

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖN ALOITTAMISESTA ESPOOSSA

Taija Harjokari

Opinnäytetyö, syksy 2014

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) + diakonin virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Harjokari, Taija. Diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työn aloittamisesta Espoossa. Syksy 2014, 58 s., 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma. Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto. sosionomi (AMK) + diakonin virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa, mikä on uusien diakoniatyöntekijöiden kokemus työn aloittamisesta Espoon seurakuntayhtymän seurakunnissa. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat seurakuntien uudet diakoniatyöntekijät, jotka olivat olleet sen hetkessä työssään alle kaksi vuotta. Saatujen tietojen perusteella seurakunnat pystyvät tarvittaessa muuttamaan uusien työntekijöiden työn aloittamiseen kuuluvia käytänteitä työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin haastattelemalla seitsemää Espoon seurakuntayhtymän seurakunnissa työskentelevää diakoniatyöntekijää. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, joiden runkona käytettiin teemahaastattelua. Haastatteluista saadun aineiston lisäksi tutkimuksessa käytettiin lähteinä ammattikirjallisuutta sekä samasta aihepiiristä tehtyjä tutkimuksia, jotka oli toteutettu Espoon seurakuntayhtymän diakoniatyölle. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat diakoniatyö, seurakunta yhteisönä, perehdyttäminen ja perehdytyksen vaikutus työn aloittamisessa sekä kokeneempien työntekijöiden tuen vaikutus.

Tutkimuksessa ilmeni, että perehdytyksellä ja kokeneempien työntekijöiden tuella oli suuri merkitys siihen, kuinka hyvin uusi työntekijä pääsi sisään uuteen työyhteisöön. Uuden työntekijän perehdytys ja kokeneemmilta työntekijöiltä saadun tuen määrä vaihteli seurakunnasta riippuen jonkin verran. Perehdytyksen osalta vain muutama haastateltavista oli kokenut saaneensa kokonaisuudessaan hyvän perehdytyksen tai perehdytys oli ollut kokemuksena hyvä. Yli puolet haastateltavista koki saaneensa riittävästi tukea kokeneemmilta työntekijöiltä. Yleisenä kokemuksena oli, että asioiden selviämiseksi uuden työntekijän oli itse oltava hyvin oma-aloitteinen.

Asiasanat: diakoniatyö, perehdyttäminen, seurakunta, kvalitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Harjokari, Taija. Experiences of diaconal workers who have just started their work in Espoo. 58., 1 appendix. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2014.

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

The aim of the study was to survey the experiences of diaconal workers after they have started their work in parishes in Espoo. The target group of the study was new employees that have worked in the parish less than two years. With the results the parishes can change their practices, if necessary, so that the practices meet more the needs of the employees.

This qualitative research has been made by interviewing seven diaconal workers in parishes of Espoo. The individual interviews were theme interviews. In addition to the interviews, professional literature and previous research from the same field were also used. The main concepts in this research are diaconal work, parish as a community, introduction to work and the results of that introduction, as well as the results of the support provided by the experienced employees.

The study made visible that the introduction and support by experienced employees has a great impact on how well the new employee gets into the work community. Depending on the parish, there were big differences between the introduction and the amount of support from experienced employees. Only a few interviewees had had good experiences of introduction. More than half of the interviewees got enough support from the experienced employees. General experience was that new employees had to be very active and initiative.

Keywords: diaconal work, introduction, parish, qualitative research

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 DIAKONIATYÖ..... | 7 |
| 2.1 Diakoniatyön taustaa..... | 7 |
| 2.2 Diakoniatyön muodot..... | 8 |
| 2.3 Diakoniatyön tarkoitus | 11 |
| 2.4 Diakoniatyö Espoon seurakunnissa..... | 13 |
| 3 SEURAKUNTA YHTEISÖNÄ..... | 16 |
| 3.1 Työntekijänä seurakunnassa | 16 |
| 3.2 Diakoniatyöntekijänä seurakunnassa | 17 |
| 3.3 Uutena työntekijänä työyhteisöön..... | 19 |
| 4 PEREHDYTTÄMINEN | 21 |
| 4.1 Perehdyttämisen tarkoitus | 21 |
| 4.2 Perehdyttämisen toteutus | 22 |
| 4.3 Perehdyttäminen Espoon seurakuntayhtymässä | 24 |
| 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 26 |
| 5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite..... | 26 |
| 5.2 Haastateltavat ja tutkimusympäristö | 27 |
| 5.3 Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät..... | 28 |
| 6 TUTKIMUSTULOKSET | 31 |
| 6.1 Perehdytyksen vaikutus työn aloittamisessa | 31 |
| 6.1.1 Perehdyttämissuunnitelman käyttö ja muut materiaalit | 32 |
| 6.1.2 Perehdyttämisen toteutus | 33 |
| 6.1.3 Lisäperehdytyksen tarve..... | 34 |
| 6.2 Kokeneempien työntekijöiden tuen vaikutus | 35 |
| 6.2.1 Uusien työntekijöiden saama tuki | 36 |
| 6.2.2 Uuden työntekijän asemaan asettuminen | 37 |
| 6.2.3 Tuen vaikutus diakoniseen identiteettiin..... | 38 |
| 6.2.4 Lisätuen tarve | 39 |
| 6.3 Kokemukset työyhteisöön sisään pääsemisestä | 39 |

| | |
|--|-----------|
| 6.3.1 Seurakunnan koon merkitys | 40 |
| 6.3.2 Oman tiimin merkitys | 41 |
| 6.3.3 Sisään pääsemistä auttaneita tekijöitä | 42 |
| 6.3.4 Sisään pääsemistä vaikeuttaneita tekijöitä | 43 |
| 7 JOHTOPÄÄTÖKSET | 45 |
| 7.1 Diakoniatyöntekijöiden kokemukset..... | 45 |
| 7.2 Kehittämisehdotuksia..... | 49 |
| 8 POHDINTA | 51 |
| 8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys | 51 |
| 8.2 Oma ammatillinen kasvu..... | 52 |
| LÄHTEET..... | 54 |
| LIITTEET | 58 |
| LIITE 1: Haastattelurunko diakoniatyöntekijöille | 58 |

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni tutkin Espoon seurakuntayhtymän seurakunnissa työskentelevien uusien diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työn aloittamisesta. Haastattelen tutkimuksessani seitsemää Espoon seurakuntayhtymän seurakunnissa työskentelevää diakoniatyöntekijää, jotka ovat olleet tämän hetkessä työssään alle kaksi vuotta. Sain aiheen Espoon seurakuntayhtymältä ja he toivoivat aiheen tutkimista, jotta he saisivat tietoa uusien työntekijöiden kokemuksista työn aloittamisesta ja perehdytyksestä. Tutkimuksessani selvitän miten perehdytys ja kokeneempien työntekijöiden tuki ovat vaikuttaneet uusien työntekijöiden työhön sisään pääsemiseen ja työn aloittamiseen.

Espoon seurakuntayhtymä muodostuu kuudesta eri seurakunnasta, joissa kaikissa tarjotaan diakoniapalveluita. Yleisen diakoniatyön lisäksi Espoon seurakuntayhtymässä toimii erillisenä palveluna yhteinen diakoniatyö, joka vastaa erilaisten vammaisryhmien diakoniapalveluista. Seurakuntien toiminta-ajatuksena on tukea ihmisten elämää ja luoda mahdollisuudet sille, että kristillinen usko ja rakkaus toteutuisivat. Keskeisimpinä arvoina toimintaa ohjaavat oikeudenmukaisuus, sitoutuminen, armo ja yhteisöllisyys. (Espoon seurakunnat 2010.)

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, miten Espoon seurakuntayhtymän uudet diakoniatyöntekijät ovat kokeneet työn aloittamisen diakonityössä. Saatujen tietojen perusteella seurakunnat pystyvät tarvittaessa muuttamaan uusien työntekijöiden työn aloittamiseen kuuluvia käytänteitä työntekijöiden tarpeita vastaaviksi. Tutkimukseni teoriapohjana ovat diakoniatyö, perehdyttäminen ja seurakunta yhteisönä. Luvussa yksi esittelen diakoniatyötä yleisesti sekä miten diakoniatyö on toteutettu Espoon seurakuntayhtymässä. Toinen luku kertoo lukijalle siitä, millainen seurakunta on työyhteisönä ja millaista on olla diakoniatyöntekijänä seurakunnassa. Kolmannessa luvussa esittelen perehdyttämistä yleisesti ja millaista perehdyttäminen on Espoon seurakuntayhtymässä.

2 DIAKONIATYÖ

2.1 Diakoniatyön taustaa

Diakoniatyö perustuu kristilliseen ihmiskäsitykseen, jonka mukaan jokainen ihminen on Jumalan luoma. Ihminen on luomisen jälkeen kokonaisuus, jossa sielu, henki ja ruumis ovat erottamattomat ja kaikki ihmisen elämän osa-alueet nähdään yhtä arvokkaina. Jokainen ihminen on kristillisen ihmiskäsityksen mukaan yhtä arvokas ja ihminen on kutsuttu Jumalan yhteyteen, koska hänet on luotu Jumalan kuvaksi. Luomistyön kautta mahdollistuu ihmisen ja Luoja välinen keskinäinen dialogi. Jumala on jatkuvasti läsnä ihmisen elämässä ja osallistuu ihmisen kärsimykseen, armahtaa ja ylläpitää elämää sekä luo uutta. (Rättyä 2012, 81.)

Diakonian alkujuuret pohjautuvat Raamattuun, jossa aihe näkyy muun muassa Uudessa testamentissa ja alkuseurakunnan aikana. Aihetta ei kuitenkaan voida paikantaa vain yhteen tiettyyn Raamatun kohtaan tai kertomukseen. Rakkauden kaksoiskäsä ja luoja samarialaisesta kertovaa Jeesuksen vertausta sekä Apostolien teoissa kerrottua diakonien asettamista pidetään keskeisimpinä asioina diakonian alkamisessa. Koko Jeesuksen toiminta Uudessa testamentissa tuo myös esiin suuntaviivoja diakonialle, koska Hän toimi köyhien ja syrjittyjen ystävänä, parantajana sekä julisti Jumalan valtakunnasta. Inspiraatiota diakonialle antoi myös alkuseurakunta, jonka elämäntapana oli olla yhteisö, joka pitää huolta ja jakaa asioita seurakuntalaisille. (Veikkola 2002, 107.)

Suomessa diakonia alkoi nousta 1880-luvulla. Tätä ennen Suomeen oli perustettu Helsingin Diakonissalaitos, joka hoiti sairaita ja köyhiä sekä aloitti kouluttamaan suomalaisia naisia sairaanhoitajiksi. Laitoksen toimintaa pidettiin lähinnä hyväntekeväisyytenä, joka levisi eripuolille maata. Diakonian juurtuminen Suomeen oli hidasta, vaikka tarve Diakonissalaitosten tarjoamalle toiminnalle oli suuri. Useat kirkon johdosta ja papistosta suhtautui laitoksiin pidättyvästi. Suomen Merimieslähetysseuran perustaminen vuonna 1875 aloitti yhdistysmuotoisen kristillisen toiminnan Suomessa ja oli uusi tärkeä alku diakoniatyölle. Diakonissan työtä järjestettiin alkuun ainoastaan yhdistystoiminnan kautta ja työ painottui pyhäkoulutyöhön. Tämän jälkeen työ laajeni myös huolto- ja diakoniatyöhön. (Malkavaara 2007, 92–93.)

Laupeudentyön aate, joka oli alkanut laitoksista ja yhdistyksistä haluttiin pitää myös seurakunnissa. Diakonissalaitoksesta valmistuneet sisaret työskentelivät seurakuntien ja laitosten lisäksi myös kuntien palkkaamina. Vuonna 1905 perustettiin Suomen Kirkon Sisälähetysseura, jonka johtaja toi esiin näkemyksen seurakuntadiakonian perustamisesta kunnallisen vaivaishoidon lisäksi. Tämän jälkeen seurakuntia veloitettiin kokoamaan varoja diakoniakassoihin, joita seurakunnat alkoivat perustaa. Alkuun diakoniatyö pysyi seurakunnissa sairaanhoitopainotteisena. (Kuusimäki 2012, 32–33.)

Ratkaisevana tekijänä seurakuntadiakonian kehittymisessä oli kirkkolakiin tehty lisäys vuonna 1943, jossa määriteltiin, että jokaisessa seurakunnassa tulisi olla diakoniatyöntekijän virka. Samassa määriteltiin myös diakonityön sisältöä. Kristillisen laupeudentyön tarkoituksena tulisi olla ruumiillisen, hengellisen ja aineellisen avun antaminen hädänalaisille seurakuntalaisille. (Kuusimäki 2012, 35.) Kirkkolaisissa (1993/1054) myös linjattiin, että diakonian tulee kohdistua niihin, joiden hätä on suurin ja, jotka eivät saa muuta apua.

2.2 Diakoniatyön muodot

Seurakunnan diakoniatyö muodostuu hyvin useista toimintamuodoista. Diakoniatointa näkyy seurakunnan kaikessa toiminnassa, mutta diakoniatyössä toimintamuodoilla on omat erityispiirteensä. Diakonityön muotoina ovat perhe- ja lapsidiakonia, mielenterveytyö, vanhustyö, kehitysvammatyö, näkövammatyö, kuurojen- ja huonokuuloistentyö sekä muu vammaistyö. Toimintamuotoihin kuuluvat myös palveleva puhelintoiminta, vankilatyö ja vankilasta vapautuvien tukeminen, tukiasuntotoiminta, päihdetyö ja maahanmuuttajatyö. Diakonityö toteuttaa myös yhteisvastuukeräystä, yhteiskunnallista työtä, naistyötä ja auttaa asunnottomia sekä tarjoaa taloudellista avustusta sitä tarvitseville. (Jääskeläinen 2002, 194–227.)

Perhe- ja lapsidiakoniassa työntekijät kohtaavat hyvin erilaisia perheitä. Diakoniatyössä perheitä tuetaan ja autetaan esimerkiksi elämän eri muutostilanteissa ja erilaisten kysymysten käsittelyssä tilanteisiin liittyen. Tukea annetaan myös perhe-elämän kehittämiseen ja lasten kasvattamiseen liittyen. (Jääskeläinen 2002, 194.) Perhe nähdään diakoniatyössä kokonaisuutena, joka koostuu yksilöistä. Yhden perheen jäsenen kärsiessä

kärsii koko perhe ja yhdelle perheenjäsenelle annettu tuki vaikuttaa myös koko muuhun perheeseen. (Rättyä 2012, 104.)

Diakoniatyöstä haetaan tukea silloin, kun perhe tarvitsee ulkopuolista apua. Erityisesti yksihuoltajaperheet ovat joissain seurakunnissa yksi tärkeistä diakoniatyön kohderyhmistä. Diakoniatyö tekee yhteistyötä perhetyössä työskentelevien sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten kanssa. Lapsidiakoniaa diakoniatyö toteuttaa yhteistyössä seurakunnan lapsi- ja varhaisnuorisotyön kanssa. (Jääskeläinen 2002, 194–196.) Diakonisen perhetyön tavoitteena on välittämisen osoittaminen, hyvinvoinnin lisääminen ja tasapainon löytyminen perheeseen (Rättyä 2012, 105).

Mielenterveystyön tarkoituksena diakoniatyössä on tarjota asiakkaille välitöntä tukea. Asiakkaita tuetaan ammatti- ja vertaistuen avulla yhteistyössä yhteiskunnan ja järjestöjen tekemän mielenterveystyön kanssa. Erityisenä haasteena diakonian tekemässä mielenterveystyössä ovat asiakkaat, jotka ovat jääneet muiden palveluiden ulkopuolelle. Seurakunnan diakoniatyö ja erityisesti papit tarjoavat mielenterveyskuntoutujille yksilökohtaista tukea henkilökohtaisien keskustelujen avulla. Vastaanotolla käytävien keskustelujen lisäksi keskusteluja voidaan käydä myös koti- ja sairaalakäynneillä. (Jääskeläinen 2002, 196–197.)

Seurakunnan tarjoaman vanhustyön avulla pyritään edistämään iäkkäiden ihmisten elämänlaatua ja hyvinvointia sekä lisäämään turvallisuutta ja elämänhallintaa. Työn tavoitteena on myös luoda asiakkaille edellytyksiä mielekkäälle toiminnalle, johon he voivat osallistua. Toiminnassa korostetaan asiakkaiden omia voimavaroja ja omatoimisuutta. Ikääntyneet ja ikääntyvät seurakuntalaiset ovat korvaamaton voimavara seurakuntatyössä, koska heistä muodostuu suurin osa seurakunnan vapaaehtoistoimijoista eri työaloilla ja erityisesti diakoniatyössä. Tämän vuoksi vanhustyötä pidetään hyvin tärkeänä diakoniatyön muotona. Suurimpana haasteena vanhustyössä on omaisiaan hoitavien tukeminen sekä niiden vanhusten löytäminen, jotka ovat syystä tai toisesta jääneet virallisten ja epävirallisten sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle. (Jääskeläinen 2002, 198–199.)

Eri vammaisryhmille tarjottavien seurakunnan palveluiden tarkoituksena on mahdollistaa jokaiselle vammasta huolimatta esteetön pääsy seurakunnan tiloihin ja seurakunnan toimintaan osallistuminen erilaisten tukipalveluiden avulla. Henkilökohtaisen avustajan

ja tulkin käyttäminen tulee järjestää myös tarvittaessa. Eri vammaisryhmiin kuuluvia seurakunnan jäseniä diakoniatyö tavoittaa vastaanoton ja kotikäyntien lisäksi erilaisten ryhmätoimintojen kautta. Diakoniatyö toteuttaa toimintaa yhteistyössä eri vammaisalan yhteisöjen ja järjestöjen kanssa sekä ohjaa asiakkaita myös näiden tarjoamien palveluiden piiriin. (Jääskeläinen 2002, 206–207.)

