

The Diak logo consists of the word "Diak" in a bold, sans-serif font. The letter "i" has a small white crossbar, and the letter "k" has a small white crossbar. The logo is positioned in the upper right corner of the page, which features a background of overlapping light green and white curved shapes.

Päivi Isomäki
Johanna Lehmusmies
Päivi Salojärvi
Veera Wallenius

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinto
Sairaanhoitaja (YAMK)
Sosionomi (YAMK)
Opinnäytetyö, 2018

DIAKONIABAROMETRI 2018

YKSINÄISYYDEN MONET KASVOT

Prosessikuvaus kyselytutkimuksen vaiheista

TIIVISTELMÄ

Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies, Päivi Salojärvi & Veera Wallenius
Diakoniabarometri 2018 – Yksinäisyyden monet kasvot. Prosessikuvaus kyselytutkimuksen vaiheista.

50 s.

Lokakuu, 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen

Diakoniabarometri-kyselytutkimuksilla tutkitaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä diakoniatyön ajankohtaisista asioista. Käsillä oleva raportti on prosessikuvaus Diakoniabarometri 2018:n tekemisestä.

Diakoniabarometri 2018 toteutettiin Diakonian tutkimuksen seuran, Kirkkohallituksen Diakonian ja sielunhoidon yksikön, Diakoniatyöntekijöiden liiton, Kirkon tutkimuskeskuksen ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyönä. Diakoniabarometri 2018 oli neljän ylempään ammattikorkeakoulututkintoon opiskelijan opinnäytetyö.

Diakoniabarometri 2018 -kysely tehtiin sähköisenä verkkokyselynä tammikuussa 2018. Kyselyyn vastasi 392 diakonian asiantuntijaa. Kyselylomake ja barometriraportti jakaantuvat viiteen eri teema-alueeseen: Diakonian haasteet muuttuvassa Suomessa, Diakoniatyön viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio, Diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen kristillinen orientaatio, Diakoniatyön arki ja Diakoniatyötä tukevat rakenteet.

Prosessikuvausraportti jäsentyy viiteen pääteemaan: Diakoniabarometri 2018:n teoria ja keskeiset käsitteet, käytetyt tutkimusmenetelmät, prosessin kuvaus, keskeiset tulokset ja johtopäätökset.

Asiasanat: diakoniabarometri, diakoniatyö, diakoniatyöntekijät, kyselytutkimus

ABSTRACT

Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies, Päivi Salojärvi & Veera Wallenius
Diaconia Barometer 2018 – Many Faces of Loneliness. A Process Report of a Survey Study.

50 pages

October, 2018

Master's Degree Programme in Value and Community Based Development of Work
Master of Social Services

The Diaconia Barometer surveys are a way to examine the current opinions and experiences of diaconal workers in the Evangelical Lutheran Church of Finland. This report presents the making of process of Diaconia Barometer 2018.

The Diaconia Barometer 2018 was coordinated by the Finnish Association for Research on Diaconia, the Diaconia and Pastoral Care unit of the Church Administration, the Union of Diaconal Workers, the Research Center of the Church and the Diaconia University of Applied Sciences. The Diaconia Barometer 2018 was a thesis study for four students studying the Master's Degree in Social Services.

The Diaconia Barometer survey was executed as an electronic query via emails and internet in January of 2018. A total of 392 answers were submitted. The questionnaire and the Diaconia Barometer report were sectioned to five different themes: Challenges posed by the changing society, Communications, Influence and Digitalisation in Diaconal Work, The Christian Faith, Diaconal Workers, and the Work Community, Everyday Diaconal Work and Structures Supporting Diaconal Work.

This report is structured by five main themes: the theories behind the barometer and central keywords, used research methods, representation of the making of process, central findings and conclusions.

Keywords: Diaconia Barometer, diaconal work, diaconia workers, survey

Sisällys

1 JOHDANTO	4
2 TEORIA JA KESKEISET KÄSITTEET	6
2.1 Tutkimuksessa esiintyvät kaikille teema-alueille yhteiset käsitteet	6
2.2 Diakoniatyö mukana yhteiskunnan murroksessa.....	7
2.3 Viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio.....	7
2.4 Kristillisyys diakoniatyössä	8
2.5 Diakoniatyön arki	9
2.6 Diakoniatyötä tukevat rakenteet ja työalajohtaminen.....	10
3 MENETELMÄT	13
3.1 Kvantitatiivinen tutkimus	13
3.2 Osallistava ja tutkiva kehittäminen.....	14
4 PROSESSIN KUVAUS	15
4.1 Tutkimuksen kohde	15
4.2 Kyselyn laatimisen lähtökohdat.....	16
4.3 Viestinnän teema-alueen kysymysten laadinta	17
4.4 Kysymysten laadinta osioon Diakoniatyön arki	19
4.5 Yhteiskunnallisten ilmiöiden tarkastelu -osion kysymysten laadinnan vaiheet	20
4.6 Kysymysten muodostuminen Työtä tukevat rakenteet -osioon.....	22
4.7 Kysymysten muotoutuminen hengellisyyden teemoihin	24
4.8 Kyselyn toteuttaminen	24
4.9 Tulosten tarkastelu ja analysointi	25
4.10 Diakoniabarometri 2018 -raportin koostaminen.....	29
4.11 Tulosten julkistaminen.....	30
5 TULOKSET	31
5.1 Diakoniatyön haasteet muuttuvassa Suomessa.....	31
5.2 Diakoniatyön viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio.....	32
5.3 Diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen kristillinen orientaatio.....	34
5.4 Diakoniatyön arki	35
5.5 Diakoniatyötä tukevat rakenteet	37
6 ARVIOINTI JA AMMATILLINEN KASVU	39
6.1 Tavoitteiden toteutuminen	39
6.2 Oma ammatillinen kehittyminen	39
6.3 Tulosten merkityksen arviointi	43
LÄHTEET.....	45
KIRJALLISUUS.....	49

1 JOHDANTO

Diakoniabarometri 2018 -prosessi sai alkunsa elokuussa 2017. Me opiskelijat aloitimme ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelun ja heti alussa lukujärjestyksessä oli opinnäytetyötori. Saimme tavata työelämän yhteyshenkilöitä ja tutustua heidän esittämiinsä tutkimusaiheisiin. Ensimmäistä kertaa tutkimusaiheiden joukossa oli myös osallistuminen seuraavan Diakoniabarometrin tekemiseen. Osallistuminen oman alan tärkeään ja perinteiseen tutkimustyöhön veti meitä neljää kokenutta diakoniatyöntekijää puoleensa ja päätimme lähteä tekemään Diakoniabarometri 2018:aa. Tämä raportti on prosessikuvaus tästä matkasta.

Kirkko on suomalaisessa yhteiskunnassa edelleen näkyvä toimija ja kirkkoa ei voi olla ilman diakoniaa ja toisten auttamista. Lähimmäisten auttaminen kuuluu kaikille, mutta seurakunnissa auttamistyöhön on palkattu myös ammattilaisia. Diakoniabarometritutkimuksissa tavoitteena on kysyä näiltä ammattilaisilta ajankohtaisista diakoniatyön asioista ja laatia tuloksista raportti. Diakoniabarometreissa kuuluu paitsi ammattikunnan ääni, myös diakoniatyöntekijöiden kohtaamien ihmisten ääni.

Diakoniabarometri 2018 -tutkimus oli vahvasti työelämälähtöinen ja työelämää hyödyttävä opinnäytetyö. Opiskelijoiden tukena koko työn ajan oli ohjausryhmä, jossa olivat mukana Esko Ryökäs Diakonian tutkimuksen seurasta, Titi Gävert Kirkkohallituksen diakonian ja sielunhoidon yksiköstä, Marko Pasma Diakoniatyöntekijöiden liitosta, Veli-Matti Salminen Kirkon tutkimuskeskuksesta sekä Mikko Malkavaara ja Jouko Porkka Diakonia-ammattikorkeakoulusta.

Diakoniabarometri 2018 koostuu viidestä itsenäisestä artikkelista, joilla oli omat tutkimuskysymykset. Artikkelissa ”Diakoniatyön haasteet muuttuvassa Suomessa” kysyttiin, miten toimeentulotuen muutos sosiaalityöltä Kelalle on näkynyt diakoniatyössä ja millaisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin diakoniatyön on tartuttava tulevaisuudessa. Artikkelissa ”Diakoniatyön viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio” kysyttiin, millainen on diakoniatyön viestinnän ja vaikuttamisen nykytila ja miten digitalisaatio näyttäytyy diakoniatyössä. Artikkelissa ”Diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen kristillinen orientaatio” kysyttiin, millainen on diakoniatyöntekijän kristillinen orientaatio ja miten kristillisuus

toteutuu työyhteisöissä. Artikkelissa ”Diakoniatyön arki” kysyttiin, keitä diakoniatyöntekijä kohtaa työssään ja mistä diakoniatyöntekijän työaika muodostuu. Arki-osion kysymyksillä etsittiin vastauksia huono-osaisuuden kohtaamiseen diakoniatyössä. Artikkelissa ”Työtä tukevat rakenteet” haettiin vastausta kysymykseen, miten työn kuormitus, omat voimavarat ja työalajohtaminen vaikuttavat työn tekemiseen.

Diakoniabarometri 2018:ssa ja opinnäytetyön prosessikuvauksessa kolmesta viimeisimmästä diakoniabarometrasta käytetään lyhenteitä DBR2013, DBR2016 ja DBR2018.

Diakoniabarometri 2018 -raportti on luettavissa Kirkkohallituksen ylläpitämällä Sakasti-verkkosivuilla: www.sakasti.evl.fi/verkojulkaisu56.

2 TEORIA JA KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Tutkimuksessa esiintyvät kaikille teema-alueille yhteiset käsitteet

Diakoniabarometri 2018:n teoria perustuu aikaisempiin diakoniabarometreihin, tutkimuksiin ja alan kirjallisuuteen. Käytössä on ollut myös kirkon nelivuotiskertomuksia, Kirkkohallituksen tilastoja, kirkon työolobarometreja 2009 ja 2011, Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometreja, julkisen alan työhyvinvointitutkimuksia 2014 ja 2016 sekä AKI-liittojen jäsenkyselyitä papeille ja kanttoreille.

Vuoden 2018 diakoniabarometri on jaettu viiteen eri teemakokonaisuuteen, jotka ovat diakoniatyö yhteiskunnan muutoksissa mukana, viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio, kristillisuus diakoniatyössä, diakoniatyön arki ja työtä tukevat rakenteet. Raportissa esitellään ensin kaikille yhteinen käsitteistö ja sen jälkeen kunkin teema-alueen oma käsitteistö.

Barometritutkimus tehtiin *kyselytutkimuksena*. Se tarkoittaa asenteiden ja mielipideilmas-ton mittausta tai mittauksen tulosta. Toistuvia kyselytutkimuksia ovat esimerkiksi kuluttaja-, suhdanne- ja diakoniabarometri. Kielikello-lehti kertoo, mitä *barometri* varsinaisesti tarkoittaa: ilmapuntaria. Barometritutkimus määrittelee ilmiöitä ja kokemuksia kuin ilmapuntari, joka ilmoittaa muutokset tai paikallaanpysymiset. (Moilanen 2011.) Kotimaisten kielten keskuksen Kielitoimiston sanakirja selittää barometrin olevan jonkun (yhteiskunnallisen) ilmiön muutoksia mittaava indeksi tai selvitys (Kotimaisten kielten keskus 2017). Barometritutkimus on kyselytutkimus, joka toistetaan ja tätä diakoniabarometri juuri on.

Ammatillisella diakoniatyöllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kirkkolainsäädännössä määriteltyä kristillisestä rakkaudesta nousevaa työtä, jota tehdään hädän ääripäässä olevien ihmisten keskuudessa, joita muut eivät auta (Kirkkojärjestys 1055/1993; Tuominen 2008, 140; Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 36). Ammatillisen diakoniatyön toteuttamisesta vastuussa ovat diakonian virassa olevat työntekijät ja diakoniapastoreiksi työalaltaan nimetyt papit. Käytännön diakoniatyön tehtävistä päättää kukin seurakunta itse

(Helin ym. 2010, 36). Erityiskysymyksenä ammatillinen diakoniatyö huomioitiin barometrin luvussa kaksi, yhteiskunnallisia ja kirkollisia ilmiöitä tarkasteltaessa.

2.2 Diakoniatyö mukana yhteiskunnan murroksessa

Perustoimeentulotuen maksatus siirtyi kuntien sosiaalityön vastuulta Kelan vastuulle tammikuussa 2017. Tätä yksiköiden välistä siirtoa kutsutaan *Kela-siirroksi*. (Kela 2016.) Kela-siirron vaikutuksia diakoniatyön tekijöiden työarkeen tarkasteltiin kyselylomakkeelle laadittujen neljän asiaa koskevan väittämän kautta.

Toivon näkökulman sanoittaminen on tärkeä osa diakoniatyötä. *Toivo* on luottamusta siihen, että jotain itselle suotuisaa tapahtuu, vastoinkäymisistä huolimatta. Kielitoimiston sanakirjassa (2018) toivo ilmaistaan selviytymisen, menestymisen ja onnistumisen mahdollisuudeksi. Toivoa tarkasteltiin yhtenä osana yhteiskunnallisia asioita määrittelevässä kysymyspatteristossa.

Kestävä kehitys sisältää monta osa-aluetta, joilla on tarkoitus turvata taloudellisesti, sosiaalisesti, yhteiskunnallisesti, globaalisti ja luonnonvaroja kunnioittaen ylisukupolvinen hyvinvointi. Kestävään kehitykseen kuuluvat muun muassa kaikille yhteiskunnan jäsenille mahdollisuus hyvinvointiin; terveyden, koulutuksen, työn ja ihmisoikeuksien toteutumisen turvin sekä demokratian toteutuminen; kaikki ovat tasa-arvoisia ja työtä tehdään aktiivisesti yhteistyössä rauhan ja turvallisuuden takaamiseksi kaikille. Lisäksi siihen kuuluvat luonnonvaroja kunnioittavat elämäntavat; kulutuksen suunta muuttuu globaalisti luonnonvaroja kunnioittavaksi ja aineetonta kulutusta tuetaan, jolloin luonnonvarojen köyhtyminen pysäytetään. (Valtioneuvoston kanslia 2017.) Kestävän kehityksen huomioonottamista diakoniatyön käytännöissä kysyttiin yhtenä patteristoväittämänä, joka koski erilaisia yhteiskunnallisia ilmiöitä.

2.3 Viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio

Viestintä on inhimillisen vuorovaikutuksen perusta. Ilman viestintää ei olisi organisoitunutta toimintaa. Aiemmin viestinnän ajateltiin tarkoittavan suoraviivaisesti jonkin

sanoman siirtymistä lähettäjältä vastaanottajalle. Tämänkaltainen suoraviivainen käsitys on tänä päivänä vanhentunut. Nykykäsityksen mukaan viestintä ei ole vain viestimistä jollekin, vaan viestintä on prosessi; se on vastavuoroista asioiden jakamista jonkun kanssa. Viestintä tapahtuu yhtä aikaa sekä tavoitteellisesti ja hallitusti, että sattumalta ja hallitsemattomasti. (Malmelin 2008, 8–9; Malmelin 2012, 95; Juholin 2017, 22–27.)

Tässä tutkimuksessa keskitytään *yhteisöviestintään* (ulkoinen viestintä) ja *vaikuttajaviestintään*. Yhteisöviestintä on tavoitteellista vuorovaikutusta yhteisön (tässä tapauksessa seurakunnan työntekijät) ja sen eri kohderyhmien välillä. Yhteisöviestintä on johdettua ja pohjautuu seurakunnan arvoihin ja strategiaan. Yhteisöviestintä ei ole vain tiedon välittämistä, vaan se nähdään arvonluojana ja mahdollistajana toimintaympäristössä. (Juholin 2017, 33.) Vaikuttaminen tai vaikuttajaviestintä tarkoittaa, että viestinnän tavoitteena on muuttaa viestin kohteena olevan henkilön, ihmisryhmän tai toimintaympäristön käsityksiä ja asenteita (Juholin 2008, 144; Juholin 2017, 50). Viestinnän lisäksi kyselylomakkeessa käytettiin käsitettä *vaikuttamisviestintä*, jota on käytetty diakoniatyössä puhekielessä ja on täten mahdollisesti helpommin vastaajien ymmärrettävissä. Selvyuden vuoksi termi avattiin vielä kysymyksen ”Millaista vaikuttamisviestintää seurakunnassanne tehdään diakonian osalta ja minkä verran” kohdalla.

Digitalisaatio (digitaaliteknologian integrointi) ei ole vain palveluiden sähköistämistä, vaan on kyse toimintatapojen uudistamisesta; siitä, miten toimintaa voidaan muuttaa toisenlaiseksi tietotekniikan avulla niin, että yksilö (diakonian asiakas) voi olla aktiivinen toimija palvelujen toteuttamisessa (Juhanko & Jurvansuu, 2015, 18–19; Valtiovarainministeriö. Digitalisaatio). Digitalisaatioon liittyviä kysymyksiä oli tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa kaksi ja digitalisaation käsite avattiin heti kyselylomakkeen väliotsikon ”Diakoniatyön digitalisaatio” alla.

2.4 Kristillisuus diakoniatyössä

Hengellisyys tarkoittaa tässä yhteydessä kristillisestä perinteestä nousevaa uskonnollisuutta (Sohlberg 2015, 206). Omaa hengellisyyttä ja uskoa voi vahvistaa osallistumalla messuihin, rukouksella, Raamattua lukemalla ja yhteydellä muihin kristittyihin. Hengellisyys ja kristillisuus ovat tässä yhteydessä synonyymisanoja. Diakoniatyöntekijöiden

hengellisyttä on barometrissa tarkasteltu työntekijän henkilökohtaisen uskon, hengellisen elämän hoitamisen ja työorientaation näkökulmasta.

Kristillinen identiteetti tarkoittaa kristinuskosta käsin nousevaa hengellisen identiteetin rakentumista. Kristillistä identiteettiä määrittävät ne asiat, joihin ihminen uskoo ja miten hän elää todeksi omaa uskonnollisuuttaan. Kristillinen identiteetti nivoutuu yhteen hengellisyyden kanssa, jota on barometrissa tarkasteltu työntekijän näkökulmasta.

Spiritualiteettia työyhteisöissä tarkastellaan Gothónin ja Juntusen (2016) esittelemällä tavalla ilmaisemaan työyhteisöissä ilmenevää hengellisyttä ja sen eri ulottuvuuksia. Se näkyy työn merkityksen, arvojen ja eettisyyden pohdintana ja tavassa, jolla työyhteisö toimii suhteessa omiin arvoihinsa. Työyhteisön jäsenten kesken se merkitsee henkistä ja tunnetason yhteyttä, mikä ilmenee keskinäisenä tukemisena, luotettavuutena, vastavuoroisuutena sekä hyväntahtoisuutena toisia kohtaan. Yksilön tasolla työyhteisön spiritualiteettia ilmentävät työn merkityksellisyyden kokemus, kutsumus ja mahdollisuus kehittää itseään työnsä kautta. Se näkyy yhteisöllisyytenä ja yhteytenä työtovereihin sekä johonkin itseään suurempaan. Myös kokemus yksilön ja työyhteisön arvojen yhtenevyydestä vahvistavat yksilötasolla työyhteisön spiritualiteetin kokemuksia. (Marques, Dhiman & King 2007, 11–12; Ketola 2010, 142–144; Juntunen & Räisänen 2015, 23–24; Gothóni & Juntunen 2016, 53–56; Stjerna 2016, 136–137.) Työyhteisöjen spiritualiteettia on käsitelty barometrin luvussa neljä.

Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien palveluksessa olevien työntekijöiden voidaan katsoa olevan *julkikristittyjä*, koska he työskentelevät julkisesti tunnustetun uskonnollisen aseman omaavan työnantajan palveluksessa. Diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä julkikristittynä elämisestä kartoitettiin avoimella kysymyksellä.

2.5 Diakoniatyön arki

Diakoniatyön tavoitteena on auttaa ihmistä selviytymään arjessa vaikeuksienkin keskellä. Diakoniatyöhön turvaudutaan erityisesti silloin, kun yhteiskunnan tarjoamat tuet eivät riitä ja ihmisen omat voimavarat ovat hiipuneet. Diakoniatyö auttaa parantamaan ja eheyttämään ihmistä sekä yksilönä että yhteisössä. Diakoniatyö etsii, lievittää ja poistaa

ihmisten hätää ja kärsimystä. (Sakasti. Seurakuntatyö. Diakonia. Diakonia Suomessa. Toeutuminen.)

Diakoniatyössä ihminen kohdataan kokonaisuutena. *Diakoniatyön asiakkuutta* ei rajata vain seurakunnan jäsenille, vaan jokaista apua tarvitsevaa pyritään auttamaan. Diakoniatyön asiakas on usein *huono-osainen*. Saari (2015, 88–114) mainitsee huono-osaisuuden syiden johtuvan sosiaalisista etäisyyksistä, yhteiskunnallisista jaoista, empatiakuilusta, taustatekijöistä, pitkän aikavälin syrjäytymisprosessista ja elämän hallinnasta ja hallitsemattomuudesta.

Diakoniatyöntekijä on kirkon ammattilainen, diakoni tai diakonissa, jota sitoo vaitiolovelvollisuus. Työssä kohdataan elämän moninaisuus ja arvaamattomuus. Diakoniatyöntekijä on ihmisen rinnalla kulkija, ohjaaja ja asiantuntija. Työ vaatii paljon erilaista osaamista. Diakoniatyön rajaaminen onkin haaste. Monitaitoisia diakoniatyöntekijöitä pyydetään usein mukaan yhteistyöhön sekä seurakunnan sisällä että sen ulkopuolella. Työ on vaikuttamista huono-osaisten olojen parantamiseksi. Diakoniatyötä ohjaa myös työntekijän henkilökohtainen, sisäinen kutsu. Siinä missä diakoniatyöntekijä itse integroituu koko seurakuntatyöhön, diakoniatyöntekijät kantavat huolta asiakkaistaan, jotka eriytyvät tai eriytetään muusta seurakunnan toiminnasta. (Kahra 2015, 62.)

2.6 Diakoniatyötä tukevat rakenteet ja työalajohtaminen

Johtaminen voidaan nähdä yleisenä prosessina, joka sisältää muun muassa suunnittelua, organisointia, vaikuttamista, kontrollointia, ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa. *Johtajuus* taas on vuorovaikutusprosessi, jossa johtaja vaikuttaa yksilöön ja/tai ryhmään yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi tehokkaasti. Johtajuus on olemista ja tekemistä. Johtajuudessa voidaan erottaa asioiden johtaminen eli management ja ihmisten johtaminen eli leadership. (Sydänmaanlakka 2015, 195–197.) Johtaminen on ratkaisevassa roolissa myös siinä, miten diakoniatyöntekijät jaksavat työssään ja työn rakenteiden jatkuvassa muutoksessa.

Lähiesimieheltä ja työalajohtajalta odotetaan paljon: on osattava kuunnella, tukea, ohjata, kannustaa ja valmentaa. Muutostilanteissa on välitettävä ja tulkittava viestejä

ylemmältä johdolta työntekijöille ja päinvastoin sekä vastattava työntekijöiden kysymyksiin, pelkoihin ja odotuksiin. Esimies käy työntekijöidensä kanssa kehityskeskustelut ja huolehtii kehittymismahdollisuuksien tarjoamisesta. Vuorovaikutustaidot ovat keskeisessä roolissa. Lähiesimies vastaa myös työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työkyvyn varhaisesta tuesta. Edelleen esimies vastaa myös toiminnan ja talouden suunnittelusta. Lisäksi esimiehen oletetaan olevan luova, innovatiivinen ja esikuva työntekijöille. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 6.)

Johtamisen, lähiesimiestyön ja työalajohtamisen käsitteitä mitattiin DBR2018:ssa kysymyslomakkeen osion Työtä tukevat rakenteet yhdellätoista kysymyksellä. Näillä kysymyksillä kartoitettiin kokemusta esimieheltä saadusta tuesta, esimiehen käymien tehtävänkuvaukseskustelujen säännöllisyyttä, seurakunnan harkinnanvaraisen palkanosan käyttöä, tyytyväisyyttä mahdollisuuksiin osallistua koulutuksiin, esimiehelle annettavia kouluarvosanoja, lähiesimiehen koulutustaustaa, vastaajien valmiutta kohdata muutoksia, lähiesimiehelle kuuluvia tehtäviä sekä diakonian virkatilannetta.

Työn kuormittavuuden kokemukseen vaikuttavat sekä työn määrä että laatu. Sopivasti kuormittavassa työssä yksilö kokee työnsä riittävän haasteellisena ja määrän sopivana: tehtävät sujuvat ja työntekijät voivat hyvin. (Nummelin 2008, 69–70.) Liiallinen kuormittuminen taas huonontaa työntekijän työpanosta ja hyvinvointia ja heijastuu koko työyhteisöön (Nummelin 2008, 107). Työn kuormitustekijät liittyvät usein työtehtävien ja -roolien epäselvyyteen, puutteelliseen tukeen työssä, ongelmiin ihmissuhteissa, työn sisällölliseen haasteellisuuteen ja liialliseen kiireeseen ja työmäärään (Nummelin 2008, 106–107). Lähiesimiehillä on näköalapaikka työntekijöiden hyvinvointiin ja lakisääteinen vastuu kuormitustekijöiden selvittämisestä ja epäkohtien korjaamisesta (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 93). Myös esimiehen on huolehdittava omasta hyvinvoinnistaan, jotta hän voi antaa työntekijöille heidän tarvitsemansa tuen (Nummelin 2008, 27). Työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin yhdellä laajalla kysymyksellä ja esimieheltä saatavaa tukea yhdellä kysymyksellä.

Yksilön voimavarat koostuvat fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista voimavaroista. Fyysiset voimavarat tarkoittavat hyvää kuntoa. Psyykkisiä voimavaroja ovat vakaa itsetunto, hyvä itsetuntemus, myönteinen perusasenne, tunneäly, ammatillinen pätevyys ja monipuolinen stressinhallinta. Sosiaalisia voimavaroja ovat perhe, ystävät, työyhteisö,

pyrkimys rakentavaan vuorovaikutukseen ja se, että työn ohella on muitakin tärkeitä elämäntilanteita. (Hakanen ym. 2009, 15.) Diakoniatyöntekijöiden voimavaroja kartoitettiin yhdellä laajalla kysymyksellä ja myös osana toista kysymystä.

3 MENETELMÄT

3.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Diakoniabarometri 2018 on kvantitatiivinen tutkimus. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistyksiin eli yleistämään pienemmältä joukolta saadut tulokset koskemaan perusjoukkoa. Perusjoukon muodostavat ne, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. (Vehkalahti 2014, 43.) Diakoniabarometrin kohdalla perusjoukko on kaikki Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijät. Kyselytutkimuksen otokseen tulevien yksiköiden tulee määräytyä sattumanvaraisesti. Näin ei diakoniabarometrissa ollut, vaan perusjoukko valittiin harkinnanvaraisesti. Tällöin on kyse näytteestä. (Heikkilä 2014, 33-34.) Näytteellä voidaan saada oikea kuva perusjoukosta, mutta tilastollinen päättely ei ole mahdollista (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 106-107).

Kvantitatiivinen tutkimus on tilastollista ja perustuu mittauksiin. Mittaaminen suoritetaan mittarilla eli tässä tapauksessa barometrin sähköisellä kyselylomakkeella. Mittauksen tuloksena saatuja lukuja käsitellään tilasto-ohjelmalla. Tutkimuksen alussa tutkijat esittävät kysymykset, joihin he työssään etsivät ja raportoivat vastaukset. (Kananen 2008, 10, 14–17.) Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja se edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Usein selvitetään myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Saatuja tuloksia pyritään yleistämään perusjoukkoon. (Heikkilä 2014, 15.)

Vaikka tilasto-ohjelman käyttö tekee mittaustulosten eli kyselyn vastausten käsittelystä helppoa, tilasto-ohjelma ei kuitenkaan pääätä tutkimustulosten esittämistavoista, analyysimenetelmistä tai tulosten auki kirjoittamisesta, vaan sen tekevät tutkijat. Jos tutkimusongelman ratkaisu rajoittuu pelkästään ilmiön kuvailuun, riittävät analyysimenetelmiksi aineiston rakennetta kuvaavat tunnusluvut, ristiintaulukointi ja riippuvuusanalyysit. Usein opinnäytetyöt ovat kuvailevalla tasolla. (Kananen 2008, 51.)

Tilastollinen tutkimusmetodi pohtii sekä aineiston keruuta että sen analysointia. Kvantitatiivisen tutkimuksen haasteena on löytää oikeat kysymykset valitusta aiheesta. Jos tässä epäonnistutaan tai analysoinnissa käytetty logiikka on huono, on mahdollista, että

vastauksista ei voida lainkaan laskea tutkittavia eroja, eikä haluttuihin tutkimuskysymyksiin saada vastauksia. Tästä aiheutuva virhettä ei voida korjata millään matemaattisilla menetelmillä. (Laininen 2004, 2.)

3.2 Osallistava ja tutkiva kehittäminen

Diakoniabarometri 2018 on tehty työelämän tarpeista käsin ja yhteistyössä Diakonian tutkimuksen seurana, Kirkkohallituksen Diakonian ja sielunhoidon yksikön, Diakoniatyöntekijöiden liiton, Kirkon tutkimuskeskuksen ja Diakonia-ammattikorkeakoulun kanssa. Diakonia-ammattikorkeakoulun työelämälähtöisyys tarkoittaa, että koulutus vastaa työelämän tarpeita ja että työelämäyhteistyötä tehdään opetuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Diakonia-ammattikorkeakoulun periaatteiden mukaan osallistava ja tutkiva kehittäminen koostuu työelämästä ja yhteiskunnasta tulevien haasteiden ennakoinnista, havaitsemisesta ja niihin vastaamisesta sekä tutkivasta ja kehittävästä oppimisesta, joka tarkoittaa uuden tiedon ja toimintatapojen kriittistä rakentamista, kokeilua ja arviointia yhdessä tekemällä. (Gothöni, Kolkka, Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2016.)

Työelämäyhteistyö käynnistyi siitä, kun yhteistyökumppanit päättivät Diakoniabarometri 2018:n tekemisestä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyönä. Barometrin tekeminen oli vaihtoehtona syksyllä 2017 aloittaneiden ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoiden opinnäytetyötorilla, josta sen valitsi opinnäytetyökseen neljä opiskelijaa. Tästä käynnistyi tiivis yhteistyö opiskelijoiden eli tutkijoiden ja diakoniabarometrin ohjausryhmän kesken. Työelämän tutkiminen ja kehittäminen on ollut vahvasti mukana diakoniabarometrin tekemisen kaikissa vaiheissa suunnittelusta toteutukseen. Kyselytutkimus diakoniatyön ajankohtaisista aiheista on yhteiskunnan haasteiden havaitsemista ja niihin vastaamista. Diakoniabarometri 2018:n ohjausryhmään kuuluivat Esko Ryökäs Diakonian tutkimuksen seurasta, Titi Gävert Kirkkohallituksen Diakonian ja sielunhoidon yksiköstä, Marko Pasma Diakoniatyöntekijöiden liitosta, Veli-Matti Salminen Kirkon tutkimuskeskuksesta sekä Mikko Malkavaara ja Jouko Porkka Diakonia-ammattikorkeakoulusta.

