

TYÖLLISTYEN OSALLISUUTEEN

Työllistymistä ja työttömien osallisuutta edistävät toiminnot
Espoon hiippakunnan seurakunnissa

Tiina Martin

Opinnäytetyö syksy 2016

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonian

suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) + diakoni

TIIVISTELMÄ

Martin, Tiina. Työllistyneen osallisuuteen – Työllistymistä ja työttömien osallisuutta edistävät toiminnot Espoon hiippakunnan seurakunnissa. Diak Etelä, Helsinki 2016, 40 s., 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, diakonian suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakoni.

Opinnäytetyön tarkoitus oli selkeyttää niitä konkreettisia toimia, joilla Espoon hiippakunnassa edistetään työllistymistä ja työttömien osallisuutta sekä koota johtavien diakoniatyöntekijöiden kehittämissuunnitelmia työllistämisen ja osallisuuden parantamiseksi. Tavoitteena on, että diakoniatyöntekijät löytäisivät uusia oivalluksia ja käytäntöjä omaan työhönsä kollegoidensa vastauksista. Tutkimus tehtiin haastatteleamalla kahdeksaa johtavaa diakoniatyöntekijää sähköpostitse lähetetyllä kyselykaavakkeella.

Tutkimusote oli induktiivinen. Analyysivaiheessa tarkastelin johtavien diakoniatyöntekijöiden yksittäisiä vastauksia, jotka asetin kaikkien vastauksista nousseiden yleisempien teemojen alle. Teemoista pyrin nostamaan vielä merkitykselliset tutkimuskysymyksiin vastaavat asiat.

Tutkimuksen keskeisenä tuloksena oli, että työttömien työllistämistä seurakunnissa haluttiin kehittää neljällä toimenpiteellä: 1) nimeämällä vastuuhenkilö työllistämisasiin, 2) käyttämällä tuettuja työllistämistoimenpiteitä (kuten palkkatuki, jolloin työllistävää seurakuntaa tuetaan rahallisesti), 3) tekemällä yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa ja 4) laatimalla yhtenäinen työllistämismalli seurakuntien käyttöön.

Tutkimuksen avulla saatiin myös selville, että jokaisessa tutkitussa seurakunnassa työskenteli vuosien 2015 ja 2016 elokuun mennessä vähintään 2 jollakin työllistymistä edistävällä toimenpiteellä työllistettyä. Yhteensä kaikissa seurakunnissa oli työllistetty 49 henkilöä. Eniten käytössä on ollut työkokeilu (19) ja toisena palkkatuella työllistäminen (14). Perinteisten työllistetyille suunnattujen tehtävien lisäksi pidettiin työllistetyille soveltuvina *toiminnallisia töitä* ja *diakonisia töitä*. Ensimmäiseen kuuluivat ohjaus erilaisissa kerhoissa, retkillä avustaminen ja saattaminen, jälkimmäiseen kotikäynnit, hartauksien pitäminen tai niissä avustaminen ja diakonian eri projektit. Tutkimustuloksena selvisi myös, että erityisesti työttömille järjestettyä muuta osallistavaa toimintaa ei seurakunnissa ole.

Asiasanat: työttömyys, työllistyminen, osallisuus, diakonia

ABSTRACT

Martin, Tiina. Actions to improve employment and participation for unemployed people in churches in diocese of Espoo. 40 p., 3 appendice. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2016.

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

The purpose of this thesis is to find out what concrete actions churches in diocese of Espoo do to improve employment and participation of unemployed people and to collect the proposals of the leading deacons to improve unemployment and participation. The objective was that deacons would find new ideas and tools to their work from the answers of their colleagues. Study was made by interviewing eight leading deacons by email questionnaire.

The main result of this study presented four development actions by which the churches wanted to develop employment: naming the responsible person for this development work, using financially supported employment, doing co-operation with other organisations and making an employment plan.

The study showed that every church had at least two unemployed persons working during last year and this year. During this time 49 persons got a job in churches. Two most popular means were work try-out and employment with wage subsidies. The study also showed that churches do not arrange specially designed activity for unemployed people.

Keywords: unemployment, employment, participation, diaconia

SISÄLLYS

JOHDANTO	4
2 TYÖTTÖMYYS	6
2.1 Työttömyyden vaikutuksia ihmiseen	7
2.2 Kirkon rooli työttömien auttajana	9
3 TYÖLLISTÄMISTÄ EDISTÄVIÄ TOIMINTOJA	11
3.1 Palkkatuki	11
3.2 Työhönvalmennus	12
3.3 Työkokeilu	12
3.4 Oppisopimuskoulutus	13
3.5 Kuntouttava työtoiminta	14
4 OSALLISUUS	15
4.1 Työn kautta osallisuuteen	15
4.2 Kirkko ja diakonia osallisuuden edistäjinä.....	16
4.3 Kirkon osallistava vapaaehtoistyö.....	17
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
5.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	19
5.2 Tutkimusympäristö ja tutkimuksen kohderyhmä	19
5.3 Aineiston keruu ja analyysimenetelmät.....	20
6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	22
6.1 Konkreettiset toimet työllisyyden edistämiseksi	22
6.2 Johtavien diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä työllistämisestä	25
6.3 Johtavien diakoniatyöntekijöiden kehittämisehdotuksia	28
6.4 Luotettavuus ja eettiset tekijät	30
7 POHDINTA	31
LÄHTEET	34
LIITE 1: HAASTATELUKYSYMYKSET	37
LIITE 2: SAATEKIRJE KIRKKOHERROILLE	39
LIITE 3: SAATEKIRJE JOHTAVILLE DIAKONIATYÖNTEKIJÖILLE	40

JOHDANTO

Kirkon yhteiskunnallinen työ tähtää vastuulliseen elämäntapaan ja yhteiskunnan rakenteitten oikeudenmukaisuuteen (Sakasti i.a. Diakonia). Nykyisin työttömyys koskettaa Suomessa suurempaa joukkoa kuin milloinkaan ennen ja aiheuttaa ilmeistä hätää ja kärsimystä. Kouluttautuessani sosionomi-diakoniksi olen saanut tietoa työttömyyden vaikutuksista ihmiseen ja siitä, millaisia keinoja on lähteä auttamaan työttömiksi joutuneita. Diakonien monipuolisen koulutuksen ansiosta uskon, että seurakunnissa on erilaista osaamista työttömänä olevien auttamiseksi. Suomen evankelis-luterilainen kirkko on määritellyt kirkkolaissa tehtäväkseen Jumalan sanan julistamisen, sakramenttien jakamisen sekä kristillisen sanoman levittämisen ja lähimmäisenrakkauden toteutumisen edistämisen. (Kirkkolaki 2 §.) Kuuluuko kirkon työhön myös työttömien työllistymisen ja osallisuuden tukeminen?

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on ollut selkeyttää niitä konkreettisia toimia, joilla Espoon hiippakunnan suomenkielisissä seurakunnissa edistetään työllistymistä ja työttömien osallisuutta. Lisäksi tarkoituksena on ollut koota johtavien diakoniatyöntekijöiden kehittämis ehdotuksia työllistymisen ja osallisuuden parantamiseksi. Tavoitteena on, että opinnäytetyöni avulla diakoniatyöntekijät löytäisivät uusia oivalluksia ja toimintoja omaan työhönsä kollegoidensa vastauksista.

Työllistymistä edistävällä toiminnalla tarkoitan muun muassa palkkatuella työllistämistä, työhönvalmennusta ja työkokeilua. Suljen työstäni pois tavanomaisen avoimen viran tai toimen kautta työhön sijoittumisen. Vastausten saamiseksi olen haastatellut Espoon hiippakunnan johtavia diakoniatyöntekijöitä. Espoon hiippakuntaan kuuluu 19 suomenkielistä seurakuntaa ja niissä työskentelee 14 johtava diakoniatyöntekijää. Opinnäytetyötäni varten olen saanut haastatella heistä kahdeksaa.

2 TYÖTTÖMYYS

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen mukaan Suomessa oli vuonna 2015 työvoimasta työttömiä 13,4 % josta oli pitkäaikaistyöttömiä 31,1 %. Vuonna 2000 työttömyystilastoluvut olivat lähes samat. Pahimpana lama-aikana vuonna 1993 työttömänä oli peräti 20,1 % työvoimasta. Heistä 27,4 % oli pitkäaikaistyöttömiä. (THL. Sotkanet i.a.) Työttömälle maksettavia tukia ovat ansiopäiväraha, peruspäiväraha tai työmarkkinatuki. Ansiopäivärahaa maksetaan työttömyyskassaan kuuluville henkilöille, jotka ovat olleet työssä vähintään 6 kuukautta viimeisen 28 kuukauden aikana. Peruspäivärahaa maksetaan työttömyyskassaan kuulumattomille, joilla 6 kuukauden työssäoloehto täyttyy. Työmarkkinatukea maksetaan niille työttömille, jotka tulevat ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tai jotka eivät ole olleet riittävän pitkään työelämässä. (Kela i.a.)

Ennen 1990-luvun lamaa suomalaisessa kulttuurissa työssäkäyntiä pidettiin sosiaalisena oikeutena ja ihmiset nähtiin työhaluisina. Laman aikana työtä alettiin pitää yhä enemmän velvollisuutena ja 1980-luvun hyvinvointivaltion aikana muodostunutta hyvää sosiaaliturvaa alettiin pitää jopa syynä välttää työtä. Laman vaikutuksia ja sosiaaliturvan leikkauksia koskevissa tutkimuksissa on selvinnyt, että aiemmin huono-osaisina pidetyt väestöryhmät kuten työttömät, toimeentulotukiasiakkaat ja päihdeongelmaiset ovat saaneet rinnalleen uusia ryhmiä. Näitä ovat muun muassa yksinhuoltajat, opiskelijat, opintonsa keskeyttäneet nuoret, pienituloiset lapsiperheet ja ylivelkaantuneet. (Helne & Laatu, 2007, 22-25.)