Kirkon omassa palvelevassa puhelimessa työskentelee useita seurakunnan työntekijöitä yhdessä vapaaehtoistoimijoiden kanssa. Kirkon ylläpitämä palveleva puhelin on yksi vanhimmista palvelevista puhelimista. Palvelevan puhelimen työ on lähellä diakonista sielunhoitoa ja sen lähtökohtana on aina hädässä olevan ihmisen tilanne. Työn tarkoituksena on olla apua tarvitsevan ihmisen tukena. Avun ei kuitenkaan kuulu olla ammatti apua, terapiaa tai hoitoa. Työ on yksi sielunhoidon erityistyömuodoista yhdessä sairaalasielunhoidon ja perheneuvonnan kanssa. (Jääskeläinen 2002, 207–209.)

Diakoniatyö tarjoaa apua myös asunnottomuuden uhan alla oleville sekä asunnottomille. Tähän kuuluvat oleellisesti vankilasta vapautuvat, päihdehuollon asiakkaat ja maahanmuuttajat. Työntekijät tukevat asiakkaita asunnon saamisessa tai säilyttämisessä, auttavat perustoimeentulossa ja henkisten voimavarojen löytymisessä sekä perhetilanteessa. (Puuska 2012, 141.) Seurakunnilla on myös mahdollisuus tarjota asiakkailleen tukiasuntoja yhteistyössä muiden kristillisten yhteisöjen kanssa. Suomen suurin asuntoja asunnottomille ja maahanmuuttajille tarjoava järjestö on Y-säätiö. Säätiö antaa asuntoja edelleen vuokrattavaksi kunnille, seurakunnille ja muille yhteisöille. (Jääskeläinen 2002, 212.) Diakoniatyön yhtenä tärkeänä tehtävänä on pitää yllä keskustelua asunnottomuuden vähentämisestä. Ajatuksena, että jokaisella ihmisellä on oikeus asuntoon. Diakoniatyö pyrkii tuomaan asumiseen liittyvää hiljaista ja näkymätöntä hätää näkyvämmäksi. (Puuska 2012, 143.)

Vankilassa olevia seurakunnan jäseniä, päihdetyön asiakkaita sekä maahanmuuttajia tuetaan myös muuten diakoniatyön kautta. Esimerkiksi maahanmuuttajia tuetaan kotoutumisessa omaan seurakuntaan yhteistyössä kunnan kanssa ja heitä kannustetaan osallistumaan seurakunnan kaikille suunnattuun toimintaan. Seurakunta tekee myös tyttöjen ja naisten parissa työtä, jonka tarkoituksena on tukea heitä kasvamaan ja elämään kirkon ja yhteiskunnan vastuullisiksi jäseniksi. Työn avulla naisen ääni tulee paremmin kuulluksi naiselle itselleen tärkeissä asioissa ja nainen saa tukea ja apua omille asioilleen. Esimer-

kiksi naistyön avulla parisuhteessa väkivaltaa tai kaltoin kohtelua kohdanneet naiset saavat vertaistukea. (Jääskeläinen 2002, 216–217, 224–226.)

Diakoniselle auttamiselle ei aseteta mitään ulkoisia rajoitteita tai esteitä, sosionomiseen asemaan, poliittiseen vakaumukseen, kirkkoon kuulumiseen tai uskonnollisuuteen liittyen. Avun saaminen mahdollistetaan näin kaikille. Diakonityön avulla voidaan välittää ihmisille Jumalan armoa ja rakkautta. Diakoniatyöntekijä kohtaa asiakkaita vastaanoton lisäksi erilaisissa ryhmissä, sairaala- ja laitospvierailuilla, retkillä ja leireillä sekä kotikäynneillä. Seurakunnan työmuodoista diakoniatyö on ainut työmuoto, josta on kerätty vuosikymmenien ajan monipuolisia tilastoja. Tilastojen avulla työn kehitystä pystytään seuraamaan. (Rättyä 2012, 84.)

Yhteisvastuukeräys on yksi työmuoto, jonka avulla seurakunta kerää varoja diakoniatyölle. Keräyksen tuotot jakaantuvat kansainväliseen, kotimaan ja seurakunnan omaan diakoniatyöhön. Suurin keräysvastuu on diakoniatyöntekijöillä, mutta myös useat vapaaehtoiset osallistuvat yhteisvastuukeräyksen toteutukseen. Varojen keräämisen lisäksi keräyksen tarkoituksena on ohjata kansalaisia uhrautuvaisuuteen ja yhteisvastuullisuuteen sekä yllä pitää ihannetta auttamisesta. (Jääskeläinen 2002, 218–219.) Taloudellisesti diakoniatyö pyrkii avustamaan heikossa taloudellisessa tilanteessa olevia asiakkaita ja paikkaamaan sosiaalitoimen aukkoja. Diakoniatyön tarjoama taloudellinen avustaminen on kertaluonteista ja se katsotaan aina yksilöllisesti, jokaisen asiakkaan tilanteen mukaan. Yhteisvastuukeräyksestä saadusta tuotosta diakoniatyö voi käyttää oman seurakunnan diakoniatyöhön kymmenen prosenttia. (Rättyä 2012, 92–93.) Diakonian yhteiskunnallisella työllä pyritään paneutumaan ihmisten hädän syihin ja vaikuttamaan yhteiskunnassa niiden poistamiseksi (Jääskeläinen 2002, 220).

2.3 Diakoniatyön tarkoitus

Diakonia on saavuttanut tänä päivänä suomalaisessa yhteiskunnassa vakiintuneen aseman ja sitä pidetään yhtenä sosiaalisen tuen muotona. Työ poikkeaa tavanomaisesta sosiaalityöstä siinä, että diakoniatyössä yhtenä osana on myös ryhmäluonteisia työmuotoja. (Malkavaara 2007, 119.) Diakoniatyöhön kuuluu ihmisen kokonaisvaltainen auttaminen, silloin kun hän on vaikeuksissa. Auttaminen on hengellistä, henkistä, aineellista

ta ja sosiaalista tukemista. (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 37.) Diakoniatyön kautta annettava taloudellinen apu on säilynyt yhteiskunnassa korkealla tasolla. Annetut avustukset ovat olleet yhteismäärältään suurempia kuin, mitä kunta on myöntänyt harkinnanvaraisena toimeentulotukena. (Malkavaara 2007, 119.)

Diakoniatyöntekijä tukee asiakasta myös vastuullisen ja omaehtoisen toimintakyvyn parantamisessa, yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa sekä diakoniakasvatuksessa. Yhteistyö sosiaali-terveystyön toimijoiden kanssa on osana toimintaa. Diakonia- ja yhteiskuntatyön perustehtäväksi on määritelty kristinuskoon pohjautuva oikeudenmukaisuus, lähimmäisenrakkauten ja osallisuuden edistäminen yksilötasolta alkaen, josta se laajentuu käsittämään yhteiskunnan ja koko maailman. (Helin ym. 2010, 37.)

Diakoniatyöntekijän työssä korostuu arvo-osaaminen. Työntekijän tulee pysähtyä ihmisen rinnalle ja olla läsnä siinä hetkessä, kun ihminen jakaa oman arkensa. Kohtaamisessa ihminen pyritään ottamaan huomioon kokonaisuutena huomioiden hänet yksilöllisesti. Asiakkaan aidosta kohtaamisesta ja kuuntelemisesta syntyy toimiva ja luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Tämä kuitenkin vaatii, että kohtaamisen lähtökohtana on asiakkaan oma käsitys hänen tilanteestaan. Läsnäolemisen kautta ihminen huomaa, että häntä kunnioitetaan ja näin työntekijä edistää työllään myös ihmisarvon ja tasa-arvon periaatteita. (Helin ym. 2010, 40–41.)

Diakoniatyössä tuetaan, kuunnellaan, neuvotaan, rohkaistaan, ohjataan eteenpäin ja puolustetaan asiakkaiden oikeuksia. Laaja yhteistyöverkosto mahdollistaa yhteiskunnallisiin epäkohtiin vaikuttamisen. Työssä ihminen kohdataan ihmisenä hänen sen hetkessä tilanteessaan, eikä hänen ongelmiaan katsota ainoastaan asiakirjojen takaa. Työntekijän ei tule antaa asiakkaan tilanteeseen suoria ratkaisuja, vaan hän kannustaa asiakasta itse löytämään ratkaisuja omaan tilanteeseensa. Ratkaisujen etsiminen yhdessä asiakkaan kanssa, auttaa asiakasta löytämään elämästään uusia hyviä puolia. Asiakkaan omat oivallukset auttavat häntä oman elämänhallinnan parantamisessa sekä tukevat kohti muutosta ja omatoimisuutta omien voimavarojen avulla. (Helin ym. 2010, 41–42.)

Kristillisyydestä nouseva toivon välittäminen on yksi diakoniatyön tavoite. Hengellisyys ei kuitenkaan ole työn tärkein tavoite, vaan se voi olla osana muuta auttamista, silloin jos asiakas itse sitä toivoo. Kristillisyyttä voi näkyä työssä myös muilla tavoilla,

kuten työntekijän asenteessa ja tavassa tehdä työtä. Kristus voidaan nähdä jokaisessa asiakkaassa ja Hänen rakkaus kuuluu kaikille. Se miten työntekijä kohtaa asiakkaan tuo asiakkaalle näkyviin työntekijän kristillisen arvomaailman. On tärkeää, että asiakkaalle jää tunne siitä, että hänet on kohdattu, vaikka hänen tilanteeseen ei sillä hetkellä löydetäisi konkreettista apua. Pelkkä rinnalla kulkeminen voi auttaa asiakasta pääsemään eteenpäin. (Helin ym. 2010, 42.)

Pyrkimys kokonaisvaltaiseen auttamiseen voi painottua diakoniatyössä eri tavoin. Auttamista voidaan lähestyä karitatiivisesta, pastoraalisesta, sosiaalisesta, katekeettisesta tai liturgisesta näkökulmasta. Näkökulmat näkyvät usein työssä myös samanaikaisesti. Karitatiivinen näkökulma on yksi diakoniatyön keskeisiä työn lähestymistapoja ja sillä tarkoitetaan avun antamista lähimmäisenrakkauden pohjalta. Sosiaalinen lähestymistapa pyrkii puuttumaan yhteiskunnallisiin epäkohtiin ja ehkäisemään hädän syitä. Pastoraalisella näkökulmalla tarkoitetaan sielunhoidollista lähestymistapaa työssä. Katekeettinen näkökulma näkyy seurakunnassa erityisesti vapaaehtoisuuteen, rippikouluun, diakoniasvatukseen, palveluohjaukseen ja terveyden edistämiseen liittyvissä tehtävissä. Liturgisuus näkyy seurakunnan jumalanpalveluselämässä ja se on diakoniatyön ydin. Kokonaisvaltainen auttaminen diakoniatyössä pitää sisällään niin yhteisön, yksilön kuin perheen näkökulmat. (Rättyä 2012, 87.)

2.4 Diakoniatyö Espoon seurakunnissa

Espoon seurakuntayhtymä muodostuu kuudesta eri seurakunnasta, joista yksi on ruotsinkielinen. Seurakuntia ovat Espoon tuomiokirkon, Leppävaaran, Olarin, Tapiolan ja Espoonlahden seurakunta sekä Esbo svenska församling. Ruotsinkielinen seurakunta tarjoaa palveluita koko Espoon seurakuntayhtymän alueella. Viisi muuta seurakuntaa on jaettu tiettyihin alueisiin, joista alueellisesti suurimpana seurakuntana toimii Espoon tuomiokirkkoseurakunta. (Espoon seurakunnat i.a.) Seurakuntien toiminta-ajatuksena on tukea ihmisten elämää ja luoda mahdollisuudet sille, että kristillinen usko ja rakkaus toteutuisivat. Keskeisimpinä arvoina toimintaa ohjaavat oikeudenmukaisuus, sitoutuminen, armo ja yhteisöllisyys. (Espoon seurakunnat 2010.)

Kaikki Espoon seurakuntayhtymän seurakunnat tarjoavat diakoniapalveluita ajanva-
rausperiaatteella. Diakoniatyöntekijät antavat asiakkaille keskusteluapua, tukevat talou-
dellisesti sekä neuvovat erilaisissa tilanteissa esimerkiksi virkamiesten kanssa asioimi-
sessa. (Espoon seurakunnat i.a.) Asiakastyön lisäksi diakoniatyöntekijöiden työmene-
telminä ovat ryhmien ohjaaminen, erilaisten leirien ja retkien järjestäminen sekä vapaa-
ehtoistyöntekijöiden ohjaaminen ja kouluttaminen. Suurin osa diakoniatyöntekijöiden
työajasta kuitenkin muodostuu asiakkaiden kanssa käydyistä keskusteluista ja niiden
pohjalta muodostuvista työtehtävistä. Diakoniatyöntekijät toteuttavat asiakastyötä seu-
rakunnan tiloissa, vastaanotoilla, laitoksissa, asiakkaiden kodeissa sekä sähköpostin ja
puhelimien välityksellä. (Kalske & Honkanummi 2009, 34.)

Vapaaehtoistojen rooli seurakunnantoiminnassa on suuri ja heitä pyritään koko
ajan hankkimaan lisää mukaan toimintaan. Seurakunta järjestää vapaaehtoistojen
lähimmäispalvelu peruskurssia, joka toteutetaan kolmipäiväisenä. Kurssi antaa vapaaeh-
toistojen paremmat valmiudet toimia seurakunnan vapaaehtoistyössä. (Espoon
seurakunnat i.a.) Kouluttamisen lisäksi diakoniatyöntekijät tukevat ja ohjaavat vapaaeh-
toisia heidän tehtävässään sekä palkitsevat heitä ja järjestävät heille virkistystoimintaa
(Kalske & Honkanummi 2009, 37).

Erillisenä palveluna seurakuntayhtymässä toimii yhteinen diakoniatyö, joka vastaa eri-
laisten vammaisryhmien diakoniapalveluista. Työ painottuu näkövammaisiin, kehitys-
vammaisiin ja kuuroihin, jotka käyttävät viittomakieltä. Yhteisestä diakoniatyöstä vas-
taa neljä seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijää. Koko Espoon seurakuntayhtymässä
työskentelee tällä hetkellä yhteensä neljäkymmentä diakoniatyöntekijää. (Espoon seura-
kunnat i.a.) Kaikki seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijät toteuttavat yhteistyössä ker-
ran vuodessa yhteisen diakonian retkipäivän. Tämän lisäksi jokainen seurakunta järjes-
tää itsenäisesti retkiä diakoniatyön kautta. Eri vammaisryhmille järjestettävien retkien ja
leirien toteuttaminen kuuluu yhteiselle diakoniatyölle. Yleisen diakoniatyön kautta leirejä
ja retkiä toteutetaan maahanmuuttajille, perheille ja vanhuksille sekä mielenterveys- ja
päihdekuntoutujille. Vuoden 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan yhteinen retkipäivä ta-
voitti parhaiten mielenterveyskuntoutujia ja suurin osa diakoniatyöntekijöiden toteutta-
mista ryhmistä oli suunnattu mielenterveyskuntoutujille sekä heidän läheisilleen. (Kals-
ke & Honkanummi 2009, 36, 38.)

Diakoniatyö tukee asiakkaita myös erilaisten ryhmien avulla. Espoon seurakuntien diakoniatyössä ryhmät painottuvat esimerkiksi erotilanteessa oleville perheille, maahanmuuttajille, mielenterveyskuntoutujille ja läheisen kuoleman kohdanneille. Surun kohdanneille järjestetään myös sururyhmien lisäksi suruleirejä. (Espoon seurakunnat i.a.)

Essoossa työskentelevät diakoniatyöntekijät painottavat työssään auttamista, tukemista ja vierellä kulkemista. Valtakunnan tasolla nämä samat tehtävät tulevat myös esiin yleisimpinä diakoniatyön tehtävinä. (Helin 2009, 41.)

3 SEURAKUNTA YHTEISÖNÄ

3.1 Työntekijänä seurakunnassa

Seurakunta on hengellinen yhteisö, jonka tarkoituksena on pyrkiä ihmisten maailmassa toteuttamaan Jumalan tahtoa. Sen toteuttamiseen kuuluu oikeudenmukaisuus ja rakkaus ihmisten välillä sekä yhteydenpitäminen Häneen. Seurakunnan toiminta palvelee eri muodoissaan seurakunnalle olennaista hengellistä elämää. Kirkkolaki, kirkkojärjestys ja kirkon vaalijärjestys ohjaavat seurakuntien työtä. (Kauppinen, Särkiö & Hiilamo 2011, 33, 44.) Kirkkolaki (1993/1054) alkaa kirkon tunnustuksella, jonka pohjalta määräytyy kirkon ja seurakunnan perustehtävä. Sen pohjalta jokainen seurakunta määrittää itselleen omat toiminta-ajatukset. Jokainen seurakunta määrittää omat toiminta-ajatuksensa sen mukaan, mikä seurakunnan toiminnassa on keskeisintä. Toiminta-ajatusten muodostamiseen vaikuttaa myös seurakunnan sijainti, koko, toimintaympäristö ja paikalliset erityishaasteet. Kaikki seurakunnan toiminta tulee palvella perustehtävää. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 22–23.)

Kirkkojärjestys (1991/1055) määrittää seurakunnan tehtävät, jotka jakaantuvat kolmeen pääryhmään. Ryhmiä ovat jumalanpalvelus, kirkolliset toimitukset sekä seurakunnan muu toiminta. Kirkollisia toimituksia ovat avioliittoon vihkiminen, kaste ja hautaan siunaaminen. Muu seurakunnan toiminta jaetaan kahteen ryhmään, joista ensimmäinen pitää sisällään kristillisen kasvatuksen ja opetuksen sekä konfirmaation ja toinen pitää sisällään sielunhoidon ja ripin, kurinpidon, lähetystyön ja diakonian. Kirkkojärjestys ja kirkkolaki ovat toiminnan ohjenuorina, mutta nykypäivänä seurakunnan toiminta on laajempaa, kuin jumalanpalvelus ja muut kirkolliset toimitukset. (Kauppinen ym. 2011, 33.) Työyhteisöön liittyminen ja työyhteisön liittyminen toimintaympäristöönsä, on sitä helpompaa, mitä selkeämmät ja ymmärrettävämmät tehtävät työyhteisö on itselleen määrittänyt (Turunen & Poutiainen 2003, 15).

Seurakunnan muodostavat luterilaisen perinteen mukaisesti kastetut seurakunnan jäsenet. Työntekijöiden ja seurakunnan jäsenten välille muodostuu palvelusuhde. (Turunen & Poutiainen 2003, 15.) Seurakunnan työtä johtavat palkattujen työntekijöiden lisäksi luottamushenkilöt eli seurakuntalaiset. Seurakunta koostuu sen kaikista jäsenistä, mutta

palkatuilla työntekijöillä ja luottamushenkilöillä on seurakunnassa erityisasema. (Kauppinen ym. 2011, 11.) Yleinen johtaminen seurakuntatyön toteutuksessa jakaantuu taloudelliseen ja toiminnalliseen johtamiseen. Seurakuntatyön johtamisesta vastaa kirkkoherra, joka toimii esimiehenä opetus-, julistus- ja palvelutyössä toimiville seurakunnan työntekijöille. Taloudesta vastaa seurakunnan talouspäällikkö. Hän toimii tavallisesti useampien esimiehenä, kuin kirkkoherra. Tämän lisäksi seurakunnassa toimii eri työ- ja toimialoilla omat johtavat työntekijät. Heillä on vastuullaan oman toimialan työntekijöiden johtaminen. Seurakunnan koko vaikuttaa siihen, kuinka monta eri toimialan johtavaa työntekijää seurakunnassa toimii. Seurakuntatyö toteutetaan yhteistyössä palkattujen työntekijöiden ja vapaaehtoisten seurakunnan vastuunkantajien kesken niin, että päävastuu toiminnan toteuttamisesta on palkatuilla työntekijöillä. (Turunen & Poutiainen 2003, 15–16.)

Hengellinen työ tuo seurakunnan johtajuuteen erityisalueen. Hengellistä työtä tekevillä on ainakin kaksi erilaista asennetta tai näkökulmaa oman työnsä tekemiseen. Työhön kuuluvina tehtävinä tai haasteina ovat esimerkiksi raamattupiirien vetäminen, rukouksen johtaminen, nuorten iltojen toteuttaminen tai saarnan pitäminen. Ne kuuluvat seurakuntatyöntekijän työsuorituksiin ja ovat osana sitä työpanosta, jota työntekijät antavat työnantajalleen. Tämän työn vastineeksi työntekijät saavat kuukausipalkkansa. Hengellinen työ on myös usein kutsumustyö, minkä seurauksena työntekijät suhtautuvat työhönsä kokonaisvaltaisesti ja henkilökohtaisesti. Työ on osa työntekijän omaa elämää ja työn kautta hän itsekkin rakentuu ja tulee ravituksi. Hengellisen elämän ytimenä on henkilökohtainen usko, joka voi parhaimmillaan olla työn voimavarana niin työntekijälle kuin seurakunnalle. (Kantola 2001, 18–19.)

3.2 Diakoniatyöntekijänä seurakunnassa

Diakoniatyön keskuksena on jumalanpalvelus, johon kuuluu sana ja sakramentit. Sen avulla jokaisella on mahdollisuus tulla osalliseksi Jumalan armosta ja lahjoista. Ne ovat seurakunnan diakoniatyön ja yhteiskuntavastuun perustana. (Helin ym. 2010, 42.) Kirkkolaki (1993/1054) määrittää, että yksi diakoniatyöntekijän virka tulee olla jokaisessa seurakunnassa. Paikallisseurakuntiin on myös laadittu erillisiä johtosääntöjä koskien diakonian ja diakoniajohtokunnan tai vastaavan työtä. Kirkkojärjestyksen (1991/1055)

mukaan palkatun työntekijän lisäksi diakonia kuuluu jokaiselle seurakuntalaiselle. Se tulee näkyviin elämäntapana ja asenteena. Seurakuntalaisten työ konkretisoituu vapaaehtoistyön kautta ja lähimmäisenrakkauten näkyminen jokapäiväisessä elämässä vie kristillistä sanomaa eteenpäin. (Helin ym. 2010, 47.)

Asiakastyö muodostaa ison osan diakoniatyöntekijän työstä. Hyvä vastaanottotilanne on kiireetön ja diakoniatyöntekijä mahdollistaa, että asiakas jaksaisi paremmin epävarmas-
sa elämäntilanteessaan. Työssä keskeistä on suunnitelmallisuus ja asiakkaan kokonaistilanteen hahmottaminen ja jäsentäminen. Myös yhteistyö eri verkostojen kanssa on tärkeää, jotta asiakas voidaan tarvittaessa ohjata niiden palveluiden pariin, joita hän tarvitsee. Kohtaamisessa oleellista on, että asiakkaalle mahdollistuisi juuri se apu ja tuki, jonka hän sen hetkessä elämäntilanteessaan tarvitsee. Tilanteessa tavoitteiden asettaminen ja jatkosuunnitelman tekeminen asiakkaan oman elämän hallinnan tukemiseksi on tärkeää. Seurakunnan tulee taata diakoniatyön asiakastyöhön tarvittavat resurssit, koska tapaamisilla on todettu olevan selkeä vaikutus asiakkaiden elämään. Asiakastyön edellytyksinä on kiireettömyys, rohkeus, ammatillisuus, rauhallisuus ja työntekijän omien rajojen tunnistaminen, koska asiakastyö on vaativaa. On tärkeää, että seurakunta kunnioittaa jokaista työntekijää asiantuntijana. Diakoniatyöntekijät joutuvat työssään koko ajan tekemään myös töitä itsensä kanssa suhteessa omiin rajoihinsa. (Koski & Kostiainen 2011, 26.)

Diakoniatiimi on myös keskeisessä asemassa tukemassa diakoniatyöntekijää erilaisissa asiakastilanteissa. Tiimin jäsenten välinen keskustelu on tärkeää, koska sen avulla saadaan asiakkaan tilanteeseen uusia näkökulmia. Oleellisena tuki on erityisesti avustuspäätöksiä tehtäessä, jossa vastuu jaetaan koko tiimin kesken ja siten päätöksiin saadaan keskinäistä tukea. Tiimin avulla diakoniatyöntekijät pystyvät myös refleктоimaan omaa työtään ja erilaisia asiakastilanteita. Näin tiimi pystyy paremmin pitämään kiinni yhteisesti sovitusta toimintaperiaatteista ja luomaan uusia yhteisiä toimintalinjoja. Erilaiset ja uudet näkökulmat ovat tiimin rikkautena. Haastavissa asiakastilanteissa tiimi myös toimii tilanteiden purkuryhmänä, joka tukee jokaisen diakoniatyöntekijän työtä. Yhdessä tiimi voi hakea tukea työhönsä työnohjauksesta ja erilaisista yksittäisistä konsultaatioista. Diakoniatiimin jäsenet voivat tehdä työtä myös työpareina ja tällöin työpari saa tukea työhönsä koko tiimiltä. (Koski & Kostiainen 2011, 26.)

Isoissa seurakunnissa tiimi- ja parityöskentely mahdollistaa lisäedellytyksiä diakonia-työhön. Pienemmissä seurakunnissa tulee hakea yhteistyötahot omaan työhön muista seurakunnan työntekijöistä, yhteistyöverkostoista tai muissa seurakunnissa työskentelevistä työntekijöistä. Asiakastyön osalta diakoniatyö jää usein näkymättömäksi, koska työntekijää sitoo vaitiolovelvollisuus. (Helin ym. 2010, 53.) Tiimityön mahdollistamiseksi tulisi tiimipalavereiden olla säännöllisiä esimerkiksi kerran viikossa. Tämän lisäksi työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus yhteisöllisiin tilanteisiin, joissa mahdollistuisi hengellisen elämän toteuttaminen työyhteisössä. (Koski & Kostianen 2011, 26.)

3.3 Uutena työntekijänä työyhteisöön

Uuteen työyhteisöön tullessa uudesta työntekijästä käytetään usein nimitystä vastaalkaja eli noviisi. Jo työssä pidempään työskennelleitä työntekijöitä kutsutaan taas eksperteiksi ja heitä pidetään työn asiantuntijoina tai mestareina. Työn asiantuntijuus on karttunut työntekijöille pitkän ja monipuolisen työkokemuksen perusteella. Asiantuntijuus ei kuitenkaan ole karttunut ainoastaan pitkän työkokemuksen kautta, vaan työn monipuolisuuden ja vaihtelevuuden kautta. Pitkään työssä olleiden työn on pitänyt olla sellaista, että se on mahdollistanut heille uuden oppimista, eivätkä työtehtävät ole olleet koko ajan samanlaiset. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 164–165.)

Työyhteisössä työskentelevien jäsenten tiedot ja taidot vaihtelevat siis suuresti ja tämän vuoksi ekspertit ja noviisit työskentelevät hiukan eri tavoilla. Työntekijöiden tietoihin ja taitoihin vaikuttaa myös se, millaisen koulutuksen työntekijät ovat työhönsä saaneet. Myös opiskeluaikakohta vaikuttaa paljon siihen, kuinka hyvät taidot työntekijällä on eri asioissa, esimerkiksi kielitaito tai tietojenkäsittelyosaaminen. Noviisit eivät esimerkiksi pysty ratkaisemaan työyhteisössä tulevia ongelmatilanteita yhtä nopeasti ja virheettömästi kuin ekspertit. Tietotaitojen lisääntymisen kautta ekspertit pystyvät muodostamaan ongelmatilanteeseen isompia kokonaisuuksia ratkaisuvaihtoehdoiksi. (Colliander ym. 2009, 164–165.)

Ekspertit voivat tukea noviiseja mentoroinnin avulla työn alkuvaiheessa. Mentorointi on uuden työntekijän tavoitteellista tukemista ja ohjaamista. Se on myös kahdenkeskinen vuorovaikutussuhde, jonka avulla myös ekspertti voi oppia uutta nykyisestä työstään.

Molempien osapuolien tulee sitoutua mentorointisuhteeseen ja olla valmiita jakamaan omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan toiselle. Mentoroinnin avulla uudella työntekijällä on mahdollisuus keskustella asioista syvällisemmin kuin tavallisessa perehdyttämislanteessa. Tämän vuoksi mentorointisuhteen tulee olla luottamuksellinen, avoin ja tasa-vertainen. Mentoroinnissa keskeistä on toisen ihmisen aito kuunteleminen, tukeminen ja asioista keskusteleminen. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole valmiiden vastausten antaminen uudelle työntekijälle, vaan tukea uutta työntekijää itse ratkaisemaan ongelmia ja tekemään päätöksiä. (Frisk 2003, 58–59.)

4 PEREHDYTTÄMINEN

4.1 Perehdyttämisen tarkoitus

Perehdyttämisellä tarkoitetaan uuden työntekijän vastaanottamista ja ohjaamista työhön sekä työtehtäviin (Kirkkohallitus 2010, 4). Sen avulla rakennetaan silta rekrytoinnista uuden työntekijän työsuhteen kaaren alkuun (Valvisto 2005, 47). Perehdyttämisen toteutumisen vastuu on aina esimiehellä ja se on yksi tärkeä johtamisen osa-alue. Sen avulla pystytään turvaamaan toiminnan sujuvuus ja laadukkuus seurakunnassa työntekijöiden vaihtuessa. Perehdyttämisen tavoitteina ovat ammattitaidon vahvistaminen, seurakunnan perustehtävän, toimintaperiaatteiden, toimintaympäristön, yhteistoimintajärjestelmän ja hallinnon toimintaperiaatteiden tunteminen. (Kirkkohallitus 2010, 4–5.)

Työturvallisuuslaki (2002/738) velvoittaa työnantajaa uusien työntekijöiden riittävään perehdyttämiseen niin, että työntekijöiden ammatillinen osaaminen ja työkokemus otetaan perehdytyksessä huomioon. Perehdyttäminen lähtee työyhteisön ja työn tavoitteista ja sen tulee palvella myös työhön tulevan etua. Työnantajan kannalta perehdyttämisen tavoitteena on, että uusi työntekijä oppii tehtävänsä mahdollisimman nopeasti ja pystyy hoitamaan tehtävänsä hyvin sekä hyödyntämään työssään aikaisemmin saamaansa ammattitaitoa ja osaamista. Myös työyhteisön yhteisten arvojen ja toimintaperiaatteiden mukaan toimiminen sekä työyhteisöön sopeutuminen ovat työnantajan tavoitteina uuden työntekijän perehdyttämisessä. Työntekijän kannalta tavoitteena on, että hän saa työtehtävistään ja työn tavoitteista selkeän kuvan ja pystyy tutustumaan koko työympäristöön. Työyhteisön ja koko organisaation toimintatapoihin, sääntöihin ja työnjakoon tutustuminen tulisi myös mahdollistua perehdyttämisen aikana. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 85–86.)

Perehdyttämisen ei tulisi olla vain teknistä opastusta, vaan sen avulla uudelle työntekijälle tulisi tulla tunne siitä, että häntä on odotettu ja hän on tervetullut työyhteisöön. Uuden työntekijän tulemiseen on tällöin valmistauduttu ja hän huomaa, että hänet nähdään ja hänestä ollaan kiinnostuneita. Pahimmillaan perehdytys voi olla sitä, että uuden työntekijän annetaan itsenäisesti opiskella asioita perehdytyskansion avulla ilman työyhteisön antamaa tukea. Esimies voi omalla toiminnallaan myötävaikuttaa perehdytys-

prosessin kulkua suotuisaan suuntaan sekä arvioida sen etenemistä. (Niiranen, Seppä-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 145–146.)

Mitä enemmän työyhteisöön rekrytoidaan uutta henkilöstöä, sitä enemmän perehdyttämistä tarvitaan. Ensimmäiset työpäivät uudessa työyhteisössä vaikuttavat oleellisesti uuden työntekijän sopeutumiseen työyhteisöön. Epävarmuus ja hallinnan puutteen tunne ovat tunteita, joita uuteen työhön tuleva joutuu kohtaamaan. Perehdytyksen johdonmukaisuus ja selkeys auttavat uutta työntekijää samaan nopeammin ja varmemmin hallintaan uuden työnsä sekä saamaan aikaan myös hyviä tuloksia. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 85.) Hyvä perehdytys varmistaa, että uuden työntekijän työpanos vie työyhteisöä lähemmäksi sen arvojen ja strategian mukaisia tavoitteita ja visioita. Perehdytyksellä pystytään myös vaikuttamaan siihen, kuinka pitkäksi aikaa työntekijä sitoutuu uuteen työhönsä. (Valvisto 2005, 47.)

4.2 Perehdyttämisen toteutus

Uuden työntekijän ensimmäiset työpäivät ovat kriittisimmät, koska niiden pohjalta työntekijä muodostaa kuvan uudesta työpaikastaan. Työntekijän mielikuvat kyseisestä työyhteisöstä voivat olla erittäin positiiviset ja tämän takia hän myös odottaa uudelta työltään mielikuviaan vastaavia asioita. Työnantajan tulee pyrkiä täyttämään uuden työntekijän mielikuvat mahdollisimman hyvin. Jo alkuvaiheessa tulleet pettymykset vaikuttavat tulevaan työhön ja työn täysipainoiseen toteutukseen. Esimiehen tulee olla uutta työntekijää vastassa hänen tullessaan ensimmäisenä päivänä töihin. Mikäli tämä ei ole mahdollista tulee esimiehen olla vähintään puhelimitse yhteydessä uuteen työntekijään. (Valvisto 2005, 48.)

Perehdytys tulee suunnitella työntekijän tarpeiden mukaiseksi. Se millaiseksi perehdytys muodostuu vaikuttaa seurakunnan koko, työntekijän työuran pituus ja tehtävät, joihin työntekijää ollaan perehdyttämässä. Työuran alkuvaiheessa oleva työntekijä tarvitsee perehdytyksen, joka on laajempi ja monipuolisempi, kuin työuralla pidempään ollut työntekijä. Perehdytyksen laajuus tulee määräytyä sen mukaan kuinka vaativa työtehtävä on kyseessä. Alkuvaiheessa olevalla työntekijällä perehdytyksen tulisi kestää vähintään 4–6 kuukautta. Uutta työntekijää perehdytettäessä on hyvä muistaa, että kaikki it-

sestä itsestään selviltä tuntuvat asiat, eivät välttämättä ole itsestään selviä toiselle, erityisesti jos perehdytettävä on nuori. Seurakunnan työkuultuuriin, työsuojeluohjeisiin ja työtehtävien työturvallisuuteen on hyvä kiinnittää huomiota erityisesti perehdytyksen yhteydessä. Hyvä perehdytys lisää onnistuneita työkokemuksia ja sitä kautta kirkkoon halutaan hakeutua töihin. (Kirkkohallitus 2010, 6.)

Jokaiselle uudelle työntekijälle tulisi suunnitella yksilöllinen perehdyttämissuunnitelma, jonka sisältö muodostuu jokaisen työntekijän tulevien työtehtävien laadun sekä tulevan työympäristön mukaan. Perehdyttämisen tulee olla sitä monipuolisempi sekä laajempi, mitä vastuullisemmasta sekä laajemmasta työnkuvasta on kyse. Esimiehen lisäksi perehdyttämisen toteutukseen tarvitaan myös työyhteisön muita työntekijöitä. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 86.) Osavastuun perehdytyksestä voi ottaa erikseen nimetty perehdyttäjä, työyhteisön henkilöstöosasto, yksikön sihteeri tai useat uuden työntekijän työtoverit (Kupias & Peltola 2009, 95). On tärkeää, että esimies on mahdollistanut työntekijöilleen sellaiset puitteet, että he pystyvät täysipainoisesti keskittymään uuden työntekijän perehdytykseen normaalien työtehtävien ohella. Normaalien työtehtävien jakaminen muiden työntekijöiden kanssa perehdytyksen ajaksi helpottaa perehdytyksen toteuttamista. (Anetjärvi & Jakobsson 2009, 86.)

Ryhmämuotoinen perehdyttäminen on myös yksi hyvä vaihtoehto suurissa työyhteisöissä. Tällöin perehdyttäminen tapahtuu usean eri yksikön yhteistyönä, jota henkilöstöhallinto koordinoi. Yksiköiden välisestä työnjaosta sopiminen on tällöin tärkeää ja esimiehen tulee huolehtia, että uusi työntekijä saa riittävän perehdytyksen omasta työstään, työyksiköstään sekä koko organisaatiosta. Ryhmämuotoisen perehdyttämisen avulla perehdyttämisestä saadaan monipuolisempi, koska siihen voidaan pyytää mukaan eri yksiköiden asiantuntijoita ja se voi myös sisältää erillisiä perehdyttämispäiviä, tutustumiskäyntejä ja koulutusta. (Kirkkohallitus 2010, 7.)

Ryhmäperehdytyksellä ei kuitenkaan pystytä korvaamaan esimiehen ja uuden työntekijän välillä käytäviä kahdenvälisiä perehdyttämiskeskusteluja. Esimiehen tulee olla uuden työntekijän tavoitettavissa, silloin kun hän tarvitsee tukea, esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä perehtyy työhönsä yksin. Henkilökohtainen kontakti esimieheen on tärkeää perehdytyksessä silloinkin, kun perehdytys on delegoitu jollekin toiselle työntekijälle. On myös otettava huomioon, että itsenäinen perehtyminen vaatii uudelta työntekijältä

kijältä oma-aloitteisuutta sekä työyhteisön hyvää tiedonkulkua. Työyhteisön tulee myös olla valmis tukemaan uutta työntekijää työssään. (Kirkkohallitus 2010, 7.)

Perehdyttämisen loppuvaiheessa olisi hyvä pitää työntekijän ja esimiehen välinen loppukeskustelu, joka lujittaa uuden työntekijän luottamusta työyhteisöön. Tämä myös lisää työntekijälle tunnetta siitä, että hän tulee kuulluksi vielä tässäkin vaiheessa. Tieto, jonka työyhteisö saa työntekijältä perehdytyksen onnistumisesta on työyhteisön tulevaisuuden kannalta arvokasta tietoa. (Valvisto 2005, 50.) Mahdollisimman kokenut ja pitkään työssä ollut työntekijä toimii yleensä hyvänä perehdyttäjänä. Perehdyttäjän tulee kuitenkin muistaa, millaista on ollut aloittaa työskentely uudessa työyhteisössä, jotta hän voi paremmin asettua uuden työntekijän asemaan. Omasta työstään pitävä ja kiinnostus toisen auttamiseen sekä opastamiseen ovat myös asioita, joita perehdyttäjällä olisi hyvä olla. Perehdyttäminen on hyvä toteuttaa jaksottamalla. Näin uusi työntekijä saa tukea ja opastusta sitä mukaa, kun tilanteet tulevat työssä eteen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195–196.) Näkemykseni mukaan perehdyttäjän ja mentorin välillä ei ole suurta eroa, mutta mentoroinnin avulla uusi työntekijä pystyy keskustelemaan mentorin kanssa syvällisemmin, kuin tavallisessa perehdyttämistilanteessa, kuten aiemmin luvussa 3.3. kerroin.

4.3 Perehdyttäminen Espoon seurakuntayhtymässä

Espoon seurakuntayhtymä on tehnyt uusille työntekijöille perehdyttämisohjeen, aikataulun ja mallisuunnitelman, joka on tarkoitettu käytettäväksi kaikissa Espoon seurakuntayhtymän seurakunnissa. Perehdyttämisohjeessa on kerrottu yleisesti mitä perehdytyksellä tarkoitetaan ja miten perehdytys tulisi toteuttaa. Perehdyttämissuunnitelman malliohjeessa on kerrottu asioita, joita uudelle työntekijälle tulisi perehdyttää sekä asioita, jotka tulisi tehdä ennen uuden työntekijän tuloa työhön. Perehdyttämissuunnitelma on jaettu aikajaksoihin, missä aikataulussa perehdytettävät asiat tulisi toteuttaa. Aikajaksoina ovat ennen palvelukseen tuloa, ensimmäinen työpäivä, ensimmäinen työviikko, kahden työssäoloviikon jälkeen, ensimmäinen työkuukausi, kahden kuukauden työskentelyn jälkeen sekä koeajan lopulla. Suunnitelman mukaan viimeiset perehdyttämiseen liittyvät asiat tulisi toteuttaa koeajan lopulla eli neljän tai kuuden kuukauden työssä olon jälkeen. (Espoon seurakuntayhtymä i.a.)

Espoon seurakuntien henkilöstöstrategian mukaan perehdyttämisen tavoitteena on, että uusi työntekijä ymmärtää ja oppii työnsä sisällön ja sen mikä on työn tavoitteena. Uuden työntekijän tulee myös ymmärtää koko työyhteisön perustehtävän toteuttamisen merkitys oman työnsä kannalta. Henkilöstöstrategian mukaan perehdyttämisen tarkoituksena on, että perehdytys toteutettaisiin niin, että työntekijän osaaminen saataisiin työyhteisön käyttöön. Tämän toteutumista edistävinä tekijöinä ovat perehdyttämistapojen jatkuva arvioiminen ja niiden kehittäminen sellaisiksi, että perehdytys on toimivaa. Uudelle työntekijälle tulee nimetä yksi tai useampi vastuullinen perehdyttäjä ja perehdyttämisohjetta tulee noudattaa johdonmukaisesti sekä perehdyttämistilaisuuksia tulee olla säännöllisesti. (Espoon seurakunnat 2004.) Espoon seurakuntayhtymä järjestää uusille työntekijöilleen perehdyttämispäiviä sekä henkilöstöhallinnon tietoisuuksia. Seurakuntayhtymä järjestää myös yhteistyössä Espoon hiippakunnan kanssa osallisena kirkon uskosta ja tehtävästä orientoitumiskoulutusta. (Espoon seurakuntayhtymä i.a.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tutkimukseni tarkoituksena on kartoittaa, mikä on uusien diakoniatyöntekijöiden kokemus työn aloittamisesta Espoon seurakuntayhtymän seurakunnissa. Tutkimusongelminani on selvittää, minkälainen vaikutus perehdytyksellä on ollut työn aloittamisessa, minkälainen vaikutus kokeneempien työntekijöiden tuella on ollut työn aloittamisessa, ja miten työntekijät ovat kokeneet päässeensä sisään työyhteisöön. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää tämän hetkinen tilanne diakoniatyöntekijöiden kokemuksista. Saatujen tietojen perusteella seurakunnat pystyvät tarvittaessa muuttamaan uusien työntekijöiden työn aloittamiseen kuuluvia käytänteitä työntekijöiden tarpeita vastaaviksi. Toteutan tutkimuksen haastattelujen ja teorian tiedon pohjalta.

Sain aiheen Espoon seurakuntayhtymältä ja he toivoivat aiheen tutkimista, jotta he saisivat tietoa uusien työntekijöiden kokemuksista työn aloittamisesta ja perehdytyksestä. Espoon seurakuntayhtymälle ei ole aikaisemmin toteutettu tämän tyyppistä tutkimusta. Espoon seurakuntayhtymälle on aikaisemmin toteutettu samaan aiheeseen liittyvä tutkimus, joka on kohdistettu seurakunnan kaikkiin työntekijöihin. Tutkimus on toteutettu vuoden 2009 lopussa sähköisenä verkossa ja se oli suunnattu työntekijöille, jotka olivat olleet seurakuntayhtymän palveluksessa kolme vuotta. Sen tarkoituksena oli kartoittaa sen hetkistä perehdyttämistoiminnan tasoa seurakuntayhtymän virastossa ja seurakunnissa. Tutkimuksen tuloksista ei tullut erikseen esiin diakoniatyöntekijöiden vastauksia. (Espoon seurakuntayhtymä 2010.)

Espoon seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijöille on myös toteutettu tutkimus hiljaisesta tiedosta ja sen jakamisesta työssä vuonna 2011. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen käsitys Espoon seurakuntien diakoniatyöntekijöillä on hiljaisesta tiedosta työssään sekä miten tietoa jaetaan ja miten jakamista olisi hyvä kehittää. Sen avulla selvisi sen hetkinen tilanne hiljaisen tiedon jakamisesta työssä ja työntekijät toivoivat, että hiljaisen tiedon jakamista voitaisiin kehittää edelleen toimivammaksi. Työntekijät kokivat hiljaisen tiedon jakamisen tärkeänä osana työtä. Tutkimuksen toteutti Anna Kalske. (Kalske 2011, 2.)

5.2 Haastateltavat ja tutkimusympäristö

Haastattelin tutkimukseeni seitsemää Espoon seurakuntayhtymän seurakunnissa työskentelevää uutta diakoniatyöntekijää, jotka olivat olleet sen hetkessä työssään alle kaksi vuotta. Toteutin haastattelut diakoniatyöntekijöiden omilla työpaikoilla Espoon eri seurakunnissa. Haastattelujen toteutus työntekijöiden omilla työpaikoilla tuntui luontevimmalta, koska pystyin samalla tutustumaan paremmin tutkimusympäristööni. Espoon seurakuntayhtymä ja sen eri seurakunnat eivät olleet minulle ennestään kovin tuttuja. Haastattelun toteuttaminen työntekijän omalla työpaikalla auttaa myös työntekijää keskittymään paremmin itse haastatteluun, koska haastatteluympäristö on työntekijälle jo valmiiksi tuttuja ja turvallinen. Haastattelupaikan tulee olla mahdollisimman rauhallinen ja ylimääräiset virikkeet on hyvä rajata pois, jotta tutkija ja haastateltava pystyisivät keskittymään itse haastatteluun täysipainoisesti (Eskola & Vastamäki 2007, 28).

Sain tiedot mahdollisista haastateltavista seurakuntayhtymän yhteiseltä diakoniasihteeriltä, joka toimi yhteyshenkilönäni opinnäytetyöhöni liittyvissä asioissa. Saamieni tietojen perusteella otin haastateltaviin ensin puhelimitse yhteyttä ja sovin heidän kanssaan tapaamisajankohdat. Haastateltavista karsiutui yksi pois, koska hän oli työskennellyt jo pidempään sen hetkessä työssään. Sain hankittua hänen tilalleen uuden haastateltavan ja lopulliseksi haastattelujen määräksi tuli seitsemän. Ennen haastattelujen toteuttamista kävin tapaamassa opinnäytetyöni yhteyshenkilöä muutaman kerran kasvotusten ja tämän jälkeen olin häneen yhteydessä puhelimitse opinnäytetyöntekoprosessin aikana.

Pyrin saamaan haastateltavia mahdollisimman useasta eri seurakunnasta, vaikka sain tiedot mahdollisista haastateltavista suoraan seurakuntayhtymän yhteyshenkilöltäni. Myös alle kahden vuoden työkokemus vaikutti siihen, ketkä soveltuivat tutkimukseeni haastateltaviksi. Sain haastateltavia useammasta eri Espoon seurakuntayhtymän seurakunnasta, mutta haastateltavien yksityisyydensuojaamiseksi en mainitse seurakuntien nimiä opinnäytetyössäni.

5.3 Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät

Toteutin tutkimuksen kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena ja aineiston keräsin yksilöhaastatteluilla, joiden runkona käytin teemahaastattelua. Valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen, koska haastateltavia oli vähän ja laadullisen tutkimuksen avulla haastattelun pystyi toteuttamaan yksilöllisemmin ja sillä saatu tieto on yksityiskohtaisempaa.

Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan ihmisten välistä ja sosiaalista merkitysten maailmaa. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuulla ihmisten omat kuvaukset heidän kokemastaan todellisuudesta. Näiden asioiden oletetaan sisältävän ihmiselle itselleen tärkeitä ja merkityksellisiä asioita. Tutkimuksen avulla pystytään myös tavoittamaan ihmisen pidemmällä aikavälillä kokemia tapahtumaketjuja esimerkiksi oman elämän kulkua. Tutkimuksen tavoitteena ei kuitenkaan ole totuuden löytäminen, vaan tutkimuksen aikana muodostuneiden tulkintojen avulla pyritään saamaan esiin asioita, jotka ovat muiden ihmisten välittömän havainnon tavoittamattomissa. Nämä asiat ovat kuin arvoituksia, joita pyritään ratkaisemaan tutkimustuloksia tulkitsemalla. (Vilka 2005, 97–98.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei voida erotella erikseen aineiston keräämistä ja analyysia, vaan ne ovat yksi yhteinen kokonaisuus. Tutkimuksessani erotin kuitenkin nämä kahdeksi eri työvaiheeksi. Ennen haastattelujen tekemistä on hyvä miettiä, mitä analyysintapaa haluaa käyttää aineiston analysoinnissa. Analyysitapaa voi käyttää ohjenuorana haastattelun suunnittelussa ja sen purkamisessa. Yleisimpiä laadullisessa tutkimuksessa käytettyjä aineistonkeruumenetelmiä ovat kysely, haastattelu, havainnointi sekä erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Niitä voidaan yhdistellä tai käyttää rinnakkain tutkimusongelmista ja resursseista riippuen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 68–70.)

Teemahaastatteluni teemoja on kolme ja ne ovat kokemukset työyhteisöön sisään pääsemisestä, kokeneemilta työntekijöiltä saatu tuki ja perehdytys. Valitsin teemahaastattelun, koska se sopii mielestäni parhaiten tämän tyyppiseen tutkimukseen, jossa tutkitavasta asiasta tulee saada selville mahdollisimman monipuolista ja erilaista tietoa. Haastattelemalla pystyin saamaan laajemmin tietoja aiheesta kuin, jos tutkimus olisi tehty tarkoin rajatuilla kysymyksillä. Usein tarkoin rajatuissa kysymyksissä vastaukset

ovat lyhyempiä, eikä tutkimukseni tarkoituksena ole saada vastauksia tiettyihin kysymyksiin. Tarkoituksena oli saada teemoista mahdollisimman laaja ja monipuolinen kuva. Lisäksi haastattelun kautta esiin tulleet asiat voivat olla työyhteisön kehittämisen kannalta tärkeitä.

Teemahaastattelua pidetään Suomessa suosituimpana tapana kerätä laadullista aineistoa. Haastattelu etenee tutkijan aloitteesta ja usein hänen ehdoillaan, mutta sen pääajatuksena on eräänlainen keskustelu, jossa vuorovaikutuksella on suuri merkitys. Hyvän vuorovaikutuksen avulla tutkija pystyy saamaan selville haastateltavilta asioita, jotka häntä kiinnostavat ja jotka vastaavat tutkimuksen teemoihin. Haastattelussa käytettävät teema-alueet ja aihepiirit on etukäteen määriteltävä. Teemoja ei kuitenkaan tarvitse käydä läpi samassa järjestyksessä kuin ne on paperille merkitty, vaan keskustelu voi olla vapaamuotoisempaa ja haastattelujen laajuus voi vaihdella. Tutkijan on pidettävä huolta siitä, että kaikki teemat käydään läpi ja hän voi pitää itsellään haastattelua varten jonkinlaista tukilistaa käsiteltävistä asioista. Tutkimuksen luonteen takia tutkijan on löydettävä omat rajat haastateltavan kohtaamisessa sekä siinä, kuinka paljon hän haluaa jakaa omia ajatuksiaan haastateltavalle. Haastattelun avulla haastateltava pystyy tuomaan esiin omat mielipiteensä ja kokemuksensa tutkimuksen teemoista. (Eskola & Vastamäki 2007, 25–28.)

Valitsin analysointitavaksi teemoittelun, koska mielestäni sen avulla pystyin parhaiten saamaan haastatteluista esille tutkimukseni kannalta oleelliset asiat. Teemoittelun avulla pystyin myös järjestämään tutkimustulokset teemoittain. Teemahaastattelun aineiston analysoimisessa teemoittelu on yksi hyvin yleisesti käytetty menetelmä (Eskola & Vastamäki 2007, 43). Päädyin pitämään tutkimustulosten teemat samoina kuin, mitä teemoja olin käyttänyt itse teemahaastattelussa. Tämä oli mielestäni tutkimuksen kannalta järkevintä, koska huomasin, että haastatteluvastauksista ei noussut muita uusia aiheita, jotka olisi voinut laittaa uusiksi tutkimustulosten teemoiksi. Näin tutkimuksen teemat pysyivät samoina koko tutkimuksen ajan ja mielestäni se teki tutkimuksesta selkeän kokonaisuuden. Haastatteluvastauksista kuitenkin nousi uusia pienempiä aiheita, jotka pystyin hyvin liittämään jo valmiina olevien teemahaastattelun teemojen alle.

Teemoittelun tarkoituksena on jäsentää aineisto teemoihin, jonka jälkeen se pelkistetään. Muihin laadullisiin tutkimuksiin verrattuna teemahaastattelussa aineistosta analy-

siin siirtyminen on helpompaa, koska litteroinnin jälkeen aineisto voidaan järjestää uudelleen teemoihin. Teemoittain aineiston analysoiminen on myös helpompaa. Jokaisesta teemasta nostetaan esiin antoisimmilta vaikuttavat vastaukset, joita muokataan kaikkien haastattelujen vastausten perusteella. Näin käydään läpi koko aineisto teema teemalta. Analysointiin tulee myös liittää mukaan aikaisemmat tutkimustulokset ja teoria. (Eskola & Vastamäki 2007, 43.) Usein analysointivaiheessa tulee esiin myös muita teemoja, kuin mitä teemahaastattelun teemoina on ollut. Teemat voivat kuitenkin luonnollisesti liittyä alkuperäisten teemojen yhteyteen. Analysoinnissa esiin tulleet teemat muodostuvat siitä, miten tutkija tulkitsee haastateltujen sanomisia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173.) Käytin analyysissä teoriaohjaavaa analyysia. Tällöin teoriasta on etukäteen valittu analyysia ohjaavia aiheita, mutta se ei pohjaa suoraan teoriaan (Tuomi 2008, 130). Teoria ohjasi itse analyysin etenemisessä. Teoriaohjaavassa analyysissä edetään alkuun aineistolähtöisesti ja analyysin edetessä analyysissä on tunnistettavissa aikaisemmin käytetyn teorian vaikutus ja tämä avaa aiheesta uusia ajatuksia (Tuomi 2008, 131).

Nauhoitin haastattelut nauhurilla ja yhden haastattelun pituudeksi tuli noin puoli tuntia. Haastattelujen pituudet vaihtelivat jonkin verran, mutta pisin haastattelu oli noin neljäkymmentäviisi minuuttia. Litteroin kaiken saamani haastattelumateriaalin sanatarkasti. En kuitenkaan ottanut litteroinnissa huomioon huokauksia, yskähdyksiä tai muita usein toistuvia samoja sanoja. Litteroinnin jälkeen tulostin kaiken kirjoittamani aineiston paperille ja tämän jälkeen luin aineiston läpi useaan kertaan. Samalla tein aineistoon alleviivauksia, jotka helpottivat samantyyppisten asioiden löytämistä eri haastatteluvastauksista. Analysoin aineiston teemoittelemalla sen teemahaastattelun teemojen mukaisesti. Kävin aineistoa läpi teemoittain niin, että yritin löytää haastatteluvastauksista yhteneväisyyksiä, jotka sitten pelkistin yhtenäisiksi vastauksiksi. Pelkistetyt vastaukset kirjoitin ylös paperille ja paperilta siirsin kaiken saamani materiaalin koneelle tutkimustuloksiksi. Aineiston analysointivaiheessa aineistosta nousi uusia yksittäisiä aiheita jo valmiiden haastatteluteemojeni alle. Aiheiden alle kokosin kaikki pelkistämäni samantyyppiset haastatteluvastaukset. Näin kävin läpi järjestelmällisesti koko keräämäni aineiston. Lopuksi tulkitsin tutkimustulokset, joista muodostin omat johtopäätökset ja kehittämisisideoita.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Perehdytyksen vaikutus työn aloittamisessa

Haastattelemi diakoniatyöntekijät pitivät perehdytystä hyvin tärkeänä työn aloittamisvaiheessa. He kokivat, että perehdytyksellä on suuri merkitys siihen, miten hyvin työhön ja työyhteisöön pääsee sisälle. Vain muutama haastateltavista koki, että oli saanut kokonaisuudessaan hyvän perehdytyksen ja perehdytys oli ollut hyvä kokemus. Muutama haastateltavista koki, että perehdytys oli toisaalta mennyt hyvin, mutta he toivoivat perehdytykseltä enemmän, kuin mitä olivat saaneet. Asioiden selviäminen vaati uusilta työntekijöiltä paljon oma-aloitteisuutta. Haastateltavat uskoivat, että perehdytyksellä voidaan vaikuttaa siihen, kuinka pitkäksi aikaa ihmiset saadaan jäämään seurakuntaan töihin. Myös Valviston (2005) mukaan perehdytys vaikuttaa työntekijän työhön sitoutumiseen.

Yli puolet haastateltavista kertoi, että perehdytys toteutui heidän työyhteisöissään enemmän sitä kautta, että he itse kyselivät asioita työkavereiltaan ja esimieheltä. Suurimman osan asioista he saivat tietää kyselemisen kautta. Yksittäisenä kokemuksena haastatteluissa ilmeni, että perehdytys toteutui monelta osin ja työntekijä on itse varannut keskusteluaikoja työkavereiltaan. Kaikista haastatteluista ei selvinnyt oliko työntekijällä nimettyä perehdyttäjää perehdytyksen aikana. Muutama haastateltava kertoi, että heillä ei ollut varsinaista nimettyä perehdyttäjää. Osa haastateltavista kertoi, että nimetty perehdyttäjä oli omasta tiimistä, mutta perehdytyksen vastuu oli koko tiimillä. Yksittäisenä kokemuksena tuli myös esiin, että jossain työyhteisössä ensimmäisten päivien aikana perehdytys oli hyvin tiivistä. Työn aloittaminen muiden työntekijöiden lomaaikaan taas vaikeutti työn aloittamista, koska työyhteisössä ei tuolloin ollut riittävästi ihmisiä kertomassa asioita ja uusi työntekijä jäi asioiden kanssa yksin.

Odotin vähän enemmän perehdytykseltä, kuin mitä olen saanut, mutta kaikki meni loppujen lopuksi hyvin. Se vaati paljon oma-aloitteisuutta.

Vaikka perehdytys meni mun mielestä ihan hyvin, ni välillä sitä mieltii, että onko sitä kuitenkaan saanu tarpeeksi sitä perehdytystä.

6.1.1 Perehdyttämissuunnitelman käyttö ja muut materiaalit

Yli puolet haastattelemistani diakoniatyöntekijöistä kertoi, että työn alkuvaiheessa heillä oli käytössä perehdytykseen tarkoitettu lomake. Lomakkeeseen oli merkitty työhön liittyviä asioita, joita heidän tuli käydä läpi eri työntekijöiden kanssa. Lomake sisälsi eri osa-alueita esimerkiksi diakoniatyöstä, seurakunnan muusta työstä ja organisaatiosta yleisesti. Haastatteluissa ilmeni, että lomakkeen konkreettinen käyttö kuitenkin vaihteli eri työntekijöiden perehdytyksissä. Haastateltavien mukaan lomake auttoi heitä tutustumaan monipuolisesti uuteen työyhteisöön, siltä osin kuin lomaketta käytiin yhdessä läpi. Muutama haastateltavista koki lomakkeen käytön hyväksi ja kattavaksi. Lomakkeen avulla heidän oli tavallaan pakko käydä tietyt asiat läpi yhdessä jonkun kanssa.

Kaikki haastateltavat eivät käyttäneet haastatteluissa sanaa perehdyttämissuunnitelma, mutta ilmeisesti perehdyttämiseen tarkoitettu lomake vastasi perehdyttämissuunnitelmaa. Muutama haastateltava kertoi, että perehdyttämissuunnitelman käyttö toteutui osittain tai ei niin tarkasti heidän perehdyttämisessään. Yksittäisenä kokemuksena tuli esiin, että perehdyttämissuunnitelmaa ei ollut lainkaan käytössä perehdyttämisen aikana. Uudella työntekijällä oli ollut käytössä ainoastaan lista omista työtehtävistä, mutta listasta ei selvinnyt tarkemmin mitä työ käytännössä pitää sisällään. Myös omaan työalaaan liittyvää kirjallista materiaalia ei kaikissa seurakunnissa ollut. Tämä tuli esiin noin puolessa haastatteluista. Haastateltavat kertoivat, että olivat enemmän itse hakeneet tietoa omaan työalaaan liittyen.

Perehdytysuunnitelman käyttö toteutu osittain ja osittain se oli vähän semmonen, että ei ne kaikki varmaan ihan toteutunu mitä siin oli.

Kyllä sinne jäi kysymysmerkkejä, kun se oli siinä niin alkuvaiheessa, kun muutenkin vielä etsii täysin sitä omaa paikkaansa työyhteisössä. Moni asia tulee käytännössä vasta toteen, et miten tää nyt menikään.

Noin puolet haastateltavista kertoi, että heillä ei ollut käytössä varsinaista perehdytyskansiota. Haastattelujen mukaan perehdyttämisessä käytettiin noin puolella haastateltavista erinäisiä kansioita eri aiheista, esimerkiksi vastaanottotoiminnasta, avustuksista, seurakunnan strategiasta, luottamushenkilöistä ja vapaaehtoistyöryhmästä. Sama määrä haastateltavista koki saamansa perehdytysmateriaalin riittäväksi ja materiaali oli heidän

mielestään helposti löydettävissä. Yksittäisinä kokemuksina tuli esiin, että jossain seurakunnassa oli diakoniatyöstä erillinen kansio sähköisessä muodossa. Kokemuksena myös oli, että diakoniatyön osalta tiedostot olivat sekavia. Muutama haastateltavista koki perehdytysmateriaalien löytymisen välillä vaikeaksi ja sähköisessä muodossa olevaa tietoa oli paljon. Materiaalien etsiminen koettiin vaikeammaksi erityisesti silloin, jos seurakuntatyöstä ei ollut aikaisempaa työkokemusta. Materiaalien paljouden vuoksi tuli tietää, mistä tietoa lähti etsimään. Yksittäisenä kokemuksena haastatteluissa myös ilmeni, että kaikista sähköisessä muodossa olevista materiaaleista ei ollut tietoa. Työntekijä saattoi tietää ainoastaan seurakunnan Internet-sivut, mutta hänellä ei ollut tietoa muista materiaaleista.

Se oli aluks vähän semmonen sillisalaatti, ku siel on niin paljon niitä kansioita, et siin meni kyl hetken aikaa, et sielt löys kaikkee ja sen hahmotti. Sitä materiaalia tuntu, et sitä on vaan niin paljo, ni menihän siihen aikaa ennen ku opit käyttämään sitä.

6.1.2 Perehdyttämisen toteutus

Perehdyttäminen toteutui jokaisen haastateltavan kohdalla hiukan erilalla. Muutama haastateltava kertoi, että oli saanut uuden työntekijän oppaan, jossa oli kerrottu asioita mitä työssä tulee ottaa huomioon. Muutamalle oli myös lähetetty kotiin kirje ennen työhön tuloa. Haastatteluissa tuli esiin, että esimies perehdytti uusille työntekijöille työhön liittyviä yleisiä asioita ja diakoniatyön käytännöntyön perehdytyksestä vastasi oman tiimin työntekijät. Tämä tuli esiin muutamassa haastattelussa. Kjelinin ja Kuusiston (2003) mukaan hyvänä perehdyttäjänä toimii mahdollisimman kokenut ja pitkään työssä ollut työntekijä. Muutama uusi työntekijä tapasi ennen työn alkamista työntekijän, jonka sijaiseksi he olivat tulossa. Tämä kertoi heille heidän tulevasta työstään. Uudet työntekijät kokivat tapaamiset hyvinä ja tärkeinä, koska niiden avulla he pystyivät saamaan tulevasta työstä juuri sitä tietoa, jota he eivät mistään muualta saa. Muutama oli päässyt tapaamaan myös kirkkoherran kanssa. Suurimman osan asioista uudet työntekijät saivat kuitenkin tietää kyselemällä asioita työkavereiltaan ja esimieheltä.

Mä tapasin ihan lyhyesti sitä ihmistä kenen sijaiseks mä menin. Kyl hän osas tosi hyvin kertoa, kun hän oli pitkään tehny sitä työtä, et miten teet ja

anto omia vinkkejä ja kerto miten on toimittu. Se oli kyl tosi hyvä ja laitoin niitä asioita sitten itelle ylös.

Ei oltu varattu semmosia varsinaisia perehdytyspäiviä, ku yks semmonen, et mä tapasin tän mun lähiesimiehen.

Perehdyttämiseen tarkoitettua lomaketta käytettiin muutaman uuden työntekijän perehdytyksessä järjestelmällisemmin niin, että työntekijä kävi eri henkilöiden luona perehdytyksessä ja listaan merkittiin perehdytyksen jälkeen, että asia oli käyty läpi. Suurimalle osalle haastateltavista lomakkeen käyttö jäi vajanaiseksi ja joitain aiheita ei käyty yhteisesti läpi kenenkään kanssa. Yksittäisenä kokemuksena kävi ilmi, että jossain seurakunnassa perehdytyskansiota ja perehdytykseen tarkoitettua listaa ei käytännössä käyty läpi ollenkaan. Yksittäisenä kokemuksena lomakkeen käytöstä tuli myös esiin, että uuden työntekijän tuli palauttaa lomake jo alle kahden kuukauden kuluttua työn aloittamisesta. Uusi työntekijä koki tämän liian lyhyeksi ajaksi lomakkeen käytölle. Kirjon perehdyttämisosoppaan (2010) mukaan alkuvaiheessa olevan työntekijän perehdytyksen tulisi olla vähintään 4–6 kuukautta.

Kyl siin ehkä heräs semmonen kysymys, et onks täs vaan paperi ja se vaan täytyy palauttaa, mut must se oli hienoo, et sitä asiaa oli kuitenkin mietitty, et semmonen paperi oli.

Seurakuntayhtymä oli järjestänyt uusille työntekijöille myös työhön liittyviä tietoisukuja ja perehdytyspäiviä, joissa oli kerrottu yleisiä asioista seurakuntayhtymään liittyen. Haastatteluissa ilmeni, että muutama haastateltava oli käynyt useammassa perehdytyspäivässä ja muutama vain yhdessä perehdytyspäivässä. Perehdytyspäivät koettiin hyvinä, koska ne antoivat paljon tietoa seurakuntayhtymästä. Tietokoneohjelmiin oli myös järjestetty koulutusta esimerkiksi Prime-ohjelman koulutus. Osa haastateltavista oli käynyt kyseisen koulutuksen.

6.1.3 Lisäperehdytyksen tarve

Uudet työntekijät kokivat perehdytyksen alussa aikataulullisissa ongelmia ja tämän takia he toivoivat, että perehdyttäminen olisi enemmän suunnitelmallisempaa ja järjestelmällisesti sovittua. Noin puolet haastateltavista toivoi omaan työalaan liittyen enemmän

perehdytystä. Yksittäisenä kokemuksena toivottiin myös lisää perehdytystä kirkon henkisen huollon työhön. Perehdytyksen tueksi toivottiin kunnollista perehdytyskansiota, missä työnkuva olisi selkeästi kirjattu auki. Toiveena oli, että Espoon seurakuntayhtymällä olisi yhtenäinen perehdytysjärjestelmä uusille työntekijöille ja perehdytys nähtäisiin, joka seurakunnassa tärkeänä ja siihen panostettaisiin. Yksittäisinä kokemuksina toivottiin lisää perehdytystä myös koko työyhteisöön liittyvissä asioissa, esimerkiksi tietokoneohjelmien käytössä, tilastoinnissa ja messuavustamiseen liittyvissä asioissa. Kaikki uudet työntekijät eivät olleet saaneet kunnollista perehdytystä messuavustamiseen liittyen ja he toivoivat, että messuavustamisesta olisi hyvä olla erillinen kirjallinen perehdytysmateriaali, joka käytäisiin läpi ajoissa ennen ensimmäistä messuavustustamista.

Olisin toivonut, että olisi yks ainoa kansio, missä on kaikki tärkeät asiat mitä sun pitää oppia tähän työyhteisöön ja työhön liittyen. Et ne olisi oikeesti yhden kansion sisällä ne kaikki asiat. Se olisi ollu sellanen konkreettinen juttu, eikä niin, että asioita on tuolla ja siellä ja täällä.

Siihen pitäisi ottaa ehkä semmonen tiukempi asenne, et se on oikeesti yks työtehtävä sillä perehdyttäjällä, että sitä määrätietoisesti käydään niitä asioita läpi.

Uudella työntekijällä pitäisi olla mahdollisuus perehtyä, ettei sul heti oo kalenteri täynnä kaikkia työtehtäviä, et sul on sitä aikaa varattu, et sä saat käydä vaikka nettisivuja läpi ja voit käydä tutustumassa eri toimipisteisiin. Tämmöseen pitäisi varata aikaa ja se on tärkeätä.

6.2 Kokeneempien työntekijöiden tuen vaikutus

Haastattelemistani diakoniatyöntekijöistä yli puolet koki, että oli saanut riittävästi tukea kokeneemmilta työntekijöiltä. Tämä tuki oli ollut työntekijöille todella tärkeää ja siitä oli ollut apua heidän työn aloittamisessa. Työntekijät kertoivat, että tuki oli auttanut heitä selviytymään työtehtävistä paremmin ja se helpotti oman työnkuvan hahmottamista sekä työssä jaksamista. Kokeneempien työntekijöiden tuen avulla työntekijät myös kokivat, että sen jälkeen he tiesivät mitä eri tilanteissa voi tehdä ja mitä kannattaa tehdä. Tuki myös helpotti asiakastilanteita. Yli puolet haastateltavista kertoi, että aina on tun-

tunut siltä, että voi mennä kysymään ja pyytämään apua. He olivat myös aina saaneet vastauksia ja tukea kysymyksiinsä. Tuen avulla työntekijät ovat saaneet tärkeää tietoa työyhteisöön ja työhön liittyen.

Muilta työntekijöiltä saadun tuen merkitys on ollut erittäin suuri. Olen tosi kiitollinen kaikesta saamastani tuesta.

Muutama haastateltava kertoi, että alussa sai tehdä töitä ilman kiirettä ja kaikkea ei tarvinnut osata heti. Kokeneemmat työntekijät olivat ymmärtäväisiä ja kärsivällisiä ja heitä ei haitannut, vaikka alkuvaiheessa työssä tuli välillä virheitä. Työntekijöiden kanssa pystyi myös yhdessä suunnittelemaan työtä, mikä koettiin tärkeäksi. Yksittäisinä kokemuksina kokeneempien työntekijöiden tuesta tuli haastatteluissa esiin, että työntekijät ovat auttaneet ja rohkaisseet eteenpäin omissa työtehtävissä ja heille ei ole missään vaiheessa tullut oloa, että he olisivat jääneet yksin asioiden kanssa. Kokemuksena oli, että on tärkeää, että kuulee miten vanhemmat työntekijät ovat tehneet diakoniatyötä ja sen pohjalta pystyy myös muokkaamaan omaa työtään. Ajatuksena myös oli, että helpomalla varmasti pääsee, kun on joku, joka voi neuvoa ja perehdyttää työhön, kuin että asioihin joutuisi perehtymään yksin.

En ole itseltäkään odottanut, että osaisin kaiken heti ja olen ollut iloinen, että muutkaan eivät ole odottaneet.

6.2.1 Uusien työntekijöiden saama tuki

Uudet työntekijät olivat saaneet haastattelujen mukaan hyvin erilaista tukea kokeneemmilta työntekijöiltä riippuen siitä, missä seurakunnassa he työskentelivät. Kokeneemmat työntekijät olivat tukeneet heitä vaikeissa asiakastilanteissa, niin että he olivat yhdessä katsoneet, miten tilanteissa pääsisi eteenpäin ja mihin olisi hyvä ottaa yhteyttä. Kokeneemmat työntekijät olivat kertoneet, mihin asiakkaita yleensä heiltä ohjataan ja miten kaikki sosiaalitoimen järjestelyt toimivat. Myös erilaisista järjestöistä oli kerrottu, joiden kanssa diakoniatyö tekee yhteistyötä. Alle puolet haastateltavista kertoi, että oli saanut riittävästi tukea työhön liittyviin käytännön asioihin kokeneemmilta työntekijöiltä. Heille oli kerrottu esimerkiksi avustusrajoista ja retkien ja leirien yhteydessä liittyvistä käytännön järjestelyistä. Kokemuksena oli, että kysyessä neuvoa esimieheltä tai

muilta työkavereilta ei aina saanut vastauksia, mutta useimmiten he osasivat kuitenkin neuvoa keneltä asiaa kannattaisi kysyä.

Yksittäisinä kokemuksina tuli esiin, että jossakin seurakunnassa oli rohkeasti jaettu palautetta uuden työntekijän työstä. Palaute oli ollut myönteistä ja rakentavaa ja palaute oli annettu hyvässä hengessä. Tukea oli myös annettu leirityöhön liittyen, niin että uusi työntekijä oli saanut olla ensimmäisellä leirillä niin sanottuna oppityttönä ja opetella leiriin liittyviä työasioita leirin ajan. Vasta toisella leirillä työntekijälle oli annettu vastuu itsenäisesti olla vastuussa leirin toteutuksesta. Tämä tuki oli koettu erittäin tärkeäksi työn aloitusvaiheessa. Positiivisena asiana oli myös koettu, että johtava diakoniatyöntekijä oli välillä kysynyt, että miten menee ja olisiko jotain mistä työntekijä haluaisi jutella tai kysyä neuvoa. Tämä tuli myös esiin yksittäisenä kokemuksena. Haastateltavat kertoivat, että moni asia diakoniatyössä on sellainen, että työssä ei pääse eteenpäin, jos ei tiedä miten asiat hoidetaan. Tämän takia kokeneempien työntekijöiden tuki on tärkeä keino saada työn käytäntöön liittyvät asiat selville. Joskus työssä voi myös tulla eteen vaikeita tilanteita, joihin ei välttämättä ole vastauksia tai tilanteessa ei voida tehdä enempää kuin mitä on jo tehty. Jotkut haastateltavat olivat saaneet tukea vähintään yhdeltä työkaveriltaan ja tuen saaminen oli ollut helppoa, jos työkaveri oli työskennellyt pääsääntöisesti uuden työntekijän lähellä.

Aluks sovittiin, et voidaan yhdessä ottaa asiakkaita ja sit mä pikkuhiljaa rupeen ite ottamaan, ku mä pääsen vähän selville näistä tavoista täällä. Se oli ihan hyvä juttu.

Muut työntekijät antoivat tukea ja rohkeutta mennä omassa työssä eteenpäin rauhallisella toiminnallaan, kun tuli eteen vaikea tilanne.

6.2.2 Uuden työntekijän asemaan asettuminen

Haastatteluissa ilmeni, että pidempään työelämässä olleiden työntekijöiden on vaikea palata siihen hetkeen, jolloin he itse ovat aloittaneet uudessa työyhteisössä tai kun he ovat ensimmäistä kertaa tehneet työtä seurakunnassa. Tämä tuli esiin yli puolessa haastatteluista. Kokeneemmat työntekijät eivät muista miltä työn aloittaminen tuntui ja tämän vuoksi uuden työntekijän asemaan asettuminen on vaikeaa. Kjelinin ja Kuusiston

(2003) mukaan työhön perehdyttäjän tulisi muistaa, millaista uuden työn aloittaminen on, koska se vaikuttaa oleellisesti perehdytyksen toteutukseen. Uusien työntekijöiden perehdytyksessä joitakin asioita saatettiin pitää itsestään selvinä ja tämän vuoksi kaikkiin asioihin ei perehdytetty tarpeeksi. Haastatteleman diakoniatyöntekijät kertoivat, että asioita ei tulisi pitää itsestään selvinä ja joitakin asioita olisi ollut hyvä neuvoa ja selittää vielä yksityiskohtaisemmin.

Joskus on joissain tilanteissa kaivannu, et ois vielä yksityiskohtaisemmin ollu hyvä neuvoo ja selittää asioita. Ku tavallaan sitte ku sä oot jo niin sisällä itse siinä työssä. Oot ollu niin pitkään monia vuosia jo jossain tietysti työyhteisössä, ni sit sä et välttämättä hoksaa joitain asioita, jotka on sulle itsestään selviä. Ni tälle uudelle ne ei todellakaan välttämättä ole itsestään selviä.

Se on se pahin pelko, et oletetaan, et mä tiedän ja osaan automaattisesti ja sit tulee turhaan virheitä, ku mä en ookkaan tienny ja ku mä oon sit vaan toiminu sillai oletetulla tavalla.

6.2.3 Tuen vaikutus diakoniseen identiteettiin

Yli puolet haastattelemistani diakoniatyöntekijöistä koki, että kokeneemmilta työntekijöiltä saatu tuki oli vahvistanut heidän diakonista identiteettiä. Diakoniatyöntekijät kertoivat, että kokeneempien työntekijöiden työtä seuratessa oli tullut olo, että haluaa olla samanlainen kuin he ja oli vahvistunut tunne siitä, että on oikealla alalla. Tuen avulla työntekijöille tuli myös tunne, että he voisivat tehdä diakoniatyötä pidempäänkin. Uudet työntekijät kunnioittivat kokeneempia työntekijöitä ja heidän tekemää työtä. Monet kokeneempien työntekijöiden diakoniset toimintatavat olivat tuntuneet sellaisilta, joita he itsekin voisivat työssään käyttää. Hengellisten asioiden näkeminen työssä koettiin tärkeäksi. Muutama uusista työntekijöistä kuitenkin koki, että työssä ei ole ollut paljon tilaa tai aikaa keskittyä oman diakonisen identiteetin rakentamiseen tai kokeneempien työntekijöiden tuki ei ollut vahvistanut heidän diakonista identiteettiä. Työ oli koettu kiireisenä ja tämän vuoksi diakoniseen identiteettiin ei ollut aikaa paneutua työn ohella.

Se on tärkeätä, et näkee, ettei me olla vaan sosiaalityön jatke, vaan meillä on myös oma juttumme, joka on tässä työssä se pääasia ja kaikki lähtee siitä liikkeelle.

6.2.4 Lisätuen tarve

Kokeneempien työntekijöiden tukea kaivattiin lisää erityisesti käytännön asioihin, joihin uudet työntekijät olisivat toivoneet enemmän perehdytystä. Työntekijät toivoivat, että kokeneemmat työntekijät voisivat olla konkreettisesti enemmän mukana työn alkuvaiheessa ja ohjaus olisi tiiviimpää. Kokemuksena oli, että tukea sai lähinnä vain silloin, kun itse kysyi apua. Tukeminen tulisi lähteä suoraan kokeneemmilta työntekijöiltä, eikä niin, että uuden työntekijän tulee itse aina kysyä apua. Uudet työntekijät toivoivat, että olisi ollut enemmän aikaa, että olisi voinut rauhassa tutustua jokaisen diakoniatyöntekijän työhön ja saada heiltä tietoa ja osaamista omaan työhön. Kokeneemmillä työntekijöillä ei aina ollut aikaa perehdyttää niin perusteellisesti kaikkea ja se vaikeutti kokonaisuuden hahmottamista. Muutamissa seurakunnissa ei uusille työntekijöille annettu riittävästi palautetta ja työntekijät jäivät kaipaamaan enemmän palautetta työstään. Lisätukea toivottiin myös vastaanottotyöhön, esimerkiksi avustusrajoihin toivottiin tarkempaa taulukkoa. Yksittäisinä kokemuksina tuli myös esiin, että uudet työntekijät, eivät saaneet vastauksia kysymyksiinsä kaikissa seurakunnissa kysyessään neuvoa. Tietoa joutui etsimään itsenäisesti esimerkiksi internetistä.

Palautetta ois kaivannu siitä työstä, että miten on menny. On sitte rakentavaa tai positiivista, mutta semmosta ois hyvä olla, koska joskus oli ehkä silleen, et menihän tää nyt ihan ok vai ei.

Ois tarvinnu selkeesti enemmän tämmöseen käytännön perehdytykseen tukea.

6.3 Kokemukset työyhteisöön sisään pääsemisestä

Haastattelemieni diakoniatyöntekijöiden kokemukset työyhteisöön sisään pääsemisestä olivat yleisesti niin negatiivisia kuin positiivisia. Kaikki haastateltavat kokivat, että heidät oli otettu hyvin vastaan työyhteisössä. Myös ensivaikutelma työyhteisöstä oli yli puolelle haastateltavista positiivinen tai hyvä. Yli puolet haastateltavista koki, että oli päässyt hyvin sisälle työyhteisöön, vaikka he eivät olleet työskennelleet vielä kauaa kyseisessä seurakunnassa. Koko seurakuntayhtymään he eivät kuitenkaan olleet päässeet vielä kovin hyvin sisälle. Osa haastateltavista koki, että eivät olleet päässeet sisään

työyhteisöön kuin vasta vähän alle vuoden tai vuoden seurakunnassa työskentelyn jälkeen. Haastatteluista kävi ilmi, että työyhteisöön sisälle pääsyä oli helpottanut tuttu organisaatio, entuudestaan tutut ihmiset tai jos diakoniatyötä oli tehnyt jo aikaisemmin jossain muussa seurakunnassa. Diakoniatyön ollessa entuudestaan tuttua ei alkuvaiheessa tarvitse keskittyä niin moneen uuteen asiaan yhtäaikaisesti esimerkiksi diakoniatyössä käytettävien tietotekniikkaohjelmien opettelemiseen. Tämän takia diakoniatyöntekijät kokivat, että työyhteisöön oli helpompi päästä sisälle.

Diakoniatyöntekijät kuvasivat haastatteluissa omia tuntemuksiaan uudesta työyhteisöstä ja siitä miten heidät oli otettu työyhteisössä vastaan. Yleisimpinä ajatuksina tuli esille lämmin ja avoin vastaanotto sekä yleisesti avoin ja mukava ilmapiiri. Yli puolelle haastateltavista oli tullut työhön tullessa niin sanottu hyvä fiilis. Työntekijät kokivat, että työhön tullessa ei tarvinnut arastella mitään. Yksittäisinä tuntemuksina haastatteluista kävi ilmi, että työyhteisöön oli helppo tulla, työkaverit olivat ystävällisiä ja heidän kanssaan oli helppo keskustella ja tutustua. Yksittäisinä tuntemuksina kävi ilmi myös työyhteisön myönteisyys, positiivisuus ja rentous. Jossain seurakunnissa työyhteisö koettiin nuorekkaaksi. Muutama haastateltava myös kertoi, että tunsivat olevansa tervetullut työyhteisöön.

Aika helposti sitä sit jotenki sulautu tähän osaks tätä tiimiä.

Kuukauden jälkeen tuntui, että oisin ollu jo vuoden töissä, ei niinkään työn kannalta, vaan olin niin hyvin päässyt sisään tähän työporukkaan.

6.3.1 Seurakunnan koon merkitys

Haastatteluissa ilmeni, että seurakunnan koolla on merkitystä siihen, kuinka hyvin uuteen työyhteisöön pääsee sisälle. Turusen ja Poutiaisen (2003) mukaan työyhteisöön liittyminen on sitä helpompaa, mitä selkeämmät ja ymmärrettävämmät tehtävät työyhteisö on itselleen määrittänyt. Yli puolet haastateltavista koki, että suuri seurakunta hankaloittaa koko seurakunnan hahmottamista ja seurakuntaan sisälle pääsemistä. Suuressa seurakunnassa työskennellessä vain läheisimmät työkaverit ja heidän työtehtävänsä tulevat tutuiksi, mutta muut työntekijät jäävät etäisemmiksi. Iso seurakunta koettiin työ-

yhteisönä sellaiseksi, jossa on paljon eri tapoja miten työt hoidetaan, koska työntekijöitä on niin paljon. Tämä hankaloitti haastateltavien työn aloittamista. Osa haastateltavista kertoi, että alussa ei oikein hahmottanut miten mikäkin asia tulisi hoitaa ja mikä asia menee kenenkin kautta. Tämä aiheutti myös välillä sekaannuksia asioiden hoitamisessa. Haastateltavat kokivat, että asiat hahmottuivat pikku hiljaa työtä tehdessä. Iso seurakunta koettiin kuitenkin hyvänä asiana siinä, että on aina joku jolta voi kysyä, koska työntekijöitä on niin paljon. Pienemmässä seurakunnassa avun saaminen on hankalampaa, koska työkaverin ollessa pois töistä, ei ole ketään keneltä kysyisi neuvoa.

Kun on iso seurakunta ja niin monta eri työntekijää ja eri tapoja miten hommat hoidetaan, ni kyllähän se aluks oli vähän semmonen, että mikähän tää juttu on ja pääseekö tästä koska selvyteen ja, että mikä menee minkäkin kautta, mut et pikku hiljaa.

Se on ollu täs kyl hyvä puoli, et aina on joku paikalla ja jos on joku vaikee asiakastilanne, ni sitä ei tarvii sitä asiaa kantaa perässään monta päivää, vaan voi heti kysyä joltain. Se on ison seurakunnan etu mun mielestä.

6.3.2 Oman tiimin merkitys

Oman tiimin merkitys koettiin tärkeäksi työyhteisöön sisään pääsemisessä. Se, että tiimi kokoontuu säännöllisesti ja tiimissä voi käydä yhteisesti työasioita läpi tuki haastateltavien työntekoa. Myös Kosken ja Kostiaisen (2011) mukaan diakoniatiiimin tuella on keskeinen merkitys diakoniatyöntekijän työn tukemisessa. Tiimi koettiin tärkeäksi myös siinä, että tiimissä pystyy jakamaan muita elämän asioita, kuin ainoastaan työhön liittyviä aiheita. Tämä toteutui osassa haastateltavieni diakoniatyöntekijöiden työyhteisöissä. Osa haastateltavista koki, että tiimityöskentely on ollut helppoa ja se on helpottanut työyhteisöön sisään pääsemistä. Alussa tiimikokouksissa käsiteltävät asiat tuntuivat vierailta, eivätkä uudet työntekijät ymmärtäneet kaikkia asioita, joita käsiteltiin. Asiat kuitenkin selvenivät pikkuhiljaa.

Tiimikokoukset koettiin tärkeänä osana diakoniatyötä ja ne antoivat tukea työhön. Kokemuksena oli, että työ olisi varmasti hankalampaa ja sitä ei jaksaisi tehdä samalla tavalla ilman työyhteisön ja tiimin tukea. Haastateltavat kertoivat, että omien henkilökohtaisten asioiden tuominen omaan tiimiin auttoi työkavereihin tutustumisessa ja sitä kaut-

ta ihmisistä pystyi myös näkemään muutakin kuin työminän. Muihin työyhteisön työntekijöihin tutustuminen koettiin helpommaksi, kun ensin on tutustunut oman tiimin kanssa hyvin. Esiin tuli myös ajatus siitä, että olisi hyvä jos säännöllisesti välillä asiakastyötä tehtäisiin myös parityönä, niin että asiakkaita otettaisiin kahdestaan vastaan. Tämä auttaisi siinä, että omalle työlle ei tulisi sokeaksi. Oma työtä pystyisi välillä muokkaamaan, kun näkee millä tyylillä toinen tekee samaa työtä.

Se on jotenki kiva, et se tiimi on sellanen, et siellä saa jakaa ei pelkkiä työasioita, vaan myös muita elämän asioita ja kysymyksiä. Näkee ihmisestä muutakin kun sen työminän.

Kun tässäkin kohtaa paljon semmosia rankkojakin asioita, ni jos ois ihan yksin niitten asioiden kanssa ilman tiimin ja työyhteisön tukea, ni ei se olis kivaa olla ja sit ei välttämättä jaksais tehdä ihan samalla tavalla sitä työtä.

6.3.3 Sisään pääsemistä auttaneita tekijöitä

Haastatteluissa tuli esiin useita yksittäisiä diakonityöntekijöiden kokemuksia työyhteisöön sisään pääsemisestä. Diakoniatyöntekijöiden työyhteisöön sisään pääsemistä oli auttanut se, että lähimmät työkaverit olivat tulleet nopeasti tutuiksi ja heidän kanssaan työskentelystä oli positiivisia kokemuksia. Positiivisena oli koettu myös, että saa työskennellä aika itsenäisesti, mutta aina on joku lähellä jolta voi kysyä neuvoa. Omaan työhön vaikuttaminen ja oma rajattu työalue olivat myös auttaneet työyhteisöön sisään pääsemisessä. Muutama haastateltava kertoi, että ensimmäisellä työviikolla pomo vei heidät syömään ja sitä kautta toivotti heidät tervetulleeksi työyhteisöön. Myös erilaisissa kokouksissa uudet työntekijät esiteltiin muille työntekijöille ja tämä auttoi muihin työkavereihin tutustumisessa.

Muiden työkavereiden tapaaminen myös vapaa-ajalla oli tukenut muutamien haastateltavien työhön sisään pääsemistä. Haastatteluissa ilmeni, että osa diakoniatyöntekijöistä viettää säännöllisesti vapaa-aikaa yhdessä käymällä syömässä tai muuten viettämällä aikaa yhdessä. Seurakunta järjestää myös virkistystoimintaa työntekijöilleen, joka on auttanut diakoniatyöntekijöitä tutustumaan paremmin muihinkin kuin omassa tiimissä työskenteleviin työntekijöihin. Seurakunnan järjestämiä yhteisiä vapaa-ajan tapahtumia ja koulutuksia ovat esimerkiksi tyky-päivät sekä pikkujoulut. Diakoniatyöntekijät koki-

vat, että työkavereilta on aina voinut kysyä neuvoa ja heitä on tuettu ja neuvottu. Yksittäisenä kokemuksena tuli myös esiin, että työyhteisöllä, johon on tullut työhön, on ollut valmiutta ja halua neuvoa ja ohjata.