4 PROSESSIN KUVAUS

4.1 Tutkimuksen kohde

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonia on lähimmäisenrakkauteen perustuvaa ihmisten auttamista. Seurakunnan jäsenet harjoittavat diakoniaa esimerkiksi tukiessaan haavoittavissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä tai edistäessään yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja ihmisarvoista elämää (Sakasti. Seurakuntatyö. Diakonia. Diakonia Suomessa. Toimijat suomalaisessa seurakunnassa). Diakoniatyöntekijät ovat kirkon tehtäviin pätevöittävän koulutuksen saaneita sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Heidän tekemänsä työ on laaja-alaista ja monipuolisia taitoja vaativaa. Vain osa tehdystä työstä tulee näkyviin. Diakoniabarometrikysely paikkaa tätä aukkoa omalta osaltaan kysymällä diakoniatyöntekijöiden mielipiteitä ja ajatuksia heidän tekemästään työstä. (Gävert 2016, 11.)

Diakoniatyöntekijät tekevät ihmisläheistä työtä yksilöiden, perheiden ja ryhmien kanssa. Diakoniatyön tehtävänä on etsiä, lievittää ja poistaa ihmisten hätää ja kärsimystä ja sen tavoitteena on auttaa ihmistä selviytymään vaikeuksien keskellä. Diakoniatyön tehtävänä on vaikuttaa epäkohtiin myös yhteiskunnan tasolla. Diakonissa on saanut kirkollisen koulutuksen lisäksi sairaanhoitajan koulutuksen, diakoni taas sosiaalialan koulutuksen. (Ammattinetti. Ammatit. Diakoniatyöntekijä.)

Diakoniabarometri 2018 oli kymmenes diakoniatyöntekijöiden ajatuksia ja asenteita mittaava barometritutkimus. Sen vastaukset täydentävät seurakuntien vuosittaisia tilastoja ja Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisemaa kirkon nelivuotiskertomusta.

Diakoniabarometriä toteuttajat ovat painottaneet kysymyksiä kulloinkin ajankohtaisen tarpeen mukaan, ja siksi diakoniabarometrit eivät tuota tutkimuksellisesti yhtenäistä aikasarjajatkumoa. Jokaisen diakoniabarometrin keskiössä ovat kuitenkin olleet diakoniatyöntekijöiden näkemykset ja kokemukset ja siten suomalaisen seurakuntadiakonian kokonaisvaltainen tarkastelu. Barometri ei ole tyhjentävä esitys diakoniatyöstä, mutta se antaa sellaista tietoa, mitä muualta ei ole saatavissa. (Gävert 2016, 11.)

4.2 Kyselyn laatimisen lähtökohdat

Kyselylomakkeen suunnittelu aloitettiin elokuussa 2017 heti ensimmäisessä opiskelijoiden ja ohjausryhmän edustajien tapaamisessa Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötorilla. Kävimme läpi yhteiskunnassa esillä olevia teemoja, jotka liittyivät diakoniatyön arkeen ja ihmisiin, joita diakoniatyössä kohdataan. Tapaamisen aikana sovimme ensimmäisen ohjausryhmän kokousajan. Ensimmäistä kokousta varten jokainen työryhmän jäsen, sekä opiskelijat että työelämäkumppanit, saivat tehtäväksi koostaa omasta työnäystään käsin listan teemoista, joiden halusi uuteen barometriin tulevan.

Ensimmäisen ohjausryhmän kokouksen jälkeen sovimme viisi teema-alueita, josta jokainen opiskelija lähti työstämään omaa kysymyspatteristoaan. Nämä osa-alueet olivat muutokset yhteiskunnassa, diakonian viestintä ja vaikuttaminen, kristillisuus diakoniatyössä, diakoniatyön arki ja diakoniatyön johtaminen. Edellisen barometrin (DBR2016) kyselyssä olivat isossa roolissa turvapaikanhakijoihin liittyvät kysymykset, koska kysely tehtiin suurta pakolaisaaltoa 2015 seuranneena vuonna. Tätä aihetta ei katsottu tarpeelliseksi kysyä vuoden 2018 barometrissa näin tarkasti. DBR2018:aan ei myöskään valittu kysymystä diakoniatyön tulevaisuuden osaamisalueista, sillä 2016 vastaukset olivat vielä tuoreita. (Gävert 2016.)

Kyselylomakkeen ensimmäinen versio oli 40-sivuinen. Kyselylomaketta hiottiin ja karstiin sekä sähköpostitse käydyissä keskusteluissa että ohjausryhmän kokouksissa. Myös tutkijoiden ja ohjausryhmän jäsenten omat viiteryhvät kommentoivat kyselyä. Esimerkiksi Diakoniatyöntekijöiden liitto ja Kirkon diakonian ja sielunhoidon yksikkö antoivat palautetta kysymyslomakkeesta. Viides ja lopullinen versio kyselylomakkeesta oli 14-sivuinen. Kysymyksiä oli yhteensä 43, joista seitsemän taustatietokysymyksiä. Se valmistui joulukuun 2017 alussa.

Kyselyn laatimisen jälkeen laadimme saatekirjeen. Saatekirje ja valmis kysely lähtivät Kirkkohallituksen kautta ruotsintajalle, josta ne palasivat opiskelijaryhmän käyttöön joulukuun lopussa. Niiden avulla kyselystä tehtiin Webropoliin vastattavaksi suomen- ja ruotsinkieliset versiot.

Seuraavissa kappaleissa kyselyn rakentuminen esitellään aiheittain kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä, ei DBR2018-raportin mukaisessa järjestyksessä. Ennen varsinaisia kysymyksiä lomakkeessa oli seitsemän taustatietokysymystä, jotka olivat samat kuin kahdessa aiemmassa diakoniabarometrissa, paitsi että ikää kysyttiin nyt avoimella kysymyksellä aiemman ikäryhmittäisen monivalintakysymyksen sijaan. Tämä siksi, että analyysivaiheessa pystyttiin muodostamaan analyysiin sopivat ikäryhmät.

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin kysymys ”Jäikö meiltä jotain kysymättä?”. Sen kysyminen noudatti DBR2016:n linjaa.

4.3 Viestinnän teema-alueen kysymysten laadinta

Diakoniatyön viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio nostettiin ensimmäistä kertaa barometrin tutkimusalueeksi. Ohjausryhmässä keskusteltiin ajan ilmiöistä ja yhteiskunnallisesta muutoksesta. Veera kertoi olevansa kiinnostunut nimenomaan viestintään, vaikuttamiseen ja digitalisaatioon liittyvistä teemoista. Nämä teemat ovat hyvin ajankohtaisia yhteiskunnassamme muuttuvan toimintaympäristön ja työelämän kannalta.

Aiemmin ei ole selvitetty näin laajalla kyselytutkimuksella diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia siitä, miten heidän työssään toteutetaan viestintää ja erityisesti viestinnällä vaikuttamista. Diakoniatyön palveluiden digitalisoitumista ja digitalisaation näyttäytymistä diakoniatyön arjessa ei ole tutkittu kirkossamme vielä koskaan. Uutta tutkimusaluetta lähdettiin kartoittamaan tutustumalla aiempiin tutkimuksiin ja strategioihin. Opiskelijoiden ja ohjausryhmäläisten omat kokemukset tutkimusaiheesta käytännön diakonia- ja seurakuntatyössä auttoivat myös kysymysten pohtimisessa.

Uuden tutkimusalueen kyselylomakkeen laatimisessa lähdettiin ensin tarkastelemaan mitä olisi tärkeätä tietää ja millaisilla kysymyksillä tutkimusta ohjaaviin kysymyksiin saataisiin vastaukset. Aluksi tutkija tutustui *Suomen evankelis-luterilaisen kirkon viestintäohjelma vuoteen 2020:een* ja *Kohtaamisen kirkko – Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020* -strategiaan (Kirkon viestintäohjelma 2016; Kohtaamisen kirkko 2014). Nämä ohjasivat osaltaan kokonaiskuvaa siitä, kuinka tärkeänä kirkon strategioissa tällä hetkellä pidetään viestinnän merkitystä. Koska diakoniabarometreissa

ei ole ennen ollut kysymyksiä tästä tutkimusalueesta, etsittiin diakoniatyöntekijöille ja muille seurakuntien työntekijöille aiemmin tehtyjä viestinnän tutkimuksia.

Aiempiä tutkimuksia viestinnän parista ovat olleet osaltaan muun muassa kirkon nelivuotiskertomus *Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015* sekä vuonna 2012 tehty tutkimus *Kohtaamista vai oikeaa tietoa? Kirkon työntekijöiden kokemuksia työstä sosiaalisessa mediassa ja Somempi seurakunta. Sosiaalisen median opas* -kirjaa varten vuonna 2016 tehty suppeampi kysely, liittyen kirkon työntekijöiden sosiaalisen median käyttöön (Salminen 2016; Hintsala & Ketola 2012; Kormilainen, Ahonen & Ijäs 2016). Myös Raili Suviranta teki vuonna 2007 kehittämistyön nimeltä *Verkkokirkko tulee – onko diakoniatyö valmis. Kohti vuorovaikutteista verkko-diakoniaa*. Tämä kehittämishankkeen kyselytutkimus toimi tärkeänä taustamateriaalina, kun tarkasteltiin nimenomaan diakoniatyön verkkoauttamiseen liittyviä kysymyksiä.

Diakoniatyön viestinnän ja tutkimuksen ollessa vielä vähäistä, oli tutustuttava myös lukuisiin muihin viestinnän ja digitalisaation teoksiin ja tutkimuksiin, kuten *Communicare! Viestinnän tekijän käsikirja* ja *Digibarometri 2017* (Juholin 2017; Digibarometri 2017). Kirjallisen taustatutkimuksen lisäksi kysymyksiä ja niiden muotoja tarkasteltiin jokaisessa ohjausryhmän tapaamisessa ja ohjausryhmän jäsenet veivät kysymykset arvioitavaksi myös omille taustatahoilleen. Kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa Veera tapasi myös Helsingin seurakuntayhtymän diakoniatiedottaja Eila Jaakolan ja he keskustelivat tutkimusalueen teemoista ja niihin liittyvistä ajankohtaisista asioista. Diakin lehtorin Päivi Thiztin asiantuntemusta hyödynnettiin digitalisaatioon liittyvän monivalintakysymyksen ”Millaisia sähköisiä palveluja seurakuntanne diakoniatyöllä on käytössä?”-vaihtoehtojen laadinnassa.

Kyselylomakkeeseen tuli lopulta kolme kysymystä viestinnästä, kolme kysymystä liittyen viestinnällä vaikuttamiseen ja kaksi kysymystä liittyen digitalisaatioon. *Vaikuttamisviestintä* ja *digitalisaatio* -termien merkitykset avattiin kyselylomakkeessa sanallisesti. Kaikki muut kysymykset olivat monivalintakysymyksiä ja patteristoja, joista osa sisälsi myös mahdollisuuden kirjoitettuun ”joku muu, mikä”-vaihtoehtoon, paitsi viimeinen digitalisaatiota koskeva avokysymys: ”Millaisena koet palveluiden digitalisoitumisen vaikutuksen diakoniatyöhön?”, joka jätettiin tarkoituksella monitulkintaiseksi, jotta vastaajat voisivat tuoda vapaasti esille oman näkemyksensä asiasta.

Kysymysten muotoilun haastavuus kävi ilmi tutkimustuloksissa. Diakoniatyön sähköisten palveluiden käyttöä koskevassa kysymyksessä vastausvaihtoehto “Diakoniatyön sähköinen ajanvaraus” aiheutti vääristyneen tuloksen. Vastajat kertoivat käyttävänsä säännöllisesti sähköistä ajanvarausta paljon verrattuna siihen, että sähköisiä ajanvarausjärjestelmiä tiedettiin olevan käytössä vain muutamassa seurakunnassa. Tässä kysymyksessä voidaan olettaa vastaajien tulkinneen vastausvaihtoehdon tarkoittavan myös sähköpostitse tehtävät ja sähköiseen kalenterijärjestelmään merkittävät ajanvaraukset, vaikka ne eivät varsinaisesti ole sähköisiä ajanvarausjärjestelmiä. Tulos antaa siis virheellisen kuvan siitä, kuinka paljon sähköisiä ajanvarausjärjestelmiä on seurakuntien diakoniatyössä käytössä. Toisaalta tulos kertoo siitä, että sähköisten viestintävälineiden kautta hoidetaan diakoniatyön ajanvarauksia. Joka tapauksessa tämän voidaan katsoa vaikuttavan tutkimuksen luotettavuuteen tältä osin.

4.4 Kysymysten laadinta osioon Diakoniatyön arki

Osiossa Diakoniatyön arki oli kaksi laajaa, moniosaista kysymystä. Ensimmäisen kysymyksen avulla haluttiin kartoittaa, miten huono-osaisuus ilmenee diakoniatyössä, kysymällä keitä kohtaat työssäsi. Tutkimuksella haluttiin tuoda esiin syrjäytymistä lisääviä tämänhetkisiä osatekijöitä sekä saada aikaan johtopäätöksiä viimeaikaista muutoksista. Kyselyä varten tutustuttiin muun muassa asumisesta, perheiden varallisuudesta ja työttömyydestä kertoviin tilastoihin sekä analysoitiin väestöennusteita. Mielenkiintoa kyselyn toteuttamiseen antoivat erityisesti Juho Saaren (2009, 2016) laajat teokset yksinäisyydestä sekä Maria Ohisalón (2017) väitöskirja leipäjonoista.

Ensimmäisessä vaiheessa kyselylomakkeessa oli 36 huono-osaisuuden osa-aluetta. Lopulta tutkimuskohteiksi valittiin 19 huono-osaisuuden osa-aluetta ajankohtaisista aiheista sekä Diakoniabarometri 2016:sta esiin nousseista mielenkiintoisista teemoista (Gävert 2016). Hylättyjen joukossa olivat muun muassa eri sairauksia sairastavien ja erilaisten väkivallan muotojen kohteeksi joutuneiden kohtaamiset. Nämä aihepiirit ovat usein hyvin arkoja, eivätkä välttämättä nouse esiin asiakaskontakteissa vasta kuin ajan myötä.

Avoimen kysymyksen kautta oli mahdollista nostaa esiin myös uusi teema. Satunnaisesti huono-osaisuus voi olla aiheuttamassa aggressiivista käyttäytymistä tai uhkailua viranhaltijaa kohtaan. Myös tämä asiaa kartoitettiin kyselyn yhteydessä.

Toisen kysymyksen avulla haluttiin selvittää, mistä diakoniatyöntekijän työaika koostuu. Tutkimuksella haluttiin tuoda esiin työn moninaisuus, laajuus ja työntekemisen tämänhetkiset painopistealueet. Taustalta löytyi huoli vähenevistä diakoniatyön viroista ja kasvavasta työtaakasta, joita lisäävät niin yhteiskunnalliset muutokset kuin seurakunnan sisäiset työtehtävien siirrot. Tutkimuksella haluttiin löytää osaltaan selityksiä väheneviin diakoniatyön asiakasmääriin. Osion viimeisillä kysymyksillä haluttiin selvittää, kuinka moni diakoniatyöntekijä tekee työtä osa-aikaisesti tai kuinka paljon diakoniatyön virkoihin kuuluu työtehtäviä, jotka aiheuttavat ristiriitaa oman diakoniaviran ja kutsumuksen kanssa sekä mitä nämä työtehtävät olivat.

Kysymyksen taustalta löytyi opiskelijan henkilökohtainen motiivi päästä vertailemaan omaa ja muiden tekemää diakoniatyötä. Alussa kysymyksessä oli 44 eri vaihtoehtoa, jotka nousivat suoraan työelämästä. Aiheina olivat tavat tehdä työtä, avustustyö, osallistuminen muuhun seurakuntatyöhön, yhteistyö seurakunnan ulkopuolella, vaikuttaminen ja kohtaaminen teemojen mukaan. Ohjausryhmä ei pitänyt tarpeellisena tehdä näin laajamittaista selvitystyötä yhdestä osa-alueesta ja toisaalta oli mietittävä myös kyselyn vastaajien käyttömukavuutta. Siksi lopulliseen kyselylomakkeeseen valittiin 13 osa-aluetta.

4.5 Yhteiskunnallisten ilmiöiden tarkastelu -osion kysymysten laadinnan vaiheet

Tavoite tarkastella diakoniatyön haasteita nousi esille tarpeesta hahmottaa miten paljon toimeentulotuen Kela-siirto on vaikuttanut diakoniatyöntekijöiden työn määrään, sillä siitä puhuttiin työkentällä jatkuvasti. Koska Kela-siirtokysymykset olisivat yksistään olleet liian köykäisiä kokonaiseksi teemaksi, osiota haluttiin laajentaa koskemaan muitakin yhteiskunnallisia ilmiöitä niin sosiaali- ja terveyssektorilla kuin kirkon sisällä.

Kysymyspatteriston ensimmäisessä versiossa oli viisi teema-aluetta: 1) taloudellinen avustaminen, 2) ilmiöt ajassa, kuten seksuaalivähemmistökeskustelun yleisyys työn arjessa, seurakuntien taloustilanne, ikäihmiset ja toimeentulotuen päätökset, 3)

työmotivaatio, 4) voimavarat työn tekemiseen ja 5) avokysymys teemalla, mikä on haastavinta diakoniatyössä juuri nyt. Jokaisen osion patteristot olivat hyvin laaja-alaisia ja kyselyyn sellaisenaan sopimattomia. Karsintaa oli pakko tehdä.

Yhteiskunnallisen kyselyosion suunta oli hukassa pitkään ja moni patteristo meni uusiksi monta kertaa. Kysymysten muodostumisen ympärillä käytävää keskustelua ohjasivat havainnot siitä, mikä yhteiskunnassa on ajankohtaista ja mitkä kysymykset ovat nousseet esille diakoniatyöntekijöiden keskuudessa työpaikoilla. Apua haettiin myös Sitran megatrendeistä.

Taloudellisen avustamisen osa-alue supistettiin lopulta kolmeen väittämään, joista kaksi liitettiin yhteen Kela-siirron kysymysten kanssa ja kolmas siirtyi seuraavaan yhteiskunnallisia ilmiöitä tarkastelemaan patteristoon. Taloudellisen avustamisen koettiin jakavan mielipiteitä myös työryhmän kesken eikä siitä haluttu tehdä hallitsevaa teema-aluetta.

Melko pian työhön liittyvät voimavarat siirrettiin johtamisen teemojen alle, koska siellä olivat myös kuormitustekijät ja ne olivat olleet saman otsikon alla myös aiemmissa barometreissa. Työmotivaatiokysymykset siirtyivät osin diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen hengellisyyttä kartoittavien patteristojen puolelle, koska niiden katsottiin liittyvän yhteen työyhteisöjen spiritualiteetin teemojen kanssa.

Megatrendien ja työssä esille nousseiden keskustelujen kautta heräsi tarve miettiä, miten toivon näkökulma koetaan diakoniatyössä, miten diakoniatyön nähdään eroavan suhteessa muihin sosiaalisiin palveluihin, mitä viime aikaiset hallituksen linjaukset vaativat diakoniatyöntekijöiltä ja koetaanko kestävä kehitys tärkeäksi diakoniatyössä. Tämän takia seksuaalivähemmistöistä käytävä keskustelu ja ikäihmisiä koskevat patteristot jätettiin pois. Seksuaalivähemmistöjen näkyminen diakoniatyössä koettiin hyvin marginaaliseksi ilmiöksi ja ikäihmisten tilanne on vielä enimmäkseen stabiili. Vanhusväestön määrä kasvaa ja työmuotoja on pakko organisoida tarvetta vastaavaksi, mutta sen ei katsottu nyt olevan akuutti kysymys.

Seurakuntien taloustilannetta koskevat kysymykset karsittiin yhteen: Oletko harkinnut alanvaihtoa pois diakoniatyöstä? Aihealue oli ollut esillä jo vuoden 2013 barometrissa, mutta kysymyksenasettelut olivat erilaiset. Nyt koettiin tärkeäksi kysyä suoraan

alanvaihdosta, kun DBR2013 otti kantaa vain työpaikan vaihtoon. Koulutuksiin lähteminen, työnhakuilmoitusten lukeminen ja keskustelu vaihtoehtoista diakoniatyölle on ollut kahvitaukokeskustelujen todellisuutta jo useamman vuoden ajan. Siksi nykytilanteen kartoitus koettiin tärkeäksi.

Sen sijaan, että olisimme kartoittaneet sitä mikä diakoniatyössä on yksittäisen työntekijän mielestä vaikeaa tai haastavaa, laajensimme ajatusta kuntatasolle. Jokainen diakoniatyöntekijä näkee työskentelypaikkakuntansa ruohonjuuritasolta ne seikat, jotka ihmisten elämässä kuormittavat eniten. Näitä ilmiöitä päätimme tuoda näkyväksi avoimella kysymyksellä.

Osion lopuksi haluttiin tuoda esiin toivon näkökulma, raskaan työn arjen keskelle. Diakoniatyöntekijöiden oman toivon kannattelijoina kysyttiin avoimella kysymyksellä osion viimeisenä.

4.6 Kysymysten muodostuminen Työtä tukevat rakenteet -osioon

Työtä tukevat rakenteet -osiossa suurin osa kysymyksistä on ollut mukana jo aikaisemmissa barometreissa ja niiden vastauksista muodostuu useamman barometrin mittainen jatkumo. Nämä työhyvinvoinnin ja työalajohtamisen rakenteet ovat suhteellisen pysyviä muuttuvan työnkuvan taustalla. Tässä osiossa ei ollut yhtään avointa kysymystä, esimiehen kouluarvosanakysymystä lukuun ottamatta.

Kysymykset kuormitus- ja voimavaratekijöistä olivat jo vuoden 2013 diakoniabarometrissä (Kiiski 2013). Tuolloin vastaajia pyydettiin valitsemaan kaikkiaan 41:stä kuormitus- ja voimavaratekijöistä itselleen merkittävimmät. DBR2018:aan valittiin näistä 41:stä tekijästä molempiin kysymyksiin 21 eniten mainintoja saanutta tekijää. Kuormitustekijöiden listaan sisällytettiin fyysinen, henkinen ja seksuaalinen häirintä. Näistä kahta ensimmäistä kysyttiin DBR2016:ssa omilla kysymyksillään epäasiallisesta kohtelusta ja fyysisestä väkivallasta, mutta nyt ei tunnettu tarvetta omiin kysymyksiin (Gävert 2016). Lisäksi termi väkivalta muutettiin häirinnäksi, sillä se sana on nykyään enemmän käytössä (ks. esim. Työsuojeluhallinto <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinenkohtelu>).

Seksuaalista häirintää päätettiin kysyä, koska tämä aihe on ollut julkisuudessa vahvasti esillä viime aikoina.

Kysymys esimieheltä saatavasta tuesta on ollut mukana jo DBR2013 ja DBR2016 kyselylomakkeissa ja on tärkeä mittari tässä osiossa. Myös esimiehen käymistä tehtäväkuvaukskeskusteluista on kysytty kahdessa aiemmassa barometrissa (Kiiski 2013; Gävert 2016.). Sen sijaan kysymys seurakunnan käytössä olevasta harkinnanvaraisesta palkanosasta eli HAVA:sta oli mukana ensimmäistä kertaa. Kysymys tyytyväisyydestä osallistua koulutukseen oli myös mukana ensimmäistä kertaa. Tämän kysymyksen näkivät tärkeäksi erityisesti Diakoniatyöntekijöiden liiton ja Kirkkohallituksen edustajat.

Avointa kysymystä esimiehelle annettavasta kouluarvosanasta ei ole kysytty aiemmin. Tämän osion tutkija löysi kysymysmallin menetelmäkirjallisuudesta ja ohjausryhmän opettajajäsen piti sitä kiinnostavana. Lomakkeen seuraava kysymys siitä, onko lähiesimiehellä diakoniatyöhön kelpoistava koulutus vai ei, taas on ollut mukana viimeisimmissä barometreissa. Tämä kysymys on erittäin tärkeä vertailtaessa lähiesimiehen koulutustaustan vaikutusta työssä jaksamiseen ja työssä suoriutumiseen. Kysymys siitä, toimiiko vastaaja diakonian esimiestehtävissä vai ei, oli tavallaan taustakysymys, jonka avulla muita vastauksia voitiin vertailla.

Monivalintakysymys muutosten kohtaamisesta muotoiltiin Kevan Julkisen alan työhyvinvointi 2016 -raportin kysymyksistä ja otettiin uutena mukaan kyselyyn (Pekkarinen & Pekka 2016). DBR2016 kysyi joistakin diakoniatyön tehtävistä, että kuuluvatko ne diakonian työalajohtajalle vai eivät (Gävert 2016). DBR2018:sta kysymystä laajennettiin kysymällä vaihtoehtojen avulla, kuka vastaajan seurakunnassa hoitaa nämä tehtävät.

Työtä tukevat rakenteet -osion viimeiset kaksi kysymystä koskivat vastaajien seurakuntien avoinna olleita diakonian virkoja ja niiden hakijamääriä sekä täyttämättömiä virkoja. Näitä kysymyksiä on kysytty useassa edellisessä barometrissa, sillä ne ovat tärkeää tietoa Diakoniatyöntekijöiden liitolle.

Työtä tukevat rakenteet -osion kysymysten taustamateriaalina ovat olleet vahvimmin aiemmat kaksi diakoniabarometria DBR2013 ja DBR2016, Kevan raportti Julkisen alan

työhyvinvointi 2016 sekä Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometri 2017:n ennakkotiedot (Kiiski 2013; Gävert 2016; Pekkarinen & Pekka 2016; Lyly-Yrjänäinen 2018).

4.7 Kysymysten muotoutuminen hengellisyyden teemoihin

Diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen hengellisyyden tarkastelu lähti liikkeelle DBR2016:sta osiosta ”Mitä jäi kysymättä?”, jossa hengellisyyden tematiikkaa oli toivottu jatkotutkimuksen aiheeksi (Gävert 2016). Teema-alueena hengellisyys oli kokonaan uusi, joten se päätettiin ottaa mukaan tähän uudenmuotoiseen barometriin.

Sen lisäksi, että yksittäisen työntekijän hengellinen orientaatio elämään ja työhön mietittiin, haluttiin selvittää myös työyhteisöjen nykytilaa. Ensimmäisissä kyselylomakkeen versioissa kumpaakin tarkasteltiin yksilön näkökulmasta hengellisen elämän hoitamisen tapojen kautta. Se osoittautui kuitenkin liian kapea-alaiseksi näkökulmaksi. Aluksi myös monikulttuurisuuden ja uushenkisyyden kohtaamisen teemat olivat mukana patteristossa, mutta kyselylomakkeen liiallisen laajenemisen vuoksi ne jätettiin lopullisesta versiosta pois.

Kun oikea tavoite kristillisen identiteetin ja työyhteisöjen spiritualiteetin käsitteiden kautta löytyi, oli patteriston muodostaminen helpompaa. Yksilönäkökulma kääntyi henkilökohtaiseen uskoon ja kristillisyyden ilmentämiseen työssä ja työyhteisönäkökulma siihen, miten kristillinen lähimmäisenrakkaus näkyy työpaikalla ja voiko työyhteisö tukea yksilön hengellistä kasvua.

Kirkon julkisuuskuva oli puhuttanut sekä mediassa että halusimme kysyä sitä, miten diakoniatyöntekijät kokevat oman asemansa julkikristittyinä. Tätä kysyttiin osion viimeisenä avoimella kysymyksellä.

4.8 Kyselyn toteuttaminen

Kysely julkaistiin maanantaina 8.1.2018 Facebookin suljetussa diakoniatyöntekijöiden ryhmässä. Saman päivän iltana se lähetettiin sähköpostitse henkilökohtaisena

sähköpostilinkkinä niille, jotka kuuluivat Kirkkohallituksen Diakonia ja sielunhoito -yksikön ajankohtaistiedotteita jakavaan sähköpostilistaan. Osa vastaajista sai kyselyn vasta tiistaina 9.1.2018 tai myöhemmin. Sähköpostilistalla oli 1 164 diakoniatyöntekijän tiedot, joista osa ei ollut enää kirkon palveluksessa. Toisaalta tutkijat kuuluivat kollegoiltaan, että listalta puuttui virassa olevia diakoniatyöntekijöitä. Vaikka tällä tavalla ei ollut mahdollista tavoittaa kaikkia kirkon diakoniatyöntekijöitä, sähköpostilista oli kattavin saatavilla oleva. Sähköpostilistan ja diakoniatyöntekijöiden Facebook-ryhmän lisäksi kyselylinkkiä jaettiin tutkijoiden ja ohjausryhmän jäsenten omissa viiteryhmissä.

Vastausaikaa kyselylle annettiin 4.2.2018 asti. Kysely toteutettiin Webropol-verkkotyökalulla. Ensimmäinen muistutusviesti lähti vastaajille torstaina 18.1.2018. Toinen muistutusviesti lähetettiin maanantaina 29.1.2018. Muistutusviestit lähetettiin sekä sähköpostilla että Facebook-ryhmän kautta. Asiasta muistutettiin lisäksi opiskelijoiden toimesta kasvokkaisissa tapaamisissa, esimerkiksi Hollolan rovastikunnan diakoniatyöntekijöiden aamukahvilla 26.1.2018.

Määräaikaan 4.2.2018 mennessä vastauksia oli kertynyt kaikkiaan 392 kappaletta. Kaikkia vastauslomakkeita voitiin käyttää hyödyksi tutkimuksen analyysivaiheessa. Kyselyn aikana muutama vastaaja kertoi ongelmista kyselylomakkeen käytössä. Ongelmat johtuivat Webropolin laajoista päivityksistä, jotka sattuivat kyselyn kanssa samoille viikoille. Näitä ongelmia ratkaistiin yhdessä Webropolin teknisen tuen kanssa ja antamalla vastaajille lisäohjeita. Osa vaikeuksista saattoi johtua myös vastaajan omassa tietokoneessa olevista ongelmista.

4.9 Tulosten tarkastelu ja analysointi

Kyselyyn saatiin 392 vastausta. Vastaajista 354 täytti suomenkielisen lomakkeen ja 38 ruotsinkielisen. Vastaajista oli diakoniatyöntekijöitä 377, teologeja kuusi ja kuusi vastaajaa kertoi, ettei hänellä ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa. Vastaajista naisia oli 355 ja miehiä 26. Muutama tieto puuttui.

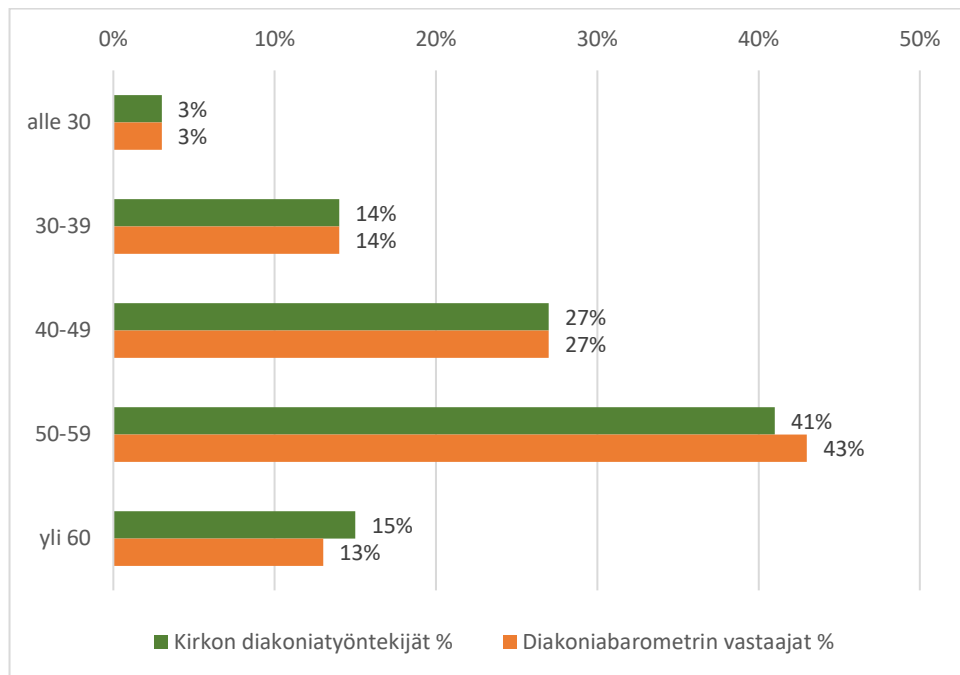
Ensimmäistä kertaa vastaajissa oli enemmän diakoneja kuin diakonissoja: 52 prosenttia diakoneja ja 42 prosenttia diakonissoja. Edellisessä vuoden 2016 barometrissa diakoneja

ja diakonisoja oli suunnilleen saman verran ja vuoden 2013 barometrissa diakonissat olivat vielä enemmistönä (Kiiski 2013, 16; Gävert 2016, 19).

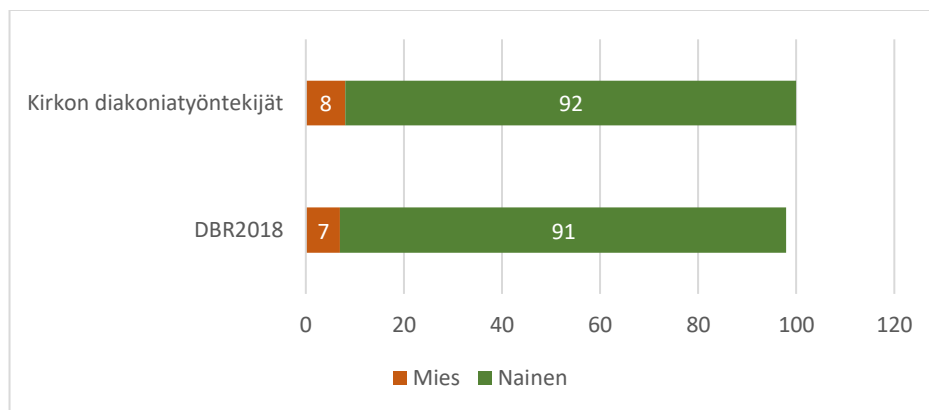
Kirkon työmarkkinalaitoksen mukaan vuonna 2017 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa oli 1 301 diakoniatyöntekijää (Kirkon työmarkkinalaitos 2018, 16). Tähän lukuun verrattuna kyselyn vastausprosentti oli 30 prosenttia. Myös kahden aiemman diakoniabarometrin vastausprosentit on saatu vertaamalla tähän lukuun. Vuoden 2013 diakoniabarometriin vastasi 472 henkilöä ja vastausprosentti oli 33,8. Vuonna 2016 vastaajia oli 303 ja vastausprosentti oli 22. Diakoniatyöntekijöiden määrä on vuoden 2013 barometrissa vähentynyt 95 työntekijällä. Diakoniabarometriin tiedot diakoniatyöntekijöiden määrästä perustuvat barometria edeltävän vuoden tilastoihin. Vuoden 2013 vastausprosenttiin verrattuna vuoden 2018 tulos on samaa tasoa ja vuoden 2016 vastausprosenttiin verrattuna huomattavasti parempi. Jos taas DBR2018 vastaajien määrää vertaa siihen lukuun, joka sai kyselylinkin (1 164 henkilöä), vastausprosentiksi saadaan 34 prosenttia. Täysin tarkan vastausprosentin saaminen on mahdotonta, sillä ei ole aivan tarkkaa tietoa siitä, kuinka monta diakoniatyöntekijää aineiston keräämisen aikaan oli kirkon työssä ja kuinka moni sai kyselylinkin. (Kiiski 2013; Gävert 2016.)

Koska diakoniabarometrin vastaajat ovat harkinnanvarainen näyte perusjoukosta, puhdasta tilastollista päättelyä tuloksista ei voi tehdä. Näytteellä voidaan kuitenkin saada oikea kuva perusjoukosta (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 106-107). Diakoniabarometrin tulosten luotettavuutta lisää se, että vastaajien jakaumat vastasivat hyvin kaikkien kirkon diakoniatyöntekijöiden vastaavia jakaumia iän ja sukupuolen suhteen. Vastaajien koulutustaustaa ja työkokemusta ei pystytty vertailemaan kaikkien diakoniatyöntekijöiden vastaaviin jakaumiin, sillä näitä tietoja ei järjestelmällisesti kerätä.

Kuvio 1. Kirkon diakoniatyöntekijöiden ja diakoniabarometrin vastaajien ikäjakaumat (%) (Kirkon työmarkkinalaitos 2018, 19). N=386.

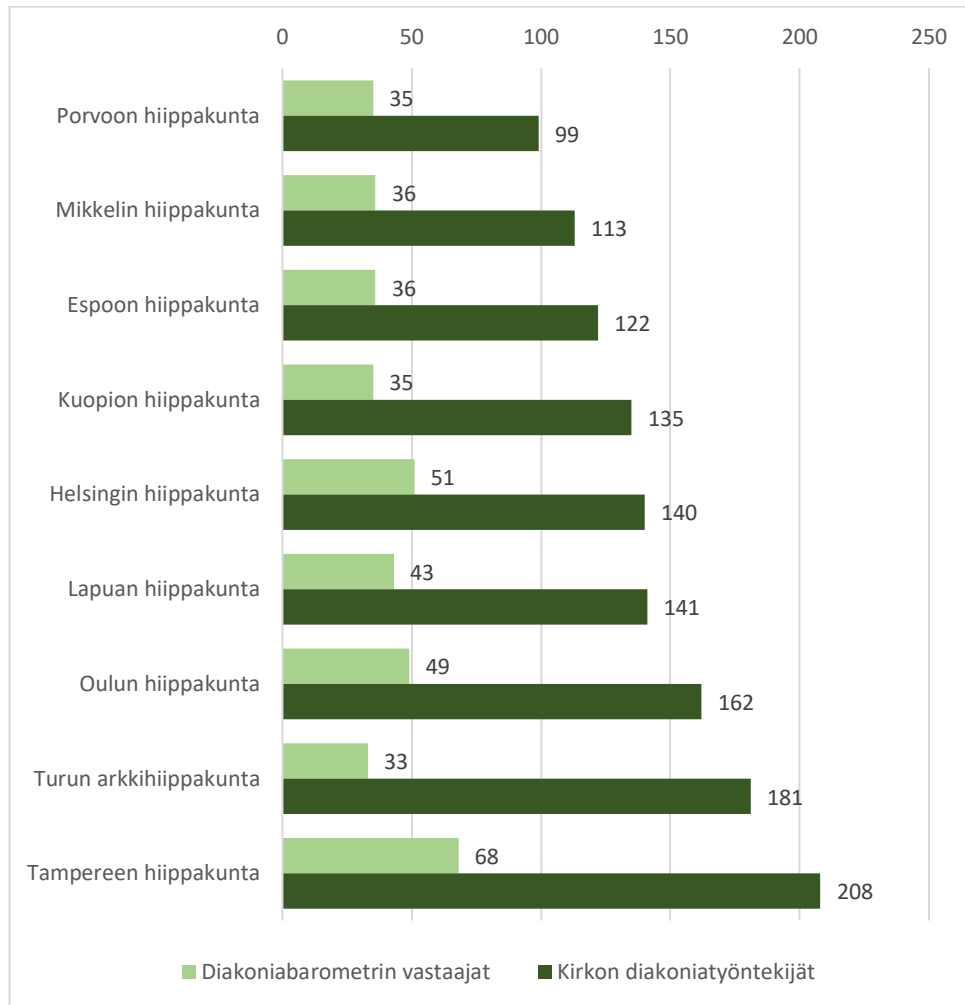


Kuvio 2. Kirkon diakoniatyöntekijöiden ja diakoniabarometrin vastaajien sukupuolijakaumat (%) (Kirkon työmarkkinalaitos 2018, 16). N=386.



Sen sijaan eri hiippakuntien vastaajamäärät vaihtelevat paljon verrattuna hiippakuntien diakoniatyöntekijöiden määrään. Määrällisesti eniten vastaajia oli Helsingin ja Tampereen hiippakunnista, suhteellisesti eniten Helsingin ja Porvoon hiippakunnista. Vähiten vastaajia oli Turun arkkihiippakunnasta. On vaikea sanoa, mikä vaikuttaa eri hiippakuntien vastaajien määrän vaihteluun.

Kuvio 3. Diakoniabarometrin vastaajat sekä kirkon työntekijät hiippakunnittain (Laurell 2018). N=386.



Webropol-verkkotyökalulla kerätty informaatio siirrettiin SPSS-ohjelmaan, jonka avulla tutkijat suorittivat aineiston tilastollisen analyysin. Ennen varsinaista analyysia aineistolle suoritettiin esitarkastus ja poistettiin toimimattomat muuttujat (Alkula ym. 2002, 151). Analyysimenetelminä käytettiin suoria jakaumia, prosenttilukuja, ristiintaulukointia, keskiarvoja ja -hajontoja, korrelaatioita sekä yksisuuntaista varianssianalyysia. Diakonia-työntekijöiden vapaat vastaukset on luokiteltu ja teemoiteltu aiheittain. Vapaiden vastauksien koodaamiseen on käytetty myös ATLAS.ti-ohjelmaa. Tulosten tarkastelu- ja analysointivaiheessa Diakonia-ammattikorkeakoulun opettaja Jouko Porkka oli tutkijoiden tukena opettaen tilastollisten menetelmien käyttöä.

Kukin tutkija kirjoitti oman teema-alueensa artikkeliksi SPSS-ohjelmalla saatujen tulosten pohjalta ja lisäsi Excel-ohjelmalla tehtyjä kuvioita ja taulukoita selkeyttämään ja kuvailemaan tuloksia. Tuloksia avaavia ja tukevia yksittäisten diakoniatyöntekijöiden kirjoittamia vastauksia avoimiin kysymyksiin otettiin mukaan raporttiin ja niiden yhteyteen kirjattiin työntekijän koulutus ja työskentelyhiippakunta, mikäli tiedot olivat saatavilla. Diakoniabarometrin ohjausryhmä kokoontui myös tulosten analysointi- ja kirjoittamisvaiheessa, ja tuloksia tarkasteltiin yhteisesti. Johtopäätöksiä on muotoiltu koko ohjausryhmän kesken.

Kyselyn viimeiseen avoimeen kysymykseen ”Jäikö meiltä jotain kysymättä?” tuli sata vastausta. Vastaukset olivat palautteita kyselystä, jatkotutkimusideoita sekä tarkennuksia aiempiin vastauksiin. Nämä vastaukset luettelointiin ja käytiin läpi. Aineisto jää seuraavien barometrien tekijöiden käyttöön.

4.10 Diakoniabarometri 2018 -raportin koostaminen

Tutkijat analysoivat kyselyn tulokset ja kirjoittivat kukin omat artikkelinsa helmi-toukokuun 2018 aikana. Raportin kirjoittamisen aikana ohjausryhmä kokoontui kaksi kertaa ja tapaamisissa hiottiin artikkeleiden sen hetkistä vaihetta. Esipuheen Diakoniabarometri 2018 -raporttiin kirjoittivat Mikko Malkavaara ja Esko Ryökäs. Koko raportin yhteiset johtopäätökset kirjoittivat Titi Gävert, Mikko Malkavaara ja Jouko Porkka. Tutkijat kirjoittivat teema-alueistaan myös tiivistelmät ruotsin- ja englanninkielisiä käännöksiä varten. Diakoniabarometri-raportin alaotsikoksi ja yhteiseksi teemaksi valittiin ”Yksinäisyyden monet kasvot”, sillä tuloksista nousi vahvasti esiin eri-ikäisten seurakuntalaisten ja myös työntekijöiden kokema yksinäisyys.

Raportin käsikirjoitus oli valmis kesäkuun 2018 alussa ja se siirtyi Kirkon tutkimuskeskukseen kielenhuoltoon ja taittoon. Taittovedos oli valmis elokuun 2018 alussa. Tutkijat ja ohjausryhmän jäsenet tarkistivat sen ja vedokseen tehtiin tarvittavat muutokset.

4.11 Tulosten julkistaminen

Prosessin alusta saakka oli tiedossa, että Diakoniabarometri 2018 julkaistaisiin Lahdessa, Kirkon Diakonian päivillä lauantaina 15.9.2018. Kirkon diakonian päivien järjestäjinä toimivat yhteistyökumppanit Diakoniatyöntekijöiden liitto ja Kirkkohallituksen diakonian ja sielunhoidon yksikkö. Tämä julkaisutapahtuma oli samalla tutkijoina toimineiden opiskelijoiden opinnäytetyöprosessiin kuuluva julkistamisseminaari. Tapahtumassa jaettiin painettua Diakoniabarometri 2018 -raporttia päivien osallistujille ja samaan aikaan julkaistiin linkki sähköiseen versioon sekä mediatiedote. Raportin viestintäsuunnitelmaa valmisteltiin ohjausryhmässä ja sähköpostiviestein. Viestintäsuunnitelman toteuttamiseen osallistuivat kaikki yhteistyötahot omilla kanavillaan.

Diakonian päivillä diakoniabarometrin tärkeimpiä tuloksia varten oli varattu aikaa yksi tunti. Tilaisuus oli Lahden Sibeliustalon isossa salissa ja osa päivien pääohjelmaa. Kuulijoita oli paikalla noin 700. Esityksen alussa oli tutkijoiden valmisteleva viiden minuutin mittainen aamun avaus, jonka sisältö nousi diakoniabarometrin avoimista vastauksista ja yksinäisyyden kokemuksista. Sen jälkeen jokainen tutkija esitteli lyhyesti omien artikkeliansa tärkeimmät tulokset PowerPoint-esityksen avulla. Lopuksi Titi Gävert, Mikko Malkavaara ja Jouko Porkka esittelivät koko raportin johtopäätökset.

Julkaisun yhteydessä Yle Lahti teki Diakoniabarometri 2018:sta uutissähkeen valtakunnallisiin radiouutisiin ja jutun nettisivuilleen. Ylen ruotsinkieliset nettisivut julkaisivat uutisen otsikolla: *Diakonibarometern: Ökad ensamhet och fattigdom bland befolkningen oroar kyrkans diakoniarbetare*. Julkaisun jälkeen tutkijat ovat antaneet haastatteluja useisiin medioihin, esimerkiksi Uusi Tie ja Valkeakosken Sanomat -lehtiin. Myös Kotimaa-lehti teki jutun Diakoniabarometrasta ja numeron pääkirjoitus otsikoi julkaisun otsikolla *Vuoden tärkein tutkimus*.

5 TULOKSET

5.1 Diakoniatyön haasteet muuttuvassa Suomessa

Diakoniatyön haasteita tarkasteltiin toimeentulotuen Kela-siirron, yhteiskunnallisten ja kirkollisten ilmiöiden, diakoniatyöntekijöiden työskentelypaikkakuntien huolenaiheiden sekä diakoniatyöntekijöiden oman toivon ylläpitäjien näkökulmista. Kela-siirtoa, yhteiskunnallisia ja kirkollisia ilmiöitä kartoittamaan käytettiin viisiportaista Likertin asteikkoa, huolenaiheet ja toivon kannattelijat olivat avokysymyksiä.

Tutkimustuloksista ilmeni, että Kela-siirto on näkynyt diakoniatyössä työmäärän lisääntymisenä. Puolet vastaajista oli joutunut avustamaan toimeentulotukihakemusten täyttämässä ja yli neljännes valitusten tekemisessä aiempaa enemmän.

Taloudellisen avustamisen haasteet näkyivät mielipide-eroina, kun kysyttiin kuuluuko se osaksi kokonaisvaltaista diakoniatyön auttamistyötä. Vain kaksi viidestä oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Samalla tuli ilmi kiinnostava muutos diakonia-asiakkaiden odotuksissa. Yli puolet kyselyyn vastanneista oli kohdannut asiakkaita, jotka pitää diakonia-apua subjektiivisena oikeutenaan. Se on reilusti enemmän kuin vuoden 2013 barometrin tuloksia Mikko Malkavaara ja Esko Ryökäs tarkastelivat. Silloin vain liki 16 prosenttia vastaajista oli kokenut asiakkaidensa mieltävän diakonia-avun subjektiiviseksi oikeudekseen. (Malkavaara & Ryökäs 2015, 118.)

Yhteiskunnallisista ja kirkollisista ilmiöistä kyselyyn vastanneilla oli hyvin yhteneväisiä mielipiteitä. Lähes jokainen vastaaja (99 %) piti toivon välittämistä diakoniatyön tärkeimpänä tehtävänä. Melkein kaikki (97 %) näkivät diakoniatyön erottuvan edukseen muista sosiaalisen avun muodoista. Diakoniatyöntekijöillä on sosiaalitoimeen ja Kelaan verrattuna vielä mahdollisuus kohdata ihminen ajan kanssa, ottaen selvää kaikista elämään vaikuttavista haasteista.

Miltei kaikki vastaajat (95 %) kokivat ammatillisen diakoniatyön puolustamisen tärkeäksi. Diakoniatyöntekijät ovat korkeasti koulutettuja alansa ammattilaisia eikä diakoniatyötä voi jättää vain vapaaehtoisten vastuulle. Diakoniatyössä ihmisten auttaminen vaatii

moninaista osaamista yhteiskunnallisista kysymyksistä, sosiaaliturvan etuuksista ja laajoista palveluverkostoista.

Yli yhdeksän vastaajaa kymmenestä (92 %) koki tärkeäksi osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun ja tuoda esille taloudellisen epätasa-arvon sekä ihmisten pahoinvoinnin. Diakoniatyöntekijät ovat aitiopaikalla todistamassa hyvinvointivaltion murenemistä. Muutoksen aikaansaamiseksi on tärkeä viestittää siitä, mitä diakoniatyössä nähdään ja tehdään, niin oman työyhteisön sisällä kuin ulkomaailmaankin.

Yhteiskunnallisia arvoja peilattaessa myös kestävän kehityksen tukeminen ja huomioonottaminen diakoniatyön suunnittelussa ja auttamistyössä koettiin tärkeäksi. Valtakunnallisesti yli kahdeksan vastaajaa kymmenestä piti sitä tärkeänä. Hiippakuntatasolla suurinta kestävän kehityksen huomioon ottaminen oli Helsingissä, jossa yli yhdeksän vastaajaa kymmenestä koki sen tärkeäksi.

Diakoniatyöntekijöiden huolenaiheet liittyivät niin ikään yhteiskunnallisiin ilmiöihin. Läpi Suomen huolettivat yksinäisyys, köyhyys, päihdeongelmat ja työttömyys. Yli 100 000 asukkaan kunnissa huolta aiheuttivat lisäksi liian kalliit vuokrat ja pienemmillä paikkakunnilla sosiaali- ja terveystalouden heikentyminen.

Omaa toivoaan diakoniatyöntekijät kertoivat kannattelevansa uskomalla Jumalaan, rukouksella sekä läheisillä ihmissuhteilla. Lisäksi siinä auttavat hyvien asioiden huomioiminen ja itsestä huolehtiminen.

Tulevaisuus haastaa diakoniatyöntekijät miettimään taloudellisen avustamisen käytäntöjä, oman ammattiasemansa sekä heikommassa asemassa olevien puolustamista kirkollisesti ja yhteiskunnallisesti. Ammatillisen diakoniatyön tarve ei Suomesta ole katoamassa.

5.2 Diakoniatyön viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio

Tässä tutkimuksen osa-alueessa pyrittiin ensimmäistä kertaa kartoittamaan diakoniatyön viestinnän ja vaikuttamisen nykytilaa sekä sitä, miten ja millaisena digitalisaatio

näyttäytyy diakoniatyössä. Viestinnän nykytilan kartoittaminen aloitettiin monivalintakysymyksillä siitä, kuka tai ketkä hoitavat diakoniatyön viestinnän seurakunnissa. Suurin osa vastaajista kertoi, että yleisimmin diakoniatyön viestintää toteuttavat kaikki diakoniatyöntekijät yhdessä.

Monivalintakysymyksillä selvitettiin myös sitä, mitä viestinnän välineitä käytetään diakoniatyön viestinnässä ja miten suunnitelmallista viestintä on seurakunnissa. Yleisimmin käytettyjä viestinnän välineitä olivat seurakuntien verkkosivut, sähköposti sekä esitteet ja mainokset. Sosiaalisen median palvelun Facebookin käyttö on kuitenkin noussut perinteisempien viestintäkanavien rinnalle, kun yhdeksän vastaajaa kymmenestä oli ottanut sen käyttöönsä diakoniatyön viestinnässä. Diakoniatyön omien viestintäsuunnitelmien käyttö on vielä melko harvinaista, sillä vain 12 prosenttia vastaajista kertoi työskentele seurakunnassaan diakoniatyöllä olevan oma viestintäsuunnitelma.

Vaikuttamisviestinnän tärkeimpinä tavoitteina vastaajat pitivät ihmisarvon puolustamista, avuntarvitsijoiden tavoittamista ja diakoniakasvatusta, eli hyvän tekemiseen innostamista. Tulosten mukaan seurakunnissa pidetään diakoniatyöstä kertomista tärkeänä, mutta silti vastaajista 11 prosenttia koki, että heidän osallistumistaan vaikuttamisviestintään rajoitetaan. Diakoniatyöntekijät kertoivat pitävänsä aktiivisesti yhteyttä yhteistyökumppaneihin ja moniammatillisiin verkostoihin ja esimerkiksi 59 prosenttia kertoi seuraavansa aktiivisesti oman paikkakuntansa verkkokeskusteluja. Kuitenkin verkkokeskusteluihin osallistumisaktiivisuus oli vähäisempää, sillä 39 prosenttia vastaajista kertoi osallistuvansa niihin.

Diakoniatyön arjessa digitalisaatio näkyy työntekijöille sähköisinä työvälineinä. Tulokista selvisi, että yleisin käytössä oleva sähköinen palvelu oli asiakasrekisterijärjestelmä. Asiakasrekisterijärjestelmä oli käytössä useimpien seurakuntien diakoniatyössä. Seitsemän prosenttia vastaajista kertoi tekevänsä palveluneuvontaa ja -ohjausta verkossa. Sielunhoidollisia keskusteluja yksityisviesteinä kävi säännöllisesti vain neljä prosenttia vastaajista. Verkossa toteutettava diakoninen palvelu oli siis tässä suhteessa vielä vähäistä.

Avoimella kysymyksellä “Miten koet palveluiden digitalisoitumisen diakoniatyössä?” tuli vastauksia 285 kappaletta. Kysymys jätettiin tarkoituksella monitulkintaiseksi, jotta vastaajat saisivat esittää mahdollisimman vapaasti omat näkemyksensä asiasta.

Vastauksissa käsiteltiin digitalisaatiota sekä työntekijän että diakoniatyössä kohdattujen ihmisten näkökulmasta. Yhteisenä huolenaiheena vastauksista nousi digitalisaation edesauttama ihmisten eriarvoistuminen yhteiskunnassa. Lisäksi vastauksissa painottui se, että ihmisten henkilökohtainen kohtaaminen kasvotusten on diakoniatyön ydintehtävää, jota palveluiden digitalisoitumisen ei tulisi syrjäyttää.

Diakoniatyön arjessa sähköiset työvälineet ovat toisaalta helpottaneet työntekoa ja nopeuttaneet kommunikointia sekä madaltaneet ihmisten kynnystä ottaa yhteyttä työntekijöihin ja lisänneet tavoitettavuutta. Toisaalta vastaajat kokivat moninaisten työssä käytettävien sähköisten työkalujen ja sosiaalisen median lisänneen heidän työmääräänsä ja vievän työaikaa. Tähän liittyi olennaisesti resurssien ja työvälineiden ajanmukaisuuden sekä niiden käyttöön tarvittavan koulutuksen tarve. Digitalisaatiossa nähtiin myös “ajan henki” sekä mahdollisuudet diakoniatyön kehittämisen kannalta. Vastauksista nousi esille se, että myös diakoniatyön tulee pysyä mukana yhteiskunnan muutoksessa.

5.3 Diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen kristillinen orientaatio

Diakoniatyöntekijöiden kristillistä orientaatiota kartoitettiin monivalintakysymyksellä ja Likertin asteikoilla Jumalaan uskomisen, henkilökohtaisten hengellisten tapojen sekä työtapojen kautta. Tuloksista ilmeni, että diakoniatyöntekijöiden hengellinen orientaatio on vahva ja sitä ylläpitävät sekä usko Jumalaan että rukous.

Hengellisyys näyttäytyy diakoniatyössä tekoina ja tavassa, jolla diakoniatyöntekijät kohtaavat ihmisiä. Jokainen ihminen on Jumalan kuva. Jokainen on tasavertainen ja arvokas hyvine ja huonoine ominaisuuksineen.

Hengellinen työote kaipaisi vahvistusta oma-aloitteiseen hengellisten asioiden puheeksi ottamiseen asiakastyössä. Ulla Jokelan (2011, 146–150, 194–195) tutkimuksessa ilmeni asiakkaiden odottavan työntekijän tekemän aloitteen hengellisistä asioista puhumisesta.

Työyhteisön kristillisyyden kartoittamisen välineenä oli viisiportainen Likertin asteikko. Tarkasteltaessa työyhteisöjen spiritualiteettia moni asia painottui asteikon positiiviseen pätyyn. Lähes kaikki vastaajat (99 %) pitivät omaa työtään merkityksellisenä ja työn

hengellistä luonnetta tärkeänä (95 %). Miltei yhdeksän kymmenestä (87 %) näki omat kehittymismahdollisuutensa työn kautta hyvinä. Yli kahdeksan kymmenestä (84 %) kertoi löytävänsä keskustelukumppanin silloin, kun työssä jokin huolettaa. Kahdeksan kymmenestä (80 %) koki työpaikan ja omien arvojen olevan yhteneväiset.

Työyhteisöjen kristillisyyden kokemuksia rasittavat kokemukset vuorovaikutusongelmista (22 %) ja vaikeudesta luottaa työyhteisön kykyyn tarttua ongelmiin silloin, kun niitä ilmenee (38 %). Työyhteisöongelmissa hyvän esimiestyön merkitys korostuu.

Lopuksi diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen hengellisyyttä tarkasteltiin julkikristittynä elämisen kokemusten kautta, jota kysyttiin avokysymyksellä. Haasteita julkikristittynä olemiseen toivat kirkon saama kritiikki ja julkisuuskriisit mediassa, ennakkoluulojen kohtaaminen, asenteiden koventuminen ja muiden toimesta tarjoiltu ”sädekehän sovittelu paremman ihmisen merkiksi?”. Pienillä paikkakunnilla jatkuva esillä olo koettiin sekä haasteeksi että voimavaraksi. Enemmistö vastaajista kuitenkin koki elämänsä julkikristittynä helpoksi ja ongelmattomaksi. Diakoniatyötä koettiin arvostettavan ja kristillisen uskon koettiin olevan osa omaa identiteettiä, jolloin se ei aseta haasteita työn ulkopuolellekaan.

5.4 Diakoniatyön arki

Diakoniatyön arki osiossa haluttiin selvittää, keitä diakoniatyöntekijät kohtaavat työssään. Tutkimukseen oli valittu 19 huono-osaisuuden aiheita ajankohtaisista teemoista ja edellisen diakoniarobarometrin mielenkiintoisista havainnoista. Tutkimus paljasti, että diakoniatyöntekijät kohtasivat työssään viikoittain eri-ikäisiä yksinäisiä. Peräti 80 prosenttia pienten paikkakuntien diakoniatyöntekijöistä kohtasi yksinäisen ikäihmisen viikoittain. Tuttuus ja ikäihmisten osuus väestöstä voisivat olla selittäviä tekijöitä tähän. Työikäisten miesten yksin asuminen on lisääntynyt merkittävästi. Työikäisten yksinäisyyttä esiintyy erityisesti elämänkriisien yhteydessä. Suurkaupungeissa työikäisiä yksinäisiä kohtasi viikoittain joka toinen diakoniatyöntekijä. Yksinäisiä nuoria aikuisia kohtasi vastaavasti joka kolmas diakoniatyöntekijä. Erityisesti nuorten aikuisten kohdalla herää kysymys, onko yksinäisyys juurisyynä muihin ongelmiin vai seurausta, sillä tutkimuksessa kohdattiin lähes yhtä usein nuoria aikuisia, joilla oli mielenterveys- tai päihdeongelma.

Diakoniatyöntekijät kohtasivat nyt harvemmin päivittäin ruoka-apuun turvautuvia kuin kolme vuotta aiemmin. Päivittäin heitä kohtasi 60 prosenttia diakoniatyöntekijöistä. Vähennystä oli tapahtunut 15 prosenttiyksikköä aiempaan tutkimukseen verrattaessa. Huolestuttava havainto oli terveydestä tinkivien osuus. Viikoittain heitä kohtasi jo lähes joka toinen diakoniatyöntekijä, kun aiemmassa diakoniabarometrissa heitä kohtasi joka neljäs. Mielenkiintoisen tästä tekee se, että terveydenhoidon menot kuuluvat Kelan myöntämän toimeentulotuen piiriin. Kertooko siis saatu tulos ihmisten tietämättömyydestä tai kyvystä hakea toimeentulotukea. Toisaalta ristiriitaa lisää myös se, että muutokset kahden viimeisen barometrin välillä olivat vähäiset, kun kysyttiin henkilöitä, jotka eivät kyenneet hakemaan sosiaali-/kelan etuuksia.

Työaika koskevassa avoimessa kysymyksessä diakoniatyöntekijöistä noin 40 prosenttia ilmoitti työnsä olevan osa-aikaista tai siihen kuuluvan tehtäviä, joita ei itse miellä diakoniatyöhön kuuluviksi. Työ sisälsi usein kasvatusta, lähetystä tai yleistä seurakuntatyötä. Rippikoulua ei myöskään mielletty diakoniatyöksi, vaikka yli puolet diakoniatyöntekijöistä vastasi sen kuuluvan työtehtäviin vähän ja vain kaksi prosenttia paljon. Uusi rippikoulusuunnitelma on haaste diakoniatyöntekijöille, sillä sen mukaan rippikoulu luo elämänyhteyttä ihmisten välillä ja syventää ymmärrystä lähimmäisenrakkaudesta opettamalla näkemään ympäröivää maailmaa ja ihmisen hätää sen keskellä.

Vertailtaessa hengellisen työn osa-alueita erikokoisissa seurakunnissa havaittiin merkittäviä eroavuuksia. Alle 10 000 asukkaan kunnissa joka toinen työntekijä vastasi hartauksien kuuluvan työtehtäviin vähintään melko paljon. Kaikkein suurimmissa seurakunnissa joka kolmas ilmoitti, etteivät hartaudet kuulu työnkuvaan lainkaan. Lähes joka kymmenes diakoniatyöntekijä vastasi seurakunnan jumalanpalveluksiin osallistumisen työtehtävänä vievän melko paljon aikaa. Diakoniatyöntekijän itsenäisesti pitämä sanajumalanpalvelus oli vierasta.

Diakoniatyöntekijän viemä yksityisen ehtoollinen konsekroiduin ehtoollisainein on vähitellen saamassa sijaa seurakunnissa. Tehtävä sopii diakoniatyön työnkuvaan, sillä siinä kohdataan syrjään jäänyt ihminen, joka ei muutoin voi osallistua seurakunnan yhteiseen ehtoollisenviettoon. Diakoniatyöntekijän viemä yksityinen ehtoollinen oli edelleen kokematta yli puolella Diakoniabarometri 2018:sta vastaajista.

5.5 Diakoniatyötä tukevat rakenteet

Diakoniatyötä tukevia rakenteita tutkinut osa-alue etsi vastauksia kysymyksiin, miten työn kuormitus, omat voimavarat ja työalajohtaminen vaikuttavat työn tekemiseen. Työtä tukevien rakenteiden tarkoituksena on mahdollistaa työntekijän pysyminen toimintakykyisenä ja hyvinvoivana.

Ensimmäiseksi mukaan otettiin Diakoniabarometri 2013:sta tutut kysymykset työn kuormittavuudesta ja omista voimavaroista. Sekä kuormitustekijöitä että voimavaratekijöitä valittiin vuoden 2018 kyselyyn 21 kappaletta. Vastaajien mukaan eniten kuormittivat työn moniulotteisuus, diakonian viran liian matala palkkataso, työn vaativuus, vaikeat asiakastapaukset ja jatkuva kiire. Eniten kuormittavien tekijöiden lista on muuten sama kuin vuoden 2013 barometrissa, mutta työn moniulotteisuus on hypännyt kärkeen. Tulosten mukaan henkinen, fyysinen ja seksuaalinen häirintä kuormittivat työpaikoilla hyvin vähän. Vastaajien voimavaroista tärkeimmät olivat usko Jumalaan, perhe ja ystävät, työn hyvät puolet, huumori ja rukous.

Vastaajien kokemusta esimiehen antamasta tuesta on kysytty useassa barometrissa. Diakoniabarometri 2018:n tulokset ovat huolestuttavasti huonontuneet vuoden 2016 barometrin tuloksista. Riittävästi tukea esimieheltään koki saavansa 28 prosenttia vastaajista, kun vuoden 2016 vastauksissa riittävää tukea koki saavansa 35 prosenttia. Vielä suurempi ero on niiden vastaajien määrässä, jotka kokivat saavansa esimieheltä tukea liian vähän: prosenttiosuus on noussut vuoden 2016 vastausten 21 prosentista 31 prosenttiin.

Kysyttäessä koulutusmahdollisuuksista vastaajat ilmoittivat olevansa tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa osallistua koulutuksiin. Vastaajat kokivat myös itsellään olevan hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita.

Kuten aiemmissakin diakoniabarometreissa, vastauksista voi huomata lähiesimiehen koulutustaustalla olevan merkitystä. Esimies, jolla on diakonia-alan koulutus, koetaan positiivisempänä ja luotettavampana ja esimiehen diakonia-alan koulutuksella on olennainen vaikutus työn sujuvuuteen ja työssä jaksamiseen. Jotta diakonia-alan esimiehet ja työntekijät jaksaisivat antoisassa, mutta kuormittavassa työssään paremmin, diakonia-alan palkkoja on tarkistettava ylöspäin.

Työtä tukevat rakenteet -osio sisälsi myös kysymyksiä diakonian viroista. Puolessa vastaajien seurakunnista ei ollut lainkaan avoinna virkoja tai sijaisuuksia vuonna 2017. Hakijamäärät ovat kasvaneet erityisesti Espoon, Helsingin ja Tampereen hiippakunnissa ja entisestään vähentyneet Kuopion ja Mikkelin hiippakunnissa. Neljänneksessä vastaajien seurakunnista oli jäädytettyjä tai sijaisjärjestelyin täytettyjä virkoja: eniten Tampereen hiippakunnassa ja vähiten Kuopion hiippakunnassa.

6 ARVIOINTI JA AMMATILLINEN KASVU

6.1 Tavoitteiden toteutuminen

Diakoniabarometriä tavoitteena on ollut kerätä diakoniatyöntekijöiden omia mielipiteitä ja ajatuksia työalan ja yhteiskunnan ajankohtaisista asioista, ja tiedottaa tuloksista työntekijöille, työyhteisöille ja yhteistyökumppaneille. Diakoniabarometri 2018 osalta tavoitteessa onnistuttiin. Barometriin valikoitui vain pieni osa diakoniatyötä koskevia tärkeitä asioita, mutta eri osa-alueiden mittareilla saatiin oikeaa tietoa näiltä alueilta. Barometrin ideointi, suunnittelu, toteutus ja julkistaminen tapahtuivat aikataulussa, korrektisti ja hyvien tutkimuskäytäntöjen mukaisesti. Tutkijaryhmä teki paljon töitä yhdessä ja erikseen, ja ratkaisevassa roolissa oli ohjausryhmän vahva tuki.

Tutkimuksen tavoitteena oli myös hyvä vastausprosentti. Alussa oli hieman epävarmaa, tavoittaako kyselylinkki vastaajia tarpeeksi kattavasti. Tästä huolimatta vastausprosentti oli kohtalainen 30 prosenttia ja vastaajien ikä- ja sukupuolijakaumat vastasivat hyvin kirkon diakoniatyöntekijöiden yleistä jakaumaa. Huomionarvoista on se, että avoimiin kysymyksiin tuli vastauksia erittäin runsaasti.

Diakoniabarometri 2018 oli työelämälähtöinen opinnäytetyö ja se hyödytti tutkijoita ja yhteistyötahoja merkittävällä tavalla. Opinnäytetyön tutkimuksen tekijät voivat omalta osaltaan edistää tulosten hyödyntämistä käytännön työssä. Diakoniabarometri-prosessi oli rankka ja tiiviisti aikataulutettu, mutta sopiva opinnäytetyöksi.

6.2 Oma ammatillinen kehittyminen

Päivi Isomäki: Osallistuminen Diakoniabarometri 2018 -kyselytutkimuksen tekemiseen on ollut erittäin merkittävä ammatillinen kokemus. Ensimmäistä kertaa on tuntunut siltä, että on tekemässä oikeasti työelämää ja omaa alaa hyödyttävää tutkimusta. Vaativa ja muiden asettama aikataulu oli tiukka, mutta toisaalta oli helppo mennä valmiin tutkimusmallin mukaan. Barometriprosessi on sitonut yhteen koko hienon YAMK-koulutuksen.

Merkittävää oli myös barometritulosten esittely isossa kirkollisessa tapahtumassa ja siitä saatu hyvä palaute.

Ammatillista kehittymistä on tapahtunut sekä tutkimuksen tekemisen että diakoniatyön näkökulmista. Laajan kvantitatiivisen tutkimuksen tekeminen ja erilaisiin sähköisiin työvälineisiin perehtyminen on antanut itseluottamusta ja uutta ymmärrystä tutkimuksen maailmasta. Tätä ei olisi tapahtunut ilman Jouko Porkan kannustavaa tukea. Diakoniatyön näkökulmasta työn eri vaiheissa on pohdittu alan ajankohtaisia ilmiöitä sekä saatu näkyville, mitä muut niistä ajattelevat. Ajatuksia on kulkenut oman työn ja tutkimustyön välillä koko ajan. Koen tehtäväkseni pitää keskustelua yllä diakoniabarometrin aiheista myös koulutuksen jälkeen. Monen asian taustaksi on nyt tutkittua tietoa ja on myös helppompaa hankkia sitä lisää. Prosessi hyödyntää koko tiimiäni ja työyhteisöäni.

Aivan ratkaisevaa prosessissa on ollut tutkijaryhmän hyvä yhteistyö ja toimivuus. Kaikki ovat hyviä diakoniatyöntekijöitä ja taitavia tutkijoita ja ovat osallistuneet prosessiin luottavasti, ahkerasti ja antaumuksella. Vaikka mielellään teen asioita yksin, tässä prosessissa on ollut helppo tehdä yhdessä. Ohjausryhmän yhteistyötahojen ammattilaiset taas ovat opettaneet tutkimuksen, viestinnän ja yhteistyön eri näkökulmia.

Johanna Lehmusmies: Barometriprosessiin osallistuminen vahvisti yhteiskunnallisen vaikuttamisviestinnän kaipuutani. AMK-opintojen aikana opetettiin, että diakoniatyö on vaikuttamistyötä heikommassa asemassa olevien hyväksi. Työn arki on kuitenkin osoittautunut toisenlaiseksi. Vaikutamme jatkuvasti heikompien asemaan, mutta vain yksilötasolla. Samaan aikaan työmme tavoitteet ovat usein tuntemattomia jopa työyhteisöjemme muille jäsenille. Emme mainosta diakoniatyön palveluita asiakastulvan pelossa ja annamme samalla mahdollisuuden ammatillisen diakoniatyön alasajoon, kun käyntitilatot pikkuhiljaa hiipuvat työntekijämäärän vähentyessä.

Diakoniatyöntekijänä oppii tekemään työtä yksin ja oman työpöydän ääreen on helppo piiloutua. Se on minulle myös nautinto. Tämä prosessi, joka oli täynnä monen henkilön yhteistä aherrusta, sai arvostamaan yhteistyön mahdollisuuksia. Yksin tehdessä sokeutuu omalle tekemiselleen, mutta yhteistyötä tehdessä sekä mieli että näkökulmat avartuvat. On pakko haastaa itseään niin rohkeaan vuorovaikutukseen kuin toisten kuuntelemiseenkin.

Barometrikyselyn tuloksista on nähtävissä, miten tahto yhteiskunnalliseen diakonia- viestintään kytee ammattikunnassamme. Vaikuttamisviestinnän tapoja on monenlaisia ja tämä koulutuskokonaisuus on auttanut hahmottamaan joitakin niistä. Tutkimustyö opiskelijatovereiden ja työelämän edustajien kanssa on opettanut samalla ymmärtämään sen, että myös diakoniatyö on tiimipeliä. Diakoniatyön Suomen edustusjoukkueeseen kuuluu vielä noin 1300 jäsentä. Joukossa on voimaa, kun sen kanavoi oikein.

Diakoniatyöntekijät kulkevat marginaalissa eläjien rinnalla, tuoden toivoa joskus täysin toivottomiin tilanteisiin. Mielenpidon ja asenteiden tutkiminen on tärkeää jo työn kehittämisen näkökulmasta. Tutkimuksen kautta tällaista tietoa voi kerätä ja käyttää hyödyksi ihmisten elämänlaadun parantamiseksi. Tieto tuo näkyviin uusia näkökulmia ja antaa mahdollisuuden suunnitella työtä, kohdentaen käytettävät resurssit järkevästi. Määrällisen tutkimuksen menetelmät ja SPSS-ohjelman opettelu ovat innostaneet pohtimaan, miten omaa osaamista voisi myös jatkossa käyttää diakoniatyön hyväksi.

Vahvin anti barometriprosessilla on kuitenkin ollut työn hengellisyyden hahmottamisessa. Olemme hengellisen viran haltijoita ja käytössämme on kattava arsenaali rakkau- den sanoja, rakkau- den tekojen rinnalle. Kristus kulkee rinnallamme tukien ja rohkaisten. Kuten Vantaan seurakuntien sloganissa sanotaan, myös minun mielestäni *on oltava rohkeasti armon asialla.*

Päivi Salojärvi: Diakoniabarometri 2018 tekemisessä suurimmat ammatilliset haasteet olivat ajankäyttö, tiimi- ja ohjausryhmätyöskentely sekä useat itselleni entuudestaan vieraat työskentelyalustat.

Barometrin teon aikataulu kulki etuajassa opiskeluun liittyviin opinnäytetyötä tukeviin opiskelupäiviin nähden. Tästä syystä tutkimuksen tekoon liittyvät opinnot eivät täysin tukeneet työskentelyä vaan asioita joutui opiskelemaan itsenäisesti. Myös tutkimuksessa käytetyt oppimisalustat sai ottaa haltuun melko itsenäisesti. Uusien asioiden oppiminen ja kiristynyt aikataulu tekivät keväästä 2018 hyvin raskaan. Mutta kaikesta huolimatta barometri ja muu opiskelu edistyivät sekä kulkivat rinnan työn teon ja yksityiselämän kanssa.

Suurinta ammatillinen kehittyminen oli tiimi- ja ohjausryhmätyöskentelyssä. Elämäni aikana olen lähes aina tehnyt töitä yksin tai kasvotusten työparin kanssa, suunnittelusta arviointiin. Barometri toteutettiin tehokkaan tiimin kanssa hyvin paljon sähköisiä työvälineitä hyväksikäyttäen. Itselleni oli vierasta käsitellä jaettava informaatiotulvaa ja siksi en ymmärtänyt jakaa omastani tarpeeksi. Omat taidot sekä taitamattomuus oli hyväksyttävä. Yhteinen tavoite ja kannustava ilmapiiri kuitenkin lujitti uuden oppimista ja työn eteenpäin vientiä.

Ohjausryhmätyöskentely toi työhön uusia näkökulmia sekä kritiikkiä. Ammatillista kehittymistä oli oppia löytämään oikeat asiat tiedon paljoudesta sekä toisaalta luottamaan omiin ajatuksiin ja kirjoittamiin teksteihin.

Barometritutkimuksen tekeminen ja saadut tulokset tukivat omaa diakoniatyöntekijän identiteettiä. Se vahvisti käsitystä työn tekemiseen liittyvistä valinnoista, mutta toisaalta herätti kysymyksiä työhön liittyvistä painopistealueista. Tämäkin tutkimus innosti tutkimaan jatkossakin sekä osallistumaan muiden tekemiin tutkimuksiin. Barometrasta nyt pois jääneet tekemäni havainnot houkuttavat minua tuomaan niitä esiin jossakin toisessa yhteydessä. Barometrin saama julkisuus hämmensi, mutta toisaalta vahvisti sitä, että muutosta ei voi saada aikaan vain tuntemusten kautta vaan tutkimalla ja vaikuttamalla.

Veera Wallenius: Vuonna 2005 valmistuessani Diakista muistan pohtineeni sitä, miten noviisi vielä ammatissani olen ja olenkohan koskaan niiden työtovereideni kaltainen, jotka edustivat vahvaa asiantuntijuutta työyhteisössä. Muistin nämä ajatukseni uudelleen nyt, tarkastellessani ammatillista kehittymistäni, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyöprosessissa. Työvuosien aikana olen halunnut kehittää diakoniatyön työtapoja vastaamaan tämän päivän yhteiskunnallisia tarpeita. Olen ideoinut, innovoinut, kyseenalaistanut ja usein myös turhautunut. Hakeuduin opiskelemaan lisää, että saisin lisää valmiuksia työn kehittämiseen. Tuntuu siltä, että vasta ylemmän ammattikorkeakoulun opinnot ja tutkijana toimiminen diakoniabarometrissa ovat vastanneet kaipaamaani haasteeseen.