2000-luvun alussa sosiaaliturvaa alettiin muokata työntekoa suosivaksi ja työttömän identiteetin vaihtamista aktiiviseksi työnhakijaksi muun muassa säätämällä laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Nykyisten työmarkkinatukiuudistusten mukaisesti työmarkkinatuki voidaan lakkauttaa toistaiseksi kokonaan, jos työtön ei tiettyjen työmarkkinatukipäivien jälkeen ole valmis osallistumaan viranomaisten tarjoamiin aktivointitoimiin. (Helne & Laatu, 2007, 23-24.) Aktivointipolitiikka korostaa työttömän henkilön velvollisuutta

vastaanottaa hänelle tarjottu työ. Samalla hän osallistuu työmarkkinoilla toimimisellaan yhteiskunnan taloudellisen hyvinvoinnin edistämiseen. (Grönlund & Björklund 2009, 18.)

Grönlund ja Björklund (2009, 19-20) erottelevat työttömät *aktiivisiin* ja *passiivisiin*. Aktiiviset ovat työkykyisiä ja -haluisia. He etsivät omaehtoisesti töitä ja ovat työmarkkinoiden käytettävissä. Passiiviset työttömät sen sijaan ovat vielä periaatteessa työkykyisiä, mutta pitkittyneen työttömyyden vuoksi heidän työkykynsä on heikentynyt. Lisäksi Grönlund ja Björklund mainitsevat *syrytyneet*, jotka ovat jääneet työtä vaille, koska heillä ei tosiasiasa ole mahdollisuutta työllistyä. Tähän vaikuttavat osattomuus, sosiaalisten siteiden vähäisyys ja hyvinvoinnin riittämättömyys. Neljäntenä ovat *vapaamatkustajat* ja *väärinkäyttäjät*. Tähän ryhmään he luokittelevat henkilöt, joilla olisi mahdollisuus saada työpaikka, mutta jotka eivät vastaanota sitä, vaan ovat yhteiskunnan tukien varassa.

2.1 Työttömyyden vaikutuksia ihmiseen

Työttömyyttä tarkastellaan usein taloudellisten kannustimien näkökulmasta. Tällöin asetetaan vastakkain työstä saatava korvaus ja sosiaaliturvan kustantama joutenolo. Työttömyys ei ole ainoastaan palkan puuttumista, vaan myös osallisuuden menettämistä. Työssä käyvien ja työttömien välissä on syvä yhteiskunnallinen kahtiajako. (Hiilamo, Heikki 2014, 84.) Työ jäsentää ihmisen ajankäyttöä, merkitsee työpaikan sosiaalisia suhteita, luo tunteen vaikuttamisesta kollektiiviseen kokonaisuuteen, vaikuttaa ihmisen sosiaaliseen asemaan ja identiteettiin sekä antaa mahdollisuuden osallistua säännönmukaiseen toimintaan (Välimaa 2011, 71).

Työtä pidetään elämäntavan, elämän kokonaisuuden hahmottamisen ja elämänhallinnan perustana. Suomalaisen elämässä työssä pärjääminen ja siihen perustuva kunnia ovat keskeisiä asioita. Taloudellisen toimeentulon lisäksi työ jäsentää ajankäyttöä, ohjaa tavoitteelliseen toimintaan, luo kehittymisen mahdollisuuksia ja ohjaa yhteisön jäseneksi. Tämän vuoksi työttömyys voidaan

nähdä uhkana toimeentulolle ja elämänhallinnalle. Pitkittyessään työttömyydellä on myös laaja-alainen terveydellinen vaikutus psyykkisesti ja sosiaalisesti. (Airio & Mäkelä 2013, 44.) Myös fyysisten terveysongelmien voidaan psyykkisen ongelmien lisäksi olettaa pahenevan työttömyyden pitkittyessä tai toistuessa (Kauppinen, Saikku & Kokko 2010, 235).

Suomalaisessa *Työttömien kokemuksia terveydestä ja hyvinvoinnista* - tutkimuksessa haastateltiin neljäätoista pitkäaikaistyötöntä. Tutkimuksen mukaan itsestä johtumattomien syiden takia työttömäksi jäämistä pidetään sosiaalisesti hyväksyttävämpänä kuin muista tekijöistä johtuvaa. Jos yrityksestä irtisanotaan enemmän työntekijöitä yhdellä kertaa, työttömäksi jäämistä ei pidetty hyvinvointia heikentävänä. Haastatellut työttömät kuvasivat myös kokeneensa yleiskunnon heikkenemistä ja voimattomuutta. Väsymys oli haastatelluilla vallitsevaa myös päivisin, koska yöllä saatettiin valvoa nukkumisen sijaan. Hyvinvointia heikensivät myös häpeän ja arvottomuuden tunteet. Häpeää koettiin erityisesti, kun itseä verrattiin työssäkäyviin. (Hult, Saaranen & Pietilä 2016, 108-118.)

Työttömien kokemuksia terveydestä ja hyvinvoinnista -tutkimuksen tulosten mukaan yhtenä suurimpana syynä hyvinvoinnin heikkenemiseen työttömyyden aikana pidetään taloudellista stressiä ja tulojen vähenemistä. Näistä kärsivät käyttävät myös terveystalveta vähemmän kuin työssä käyvät. Rahattomuuden kuvattiin tuovan mukanaan myös muita huolia, kuten lisääntynttä alkoholin käyttöä. Rahan puutteen todettiin myös vaikeuttavan terveellisenä pidetyn ruuan ostoja. Toisaalta ei myöskään jaksettu tehdä ruokaa itse terveellisistä raaka-aineista. Tutkimukseen osallistuneet yli 45-vuotiaat terveysongelmaiset kokivat syrjintää työmarkkinoilla ikänsä puolesta ja heidän mielestään työurien pidentäminen näyttääkin ristiriitaiselta. Työttömien terveyden ja hyvinvoinnin tutkimus toi myös esiin viitteitä siitä, että kaikki työttömät eivät toivo työllistymistä eikä se ole kaikkien saavutettavissa. Terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen voi joillakin tarkoittaa myös arkipäivän taitojen, normaalin päivärhythmin ja elämänhallinnan perusteiden opetteluja. (Hult, Saaranen & Pietilä 2016, 108-118.)

2.2 Kirkon rooli työttömien auttajana

Suomen taloudellisen kasvun epätasainen jakautuminen 1990-luvun loppupuolella ja 2000-luvun alussa kasvatti tuloeroja ensimmäistä kertaa toisen maailmansodan jälkeen. Tämän seurauksena EU-määritelmän mukainen suhteellinen köyhyys lisääntyi Suomessa. Diakonian varsinainen kohderyhmä ovat köyhyysrajalla elävät. (Helin 2010, 117-118.) Diakoniatyö alkoi auttaa 90-luvun laman seurauksena työttömäksi jääneitä. Yhdeksi tärkeäksi auttamisen menetelmäksi muodostui Yhteisvastuukeräys, jonka tuottoja on käytetty työttömien yhdistysten toimintaan. (Grönlund & Björklund 2009, 50.)

Lama merkitsi myös selvää käännekohtaa diakoniatyössä. Ihmisten taloudellinen ahdinko ja yleinen epävarmuus antoivat diakonian uudistumiselle sysäyksen. Aiemman kotikäyntityön sijaan diakoniatyöntekijät alkoivat työskennellä yhä enemmän diakoniatoimistoissa ottaen vastaan työkäisiä ihmisiä. Taloudellisista ongelmista tuli asiakaskontaktien tärkein syy ja taloudellinen avustaminen nousi työssä vahvasti esille. (Helin 2010, 28-29.)

Suomen evankelis-luterilainen kirkko määrittelee diakonian olevan ihmisen kokonaisvaltaista auttamista, jossa on erilaisia ulottuvuuksia, kuten hengellinen, henkinen, aineellinen, sosiaalinen ja terveydellinen tukeminen. Diakoniaan liittyy myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen, diakoniakasvatus ja ihmisen toiminnan tukeminen. (Kuusimäki 2012, 12.) Laman aikana kirkon yhteiskunnallinen vastuu tuli näkyviin monella tavalla. Silloin perustettiin muun muassa Takuu-Säätiö. Sen toiminta-ajatuksena on neuvotella velkojien kanssa apua velkakriisiin joutuneen velkojen kohtuullistamiseksi ja saada koottua useat yksittäiset lainat yhdeksi lainaksi, jonka takaajaksi Takuu-Säätiö tulee. (Kuusimäki 2012, 40.)

Kirkon yhteiskunnallinen toiminta tuli näkyviin myös Kirkkopalvelut ry:n vuonna 2008 aloittamassa kaksivuotisessa *Työ ja osallisuus* -projektissa. Sen tavoitteena oli edistää työmarkkinoiden yhdenvertaisuutta, tasa-arvoisuutta ja vahvistaa heikoimmassa asemassa olevien henkilöiden työllistymistä. Projektin perustana oli ajatus siitä, että työ lisää ihmisten hyvinvointia, omanarvontuntoa, itsekunnioitusta ja onnellisuutta. Jo tätä aiemmin työttömäksi jääneiden ihmisten

ihmisarvon tukeminen on ollut osa kirkon keskeistä toimintaa. Lähtökohtana ei ole ollut ensisijaisesti työttömyyden hoito vaan hyvän työttömyyden tukeminen edistämällä työttömien henkilöiden itsekunnioitusta ja oman arvon tuntoa. (Grönlund & Björklund 2009, 10-12.)

Koko 1990-luvun joukkotyöttömyyden aiheuttama köyhyysongelma tiivistyi kuvaan Pelastusarmeijan ruokajonossa seisovista. Seurakunnat alkoivat järjestää ruokailuja työttömille ja jakaa ruokapankeista ruoka-apua. Kirkko kokosi yhteiskunnallisten vaikuttajien ryhmän, niin sanotun Kirkon nälkäryhmän, joka vaikutti muun muassa uuteen hallitusohjelmaan. (Kuusimäki 2012, 40.) Väliaikaiseksi ajateltu ruoka-apu on jäänyt seurakuntien pysyväksi toimintamuodoksi.

