



Kirsi Kujanpää
Tiina Sukari

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK), diakoniatyö
Opinnäytetyö, 2023

PIENTEN SEURAKUNTIEN DIAKONIATYÖNTE- KIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI JA AJATUKSIA SEURAKUNTALIITOKSISTA

Haastattelututkimus

TIIVISTELMÄ

Kirsi Kujanpää & Tiina Sukari

Pienten seurakuntien diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointi ja ajatuksia seurakuntaliitoksista - Haastattelututkimus

50 sivua, 3 liitettä

Syksy 2023

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia pienten seurakuntien diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointia sekä selvittää heidän näkemyksiään mahdollisista sekä jo toteutuneista seurakuntaliitoksista. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa lisää tietoa diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnista, työssäjaksamisesta sekä seurakuntaliitoksiin liittyvistä ajatuksista.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli laadullinen tutkimus. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin Teams-etäyhteydellä huhti-toukokuussa 2023. Haastatteluihin osallistui kuusi diakoniatyöntekijää. Tulokset analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Tulosten perusteella diakoniatyöntekijät kokivat työhyvinvointinsa haastatteluhetkellä pääosin hyväksi. Työhyvinvointia edistävänä asioina pidettiin päätäntävaltaa oman työn suunnittelussa, työn monipuolisuutta, muilta saatua tukea, vapaa-ajan toimintaa sekä hengellisyyttä. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä mainittiin vähäiset resurssit, yksin pärjääminen ja työn kuormittavuus.

Seurakuntaliitoksen ajateltiin tuovan joustavuutta ja parempia resursseja. Pelkona oli, ettei toiminta olisi enää seurakuntalähtöistä tai etteivät palvelut enää toimi, jos toimintaa keskitetään liikaa. Liitoksen myötä parannusta oli tapahtunut resursseissa, koulutusmahdollisuuksissa, auttamistyön määrärahoissa, työtahdissa sekä tehtävänkuvissa.

Työntekijän kyky priorisoida ja rajata työtään ovat tärkeitä taitoja, joihin yhdistettynä työajattomuus koettiin työhyvinvointia lisäävänä asiana. Työnohjausmahdollisuutta pidettiin tärkeänä tukimuotona työssäjaksamisen ylläpitämisessä. Pitkään jatkuneet seurakuntaliitospuheet ovat pitäneet työntekijät epävarmuuden tilassa, kun ei ole tietoa mitä tapahtuu ja milloin, ja tämä voi heikentää työhyvinvointia. Mahdolliseen tulevaan liitokseen liittyvissä toiveissa korostui seurakuntalaisten ja työntekijöiden kuuntelun merkitys, liitosseurakuntien toimiva yhteistyö sekä liitosseurakunnan säilyminen aktiivisena toimijana omalla alueellaan uudessa liitoksessa.

Asiasanat: diakoniatyöntekijä, haastattelututkimus, seurakuntaliitos, työhyvinvointi, yksintyöskentely

ABSTRACT

Kirsi Kujanpää & Tiina Sukari

Well-being at work of diaconal workers in small parishes and thoughts on parish unions – An interview study

50 pages and 3 appendices

Autumn 2023

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services, Diaconal Work

The purpose of the thesis was to explore and produce information on the well-being at work of diaconal workers in small parishes and to find out their views on parish unions. The thesis was qualitative research by nature and theme interview was used as a data collection method. The interviews were conducted remotely via Teams between April and May 2023. Six diaconal workers participated in the interviews. The results were analyzed using data-driven content analysis.

Based on the results, the diaconal workers work wellbeing was good at the time of the interviews. Matters promoting work well-being were decision-making power in the planning of one's own work, diversity of work duties, support from others, leisure activities and spirituality. Minor resources, coping alone, and work burden were stated as factors that impair work well-being.

The parish union was thought to bring flexibility and better resources. The fear was that the operations would no longer be parish-oriented, or the services would no longer work if the operations centralized too much. With the parish union, improvements were made in resources, training opportunities, assistance work appropriations, the pace of work and job descriptions with the union.

The employee's ability to prioritize and limit their work was seen as important skills, combined with timeless work were perceived as factors that increased work well-being. The possibility of work guidance was considered an important form of support in maintaining coping at work. Whereas prolonged parish union speeches kept uncertainty among employees when there was no information about what is happening and when. This may reduce well-being at work. Wishes related to future union highlighted the importance of listening to parishioners and employees, effective cooperation between the parish unions, and the remaining of the parish union as an active actor in its own area in the new union.

Keywords: diaconal worker, interview study, parish union, well-being at work, working alone

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINTI.....	6
2.1 Työhyvinvointia tukevat tekijät	6
2.2 Työhyvinvointia haastavat tekijät	9
3 SEURAKUNTA TYÖNANTAJANA.....	11
3.1 Kirkon virka	11
3.2 Seurakuntien rakennemuutokset	13
4 DIAKONIA TYÖNTEKIJÄN KOULUTUS JA TYÖNKUVA.....	14
4.1 Diakonian viran perusteet ja ammattitaito	14
4.2 Diakoniatyön monipuolisuus	15
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	18
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
6.1 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä	19
6.2 Laadullinen tutkimus	20
6.3 Teemahaastattelu	21
6.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	23
7 TULOKSET	25
7.1 Omaan työhön vaikuttavat tekijät.....	25
7.2 Työssä jaksaminen.....	28
7.3 Ajatukset liitoksesta ja tulevaisuudesta	32
7.4 Neuvoja tuleville työntekijöille	35
8 POHDINTA	37
8.1 Eettiset näkökohdat ja luotettavuus.....	37
8.2 Johtopäätökset.....	38
8.3 Pohdintaa.....	40
8.4 Jatkotutkimus- ja kehitysehdotuksia.....	41
8.5 Ammatillinen kehittyminen	42

LÄHTEET	45
LIITE 1. Saatekirje	51
LIITE 2. Teemahaastattelun runko.....	52
LIITE 3. Huoneentaulu	54

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin merkitys on tänä päivänä korostunut entisestään maailman muuttuessa yhä kiivaammassa tahdissa (Manka & Manka, 2023, s. 9.) Teknologian kehitys, ilmastonmuutos, sodat, pandemiat ja erilaiset kriisit vaikuttavat työhön ja sen tekemiseen. Työelämä on jatkuvaa muutosta, työssä voivat muuttua niin sisältö kuin työntekemisen tapa. Lisäksi kiire sekä työmäärän kasvaminen vaikuttavat merkittävästi työntekoon ja työssäjaksamiseen. (Tolonen, 2015, s. 112–113.) Monet työtehtävistä ovat nykyisin fyysisen kuormittavuuden sijaan henkisesti kuormittavia. Vuoden 2022 Työolobarometrin mukaan miltei viidennes palkansaajista oli täysin samaa mieltä, että työ rasittaa henkisesti ja jokseenkin samaa mieltä oli jopa 46 prosenttia. Naiset kokivat työn henkisesti rasittavaksi miehiä useammin. (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 61.)

Työhyvinvointia vaarantaa työstressi, joka pitkään jatkuvana voi altistaa työuupumukselle. Työuupumus vaikuttaa kielteisesti työssä suoriutumiseen, terveyteen, työturvallisuuteen ja elämänlaatuun. (Työterveyslaitos, i.a.). Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen mukaan suomalaisten kokemukset työhyvinvoinnistaan ovat heikentyneet. Työuupumusoireilu on lisääntynyt, noin joka neljäs koki työuupumusoireita vuoden 2022 lopulla. (Työterveyslaitos, 2023.)

Kevan Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksen mukaan vuonna 2022 kirkon hengellistä työtä tekevistä henkistä kuormitusta koki 72 prosenttia. Useampi kuin joka kolmas koki, ettei aika riitä töiden tekemiseen. Työyhteisön ilmapiiriin koki hyväksi kirkon alalla 63 prosenttia, kun taas hyvinvointialueen, kunnan ja valtion työntekijöistä 71–77 prosenttia koki työyhteisön työilmapiiriin hyväksi. Seurakuntatyötä tekevien työkykyä kuitenkin suojasi se, että 77 prosenttia koki voivansa vaikuttaa työhön liittyviin asioihin. (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023, s. 20, 23–25.)

Suomessa työhyvinvointiin kiinnitetään kuitenkin nykyisin enemmän huomiota. Osasyynä siihen on tavoite työurien pidentämisestä. Jaksakseen työssään pidempään, täytyisi suomalaisten voida työssään hyvin. (Kiiski, 2015, s. 7–8.) Vuonna 2020 käynnistynyt TYÖ2030-ohjelma on työn ja työhyvinvoinnin

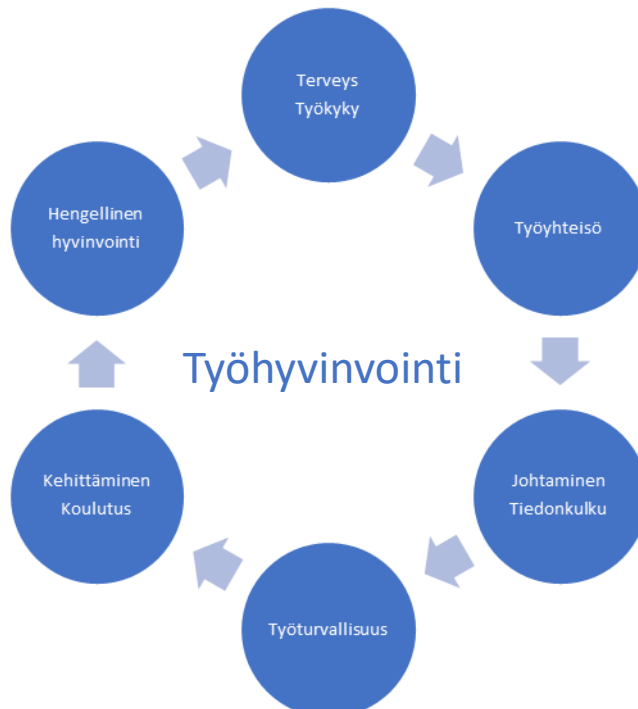
kehittämisohjelma, jonka yhtenä tavoitteena on nostaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Se on osa hallitusohjelmaa ja sen on tarkoitus jatkua yli hallituskausien. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia pienten, yhden diakoniatyöntekijän, tai liitoksina toiseen seurakuntaan tai seurakuntayhtymään liitettyjen tai liittymässä olevien seurakuntien diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä. Tutkimuksella selvitettiin seurakunnassa yksin diakoniatyötä tekevien työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Toteutimme opinnäytetyömme laadullisena haastattelututkimuksena Turun arkkhiippakunnan alueella. Keräsimme aineiston teemahaastatteluin Teams-etäyhteyden välityksellä.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Työhyvinvointi koostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Sillä on vaikutusta työssäjaksamiseen, ja sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.) Työhyvinvoinnin lähtökohtia ovat työn ja työyhteisön selkeä ja asianmukainen organisointi, tasapuolinen ja johdonmukainen johtaminen, selkeät työnkuvat sekä arvostava yhteistoiminta. Siihen vaikuttavia asioita ovat esimerkiksi työn sisältö ja kuormittavuus, toimiva työyhteisö sekä työntekijän taidot ja voimavarat. Työhyvinvointi on yksilöllistä – toinen tarvitsee haasteita, toinen taas on tyytyväinen tutun ja turvallisen työn parissa. Työhyvinvointi on kuin palapeli; se syntyy työntekijän, työn ja työyhteisön vuorovaikutuksessa. (Anetjärvi & Jakobsson, 2022, s. 13–15.) Kuvioon 1 on poimittu keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita.



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia keskeisiä osa-alueita (mukaillen Gothóni, 2012; Jantunen & Ojala-Haapala, 2015)

Työkyky kuvaa työntekijän voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Työkyvyn perusta muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä sekä terveydestä. Työn mielekkyys ja sopiva haasteellisuus vahvistavat työkykyä. Työntekijän työkykyyn vaikuttavat myös ympärillä olevat verkostot kuten perhe ja ystävät sekä myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. (Työterveyslaitos, i.a.) Työkykyä tukee riittävä palautuminen. Työstä palautumiseen auttavat liikunta- ja kulttuuriharrastukset, näillä on yleisiä hyvinvointivaikutuksia. Riittävä nukkuminen ja suotuisat nukkumisolosuhteet suojaavat stressin haittavaikutuksilta ja vahvistavat sopeutumiskykyä, koska uni auttaa rasituksista toipumisessa, muistitoimintojen ylläpitämisessä, tunnesäätelyssä, aivojen puhdistumisessa sekä toimii immuunivastetta, että sydän- ja verisuoniterveyttä edistävästi. (Uusitalo-Arola ym., 2022.)

Työyhteisön kannustava ja oikeudenmukainen työilmapiiri vahvistaa työntekijän työhyvinvointia tuomalla työhön iloa ja lisäämällä voimavaroja. Kaikissa työyhteisöissä tulee kuitenkin joskus eteen ristiriitatilanteita. Tällöin tärkeää olisi, että ongelmista puhutaan ja asiat halutaan selvittää. (Gothóni, 2012, Ammatillisen identiteetin kehittyminen.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös johtaminen. Hyvä ja osaava esihenkilö arvostaa alaisiaan, näkee heidän moninaiset taitonsa ja rohkaisee käyttämään niitä sekä kuuntelee ja jakaa vastuuta. Hyvä esihenkilö on johdonmukainen, tasapuolinen, pyrkii toimimaan niin organisaation kuin henkilöstön parhaaksi sekä pitää yllä avointa keskustelua. Työntekijän työhyvinvoinnista huolehtiminen toteutuu silloin, kun esihenkilö tietää työntekijän työtehtävät, niiden määrän ja niihin kuuluvan ajan. (Anetjärvi & Jakobsson, 2022, s. 3–5; Tolonen, 2015, s. 114–116.)

Kirkon arvot ovat usko, toivo ja rakkaus, turvallisuuden liittyessä olennaisesti näihin kaikkiin arvoihin. Kirkon ja seurakuntien tulee olla turvallisia fyysisellä, henkiselä, hengellisellä, sosiaalisella, emotionaaliselä ja seksuaalisella tasolla. Tämä kaiken tasoista turvallisuutta koskeva oikeus on niin seurakunnan työntekijöillä, seurakuntalaisilla kuin muilla toimintaan osallistuvilla ihmisillä. (Suomen ev.lut. kirkko, 2019, s. 6.) Lainsäädäntö ohjaa työnantajaa työpaikan kehittämisessä yhdessä henkilöstön kanssa (L738/2002, 17. §).

Työntekijän osaamisen kehittämisessä tavoitteena on ylläpitää ja parantaa hänen ammatillisia valmiuksiaan toimia työssään ja työyhteisössään. Työntekijän osaamisen kehittäminen esimerkiksi erilaisin koulutuksin tukee työn mielekkyyttä sekä turvaa työuraa, kun taidot ja tiedot pysyvät ajan tasalla ja lisääntyvät. Uusien työnteon tapojen kehittäminen ja kokeileminen vaatii paljon niin työntekijältä kuin työpaikaltakin. (Anetjärvi & Jakobsson, 2022, s. 17, 19; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021, s. 25.)

Hengellisyys kuuluu kirkon olemukseen ja on osa ihmisen kokonaisuutta, joten diakoniatyöntekijän työhyvinvointiin kuuluu myös hengellinen elämä. Diakonia-työntekijän työssä jaksamista edistää oman hengellisen elämän hoitaminen niin jokapäiväisessä arjessa kuin osana sekä työyhteisöä että seurakuntaa. Hengellisen elämän hoitaminen esimerkiksi pienen hartauden tai hiljaisen hetken avulla tukee työntekoa ja työhyvinvointia. Työhyvinvointi heijastuu myös työyhteisön ulkopuolelle ja siitä hyötyvät työntekijän lisäksi myös työnantaja sekä koko seurakunta. (Pirttimaa, 2015, s. 108–109; Tolonen, 2015, s. 110–111, 118.)

Keskimäärin kolmasosa työssäkäyvän ihmisen vuorokaudesta kuluu työssä, ja on luonnollista, että myönteiset ja kielteiset kokemukset siirtyvät työstä ihmisen muuhun arkeen ja vapaa-aikaan sekä päinvastoin. Groschin ym. (2006) mukaan työtunnit ovat yhteydessä terveyteen, uneen ja hyvinvointiin. Bianchin ym. (2005) mukaan on runsaasti näyttöä siitä, että työ- ja perhe-elämä liittyvät toisiinsa, ja yhdessä ne vaikuttavat terveyteen ja hyvinvointiin. Muun muassa Parkin ym. (2018) mukaan on havaittu positiivinen yhteys työtyytyväisyyden, työturvallisuuden ja toisaalta subjektiivisen elämänlaadun ja hyvinvoinnin välillä tutkittaessa korealaisten työntekijöiden työtyytyväisyyden ja –turvallisuuden yhdistymistä subjektiiviseen terveyteen ja hyvinvointiin. On myös runsaasti näyttöä, että työn organisoinnilla on vaikutuksia työntekijän henkiseen ja fyysiseen terveyteen. Tulokset osoittavat, kuinka tärkeää työtyytyväisyys on hyvinvoinnin saavuttamiseksi. Tutkimusten mukaan työntekijät, joiden yleinen hyvinvointi on korkeammalla tasolla, olivat sitoutuneempia ja tuottavampia työssään. Voidaan parhaimmillaan siis päätellä, että korkeampi työtyytyväisyys liittyy korkeampaan subjektiiviseen hyvinvointiin. (Ray, 2021, Introduction; Discussion; Limitations and Contributions.)

2.2 Työhyvinvointia haastavat tekijät

Työstressi johtuu siitä, että työntekijä kokee itseensä kohdistuvat vaatimukset ja odotukset liian vaativina. Pitkittynyt työstressi johtaa työuupumukseen, jolloin ihmisen voimavarat hiipuvat. Tällöin ihminen kärsii kroonistuneesta väsymyksestä, kyynistymisestä, kognitiivisen hallinnan sekä tunnesäätelyn häiriöistä. Tällä oireyhtymällä on kielteiset vaikutukset niin työsuoriutumiseen, terveyteen, työturvallisuuteen kuin henkilön elämänlaatuunkin. (Työterveyslaitos, i.a.)

Työpaikoilla työuupumuksen ehkäisyssä on tärkeää huolehtia säännöllisesti työolosuhteiden arvioinnista ja kehittamisestä sekä toimivista käytännöistä epäkohtien puheeksi ottamisessa. Esihenkilön varhainen puuttuminen muun muassa vähentää turhia sairauspoissaoloja ja työkyvyn pitkittyneitä alenemia. (Uusitalo-Arola ym., 2022.) Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan selvittämään tietoonsa tulleen työntekijän työssään kuormittumisen (25. §), taikka havaitun epäasiallisen kohtelun (28. §). Esihenkilön tulee käynnistää tällöin toimet, jotta terveysvaara on mahdollista välttää tai minimoida (Uusitalo-Arola ym., 2022; L738/2002 25. §, 28. §). Osana stressinhallintaa ja työuupumuksen ehkäisyä yksilön on tärkeä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan sekä tunnistaa omat voimavaransa ja niiden rajat. Kuviossa 2 kuvataan työhyvinvoinnin haasteiden etenemistä.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin haasteiden vaiheet

Kiisken (2015, s. 28) mukaan sillä, miten paljon työn yksinäisyys kuormittaa työntekijää, on vahva yhteys seurakunnassa työskentelevien diakoniatyöntekijöiden määrään. Suurinta kuormitus on niillä, jotka ovat seurakunnan ainoita diakonian viranhaltijoita. Tämä selittyy sosiaalisen tuen puuttumisena saman alan

ammattilaisilta. Diakoniatyöntekijät kokevat paljon työuupumukselle altistavaa henkistä kuormitusta työssään. Näitä on mahdollista ehkäistä muun muassa työnohjauksella ja täydennyskoulutuksella sekä kiinnittämällä huomiota työyhteisön hyvinvointiin. Työn yksinäisyyteen tulisi kiinnittää huomiota yhden diakonian viran seurakunnissa. Diakoniatyöntekijöiden työstressiä olisi hyvä tutkia eri tavoin, kuten esimerkiksi haastatteleamalla. Tällöin saataisiin seikkaperäistä ja yksityiskohtaista tietoa diakoniatyön kuormittavuudesta. (Kiiski, 2015, s. 28–30.)

Tutkimusta seurakunnan muiden työntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty papistosta ja kirkkomuusikoista. Kirkkomuusikoilla on havaittu enemmän työuupumusta ja ahdistusta kuin muulla väestöllä. Lisäksi tutkimuksen avoimissa kysymyksissä tuli esille selvästi suurempaa ahdistusta naisilla kuin miehillä. (Kuusi ym., 2022, Abstrakti.) Seurakunnan työntekijöistä sekä diakoniatyöntekijöistä suurin osa on nimenomaan naisia, joten tutkimusta aiheesta tarvitaan.

Papiston työhön suuntautumisen yhteyttä työhyvinvointiin on tutkittu (Tervo-Niemelä, 2016). Tutkimuksessa nostettiin johtopäätöksissä esille myös kirkon muut työntekijät. Nopeat muutokset kirkossa ja yhteiskunnassa vaikuttavat seurakunnan työhön sekä kirkon työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuksessa tuotiin esille se, kuinka papiston sekä myös muiden kirkon työntekijöiden odotetaan olevan yhä enemmän kaikkea kaikille ihmisille monien seurakuntien rajallisten resursien puitteissa. Tutkimuksessa havaittiin neljä työhön suuntautumisprofiilia: monitahoiseen työorientaatioon suuntautuneet papit (47 %), jumalanpalveluselämään suuntautuneet papit (29 %), oikeudenmukaisuuden edistämiseen ja auttamiseen tähtäävät papit (19 %) ja passiivisesti suuntautuneet papit (6 %). Yleisesti papisto oli tyytyväinen työhönsä, monitahoisesti työorientoituneet olivat tyytyväisimpiä. Työhyvinvointia auttavat asiat olivat ihmisten kanssa työskentely, hengellisyys, joustavuus, riippumattomuus ja luovuus. Työhyvinvointia haastoi työajaton työ, ongelmat työyhteisössä, byrokratia ja seurakuntalaisten vaikeat elämäntilanteet. (Tervo-Niemelä, 2016, s. 365, 379–381.) Tutkimuksen johtopäätöksissä nostettiin esille myös kirkon muut työntekijät, joten tutkimustulokset ovat rinnastettavissa myös diakoniatyöntekijöihin.

Joihinkin seurakunnan työtehtäviin sisältyy uhkaa fyysisestä väkivallasta. Väki-
vallalla tai sen uhalla on vaikutusta työntekijän hyvinvointiin, jaksamiseen ja työ-
kykyyn. Väkivallan ennakkoinnilla ja tarvittavilla toimilla lisätään turvallisuutta sekä
uhan hallittavuutta, mitkä puolestaan ovat lisäämässä työhyvinvointia ja tuotta-
vuutta. (Suomen ev.lut. kirkko, 2019, s. 10–11.) Työnantajan on huolehdittava,
että yksin työskennellessä haitan tai vaaran mahdollisuus vältetään tai että se on
mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on järjestettävä tarvittaessa yhteyden-
pito työntekijän sekä työnantajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan
on myös varmistettava, että on mahdollisuus avun hälyttämiseen vaaratilan-
teessa. (L738/2002, 29. §.)

3 SEURAKUNTA TYÖNANTAJANA

3.1 Kirkon virka

Suomen evankelis—luterilainen kirkko työllisti vuoden 2022 lopussa noin 20 000
ihmistä ja paikallisseurakuntia oli tuolloin 354. Nämä koostuivat itsenäisistä seu-
rakunnista ja seurakuntayhtymiin kuuluvista seurakunnista. Kirkon jäsenen oma
seurakunta määräytyy hänen asuinpaikkansa eli kotiosoitteensa mukaan. (Suo-
men ev.lut. kirkko, i.a.-f). Kirkon työpaikoista noin puolet on hengellisen työn teh-
täviä, kuten papin, kanttorin, diakonian sekä lapsi- ja nuorisotyön työtehtävät.
Muita ovat esimerkiksi työtehtävät hallinnossa, toimistossa, viestinnässä, tieto-
hallinnossa tai kiinteistönhoidossa. Kaikkiin kirkon virkoihin kuten myös jumalan-
palveluksiin, kirkollisiin toimituksiin, diakoniaan ja opetukseen liittyviin tehtäviin
edellytetään evankelis—luterilaisen kirkon jäsenyyttä. Kirkon virka- ja työehtoso-
pimus (KirVESTES) määrittelee palvelussuhteen ehdot kuten palkan, vuosiloman
sekä työajan. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-b; i.a.-c). Noin kolmannekseen kirkon
palveluksessa olevista työntekijöistä ei sovelleta työaikaa. Näitä ovat hengellisen
työn viranhaltijat ja työntekijät kuten papit ja kanttorit, jotka suorittavat uskonnol-
lisia toimituksia. Yleensä myös julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja

diakoniatyötä tekevät viranhaltijat ja työntekijät ovat työajattomia. Vaikka heihin ei sovelleta työaikalakia, on heidän vapaapäivänsä ja periaatteet vapaapäivien siirtämisestä määritelty. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-g).

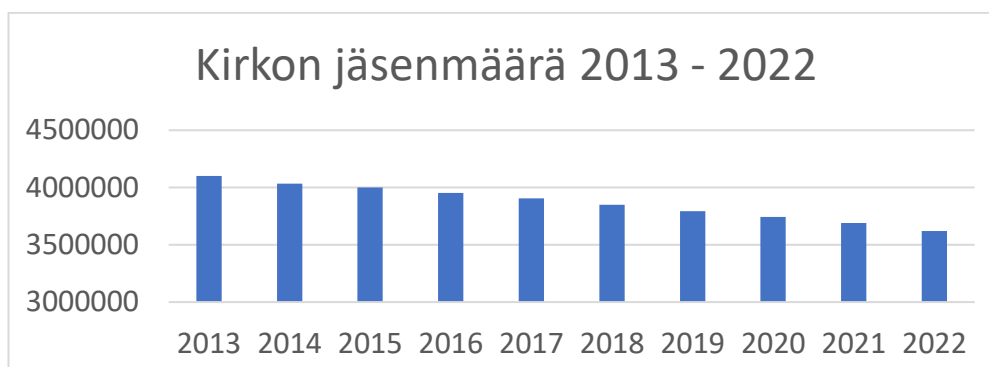
Kirkon henkilöstötilaston 1/2023 mukaan seurakunnissa työskenteleviä diakonia-työntekijöitä oli 1322 (Suomen ev.lut. kirkko i.a.-i). Seurakuntia on eri kokoisia, pienimmissä työskentelee vain yksi diakoniatyöntekijä. Kirkkojärjestys määrittää, että seurakunnassa on oltava kirkkoherran, kanttorin ja diakonian virka (L1055/1991, 6. luku 1. §). Kirkkolaissa diakoniatyö on määritetty yhdeksi keskeisistä työalueista Suomen evankelis–luterilaisissa seurakunnissa (L 652/2023, 3. luku 1. §). Viimeisen kymmenen vuoden aikana diakoniatyöntekijöiden lukumäärä on vähentynyt sadalla hengellä eli noin 7 prosenttia (Kuvio 3).



Kuvio 3. Diakoniatyöntekijöiden lukumäärä Suomessa vuosina 2013–2022 (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-d)

Kirkon jäsenmäärä (Kuvio 4) on vastaavana aikana vähentynyt 525 117 jäsenellä eli noin 12,6 prosenttia (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-d; i.a.-h.) Diakoniatyöntekijöiden määrä ei siis ole vähentynyt samassa suhteessa, kun sitä verrataan kirkon jäsenmäärän vähenemiseen. Diakoniatyöntekijöiden määrää ei tarkastella kuitenkaan suhteessa jäsenmäärään vaan seurakunnan alueen asukasmäärään.

Suositus on yksi diakoniatyöntekijän virka alkavaa 3000 asukasta kohden. (Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry., 2012.)



Kuvio 4. Kirkon jäsenmäärä Suomessa vuosina 2013–2022 (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-h)

3.2 Seurakuntien rakennemuutokset

Seurakunnat ovat monien muutosten ja uudistusten keskellä. Seurakuntien yhdistymisiin eli seurakuntaliitoksiin päädytään joko kuntaliitoksen velvoittamana tai vapaaehtoisesti toiminnallisista tai taloudellisista perusteista. Seurakuntaliitosten tarkoituksena on vahvistaa elinvoimaisuutta, auttaa perustehtävien toteuttamisessa ja tukea taloudellisten velvoitteiden hoitamista. Suomessa toteutui 12 seurakuntaliitosta vuonna 2022, joissa seurakunta liittyi toiseen seurakuntaan, tai kaksi tai kolme seurakuntaa yhdistyi uudeksi seurakunnaksi. (Digi- ja väestötietovirasto, i.a.; Suomen ev.lut. kirkko, i.a. -i; Turun arkkihiippakunta, i.a.) Seurakuntien rakennemuutokset haastavat myös diakoniatyöntekijöitä. Erilaiset toimintakulttuurit, pelko oman työn kuvan muutoksesta tai jopa työpaikan menettämisestä kuluttavat voimavaroja. Liitosvaiheessa tärkeää olisi avoin keskusteluympäristö, selkeä tieto sekä suunnittelun että toteutuksen aikataulusta ja selvyys työntekijän työpisteiden sijainnista ja työn kuvasta mahdollisimman nopeasti. (Gothóni, 2012, Työyhteisön johtaminen ja rakenteet.)

Tutkimusta seurakuntaliitoksien vaikutuksista on tehty. Niemistön (2013, Tiivistelmä) mukaan seurakunnan yhdistymisprosessin aikana työntekijät kuluttivat

voimavarojaan yhdistymistä koskeneisiin kannanottoihin. Kuitenkin liitosprosessin edetessä ja yhdistyneiden seurakuntien vakiintuessa yhdeksi yhtenäiseksi seurakunnaksi yhä useampi työntekijä ymmärsi entistä paremmin yhdistymisen tarpeellisuuden ja näkivät myönteiset muutokset. Seurakuntaliitos lisäsi työntekijöiden valikoimaa, joten erikoistuminen tiettyyn alueeseen tai asiakasryhmään mahdollistui. Tämä lisäsi myös työntekijän asiantuntemusta asiakasryhmien tarpeista ja toiveista. Lisäksi resurssit laajenivat ja tarjonta monipuolistui. Yhdistymisen seurauksena kuitenkin koettiin, että kokoukset lisääntyivät sekä päätöksenteko etääntyi. (Niemistö, 2013, Tiivistelmä.)

