

DIAKONIATYÖN JOHTOKUNTA -
OLKAPÄÄ VAI KYYNÄRPÄÄ DIAKONIAN VIRANHALTIJALLE?
Diakoniatyön johtokunnan merkitys seurakunnan diakoniatyölle diakonian
viranhaltijan näkökulmasta

Ojala Anna & Zidbeck Katja
Opinnäytetyö, syksy 2010
Diakonia-ammattikorkeakoulu,
Diak Länsi, Pori
Sosiaalialan koulutusohjelma
Diakonisen sosiaalityön
suuntautumisvaihtoehto
Sosionomi (AMK) +
Diakonin virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Ojala, Anna & Zidbeck, Katja. Diakoniatyön johtokunta - olka- vai kyynärpää diakonian viranhaltijalle? Diakoniatyön johtokunnan luottamushenkilöiden merkitys seurakunnan diakoniatyölle diakonian viranhaltijan näkökulmasta. Pori, kevät 2010, 65 sivua, 2 liitettä.

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

Opinnäytetyö käsittelee seurakunnan diakonian viranhaltijoiden näkemyksiä johtokunnan luottamushenkilöiden merkityksestä diakonian viranhaltijoiden tekemälle diakoniatyölle. Tarkoituksena oli selvittää, onko diakoniatyön johtokunnan olemassaolo tukea ja rohkaisua antava, turvallinen olkapää vai työtä hankaloittava, terävä kyynärpää diakonian viranhaltijoille seurakunnan diakoniatyössä.

Aineistona on käytetty kvantitatiivisen kyselylomakkeen tuottamaa materiaalia. Tutkimusaineisto kerättiin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon Turun arkkhiippakunnan seurakuntien diakonian viranhaltijoilta keväällä 2010 sähköpostin liitteenä lähetetyn strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake laadittiin Webropol-sovelluksella vastausvaihtoehtoissa Likert-asteikkoa käyttäen. Aineiston analyysissä on käytetty SPSS-tietokoneohjelmaa sekä kuvailevaa ja vertailevaa analyysia. Ristiintaulukoinnin avulla on vertailtu muuttujien (palvelusvuodet) keskinäisiä suhteita. Arviointiin on käytetty tutkimustuloksista saatuja prosentteja. Tulosten havainnoinnin välineenä on käytetty tekstiin liitettyjä graafisia pylväskaavioita, jotka on toteutettu Excel - taulukko-ohjelman avulla.

Kyselytutkimus osoitti, että Turun arkkhiippakunnan diakonian viranhaltijat pitivät luottamushenkilöiden työtä johtokunnassa diakonian viranhaltijoiden työtä tukevana. Tutkimustulosten perusteella diakonian viranhaltijat kokivat vaikutusmahdollisuutensa liian vähäisiksi esimerkiksi luottamushenkilöitä valittaessa johtokuntaan. Heidän näkemyksensä mukaan valintaperusteet eivät aina ole diakoniatyön lähtökohtien mukaiset, esimerkiksi: poliittiset perusteet vaikuttivat liian paljon valinnassa. Vallanhalun nähtiin vaikuttavan jonkin verran hakeutumisperusteeksi seurakunnan luottamustehtävään. Johtokunnan luottamushenkilöiden perehdytyksen katsottiin olevan riittämätöntä. Lisäksi toimikauden aikainen lisäkoulutus nähtiin tarpeelliseksi. Diakonian viranhaltijoiden mielestä luottamushenkilöt osallistuvat käytännön diakoniatyöhön liian vähän eivätkä tunne riittävästi diakoniatyön arkea tai yhteiskunnan muutoksien vaikutuksia diakoniatyöhön.

Asiasanat: seurakuntahallinto, diakonia, luottamushenkilöt, kvantitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Ojala, Anna & Zidbeck, Katja. Board for Church Social Work - Shoulder or Elbow for Office Holders? Meaning of Elected Officials for Church Social Work from the Perspective of Deacons. Language: Finnish, 65 p., 2 appendices. Pori, Autumn 2010.

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

The bachelor's thesis treats the views of deacons working in a congregation on the meaning of board members for church social work. The purpose was to find out whether the boards provided support and encouragement like a shoulder to lean on or obstruct the work done in congregations like a sharp elbow.

The research material is the result of quantitative questionnaires. It was collected from deacons who work for congregations that are part of the Turku Archbishopric of Finland's Evangelical Lutheran Church. The research was conducted in spring 2010 through a structured survey provided in an e-mail attachment. The survey was designed using the Webropol program with the Likert scale used for the response options. The SPSS computer program was used for both descriptive and comparative analysis of the research material. With the help of cross tabling the connections between variables (years of service) were compared. The percentages from the research results have been used for evaluation. The bar graphs, made using Excel, have been inserted into the text to display the results more clearly.

The survey showed that the deacons from the Turku Archbishopric considered the board members' work supportive. The research results indicate that the deacons feel their possibilities to influence the work of the board are limited, for example, in choosing board members. In the deacons' view, the criteria for choosing board members are not always in line with the basic principles of church social work, for instance, political reasons too often affect choices. Lust for power was seen as one of the motives for applying for board membership. The orientation received by board members was considered insufficient and further training during the term of service was seen necessary. The deacons felt that board members did not take part in the church social work much enough in practice and did not know the everyday aspects of the work or understand the effects of societal changes on church social work.

Keywords: congregational administration, church social work, trustees, quantitative research

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 KIRKON JA SEURAKUNNAN HALLINTO	9
2.1 Seurakunta hallinnollisena yksikkönä	10
2.2 Seurakunnan toiminta-ajatus	12
3 SEURAKUNNAN LUOTTAMUSTOIMI	14
3.1 Luottamushenkilö.....	14
3.2 Luottamushenkilöiden valinta luottamustoimeen	15
4 DIAKONIA.....	16
4.1 Seurakuntadiakonia	17
4.2 Diakoniatyön johtokunta	18
4.3 Diakonian virka	19
4.4 Ammatin synty ja historia.....	21
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat	23
5.2 Tutkimuksen kohderyhmä, aineiston keruu ja tutkimusmenetelmä.....	23
5.3 Tutkimusaineiston analysointi.....	25
5.4 Aikaisemmat tutkimukset	26
6 KESKEISET TUTKIMUSTULOKSET	27
6.1 Diakonian viranhaltijoiden kokemukset johtokunnan valintaperusteista...27	
6.2 Johtokunnan tuki diakonian viranhaltijan tekemälle työlle.....	30
6.3 Johtokunnan perehdytys ja koulutus toimikauden aikana.....	34
6.4 Diakonian viranhaltijoiden vaikutusmahdollisuudet johtokunnan kokouksissa	35
6.5 Palvelusvuosien vaikutus prosenttiosuuksiin	37
6.5.1 Johtokunnan valintaperusteet.....	37
6.5.2 Tuki diakonian viranhaltijan tekemälle työlle.....	41
6.5.3 Johtokunnan perehdytys ja koulutus toimikauden aikana.....	48
6.5.4 Vaikutusmahdollisuudet johtokunnan kokouksissa.....	49
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	52

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	56
7.2 Jatkotutkimusaiheet	57
7.3 Opinnäytetyö kasvattavana prosessina	57
LIITE 1: Saatekirje	62
LIITE 2: Kyselylomake	63

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä viime vuosien taloudellisen ja henkisen hädän lisääntyessä diakonian työkenttä on laajentunut ja monimutkaistunut ja eri toimijoiden yhteistyön tarve on kasvanut. Kuntien rakenneuudistusten myötä myös seurakuntien rakenteet ovat viime vuosina olleet muutosten alla. Yksittäisiä seurakuntia on yhdistetty suuremmiksi seurakunniksi tai seurakuntayhtymiksi liittyvien kuntien alueella. Muuttuvat tilanteet luovat haasteita koko seurakunnan toiminnalle, siellä työskenteleville sekä seurakunnassa toimiville seurakuntalaisille. Muutosten keskellä seurakunnat ovat joutuneet pohtimaan myös johtokuntien merkitystä ja käytännön toimintaa.

Johtokuntien toimintakulttuuri vaihtelee seurakunnissa suuresti. Joissain seurakunnissa johtokunta on työntekijän apuna kehittämässä sekä toteuttamassa sille kuuluvaa työalaa. On seurakuntia, joissa johtokunta ei puutu, eikä osallistu käytännön diakoniatyöhön, vaan keskittyy ainoastaan suunnittelu- ja kehittämistyöhön. Toisissa seurakunnissa on luovuttu johtokunnista ja siirrytty erilaisiin työ- tai tukiryhmiin. Seurakunnissa, joissa johtokunnat on haluttu säilyttää, niiden toimintatapoja on pyritty tarkentamaan. Päätösvalta ja vaikutusmahdollisuudet ovat monipuolistuneet ja lisääntyneet, niin työntekijöiden, kuin seurakuntalaisten keskuudessa.

Luottamushenkilöiltä vaaditaan toimialajohtokunnissa perehtyneisyyttä ja erityistä aktiivisuutta seurakuntahallinnossa. Riittävä perehdytys seurakunnan perustehtävään, sen hallintorakenteeseen ja diakoniatyöhön lisää henkilön sitoutumista sekä motivoitumista luottamustoimeen. Tämä tukee myös viranhaltijan tekemää diakoniatyötä. Seurakuntadiakonian toteuttaminen edellyttää diakonia-seurakunnan perusolemuksen sisäistämistä. Erityisesti diakoniatyön johtokunnan tehtävänä on peräänkuuluttaa koko seurakunnan diakonista tehtävää.

Aikaisempia opinnäytteitä aiheesta on esimerkiksi Minna Martiskaisen tekemä opinnäytetyö syksyltä 2008. Opinnäytetyön aiheena oli Diakoniatyön johtokunta viranhaltijan tukena - Kyselytutkimus Loimaan rovastikunnan diakoniatyön johtokuntien jäsenille. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää johtokunnan toiminnan merkitystä diakoniatyössä johtokunnan jäsenen arvioimana. Tutkimustuloksien pohjalta voitiin todeta, että johtokunnan jäsenten mielestä johtokunnalla on merkitystä diakoniatyön toteutumisen ja kehittämisen kannalta. Martiskainen ehdotti jatkotutkimusaiheeksi tutkimusta johtokunnan toiminnan merkityksestä diakoniatyölle diakonian viranhaltijan näkökulmasta. (Martiskainen 2008, 2, 33.)

Martiskaisen ehdotus jatkotutkimusaiheesta sekä myös arkkhiippakunnan yhden seurakunnan johtavan diakonian viranhaltijan toivomuksesta päätimme toteuttaa opinnäytetyön valitusta aiheesta. Aihe oli mielestämme kiinnostava sekä ammatillista kasvua tukeva. Se lisää ymmärrystä, ei ainoastaan kirkon, vaan yleisesti hallintorakenteiden merkityksestä ja vaikuttamisesta yhteiskunnassamme.

Opinnäytetyö antaa tilastollista tietoa johtokunnan luottamushenkilöiden merkityksestä diakoniatyölle diakonian viranhaltijan näkökulmasta. Tutkimustuloksista uskotaan olevan hyötyä Turun arkkhiippakunnan ja muiden seurakuntien päätävillä elimillä strategisessa suunnittelussa sekä viranhaltijoille käytännön diakoniatyössä. Syksyllä 2010 pidettävien seurakuntavaalien alla näemme, että kyseisen aiheen esille nostaminen voisi olla motivoimassa ja innostamassa seurakuntalaisia asettumaan ehdolle ja näin päästä vaikuttamaan yhteisessä seurakuntatyössä. Opinnäytetyön uskomme voivan auttaa myös diakoniatyöntekijöitä ymmärtämään seurakunnan hallintoa ja erityisesti johtokunnan toiminnan ja sen luottamushenkilöiden merkitystä diakoniatyölle. Mahdollisuus tutustua opinnäytetyön raporttiin, lähetetään sähköisen linkin muodossa kyselyyn vastanneille, Arkkhiippakunnan seurakuntiin sekä diakonian hiippakuntasihteerille. Lisäksi se tallennetaan Theseus-tietokantaan PDF- versiona ja arkistokappaleta säilytetään Tiilimäen kirjastossa Satakunnan ammattikorkeakoulussa.

Opinnäytetyön alkuosa käsittelee opinnäytetyön tehtävää ja sen viitekehystä. Viitekehys pitää sisällään yleisesti seurakuntien hallintorakenteen ja tehtävät, luottamushenkilön valintaperusteet, johtokunnan tehtävän ja diakonian lähtökohdat ja viran. Esittelemme työssämme aikaisempia tutkimuksia kyseisen aiheen tiimoilta. Lopuksi syvennymme opinnäytetyötä koskevan tutkimuksen tuottamaan aineistoon, menetelmään ja tutkimuksen tulosten analysointiin. Tulosten vertailua on tehty palvelusvuosien mukaan. Opinnäytetyöntekijöitä kiinnosti miten vastauksiin vaikuttaa se, kuinka pitkään diakonian viranhaltija on ollut diakoniatyössä. Voisiko erot vastauksissa antaa pohjaa työntekijöiden keskinäiselle dialogille kokemusten jakamisen kautta ja näin olla osaltaan kehittämässä johtokunnan ja viranhaltijoiden tekemää diakoniatyötä. Tutkimustulokset syötettiin palvelusvuosien mukaan SPSS-ohjelmaan. Kyselylomakkeesta selvisi myös seurakunta, jossa viranhaltija työskentelee, mutta vastaajien henkilöllisyyden suojaamiseksi tutkimustuloksissa ei vertailla yksittäisten seurakuntien vastauksia, sillä toisissa seurakunnissa työskentelee vain yksi diakonian viranhaltija.

Seurakuntia ovat muovanneet niiden olosuhteet ja seurakunnassa työtään tehneet ihmiset. Totutut tavat ovat turvallisia ja kaikki uusi tuntuu usein pelottavalta. Seurakuntien tulee kuitenkin pystyä vastaamaan ajan haasteisiin ja näin pysyttävä muutoskykyisenä. Työntekijät ja luottamushenkilöt saattavat turhautua työssään, kun totutut perinteet ja tavat jarruttavat uudistuksia. Kirkon historia, julkisoikeudellinen asema ja perustehtävän vaaliminen ovat muutoksia hidastavia tekijöitä. Tarvitaan paljon taitoa ja kärsivällisyyttä sekä kykyä arvostaa myös jo saavutettuja asioita, jotta mielenkiinto ja kehittämisenhalu voivat säilyä. (Kauppinen ym. 2006, 38.)

2 KIRKON JA SEURAKUNNAN HALLINTO

Kirkolliskokouksia oli jo keskiajalla, silloin niistä käytettiin nimitystä pitäjänkokous. Niissä hoidettiin yhteiset asiat, erillistä kirkollishallintoa ei tarvittu. Kirkolliskokous päätti seurakunnan taloudesta ja tiloista. 1650-luvulla mainitaan jo kirkkoneuvosto, jota johti kirkkoherra. Vuonna 1918 kirkkolain muutos mahdollisti seurakunnille valita oma kirkkovaltuusto. Kirkkohallintokunta kehittyi kirkkovaltuuston kanssa samanaikaisesti ja tuli pakolliseksi vuonna 1954 kaikkiin seurakuntiin. Kirkonkokoukselle kuuluneet tehtävät siirtyivät kirkkovaltuustolle ja kirkkoneuvostolle. Kirkkoneuvosto ja kirkkohallintokunta yhdistettiin kirkkovaltuuston alaiseksi valmistelu- ja toimeenpanoelimeksi, jonka nimeksi tuli kirkkoneuvosto vuonna 1976. Aluksi se jakautui toiminnalliseen ja taloudelliseen jaostoon. Seurakunnan päätösvalta on aina ollut kirkkovaltuustolla. (Enbuske, Halttunen, Rantanen, Ripatti, & Tähkänen 2004, 27–29.)

Kirkko on pyrkinyt tehostamaan ja demokratisoimaan hallintoaan viimeiset kolmekymmentä vuotta. Kirkolliskokous on nykyään kirkon ylin päättävä elin, sen päätösvaltaan kuuluvat kirkon rakenteet, hallinto ja talous sekä lainsäädäntö. Siellä määritellään päälinjaukset kirkon opista ja työstä. Kirkolliskokousta voidaan pitää kirkon omana ”eduskuntana”. Kirkolliskokouksen lisäksi kirkon keskushallintoon kuuluu myös kirkkohallitus. Sen tehtäviin kuuluu hoitaa kirkon hallintoa, taloutta ja kirkon varsinaista toimintaa. (Evl.i.a.) Lisäksi kirkkohallituksen tehtäviin kuuluu antaa yleisohjeita seurakunnille niiden taloutta ja hallintoa koskevissa asioissa sekä soveltamisohjeita lainsäädäntöön liittyvissä tilanteissa (Kauppinen, Särkiö, Hiilamo 2006, 35).

Piispainkokouksen tehtäviin kuuluvat hiippakuntien hallintoon ja hoitoon, kirkon uskoon, julistukseen ja työhön liittyvät asiat. Se tekee myös esityksiä ja antaa lausuntoja kirkolliskokoukselle sekä kirkkohallitukselle.(Evl.i.a.) Jokainen seurakunta kuuluu johonkin hiippakuntaan. Kirkon alueellisen hallinnon muodostavat yhdeksän piispan ja tuomiokapitulin johtamaa hiippakuntaa. Piispan ja tuomio-

kapitulin tehtävä on tukea, ohjata ja valvoa hiippakunnan seurakuntien ja näiden työntekijöiden elämää, opetusta ja toimintaa. Seurakunnat voivat saada hiippakunnilta tehtäväänsä tarvitsemaa neuvontaa ja koulutusta. Kirkon tehtävän toteutumista hiippakunnissa ja sen seurakunnissa edistää tuomiokapitulin lisäksi hiippakuntavaltuusto. (Kauppinen ym. 2006, 34.)

Opinnäytetyön kohteena oleva Turun arkkihiippakunta käsitti aikoinaan koko Suomen, mutta tänä päivänä se pitää sisällään 61 seurakuntaa, jotka muodostavat 9 rovastikuntaa. Arkkihiippakunnassa on kaksi piispaa, arkkipiispa sekä piispa. Arkkihiippakunta sai uuden arkkipiispan Kari Mäkisen 1.6.2010 Jukka Paarman jäätyä eläkkeelle. Mäkinen toimi aikaisemmin Turun piispana, johon virkaan on vaali syksyllä 2010. Rovastikunnat muodostuvat 3–13 seurakunnasta ja niille valitaan lääninrovasti kuudeksi vuodeksi kerrallaan rovastikunnan kirkkoherroista. Lääninrovasti toimii piispan ja tuomiokapitulin apuna rovastikunnan kirkollisessa hallinnossa. (Arkkihiippakunta i.a.)

2.1 Seurakunta hallinnollisena yksikkönä

Seurakunnat ovat taloudellis-hallinnollisia yksiköitä, joilla on laaja itsemääräämisoikeus. Ne päättävät veroprosentista, viroista ja rakennettavista rakennuksista. Seurakunnat tekevät toiminta- ja taloussuunnitelmansa kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Seurakunnilla on erilaisia painotuksia toiminnassaan, joissakin seurakunnissa diakoniatyöllä on erityinen asemansa, toisissa taas lapsityöllä. (Kauppinen ym. 2006, 34.)

Seurakuntavaalien historia ulottuu 1800-luvun jälkipuoliskolle, jolloin perhe oli äänestyksen perusyksikkö. Vuonna 1869 kirkollislaki määräsi, että äänimäärä perustui perheen antamasta osuudesta papin palkkaan. Demokratia näkyi rajoituksena, ettei perheellä voinut olla suurempaa äänimäärää kuin 1/6 seurakunnan koko äänimäärästä. Yleinen äänioikeus on ollut voimassa vuodesta 1913, mutta naiset saivat äänioikeuden vasta vuonna 1923. (Evl.i.a.)

Seurakuntahallinnon rakenne muuttui 1970-luvulla. Yhteiskunnallinen kehitys ja käytännön epäkohdat pakottivat pohtimaan erilaista vaalitapaa. Seurakuntavaaleissa siirryttiin suhteelliseen vaalitapaan kunnallishallinnon mukaiseksi. Muutoksen myötä kirkkoherran sijaan maallikosta tuli kirkkovaltuuston puheenjohtaja. (Heininen & Heikkilä 1996, 259.) Vaaliuudistuksen myötä ehdokkaat asetettiin ehdolle ennen vaaleja, jolloin sattumanvarainen ehdokasasettelu poistui. Näin äänestäjät saivat harkinta mahdollisuuden ja kiinnostus seurakunnan toimintaan lisääntyi. (Evl.i.a.)