Se, et on semmonen olo, et uskaltaa kysyä kysymyksiä ja niihin saa vastauksia ja niitä voidaan yhdessä pohtia.

Kyl se mun mielestä on äärimmäisen tärkeää, että tietää, että on joku ihminen jolta voi kysyä ja vaikka kysyis useemmanki kerran. Se helpottaa tosi paljon.

Koin hyväksi, että päivystyspuhelinviikkoa ei annettu minulle heti alussa, vaan sain päivystysviikon vastuulleni vasta puolen vuoden työskentelyn jälkeen. Tämä auttoi, että oli ehtinyt ensin perehtyä työyhteisöön ja oli helpompi ottaa päivystyspuhelin vastuulleni.

6.3.4 Sisään pääsemistä vaikeuttaneita tekijöitä

Työyhteisöön sisään pääsemistä oli haastatteluiden mukaan vaikeuttanut se, että ohjausta ei kaikissa työyhteisöissä ollut saanut riittävästi. Sen seurauksena työntekijälle tuli olo, että hänen tarvitsi aina itse kysyä neuvoa, jotta sai tukea ja apua työhönsä. Asioita ei aina välttämättä kerrottu työntekijöille heti. Haastatteluissa kuitenkin ilmeni, että tukea ja apua kyllä aina sai silloin, jos itse kysyi, mutta avun saaminen vaati itseltä omaaloitteisuutta. Työyhteisöön sisään pääsemistä vaikeutti myös, jos työyhteisö oli vieras ja työkavereita ei alkuun tuntenut hyvin. Tämä aiheutti uusissa työntekijöissä alkuun ulkopuolisen olon ja varautuneisuuden uuteen työhön. Seurakunta on työyhteisönä sellainen, jossa tehdään yleensä paljon töitä ja diakoniatyön määrä säikäytti alussa osan haastattelemistani uusista työntekijöistä. Myös Jääskeläisen (2002) mukaan diakoniatyö on hyvin laajalle ulottuvaa, koska se ulottuu seurakunnan kaikkeen toimintaan.

Ei välttämättä heti kerrottu, et mun piti ite aika paljon selvittää ja kysellä, et miten ja kehen ottaa yhteyttä ja miten tää menee.

Kukaan ei tullu kaikkea kertoa.

Haastateltavat kokivat, että uuteen työhön sisään pääseminen vie aikaa ja, että asiat eivät tapahdu itsestään. Oman tiimin ulkopuolella oleviin työntekijöihin on ollut vaikeampi tutustua ja heihin tutustuminen vaatii haastattelemien diakoniatyöntekijöiden mukaan omaa avointa mieltä. Alussa osa myös koki yksinäisyyttä, kun aina ei ollut ihmisiä lähellä, joilta olisi voinut kysyä neuvoa. Tiettyjen työhön liittyvien asioiden selviäminen saattoi kestää vähän aikaa, mikä hankaloitti ja hidasti uuden työntekijän uuteen työhön sisälle pääsemistä. Alussa työskenteleminen vaati myös enemmän suunnittelua, jonka jälkeen työtä pystyi vasta muokkaamaan. Työn suunnittelulle ei kuitenkaan aina ole haastateltavien mukaan riittävästi aikaa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Diakoniatyöntekijöiden kokemukset

Tutkimukseni tarkoituksena oli kartoittaa Espoon seurakuntayhtymän seurakunnissa työskentelevien uusien diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työn aloittamisesta seurakunnan diakoniatyössä. Haastattelujen perusteella työyhteisön perehdytyksellä ja kokeneempien työntekijöiden tuella on suuri merkitys siihen, miten uusi työntekijä pääsee sisään uuteen työyhteisöön. Haastattelemilleni uusille diakoniatyöntekijöille oli tärkeää, että he saisivat uudessa työyhteisössä hyvän ja kattavan perehdytyksen ja ohjauksen. Se millainen työsuhteen alku uudella työntekijällä on ollut, on haastattelujen perusteella vaikuttanut siihen, millaisen mielikuvan työntekijä on saanut uudesta työstään ja työyhteisöstä sekä kuinka pitkäksi aikaa työntekijä haluaa sitoutua uuteen työhönsä. Työsuhteen alku on myös vaikuttanut siihen, kuinka nopeasti työntekijä on oppinut uuden työn ja kuinka nopeasti hän on kokenut pääsevänsä sisään työyhteisöön.

Uusista työntekijöistä yli puolet koki, että oli päässyt hyvin sisään työyhteisöön, mutta eivät koko seurakuntayhtymään. Kaikki haastateltavat olivat kokeneet, että heidät oli otettu hyvin vastaan ja yli puolella oli uudesta työyhteisöstä positiivinen tai hyvä ensivaikutelma. Heille oli tullut työyhteisöön tullessaan niin sanotusti hyvä fiilis. Uuden työntekijän perehdytys ja kokeneemmilta työntekijöiltä saadun tuen määrä vaihteli seurakunnasta riippuen jonkin verran. Perehdytyksen osalta vain muutama haastateltavista oli kokenut saaneensa kokonaisuudessaan hyvän perehdytyksen tai perehdytys oli ollut kokemuksena hyvä. Yli puolet haastateltavista koki saaneensa riittävästi tukea kokeneemmilta työntekijöiltä. Yleisenä kokemuksena oli, että asioiden selviämiseksi uuden työntekijän oli itse oltava hyvin oma-aloitteinen. Perehdytys toteutui yli puolella haastateltavista niin, että asioiden selvittämisen vastuu jätettiin suurelta osin uudelle työntekijälle itselleen ja hän joutui itse kysymään asioita saadakseen tarvitsemansa tiedon. Vaikka useiden haastateltavien mielestä he olivat saaneet riittävästi tukea kokeneemmilta työntekijöiltä, niin vain alle puolet haastateltavista koki saaneensa riittävästi tukea työhön liittyviin käytännön asioihin.

Kokeneempien työntekijöiden tukea pidettiin haastattelujen mukaan tärkeänä ja tuesta oli ollut apua uusien työntekijöiden työn aloittamisessa. Yli puolet haastateltavista oli kokenut, että heidän oli helppo mennä kysymään apua ja he olivat saaneet vastauksia kysymyksiinsä. Loput olivat kokeneet, että kysyessään neuvoa, he eivät aina saaneet vastauksia, mutta useimmiten heille osattiin kertoa, keneltä heidän kannattaa asiaa kysyä. Muutama haastateltava kertoi, että oli saanut työn alkuvaiheessa tehdä töitä ilman kiirettä ja heillä oli tunne, että kaikkea ei tarvinnut osata heti.

Yleisen perehdytyksen niukkuuden vuoksi kaikki asiat eivät selvinneet uusille työntekijöille varsinaisen perehdytyksen aikana. Uusien työntekijöiden mielestä perehdytyksen niukkuus näkyi esimerkiksi siinä, että ajan kuluessa, työntekijä huomasi käytännön työssä, ettei hänelle oltu kerrottu kaikkea ja tämän vuoksi hän ei osannut kaikkia asioita. Haastattelemani uudet työntekijät toivoivat uuden työnsä perehdytykseltä enemmän kuin mitä olivat saaneet. Osalla haastateltavista oli nimetty perehdyttäjä omasta tiimistä, mutta perehdyttämisen vastuu oli koko tiimillä. Muutamalla haastateltavalla ei ollut nimettyä perehdyttäjää laisinkaan ja osasta haastatteluista ei selvinnyt, oliko heillä nimettyä perehdyttäjää perehdytyksen aikana. Uudet työntekijät pitivät tärkeänä kokeneempien työntekijöiden tapaamisia, koska heiltä he saivat sellaista tietoa, jota he eivät voineet mistään muualta saada. Muutamat haastateltavat olivat saaneet työhönsä tukea ainakin yhdeltä työkaveriltaan.

Isoimpina työyhteisöön sisään pääsemiseen vaikuttavina tekijöinä oli haastattelujen perusteella seurakunnan koko, oman tiimin merkitys työssä ja se, miten hyvin kokeneemmat työntekijät pystyivät asettumaan uusien työntekijöiden asemaan. Yli puolet haastateltavista oli kokenut, että suuri seurakunta hankaloitti työyhteisöön sisään pääsemistä ja koko seurakunnan hahmottamista. Suuressa seurakunnassa työskenteli useita työntekijöitä ja jokainen teki työtä omalla tavallaan. Tämän vuoksi uuden työntekijän oli hankala hahmottaa, miten hänen tulisi työtään tehdä. Suuressa työyhteisössä uusi työntekijä tutustui paremmin vain läheisimpiin työkavereihin ja muut työntekijät jäivät etäisemmiksi. Suuressa seurakunnassa avun saaminen oli kuitenkin haastateltavien mukaan helppoa, koska oli useita, joilta pystyi kysymään neuvoa.

Oman tiimin merkitys koettiin tärkeäksi, koska tiimissä pystyi käymään yhteisesti työasioita läpi ja tiimi tuki haastateltavien mukaan työntekoa diakoniatyössä. Tiimissä pys-

tyi myös jakamaan muita elämän asioita, jolloin työkavereista pystyi haastateltavien mukaan näkemään muutakin kuin työminän. Tiimityöskentely toteutui kuitenkin vain osassa haastateltavien työyhteisöissä niin, että tiimikokouksia pidettiin säännöllisesti. Yli puolessa haastatteluista ilmeni, että kokeneempien työntekijöiden oli vaikea asettua uuden työntekijän asemaan. Kokeneemmat työntekijät eivät osanneet palata siihen hetkeen, kun he itse olivat aloittaneet uudessa työyhteisössä ja tämän vuoksi he saattoivat pitää joitain asioita itsestään selvinä uusille työntekijöille. Haastattelujen mukaan uudet työntekijät eivät saaneet kaikkiin asioihin tarpeeksi perehdytystä ja tämä vaikeutti työyhteisöön sisään pääsemistä. Yli puolelle haastateltavista kokeneempien työntekijöiden tuki oli kuitenkin vahvistanut heidän diakonista identiteettiä ja heille oli vahvistunut tunne siitä, että he ovat oikealla alalla. Muutama haastateltava koki, ettei heillä ollut tilaa tai aikaa keskittyä työn ohella oman diakonisen identiteetin rakentamiseen, koska työ oli koettu kiireisenä.

Myös sillä oli merkitystä, minä ajankohtana työntekijä aloitti uudessa työpaikassa. Kiireisempänä ajankohtana aloittaneet työntekijät kokivat, että kokeneemmillä työntekijöillä ei ollut heille riittävästi aikaa. Tuen ja avun saaminen koettiin kuitenkin olevan lähellä silloin, kun työyhteisössä oli useita työntekijöitä töissä. Vaikka työyhteisössä oli sillä hetkellä ollut kiireisempi ajankohta ja kokeneemmillä työntekijöillä oli ollut paljon muita töitä tehtävänä. Työyhteisön töiden kannalta hiljaisempänä ajankohtana työnsä aloittaneet uudet työntekijät kokivat tuen ja avun saamisen hankalammaksi, koska useat työntekijät olivat juuri kyseisenä ajankohtana lomalla. Tällöin työntekijät eivät välttämättä saaneet tarvitsemaansa perehdytystä ja tukea uuteen työhönsä.

Tutkimuksen pohjalta kävi ilmi, että useissa Espoon seurakuntayhtymän seurakunnissa ei tällä hetkellä ole käytössä varsinaista perehdytyskansiota diakoniatyössä. Haastateltavista noin puolet kertoi, että heillä ei ollut perehdytyskansiota käytössä heidän perehdytyksensä aikana. Yli puolet haastateltavista myös kertoi, että heidän perehdytyksessään käytettiin perehdytykseen tarkoitettua lomaketta, mutta lomakkeesta ei kuitenkaan käytetty nimeä perehdyttämissuunnitelma. Yksittäisenä kokemuksena haastatteluista tuli myös esiin, että jossain seurakunnassa ei ole olleenkaan ollut käytössä perehdyttämissuunnitelmaa perehdyttämisen aikana. Noin puolet haastateltavista kertoi, että heillä oli käytössä useita eri kansioita eri aiheisiin liittyen ja omaan työalaaan liittyvää perehdy-

tysmateriaalia ei ollut. Uudet työntekijät toivoivat, että omaan työalaan liittyvää perehdytysmateriaalia ja perehdytystä olisi ollut enemmän.

Perehdyttämiseen tarkoitettujen lomakkeiden konkreettinen käyttö vaihteli haastateltavien mukaan eri työntekijöiden perehdytyksessä. Suurin osa haastateltavista kertoi, että perehdyttämiseen tarkoitettua lomaketta käytiin jonkin verran yhdessä läpi, mutta harvat kertoivat, että lomaketta olisi käyty kokonaisuudessaan järjestelmällisesti läpi heidän kanssaan. Haastattelujen mukaan suurimman osan kokemus oli, että joitakin lomakkeissa olleita aiheita ei käyty laisinkaan yhteisesti läpi kenenkään kanssa. Yksittäisinä kokemuksina tuli myös esiin, että perehdytyskansiota ja perehdyttämiseen tarkoitettua listaa ei käyty laisinkaan yhteisesti läpi uuden työntekijän kanssa ja lomake tuli palauttaa jo alle kahden kuukauden kuluttua työn aloittamisesta. Lomake auttoi haastateltavia tutustumaan monipuolisesti uuteen työyhteisöön, siltä osin kuin lomaketta heidän kanssaan käytiin yhdessä läpi. Vain muutama haastateltavista koki lomakkeiden käytön hyväksi ja se käytiin kattavasti läpi yhdessä.

Seurakuntayhtymä järjesti uusille työntekijöille tietoisuuksia ja perehdytyspäiviä, joissa kerrottiin yleisiä asioita seurakuntayhtymään liittyen. Haastattelujen mukaan muutama uusista työntekijöistä oli käynyt useammassa perehdytyspäivässä ja muutama vain yhdessä perehdytyspäivässä. Muutama haastateltava oli myös käynyt tietokoneohjelmiin liittyvän koulutuksen. Palautteen saaminen omasta työstä oli haastateltavien mukaan vähäistä ja vain muutama haastateltavista oli saanut palautetta työstään. Palautetta toivottiin työn alkuvaiheessa enemmän, jotta uusi työntekijä tietäisi tekevänsä työtä oikein ja miten hän voisi korjata työskentelytapojaan.

Vaikka haastattelujen perusteella selvästi huomasi, että uusien diakoniatyöntekijöiden perehdytys ei ollut toteutunut täysin niin, miten uudet työntekijät olisivat toivoneet. Monet haastateltavat kuitenkin kokivat, että kaikki meni loppujen lopuksi hyvin, kun vain itse jaksoi olla oma-aloitteinen ja ottaa asioista selvää. Noin puolet haastateltavista koki, että heidän saamansa perehdytysmateriaali oli riittävä ja materiaali oli heidän mielestään helposti löydettävissä. Tutkimustuloksista tuli kuitenkin selvästi esiin, että perehdytysmateriaalien olisi hyvä olla yhtenäisemmät, jolloin materiaaleja ei tarvitse katsoa useasta eri paikasta. Tällöin materiaali tukisi työntekijöiden mielestä enemmän heidän työtään ja materiaaliin olisi helppo palata aina tarvittaessa. Materiaalien etsiminen

koettiin vaikeammaksi erityisesti silloin, jos seurakuntatyöstä ei ollut aikaisempaa kokemusta ja muutamat haastateltavat kokivat, että sähköisessä muodossa olevaa materiaalia oli paljon ja tiedostot olivat sekavia. Perehdytyksen toivottiin olevan suunnitelmallisempaa ja järjestelmällisemmin sovittua. Haastateltavat myös toivoivat, että kokeneempien työntekijöiden tulisi olla konkreettisesti enemmän mukana työn alkuvaiheessa ja ohjauksen tulisi olla tiiviimpää. Uudet työntekijät joutuivat mielestäni näkemään paljon vaivaa sen eteen, että he saivat itselleen tarvitsemansa perehdytyksen.

7.2 Kehittämisehdotuksia

Kehittämisehdotuksina tutkimuksestani nousi, että uuden työntekijän kannalta perehdytyskansion tai materiaalin käyttö diakoniatyössä olisi tärkeää, koska tämä helpottaa uuden työntekijän työhön sisään pääsemistä. Kaikilla seurakuntayhtymän seurakunnilla olisi hyvä olla yhtenäinen perehdytyskansio tai perehdytysmateriaali sekä perehdyttämissuunnitelma diakoniatyössä, joka olisi käytössä jokaisessa seurakunnassa. Perehdytysmateriaalia ja suunnitelmaa tulisi päivittää säännöllisin väliajoin, jotta se pysyisi ajantasaisena ja tähän tehtävään tulisi nimetä diakoniatyöstä tietyt työntekijät, jotka vastaavat materiaalin päivittämisestä. Jokaiselle uudelle työntekijälle tulisi taata samanpituisen perehdytys ja perehdytysaika tulisi olla vähintään kuusi kuukautta, jotta perehdytys olisi riittävän kattava ja monipuolinen.

Perehdytyksen hyvä laatu tulisi taata jokaiselle uudelle työntekijälle, vaikka työntekijä tulisi työhön sellaisena ajankohtana, jolloin useat työntekijät ovat lomalla. Hyvän ja laadukkaan perehdytyksen takaamiseksi uudelle työntekijälle tulisi nimetä mentori diakoniatyöstä, joka vastaa uuden työntekijän perehdytyksestä. Tällöin uudella työntekijällä on koko ajan yksi nimetty ihminen, jolta hän ensisijaisesti saa apua ja tukea uuteen työhönsä. Perehdytyksestä ei tule laadukasta, jos perehdytyksen vastuu on koko diakoniatiiimillä, koska tällöin perehdytyksestä tulee helposti sekavaa, kun jokainen työntekijä tekee työtään omalla tavallaan. Uusi työntekijä ei myöskään tällöin ole varma keneltä hän saa apua työhönsä, joten avun saaminen on haasteellisempaa. Uuteen työhön perehtymisen vastuuta ei tulisi myöskään jättää uudelle työntekijälle, vaan esimiehen tulee viime kädessä olla vastuussa uuden työntekijän perehdytyksestä.