Digitaalinen kehitys on myös viime vuosina muokannut työn sisältöä sekä tuonut aivan uusia työtapoja. Kirkollisverotulojen vähetessä vaihtoehtoja ovat joko toimintojen karsiminen tai uusien tapojen ja ratkaisujen löytäminen toiminnan rahoitukseksi. Taloushaasteiden lisäksi sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistukset muokkaavat myös seurakunnan toimintaa ja yhteistyötahoja. Myös diakoniatyöntekijät ovat näiden haasteiden ja muutosten keskellä. Heidän opittava ja omaksettava uusia työtapoja ja myös kyettävä hyväksymään muutokset. Jotta nämä muutokset eivät kuormittaisi työntekijöitä, tarvitsevat he vahvaa työnäkyä ja tukea jaksakseen työssään. (Anetjärvi & Jakobsson, 2022, s. 1; Kelokaski & Haukijärvi, 2022, s.129.)

4 DIAKONIATYÖNTEKIJÄN KOULUTUS JA TYÖNKUVA

4.1 Diakonian viran perusteet ja ammattitaito

Kirkon työn perusta ja pohja on kirkon missio (Missio dei). Kirkko toteuttaa tätä kohdaten, kutsuen, palvelen ja kertoen hyvästä sanomasta. Kirkon mission olennaisia osia ovat sosiaalieettinen vastuu, toimiminen heikoimpien kanssa ja puolesta sekä evankeliumista kertominen uskon syntymiseksi ja Jumalan kuvana kasvamiseksi. Tähän pohjautuu myös diakonian viran sisältö ja perustelut.

(Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a, s. 2, 6.) Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry. (DTL) suosittelee seurakunnille yhtä diakoniatyöntekijän virkaa jokaista alkavaa 3000 seurakunnan alueella asuvaa asukasta kohden. (Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry., 2012.)

Diakonian viranhaltijan pohjakoulutusvaatimuksena on sosionomi (AMK)-diakoni, sairaanhoitaja (AMK)-diakonissa tai vastaava aiempi opistoasteen tutkinto. Osaamisen tietoperusta koostuu teologian lisäksi siis myös terveys- tai yhteiskuntatieteistä. Kirkkohallitus päättää diakonian viranhaltijan virkaan vaadittavasta tutkinnosta. Diakonian virkaan kuuluu vihkimys, johon tarvitaan koulutuksen lisäksi vokaatio eli kutsu seurakunnalta tai seurakuntayhtymältä hoitamaan diakonian virkaa. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a, s. 5.) Diakoniatyöntekijäksi pätevöittävää koulutusta järjestää Diakonia-ammattikorkeakoulu Helsingissä, Porissa ja Oulussa sekä Pieksämäen DiakHub Itä-Suomen yksikkö, joka räätälöi Itä- ja Keski-Suomen koulutustoimintaa, jolloin opetusta järjestetään alueella sen mukaan kuin työelämän tarve on. Ruotsinkielistä koulutusta järjestää Yrkehögskolan Novia. Sosionomi (AMK)-diakonin tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä kestäen noin 3,5 vuotta ja sairaanhoitaja (AMK)-diakonissan tutkinto on laajuudeltaan 240 opintopistettä ja koulutuksen kesto on 3,5–4 vuotta. Opintoihin kuuluu teologisia opintoja 90 opintopistettä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a; i.a.-c; Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2021; Yrkehögskolan Novia, 2023.)

4.2 Diakoniatyön monipuolisuus

Diakoniatyö on ihmisten kokonaisvaltaista auttamista ja kohtaamista erilaisin menetelmin ja työskentelytavoin. Diakoniatyö pyrkii vastaamaan siihen hätään ja tarpeeseen, johon kukaan muu ei vastaa. Tavoitteena on vahvistaa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä omaa toimijuutta ja näin ollen tehdä itsensä tarpeettomaksi. Diakoniatyö on rinnalla kulkemista käytännöllisellä, henkisellä ja sielunhoidollisella tasolla. Haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten äänenä toimiminen sekä yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja epäkohtiin vaikuttaminen ovat myös diakoniatyön tehtäviä. Diakoniatyön antama apu on maksutonta ja luottamuksellista. Apua annetaan uskoon, kansalaisuuteen, kirkon jäsenyyteen tai

seksuaaliseen suuntautumiseen katsomatta. Diakoniatyön haasteita tänä päivänä on nopeasti muuttuvat tilanteet yhteiskunnassa ja niistä johtuvat haasteet ihmisten arjessa. (Hammarén ym., 2022, s. 11; Lahdensalo & Huttunen, 2022, s. 145–146.)

Diakoniatyö on moniulotteista. Diakoniatyöntekijältä vaaditaan laaja-alaista osaamista ja yhteistyötaitoja. Työtä ohjaavia periaatteita ovat kiireettömyys, luottamus, asiakaslähtöisyys sekä ihmisen kokonaisvaltainen kohtaaminen. Ihmistä autetaan sekä fyysisissä, psyykkisissä, hengellisissä, sosiaalisissa että taloudellisissa asioissa. Diakoniatyöntekijä kohtaa ihmisiä erityisesti vastaanotolla ja kotikäynneillä, lisäksi erilaisissa ryhmissä, retkillä, leireillä ja laitosvierailuilla. Keskeisin auttamismenetelmä on keskusteleminen, muita ovat muun muassa taloudellinen auttaminen sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Työmuotoja ovat muun muassa keskusteluapu, mielenterveystyö, kriisityö, surutyö, sielunhoito ja verkostotyö. (Lahdensalo & Huttunen, 2022, s. 144; Rättyä, 2012, Diakoniatyö yksilöiden ja perheiden parissa.) Diakoniatyöntekijän tehtäviin kuuluu myös jumalanpalveluksessa avustaminen, kuten esimerkiksi ehtoollisen jakaminen, esirukouksen rukoileminen ja kirkkoherran luvalla diakoniatyöntekijä voi myös saarnata jumalanpalveluksessa. Lisäksi erilaisten hartaushetkien pitäminen kuuluu diakoniatyöhön. (Puuska, 2012, Diakonia jumalanpalveluksessa.)

Diakoniatyön keskeisin auttamismenetelmä on keskustelu mistä tahansa asiakasta askarruttavasta aiheesta. Vaikean tilanteen kanssa kamppaillessa asiakkaan omat voimavarat voivat olla heikentyneet, jolloin keskustelu diakoniatyöntekijän kanssa voi auttaa löytämään tilanteeseen uusia näkökulmia niin käytännön asioissa kuin henkisissäkin. Keskustelua käydään luottamuksellisesti, tasavertaisesti, kunnioittavasti ja yhdessä pohtien ratkaisuja elämäntilanteisiin, kuitenkin muistaen asiakkaan tietävän itselleen sopivimman vaihtoehdon. Diakoniatyöntekijän on hyvä olla aito, rehellinen ja rauhallinen kohtaamistilanteessa. Tärkeä osa keskustelua on rohkaiseminen, kannustaminen, lohduttaminen sekä toivon ylläpitäminen. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-l; Rättyä, 2012, Hengellinen ja emotionaalinen tukeminen.)

Diakoniatyön taloudellisen auttamisen resurssit sekä asiakkaiden taloudellisen avun tarve vaihtelee seurakunnittain. Asiakkaiden taloudelliset vaikeudet johtuvat muun muassa työttömyydestä, sairastumisesta, avio- tai avoerosta sekä mielen-terveys- ja päihdeongelmista. Taloudellisen auttamisen lisäksi kartoitetaan asiakkaan elämäntilannetta ja selvitetään hänen voimavarojansa ja tukiverkostoa. Asiakas kohdataan kokonaisvaltaisesti. Diakoniatyön antama taloudellinen apu on tarkoitettu kertaluonteiseksi eli esimerkiksi tilapäisapua kriisitilanteessa eikä se euromääräisesti useinkaan ole suuri. Vaikeassa tilanteessa sillä voi kuitenkin olla merkittävä vaikutus asiakkaan elämään. Taloudellinen apu voi olla ruoka-apua, osto-osoituksia tai laskujen maksua. Asiakasta myös rohkaistaan ja tuetaan hoitamaan talousasioitaan itse. Diakoniatyöntekijä voi kuitenkin auttaa lomakkeiden täyttämässä, yhteydenpidossa velkojiin tai ohjata velkaneuvojalle. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-j; Rättyä, 2012, Taloudellinen auttaminen.)

Terveyttä pidetään yhtenä keskeisimmistä asioista elämässä. Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen on ihmisen terveyttä suojaavien yksilöllisten tekijöiden vahvistamista ja tukemista. Niitä ovat muun muassa terveelliset elämäntavat, itsetunto, myönteinen elämänasenne ja riittävät perustarpeet kuten ruoka, lämpö, suoja, lepo ja taloudellinen toimeentulo. Monet diakoniatyön toimet edistävätkin ihmisen kokonaisvaltaista terveyttä. Diakoniatyössä terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen on yleensä henkisen ja sosiaalisen tuen antamista kuten huolien ja vaivojen kuuntelemista, terveyspalveluihin ohjaamista, asiakkaan oikeuksien puolustamista sekä vertaistuen järjestämisestä. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-k; Rättyä, 2012, Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia pienten seurakuntien diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä sekä selvittää diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä seurakuntaliitoksista. Opinnäytetyöllä selvitettiin seurakunnassa yksin diakoniatyötä tekevien työhyvinvointia ja työssäjaksamista sekä heidän hyviksi kokemiaan keinoja työssäjaksamisensa edistämiseksi.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuottaa lisää tietoa diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnista, työssäjaksamisesta sekä seurakuntaliitoksiin liittyvistä asioista. Opinnäytetyömme hyödyttää pienissä seurakunnissa työskenteleviä sekä alalle vasta tulleita uusia diakoniatyöntekijöitä. Lisäksi Turun arkkihiippakunta voi saada hyödyllistä tietoa diakoniatyöntekijöiden seurakuntaliitoksiin liittyvistä odo-
tuksista ja kokemuksista.

Tutkimuspainotteinen opinnäytetyömme toteutettiin laadullisena teemahaastatteluna Teams-etäyhteydellä. Tarkoituksena oli haastatteleamalla saada lisäksi muutaakin tietoa, kuin kysymystemme asettelun mukaisia vastauksia.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset:

- Millaisena työntekijä kokee seurakunnan ainoana diakoniatyöntekijänä työskentelyn?
- Mitä keinoja työntekijät käyttävät palautuakseen työnsä aiheuttamasta kuormituksesta?
- Miten diakoniatyöntekijät kokevat tai kokivat seurakuntien yhdistymiset ja mitä odottavat tulevaisuudelta?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä

Suomen evankelis—luterilainen kirkko jakaantuu yhdeksään hiippakuntaan. Hiippakunta on kirkon hallinnollinen alue, jota piispa johtaa. Opinnäytetyömme yhteistyökumppani on Turun arkkihiippakunta. Arkkihiippakunnassa on kaksi piispa; Turun ja Suomen arkkipiispa Tapio Luoma sekä Turun arkkihiippakunnan piispa Mari Leppänen. Tähän Suomen vanhimpaan hiippakuntaan kuuluu 46 seurakuntaa, joista muodostuu viisi rovastikuntaa. Hiippakunta sijaitsee Satakunnan ja Varsinais-Suomen alueilla, jäsenmäärän ollessa 456 761. Diakoniatyöntekijöitä hiippakunnan alueella työskentelee 183. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-h; i.a.-i; Turun arkkihiippakunta, 2023). Turun arkkihiippakunnan alueen seurakunnat ovat viimeisten noin 10 vuoden kuluessa vähentyneet 90 seurakunnasta 46:een seurakuntaliitosten myötä. (Anssi Nurmi, hiippakuntasihteeri, henkilökohtainen tiedonanto, 24.1.2023). Vuonna 2022 seurakuntaliitoksia toteutui arkkihiippakunnan alueella kolme (Digi- ja väestötietovirasto, i.a.; Suomen ev.lut. kirkko, i.a. -i).

Seurakunnat valikoituivat Turun arkkihiippakunnan alueelta joko sen perusteella, että seurakunta on pieni ja siellä työskentelee vain yksi diakoniatyöntekijä, tai pieni seurakunta on hiljattain liitetty tai liittymässä toiseen seurakuntaan tai osaksi seurakuntayhtymää. Tiedot näistä seurakunnista saimme Turun arkkihiippakunnalta ja Suomen evankelis—luterilaisen kirkon seurakuntien kotisivuilta. (Anssi Nurmi, hiippakuntasihteeri, henkilökohtainen tiedonanto, 24.1.2023; Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-e).

Lähetimme haastattelupyynnön sähköpostitse 11 diakoniatyöntekijälle. Sähköpostin liitteenä oli saatekirje, jossa kerroimme tarkemmin opinnäytetyömme tarkoituksesta ja tavoitteista (Liite 1). Kahden viikon kuluttua lähetimme muistutusviestin sähköpostiin niille diakoniatyöntekijöille, jotka eivät olleet haastattelupyynnöön vielä vastanneet. Suostumukset haastatteluun saimme viideltä diakoniatyöntekijältä, mutta liitoksen kokeneita diakoniatyöntekijöitä ei ollut ilmoittautunut haastatteluun. Koska katsoimme tarpeelliseksi saada haastatteluja myös

seurakuntaliitoksen kokeneilta diakoniatyöntekijöiltä, lähetimme vielä kaksi kutsua seurakuntaliitoksen kokeneille diakoniatyöntekijöille. Yhteensä haastattelu-pyyntöön vastasi kuusi diakoniatyöntekijää, jotka haastattelimme Teamsin väli-tyksellä erikseen sovittuina aikoina. Osallistuimme kumpikin kaikkiin haastatteluihin. Haastatteluun osallistuneista diakoniatyöntekijöistä suurin osa työskenteli itsenäisissä seurakunnissa ja yhden diakoniatyöntekijän seurakunta oli osa seurakuntaliitosta. Haastatteluun osallistuneiden keski-ikä oli 56 vuotta ja heidän koulutustaustansa oli monipuolinen, ja he olivat suorittaneet vuosien varrella useamman tutkinnon. Työkokemusta heillä on diakoniatyöstä neljästä vuodesta 33 vuoteen keskiarvon ollessa noin 18 vuotta. Haastateltavien työskentelypaikkakunnan tai liitosseurakuntien asukasmäärä vaihteli vajaasta 2000 asukkaasta noin 20 000 asukkaaseen.

6.2 Laadullinen tutkimus

Toteutimme opinnäytetyömme kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Päädyimme kyseiseen tutkimustapaan, koska aluksi suunnittelemaamme kvantitatiiviseen eli määrälliseen kyselytutkimukseen ei olisi ollut tarpeeksi kohderyhmään kuuluvia. Ajattelimme myös laadullisen tutkimuksen avulla saavamme monipuolisempaa aineistoa. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tiettyä toimintaa tai kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa. Laadulliseen tutkimukseen valittavien osallistujien valinta on harkittua ja tarkoitukseen sopivaa, heillä on tietoa ja kokemusta tutkittavasta asiasta. Tavoitteena on löytää tutkimukseen osallistuvien omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena ei ole totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta vaan ihmisten kuvaamien kokemusten ja käsitysten avulla voidaan tehdä tulkin-toja tutkittavaan aiheeseen liittyvistä merkityssuhteista. Laadullisessa aineiston keruussa sen sisällöllinen laajuus on merkittävämpää kuin aineiston määrä kapaleina. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Kysely ja haastattelu, Tutkimukseen osallistuvien määrä; Vilka, 2021, Menetelmän erityispiirteet, Tutkimushaastatteluiden keräämisen pulmat ja ratkaisut.)

