

VAPAAEHTOISTOIMINTA DIAKONIATYÖSSÄ TAMPEREEN ETE-  
LÄISESSÄ SEURAKUNNASSA

Diakoniatyöntekijöiden näkökulma

Antti Vanhala

VAPAAEHTOISTOIMINTA DIAKONIATYÖSSÄ TAMPEREEN ETE-  
LÄISESSÄ SEURAKUNNASSA  
Diakoniatyöntekijöiden näkökulma

Antti Vanhala  
Opinnäytetyö, Syksy 2015  
Diakonia-ammattikorkeakoulu,  
Pieksämäki  
Hoitotyön koulutusohjelma,  
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto  
Sairaanhoitaja (AMK) + diakonissa

## TIIVISTELMÄ

Vanhala, Antti. Vapaaehtoistoiminta diakoniatyössä Tampereen eteläisessä seurakunnassa, työntekijän näkökulma. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäki, syksy 2015, 38 s., 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Hoitotyön koulutusohjelma, diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, Sairaanhoidaja (AMK) + diakonissa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa Tampereen eteläisen seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Työssä kuvaillaan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä vapaaehtoistoiminnasta seurakunnan diakoniatyössä.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin ryhmäkeskustelua ja teemahaastattelua. Aineisto muodostui Tampereen eteläisen seurakunnan diakonian työalalla työskentelevistä 9 diakoniatyöntekijästä ja kahdesta diakonian vanhustyöntekijästä. Aineisto analysoitiin hyödyntäen SWOT-analyysiä, sisällönanalyysiä ja kvantitatiivisia tunnuslukuja.

Tutkimuksen tulokset jakaantuvat viiteen pääosaan. Vapaaehtoistoimintaan ovat tervetulleita kaikki henkilöt tavallisen ihmisen tavallisin taidoin. Vapaaehtoistoiminnan tehtävät painottuvat vahvasti käytännön tehtäviin, kuten kahvinkeittoon, ihmisten avustamiseen liittyviin tehtäviin sekä leiri-, retki- ja ryhmätoiminnan avustaviin tehtäviin. Vähiässä määrin mainittiin työn suunnitteluun liittyvät tehtävät, hengelliset tehtävät ja luottamustehtävät. Seurakunnan työntekijöiltä odotettiin avarakatseisuutta, arviointikykyä ja vastuunantokykyä. Keskeisimmäksi vapaaehtoistoiminnan hyödyksi todettiin sen tuomat lisäresurssit. Suurimmaksi haasteeksi muodostui työntekijöiden puutteelliset aikaresurssit, jotka rajoittavat vapaaehtoisten laadukasta tukemista.

Työntekijät suhtautuvat lähtökohtaisesti positiivisesti vapaaehtoistoimintaan. Sen tuomat hyödyt koettiin selvästi haasteita suuremmiksi. Vapaaehtoistoiminta ja sen vaatimat aikaresurssit tulisi ottaa huomioon jo diakoniatyötä suunniteltaessa johdon tasolla. Laadukas vapaaehtoistoiminta voi vaikuttaa positiivisesti seurakunnan toimintaan sekä yksilöiden hyvinvointiin ja elämänlaatuun.

Asiasanat:

seurakunta, diakoniatyö, vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistyö

## ABSTRACT

Vanhala, Antti

Volunteering in diaconal work in the parish of Southern Tampere. Diaconal workers' view.

38 p., 2 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, Autumn 2015.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Diaconal Nursing. Degree: Nurse.

The aim of this study was to produce information that can be used for development of volunteering in diaconal work in the parish of Southern Tampere. This study describes the experiences and opinions of the parish diaconal employees.

The thesis is based on qualitative research. The data was collected through theme interviews. The interviewees were members of the diaconal team in the parish of Southern Tampere. Nine of them were diaconal workers and two were diaconal employees on the care for the elderly. The data was analyzed with content analysis and in minor parts with quantitative characteristics.

The main study results can be divided into five sections. Common people with common skills are welcome to participate in volunteering. Voluntary jobs focus heavily on practical tasks, for example coffee brewing, different kinds of assistance and subsidiary tasks in camp, trip and group activities. The parish employees were expected to be broad-minded, discerning and capable of sharing responsibility. a crucial benefit of volunteering was the extra resources to diaconal work. The biggest challenge of volunteering was the lack of time to be used to coordinate volunteering with good quality.

The employees related positively to volunteering. The benefits surpassed the challenges. Volunteering and its need of resources should be considered by leaders when planning diaconal work. Volunteering with quality can have positive consequences in church activities, individual wellbeing and quality of life.

Key words:

Parish, Volunteering, Voluntary service/activity/action/work, diaconal work.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 VAPAAEHTOISTOIMINTA DIAKONIATYÖSSÄ .....	7
2.1 Keskeiset käsitteet .....	7
2.2 Kirkon vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeita .....	10
2.2.1 Kirkkohallituksen hanke .....	10
2.2.2 Paavalin seurakunnan hanke .....	12
2.3 Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia ja haasteita.....	14
2.4 Osallisuus ja vapaaehtoistoiminta .....	15
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE .....	18
4 TUTKIMUSMENETELMÄ JA -YMPÄRISTÖ .....	19
4.1 Tampereen eteläinen seurakunta tutkimusympäristönä .....	19
4.2 Aineistonkeruumenetelmät .....	21
4.3 Aineiston käsittely ja analyysimenetelmät.....	23
5 TULOKSET .....	25
5.1 Vapaaehtoistoiminnan tehtävät .....	25
5.2. Vapaaehtoistyöntekijöiden taidot ja ominaisuudet .....	26
5.3. Seurakunnan työntekijän taidot ja ominaisuudet .....	26
5.4 Vapaaehtoistoiminnan hyödyt.....	27
5.5 Vapaaehtoistoiminnan haasteet .....	28
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	30
6.1 Johtopäätökset .....	30
6.3 Tutkimuksen toteutuksen ja luotettavuuden arviointi .....	32
6.3 Jatkotutkimusehdotukset .....	35
LÄHTEET .....	36
LIITE 1: Aineistonkeruun vaihe 1. Ryhmäkeskustelu, SWOT-analyysi.....	39
LIITE 2: Teemahaastattelun teemat ja apukysymykset .....	40

## 1 JOHDANTO

Viime vuosien maailmantalouden kehitys sekä Euroopan ja lähialueiden kriisit ovat lisänneet hätää ja huolta myös Suomessa. Kirkon diakoniatyö pyrkii auttamaan elämän vaikeissa asioissa taloudellisista ongelmista hengelliseen hätään. Diakonian asiakkaiden määrä on lisääntynyt samoin kuin annetun taloudellisen avun ja ruoka-avustusten määrä (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 194). Samaan aikaan kuitenkin kirkon taloudelliset resurssit ovat pienentyneet (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 315).

Suomalaisten suhteellinen jäsenmäärä evankelis-luterilaisessa kirkossa on ollut laskussa viimeisen vuosisadan aikana. Vuonna 1920 kirkkoon kuului 98,1 % kansasta. Vuonna 2011 jäseniä oli enää 77,3 %. (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 29.) Jäsenmäärän lasku vaikuttaa kirkollisverotuloja pienentävästi. Talousresurssien jatkuva väheneminen voi johtaa tilanteeseen, jossa kirkko järjestää yhä vähemmän toimintaa pienenevälle joukolle ihmisiä; ja aina vain pienemmillä henkilöstöresursseilla.

Seurakuntien toimintakulttuuri on muodostunut työntekijäkeskeiseksi. Tämä vaikeuttaa seurakuntalaisten osallistumista kirkon tehtävän toteuttamiseen. Kuitenkin erilaisissa ihmisissä on kirkon rikkaus, vahvuus ja mahdollisuus. (Kirkkohallitus 2007, 24; Kirkkohallitus 2014, 15.) Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen edellyttää henkilöstön ja luottamushenkilöiden ajattelu- ja toimintatavan muutosta (Kirkkohallitus 2007, 42). Seurakuntalaisten osallistumisen mahdollistaminen tukee kirkon tehtävän toteuttamista ja lisää toiminnan vaikuttavuutta.

Osa seurakuntien työntekijöistä toimii hyvässä yhteistyössä lukuisten vapaaehtoisten kanssa, mutta osalle henkilöstöstä vapaaehtoistoiminta tuottaa suuria haasteita. Tämä opinnäytetyö valottaa tilannetta Tampereen eteläisessä seurakunnassa.

Tämä opinnäytetyö kuvailee Tampereen eteläisen seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoistoimintaa diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta. Tutkimustehtävänä oli selvittää millaisia käsityksiä ja kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on vapaaehtoisten osallistumisesta diakoniatyöhön Tampereen eteläisessä seurakunnassa.

Olen työskennellyt diakonian työalalla Tampereen eteläisen seurakunnan palveluksessa seurakunnan alusta lähtien eli tammikuusta 2014. Tätä ennen työskentelin Hervannan seurakunnan palveluksessa kolmen vuoden ajan. Työhistorian kautta olen saanut kokemusta kyseisen seurakunnan vapaaehtoistoiminnasta ja se on osaltaan ollut innoittamassa tämän työn aiheen valintaan.

Seurakuntien yhdistyminen suuremmaksi seurakunnaksi tuotti tilanteen, jossa kolme erilaista työkuiltuuria kohtasivat ja edessä oli yhteisten toimintatapojen kehittämisen haasteet. Perinteisesti seurakunnan vapaaehtoistoimintaa on koordinoitu työntekijä- tai työalakohtaisesti. Uudessa seurakunnassa oli kolme erilaista tapaa. Tarve selvitystyölle oli ilmeinen.

Työtä hyödynnetään eteläisen seurakunnan diakonian vapaaehtoistoiminnan kehittämässä. Sen pohjalta voidaan laatia yhteisiä pelisääntöjä ja toimintatapoja sekä toteuttaa jatkotutkimuksia laadukkaan vapaaehtoistoiminnan toteuttamiseksi.

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on ollut viimeisen vuosikymmenen aikana esillä yksittäisistä seurakunnista kirkkohallitukseen saakka ja lukuisia kehittämishankkeita on tehty. Vapaaehtoistoiminnalla on merkittävä rooli kirkon tulevaisuuden tekijänä.

## 2 VAPAAEHTOISTOIMINTA DIAKONIAITYÖSSÄ

### 2.1 Keskeiset käsitteet

**Vapaaehtoistoiminta** ja **vapaaehtoistyö** ovat käsitteinä hyvin lähellä toisiaan. Niitä voidaan käyttää myös toistensa synonyymeinä, kuten tässäkin työssä. Vapaaehtoistoinnilla tarkoitetaan vastikkeetonta, toisen ihmisen tai yhteisön hyväksi tehtyä toimintaa, johon toimija osallistuu vapaaehtoisesti ja omasta halustaan. (Laimio, Välimäki 2011, 9-10.)