Seurakunta on julkisoikeudellinen yhteisö. Rikosoikeudellinen vastuu on sama niin seurakunnan viranhaltijalla kuin luottamushenkilölläkin. Seurakunnan hallinnossa sovelletaan yhteistä oikeusperiaatteen mukaista lainsäädäntöä. Kirkkolainsäädäntö ohjaa kirkon ja seurakunnan toimintaa. Kirkkolainsäädäntöön kuuluvat kirkkolaki, kirkkojärjestys ja kirkon vaalijärjestys. Lisäksi kirkkolain ohella sovelletaan hallintolakia, julkisuuslakia, henkilötietolakia, lakia tiedoksiannosta hallintoasioissa, lakia asiakirjojen lähettämisestä ja lakia säädettyjen määräaikojen laskemisesta. Hallintolaki luo pohjan seurakuntien hallintomenettelylle (KL 25:5 §). Hallintomenettelyn pääsuunnat ovat samat kuin muissa julkisyhteisöissä, esimerkiksi kunnissa. Kirkkoneuvoston ohjesäännön ja seurakunnan virkasäännön vahvistaa kirkkovaltuusto, joka hyväksyy myös seurakunnille taloussäännön ja kirkkovaltuuston työjärjestyksen. Kirkkovaltuusto on seurakunnan toiminnan ja talouden osalta korkein päättävä elin ja verrattavissa kaupunginvaltuustoon. Seurakunnan hallintoelimistä, luottamushenkilöistä, päätösvaltaisuudesta, äänestämisestä, vaaleista, esteellisyydestä ja kokousten julkisuudesta säädetään kirkkolaissa ja kirkkojärjestyksessä. Taloussäännön seurakunnalle hyväksyy kirkkovaltuusto. (Lilja 2004, 1,2.)

Paikallisseurakunta toimii kirkon toiminnan ja hallinnon tasolla. Jokainen seurakunta hoitaa itse toimintansa ja taloutensa. Seurakunnalle kuuluu huolehtia kirkon tehtävistä kuten jumalanpalvelusten pitämisestä, kasteen ja ehtoollisen toimittamisesta, kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta, sielunhoidosta, diakoniasta ja lähetystyöstä. Seurakunnan työntekijöiden tulee yhdessä luottamus-

henkilöiden kanssa ymmärtää seurakunnan olemassaolon tarkoitus ja samalla heidän tulee voida sitoutua kristillisen kirkon sanomaan ja tehtävään. Seurakunnan tehtävän toteuttaminen on koko seurakunnan yhteinen asia. (Kurronen & Aspegrén 2002, 33, 34, 35.)

Seurakuntatyö on pääosin arjessa tapahtuvaa toimintaa. Seurakuntalaiset voivat osallistua seurakunnan toimintaan omien mahdollisuuksiensa mukaan, sillä seurakunnan tulee toimia ihmisten ehdoilla. Johtokunnissa seurakunnan työntekijät ja maallikot suunnittelevat yhdessä seurakunnan toimintaa. Yleensä näissä johtoryhmissä olevat luottamushenkilöt on pyritty valitsemaan asiantuntijuuden mukaan. (Kauppinen ym. 2006, 54.)

2.2 Seurakunnan toiminta-ajatus

Jokainen seurakunta itse määrittelee toiminta-ajatuksensa oman seurakuntansa keskeisimpien tarpeiden mukaisesti. Toiminta-ajatuksot sovelletaan yksilöllisesti kirkkolain määrittelemän perustehtävän mukaan. Siihen vaikuttavat kyseisen seurakunnan erityishaasteiden lisäksi yleensä myös seurakunnan toimintaympäristö, sen sijainti ja koko. Perustehtävän mukainen toiminta-ajatus voi pitää sisällään esimerkiksi mahdollisuuden toimia kristillisen uskon ja rakkauden toteutumisen edistämiseksi elämässä. Seurakunnan henkilöstön tehtävänä on toteuttaa toiminta-ajatusta unohtamatta seurakuntalaisten osuutta sen toteuttamisessa. (Anetjärvi & Jakobson 2009, 23.)

Luottamushenkilöt ja työntekijät etsivät ja määrittelevät yhdessä seurakunnan toiminnan tavoitteet. Yhdessä määriteltyjen tavoitteiden asettamisen jälkeen luottamushenkilöt päättävät, millaisin resurssein ja välinein yhdessä asetettuihin tavoitteisiin voidaan päästä. Työntekijät valmistelevat ja tekevät omia ehdotuksia resursseja päätettäessä. Kaikesta käytännön toiminnasta vastaavat työntekijät, luottamushenkilöt toimivat muiden seurakuntalaisten kanssa mukana toiminnassa. (Kauppinen ym. 2006, 50.)

Kirkon hallinto edesauttaa seurakuntaa tehtävän toteutumisessa. Lainsäädäntö ja ohjesäännöt tuovat selkeyden seurakunnan päätöksentekoon ja toimintaan. Kaikkien seurakunnassa toimivien henkilöiden yhteistyön pohjalla on toisen asi-
antuntijuuden arvostaminen. (Kurronen & Aspegrén 2002, 41.)

Kirkko on julkisoikeudellinen organisaatio, jonka asema on määritelty valtakun-
nan yleisessä lainsäädännössä esimerkiksi Kirkkolaissa. Julkisoikeudellisen
yhteisön, tässä opinnäytetyössä seurakunnan, on määrä suunnitella ja toteuttaa
toimintaansa julkisesti. Seurakunnan jäsenten tulee voida luottaa varojen harkit-
tuun ja suunnitelmalliseen käyttöön, koska he itse osallistuvat toiminnan kus-
tannuksiin. Seurakunta on myös vapaaehtoinen ja normatiivinen organisaatio.
Vapaaehtoisuus tarkoittaa, ettei kenenkään ole pakko kuulua kyseiseen organi-
saatioon, vaan siihen voi liittyä ja siitä voi vapaasti erota. Vapaaehtoisuus aset-
taa haasteita toiminnan suunnittelulle, jotta se voisi etsiä ja toteuttaa jäsentensä
hyvää. Normatiivisuus asettaa kuitenkin toiminnalle tietyt rajat, koska seurakun-
nan perustehtävä on tietyssä määrin valmiiksi annettu, sen perustehtävä on
rajattu eikä seurakunta voi tehdä mitä tahansa. Toiminta tulee suunnitella tietty-
jen normien pohjalta, joista ylimpänä ovat Raamattu, uskontunnustukset, luteri-
laiset tunnustuskirjat sekä kirkkolaki ja -järjestys. (Mäkeläinen 2003, 31–32.)
Kirkkojärjestys määrittelee seurakuntien perustehtävät (Kauppinen ym. 2006,
36).

Kirkon korkeimpana ohjeena on periaate, jossa kaikkea oppia kirkossa tulee
tutkia ja arvioida Jumalan pyhän sanan kautta. (Kirkkojärjestys, luku 1, § 1.)
Näin kirkon seurakuntien elämää ohjaavat Raamattu, uskontunnustus ja luteri-
laiset tunnustuskirjat. Koko kirkon perustehtävä syntyy sen tunnustuksesta, jon-
ka kirkkolaki ilmaisee seuraavasti: ”Kirkko julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sak-
ramenteja sekä toimii muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähim-
mäisenrakkauden toteuttamiseksi” (Kirkkolaki, luku 1, § 2). (Kauppinen ym.
2006, 36.)

3 SEURAKUNNAN LUOTTAMUSTOIMI

Seurakunnan luottamustoimen tärkeä rooli nousee sen itsenäisestä asioiden ja omaisuuden hoitamisesta. Vaalikelpoisuus seurakunnan luottamustoimiin edellyttää täysi-ikäisyyttä ja kristillistä vakaumusta sekä ehdokkaan tulee olla kirkon konfirmoitu jäsen. Ennen asettumista ehdokkaaksi seurakunnan luottamustoimeen on tärkeä perehtyä seurakunnan perustehtävään ja siihen, miksi kyseinen yhteisö on olemassa. (Mattila 2002, 33.)

Luottamushenkilöt ovat seurakunnan toimivia jäseniä. Kirkkomme yhteiseen uskoon kuuluu niin sanottu yleinen pappeus, joka tarkoittaa seurakuntalaisten oikeutta olla yhteydessä Jumalaan ja olla rakentamassa omaa seurakuntaa. Seurakunnan tehtävät ovat moninaiset, ja jokainen voi palvella seurakuntaa omilla lahjoillaan. Palveleminen voi tapahtua esimerkiksi hallinnollisten tehtävien kautta. Hallinnon hoitaminen vaatii hyvää seurakunnan toiminnan sisäistä tuntemusta, siksi hallinnon lisäksi luottamushenkilöiden olisi hyvä olla mukana seurakunnan muussakin toiminnassa. Kirkon hallinnossa luottamushenkilöt ja työntekijät johtavat yhdessä seurakuntaa. Yhteistyön toimiessa hyvin tasavertainen kumppanuus luottamushenkilöiden ja työntekijöiden välillä on iso voimavara. Ongelmatilanteissa tasavertaisuus on joskus osoittautunut hankalaksi ja tuomiokapituli on joutunut toisinaan selvittelemään asioita. (Kauppinen ym. 2006, 49, 50.)

3.1 Luottamushenkilö

Seurakunnan luottamushenkilöt ovat asiantuntijuudeltaan ja kokemuksiansa osalta hyvin värikäs joukko. Seurakunnan hallinto saa luottamushenkilöistä paljon uusia näkökantoja seurakunnan hallintoon ja päätöksentekoon. (Kauppinen ym. 2006, 11.)

Luottamushenkilöt seurakuntalaisina ja seurakuntalaisten edustajina tuovat seurakunnan toimintaan omaa asiantuntemustaan ja tietoa seurakuntalaisten tarpeista. Luottamushenkilöllä tulisi olla riittävästi perustietoa seurakunnan toiminnasta, jotta luottamustehtävän hoitaminen on mahdollista. Lisäksi seurakunnan toimintaan osallistuminen säilyy mielekkäänä, kun luottamushenkilöillä on selkeä visio seurakunnassa tehtävästä työstä. (Huotari 2006, 3.)

Kirkkolain ja -järjestyksen määritelmät seurakunnan tehtävistä tulee olla selviä luottamushenkilöille, sillä siellä selvitetään monia tärkeitä asioita kuten varojen käyttöön liittyviä yksityiskohtia. (Kauppinen ym. 2006, 36.) Kirkkolaisissa kerrotaan esimerkiksi, että ”seurakunnan varoja ja tuloja saadaan käyttää ainoastaan seurakunnan tehtävien toteuttamiseen” (Kirkkolaki, luku 15, § 1).

Seurakunnan tehtävää pidetään kaikkien seurakuntalaisten yhteisenä. Luottamushenkilöt seurakuntalaisina toimivat yhteistyössä seurakunnan viranhaltijoiden tai työntekijöiden kanssa. (Kauppinen ym. 2006, 3.)

3.2 Luottamushenkilöiden valinta luottamustoimeen

Kirkkovaltuustoon ja seurakuntaneuvostoon tullaan välittömällä vaaleilla, kun kirkkoneuvostoon ja johtokuntiin tullaan välillisillä vaaleilla. Luottamushenkilö toimii seurakuntalaisten palautteen välittäjänä ja välittää tietoa seurakuntalaisille seurakunnan hallinnosta, toiminnasta ja tulevista tapahtumista. (Kurronen & Aspegrén 2002, 42.)

Luottamushenkilöt valitsevat jäsenet kirkkoneuvostoon ja johtokuntiin. Seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteistyön merkitystä ei voi olla liikaa korostamatta. Yhteistyön vahvistamiseksi tulee tehdä työtä. On tärkeää osata ymmärtää ja arvostaa niin luottamushenkilöiden kuin työntekijöiden osaamista, sillä heillä molemmilla on omat erityisosaamisen alueensa. (Kauppinen ym. 2006, 11.)

Seurakunnan jäsenten keskeltä valitut luottamushenkilöt toimivat vastuunkantajina ja seurakuntalaisten äänenä päätöksenteossa. Luottamushenkilön tulee tietää oman asuinalueensa ja työyhteisönsä ajankohtaiset tarpeet. Luottamushenkilön oma asiantuntemus ja kokemuksellinen tieto siirtyvät päätöksentekoon luottamushenkilön vaikuttamismahdollisuuden kautta. (Kurronen & Aspegrén 2002, 35.)

Seurakuntalaisten antamaa luottamusta voidaan pitää luottamushenkilön tärkeimpänä ominaisuutena. Luottamus auttaa luottamustehtävän hoitamisessa, samalla se velvoittaa vastuun kantamiseen päätöksissä. Luottamushenkilön tulee nauttia myös työntekijöiden luottamusta. Viranhaltija toteuttaa työalansa tehtävät samalla tiedostaen luottamushenkilön arvon. (Kurronen & Aspegrén 2002, 42–43.)

4 DIAKONIA

Yksi kirkon perustuntomerkeistä ja olemuksesta on diakonia eli palvelu. Se on oleellinen osa kirkon elämää perustuen kristilliseen uskoon ja rakkauteen. Jeesus itse sanoi, ettei Ihmisen Poikakaan tullut palveltavaksi vaan palvelemaan. Tässä päivässä diakonian pyrkimyksenä on tuoda esille yhteiskunnassa olevaa hätää ja kärsimystä. Sen tehtävänä on etsiä avuntarvitsijoita sekä pyrkiä lievittämään ja poistamaan ihmisten huonovointisuutta auttamalla ja tukemalla erityisesti kaikkein heikoimmassa asemassa olevia. (Jussila, Oinonen, Unkuri & Vatanen (toim.) 2004, 50.)

Jeesuksen oma esimerkki ja hänen opetuksensa kertovat vahvasti lähimmäisenrakkaudesta. Jeesus kohtasi apua tarvitsevat, köyhät, sairaat ja syrjäytyt, kuunteli heitä, paransi, auttoi ja julisti anteeksi antamisen sanomaa. Lähimmäisen huomioon ottaminen, auttaminen ja palvelu ovat osa seurakunnan elämää ja diakoniaa. (Veijola 2002, 13–14.)

4.1 Seurakuntadiakonia

Seurakuntadiakonia ilmaisee, että diakonia on yksi seurakunnan perustehtävistä. Seurakuntadiakoniaa toteuttavat seurakuntalaiset yhdessä seurakunnan työntekijöiden kanssa. (Suominen 1988, 62.) Kirkkolaki määrittelee diakoniatyön merkityksen seuraavasti: ”Seurakunnan diakoniatyön tarkoituksena on kristillisestä rakkaudesta johtuva hengellisen, ruumiillisen ja aineellisen avun antaminen hädänalaisille. Sen tulee erityisesti kohdistua niihin, joiden hätä on suurin ja joi- ta ei muulla tavoin auteta.” (KL 83§.; Suominen 1988, 64.)

Kirkkojärjestys (KJ 4:3) edellyttää, että kirkkoneuvosto tai seurakuntayhtymissä seurakuntaneuvosto hyväksyy seurakunnalle diakoniatyön johtosäännön. Johtosääntö laaditaan kirkkohallituksen hyväksymän mallijohtosäännön perusteella seurakuntakohtaisesti. Tärkeää on, että seurakunnat selvittävät diakonian erityistarpeet omassa seurakunnassaan ja laativat ohjesäännön sen perusteella. (Diakoniatyön mallijohtosääntö 1994.)

Seurakuntadiakonia nykymuodossaan on rakentunut toisen maailmansodan jälkeen 1900-luvulla, jolloin se alkoi syrjäyttää aikaisempaa pietististä, yksilöhurskasta linjaa. Sotien jälkeen kirkko halusi vahvistaa institutionaalista diakoniaa, jonka tarve oli monipuolistunut ja kasvanut voimakkaasti. Muutos muokasi myös diakonian teologista jäsenystä, kun yksilön hurskaudesta siirryttiin kansalaisyhteiskunnan mukaiseen avarampaan ja keskustelelevampaan teologiaan. Seurakuntadiakonia ei ole vain kirkon virkaan koulutetun ja kutsutun henkilön tekemää työtä työaikana, vaan siihen ovat velvoitettuja kristinuskon Jeesuk-

sen mukaan kaikki ihmiset. Raamatussa, Luukkaan evankeliumissa (10:25–37) on Jeesuksen kertomus laupiaasta samarialaisesta. Se on sekä kirkon virkaan ja auttamistyöhön koulutetulle että seurakuntalaisille tärkeä muistutus oikeasta asenteesta lähimmäisen auttamisessa. Varsinkin ammattilaisille se on kovaa ja säälimätöntä kritiikkiä itsekkyydestä ja auttamisen kriteereistä. Toisaalta kuitenkin auttajan virassa on kyse tärkeästä julkisen yhteisön palvelutehtävästä, jolla on pitkät ja kunnioitettavat perinteet. Suomen luterilainen kirkko määrittelee kirkkolainsäädännössä diakonian osaksi kirkon ydintehtävää ja käyttää termeinä ”lähimmäisenrakkaus” ja ”diakonia”. Lähimmäisenrakkaus kattaa koko kristillisen elämäntulkinnan, kuinka lähimmäisiä on kohdattava, ja sana diakonia taas terminä viittaa enemmänkin ammattiin koulutettujen työntekijöiden organisoimaa toimintaa. (Latvus & Elenius (toim.) 2007, 12–15.)

Suomessa kirkon seurakuntadiakonian kehittäminen on ollut tärkeää ja siinä on onnistuttukin hyvin. Toivottavaa on, että sama kehityksen suunta voisi jatkua. Seurakuntadiakoniassa lähimmäisvastuu on yksi kirkon keskeisistä toiminnoista, jossa se voi toimia omaehtoisesti yhteiskunnan hyväksi. Kirkon tehtävänä on huolehtia, että yhteiskunnan palveluissa huomioidaan myös ihmisten hengelliset tarpeet ja erityisesti siitä, että yhteiskunnan sosiaali- ja terveyspalveluiden laatu vastaa ihmisarvon vaatimuksia. Työtä tehdään hedelmällisimmin verkostoitumalla erilaisten sosiaali- ja terveysalan järjestöjen ja viranomaisten kanssa yhdessä etsimällä toimintamalleja, joissa sosiaaliturvaa ja terveyttä voidaan kansalaisyhteiskunnan keinoin edistää. (KDYT 2003, 18).

4.2 Diakoniatyön johtokunta

Kirkkovaltuusto voi asettaa kirkkoneuvoston avuksi diakoniatyön johtokunnan. Johtokuntaan kuuluu kirkkovaltuuston valitsema puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja, jäsenet, diakonian viranhaltijat sekä diakoniatyöstä vastaava pappi. Näiden lisäksi kirkkoneuvosto valitsee jäsenistään edustajansa johtokuntaan. Diakoniatyön johtokunta toimii yksittäisen seurakunnan organisaation osana.

Sen tehtävänä on yhdessä diakonian viranhaltijan kanssa johtaa ja kehittää sekä valvoa seurakunnan diakoniatyötä. Seurakunnan organisaation mukaan nimenä voi olla myös esimerkiksi palvelujohtokunta tai diakonia- ja yhteiskuntatyön johtokunta. Käytämme opinnäytetyössämme diakoniatyön johtokunta nimeä kuvaamaan kaikkia edellä mainittuja vaihtoehtoja. Joissakin seurakunnissa on johtokuntien sijaan perustettu erilaisia työ-, idea- tai vastuuryhmiä hallinnon keventämiseksi. Johtokuntia on voitu myös yhdistää ja niiden alaisuudessa toimii erilaisia työryhmiä. (Honkkila 2002, 271.)