3 TYÖLLISTÄMISTÄ EDISTÄVIÄ TOIMINTOJA

2000-luvun Suomessa monet lait ohjaavat kuntia palkkaamaan pitkään työttömänä olleita ja vajaakuntoisia henkilöitä. Tällaisia lakeja ovat muun muassa laki kuntouttavasta työtoiminnasta (2001), yhdenvertaisuuslaki (2004) ja laki sosiaalisista yrityksistä (2004). Myös muut kuin kuntatyönantajat voivat saada valtiolta erilaisia tukia työllistäessään pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistettävän henkilön. (Grönlund & Björklund 2009, 30-31.)

Työllistämistuet tulisi nähdä investointina vaikeasti työllistyvien työuraan. Työllistämistukien käyttöä tulisi kehittää erityisesti, koska se on monille ainoa mahdollisuus työllistyä. Kuitenkin talouden laskusuhdanteessa kaiketi päädytään kaventamaan tukityöllistämiseen tarkoitettuja määrärahoja. Tukityön tavoitteena on sen jälkeinen työllistyminen. (Grönlund & Björklund 2009, 27-28.) Esimerkkeinä työllistämistä edistävästä toimista nostan esille palkkatuen, työhönvalmennuksen, työkokeilun ja pääosin työpaikalla tapahtuvan oppisopimuskoulutuksen sekä kuntouttavan työtoiminnan, vaikka sen järjestäjinä toimivatkin kunnat. Näistä työllistymistä edistävästä toimista käytetään myös nimitystä ”välityömarkkinat”, joilla tarkoitetaan työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä olevia palveluita (Taidon polku. Uudenmaan välityömarkkinat i.a).

3.1 Palkkatuki

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen helpottamiseksi tarkoitettu tuki, jota Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin. Palkkatukea voivat saada yritykset, yhteisöt, kuten yhdistykset, säätiöt ja seurakunnat, kunnat ja kuntayhtymät sekä kotitaloudet. Palkkatuki on rahallinen korvaus siitä, että työntekijän työnhakusaa saattaa viedä tavallista enemmän työnantajan aikaa. Syynä voi olla palkattavan työttömän vähäinen työkokemus, vanhentunut osaaminen tai työttömän vamma tai sairaus. (TE-palvelut i.a.)

Palkkatuki on aina harkinnanvarainen. TE-toimisto arvioi, kuinka hyvin palkkatuettu työ edistää työttömän ammatillista osaamista ja mahdollistaa avoimille työmarkkinoille työllistymistä. Palkkatukea voidaan myöntää toistaiseksi voimassa olevaan, määräaikaiseen työsuhteeseen sekä oppisopimuskoulutukseen. (TE-palvelut i.a.)

3.2 Työhönvalmennus

Työhönvalmennuksen tavoitteena on löytää työpaikka sairaudesta toipuvalla henkilöllä eli kuntoutujalla. Työn tulisi vastata kuntoutujan toiveita, osaamista ja taitoja sekä soveltua hänen terveydentilaansa. Työhönvalmennuksessa kuntoutuja saa työhön valmentajan apua työelämätaitojen vahvistamiseen sekä tukea ja ohjausta työn tekemiseen. Työhönvalmennuksen kesto on 120 päivää. Työvalmennusjakson jälkeen mietitään, millaista tukea työntekijä vielä tarvitsee sijoittuakseen työelämään. (Kela i.a.)

Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa tavoite on sama kuin muistakin sairauksista toipuvien kuntoutujien; löytää kuntoutujan toiveita, osaamista ja taitoja vastaava työpaikka. Lisäksi huomioidaan mielenterveydenhäiriöistä johtuvat erityistarpeet. Työnantajia tuetaan rahallisesti, kun organisaatio järjestää työhönvalmennuspaikan sairaudesta tai mielenterveyden häiriöistä kuntoutuvalle. Mielenterveyskuntoutujan työhönvalmennuksen kesto on 240 päivää. (Kela i.a.)

3.3 Työkokeilu

Työkokeilussa oleva henkilö voi selvittää ammatinvalintavaihtoehtoja tai arvioida mahdollisuuksiaan palata työmarkkinoille. Työkokeilua voidaan miettiä, jos henkilöltä puuttuu ammatillinen koulutus tai suunnitteilla on alanvaihto, hän miettii yrittäjyyttä tai on ollut poissa työmarkkinoilta esimerkiksi lastenhoidon takia.

Työkokeilulla voidaan selvittää myös toisen maan työmarkkinoilla olleen edellytyksiä työskennellä Suomessa. Työkokeilusta tehdään kirjallinen sopimus työnantajan, työkokeilijan ja TE-toimiston kanssa. Sopimukseen kirjataan työkokeilun tavoite, tehtävät, kesto ja henkilö, joka ottaa vastuun työkokeilun valvonnasta. (Kela i.a.)

Työkokeilu kestää enintään vuoden, mutta samalla työnantajalla kuitenkin enintään puoli vuotta. Kokeilua voidaan järjestää enintään viitenä päivänä viikossa neljästä kahdeksaan tuntiin päivässä riippuen henkilön tilanteesta. Työkokeilun päättyessä työkokeilun järjestäjä, työkokeilija ja TE-toimiston edustaja arvioivat yhdessä työkokeilun sujumista suhteessa sen tavoitteisiin. Tämä palaute toimii kokeilijan jatkosuunnitelman pohjana. (Kela i.a.)

3.4 Oppisopimuskoulutus

Suurin osa, 70-80 % oppisopimuskoulutuksesta tapahtuu työpaikalla käytännön työtehtävissä. Koulutuksesta vastaa opiskelijan työpaikkakouluttaja. Työtehtäviä täydennetään tietopuolisilla opinnoilla, joita järjestävät ammatilliset oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset. Oppisopimuskoulutuksella voi opiskella ammatillisen tutkinnon lisäksi myös tutkinnon osia. Myös yrittäjät voivat kouluttautua oppisopimuksella omassa yrityksessään. (Opetushallitus i.a.)

Oppisopimuskoulutus sopii sekä nuorille että aikuisille. Se perustuu työnantajan ja vähintään 15-vuotiaan opiskelijan määräaikaiseen työsopimukseen. Sopimukseen liitetään henkilökohtainen Opetushallituksen mukainen opiskeluohjelma. Oppisopimuskoulutuksen edellytys on työpaikka, jolla on käytettävissä koulutuksen järjestämiseen riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaitoisesti pätevä henkilökunta. Työnantaja maksaa opiskelijalle virkaehtosopimuksen mukaisen palkan. (Opetushallitus i.a.)

3.5 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäjä on aina kunta, mutta työpaikkoja voivat tarjota kuntien lisäksi seurakunnat tai yhdistyksetkin. TE-toimiston ja kunnan virkailija laatii yhdessä kuntouttavaan työtoimintaan ryhtyvän kanssa aktivointisuunnitelman, jossa sovitaan työtoiminnasta ja sen sisällöstä. Toiminta on tarkoitettu erityisesti heille, jotka ovat olleet pitkään työttöminä. (TE-palvelut. Kuntouttava työtoiminta i.a.)

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva voi rakentaa polkua kohti avoimia työmarkkinoita. Kyse ei ole työsuhteesta, vaan tarkoituksena on totuttautua työelämän toimintatapoihin ja edistää omaa elämänhallintaa. (TE-palvelut. Kuntouttava työtoiminta i.a.) Kuntouttava työtoiminta määräytyy asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan osa- tai kokopäiväisesti 1-4 päivänä viikossa 3-24 kuukauden ajan. (Sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntouttava työtoiminta i.a.)

4 OSALLISUUS

Suomen kielessä osallisuus-käsitettä pidetään osallistumista laajempänä käsitteenä. Osallisuus edellyttää vahvempaa omakohtaista sitoutumista. Kaarina Sirviö näkee vuonna 2010 tekemässään sosiaali- ja terveydenhuollon tutkimuksessa osallisuuden kiinnittymisenä yhteiskuntaan, jäsenyyden kokemuksena sekä mahdollisuutena osallistua, toimia ja vaikuttaa yhteisössä ja yhteiskunnassa. Hän pitää osallisuuden myös asioiden kulkuun vaikuttamisena ja vastuun ottamisena toiminnan seurauksista. Osallisuus kehittyy alhaalta ylöspäin yksilöstä tai yhteisön ruohonjuuritasolta lähtevänä prosessina, päinvastoin kuin osallistuminen. (Thitz 2013, 29.)

4.1 Työn kautta osallisuuteen

Osallisuutta työhön voidaan pitää prosessina, jossa työtoimintaan liittyminen lisää osallisuutta henkilön omassa elämässä ja sen hallinnassa. Tunne ulkopuolisuudesta vähenee ja tunne kuulumisesta suurempaan yhteisöön ja yhteiskuntaan voimistuu. Osallistumisesta voi siis käynnistyä osallisuutta rakentava positiivinen kierre, johon on mahdollisuus lähteä mukaan. (Luhtasela 2009, 42.)

Osallisuuden rakentumista kuntouttavassa työtoiminnassa tutkineen Leena Luhtaselan (2009, 55) mukaan työtoiminnassa oleva elää säännöllisessä päivärytmissä niin kuin muutkin ja oletettavasti kokee olevansa samanlainen yhteiskuntaan osallistuva ihminen kuin työssä käyvät. Samaan arjen rytmiin osallistuminen muun yhteiskunnan kanssa on yksi osallisuutta lisäävä tekijä.

Tutkimuksessaan Luhtasela on löytänyt teoreettisia käsitteitä, jotka hän on nimennyt osallisuuden rakennuspalikoiksi. Näitä ovat tieto, valta, oikeudenmukaisuus ja ihmisarvoinen kohtelu sekä autonomia. Tiedon saaminen omasta työtoiminnasta ja sen ymmärtäminen ovat huomattavia tekijöitä osallisuuden toteutumisessa. Lisäksi tarvitaan tietoisuutta omasta tilanteesta ja

valtaa vaikuttaa siihen. Osallisuuden kannalta on tärkeää myös työntekijän kokemus siitä, että häntä koskevat ratkaisut ovat oikeudenmukaisia ja että häntä kohdellaan ihmisarvoisesti sekä autonomia, jolla tarkoitetaan riippumattomuutta sekä itsemääräämisoikeutta. (Luhtasela 2009, 79-113.)

