaan. Rakentava kriittisyys luo pohjan mahdollisimman hyvien ammattikäytäntöjen kehittämiseksi ja niiden jatkuvalla arvioinnilla. Kehittämisprosessissa eettisyys merkitsee sitä tapaa, jolla työn tekijä ja ohjaaja suhtautuvat työhönsä, ongelmiin ja niihin henkilöihin, joiden kanssa ja joiden elämäntilanteesta tutkimusta ja kehittämistä tehdään (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 13.)

Yleiset rehellisyyden periaatteet soveltuvat aineiston kokoamiseen ja työstämiseen sekä menetelmiin ja lähteiden käyttöön. Kehittämistyön tekijän etiikka näkyy myös sopimusten noudattamisessa esimerkiksi aikatauluissa ja kehittämistyön sovitussa sisällöissä. Mikäli työelämän tilaamissa töissä tulee eturistiriitoja, on tärkeää muistaa, että rehellisyys ja tulosten pohjalta nousevat argumentit painavat enemmän kuin minkään tahon hyöty tai odotukset tulosten suhteen (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 13.)

Tässä kehittämishankkeessa pyrittiin ottamaan huomioon nämä eettiset näkökohdat mahdollisimman tarkasti perehtymällä kaikkeen pohjatietoon ja aineistoihin huolella ja kriittisesti. Kaikessa työskentelyssä pyrittiin mahdollisimman tasapuoliseen osallistujien huomioimiseen. Jokaiselle luotiin avoimen ilmapiirin mahdollistama mahdollisuus tuoda näkökantansa esille työskentelyn aikana. Niin ikään kaiken työskentelyn aikana kerätyn aineiston käsittelyssä ja analysoinnissa noudatettiin avoimuutta ja rehellisyyttä.

4.2 Tarvittavat luvat

15. tammikuuta 2011 pyysin sähköpostitse lupaa Pieksämäen kirkkoherra Mika Riikoseelta toiminnallisen opinnäytetyöni seurakunnan diakoniatyön strategian tekemiselle. Sain tähän myöntävän vastauksen 18. tammikuuta 2011. Sovin myös Pieksämäen seurakunnan vastaavan diakoniatyöntekijän Sari Sormusen kanssa strategiatyön alustavasta aikataulusta ja omasta roolistani sen tekemisessä sekä teimme sopimuspaperin opinnäytetyön tekemisestä kolmena kappaleena.

5 TOIMINNALLINEN OSUUS SEURAKUNNASSA

Vuoden 2011 aikana toteutettu kehittämishanke alkoi koko diakoniatyön johtoryhmän palaverista, jolloin johtoryhmä valitsi keskuudestaan edustajat työskentelyyn. Työskentelyosuudessa oli koordinoivana elimenä ohjausryhmä, joka kokoontui aina ennen ja jälkeen työpalaverien. Varsinaisia työpalavereja oli neljä huhtikuun ja syyskuun välisenä aikana. Lopullinen strategiadokumentti luovutettiin seurakunnalle lokakuussa 2011. Huhtikuussa 2012 tuotosta sitten käsiteltiin koko johtoryhmän kokouksessa.

Koko hankkeen käynnistämässä, aikataulutuksessa sekä työpalaverien asiasisällön luomisessa oli opiskelijalla keskeinen rooli. Opiskelija toimi kokoontumisissa tilaisuuksien vetäjänä sekä huolehti johdonmukaisesta projektin etenemisestä ja aikataulun pitävyydestä.

5.1 Hankkeen suunnittelu

Hanketta suunniteltaessa asetettiin suuri painoarvo ideoivalle otteelle työskentelyssä. Ohjausryhmä halusi avoimuutta uusille ja ennen kokeilemattomille keinoille selvittää yhä kasvavammasta diakoniatyön tarpeesta.

Tavoitteena oli saada työskentelyyn kivelle nousemisen näkökulma, eli ei annettaisi päivittäisten kiireiden ja totuttujen työskentelymallien liikaa ohjata lopputulosta. Työpalaverien ajankohdat olivat kestoltaan aina vähintään puolet työpäivän pituudesta ja kutsut lähetettiin ajoissa. Etukäteistehtävillä ja kutsujen teemaan virittävällä otteella pyrittiin luomaan osallistujille etukäteen odottava ja innostunut asenne. Työpalavereissa tukeuduttiin PowerPoint materiaaliin, joka heijasteltiin seinälle. Diojen määrä koetettiin pitää mahdollisimman rajallisena, jotta vältettäisiin niin sanottua informaatioähkä.

5.1.1 Ryhmätyömenetelmät

Luovan ilmapiirin tunnusmerkkejä ovat kiireettömyys ja avoimuus. Toisaalta luova toiminta ryhmässä on tavoitteellista ja kurinalaista toimintaa. Itsensä rentouttaminen on keino irtautua luovuutta häiritsevistä tekijöistä sekä auttaa itseä rauhoittumaan, vapautumaan ja keskittymään. Lennokkuuden ja systemaattisuuden vaihtelun taito kuuluu luovaan ongelmanratkaisuprosessiin. Ideointivaihe edellyttää lennokkuutta, joka virite-tään esimerkiksi ekskursiolla, assosiaatioilla tai rentoutuksella (Launonen, Meisalo & al. i.a.)

Luovan ongelmanratkaisun luonnollinen edellytys on luovan ongelmanratkaisun mene-telmien hallinta. Tähän kuuluu mm. ideointitaito, muiden esittämien ideoiden edelleen kehittämisen ja hyödyntämisen sekä omien käsitysten rohkea arviointi ja muuttaminen. Taito, jossa voi kehittyä systemaattisella harjoittelulla on hyvien puolien näkeminen ideoissa. Ideoinnille on luonteenomaista, että ensimmäiset ideat ovat tuttuja ja sovinnai-sia. Ideointia jatkettaessa ja "väkisin puristettaessa" löytyy yleensä uusia ennen koke-mattomia ideoita ja kaivattuja ratkaisuja. Tähän liittyy ideoiden tuottamisen perussään-tö: *Määrä tuottaa laatua*. Luovan ongelmanratkaisun taitoja ovat myös ongelmaherk-kyys, hautominen ja taito kysyä: "*voisiko olla toisin?*" (Launonen, Meisalo & al. i.a.)

Aivoriihi on yksi niin kutsutuista luovan ongelmanratkaisun standardimenetelmistä, jolla tuotetaan ideoita ryhmässä. Aivoriihikokouksella on vetäjä ja noin 5 - 12 hengen ryhmä, joka ideoi ratkaisua ongelmaan tai tilanteeseen, jonka toivotaan olevan toisin. Tottumattomat ideoijat eivät aluksi löydä pienessä ryhmässä lennokkaista ideoita. Suuren ryhmän etuna on se, että kaikki mukana olevat sitoutuvat ratkaisuun, kun ovat itse mu-kana ideoimassa. Toisaalta suuressa ryhmässä on helpompaa vetäytyä. Sen tähden ryh-män vetäjän on oltava herkkä vaistoamaan ideoinnin ongelmat ja pyrittävä ohjaamaan ryhmän työskentelyä (Launonen, Meisalo & al. i.a.)

SWOT-analyysiä voidaan myös pitää aivoriihimenetelmänä. Esimerkiksi tietotekniikan opetuskäytön kehittämisen pohjaksi voidaan tehdä monipuolinen tilannearvio SWOT-mene-telmällä (Strengths, Weakneses, Opportunities, Threats). Tämän nelikenttä-analyysin avulla kartoitetaan tämänhetkisiä tietotekniikan opetuskäytön vahvoja puolia

ja heikkouksia sekä tulevaisuudessa odottavia uhkia ja mahdollisuuksia. Toivottavaa olisi, että heikkoudet voitaisiin analyysin aikana kääntää mahdollisuuksiksi (Launonen, Meisalo & al. i.a.)

5.1.2 Seinätaulutekniikka - Tuplatiimi

Kari Saaren-Seppälä tunnetaan systeemisuunnitteluun kehitetyn seinätekniikan uranuurtajana. Seinätekniikkaa kutsutaan yleisemmin nimillä Seinätaulutekniikka, Seinätaulumenetelmä sekä Wall Chart Technique. Menetelmässä neuvotteluhuoneiden seinille tehdään suunnitelmia suurina havainnollisina värikuvina pienistä tarrakiinnitetyistä osista, joita voi nopeasti siirtää, lisätä ja poistaa (Routi-Pitkänen & Virtanen 2007, 28—29.)

Tuplatiimi on Innotiimi Oy:n kehittämä menetelmä, joka soveltuu sekä analysointiin, ideointiin että päätöksentekoon. Aluksi määritellään käsiteltävä aihe ja tämän jälkeen jakaannutaan pienryhmiin pohtimaan kullekin ryhmälle annettua aihetta. Ryhmä laittaa annetun ajan lopussa fläppipaperille ryhmän tulokset ja paperi laitetaan maalarinteipillä seinälle. Tämän jälkeen ryhmät kiertävät tutustumassa toisten ryhmien aikaansaannoksiin ja merkitsevät omasta mielestään esimerkiksi kolme tärkeintä asiaa toisten ryhmien tuotoksista. Näin, kun kaikki ryhmät ovat arvottaneet kaikkien muiden ryhmien fläppipapereilta mielestään kolme tärkeintä asiaa, niin lasketaan annetut äänet kustakin fläppistä. Lopuksi keskustellaan yhdessä valituista kohdista ja tarvittaessa äänestetään (Routi-Pitkänen & Virtanen 2007, 28—29.)

5.2 Osallistujat

Tähän strategiseen työskentelyyn Pieksämäen seurakunnassa tehtiin tietoinen valinta ryhmän monimuotoistamiseksi ottamalla mukaan luottamushenkilöitä diakoniatyön johtokunnasta. Nämä kolme mukaan tullutta, diakoniatyön kannalta muukalaista, edustivat tuoretta ja objektiivisuutta edustavaa näkökulmaa ryhmässä.

Työpalaveriin osallistuivat kaikki Pieksämäen diakoniatyöntekijät sekä diakoniatyön johtokunnan keskuudestaan valitsevat 3 edustajaa. Työpalaverien kokoonpanossa oli

näin ollen ohjaava opettaja, opiskelija ja diakoniatyöstä vastaava pappi mukaan lukien yhteensä 12 henkilöä. Koko prosessia ohjaavaan pieneen kolmen henkilön ohjausryhmään kuului ohjaava opettaja, vastaava diakoniatyöntekijä sekä opiskelija.

5.3 Toiminnan toteuttaminen ja käytetyt menetelmät

Aluksi koko hanketta esiteltiin johtokunnan palaverissa 10. helmikuuta 2011. Tämän kokoontumisen aikana jo löysimme 3 projektista kiinnostunutta johtokunnan jäsentä mukaan varsinaisiin työpalavereihin. Toiminnallinen osa toteutettiin sitten neljän kokoontumiskerran ideapalaveriin 6 kk:n aikana vuonna 2011. Näitä ideapalavereita kutsuimme projektissa työpalaveriksi. Kaikki työpalaverit pidettiin seurakuntatalon isoissa neuvotteluhuoneissa ja viimeinen työpalaveri oli 12. syyskuuta 2011.

Tiedonkeruun menetelmänä käytettiin työpalaverissa tuplatiimityöskentelyä seinätaulutekniikkaa hyväksikäyttäen. Pienryhmien tehtäväkasiantojen mukaiset tulokset kirjasi kukin ryhmä yksittäisille fläppitaulun paperille. Tuplatiimityöskentelyn mukaisesti ryhmien jäsenistä yksi jäi tuotosten ääreen kun muut ryhmästä siirtyivät toisen ryhmän pöytään ja tutustuivat näin kiertämällä myös toisten ryhmien aikaansaannoksiin. Tarkoituksena tällä kiertävällä menettelyllä oli saada uusia näkökulmia kunkin ryhmän työskentelyyn ja saada näin lisäyksiä ja tarkennuksia kuhunkin fläppipaperiin.