Eurooppalaiset yhteiskunnat kaikessa monimuotoisuudessaan on toisen maailmansodan jälkeisten vuosien aikana kehittynyt voimakkaasti hyvinvointivaltioiden suuntaan. Kristillisten kirkkojen läsnäolo sosiaalityön sektorilla on kasvanut myös, vaikka samaan aikaan kulttuurissa on tapahtunut voimakasta sekularisaatiota. Tätä ristiriitaista kehitystä voidaan selittää kysynnän ja tarjonnan käsitteillä. Viime vuosikymmenten taloudelliset kriisit ovat saattaneet julkisen sektorin hankalaan tilanteeseen, jossa sosiaalipalveluiden tarve ja kysyntä kasvavat samalla kun taloudelliset resurssit pienenevät. Tähän ongelmaan apua tarjoavat muun muassa kirkot. (Davie 2015, 12-13)

Kirkot ovat perinteisesti olleet keskeisiä yhteiskunnallisia toimijoita. Julkisoikeudellisesta asemastaan huolimatta evankelisluterilainen kirkko on toiminnaltaan lähellä kolmatta sektoria ja kansalaisyhteiskuntaa. Kansalaisyhteiskunnalla tarkoitetaan kansalaisten omaehtoiseen ja järjestäytyneeseen yhteiskunnalliseen toimintaan. Kolmas sektorin sijaan tarkoittaa toimijoita, jotka rajautuvat julkisen sektorin eli valtion ja kuntien sekä yksityisen sektorin eli voittoa tavoittelevien yritysten ja markkinoiden ulkopuolelle. Kirkon toiminta ulottuu siis sekä julkisen sektorin että kolmannen sektorin ja kansalaisyhteiskunnan alueelle. (Grönlund & Pessi 2011, 229.)

Evankelisluterilaisen kirkon toimintaa säätelee kirkkolaki ja kirkkojärjestys. Kirkkolaki (1993) määrittelee toisessa pykälässä kirkon tehtäväksi ”tunnustuksensa mukaisesti julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramenteja sekä toimia muutenkin kristillisen sanoman



levittämiseksi ja lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi”. Keskeinen osa tätä lähimmäisenrakkauden toteuttamista on seurakunnan harjoittamana **diakoniatyö**.

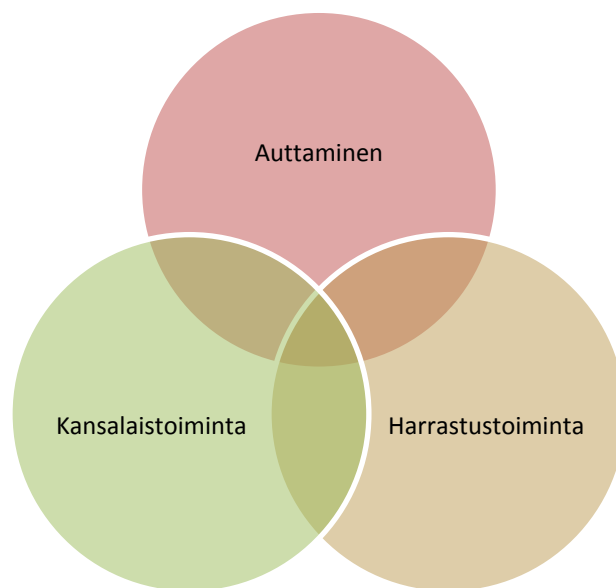
Diakonia kuuluu kirkon perustehtävään. Kirkkojärjestyksen (1993) mukaan seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa. Sen tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuvan avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta. Kirkkojärjestys määrittelee myös, että jokaisessa seurakunnassa tulee olla diakonian virka. Lailla pyritään turvaamaan, että jokaisessa seurakunnassa työskentelee diakonianviranhaltija, joka tuo ammatillisen otteen koko seurakunnan, eli myös muiden työntekijöiden ja seurakuntalaisten, harjoittamaan diakoniaan. Diakonian viranhaltijoina toimii diakonisseja eli diakonisen hoitotyön asiantuntijoita ja diakoneja eli diakonisen sosiaalityön asiantuntijoita (Suomen evankelis-luterilainen kirkko ia).

Diakoniatyö jakautuu moneen osa-alueeseen, kuten päihde-, mielenterveys-, vammais-, ja yhteiskunnalliseen työhön, kansainväliseen diakoniaan ja monikulttuurisuustyöhön. Työn sisältö voidaan myös jakaa asiakastyöhön, vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen, verkostotyöhön ja vaikuttamistoimintaan. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko ia)

Asiakastyö painottuu yksilöiden, perheiden ja ryhmien elämänhallintaa tukevaan toimintaan. Hartauselämän tukeminen on myös keskeinen osa asiakastyötä. Verkostotyöllä ja vaikuttamistoiminnalla pyritään parantamaan ihmisten elinolosuhteita ja elämäntilannetta. Se sisältää toimimista sosiaali- ja terveydenhuollon sekä eri järjestöjen yhteistyöverkostoissa sekä vaikuttamista yhteiskunnan rakenteisiin ja päätöksentekoon. Vapaaehtoistoiminnan ohjaaminen eli seurakuntalaisten tukeminen diakonian harjoittamisessa on keskeinen osa diakoniatyötä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko ia)

Vapaaehtoistoiminta ei ole itsetarkoitus, vaan väline tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteina voi olla esimerkiksi yksinäisyyden vähentäminen, merkityksellisyyden kokemusten mahdollistaminen, hengellisen elämän vahvistaminen ja yhteisöllisyyden rakentaminen. (Kirkkohallitus ia, 36-37.) Vapaaehtoistoiminta on siis työkalu, työn tekemisen tapa, jolla on moniulotteinen vaikutus toiminnan toteuttajiin sekä ”kohteena” oleviin ihmisiin.

Kirkon vapaaehtoistoimintaa voidaan määritellä kolmesta näkökulmasta hyödyntäen Colin Rochesterin mallia (kuvio 1). Mallissa vapaaehtoistoimintaa kuvataan kolmen toisiaan leikkaavan luokan avulla. Ensimmäinen näkökulma, auttaminen, näkee vapaaehtoistoiminnan palkattomana palveluna, jota tarjotaan sitä tarvitseville ihmisille. Hyvänä esimerkkinä tästä on diakoniatyö. Toinen näkökulma, kansalaistoiminta, tuo esille kansalaisyhteiskunnan näkemyksen. Tähän liittyvät vertaistukitoiminta ja erilaiset aktiivismin muodot, jotka voivat ilmetä esimerkiksi kampanjointia elinolojen parantamiseksi. Kolmas näkökulma, harrastustoiminta, lisää kokonaisuuteen vakavasti otettavan tai itselle ja toisille hyödyllisen harrastamisen. Esimerkkinä tällaisesta toimii seurakunnan kuorotoiminta, jota harvoin tulee mieltäneeksi vapaaehtoistoiminnaksi. Näiden kolmen näkökulman muodostamaa kokonaisuutta tulisi seurakunnassa kehittää tasapuolisesti yhtäkään osa-aluetta väheksymättä. (Kirkkohallitus ia, 8-9).



KUVIO 1. Vapaaehtoistoiminnan kolme näkökulmaa

Seurakuntien tulisi mahdollistaa seurakuntalaisten toteuttamaa, edellä mainittujen näkökulmien mukaista, toimintaa. Tämä tuottaa yhteisölle iloa ja hyötyä. (Kirkkohallitus ia, 56.) Vapaaehtoistoiminnan laadukas koordinointi on yksi tapa lisätä näitä mahdollisuuksia. Monet vapaaehtoistoimintaa koordinoivat työntekijät kuitenkin kokevat jäävänsä asian kanssa yksin (Kirkkohallitus ia, 56).

Kirkko 2020-tulevaisuusselonteko korostaa kirkon vapaaehtoistoiminnan merkitystä tulevien vuosien osalta. Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa seurakuntatyön laajentaminen ja kehittäminen työntekijämäärää lisäämällä ei ole mahdollista. Tulevaisuudessa talous näyttäisi muuttuvan entistä tiukemmaksi. Vapaaehtoistoiminta ja maallikkovastuu liittyvät olennaisesti myös kirkon perusolemuksen. Näistä syistä olisi tärkeää luoda tilaa vapaaehtoistoiminnan monipuolistamiselle. (Kirkkohallitus 2010, 53.)

Kirkon vapaaehtoistoiminta voi toimia ovena seurakuntayhteisöön ja hengelliseen kasvuun. Yleinen mielenkiinto henkisyttä, vaihtoehtoista elämäntapaa ja hyvää elämää kohtaan on ollut kasvussa. Vapaaehtoistoiminta voi tarjota väylän kirkon toiminnan ja arvojen ytimeen sekä mahdollistaa oman prosessoinnin näiden äärellä. (Kirkkohallitus 2010, 54.)

## 2.2 Kirkon vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeita

Vapaaehtoistoimintaa on pyritty kehittämään kirkossa aktiivisesti (Grönlund & Pessi 2011, 234). Kansallisissa kirkon strategioissa on huomioitu vapaaehtoistoiminnan kehittäminen ja kannustetaan etsimään uusia tapoja toimia kansalaisyhteiskunnassa (Kirkkohallitus 2007, 41; Kirkkohallitus 2014, 20-23).

Vapaaehtoistoiminnan kehittyminen vaikuttaa huomattavasti tuleviin vuosiin seurakuntaelämässä. Vapaaehtoistoimintaa kehitettäessä on huolehdittava samalla siitä, ettei vapaaehtoistoimintaa ajatella vähenevien henkilöstöresurssien paikkaajana. (Kirkkohallitus 2014, 24.)

### 2.2.1 Kirkkohallituksen hanke

Kirkkohallituksen vuosina 2009 - 2012 toteuttamassa vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeessa etsittiin kokonaisvaltaista näkemystä vapaaehtoistoiminnasta. Tavoitteena oli vahvistaa seurakuntien vapaaehtoistoimintaa. Käytännön kehittämistyöhön osallistui yli sata seurakuntaa ympäri Suomea. (Kirkkohallitus ia, 3-4, 11, 22.) Hanke alkoi tilan-

teen kartoittamisesta, eteni käytännön kokeiluihin ja toimintamallien kehittämiseen. Hankkeen myötä seurakuntiin perustettiin vapaaehtoistoimintaa kehittäviä tiimejä sekä tuotettiin materiaalia nettisivujen, tutkimusten ja aineistojen muodossa (Kirkkohallitus ia, 52).

Nelivuotisen hankkeen tuloksena vapaaehtoisten määrä lisääntyi 61 %:ssa seurakunnista ja uusia vapaaehtoistoiminnan muotoja kehitettiin 71 %:ssa seurakunnista. Keskeinen rooli kehittämisessä oli seurakuntiin perustetuilla tiimeillä, joissa toimi eri työalojen työntekijöitä sekä seurakuntalaisia. Edellytyksenä tiimin toiminnalle on jäsenten aito kiinnostus tehtävää kohtaan sekä hyvät toimintaedellytykset ja mahdollisuudet päätöksentekoon tai siihen vaikuttamiseen. (Kirkkohallitus ia, 50, 55.)

Hankkeessa perustetut kehittämistiimit poikkesivat hieman toisistaan kokoonpanon osalta. Yhteistä kaikille tiimeille oli diakoniatyön edustus. Tiimien toiminta alkoi tavoitteiden asettelulla, periaatteiden pohdinnalla ja hankkeeseen liittyvään materiaaliin tutustumisella. Tästä edettiin tilanne- ja tarvekartoitusten kautta tiimin ja vapaaehtoistoiminnan paikan määrittelyyn organisaatiossa. Tapahtumien ja koulutusten suunnitteleminen, toteuttaminen sekä arviointi oli keskeinen osa tiimien toimintaa. (Kirkkohallitus ia, 41-42.)

Kehittämistiimit työskentelivät vapaaehtoisten perehdyttämiseen, yhteisiin pelisääntöihin ja uusien ihmisten mukaan tulemiseen liittyvissä asioissa. Yleisen tilanteen kartoituksen jälkeen tiimit selvittivät millaista vapaaehtoistoimintaa työntekijät tarvitsivat työalallaan ja mitä vapaaehtoiset kaipasivat seurakunnalta. (Kirkkohallitus ia, 42.)

Hankkeen myötä perustettujen kehittämistiimien toimivuutta tarkasteltaessa havaittiin yhteisiä piirteitä, jotka lisäävät toimivan kehittämistyön mahdollisuuksia:

- Kontekstuaalisuus, avoimuus muulle yhteisölle
  - Merkityksen ja yhteisten tavoitteiden näkeminen, etsiminen ja sanoittaminen
  - Toiminnan ja reflektion yhteys
  - Yhdessä tekeminen, yhteistyö, yhteiskehittely
  - Tiimin toiminnan yhteys seurakunnan muuhun toimintaan
  - Väljyyden sisällyttäminen hyvään suunnitteluun
  - Konfliktin ja erimielisyyden sietäminen kehittymisen edistäjänä
- (Kirkkohallitus ia, 48.)

### 2.2.2 Paavalin seurakunnan hanke

Diakoniatyöntekijä Anna Kalske työskenteli Paavalin seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kehittämisprojektissa vuosina 2010-2013. Projektissa etsittiin uusia tapoja koordinoita ja kehittää seurakunnan vapaaehtoistoimintaa. Projektin myötä diakonian vapaaehtoisten määrä kaksinkertaistui: vuonna 2013 mukana oli 76 henkilöä, ja useat uudet toimintamuodot saivat alkunsa. Projektityöntekijänä toiminut diakoniatyöntekijä mainitsi merkitykselliseksi tekijäksi seurakunnan voimakkaan motivaation vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen. Tukemassa oli seurakuntalaisia, diakoniatiimi, esimies, ohjausryhmä ja yhteistyökumppaneita. (Kalske 2013, 3.)

Kehittämisprojekti alkoi diakoniatiimin SWOT-analyysityöskentelyllä, jossa vapaasti keskustellen käytiin läpi vapaaehtoistoiminnan vahvuudet, heikkoudet, uhat ja mahdollisuudet. Vapaaehtoistoiminta katsottiin hyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Paavalin seurakunnan vahvuutena olivat monipuoliset vapaaehtoistehtävät ja sitoutuneet vapaaehtoiset. Vapaaehtoisten määrän toivottiin kasvavan ja todettiin, että tulisi selkiyttää ja kehittää vapaaehtoisten tukemisen yhtenäisiä käytäntöjä. (Kalske 2013, 4.)

Vapaaehtoistoiminnan koordinoinnissa hyödynnettiin Suurella Sydämellä vapaaehtoistoiminnan verkkopalvelua (Kalske 2013, 5). Koordinaattori vastasi mm. nettisivujen ja esitteen päivittämisestä, yhteyshenkilötyöntekijöiden muistuttamisesta vapaaehtoisten yhteystietojen päivittämisestä ja kiitosjuhlien sekä muistamisten koordinoinnista. Seurakunnan vapaaehtoistoiminnan koordinoinnin yhteisistä asioista jäi projektin jälkeen vastaamaan diakoniatyön pappi (Kalske 2013, 5; Helsingin seurakuntayhtymä ia.) Projekti sisälsi vapaaehtoisten kouluttamista senioriosaaja-, hygieniapassi- ja lähimmäispalvelukoulutuksen muodossa (Kalske 2013, 5-6).

Projektissa todettiin, että vapaaehtoistoiminnan kehittämisen kannalta työntekijöiden työnjaon tulisi olla selkeää ja tasapuolista. Tämän tukemiseksi toteutettiin perustoimintokuvaustyöskentely, jossa kartoitettiin työn nykytilanne sekä keskusteltiin työn perusteista ja suuntaamisen tarpeista. Tuloksena syntyneeseen perustoimintakuvaukseen kir-

jattiin diakonian toiminta-ajatus, työntekijät, keskinäinen työnjako ja toiminnan tavat, yhteistyökumppanit sekä suunnittelun ja toiminnan kalenteri (Kalske 2013, 12).

Vapaaehtoistoiminnan yhtenäisten käytäntöjen kehittämiseksi kutsuttiin yhteen vapaaehtoisia ohjaavat työntekijät. Kolmessa kokouksessa kerättiin yhteen eri työalojen käytännöt kouluttaa, perehdyttää, tukea ja kiittää vapaaehtoisia sekä näiden pohjalta laadittiin yhtenäiset käytännöt. Projektin myötä aloitettiin yhteinen vapaaehtoisten tehtävään siunaaminen ja syksyn aloitus sekä joulun aikaan sijoittuva kiitosjuhla ja keväinen kiitosretki. (Kalske 2013, 12.)

Projektin lopussa käytiin ohjausryhmän kesken arviointikeskustelu SWOT-analyysiä hyödyntäen vapaaehtoistoiminnasta Paavalin seurakunnassa. Analyysin tuloksia esitetään taulukossa 1.

TAULUKKO 1. SWOT-analyysi projektin lopussa (Kalske 2013, 15.)

Vahvuudet	Heikkoudet	Mahdollisuudet	Uhat
Vapaaehtoistoiminnan lisääntyminen	Vapaaehtoisten suuri vaihtuvuus	Yhteiskunnan positiivinen suhtautuminen vapaaehtoistointaan ja auttamiseen	Epäily, onko toimintakulttuuri oikeasti muuttumassa?
Ve-toiminnan koordinoinnin ja näkyvyyden vahvistuminen	Työntekijäkeskeisyys	Viestinnän merkityksen tiedostaminen seurakunnassa	Jatkuuko alkanut hyvä suunta vai loppuuko toiminta?
Keskinäisen työnjaon selkiytyminen ja yhteisten rakenteiden syntyminen	Kaikki työntekijäryhmät eivät vastaa työalansa vapaaehtoisista	Vapaaehtoistoiminnan arkipäiväistymisen kansalaistoiminnan kaltaiseksi	Miten seurakunta pääsee esille informaatiotulvan keskellä?
		Useimpien vapaaehtoisten vahva sitoutuneisuus tehtäviin	Osataanko hyödyntää ihmisten halukkuus toimia?
		Työntekijän roolin muuttuminen enemmän vapaaehtoisten tukijaksi ja ohjaajaksi	Löytyykö kaikille merkityksellistä tekemistä?
		Vapaaehtoiset voivat ottaa enemmän vastuuta toiminnasta	

### 2.3 Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia ja haasteita

Kirkkohallituksen vapaaehtoistoiminnan kehittämishankkeessa keskeisimmät haasteet liittyivät kehittämistiimien perustamiseen ja vapaaehtoisten kanssa toimimiseen. Tiimien muodostamista vaikeuttivat sitoutumisen haasteet, jotka ilmenivät vapaaehtoisten sekä eri työalojen työntekijöiden mukaan saamisen vaikeutena ja käytännön työn vastuiden ottamisen vähäisyytenä. Aikataulujen yhteensovittaminen ja käynnistysvaiheen hitaan etenemisen sietäminen oli monille vaikeaa. Aika- ja raharesurssien riittämättömyys tai epätasainen jakautuminen työalojen välillä aiheutti myös ongelmia. Yleisesti seurakunnat kokivat ongelmalliseksi organisaation työntekijäkeskeisen toimintakulttuurin. Käytännön toimintaa haastoi uusien ja sitoutuneiden vapaaehtoisten löytämiseen sekä tarpeen ja tarjonnan kohtaamiseen. (Kirkkohallitus ia, 43.)

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen kuitenkin lisäsi työalojen välistä yhteistyötä ja se muuttui luontevammaksi. Pääallekkäisen työn karsiminen ja yhteisten käytäntöjen luominen samoin kuin yhteisten tapahtumien järjestäminen tehosti resurssien käyttöä. Seurakuntalaisten lahjat ja näkökulma saatiin mukaan toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Myös uusia vapaaehtoisia saatiin mukaan toimintaan. Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen aloitti toimintakulttuurin muutoksen kohti seurakuntalaiskeskeisempää toimintaa. (Kirkkohallitus ia, 44.)

Tulevaisuudessa ja jo nyt kirkon vapaaehtoistoiminta kilpailee järjestöjen ja vapaa-ajan harrastusten kanssa. Arvioiden mukaan tulevaisuudessa aika tulee näyttämään yhä merkittävämpää roolia tässä kilpailussa. Ihmisten vapaa-ajanharrastusten tarjonta tulee yhä monipuolistumaan. Kirkon tulisi pystyä tarjoamaan laadukasta ja kiinnostavaa vapaaehtoistoimintaa, joka ei saa olla jäykkää ja ylhäältäpäin saneltua. Sen tulisi olla joustavaa, ihmisläheistä ja yhteisöllistä. Vapaaehtoistoiminnassa tulee ottaa huomioon erilaisten ihmisten erilaiset tarpeet, elämäntilanteet ja aikataulut. (Kirkkohallitus 2010, 54-55.)

Kirkon vapaaehtoistoiminnan kehittäminen edellyttää työntekijöiden ja organisaation ajattelutavan muutosta. Seurakuntalainen tulee nähdä osallisuuden yhteisön jäsenenä eikä toiminnan kohteena tai palkatun työntekijän korvaajana. Kehittämistyö vaatii

osaamista ja kokonaissuunnittelua. Nopeasti rekrytoituille vapaaehtoisille voi olla vaikeaa löytää mielekkäitä tehtäviä ja riittävästi aikaa heidän tukemiseensa ja toiminnan organisointiin. Aika ja suunnitelmallisuus ovat keskeisessä roolissa vapaaehtoistoimintaa kehitettäessä. Pirstaleinen, satunnainen ja hetkellinen toiminta ei tuota milloinkaan laadukasta tulosta. (Kirkkohallitus 2010, 55.)

#### 2.4 Osallisuus ja vapaaehtoistoiminta

Päivi Thitz tutki vuonna 2005 pro gradu-tutkielmassaan Kuopion hiippakunnan maalaisseurakuntaa. Tutkimuksen aineisto käsittää kolmen seurakunnan työntekijän ja 12 eri tavoin diakoniatyössä mukana olevan vapaaehtoisen haastattelut. (Thitz 2006, 99.)

Thitzin mukaan diakonia rakentuu työmuotona ihmisten välisistä kohtaamisista, jotka toimivat porttina sisälle seurakuntayhteisöön. Keskeiseksi muodostuu työntekijän tai seurakuntalaisen esittämä kutsu toimintaan osallistumiseen ja henkilökohtainen kohtaaminen. (Thitz 2006, 100-101.)

Seurakunnan toimintaan osallistuminen voi madaltaa osallistumisen kynnystä ja vahvistaa osallisuuden kokemusta yhteisössä. Sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden mahdollistaminen voi toimia yksinäisyyttä murtavana tekijänä ja tukea osallistujien selviytymistä elämänmuutoksissa (Thitz 2006, 101-102.)

Ryhmätilanteisiin osallistuminen ja omien syvien tuntojen jakamisen asettaa ihmisen alttiiksi väärälle haavoittumiselle. Ryhmän profiilista riippuen voi olla, että kaikki jäsenet eivät halua tai kykene pitämään kiinni yhteisistä säännöistä ja näin ollen negatiivista vallankäyttöä voi esiintyä (Thitz 2006, 103.)

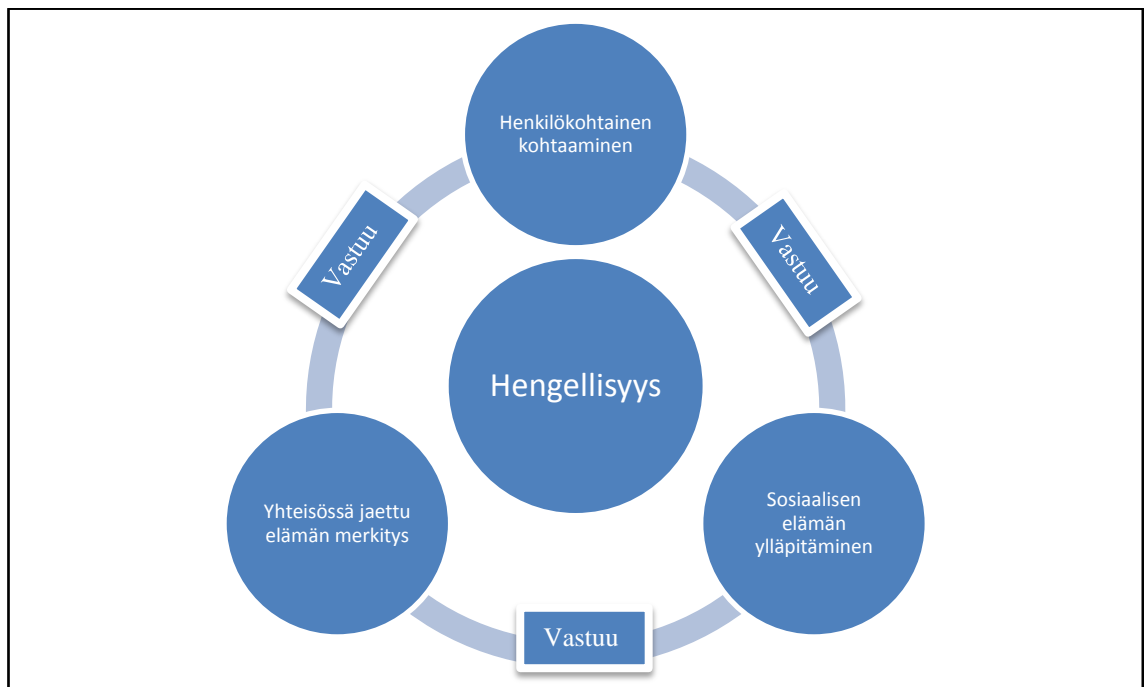
Yhteenkuuluvuuden tunne ja halu kantaa vastuuta ovat vastavuoroisessa suhteessa. Vapaaehtoistyöntekijät kokevat, että työskentely yhteisten asioiden eteen antaa enemmän kuin ottaa. (Thitz 2006, 105.) Diakoniatyössä tapahtuu yhteisön jäsenten kasvua lähimmäisenrakkauteen sekä henkilökohtaisella että yhteisöllisellä tasolla (Thitz 2006, 106).



Thitz kuvaa artikkelissaan (Thitz 2006, 107) neljä elementtiä, joista diakonian yhteisöllisyys muodostuu:

- Henkilökohtaisissa kohtaamisissa rakentuva läheisyys
- vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan sosiaalista elämää ylläpitävä luonne
- yhteisössä jaettu elämän merkityksellisyyden kokemus
- halu kantaa vastuuta, joka yhteisöllisyyden tunteen kasvamisen myötä lisääntyy ja laajenee myös seurakuntayhteisön ulkopuolelle.

Diakonian yhteisöllisyys eroaa muusta yhteisöllisyydestä sen taustalla vaikuttavan hengellisuuden osalta. Yhteisöllisyyden elementit kytkeytyvät seurakunnan hengelliseen perustaan. Ilmiötä on kuvattu kuviossa 2.



KUVIO 2. Diakonian yhteisöllisyyden rakentumisen elementit (Thitz 2006, 107 mukailen)

Ihminen voi omaksua diakoniatoiminnassa mukana olemisen ja osallisuuden kautta diakonisen elämäntavan, joka voi laajentua myös seurakuntayhteisön ulkopuolelle ihmisen lähipiiriin ja muihin ihmisiin. Näin omaksuttu vastuullinen elämänsenne laajenee kohti ympäröivää maailmaa. (Thitz 2006, 107-108.)

Seurakuntayhteisön rajoja ja kynnyksiä tulisi kyetä madaltamaan. Tähän voidaan vaikuttaa muokkaamalla asenneilmapiiriä suvaitsevammaksi ja korostamalla erilaisuuden hyväksymistä, jotta erityisesti syrjäytyneet voisivat löytää paikkansa seurakuntayhteisöstä. Merkittävin seurakuntayhteisöön kutsuva tekijä on aktiivisesti toiminnassa mukana olevien kyky välittää sellaista rakkauden ja avoimuuden ilmapiiriä, johon itsensä ulkopuoliseksi tai erilaiseksi kokeva uskaltautuu liittyä. (Thitz 2006, 108.)

Thitz ehdottaa, että diakoniaa tulisi ajatella työntekijävetoisen työalan sijaan seurakuntayhteisöstä yhteiskuntaan laajentuvana lähimmäisvastuuna, jossa jokainen seurakunnan jäsen omalla paikallaan ja omilla tehtävissään elää diakonisesti. Tällaisessa lähestymistavassa seurakunnan roolina olisi seurakuntalaisten varustaminen niin, että he voisivat kehittää sisäisen merkitysmaailman, joka edesauttaa ihmisten keskinäisen vastuun ja osallisuuden vahvistumista. Tällaista varustamista voidaan tehdä kohtaamalla seurakuntalaiset henkilökohtaisella tasolla ja vastaamalla ensin heidän omiin sosiaalisiin ja hengellisiin tarpeisiinsa. (Thitz 2006, 109.)

### 3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla Tampereen eteläisen seurakunnan kolmen lähikirkkoalueen diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä vapaaehtoistoinnasta diakoniatyössä. Tavoitteena on tehdä näkyväksi työntekijöiden ajatuksia vapaaehtoistoi-  
mintaan liittyen ja tuottaa uutta tietoa seurakunnan diakoniatyön vapaaehtoistoinnin kehittämiseksi.

Tutkimalla vapaaehtoistoi-  
mintaa diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta saadaan arvokasta tietoa työntekijöiden kokemuksista ja asenteista, toiminnan hyödyistä ja haasteista sekä lähikirkkoalueiden yhtäläisyyksistä ja eroista. Tätä tietoa voidaan hyödyntää hyvien käytäntöjen luomisessa uudessa seurakuntaorganisaatiossa.

Tutkimustehtävä:

- Millaisia käsityksiä ja kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on vapaaehtoistoinnasta diakoniatyössä Tampereen eteläisessä seurakunnassa?

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄ JA -YMPÄRISTÖ

Tämä työ päätettiin toteuttaa laadullisena tutkimuksena, sillä tarkoituksena oli etsiä ja paljastaa olemassa olevia faktoja, jopa odottamattomia seikkoja. Laadullinen tutkimus sopii tilanteisiin, joissa halutaan, että tutkittavien näkökulmat pääsevät esille ja tarkoituksena on tavoitella kokonaisvaltaista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 160.) Tutkimuksen tavoitteena oli tehdä näkyväksi diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä, jotka eivät välttämättä olleet vielä nousseet tietoisuuden tasolle (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34.)

Tutkimustehtävää lähestyttiin aineistolähtöisesti ja aineistosta tehtiin havaintoja induktiivisen päättelyn avulla. Puhdas induktiivinen päättely ei kuitenkaan ole mahdollista kvalitatiivisen tutkimuksen ominaisuuksien ja inhimillisten virhelähteiden vuoksi, joten tässä yhteydessä induktiivisuutta tulee tulkita väljästi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96).

### 4.1 Tampereen eteläinen seurakunta tutkimusympäristönä

Tampereen Eteläinen seurakunta aloitti toimintansa 7.1.2014. Taustalla oli Tampereen ev. lut. seurakuntayhtymän rakenneuudistus, jonka myötä Tampereen kymmenestä suomenkielisestä seurakunnasta muodostettiin neljä uutta seurakuntaa. Hervannan, Viinikan ja Härmälän seurakunnat yhdistyivät uudeksi Tampereen eteläiseksi seurakunnaksi. Entisiä Hervannan, Viinikan ja Härmälän seurakuntien alueita kutsutaan uudessa rakennemallissa lähikirkkoalueiksi. Seurakunnassa oli vuonna 2014 noin 33 500 jäsentä. (Tampereen eteläinen seurakunta 2014, 3.) Aukkaita eteläisen seurakunnan alueella on n. 52 000 (Tampereen kaupunki 2015, 13).

Eteläisen seurakunnan alue on hyvin monimuotoinen. Hervanta on tiiviisti rakennettu ”tytärkaupunki” Tampereen kaakkoisosassa. Hervannan väestö (25 000 hlöä) kattaa noin puolet koko eteläisen seurakunnan väestöpohjasta ja on väestörikkain kaupunginosa Tampereella. Lähes puolet Hervannassa asuvista on 16-39-vuotiaita, kun Viinikassa ja Härmälässä vastaavat osuudet ovat 36 % ja 40 %. Nuoren ikäluokan suurta osuutta

selittänee osaltaan alueella sijaitseva ammattikoulut sekä Teknillinen yliopisto. Vieraskielisten osuus Hervannan väestöstä on 18 %. Viinikan ja Härmälän alueiden vieraskielisten osuudet ovat 5 % ja 6,8 %. Koko Tampereen vastaava luku on 6,5 %. Hervantaan keskittyvä merkittävä maahanmuuttajien ja opiskelijoiden määrä vaikuttaa keskimääräiseen tulotasoon, joka jää Hervannan keskusalueella alle 20 000 euroon vuodessa. Viinikan keskimääräinen vuositulotaso on 28 500 euroa ja Härmälässä 31 000 euroa. (Tampereen kaupunki 2015, 13-30.)

Tampereen eteläisessä seurakunnassa työskentelee 46 työntekijää lukuun ottamatta vahvistamattomia ja lastenohjaajia. (Tampereen eteläinen seurakunta 2015, 30-31). Diakonian työalalla työskentelee kymmenen diakonian viranhaltijaa ja kaksi diakonian vanhustyöntekijää sekä diakoniamoppi, toiminnanohjaaja ja kaksi keittiömäntää.

Diakoniatyön haasteena ovat lähikirkkoalueiden hyvin erilaiset toimintatavat, -käytännöt ja avustuskriteerit. Nämä vaikeuttavat työntekijöiden yhteistyötä sekä asettavat alueen asukkaat eriarvoiseen asemaan. Yhtenäinen tiedottaminen on puutteellista ja asukkaiden on vaikea löytää apua äkillisissä tilanteissa.

Vuoden 2015 aikana eteläisessä seurakunnassa käynnistytävä Diakonian Talo-hanke pyrkii osaltaan korjaamaan tilannetta. Hankkeen tavoitteena on kehittää diakoniatyötä seurakunnan alueella. Ensimmäisessä vaiheessa eli esiselvitysvaiheessa tavoitteena on laatia suunnitelma hankkeesta, jolla etsitään ja kokeillaan uusia diakoniatyön muotoja Tampereen Eteläisessä seurakunnassa ja rakennetaan Nekalan seurakuntatalosta ”Diakonian taloa”. (Jaana Alasantie, henkilökohtainen tiedonanto 25.9.2014.) Tämä opinäytetyö on osa esiselvitysvaihetta.

Aineisto koostuu Tampereen eteläisessä seurakunnassa työskentelevistä diakoniatyöntekijästä ja kahdesta diakonian vanhustyöntekijästä (N=11). Yhdeksän kymmenestä diakoniatyöntekijästä tavoitettiin tutkimusta varten. Työntekijät työskentelevät kolmella eri lähikirkkoalueella. Taulukossa 1 on kuvattu aineiston jakautuminen lähikirkkoalueittain. Työn tavoitteiden kannalta oli tarkoituksenmukaista valita mukaan jokaiselta alueelta mukaan tutkittavia, sillä näin voitiin saada kattava käsitys seurakunnan tilanteesta.

Diakoniatiimin johtavalta diakoniatyöntekijältä saatiin lupa tutkimuksen suorittamiseksi.

TAULUKKO 1. Aineiston jakautuminen lähikirkkoalueittain

Hervannan lähikirkkoalue	Härmälän lähikirkkoalue	Viinikan lähikirkkoalue
4 vastaajaa	4 vastaajaa	3 vastaajaa

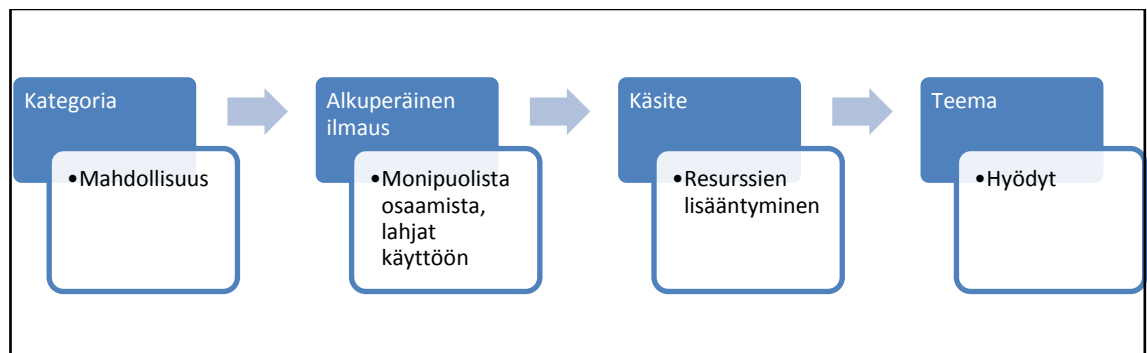
#### 4.2 Aineistonkeruumenetelmät

Tutkimuksen tavoitteena oli kuvailla työntekijöiden ajatus- ja kokemusmaailmaa. Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Haastattelu menetelmänä sopii tutkimuksiin, joissa on tavoitteena selvittää ajatuksia, tunteita, kokemuksia tai uskomuksia (Hirsjärvi ym. 2007, 180). Tämän työn teeman kannalta oli vaikea tietää etukäteen vastausten suuntaa, sillä kysymyksessä oli tutkittavien subjektiivinen näkemys ja kokemus vapaaehtoistyöstä. Tavoitteena oli selvittää mielipiteen taustalla vaikuttavaa ajattelua, ja tähän teemahaastattelu loi hyvät edellytykset. (Hirsjärvi ym. 2007, 200.)

Tutkimushaastattelulajit voidaan jakaa pääpiirteissään kolmeen ryhmään: strukturoitu haastattelu eli lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Tässä työssä käytettiin teemahaastattelua sen salliman vapauden vuoksi. Kuten edellä on todettu, tutkittavien antamien vastausten suuntaa oli vaikea etukäteen määritellä. Teemahaastattelu antaa tilaa vastausten tarkentamiseen ja lisäkysymysten esittämiseen. Teemahaastattelussa käytetään tarkkaan määriteltyjen kysymysten sijaan etukäteen määriteltyjä teema-alueita. Aineistoa voidaan analysoida sekä kvalitatiivisilla että kvantitatiivisilla menetelmillä. (Hirsjärvi ym. 2007, 203.) Teemahaastattelun teemat ja tarkentavat kysymykset muotoutuvat pääasiassa tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen mukaisesti, mutta haastattelutilanteessa on mahdollista esittää lisäkysymyksiä (Tuomi ym. 2009, 75).

Aineisto päätettiin kerähtiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa järjestettiin 45 minuutin ryhmäkeskustelu diakoniatyöntekijöiden kesken aiheesta: ”vapaaehtoiset diakoniatyössä”. Keskustelun runkona toimi SWOT-analyysi. SWOT-analyysissä lähes-

tytään tutkittavaa teemaa pohtimalla sen vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia (Opetushallitus ia). Keskustelun tuloksena syntyi 33 edellä mainittuihin kategorioihin liittyvää ilmausta. Ilmaukset käsitteellistettiin ja nämä edelleen yhdistettiin luokiksi. Lopulta tuloksena oli viisi luokkaa, jotka otettiin mukaan haastattelun osateemoiksi. Analysointiprosessia esitellään kuviossa 3. Ryhmäkeskustelun tuloksia käytettiin haastatteluteemojen tukena, sillä tässä työssä haluttiin painottaa nimenomaan Tampereen eteläisessä seurakunnassa esiintyviä asioita. Ryhmäkeskustelun tuloksena syntynyt SWOT-analyysi kokonaisuudessaan on LIITTEENÄ 1.



KUVIO 3. SWOT-analyysin analysointiprosessi

Aikaisemman teorian tiedon ja ryhmäkeskustelun pohjalta laadittiin keskeiset teemat haastatteluihin. Teemoiksi muodostuivat:

1. Vapaaehtoisten tehtävät
2. vapaaehtoistyöntekijältä vaadittavat ominaisuudet ja taidot
3. seurakunnan työntekijältä vaadittavat ominaisuudet ja taidot
4. vapaaehtoistoiminnan hyödyt
5. vapaaehtoistoiminnan haasteet

Teemat ja haastattelussa käytetyt apukysymykset ovat LIITTEESSÄ 2.

Alkuperäisenä tavoitteena oli toteuttaa haastattelut parihaastatteluina, mutta aikataulusyistä neljä seitsemästä haastattelusta toteutui näin. Parit muodostuivat lähikirkkoaluiden mukaisesti. Parihaastattelu valittiin aineistonkeruumenetelmäksi, sillä se on ajankäytöllisesti yksilohaastattelua tehokkaampi sekä haastateltavat tuntevat toisensa ennestään ja ryhmässä voi olla helpompi keskustella vaikeistakin asioista. (Hirsjärvi ym. 2007, 205-206). Toisaalta ryhmähaastattelutilanteessa ryhmä voi estää kielteiseksi koettujen asioiden esiintulon ja henkilöiden valtasuhteet voivat vääristää keskustelun suun-

taa (Hirsjärvi ym. 2007, 206). Yhden ison ryhmän pilkkominen kahden henkilön ryhmään vähentää valtasuhteiden vaikutusta ja helpottaa haastattelun tallentamista ja litterointia.

#### 4.3 Aineiston käsittely ja analyysimenetelmät

Aineiston käsittely ja analysointi suositellaan aloitettavaksi mahdollisimman pian keuvuvaiheen jälkeen myös kvalitatiivisissa tutkimuksissa, vaikka tämä sopiikin erityisesti kvantitatiivisiin tutkimuksiin (Hirsjärvi ym. 2007, 218). Haastatteluaineiston käsitteleminen aloitettiin järjestämällä aineisto. Ensin tarkistettiin tiedot mahdollisten selvien virheellisyyksien ja puutteellisuuksien varalta. Aineisto litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi sanasanaisesti. Litterointi voidaan tehdä koko aineistosta tai vain osittain esimerkiksi teema-alueita mukaillen. (Hirsjärvi ym. 2007, 217.) Tässä työssä litterointi aloitettiin mahdollisimman pian jokaisen haastattelun jälkeen. Litterointi toteutettiin teema-alueita mukaillen ja asiaan liittymätön ”jutustelu” jätettiin litteroimatta. Litteroitu materiaali järjestettiin uudelleen niin, että parihaastatteluiden (4 kpl) vastaajien vastaukset erotettiin toisistaan. Tuloksena oli 11 erillistä vastaajaa (N=11). Vastaajien nimitiedot korvattiin juoksevalla numerolla ja lähikirkkoalueen tunnisteella vastaajien anonymiteetin suojaamiseksi.

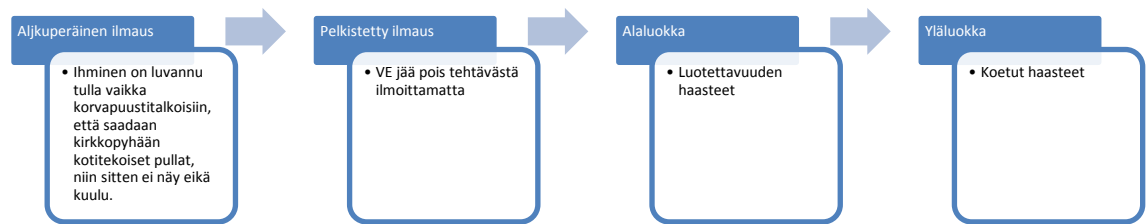
Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston käsittely ja analyysi voidaan aloittaa jo ennen koko aineiston valmiiksi keräämistä. Analyysia voidaan kuvata spiraalinomaisesti eteneväksi prosessiksi verrattuna suoraviivaisempaan kvantitatiiviseen tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2007, 219.)

Kvalitatiivinen analyysi aloitetaan koodaamalla aineisto väreihin. Värit yhdistävät samankaltaisia haastattelussa esiintulevia seikkoja. Koodaamisen jälkeen aineisto teemoitellaan ja tyypitellään, jonka jälkeen tulkinta voi alkaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Aineiston analysointi aloitettiin haastattelujen koodauksella. Litteroidusta materiaalista korostettiin eri väreillä eri teemoihin soveltuvat seikat. Koodauksen jälkeen aineisto



redusoitiin eli pelkistettiin. Tässä vaiheessa värikoodatuista alkuperäisilmauksista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin eli klusteroitettiin samankaltaisuuksien perusteella luokiksi, jotka nimettiin yhdistävän tekijän mukaisesti. Klusteroinnin tuloksena syntyneitä luokkia yhdistettiin edelleen pääluokkiin, jotka muodostettiin tutkimuksen osateemojen mukaisesti. Analyysiprosessia kuvataan kuviossa 4.



KUVIO 4. Analyysiprosessin kuvaus

## 5 TULOKSET

### 5.1 Vapaaehtoistoiminnan tehtävät

Vapaaehtoistoiminnan tehtävät voidaan luokitella kolmeen pääluokkaan: käytännön tehtävät, hengelliset tehtävät ja muut tehtävät. Työntekijöiden ilmaisevat tehtävät painottuivat hyvin paljon käytännön tekemiseen, kuten kahvitukseen liittyviin tehtäviin, liikkumisen ja asioinnin tukemiseen sekä erilaisiin avustaviin tehtäviin ryhmä-, leiri- ja retkitoiminnassa. Kaikki haastateltavat mainitsivat kahvitukseen liittyvät tehtävät; sen sijaan vain 18 % vastaajista mainitsi erikseen työn suunnitteluun osallistumisen ja hengelliset tehtävät, kuten rukouksen tai hartaushetkien pitämisen. Luettelo tehtävistä esitetään taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Vapaaehtoistoiminnan tehtävät

<b>Käytännön tehtävät</b>	<b>Hengelliset tehtävät</b>	<b>Muut tehtävät</b>
Kahvitukseen liittyvät tehtävät	Yhdessä rukoileminen	Johtokuntatyöskentely
Asiointiapu	Laulaminen	Vastuuryhmätyöskentely
Liikkumisen tukeminen	Sielunhoidolliset tehtävät	Alueellinen vaikuttaminen
Ruokailun tukeminen	Hartaushetkien pitäminen	Suunnitteluun osallistuminen
Ruokakassien keräily ja kuljetus	Raamatun lukeminen	Ystävätoiminta
Leiri-, retki- ja ryhmäavustajat		Työntekijän ”lisämuisti”
Muuttoapu		
Keittiötehtävät		
Kuljetusapu		
Tapahtumajärjestelyapu		
Muusikot ja puhujat		
Sihteerin työt		
Markkinointitehtävät		
Talkooapu		
Lastenhoitoapu		
Laitos- ja kotikäynnit		

## 5.2. Vapaaehtoistyöntekijöiden taidot ja ominaisuudet

*”Jokaisella on sellaisia lahjoja ja kykyjä, joita voi käyttää.”*

Kuusi yhdestätoista vastaajasta viittasi vastauksessaan tavallisen ihmisen taitoihin ja ajatukseen, että jokainen ihminen voi osallistua vapaaehtoistoimintaan. Lähes puolet vastaajista mainitsi tasapainoisuuden ja itsetuntemuksen tärkeäksi ominaisuudeksi. Keskeisin ominaisuus on kuitenkin se, että vapaaehtoisella on aikaa ja halua olla mukana toiminnassa. Vastauksien perusteella ideaalinen vapaaehtoistyöntekijä olisi juuri eläkkeelle jäänyt, terve ja tasapainoinen henkilö, jolla olisi aikaa ja halua auttaa. Vastauksissa esiintyneet taidot ja ominaisuudet esitellään taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Vapaaehtoistyöntekijän taidot ja ominaisuudet

Elämän vakaus	Sitoutumiskyky
Selväjärkisyys	Rajaamistaito
Epäonnistumisen sietokyky	Ulospäinsuuntauneisuus
Itsetuntemus	Sosiaalisuus
Itsetunto	Rohkeus
Jokainen voi toimia omien taitojen mukaan	Aikaa ja halua olla mukana toiminnassa
Myönteinen suhtautuminen kirkkoon	Auttamisen halu
Kuuntelutaito	vastuullisuus
Kädentaidot	Oma-aloitteisuus
Luotettavuus	Tasapainoisuus

## 5.3. Seurakunnan työntekijän taidot ja ominaisuudet

*”Ainakin kun muistaisi kiittää, huomioida, pysähtyä, kuunnella. Ihan näitä tavallisia asioita, joita itsekin toivoo jonkun huomaavan.”*

Vastaajat esittivät runsaasti ajatuksia liittyen vapaaehtoistoimintaan osallistuvalla seurakunnan työntekijältä vaadittaviin ominaisuuksiin liittyen. Keskeisiksi ominaisuuksiksi nousivat avarakatseisuus, arviointikyky ja vastuunantokyky. Avarakatseisuus sisältää työntekijöiden alttiuden kutsua kaikkia ihmisiä mukaan vapaaehtoistoimintaan. Arviointikyvyllä tarkoitetaan työntekijän kykyä arvioida vapaaehtoistoimintaan mukaan tulevien henkilöiden voimavaroja ja taitoja, jotta liialliselta kuormitukselta voitaisiin vältyä.

Vastuunantokyky sisältää kyvyn luovuttaa vastuuta vapaaehtoistyöntekijälle ja luottaa hänen selviytymiseensä tehtävästä. Työntekijään liitetyjä taitoja ja ominaisuuksia esitellään taulukossa 4.

TAULUKKO 4. Työntekijän taidot ja ominaisuudet vapaaehtoistoiminnassa

Kiinnostus vapaaehtoisesta	Delegoimisen taito	Kyky antaa palautetta, myös positiivista
Ihmistuntemus / arviointikyky	Kannustustaidot	Kyky asettaa rajoja
Avarakatseisuus	Koordinointikyky	Tilan antaminen
Herkkyys	Kuuntelutaidot	Työnohjaukselliset taidot
Ei liikaa kerralla uusia asioita	Ajanhallintataidot	Uudistumishalu ja -kyky
Epäonnistumisen sietokyky	Kyky asettaa rajoja	Innovatiivisuus
Itsetuntemus ja itsetunto	Kyky sietää erilaisuutta	Kokeilunhalu
Yhteistyötaidot	Kyky luottaa toisiin	Rohkaisukyky
Organisointikyky	Vastuunantokyky	Oma kokemus vapaaehtoisena toimimisesta

#### 5.4 Vapaaehtoistoiminnan hyödyt

*”Oltaisiin pulassa ilman vapaaehtoisia”*

*”Seurakunnan sanoma kuuluu ihan kaikille, ja mitä useampi sitä on tekemässä tavalla tai toisella, niin sitä enemmän siitä on voittoa/plussaa.”*

Kaikki vastaajat kokivat vapaaehtoistoiminnan hyödyllisenä. Hyödyiksi koettuja seikkoja esitellään taulukossa 5.

91 % vastaajista mainitsi hyödyksi vapaaehtoistoiminnan tuovan lisäresursseja työn tekoon. Kolme vastaajaa totesi työntekijöiden ”olevan pulassa” ilman vapaaehtoistoiminnan tuomaa työpanosta. Vapaaehtoistoiminnan todettiin mahdollistavan monipuolisen ryhmätoiminnan toteuttaminen ja työntekijän keskittyminen ammatilliseen työhön toissijaisten tehtävien sijaan, kuten eräs vastaaja asiasta totesi:

*”Mulle jää enemmän aikaa olla asiakkaan kanssa, joka on mun työni eikä olla siellä keittiössä.”*

Määrällisesti eniten (13 kpl) mainittiin osallisuuden kokemukseen liittyviä hyötyjä. Vastaajista 45 % mainitsi osallisuuden kokemuksen hyödyksi. Osallisuuden kokemus liitettiin vapaaehtoistoimijan psyykkiseen hyvinvointiin ja hengelliseen kasvuun. Osallistamalla seurakunnan tehtävien hoitamiseen koettiin olevan yhteyttä voimaantumisen prosessiin, jolla taas on positiivisia vaikutuksia elämänlaatuun.

Vapaaehtoistoiminta mahdollistaa työntekijän ja seurakuntalaisen keskinäisen yhteyden syventymisen, kuten eräs vastaaja totesi:

*”On saanu tutustua eri lailla tämmöisiin eläkkeelle jääneisiin.”*

Työntekijöiden ja vapaaehtoistoimijoiden välinen kokemusten jakaminen koettiin hyödylliseksi ja motivoivaksi. Kokemusten jakaminen tuottaa työn tekemisen motivaation lisääntymistä niin työntekijällä kuin vapaaehtoisella.

#### TAULUKKO 5. Vapaaehtoistoiminnan hyödyt

Lisäresurssi
Osallisuuden kokemus
Merkityksellisyyden kokemus
Yhteyden syventyminen
Mielekäs tapa tehdä työtä
Vapaaehtoisten määrän lisääntyminen
Molemminpuolinen innostuminen

#### 5.5 Vapaaehtoistoiminnan haasteet

*”Muun työn ohessa vapaaehtoistyön organisointi on kinkkistä... Ei vaan yksinkertaisesti repeä. Saati, että pystyisi hoitamaan homman kunnolla.”*

Selkeästi suurimmaksi haasteeksi koettiin resurssien puute liittyen lähinnä aikaan. Työntekijät kokivat vapaaehtoisten perehdyttämisen, ohjaamisen, tukemisen ja kiittämisen sekä kannustamisen vievän runsaasti aikaa. Toisaalta todettiin myös vapaaehtoistoiminnan vapauttavan aikaa ”ammattilliseen” työhön, kuten edellisessä kohdassa hyötyjen yhteydessä todettiin. Kaikki vastauksissa mainitut haasteet on lueteltu taulukossa 6.

TAULUKKO 6. Vapaaehtoistoiminnan haasteet

Arvojen erot	Samat VE:t aina	Uusien tavoittamisen vaikeus
Henkilökemiahaasteet	Sitoutumisen haasteet	VE:n "liiallinen kiltteys"
Jälkipyykin hoitaminen	Tehtävien löytäminen	VE:n itsetuntemuksen puutteet
Kilpailu aktiivisista vapaaehtoisista	Tehtäviin liittyvät haasteet	VE:n pettymys
Koordinoinnin haasteet	TT:n resurssien puute	VE:n proaktiivisuus
Luotettavuuden haasteet	TT:n ajankäyttö	VE:n toiminta
Mt- ja päihdeongelmat	TT:n arvio VE:n taidoista	VE:n väsyminen
Määrälliset haasteet	TT:n asennoituminen	VE:ten ikääntyminen
Negatiiviset kokemukset	TT:n kuormittuminen	VE:ten luotettavuuden haasteet
Ohjaamisen vaatima aika	TT:n resurssien puute	VE:ten resurssien puute
Pelko työn menettämisestä	TT:n toiminta	VE:ten tuen puute
Rajojen epäselvyys	TT:n urautuminen	VE:n liiallinen vastuu

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 6.1 Johtopäätökset

Vapaaehtoistoiminnan tehtävien painottuminen käytännön tekemiseen voi selittyä sillä, että käytännölliseen tekemiseen on helppo ottaa mukaan vähemmän tuttuja henkilöitä. Moniin käytännön tehtäviin on helppo perehdyttää ja vastuukysymykset ovat usein lieviä. Vapaaehtoistoiminnan tehtäviä kuvatessaan 4/11 vastaajista mainitsi tehtäväkohtaiset erityisvaatimukset. Moniin käytännön tehtäviin, kuten kahvitusapuun tai liikkumisen tukemiseen, ei tarvita kovinkaan erityisiä taitoja. Tällaisten tehtävien voidaan ajatella sopivan hyvin monille ihmisille.

Hengellisten tehtävien vähäinen esiintyvyys on yllättävää ottaen huomioon, että kyseessä on kuitenkin seurakunnan vapaaehtoistoiminta. Toisaalta on myös mahdollista, että osa seurakuntalaisista voi kokea riittämättömyyttä tai osaamattomuutta kokeneen diakoniatyöntekijän rinnalla hengellisissä asioissa. Voi myös olla, että seurakunnan työntekijän ei ole helppo antaa vastuuta hengellisissä asioissa maallikoille, etenkin jos ei tunne henkilöä hyvin ennestään. Hengellisyys on diakonian vapaaehtoistoiminnan keskiössä, kuten Thitz (2006, 107) tutkimuksessaan osoitti. Voisiko hengellisten tehtävien hoitaminen vahvistaa vapaaehtoistojien osallisuuden kokemusta enemmän kuin kahvinkeittoon osallistuminen?

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät olivat kolmelta lähikirkkoalueelta, joiden toimintakulttuurit eroavat toisistaan paikoin hyvinkin paljon. Jokaisella lähikirkkoalueella on pitkät perinteet itsenäisinä seurakuntina, joissa toimintaa on voitu kehittää eri suuntiin. Työyhteisön toimintakulttuurilla on merkittävä vaikutus myös vapaaehtoistoiminnan toteutumislajuuteen, kuten kirkkohallituksen kehittämishankkeessakin todettiin (Kirkkohallitus ia, 51).

Vapaaehtoistoimintaan kelpaa jokainen tavallisen ihmisen taidoin, vaikkakin on lukuisia tehtäviä joissa vaaditaan erityistaitoja. Kynnys toimintaan osallistumiseen taitojen ja ominaisuuksien puolesta on kuitenkin matala.

Vapaaehtoistoiminta on sekä väylä jakaa työtä että tehdä työtä. Diakoniatyöntekijän erityisammattitaitoa vaativien tehtävien tekemiseen jää enemmän aikaa, kun arkisempaa osaamista edellyttäviä tehtäviä voi jakaa vapaaehtoistojen kanssa. Toisaalta myös vapaaehtoistojen erityisosaamista voi hyödyntää työn tekemisessä, esimerkiksi sielunhoidon alueella. Vapaaehtoistoiminta on myös tapa tehdä työtä. Diakonian asiakkaiden positiiviset kokemukset vapaaehtoistoimintaan osallistumisesta voivat tukea selviämistä erilaisista haasteellisista elämäntilanteista (vrt. Thitz 2006, 102).

Keskeisimpiä seurakunnan työntekijän ominaisuuksia vapaaehtoistojen toiminnassa on avoimuus. Työntekijän tulisi olla avoin erilaisille mahdollisuuksille ja tavoille tehdä työtä. Kun tähän taitoon lisätään kyvyt jakaa vastuuta muille ja arvioida ihmisten sopivuutta erilaisiin tehtäviin, ollaan hyvissä lähtöasetelmissä vapaaehtoistojen toiminnan sujuvuutta ajatellen (vrt. Thitz 2006, 108).

Haasteelliseksi koettiin vapaaehtoistojen vaatimat aikaresurssit. Toiminnan kehittäminen ja laadukas toteuttaminen vaatii aikaa, mutta nykyiselläänkin kalenterit täyttyvät muista tehtävistä. Apuna tähän ehdotettiin työnkuvien muuttamista/karsimista, jotta aikaa vapaaehtoistojen toiminnan koordinointiin voisi järjestää helpommin. Toinen keskeinen haaste on uusien vapaaehtoisten rekrytoinnin vaikeudet. Tämä näkyy muun muassa tehtävien kasaantumisessa jo toiminnassa mukana oleville vapaaehtoisille. Uusien vapaaehtoisten rekrytoiminen edellyttää aktiivista asian muistamista sekä tietenkin aikaa.

Kirkko 2020-tulevaisuusselonteossa on maininta seurakunnista, joilla jo selontekoa laadittaessa oli ollut vaikeuksia löytää riittävästi aikaa vapaaehtoisten tukemiseen ja toiminnan organisointiin (Kirkkohallitus 2010, 55). Sama ilmiö näkyy konkreettisesti tämän työn vastauksissa. Suurimmaksi haasteeksi todettiin ajan puute. Ratkaisuna tähän voisi toimia seurakuntaan perustettava vapaaehtoistojen vastuuryhmä tai kehittämissiirkko kirkkohallituksen vapaaehtoistojen kehittämishankkeen ohjeiden mukaisesti. Koko seurakunnan aktiivinen mukaan lähteminen vapaaehtoistojen kehittämiseen voisi tuoda järjestelmällisyyttä sekä aikaresursseja.

Tämän työn tekeminen toi uutta syvyyttä vapaaehtoistojen toiminnan monimuotoisuuteen ja myös haasteellisuuteen. Olen kokenut seurakunnan vapaaehtoistojen toiminnan tietyllä taval-



la itsestään selvyytensä ja itselleni helppona asiana. Tämän työn kautta oppinut, että laadukas vapaaehtoistoiminta vaatii laajaa työntekijäverkostoa ja johdon tukea onnistuakseen. Tämän työn tuomien kokemusten pohjalta on hyvä jatkaa seurakuntatyön kehittämistä ja siinä kehittymistä.

Kirkon keskuselimet tuottavat paljon hyvää materiaalia ruohonjuuritason työn tueksi, jota en ole osannut hyödyntää tarpeeksi. Tämä työ on vahvistanut tiedonhakutaitoja ja ennen kaikkea tietämystä hyvistä kirkon materiaaleista tuottavista tahoista.

### 6.3 Tutkimuksen toteutuksen ja luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin on tutkimusalaan liittyvän monimuotoisuuden vuoksi erilaisia näkemyksiä. Keskeistä arvioinnissa on kuitenkin tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus eli koherenssi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140.)

Tämän työn tavoitteena oli tuottaa tietoa Tampereen eteläisen seurakunnan diakonia-työn vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Taustalla oli seurakuntaliitos, jonka myötä uudessa suuressa seurakunnassa ei ollut yhtenäisiä käytäntöjä vapaaehtoistoiminnan suhteen. Tutkimukseen saatiin mukaan yhtä työntekijää lukuun ottamatta kaikki diakonian tiimissä työskentelevät työntekijät, joten voidaan olettaa otoksen puolesta olleen hyvät mahdollisuudet kattavan tiedon keräämiseen tavoitteeseen nähden. Tiedonantajien joukko oli kohtuullisen kokoinen (N=11) tarpeeksi monipuolisen käsityksen saamiseen.

Aineistonkeruun ensimmäisessä vaiheessa toteutettu ryhmäkeskustelun SWOT-analyysi tuotti kyseiseen seurakuntaan kohdennettua lisäinformaatiota teemahaastattelurungon muodostamiseksi. Ryhmäkeskustelun mahdollinen haittapuoli oli siinä, että osallistujat samalla muodostavat eräänlaisen ”yhteisössä yleisesti hyväksytyyn mielipiteen” vapaaehtoistoiminnasta ja tämä saattoi ohjata haastatteluvastauksia. Tämän todennäköisyys kuitenkin lienee hyvin pieni, sillä kyseessä on reilun vuoden yhdessä työtä tehneitä ammatillaisia. Kyseisen tiimin työskentelykulttuuriin kuuluu myös melko vapaa mielipiteiden esittäminen.

Tutkittaville kerrottiin haastatteluaikaa sovittaessa teema: vapaaehtoistoiminta diakonia-työssä. Tutkittaville olisi ollut hyvä toimittaa myös tarkemmat osateemat etukäteen, jotta he olisivat voineet valmistautua haastatteluun paremmin. Näin menettelemällä olisi tuettu tavoitetta saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta (Tuomi ym. 2009, 73).

Haastatteluun, kuten muihinkin aineistonkeruumenetelmiin sisältyy sekä etuja että haittoja. Haastattelun suurimpana etuna pidetään yleensä aineiston keräämisen joustavuutta. Aineistonkeruuta on mahdollista säädellä tilanteen mukaan ja vastaajia myötäillen. Haastattelussa voitiin esittää tarkentavia kysymyksiä vastauksen selventämiseksi sekä syventämiseksi. (Hirsjärvi ym. 2007, 199-201.)

Haastattelun varjopuolena on mm. vastaajien taipumus antaa sosiaalisesti yleisesti hyväksytyjä vastauksia eikä tuoda omaa, aitoa mielipidettään tutkittavaan asiaan. Haastatteluaineisto on konteksti- ja tilannesidonnaista, toisin sanoen vastaajat saattavat vastata samaan kysymykseen eri tavoin haastattelutilanteessa kuin jossain toisessa tilanteessa. Haastattelu vie suhteellisen paljon aikaa. (Hirsjärvi ym. 2007, 201-202.)

Haastattelut tallennettiin laadukkaalla Zoom H5-käsitallentimella, jonka äänenlaatu mahdollisti tarkan litteroinnin. Litterointi toteutettiin tarkasti ja huolellisesti, vaikkakaan ei kokonaan sanasanaisesti ajankäytön tehostamiseksi. Sanasanainen litterointi olisi vähentänyt tutkimuksen kontekstiin liittyvien asioiden ohittamisen mahdollisuutta. Toisin sanoen osittaisessa litteroinnissa voi huomaamattaan ohittaa kontekstiin liittyviä asioita, jotka avautuvat vasta useampaan kertaan asiaa käsitellessä. Tämän mahdollisuuden vähentämiseksi litterointi toteutettiin ensin kuuntelemalla koko nauhoite läpi ja tämän jälkeen kuunnellen osissa ja samalla kirjoittaen.

Analyysin luotettavuuteen vaikuttaa kokemattomuuteni sisällönanalyysin tekemisessä. Analyysin vaiheet on pyritty esittämään mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta tulosten muodostamisen taustalla oleva päättelyketju olisi nähtävissä. Tulokset puolestaan esitellään selkeästi jaoteltuna. Pyrin tietoisesti sulkemaan pois omat aikaisemmat kokemukset ja käsitykset vapaaehtoistoimintaan liittyen analyysiä ja tuloksia käsitellessä, jotta nämä eivät ohjaisi prosessia. Täydellinen ”itsen tyhjentäminen” ei kuitenkaan ole

mahdollista, joten tämä pitää ottaa huomioon tuloksia arvioitaessa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96).

Tulosten ja johtopäätösten yleistettävyyttä pohdittaessa voitaneen todeta, että samoja elementtejä voidaan löytää muidenkin seurakuntien vapaaehtoistoiminnasta. Yksittäisiä elementtejä laajempaan yleistykseen ei voida kuitenkaan ryhtyä otettaessa huomioon seurakuntien omaleimaisuus.

Opinnäytetyön tekijän läheinen suhde tutkittavaan seurakuntaan synnyttää luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä, joita on syytä hieman avata. Pieni osa vastaajista on minulle tuttuja jo muutaman vuoden ajalta. Kaikkien vastaajien kanssa olen tekemisissä tulevina vuosina. Tämä tuottaa riskin, että vastaajat eivät uskalla vastata täysin totuuden mukaisesti, vastauksia ”kaunistellaan” tunnettuja mieltymyksiäni vastaaviksi tai omat ennakkokäsitykseni työntekijöistä vaikuttavat prosessiin. ”Sosiaalisesti hyväksytyjen” vastausten antamisen riski sisältyy aina haastattelututkimukseen. Haastattelutilanteet sujuivat hyvin luontevasti ja vastaajat toivat esille monipuolisesti ajatuksia ja näkökulmia, joten en usko henkilösuhteiden haitanneen tutkimusprosessia. Diakoniatiimissä vallitsee myös avoin keskusteluilmapiiri, jossa vaikeistakin asioista voidaan keskustella. Vapaaehtoistoiminta ei kuitenkaan ole vaikeimpia puheenaiheita.

Työn toteuttamisen suurimpana haasteena oli, kuten niin monessa muussakin asiassa elämässä, aika. Niukoista aikaresursseista huolimatta olen pyrkinyt tekemään huolellista jälkeä ja noudattanut tutkimuksen tekemisen eettisiä sekä hyvän tieteellisen käytännön mukaisia periaatteita.

Tämän työn tavoitteena oli tehdä näkyväksi seurakunnan työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä vapaaehtoistoimintaan liittyen ja tähän tavoitteeseen työ ylittää. Työtä voidaan hyödyntää diakonian ja koko seurakunnan vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä, joten voidaan todeta tavoitteen täyttyneen jopa reilusti.

### 6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa kuvaillaan vapaaehtoistoimintaa seurakunnan diakonian työntekijöiden näkökulmasta. Laajemman kokonaiskuvan saamiseksi olisi hyödyllistä tutkia saman seurakunnan vapaaehtoistojen näkökulmaa. Lisäksi tulisi mukaan ottaa vielä sellaisten seurakuntalaisten näkökulma, jotka eivät ole mukana vapaaehtoistoinnassa. Näin voitaisiin muodostaa laaja kokonaiskäsitys, jonka pohjalta voitaisiin määritellä vapaaehtoistoinnin kehittämisen askelmerkkejä ja tavoitteita.

Vapaaehtoistoimintaa olisi syytä tutkia myös muiden työalojen osalta, jolloin voitaisiin muodostaa kokonaiskäsitys seurakunnan tilanteesta. Näiden tietojen pohjalta kokonaisvaltainen seurakunnan vapaaehtoistoinnin kehittäminen olisi helpompaa.

## LÄHTEET

- Alasentie, Jaana 2014. Diakoniatyön viranhaltija, Tampereen eteläinen seurakunta. Tampere. Sähköpostiviesti 25.9. Vastaanottaja Antti Vanhala. Tuloste tekijän hallussa.
- Davie, Grace. 2015. Welfare and religion in Europe: Making the connections. Artikkel. Theology 118(1). Viitattu: 22.10.2015. Tjx.sagepub.com
- Grönlund, Henrietta. Pessi, Anne Birgitta. 2011. Julkista vai kansalaisyhteiskunnan apua?. Teoksessa Pessi, Anne Birgitta. Saari, Juho. (Toim.) 2011. Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A tutkimuksia 31. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hirsjärvi, Sirkka. Remes, Pirkko. Sajavaara, Paula. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Tammi: Helsinki.
- Kalske, Anna. 2013. Paavalin seurakunnan vapaaehtoistoiminnan koordinoinnin ja kehittämisen projekti. Loppuraportti.
- Kirkkohallitus ia. Vapaaehtoistoiminnan kehittämishanke 2009 – 2012. Loppuraportti. Viitattu 15.4.2015. <http://sakasti.evl.fi/>
- Kirkkohallitus. 2007. Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö. Suomen evankelisluterilaisen kirkon keskushallinto sarja C 2007:10. Helsinki: Kirkkohallitus. Viitattu 22.10.2015. <http://sakasti.evl.fi>
- Kirkkohallitus. 2010. Kirkko 2020 - tulevaisuusselonteko. Helsinki: Kirkkohallitus. Viitattu 23.10.2015. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=julkaisu&tit=Kirkko-2020>

Kirkkohallitus. 2014. Kohtaamisen kirkko - Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020. Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 7, Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus. Viitattu 21.10.2015.

<http://sakasti.evl.fi>

Kirkkojärjestys 1055/1993. 8.11.1991. Viitattu 22.10.2015.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>

Kirkkolaki 1993/1054. 26.11.1993. Viitattu 22.10.2015.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>

Kirkon tutkimuskeskus. 2012. Haastettu kirkko – Suomen evankelisluterilainen kirkko vuosina 2008 - 2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Laimio, Anne. Välimäki, Sari. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistys ry. Viitattu: 22.10.2015.

[http://www.kansalaisareena.fi/Vapehttoim\\_KEHITTY.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vapehttoim_KEHITTY.pdf)

Opetushallitus. ia. WBL-TOI Manual, Menetelmiä ja työvälineitä: SWOT-analyysi. Verkkojulkaisu. Viitattu: 3.2.2015.

[http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi)

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Viitattu 20.1.2015. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali>

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. ia. Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen. PDF.

Viitattu: 22.10.2015. <http://sakasti.evl.fi/>

Tampereen eteläinen seurakunta. 2014. Tampereen eteläinen seurakunta - toimintaker-tomus 2014. Viitattu 20.10.2015.

[http://www.tampereenseurakunnat.fi/seurakunnat/etelainen\\_seurakunta](http://www.tampereenseurakunnat.fi/seurakunnat/etelainen_seurakunta)

Tampereen kaupunki. 2015. Tampereen väestö 31.12.2014. Tampereen kaupunki, Jukaisuja/tilastot 2015. Viitattu 12.5.2015.

<http://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/tietoa-tampereesta/>

Thitz, Päivi. 2006. Yhteisöllisyys diakoniatyössä. Tutkimusartikkeli. Julkaistu: Diakonian tutkimus 2/2006 3. vuosikerta, s. 93-111.

Tuomi, Jouni. Sarajärvi, Anneli. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. painos. Tammi: Helsinki.

## LIITE 1: Aineistonkeruun vaihe 1. Ryhmäkeskustelu, SWOT-analyysi

<b>Mahdollisuudet</b>
Vapaaehtoisen kasvaminen kiinni Sanaan, uskon löytyminen
Osallisuuden lisääntyminen
Oma "pieni" paikka/tehtävä-->sitoutuminen, voimaantuminen, uskon kasvaminen-->osallisuuden lisääntyminen
Vastuu ja valtuutus - tasaveroinen asema seurakunnassa - meidän seurakunta - osallisuuden lisääntyminen
Sisältöä elämään, kokemusasiantuntijuus/vertaistuki
Kokemus osallisuudesta seurakuntaan, sitoutumisen lisääntyminen
Monipuolista osaamista, lahjat käyttöön
Seurakuntalaiset voivat "paikata" väheneviä resursseja
Monipuolinen, itseohjautuva ryhmätoiminta (ilman työntekijävetoa)
Laajempi tietotaito, kokemus, laajemmat ihmissuhdeverkotot ruohonjuuritasolla
Uudet näkökulmat - työn kehittyminen - uudet ideat ja visiot
Uudet näkökulmat työn tekemiseen
Vapaaehtoisen voimaantuminen
Vapaaehtoisesta uudeksi työntekijäksi
<b>Uhat</b>
Vapaaehtoinen "ei saa hoidattaa itseään", hoivaava jyrääminen/ammattillisuuden puute
Rikostausta
Väärinkäytökset
Virkojen väheneminen/työn menettäminen
Vapaaehtoisten väliset ristiriidat, persoonien väliset haasteet
Mielenterveyshaasteet vapaaehtoisten välillä - ristiriidat - työllistävä vaikutus
Epävarmuus, sitoutumisen ongelmat
Työntekijän kuormittuminen <-- vapaaehtoisen koulutus, kannustus, huolenpito vaatii aikaa
Vapaaehtoisesta tulee objekti - ei osata kiittää, arvostaa - hyväksikäytetty olo
Luotettavuuden ongelmat, aseman väärinkäyttö, rajattomuus
Aseman väärinkäyttö, omien agendojen ajaminen
Tapaturmat vapaaehtoisten vetämissä ryhmissä - turvallisuus?
Varautumisen puutteet
Ovien lukitseminen ja muut turvallisuusongelmat
Vapaaehtoisen uupuminen, töiden kasaantuminen yhdelle vapaaehtoiselle
<b>Vahvuudet</b>
Diakonia on enemmän kuin työntekijän työpanos, koko seurakunnan työtä
Työn jakaminen, enemmän resursseja
Vapaaehtoiset silminä ja korvina alueella ihmisten kesellä
<b>Heikkoudet</b>
Vapaaehtoisen ja työntekijän roolijako



## LIITE 2: Teemahaastattelun teemat ja apukysymykset

### Aloituskysymykset

- Millä lähikirkkoalueella työskentelet?
  - Kuinka kauan olet tehnyt diakoniatyötä seurakunnassa?
  - Koulutustaustasi?
1. Vapaaehtoisten tehtävät
    - a. Millaisissa tehtävissä vapaaehtoiset ovat toimineet rinnallasi/tukenasi?
    - b. Millaisissa tehtävissä voisit ajatella, että vapaaehtoiset toimisivat?
  2. vapaaehtoistyöntekijältä vaadittavat ominaisuudet ja taidot
    - a. Millaisia ominaisuuksia vapaaehtoistyöntekijältä vaaditaan?
  3. seurakunnan työntekijältä vaadittavat ominaisuudet ja taidot
    - a. Millaisia ominaisuuksia ja taitoja työntekijältä vaaditaan vapaaehtoisten kanssa työskennellessä?
  4. vapaaehtoistoiminnan hyödyt
    - a. Millaista hyötyä vapaaehtoistoiminnasta on diakoniatyössä?
  5. vapaaehtoistoiminnan haasteet
    - a. Millaisia haasteita vapaaehtoistoimintaan liittyy?
    - b. Millaisia haasteita olet itse kokenut vapaaehtoistoimintaan liittyen?