4.2 Kirkko ja diakonia osallisuuden edistäjinä

Kirkko muodostaa yhtäaikaaisesti hengellisen yhteisön, osallisuuden yhteisön ja työyhteisön. Kirkkolaki ohjaa seurakunnan hengelliseksi tehtäväksi

tunnustuksensa mukaisesti julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramentteja sekä toimia muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi (1 luku, 2 §).

Osallisuuden yhteisönä seurakunnan työntekijät ja jäsenet yhdessä palvelevat lähimmäisiä, elävät arjessa ihmisten kesellä ja osallistuvat hädän lievittämiseen. Seurakuntien toiminta voidaan monelta osin nähdä heikoimpia puolustavana ja ihmisten yhdenvertaisuutta edistävänä. Lisäksi seurakunnat ovat työyhteisöjä, jotka tarjoavat työpaikan teologisen ja hengellisen työn tekijöille sekä muussa kuin seurakuntatyössä toimiville työntekijöille, kuten hallinto-, toimisto, hautausmaa- sekä kiinteistötyöntekijöille. (Grönlund & Björklund 2009, 13-14.) Vuonna 2015 kirkon palveluksessa oli hieman yli 20 000 työntekijää (Sakasti i.a. Tilastot). Kirkon jäsenmäärän jatkuvan vähenemisen vuoksi seurakuntien henkilöstömäärää ja niiden tarjoamia palveluja joudutaan lähivuosina arvioimaan uudelleen. Keskusteluissa on myös nostettu esille vapaaehtoistoiminta ammattityön vaihtoehtona. Työntekijämäärään tulevat vaikuttamaan myös seurakuntaliitokset. (Grönlund & Björklund 2009, 15.)

Kirkon toiminnan ihanteellisena tavoitteena voidaan pitää osallisuutta, jossa seurakuntalainen jakaa yhteiset uskon peruskäsitykset, kokee yhteenkuuluvuutta toisten kanssa ja löytää oman paikkansa yhteisön jäsenenä. (Thitz 2013, 30). Kristillisellä seurakunnalla onkin ainutlaatuinen osallisuuden muoto. Martti Luther on todennut kirkon sakramenttien keskeisen tehtävän olevan vakuuttaa ihmiset

siitä, että he todella ovat osallisia Kristuksen ruumiiseen ja ovat Jumalan valtakunnan perillisiä. Hän kirjoitti vuonna 1519 seuraavasti:

Sen vuoksi sakramentin vastaanottaminen leivässä ja viinissä ei ole mitään muuta kuin että otamme vastaan varman merkin yhteydestä ja liitosta Kristuksen ja kaikkien pyhien kanssa. – – Sen vuoksi meille tässä sakramentissa annetaan varma merkki Jumalalta, että olemme yhtä Kristuksen ja pyhien kanssa ja että jaamme kaiken heidän kanssaan ja että Kristuksen kärsimys ja elämä ovat omamme. (Alister E. McGrath 1994, 549.)

Kirkon tarjoama osallisuus ja yhteisöllisyys on saanut kuitenkin myös kriittistä kannanottoa. Kirkon tulevaisuutta tutkiva työnhajaaja Heikki Palmu on todennut, että tällä hetkellä moni seurakunta tarvitsee seurakuntalaisiaan ainoastaan työntekijöiden toiminnan yleisöksi. Hänen mukaansa voidaan kysyä, löytääkö tämän ajan ihminen seurakunnasta itselleen merkityksellisen yhteisön, mikäli hänen paikkansa siellä on olla toiminnan objektina. (Thitz 2013, 17.) Henttonen ja Thitz (2016, 111-112) kyseenalaistavat erityisesti heikoimmassa asemassa olevien löytämisen kirkon tukea antavaan osallisuuden yhteisöön. He kuvaavat seurakunnan olevan vahvasti jumalanpalvelus- ja ehtoollisyhteisö, mutta messuvieraiden joukon he arvioivat varsin keskiluokkaiseksi. Diakonian seurakunta ja messuseurakunta elävät kumpikin omaa elämäänsä, mikä on vahvasti ristiriidassa kirkon ydinsanomana kanssa. Henttonen ja Thizin mukaan luterilaisen kirkon toimintamalli näyttäisi kaiken kaikkiaan tukevan heikosti seurakuntalaisten osallisuutta: *Kirkko 2020–strategiassa* tulee esille, etteivät seurakuntalaiset juuri osallistu jumalanpalveluselämän suunnitteluun, vaikka heillä olisikin siihen halua.

4.3 Kirkon osallistava vapaaehtoistyö

Kristityt on kutsuttu vastuuseen seurakunnan tehtävästä ja toisistamme. Tästä tehtävästä käytetään nimitystä yhteinen pappeus. Meidän kirkko 2015 -- Osallisuuden yhteisö -strategian mukaan kirkon tehtävään kuuluu kutsua ihmisiä Jumalan yhteyteen, luoda elämälle kestävä perusta ja kannustaa välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta. Tämän tehtävän toteutumiseen tarvitaan myös

vapaaehtoisuutta. Osallisuus tarkoittaa omien lahjojen ja osaamisen antamista yhteiseen käyttöön sekä osallisuutta siitä hyvästä, jota rakkauden ja vastuun yhteisössä on tarjolla. Tekemisen lisäksi osallisuus on myös olemista. Ihminen saa ottaa vastaan armoa ja rakkautta. Osallisuus ja usko ovat ensin olemuksellista, vasta sen jälkeen tekemistä ja toimintaa. Elämän monialaisuuden vaikutusta on, että olemme välillä vastaanottajan, välillä antajan roolissa. Ihmisen arvoa ei mitata hänen toiminnallisuutensa tai tehokkuutensa mukaan. Osallisuuden yhteisössä jokainen on arvokas omana itsenään, Jumalan luomana, ilman tekoja. Siellä ihmiseltä ei vaadita mitään, vaan häntä rohkaistaan palvelemaan ja antamaan panoksensa yhteisen tehtävän toteutumiseksi. (Lipasti-Raulus ym. 2014, 5.)

Kirkon 2000 vuotta jatkunut vapaaehtoisuuden perinne joutuu myös sopeutumaan muutoksiin. Omat haasteensa tänä päivänä tuovat kilpailu ihmisten vapaa-ajasta, kirkon heikkenevä asema, lainsäädännön tuomat vaatimukset ja ihmisten sitoutumattomuus. Etenkin kaupungeissa moni taho on kiinnostunut ihmisten vapaa-ajasta. Toisaalta yhä useammalla on syytä tai toisesta yhä enemmän vapaa-aikaa. (Lipasti-Raulus ym. 2014, 3.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tarkoituksena on selkeyttää niitä konkreettisia toimia, joilla Espoon hiippakunnassa edistetään työllistymistä ja työttömien osallisuutta sekä koota johtavien diakoniatyöntekijöiden kehittämisehdotuksia työllistymisen ja osallisuuden parantamiseksi. Tavoitteena on että, diakoniatyöntekijät löytäisivät uusia oivalluksia ja käytäntöjä omaan työhönsä kollegoidensa vastauksista. Aikaisempien tutkimusten valossa tiedetään, että seurakunnissa järjestetään työllistymistä edistävää toimintaa. Tästä kertoo vuonna 2009 tehty *Kirkko heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä* -tutkimus.

Tutkimuskysymykset:

- Millä konkreettisilla toimilla Espoon hiippakunnan seurakunnat edistävät työttömien työllistymistä ja osallisuutta?
- Mitä johtavat diakoniatyöntekijät ajattelevat kirkosta työllistymisen ja työttömien osallisuuden edistäjänä?

5.2 Tutkimusympäristö ja tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Espoon hiippakunnan suomenkielisten seurakuntien johtavat diakoniatyöntekijät. Suomi on jaettu yhdeksään hiippakuntaan. Hiippakunnan hengellinen johtaja on piispa ja hiippakunnallisesta toiminnasta ja hallinnosta vastaa tuomiokapituli, jonka rinnalla hiippakunnan hallintoelimenä toimii hiippakuntavaltuusto. (Suomen ev.lut. kirkko i.a.) Espoon hiippakunta sijaitsee Etelä-Suomen alueella. Siellä on 19 suomenkielistä seurakuntaa ja siellä työskentelee 14 johtavaa diakoniatyöntekijää. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 8 työntekijää.

5.3 Aineiston keruu ja analyysimenetelmät

Lähetin tutkimuslupapyyntön johtavien diakoniatyöntekijöiden haastattelemiseksi 14 seurakunnan kirkkoherralle. Luvan haastattelujen tekemiseen sain 12 seurakuntaan. Haastattelukysymyksiin vastasi 8 johtavaa diakoniatyöntekijää. Kaksi kirkkoherraa epäröi, olisiko seurakunnalla mitään annettavaa tutkimukseen, koska tutkimuksen mukaista työllistämistä ei juuri ollut tapahtunut. Lähetin oman saatekirjeen myös johtaville diakoniatyöntekijöille. Sähköpostitse käymieni keskustelujen mukaan, myös muutama johtava diakoniatyöntekijä jätti vastaamatta siitä syystä, että seurakunnassa ei oltu järjestetty työllistymistä edistävää toimintaa. Yksi vastaus jäi antamatta tietokoneongelman takia. Lisäksi syinä vastaamattomuuteen oli kiire tai loma. Niille, jotka eivät vastanneet ensimmäiseen sähköpostiviestiin, lähetin vielä toisen, jotta vastauksia saataisiin enemmän. Toisen viestin avulla sainkin vielä lisää vastauksia.