Alkuvaiheessa uudelle työntekijälle ei tulisi antaa liikaa työtehtäviä hoidettavaksi, vaan työsuunnittelulle tulisi varata riittävästi aikaa, jotta uusi työntekijä pystyy rauhassa perehtymään ja suunnittelemaan työtään. Uudelle työntekijälle tulisi antaa mahdollisuus tutustua kokeneempien diakoniatyöntekijöiden työhön, jotta hän voisi saada paremmin vinkkejä omaan työhönsä. Perehdytyksessä tulisi myös ottaa huomioon uuden työntekijän tausta, esimerkiksi kuinka paljon uudella työntekijällä on aikaisempaa työkokemusta diakoniatyöstä. Perehdytyksen tulisi olla tämän vuoksi yksilöllisesti suunniteltua ja uudelle työntekijälle tulisi tarjota riittävä määrä hänen tarvitsemaa koulutusta, esimerkiksi tietokoneohjelmien oppimiseksi. Jokaiselle uudelle työntekijälle tulisi mahdollistaa, että he pääsisivät osallistumaan seurakuntayhtymän järjestämiin perehdytyspäiviin. Palautteen antaminen työntekijälle on myös osa uuden työntekijän perehdytystä ja palautetta tulisi antaa säännöllisesti työn alkuvaiheessa, jotta työntekijä tietää, että hän tekee työtään oikein ja sitä kautta saa lisää varmuutta uuteen työhönsä. Hyvän perehdytyksen avulla pystytään varmistamaan, että uusi työntekijä viihtyy uudessa työssään ja sitä kautta sitoutuu työhön pidemmäksikin aikaa.

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tekemisessä uskottavuus ja eettisesti valitut ratkaisut kulkevat yhdessä. Näitä ratkaisuja kutsutaan hyviksi tieteellisiksi käytännöiksi. Hyviä tieteellisiä toimintatapoja ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustulosten tallentamisessa, arvioinnissa sekä esittämisessä. Tutkimuksen tekemisessä tulee soveltaa menetelmiä, jotka ovat eettisesti kestäviä ja avoimuus tulosten julkistamisessa on tärkeää. Tutkijan on myös asianmukaisella tavalla kunnioitettava ja otettava huomioon aikaisempien tutkimusten tekijöiden tutkimukset ja annettava heille kuuluva arvo ja merkitys. Tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi tulee toteuttaa yksityiskohtaisesti niin, että tieteelliselle tiedolle asetetut vaatimukset täyttyvät. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133.)

Jotta tutkimuksestani tuli mahdollisimman luotettava ja eettisesti toteutettu tuli minun ottaa sen toteuttamisessa huomioon tiettyjä asioita. Haastattelutilanteissa olin mahdollisimman neutraali, enkä johdatellut haastateltavan vastauksia tiettyyn suuntaan. Pidin myös huolta siitä, että haastateltavat eivät olleet minulle ennestään tuttuja, koska tämä olisi voinut vaikuttaa haastattelujen vastauksiin. Pyrin valitsemaan haastateltaviksi mahdollisimman erilaisia haastateltavia, jotta tutkimustulokset eivät jäisi liian yksipuolisiksi. Haastateltavat olivat eri-ikäisiä ja erilaisista työkokemustaustoista. Tärkeintä oli, että haastattelemani diakoniatyöntekijät olivat olleet työssä jossakin Espoon seurakuntayhtymän seurakunnassa alle kaksi vuotta.

Haastattelumateriaalien läpikäymisessä pyrin siihen, että nostin haastatteluista esiin itse tutkimustuloksiin kaikki haastatteluissa isoimpina esiin tulleet asiat ja myös pienemmät asiat, jotka koin tutkimuksen kannalta tärkeiksi. Säilytin haastattelumateriaaleja siihen saakka, kunnes tutkimustulokset olivat valmiit. Tutkimustulosten valmistuttua hävitin litteroimani haastattelumateriaalit, niiden salassa pysymisen takaamiseksi. Pidin myös huolta siitä, että tutkimustuloksistani ei selviä keitä olen haastatellut tutkimukseeni. Tutkimustuloksista jätin myös pois kaikki haastatteluissa esiin tulleet haastateltavien henkilökohtaiset asiat. Koko tutkimuksessani pyrin käyttämään lähdemateriaalina ensi-

käden lähteitä, koska ne ovat alkuperäisimpiä. Tutkijan tulisi suosia ensikäden lähteitä tutkimuksessaan, jotta lähteet olisivat aidompia, eikä usean käden kautta kulkenutta tietoa (Mäkinen 2006, 128). Lähtökohtana tutkimusaineiston käsittelyssä on aina luotamuksellisuus aineistoon. Tämä merkitsee sitä, että tutkija noudattaa aineiston käsittelyssä ja käytössä tutkittaville antamia lupauksia. Aineistomateriaalin säilyttäminen tutkimuksen valmistumisen jälkeen vaatii arkistointilupaa. Tutkimuksen tekijää sitoo tutkimuksen aikana vaitiolovelvollisuus tutkimuksessa esiin tulleisiin asioihin liittyen. (Mäkinen 2006, 148.)

8.2 Oma ammatillinen kasvu

Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan psyykkis-emotionaalista kasvua aikaisemmin omaksutusta osaamisesta kohti ammatillisuutta. Ammatillisen kasvun aikana ihminen on muutosprosessissa niin henkisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti kuin maailmankatsoimuksellisestikin. Prosessin kehitys vaihtelee prosessin aikana edeten ajoittain hitaammin ja ajoittain nopeammin. Ammatillinen kasvu kehittää tai muuttaa ihmisen valmiuksia ja erilaisia ammatillisia taipumuksia ja pyrkimyksiä. Se pitää sisällään myös ammatillisen sosialisoinnin, joka tarkoittaa, että ihminen pystyy määrittämään itsensä tiettyyn ammattiryhmään kuuluvaksi. Tämä pitää sisällään ammatti-identiteetin syntymisen sekä ammattiin liittyvän ammattietiikan omaksumisen. Ammatti-identiteetti tarkoittaa sitä, mikä on ihmisen yksilöllinen käsitys hänen omasta ammatillisuudestaan ja miten hän näkee itsensä ammatillisena. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 33–34.)

Sosiaalialan ammatillaisen on pitänyt sisäistää sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet ja hänen tulee sitoutua toimimaan niiden mukaisesti. Sosiaalialan ammattieettisinä ohjeina ja periaatteina ovat ihmisoikeudet ja ihmisarvo, itsemääräämisoikeus, osallistumisoikeus, oikeus tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti, oikeusyksityisyyteen, negatiivisen syrjinnän estäminen, erilaisuuden tunnustaminen, voimavarojen jakaminen tasapuolisesti sekä epäoikeudenmukaisen politiikan ja toimintatapojen vastustaminen. (Ammattieettinen lautakunta 2009, 7–9.)

Koko opintoaika on ollut minulle kokonaisuudessaan iso ammatillisen kasvun prosessi. Koen, että eniten olen kasvanut ammatillisesti erilaisten työkokemusten kautta. Olen

saanut opintojeni aikana työskennellä hyvin erilaisissa työyhteisöissä, joista olen saanut työkokemusta tulevaisuutta varten. Näin jälkikäteen ajateltuna, olen hyvin tyytyväinen siihen, millaisissa työyhteisöissä olen saanut opintojeni aikana työskennellä. Olen saanut hyvin kattavasti kokemusta hyvin erilaisista työyhteisöistä ja jokainen työyhteisö, jossa olen työskennellyt, on ollut mielenkiintoinen. Jokaisen työkokemuksen aikana olen kasvanut lisää kohti sosiaalialan ammattilaisuutta.

Tämän tutkimuksen tekeminen on myös ollut iso osa omaa ammatillista kasvuprosessiani. Löysin tutkimusaiheeksi aiheen, joka oli mielestäni mielenkiintoinen ja tärkeä aihe tutkittavaksi. Aihe liittyi myös työhön, jota itsekin tulevaisuudessa haluaisin tehdä. Tämän vuoksi aiheen tutkiminen oli mielekästä ja tiesin jo entuudestaan jonkin verran diakoniatyöstä, koska olin ehtinyt työskentelemään diakoniatyössä jonkin aikaa. Tämä auttoi tutkimuksen tekemisessä ja pystyin jopa hiukan asettumaan haastattelemieni diakoniatyöntekijöiden asemaan oman työkokemukseni kautta.

Muistan vielä ajatukseni opintojeni alkuvaiheessa, kun tuleva työ tuntui vielä kaukaisuudelta ja koin, että en tiennyt miten tulen pärjäämään sosiaalialan työpaikoissa. Työ kun on omalla tavallaan hyvinkin haasteellista. Ajatus on kuitenkin kariutunut matkan varrella ja tällä hetkellä koen, että olen kasvanut sosiaalialan ammattilaiseksi ja osaan toimia työssä sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden mukaan. Opintojeni aikana olleet harjoittelut ovat vahvistaneet omaa ammatti-identiteettiäni ja olen saanut varmuutta siihen, että haluan tulevaisuudessa työskennellä kirkon diakoniatyössä. Kaksoistutkimuksen suorittaminen mahdollistaa kuitenkin sen, että pystyn työskentelemään myös muissa sosiaalialan työpaikoissa. Myös Salomäen tutkimuksen (2008) mukaan kirkolliselle alalle hakeneiden opiskelijoiden opiskeluajan harjoitteluilla oli suuri merkitys sille haakeutuvatko he jatkossa seurakuntaan töihin. Harjoitteluilla oli myös selkeä merkitys opiskelijoiden ammatti-identiteetin selkiytymiseen (Salomäki 2008, 73).

Haluan kiittää Espoon seurakuntayhtymää tutkimukseni aikana saamastani tuesta ja erityiskiitos haastattelemilleni diakoniatyöntekijöille, jotka antoivat pienen hetken työaikaansa tutkimukseni tekemistä varten. Toivon, että tutkimukseni tekemisestä on hyötyä seurakuntien diakoniatyöhön ja se kannustaisi seurakuntia pitämään perehdyttämisen tärkeänä asiana uuden työntekijän työn alkuvaiheessa.

LÄHTEET

- Ammattieettinen lautakunta 2009. Arki, arvot, elämä, etiikka: Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet. Helsinki: Talentia.
- Anetjärvi, Sari & Jakobsson, Marja 2009. Seurakunnan henkilöstöhallinto. Helsinki: Edita.
- Colliander, Annaliisa; Ruoppila, Isto & Härkönen, Leena-Kaisa 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2007. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 25–43.
- Espoon seurakunnat 2004. Espoon seurakuntien henkilöstöstrategia. Viitattu 20.3.2014. <http://www.espoonseurakunnat.fi/web/seurakunnat/strategiat/espoon-seurakunnat>.
- Espoon seurakunnat 2010. Espoon seurakuntien strategia. Kirkko Espoossa: Espoon seurakuntien strategia vuosille 2010 - 2015. Viitattu 25.8.2013. <http://www.espoonseurakunnat.fi/web/seurakunnat/strategiat/espoon-seurakunnat>.
- Espoon seurakunnat i.a. Viitattu 25.8.2013. <http://www.espoonseurakunnat.fi/>.
- Espoon seurakuntayhtymä 2010. Yhteenveto perehdyttämiskyselyn tuloksista 2009. Espoo: Espoon seurakuntayhtymä.
- Espoon seurakuntayhtymä i.a. Espoon seurakuntayhtymän intranetistä saadut materiaalit. Espoon seurakuntayhtymä: Intranet.
- Frisk, Tarja (toim.) 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Educa.
- Helin, Maria 2009. Diakoniatyön perustehtävän määrittely. Teoksessa Elina Juntunen (toim.) Diakoniatyö kartalle. Näkökulmia espoolaisen diakoniatyön nykytilaan ja kehittämistarpeisiin. Tutkimuksia ja selvityksiä 1. Espoo: Espoon seurakuntayhtymä, 40–55.
- Helin, Matti; Hiilamo, Heikki & Jokela, Ulla 2010. Diakoniatyö. Asiakkaan palveluksessa. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

- Jääskeläinen, Ilkka 2002. Diakoniatoiminnan muodot. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 192–232.
- Kalske, Anna & Honkanummi, Eeva 2009. Diakoniatyö Espoossa. Teoksessa Elina Jun-
tunen (toim.) Diakoniatyö kartalle. Näkökulmia espoolaisen diakoniatyön
nykytilaan ja kehittämistarpeisiin. Tutkimuksia ja selvityksiä 1. Espoo:
Espoon seurakuntayhtymä, 22–39.
- Kalske, Anna 2011. ”Että, tää ois yhteinen juttu” – Espoolaisten diakoniatyöntekijöiden
näkömyksiä hiljaisesta tiedosta ja sen jakamisesta työssään. Diakonia-
ammattikorkeakoulu. Järvenpään toimipaikka. Sosiaalialan koulutusoh-
jelma. Opinnäytetyö.
- Kantola, Ilkka 2001. Seurakunnan työyhteisö ja johtaminen. Teoksessa Raimo Turunen
(toim.) Johtaminen seurakunnassa. Helsinki: Edita, 13–30.
- Kauppinen, Juha; Särkiö, Riitta & Hiilamo, Heikki 2011. Seurakunnan luottamushenki-
lön käsikirja. Helsinki: Edita.
- Kirkkohallitus (toim.) 2010. Kirkon perehdyttämisosas. Aineistoa seurakuntien johdol-
le, esimiehille ja muille perehdyttäjille. Suomen ev.lut. kirkon keskushal-
linto. Sarja C 2010: 6. Helsinki: Kirkkohallitus. Viitattu 9.7.2012. Saata-
vissa
[http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/D0EC4FFFAF96FF5CC22577BD003A97
26/\\$FILE/Perehdytysopas_fin.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/D0EC4FFFAF96FF5CC22577BD003A9726/$FILE/Perehdytysopas_fin.pdf).
- Kirkkojärjestys 1991/1055, 8.11.1991. Viitattu 6.11.2012.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>.
- Kirkkolaki 1993/1054, 26.11.1993. Viitattu 6.11.2012.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki:
Talentum.
- Koski, Arja & Kostiainen, Anne 2011. Diakonia ihmistä varten. Helsingin evankelis-
luterilaisten seurakuntien diakonian kehittämishanke 2010–2011. Helsinki:
Helsingin seurakuntayhtymä.
- Kupias, Päivä & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia
Helsinki University Press.
- Kuusimäki, Kalle 2012. Diakonia kirkon perustehtävänä. Teoksessa Raili Gothóni, Riit-
ta Helosvuori, Kalle Kuusimäki & Karolina Puuska (toim.) Kantakaa tois-

- tenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 11–48.
- Malkavaara, Mikko 2007. Suomalaisen diakoniatyön taustat ja nykytilanne. Teoksessa Kari Latvus & Antti Elenius (toim.) Auttamisen teologia. Helsinki: Kirjapaja, 83–121.
- Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikka. Helsinki: Tammi.
- Mäkinen, Päivi; Raatikainen, Eija; Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro.
- Niiranen, Vuokko; Seppänen-Järvelä, Riitta; Sinkkonen, Merja & Vartiainen, Pirkko 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Puuska, Karolina 2012. Diakoniatyö ryhmissä ja lähiyhteisöissä. Teoksessa Raili Gothóni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki & Karolina Puuska (toim.) Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 111–150.
- Rättyä, Lea 2012. Diakoniatyö yksilöiden ja perheiden parissa. Teoksessa Raili Gothóni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki & Karolina Puuska (toim.) Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 80–110.
- Salomäki, Hanna 2008. Kirkolliselle alalle hakeneiden uskonnollinen tausta ja uravalinta. Keski-pohjanmaan ammattikorkeakoulu. A, Tutkimusraportteja, 1239-0747. Kokkola: Keski-pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, Jouni 2008. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.
- Turunen, Raimo & Poutiainen, Matti 2003. Johtaminen seurakunnassa. Teoksessa Erkki Huhta, Matti Poutiainen, Timo Totto & Raimo Turunen (toim.) Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 13–28.
- Työturvallisuuslaki 2002/738, 23.8.2002. Viitattu 20.3.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.
- Valvisto, Elisa 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum.

- Veikkola, Juhani 2002. Diakonian perustehtävä, visiot ja tavoitteet. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 107–128.
- Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

LIITTEET

LIITE 1: Haastattelurunko diakoniatyöntekijöille

Haastattelurunko

1. Kokemukset työyhteisöön sisään pääsemisestä

- Miten olet kokenut uutena työntekijänä työyhteisöön sisään pääsemisen?
- Miten sinut on otettu vastaan työyhteisöön?
- Millainen ensivaikutelma sinulle tuli työyhteisöstä?
- Mitkä asiat ovat auttaneet sinua työyhteisöön sisään pääsemisessä?

2. Kokeneemmilta työntekijöiltä saatu tuki

- Millaista tukea mielestäsi olet saanut kokeneemmilta työntekijöiltä?
- Miten tämä tuki on auttanut sinua työn aloittamisessa?
- Minkälainen merkitys tällä tuella on sinulle ollut?
- Miten kokeneemmilta työntekijöiltä saatu tuki on vahvistanut sinun diakonista identiteettiäsi?
- Millaista muuta tukea olisit toivonut saavasi kokeneemmilta työntekijöiltä?

3. Perehdytys

- Millainen kokemus sinulle jäi työhön perehdytyksestä?
- Oliko sinulla nimetty perehdyttäjä?
- Käytettiinkö perehdytyksessä perehdyttämissuunnitelmaa?
- Miten perehdyttämissuunnitelman käyttö mielestäsi toteutui?
- Miten omaan työalaaan perehdyttäminen oli mielestäsi toteutettu?
- Millainen perehdytysmateriaali sinulla oli käytössä?
- Oliko materiaali helposti löydettävissä?
- Oliko materiaali mielestäsi riittävän kattava?
- Mitä muuta olisit toivonut perehdytykseen?