Hankkeen ydinryhmä oli nimensä mukaisesti pieni kolmen henkilön ryhmä, jota kutsuttiin projektissa ohjausryhmäksi. Koko hankkeen aikataulutusta ja osittaminen eri työpalaveriksi tapahtui ohjausryhmän toimesta. Tosin opiskelijalle lankesi tästä suunnitelman teosta varsin iso osa. Hankkeen aikainen dokumentointi ja tarvittavat analysoinnit teki kokoontumisten jälkeen opiskelija. Jokaisen työpalaverin jälkeen 2-3 viikon kuluttua ison ryhmän kokoontumisesta kokoontui ohjausryhmä. Ohjausryhmässä käytiin läpi edellisen työpalaverin yhteenvetoa ja aikaansaannoksia. Vähintään puolet ohjausryhmän kokoontumisajasta käytettiin seuraavan työpalaverin karkeaan suunnitteluun, jossa asetettiin seuraavat tavoitteet, sovittiin etukäteistehtävistä ja mietittiin pienryhmien kokoonpanoja.

Koko toiminnallisen lopputyön strategian eri osa-alueiden aineiston kerääminen tapahtui siis työpalavereissa. Liitteessä 1 on työpalaveriin osallistuville etukäteen lähetetty kutsu. Työpalaverit pidettiin riittävän suurissa neuvotteluhuoneissa, joissa oli tilaa jakaantua pienryhmiin. Toinen neuvottelutilan valintaan vaikuttava seikka oli vapaan seinäpinnan löytyminen tai sen helppo järjestäminen neuvottelutilasta. Edellisten työpalavereiden tuotoksien fläppipaperit laitettiin aina ennen kokoontumista opiskelijan toimesta neuvottelutilan seinälle. Kokoontumiskerrat kestivät aina asiasisällöllisesti kolme tuntia; 45 minuutin alustus, 90 minuutin ryhmätyöskentelyosa ja 15 minuutin koosteen päivästä ja seuraavan kokoontumisen päivämäärästä sopimiseen.

Työpalaverin kokoontumisten alustuksessa tapahtui osallistujien ”virittäminen”, jossa käytiin läpi kertauksena koko prosessin tavoite ja siihen asti saadut tulokset. Seinillä olevat aiemmat tuotokset toimivat tässä vaiheessa mainiosti, koska niiden sisältämiin yksityiskohtiin voitiin viitata ja niiden kautta muistella mitä viime kerralla tehtiin. Sitten kerrottiin ohjausryhmän ennakkoon miettimät kyseisen kokoontumiskerran tavoitteet sekä työskentelyaikataulu. Tämän jälkeen työskentelyosassa jakaannuttiin kolmeen pienryhmään. Jokaisella ryhmällä oli oma tehtävänsä, joka oli osa kyseisen kokoontumiskerran asiakokonaisuutta. Esimerkiksi ensimmäisessä työpalaverissa yksi ryhmä mietti ketä ovat diakoniatyön asiakkaat, toinen ryhmä mietti keitä ovat diakoniatyön sidosryhmät eli yhteistyökumppanit ja kolmas ryhmä mietti mitä palveluja diakoniatyö tarjoaa. Liitteessä 2 on työpalaverin aikataulu.

Hankkeen työpalavereiden aikana jakaannuttiin ideointivaiheessa aina kolmeen pienempään ryhmään, jossa kussakin tuotokset kirjattiin fläppipaperille. Seinätaulutekniikkaa hyväksikäyttäen fläpit laitettiin kaikkien nähtävälle pienryhmien jälkeen. Jokainen erillinen työpalaveri pidettiin tiukasti kiinni osana koko projektia kertaamalla aina kokoontumisen alussa edellisen kerran antia seinällä olevien fläppien avulla ja kokoontumisen lopussa valotettiin seuraavaa tapaamista.

Työskentelyosan lopussa sitten kukin ryhmä sparrasi toisia ryhmiä. Yksi ryhmäläisistä jäi tulkkamaan oman ryhmänsä tuotoksia muille ja loput ryhmästä tutustuivat kahden muun ryhmän tuotoksiin, kuhunkin 10–15 minuutin ajan. Jokaisella kokoontumiskerralla toiset ryhmät löysivät lisättävää tai tarkennettavaa muiden ryhmien töistä.

5.3.1 Vaihtoehtojen valinta

Aina työpalaverin jälkeen opiskelija teki yhteenvedon kaikkien ryhmien tuloksista ja laittoi koosteen työpalaveriin osallistujille. Usein näistä koosteista halusi ohjausryhmä vielä kultakin työpalaveriin osallistujalta jotain kommenttia tuloksista. Esimerkiksi pyydettiin nimeämään koosteen eri osioista omasta mielestä kaksi tärkeintä asiaa. Näin menetellen saatiin nostettua esille kustakin strategian osa-alueesta työpalaverin yhteinen näkemys. Liitteessä 3 on ryhmätöiden tulosten jatkotyöstö.

Tuplatiimityöskentelyn menetelmin ja kokoontumisten välissä tapahtuvien sähköpostikyselyin tärkeiksi nousseet seikat tulivat strategiaan kirjatuksi. Ensimmäinen versio strategiasta oli ohjausryhmän arvioitavana elokuussa 2011. Kaiken kaikkiaan eri kommentoitavia versioita ohjausryhmäläiset saivat viisi eri kappaletta, joissa kussakin oli edellisen version korjaukset tai syksyn työryhmien tulokset mukana.

5.4 Hankkeen tuotoksena syntynyt strategia

Diakoniatyön strategia 2012–2017 dokumentti luovutettiin vastaavalle diakoniatyöntekijälle lokakuussa 2011. Tämä vajaa kolmekymmentäsivuinen lopputulos sisältää seuraavat pääkohdat:

- Lähtökohdat
 - Pieksämäen seurakunnan toimintaympäristö
 - Diakoniatyö Pieksämäellä ja diakoniatyön toimintaympäristö
- Strategiatyöskentelyn kulmakivet
 - Konkreettisuus, toiminnallisuus
 - Sitoutuminen, avoimuus, jatkuvuus
- Tavoitteet ja toiminnan suuntaviivat 2012 – 2017
 - Diakoniatyön perustehtävä, arvot, visio
 - Diakoniatyön keskeiset asiakkaat ja yhteistyökumppanit
 - Diakonian työmuodot ja keskeiset tavoitteet
- Miten strategia näkyy toiminnassamme?
 - Johtokuntatyöskentely
 - Diakoniatyöntekijän työskentely
 - Vuosisuunnitelmat ja 3-vuotissuunnitelmat
 - Pieksämäen seurakunta ja muut työalat

6 HANKKEEN ARVIOINTI

Työryhmän jäsenet saivat viimeisen työpalaverin jälkeen sähköpostitse mielipidekyselyn. Heitä pyydettiin antamaan palautetta työryhmän osallistujana vastaamalla kolmeen kysymykseen. Mitä mieltä olet tällaisesta työskentelytavasta strategian luomisessa? Mitä tämä antoi sinulle itsellesi työntekijänä/luottamushenkilönä? Miten kehittäisit tällaista työskentelytapaa strategian luomisessa? Liitteenä 4 on hankkeen palautekyselyn vastaukset.

Vastaukset työskentelytavasta olivat lähes yksinomaan toimintamuotoa hyvänä ja sopivana pitäviä tällaisessa strategian luomisessa ja ideoimisessa. Työpalavereihin osallistuvien johtokunnan jäsenten mukanaoloa diakoniatyöntekijöiden lisäksi pidettiin onnistuneena. Työskentelytavan koettiin tehostavan me-henkeä ja työskentelyyn saatiin erilaisia näkökulmia mukaan. Niin ikään johdonmukaisesta etenemistavasta pidettiin vastauksen mukaan.

Vastauksista prosessin annista yksittäiselle työryhmän jäsenelle nousee ylipäättään ymmärryksen kasvaminen diakoniatyön moninaisuudesta sekä toiminnan kannalta oleellisten asioiden kirkastuminen. Samoin koettiin luottamushenkilöiden ja diakoniatyöntekijöiden välisen luottamuksen kasvaneen prosessin aikana.

Vastauksista esiinnousseista kehittämistarpeista nousi esille koko prosessiin käytetyn ajan niukkuus. Olisi toivottu vielä muutamaan tapaamista ja strategiadokumenttiin kirjattujen asioiden edelleen pureskelua. Kehittämiskohtana nousi esille myös muiden kuin diakoniatyön johtokunnan ja diakoniatyöntekijöiden mukaan ottaminen ja sitouttaminen prosessiin. Esimerkkeinä muista mukaan otettavista tahoista nousivat seurakunnan muiden työalojen edustajat sekä seurakuntalaiset diakoniatyön palveluja käyttävinä.

7 POHDINTA: JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOSUUNNITELMIA

Koko strategiatyön hanke kesti tammikuun 2011 alkuvalmisteluista aina lopullisen Diakoniatyön strategia 2012—2017 dokumentin valmistumiseen lokakuun loppuun 2011.

7.1 Hankkeen anti ja jatkosuunnitelmat

Koko hankkeessa näkyvä lopputulos oli dokumentti diakoniatyön strategiasta. Tämän dokumentin ulkoinen asu ja strategisten tavoitteiden ja toiminnan suuntaviivojen mahdollisimman ymmärrettävään muotoon saattaminen ei kuitenkaan ollut yksinomainen lopputulos. Varsin keskeistä ja tärkeää oli kaikki se yhteinen keskustelu ja pohdinta, joka saatiin aikaiseksi työpalavereissa ja ohjausryhmän kokoontumisissa. Ensiarvoisen tärkeää oli saada jokainen diakoniatyöntekijä pysähtymään työkiireidensä keskellä ja näkemään myös työtoverin työskentelyn tärkeys osana kokonaisuutta.

Tärkeää hankkeessa oli niin ikään saada luottamushenkilöiden voimavarat mukaan työskentelyyn sekä löytää johtoryhmän ja diakoniatyöntekijöiden samassa veneessä olemisen tunne. Luottamushenkilöt toivat myös aimo annoksen avointa katsantokantaa työskentelyyn sillä ke kukin edustivat omilla työurillaan aivan toisia aloja.

Yhteenkuuluvaisuuden tunne, yksituumaisuus, nousi keskeisesti esille hankkeen aikana. Yksituumaisuus on se minkä turvin diakoniatiimi tulevaisuudessa selviytyy työtehtävistään ja me-henki antaa voimavaroja ja eväitä jokaiselle selvittää tulevaisuuden haasteista omassa työssään. Yksituumaisuus organisaatiossa liittyy siihen, kuinka hyvin jokaisen työntekijän intressit ja toiminta tukevat organisaation avaintavoitteiden toteutumista. Yksituumaisuuden merkitys on saada organisaation työntekijät tekemään arjen työssään eteen tulevissa tilanteissa valintoja, jotka pohjautuvat avaintavoitteisiin (Koski 2001. 200–203.)

Yksituumaisuuden välttämätön edellytys on myös organisaation johdon sitoutuminen samoihin tavoitteisiin kuin työyhteisö tai yksittäinen työryhmä. Johdon tehtävänä onkin johdonmukaisesti yhä uudestaan ja uudestaan kommunikoimalla saada missio ja visio mahdollisimman yksiselitteisesti koko organisaation sisäistämäksi ja toimintaa ohjaavaksi. Kiteytettynä johdon tehtävä on yksituumaisuuden synnyttäminen ja säilyttäminen organisaatiossa. Hankkeen yksi tärkeimmistä näkökulmista jatkoon onnistumisen edellytyksenä on siis johdon sitoutuminen lopputulokseen. Tämä kyseinen strategiatyöskentelyn hanke sinänsä on osa esimiestyöskentelyä ja työskentelyn hedelmien kasvaminen jatkossa on pitkälti tämän innostuneen yksituumaisuuden vaaliminen jatkossa.

Tämän hankkeen loppuvaiheessa nousi esille riittävän ajan antaminen lopputulosten hiomiselle. Oppilastyönä tehtävä strategiatyö vaatii juuri tämän prosessiin sidotun ajallisen panostuksen suhteuttamista opinnäytetyön opintosuunnitelman mukaiseen laajuuteen. Päiväkirjamerkintöjeni mukaan käytin tässä toiminnallisen kehittämishankkeen työelämäosuudessa 41 tuntia erilaisiin palavereihin ja 110 tuntia itsenäiseen työskentelyyn. Työyhteisön omin voimin toteuttamat strategiakerrokset tulevina vuosina kuuluvat näin ollen osana työn kuvaan ja ammatillisuuteen, joten tätä ajankäytön niukkuutta ei sinänsä pitäisi olla jatkossa.

Hankkeen aikana nousi esille ennaltaehkäisevä diakoniatyö sekä ennakolta suunnittelemaan ”tulipalojen sammutus” suhteessa pitkäjänteisiin strategisiin painopistealueisiin diakoniatyössä. Mielestäni tällainen strategiatyöskentely paitsi selkeyttää kunkin yksittäisen työntekijän roolia osana kokonaisuutta, niin myös auttaa pitämään strategiset suuntaviivat selkeänä mielessä ja toimintaa ohjaavana. Arjen hektisissä pyörteissä on hyvä omata strategian tarjoama selkäranka esimerkiksi vastauksina kysymyksiin ”Miten minun tulisi tässä nimenomaisessa tilanteessa toimia?” ja ”Mikä olikaan tässä diakoniatyön erityisalassa tärkeintä?”.

Hankkeen aikana käsiteltiin myös diakoniatimin sisäisiä rooleja. Diakoniatyöntekijöiden aluejaon ja erityisvastuualueiden jakaantumista kullekin diakoniatyöntekijälle kannattaa varmaan jatkossa tarkastella objektiivisesti vastaamaan henkilökohtaisia vahvuuksia. Työtehtävien vastuumuutoksissa on myös haasteita antava näkökulma tarvittaessa. Esimiesroolia ja ennen kaikkea ajankäytön mahdollisuuksia tähän työalalle tärkeään rooliin kannattaa varmaan puntaroida jatkossa.

Myös ulkopuolisen medianäkyvyyden ja mediassa mukanaolon määrään ja latuun on hyvä tehdä tarkempia määrittelyjä jatkossa. Esimerkiksi sopivilla jutuilla, ei välttämättä maksetuilla ilmoituksilla, eri medioissa saataisiin nostettua Pieksämäen diakoniatyön tunnettavuutta. Myös diakoniatyön kipeästi tarvitsemat uudet vapaaehtoisryhmät tavoitettaisiin ehkä paremmin medioiden kautta.

7.2 Oma ammatillisuus

Opiskeluihini sisältyvän diakoniatyön kahdeksan viikon harjoittelun suoritin Puolangalla, yhden diakonin seurakunnassa, keväällä 2011. Tämä harjoitteluni antoi hieman syvyyttä Kirkonalan ammatillisuus -teoriaopintojen lisäksi tälle projektille. Aiemmin en kuitenkaan ole työskennellyt seurakunnassa enkä näin ollen ole päässyt laajemmin tutustumaan diakoniatyön tehtäväkentän problematiikkaan päivittäisessä työssä. Tällä taustallani katsoisin olleeni varsin objektiivinen ja ”urautumaton” suunnitteleman ja toteuttamaan seurakunnan ulkopuolisena henkilönä kyseisen hankkeen yhdessä vastaavan diakoniatyöntekijän ja ohjaavan opettajan kanssa.

Oman oppimisen kannalta koko tähän hankkeeseen kulunut aika oli huikeata käytännön diakoniatyöhön perehtymistä ja näköalapaikalla olemista. Kirkonalan ammatillisuus teoriaopintojen lisänä pääsin työpalaverissa ja johtoryhmätyöskentelyissä näkemään ja kuulemaan diakoniatyöntekijän työn kuvaan käytännössä kuuluvien osa-alueiden syvällisempää problematiikkaa. Sain olla myös toteamassa eri diakoniatyöntekijöiden oman työn arvostuksen erilaisuudesta ja ehkä joissakin tapauksissa näin yksittäisen työryhmäläisen arvostuksen kohoavan oman työn osalta osana koko Pieksämäen seurakunnan diakoniatyön kenttää. Kaikki tämä kasvatti omaa ammatillisuuttani tulevissa työtehtävissäni ja loi varmuutta ottaa tulevaisuudessakin isohkoja haasteita kehittää työyhteisön toimintaa.

Erittäin antoisaa oppimiseni kannalta oli päästä ”nousemaan kivelle” ryhmien tapaamisissa. Tarkoitin tällä ensinnäkin edellisessä kappaleessa kuvaamani arkisen työn koko kirjon aukaisemista alkutapaamisissa. Toiseksi tältä arkisen tekemisen pohjalta ponnistaen sain olla koko työryhmän mukana hahmottamassa diakoniatyön tulevaisuutta. Työ-

ryhmien kokoontumisissa korostuivat yksittäisten henkilöiden arvostuspainotukset diakoniatyössä ja toisaalta ennakoasenteet uusia painotuksia kohtaan. Tiiviissä ohjausryhmässämme pääsimme tekemään esimiestyöskentelyn päätöksiä joissakin yksittäisissä linjauksiin liittyvissä asioissa. Tämä hanke antoi minulle perspektiivin laajuutta ja syvällisyyttä tuleville työtehtävilleni diakoniatyössä. Koen ymmärtäväni aiempaa paremmin diakoniatyön moninaisuuden ja keskeiset haasteet muuttuvassa yhteiskunnassamme. Ymmärrän myös esimiesten roolin tärkeyden työyhteisön yksituumaisuudessa sekä strategiatyöskentelyn tarjoamat välineet esimiestyöhön.

LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.3.2012.
http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/C_17_ISBN_9789524930994.pdf.
- Launonen, Jari; Meisalo, Veijo et. al. i.a. Luovan ongelmaratkaisun työtavat. Viitattu 24.2.2012. <http://www.edu.helsinki.fi/malu/kirjasto/lor/>.
- Kamensky, Mika 2004. Strateginen johtaminen. Helsinki: Kauppakaari.
- Kehusmaa, Kirsti 2010. Strategiatyö – organisaation voimanlähde. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Kirkkohallitus 2007. Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö. Kirkon strategia vuoteen 2015. Viitattu 22.1.2011.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf).
- Kirkkohallitus 2008. Strategiaopas seurakunnille 2009. Viitattu 22.1.2011.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content4121B1>.
- Kirkkohallitus 2010. Meidän kirkko - Välittävä yhteisö. Diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015. Viitattu 29.1.2011.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content401510>.
- Koski, Jussi. 2001. Luova hierre. Näkökulmia yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden luovuuteen. Jyväskylä: Gummerus.
- Opetushallitus 2012. SWOT-analyysi. Menetelmiä ja työvälineitä. Viitattu 25.2.2012.
http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi.
- Pieksämäen seurakunta i.a. Pieksämäen seurakunta vuoteen 2015. Pieksämäen seurakunnan strategia.
- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja.

- Ranta, Anita 2007. Strategian jalkauttaminen osaksi pk-yrityksen toimintaa tuloskorttien avulla. Tampere: Tampereen Ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 22.1.2011.
<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/9158/Ranta.Anita.pdf?sequence=2>.
- Routi-Pitkänen, Kirsi & Virtanen, Tiina 2007. Laatu oppimassa - laadun oppimisen toteuttamismallin soveltaminen vanhusten palvelukeskuksen laatuprojektissa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 25.2.2012.
<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522160027.pdf>.
- Sarenius Virpi 2011. Pieksämäen seurakunnan diakoniatyön kehittäminen toimintaympäristön muutoksessa. Pieksämäki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Ylempi AMK Opinnäytetyö.
<https://publications.theseus.fi/search?query=Sarenius+Virpi&scope=10024%2F1561>.
- Toiviainen, Niko 2009. Strateginen johtaminen ja strategialähtöinen toiminnanohjaus. Leppävaara: Laurea-ammattikorkeakoulu. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Ylempi AMK Opinnäytetyö. Viitattu 22.1.2011.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/3695/Toiviainen_Niko.pdf?sequence=1.
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto Ry 2012. Diakoniatyö. Viitattu 24.2.2012.
<http://www.dtl.fi/www/page/245>.
- Pieksämäen seurakunta i.a. Seurakunnan vaiheet. Viitattu 17.01.2011.
<http://www.pieksamaenseurakunta.fi/index.php?id=3,0,0,1,0,0>.

KUTSU

Punainen lanka

Työpalaveri maanantaina 12.9.2011 klo 8:30

Oikein mukavaa alkavaa syyskautta Teille kaikille. Meille yhteinen Pieksämäen diakoniatyön strategian työstäminen jatkuu taas viikolla 36.

Suuri kiitos kaikille Teille tähänastisesta aktiivisesta panoksestanne yhteisen tärkeän hankkeemme puolesta. Viimeisimmässä palaverissamme kesäkuun 6. päivänä työstimme aiempien aikaansaannostemme pohjalta tavoitteitamme asiakasryhmien, tarjoaman sekä yhteistyökumppaneiden osalta.

Kuluneen kesän aikana olemme ohjausryhmässämme alkaneet kokoamaan yhteisesti tunnistamiamme asioita konkreettiseksi strategia – dokumentiksi.

Seurakuntien strategiaoppaan peräänkuuluttamat asiat huomioiden ja ennen kaikkea Teidän, työskentelyssä mukanaolijoiden, näkemys yhteisestä tulevaisuudestamme on tärkeää saada ylöskirjattua.

Työpalaverimme tavoite

Maanantaina 12.9. työpalaverissa on tavoitteenamme pureutua Pieksämäen diakoniatyön eri työmuotojen konkreettisiin tavoitteisiin pitkällä tulevaisuuden tähtäyksellä.

Diakonian työmuotoja: Perhetyö, vanhustyö, mielenterveystyö, päihdetyö, vammaistyö, omaishoitajatyö, vapaaehtoistyö sekä ympäristövastuu ja kansainvälinen diakonia.

Varaathan aikaa tähän tärkeään ja toivottavasti mielenkiintoiseen palaveriin. Pyrimme lopettamaan viimeistään klo 11:30.

Etukäteistehtävä

Muistele aiempia palaverejamme ja kertaa tämän kutsun liitteenä oleva 6.6 palaverimme ryhmätöiden yhteenvedon sisältö.

Myös Kirkkohallituksen ”Strategiaopas seurakunnille” on myös hyvä palauttaa mieliin ja sieltä etenkin sivut 30 – 40.

Tervetuloa

Sari, Päivi ja Hannu

Aikataulumme tänään 12.9.

Klo 8:30 Aiemmat kokoontumiset

» Mitä on käsitelty ja saatu aikaiseksi

45 min

Töitä yhdessä

» Työalakohtaiset tavoitteet

90 min

Yhteenveto

15 min

Projektin jatko

Noin klo 11:30 lopetamme

Liite 3 Ryhmätöiden tulosten jatkotyöstö

PUNAINEN LANKA

12.9.2011 työpalaverin tuloksia

Ryhmätöissä maanantaina 12. päivä pureuduimme diakoniatyön eri työmuotojen tavoitteisiin.

Tehtävä 1. Tutustu oheisiin työalakohtaisiin tavoitteisiin, joita kirjasimme palaverissamme.

➔ **Mitkä ovat mielestäsi kunkin työmuodon kaksi tärkeintä tavoitetta ?**

Vastataa mielellään sähköpostitse hannu.kokkonen@student.diak.fi keskiviikkoon 21.9.

mennessä. Vastauksesi voi olla esimerkiksi 1Perhetyö: f,h 2Mielenterveystyö f,k...jne

Tärkeintä on että saamme sinun mielestäsi kullekin diakoniatyön muodolle kaksi tärkeintä tavoitetta eli yhteensä 18 eri tavoitetta.

1 Perhetyö

- a. Tavoitteenamme on panostaa vapaaehtoisten kouluttamiseen. Erilaiset tukihenkilötehtävät, ns. "varamummit ja papat"
- b. Tavoitteenamme on myös yhteistyön vahvistaminen diakoniatyölle tärkeisiin yhteistyötahoihin. Pieksämäen kaupungin sosiaalityö, perhetyö sekä velkaneuvonta sekä järjestöistä MLL, SPR ja Nuorkauppakamari ovat tärkeitä yhteistyöahjoja joihin panostamme tavoitteenamme kokonaisvaltainen perheiden tukeminen. Myös järjestöistä
- c. Tavoitteenamme on myös tehostaa yhteyttä seurakunnan muihin työaloihin esim. lapsi- ja nuorisotyön yhteistyöhön. Erilaiset retket, leirit ja perhetapahtumat yhteistyössä ovat konkreettisia yhteistyömuotoja.
- d. Panostamme aktiivisesti erilaisten vertaistukiryhmien toiminnan käynnistymiseen ja toiminnan tukemiseen. Esimerkkinä yksinhuoltajat.
- e. Tavoitteenamme on koko perheen puuhasparkki toiminta
- f. Perhetyössä keskitymme eniten apua tarvitseviin.
- g. Tavoitteenamme on lähisuhdeväkivallan puheeksi ottaminen ja sen ehkäiseminen. Ydinperheessä väkivallan kohteeksi voi joutua vaimo, lapset tai mies sekä myös omat vanhemmat saattavat olla väkivallan kohteena.

2 Mielenterveystyö

- a. Tavoitteenamme on saada vapaaehtoisia mielenterveyskuntoutujille ystäviksi.
- b. Tavoitteenamme on järjestää mielenterveyskuntoutujille erilaisia leirejä sekä virkistyspäiviä.
- c. Tavoitteenamme on järjestää mielenterveys-kuntoutujille erilaisia vertaistukiryhmiä sekä saada heidät mukaan kohtaamispaikkatoimintaan.
- d. Tavoitteenamme on yhteistyön kehittäminen sekä vahvistaminen eri mielenterveyskentän toimijoiden kanssa.
- e. Tavoitteenamme on srk:n toiminnasta tiedottaminen sekä osallistumisen tukeminen (vapaaehtoistyö)

3 Kansainvälinen diakonia

- a. Tavoitteenamme on yhteisvastuukeräyksen toteuttaminen sekä siihen liittyvien tapahtumien, tempausten ja kasvatuksellisten asioiden esillä pitäminen
- b. Tavoitteenamme on KUA:n toiminnan ylläpitäminen. Esim. kahvitukset ja varainkeruu.
- c. Tavoitteenamme on yhteistyö SPR:n kanssa esimerkiksi vaatekeräyksen muodossa.
- d. Tavoitteenamme on maahanmuuttajien mukaan saaminen olemassa olevaan toimintaan. Tästä esimerkkinä rehvituvan toimintaan tutustuminen.
- e. Tavoitteenamme on vahvistaa näkyvyyttämme medioissa esimerkiksi tutun toimittajan kautta.
- f. Yleisenä tavoitteenamme on kansainvälisyyskasvatuksen mukana pitäminen erilaisissa ryhmissämme.

4 Vapaaehtoistyö

- a. Tavoitteenamme on hädästä tiedottaminen medianäkyvyyden keinoilla tiedotusvastavamme toimesta.
- b. Tavoitteenamme on seurakuntalaisten toinen toisensa innostaminen vapaaehtoistyöhön
- c. Tavoitteenamme on seurakuntalaisten tekemän diakoniatyön arvostuksen esilletuominen.
- d. Tavoitteenamme on diakoniakasvatuksen tarjoaminen eri ikäisille seurakuntalaisille yhteistyössä lapsi- ja nuorisotyön kanssa.
- e. Tavoitteenamme on ylläpitää kohtaamispaikkaa ydinkeskustassa. Haluamme turvata resurssit vapaaehtoisten toimintaan sekä vahvistaa yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa.
- f. Tavoitteenamme on panostaa vapaaehtoistyön koulutukseen ja vapaaehtoisten tukemiseen heidän työssään.
- g. Tavoitteenamme on mahdollisimman monen henkilökohtainen mukaan kutsuminen; ”Tule sellaisena kuin olet”
- h. Tavoitteenamme on tarjota seurakuntalaisille myös projektiluontoista osallistumismahdollisuutta erilaisiin vapaaehtoistoimintojen muotoihin.
- i. Tavoitteenamme on saada vapaaehtoisia toimijoiksi työntekijöiden rinnalle esimerkiksi erikoismessuille.

5 Omaishoitajatyö

- a. Tavoitteenamme on hyvä yhteistyö järjestön ja kaupungin kanssa sekä sen edelleen kehittäminen.
- b. Tavoitteenamme on tunnistaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa myös kaikki uudet omaishoitajat.
- c. Tavoitteenamme on omaishoitajien asian esillä pitäminen
- d. Tavoitteenamme on vapaaehtoisen saattohoidon kehittäminen. Haluamme tiedottaa saattohoitotoiminnasta hoitolaitoksia sekä kotihoitoa.
- e. Tavoitteenamme on rekrytoida uusia vapaaehtoisia omaishoitajatyöhön.

6 Vammaistyö

- a. Tavoitteenamme on vammaisten seurakuntayhteyden tukeminen.
- b. Tavoitteenamme on yhteyden rakentaminen toimintamme ulkopuolella oleviin vammaisiin
- c. Tavoitteenamme on yhteistyön kehittäminen eri järjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa.
- d. Tavoitteenamme on tiedottaminen vammaisten oikeuksista ja erityistarpeista sekä hengellisistä tarpeista.
- e. Tavoitteenamme on viittomakielen tulkin tarjoaminen jp/juhlat

7 Päihdetyö

- a. Tavoitteenamme on senioriryhmien saaminen ja ylläpitäminen; keskusta, Virtasalmi, Jäppilä.
- b. Tavoitteenamme on osastovierailujen toteuttaminen akuuttiosastoilla.
- c. Tavoitteenamme on erilaisten riippuvuuksien puheeksiottaminen aina sopivissa tilaisuuksissa.
- d. Tavoitteenamme on saada yhteistyötahoja kokoaikaisesti mukaan päihdeleireille

8 Ympäristövastuu

- a. Tavoitteenamme on järjestää sieniretkiä eri kohderyhmille esimerkiksi marttojen ja muiden vapaaehtoisten kanssa. Seurakuntalaisia kutsutaan mukaan ympäristökasvatuksen hengessä.
- b. Tavoitteenamme on roskeen ohjaaminen hädänalaisille. Haluamme perustaa/osallistua työryhmään joka neuvottelee yrittäjien kanssa asian mahdollistamisesta ja organisoimisesta.
- c. Tavoitteenamme on median informointi sekä innostaminen mukaan ympäristövastuuseen.

Liite 3 Ryhmätöiden tulosten jatkotyöstö

- d. Tavoitteenamme on kulutuksen kohtuullistaminen sekä tavaran uusiokäytön, kierrätyksen, edesauttaminen.

9 Vanhustyö

- a. Tavoitteenamme on lähimmäispalvelun vahvistaminen ja vapaaehtoisein panostaminen esim. koulutuksia ja virkistysmahdollisuuksia tarjoamalla.
- b. Tavoitteenamme on diakonian tunnettavuuden lisääminen eri kyläyhteisöissä. Esim. kylätoimikuntien kontaktointi tiedottajan toimesta sekä projekti muotoinen kylien virkistäminen.
- c. Tavoitteenamme on lisätä yhteistyötä kotihoidon kanssa (→ foorumi tulossa).
- d. Tavoitteenamme on tehostaa eri järjestöjen kanssa tehtävää yhteistyötä.
- e. Tavoitteenamme on erilaisten kyytien organisoiminen esim. Jumalanpalveluksiin.

PUNAINEN LANKA

Tehtävä 2. Helmikuun 10. päivä alkanut strategiaprosessimme alkaa olla loppuillaan. Olemme työpalavereissa tavanneet yhteensä 5 kertaa alkuvuoden ja nyt syksyn aikana.

→ Anna palautetta Punainen Lanka työryhmän osallistujana vastaamalla seuraaviin kolmeen kysymykseen

Vastataa mielellään sähköpostitse hannu.kokkonen@student.diak.fi keskiviikkoon 21.9. mennessä.

1. Mitä mieltä olet tällaisesta työskentelytavasta strategian luomisessa?

Keskusteleva työskentelytapa sopi hyvin ja toi erilaisia ajatuksia esille. Samantyyppisenä jatkuva menetelmä helpotti asiaan kiinni pääsemistä. Selkeä etenemistapa vei asiaa eteenpäin.

Mielestäni erinomainen tapa. Pidin koko jutusta. Päästit "porukan hienosti irti" keskustelemaan ja luomaan! Kyllä siinä tulosta syntyi.

Työskentelytapa on hyvä, koska siinä tulee koko tiimin ja diakoniatyön johtokunnan jäsenten kautta koko diakoniakentän haasteet paremmin esille. Myös eri näkemykset ja ideat toiminnan painopistealueista saavat lisävalaistusta. Työskentelyssä ote on innovatiivinen ja siksi innostava.

Hyvään lopputulokseen pääseminen vaatii aikaa ja paneutumista asiaan.

Työskentelytapa oli hyvä. Ryhmätyöskentelyt työntekijät - luottamushenkilöt kokoonpanolla mahdollisti aiheen käsittelyn rakentavasti eri näkökulmista.

Yleensä ottaen pidän tällaisesta työskentelytavasta. Toki mieleeni tuli välillä, että näitä tavoitteita emme tule saavutamaan kun työtä on jomutenkin terpeeksi. Niin kuin sanoi sinulle henkilökohtaisesti, työskentelytapasi on miellyttävä ja sileän henkilökohtaisella tasolla. Tämä seikka puoltaa kovasti tätä työmenetelmää.

Mielestäni tällainen työskentelytapa hyvä ja kaikki saavat vaikuttaa. Myös luottamushenkilöt tärkeässä roolissa vaikuttamassa. Työskentely luo "me" henkeä ja sitoo toteuttamaan strategiaa yhdessä. Tällä tavalla voimme saada selville, mikä työssämme on tärkeää ja mihin panostetaan lähitulevaisuudessa. Tämä mahdollistaa työmme kriittisen tarkastelun ja myös resurssien oikean suuntaamisen tehtäviin, mihin panostamme.

2. Mitä tämä antoi sinulle itsellesi työntekijänä/luottamushenkilönä?

Antoi kuvan diakoniatyön moninaisuudesta ja toisaalta toi esille ymmärryksen siitä, että toimintalinjoja on valittava. Kaikkea ei voi tehdä.

Merkillisen hieno kokemus siitä voin oikeasti tarttua asioihin ja tulla kuulluksi ! Porukka hitsautui yhteen ja tuotti upeasti ja hulvattomasti juttuja. Itse en ainakaan tuntenut olevani "vain pelkkä pakollinen luottamushenkilö, vaan tasaveroinen tiimin jäsen. Se sitouttaa kummasti! Kiitos Hannu! Sinä hoidit homman upeasti.

Mahdollisti vapaan, luovan sekä uuden lähestymistavan eri diakonian työalojen haasteisiin.

Oli mahdollisuus kuulla luottamushenkilöiden ajatuksia konkretian tasolla. Heidän ajatustansa tuovat myös uusia näkökantoja diakoniatyön kehittämiseksi. Oli myös työntekijänä hyvä tulla luottamushenkilöiden taholta kuulluksi.

Sai kokea johtokunnan jäsenten arvostavan työtämme. Myös työn rajaamiselle ilmaistiin tuki, mikä antaa tunteen siitä, että johtokunta on työntekijöiden tukena kuten tuleekin olla.

Työntekijänä oli hyvä hahmottaa luottamushenkilöiden näkemyksiä ja ajatuksia yhteisissä pohdintoissa. Yhteisten pohdintojen kautta luottamushenkilöiden tuntemus lisääntyi.

Työntekijänä tämä on ollut prosessi, tuskallinenkin? Kun nyt tämä teos on tässä vaiheessa, voin nähdä nopeasti, mitä työmme voi parhaimmillaan olla, kunhan pääsemme aloittamaan . Toisaalta näen kuinka monipuolinen työmme onkaan, ihan ilhduttavasti. Tällainendiasarja on sitten mukava laittaa esille, kun kerromme työstämme yhteistyökumppaneille, rippkoulussakin. No, voi olla että tarvitsemme ripariversion. Mutta aineistoa on.

Minulle tämä on antanut paljon. Oleellisiin ja tärkeisiin asioihin voimme keskittyä jatkossa, joka vaikuttaa myös työn kehittämiseen jatkossa. Tällainen tapa vahvistaa tiimin toimintaa ja luottamushenkilöt pääsevät tuntemaan lähemmin diakoniatyötä.

3. Miten kehittäisit tällaista työskentelytapaa strategian luomisessa?

Jos aikaa ja voimavaroja olisi enemmän, voisi strategialuonnokseen pyytää kommentteja esim. seurakunnan muilta johtavilta työntekijöiltä ja johtokunnalta. Ja ehkä olisi hyvä saada kirkkoherra ja työalasta vastaava teologi myös sitoutumaan työskentelyyn.

Ehkä muutama miitinki lisää ! Muuten minusta tapaamiset olivat napakoita. Kokemukselta tiedän, että jos "aivoriihi" saa jatkua pitempään, käy niin, että aletaan puhua muusta ! Mieluummin näin, että jää "niinkun pikkusen kesken"

Kiitos, että sain olla mukana !

Mielestäni ryhmätöiden jälkeen olisi hyvä ollut keskustella yhdessä asiat/ehdotukset "auki". Jatkotyöstämistä olisi pitänyt olla enemmän ennen kuin lopputulokseen päädytään. Aikaa yhteisiin istuntoihin siis enemmän tai sitten välituotokset lausuntokierrokselle ennen lopullista tuotosta. Palautetta on kunnioitettava ja se on hyödynnettävä jatkokäsittelyssä.

Ehkä tässä yhteydessä oleva **tehtävä 1.** olisi ollut hyvä työstää vielä yhdessä koolla ollessa. Esillä on sellaisia kohtia tavoitteina, jotka ovat niin lähellä toisiaan, että asioiden yhteen vetäminen ja pääasioiden kokoaminen / tiivistäminen yhdessä olisi saattanut olla tarpeellista. Tämä ei tullut mieleen silloin kun viimeinen kokoontuminen oli, mutta nyt itse pohtiessa kahta tärkeintä tavoitetta yhdeksän eri työmuodon alle se nousi esille.

Tuota, joo... voisivatko asiakkaamme, seurakuntalaiset suuremmissa määrin olla mukana ja jos, niin missä vaiheessa? Ehkä tässä on kuitenkin parempi tehdä tälleen pinemmällä ryhmällä tällainen hahmotelma. Niin onhan tämä jo aika tarkkakin, lopullinen? Jos lähdemme kokeileman tarkemmin jotain osa-aluetta, niin olemme jossain tohtorinväitöstopilla. Tsemppiä vaan työhösi. Hyvältä näyttää!

Olet vetänyt kokoontumiset hyvin. Ehkä vielä enemmän olisi tarvinnut aikaa. Luottamushenkilöiltä on tullut hyvää palautetta.



Pieksämäen
seurakunta



Diakoniatyön strategia 2012 - 2017



”Tapahtukoon teille niin kuin uskotte”

Matt 9:27

30.10.2011

Pieksämäen seurakunnan diakoniatyö

**PIEKSÄMÄEN EV.LUT. SEURAKUNTA
DIAKONIA TYÖN STRATEGIA 2012 - 2017**

1. ESIPUHE	3
2. LÄHTÖKOHDAT.....	5
Pieksämäen seurakunnan toimintaympäristö	5
Diakoniatyön toimintaympäristö	6
Diakoniatyö Pieksämäen seurakunnassa	8
3. STRATEGISEN TYÖSKENTELYMME KULMAKIVET	9
4. STRATEGISET TAVOITTEET JA TOIMINNAN SUUNTAVIIVAT 2012 - 2017	11
Pieksämäen seurakunnan perustehtävä.....	11
Diakoniatyön perustehtävä.....	11
Toimintamme perustana olevat arvot	12
Diakoniatyömme visio	13
Yleiset tavoitteet diakoniatyössä Pieksämäellä	13
Diakoniatyön asiakkaat	16
Diakoniatyön ulkoiset ja sisäiset sidosryhmät	17
Diakonian työmuodot ja keskeiset tavoitteet.....	18
5. MITEN STRATEGIA NÄKY Y TOIMINNASSAMME?	25
Johtokuntatyöskentely	25
Diakoniatyöntekijän työskentely	25
Vuosisuunnitelmat ja 3-vuotissuunnitelmat.....	25
Pieksämäen seurakunta ja muut työalat	26
6.LÄHTEET	
Liitteet:.....	Pieksämäen seurakunta vuoteen 2015

1. ESIPUHE

Tässä strategiadokumentissa voi sanoa yhdistyvän kysynnän ja tarjonnan. Kysyntää edustaa tässä ajattelussa Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen vuonna 2008 alullepanema strategiahanke. Seuraavana vuonna 2009 ilmestyi Strategiaopas seurakunnille, jossa rohkaistaan seurakuntia strategiatyöskentelyyn oman toiminta-alueensa lähtökohdat ja erityispiirteet huomioiden. Tarjontaa edustaa Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomi-diakoni (AMK) opintoihin liittyvä opinnäytetyö. Tässä tapauksessa opinnäytetyö toteutettiin yhteisestä päätöksestä työelämälähtöisenä sisältäen sekä projektinomaisen toiminnallisen osan seurakunnan organisaatiossa että oppilaan tekemän varsinaisen opinnäytetyöraportin tästä koko prosessista.

Toiminnallinen osa toteutettiin viiden kokoontumiskerran ideapalaverien 9 kk:n aikana vuonna 2011. Työpalaveriin osallistuivat kaikki Pieksämäen seurakunnan diakoniatyöntekijät sekä diakoniatyön johtokunnan keskuudestaan valitsemat 3 edustajaa. Työpalaverien kokoonpanossa olivat näin ollen ohjaava opettaja, opiskelija ja diakoniatyöstä vastaava pappi mukaan lukien yhteensä 12 henkilöä. Koko prosessia ohjaavaan pieneen kolmen henkilön ohjausryhmään kuuluivat ohjaava opettaja, johtava diakoniatyöntekijä sekä opiskelija. Kussakin kokoontumisessa oli ohjausryhmän ennakkoon miettimä selkeä tavoite, johon sillä kertaa haluttiin ryhmän pureutuvan.

Pieksämäen seurakunta on Diakonia-ammattikorkeakoulun työelämän oppimisympäristö. TOP-toimintaan liittyen Diakonia-ammattikorkeakoulun lehtori Seppo Karppinen suoritti Pieksämäen seurakunnan diakoniatyön kehittämisprojektin 2007 – 2009. Tutkimus- ja kehittämisprojektin tavoitteena oli selvittää diakoniatyön keskeiset ongelmakohdat sekä sopia yhdessä tiimin kanssa tulosten perusteella, mitä ja miten aletaan kehittää. Keskeiseksi nousi diakoniatyön kehittämisessä diakoniatyöntekijöiltä saadun tiedon analysointi sekä työntekijöiden itsensä tekemät kehittämiss päätökset. (Sarenius Virpi. 2011.) Tämä opinnäytetyö on jatkoa tuolle seurakunnan ja oppilaitoksen väliselle yhteistyölle diakoniatyön kehittämiseksi.

Pieksämäen seurakunta on tehnyt oman strategiansa vuoteen 2015, johon tämä diakoniatyöalan strategia tukeutuu tuoden oman työalan kannalta konkreettisia toiminnan linjauksia.

2. LÄHTÖKOHDAT

Strateginen työskentely on koko seurakuntayhteisön yhteinen ja jatkuva oppimisprosessi. Strategisen ajattelun taitoa voidaan kehittää. Kehittäminen tapahtuu harjoittelemalla (Kirkkohallitus 2008 Strategiaopas seurakunnille.)

Strategialla tarkoitetaan niitä valintoja, joilla yhteisö pyrkii kohti visiotaan – näkemykseensä toivotusta tulevaisuudesta. Strategiaan perustuvan muutoksen suunta ilmaistaan asemoitumisen tahtona toiminta-alueellaan, päämääräalueiden ja mahdollisesti numeraalisten tavoitetasojen avulla. Strategian sisältöä voidaan kuvata seuraavasti: ”Strategia on yrityksen tai yhteisön tietoinen keskeisten tavoitteiden ja toiminnan suuntaviivojen valinta muuttuvassa maailmassa”. (Kamensky 2004. Strateginen johtaminen.)

Strategia on siis identiteetin pohdinnasta, oman paikan etsimisestä ja toiminnan suuntaamisesta muodostuva tavoitteellinen kokonaisuus. Siinä pyritään rationaalisen ajattelun avulla löytämään muutosten pyönteissä reitti, jota kulkemalla pystytään hoitamaan oma perustehtävä mahdollisimman hyvin, mutta samalla vastaamaan toimintaympäristön haasteisiin.

Strategian perusteella laaditaan vuosittaiset toimintasuunnitelmat ja kohdistetaan resurssit tavoitteiden saavuttamiseksi. (Kirkkohallitus 2008. Strategiaopas seurakunnille.)

Pieksämäen seurakunnan toimintaympäristö

Seurakunnallinen toimintaympäristö on muuttunut Pieksämäellä viime vuosina huomattavasti seurakuntaliitosten vuoksi. Vuoden 2004 alusta Jäppilän ja Virtasalmen seurakunnat liitettiin Pieksämäen maaseurakuntaan. Ja edelleen vuoden 2007 alusta Pieksämäen kaupunki- ja maaseurakunta lakkautettiin ja tilalle perustettiin Pieksämäen seurakunta. Vuoden 2008 alusta vuoteen 2012 saakka valittiin lähiesimiehet nuoriso-, musiikki- ja diakoniatyölle.

Seurakunta elää ja toimii alueeltaan laajassa, urbaaneja ja maaseutumaisia piirteitä sisältävässä kaupungissa, jonka sijainti on liikenteellisesti keskeinen. Leimaa antavia kaupungille ovat rautatieteknologia, hoiva-alan palvelut, koulutus sekä puhdas elinympäristö. Kaupunki on kokenut 1990-luvulla voimakkaan rakennemuutoksen, jonka seurauksena julkiselta sektorilta sekä teollisuudesta katosi huomattava määrä työpaikkoja. Uhkatekijöitä ovat väestön ikääntyminen, muuttotappio sekä maaseutukyllien tyhjeneminen. Merkkejä elinkeinotoiminnan elpymisestä ja uusien työmahdollisuuksien synnystä on kuitenkin olemassa, ja tulevaisuuteen asennoidutaan varovaisen toiveikkaasti. Seurakunnan alueella sijaitsee taustaltaan kristillisiä sekä kirkon ammatteihin kouluttavia oppilaitoksia ja muita kirkollisia palveluntuottajia. Näiden myötävaikutuksesta seurakunnan merkitys ihmisten arjessa on säilynyt vahvana. (Pieksämäen seurakunta vuoteen 2015.)

Diakoniatyön toimintaympäristö

Yhteiskunnassa ja väestörakenteessa tapahtuneet muutokset edellyttävät diakoniatyön jatkuvaa arviointia ja kehittämistä. Lähtökohtana on muutoksen hallinta ja käytössä olevien voimavarojen hyödyntäminen. (Sarenius Virpi. 2011.)

Johtavan diakoniatyöntekijän Sari Sormusen mukaan Pieksämäellä suurena haasteena on vanhusten määrän lisääntyminen. Kaupungin väestöpohja on vanhuspohjainen ja yli 75-vuotiaiden ikäryhmä kasvaa suhteellisesti eniten. Eläkkeellä olevan väestön määrä on 32,3 (tilastokeskus). Työpaikkojen vähentymisen myötä lapsiperheitä ei saada paikkakunnalle. Miten käy kyläkoulujen? Pieksämäellä toimeentulotukea saavia lapsiperheitä ja yksinhuoltajia on enemmän verrattuna koko maan keskiarvoon.

Syrjäytymisen uhka ja vähävaraisuus näkyy työssämme. Yhteiskunnallinen tilanne ei ole helpottamassa kaikkein tiukimmassa olevien tilannetta. Koska ruokajonot ovat kasvaneet, miten kysyntään vastataan EU-ruuan mahdollisen vähenemisen vuoksi? Ihmisten pahoinvointi ja välinpitämättömyys ovat lisääntyneet. Alkoholiperäisiin sairauksiin kuollaankin kaksi kertaa muuta maata useammin Pieksämäellä. (Sormunen Sari.)

Haasteena on edelleen muuttotappio ja maaseutukylien tyhjentyminen sekä asiakas-kunnan keskittyminen kantakaupunkiin. Työsarka on laaja – Miten keskittyä olennaiseen ja eniten apua tarvitseviin? Tämä edellyttää työn jatkuvaa arviointia ja työntekijäresurssien oikeaa kohdentamista. Yhteistyön ja verkostoitumisen lisääminen yhteisötyökumppaneihin ja muihin työaloihin ovat myös tärkeitä toteuttaessamme strategian tavoitteita. Huolena on kirkosta eroaminen sekä tiukkenevat taloudelliset resurssit. (Sormunen Sari.)

Pieksämäen seurakunnan diakoniatyön johtokunta sekä diakoniatyöntekijät kokoon-tuivat huhtikuussa 2011 yhdessä pohtimaan diakoniatyön nykytilaa ja tulevaisuuden haasteita. Työskentelyssä koottiin diakoniatyötä kuvaava SWOT-analyysi (Taulukko 1), tämän analyysin tuloksia hyödynnettiin projektin aikana ja ne näkyvät myös tässä strategiadokumentissa.