Suoritin laadullisen tutkimuksen teemahaastatteluna. Kysymykset esitin sähköpostitse Google Forms -haastattelulomakkeen avulla. Lomaketta pääsi täyttämään suoraan sähköpostin linkistä ja se oli ulkoasultaan mielekäs ja selkeä. Kysymyksiä oli 12 ja vastauksista koostui yhteensä 6 A4 kokoista paperia. Ensimmäiset kaksi kysymystä, jotka käsittelivät vastaajien taustatietoja, olivat määrällisiä, loput haastattelukysymykset olivat puolistrukturoituja, jolloin jokin haastattelun näkökohta oli lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47.)

Teemahaastattelussa tiedetään ennalta, että haastateltavilla on kokemusta tietyistä tilanteista. Haastattelulomakkeen alussa selvitin kysymyksissä käytetyt keskeiset termit: työllistymistä edistävät toimenpiteet, työllistetty, työkokeilu, palkkatuki, työhönvalmennus ja osallisuus. (Liite 1.) Tein selvityksen, koska aikaisempien tutkimustulosten valossa kirkon henkilökunnasta puolet on ilmoittanut, että heillä ei ole riittävästi tietoa tuettuun työllistämiseen liittyvistä asioista (Grönlund & Björklund 2009, 72).

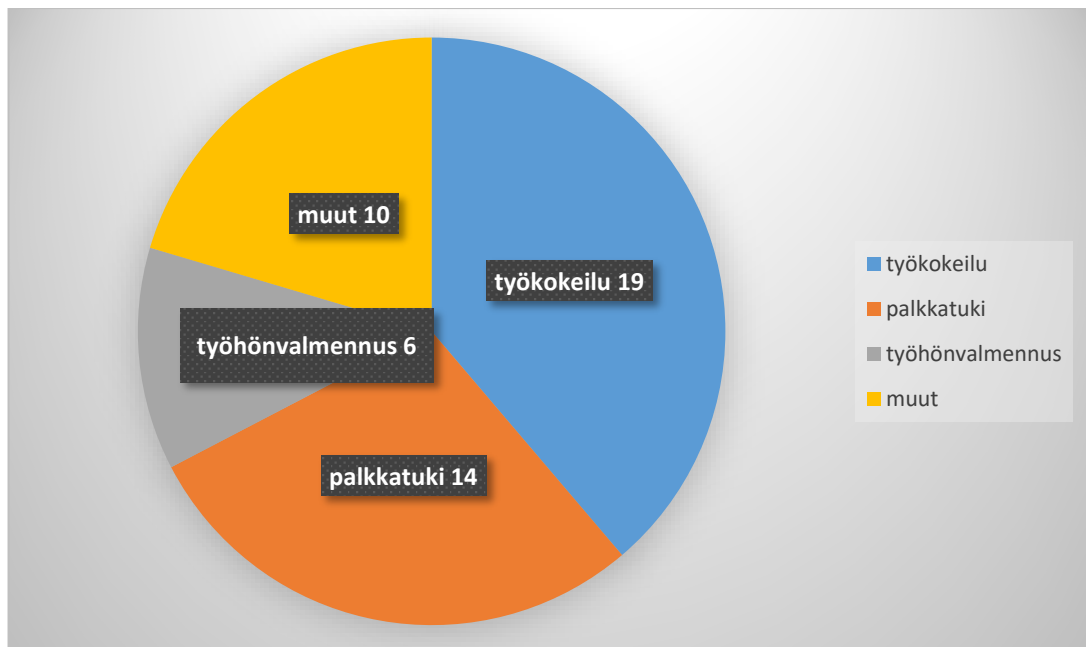
Tässä tutkimuksessa tutkimusote on induktiivinen, jolloin yksittäisistä haastatteluvastauksista edetään yleisiin merkityksiin. Haastateltavien vastauksista nostetaan vertailevien muistiinpanojen avulla merkittäviksi katsottavia teemoja, jotka muotoillaan ylemmiksi luokittelukategorioiksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 266.) Analyysivaiheessa tarkastelin johtavien diakoniatyöntekijöiden yksittäisiä vastauksia, jotka asetin niistä nousseiden teemojen alle. Tämän jälkeen tein teemoista sanallisen selvityksen. Haastattelujen analysoinnista tuli yllättäen helppoa, koska Google Forms - haastattelulomake kokosi automaattisesti vastaukset allekkain, jolloin ne olivat helposti vertailtavissa.

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastattelukysymyksiin vastasi Espoon hiippakunnan kahdeksan seurakunnan johtavat diakoniatyöntekijät. Pienimmässä seurakunnassa työntekijöitä on 50 ja suurimmassa 120. Yhteensä kaikissa haastatelluissa seurakunnissa työskentelee 640 henkilöä. Diakoniatyöntekijöitä pienimmässä seurakunnassa on 6 ja suurimmassa 9. Yhteensä kaikissa seurakunnissa työskentelee 57 diakoniatyöntekijää

6.1 Konkreettiset toimet työllisyyden edistämiseksi

Tutkimuksella saatiin selville, että työllistymistä edistävillä toimenpiteillä oli työllistetty jokaisessa tutkimukseen osallistuneessa seurakunnassa vuosien 2015 ja 2016 aikana. Haastattelukysymyksiin vastattiin elokuussa 2016. Yhteensä oli työllistetty 49 henkilöä. Työllistymistä edistävillä toimenpiteillä tarkoitetaan muun muassa palkkatukea, työhön valmennusta ja työkokeilua.



Kaavio 1. Työllistymistä edistävin toimenpitein työllistetyt henkilöt 8:ssa Espoon hiippakunnan seurakunnassa.

Vastauksista selviää, että seurakunnissa järjestyy *työkokeilupaikkoja* ammatinvalintavaihtoehtoja miettiville tai pitkään työmarkkinoilta pois olleille. Työntekijämäärältään suurin seurakunta oli työkokeilun avulla työllistänyt 12 henkilöä ja neljä muuta seurakuntaa 1-2 henkilöä. Kolmessa seurakunnassa ei tällä toiminnalla ollut työllistetty ketään tai johtavilla diakoniatyöntekijöillä ei ollut tietoa asiasta.

Sairaudesta toipuvia henkilöitä työllistettiin *työhönvalmennuksen* avulla kolmessa seurakunnassa. Työ- ja elinkeinotoimiston myöntämällä *palkkatuella* työllistettiin neljässä eri seurakunnassa. Tässäkin kategoriassa eniten (10) työllisti suurin seurakunta. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työnantajalle maksettavaa taloudellista kannustusta palkkatuella työllistämistä eivät seurakunnat pitäneet erityisen vetovoimaisena muihin työllistämistoimenpiteisiin verrattuna. *Muilla* kuin edellä mainituilla *työllistymistä edistävillä toimenpiteillä* oli työllistetty 10 henkilöä. Näitä toimenpiteitä kerrottiin olevan oppisopimuskoulutus (1), tuntityöt (1) ja työharjoittelu (4) sekä neljä muuta nimeämätöntä tapaa.

Jokaisessa tutkitussa seurakunnassa oli ainakin 2 työllisyyttä edistävillä toimenpiteillä työllistynyttä. Työntekijämäärältään suurimmassa seurakunnassa työllistettyjä oli yhteensä 22 ja pienimmässä 3 henkilöä. Vuonna 2009 toteutetun, kaikki Suomen seurakunnat kattavan tutkimuksen mukaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia ja eri työllistymistoimin työllistettyjä oli joka kymmenennessä seurakunnassa. Useimmiten oli työllistetty pitkäaikaistyöttömiä. Suurista yli viidenkymmenen työntekijän seurakunnista puolet oli työllistänyt pitkäaikaistyöttömiä jollakin työllistymistä edistävällä toimenpiteellä. (Grönlund & Björklund 2009, 53-54.) Varovaisena johtopäätöksenä voidaan todeta, että kirkko on työllistäjänä parantanut asemiaan aiempaan nähden.

Kartoitettaessa seurakuntien yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa tutkimuksessa selvisi, että viidessä seurakunnassa kahdeksasta tehdään yhteistyötä työllistymisen edistämiseksi. Yhteistyötä tehdään kunnan ja Työ- ja elinkeinotoimiston sekä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Yksikään seurakunta ei tee yhteistyötä yksityisten yritysten kanssa. Yhteistyökumppanit jaettiin vastausten perusteella kahteen kategoriaan: TE-toimiston/kunnan ja

kolmannen sektorin toimijat. Eniten yhteistyötä tehtiin Työ- ja elinkeinotoimiston ja kunnan kanssa. Jonkin verran toimittiin yhdessä kolmannen sektorin kanssa.

Haastateltavat kertoivat TE-toimiston ja kunnan kanssa tehtäväksi yhteistyöksi useimmiten verkostopalaverit. Muuta yhteistyötä kuvailtiin seuraavasti:

Kaupungin työllisyyspalveluista tulee diakoniatyölle lähes kuukausittain kooste avoimista palkkatuki-, työkokeilu- ja kuntouttavan työtoiminnan paikoista asiakasohjauksen tueksi.

Maahanmuuttajien kohdalla tehdään yhteistyötä kaupungin ja kolmannen sektorin kanssa.

TE-toimiston kanssa suunnitteilla projekteja maahanmuuttajien työllistämiseksi.

Yhteistyötä työhön valmentajan kanssa.

Jatkuva yhteistyö TE-toimiston kanssa.

Kolmannen sektorin yhteistyökumppaneiksi johtavat diakoniatyöntekijät mainitsivat Espoon mielenterveysyhdistys EMY ry:n, yhden yksittäisen Espoon seurakuntayhtymän seurakunnan, Työ- ja toimintakeskuksen ja Espoon Klubitalon, jonka toiminnan tarkoitus on parantaa jäsenten elämänhallintaa ja työllistymisen edellytyksiä. Näiden parissa tapahtuvasta työllisyyttä edistävästä toiminnasta kerrottiin seuraavasti:

Yksi seurakuntayhtymän seurakunnista pitää työttömille keskusteluryhmää ja heille järjestetään mm. saunailtoja.