Johtokunnan luottamushenkilöt valitaan välillisillä vaaleilla, jolloin seurakunta-vaaleilla valitut luottamushenkilöt valitsevat jäsenet diakoniatyön johtokuntaan. (Kettunen, 2003, 104.) Jäsenten valinta on kirkkovaltuuston tehtävä, mutta sopivien henkilöiden löytymiseksi olisi viisasta kuulla myös työntekijöitä. Diakonijohdokunnan luottamusjäseneksi voidaan valita jumalaapelkäävä ja kristillisen harrastuksen omaava äänivaltainen seurakunnan jäsen. Johtokunnan luottamushenkilön tulee olla hyvin perehtynyt seurakunnan organisaatioon ja johtokunnan asemaan, jotta se voi toteuttaa tehtävänsä viranhaltijan tukiryhmänä, joka suunnittelee, ideoi ja arvioi seurakuntadiakoniaa. Johtokunnan olisi hyvä tutustumismielessä osallistua myös käytännön työhön. Motivoitunut johtokuntatyöskentely tukee seurakuntadiakoniaa. Kirkkovaltuusto valitsee yksittäisessä seurakunnassa diakoniatyön johtokunnan neljäksi vuodeksi kerrallaan. Johtokunnan tehtävät määritellään kirkkovaltuuston hyväksymässä johtosäännössä. Johtosääntö laaditaan Kirkkohallituksen antaman ja piispainkokouksen hyväksymän mallijohtosäännön mukaan (Suominen 1988, 66–67.). Toimikauden alussa johtosääntö on hyvä jakaa kaikille johtokunnan jäsenille ja keskustella siitä myös toimikauden aikana. (Honkkila 2002, 271–272.)

4.3 Diakonian virka

Diakonian virkaan ovat kelpoisia diakonisen sosiaalityön (sosionomi AMK + diakoni) sekä diakonisen hoitotyön (sairaanhoitaja AMK + diakonissa) koulutuksen

saaneet henkilöt. Diakonia-ammattikorkeakouluissa suoritettavat opinnot pitävät sisällään 90 opintopistettä kirkon virkaan pätevöittäviä opintoja, jotka ovat piispainkokouksen hyväksymiä. Koulutuksen perusteella diakoniatyöntekijöiden painotukset seurakunnan diakoniatyössä ovat hieman erilaiset. Diakonien osaaminen liittyy enemmän yhteiskunnalliseen osaamiseen, yhteiskunnan rakenteisiin vaikuttamiseen hädän ja syrjäytymisen vähentämiseksi, kun taas diakonisojen painoalueena on edistää terveyttä ja hyvinvointia sekä vahvistaa ihmisten voimavaroja omatoimiseen selviytymiseen. Diakoniatyöntekijöiden tulee sitoutua erilaisiin sääntöihin, lakeihin ja sopimuksiin, joita ovat esimerkiksi kirkkolaki ja -järjestys, Suomen lainsäädäntö, diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet, diakoniatyön johtosäännöt, YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus vuodelta 1948 sekä yhteisten sopimusten lisäksi diakoniatyöntekijän tulee sitoutua myös kristilliseen uskoon ja Suomen evankelisluterilaisen kirkon tunnustukseen. (Diakonian ydinosaaminen 2007, 5–11.)

Diakoniatyöntekijöiden ydinosaamisalueisiin kuuluu hengellisen työn osaaminen, joka lähtee kristillisen uskon keskeisen sisällön tuntemisesta. Ydinosaamisalueisiin kuuluu myös diakonisen asiakastyön osaaminen, kirkon organisaation tunteminen sekä yhteisöllisen ja yhteiskunnallisen työn osaaminen. Osaalueet pitävät sisällään laajan kokonaisuuden, jonka sisäistäminen vaatii työntekijältä peruskoulutuksen lisäksi jatkuvaa itsensä kehittämistä sekä täydennys- ja lisäkoulutusta. Muuttuvissa tilanteissa saatetaan tarvita myös erityiskoulutusta ammatillisesti vaativimpiin tehtäviin. Diakoniatyöntekijän yksi keskeisempiä tehtäviä on kyetä yhteistyöhön erilaisten ihmisten ja tahojen kanssa. Diakoniatyöntekijän tulee edistää yhteisöllisyyttä sekä kunnioittaa toisten ihmisten osaamista ja ammattitaitoa myös omassa työyhteisössään. (Diakonian ydinosaaminen 2007, 3–4, 9.)

Kirkkohallitus suosittelee, että seurakunnat laatisivat kirkkojärjestyksen edellyttämän diakoniatyön johtosäännön lisäksi johtosäännön myös diakonian viranhaltijalle. Diakonian viranhaltijan johtosääntö laaditaan mallijohtosäännön perusteella, ja sen hyväksyy tavallisesti seurakunnan kirkkoneuvosto tai seurakun-

tayhtymissä aina seurakuntaneuvosto. Kirkkovaltuuston tulee hyväksyä johtosääntö esimerkiksi silloin, jos johtosäännössä halutaan antaa diakonian viranhaltijalle valmistelu- ja esittelytehtävä johtokunnan kokouksissa. Kirkkoneuvosto ei voi määrätä asiasta, jossa toimivalta kuuluu kirkkovaltuustolle. Diakonian viranhaltijan johtosääntö täydentää muita säädöksiä ja määräyksiä, jotka koskevat diakonian virkaa ja sen haltijaa. Tällaisia ovat KL 6:14,1; KJ 6: 1-7; 69,1; 6:10, 3-4; 6:34,3-4; 6:49; 6:50 sekä virkasääntö, virkaehtosopimus, diakoniatyön johtosääntö ja diakoniatyön johtokunnan johtosääntö. (Diakonian viranhaltijan mallijohtosääntö 1994.)

4.4 Ammatin synty ja historia

Kristillisen diakonian katsotaan alkaneen Jerusalemin alkuseurakunnassa syntyneen ongelman ratkaisemisesta, kun aineellisen avun jakamiseen valittiin seitsemän hyvämaineista, Hengen ja viisauden täyttämää miestä huolehtimaan seurakunnan puolesta vaikeuksissa oleva ja johtamaan tätä avustustoimintaa. Apostolit asettivat heidät virkaan rukoilemalla ja panemalla kätensä heidän päälleen. Näin apostolit itse kykenivät keskittymään Jumalan sanan jakamiseen ja aineellista apua pystyttiin jakamaan tasapuolisesti koko seurakunnalle. (Apt.6:1–6) Kummastakin jakamisesta käytettiin sanaa diakonia. (Veijola 2002, 13.) Tämä järjestely johti vähitellen kirkon yleisen virkakehityksen yhteydessä siihen, että diakonin, seurakuntapalvelijan virka alkoi hahmottua (Koskenvesa 2002, 36).

Kirkkolakiin tuli vuonna 1913 maininta, jonka mukaan kirkkoherran velvollisuus oli edistää jatkuvan laupeudentoimen ylläpitämistä seurakunnassa ja toimia diakonien ja diakonissojen ottamiseksi seurakunnan palvelukseen. Tätä lisäystä kirkkolakiin on pidetty merkinä siitä, että Suomen kirkko on tunnustanut diakonian virallisesti omaksi toiminnakseen. Vuonna 1943 kirkolliskokouksessa piispa Eino Sormunen ehdotti, että jokaisen seurakunnan tuli harjoittaa ”kristillistä laupeudentointia ja ottaa palvelukseensa siihen tarvittavia henkilöitä”. (Kos-

kenvesa 2002, 54–55.) Toimikunnat esimerkiksi diakoniatyötä, nuorisotyötä sekä perheasioita varten oli perustettu vuoteen 1969 mennessä (Heininen & Heikkilä 1996, 259).

Ainoastaan varattomuuden perusteella seurakunta voitiin vapauttaa diakonian viran ylläpidosta. Kirkolliskokous hyväksyi tämän kannan, joka astui voimaan vuonna 1944. Nämä ratkaisut olivat suomalaisen seurakuntadiakonian lähtökohta vuosikymmeniksi eteenpäin. Seurakunnille tuotti vaikeuksia määrittellä diakonian virat valtuustoissa erikseen diakonisojen ja diakonien viroiksi. Siksi kirkkolakia muutettiin 1980-luvun alussa niin, että laissa puhutaan diakonian viroista. (Koskenvesa 2002, 54–55.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen toteuttaminen käynnistyi aiheen valinnasta syksyllä 2009. Turun arkkhiippakunnan erään seurakunnan johtava diakoni ehdotti kyseistä aihetta ja lisäksi Minna Martiskainen omassa opinnäytetyössään ehdotti valitun aiheen käsittelyä. Aiheen valinnan jälkeen opinnäytetyö eteni toteutussuunnitelman laadinnasta tutkimusongelman määrittämiseen ja kysymysten asetteluun. Kysymykset muodostettiin vanhojen tutkimusten ja opinnäytetyön sekä aihetta koskevan kirjallisuuden innostamina. Myös opinnäytetyön tekijöiden oma kiinnostus vaikutti aiheiden valintaan. Tietoa ja suuntaa opinnäytetyön sisällön hahmottamiseen sekä rajaamiseen saimme opinnäytetyön verstaissa ohjaavilta opettajilta, opponenteilta sekä atk-tukihenkilöltä.

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää diakoniatyön johtokunnan luottamushenkilöiden merkitystä diakoniatyössä diakonian viranhaltijan näkökulmasta.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Miten diakonian viranhaltijat kokevat johtokunnan luottamushenkilöiden valintaperusteet ja valintakäytännön?
2. Onko johtokunnan luottamushenkilöistä tukea diakonian viranhaltijan tekemälle työlle?
3. Onko diakoniatyön johtokunnan luottamushenkilöillä riittävä perehdytys luottamustehtävän rakentavaan hoitamiseen?
4. Onko diakonian viranhaltijoilla riittävästi vaikutusmahdollisuuksia johtokunnan kokouksissa verrattuna luottamushenkilöiden päätösvaltaan?

Tutkimusongelmien avulla pyritään selvittämään diakoniatyön johtokunnan luottamushenkilöiden valintaperusteiden tarkoituksenmukaisuutta suhteessa diakoniatyön lähtökotiin. Tarkoituksena on myös selvittää, kokevatko diakonian viranhaltijat saavansa johtokunnalta tukea arjen diakoniatyöhön ja onko luottamushenkilöillä seurakunnan diakoniatyössä riittävästi asiantuntemusta tehdä päätöksiä ja ovatko he saaneet riittävästi perehdytystä luottamustehtävään. Vastausta haetaan myös siihen, mikä kokemus diakonianviranhaltijoilla on vaikutusmahdollisuuksistaan johtokunnan kokouksissa suhteessa luottamushenkilöiden päätösvaltaan.

5.2 Tutkimuksen kohderyhmä, aineiston keruu ja tutkimusmenetelmä

Kyselylomake lähetettiin Turun arkkihiippakunnan 164 diakonian viranhaltijalle, joista muodostui tutkimuksen perusjoukko. Turun arkkihiippakuntaan kuuluu 61 seurakuntaa, jotka muodostavat 9 rovastikuntaa. (Arkkihiippakunta i.a.) Kyselyyn vastasi annettuun aikarajaan mennessä 82 diakonian viranhaltijaa.

Annetun vastausajan jälkeen saatiin takaisin vielä 5 kyselylomaketta, jotka jäivät tutkimustulosten ulkopuolelle. Likert-asteikon mukaisen kyselylomakkeen sisältö käsitteli luottamushenkilöiden valintaperusteita, perehdytystä, arjentuntemusta, yhteistyötä ja osallistumista diakoniatyön johtokunnan kokouksiin. Tutkimusaineisto kerättiin perusjoukolta keväällä 2010 sähköpostin liitteenä lähetetyn strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Strukturoidussa kyselylomakkeessa kysymysten muoto on vakio eli kaikille vastaajille samanlainen ja vastaukset olivat vertailukelpoisia. Kyselylomake laadittiin ja lähetettiin Webropol-sovelluksella, joka on internetin välityksellä toimiva kysely- ja tiedonkeruusovellus (Webropol i.a.).

Tutkimusmenetelmä on määrällinen eli kvantitatiivinen. Määrällinen tutkimus antaa yleisen kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tieto käsitellään aina numeerisesti eli tutkittavia asioita käsitellään numeroiden avulla kuvaillen. (Vilkkä 2007, 13,14,15.)

Kysely sopii hyvin aineiston hankintatavaksi, kun vastaajia on paljon ja laajalla alueella. Kyselytutkimuksen heikkoutena saattaa olla kyselyvastausten hidas palautuminen takaisin kyselyn lähettäjälle. Sähköisesti toimitetun kyselyn etuja on se, että siitä ei koidu minkäänlaisia kuluja ja kyselyvastausten palautuminen on vaivatonta ja nopeaa. Vastausprosentin saamiseksi mahdollisimman korkeaksi kysely ajoitettiin seurakunnan aktiivisen toimintakauden lopulle kevääseen, kuitenkin ennen lomakauden alkua. (Vilkkä 2007, 28.)

Vastausprosentti oli 50 %. Vastaushävikki johtui osittain siitä, että kysely lähetettiin kaikkiin arkkhiippakunnan seurakuntiin huolimatta siitä, että kaikissa seurakunnissa ei ole diakoniatyön johtokuntaa. Tämän selvittäminen etukäteen olisi vienyt kohtuuttomasti opinnäytetyöhön mitoitettua aikaa, sillä jokaiseen arkkhiippakunnan seurakuntaan olisi joutunut erikseen olemaan yhteydessä asian selvittämiseksi. Sähköpostiin saatiinkin vastaajilta useita palautteita juuri tästä syystä. Palautteiden kautta saatiin myös myönteistä palautetta kysymysten sisällöstä. Osa palautteista sisälsi myös kritiikkiä liian yksityiskohtaisesta erittelystä kysyttäessä yksittäistä seurakuntaa sekä tutkimusongelma oli yhden vastaajan mielestä epäselvä.

5.3 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkimuksen keskeinen asia on saadun tiedon analyysi ja päätelmien teko. Tässä vaiheessa saadaan vastaus ongelmiin ja tulokset pyritään ilmaisemaan ymmärrettävästi (Hirsijärvi, Remes, Liikanen & Sajavaara 1988, 53).

Analysointina tunnuslukujen laskemiseen käytettiin Windowsin SPSS (Statistical Package for Social Sciences) tilasto-ohjelmaa sekä kuvailevaa ja vertailevaa analyysia (Vilka 2007 118). Webropol ohjelman perusraportin tiedot lähetettiin SPSS-ohjelmaan, joka laskee lukumääriä, prosentteja ja keskiarvoja havaintomatriisiksi. Ristiintaulukoinnin avulla tarkasteltiin tutkittavien asioiden riippuvuussuhteita. Excel-taulukko-ohjelmaa käyttäen tehtiin pylväsdiagrammit jotka havainnollistivat tuloksia.

Opinnäytetyöhön valittiin vertailuun palvelusvuodet, koska haluttiin nähdä, vaikuttavatko palvelusvuosien määrä vastauksiin. Mahdolliset erot vastauksissa voisivat herättää keskustelua yhteisen dialogin kautta diakonian viranhaltijoiden keskuudessa diakoniatyön kehittämiseksi ja yhteistyön vahvistamiseksi johtokunnassa. Palvelusvuodet on ryhmitelty alle 5 vuotta, 5–10 vuotta, 11–20 vuotta, sekä yli 21 vuotta palvelleiden ryhmiin.

5.4 Aikaisemmat tutkimukset

Teologian maisteri Risto T. Nieminen on väitöskirjassaan: ”Seurakunta aluetyön jännitteessä” tutkinut aluetyömallin toteutumista Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa 1990-luvulla. Risto T. Niemi käsittelee kappaleessa ”Koh-ti uudistettua hallintoa” hallinnon tehottomuutta. Hän kertoo kuinka vuonna 1996 lähti liikkeelle hallintouudistuksen valmistelu kirkkovaltuuston aloitteesta. Niemi-sen tutkimuksella pyrittiin seurakunnan toimintarakenteen tehostamiseen. Koko aloitteen takana oli työntekijöiden ja luottamushenkilöiden havainto, että johto-kuntien työskentely on liian jäykkää ja tehotonta. (Nieminen 2002, 133–135.)

Kirkon tutkimuskeskus on vuosina 2004 ja 2006 julkaissut seurakunnan luotta-mushenkilöitä koskevat tutkimukset. Aroharjun (2004) tutkimus ”Seurakunnan luottamushenkilönä” halusi selvittää, minkälaisia merkityksiä luottamushenkilöt antavat luottamushenkilötoiminnalle. Tutkimuksessa halutaan kartoittaa sitä, minkälaiseksi luottamushenkilöt ja työntekijät kokevat arjen. Pyrkimyksenä on myös, luottamushenkilöiden vastausten perusteella, esitellä minkälaisia luotta-mushenkilöt ovat. (Aroharju 2004, 4.) Aroharjun tutkimuksessa olivat mukana myös seurakuntien työntekijät. Aroharjun tutkimuksessa vastanneista luotta-mushenkilöistä yli puolet (65 %) oli jäsenenä seurakunnan jossain johto- tai toi-mikunnassa (Aroharju 2004, 15.)

Harri Palmun (2006) tutkimus ”Tahto vaikuttaa. Seurakunnan nuorena luotta-mushenkilönä”, kohdistui nuoriin, valintahetkellä alle 30-vuotiaisiin luottamus-henkilöihin. Turun arkkihiippakunnan luottamushenkilöt olivat vastanneet Pal-mun kyselyyn hiippakunnista aktiivisimmin (20 %) (Palmu 2006, 6). Tutkimuk-sen avulla on pyritty luomaan kokonaiskuva seurakunnan nuorista luottamus-henkilöistä ja heidän kokemuksistaan luottamushenkilönä toimimisesta sekä siitä, onko heillä halua jatkaa luottamustoimessa. Tutkimuksessa tuodaan esille nuorten vuonna 2002 seurakuntavaaleissa valittujen seurakunnan luottamus-henkilöiden hengellistä ja poliittista viitekehystä, uskoa ja uskonnon harjoitta-mista, järjestöaktiivisuutta ja elämänarvostuksia sekä käsityksiä luottamushenki-

lölle tärkeinä pidetyistä ominaisuuksista. Lisäksi tarkastellaan heidän kokemuk-
siaan kokouskäytännöistä, vaikutusmahdollisuuksista, vallasta, tasa-arvosta,
yhteistyöstä ja luottamustoiminnan mielekkääksi kokemisesta sekä kysellään
syitä, miksi nuori luottamushenkilö olisi halukas jatkamaan seurakunnan luotta-
mushenkilönä. (Palmu 2006, 3-4.)

Martiskaisen (2008) lisäksi toinen aiheitamme läheisesti koskettava opinnäyte-
työ oli Leena Penttisen raportti, joka käsitteli luottamushenkilöä seurakunnassa
eli luottamushenkilöiden näkemyksiä seurakunnan toiminnasta ja toimijoista.
Penttinen teki opinnäytetyönsä Mäntsälän seurakunnan luottamushenkilöille.
Tutkimukseen osallistui 32 luottamushenkilöä. (Penttinen 2001, 2.)

6 KESKEISET TUTKIMUSTULOKSET

Keskeiset tutkimustulokset saatiin neljän tutkimusongelman annetuista
vastauksista. Kyselyhaastattelut tehtiin Turun arkkihiippakunnan diakonian
viranhaltijoille. Tutkimusongelmien vastauksia on havainnollistettu kuvioden
avulla ryhmiteltyinä ongelmakysymysten mukaan.

6.1 Diakonian viranhaltijoiden kokemukset johtokunnan valintaperusteista

Ensimmäisenä tutkimusongelman kysymyksenä on, kuinka diakonian viranhalti-
jat kokevat johtokunnan luottamushenkilöiden valintaperusteet ja valintakäytän-
nön. Opinnäytetyössä diakoniatyön lähtökohdat määritellään luvussa neljä. Tär-
keimpänä lähtökohtana voidaan kuitenkin pitää Jeesuksen omaa esimerkkiä
pyyteettömästä palvelusta ja uskon todeksi elämistä käytännössä. Diakonian
viranhaltijoille esitettiin väittämä, että johtokunnan jäsenten valintaperusteet
ovat diakoniatyön lähtökohdan mukaiset. Lähes neljä kymmenestä (37,8 %)
viranhaltijasta oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Kuitenkin

noin puolet (52,4 %) ajatteli valintaperusteiden olevan diakoniatyön lähtökohdan mukaiset. Viranhaltijoista suhteellisen moni (36,6 %) ajatteli vallanhalun olevan usein syy luottamushenkilön hakeutumiseksi seurakunnan luottamustehtävään, hieman suurempi osa (43,9 %) ei kokenut kuitenkaan vallanhalun olevan luottamustehtävään hakeutumisen syy. Diakonian viranhaltijat näkivät (72 %) luottamushenkilöiden, valintaperusteista huolimatta, olevan sopia tehtävänsä.

Johtokunnan toiminta vaikuttaa oleellisesti viranhaltijan tekemään käytännön työhön. Siksi olisikin seurakunnan toiminnan kannalta järkevää kysellä myös viranhaltijoiden mielipiteitä luottamushenkilövalintojen yhteydessä. Johtokuntaan olisi hyvä saada jäseniä, jotka ovat asiantuntijoita diakoniaan liittyvissä kysymyksissä. Viranhaltijalla on yleensä paras asiantuntemus edelliseltä kaudelta painopistealueiden tarpeista ja näkemyksiä tulevasta. Jäsenet johtokuntaan valitaan välillisillä vaaleilla, ja se on valtuuston tehtävä.

Suurin osa (84,2 %) vastanneista haluaisi asiantuntijana vaikuttaa luottamushenkilöiden valintaan, kuitenkin vain kaksi kymmenestä (23,2 %) koki voineensa vaikuttaa valintaan. Väittämä, että johtokuntaan valitaan luottamushenkilöt diakoniaa tukevan osaamisen perusteella, jakoi mielipiteet lähes tasan samaa mieltä olevien (40,3 %) ja eri mieltä olevien (46,3 %) kesken.

Mihin menet Suomen kirkko nimisessä -teoksessa Maarit Hytönen ja Veikko Pöyhönen tuovat esille kirkon luottamushenkilöjärjestelmän, jonka tarkoituksena on ollut sitouttaa jäsenet kirkkoon ja tarjota näin seurakunnalle avoin ja demokraattinen hallintomalli. Seurakuntalaisista on haluttu tehdä päättäjiä sitouttamisen mahdollistamiseksi. Maallikoitten tulo kirkon vastuunkantajiksi toimii hyvin, kun kristillinen vakaumus ja motivaatio ovat kohdallaan. Seurakuntien luottamushenkilöiksi valitaan kuitenkin myös niitä, joilla ei ole minkäänlaista kosketusta kirkkoon. Luottamuselimiin politiikka tuli 1970-luvulla, jota pidetään kohtalokkaana käänteenä. Tällöin uusia ehdokkaita tuli seurakuntavaaleihin, ja poliittisesti sitoutumattomat saattoivat pahimmillaan jäädä valinnassa jäsenkirjan haltijoiden jalkoihin. Seurakunnan sanomasta ja toiminnasta tietämätön poliittisin

perustein valittu voi päätöksenteossa olla turhan etäällä Kristuksen kirkon syvimmästä merkityksestä. Luottamushenkilön pääkriteerinä tulisi olla sitoutuneisuus kirkon sanomaan ja perustehtävään, yhteys työntekijöihin ja osallistuminen seurakunnan toimintaan. (Hytönen & Pöyhönen 2002, 70, 71, 74.)

Kirkkolaki määrittelee vaalikelpoiseksi seurakunnan luottamustoimiin sellaisen henkilön, jolla on kristillinen vakaumus ja joka on konfirmoitu kirkon jäsen (KL 7:3§). Viranhaltijoille esitettiin väite, että johtokuntaan valitaan luottamushenkilöt poliittisin perustein. Heistä yli puolet (52,4 %) oli sitä mieltä, että luottamushenkilön valintaan vaikuttavat poliittiset perusteet. Kaksi kymmenestä (19,5 %) ei osannut sanoa, tapahtuuko valinta poliittisin perustein. Hieman yli puolet (54,9 %) vastaajista ajatteli luottamushenkilöillä kuitenkin olevan henkilökohtainen kiinnostus diakoniatyöhön, vaikka neljännes (24,4 %) ei osannut sanoa mielipidettään ja lähes toinen neljännes (22 %) koki luottamushenkilöiltä henkilökohtaisen kiinnostuksen diakoniatyöhön puuttuvan.

Poliittisten puolueiden tulo kirkon toimintaan on hyväksyttävää, niitä tarvitaan demokraattisessa yhteiskunnassa. Puolueiden tulee kuitenkin voida hyväksyä kirkkolaissa ja -järjestyksessä esille tuodut periaatteet. Kirkon edun tulee mennä aina puolueen edun edelle. (Raitis 2006, 104, 109.)



KUVIO 1. Miten diakonian viranhaltijat kokevat johtokunnan luottamushenkilöiden valintaperusteet ja valintakäytännön?

6.2 Johtokunnan tuki diakonian viranhaltijan tekemälle työlle

Toisena tutkimusongelman kysymyksenä on, tukevatko johtokunnan luottamushenkilöt diakonian viranhaltijan tekemää työtä. Viranhaltijoille esitettiin väittämä, että luottamushenkilöt tuntevat riittävästi diakoniatyön arkea. Vähän alle puolet (42,7 %) oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Noin kolme kymmenestä (32,9 %) koki, että luottamushenkilöt tuntevat riittävästi diakoniatyön arkea. Yli puolet (52,4 %) vastaajista koki, etteivät luottamushenkilöt osallistu riittävästi käytännön diakoniatyöhön. Kuitenkin suurin osa (60,9 %) näki johtokunnasta olevan apua viranhaltijan tekemälle diakoniatyölle. Vähän suurempi osa (63,4 %) ajatteli, että luottamushenkilöillä on henkilökohtainen halu tukea ja auttaa heikoimmassa asemassa olevia. Tähän väittämään neljännes (24,4 %) ei osannut sanoa mielipidettään.

Jotta johtokunta voisi vaikuttaa yhteiskunnassa sekä johtaa ja kehittää diakoniatyötä kirkon olemuksen mukaan, olisi sen jäsenten tärkeää olla ajan tasalla yhteiskunnassa tapahtuvista muutoksista, jotka vaikuttavat diakoniatyön arkeen ja sen asiakkaisiin. Diakonian viranhaltijoille esitettiin väittämä, että luottamushenkilöiden tietämys yhteiskunnan muutoksien vaikutuksesta arjen diakoniaan on riittävä. Melkein puolet (45,1 %) oli väittämän kanssa erimielinen. Joka kolmas (29,2 %) ajatteli tietämyksen olevan riittävä. Melkein yhtä moni (25,6 %) viranhaltijoista ei osannut sanoa, onko tietämys riittävä.

Seurakunnissa tapahtuva toiminnan ja talouden suunnittelu kuuluu seurakunnan lakisääteisiin toimintoihin. Kirkkoherran ja taloudesta vastaavat viranhaltijan toimintaan kuuluu suunnitteluvaiheen johtaminen. Seurakunnan toiminnan ja talouden suunnittelu tapahtuu samaan aikaan. Päätöksien teosta vastaa luottamushenkilöt. Luottamushenkilöiden ja työntekijöiden yhteiset keskustelut ohjaavat suunnitteluvaihetta. Uuden luottamushenkilön toiminnallista ja taloudellista liikkumavaraa sitovat edellisten vuosien aikana tehdyt päätökset. Luottamushenkilöiden tärkeimpiin vaikutusalueisiin seurakunnan kehittämisessä voidaan lukea talousarvion sekä talous- ja toimintasuunnitelman laatiminen. Tämä sisältää seurakunnan toiminta-alueet, investointitarpeet ja henkilöstö suunnitelmat. (Kauppinen 2006, 126–127)

Yksi kyselyn väittämistä oli, että viranhaltijan näkemykset diakoniatyön tavoitteista ovat yhteneväiset luottamushenkilöiden kanssa. Reilusti yli puolet (57,3 %) olivat väittämän kanssa samaa mieltä. Joka toinen (52,4 %) vastaajista koki, että luottamushenkilöt tekevät ehdotuksia diakoniatyön hyväksi. Kuitenkin joka kolmas (31,7 %) oli väittämästä eri mieltä. Noin seitsemän kymmenestä (67,1 %) diakonian viranhaltijasta ajatteli luottamushenkilöiden olevan kiinnostuneita kehittämään viranhaltijaesityksistä nousevia asioita. Viidennes (22 %) ei osannut sanoa, ovatko luottamushenkilöt kiinnostuneita kehittämään viranhaltijaesityksistä nousevia asioita.

Hengellisen työntekijöiden työajat eivät kuulu työaikalain piiriin, vaan ne pohjautuvat kirkon tehtävän mukaisiin tarpeisiin. Työajattomuuden taustalla on ajatus, että Jumalan aika on aina ja Hän on läsnä kaikkialla. Työntekijän kyvyttömyys rajata työtään voi väsyttää hengellisen työntekijän ja toisaalta taas työt saattavat jäädä hoitamatta, ellei työntekijä ole riittävän vastuuntuntoinen. Diakonian viranhaltijoilta kysyttiin, kokevatko he saavansa diakoniatyön johtokunnalta tukea työn rajaamiseen. Tutkimustulokset ilmaisivat, että diakonian viranhaltijoiden mielestä johtokunnan luottamushenkilöt eivät tue heitä riittävästi diakoniatyön rajaamisessa. Kuusi kymmenestä (59,8 %) viranhaltijasta vastasi, etteivät

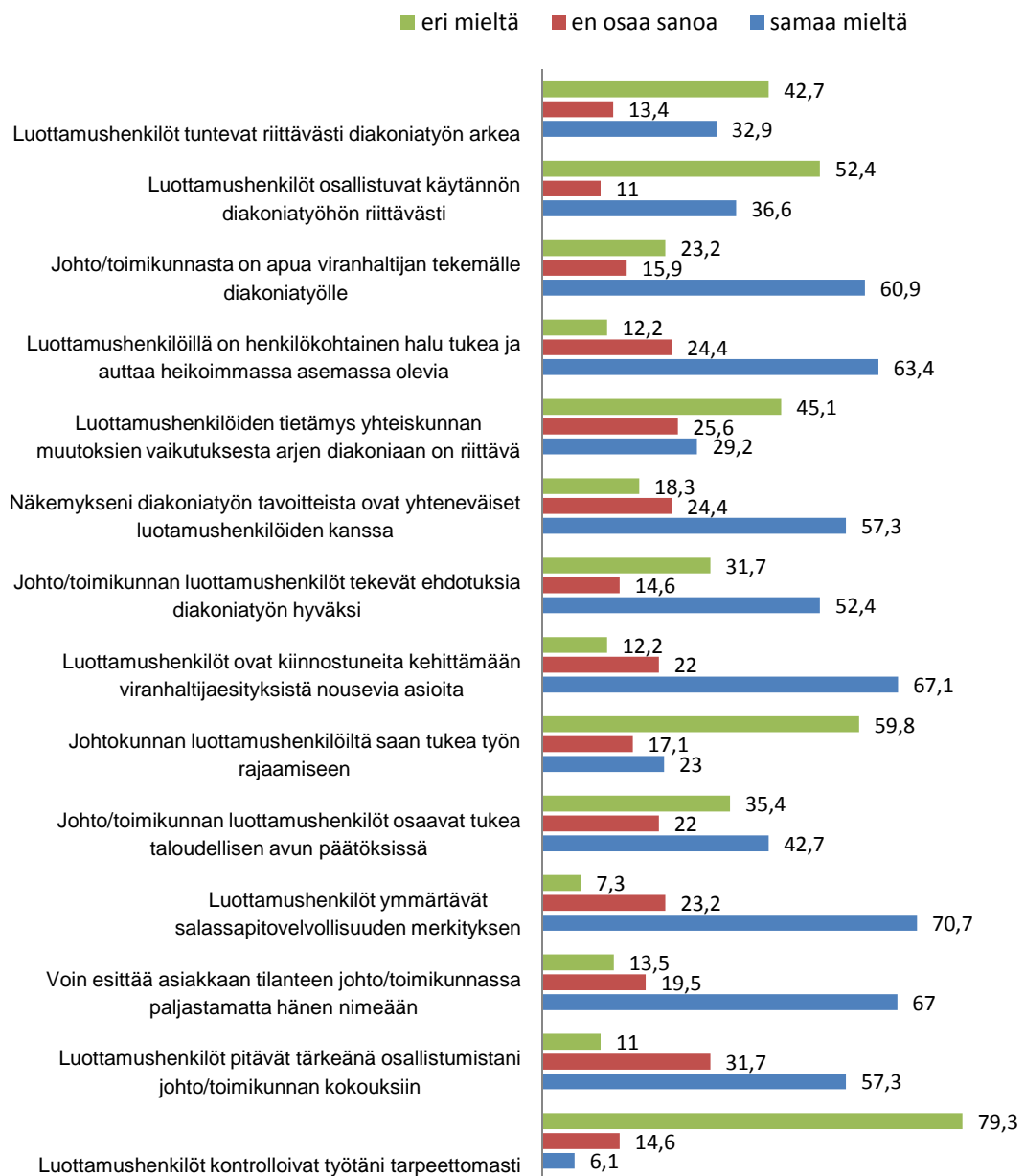
saa luottamushenkilöiltä tukea työn rajaamiseen. Hieman alle neljännes (23 %) vastaajista koki saavansa työn rajaamiseen tukea.

Diakonian viranhaltijat joutuvat lähes päivittäin kohtaamaan asiakkaita, jotka ovat taloudellisen avun tarpeessa. Luottamushenkilöt ovat mukana päättämässä summista, joita asiakkaille voidaan antaa ja viranhaltijalla on valtuuksia jakaa. Viranhaltijoiden valtaa ja vastuuta taloudellisen avun päätöksissä on pyritty lisäämään joissain seurakunnissa, jotta päätöksentekoon on saatu tarvittavaa ripeyttä. Usein toistuvien tai suurempien avustussummien suhteen viranhaltijat voivat kaivata kuitenkin tukea johtokunnan luottamushenkilöiltä tekemilleen taloudellisen avun päätöksille. Diakonian viranhaltijoille esitettiin väittämä, jonka mukaan luottamushenkilöt osaavat tukea taloudellisen avun päätöksissä. Väittämä jakoi vastaajat kolmeen osaan. Hieman yli neljä kymmenestä (42,7 %) vastaajasta oli väittämän kanssa samaa mieltä, hieman pienempi joukko (35,4 %) oli eri mieltä ja neljännes (22 %) ei osannut sanoa osaavatko luottamushenkilöt tukea taloudellisen avun päätöksissä.

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (21.5.1999/621 (4§)) koskee esimerkiksi kunnan ja seurakunnan viranhaltijoita sekä luottamushenkilöitä. Laki pitää sisällään säännökset sekä virkamiesten vaitiolovelvollisuudesta että asiakirjan salassapitovelvollisuudesta. Myös tallentamattomat asiat kuuluvat julkisuuslain piiriin. (Kirkkohallitus 2002, 6.)

Diakonian viranhaltijoille esitettiin väittämä, että luottamushenkilöt ymmärtävät salassapitovelvollisuuden merkityksen. Seitsemän kymmenestä (70,7 %) oli väittämän kanssa samaa mieltä. Lähes neljännes (23,2 %) ei osannut sanoa, ymmärtävätkö luottamushenkilöt salassapitovelvollisuuden merkityksen. Pieni osa (7,3 %) vastaajista oli myös eri mieltä väittämän kanssa. Hieman suurempi osa (13,5 %) koki, ettei voi esittää asiakkaan tilannetta johtokunnassa paljastamatta hänen nimeään. Kuitenkin suurin osa (67 %) oli tämän väittämän kanssa samaa mieltä.

Diakonian viranhaltijoiden kokemusta kysyttiin väittämällä: pitävätkö luottamushenkilöt viranhaltijan omaa osallistumista tärkeänä johtokunnan kokouksiin. Kolmas (31,7) vastaajista ei osannut sanoa, onko hänen osallistumisensa kokouksiin tärkeää. Lähes kuusi kymmenestä (57,3 %) vastaajasta ajatteli luottamushenkilöiden pitävän vastaajan osallistumista kokouksiin tärkeänä. Heille esitettiin myös väittämä, että luottamushenkilöt kontrolloivat viranhaltijan työtä tarpeettomasti. Ainoastaan muutama (6,1 %) vastaajista oli samaa mieltä.



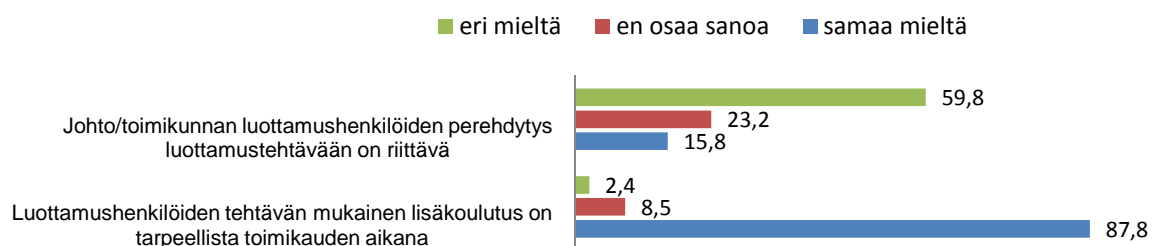
KUVIO 2. Onko johtokunnan luottamushenkilöistä tukea diakonian viranhaltijan tekemälle työlle

6.3 Johtokunnan perehdytys ja koulutus toimikauden aikana

Kolmantena ongelman kysymyksenä on, onko diakoniatyön johtokunnan luottamushenkilöillä riittävä perehdytys luottamustehtävän rakentavaan hoitamiseen. Johtokunnan työskentelyn onnistumisen yhtenä edellytyksenä voidaan pitää luottamushenkilöiden riittävää perehdytystä luottamustoimeen, seurakunnan organisaatioon sekä johtokunnan asemaan seurakunnassa. Perehdytyksestä vastaavat kirkkoherra ja talouspäällikkö sekä diakoniatyöntekijät.

Diakonian viranhaltijoilta kysyttiin, ajattelevatko he luottamushenkilöiden saaneen riittävästi perehdytystä luottamustehtävän hoitamiseen sekä näkevätkö he luottamushenkilöiden tehtävän mukaisen lisäkoulutuksen olevan tarpeellista toimikauden aikana. Perehdyttämistä koskevan väittämän kanssa eri mieltä oli yli puolet (59,8 %) viranhaltijoista alle viidennes (15,8 %) oli samaa mieltä. Melko suuri määrä (23,2 %) vastaajista ei osannut sanoa, onko perehdytys riittävä. Lähes yhdeksän kymmenestä (87,8 %) vastaajasta oli sitä mieltä, että lisäkoulutus on tarpeellista.

Riittävä koulutus on nähty johtokuntien jäsenten motivaatiota lisäävänä tekijänä. Koulutus voi sisältää esimerkiksi yhteisiä opintoretkeä, alueellisia ja valtakunnallisia diakoniatapahtumia sekä maallikkokouluja. (Honkkila 2002, 272.)



KUVIO 3. Onko diakoniatyön johtokunnan luottamushenkilöillä riittävä perehdytys luottamustehtävän rakentavaan hoitamiseen

6.4 Diakonian viranhaltijoiden vaikutusmahdollisuudet johtokunnan kokouksissa

Tutkimusongelman neljäntenä kysymyksenä on, onko diakonian viranhaltijoilla riittävästi vaikutusmahdollisuuksia johtokunnan kokouksissa suhteessa luottamushenkilöiden päätösvaltaan.

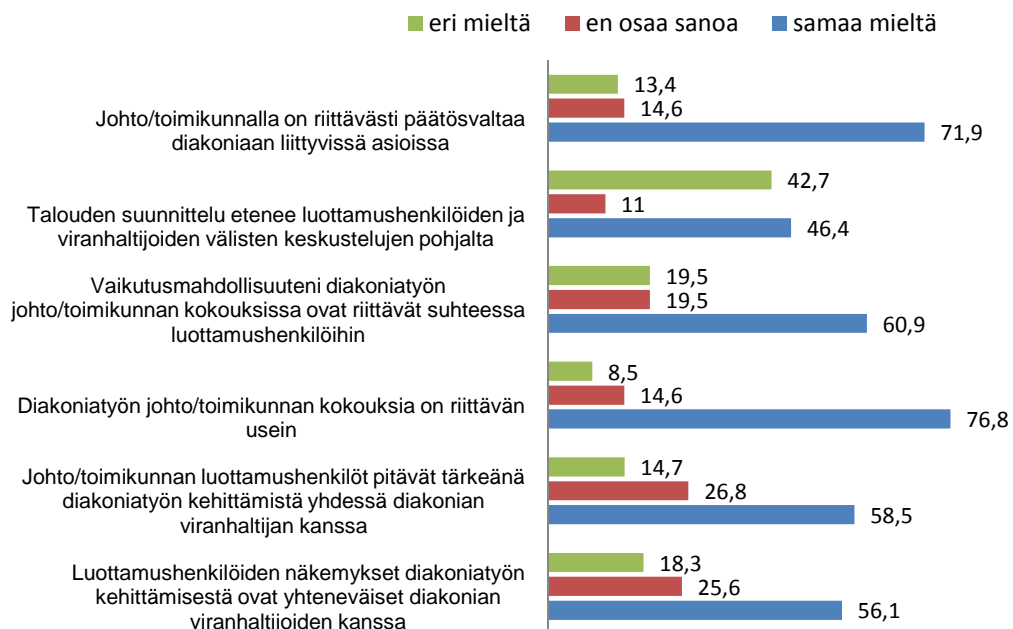
Yksi, joka vuosi laadittava, tärkeä kehittämisen osa-alue on kolmevuotinen talous- ja toimintasuunnitelma. Tämä on prosessi, joka vaatii huolellista perehtymistä asioihin. Luottamushenkilöt voivat talousarvion sekä toiminta- ja taloussuunnitelman laatimisen kautta vaikuttaa seurakunnan kehittämiseen esimerkiksi määrittelemällä toiminnan painopistealueet. (Kauppinen ym. 2006, 127.)