Taulukko 1 : SWOT analyysi Pieksämäen seurakunnan diakoniatyöstä 11.4.2011

<p style="text-align: center;"><u>VAHVUUKSIA</u></p> <p>Tiimi Sitoutuneet, ammattitaitoiset työntekijät Laja-alainen osaaminen Yhteistyöhaluisuus</p> <p>Työtapa Yksilöä ja tasavertaisuutta kunnioittava arvopohja Työnjako alueellisesti ja vastuualue rajauksilla Henkilökohtainen kokonaisvaltainen kohtaaminen Kotikäynnit, vastaanotot, ryhmätoiminta Joustavuus työtavoissa ja tarvittaessa nopea reagointikyky Sidosryhmät Ammatillinen yhteistyö viranomaisten ja järjestöjen kanssa</p>	<p style="text-align: center;"><u>KEHITTÄMISKOHEITEITA</u></p> <p>Tehtäväkuvausten ja työnjaon tasapuolisuus ja selkeys Muiden työalojen sekä vapaaehtoisten mukaanotto diakoniatyöhön Eri kohderyhmien tunnistaminen ja ryhmäkohtaiset suunnitelmat Syrjäytymisvaarassa olevien ja jo syrjäytyneiden tunnistaminen Eri medioiden hyödyntäminen tiedottamisessa Yhteistyöverkoston laajentaminen ja syventäminen sekä yhteiset hankkeet</p>
<p style="text-align: center;"><u>MAHDOLLISUUKSIA</u></p> <p>Yhteistyön edelleen kehittäminen ja syventäminen Yhteistyö eri sidosryhmien vapaaehtoisten kanssa sekä oman vapaaehtoistyön laajentaminen sekä osaamisen syventäminen Eri työmuotojen muuttuvien tilanteiden huomioiminen Töiden painopistealueiden sekä työn sisällön tunnistaminen diakoniatyössä ja hyödyntäminen työnjaossa Ennaltaehkäisevän työn ja kriisiavun oikeanlaisen suhteen tunnistaminen</p>	<p style="text-align: center;"><u>UHKIA</u></p> <p>Syrjäytymisvaarassa ja syrjäytyneiden tunnistaminen Tiimin työntekijöiden jaksaminen ja ikääntyminen Diakoniatyön fokuosoinnin vaikeus ja ympäristön muut- tuviin tilanteisiin reagoiminen Diakoniatyön kokonaispanoksen tarve taloudellisiin ja työntekijä raameihin verrattuna Seurakunnan roolin muutospainheet yhteiskunnan taholta</p>

Diakoniatyö Pieksämäen seurakunnassa

Pieksämäen seurakunnassa on kuusi diakoniatyöntekijää, joista yksi on johtava diakoniatyöntekijä. Diakoniatiimi muodostuu diakoniatyöntekijöistä ja diakoniatyöstä vastaavasta teologista. Kaikki diakoniatyöntekijät tekevät diakoniatyön perustehtävän lisäksi aluetyötä sekä hoitavat erityisvastuualueena olevaa yhdyshenkilön tehtävää koko seurakunnan alueella. Yhdyshenkilön tehtäviä ovat 1) omaishoitaja- ja vapaaehtoisuustyö, 2) vammaistyö sekä Kirkon Ulkomaanavun yhteyshenkilön tehtävät 3) päihdetyö, 4) mielenterveys- ja perhetyö, 5) vanhustyö ja 6) johtavan diakonian viranhaltijan tehtävä ja perhetyö. Diakoniapapin tehtävänä on tuoda teologista ammattiosaamista seurakunnan diakoniatyöhön. (Sarenius Virpi. 2011.)

Diakoniatyöntekijöiden vastaanotot ovat kantakaupungin (keskusta ja Kontiopusisto) lisäksi Naarajärvellä, Jäppilässä ja Virtasalmella. Keskustassa on diakoniatyöntekijän päivystys joka arkipäivä, Naarajärvellä ja Kontiopusistossa kaksi kertaa viikossa sekä Jäppilässä ja Virtasalmella kerran viikossa. Päivystysaikojen lisäksi asiakkaita otetaan vastaan sopimuksen mukaan muina aikoina ja tehdään kotikäyntejä. (Sarenius Virpi. 2011.)

Diakoniatyöntekijöillä on työssä aluejako, jota määriteltessä suurin huomio on kiinnitetty alueella asuvien henkilöiden määrään ja sen tasapuoliseen jakautumiseen. Kantakaupungissa asutus on tiheämpää ja vastaavasti maaseudulla asutus on harvempaa ja siitä syystä välimatkat pitempiä. Aluetyötä toteutetaan siten, että kaksi työntekijää vastaa kantakaupungin alueesta, Naarajärven ja siihen liittyvien kylien alueesta kaksi työntekijää, puolet Kontiopusistoa ja Jäppilän yksi työntekijä sekä puolet Kontiopusistoa ja Virtasalmen yksi työntekijä. (Sarenius Virpi. 2011.)

3. STRATEGISEN TYÖSKENTELYMME KULMAKIVET

Konkreettisuus

Heti strategisen työskentelyn suunnitteluvaiheessa korostimme asioiden konkreettisuutta. Halusimme kunnioittaa käytännön diakoniatyöstä nousevaa lähestymistapaa. Painotimme esiin nostettavien asioiden ymmärrettävyyttä keskustelemalla asioiden oikeilla nimillä ja käytännön työnteon esimerkein.

Toiminnallisuus

Kaiken työskentelymme perusteena oli lähtöä ns. alhaalta ylöspäin. Pureuduimme käytännön työn tekemiseen ja sen haasteisiin. Rakensimme toimintamme tulevaisuuden suuntaviivoja diakoniatyön tekemisen lähtökohdista.

Halusimme kohdistaa myös työskentelyn oleellisimpiin asioihin toiminnassamme. Halusimme tarttua tämän päivän haasteisiin avoimesti ja antaen vapaasti tilaa myös uusille ideoille.

Sitoutuminen

Kaikkien diakoniatyöntekijöiden mukanaololla alusta lähtien teimme strategiatyöskentelyn mielekkääksi osaksi käytännön työnteon. Kaikkien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden strategisiin tavoitteisiin sitoutuminen on ensiarvoisen tärkeää asetettuihin päämääriin pääsemiseksi. Strateginen ajattelu on asenne tai lähestymistapa, ei niinkään menetelmä.

Strategian avoimuus

Koko työskentelyn lähtökohtana oli avoimuus eri diakoniatyön vastuualueiden sisällä. Myös työryhmässä mukanaolevat luottamushenkilöt, johtokunnan edustajina, toivat työskentelyymme päätöksenteon avoimuutta.

Työskentely perustuu paitsi koko kirkon strategiaan, niin ennen kaikkea Pieksämäen seurakunnan strategiisiin suuntaviivoihin. Päämääränämme oli syventää ja avata niitä seurakunnan strategiassa mainittuja kohtia, jotka koskettavat diakoniatyötä.

Haluamme nivoa diakoniatyön strategian myös muiden työalojen strategioihin. Näemme eri työalojen tuen toisilleen ja toimintojen rinnakkaisuuden osana kokonaisuutta olevan välttämätöntä.

Jatkuvuus

Työ ei ole ainutkertaista vain tämän strategiadokumentin aikaansaamiseksi tähtäävää työtä, vaan edesautamme toiminnan jatkuvuutta. Kaikki työryhmiemme työskentely on perustunut käytännön työn tekemisen avaamiseen ja sitä kautta lähtökohdan, tämän päivän tilanteen, toteamiseen. Tavoitteet ovat kiteytyneet ideapalavereissa huomioiden tulevaisuuden haasteet. Johtavan työntekijän toimesta tätä strategiaa päivitetään tarpeellisilta osilta vuosittain.

4. STRATEGISET TAVOITTEET JA TOIMINNAN SUUTAVIIVAT 2012 - 2017

Kirkon päätehtävä on kutsua ihmisiä armollisen Jumalan yhteyteen, tuoda elämään kestävä perusta ja rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta.

Pieksämäen seurakunnan perustehtävä

Pieksämäen seurakunnan strategian mukaan perustehtävämme on osana Kristuksen maailmanlaajaa kirkkoa sekä Suomen evankelis-luterilaista kansankirkkoa toteuttaa Jeesuksen antamaa lähetyskäskyä. Lähetyskäskyn toteuttaminen merkitsee evankeliumin ilosanoman julistamista kaikille ihmisille lähellä ja kaukana. Kaikkia kastettu- ja seurakunta tahtoo hoitaa yhteydessään ja opettaa elämään Jeesuksen opetuslapsina lähimmäisiään rakastaen ja palvellen.

Diakoniatyön perustehtävä

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. Toiminnasta määrätään tarkemmin kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston hyväksymässä diakoniatyön johtosäännössä. (Diakoniatyön mallijohtosääntö.)

Välittäminen ja yhteinen vastuu ovat osa kaikkien meidän kristittyjen elämäntapaa. Me kaikki olemme osa diakonista seurakuntaa niin seurakuntalaisina kuin seurakunnan työntekijöinäkin. Diakoninen ajattelumme luo perustan yhteenkuuluvuudelle ja välittämiselle elämän eri tilanteissa.

Pieksämäen seurakunnan diakoniatyö toteuttaa perustehtävänsä edistämällä kristillistä lähimmäisenrakkautta, osallisuutta ja yhteisvastuuta ihmisten elämässä ja koko

kaupungissa. Diakoniatyön tehtävänä on myös tukea paikkakunnan ihmisiä heidän hengellisissä ja aineellisissa tarpeissa, kun hätä on suurin ja muu apu ei tavoita.

Missio

Pidämme kirkon sanoman kirkkaana korostaen Jumalan armoa vaativassa maailmassa. Jokaisen ihmisen elämä on Jumalan lahja ja jokainen on Hänen silmissään arvokas.

Toimintamme perustana olevat arvot

Rakkaus

- rakastamme lähimmäistämme niin kuin itseämme
- rakkaus näkyy asenteissamme ja teoissamme

Totuus

- puhumme rohkeasti Jumalasta
- puolustamme heikkojen ja syrjäytyneiden oikeuksia

Rehellisyys

- olemme tasapuolisia ja avoimia lähimmäisiämme kohtaan
- kohtaamme kaikki ihmiset tasa-arvoisina

Hyvyys

- toisten ihmisten kautta Jumala jakaa meille hyvyyttään
- Jumalan armo sisältää hyväksymisen, rakkauden ja anteeksiannon

Pyhän kaipaus

- kunnioitamme pyhää kolmiyhteistä Jumalaa
- tunnustamme Jeesuksen Kristuksen ainutlaatuisuuden

Jokaisen ihmisen arvokkuus

- näemme jokaisessa ihmisessä jumalankuvan
- puolustamme jokaisen ihmisen ihmisoikeuksia

Diakoniatyömme visio

Visionamme on keskinäisen kunnioituksen ja lähimmäisenrakkauden toteutuminen kaikessa ihmisten välisessä kohtaamisessa.

Yhteistyö seurakuntalaisten kanssa lisääntyy vapaaehtoistyötä vahvistamalla.

Tavoitteenamme on diakonisen ajattelun näkyminen kaikessa seurakuntamme toiminnassa.

Yleiset tavoitteet diakoniatyössä Pieksämäellä

Seurakuntamme strategiassa mainitut tavoitteet kodinomaisesta yhteisöstä sekä kirkkoon ja seurakuntaan kuulumisen merkityksen tukemisesta näyttäytyvät diakoniatyössä ihmisen kohtaamisen tärkeinä. Toiminnassamme kohtaamme ihmisiä kahdenkeskisissä tapaamisissa, pienryhmissä sekä erilaisissa teematapahtumissa. Osallisuus on kokemus yhteisöön kuulumisesta ja sitoutumisesta yhteisön jäsenyyteen.

Diakonian vahvuutena nähdään ihmisen kokonaisvaltainen kohtaaminen, mihin muilla toimijoilla on enää harvoin resursseja. (Sarenius Virpi. 2011).

Vahvistamme seurakuntalaisten diakonista toimintaa ja naapuriapua

Diakoninen ajattelu luo perustan yhteenkuuluvuudelle ja välittämiselle elämässä. Välittäminen ja yhteinen vastuu ovat osa kaikkien meidän kristittyjen elämäntapaa.

Muuttuva yhteiskunta ja sosiaaliturva luovat tilanteita, joissa yksittäinen ihminen voi yllättäenkin joutua tilanteeseen jossa tarvitsee lähimmäisen apua.

Keinot:

Kaikessa omassa toiminnassa vahvistamme seurakuntalaisten kykyä reagoida lähimmäisten erilaisiin tarpeisiin. Eri tilanteissa juurrutamme diakonista ajattelua ja yhteisöllistä vastuuta.

Kutsumme mukaan uusia vapaaehtoisia

Tarvitsemme yhä enemmän vapaaehtoisia mukaan toimintaamme. Diakoniatyöntekijät yhdessä vapaaehtoisten kanssa muodostavat toimivia verkostoja, joilla pystymme vastaamaan diakoniatyön kasvaviin tarpeisiin/haasteisiin paremmin.

Eläkeikää lähestyvät ja eläkkeelle siirtyneet kohderyhmänä ovat erittäin otollinen kasvava joukko seurakuntalaisia. He lähestyvät, tai jo ovat, omassa elämässään uudessa elämänvaiheessa. Irtaantuminen työelämästä ja kenties lasten ja sukulaisten harvat yhteydet luovat vapaaehtoistyöhön kutsumiselle hedelmällisen maaperän.

Nuoret kuuluvat sekä perheeseen, omaan sukuunsa että myös seurakuntaan. Nuorten osallistuminen vapaaehtoistyöhön vahvistaa seurakuntayhteyttä sekä osaltaan tukee nuoren itsenäistymistä omaan elämäänsä. He ovat se tulevaisuuden diakonisen vapaaehtois-työntekijöiden joukko, joiden kanssa diakoniatyöntekijät luovat verkostoja vastaamaan lähimmäistemme tarpeita tulevaisuudessa.

Diakonian vapaaehtoistyön kehittämisen näkökulmasta näemme tärkeänä diakonisen tietoisuuden lisäämisen muiden työalojen työntekijöille sekä kohderyhmille. Esimerkiksi lapset ja nuoret ovat potentiaalisia diakoniatyöhön osallistuvia toiminta-alueemme vapaaehtoisia.

Keinot:

Hyödynnämme erilaisia vapaaehtoistyöntekijöiden kohderyhmiä tiedottamalla sekä järjestämällä ”rekrytointitilaisuuksia” ja koulutuksia.

Kaikessa vapaaehtoisten mukaanotossa yritetään löytää vapaaehtoistyöntekijän ja apua tarvitsevan lähimmäisen molemminpuolisen hyödyn näkökohtia. Luomme aktii-

visesti erilaisia ihmisten keskinäisen avun antamisen ja saamisen muotoja ja tilanteita. Vapaaehtoiset on saatava mukaan kehittämään ja luomaan heille mielekästä toimintaa ja tehtäviä.

Vahvistamme yhteistyötä alueen muiden toimijoiden kanssa

Yhteistyö muiden Pieksämäellä toimivien tahojen kanssa on oleellinen osa toimintaamme. Yhteiskunnan vastuun esille nostaminen ja diakoniatyön paikan ja roolin selkiäntäminen on tavoitteenamme. Diakoniatyön tarjoamien yhteistyömahdollisuuksien esilletuominen ja muiden toimijoiden avoin mukaan ottaminen yhteistyökumppanien tavoin on myös tavoitteenamme.

Haluamme olla tietoisia eri toimijoiden työskentelytavoista ja olla herkkiä oman toimintamme sopeuttamiseen yhteistyötahoissa tapahtuneille muutoksille. Näemme ensiarvoisen tärkeänä olla selvillä muiden tukimuodoista erilaisiin seurakuntalaisten tarpeisiin. Etsimme aktiivisesti uusia yhteistyömuotoja ja verkostoidumme eri kohderyhmien tukemiseksi.

Keinot:

Olemme aktiivisesti yhteydessä eri tahojen paikallisiin toimijahenkilöihin. Pidämme itsemme ajan tasalla muiden toimijoiden työmuodoista ja kerromme omasta työstämme pyrkien vaikuttamaan ja löytämään seurakuntalaisia palvelevia uusia yhteistyömuotoja.

Vahvistamme diakoniatyön yhteyttä muuhun seurakuntatyöhön

Haluamme vahvistaa yhteyttä muihin seurakuntamme työaloihin. Lisäämme eri työalojen työntekijöiden sekä toiminnassa mukana olevien seurakuntalaisten tietoisuutta diakoniatyöstä.

Keinot:

Otamme osaa muiden työalojen tilaisuuksiin ja kerromme aktiivisesti ja avoimesti diakoniatyöstämme.

Hyödynnämme yhteistyötä muiden työalojen kanssa ja kehitämme uutta toimintaa. Näin saamme yhdistettyä voimavaramme.

Lisäämme diakoniatyön yleistä tunnettavuutta

Diakoniatyön näkyminen sosiaalisen median kautta on tavoitteemme. Vahvistamme diakonista ajattelua ja seurakuntayhteyttä olemalla riittävästi esillä eri medioissa. Myös seurakuntalaisten vapaaehtoistyöhön aktivoinnin sekä unohdettujen ja uusien avuntarvitsijaryhmien löytymisen näkökulmasta näemme medioissa mukanaolon tarpeelliseksi.

Keinot:

Kerromme työstämme sekä järjestämistämme tapahtumista ja vapaaehtoistyöhön pääsymahdollisuuksista. Hyödynnämme seurakuntalehden ja muiden paikallisten lehtien lisäksi myös seurakunnan nettisivujen tarjoamat mahdollisuudet näkyvyyden suhteen.

Diakoniatyön asiakkaat

Diakoniatyö tukee osaltaan koko seurakuntamme yhteistä tavoitetta alueen ihmisten hengellisten tarpeiden tyydyttämisessä. Perusarvomme mukaisesti tuemme kaikessa toiminnassamme jokaisen ihmisen arvokkuutta sekä seurakuntayhteyden syntymistä ja vahvistumista. Yksilötasolla pyrimme tarjoamaan ja mahdollistamaan jokaisen seurakunnan alueella olevalle ihmiselle oman paikan löytyminen seurakunnassamme.

Tuemme alueen ihmisiä erilaisissa elämäntilanteissa ja vastaantulevissa kriiseissä. Henkistä, hengellistä, taloudellista ja aineellista apua tarjoamme erityisesti niille, joilla

hätä on suurin ja joita ei yhteiskunnan tuki tai muu alueemme toimintaverkosto tavoita.

Haluamme tukea ja tarjota osallistumismahdollisuuksia erilaisille asiakasryhmille perustehtävämme mukaisesti. Huomioimme toiminnassamme myös muuttuvan yhteiskuntamme vaikutukset eri ryhmien tarpeisiin sekä tunnistamme täysin uusia muutoksen myötä syntyviä ryhmiä.

Diakoniassa emme hoida vain yhteiskunnallisten epäkohtien seurausilmiöitä, vaan pyrimme vaikuttamaan niiden syihin. Edistämme oikeudenmukaisuutta, vastuullista elämäntapaa, vaikutamme asenteisiin, sekä toimimme ihmisarvoisen elämän edellytysten luomiseksi.

Diakoniatyön ulkoiset ja sisäiset sidosryhmät

Haluamme olla osa seutukuntamme toimijaverkostoa ja vahvistamme ja etsimme uusia yhteistyömuotoja toimijaverkostomme sisällä ja näin tuemme pieksämäkeläisten elämää heidän eri elämäntilanteissaan.

Keskeisimpiä diakoniatyön sidosryhmiä, tulevaisuuden yhteistyökumppaneita, ovat vapaaehtoiset, seurakunnan muut työalat (Lapsi-, nuoriso-, aikuis-, musiikki - ja lähetystyö), rovastikunta, kaupunki (sosiaali- ja terveystoimi, velkaneuvonta jne.), muut sosiaali- ja terveysalan toimijat (järjestöt ja yksityiset palveluntarjoajat) sekä oppilaitokset (Diakonia Ammattikorkeakoulu).

Haluamme aktiivisesti kertoa toiminnastamme ja sen tarjoamista mahdollisuuksista muille alueemme toimijoille. Haluamme myös pysyä ajan tasalla eri toimijaryhmien muuttuvista mahdollisuuksista ja tukimuodoista yhteisen asiakasryhmämme – Pieksämäen asukkaiden hyväksi.

Diakonia on osa seurakunnan perustehtävää ja siten eri työalat toteuttavat omalta osaltaan tätä strategiaa keskittäen toimintansa omiin kohderyhmiinsä. Taloudellisen tilan-

teen tiukentuessa yhteistyö seurakunnan eri työalojen välillä on tärkeää esim. yhteisten tilaisuuksien ja tapahtumien järjestämisessä.

Diakonian työnmuodot ja keskeiset tavoitteet

Perhetyö

Diakoniatyö tukee tapaamisten, erilaisten leirien, vertaistukiryhmien, sekä muiden tukimuotojen kautta vanhemmuutta ja perheen jaksamista. Perheen vanhempien lisäksi myös lasten ja nuorten huomioiminen ovat osa perhetyötämme. Vaikka nuorison parissa työskentelevät pääasiassa seurakuntamme nuorisotyöntekijät, me diakoniatyöntekijät panostamme työssämme diakoniseen perhetyöhön ja etenkin niihin, jotka ovat vaarassa syrjäytyä.

Tavoitteenamme on perheyhteyden ja seurakuntayhteyden lujittuminen sekä nuorten diakoniatietoisuuden vahvistaminen.

Keskeiset perhetyön tavoitteemme ovat:

- a) Vahvistamme yhteistyötä diakoniatyölle tärkeisiin kumppaneihin. Pieksämäen kaupungin sosiaalityö, perhetyö sekä velkaneuvonta sekä järjestöistä MLL, SPR ja Nuorkauppakamari ovat tärkeitä yhteistyöahoja joihin panostamme tavoitteenamme kokonaisvaltainen perheiden tukeminen.
- b) Keskitymme eniten apua tarvitseviin perheisiin.
- c) Tavoitteenamme on myös lisätä yhteistyötä seurakuntamme lapsi- ja nuorisotyön. Erilaiset retket, leirit ja perhetapahtumat yhteistyössä ovat konkreettisia yhteistyömuotoja.

Vanhustyö

Haluamme olla osana eri-ikäisten vanhusryhmien elämää Pieksämäellä. Vanhustyössä korostuu diakonisen lähimmäisrakkauden ajattelun tukeminen sekä lähimmäisen auttamisen tärkeys. Kohtaamme työssämme vanhuksia kotona, vastaanotoilla sekä erilaisissa tilaisuuksissa. Vanhusten ryhmien kokoontumisten mahdollistaminen ja vanhuksen omat voimavarat huomioiva vapaaehtoistyöhön kutsuminen ovat osa toimintaamme.

Tavoitteena on tukea ensisijaisesti alueella asuvia vanhuksia, mutta myös muun ikäisiä henkilöitä sairauden mukanaan tuomassa kriisissä, yksinäisyydessä ja hengellisessä kaipuussa. Sairaaloiden osastoilla ja laitoksissa tapahtuva työmme on diakoniatyötä yhdessä sairaalapastorin ja muun papiston kanssa.

Keskeiset vanhustyön tavoitteemme ovat:

- a) Vahvistamme lähimmäispalvelua ja vapaaehtoisiin panostusta esim. koulutuksia ja virkistysmahdollisuuksia tarjoamalla.
- b) Lisäämme yhteistyötä kotihoidon kanssa (→ foorumi tulossa).
- c) Diakonian tunnettavuuden lisääminen eri kyläyhteisöissä sekä kerrostalo/kortteliyhteisöissä. Esim. tiedottajamme toimesta kylätoimikuntien innostaminen ja projektimuotoinen kylien virkistäminen.

Mielenterveystyö

Erilaiset mielenterveysongelmat saattavat kohdata kaikkia seurakuntalaisia jossain elämänvaiheessa. Haluamme tukea terveydenhoitohenkilöitä heidän työssään seurakuntalaisten parissa. Tarjoamme mielenterveyskuntoutujille sopivia ja mielekkäitä osallistumismahdollisuuksia toimintaamme.

Keskeiset mielenterveystyön tavoitteemme ovat:

- a) Kehitämme ja vahvistamme yhteistyötä eri mielenterveyskentän toimijoiden kanssa.
- b) Järjestämme mielenterveyskuntoutujille erilaisia vertaistukiryhmiä sekä saatamme heidät mukaan kohtaamispaikkatoimintaan.
- c) Etsimme vapaaehtoisia mielenterveyskuntoutujille ystäviksi.

Päihdetyö

Päihderiippuvuus ja ylipäätään erilaiset riippuvuuksien muodot saattavat kohdata ketä tahansa joko henkilökohtaisesti, läheisen, omaisen tai naapurin taholta. Riippuvuuteen suhtautuminen ja ennen kaikkea siitä eroon pääsemisen tukeminen ovat kaikkien meidän asia.

Diakoniatyö mahdollistaa ja vahvistaa kaikkien osallistumismahdollisuuksia erilaisiin tilaisuuksiimme. Järjestämme myös erilaisia vertaisryhmiä tukemaan seurakuntalaisiamme pyrkimyksissään päästä eroon riippuvuuksista. Pieksämäen kaupunki on tehnyt päihdestrategian, jossa seurakunta on mukana.

Keskeiset päihdetyön tavoitteemme ovat:

- a) Ylläpidämme senioriryhmiä; keskusta, Virtasalmi, Jäppilä.
- b) Otamme puheeksi erilaiset riippuvuudet aina sopivissa tilaisuuksissa.
- c) Yhteistyökumppaneiden saaminen mukaan esim. päihdeleirille.

Vammaistyö

”Kirkko kaikille” ajattelun mukaisesti haluamme mahdollistaa eri vammaisryhmien osallistumisen Pieksämäen seurakunnan toimintoihin. Yleisen seurakuntayhteyden lisäksi järjestämme heille ja heidän läheisilleen toimintaa, joka tukee paitsi ydinperhettä ja lähisuvun yhteyttä, myös vammaisen seurakuntalaisen seurakuntayhteyttä ja omaa hengellistä elämää.

Vammaistyön keskeiset tavoitteemme ovat:

- a) Vammaisten seurakuntayhteyden tukeminen.
- b) Yhteyden rakentaminen toimintamme ulkopuolella oleviin vammaisiin.
- c) Yhteistyön kehittäminen eri järjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa.

Omaishoitajatyö

Omaishoitajien määrä on nykyisestäään lisääntymässä. Yhteiskuntamme tukirakenne ja toimintamallit lähtevät ajatuksesta että vanhukset, vammaiset ja erilaisia sairauksia potevat pystyisivät asumaan mahdollisimman pitkään kotonaan. Pitkäaikainen laitoshoido on vasta viimeinen vaihtoehto.

Diakoniatyömme tukee omaishoitajia heidän työssään tarjoamalla osallistumismahdollisuuksia seurakunnan toimintaan. Kannamme huolta myös omaishoitajan omasta jaksamisesta hänen arvokkaassa työssään.

Keskeiset omaishoitajatyön tavoitteemme ovat:

- a) Vapaaehtoisen saattohoidon kehittäminen. Haluamme tiedottaa saattohoitotoiminnasta hoitolaitoksia sekä kotihoitoa.
- b) Hyvä yhteistyö järjestön ja kaupungin kanssa sekä sen edelleen kehittäminen.
- c) Tunnistaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa myös kaikki uudet omaishoitajat.

Vapaaehtoistyö

Päämäärämme on diakonisen ajattelun ja sen mukaisen toiminnan juurruttaminen osaksi seurakuntalaisten jokapäiväistä elämää. Tuemme seurakuntalaisia huomaamaan lähimmäistensä tarpeet ja rohkaista heitä tukemaan avun tarpeessa olevia. Tarvitsemme paljon vapaaehtoisia avuksemme ja kumppaniksemme vastaamaan yhä kasvavaan diakoniseen työhön seurakuntamme alueella.

Tarjoamme seurakuntamme vapaaehtoisille erilaisia diakonisen toiminnan ja lähimmäisen avun mahdollistavia toimintamahdollisuuksia. Vapaaehtoiset nuoret, nuoret aikuiset, aikuiset ja eri-ikäiset vanhuksset ovat niitä, joiden osallistumismahdollisuuksia vapaaehtoistyössä kehitämme.

Tavoitteenamme on löytää diakoniatyöhön uusia vapaaehtoisia sekä tavoittaa sellaisia ihmisryhmiä, joita voisimme innostaa mukaan diakonisiin palvelutehtäviin. Vapaaehtoistyön organisoinnissa huomioimme seurakuntalaisten omat lahjat ja toiveet, jotta kukin voisi palvella itselleen sopivissa tehtävissä. Diakonia tarjoaakin mahdollisuuden toimia lähimmäisenrakkauden puolesta ja kantaa vastuuta. Parhaimmillaan vapaaehtoistyössä mukana oleminen antaa myös vapaaehtoisen omaan elämään mielekkyyttä ja iloa.

Tarjoamme myös riittävää koulutusta ja tukea vapaaehtoisillemme huomioiden myös nuorten osallistumisen vapaaehtoistoimintaamme.

Keskeiset vapaaehtoistyön tavoitteemme ovat:

- a) Ylläpidämme kohtaamispaikkaa ydinkeskustassa. Haluamme turvata resurssit vapaaehtoisten toimintaan sekä vahvistaa yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa.
- b) Arvostamme seurakuntalaisten tekemää diakoniatyötä ja tuomme arvostuksemme esille.
- c) Panostamme vapaaehtoistyön koulutuksiin ja vapaaehtoisten tukemiseen heidän työssään.

Ympäristövastuu

Ympäristövastuun juuret ovat syvällä kristillisen perinteen maaperässä. Raamattu muistuttaa, että maa on Herran ja ihmisen tehtävä on huolehtia kaikesta luodusta. Luterilainen perinteemme korostaa sitä, miten Jumala lahjoittaa meille kaiken kauniin ympärillämme. Sen ymmärtäminen herättää kiitollisuutta ja saa suhtautumaan Jumalan hyviin lahjoihin kunnioituksella.

Pieksämäen seurakunta on sitoutunut strategisesti ympäristödiplomiin, mikä on yksittäisen seurakunnan mahdollisuus osoittaa rakkautta luomakuntaa kohtaan. Diakoniatyö järjestää esim. keskusteluiltoja, tekee sieni- ja marjaretkiä, tutustuu lähiseudun luonnonsuojelualueisiin, kutsuu oman paikkakunnan ympäristöasiantuntijoita vieraaksi, tutustuu oman paikkakunnan teollisuuden ja elinkeinoelämän ympäristökuormaa vähentäviin toimiin ja ottaa kantaa ajankohtaisiin ympäristökysymyksiin. Myös matonkuteiden leikkaus, räsymattojen ompelu, käytetystä materiaalista uusia tuotteiden askartelu, kompostoinnin opetus ja seurakunnan tilaisuuksissa Reilun kaupan kahvin ja teen myyminen ovat osa toimintaamme. Esimerkiksi luomakunnan sunnuntain yhteyteen sopii luontevasti seurakunnan järjestämä ympäristötapaus tai keskustelutilaisuus paikkakunnan toimijoiden kesken. (Kirkon ympäristödiplomien käsikirja 2012.)

Ympäristövastuullisen diakoniatyön keskeiset tavoitteemme ovat:

- a) Kulutuksen kohtuullistaminen sekä tavaran uusiokäytön, kierrätyksen, edesauttaminen.
- b) Roskiin menevän ruoan ohjaaminen hädänalaisille. Haluamme perustaa/osallistua työryhmään joka neuvottelee yrittäjien kanssa asian mahdollistamisesta ja organisomisesta.
- c) Median informointi sekä innostaminen mukaan ympäristövastuuseen.
 - kannustetaan kierrätykseen (kirpputorit, tuunauspaja) ja jakamaan omastaan esim. jouluviikolla otetaan vastaan säilyviä tuotteita joulupaketteihin
 - hyödynnetään Nuuvinniemen luontopolkua eri ryhmien kanssa
 - opastetaan jätteiden lajitteluun

Kansainvälinen diakonia

Diakoniaan kuuluu myös kansainvälistä vastuuta. Kirkon ulkomaanavun ja lähetystyön puitteissa autetaan erityisesti köyhissä maissa olevia lähimmäisiämme ja edistään kansainvälistä solidaarisuutta. Diakoniatyömme tehtävänä onkin edistää kristilliseen uskoon perustuvan lähimmäisenrakkauden toteutumista paitsi kotimaassa kuin myös ulkomailla. (Kirkkohallitus 1994. Diakoniatyön mallijohtosääntö.)

Kansainvälisen diakoniatyön keskeiset tavoitteemme ovat:

- a) Yhteisvastuukeräyksen toteuttaminen sekä siihen liittyvien tapahtumien, tempaus-ten ja kasvatuksellisten asioiden esillä pitäminen.
- b) Maahanmuuttajien mukaan saaminen olemassa olevaan toimintaan. Tästä esi-merkkinä rehvituvan toimintaan tutustuminen.
- c) Yleisenä tavoitteenamme on kansainvälisyyskasvatuksen mukana pitäminen erilai-sissa ryhmissämme.

5. MITEN STRATEGIA NÄKY Y TOIMINNASSAMME?

Johtokuntatyöskentely

Johtokunnan luottamushenkilöt ovat osaltaan vaikuttaneet strategiatyöskentelyymme. Kaikessa luottamushenkilöiden toiminnassa ja päätöksenteossa, ovat mukana diakoniatyön tavoitteemme ja myös keskeisiksi tavoitteiksi kirjaamamme asiat.

Diakoniatyöntekijän työskentely

Tärkeintä on ymmärtää yhteisen toimintamme ja sen keskeiset pitkän tähtäimen tavoitteet seurakuntamme diakoniatyössä. Oman työn ymmärtäminen osana diakoniatyön kokonaisuutta tukee työn mielekkyyttä ja antaa eväitä käytännön työn pulmatilanteiden päätöksenteolle. Pysähtyminen oman työnsä äärellä, strategiakeskustelujen muisteleminen ja strategiaan kirjattujen asioiden huomioiminen antavat selkänöjää käytännön työnteon suuntaamiseen.

Vuosisuunnitelmat ja 3-vuotissuunnitelmat

Vuosittain laatimamme suunnitelmat tulevalle vuodelle sekä siitä parille vuodelle eteenpäin ovat konkreettisia euroja ja yksittäisiä toimenpiteitä sisältäviä ”työohjeita” kunkin vuoden työskentelylle. Nämä vuosisuunnitelmat toteuttavat strategiaan kirjaimamme asioita konkretisoiden pitkän tähtäimen tavoitteitamme kullekin vuodelle. Vuosisuunnitelmat ovat strategian kulmakiviä ja suunnan tarkistamisen paikkoja jotta pysyisimme valitsemallamme tiellä.

Pieksämäen seurakunta ja muut työalat

Tämä strategiatyö tukeutuu kirkon ja oman seurakuntamme strategiaan suuntaviivoihin konkreettisten diakoniatyömme roolia osana kokonaisuutta. Diakoniatyön työmuoto on yksi seurakuntamme työmuodosta muiden joukossa. Haluamme korostaa diakonian ja diakonisen ajattelun koskevan paitsi kaikkia seurakuntamme työaloja niin myös kaikkia Pieksämäkeläisiä. Toivomme tekemämme työn innostavan myös muita seurakunnan työmuotoja oman työn strategisessa suunnittelussa.

6. LÄHTEET

Diakonia- ja yhteiskuntatyön linja 2010. Vastuun ja osallisuuden yhteisö.

<http://www.evl.fi/kkh/to/kdy/Diakonia-strategia-2010.rtf> .

Kamensky, Mika 2004. Strateginen johtaminen. Helsinki: Kauppakaari.

Kirkkohallitus 2008. Strategiaopas seurakunnille 2009.

[http://apostoli2.evl.fi/julkaisut.nsf/0/35842D2F28A551DFC22575A800343F21/\\$file/strategiaopas.pdf](http://apostoli2.evl.fi/julkaisut.nsf/0/35842D2F28A551DFC22575A800343F21/$file/strategiaopas.pdf).

Kirkkohallitus 2010. Meidän kirkko - Välittävä yhteisö. Diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015. Viitattu 29.1.2011.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content401510>.

Pieksämäen seurakunta i.a. Pieksämäen seurakunta vuoteen 2015. Pieksämäen seurakunnan strategia.

Sarenius Virpi 2011. Pieksämäen seurakunnan diakoniatyön kehittäminen toimintaympäristön muutoksessa. Pieksämäki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Ylempi AMK Opinnäytetyö.

<https://publications.theseus.fi/search?query=Sarenius+Virpi&scope=10024%2F1561>.

Sormunen Sari 2011. Henkilökohtainen tiedoksianto