Työ- ja toimintakeskuksen kanssa järjestetään retkiä. Sieltä käy työttömiä mm. avustamassa pihatöissä ja diakoniaruokailussa.

Espoon Klubitalolta on aiempina vuosina ollut henkilö keittiössä työskentelemässä.

Tutkimuksella selvisi, että konkreettisia tehtäviä työllistetyille on seurakunnissa järjestetty useimmilla kirkon työaloilla. Johtavien diakoniatyöntekijöiden mukaan työllistetyt työskentelivät monenlaisissa tehtävissä. Luetellut työtehtävät voidaan

jakaa 10 eri yläkategorian alle, joita ovat: keittiö-, siivous-, hautausmaa-, toimisto- ja kiinteistötyö sekä diakoniatyön avustavat tehtävät, nuorisotyö, kirpputori- ja kahvilatyö sekä suntion työtehtävät. Useimmiten mainittiin keittiö-, siivous-, hautausmaa-, kiinteistö- ja kirpputorityö.

6.2 Johtavien diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä työllistämisestä

Haastateltavilta kysyttiin, mitkä muut kuin edellä mainitut perinteiset tehtävät soveltuisivat työllistetyille. Vastauksista on erotettavissa kaksi yläkategoriaa:

- 1) *Toiminnallinen työ*, joka sisälsi ohjauksen erilaisissa kerhoissa, kuten askartelukerhossa, lastenohjauksen päiväkerhoissa, retkillä avustamisen ja saattamisen.
- 2) *Diakoninen työ*, kuten kotikäynnit, ystävänä toimiminen, hartauksien pitäminen tai niissä avustaminen sekä diakonian eri projektit.

Puolet vastaajista korosti työllistettävän oman kiinnostuksen, lahjakkuuksien ja osaamisen huomioimista tehtävien suunnittelussa. Vastauksissa ei tullut esille sitä, että tänä päivänä Suomessa on työttömänä paljon myös korkeasti koulutettuja, joille voisi seurakunnissa järjestyä muun muassa suunnittelutehtäviä. Tästä esimerkkinä mainittakoon, että vuoden 2016 syyskuussa työttömänä oli 2963 diplomi-insinööriä, 1223 sosionomia, 332 teologia ja 1732 valtiotieteiden, yhteiskuntatieteiden ja hallintotieteiden maisteria (Taulu 2016 i.a).

Kuusi johtavaa diakoniatyöntekijää piti työllistymisen tukemisen kuuluvan kirkon työhön. Yhden vastaajan mielestä työllistäminen on osiltaan kirkon tehtävä ja yhden mielestä kyllä mahdollisuuksien mukaan.

Johtavat diakoniatyöntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että seurakunnissa hyödytään työllistettyjen henkilöiden työpanoksesta. Erityisesti tuli esille tilaisuudet, joissa on ruokailu:

Muun muassa diakoniaruokailujen ja muiden isompien ruokailujen yhteydessä apu on ollut merkittävä.

Aputyövoima on ollut tarpeen tarjoilujen ym. kanssa.

Kahvila toimii täysin työllistettyjen voimin eli hyöty on suuri.

Jos on kyse työkykyisestä henkilöstä, niin työpanoksen.

Työllistetyltä oli saatu myös palautetta toiminnasta ja sen kehittämisestä. Tämän ansiosta työntekijälle oli jäänyt aikaa muuhun kehittämiseen. Lisäksi oltiin kiitollisia siitä, että työllistetyistä saadaan lisätyövoimaa tehtäviin, joihin ei muuten olisi ollut mahdollista saada tekijää.

Analysoitaessa haastateltavien kokemuksia työllistämistä vaikeuttavista asioista esiin nousi neljä eri luokkaa: *vastuun ottajan löytäminen, taloudellisten ja työntekijäresurssien niukkuus, sopivien töiden puute ja asenteet.*

1) Vastuun ottajan löytäminen:

Sopivan perehdyttäjän löytäminen.

Tarvitaan joku, joka ajaa asiaa eteenpäin.

Vastauksista voidaan päätellä, että johtavien diakoniatyöntekijöiden mielestä organisaatiossa puuttuu työntekijä, jonka yhtenä vastuualueena olisi työllistämisen edistäminen.

2) Taloudellisten ja työntekijäresurssien niukkuus:

Ei ole tarjota töitä, kun resurssit vähenevät.

Työntekijä- ja aikaresurssien niukkuus.

Sairaudesta toipuvan työllistäminen voi joskus tuntua liian haasteelliselta kiireisessä työyhteisössä.

Taloudellisten ja työntekijäresurssien niukkuudesta puhuessaan vastaajat viittaavat seurakuntien taloudellisten tilanteiden tiukkenemisiin, joihin on jouduttu

kirkon jäsenmäärän jatkuvasti laskiessa ja sitä kautta kirkollisverojen vähentyessä. Tämän vuoksi myös työntekijöitä seurakuntiin palkataan yhä vähemmän. Sairaudesta toipuvan työllistämisellä vastaaja tarkoittaa työhönvalmennuksen avulla työllistyvää, jolloin työllistetty tarvitsee seurakunnan työntekijän apua ja tukea tavallista enemmän.

3) Sopivien töiden puute:

Ei välttämättä voida tarjota tarpeeksi töitä/säännöllisesti.

Työllistettävälle sopivien tehtävien puute.

Toiveet ja tarpeet eivät aina kohtaa.

Työllistettyä henkilöä ei välttämättä palkata mihinkään selkeään yksittäiseen työhön, vaan työtehtävät voivat koostua monenlaisista pienistä toimista.

4) Asenteet:

Valmistelevien virkamiesten ja päättäjien asenteet.

Pelko siitä, että itselle tulee liikaa töitä.

Johtotehtävissä olevat eivät välttämättä pidä työllistettyjä tai heidän työpanostaan organisaatiolle positiivisena asiana. Työllistetyn työtehtävien järjestely ja ohjaus vaativat myös vakituisten työntekijöiden aikaa ja voimavaroja.

Johtavia diakoneja haastatellessa pyrittiin saamaan selville, millaista erityisesti työttömille kohdistettua osallistavaa toimintaa seurakunnissa on. Tällä tarkoitettiin muuta kuin työllistävää toimintaa. Vastauksista käy ilmi, että erityisesti työttömille järjestettyä osallistavaa toimintaa ei seurakunnissa ole. Työttömiä kerrotaan olevan mukana monenlaisissa kaikille yhteisesti kohdistetuissa kerhoissa, ryhmissä ja vapaaehtoistehtävissä sekä leireillä ja retkillä. Kolme johtavaa diakoniatyöntekijää kertoo seurakunnassa olevan kaikille avoin kohtaamispaikka. Tällainen on esimerkiksi *Toivon Paikka*, jossa työttömällä on mahdollisuus tavata muita ja juoda kahvia sekä hoitaa asioita tietokoneella ja osallistua erilaisiin infotilaisuuksiin.

6.3 Johtavien diakoniatyöntekijöiden kehittämisehdotuksia

Kysyttäessä johtavien diakoniatyöntekijöiden kehittämisehdotuksia työttömien työllistymiseksi seurakunnissa, vastauksista nousi neljä yläluokkaa: *vastuuhenkilön nimeäminen, tuettujen työllistämistoimenpiteiden käyttö, yhteistyö muiden organisaatioiden kanssa ja työllistämismallin laatiminen.*

1) Vastuuhenkilön nimeäminen

Nimeämällä joku henkilö työtehtävään erityisesti työttömyyden poistamiseen tähtäävään toimintaan. Toisaalta jokaisen seurakunnan työntekijän tehtävä on huomata ja huomioida mahdollinen työttömyys.

Joku voisi koordinoida ja pitää työllistämistä yhtenä painopisteenä toiminnassa.

Myös kehittämisehdotuksissa nousi esiin tarve saada seurakuntiin työttömyyden hoidosta vastuun ottava työntekijä. Vastuutyöntekijän puutetta pidettiin myös seurakuntien työllistämistä vaikeuttavana asiana.

2) Tuettujen työllistämistoimenpiteiden käyttö

Ottaisin työttömiä työharjoitteluun ja työkokeiluun sekä palkkaisin heitä työllistämistuella eli palkkatuella.

Työllistämällä eri tukimuodoin.

Työllistettäessä palkkatuella ja muilla tuetun työllistämisen muodoilla, työllistävää seurakuntaa tuetaan rahallisesti. Tällöin seurakuntien taloudelliset mahdollisuudet työllistämiseen ovat paremmat kuin työllistettäessä muilla toimenpiteillä.

3) Yhteistyö muiden organisaatioiden kanssa

Yhteistyötä TE-keskusten kanssa enemmän.

Sosiaalisessa yrityksessä mukana olemalla.

Yhteistyötä tekemällä yksittäisen seurakunnan ei tarvitse laittaa työllistämisasioihin yhtä suurta työpanosta ja mahdollista taloudellista tukea, kuin toimiessaan ilman yhteistyökumppaneiden tukea. Sosiaalisella yrityksellä tarkoitetaan toimintaa, joka luo työpaikkoja erityisesti osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille (Työ- ja elinkeinoministeriö. Sosiaalinen yritys i.a.).

4) Työllistämismallin laatiminen

Voisi olla jotain rakenneltuja työllistämismalleja, että ei aina tarvitse kehitellä töitä nollasta, kun uusi henkilö tulee.

Joku yhdessä mietitty suunnitelma.

Seurakuntiin yhdessä mietitty valmis työllistämismalli helpottaisi johtavien diakoniatyöntekijöiden mukaan työllistetyn töiden suunnittelua ja toteutusta. Mallissa voisi olla valmiina esimerkiksi hyvin toimivaksi nähty työllistetyn työnkuva, tiedot eri työllistämisvaihtoehdoista ja yhteistyökumppaneista.