Diakonian viranhaltijat kokivat (71,9 %), että diakoniatyön johtokunnalla on riittävästi päätösvaltaa diakoniaan liittyvissä asioissa. Talouden suunnittelun eteneminen luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välisten keskustelujen pohjalta jakoi vastaajien mielipiteitä. Vähän alle puolet (42,7 %) oli väittämän kanssa eri mieltä ja lähes puolet (46,4 %) oli sitä mieltä, että suunnittelu etenee yhteisten keskustelujen pohjalta.

Viranhaltijoille esitettiin väittämä, että viranhaltijan vaikutusmahdollisuudet johtokunnan kokouksissa ovat riittävät suhteessa luottamushenkilöihin. Tästä väittämästä samaa mieltä oli kuusi kymmenestä (60,9 %). Diakonian viranhaltijat kokivat, että johtokunnan kokouksia on riittävän usein. Tämän väittämän kanssa samaa mieltä oli kahdeksan kymmenestä (76,8 %).

Seurakunnassa vaaleilla valitut luottamushenkilöt tekevät tärkeitä päätöksiä, toivottavasti unohtamatta, että käytännön asioissa päätösvaltaa toteuttavat ennen kaikkea viranhaltijat. Ammattitaitoinen viranhaltija osaa huomioida myös luottamushenkilöiden näkemykset asioista. Kirkossa vallan käytölle suunnan määrää Jumala, ei puolueen kunnallisjärjestö tai jokin muu instanssi. Omasta mielestä oikealta tuntuva päätöksenteko voi tuntua houkuttelevalta, mutta on hyvä muistaa päätöksenteon teologiset perusteet. Vallan käytössä suhteessa päätöksen tekoon tarvitaan myös rohkeutta tehdä ratkaisuja. (Raitis 2006, 31, 34.)

Viranhaltijoille esitettiin myös väitteet, jotka koskivat diakoniatyön kehittämistä yhdessä. Haluttiin tietää, ajattelevatko viranhaltijat luottamushenkilöiden pitävän tärkeänä diakoniatyön kehittämistä yhdessä heidän kanssaan. Samaa mieltä väittämän kanssa oli yli puolet (58,5 %) vastaajista. Yli puolet (56,1 %) vastaajista ajatteli diakoniatyön kehittämistä koskevien näkemysten olevan yhteneväiset luottamushenkilöiden kanssa. Molemmissa väittämässä neljäsosa ei osannut sanoa mielipidettä.



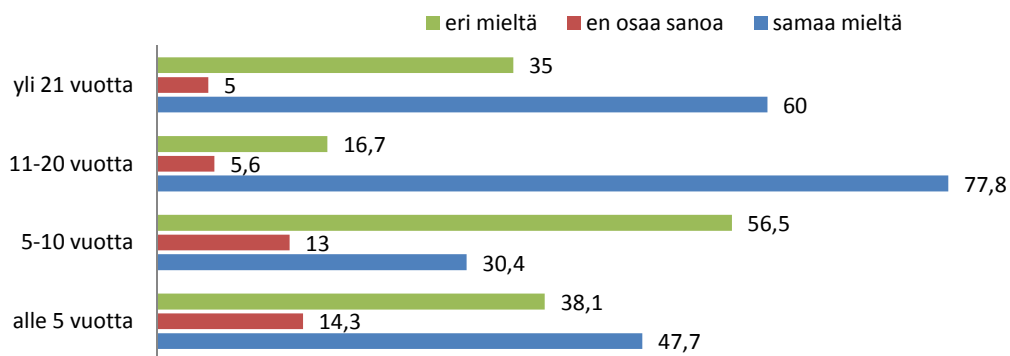
KUVIO 4. Onko diakonian viranhaltijoilla riittävästi vaikutusmahdollisuuksia johtokunnan kokouksissa suhteessa luottamushenkilöiden päätösvaltaan?

6.5 Palvelusvuosien vaikutus prosenttiosuuksiin

Tuloksien vertailussa käytettiin palvelusvuosia. Palvelusvuosiryhmät olivat alle 5 vuotta, 5–10 vuotta, 11–20 vuotta sekä yli 21 vuotta palvelleet. Vertailussa haettiin selvittää, onko palvelusvuosien määrällä vaikutusta vastausprosentteihin.

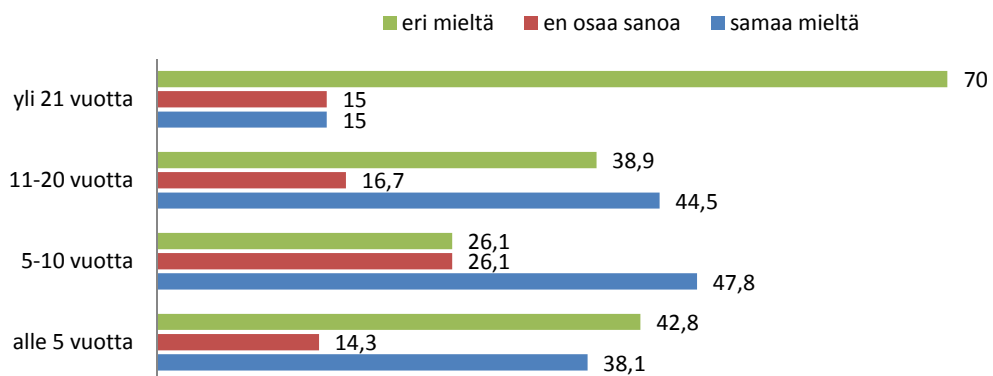
6.5.1 Johtokunnan valintaperusteet

5–10 vuotta palvelleista yli puolet (56,5 %) olivat jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että luottamushenkilöt valitaan diakoniatyön lähtökohta huomioiden. 11–20 vuotta palvelleista vastaajista suurin osa (77,8 %) olivat täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Pisimmän ja lyhimmän palveluskauden tehneiden mielipiteet olivat samansuuntaiset, alle viisi vuotta palvelleista hieman suurempi osa (14,3 %) ei osannut sanoa.



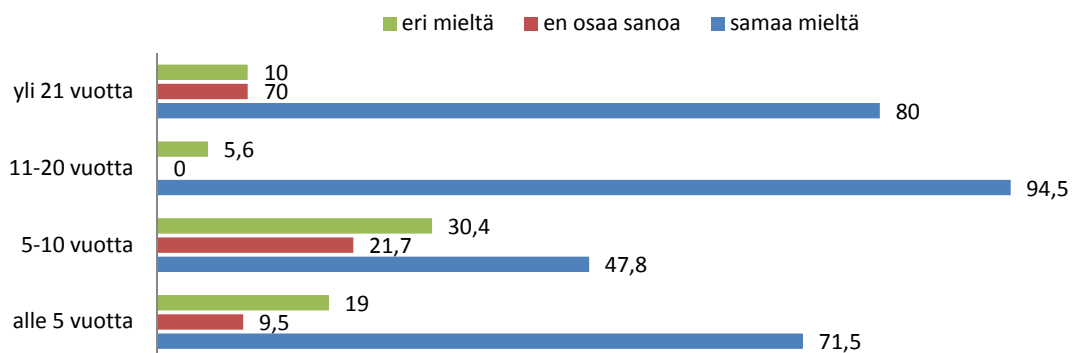
KUVIO 5. Johtokunnan jäsenten valintaperusteet ovat diakoniatyön lähtökohdan mukaiset

Diakonian viranhaltijoilta kysyttiin, kokevatko he vallanhalun olevan syy luottamushenkilöiden hakeutumiseksi seurakunnan luottamustehtävään. Tästä väittämästä, pisimpään palvelleista vastaajista reilusti yli puolet (70 %) koki olevansa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Kriittisimmin ajattelivat 5–10 vuotta palvelleet, joista noin puolet (47,8 %) oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja neljäsosa (26,1 %) ei osannut sanoa. Kriittisiä olivat mielipiteet myös alle 5 vuotta sekä 11–20 vuotta palvelleilla.



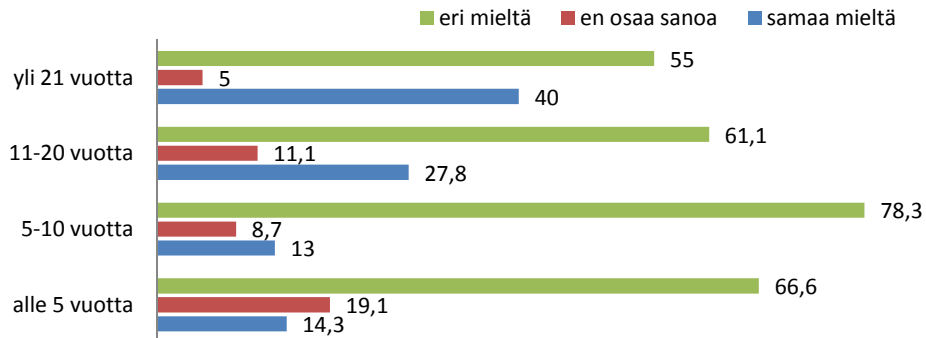
KUVIO 6. Vallanhalu on usein syy luottamushenkilön hakeutumiseksi seurakunnan luottamustehtävään

Väittämään, että johtokuntaan valitut luottamushenkilöt ovat sopivia tehtäväänsä, Diakonian viranhaltijat olivat kaikissa palvelusvuosiryhmissä melko samanmielisiä. Poikkeuksena 5–10 vuotta palvelleet, joista joka kolmas (30,4 %) oli väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä.



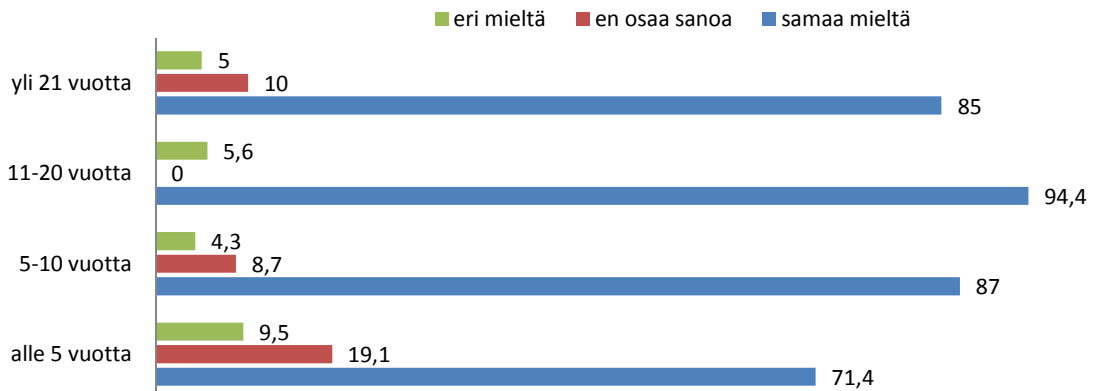
KUVIO 7. Johtokuntaan valitut luottamushenkilöt ovat sopivia tehtäväänsä

Ainostaan pisimpään palvelleet kokivat omaavansa melko hyvin (40 %) mahdollisuuksia vaikuttaa luottamushenkilöiden valintaan vaikka heistäkin yli puolet (55 %) olivat täysin tai jokseenkin eri mieltä.



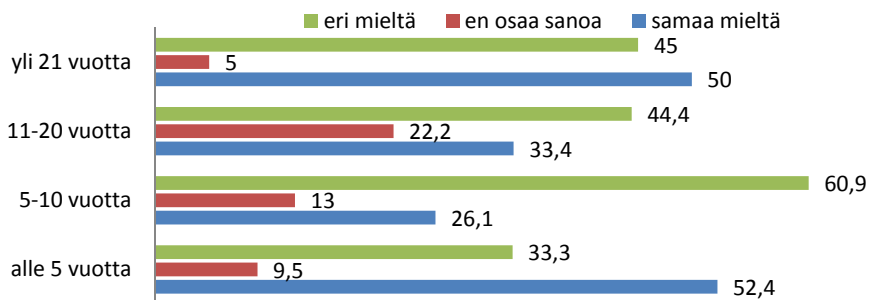
KUVIO 8. Olen voinut vaikuttaa luottamushenkilöiden valintaan

Seuraava kuvio kertoo, että viranhaltijat haluaisivat kaikissa palvelusvuosiryhmissä vaikuttaa asiantuntijana oikean henkilön valitsemiseksi diakoniatyön johtokuntaan. Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä olivat 11–20 vuotta palvelleista lähes kaikki (94,4 %).



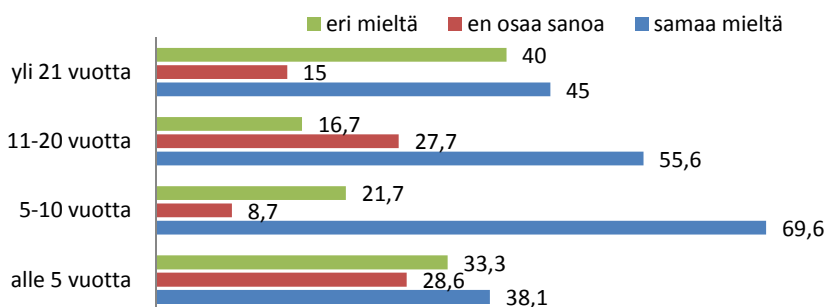
KUVIO 9. Haluan vaikuttaa asiantuntijana oikean henkilön valitsemiseksi diakoniatyön johtokuntaan

Kuvio 10 osoittaa, että joka toinen (50 %) yli 21 vuotta palvelleista sekä alle 5 vuotta palvelleista (52,4 %) kuitenkin ajattelee, että luottamushenkilöt diakoniatyön johtokuntaan valitaan diakoniaa tukevan osaamisen perusteella. Vahvimmin (60,9 %) eri mieltä olivat 5–10 vuotta palvelleet. 11–20 vuotta palvelleista useampi (44,4 %) koki, ettei luottamushenkilön valintaa tehdä diakoniaa tukevan osaamisen perusteella kun, että valinta tehtäisiin tukevan osaamisen perusteella.



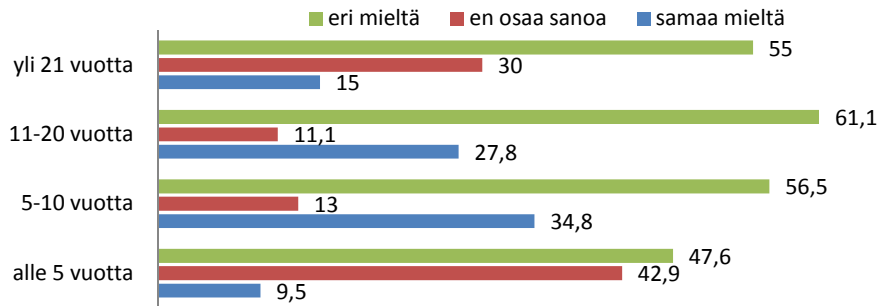
KUVIO 10. Johtokuntaan valitaan luottamushenkilöt diakoniaa tukevan osaamisen perusteella (alle 5 vuotta palvelleista 2 jättänyt vastaamatta)

Diakoniaviranhaltijoille esitettiin väite, että poliittiset perusteet vaikuttavat luottamushenkilöiden valintaan diakoniatyön johtokuntaan. 5–10 vuotta palvelleista reilusti yli puolet (69,6 %) oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai joksenteenkin samaa mieltä. 11–20 vuotta palvelleista oli myös yli puolet (55,6 %) samaa mieltä. Alle 5 vuotta palvelleista alle puolet (38,1 %) oli samaa mieltä. Edellisistä ryhmistä lähes joka kolmas ei osannut sanoa, vaikuttavatko poliittiset perusteet. Yli 21 vuotta palvelleista hieman alle puolet (40 %) ilmoitti olevansa eri mieltä tai täysin eri mieltä väitteestä.



KUVIO 11. Diakoniatyön johtokuntaan valitaan luottamushenkilöt poliittisin perustein

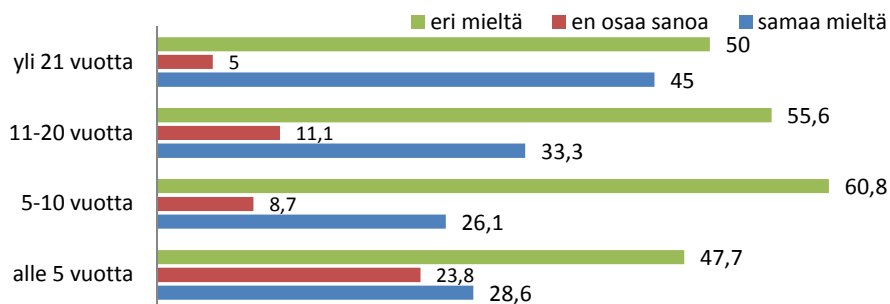
Väittämästä, että luottamushenkilöiltä puuttuu henkilökohtainen kiinnostus diakoniatyöhön, 5–10 vuotta palvelleista melko moni (34,8 %) oli samaa mieltä. Myös 11–20 vuotta palvelleista lähes joka kolmas (27,8 %) vastasi väittämään olevansa lähes tai täysin samaa mieltä. Alle 5 vuotta palvelleista, sekä yli 21 vuotta palvelleista moni ei osannut sanoa, puuttuuko luottamushenkilöiltä henkilökohtainen kiinnostus diakoniatyöhön.



KUVIO 12. Luottamushenkilöiltä puuttuu henkilökohtainen kiinnostus diakoniatyöhön (yksi ylimääräinen vastaus 5–10 vuotta ryhmässä)

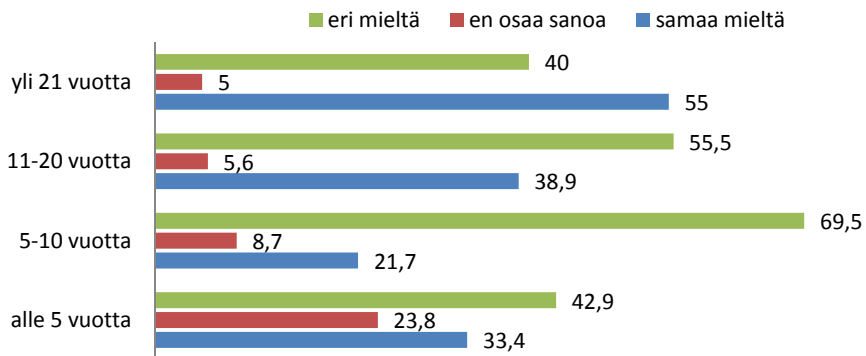
6.5.2 Tuki diakonian viranhaltijan tekemälle työlle

Diakonian viranhaltijoille esitettiin väittämä, että diakoniatyön johtokunnan luottamushenkilöt tuntevat riittävästi diakoniatyön arkea. Seuraavalla sivulla olevasta kuviosta voimme lukea, että yli 21 vuotta palvelleista lähes puolet (45 %) olivat väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että kaikissa palvelusvuosiryhmissä oltiin väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Alle 5 vuotta palvelleista noin neljännes (23,8 %) ei osannut sanoa.