Laadullisessa tutkimuksessa erilaiset haastattelutyypit ovat eniten käytettyjä aineistonkeruumenetelmiä. Niitä ovat muun muassa strukturoitu tai puolistrukturoitu, avoin sekä teema- tai syvähaastattelu. Ne voidaan toteuttaa joko yksilö, pari- tai ryhmähaastatteluna, kasvokkain, puhelimesta tai sähköisten välineiden avulla. Haastattelu on keskustelua, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja sille on etukäteen asetettu tavoite. Tavoite on kerätä aineisto, jonka avulla voidaan tehdä tutkittavaa ilmiötä koskevia päätelmiä. Haastattelun avulla pyritään saamaan selville haastateltavan ajatuksia, odotuksia ja kokemuksia. Haastattelut tallennetaan, jotta pystytään tekemään uskottavia päätelmiä. (Puusa, 2020, Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet, Haastattelun lajeista.)

Haastattelu on joustava menetelmä, tutkija voi pyytää tarkennusta haastateltavan sanomaan. Haastattelussa on tarkoitus saada mahdollisimman paljon tietoa ja monipuolinen kuva tutkittavasta aiheesta. Jotta tämä toteutuisi, on usein perusteltua antaa haastattelukysymykset etukäteen haastateltaville. Lisäksi tärkeää on aito kuunteleminen sekä panostaminen luottamukselliseen ilmapiiriin, jotta haastateltava kokee voivansa puhua vapaasti. (Puusa, 2020, Haastattelun metodisista ominaisuuksista, Haastattelumenetelmän rajoitteita.) Haastattelun etuna pidetään myös sitä, että haastatteluluvasta sovitaan henkilökohtaisesti. Tällöin haastatteluun lupautuneet harvoin myöhemmin kieltäytyvät haastattelusta tai sen käytöstä tutkimusaineistona. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Kysely ja haastattelu.)

6.3 Teemahaastattelu

Teema- eli puolistrukturoituhaastattelu on yleisin tutkimushaastattelun muoto. Sen runkona on tutkimuskysymysten kannalta keskeiset teemat, joiden avulla haastatteluissa saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä. Teemahaastattelun aikana voidaan tarkentaa ja syventää kysymyksiä haastateltavien vastauksiin perustuen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja syvähaastattelu; Vilka, 2021, Tutkimushaastattelun muodot.)

Keräsimme aineiston teemahaastatteluilla huhti-toukokuussa 2023, joihin osallistui kuusi diakoniatyöntekijää. Yli puolet eli 55 prosenttia pyydetystä osallistui tutkimukseemme. Toteutimme ne yksilöhaastatteluina Teams-etäyhteydellä. Tällöin jokaisella haastateltavalla oli tasapuolinen ja luottamuksellinen mahdollisuus kertoa kokemuksistaan. Vaihtoehtoisesti annoimme mahdollisuuden osallistua tutkimukseen vastaamalla sähköpostitse lähetettäviin kysymyksiin, mutta tätä vaihtoehtoa eivät osallistujat käyttäneet. Saatekirjeessämme oli lisäksi maininta, että haastatteluun suostumalla samalla antoi luvan käyttää haastattelumateriaalia opinnäytetyössämme. Tutkimuksen haastattelurungon laadimme niin, että siinä oli tutkimuskysymysten kannalta keskeiset teemat (Liite 2). Kysymyksiä oli yhteensä viisitoista ja ne oli jaettu teemoittain. Haastattelurunkona olivat yksintyöskentelyä koskevat kysymykset, työssä jaksamista ja palautumista koskevat kysymykset, työnantajan ja muiden tuki, seurakuntaliitoksiin liittyvät asiat, neuvot opiskelijoille ja uusille työntekijöille sekä lisäksi taustakysymykset. Lähetimme kysymykset etukäteen haastateltaville, jotta heillä oli aikaa perehtyä niihin.

Toimimme kumpikin haastattelijoina ja haastattelujen aikana meillä oli myös mahdollisuus tarkentaa ja syventää kysymyksiä, jos se tuntui siinä hetkessä tarpeelliselta. Tällä tavalla saimme kerättyä mahdollisimman laajan ja monipuolisen kuvan tutkittavasta aiheesta. Tallensimme haastattelut, jotta niiden analysointi myöhemmin oli luotettavaa. Tallennukseen pyysimme luvan haastateltavilta ennen haastattelun alkua. Tallenteet tuhoetaan vuoden kuluttua opinnäytetyön julkistamisesta oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti (Libguides, i.a.). Tämän kerroimme myös haastateltaville. Haastattelut kestivät 30 minuutista noin tuntiin. Haastattelumateriaalia kertyi noin viisi tuntia. Tallennuksen ohella käytimme Teams-sovelluksen transkriptio mahdollisuutta, jolla saimme puheen suoraan tekstimuotoon.

Haastattelujen jälkeen jaoimme äänitallenteet ja kuuntelimme ja aukikirjoitimme eli litteroimme kumpikin kolme transkriptiota, sillä ohjelman muodostamassa tekstissä oli paljon korjattavaa. Tämä oli työläs vaihe, joka vei meiltä moninkertaisen määrän tunteja verrattuna haastattelujen keston, vaikkakin litteroimme vain haastateltavien vastaukset sanasta sanaan. Litteroitua aineistoa kertyi 83 sivua. Laitoimme kaikkiin haastatteluihin oman tunnusteen, jotta pystyimme koko

analyysiprosessin ajan säilyttämään yhteyden alkuperäiseen ilmaukseen. Litte-roinnin jälkeen aineistoon on hyvä perehtyä huolellisesti, jotta siitä muodostuu kokonaiskuva ja analyysin aloittaminen helpottuu. Tässä vaiheessa voi vielä tarkistaa antaako aineisto vastaukset tutkimuskysymyksiin. Laadullisessa tutkimusprosessissa on mahdollista vielä tässä vaiheessa tarkentaa tutkimuskysymyksiä. (Elo ym., 2022, s. 219.) Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli aluksi ”millaisia keinoja diakoniatyöntekijät ovat itse ongelmatilanteisiin keksineet ja millaisia ratkaisuja niihin on saatu muiden avustuksella (työnantaja, liitto, työkaverit, kollegat muissa seurakunnissa)?”, mutta päädyimme vastausten niukkuuden vuoksi vaihtamaan sen laajemmaksi kysymykseksi ”millaisena työntekijä kokee seurakunnan ainoana diakoniatyöntekijänä työskentelyn?”.

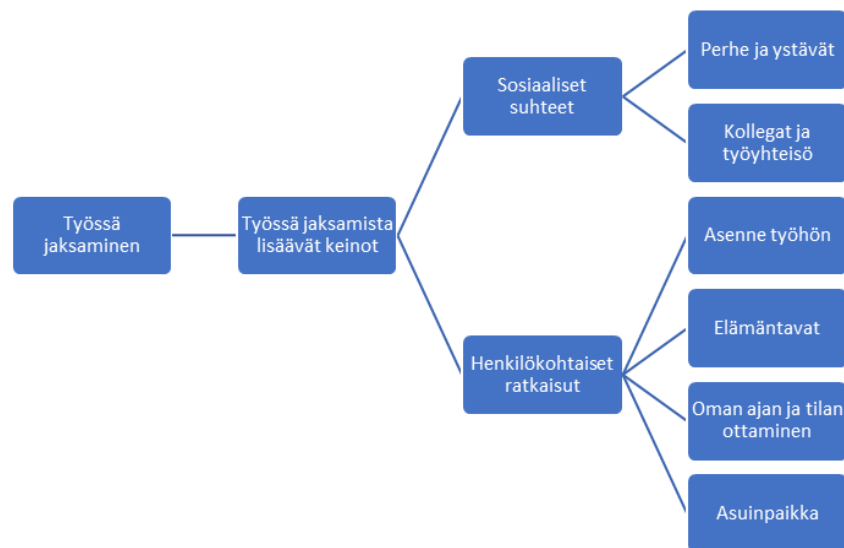
6.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Se on metodi, jolla tutkimusaineistoa kuvataan sanallisesti sekä etsitään merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Siinä pyritään järjestämään ja kuvaamaan tutkittava aihe tiivistetysti ja selkeästi kadottamatta aineiston sisältämää informaatiota. Tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä, jotta siitä tehtävät johtopäätökset ovat luotettavia ja selkeitä. Laadullinen sisällönanalyysi on loogista päättelyä ja tulkintaa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi, Sisällönanalyysi, Yleisesti sisällönanalyysin tekemisestä; Vilkka, 2021, Sisällönanalyysi.) Sisällönanalyysissä kerättyä aineistoa järjestellään, analysoidaan ja tulkitaan. Tulkintaa tehdään haastateltavien esittämistä ajatuksista, kokemuksista sekä havainnoidusta käytöksestä. (Puusa, 2020, Haastattelumenetelmän rajoitteita.)

Aineistolähtöisen eli induktiivisen sisällönanalyysin tekeminen etenee vaiheittain. Ensimmäiseksi aineisto redusoidaan eli pelkistetään, jolloin aineistoa pilkotaan osiin tai aineistosta etsitään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja. Toisessa vaiheessa aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään, jolloin aineistosta etsitään samankaltaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Nämä käsitteet ryhmitellään samaa ilmiötä kuvaaviksi ja muodostetaan erilaisia luokkia. Klusterointi tiivistää aineiston ja luo

pohjan tutkimuksen perusrakenteelle. Analyysin viimeisessä vaiheessa tehdään abstrahointi eli muodostetaan yleiskäsitteiden avulla kuvaus tutkimuskohteesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.)

Aineiston pelkistämävaiheessa etsimme aukikirjoitetusta aineistosta tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja ja pelkistimme ne ja listasimme allekkain. Käytimme myös värikoodausta, jotta aineistoa läpikäydessä oli helpompi yhdellä silmäyksellä nähdä, kuka haastateltava oli kyseessä. Tämän jälkeen aloitimme klusteroinnin. Ryhmittelimme samaa ilmiötä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset omiin ryhmiinsä ja muodostimme niistä alaluokkia ja nimesimme ne niitä kuvaavilla käsitteillä. Klusteroinnin ohella teimme myös abstrahointia, kun alaluokista muodostettiin yläluokkia ja pääluokkia ja lopuksi yhdistävä luokka (Kuvio 5).



Kuvio 5. Esimerkki aineistolähtöisen sisällönanalyysin osiosta

Abstrahoinnin myötä muodostimme yleiskäsitteiden avulla kuvauksen tutkimuskohteestamme. Yhdistäviä luokkia syntyi neljä, jotka ovat omaan työhön vaikuttavat tekijät, työssäjaksaminen, ajatukset liitoksesta ja tulevaisuudesta sekä neuvoja tuleville työntekijöille. Näiden yhdistävien luokkien alle syntyi analyysissä eri määrä pääluokkia, yläluokkia ja alaluokkia. Tuloksissa olevista sitaateista poistimme lukemisen helpottamiseksi turhat täytesanat ja sanojen toistot.

7 TULOKSET

7.1 Omaan työhön vaikuttavat tekijät

Työssä voimaannuttaviksi asioiksi diakoniatyöntekijät nimesivät päätäntävällän oman työn suunnittelussa, työn monipuolisuuden, hallittavuuden sekä muilta saamansa tuen. Oman työn suunnittelua helpottavat aikataulut, joka ei ole riippuvainen kollegoiden aikatauluista sekä mahdollisuus tehdä työtä omalla tyylillä kysymättä muiden mielipiteitä. Näin on mahdollisuus itse suunnitella ja päättää monista asioista sekä tehdä asioita haluamassaan järjestyksessä.

Ei ole niin sidoksissa siihen, että jos on jotain yhdessä tehtäviä asioita, että riippuvainen työkavereiden aikataulusta.

Ehkä jotenkin kokisin et ei tarvitse kysyä muiden mielipiteitä.

Työn monipuolisuus pitää sisällään työalat ylittävän työn, jossa diakoniatyöntekijä on osallistunut lapsi- ja/tai perhetyöhön, nuorisotyöhön ja lähetystyöhön. Yksittäisistä tehtävistä esille tulivat esimerkiksi saarnojen pitäminen jumalanpalveluksissa, koko leirin kestävän rippikoulutyön lisäksi yksityis- ja aikuisrippikouluissa mukana oleminen, kotiehtoollisen jakaminen ja hetkellisesti virastosihteerin tuuraaminen. Laajasta työnkuvasta kertovat haastateltujen kommentit esimiestehtävien hoidosta, rantasaunan lämmityksestä sekä vilkkaasta ja monipuolisesta vapaaehtoisten- ja muusta toimintaympäristöstä.

Tänäänkin käyn 91-vuotiaan syntymäpäivillä, on ollut omaishoitajien vertaistukiryhmä, raamattupiiri ja tämän jälkeen jaan vielä ruokaa, tällaista taloudellista auttamista. Tää kaikki yhden päivän aikana. Mistään ei löydy näin monipuolista työtä.

Työn hallittavuuden tunnetta lisäävät asiakaskunnan tunteminen ja asioista perillä oleminen. Pienellä paikkakunnalla ihmiset tuntevat toisensa. Diakoniatyöntekijä tietää avuntarvitsijoista kelle mitäkin on annettu ja pystytään antamaan. Tiedonkulku on koettu toimivaksi pienessä työyhteisössä. Erään haastatellun mielestä diakoniatyö itsessään opettaa tutustumaan ihmisiin.

Langat on eri tavalla käsissä. Ei pääse tapahtumaan sitä sellaista pyöritystä, että yheltä (diakoniatyöntekijältä) pyydetään yhtä asiaa, toiselta toista asiaa.

Tieto kulkee pienes porukassa aika hyvin läpi.

Diakoniatyö opettaa tutustumaan uusiin ihmisiin, mikä on aivan ihana asia.

Muiden tukea saatiin vapaaehtoisilta ja luottamushenkilöiltä, sosiaalitoimen kanssa verkostoituessa sekä varsinkin aiemmin rovastikunnan toisten diakoniatyöntekijöiden kanssa asioita pohtimalla. Kolme diakoniatyöntekijää vastasi tueksi muilta työaloilta syntymäpäiväkäyntien jakamisen kanttorin ja kirkkoherran kanssa, lisäksi yksi mainitsi hartauksien pitämisten jakamisen heidän kanssaan. Kaksi diakoniatyöntekijää mainitsi yhteissyntymäpäiväjuhlien järjestämisen yhdessä. Muita mainittuja tuen keinoja olivat kanttorin ja kirkkoherran osallistuminen diakoniatyön tapahtumiin kuten yhteisvastuukeräykseen, kasvatustyöntekijän osallistuminen vanhusten leiripäivään, eräässä seurakunnassa jokainen työntekijä on vienyt joulupaketteja sekä lastenohjaaja on sijaistanut diakoniatyöntekijää ruokajakelussa. Pienissä työyhteisöissä kaikki auttavat toisiaan aina tarvittaessa. Moni haastateltu totesi vapaaehtoisten olevan tärkeä voimavara seurakunnassa.

Haastateltavista kaikilla yhtä lukuun ottamatta on kokemusta työnohjauksesta, ja se koettiin pääsääntöisesti tarpeelliseksi. Vastauksissa todettiin työnohjauksen olevan hyvä peili, hyvä purkupaikka, sen antaneen perspektiiviä työhön, omien päätösten, virheiden ja onnistumisten peilaamisen onnistuvan, kun saa etäisyyttä ollen näin suuri voimavara. Pari haastateltua oli kokenut ryhmätyönohjauksen hyväksi, koska pienten seurakuntien työntekijöillä oli ollut samankaltaisia kysymyksiä ja aiheita.

Kyllähän työnohjaus tietysti hyvä peili on sille työskentelylle.

Se oli hyvin toimiva juttu, että me oltiin nimenomaan sellaisten seurakuntien diakoniatyöntekijöitä, jotka tekee työtä yksin joko yhtymässä pienessä kappeliseurakunnassa tai itsenäises pienessä seurakunnassa tai meillä oli kaikilla vähän niinku samoja kysymyksiä.

Mä oon ... pari kertaa käynyt sen työnohjauksen. Kerran yksilötyönohjauksen ja kaks kertaa ryhmätyönohjauksen. Oon sitä mieltä, että työnohjaaja, työnohjausta tai työn ohjausryhmä pitäisi olla kaikilla yksin työtä tekevillä ihan pakollisena. Mä ainaskin koen, että se on hirveän suuri voimavara tähän työhön.

Myös haastateltu, jolla ei ollut omakohtaista kokemusta työnohjauksesta, arveli työnohjauksesta olevan apua haastaviin asiakastilanteisiin tai työelämän kysymyksiin, jolloin saisi jakaa ajatuksia ja keskustella voidakseen kehittyä työssään.

Kun on haastavii asiakkaita taikka sitten työelämään liittyvä joku semmonen mink haluais jakaa. Ehkä kehittyäkseni itse kanssa, et on kiva aina keskustella semmosen ihmisen kanssa ketä on vähän kärkyll kanssa, et mist puhutaan.

Työssä kuormittaviksi asioiksi diakoniatyöntekijät nimesivät resurssien vähyyden ja yksin pärjäämisen. Resurssien vähyys näkyy kollegiaalisen tuen puuttumisena. Asiakastilanteet ja päätökset täytyy hoitaa itse ilman neuvoja tai tukea kollegalta, mikä tuntuu kuormittavalta. Kaivattiin mahdollisuutta pohtia asioita toisen kanssa, siis kuuntelevaa korvaa tai peiliä.

Ajoittain kaipaisi semmoista, että saisi vähän pohtia asioita toisen kanssa.

Ei ole sitä mahdollisuutta jakaa, että jos mulle tulee vaikee asiakastilanne, niin mä en voi jakaa sitä kenenkään kanssa, enkä voi yhdessä pätkäillä mitä tälle asialle tehään.

Resurssien vähyyteen liittyy myös työn rajaaminen. Yksintyötä tehdessä pyyntöjä tulee joka puolelta, mutta esimerkiksi montaa ryhmää ei ole mahdollisuus pitää. Täytyy osata priorisoida, koska työtä riittäisi joka päivälle eikä se siltikään olisi riittävästi.

Priorisointi, että pitää sitten koko aika ajatella mikä työssä on vaikuttavaa. Perusteltava, että miksi teen tämän ja jättää jonkun toisen tekemättä.

Korvaamattomuutta koettiin sairastuessa, esteen sattuessa ja loman aikana, kun ei ole ketään muuta, joka hoitaisi diakoniatyön tehtävät. Tällöin takaisin töihin

tullessa on aina kirittävää. Myös kaikki suunnittelu koetaan olevan omilla harteilla. Kuormittavuutta lisää taloudellisten resurssien vähyys. Määrärahat ovat pienet, joten se rajoittaa toimintaa sekä työntekijöiden määrää.

Yksin pärjäämiseen liittyvät tekijät ovat haastateltavien mukaan vaikeat ja haastavat tilanteet sekä turvallisuus. Vaikeita ja haastavia tilanteita tulee eteen tiettyissä päätöksentekotilanteissa, erityisesti talousapuasioissa. Tähän vaikuttavat pienet avustusbudjetit, jolloin ei voida auttaa laajemmin. Usein myös rahasta puhuttaessa asiakkaan tunteet voivat olla voimakkaitakin.

Kun mulla on tässä asiakas niin eihän tässä talossa ole välttämättä ketään paikan päällä eikä kukaan tiedä.

Aina voi kaikkee tietysti sattua ja täytyy muistaa et ei eletä lintukodossa, vaikka maalla ja pienessä seurakunnassa ollaankin. Mut ei oo kyllä näitten vuosien aikana sattunu yhtään semmosta tilannetta, että olisin kokenut olevani vaarassa tai uhkaavana minkään tilanteen.

Haastateltavien mukaan myös seurakunnan diakoniatyön tilat aiheuttavat haastavia tilanteita. Diakoniatuimisto esimerkiksi sijaitsee eri paikassa kuin kirkkoheranvirasto tai eri puolella rakennusta niin, että kukaan ei näe asiakkaan tuloa diakoniatuimistoon. Haastateltavien mukaan yksin työtä tehdessä isossa osassa on oma turvallisuus. Suurin osa vastaajista kertoi olevansa yksin toimistolla tai kiinteistössä asiakkaita kohdatessaan. Kaksi haastateltavista mainitsi toimistosta puuttuvan myös varauloskäynnin. Väkivallan uhka tiedostettiin, mutta koettiin pienen seurakunnan olevan turvallisempi kuin iso kaupunkiseurakunta.

7.2 Työssä jaksaminen

Työssäjaksamista lisääviin keinoihin kuuluvat sosiaaliset suhteet, henkilökohtaiset ratkaisut, vapaa-ajantoiminta sekä muut asiat. Kaikki haastatellut kertoivat perheen ja ystävien ja heidän kanssaan yhdessä olemisen ja tekemisen olevan tärkeitä omalle työssä jaksamiselle. Myös kollegat muissa seurakunnissa sekä

oma työyhteisö (esimerkiksi kirkkoherra, kasvatustyöntekijä, kanttori ja talouspäällikkö) autoivat jaksamaan työssä heiltä saatavan tuen avulla.

Henkilökohtaisiin ratkaisuihin kuuluivat oma asenne työhön, elämäntavat, oman ajan ja tilan ottaminen sekä asuinpaikka. Asenne työhön merkitsee sitä, että osaa tehdä sopivissa määrin töitä, koska työmäärä on pohjaton. Rajojen vetäminen, kuten ei esimerkiksi vie töitä kotiin ja osaa myös kieltäytyä, kaikkeen ei tarvitse osallistua vaikuttavat omiin voimavaroihin.

Mutta kyllä selkeästi just se, että rytmittää, suunnittelee työtä ja että ei ole kuitenkaan kaikkivoipa, että työ ei tekemällä lopu, mutta että ei tee liian paljon töitä. Ei liian vähänkään, että sitten se motivaatio häviää.

Elämäntavat, kuten nukkuminen, ruoka, liikunta, hengellisen elämän hoitaminen, vaikuttavat positiivisella tavalla työssäjaksamiseen. Yksi haastateltu mainitsi riittävän nukkumisen yhdeksi keinoksi palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta, toinen kertoi hyödyntävänsä lomalla ja viikonloppuna mahdollisuuden nukkua päiväunet. Kolmas oli seurakunnan naisten aamukahvilla puhunut osallistujille uniterveydestä. Oman ajan selkeä suunnitelmallisuus, kuten esimerkiksi vapaa-ajan- ja loma-aikojen varaaminen kalenteriin ajoissa, auttaa jaksamaan työssä. Haastatelluista neljä mainitsi työmatkan lisäävän työssäjaksamista tuoden etäisyyttä työhön.

No oli mulla nytkin naisten aamukahveilla, mä järjestin, oli teema uni, uniterveys, et nukutaan riittävästi ja mä näin sen erittäin diakonisena aiheena.

Aika harva asuu samalla paikkakunnalla välttämättä, kun se elämä sitten supistuu niin että sä oot aina töissä - - - niin ei se ole mielekääntäkään asua, että distanssia ja etäisyyttä o hyvä olla.

Puolessa tunnissa melkein ajaa, et sehän on semmoinen aika, et se irrottaa kivasti, et ei oo ihan koko ajan nää ihmiset ympärillä.

Vapaa-ajantoiminta, kuten harrastukset, kulttuuri ja matkailu, lisäävät jaksamista työssä. Luonto, ulkoilu ja/tai liikunta kuuluivat kaikkien haastateltavien harrastuksiin. Lisäksi musiikki kuunnellen ja itse soittaen, valokuvaus, mökkeily ja käsityöt

kuuluvat myös joidenkin haastateltavien harrastuksiin. Yhdelle haastateltavista myös kulttuuri (konsertit, elokuvat, teatteri) ja matkailu, siis irtiotot arjesta, olivat työssä jaksamista lisääviä keinoja. Toinen haastateltavista mainitsi myös käyvänsä joskus teatterissa, mutta koki ne yleensä liian sosiaalisiksi, eivätkä välttämättä siis lisänneet omia voimavaroja.

Lisäksi muita asioita, jotka auttoivat jaksamaan töissä, olivat työaikajärjestelyt sekä hengellisyys. Työajaton työ koettiin voimavaraksi, se toi joustoa ja helpotti oman aikataulun suunnittelussa itselle sopivaksi oman työhyvinvoinnin ja työssä-jaksamisen kannalta.

Usein mä lähen tällain et mä tuun esimerkiks 10 aika normaali et jos mun ei oo pakko niin mä en juuri ennen 10 tu töihi.

Muutamalla haastateltavista oli 80 prosenttinen työaika ja myös etätyömahdollisuus lisäsi työssäjaksamista. Kaksi haastateltavista mainitsi myös kirkon 38 arkipäivän loma pitkään töissä olleille olevan voimavaroja palauttava, jolloin pystyy kunnolla irtautumaan töistä.

Neljä viikkoo peräkkäin niin on ihan ehdottomuus ja kirkolla onneks on tää ihanuus et saa 38 arkipäivää, kun on tehny näin pitkään niin se on kyllä palauttavaa ja silloin kokonaan sillä tavalla unohtaa seurakunnan.

Hengellisyyden kokivat kaikki haastateltavat merkittäväksi voimavaraksi työssäjaksamisessa. Hengellisyyttä pidettiin kantavana voimana ja merkityksen antajana työssä ollen läsnä koko ajan. Jumalanpalvelukset, raamattupiirit, rukoushetket, Raamatun luku sekä hiljaisuus olivat haastateltaville keinoja hoitaa omaa hengellisyyttään. Kaksi haastatelluista mainitsivat myös seurakuntalaisten rukousten kantavan työssä.

Kaiken ydin. Ei tää oma hengellisyys oo mikään erilline juttu niin kuin työkuvioist vaan se menee kaikki tässäkin niinku limittäin, lomittain, poikittain.

Se on aina semmonen et mä aattelen et voi, että mä oon iha väsyny ja kiireellä työpäivän jälkeen pitäis vielä lähtee ja tietää et menee

usempi tunti mutta sitte kun sinne lähtee ni sitte tulee hoidettuna kotiin et ne on semmosia tosi tärkeitä semmost jakamista. Ja yhteistä, kannetaan rukouksessa ne asiat Taivaan Isän tietoon.

Työn sisäisinä heikentävinä tekijöinä haastatellut kokivat vapaapäivien määrän, työn kuormittavuuden ja työjärjestelyt. Ulkoisista työssäjaksamista heikentävistä tekijöistä mainittiin muun elämän vaikutus työssäjaksamiseen sekä pimeä vuodenaika. Työstä palautumista heikentävät yhden päivän vapaat, liian lyhyet lomapätkät ja pitkät työputket. Koettiin myös, että iän karttuessa ei palaudu työstä enää niin hyvin. Uudet asiat koettiin stressaaviksi, työn rajaaminen koettiin tärkeäksi ja toisaalta hankalaksi, koska työmäärä on pohjaton sekä se, ettei töiden kasaantumista voi aina välttää.

Yks vapaapäivä ei riitä. Eli pyrkimys on siihen että kaks tai kolme vapaapäivää peräkkäin... kaks viikkoo lomalla niin se on ihan turhuuden turhuus.

Jos joku stressaava, uusi juttu tai tuntuu että tätä ei osaa oikein hallita niin se sitten uuvuttaa, että jos ei löyvä keinoja, että miten se ratkaistaan, se ongelma.

Vaikka itte pääasiallisesti saa suunnitella oman kalenterin ja työtehtävät, nii on silti sellain, et joskus aina kasaantuu.

Työajan ulkopuolinen elämä vaikuttaa työssäjaksamiseen heikentävästi, jos liikkuminen unohtuu tai jos on jotain omasta elämässä, mikä vaikuttaa myös työhön.

Kyllä selkeästi sitten heti, jos jää liikkuminen.

Jos on muuten jotakin henkilökohtaisessa elämässä, niin se sitten tietysti heijastuu myös työssäjaksamiseen.

Syksy on se pahin, kun aina sataa ja on pimeetä.

No kyllähän pimeä aika rasittaa, se on miinuspuoli tietysti, kun ajat ja peuroja on, niin en koskaan tottunu, näin paljon peuroja tai kettuja tai hirviä keskellä tietä.

Syksy ja pimeä aika mainittiin mielialaan vaikuttavana kuin myös rasittavana vuodenaikana ajaa autoa. Työn vuoksi autossa paljon istuminen koettiin haitalliseksi terveydelle.

7.3 Ajatukset liitoksesta ja tulevaisuudesta

Seurakuntaliitoksista itsenäisten seurakuntien diakoniatyöntekijöille ajatuksina nousivat ymmärrys realiteeteista, että liitos on tulossa jossain vaiheessa. Toiveena eräällä haastatellulla oli kuulemisen tärkeys, mietintä yhdessä mitä ja miten tapahtuu sekä se, että ajatus ja päätös siihen tulisi seurakunnasta. Toista haastateltua harmitti, ettei päätös kaikkien seurakuntien kuulumisesta johonkin seurakuntayhtymään toteutunut kirkolliskokouksessa. Hän kertoi, että nyt seurakunnat ovat eriarvoisessa asemassa työterveyden palvelujen, työhyvinvoinnin asioissa sekä sijaisten saannissa. Liitosta toivottiin myös sen takia, ettei kaikkea toimintaa ehdittäisi ajaa alas pienessä seurakunnassa.

Se kuuleminen on tosi tärkeä ja sen kuulemisen siitä miten ajatellaan, et sitte omat työalat ja näin miten ne järjestyy.

Sillohan oli kirkolliskokouksessa se ajatus ja ihan vähällä kaatui sitten, että kaikki kuuluu johonkin seurakuntayhtymään, kaikki seurakunnat. Silloin ajattelin, että harmitti hirveästi, että miksi se ei voinut toteutua. Sitten kun on eriarvoisia seurakuntia ja esimerkiksi just nämä työterveyteen ja työhyvinvointiin liittyvät tukemiset.

Ei se (liitos) oo huono ratkaisu. Et me sinnitellään ihan äärettömän pitkälle ja sitte joudutaan toimintaa ajamaan jo alas ja sit liitytään jonneki ja sit emäseurakunta sanoo suurin piirtein: ”No eihä siellä oo ollu mitään vuosiin niin siellä tarvi mitää enempää ollakaan”.

Suunnitelmat seurakuntaliitoksista ovat olleet esillä ja puhuttaneet jo useita vuosia. Eräs haastateltu totesi liitoksesta puhutun jo 10 vuotta. Asioita on pitkään puitu ja tehty selvityksiä, työntekijät ovat joutuneet odottamaan kauan mitä tapahtuu ja milloin.

Itsenäisinä seurakuntina toimivien diakoniatyöntekijöiden ajatuksissa liitoksen hyvinä puolina ajateltiin joustavuutta, monipuolistuvaa ja myös erityisryhmiä palvelevaa toimintaa.

Semmoiset niinku sanotaan, että leveemmät hartiat.

Joustavuuttakin tekisi.

Voidaan palvella monella tavalla erityisryhmiä.

Liitoksen jo kokenut totesi prosessin olleen hidas ja raskas mutta helpottava. Hän koki, että resurssit ovat laajenneet, on toimintaa tukeva ja kuunteleva esihenkilö, koulutusmahdollisuudet ovat parantuneet, auttamistyössä on liitoksen jälkeen suuremmat määrärahat.

Raskas, mutta helpottava prosessi.

Mul on lähiesimies, joka tukee toimintaa. Jollekka mä saan ruunata ja valittaa ihan kunnolla ja on edelleen koulutusmahdollisuudet hyvät ... eli pääsee jatkokoulutuksiin ja niin pois päin.

Ja avun antaminen onki parantunu ja se on ollu helpottava tekijä, että on suuremmat määrärahat siihe auttamiseen.

Hän koki myös hyvänä työtahdin helpottumisen ja sen, ettei tarvitse hoitaa enää esimiehelle kuuluvia töitä. Samalla hän totesi palkkauksen pysyneen silti samana. Hiippakunnasta oli myös osallistuttu tehtävänkuvien rajaamiseen.

Tehtäväkuvien tekemiseen osallistu sitte hiippakunnasta, ni se autto. Tärkeintä on nyt sitte ollut nää tehtävänkuvat siihen rajaamiseen, että ei voi enää tehdä isossa seurakunnassa töitä samaan tahtiin.

Eräs haastateltu arvosti seurakuntalähtöisyyttä eikä pitänyt liitosta hyvänä, toinen haastateltu mainitsi, että jos seurakunnalla olisi resursseja, ei toivoisi liitosta. Pohdintaa aiheutti myös, että jos toiminta menee liian isoksi kuten hyvinvointialueilla, niin toimivatko palvelut. Erään haastatellun ajatus oli, ettei liitos ole ainoa hyvä vaihtoehto, koska silloin pieni ihminen kärsii. Koettiin myös, ettei ole tarvetta liittyä, koska on taloudelliset ja muut resurssit pärjätä ilman liitosta.

Seurakuntalaisten mielipiteet liitoksesta mietityttivät diakoniatyöntekijöitä. Haastatteluissa tuli ilmi, että seurakuntalaisilta tulee liitoksen vastustusta. Koettiin, että monelle seurakuntalaiselle itsenäisyydestä luopuminen on vaikeampi asia, ei niinkään työntekijöille. Oli siis perinteistä vastustusta liitosta kohtaan, jonka diakoniatyöntekijät arvelevat johtuvan siitä, että seurakuntalaiset ovat tottuneet nykyiseen toimintaan ja ajattelevat muutoksen uhkana eivätkä mahdollisuutena.

Seurakuntalaiset vastustaa kovasti, että ei suostu edes ajattelemaan sitä, että vielä on ollut niitä maakauppoja ja tonttien myyntiä että ne on pystynyt tähän saakka toimimaan.

Seurakuntalaisille ajatus, että luovuttaisi itsenäisyydestä, se on semmonen peikko. Et mun mielest se ei oo työntekijöille peikko vaan se on seurakuntalaisille.

Liitoksen jo kokenut kertoi liitoksen vaikutuksista työntekijään. Prosessi oli ollut yllättävän iso henkisesti, koska liitos johtui vaikeista tilanteista työyhteisössä. Kun tuli monta uutta työkaveria, niin tuli myös pelkoja, että menettää joitakin itselle tärkeitä työtehtäviä. Hän oli kuitenkin saanut valita niistä joitain mieleisiä itselleen.

Yhdistyminen oli aika iso prosessi ja mä huomasin et mullaki oli melkein itku herkässä. ... Ja sitte pitäs alottaa uudessa ja nää on sopeutumis... mää oon koko kirkon diakoniatyöntekijä. Vaikka mä palvelen tätä seurakuntaa, ni mä oon koko kirkon työntekijä, koko maailman Kristuksen kirkon työntekijä missä tahansa olen, niin olen diakonissa.

Siinä tuli pelkoja, että mä menetän niist joistaki esimerkiks kehitysvammatyöstä, mut sit mua kuultiin kuitenkin, et mä saan valita sieltä joitakin mieleisiä tehtäviä mitkä mulla säilyy.

Tulevaisuudelta osa toivoi hyvin sujuvaa seurakuntaliitosta ja että seurakunta jatkaisi olemassaoloaan ja toimintaansa osana isompaa kokonaisuutta, jolloin hallintoasiat saataisiin kevyemmiksi. Toivottiin myös yhteistyön sujumista ja uuden liitosseurakunnan diakoniatimin osana olemista. Liitoksen myötä myös resurssit paranisivat. Esimerkiksi diakoniatyöhön voisi suunnitella asioita ja olisi lomasijainen. Seurakunnan roolin toivottiin pysyvän aktiivisena toimijana omalla paikkakunnalla perustyötä tehden. Seurakunnalta odotettiin myös rohkeutta tehdä ratkaisuja, jotta yhteistyö toimisi ja liitosseurakunta olisi elävänä osana uutta seurakuntaa. Lisäksi tulevaisuudelta toivottiin seurakuntalähtöisyyden säilymistä, yhteenkuuluvuutta ja että ihmiset kokisivat iloa ja osallisuutta seurakunnan toiminnassa ja saisivat apua diakoniatyön puolelta. Ymmärrettiin myös se, että liitokset ovat usein pitkä prosessi, joka vaatii sekä työntekijöiltä että seurakuntalaisilta sopeutumista.

Odotan sitä, et seurakunta liittyis ja se menis hyvin. Toivois, et se menis hyvin ja kaikki ymmärtäis sen eikä se tarvi tarkottaa sitä, että

et se vaan enemmän on se hallinto systeemi, että kuitenkin toiminta ja se oma seurakunta jatkaa olemassaoloa ja toimintaansa osana isompaa kokonaisuutta.

Tilanteen selkiytymistä mä sydämestäni toivon ja että seurakuntalähtöisyys säilyy, ettei ruveta ajattelemaan organisaatiolähtöisesti vaan seurakunta on se juttu.

Ja ennen kaikkea semmost yhteenkuuluvuutta ja siitä me ollaan työntekijät tietysti vastuussa myöski, et me luodaan sellasia tilanteita.

Muutos on usein kova ja haastava paikka, itsenäisyydestä päätöksenteossa, taloudessa ja toiminnassa ei helposti haluta luopua. Toisaalta kuitenkin nähtiin, että liitos vakauttaisi tilannetta ja toisi pysyvyyttä, jolloin saataisiin strategista ajattelua ja tilanteen selkiytymistä. Lopuksi toivottiin, että erityisesti innostus ja ilo työhön säilyisi.

7.4 Neuvoja tuleville työntekijöille

Haastatellut rohkaisivat alalle tulijoita kertomalla, että seurakunnassa voi tehdä mielekästä, vaihtelevaa työtä luovasti ja omalla persoonalla. He kertoivat työn olevan monipuolista ja sitä saa toteuttaa monella tavalla. He neuvoivat myös, että kannattaa valita työpaikaksi seurakunta, joka kannustaa ja mahdollistaa koulutuksiin osallistumisen. He pitivät töiden suunnittelua, rajausta ja priorisointia tärkeinä taitoina työajatonta työtä tehdessä. He muistuttivat työn tiedotuksen tärkeydestä. Lisäksi he mainitsivat, että työssä on tärkeää tehdä suunnittelu, toteutus ja arviointi sekä näiden perusteella ymmärtää luopua sellaisesta mikä ei toimi. He neuvoivat rohkeasti kokeilemaan uutta, mutta muistuttivat, että silloin on myös luovuttava jostain. He muistuttivat, etteivät työt tekemällä loppu. Kohtaamisissa neuvoina oli muistaa levollisuus ja ajan antaminen. He mainitsivat, että ihmiset kaipaavat kohtaamista kasvokkain, vaikka kahvikupin ääressä.

Hengellisyydestä ja sen hoidosta haastatellut antoivat myös neuvoja: On hyvä löytää paikkansa hengellisen työn tekijänä. Haastatellut kertoivat, että jos kirkon työntekijän on vaikea pukea päälle vihreää paitaa ja sokerinpalaa, niin sitten on

väärällä alalla. He muistuttivat, ettei myöskään häpeä omaa paikkaansa. He kertoivat, että diakoniatyöntekijä on arvokas sinänsä, koska ihmisellä on Jumalan kaipuu, kaipuu kuuntelemiselle ja eksistentiaalinen ikävä, joka korostuu kriisitilanteissa. He kehottivat rukoilemaan sekä etsimään ensin Jumalan valtakuntaa, niin kaikki tämäkin teille annetaan. Haastatellut sanoivat Jumalan johdattavan sinne, minne kuuluukin ja ettei pidä pelätä, töitä kyllä riittää. He muistuttivat myös muualta saatavasta tuesta sekä korostivat yhteydenpidon tärkeyttä toisiin diakoniatyöntekijöihin. Luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten merkityksen yhteydessä haastatellut muistuttivat, että diakoniatyöntekijän on oltava toimintaa ohjaamassa ja kirjaamassa, jotta toiminta olisi sujuvaa. Lisäksi he myös korostivat oman perheen ja läheisten merkitystä. Seuraavassa sitaatissa erään haastatellun neuvoja tuleville diakoniatyöntekijöille. Samansisältöisiä neuvoja tuli myös muilta haastatelluilta. Kyseiset neuvot hieman muokaten kokosimme huoneentauluksi Canva-ohjelmalla (Liite 3).

Tee töitä omana hyvänä itsenäsi.
 Ja rukoile.
 Ja muista se ajan antaminen.
 Et olla itse levollinen.
 Ja pidä huoli omasta jaksamisesta.
 Kukaan muu ei sitä tee.
 Ole tärkeä.
 Älä anna itseäsi kaltoin kohdeltavan.
 Älä salli kiusaamista.
 Opettele priorisoimaan.
 Työt eivät tekemällä lopu.
 Älä vaadi itseltäsi liikaa, osaa sanoa ei.
 Muista, että elämässä tärkeintä ovat kuitenkin
 ne omat läheiset ja perhe.

Haastatellut neuvoivat tekemään työtä rohkeasti omana itsenään heti alusta lähtien. He kertoivat niin naurun, itkun, hiljaisuuden, puheliaisuuden kuin monen muun asian kuuluvan diakoniatyön arkeen. Haastatellut muistuttivat, että omaa ammatillisuuttaan on hyvä arvostaa eikä omasta hyvinvoinnista huolehtimista pidä unohtaa, sitä on hyvä hoitaa kaikin itselle sopivin tavoin. Haastatellut kertoivat myös, että on hyvä pitää huoli siitä, että on välillä myös yksityishenkilö sekä elää tässä hetkessä murehtimatta liikaa tulevia asioita. Haastatellut muistuttivat pitkäjänteisyydestä ja armollisuudesta itseään kohtaan; yleensä ongelma ei ole

yhdessä päivässä tullut, eikä sitä tarvitse yhdessä päivässä ratkaista. He muistuttivat, että kaikkea ei tarvitse tietää ja osata sekä on hyvä muistaa, ettei vaadi itseltään liikaa ja osaa sanoa myös ei. He kertoivat diakoniatyön olevan elinikäistä oppimista, mikä jatkuu valmistumisenkin jälkeen; elämänkoulu ja työ opettavat vielä ihan eri tavalla. Haastatellut muistuttivat, että diakoniatyöntekijän ei tarvitse pelastaa koko maailmaa, se on jo kerran pelastettu ja turvanamme on Isä Jumala.

8 POHDINTA

8.1 Eettiset näkökohdat ja luotettavuus

Tutkimusetiikka eli hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen kulki mukana koko tutkimusprosessin ajan aina aiheen valinnasta tulosten soveltamiseen asti. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu muun muassa rehellisyys, huolellisuus sekä tarkkuus haastatteluissa, aineiston säilyttämisessä sekä esittämisessä. Lisäksi tärkeää on myös avoimuus tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Tutkimukseen osallistuvia informoidaan tutkimuksesta sekä haetaan tarvittaessa tutkimuslupa, jos heihin kohdistuvaa tietoa kerätään ja käytetään aineistona. Tämä täytyy tehdä ennen aineiston keräämistä. Tutkittavia ja toimeksiantajia kunnioitetaan ja varjellaan koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimusaineisto säilytetään huolellisesti, jotta muun muassa tutkittavien anonymiteetti ei vaarannu missään vaiheessa tutkimusta. Aineistoa käytetään vain siihen tarkoitukseen, johon se on kerätty. Lisäksi eettisessä tutkimustekstissä käytetään asianmukaisia tietolähteitä sekä merkitään lähdeviitteet tarkasti ja huolellisesti. (Heino & Pekonen, 2016, Eettisyys ja tutkimusluvut; Tuomi & Sarajärvi, 2018, Hyvä tieteellinen käytäntö; Vilka, 2021, Tutkimusetiikka.)

Laadullista tutkimusta tehdessä luotettavuuden arviointia tehdään koko ajan tutkimuksen eri vaiheissa (teoria, analyysitapa, ryhmittely ja luokittelu, tutkiminen, tulkinta, tulokset ja johtopäätökset). Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, kun

kaikki valinnat ja johtopäätökset eli tutkimuksen eteneminen on kuvattu ja perusteltu avoimesti ja rehellisesti. Tärkeää on raportoida tekemäänsä yksityiskohtaisesti sekä johdonmukaisesti. (Puusa & Juuti, 2020, Laadullisen tutkimuksen luotettavuus; Tuomi & Sarajärvi, 2018, Luotettavuuden parantamiseen liittyviä tekijöitä; Vilka, 2021, Tutkimuksen luotettavuus.)

Erillistä tutkimuslupaa emme Turun arkkihiippakunnalta tarvinneet, vaan tutkimukseen pyydettävät saivat itse päättää suostuvatko he haastateltaviksi (Mika Nokelainen, hiippakuntadekaani, henkilökohtainen tiedonanto, 27.1.2023). Saattekirjeessämme oli lisäksi maininta, että haastatteluun suostumalla samalla antoi luvan käyttää haastattelumateriaalia opinnäytetyössämme. Haastattelututkimus toteutettiin tasapuolisesti niin, että valitun alueen kaikilla kohderyhmään kuuluvilla, eli pienissä seurakunnissa ainoana diakoniatyöntekijänä toimivien sekä viime vuosina toiseen seurakuntaan tai seurakuntayhtymään yhdistyneiden, oli mahdollisuus osallistua haastatteluun.

Haastateltavien anonymiteetistä huolehdimme siten, ettemme maininneet heidän nimeään, ikää, sukupuolta tai työskentelypaikkakuntaa. Tästä informoimme myös haastateltavia. Haastattelusitaatteihin otimme tasapuolisesti ajatuksia kaikilta haastatelluilta. Lisäksi huomioimme, etteivät haastateltavat ole tunnistettavissa sitaateista. Kaikki haastattelutallenteet sekä kirjalliset versiot säilytimme salasuojalla suojatussa pilvipalvelussa, johon vain meillä on pääsy. Hävitämme kaikki haastattelumateriaalit vuoden kuluttua opinnäytetyön julkistamisesta oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti. Opinnäytetyössä käytimme mahdollisimman uusia, aiheeseen liittyviä tietolähteitä sekä huolehdimme, että lähteet ja viittaukset ovat tehty oikein. Valmis opinnäytetyö on julkaistu Theseuksessa. Lisäksi lähetimme linkin myös Turun arkkihiippakuntaan heidän pyynnöstään sekä haastatteluihin osallistuneille diakoniatyöntekijöille.

8.2 Johtopäätökset

Työhyvinvoinnin merkitys työyhteisön toimivuudelle korostuu tulevaisuudessa entisestään. Maailma muuttuu ympärillämme kiivaassa tahdissa ja erilaisia

kriisejä tapahtuu toisensa perään aiheuttaen epävarmuuden ja turvattomuuden tunteita. Esimerkiksi yli puolen suomalaisen maailmakuva on muuttunut viimeisen kahden vuoden aikana. (Manka & Manka, 2023, s. 8–9.) Haastattelemiemme diakoniatyöntekijöiden mukaan työmäärä on loputun, tällöin on osattava priorisoida sekä perusteltava omat päätökset ja rajaukset. Työntekijöiden eettinen kuormitus on kasvanut, yhä useampi kokee, ettei pysty tekemään työtään niin huolellisesti ja hyvin kuin haluaisi. Työhyvinvoinnin huolehtimisessa painopistettä on siirrettävä fyysisistä alueista enemmän psyykkisiin, kuten aivojen, tunteiden ja vuorovaikutuksen kuormituksiin. (Manka & Manka, 2023, s. 8–9.)

Opinnäytetyöhömme haastatellut diakoniatyöntekijät kokevat yksintyöskentelyn suurimmalta osin positiivisena asiana. Hyviä puolia yksintyöskentelyssä ovat päättäntävalta oman työn suunnittelussa, työn monipuolisuus ja hallittavuus. Oman työn suunnittelun kannalta yksintyöskentelyn hyviä puolia ovat kollegoista riippumaton aikataulutus sekä mahdollisuus suunnitella ja tehdä työtä tarvitsematta kysyä muiden mielipiteitä. Yksintyöskentelyn kuormittavuutta lisäävät vähäiset resurssit, johon liittyy myös työn rajaamisen vaikeus sekä yksin pärjääminen, jonka yksi osa-alue on turvallisuus. Sijaisen puute loma-aikoina koetaan myös kuormittavaksi tekijäksi. Myös Kauppilan ym. (2018, s. 32) YAMK-opinnäytetyössä, jossa tutkittiin diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnin merkittäviä tekijöitä, nousivat kuormittaviksi tekijöiksi muun muassa työn rajaamisen vaikeus ja turvattomuus kotikäynneillä.

Haastatteluun osallistuneiden diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamista lisääviin keinoihin kuuluvat sosiaaliset suhteet, työ- ja vapaa-ajan erottaminen, työn rajaamisen taito, vapaa-ajantoiminta, terveelliset elämäntavat, työaikajärjestelyt, hengellisyys sekä seurakuntalaisten rukoustuken. Haastatteluista ilmeni, että työajaton työ koetaan voimavaraksi, jos työntekijällä on taito rajata työtään. Tutkimustulos eroaa Tervo-Niemelän papiston työhyvinvointitutkimuksen tuloksista, joissa työajaton työ nimettiin työhyvinvointia haastavaksi tekijäksi. (Tervo-Niemelä, 2016, s. 365, 379–381.)

Tulevina vuosina työntekijän työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on työkyvyn ylläpitäminen, mielenterveys sekä osaamisen jatkuva kehittäminen. Elpymisen

kannalta uni on yksi tärkeimmistä asioista. Palautumiseen ja työstä irrottautumiseen on muistettava kiinnittää huomiota päivittäin. (Manka & Manka, 2023, s. 28, 227–228.) Myös haastateltujen mukaan uni on tärkeä hyvinvoinnin edistäjänä.

Diakoniatyöntekijöiden ajatukset liitoksista eivät ole yhteneväiset. Itsenäisten seurakuntien diakoniatyöntekijöiden ajatuksissa liitoksen mielletään tuovan joustavuutta, parempia resursseja, monipuolistuvaa ja erityisryhmiä palvelevaa toimintaa. Osa haastatelluista ei haluaisi liitosta, jos resurssit vain muuten riittäisivät, joillain taas on pelkona, ettei toiminta olisi enää seurakuntalähtöistä. Pohdintaa aiheuttaa myös seurakuntalaisilta tuleva vastustus liitoksesta sekä ajatus, toimivatko palvelut enää, jos toiminta menee liian isoksi kuten hyvinvointialueilla. Seurakuntalaisten ja työntekijöiden kuulemista pidetään tärkeänä liitosprosessissa. Liitoksen jo kokenut kertoi prosessin myötä resurssien laajenneen, koulutusmahdollisuuksien parantuneen, auttamistyön määrärahojen kasvaneen, työtahdin helpottaneen ja tehtävänkuvien rajautuneen. Liitosajatuksiin liittyy siis sekä toiveita että pelkoja, mutta liitoksen ajatellaan olevan pääosin positiivinen asia, jonka tarkoitus on parantaa seurakunnan toimintakykyä. Tätä tukee liitoksen jo kokeneen diakoniatyöntekijän kertoma.

8.3 Pohdintaa

Saimme kattavasti vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Diakoniatyöntekijät kokivat ainoana diakoniatyöntekijänä työskentelyn enimmäkseen positiivisena asiana, vaikka haasteitakin löytyi. He olivat myös löytäneet itselleen sopivia keinoja lisätä työssäjaksamistaan. Liitosajatukset vaihtelivat toiveikkuudesta pelkoihin.

Liitosseurakuntien diakoniatyöntekijöiden osallistuminen opinnäytetyömme haastatteluihin oli vähäistä. Pohdimme, että keskellä suuria muutoksia diakoniatyöntekijän voimavarat eivät varmastikaan riitä muuhun kuin uuteen työnkuvaan ja työyhteisöön tutustumiseen sekä sopeutumiseen ja täten ei ole mahdollista osallistua muuhun toimintaan.

Jäimme pohtimaan otannan luotettavuutta, koska kaikilla haastatelluilla työhyvinvointi ja työssäjaksaminen olivat hyvällä tasolla. Myös Kaarron (2020, s. 36) sekä Kauppilan ym. (2018, s. 39) opinnäytetöissä tutkimukseen osallistuneet diakoniatyöntekijät kokivat työhyvinvointinsa hyväksi. Jäimmekin siis miettimään jäävätkö ne diakoniatyöntekijät, jotka ovat kuormittuneet eivätkä välttämättä jaksaisi tai heillä ei ole resursseja osallistua mihinkään ylimääräiseen kuten haastatteluihin, usein tutkimusten ulkopuolelle. Ja toisaalta pohdimme myös, onko haastattelun toteutusajankohdalla merkitystä. Opinnäytetyömme haastattelut pidettiin keväällä, jolloin lisääntyvä valo, luonnon vehreys ja tulevat kesälomat luultavasti lisäävät voimavaroja ja hyvinvoinnin tunnetta. Pohdimme, olisimmeko saaneet erilaisia vastauksia esimerkiksi syksyllä tai kiireisimpään joulun aikaan.

Ennen korona-aikaa toteutetussa AMK-opinnäytetyössä taas vastaajat kokivat aika- ja resurssipulan ongelmaksi (Mölsä, 2019, s. 2). Kiinnitimme huomiota siihen, että heillä oli kuitenkin aikaa vastata lomakekyselyyn. Toisaalta ajattelimme, että lomakekyselyyn voi olla helpompi vastata kuin varata haastattelu-aikaa kalenteriin. Siksi annoimme vaihtoehdoksi myös sähköpostilla vastaamisen kysymyksiin (Liite 1), jota tosin kukaan haastatteluun pyydetyistä ei halunnut tässä tutkimuksessa käyttää. Haastattelumme osallistuneet kokivat kasvotusten tapahtuvan haastattelun antoisampana, koska näin he pystyivät kertomaan laajemmin ajatuksiaan. Yksi haastatelluista koki haastattelun olevan tukitoimi omassa työssäjaksamisessaan. Opinnäytetyömme tulosten perusteella tulimme siihen johtopäätökseen, että seurakunnassa ainoina diakoniatyöntekijöinä työskentelevät ovat usein itseohjautuvia ja organisointikykyisiä, sekä osaavat priorisoida ja rajata työtään. He pystyvät melko hyvin hallinnoimaan ajankäyttöään ja tekemään päätöksiä itsenäisesti, vaikkakin toisinaan kaipaavat kollegoiden tukea.

8.4 Jatkotutkimus- ja kehitysehdotuksia

Työnohjaus nousi haastatteluissa tärkeäksi työssäjaksamisen keinoksi, joten työnohjaukseen osallistumisen mahdollisuus tasapuolisesti ja säännöllisesti kaikissa seurakunnissa lisäisi työssäjaksamista ja työhyvinvointia. Myös Kiiski (2015, s. 29) mainitsee työnohjausten ehkäisevän työuupumukselle altistavaa

henkistä kuormitusta työssä. Jatkotutkimusehdotuksemme on tutkia työnohjauksen merkitystä diakoniatyössä sekä sen säännöllisyyttä ja hyötyjä.

Opinnäytetyössämme liitosseurakuntien osallistuvuus jäi haastattelupyynnöistä huolimatta vähäiseksi, joten kokemuksia liitoksista voisi tutkia enemmän. Tutkimusten avulla saataisiin lisää tietoa liitoksen jo kokeneilta diakoniatyöntekijöiltä ja näin voisi auttaa liitosta pohtivia seurakuntia tulevaisuudessa ja antaa tietoa onnistumisista sekä haasteista.

Haastatteluissa nousi esille diakoniatyöntekijöiden tarve ja toive saada jakaa ja pohtia työhön liittyviä asioita toisen kollegan kanssa. Kehitysehdotuksemme Turun arkkihiippakunnalle olisi muodostaa jonkinlainen keskustelu- ja jakamisenpaikka, esimerkiksi säännöllisesti kokoontuva Teams-ryhmä. Tällaisessa ryhmässä pienten seurakuntien diakoniatyöntekijät saisivat kollegiaalista tukea toisiltaan, voisivat pohtia ja vaihtaa ajatuksiaan, mikä tukisi heidän työhyvinvointiaan ja työssäjaksamistaan.

Kehitysehdotuksena seurakuntaliitoksen tullessa ajankohtaiseksi olisi vertais-tuen tarpeeseen vastaaminen seurakunnille ennen liitosta, liitoksen syntyessä ja vielä sen jälkeen. Tukena voisivat olla jo aiemmin liitoksen kokeneiden seurakuntien työntekijät, ja tätä varten voisi perustaa aiheesta Teams- tai Whatsapp-ryhmän. Jonkinlainen hiippakunnan laatima opas seurakuntien liitoksessa huomioon otettavista asioista voisi tulla tarpeeseen. Hiippakunta voisi perustaa ”Kysy ja vastaa”-palstan askarruttaviin kysymyksiin työntekijöille, mutta voisi olla myös seurakuntalaisille. Tämä voisi hälventää tutkimuksessa esiin tullutta seurakuntalaisten tuntemaa ahdistusta muutosta kohtaan ja antaisi evankelis—luterilaisesta kirkosta avoimen ja viestivän kuvan.

8.5 Ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessi oli meille uusi ja opettava kokemus. Ammatillinen osaamisemme työhyvinvoinnista, työssäjaksamisesta, diakoniatyöstä ja tutkimuksen tekemisen eri vaiheista kehittyi ja kasvoi. Prosessi on vahvistanut

pitkäjänteisyyttämme, itseohjautuvuuttamme ja joustavuuttamme. Opinnäytetyön tekeminen yhdessä oli mieluisaa, koska tiesimme jo aikaisemmista ryhmätöistä yhteistyömme sujuvan mutkattomasti. Työnjaot ja työn eteneminen sujuivat hyvin, pystyimme luottamaan kummankin tekevän osuutensa ja tukemaan toisiamme. Opinnäytetyöprosessi on opettanut meitä muun muassa hakemaan teoria- ja tutkimustietoa ja käsittelemään sitä, luomaan tutkimuskysymysten mukaisia haastattelukysymyksiä, toteuttamaan haastatteluja, analysoimaan tuloksia ja tuottamaan tekstiä. Teamsin kautta tapahtuneet livehaastattelut lisäsivät vuorovaikutustaitojamme. Haastattelujen pitäminen oli mielenkiintoista ja antoisaa. Eriytyisen hienoa oli haastateltavilta diakoniatyöntekijöiltä saamamme tuki ja tsemppi opinnäytetyöprosessiimme sekä into uusista, alalle tulevista työntekijöistä. Saimme siis kokea jo kollegiaalisen tuen merkityksen, mikä auttoi meitä opinnäytetyöprosessin aikana, mikä olisi osittain jäänyt välittymättä, jos olisimme tehneet kyselytutkimuksen. Vaikein ja työläin vaihe opinnäytetyöprosessissamme oli analyysivaihe. Jouduimme perehtymään siihen liittyvään kirjallisuuteen useampaan kertaan. Selkeitä ohjeita analyysin vaiheista oli haasteellista löytää. Myös haastattelujen litteroinnin työläisyys ja hitaus yllätti meidät. Tyytyväisiä olimme omassa aikataulussamme pysymisessä, tosin kesä loi haasteita ja tulokset- ja pohdintalukujen kirjoittaminen venyikin koko kesän ajalle. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja vapaa-ajan pitäminen nousivat tärkeiksi asioiksi haastatteluissamme, joten luotimme siihen, että joustavuus aikataulussa ja oman ajan viettäminen hyödyttivät kuitenkin lopulta opinnäytetyöprosessiamme.

Sosionomi (AMK), diakoniatyö -koulutuksesta valmistuneen kompetensseja eli osaamisvaatimuksia ovat muun muassa tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen kuten esimerkiksi osaa tuottaa ja arvioida tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi sekä osaa toimia tutkimus- ja kehittämistyön eettisten periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti. Lisäksi osaamisvaatimukseen kuuluu työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen kuten osaa johtaa itseään sekä edistää omaa ja työyhteisön työhyvinvointia sekä osaa arvioida työn laatua, tuloksia ja vaikutuksia. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b.) Opinnäytetyöprosessi on vahvistanut ja kehittänyt meissä erityisesti näitä osioita oman ammattialamme kompetensseista.

Opintoihin kuuluvat teorian tieto ja seurakuntaharjoittelu ovat tulevassa ammattiamme toimimisen kannalta välttämättömiä. Opinnäytetyömme kautta saimme näiden lisäksi tärkeää käytännön kokemusta ja tietoa ammatin hyvistä puolista ja haasteista sekä keinoista lisätä työssäjaksamista. Nämä tutkimuksessa esiin tulleet keinot ja haastattelun viimeisen kysymyksen neuvot lisäävät diakoniatyöntekijän ammatti-identiteettiämme sekä parantavat valmiuksia aloittaa, toimia ja jaksaa diakoniatyöntekijän työssä valmistumisen jälkeen.

LÄHTEET

- Anetjärvi, S., & Jakobsson, M. (2022). *Seurakunnan henkilöstöhallinto*. Edita.
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry. (6.9.2012). *Suositus diakonian virkojen lukumäärästä seurakunnissa*. Saatavilla 6.1.2023. https://www.dtl.fi/media/diakonian_virkojen_lukum-e4-e4r-e4.pdf
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (27.10.2021). *Diakin kampusrakenne uudistuu vuonna 2023*. <https://www.diak.fi/2021/10/27/diakin-kampusrakenne-uudistuu-vuonna-2023/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). *Koulutukset*. Saatavilla 29.7.2023 <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). *Osaamisvaatimukset: Sosionomi (AMK), Diakoniatyö*. Saatavilla 18.7.2023. <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-diakoniatyo/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-c). *Kampusrakenneuudistus: DiakHub Itä-Suomi*. Saatavilla 29.9.2023. <https://www.diak.fi/diak/organisatio/strategia/kampusrakenneuudistus/kampusrakenneuudistus-piek-samaen-kampus/>
- Digi- ja väestötietovirasto. (i.a.). *Seurakuntaliitokset ja -muutokset vuodenvaihteessa 2022–2023*. Saatavilla 25.8.2023. <https://dvv.fi/documents/16079645/17003563/Seurakuntaliitokset+ja+muutokset+2020-2021.pdf/414282ff-beb3-a715-7821-60edff6246ce>
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A., & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisälönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34 (4), 215–225.
- Gothóni, R. (2012). Kehittyvä diakoniatyö. Teoksessa R. Gothóni, R. Helosvuori, K. Kuusimäki & K. Puuska (toim.), *Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö*. Kirjapaja.
- Hammarén, S., Hietaniemi, M., & Kalanti, M. (2022). Diakoniabarometrin 2022 tausta ja toteutus. Teoksessa S. Hammarén, M. Hietaniemi, S. Kainulainen & M. Kalanti (toim.), *Diakoniabarometri 2022. Muuttuva ja muuttava diakonia* (s. 11–22). Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 138.

- <https://evl.fi/documents/1327140/0/Diakoniabaro-metri+2022.pdf/40e4adb4-0f2f-3bcf-3b12-04e48fa62520?t=1663221020252>
- Heino, T., & Pekonen, E. (2016). *Eettisyys ja tutkimusluvut* [PowerPoint-diat]. Diakle. <https://diakle.diak.fi/login/index.php>
- Jantunen, K., & Ojala-Haapala, J. (2015). Hengellinen työhyvinvointi hengellisessä yhteisössä – keskusteluja Lapuan hiippakunnassa. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki - Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 130–139). Kirjapaja.
- Kaarto, E. (2020). *Tutkimus diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnista*. [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/344990/Kaarto_Ella.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Kauppila, E., Orrenmaa, S., & Pynntäri, A. (2018). *Merkitykselliset tekijät diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnissa*. [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/157490/merkitykselliset%20tekijat%20diakoniatyontekijoiden%20tyohyvinvoinnissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kelokaski, H., & Haukijärvi, T. (2022). Palvelutuotteena toivo – Kuntouttava työtoiminta osana diakoniatyötä. Teoksessa S. Huhanantti & V. Wallenius (toim.), *Diakonia. Nyt. Näkökulmia vaikuttavaan auttamistyöhön* (s. 129–143). Kirjapaja.
- Kiiski, J. (2015). Diakoniatyöntekijöiden työssään kokema kuormitus. *Diakonian tutkimus 1/2015*, 7–31. <https://journal.fi/dt/issue/view/7863/1305>
- Kirkon henkilöstötilastot. (i.a.). *Henkilöstötilasto 2023*. Saatavilla 27.2.2023. <https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=244>
- Kirkon jäsentilastot. (i.a.). *Jäsentilasto 2023*. Saatavilla 27.2.2023. <https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=185>
- Kuusi, T., Viertiö, S., Helenius, A., & Tervo-Niemelä, K. (2022). Health and Well-Being of Church Musicians during the COVID-19 Pandemic—Experiences of Health and Work-Related Distress from Musicians of the Evangelical Lutheran Church in Finland. *Kansanterveys 2022*, 19(16), 9866. <https://doi.org/10.3390/ijerph19169866>

- L 652/2023. Kirkkolaki. <https://finlex.fi/fi/laki/al-kup/2023/20230652#Lidm46494958918016>
- L738/2002. Työturvallisuuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P29>
- L1055/1991. Kirkkojärjestys. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055#O3L6>
- Lahdensalo, T., & Huttunen, T. (2022). Diakonian ja perheneuvonnan rajalla. Teoksessa S. Huhanantti & V. Wallenius (toim.), *Diakonia. Nyt. Näkökulmia vaikuttavaan auttamistyöhön* (s. 144–157). Kirjapaja.
- Libguides. (i.a.). *Tutkimusetiikka Diakissa. Aineistonhallintasuunnitelma ja tietosuoja*. Saatavilla 18.2.2023. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760641#s-lg-box-wrapper-18319034>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). *Työolobarometri 2022*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf
- Manka, M-L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Alma Talent Oy.
- Niemistö, H. (2013). *Seurakuntien yhdistymisprosessin vaikutukset asiakaslähtöisyyteen: Tapaustutkimus Helsingin ydinkeskustan seurakuntien muutosprosessin vaikutuksista asiakaslähtöisyyteen keskijohdon näkökulmasta* [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helsingin yliopiston avoin julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-8818-6>
- Pekkarinen L., & Pulkkinen J. M. (2023). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022*. Kevan tutkimuksia 1/2023. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf
- Pirttimaa, K. (2015). Perehdyttäminen ja työssäjaksaminen. Teoksessa M. Kanner & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki - Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 103–109). Kirjapaja.
- Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.

- Puuska, K. (2012). Diakoniatyö ryhmissä ja lähiyhteisöissä. Teoksessa R. Gothöni, R. Helosvuori, K. Kuusimäki & K. Puuska (toim.), *Kantaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö*. Kirjapaja.
- Ray, T. K. (2021). Industrial Health. National Institute of Occupational Safety and Health. *Work related well-being is associated with individual subjective well-being*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9171114/>
- Rättyä, L. (2012). Diakoniatyö yksilöiden ja perheiden parissa. Teoksessa R. Gothöni, R. Helosvuori, K. Kuusimäki & K. Puuska (toim.), *Kantaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö*. Kirjapaja.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (20.10.2022). *Työelämäohjelmat*. <https://stm.fi/tyo2030>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). *Työhyvinvointi*. Saatavilla. 5.1.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-a). *Diakonian ydinosaamiskuvaus*. Saatavilla 24.8.2023. https://evl.fi/documents/1327140/43561565/KH_YO_diakonian_viranhaltijan_ydinosaamiskuvaus_062022.pdf/c9df537c-425c-049d-000a-8f5024b7655a?t=1664351946277
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-b). *Kirkko työnantajana*. Saatavilla 5.1.2023. <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/kirkko-tyonantajana>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-c). *Kirkon työmarkkinalaitos*. Saatavilla 5.1.2023. <https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/sopimukset>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-d). *Kirkon työmarkkinalaitos. Tilastot ja koodistot*. Saatavilla 20.3.2023. <https://evl.fi/documents/1327140/47781461/Henkil%C3%B6st%C3%B6n+lukum%C3%A4%C3%A4r%C3%A4+teht%C3%A4v%C3%A4ryhmitt%C3%A4in+2013-2022.pdf/e19e1d68-36cf-7c06-6c20-96c58a16456a?t=1676898078207>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-e). *Seurakunnat*. Saatavilla 4.2.2023. <https://evl.fi/seurakunnat>

- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-f). *Tietoa kirkosta. Seurakunnat*. Saatavilla 6.1.2023. <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/kirkon-organisaatio/seurakunnat>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-g). *Kirkon työmarkkinalaitos. Palvelussuhde. Työaika*. Saatavilla 1.7.2023. <https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/palvelussuhde/tyo aika>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-h). *Jäsentilasto 1999–2022*. Saatavilla 24.8.2023. <https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=238>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-i). *Henkilöstötilasto 2023*. Saatavilla 6.9.2023. <https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=244>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-j). *Taloudellinen ahdinko*. Saatavilla 29.9.2023. <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/taloudellinen-avustaminen>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-k). *Terveysten edistäminen*. Saatavilla 29.9.2023. <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/terveys>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-l). *Kirkko tukee vaikeissa tilanteissa*. Saatavilla 29.9.2023. <https://evl.fi/apua-ja-tukea>
- Suomen ev.lut. kirkko. (2019). *Turvallinen seurakunta -ohjeistus*. Saatavilla 6.1.2023. <https://evl.fi/documents/1327140/39461555/Turvallinen+seurakunta+-ohjeistus.pdf/d7914fda-53ac-7c79-a85f-c7d6768c7776?t=1554885485000>
- Tervo-Niemelä, K. (2016). Clergy Work Orientation Profiles and Wellbeing at Work: A Study of the Lutheran Clergy in Finland. *Review of Religious Research*, 58, 365–384.
- Tolonen, M. (2015). Yksilön huomioiminen yhteistoiminnan ja työhyvinvoinnin kentällä. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki - Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 110–119). Kirjapaja.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Turun arkkihiippakunta. (i.a.). *Seurakuntaliitokset ja seurakuntien yhteistyö*. Saatavilla 25.8.2023. <https://www.arkkihiippakunta.fi/tukea-tyohon/seurakuntaliitokset-ja-seurakuntien-yhteistyö/>
- Turun arkkihiippakunta. (2023). *Tietoa hiippakunnasta*. Saatavilla 12.1.2023. <https://www.arkkihiippakunta.fi/tietoa-hiippakunnasta/>

- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). *Työolobarometri 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM_2022_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työterveyslaitos. (i.a.). *Työkyky*. Saatavilla 6.3.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- Työterveyslaitos. (9.3.2023.). *Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä*. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>
- Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K., & Rossi, H. (18.8.2022). *Työuupumus (burnout)*. Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5. päiv.p.). PS-kustannus.
- Yrkehögskolan Novia. (2023). *Socionom (YH), Åbo*. <https://www.novia.fi/utbildning/utbildningsutbud/halsa-och-valfard/socionom-yh-abo>

LIITE 1. Saatekirje

Arvoisa diakoniatyöntekijä,

haluaisitko jakaa vinkkejä liittyen yksintyöskentelyyn ja työhyvinvointiin?

Olemme kaksi sosionomi-diakoniopiskelijaa Diakonia-ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyönämme haastattelututkimusta seurakunnissa tai omalla alueellaan ainoana diakoniatyöntekijänä työskentelevien työhyvinvoinnista. Yhteistyötahona opinnäytetyössämme on Turun arkkhiippakunta. Kysymysten avulla olisi tarkoitus selvittää työhyvinvoinnin ja yksintyöskentelyn ongelmakohtia ja niihin löydettyjä ratkaisuja. Näin niin sanottua ”hiljaista tietoa” voisi jakaa muiden seurakuntien diakoniatyöntekijöille, varsinkin uusille vastavalmistuneille. Tämä mielestämme lisäisi osaltaan työssäjaksamista ja -viihtymistä antaen eväitä arjen työhön.

Olisimme kiitollisia, jos voisit järjestää kalenteriisi aikaa Teams-haastattelulle huhtikuun aikana sellaisena ajankohtana, joka Sinulle parhaiten sopii. Aikaa haastattelulle kannattaa varata puoli tuntia – yksi tunti. Kysymykset voimme lähettää jo etukäteen, jotta niihin ehtii perehtymään ennen haastattelua. Jos haastattelu-aika ei ole mitenkään mahdollinen, voit vastata kysymyksiin myös vain sähköpostitse. Suostumalla haastatteluun annat luvan käyttää haastattelumateriaalia opinnäytetyössämme. Haastattelumateriaali käsitellään anonyymisti, eikä siitä voi tunnistaa yksittäisiä vastaajia. Toivomme, että käyttäisit tätä mahdollisuutta saada oma äänesi kuuluviin näissä tärkeissä asioissa.

Tutkimuksemme tuloksiin pääset tutustumaan opinnäytetyömme valmistuttua, jolloin voimme lähettää sähköpostiisi siihen linkin.

Ystävällisin terveisin,

Sosionomi (AMK), diakoniatyöopiskelijat

Kirsi Kujanpää ja Tiina Sukari

kirsi.kujanpaa@student.diak.fi tai tiina.sukari@student.diak.fi

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Porin kampus

LIITE 2. Teemahaastattelun runko

TAUSTATIETOA

Ikä / syntymävuosi

Sukupuoli

Koulutus

Työkokemuksesi kesto diakoniatyössä?

Työskentelypaikkakuntasi asukasmäärä tai oman vastualueesi asukasmäärä?

YKSINTYÖSKENTELY

- 1. Mitkä ovat mielestäsi ainoana diakoniatyöntekijänä työskentelyn hyviä puolia ja mitkä haasteita?*
- 2. Osallistuuko joku muu työyhteisössä lisäksi diakoniatyön tekemiseen?*
- 3. Millaisia vaikeita tai haastavia tilanteita juuri yksintyöskentely on tuonut työhösi?*
- 4. Miten olet ratkaissut ongelmatilanteet?*
- 5. Keneltä olet saanut neuvoja tai apua kyseisissä tilanteissa?*

TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA PALAUTUMINEN

- 6. Millaisena koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä?*
- 7. Kuinka usein tunnet työstä johtuvaa kuormitusta tai uupumusta?*
- 8. Mitä keinoja sinulla on palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta?*
- 9. Onko hengellisyys voimavarana työssäsi? Jos on, niin millä lailla?*

TYÖNANTAJAN JA MUIDEN TUKI

10. Onko työnantaja tarjonnut mahdollisuutta työnohjaukseen?
 -Jos on niin, oletko käyttänyt tuota mahdollisuutta?
 -Jos ei, niin kertoisitko, mitkä olivat syyt, ettet käyttänyt mahdollisuutta työnohjaukseen?
11. Onko seurakunnan puolesta ohjeita yksintyöskentelyyn?
 -Jos vastasit Kyllä, niin minkälaisia?
12. Mistä muualta olet saanut tukea?

SEURAKUNTALIITOKSIIN LIITTYVÄT ASIAT

Valitse **yksi** seuraavista kolmesta kysymyksestä (13–15), joka kuvastaa työskentelyseurakuntasi tämänhetkistä tilannetta:

13. Jos työskentelyseurakuntasi **ei ole vielä liittynyt** toiseen seurakuntaan/seurakuntayhtymään, koetko sen hyvänä vai huonona asiana? (esim. toivoisitko liitosta vai onko vallitseva tilanne hyvä näin.)
14. Jos työskentelyseurakuntasi **on liittymässä** toiseen seurakuntaan/seurakuntayhtymään, mitä toivot liitokselta? (esim. odotatko työkavereita, vastuun jakautumista.) Entä mikä mietityttää?
15. Jos työskentelyseurakuntasi **on jo liittynyt** toiseen seurakuntaan/seurakuntayhtymään, miten olet kokenut muutoksen?
16. Seurakunnan tämänhetkisen tilanteen valossa: Mitä odotat tulevaisuudelta?

LOPUKSI

17. Millaisia neuvoja sinulla olisi jaettavaksi varsinkin uusille, työuraansa aloitteleville diakoniatyöntekijöille tai alan opiskelijoille?

LIITE 3. Huoneentaulu

Tee töitä omana hyvänä itsenäsi.

Rukoile.

Muista ajan antaminen.

Ole levollinen.

Pidä huoli omasta jaksamisesta.

Kukaan muu ei sitä tee.

Ole tärkeä.

Älä anna itseäsi haltoin kohdeltavan.

Älä salli kiusaamista.

Opettele priorisoimaan.

Työt eivät tekemällä lopu.

Älä vaadi itseltäsi liikaa, osaa sanoa ei.

Muista, että elämässä tärkeintä ovat

kuitenkin omat läheiset ja perhe.