Toiseksi haastateltavilta kysyttiin kehittämissuhteita työttömien osallisuuden edistämiseksi seurakunnan toiminnassa muulla tavoin kuin työllistämällä. Tähän antoi mielipiteensä neljä haastateltavaa. Kaksi heistä arvioi vapaaehtoistyön olevan sopiva toiminta. Selkeästi hengellistä osallisuuden edistämistä ei ehdottanut ketään.

Toimintaa olisi hyvä kehittää yhteistyössä työttömien kanssa.

Tarjoamalla työttömille joka sunnuntai kirkkosoppaa messun jälkeen.

Vapaaehtoistyö on yksi mahdollisuus.

Vapaaehtoistoiminta voi tarjota paljon mielekkäistä tehtäviä.

6.4 Luotettavuus ja eettiset tekijät

Tutkimustulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin ja tutkimuksella saadaan selville se, mitä oli tarkoitus. Joidenkin tulosten luotettavuutta olisi parantanut, jos eri toimenpiteiden avulla työllistettyjen määrää olisi kysytty niiltä seurakunnan toimihenkilöiltä, joiden tehtäväalueeseen tieto paremmin kuuluu. Tällöin tutkimukseen ei olisi voitu valita vain yhden ammattikunnan edustajia. Seurakunnissa ei myöskään välttämättä ole koottu työllistettyjen tietoja, vaan vastaukset jäävät muistin varaan. Tulosten luotettavuutta voi myös heikentää se, että haastatteluihin vastasi vain puolet Espoon hiippakunnan johtavista diakoniatyöntekijöistä.

Haastattelukysymyksiin oli selvästi perehdytty hyvin. Muutamiin kysymyksiin oli kuitenkin jätetty vastaamatta. Haastattelu sähköpostitse lähetettävän haastattelulomakkeen avulla mahdollisti sen, että työntekijät saivat itse valita sopivimman ajan vastaamiselle. Samalla netin kautta tehty haastattelu kuitenkin myös esti haastateltavaa tekemästä tarkentavia kysymyksiä. Kysymyslomakkeiden kysymykset oli ymmärretty oikein kahta yksittäistä vastausta lukuun ottamatta. Tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa jäi saamatta kysyessäni johtavien diakoniatyöntekijöiden mielipidettä siitä, kuuluuko kirkon työhön työllistymisen tukeminen. Vastaukset kysymykseen olivat lyhytsanaisia, koska en ollut pyytänyt vastaajilta perusteluja.

Tutkimustyön eettiset periaatteet huomioin jättämällä aineistostani pois seurakuntien ja diakoniatyöntekijöiden nimet. Myöskään seurakunnan koosta ei voi päätellä, mistä seurakunnasta sanallinen vastaus on annettu. Saamani tutkimusaineiston laiton työn valmistumisen jälkeen paperisilppuriin.

7 POHDINTA

Kiinnostukseni työttömille seurakunnassa järjestettävään työllistämistoimintaan syntyi niinä kahtena vuotena, jolloin olin mukana seurakunnan toiminnassa jakamassa vähävaraisille ruoka-apua. Ruokakassien jonottajissa oli monia, joiden elämä oli vailla työn mukanaan tuomaa merkitystä ja mielekkyyttä. Mieleen jäivät erään ruokakassia hakevan työttömän keski-ikäisen naisen sanat: *mä kysyn joka päivä itseltäni, mikä on mun elämäni tarkoitus, sekö että käyn täällä?* Toivon, että opinnäytetyöni voisi yhä herkemmin ”herättää” diakoniatyöntekijöitä huomioimaan asiakkaan työttömyyden ja sen monimuotoiset vaikutukset ihmiseen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset. Seurakunnissa käytössä olevat konkreettiset toimet työllistymisen edistämiseksi selkeytyivät ja uusia käytäntöjä työllistymisen parantamiseksi löytyi. Tutkimuksen keskeisenä tuloksena voidaan todeta, että työttömien työllistämistä seurakunnissa haluttiin kehittää neljällä toimenpiteellä: 1) *vastuuhenkilön nimeämisellä*, 2) *käyttämällä tuettuja työllistämistoimenpiteitä* (kuten palkkatuki, jolloin työllistävää seurakuntaa tuetaan rahallisesti), 3) *tekemällä yhteistyötä muiden organisaatioiden kanssa* ja 4) *ja laatimalla työllistämismalli* seurakuntien käyttöön. Näiden haastatteluvastauksissa esille tulleiden kehittämisehdotuksien avulla diakoniatyöntekijät voivat löytää uusia oivalluksia ja käytäntöjä omaan työhönsä.

Tutkimuksessa selvisi myös, että jokaisessa tutkitussa seurakunnassa työskenteli vuosien 2015 ja 2016 (tutkimus tehtiin elokuussa 2016) aikana vähintään 2 työllisyyttä edistävillä toimenpiteillä työllistettyä. Vuonna 2009 toteutetussa laajassa *Kirkko heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä* -tutkimuksessa todettiin, että suurista seurakunnista puolet oli työllistänyt pitkäaikaistyöttömiä jollakin työllistymistä edistävällä toimenpiteellä. Varovaisena johtopäätöksenä voidaan todeta, että seurakunnat ovat työllistäjänä parantaneet asemiaan aiempaan nähden.

Tutkimustuloksena voidaan myös todeta, että erityisesti työttömille kohdistettua osallistavaa toimintaa ei seurakunnissa järjestetä. Myöskään esille ei tullut kirkon tarjoama erityislaatuisen osallisuuden mahdollisuus. Osallisuuden, jossa seurakuntalainen kokee yhteisen uskon ja yhteenkuuluvuuden toisten uskovien kanssa. Jäin pohtimaan, näkyykö yhteinen usko seurakuntien arjen työssä vai näyttäytykö se vain jumalanpalveluksessa. Rohkaistaanko diakoniatyössä yhteisen uskon kokemiseen ja syventämiseen?

Tutkimuksen luotettavuutta olisi yhden johtavan diakoniatyöntekijän mukaan parantanut, jos eri toimenpiteiden avulla työllistettyjen määrää olisi kysytty niiltä seurakunnan toimihenkilöiltä, joiden tehtäväalueeseen tieto paremmin kuuluu. Tutkimuksen luotettavuutta heikentää yhden haastateltavan mukaan se, että seurakunnassa ei ole henkilöä, joka olisi koonnut työllistettyjen tietoja yli työalojen: ei ollut täyttä varmuutta siitä, millä toimenpiteillä työtön oli työllistetty.

Edellisen johdosta kehittämishaasteeksi seurakuntiin nostaisinkin haastateltavieni toiveen, että seurakuntiin nimettäisiin yksi työllistämisestä vastaava henkilö, joka erityisesti pitäisi yhteyttä muihin työttömien kanssa toimiviin tahoihin. Lisäksi hän voisi muun muassa osallistua mahdollisiin työllistämistä koskeviin koulutuksiin ja pitää yllä seurakunnan työllistämistietoja. Uudenlaisena käytäntönä pohdin myös, että taloudellisten vaikeuksien keskellä kamppailevat seurakunnat voisivat hakea hankerahoitusta työllistämisen edistämiseksi. Esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriön Kärki-hanke rahoittaa työllisyyden edistämiseen ja eriarvoisuuden vähentämiseen tähtäävää työtä. Jatkotutkimusaiheeksi nostaisin yhtenäisen työllistämismallin laatimisen seurakunnille. Tämäkin aihe nousi johtavien diakoniatyöntekijöiden vastauksista.

Työllistämistoiminnan ei välttämättä tarvitse olla suuri projekti. Joskus pienikin askel kohti oikeaa suuntaa voi olla ratkaisevan tärkeä. Haluan ottaa esimerkiksi yhden johtavan diakoniatyöntekijän vastauksen kaupungin ja seurakunnan välisestä yhteistyöstä:

Kaupungin työllisyyspalveluista tulee diakoniatyölle lähes kuukausittain kooste avoimista palkkatuki-, työkokeilu- ja kuntouttavan työtoiminnan paikoista diakoniatyöntekijän asiakasohjauksen tueksi.

Uskon, että yksi pieni edellä kuvattu viesti kahden yhteistyökumppanin, TE-toimiston ja diakoniatyöntekijän välillä, voi olla suuri viesti monelle työttömälle. Vaikka seurakunnat eivät itse työllistäisikään, ne voivat olla ”näköalapaikalta” myös ohjaamassa ihmisiä muiden toimijoiden järjestämiin työllistämispalveluihin.

Seurakunnissa tehtävää työtä työllistymisen edistämiseksi on vielä mahdollisuus tehostaa, koska evankelis-luterilainen kirkko itsessään on yhä huomattava työllistäjä. Huomioimatta ei myöskään voi jättää, että kirkko tekee työttömien auttamiseksi monenlaista työtä, jonka lähtökohtana ei ole ensisijaisesti työttömyyden hoito vaan hyvän työttömyyden tukeminen. Tästä esimerkkeinä ruoka-apu, Yhteisvastuukeräys ja Takuu-Säätiön perustaminen.

Pitkäaikaistyöttömien määrä on lisääntynyt vuosi vuodelta ja tarvitaan nopeasti uusia keinoja ihmisten auttamiseksi. Tulevan sote-uudistuksen myötä maakunnat saavat itse järjestää palvelut haluamallaan tavalla. Tällöin myös kolmas sektori on tarkoitus ottaa yhä enemmän mukaan palveluiden tuottajana. Tämä voi tarjota seurakunnille mahdollisuutta olla uudella tavalla mukana muun muassa työllisyyden hoidossa, koska erityisesti kirkon diakoniatyö on tärkeä toimija sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä.