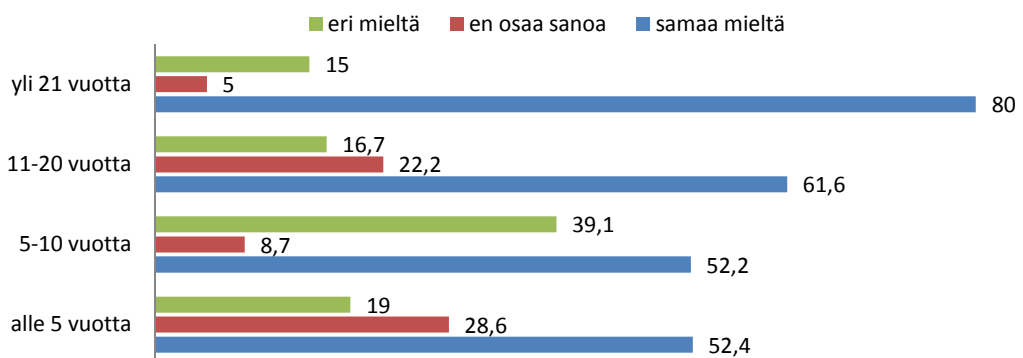
KUVIO 13. Luottamushenkilöt tuntevat riittävästi diakoniatyön arkea

Luottamushenkilöt eivät diakonian viranhaltijoiden mielestä osallistu riittävästi käytännön diakoniatyöhön vaikka eroavaisuuksiakin palveluvuosien välillä on nähtävissä. Pisimpään, yli 21 vuotta palvelleista yli puolet (55 %) olivat väittämän kanssa samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. 5–10 vuotta palvelleista suurin osa (69,5 %) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämästä.



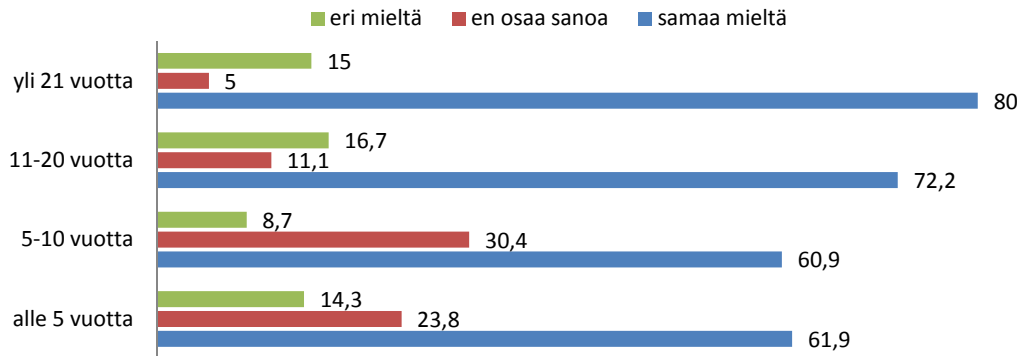
KUVIO 14. Luottamushenkilöt osallistuvat käytännön diakoniatyöhön riittävästi

Diakonian viranhaltijoille esitettiin väite, että johtokunnasta on apua viranhaltijan tekemälle diakoniatyölle. 5- 10 vuotta palvelleista lähes neljä kymmenestä (39,1 %) oli väittämän kanssa eri mieltä. Vahvimmin samaa mieltä olivat pisimpään palvelleet.



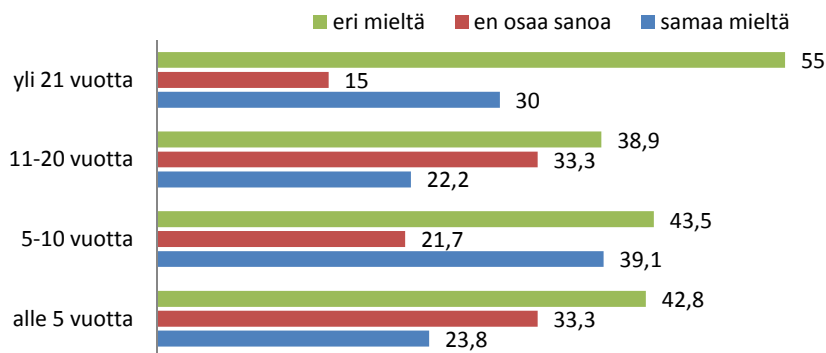
KUVIO 15. Johtokunnasta on apua viranhaltijan tekemälle diakoniatyölle

Jokaisessa palvelusvuosiryhmässä oltiin yleisesti samaa mieltä väittämän kanssa, että luottamushenkilöillä on henkilökohtainen halu tukea ja auttaa heikoimmassa asemassa olevia. Molemmissa alle 11 vuotta palvelleiden ryhmissä, noin joka kolmas ei osannut vastata väittämään.



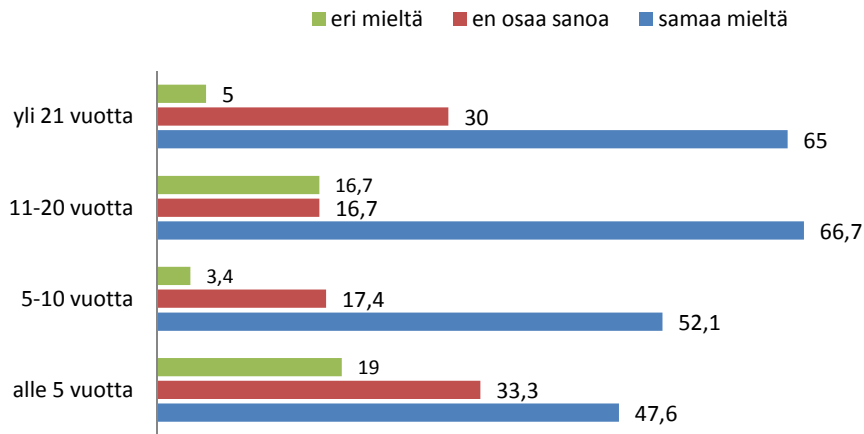
KUVIO16. Luottamushenkilöillä on henkilökohtainen halu tukea ja auttaa heikoimmassa asemassa olevia

Väittämään, että luottamushenkilöiden tietämys yhteiskunnan muutoksien vaikutuksesta arjen diakoniaan on riittävä, oli yllättävän vaikea vastata. Jokaisessa palvelusvuosiryhmässä en osaa sanoa vastauksia on paljon. Jyrkimmin (55 %) eri mieltä väittämän kanssa ovat pisimpään palvelleet, kun taas 5–10 vuotta palvelleista noin neljäkymmentä prosenttia on sitä mieltä, että luottamushenkilöiden tietämys yhteiskunnan muutoksien vaikutuksesta arjen diakoniaan on riittävä.



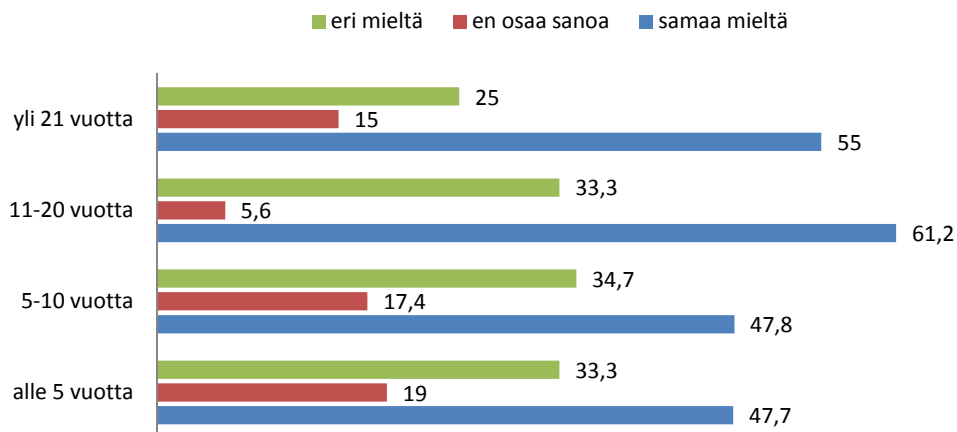
KUVIO 17. Luottamushenkilöiden tietämys yhteiskunnan muutoksien vaikutuksesta arjen diakoniaan on riittävä

Yleisesti ajateltiin omien näkemysten diakoniatyön tavoitteista olevan yhteneväiset luottamushenkilöiden kanssa. Pisimpään ja lyhimpään palvelleiden oli vaikea vastata kysymykseen, heistä noin joka kolmas ei osannut sanoa.



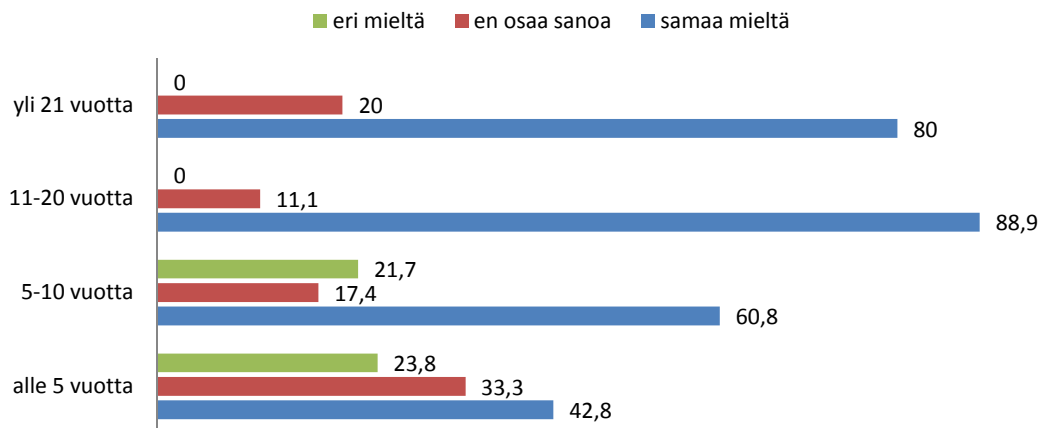
KUVIO 18. Näkemykseni diakoniatyön tavoitteista ovat yhteneväiset luottamushenkilöiden kanssa

Väittämässä, johtokunnan luottamushenkilöt tekevät ehdotuksia diakoniatyön hyväksi suuria eroavaisuuksia palvelusvuosi ryhmien välillä ei ollut nähtävissä.



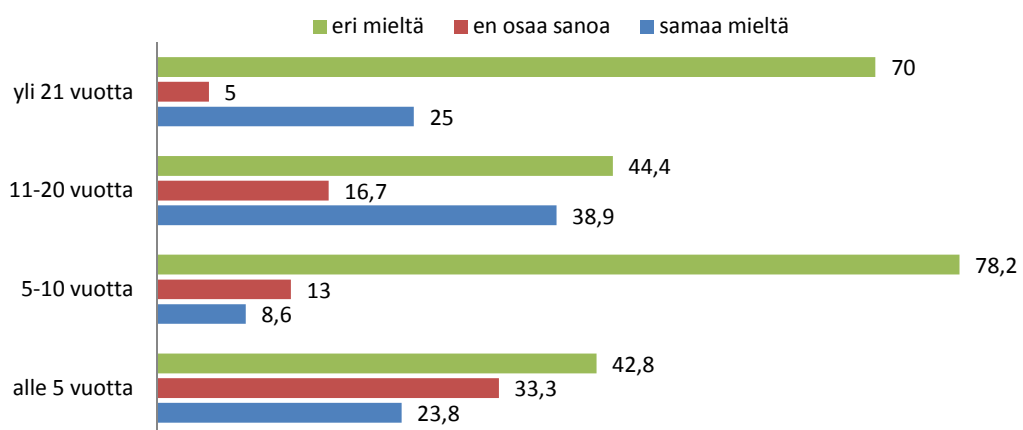
KUVIO 19. Johtokunnan luottamushenkilöt tekevät ehdotuksia diakoniatyön hyväksi

Yli yksitoista vuotta palvelleet olivat melkein kaikki sitä mieltä, että luottamushenkilöt ovat kiinnostuneita kehittämään viranhaltijaesityksistä nousevia asioita. Heistä yksikään ei ollut jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Alle yksitoista vuotta palvelleista noin viides osa oli eri mieltä, heidän mielestään osa luottamushenkilöistä ei ole kiinnostunut kehittämään viranhaltijaesityksistä nousevia asioita.



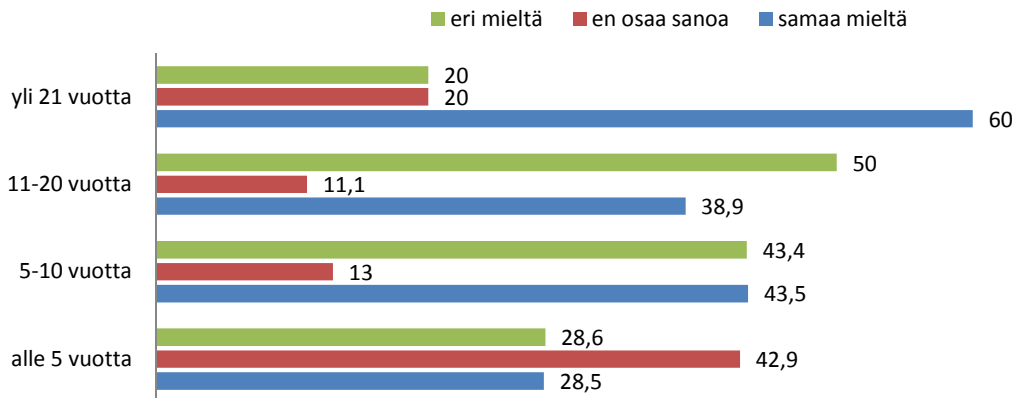
KUVIO 20. Luottamushenkilöt ovat kiinnostuneita kehittämään viranhaltijaesityksistä nousevia asioita

Kuvio 21 selkein ero palvelusvuosiryhmien välillä on pisimpään palvelleiden, sekä 5–10 vuotta palvelleiden suhteessa 11–20 tai alle 5 vuotta palvelleiden välillä.



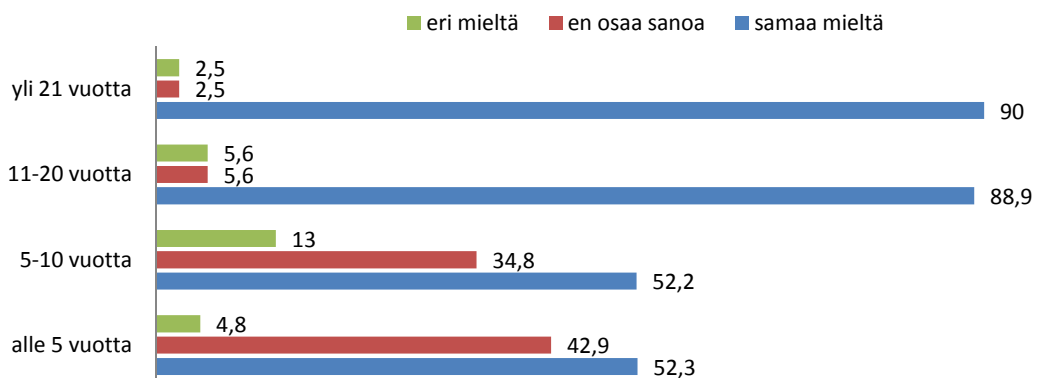
KUVIO 21. Johtokunnan luottamushenkilöiltä saan tukea työn rajaamiseen

Väittämän kanssa, että johtokunnan luottamushenkilöt osaavat tukea taloudellisen avun päätöksissä 11–20 vuotta palvelleista tasan puolet (50 %) olivat jokseenkin tai täysin eri mieltä. Alle 5 vuotta ja 5–10 vuotta palvelleista yhtä moni oli väittämän kanssa niin samaa mieltä kuin eri mieltäkin. Poikkeuksena voidaan pitää yli 21 vuotta palvelleita, joista reilusti yli puolet (60 %) kokivat saavansa tukea taloudellisen avun päätöksiin.



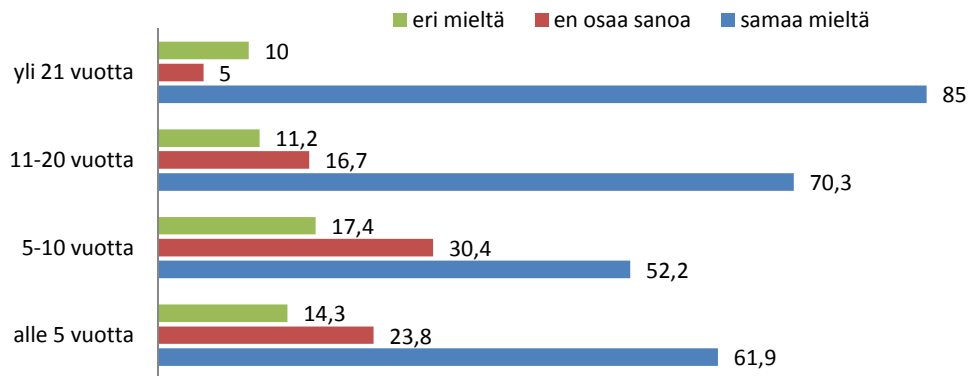
KUVIO 22. Johtokunnan luottamushenkilöt osaavat tukea taloudellisen avun päätöksissä

Väittämän kanssa, että luottamushenkilöt ymmärtävät salassapito velvollisuuden merkityksen olivat samaa mieltä yli 11 vuotta palvelleista yhdeksän kymmenestä, kun taas vähemmän aikaa palvelleiden oli vaikea vastata kysymyksen. Puolet heistäkin ilmaisi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä.



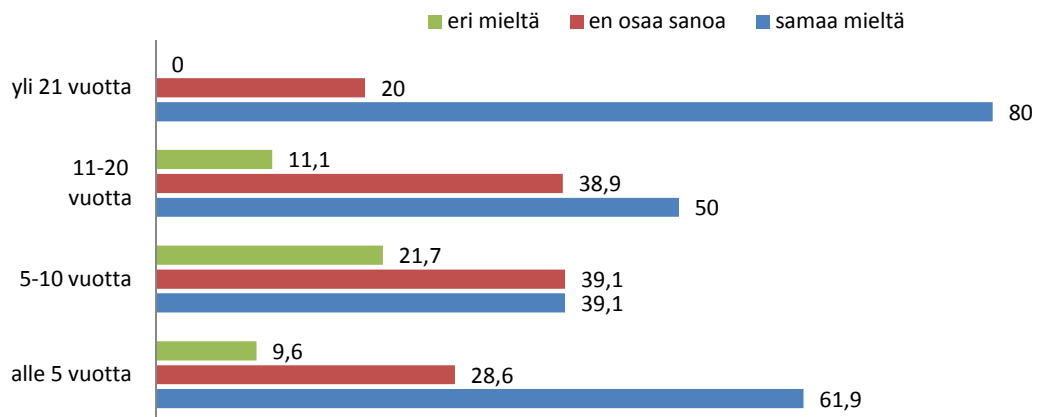
KUVIO 23. Luottamushenkilöt ymmärtävät salassapito velvollisuuden merkityksen

Kuten edellisessäkin kuviossa voitiin nähdä, on myös seuraavassa kuviossa luettavissa, että alle 11 vuotta palvelleista moni oli vastannut kysymykseen, en osaa sanoa. Yleisesti väittämästä oltiin samaa mieltä.



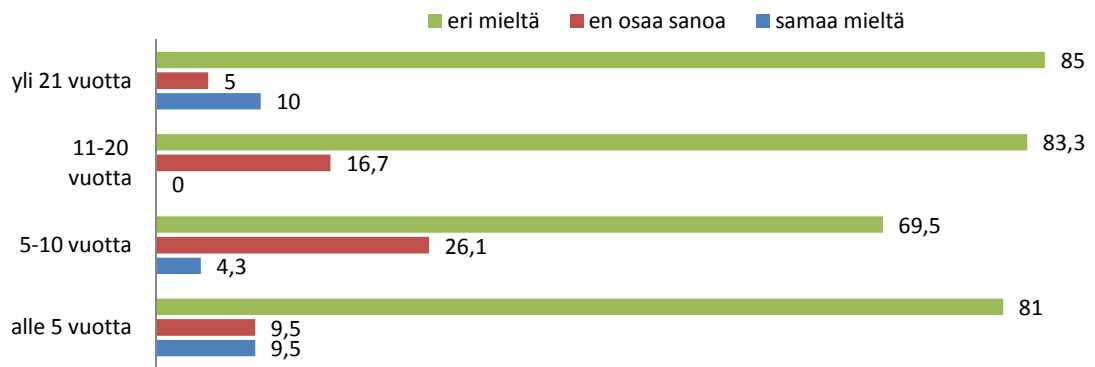
KUVIO 24. Voin esittää asiakkaan tilanteen johtokunnassa paljastamatta hänen nimeään

Joka viides (21,7 %) 5–10 vuotta palvelleista oli eri mieltä väittämän kanssa, että luottamushenkilöt pitävät tärkeänä vastaajan osallistumista johtokunnan kokouksiin. Alle 5 vuotta ja yli 21 vuotta palvelleet olivat väittämän kanssa selkeimmin samaa mieltä.



KUVIO 25. Luottamushenkilöt pitävät tärkeänä osallistumistani johtokunnan kokouksiin

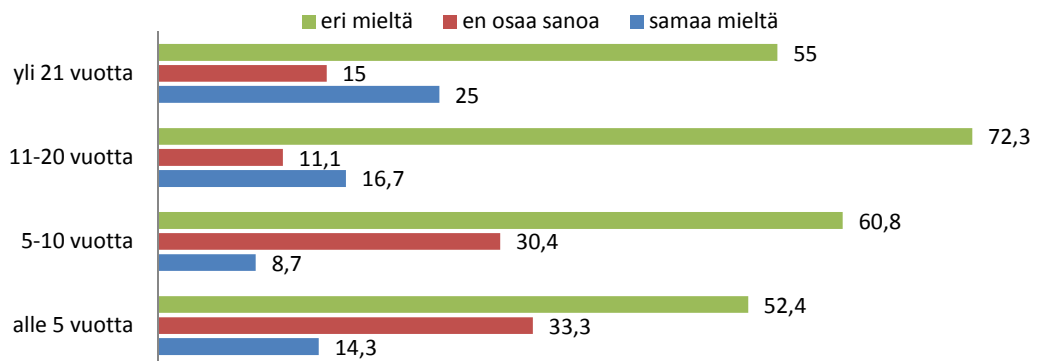
Luottamushenkilöt kontrolloivat työtäni tarpeettomasti väittämän kanssa merkittävin ero palvelusvuosien välillä oli, että sekä pisimpään että lyhimmän aikaa palvelleista yksi kymmenestä oli väittämän kanssa samaa mieltä, kun 5–10 vuotta palvelleiden ryhmässä samaa mieltä oli vain pieni osa (4,3 %) ja 11–20 vuotta palvelleiden ryhmästä ei kukaan.



KUVIO 26. Luottamushenkilöt kontrolloivat työtäni tarpeettomasti

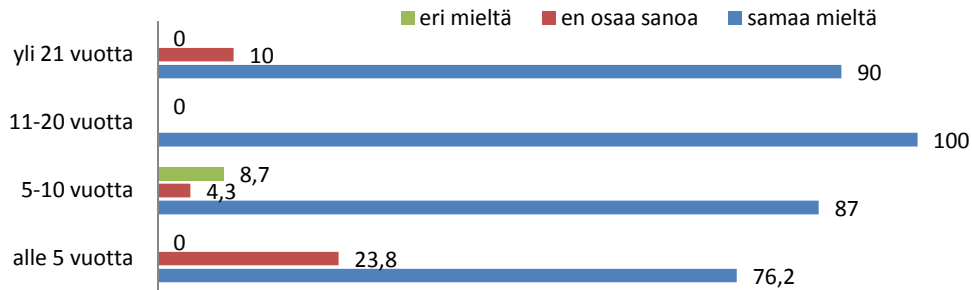
6.5.3 Johtokunnan perehdytys ja koulutus toimikauden aikana

Diakonian viranhaltijoille esitettiin väite, jossa luottamushenkilöiden perehdytystä pidettiin riittävänä luottamustehtävään. Perehdytystä piti riittävänä ainoastaan yli 21 vuotta palvelleista neljännes (25 %) ilmaisemalla olevansa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 11–20 vuotta palvelleista diakonian viranhaltijoista suurin osa (72,3 %) oli täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.



KUVIO 27. Johtokunnan luottamushenkilöiden perehdytys luottamustehtävään on riittävä (yli 21 vuotta palvelleista 1 jättänyt vastaamatta)

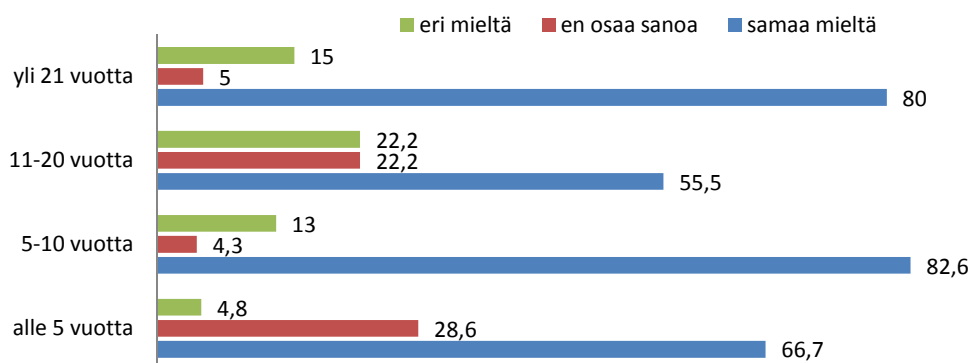
Väittämän että luottamushenkilöiden tehtävän mukainen lisäkoulutus on tarpeellista toimikauden aikana kanssa, oltiin yleisesti kaikissa palvelusvuosiryhmissä jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Ainoastaan 5–10 vuotta palvelleista noin joka kymmenes (8,7 %) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.



KUVIO 28. Luottamushenkilöiden tehtävän mukainen lisäkoulutus on tarpeellista toimikauden aikana

6.5.4 Vaikutusmahdollisuudet johtokunnan kokouksissa

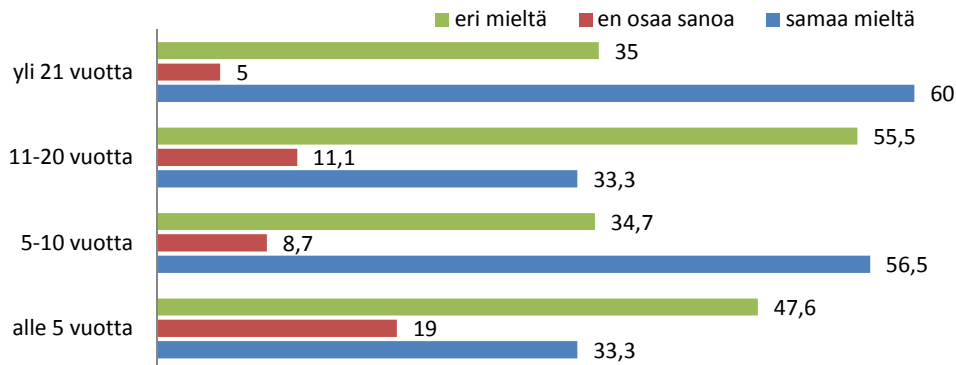
Vertailtaessa palvelusvuosien vaikutusta prosentiosuuksiin saatiin tuloksena kuvio 29 väittämään, että ainoa merkittävä poikkeus oli 11–20 vuotta palvelleiden ryhmä, joista yli viidennes (22,2 %) olivat väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä.



KUVIO 29. Johto/toimikunnalla on riittävästi päätösvaltaa diakoniaan liittyvissä asioissa

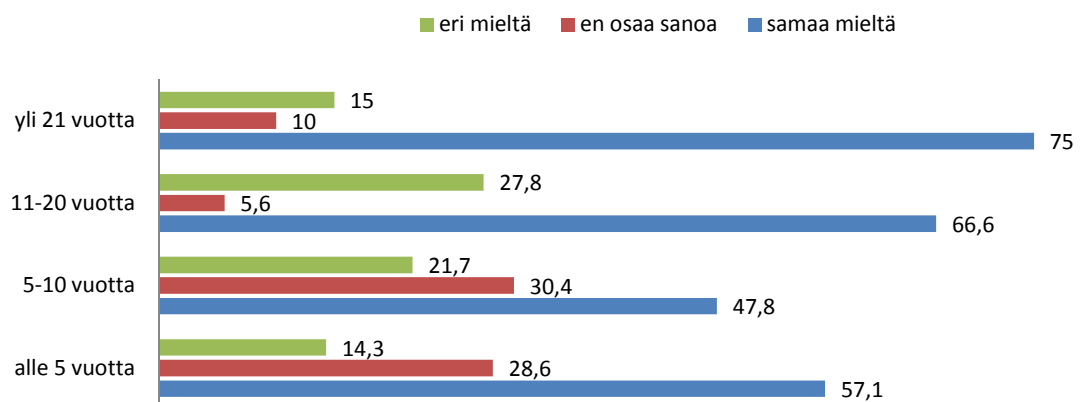
Väittämä, jossa esitetään taloudensuunnittelun etenevän luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välisten keskustelujen pohjalta, jakaa vastaajien mielipiteet

palvelusvuosien mukaan. Yli 21 vuotta palvelleista ja 5–10 vuotta palvelleista reilusti yli puolet oli väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä, kun taas alle 5 vuotta ja 11–20 vuotta palvelleista noin puolet koki, ettei talouden suunnittelu etene yhteisten keskustelujen pohjalta.



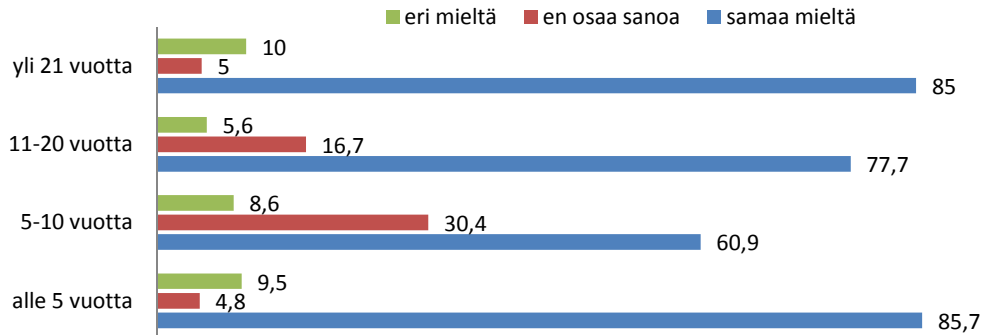
KUVIO 30. Talouden suunnittelu etenee luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välisten keskustelujen pohjalta

Vastaajien vaikutusmahdollisuuksien riittävyys johtokunnan kokouksissa suhteessa luottamushenkilöihin koettiin 11–20 vuotta palvelleiden ryhmässä heikoimmaksi. Heistä lähes joka kolmas (27,8 %) oli väittämän kanssa eri mieltä. Alle yksitoista vuotta palvelleiden oli vaikea vastata kysymykseen, heistä kolmannes ei osannut sanoa.



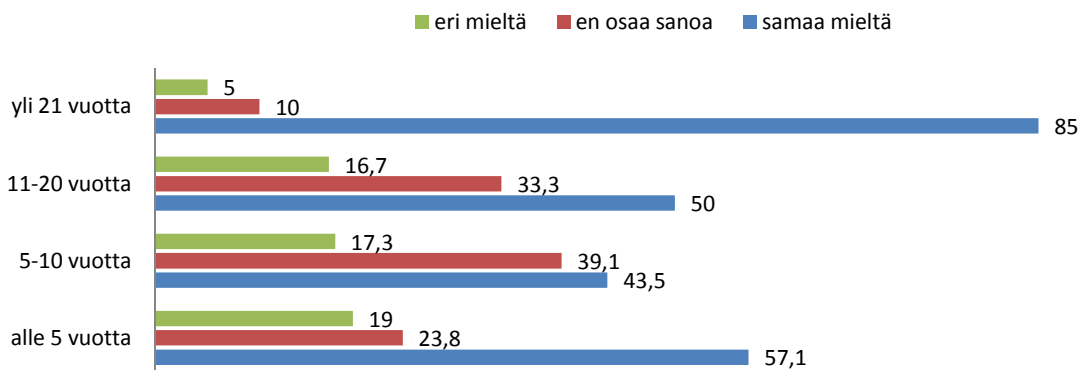
KUVIO 31. Vaikutusmahdollisuuteni diakoniatyön johtokunnan kokouksissa ovat riittävät suhteessa luottamushenkilöihin

Väittämässä, diakoniatyön johtokunnan kokouksia on riittävän usein, palvelusvuosien kannalta merkittävintä oli, että 5–10 vuotta palvelleista kolmannes ei osannut sanoa mielipidettään.



KUVIO 32. Diakoniatyön johtokunnan kokouksia on riittävän usein

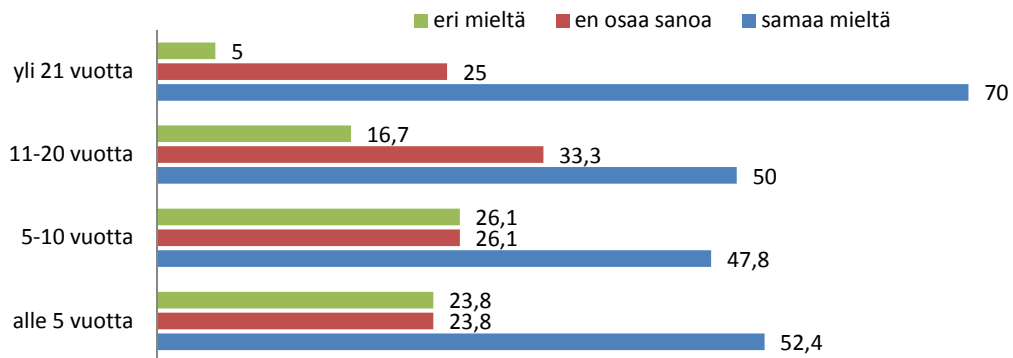
Seuraavasta kuviosta nähdään, että yli 21 vuotta palvelleet ajattelevat, että johtokunnan luottamushenkilöt pitävät tärkeänä diakoniatyön kehittämistä yhdessä viranhaltijoiden kanssa. Heistä lähes yhdeksän kymmenestä (85 %) on väittämän kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Muissa palvelusvuosiryhmissä runsas määrä vastaajista ei osannut sanoa, pitävätkö luottamushenkilöt tärkeänä diakoniatyön kehittämistä yhdessä viranhaltijoiden kanssa tärkeänä.



KUVIO 33. Johtokunnan luottamushenkilöt pitävät tärkeänä diakoniatyön kehittämistä yhdessä viranhaltijoiden kanssa

Väittämän, että luottamushenkilöiden näkemykset diakoniatyön kehittämisestä ovat yhteneväiset diakonian viranhaltijoiden kanssa, yli 21 palvelleista oli samaa

mieltä seitsemän kymmenestä. Muissa palvelusvuosiryhmissä noin puolet oli samanmielisiä.



KUVIO 34. Luottamushenkilöiden näkemykset diakoniatyön kehittämisestä ovat yhteneväiset diakonian viranhaltijoiden kanssa

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kyselytutkimuksen mukaan diakonian viranhaltijat kokevat, että johtokunnan luottamushenkilöiden valintaperusteet eivät aina ole diakoniatyön lähtökohdan mukaiset ja valintakäytännössä on haasteita. Tulokset osoittivat, että diakonian viranhaltijat haluaisivat vaikuttaa asiantuntijana oikean luottamushenkilön valitsemiseksi, mutta kokevat, ettei heillä ole siihen riittävästi mahdollisuuksia. Poliittiset perusteet vaikuttavat diakonian viranhaltijoiden mielestä liikaa luottamushenkilöiden valintaan. Tulokset osoittivat myös, että heidän mielestään luottamushenkilöksi hakeutumisen syynä on joskus henkilökohtainen vallanhalu. Yhteenvetona voidaan kuitenkin todeta, että diakonian viranhaltijoiden mielestä luottamushenkilöt ovat yleensä sopivia tehtävänsä ja heillä on henkilökohtainen kiinnostus diakoniatyötä kohtaan.

Kyselytutkimus osoitti, että johtokunnasta on yleensä apua viranhaltijan tekemälle diakoniatyölle ja luottamushenkilöillä on halu tukea ja auttaa heikoimmassa asemassa olevia. Luottamushenkilöt ovat kiinnostuneita kehittämään viran-

haltijaesityksistä nousevia asioita ja tekemään ehdotuksia diakoniatyön hyväksi. Viranhaltijat pitivät riittämättömänä luottamushenkilöiden diakoniatyön arjen tuntemusta sekä tietämystä yhteiskunnan muutoksien vaikutuksesta arjen diakoniaan. Diakonian viranhaltijoiden mielestä luottamushenkilöiden tulisi osallistua enemmän käytännön diakoniatyöhön. Viranhaltijat kokevat luottamushenkilöiden arvostavan osallistumistaan johtokunnan kokouksiin. Diakoniatyön tavoitteiden nähdään olevan yhteneviä luottamushenkilöiden kanssa. Taloudellisen avun päätöksiin sekä työn rajaamiseen odotettiin lisää tukea luottamushenkilöiltä. Salassapitovelvollisuuden koettiin olevan luontevaa johtokunnan kokouksissa, luottamushenkilöt ymmärtävät yleensä hyvin salassapitovelvollisuuden merkityksen.

Tutkimustulosten mukaan johtokunnan luottamushenkilöiden perehdytys osoitautui diakonian viranhaltijoiden mielestä liian vähäiseksi. Viranhaltijat näkivät luottamushenkilöiden tehtävän mukaisen lisäkoulutuksen olevan erittäin tarpeellista toimikauden aikana.

Kyselytutkimus osoitti, että diakonian viranhaltijat kokivat vaikutusmahdollisuutensa johtokunnan kokouksissa olevan hyvät suhteessa luottamushenkilöihin. Johtokunnalla nähtiin olevan sopivasti päätösvaltaa seurakunnassa ja kokouksia oli riittävän usein toimikauden aikana. Diakonian viranhaltijoiden mielestä talouden suunnittelu ei etene riittävästi yhteisten keskustelujen pohjalta. Kuitenkin he näkevät luottamushenkilöiden pitävän tärkeänä diakoniatyön kehittämistä yhdessä diakonian viranhaltijan kanssa ja kokevat näkemysten kehittämisen tavoitteista olevan yhteneväiset.

Lopuksi voidaan todeta, että diakonian viranhaltijat kokevat johtokunnan toisaalta olevan tukea antava olkapää. Yhteneväiset näkemykset diakoniatyön kehittämisestä sekä yhdessä tekemisen arvostaminen tukevat viranhaltijan tekemää diakoniatyötä. Toisaalta taas johtokunnan nähdään toimivan terävän kyynärpään tavoin, kun arvot viranhaltijan sekä luottamushenkilöiden välillä eivät kohtaa. Vertailtaessa palvelusvuosia voidaan todeta, että pisimpään palvelleet oli-

vat johtokunnan toimintaan tyytyväisimpiä. Kriittisimmin suhtautuivat 5–10 vuotta palvelleet. Epävarmimpia vastauksissaan olivat alle 5 vuotta sekä 11–20 vuotta palvelleet.

Opinnäytetyössä käytetyt aikaisemmat tutkimukset osoittivat samansuuntaisia tuloksia opinnäytetyön tulosten kanssa. Osa opinnäytetyön tuloksista toi myös erilaista tietoa diakonian viranhaltijoiden sekä luottamushenkilöiden välisestä yhteistyöstä. Niemisen tutkimuksen yhtenä tuloksena oli ehdotus päätösvallan siirtämisestä työntekijöille. Uudistus pyrki tuomaan apua johtokuntien asiantuntemattomuuteen ja niiden poliittisuuteen sekä päätöksenteon hitauteen. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden kokemus johtokunnista oli, että niiden luottamushenkilöt eivät olleet tehtäviensä tasalla. Työntekijöiden mielestä noin kolme johtokuntaa kahdeksasta oli tehtäviensä tasalla. Johtokuntajärjestelmää kritisoitiin myös sen kunnallispoliittisten lähtökohtien vuoksi. Samalla koettiin, että johtokuntien toimintaan oli astunut kunnallispolitiikasta tuttua kaavamaisuutta. Kohitti uudistettua hallintoa tutkimuksella haluttiin päästä eroon johtokunnissa vallitsevasta jäykkyydestä. Erityisesti diakoniassa koettiin, että johtokunta ei kykene toimintatapansa vuoksi riittävän nopeasti tekemään päätöksiä. Diakoniatyöntekijöille tehty haastattelu kertoi, että päätöksenteon nopeuteen etsittiin apua työntekijöiden valtaa ja vastuuta lisäämällä. (Nieminen 2002, 133–135.)

Diakoniatyön lähtökohtien ymmärtäminen on seurakunnan luottamushenkilön ja onnistuneen diakoniatyön perusedellytys. Aroharjun tutkimuksen mukaan luottamushenkilöistä yli puolet (53 %) luki Raamattua ainoastaan muutaman kerran vuodessa tai vielä harvemmin/ei koskaan. Vastaaajista reilusti yli puolet (67 %) oli sitä mieltä, että luottamushenkilön tärkein ominaisuus on halu palvella seurakuntaa, lähes yhtä monen (61 %) mielestä usko Jumalaan on tärkeää. Aroharjun tutkimuksessa noin joka kymmenes (12 %) vastaajista kertoi osallistuvansa säännöllisesti diakoniatyön vapaaehtoistyöhön. Luottamushenkilöistä yli puolet (59 %) piti mielekkäänä luottamuselinten toimintaa, kun vastaavasti diakoniatyöntekijöistä sen koki mielekkäänä ainoastaan neljäsosa (24 %). (Aroharju 2004, 22, 24, 28, 30, 33.)

Aroharjun tutkimuksen yhteenvedona on todettu, että luottamuselimien toiminnan mielekkyys on riippuvaista siitä, kuinka hyvin luottamushenkilöt ovat perillä käytännön diakoniatyöstä sekä osallistuvat muuhunkin kuin luottamustoimeen kuuluviin kokouksiin. Työntekijöiden toivomuksena oli, että luottamushenkilöt olisivat kiinnostuneita hoidettavista asioista ja sitoutuisivat tehtäväänsä. Nähtiin, ettei luottamushenkilön päätösvalta ole oikeutettua, jos aito kiinnostus ja sitoutuminen tehtävän hoitamiseen puuttuvat. Työntekijät näkivät politiikan määrittävän negatiiviseksi, jos luottamushenkilö hakeutuu toimeen poliittisia pyrkimyksiä toteuttamaan hengellisyyden kustannuksella. Tällöin luottamushenkilöltä hämärtyy seurakunnan luottamushenkilön tehtävä palvella seurakuntaa. (Aroharju 2004, 37.) Tutkimuksen mukaan poliittisten taustaryhmien valtaa piti liian suurena 38 % työntekijöistä (Aroharju 2004, 42).

Penttisen opinnäytetyön tulokset osoittivat tutkimuksen kohteena olevan seurakunnan luottamushenkilöiden olevan hyvin tyytyväisiä seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteistoimintaan ja työntekijöiden työskentelyyn. (Penttinen 2001, 2.)

Aiheena ”Diakoniatyön johtokunnan luottamushenkilöiden merkitys seurakunnan diakoniatyölle diakonian viranhaltijan näkökulmasta” oli vaativa, mutta innostava, koska oma kokemuksemme diakoniatyöstä ja luottamushenkilötoimesta oli melko vähäistä. Halusimme lisää tietoa kirkon ja seurakunnan hallinnon merkityksestä käytännön diakoniatyölle. Aiheen käsittelyä varten olimme teorian pohjalta laatineet sisällöllisesti laaja-alaisen, testatun kyselylomakkeen. Laadittuun kyselyyn olimme panostaneet ajallisesti ja sisällöllisesti, jotta kyselyyn vastanneet voisivat antaa riittävästi informaatiota tarkasteltavasta asiasta. Oli osattava nähdä oleellisesti merkitykselliset ja herättävät aihealueet diakoniatyössä.

Kyselylomake testattiin esimerkiksi eräällä johtavalla diakonian viranhaltijalla ennen sen lähettämistä Turun arkkihiippakunnan diakonityöntekijöille. Diakoniatyöntekijä vastasi sujuvasti jokaiseen kysymykseen ja piti kysymysten asettelua ja sisältöä monipuolisena sekä kysymyksiä ajankohtaisina. Toisaalta toisen pit-

kään diakoniatyötä tehneen testaajan mielestä alkuperäiset kysymykset olivat liian ”kilttejä”. Hän kaipasi kysymyksiin lisää terävyyttä. Kysymyslomakkeen kautta saatujen tutkimustulosten perusteella saimme lopulta diakoniatyötä kehittävä aineistoa.

Jokainen vastaaja oli vastannut kyselylomakkeeseen, eikä keskenjääneitä lomakkeita ollut muutamaa yksittäistä tyhjäksi jäänyttä kohtaa lukuun ottamatta. Diakoniatyöntekijät kokivat kyselyn aiheen merkitykselliseksi ja mielekkääksi, joka näkyi vastauksien nopeana palautuksena, suuressa vastaajamäärässä sekä palautteessa. Opinnäytetyöntekijöitä puhutteli vastausvaihtoehdon valinta ”en osaa sanoa” joidenkin vastauksien kohdalla. Esimerkiksi diakoniatyön kehittämiseen liittyvään kysymykseen alle 5 vuotta palvelleista kolmasosa ei osannut vastata. Tähän voi olla moniakin syitä, esimerkiksi kokemattomuus, arkuus sekä toisaalta kaikki diakonian viranhaltijat eivät osallistu johtokunnan kokouksiin. Syynä voi olla myös kysymysten epäselvä asettelu, esimerkiksi kysymyksen painottuessa luottamushenkilöiden näkemyksiin jolloin ”toisen puolesta” vastaaminen voi olla vaikeaa. Selvittää haluttiin kuitenkin sitä, miten diakonian viranhaltijat kokevat luottamushenkilöiden suhtautumisen viranhaltijaan itseensä sekä seurakunnan diakoniatyöhön.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksessa on tärkeää muistaa arvioida käytettävän lähteen ja aineiston laatu, koska se vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Lähdeaineiston laatua on arvioitava kriittisesti ennen aineiston käyttöä. Arvioinnissa tulee huomioida kuka on lähteen tuottanut ja julkaissut sekä onko tieto ajankohtaista. (Vilkkä 2007, 34.)

Tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa tuloksia jotka eivät ole sattumanvaraisia. Kysymys on tutkimuksen toistetusta mittauksesta, jossa saadaan sama tulos riippumatta tutkijasta. Tämän opinnäytetyön toistettavuus on hyvä. Tulokset eivät riipu kysymysten lähettäjistä ja sitä voidaan käyttää

uudelleen samassa tai muissa hiippakunnissa tai vaikkapa yksittäisessä seurakunnassa. (Vilka 2007, 149.)

Kysymykset olivat selkeitä ja ne ymmärrettiin pääasiassa samalla tavalla, kuin kysymyksen asettelijat olivat tarkoittaneetkin. Kysymykset hioutuivat muotoonsa monien asiantuntijoiden kertoessa mielipiteitään ja vastatessa koemielessä kysymyksiin. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 1997, 213.)

7.2 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheeksi opinnäytetyöstä nousivat valintaperusteisiin liittyvät haasteet. Tutkimusongelmana voisi olla, kuinka kirkkolakiin perustuva edellytys ehdokkaan kristillisestä vakaumuksesta voisi aidosti toteutua. Luottamushenkilöt johtavat seurakuntaa yhdessä seurakunnan työntekijöiden kanssa. Diakonia-työntekijöiden pätevyysvaatimuksena on piispainkokouksen hyväksymä tutkinto, joka pitää sisällään kirkolliset opinnot. Kuinka seurakunnan tulisi järjestää luottamushenkilön uskoa tukevaa perehdytystä ja koulutusta luottamustehtävän hyvään hoitamiseen? Tulisiko uudistusten myötä seurakuntavaaleihin lisää mielenkiintoa sekä halukkuutta asettua ehdolle.

7.3 Opinnäytetyö kasvattavana prosessina

Opinnäytetyö on ollut vaativa, pitkäjänteinen prosessi, joka on hioutunut yli vuoden rupeaman tuloksena. Se on tekijöilleen opettanut, ei ainoastaan uutta teoriatietoa, vaan yhdessä tekemisen, kompromissien ja valintojen taitoja. Joskus iltamyöhäisellä yhdenkin sanan keksiminen on tuottanut ylitsepääsemättömältä tuntuja hetkiä ja toisaalta kömmähdyksiä, jolloin on lähes tikahduttu nauruun. Posket innostuksesta ja jännityksestä punaisina olemme odottaneet vastauksia

kyselyymme ja löytäneet sopivaa materiaalia työhömmе. Välillä on tuntunut liian vaativalta, silloin on ollut pakko nöyrytä ja laittaa kädet ristiin.

Seurakuntalaisilla on oikeus odottaa, että vaaleilla valitaan henkilöitä, jotka kykenevät palvelemaan seurakuntaa Sanan mukaisesti. Kirkon ylimpien päättävi-en tahojen on kannettava vastuu, että vaalimenettelyjen perusteet johtavat evankeliumin ja diakonian toteutumiseen seurakunnassa. Luottamushenkilöistä moni palvelee seurakuntaa sydämen halulla kristillisten arvojen pohjalta. Liian harvoin luottamustoimessa nähdään esimerkiksi vammaisia tai syrjäytyneitä, jotka kuitenkin osallistuvat seurakunnan toimintaan. Eikö heitä voitaisi rohkaista vaikuttamaan, huomioiden kuitenkin, ettei kirkkolain mukaan ehdokkaaksi voi asettua holhouksen alainen henkilö?

Elävässä seurakunnassa seurakuntalaiset osallistuvat aktiivisesti seurakunnan toimintaan ja kantavat mielellään vastuuta avoimessa päätöksenteossa. Kirkko ei saa hakea oikeutta olemassaololleen myötäilemällä liikaa yhteiskunnan trendejä ja sen valtaa pitävien mielipiteitä. Kansankirkon hallinnon pohjan tulisi perustua siihen, että Kristus hallitsee Sanallaan, eivätkä edes enemmistön mielipiteet mene tämän edelle. Jeesus on kirkon Herra ja opettaja, Häneen turvaavat muodostavat elävän kirkon. Välinpitämättömyys Raamatun oppia kohtaan vie pohjan ja merkityksen koko kirkon olemassaololta.

Terveessä seurakunnassa huomioidaan toisten taidot ja kyvyt ja rohkaistaan niiden käyttämiseen. Luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välillä pitäisi olla aitoa halua tehdä työtä yhdessä. On tärkeää, että diakonian viranhaltijatkin uskaltavat antaa tilaa ja mahdollisuuksia seurakuntalaisia edustaville luottamushenkilöille.

LÄHTEET

- Anetjärvi, Sari & Jakobsson, Marja 2009. Seurakunnan henkilöstöhallinto. Helsinki: Edita.
- Arkkhiippakunta i.a. Viitattu 29.6.2010. <http://www.arkkihiippakunta.fi/cgi-bin/linna.pl?document=srkyo>
- Aroharju, Annika 2004. Kirkon luottamushenkilönä. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 2. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Diakoniatyön mallijohtosääntö 1994. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Diakonian viranhaltijan mallijohtosääntö 1994. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Diakonian ydinosaaminen 2007. Viitattu 20.7.2010.
<http://www.Evl.fi/kkh/to/kk/diakonianydisosaaminen.pdf>
- Enbuske, Hans; Halttunen, Matti; Rantanen, Leena; Ripatti, Jaakko; Tähkänen, Mikko 2004. Yhteistyö ja seurakuntarakenteen kehittäminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Evl. i.a. Viitattu 1.7.2010.
<http://Evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/D70B0C9A904BBB70C2256FEA003A1F5B?OpenDocument&lang=FI>
- Heininen, Simo; Heikkilä, Markku 1996. Suomen kirkkohistoria. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Hirsijärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja Kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- Hirsijärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Liikanen, Pirkko; Sajavaara, Paula 1988. Tutkimus ja sen raportointi. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Honkkila, Antero 2002. Seurakunta diakonia. Teoksessa: Helosvuori, Riitta; Koskenvesa, Esko; Niemelä, Pauli & Veikkola, Juhani (toim.) 2002. Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Huotari, Voitto 2006. Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja. Teoksessa: Kauppinen, Juha; Särkiö, Riitta; Hiilamo, Heikki 2006. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Hytönen, Maarit; Pöyhönen, Veikko 2002. Mihin menet Suomen kirkko? Helsinki: Kirjapaja.
- Jussila, Jarmo; Oinonen, Mikko; Unkuri, Juhana & Vatanen, Osmo (toim.) 2004. Aamenesta öylättiin. Kirkon ja uskon sanakirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Kauppinen; Juha, Rantama; Marketta 2003. Ajaton työ seurakunnassa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kauppinen, Juha; Särkiö, Riitta; Hiilamo, Heikki 2006. Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.
- KDYT 2003. Vastuun ja osallisuuden yhteisö. Diakonia- ja yhteiskuntatyön linja 2010. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Kettunen, Pertti 2003. Kirkolliset vaalit. Teoksessa: Huhta, Erkki; Poutianen, Matti; Totro, Timo & Turunen, Raimo (toim.) 2003. Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Kirkkohallitus 2002. Kirkon työntekijän vaitiolovelvollisuus. Suomen ev. lut. kirkon julkaisuja 2002:2 Helsinki: Kirkkohallitus.
- Kirkkojärjestys 2003. <http://www.Evl.fi/avain/Kirkkojarjestys-2003-01.pdf>
- Kirkkolaki i.a. Viitattu 28.7.2010.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>
- Koskenvesa, Esko 2002. Diakonia kirkon elämässä ja toiminnassa. Teoksessa: Helosvuori, Riitta; Koskenvesa, Esko; Niemelä, Pauli & Veikkola, Juhani (toim.) 2002. Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Latvus, Kari & Elenius, Antti 2007. Auttaminen, diakonia ja teologia. Teoksessa: Latvus, Kari & Elenius, Antti (toim.) 2007. Auttamisen teologia. Helsinki: Kirjapaja.
- Lilja, Jussi 2004. Seurakunnan hallintomenettely. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Mattila, Reijo 2002. Luottamushenkilönä seurakunnassa. Teoksessa: Kurronen, Era & Aspegren, Jorma (toim.) 2002. Seurakunnan luottamushenkilön perustieto. Helsinki: Kirjapaja.
- Martiskainen, Minna 2008. Opinnäytetyö: Diakoniatyön johtokunta viranhaltijan tukena – kyselytutkimus Loimaan rovastikunnan diakoniatyön johtokuntien jäsenille.

- Nieminen, Risto T. 2002. Seurakunta aluetyön jännitteessä. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Palmu, Harri 2006. Tahto vaikuttaa. Seurakunnan nuorena luottamushenkilönä. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Penttinen, Leena 2001. Opinnäytetyö: Luottamushenkilönä seurakunnassa. Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Pieksämäki: Kirjapaja.
- Raitis, Harri 2006. Luottamushenkilön selviytymisopas. Helsinki: Kirjapaja.
- Suominen, Leena 1988. Diakonia tänään. Pieksämäki: Sisälähetysseuran kirjapaino Raamattutalo.
- Veijola, Timo 2002. Diakonian juuret Raamatussa. Teoksessa: Helosvuori, Riitta; Koskenvesa, Esko; Niemelä, Pauli & Veikkola, Juhani (toim.) 2002. Diakonian käsikirja: Helsinki: Kirjapaja.
- Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Webropol i.a. Viitattu 8.8.2010. <http://w3.webropol.com/finland>

LIITE 1: Saatekirje

Tervehdys!

Opiskelemme sosionomi(AMK)-diakoneiksi Diakonia-ammattikorkeakoulun Porin yksikössä ja valmistumme lokakuussa 2010. Teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on selvittää luottamushenkilöiden merkitystä diakoniatyössä diakonian viranhaltijoiden näkemyksestä. Kyselytutkimus tehdään Turun Arkkihiippakunnan seurakuntien diakoniatyöntekijöille.

Analysoimme ja teemme johtopäätöksiä kyselyn pohjalta diakoniatyöntekijöiden näkemyksistä ja mielipiteistä. Kyselytutkimuksen raportin lähetämme vastaajille sen valmistuttua. Käsittelemme vastaukset ja kirjoitamme raportin luottamuksellisesti ja eettisesti.

Toivomme, että Teillä olisi aikaa ja mielenkiintoa vastata kysymyksiimme ja lähettää kysely täytettynä takaisin viimeistään maanantaina 17.5.2010.

Kiitämme etukäteen yhteistyöstä ja kiinnostuksesta opinnäytetyötämme kohtaan. Opinnäytetyön ohjaajina meillä ovat Diak:n yliopettaja Mika Nokelainen ja lehtori Risto Koivumäki.

Siunattua kesää ja jaksamista työhönne!

Anna Ojala ja Katja Zidbeck

LIITE 2: Kyselylomake

Diakoniatyön johtokunnan luottamushenkilöiden merkitys seurakunnan diakonia-työlle diakonian viranhaltijan näkökulmasta

Taustatiedot

- 1 Seurakunta _____
- 2 Syntymävuosi _____
- 3 Palvelusvuodet a) alle 5 vuotta
b) 5 – 10 vuotta
c) 11 – 20 vuotta
d) yli 21 vuotta
- 4 Sukupuoli a) nainen
b) mies

LUOTTAMUSHENKILÖIDEN VALINTA JOHTO/ TOIMIKUNTAAN	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Johtokunnan jäsenten valintaperusteet ovat diakonia-työn lähtökohdan mukaiset.					
Vallanhalu on usein syy luottamushenkilön hakeutumiseksi seurakunnan luottamustehtävään.					
Johtokuntaan valitut luottamushenkilöt ovat sopivia tehtäviinsä.					
Olen voinut vaikuttaa luottamushenkilöiden valintaan.					
Haluan vaikuttaa asiantuntijana oikean luottamushenkilön valitsemiseksi diakonia-työn johtokuntaan.					
Johtokuntaan valitaan luottamushenkilöt diakoniaa tukevan osaamisen perusteella.					
Diakoniatyön johtokuntaan valitaan luottamushenkilöt poliittisin perustein.					
Luottamushenkilöiltä puuttuu henkilökohtainen kiinnostus diakoniatyöhön.					

LUOTTAMUSTEHTÄVÄÄN PEREHDYTTÄMINEN JA KOULUTUS	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Johtokunnan luottamushenkilöiden perehdytys luottamustehtävään on riittävä.					
Luottamushenkilöiden tehtävän mukainen lisäkoulutus on tarpeellista toimikauden aikana.					
LUOTTAMUSHENKILÖIDEN ARJEN TUNTEMUS DIAKONIA TYÖSSÄ	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Luottamushenkilöt tuntevat riittävästi diakoniatyön arkea.					
Luottamushenkilöt osallistuvat käytännön diakoniatyöhön riittävästi.					
Johtokunnasta on apua viranhaltijan tekemälle diakoniatyölle.					
Luottamushenkilöillä on henkilökohtainen halu tukea ja auttaa heikoimmassa asemassa olevia.					
Luottamushenkilöiden tietämys yhteiskunnan muutoksen vaikutuksesta arjen diakoniaan on riittävä.					
YHTEISTYÖ JOHTOKUNNAN KOKOUKSISSA	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Johto/toimikunnalla on riittävästi päätösvaltaa diakoniaan liittyvissä asioissa.					
Näkemykseni diakoniatyön tavoitteista ovat yhteneväiset luottamushenkilöiden kanssa.					
Talouden suunnittelu etenee luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välisten keskustelujen pohjalta.					

Johtokunnan luottamushenkilöt tekevät ehdotuksia diakoniatyön hyväksi.					
Luottamushenkilöt ovat kiinnostuneita kehittämään viranhaltijaesityksistä nousevia asioita.					
Johtokunnan luottamushenkilöiltä saan tukea työn rajamiseen.					
Johtokunnan luottamushenkilöt osaavat tukea taloudellisen avun päätöksissä.					
Vaikutusmahdollisuuteni diakoniatyön johtokunnan kokouksissa ovat riittävät suhteessa luottamushenkilöihin.					
Luottamushenkilöt ymmärtävät salassapitovelvollisuuden merkityksen.					
Voin esittää asiakkaan tilanteen johtokunnassa paljastamatta hänen nimeään.					
OSALLISTUMINEN JOHTOKUNNAN KOKOUKSIIN	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Diakoniatyön johtokunnan kokouksia on riittävän usein.					
Luottamushenkilöt pitävät tärkeänä osallistumistani johtokunnan kokouksiin.					
Johtokunnan luottamushenkilöt pitävät tärkeänä diakoniatyön kehittämistä yhdessä diakonian viranhaltijoiden kanssa.					
Luottamushenkilöiden näkemykset diakoniatyön kehittämisestä ovat yhteneväiset diakonian viranhaltijoiden kanssa.					
Luottamushenkilöt kontrolloivat työtäni tarpeettomasti.					