Tutkimusalueeni *diakoniatyön viestintä, vaikuttaminen ja digitalisaatio* ovat kiinnostuksen kohteitani, joten kun sain kyseisen alueen tutkittavaksi asetin omat tavoitteeni korkealle. Jopa niin korkealle, että kuluneet kuukaudet tutkimuksen parissa ovat tehneet hyvin

nöyräksi. Vaikka aihepiiriin paneutuminen on ollut erittäin mielenkiintoista ja syventänyt tietämystäni, ovat minulle uuden tutkimusmenetelmän ja SPSS- sekä ATLAS.ti-ohjelmien opettelu olleet haasteita, jotka tuntuivat alussa erittäin vaativilta. Määrällisen tutkimuksen haltuun ottaminen onkin ollut yhtä haastava prosessi kuin esimerkiksi vieraan kielen opiskelu, mutta samalla se on sisältänyt vähintään yhtä paljon uuden oppimisen riemua. On ollut erittäin palkitsevaa ja opettavaista huomata, kuinka nopeasti vaadittavat taidot ja tiedot ovat olleet opittavissa. Opinnäytetyötiimin ja ohjausryhmän tuki ovat olleet korvaamattomia ja auttaneet eteenpäin niinä hetkinä, kun on tuntunut ettei tutkimus etene.

Diakoniabarometria päivätyön ohessa tehdessä on diakoniatyön arjen näkökulma ollut koko ajan mielessäni. Olen pohtinut sitä, miten työtä voi kehittää niin, että tutkimustuloksista nousevat kehittämistarpeet tulisivat huomioiduksi. Jatkotutkimuksen tekeminen olisi kiinnostavaa tai mahdollisuus työskennellä tutkimusaiheiden parissa vielä enemmän.

Itsensä johtamisen merkitys on myös korostunut tässä prosessissa. Tiukka aikataulu ja tiimin luoma positiivinen paine ovat toimineet tehokkaina kannustimina, mutta kukaan ei kuitenkaan seurannut päivittäin tai edes viikoittain työn edistymistä, vaan se on ollut omasta itsestä kiinni. Ajattelen, että vaikka ammatillisessa kasvussa olen tullut pitkälle noviisiajoista ja uskallan jopa kutsua itseäni asiantuntijaksi, on minun kehityttävä työksäni jatkuvasti, koska toimintaympäristö muuttuu koko ajan.

6.3 Tulosten merkityksen arviointi

Diakoniabarometri 2018 -tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina, koska vastausprosentti oli kohtalainen ja vastaajien jakaumat vastasivat hyvin kaikkien kirkon diakoniatyöntekijöiden jakaumia. Tutkimustulokset voidaan yleistää koko tähän perusjoukkoon. Tutkimustyö on tehty huolellisesti valmistellen ja ottaen eettiset näkökohdat huomioon tutkimuksen joka vaiheessa. Ohjausryhmän jäsenten asiantuntemus on ollut tutkijoiden käytettävissä koko prosessin ajan.

Diakoniabarometri 2018 oli jo kymmenes diakoniabarometritutkimus. Voidaan sanoa, että kyseessä on luotettava ja luotettu tutkimussarja, joka mittaa osittain samojen asioiden

muutosta tai muuttumattomuutta, mutta myös kunkin ajankohdan keskeisimpiä uusia kysymyksiä. Diakoniabarometri 2018 julkaistiin Kirkon tutkimuskeskuksen tutkimussarjassa kirjana ja sähköisenä, ja tätä kautta se on hyvin käytettävissä ja tavoitettavissa.

Diakoniabarometri 2018 hyödyttää diakoniatyötä merkittäväällä tavalla, kuten myös aiemmat diakoniabarometrit. Se antaa diakoniatyöntekijöille tietoa kollegoiden mielipiteistä ja näkemyksistä ympäri Suomen. Diakoniabarometrin tuloksia voi esitellä omassa työympäristössään ja saada siitä taustatukea asioiden eteenpäin viemiselle. Diakoniabarometrin käyttöä näissä tarkoituksissa on syytä tehostaa, jotta kirja ei jää pölyttymään kirjahyllyyn. Barometrin tulosten aktiivinen hyödyntäminen arkityössä lisää myös kiinnostusta tulevien barometrien tekemiseen. Diakoniabarometrien tekemistä kannattaa jatkaa, jotta arvokasta auttamistyötä tekevien diakoniatyöntekijöiden ääni ja heidän kauttaan heikkojen ääni pääsee jatkossakin kuuluviin.

LÄHTEET

- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (2002). *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. Helsinki: WSOY.
- Ammattinetti. Ammatit. *Diakoniatyöntekijä*. Saatavilla 16.9.2018 http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/112_ammatti
- Gothóni, R., Kolkka, M., Hyväri, S. & Vuokila-Oikonen, P. (2016) *Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Työelämälähtöinen osallistava kehittäminen*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla: 16.9.2018 <http://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793492>
- Gothóni, R. & Juntunen, E. (2016). Työn merkityksellisyys ja spiritualiteetti Diakin työyhteisöissä. Teoksessa M. Valtonen, M. Malkavaara & R. Gothóni, *Muutosvoimaa – Tutkielmia Diakista ja teologiasta* (s. 53–78). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Gävert, T. (2016). *Diakoniabarometri 2016*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 45. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Saatavilla 16.9.2018 <http://sakasti.evl.fi/verkkojulkaisu45>
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. (2009). *Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.
- Helin, M., Hiilamo, H. & Jokela, U. (2010). *Diakoniatyö – Asiakkaan palveluksessa*. Helsinki: Edita.
- Isomäki, P., Lehmusmies, J., Salojärvi, P. & Wallenius, V. (2018). *Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 56. Saatavilla 15.9.2018 <http://www.sakasti.evl.fi/verkkojulkaisu56>
- Jokela, U. (2011). *Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa*. (Diakonia-ammattikorkeakoulu A Tutkimuksia 34.) Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 16.9.2018 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27857/diakonia.pdf>
- Juhanko, J. & Jurvansuu, M. (toim.) (2015). *Suomalainen teollinen internet – Haasteesta mahdollisuudeksi*. Taustoittava kooste. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos. ETLA Raportit 5.1.2015. Saatavilla 16.9.2018 <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-42>

- Juholin, E. (2017). *Communicare!/: viestinnän tekijän käsikirja*. Helsinki: Infor.
- Juholin, E. (2008). *Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä*. Helsinki: WSOY.
- Juntunen, E. & Räisänen, R. (2015). Spiritualiteetti työelämässä. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska, *Työ ja henki – Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 15–39). Helsinki: Kirjapaja.
- Kahra, K. (2015). ”Kirkon sanoma ei ole uskottava ilman diakoniaa” – Diakoniatyöntekijöiden kokemukset työnsä arvostuksesta, roolistaan ja paikastaan työyhteisössä. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavilla 16.9.2018 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201511253827>
- Kananen, J. (2008). *Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Kela (2016). *Toimeentulotuen Kela-siirto*. Saatavilla 1.10.2018 <https://www.kela.fi/toimeentulotuen-kela-siirto>
- Ketola, K. (2010). Suomalaisten spiritualiteetti. Uusi henkisyys luterilaisen hengellisyyden haastajana. Teoksessa (toim.) M. Hytönen, *Minä uskon? Jumala-usko 2010-luvulla* (s. 140–160). (Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 110.) Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Kiiski, J. (2013). *Diakoniabarometri 2013. Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Saatavilla 16.9.2018 <http://sakasti.evl.fi/verkkojulkaisu33>
- Kirkkojärjestys 1055/1993*. (1993). Finlex.fi. Saatavilla 16.9.2018 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055#L7>
- Kirkon työmarkkinalaitos 2018. (2018). *Kertomus Kirkon työmarkkinalaitoksen toiminnasta vuonna 2017*. Kirkon työmarkkinalaitos. Saatavilla 16.9.2018 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/285EE5EA0AD49F05C22578A000419FAB/\\$FILE/KiT%20toimintakertomus%202017.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/285EE5EA0AD49F05C22578A000419FAB/$FILE/KiT%20toimintakertomus%202017.pdf)
- Kotimaisten kielen keskus (2017). *Kielitoimiston sanakirja*. Saatavilla <http://www.kielitoimistonsanakirja.fi/>
- Laininen, P. (2004). *Tilastollisen analyysin perusteet*. Helsinki: Otatieto.
- Laurell, H. (2018). Kirkon työmarkkinalaitoksen asiantuntijan Heta Laurellin sähköpostiviesti Päivi Isomäelle 18.4.2018.

- Lyly-Yrjänäinen, M. (2018). *Työolobarometri 2017. Ennakkotiedot*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla 23.9.2018 http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf
- Malkavaara, M. & Ryökäs, E. (2015). Diakonia-apu oikeutena – Suomalaisen ajattelutavan kehittyminen. Teoksessa (toim.) T. Ikonen, M. Seppänen & A. S. Salonen, *Diakonian tutkimus -aikakauskirja 2/2015* (s. 107–127). Helsinki: Diakonian tutkimuksen seura. Saatavilla 11.9.2018 <http://dts.fi/files/2009/10/DT2-15web.pdf>
- Malmelin, K. (2013). *Seurakuntien viestintäkirja*. Helsinki: Kirjapaja.
- Malmelin, N., Wilenius, M. & Izarra, E. (2008). *Välittäjät: Vastuullisen viestinnän tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Marques, J., Dhiman, S. & King, R. (2007). *Spirituality in the Workplace: What it is Why it Matters How to Make it Work for You*. California: Personhood Press.
- Moilanen, R. (2011). *Kielikello 2011, (1)*. Saatavilla 16.09.2018 <http://www.kielikello.fi/index.php?mid=2&pid=11&aid=2334>
- Nummelin, T. (2008). *Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. Helsinki: WSOYPro.
- Pekkarinen, L. & Pekka, T. (2016). *Julkisten alojen työhyvinvointi vuonna 2016*. Kevan tutkimuksia 1/2016. Saatavilla 23.9.2018 <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>
- Saari, J. (2015). *Huono-osaiset. Elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalla*. Helsinki: Gaudeamus.
- Sakasti. Seurakuntatyö. Diakonia. *Diakonia Suomessa. Toteutuminen*. Saatavilla 16.9.2018 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content3AFE4B>
- Sakasti. Seurakuntatyö. Diakonia. *Diakonia Suomessa. Toimijat suomalaisessa diakoniassa*. Saatavilla 16.9.2018 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content3B2875>
- Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A-L. & Ala-Laurinaho, A. (2013). *Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sohlberg, J. (2015). Muuttuva uskonnollisuus – uudet identiteetit. Teoksessa Hellqvist, E., Hietämäki, M. & Pihkala, P. (toim.) (2015). *Uskonto ja identiteettipoli-*

- tiikka* (s. 205–216). (Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisuja 281.) Helsinki: Suomalainen teologinen kirjallisuusseura.
- Stjerna, K. (2016). Olemme kaikki hengellisiä: Luterilaisen armon spiritualiteetti. Teoksessa A-K. Inkala & J. Komulainen, *Armon horisontit. Huomisen luterilaisuus* (s. 133–148). Helsinki: Kirjapaja.
- Sydänmaanlakka, P. (2015). *Älykäs julkinen johtaminen*. Helsinki: Talentum.
- Tuominen, H. (2017). Diakonia – mahdollisuuksien työpolku. Teoksessa (toim.) S. Korpela, *Rakkauden virassa. Diakonian ammattilaisten viisi vuosikymmentä.*, (s. 139–143). Helsinki: Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry.
- Työsuojeluhallinto. Työsuojelu.fi. Työolot. *Epäasiallinen kohtelu*. Saatavilla 23.9.2018
<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>
- Valtioneuvoston kanslia (2017). *Yhteiskuntasitoumuksen tavoitteet*. Saatavilla 16.9.2018
<http://kestavakehitys.fi/sitoumus2050/tavoitteet>
- Valtiovarainministeriö. Julkisen hallinnon ICT. *Digitalisaatio*. Saatavilla 16.9.2018
<http://vm.fi/digitalisaatio>
- Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.

KIRJALLISUUS

- AKI:n jäsentutkimukset ja -kyselyt. Saatavilla 7.10.2018 <https://www.akiliitot.fi/516-tut-kittua-tietoa>
- Digibarometri 2017*. Liikenne- ja viestintäministeriö, Tekes, Teknologiateollisuus ja Verkkoteollisuus. Helsinki: Taloustieto Oy. Saatavilla 19.5.2018 <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/Digibarometri-2017.pdf>
- Findikaattori. *Työttömyysaste*. Saatavilla 29.4.2018. <https://findikaattori.fi/fi/34>.
- Hintsala, M-A., Ketola, K. (2012) *Kohtaamista vai oikeaa tietoa? Kirkon työntekijöiden kokemuksia työstä sosiaalisessa mediassa*. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 31. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Saatavilla 25.5.2018 [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/3CF6215F1239A1D3C2257E2E0012D51E/\\$FILE/www31.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/3CF6215F1239A1D3C2257E2E0012D51E/$FILE/www31.pdf)
- Kirkon tilastot*. Saatavilla 7.10.2018 <https://www.kirkontilastot.fi/>
- Kirkon viestintäohjelma (2016). *Viestintä 2020! Suomen evankelis-luterilaisen kirkon viestintäohjelma vuoteen 2020*. Saatavilla 4.5.2018 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/CABABB29C7AFB81DC2257B67003F8AEF/\\$FILE/kirkon_viestintaohjelma2020.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/CABABB29C7AFB81DC2257B67003F8AEF/$FILE/kirkon_viestintaohjelma2020.pdf)
- Kohtaamisen kirkko (2014). *Kohtaamisen kirkko. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020*. Suomen ev.-lut. Kirkon julkaisuja 7. Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus, Saatavilla 7.5.2018. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/253062_KKH_Kohtaamisen_kirkko.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/253062_KKH_Kohtaamisen_kirkko.pdf)
- Kormilainen, V., Ahonen, J. & Ijäs, J. (2016). *Somempi seurakunta. Sosiaalisen median opas*. Helsinki: Lasten keskus ja Kirjapaja.
- Ohisalo, M. (2017). *Murusia hyvinvointivaltion pohjalla. Leipäjonot, koettu hyvinvointi ja huono-osaisuus*. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta / Yhteiskuntatieteiden laitos. Väitöskirja. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2517-6>.
- Pekka, T. & Perhoniemi, R. (2014). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014*. Kevan tutkimuksia 1/2014. Saatavilla 7.10.2018

- https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/tutkimus_julkisen_alan_tyohyvinvointi_2014.pdf
- Potila, A-K. (2010). *Kirkon työolobarometri 2009*. Työturvallisuuskeskus. Saatavilla 7.10.2018 https://ttk.fi/files/1537/Kirkon_tyolobarometri_2009.pdf
- Potila, A-K. (2012.) *Kirkon työolobarometri 2011*. Työturvallisuuskeskus. Saatavilla 7.10.2018 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F8F1E4BB0878B4BEC2257700004D6870/\\$FILE/ttk_kirkon_tyolobarometri_2011.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F8F1E4BB0878B4BEC2257700004D6870/$FILE/ttk_kirkon_tyolobarometri_2011.pdf)
- Saari, J. (2006). *Yksinäisten yhteiskunta*. Helsinki: WSOYpro.
- Saari, J. (toim.) (2016). *Yksinäisten Suomi*. Helsinki: Gaudeamus.
- Salminen, V-M. (2016). Kirkon auttamistyö yhteiskunnallisena osallistumisena. Teoksessa Ketola, K. et al. (toim.) *Osallistuva luterilaisuus – Suomen evankelisluterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista*. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Suviranta, R. (2007). *Verkkokirkko tulee – onko diakoniatyö valmis. Kohti vuorovaikutteista verkkodiakoniaa*. Diakonian kehittäjä-koulutuksen kehittämistyö, joulukuu 2007. Järvenpää: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra (2017). *Megatrendit 2017*. Saatavilla 7.10.2018 <https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/>
- Tilastokeskus. *Väestöennuste*. Liitetaulukko 1. Väestö ikäryhmittäin koko maa 1900–2060 (vuodet 2020–2060: ennuste). Päivitetty 30.10.2015. Saatavilla 5.5.2018 https://www.stat.fi/til/vaenn/2015/vaenn_2015_2015-10-30_tau_001_fi.html
- Työ- ja elinkeinoministeriö. *Työolobarometrit 2012–2017*. Saatavilla 7.10.2018 <https://tem.fi/tyoolobarometri>