LÄHTEET

- Airio, Ilpo & Mäkelä, Mikko 2013. Työmarkkinatuen saajien koettu terveys ja toimeentulo. Teoksessa Mikko Niemelä & Juho Saari (toim.) Huono-osaisten hyvinvointi Suomessa. Teemakirja 10. Helsinki; Kelan tutkimusosasto, 44-60.
- Finlex. Kirkkolaki 2 §. 26.11.1993/1054.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>
- Grönlund, Henrietta & Björklund, Liisa 2009. Kirkko heikossa työmarkkina-
 asemassa olevien työllistäjänä. Työ- ja elinkeinoministeriön
 julkaisuja. Edita Publishing Oy.
- Helin, Matti; Hiilamo, Heikki & Jokela, Ulla 2010. Diakoniatyö. Asiakkaan
 palveluksessa. Juva: Edita Publishing.
- Helne, Tuula & Laatu, Markku 2007. ”Hyvinvointipolitiikka” ja sen vääryydet.
 Teoksessa Tuula Helne & Markku Laatu (toim.) Vääryyskirja.
 Helsinki; Kelan tutkimusosasto, 9-40.
- Henttonen, Kai & Thitz, Päivi Meidän kirkko – osallisuudenko yhteisö? Raili
 Gothóni, Mikko Malkavaara & Minna Valtonen (toim.) Muutosvoimaa
 – tutkielmia Diakista ja teologiasta. Diak puheenvuoro 3. Helsinki:
 Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hiilamo, Heikki 2014. Voiko osallistava sosiaaliturva lisätä osallisuutta?
 Yhteiskunta-lehti 1/2014, 82-86.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita.
 Helsinki; Tammi.
- Hult, Marja; Saaranen, Terhi & Pietilä, Anna-Maija 2016. Työttömien kokemuksia
 terveydestä ja hyvinvoinnista: haastattelututkimus.
 Sosiaalilääketieteen aikakauslehti 2016:53, 108-118.
- Kauppinen, Timo M.; Saikku, Peppi & Riitta-Liisa, Kokko 2010. Teoksessa Marja
 Vaarama; Pari Moisio & Sakari Karvonen (toim.) Suomalaisten
 hyvinvointi 2010. Helsinki: Yliopistopaino.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80297/8cec7cec-5cf3-4209-ba7a-0334ecdb6e1d.pdf?sequence=1>

- Kela i.a. Henkilöasiakkaat. Työhönvalmennus. Viitattu 16.4.2016.
http://www.kela.fi/tyoikaisille_tyohonvalmennus
- Kela i.a. Työttömät. Viitattu 3.6.2016. <http://www.kela.fi/tyottomat>
- Kuusimäki, Kalle 2012. Diakonia kirkon perustehtävänä. Teoksessa Raili Gothoni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki & Karoliina Puuska (toim.) Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 11-48.
- Lipasti-Raulus, Hanna; Korpijärvi Hanna & Tuori Sinikka 2014. Vapaaehtoistoiminnan käsikirja työntekijälle. Helsingin seurakuntayhtymä. Helsinki.
http://www.kansalaisareena.fi/HSRKY_Vapaaehtoistoiminnan_kasikirja2014.pdf
- Luhtasela, Leena 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaatintutkimus.
<http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=e7fa5820-ad67-4a88-9e11-1ee31427325c>
- McGrath, Alister 1994. Kristillisen uskon perusteet – Johdatus teologiaan. Helsinki: Kirjapaja.
- Opetushallitus i.a. Oppisopimuskoulutus. Viitattu 22.8.2016.
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimus_koulutus
- Sakasti i.a. Diakonia. Evankelis-luterilainen kirkko. Viitattu 16.3.2016.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=ContentCB179>
- Sakasti i.a. Tilastot. Evankelis-luterilainen kirkko. Viitattu 27.5.2016.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content4276D4>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö i.a. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 22.10.2016.
<http://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>
- Suomen ev.lut. kirkko i.a. Hiippakunnat ja piispat. Viitattu 24.9.2016.
<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/717BB4753ACFFC7CC2256FEA003A2A73?OpenDocument&lang=FI>
- Taidon polku i.a. Välityömarkkinat. Viitattu 15.10.2016. Uudenmaan ELY-keskus ja TE-toimisto. <http://www.taidonpolku.fi/>

- Taalu, Heikki i.a. Työttömät työnhakijat 1994–2016 syyskuu. Akava. Viitattu 23.11.2016.
http://www.akava.fi/files/12517/02_Tilastoja_korkeasti_koulutettujen_tyottomyydesta_kk-kuvat.pdf
- TE-palvelu i.a. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 22.10.2016. http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kuntouttava_tyotoiminta/index.html
- TE-palvelut i.a. Palkkatuki. Viitattu 16.4.2016. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html
- TE-palvelut i.a. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 27.7.2016.
http://te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html#Tykokeilunkestojatyaika
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Sotkanet. Tilastohaku. Työttömyys. Viitattu 14.5.2016.
<https://www.sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=szY1AwA=®ion=s07MBAA=&year=sy4rBQA=&gender=t&abs=f&color=f>
- Thitz, Päivi 2013. Seurakunta osallisuuden yhteisönä. Akateeminen väitöskirja. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, A tutkimuksia 40. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Työ- ja elinkeinoministeriö i.a. Sosiaalinen yritys. Viitattu 10.11.2016.
<http://tem.fi/sosiaaliset-yritykset>
- Välimaa, Outi 2011. Kategoriat ongelman selontekoina. Pitkäaikaistyöttömyydestä neuvottelemisen ja sen rakentuminen haastattelupuheessa. Akateeminen väitöskirja. Tampere; Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

LIITE 1: HAASTATELUKYSYMYKSET

Haastattelukysymyksissä käytettyjä termejä:

Työllistymistä edistävät toiminnot – yleisempiä ovat työkokeilu, palkkatuella työllistäminen ja työharjoittelu, ei kuitenkaan avoimen viran tai toimen kautta työllistyminen

Työllistetty – muutoin kuin avoimen toimen tai viran kautta työllistynyt esim. työkokeilussa oleva, palkkatuella työllistetty tai työhönvalmennuksessa oleva

Työkokeilu – käytetään, jos henkilöltä puuttuu ammatillinen koulutus tai suunnitteilla on alanvaihto, hän miettii yrittäjyyttä tai on ollut poissa työmarkkinoilta esimerkiksi lastenhoidon takia

Palkkatuki - työttömän työnhakijan työllistymisen helpottamiseksi tarkoitettu tuki, jota TE-toimisto voi myöntää työnantajalle palkkauskustannuksiin

Työhönvalmennus - tavoitteena on löytää työpaikka sairaudesta toipuvalla henkilöllä eli kuntoutujalla

Osallisuus – vahvempaa omakohtaista sitoutumista kuin osallistuminen, jäsenyyden kokemusta sekä mahdollisuutta osallistua, toimia ja vaikuttaa, ilmenee jäsenten arvostuksena, tasavertaisuutena ja luottamuksena

- 1) Kuinka monta työntekijää seurakunnassanne on?
- 2) Kuinka monta diakoniatyöntekijää seurakunnassanne on?
- 3) Montako työllistettyä henkilöä seurakunnassanne työskenteli

vuoden 2015 ja kuluvan vuoden aikana

- a) työkokeilussa?
- b) palkkatuella työllistettynä?
- c) työhönvalmennuksessa?
- d) muunlaisessa työllistymistä edistävässä toiminnassa? Millaisessa?

- 4) Mikäli seurakunnassanne työskenteli työllistettyjä henkilöitä, millaisissa työtehtävissä he toimivat?
- 5) Mitkä muut työtehtävät mielestäsi soveltuvat työllistettäville?
- 6) Miten seurakuntanne on hyötynyt työllistettyjen henkilöiden työpanoksesta?
- 7) Millaiset asiat vaikeuttavat seurakuntaan työllistämistä?
- 8) Kuuluuko kirkon työhön mielestäsi työllistymisen tukeminen?
- 9) Millaista yhteistyötä seurakunta tekee TE-toimiston, yritysten tai muiden organisaatioiden kanssa työllistymisen edistämiseksi?
- 10) Millaista erityisesti työttömille kohdistettua osallistavaa toimintaa seurakunnassanne on?
- 11) Millä tavoin kehittäisit työttömien työllistymistä seurakunnassanne?
- 12) Millä muilla tavoin haluaisit kehittää työttömien osallisuutta seurakunnan toiminnassa?

LIITE 2: SAATEKIRJE KIRKKOHERROILLE

Hyvä kirkkoherra

Pyydän lupaa tutkimustyön tekemiseen seurakunnassanne.

Opiskelen sosionomi-diakoniksi Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Tavoitteeni on saada opinnot valmiiksi ensi jouluuun mennessä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää työllistymistä edistäviä ja työttömien osallisuutta tukevia toimia Espoon hiippakunnassa. Toiveenani olisi haastatella seurakuntanne johtavaa diakoniatyöntekijää sähköpostitse. Viestissäni on liitteenä Diakonia-ammattikorkeakoulussa käytettävä tutkimuslupapyyntö sekä opinnäytetyöni suunnitelma.

Toivon vastaustanne sähköpostitse.

Kiittäen

Tiina Martin

sosionomi-diakoni -opiskelija

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki

LIITE 3: SAATEKIRJE JOHTAVILLE DIAKONIATYÖNTEKIJÖILLE

Hyvä johtava diakoniatyöntekijä

Pyydän sinua ystävällisesti osallistumaan haastatteluun. Opiskelen Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulussa sosionomi-diakoniksi. Tavoitteenani on valmistua ensi joulukuussa. Teen opinnäytetyötä, jossa selvitän työllistymistä edistäviä ja työttömien osallisuutta tukevia toimintoja Espoon hiippakunnan seurakunnissa. Toiveenani on saada haastatella seurakuntien johtavia diakoniatyöntekijöitä. Tuloksissa en tuo esille henkilöiden enkä seurakuntien nimiä. Vastaukset ovat vain minun nähtävissäni. Haastatteluluvan olen saanut kirkkoherraltanne.

Vastaaminen tapahtuu alla olevan linkin kautta sähköisesti ja anonymisti. Kun vastauksesi ovat valmiit, paina LATAA-painiketta, jotta vastauksesi tallentuu. Toivon vastaustasi 31.8.2016 mennessä.

Lämmin kiitos avustanne,

Tiina Martin
Sosionomi-diakoni -opiskelija
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki