



Diak

Taru Keinänen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK) + diakoni
Opinnäytetyö, 2019

NUORISOTYÖN JA DIAKONIAN YHDISTELMÄ- VIRAN KEHITTÄMINEN

TIIVISTELMÄ

Taru Keinänen
Nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviran kehittäminen
72 s., 2 liitettä
Toukokuu, 2019
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystalouden ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK) + diakoni

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Ilomantsin evankelis-luterilaiseen seurakuntaan sopiva malli nuorisotyönohjaajan ja diakonin yhdistelmävirasta. Opinnäytetyö tehtiin palvelemaan seurakunnan tarpeita muuttuneessa tilanteessa. Työnjakoa harkittiin uudelleen seurakunnan jäsenmäärän ja kokoavan nuorisotoiminnan vähetessä ja taloushaasteiden kasvaessa.

Tutkimuksessa hyödynnettiin tutkivaa ja kehittävää työtettä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin tiimityöskentelyitä Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden kanssa. Lisäksi tehtiin kysely yhdistelmävirassa toimiville työntekijöille ympäri Suomen. Kysely lähetettiin 22 henkilölle ja vastauksia saatiin 11. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa, millaisena yhdistelmävirka on toiminut eri seurakunnissa, miten työalat on jaettu ja kuinka työssä on jaksettu. Taustakartoitusten pohjalta laadittiin Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan tarpeisiin sopiva malli yhdistelmävirasta. Malli laadittiin yhteistyössä seurakunnan viranhaltijoiden kanssa.

Yhdistelmävirat vaikuttavat kyselyn mukaan vastaavan pienten seurakuntien tarpeisiin hyvin, mikäli työntekijä on motivoitunut työskentelemään laajennetun työnkuvan parissa. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kehittämissasiakirjojen mukaan seurakuntien tavoitteena on lisätä työalarajat ylittävää työtä. Yhdistelmävirka on perusteltu työmuoto tähän tavoitteeseen pääsemiseksi. Kehitetty yhdistelmäviran malli vastaa Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan haasteisiin.

Asiasanat: diakoniatyö, nuorisotyö, yhdistelmävirka

ABSTRACT

Taru Keinänen

Developing a way to combine the office of youth work and diaconal work

72 pages and 2 appendices

May 2019

Diaconia University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services, Diaconal Work

The aim of this thesis was to develop an example of a combination of office of youth work and diaconal work for the Evangelical Lutheran parish in Iломantsi. The thesis was made to serve the parish of Iломantsi in a changed situation. The division of labor had to be rethought because the membership and the amount of collective youth action of the parish are decreasing. In addition to that, the economic situation of the parish is getting harder.

The research utilized an exploratory and developmental approach. Teamwork with the officers and the elected of the parish was used as a data collection method. An inquiry was made for people around Finland who work in a combination of office of youth work and diaconal work. The inquiry was sent to 22 persons and was answered by 11. The aim of the inquiry was to know how the combination of office has been used and how the work is divided. An example of a combination of office for Iломantsi was made after the background surveys. The example was made in co-operation with the officers of the parish.

According to the survey, a combination of office seems to answer for small parishes' needs well if the officer is motivated to work as an extended office. According to the Finnish Evangelical Lutheran Church development documents, officers' form of work has to get wider. A combination of office is a reasoned form of work to get in to this target. The developed example answers the needs of the Evangelical Lutheran parish in Iломantsi.

Keywords: a combination of office, diaconal work, youth work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAISEN KIRKON TOIMINTA.....	6
2.1 Kirkon perustehtävä ja viranhaltijat.....	6
2.2 Kirkon toimintaympäristön muutokset	7
2.3 Maallistumisen vaikutukset kirkossa	8
2.4 Seurakuntarakenteiden vaikutukset työhön	10
2.5 Kirkon toiminnan kehittäminen muutosten keskellä.....	11
3 KIRKON NUORISOTYÖ	13
3.1 Nuorisotyön tehtävä	13
3.2 Nuorisotyön erityismuotoja.....	15
3.3 Nuorisotyön vaiheita.....	17
4 DIAKONIAITYÖ	18
4.1 Diakoniaityön tehtävä	18
4.2 Diakoniaityön toimintamuotoja	19
4.3 Diakoniaityön vaiheita.....	21
5 NUORISO- JA DIAKONIAITYÖN YHDISTÄVÄT TEKIJÄT	23
5.1 Yhteistä	23
5.2 Yksinäisyyden kohtaaminen ja sielunhoito.....	25
5.3 Nuorisotyön ja diakonian virat ja koulutukset.....	27
5.4 Diakonaattiuudistus	28
6 ILOMANTSI TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ	30
6.1 Katsaus toimintaympäristöön	30
6.2 Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan muutokset	33
7 TUTKIMUKSEN ETENEMINEN	36
7.1 Laadullinen tutkimus	36
7.2 Tutkimusprosessi ja -menetelmät	36
7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	39
8 KYSELYN TULOKSET	42
8.1 Kyselyn toteutus ja vastaajat	42
8.2 Yhdistelmävirkaan johtaneita syitä	43
8.3 Työtiimit, työnjako ja roolit.....	45
8.4 Tyytyväisyys työhön ja tuen saaminen	46
8.5 Terveiset yhdistelmävirkaa harkitsevaan seurakuntaan	49
9 ILOMANTSIN MALLI YHDISTELMÄVIRASTA	50
9.1 Yhdistelmäviran mallin kehittämisprosessi.....	50
9.2 Ilomantsin yhdistelmäviran malli	51
9.3 Työssä jaksaminen haasteena.....	52
9.4 Nuorisotyön jatkuvuuden varmistaminen.....	53
10 POHDINTA	55
10.1 Opinnäytetyön tulokset ja merkitys.....	55
10.2 Eettiset näkökulmat ja jatkotutkimus	56
10.3 Ammatillinen kehittyminen	57
LÄHTEET.....	59
LIITE 1. Kysely yhdistelmävirassa työskenteleville.....	67
LIITE 2. Yhdistelmäviran johtosääntö.....	70

1 JOHDANTO

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on joutunut uudenlaisten haasteiden eteen. Yhteiskunnan ja ihmisten asenteiden ja arvojen muuttuminen ovat vaikuttaneet siihen, että kirkon asema ei ole enää niin voimakas kuin aiemmin. Kirkosta eroaminen on lisääntynyt ja vuoden 2018 lopulla kirkkoon kuului noin 70 % väestöstä. Kirkosta eroamisen lisäksi kuolleiden määrä on suurempi kuin kirkon jäseniksi kastettujen määrä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2018. Kirkon ennakoitu jäsenosuus vuoden vaihteessa on pyöreät 70 %.)

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kehittämissasiakirjoista käy ilmi useita haasteita ja kehitysehdotuksia. Yksi kirkon haasteista on kasvava kaupungistuminen, jonka seurauksena pienet maalaisseurakunnat sinnittelevät vähäisten jäsenmäärien kanssa. Pienet seurakunnat joutuvat tekemään muutoksia toimintaan ja rakenteisiin, jotta seurakunnan tarjoamaa toimintaa on mahdollista toteuttaa. Vähenevät talousvarat vaikuttavat siihen, että yhteen työalaan keskittyvien virkojen ylläpitäminen on monessa pienessä seurakunnassa mahdotonta. Virkojen ympärille muodostuneista toiminnoista luopuminen voi olla haastavaa, mutta se voidaan nähdä myös rikkautena.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan kirkon tehtävää, työalojen laajentamista ja erityisesti nuoriso- ja diakoniatyön yhdistämistä. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan kanssa. Seurakunnan jäsenmäärän väheneminen ja taloudelliset haasteet ohjaavat harkitsemaan työnjakoa uudelleen. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Ilomantsiin sopiva malli nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviralle.

Opinnäytetyötä on tehty samaan aikaan Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan omien tulevaisuuspohdintojen kanssa. Seurakunnan strategia-työryhmä on valmistellut syksyllä 2018 tulevaisuussuunnitelmaa vuosille 2019–2022. Työryhmän pohdinnoissa on kiinnitetty huomiota työntekijöiden jaksamiseen sekä töiden ja henkilöstömäärän sopeuttamiseen. Tulevaisuuden

talousnäkymät sekä seurakunnan jäsenmäärä vaikuttavat siihen, kuinka työtä tulisi vastaisuudessa jakaa.

Aihe on Ilomantsissa ajankohtainen toisen diakoniaviran lakkauttamisen ja nuorisotyössä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Seurakunnan perinteiselle nuorisotyölle on jatkuvasti vähemmän kysyntää, kun taas diakoniatyön taakka kasvaa tuen tarpeen lisääntyessä ja väestörakenteen muuttuessa sekä vanhetessa. Kahden viran yhdistäminen voi olla Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan tulevaisuutta.

Yhdistelmäviran mallin kehittämistä varten on tehty kysely yhdistelmävirassa työskenteleville. Tutkimuksella on selvitetty kahden viran yhdistämisen tuomia haasteita ja mahdollisuuksia. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on toimia työkaluna Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan kirkkoneuvostolle yhdistelmäviran muodostamista mietittäessä sekä myöhemmin mahdollista virkaa hoitavalle henkilölle.

2 SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAISEN KIRKON TOIMINTA

2.1 Kirkon perustehtävä ja viranhaltijat

Kirkon perustehtävä ja sanoma ovat muuttumattomia, mutta niiden toteuttamistapoihin vaikuttavat kulloinkin eletty aikakausi ja ympäristö. Kirkon on tunnustuksensa mukaisesti julistettava Raamattuun perustuvaa Jumalan sanaa ja jaettava sakramentteja. Kirkon toimitukset ovat pyhiä ja niissä sekä opetuksissa käytettävien kirjojen on oltava tunnustuksen mukaisia. Kirkon korkein ohje on tunnustuskirjojen periaate, jossa kaikkea opetusta on tarkasteltava Jumalan pyhän sanan eli Raamatun mukaan. (L 1055/1993.) Toimitusten lisäksi kirkon tehtäviin kuuluvat sielunhoito, diakoniatyö, lähetystyö sekä muut kristilliseen sanomaan perustuvat julistus- ja palvelutehtävät. Seurakuntien on huolehdittava jumalanpalvelusten pitämisestä sekä kasteen ja ehtoollisen toimitamisesta. Seurakunnat huolehtivat myös muiden kirkollisten toimitusten pitämisestä, kristillisestä opetuksesta ja kristillisestä kasvatuksesta. (L 1054/1993.)

Päävastuu saarnaamisesta ja sakramenttien jaosta on virkaan vihityillä pappeilla, mutta kirkon tehtävä kuuluu sen jokaiselle jäsenelle. Työ on yhteistä, vaikka toiminta on usein muodostunut työntekijöiden ympärille. (Kirkkohallitus 2014, 15.)

Kirkkojärjestyksen (L 1055/1993) mukaan seurakunnassa täytyy olla kirkkoherran, kanttorin ja diakonin virat. Näiden vähimmäisvirkojen rinnalla on useita muita työntekijöitä, jotta työtä olisi mahdollista toteuttaa. Työntekijämääriä on kuitenkin viime vuosina vähennetty. Kirkon työmarkkinalaitoksen (2018) tilastokatsauksesta käy ilmi, että kirkon henkilöstömäärät ovat vähentyneet vuosien 2008–2017 aikana yli 2000 henkilöllä. Eniten virkoja on vähennetty kiinteistötyöstä sekä kasvatuksen viroista.

Henkilöstömäärät vaikuttavat töiden uudelleen jakamiseen. Kirkon työntekijät ovat hyvin koulutettuja ja ammattitaitoisia, mutta heidän tulisi entistä enemmän

asettua uusiin rooleihin ja kaataa vanhoja virkakäsityksiä. Perinteinen seurakuntatyö tavoittaa vain murto-osan seurakuntalaisista, joten uusia toimintamalleja ja –ympäristöjä on etsittävä jatkuvasti. (Malkavaara 2019.)

Kirkon tehtävä ei ole ensisijaisesti järjestää toimintaa ja tilaisuuksia, vaan sen tehtävä on toimia siten, että ihmiset uskoisivat Jumalaan ja rakastaisivat lähimmäisiään. Kirkossa tulee puhua ja opettaa uskosta, syntien anteeksi antamisesta ja armosta, jotta kristillinen usko alkaisi vaikuttaa ihmisissä ja heidän teoissaan. Kirkossa on työskenneltävä ihmisten kanssa, ei heitä varten tai heidän puolestaan. Tärkeää on tunnistaa se todellisuus, jossa ihmiset elävät ja sopeuttaa työtä sen mukaan. (Kopperi 2015, 167, 135.)

Kirkon sisäisessä päätöksenteossa kirkolliskokous, piispainkokous ja kirkkohallitus laativat lausuntoja, mietintöjä ja kannanottoja, jotka ohjaavat toiminnan suunnittelua seurakunnissa (Hytönen & Sorsa 2016, 230). Paikallisella tasolla seurakuntien on tehtävä omia strategioita, jotka elävät oman toimintaympäristönsä, voimavarojensa ja erityishaasteidensa mukaan. Seurakunnissa laaditaan joka vuosi toiminta- ja taloussuunnitelma, jotka ohjaavat seuraavan vuoden toimintaa. (Kirkkohallitus 2014, 5.)

2.2 Kirkon toimintaympäristön muutokset

Ihmisten elämäntavat ovat muuttuneet, minkä vuoksi myös kirkon toimintaa on suunnattava uudelleen. Vanhat kansankirkolliset yhteisölliset tavat ja perinteet eivät enää toimi monimuotoistuneessa ja yksilöllistyneessä yhteiskunnassa. Kirkon toimintaympäristö ei muodostu pelkästään alueista tai rakenteista, vaan toiminnan rakentumiseen vaikuttavat ihmiset ja heidän välisensä vuorovaikutus. (Laine 2018, 50.)

Kirkon työtä pyritään tekemään laajasti siellä missä ihmiset ovat. Perinteisesti kirkollista työtä on tehty yhteiskunnan organisaatioissa, kuten armeijassa, vankeiloissa, sairaaloissa ja kouluissa. Kirkon asema yhteiskunnassa on ollut ristiriitaa aiheuttava, mutta siitä huolimatta sen läsnäoloon suhtaudutaan edelleen melko positiivisesti. (Sorsa 2016, 198, 201.)

Ristiriitaisen suhtautumisen lisäksi muuttuva maailma ja asenteet sekä laaja toimintaympäristö haastavat kirkon työntekijöitä. Erilaisissa yhteyksissä on tultu siihen johtopäätökseen, että ammattiryhmien sekä työalojen rajoja on häivyttävä ja moniammatillisen työn on lisääntyttävä. Kirkon työntekijöiltä odotetaan syvällistä osaamista omalta alaltaan. Lisäksi viestintä- ja vuorovaikutustaitojen on oltava vahvoja. Työssä on osattava lukea toimintaympäristöä ja toimia sen tuomien mahdollisuuksien mukaan. (Kirkon tutkimuskeskus 2016, 41–42.)

Toimintaympäristöjen muutokset aiheuttavat kirkossa työalojen rakennemuutoksia. Rakennemuutokset haastavat seurakuntia muokkaamaan työtään palvelemaan seurakuntalaisia paremmin. Toiminnan rakentuminen iän mukaan tiettyjen työntekijöiden ympärille ei palvele lapsiperheitä, jotka koostuvat useista ikäluokista. Seurakunnan ja hallinnon yksi haasteista on kehittää työsellaiseksi, jossa työalarajat häivytetään ja vahvistetaan yhdessä tekemistä. (Kirkkohallitus 2012b, 5.)

Seurakunnan työntekijöiden ja seurakuntalaisten haasteena on löytää yhteinen orientaatio työhön. Seurakuntien tulisi koota kaikki työalat tekemään yhteistä työtä entistä enemmän. Yhteinen uskon ja rakkauteen perustuva työnäky voi helpottaa yhteistyön tekemistä yli koulutus- ja työalarajojen. Eriytynyt ja virkamiesmäinen toimintamalli ei vastaa luterilaista käsitystä, jonka mukaan kirkko on uskon ja rakkauden yhteisö. Seurakunta ei muodostu työaloista ja työntekijöistä, vaan siihen kuuluvat myös luottamushenkilöt ja kaikki seurakunnan jäsenet, joiden tulisi palvella toinen toisiaan Jeesuksen esimerkin mukaan. (Kopperi 2015, 133.)

2.3 Maallistumisen vaikutukset kirkossa

Yhteiskunnan maallistuminen haastaa kirkkoa. Haastetta tuo se, että kristillisyyttä ja sen mukanaan tuomia perinteitä arvostetaan vähemmän kuin aiemmin. Useissa kouluissa hengellisten aamunavausten pitäminen on kiellettyä,

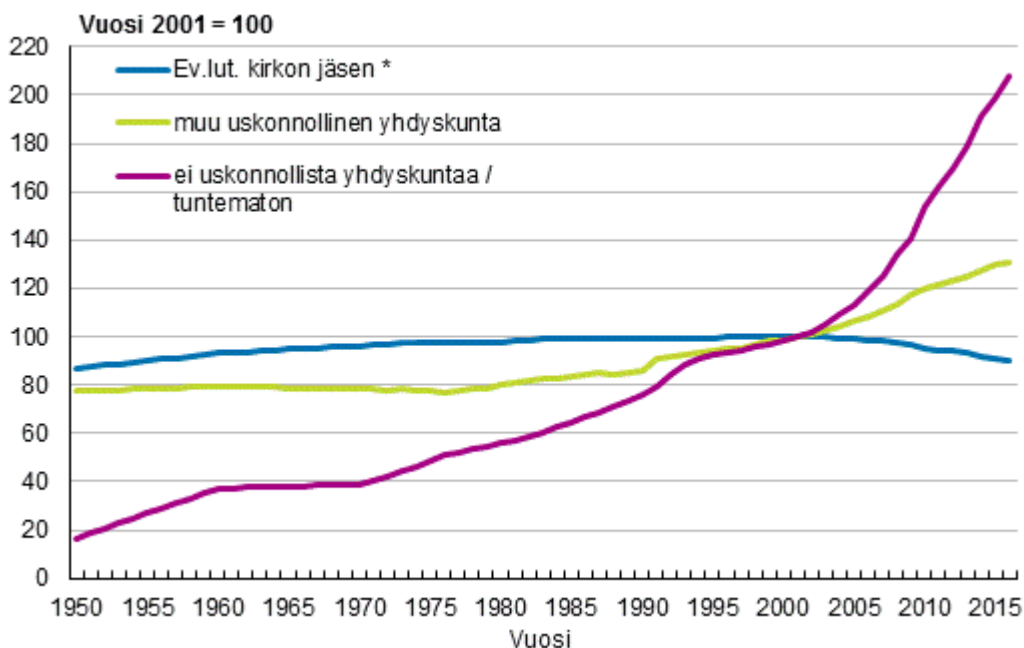
minkä vuoksi täytyy kehittää uudenlaisia yhteistyömuotoja. Kirkko on muodostunut yhtenäiskulttuurin ehdoilla, jollaista nykyaikana ei enää tunneta. Seurakunnan omissa tiloissa järjestettävien tilaisuuksien osallistujamäärät ovat vähentyneet menneiltä vuosikymmeniltä. Tätä aikaa leimaa pirstaleisuus ja muutokset, jotka aiheuttavat ihmisten liikkumisen ja kyvyn muuttaa identiteettiään eri sosiaalisiin viitekehyksiin sopivaksi. (Kirkkohallitus 2018, 26.)

Pirstaleisen elämäntyylin lisäksi kristillinen usko kohtaa muitakin haasteita tämän päivän Suomessa. Kristillisyyden haasteina ovat muun muassa ihmisten maallistuminen, vaihtoehtoinen uskonnollisuus sekä maahanmuuttajien mukanaan tuomat uskonnot. Tavoitteena on elää kaikkien kanssa rauhanomaisesti rinnakkain, mikä edellyttää kirkon työntekijöiltä uskontodialogitaitoja. Vaikka suuri osa maahanmuuttajista on kristittyjä, voi erilaisia näkemyseroja kuitenkin olla. Kristityt maahanmuuttajat voivat nähdä maallistuneet suomalaiset lähestyksen kohteina. (Kirkkohallitus 2018, 22–25.)

Maallistumisen vuoksi yhä useammin ihmisten täytyy perustella kristillisyytään. Uskontoa ei enää nähdä tapana tai perinteenä. Ihmiset harjoittavat uskontoa ja arvostavat uskonnollisia arvoja vähenemässä määrin. Tämä näkyy yhteiskunnassa rakenteiden maallistumisena. (Kirkkohallitus 2014, 6.)

Yhteiskunnan ja kansalaisten maallistuminen aiheuttavat haasteita kirkon toiminnalle myös jäsenmäärän vähenemisen muodossa. Ihmiset eivät ole enää kiinnostuneita instituutioista, minkä vuoksi kirkko menettää jäseniään. Merkittävä tekijä kirkon toiminnassa ja sen jatkuvuudessa on rippikoulu ja siinä onnistuminen. Mikäli kokemukset rippikoulusta ovat olleet myönteisiä, on kynnyks kirkosta eroamiseen suurempi kuin heillä ketkä ovat pettyneitä rippikouluun. Kirkosta eroavat nuoret aikuiset eivät koe kirkon merkitsevän heille mitään. (Kopperi 2015, 155–156.)

Kirkko menettää jäseniään, kun taas muut uskonnolliset yhdyskunnat saavat jäseniä lisää. Nopein muutos on tapahtunut siinä, ettei ihmiset enää kuulu mihinkään uskonnolliseen yhdyskuntaan, kuten seuraavasta kuviosta (kuvio 1) käy ilmi.



KUVIO 1. Väestö uskonnollisen yhdyskunnan mukaan vuosina 1950–2016 (Tilastokeskus 2017)

Kirkon tutkimuskeskuksen mukaan kirkon jäsenmäärä on ollut vähenevää jo useita vuosia. Vuoden 2018 lopussa kirkkoon kuului noin 70 % väestöstä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2018. Kirkon ennakoitu jäsenosuus vuoden vaihteessa on pyöreät 70 %.) Ylen haastatteleman kirkon tutkimuskeskuksen tutkijan Veli-Matti Salmisen mukaan kirkosta eroamisen syiksi mainitaan kirkon merkityksettömyys, epäuskonnollisuus, eroamisen helppous, uskon ja uskonnon yksityisyys sekä kirkollisverojen maksaminen. Jäsenmäärän vähenemiseen vaikuttaa myös se, että kuolleisuus on suurempaa kuin kirkon jäseniksi kastettujen määrä. Vaikka kirkosta eroaminen on lisääntynyt, kirkon tekemää auttamistyötä arvostetaan ja kirkollisia perinteitä pidetään tärkeinä. (Yle 2018. Luterilaisen kirkon jäseniä 70 % väestöstä – jäsenmäärä supistuu 47 000 vuodessa.)

2.4 Seurakuntarakenteiden vaikutukset työhön

Yhteiskunnassa tapahtuvat rakennemuutokset vaikuttavat vahvasti seurakuntiin ja niiden rakenteisiin. Paikallisella tasolla tapahtuvia muutoksia ovat seurakuntarakenteet, joita joudutaan muuttamaan kuntaliitosten tai taloudellisten

haasteiden vuoksi. Kirkon perustehtävän toteutumisen turvaamiseksi muutoksia on tehtävä. Käytännössä muutoksia ovat sopimusyhteistyö, jolloin työtä tehdään sopimuksesta lähiseurakuntien kanssa sekä käytännön sanelemat seurakuntajaon muutokset jolloin työtä tehdään seurakuntaliitoksissa. Kuntaliitokset taas määrittelevät seurakuntayhtymien muodostumisen. (Sakasti. Seurakuntien yhteistyön rakenteelliset muutokset.)

Seurakuntarakenteiden muutokset tuovat väistämättä muutoksia käytännön työhön, koska työvoimaa jaetaan eri tavalla kuin aiemmin. Työtä on jaettava kunkin paikkakunnan tarve ja ikärakenne huomioiden. Merkittävä yhteiskunnassa tapahtuva muutos on ikääntyvän väestön mukanaan tuoma huoltosuhteen muutos. Yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä on kasvamassa vuoteen 2020 mennessä yli 22 prosenttiin. Muutos ei jakaudu tasaisesti vaan toteutuu erilaisena eri alueilla. Muutokset vaikuttavat seurakuntien toimintaan. (Kirkkohallitus 2014, 7.)

Yhteiskuntarakenteissa tapahtuvat muutokset vaikuttavat seurakuntiin myös taloudellisesti. Vuoden 2016 alussa tuli uusi laki valtion rahoituksesta evankelis-luterilaiselle kirkolle. Seurakunnilta poistui yhteisöveron osuus. Sen lisäksi kirkollisvero on vähentynyt vuosi toisensa jälkeen, mikä vaikuttaa seurakuntien taloustilanteeseen. Valtionrahoitus määräytyy seurakunnan jäsenmäärän mukaan, minkä vuoksi muuttoliike maaseudulta kaupunkeihin vaikuttaa pienten seurakuntien taloudelliseen tilanteeseen haitallisesti. (Sakasti. Tietoa kirkollisveroista ja verotilityksistä.)

2.5 Kirkon toiminnan kehittäminen muutosten keskellä

Kirkon on mukauduttava muutoksiin pitämällä kaikesta huolimatta kiinni omasta perustehtävästään. Muutokset haastavat kirkkoa luopumaan kokoaavasta toiminnasta ensisijaisena toimintamuotona. Entistä tärkeämpää on näkyvyys eri yhteisöissä eli siellä missä ihmiset ovat. Hengellinen ulottuvuus voi monissa yhteiskunnan organisaatioiden järjestämissä tilanteissa olla melko näkymätöntä. Työssään yhteiskunnallisena toimijana kirkon työntekijöiden on kestettävä mahdolliset pettymykset ja astuttava epämukavuusalueelle, mutta

samalla se haastaa rakentamaan uutta. Yhteisölähtöinen työ vaikuttaa työalajoihin, jolloin perinteisistä rooleista on luovuttava. (Kirkkohallitus 2018, 34.)

Merkittävän muutoksen seurakuntatyöhön on tuonut median kuuluminen jokapäiväiseen elämään. Kirkon ääneksi voi muodostua kuka tahansa kirkon jäsen, mikäli hän on aktiivinen yhteiskunnallisesti, yhteisöllisesti tai julkisten puheenvuorojen kautta (Hytönen & Sorsa 2016, 223). Median levittämä tieto on kaikkialla ja sen vuoksi tieto kirkon uutisista on helposti saatavilla. Tämä on aiheuttanut sen, että useat ihmiset eivät enää koe kuuluvansa paikallisseurakuntaan, vaan laajemmin koko kirkkoon. Aiemmin tietoa on ollut vaikeaa saada, mutta nykyisin sitä on runsaasti saatavilla. Tietotulva voi olla vahingollistakin, sillä kaikkiin tietolähteisiin ei aina osata suhtautua kriittisesti. Lisäksi nuorten ja vanhemman väestön mediaosaamiset ovat toisistaan poikkeavia. Median läsnäolo kaikkialla haastaa kirkkoa, sen työntekijöitä ja muita julkisuudessa esillä olevia kristittyjä. (Kirkkohallitus 2018, 35–36.)

Julkisissa keskusteluissa kaivataan kirkon ja kristittyjen mielipiteitä. Kirkolta odotetaan yhteiskunnallista arvokeskustelua, mutta samaan aikaan sitä paheksutaan konkreettisten ehdotusten ehdottamisesta. Kirkkoa ei hahmoteta eettisenä toimijana ja siihen kohdistuvat odotukset ovat ristiriitaisia. Yhteiskunta on muotoutunut mielikuvien maailmaksi ja sen vuoksi ihmiset tekevät usein ratkaisuja ja päätelmiä sen mukaan millainen mielikuva heille on muodostunut. Tähän vaikuttavat voimakkaasti median luomat asenteet. Kokonaiskuva kirkosta voi olla median välityksellä vääristynyt, mikäli kristillisyyden muutoin vierasta. (Kopperi 2015, 156–157.)

3 KIRKON NUORISOTYÖ

3.1 Nuorisotyön tehtävä

Kirkkolaissa (L 1054/1993) seurakunnan tehtäviksi määritellään mm. kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta huolehtiminen. Kirkkojärjestys (L 1055/1991) täsmentää, että seurakunnassa on järjestettävä rippikoulu, jossa opetetaan kristillistä uskoa ja ohjataan mukaan seurakunnan yhteyteen. Rippikoulun lisäksi muuta nuorisotoimintaa ei laissa ole määrätty eikä kirkon nuorisotyönohjaajan virka ole lakimääreinen. Seurakunnissa toiminta määräytyy kunkin seurakunnan oman nuorisotyön johtosäännön mukaan.

Kirkon nuorisotyö on osa kirkon kasvatustyötä, mutta sille ei ole asetettu yhteisiä tavoitteita. Kirkkohallitus on julkaissut vuosien varrella useita strategioita, kehittämissasiakirjoja ja kasvatuksen linjauksia, jotka luovat suuntaviivoja kirkossa tehtävään nuorisotyöhön. Linjauksissa kiinnitetään huomiota pinnalla oleviin asioihin ja haasteisiin ja rohkaistaan työntekijöitä tarttumaan niihin. Kasvun tukeminen kiinnittyy yksilöllisesti henkilöön tai ryhmään ja siihen vaikuttavat myös aika ja paikka. Kirkon nuorisotyön lähtökohta on lasten ja nuorten oikeus kehittyä ja kasvaa sekä saada niihin tukea ja oppimisen iloa. Ihminen nähdään kokonaisvaltaisena, joten kasvuun kuuluu oleellisesti myös hengellinen kasvu. (Kirkkohallitus 2012a, 4–5.)

Kirkon nuorisotyön ydintä on lasten, nuorten, nuorten aikuisten ja heidän perheidensä kohtaaminen erilaisissa arjen tilanteissa ja yhteisöissä. Yhteistyö koulujen, nuorisojärjestöjen ja kuntien nuorisotyön kanssa ovat oleellinen osa kirkon nuorisotyönohjaajan arkea. Työ muodostuu erilaisten kerhojen ja ryhmien ohjaamisesta, retkistä ja leireistä. Kerho-, leiri- ja retkityössä on usein mukana nuoria vapaaehtoisia, eli isosia. Nuorisotyönohjaaja kouluttaa ja perehdyttää nuorisotyössä mukana olevat vapaaehtoiset. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Nuorisotyönohjaaja koordinoi ja kehittää toimintaa yhdessä lasten ja nuorten kanssa.)

Nuorisotyön kysyntä on vähentynyt, mutta siitä huolimatta varhaisnuoriso- ja nuorisotyö tavoittaa suuren joukon lapsia ja nuoria viikoittain. Kouluikäisten ja nuorten parissa tehtävä työ on merkittävää, sillä seurakunnan toiminta on syrjäytymistä ennaltaehkäisevää. Seurakunnat tarjoavat varhaisnuorille laadukkaita ja merkittäviä harrastusmahdollisuuksia sekä tärkeitä kerhonohjauskokemuksia nuorille. Seurakuntien kerhot ovat usein maksuttomia, joihin myös vähävaraisten perheiden lapset voivat osallistua. (Kirkkohallitus 2012b, 4–6.)

Kirkon perustehtävien on toteuduttava kaikessa seurakunnan toiminnassa. Perustehtävät kasvatus, julistus, lähetys ja palvelu toteutuvat monin tavoin myös nuorisotyössä. Nuorisotyönohjaajan on nähtävä kirkon perustehtävien toteutumisen mahdollisuuksia kaikessa toiminnassaan ja löydettävä sen toteutumiseen uusia kanavia. Viime vuodet ovat haastaneet nuorisotyötä toimimaan sosiaalisessa mediassa, joka on nuorille jokapäiväinen toimintaympäristö. Sosiaalisen median johdosta nuoret elävät globaalissa maailmassa jossa maailmanlaajuinen tieto on nopeasti saatavilla. Sosiaalista mediaa on hyödynnetty nuorten kohtaamisen ja tiedottamisen lisäksi julistamisen ja lähetyksen kanavana. (Kirkkohallitus 2012a, 12–15.)

Tällä hetkellä nuoruuttaan elävät nuoret ovat olleet syntymästään saakka digitaalisten laitteiden keskellä, mikä vaikuttaa heidän toimintaansa. Samanlaiset toimintamallit jotka toimivat vielä parikymmentä vuotta sitten, eivät enää toimi. Kehittämisen tulee olla sellaista, jossa aktiivisesti seurataan muutoksia ja ryhtytään muokkaamaan toimintaa vastaamaan tarpeita. (Kirkkohallitus 2012a, 6, 10–11.) Yhteiskunnan muutoksiin on vastattu ja 2000-luvun alusta saakka nuorille on tarjottu mahdollisuutta tavoittaa nuorisotyönohjaajia Internetin välityksellä. Kirkossa on haluttu tarjota toimintaa ja kohtaamismahdollisuuksia siellä, missä nuoret ovat jo valmiiksi aktiivisia. (Tuominen 2017, 26.)

Toimintamallien muutoksista huolimatta rippikoulu on pysynyt nuorisotyön perustyönä ja vahvuutena vuosikymmeneltä toiselle. Edelleen yli 80 % suomalaisista nuorista käy rippikoulun. Leirimuotoiset rippikoulut ovat olleet suosittuja 1950-luvulta lähtien, jolloin leirikeskuksia alettiin rakentaa. Nuorisotyö sai tuolloin uusia työsuuntia, sillä leirimuotoisille rippileireille oli mahdollista ottaa mu-

kaan isosia. Rippikoulun lisäksi isostoiminta tuli suosituksi. Isostoiminnan vahvistuminen aiheutti sen, että muu nuorisotoiminta alkoi vähentyä. Kokoava toiminta houkuttelee jatkuvasti vähemmän osallistujia. (Kallinen & Huttunen 2005, 308; Kirkkohallitus 2014, 10.)

Kirkon nuorisotyö on kristillistä kasvatusta ja kasteopetusta. Työn tavoitteet ovat sekä yksilöllisiä että yhteisöllisiä ja työtä tehdään yhdessä perheiden kanssa. Neljä nuorisotyönohjaajan ydinosaa-alueita ovat kirkollinen ja seurakunnallinen osaaminen, pedagoginen osaaminen, yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen sekä kehittämisosaaminen. Työssä tarvittavia ydintaitoja ovat ohjaus- ja vuorovaikutustaidot, joiden avulla ohjataan lapsia ja nuoria itenäiseen toimimiseen. (Sakasti. Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaa-alueita; Launonen & Pesonen 2005, 269.)

3.2 Nuorisotyön erityisluotoja

Perinteisesti kirkon varhaisnuoris- ja nuorisotyö on koostunut kokoavista toiminnoista, mutta nuorten parissa tehtävää työtä on vaikeaa määrittellä tietyn tyyppiseksi toiminnaksi. Työ rakentuu paikkakunnan, tarpeen, ajankohdan ja osittain myös työntekijän osaamisen ja kiinnostuksen kohteiden mukaan. Yhdeksi nuorisotyön toimintamuodoksi on muotoutunut erityisnuorisotyö. Erityisnuorisotyö on nuorisodiakoniaa, jossa kohdataan syrjäytymisvaarassa olevia nuoria. Erityisnuorisotyön toiminnallisia toteutusmalleja ovat yksilötyöskentely, pienryhmätyöskentely, vaikuttamistyö, digitaalinen nuorisotyö, kriminaalityö ja ankkuritoiminta, koulu- ja oppilaitosyhteistyö sekä etsivä työ ja Saapastoiminta (Kirkkohallitus 2016). Osa näistä toteutusmalleista toteutuu myös perinteistä nuorisotyötä tehdessä. Rajan vetäminen erityisnuorisotyön ja nuorisotyön välille voi varsinkin pienissä seurakunnissa olla mahdotonta.

Erityisnuorisotyönohjaajan virka ei ole lakisääteinen. Erityisnuorisotyön ajatellaan olevan kaikkien seurakunnan kasvattajien omaksuttava asenne ja työote. Samaan aikaan se on myös erityistehtävä. Toiminta pohjautuu samaan näkyyn

kuin Kirkkojärjestyksen määritelmä diakoniatyöstä. Tavoitteena on etsiä heidät, joita kukaan muu ei auta ja joilla hätä on suurin. (Kirkkohallitus 2016; Sakasti. Erityisnuorisotyö.)

Kirkon erityisnuorisotyön pitkäikäisin ja tunnetuin työmuoto on Palveluoperaatio Saapas. Saapastoiminta syntyi 1970-luvulla tavoittamaan sellaisia nuoria, joita perinteinen nuorisotyö ei tavoittanut. (Kallinen & Huttunen 2005, 304.) Saapastoiminta on edelleen aktiivista ja se on laajentunut nykyaikaiseksi nettissä tehtäväksi työksi. Toiminnan tehtävänä on olla päivystämässä siellä missä nuoret oleskelevat; festareilla, kaduilla ja netissä. Saapastoimintaa koordinoi Nuori kirkko ry:n Palveluoperaatio Saappaan neuvottelukunta. Käytännön työtä tekevät koulutetut seurakunnan nimeämät työntekijät, mutta mukana on paljon vapaaehtoisia. (Nuori kirkko ry. Palveluoperaatio Saapas.)

Erityisnuorisotyössä kohdataan lapsia ja nuoria, jotka ovat ulkopuolisuus- ja syrjäytymisvaarassa. Työtä on laajennettu tehtäväksi lasten ja perheiden parissa, sillä lasten ja nuorten oireilut johtuvat usein vaikeista perhetilanteista. Noin 30 % nuorista voi huonosti ja heistä 10 % voi erittäin huonosti. Mielenterveyspalveluiden piirissä oli vuoden 2016 selvityksen mukaan 83 000 nuorta. Tuen tarve on hälyttävä. Kirkon erityisnuorisotyössä yhdistyvät nuorisotyön perinteinen kasvatus ja diakoniatyö. Erityisnuorisotyö on usein myös monikulttuurista. (Gävert ym. 2014, 13; Kirkkohallitus 2016.)

Monikulttuurinen työ haastaa kaikkia kirkon työntekijöitä uusien toimintamuu-
tojen kehittämiseen. Haastetta monikulttuuriseen nuorisotyöhön tuo se, että nuorisotyö ei välttämättä ole lainkaan tuttu käsite monikulttuuriselle perheelle. Nuorisotyö voi tulla rinnastetuksi muihin viranomaisiin, mikä voi vaikeuttaa luottamuksen syntymistä. Nuorille yhteisöön kuulumisen on tärkeää taustasta riippumatta. Maahanmuuttajat ovat tervetulleita seurakunnan toimintaan taustastaan tai uskonnostaan huolimatta. Kunnallisella puolella monikulttuuriseen työhön on panostettu siten, että nuorisotyöhön on palkattu erilaisista kulttuureista tulevia ihmisiä. Seurakunnassa tämä ei aina ole mahdollista, sillä evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiltä edellytetään oman kirkon jäsenyyttä. (Kirkkohallitus 2012a, 36–38.)

3.3 Nuorisotyön vaiheita

Nuorisotyöstä vastasivat aluksi papit, naisteologit ja diakonissat sekä myöhemmin maallikot (Malkavaara 2015, 104). Piispainkokous antoi vuonna 1919 ohjeen rippikoulun pitämisestä kaikissa Suomen seurakunnissa. 1930-luvulla muustakin nuorisotyöstä alettiin kiinnostua, jolloin ensimmäinen nuorisopastori ja ensimmäiset nuorisotyöntekijät palkattiin. Nuorisotyöntekijöiden työnkuvaan saattoi kuulua nuorisotyön lisäksi esimerkiksi suntion tehtäviä. Nuorisotyö oli luonteeltaan ankaraa ja vakavaa, johon vaikutti yhteiskunnassa vallitsevat tilanteet. Seurakuntien lisäksi nuorisotyötä tehtiin herätysliikkeiden parissa. Heillä oli omanlaiset nuorisotyönsä, joihin liittyi voimakkaasti kunkin omaan kansanopistoon juurtuminen. (Kallinen & Huttunen 2005, 298–300.)

Nuorisotyöntekijöiden koulutus alkoi vuonna 1949 Järvenpään Seurakuntaopistossa ja Karjaalla Lärkkullassa. Yhteiskunnalliset muutokset vaikuttivat siihen, että nuorisotyöllä oli sosiaalinen ja diakoninen painotus, johon koulutuksella haluttiin panostaa. Koulutuksen järjestäminen oli yksi merkittävimpiä toimia nuorisotyön saralla. Nuorisotyö muuttui ammatilliseksi nopeasti, vaikka aluksi koulutus kesti vain vuoden. Koulutuksen johdosta nuorisotyö muodostui osaksi seurakunnan työtä. (Sakasti. Kirkon nuorisotyönohjaajan koulutuksen vaiheet.)

Nuorisotyö suuntautuu yhteiskunnallisen tarpeen mukaan. Nuorisotyö on muuttunut nuorten ongelmien lisääntyessä ja kasaantuessa ja se on kasvattanut tarvetta diakoniseen ja korjaavaan nuorisotyöhön. (Toivanen & Tukeva 2005, 359.) Nuorisotyön tarpeet alkoivat 90-luvulta alkaen suuntautua yhä enemmän syrjäytymistä ehkäiseviin työmuotoihin. Työntekijöitä jouduttiin laman seurauksena vähentämään, minkä vuoksi syntyi tarve verkostoitumiselle. Seurakunta sai yhteistyökumppaneita kouluista, kunnan nuorisotoimesta ja järjestöistä. Laman jälkeen seurakunnan nuorisotoiminta on vakiintunut verkostotoimijana. Verkostoitumisen lisäksi vanhemmuuden ja kotien kasvatus työn tukeminen nousi tärkeiksi keskusteluaiheiksi ja ovat sitä edelleen. (Kallinen & Huttunen 2005, 307–308.)

4 DIAKONIATYÖ

4.1 Diakoniatyön tehtävä

Jokaisessa seurakunnassa tulee Kirkkojärjestyksen (L 1055/1991) mukaan olla kirkkoherran ja kanttorin virkojen lisäksi myös diakonin virka, johon täytyy palkata kelpoisuusvaatimukset täyttävä henkilö.

Kirkkolaissa (L 1054/1993) säädetään, että jokaisessa seurakunnassa täytyy huolehtia diakoniatyöstä. Kirkkojärjestyksessä (L 1055/1991) tarkennetaan, että tarkoituksena on taata apua niille, joita ei muilla tavoin auteta ja joilla hätä on suurin. Toiminta määräytyy tarkemmin kunkin seurakunnan diakoniatyön johtosäännön kautta.

Diakoninen työ on heikoimmassa asemassa olevien auttamista ja heidän oikeuksiensa puolustamista. Kirkon hallintoelimet eivät anna ohjeita diakonisen työn toteuttamiseen, vaan työ rakentuu kristillisestä palvelutyöstä. Jokaisella seurakunnalla on oma toimintaympäristönsä, jonka mukaan työ muodostuu. Diakoniatyön kautta annettu apu voi olla fyysistä, hengellistä, henkistä, taloudellista tai sosiaalista tukea. Diakoniatyöntekijän ydinosaamista ovat hengellinen työ, diakoninen asiakastyö, organisaatio- ja kehittämisosaaminen sekä yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. (Salojärvi 2018, 103.)

Yhteiskunnallisen tilanteen lisäksi paikkakunnan koolla on osittain vaikutuksia siihen, millaisia asiakkaita työssä kohdataan ja millaiseksi työ sen myötä muodostuu. Isoilla paikkakunnilla uudeksi ongelmaksi on muodostunut työikäisten yksinäisyys, kun taas pienillä paikkakunnilla korostuu ikääntyvien avuntarve ja palveluiden heikentymisen aiheuttama epätasa-arvo. Lisääntyvänä asiakasryhmänä diakoniatyöntekijät kohtaavat päihdeongelmista kärsiviä nuoria ja nuoria aikuisia, jotka eivät ole saaneet apua ongelmiinsa ja sen vuoksi vaikeudet ovat monimuotoistuneet. (Lehmusmies 2018, 38, 41.)

Diakoniatyössä kohdattavien ihmisten ongelmat ovat usein samankaltaisia. Huolenaiheita ovat yksinäisyys, köyhyys, työttömyys sekä päihdeongelmat.

Sosiaali- ja terveystalvelujen saatavuus ja heikentymien aiheuttavat eriarvoisuutta, josta diakoniatyössä kannetaan huolta. (Gävert ym. 2018, 156.) Diakoniatyön tavoitteena on tavoittaa kaikista huono-osaisimmat ihmiset, mutta kaikkia ei ole mahdollista auttaa. Työn rajaaminen on haasteellista ja työhön voi diakoniatyön lisäksi kuulua laaja-alaisesti muutakin seurakuntatyötä. Useat diakoniatyöntekijät toimivat yhdistelmävirassa ja työnkuvaan kuuluu diakoniatyön lisäksi lähetys- tai kasvatustyötä. Työ muodostuu sellaiseksi, johon työntekijä itse suostuu. (Salojärvi 2018, 124.)

Laaja-alaisuudestaan huolimatta diakoniatyössä on lakkaamatta arvioitava sitä, missä hätä on milloinkin suurin ja missä ihmiset ovat jäämässä vaille apua. Työn luonteen vuoksi diakoniatyön on oltava joustavaa ja haasteisiin tarttuvaa. Diakoniatyön toimintaympäristö muuttuu yhteiskunnan kehityksen mukana ja seurakunnissa on oltava tämän takia valppaina. Työtä on tarvittaessa organisoitava uudelleen ja henkilöstöä on kehitettävä. Tutkiva työote voi synnyttää uusia ideoita ja silloin täytyy uskaltaa luopua jostain vanhasta. Taloudellisten resurssien heiketessä on voimavaroja kohdennettava uudelleen diakoniatyön toteutumisen varmistamiseksi. On mahdollisesti uskallettava siirtyä yksilöllisistä työkalttuureista yhteisiin, jossa työtä kehitetään yhteisesti samaan suuntaan. (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 132–133, 142.)

4.2 Diakoniatyön toimintamuotoja

Diakoniatyötä tehdään monissa eri toimintaympäristöissä. Diakoniatyöhön liittyvät oleellisesti kotikäyntityö, erilaiset ryhmätoiminnot ja vapaaehtoistyön koordinointi. Lisäksi diakoniatyössä tehdään leiri- ja retkityötä sekä osallistutaan jumalanpalveluselämän toteuttamiseen. Muita diakoniatyöhön kuuluvia töitä ovat taloudellinen auttaminen, rikosuhriasiat, perheongelmat, surutyö sekä hengelliset asiat. Erilaisten haasteiden kohtaamiseen on etsittävä jatkuvasti uudenlaisia toimintamuotoja. Tärkeänä kaikessa työssä nähdään verkostoituminen, jolla tavoitetaan eri yhteisöjä ja voidaan siten osallistua yhteiskunnalliseen työhön. (Salojärvi 2018, 114–115.)

Viime vuosien aikana uudeksi haasteeksi diakoniatyössä on muodostunut työ maahanmuuttajien parissa. Keskeinen tehtävä maahanmuuttajien kotouttamistyössä on heidän tukeminen monipuoliseen osallisuuteen yhteiskunnassa. Monipuoliset ja myönteiset kokemukset ja kohtaamiset uudessa kotimaassa vahvistavat maahanmuuttajien kotoutumista. Kotoutumisen tueksi maahanmuuttajia voi kutsua erilaisiin seurakunnan vapaaehtoistöihin tai työharjoitteluun. Diakoniatyöntekijöitä tarvitaan monenlaisen avustustyön lisäksi ohjaamaan maahanmuuttajia monenlaisten yhteiskunnan palveluiden ja neuvonnan pariin. Monikulttuurisessa työssä perhekeskeinen työote on tärkeää, kuitenkin jokainen perheenjäsen yksilöllisesti kohdattuna. Kristillinen lähimmäisenrakkaus ei rajoitu omaan kansaan tai kirkon jäseniin, vaan se koskee kaikkia ihmisiä. Vapaaehtoistyöntekijöillä on suuri merkitys maahanmuuttajien parissa tehtävässä työssä. Vapaaehtoistyöntekijät voivat toimia ystäväperheinä ja kulttuuriin tutustuttajina. (Puuska 2012, 135–138.)

Vapaaehtoistyöntekijät ovat kaikessa diakoniatyössä tärkeässä roolissa, mutta laajemmin ajateltuna diakoniatyö kuuluu kaikille kirkon jäsenille. Diakoniatyö muodostuu monista eri asioista, eikä sille ole yhtä yksittäistä selittävää tekijää. Organisoitussa diakoniatyössä työ kuuluu seurakunnalle, jolloin työn suunnittelu ja tehtävät ovat virkaan sidottuja, mutta kuuluvat koko seurakunnan työyhteisölle. Työtä tehdään kaikkialla, missä kohdataan ja autetaan muita ihmisiä. Kansainvälinen diakonia tuo apua maailmanlaajuisesti sinne, missä hätä on suurin. Vaikeimpiin tilanteisiin vastaa laaja diakoninen verkosto. (The Lutheran World Federation 2009, 47–58.) Suomessa suurissa taloudellisissa haasteissa apu voi löytyä esimerkiksi Kirkon diakoniarahaston kautta. Yksityishenkilö ei voi tehdä hakemuksia valtakunnallisiin rahastoihin, vaan niistä haetaan apua yhdessä diakoniatyöntekijän kanssa. (Sakasti. Avustusprosessi.)

Taloudellisen avun antaminen on muodostunut merkittäväksi toiminnaksi diakoniatyössä. Vuonna 2017 toimeentulotuki siirtyi kunnan sosiaalitoimelta Kelalle, mikä aiheutti monimutkaisia tilanteita. Kelassa ei oltu valmistauduttu muutokseen tarpeeksi hyvin, minkä vuoksi diakoniatyöhön muodostui lisää työtä. Muutoksen vaikutukset näkyivät asiakkaiden elämässä osittain vielä seuraavanakin vuonna. Diakoniatyön vahvuus taloudellisen avun antamisessa on se, että ihminen voidaan kohdata kokonaisvaltaisesti ja avun saaminen on

nopeampaa kuin yhteiskunnan palveluiden kautta saatava apu. (Lehmusmies 2018, 26–28.) Taloudellisen avun lisäksi diakoniatyössä voidaan jakaa ruoka-apua. Vuodesta 1994 lähtien kirkko ja valtakunnalliset järjestöt ovat huolehtineet EU-ruokajakelusta (Malkavaara 2015, 176).

4.3 Diakoniatyön vaiheita

Diakoniatyö pohjautuu Uuteen testamenttiin ja alkuseurakuntaan. Jeesuksen esimerkki sekä opetukset ovat antaneet suuntaviivoja kristityn elämään. Alkuseurakunnan elämäntapa oli diakoninen. Seurakunta oli jakamisen ja huolenpidon yhteisö. Diakoniaa ei alkuseurakunnan aikaan määritelty erikseen, sillä se oli oleellinen osa seurakuntaa. Diakonia tuli osaksi kristillistä seurakuntaa sen levitessä aluksi koko Rooman alueelle ja myöhemmin myös muuhun maailmaan. (The Lutheral World Federation 2009, 27; Veikkola 2002, 107–108.)

Uskonpuhdistuksen levitessä pohjoismaihin köyhäinhoito jäi kirkon vastuulle aina 1800-luvun lopulle saakka, jolloin kunnallishallinnon luomisen jälkeen tehtävä siirtyi kuntien vastuulle. Ammatillisen diakoniatyön juuret Suomessa ulottuvat 1860-luvulle, jolloin perustettiin Helsingin diakonissalaitos ja diakonissakoulutus sai siten alkunsa. Ensimmäiset diakonissalaitoksesta valmistuneet olivat diakonissoja, joiden työnkuvaan kuului sairaiden ja kärsivien auttaminen. Diakonissat tekivät 1900-luvun alussa nuorisotyötä sen tullessa osaksi kirkon kasvatustehtävää. Sen lisäksi pyhäkoulutyö oli usein diakonissojen vastuulla. Diakoniatyö oli pitkään sisälähetysjärjestöjen ja diakonisten laitosten tekemää työtä. Kirkkolakiin diakoniavirka tuli lakimääreiseksi vuonna 1943. (Malkavaara, 2007; Veikkola 2002, 109–110.)

Vasta sotien jälkeen kirkossa muodostettiin useita erilaisia työmuotoja, joihin palkattiin niihin sopivia henkilöitä. Sotien jälkeen diakonissojen sairaanhoidollinen työ väheni ja nuorisotyön osuus kasvoi. Ratkaiseva muutos tapahtui vuonna 1972, jolloin laadittiin kansanterveyslaki. Tuolloin diakoniatyöstä poistui sairaanhoidollinen puoli kokonaan ja työhön täytyi löytää uusia ulottuvuuksia. (Malkavaara 2015, 104–105, 107–108.)

Ennen 90-luvun lamaa diakoniatyö painottui kotikäyntityöhön sellaisten ihmisten luona, jotka eivät voineet lähteä kotoaan liikkeelle. Taloudellinen auttaminen oli vähäistä. Laman seurauksena diakoniatyössä tapahtui pysyviä muutoksia. Taloudelliset ahdingot vaikuttivat siihen, että diakoniatyössä alettiin vastaanottaa vanhusten, vammaisten ja syrjäytyneiden lisäksi myös työkäisiä ihmisiä. Diakoniatyö nähtiin yhteiskunnassa julkisen sektorin aukkojen paikkaajana. Diakoniatyön ja järjestöjen merkitys ja arvostus vahvistuivat laman vuoksi, sillä ne nähtiin nopeasti hädässä reagoivana ja joustavana. Kunnallinen sosiaalityö ei pystynyt vastaamaan tarpeeseen yhtä nopeasti. 1990-luvun laman aikana diakoniatyön asiakasmäärät kasvoivat, mutta samanlaista kasvua ei tapahtunut vuoden 2008 talouskriisin jälkeen. (Hiilamo 2016, 289–290, 297; Salminen 2016, 148–151.)

5 NUORISO- JA DIAKONIATYÖN YHDISTÄVÄT TEKIJÄT

5.1 Yhteistä

Kirkko muodostuu diakonisesta ajattelusta käsin. Seurakunnassa tehtävät projektit, suunnittelut ja kaikki päivittäiset toiminnot ovat diakonian ilmentymismuotoja. (The Lutheran World Federation 2009, 28.) Kirkon tehtävä perustuu uskoon ja rakkauteen, kuten myös kaikki sen virat. Jokaisen viran taustalla on näkemys kristillisestä lähimmäisenrakkaudesta, joka herää eloon Jumalan rakkauden vaikutuksesta. Lähimmäisenrakkaus muovautuu toimintaympäristön mukaan, minkä vuoksi kirkkoon mahtuu monenlaisia tehtäviä. (Kopperi 2015, 230.) Kaikissa kirkon viroissa tehdään yhteistyötä monien eri toimijoiden kanssa. Perinteisiä toimintamuotoja nuorisotyönohjaajien ja diakonien arjen työssä ovat erilaisten ryhmien ohjaaminen, kristinuskosta opettaminen ja hartauksien pitäminen. Työ on monipuolista ja laaja-alaista perheiden ja yksilöiden kohtaamista.

Nuorisotyössä ja diakoniatyössä kohdattavat tehtävät ja haasteet ovat osittain yhteneväisiä. Haasteet liittyvät lasten, nuorten ja perheiden erilaisiin ongelmiin. Lapsiperheiden ongelmat ovat lisääntyneet, mikä vaikuttaa lapsidiakonian kasvuun. Diakoniatyön tarve ilmenee myös nuorisotyössä, missä ollaan yhä enemmän tekemisissä erityistä tukea tarvitsevien nuorten kanssa muun muassa rippikouluissa. (Rask, Kainulainen & Pasanen 2003, 68–71.)

Rippikoulu- ja diakoniatyö nähdään toisinaan kiisteltynä yhdistelmänä. Niiden parissa työskentelevät kokevat olevansa liian kaukana toisistaan. Rippikoulu-uudistus toi vuonna 2001 rippikoulutyön osaksi kaikkia seurakunnan työaloja. (Puuska 2012, 141.) Vuoden 2017 rippikoulu-uudistuksessa yhteistyö työalojen välillä nähdään entistä merkittävämpänä. Diakoniatyöntekijät tekevät omalta osaltaan nuorisotyötä rippikouluihin osallistumalla. Moniammatillinen työtiimi nähdään rippikouluja pitäessä rikkautena. (Kirkkohallitus 2017, 42–43.)

Moniammatillinen työtiimi on hyödyksi myös perheiden parissa tehtävässä työssä. Perheiden, lasten ja nuorten parissa tehtävä työ on merkityksellistä, jotta pahimmillaan useissa sukupolvissa kulkeva huono-osaisuuden kierre voisi katketa. Tutkimusten mukaan vanhemmat pystyvät tiettyyn rajaan saakka suojelemaan lapsiaan huono-osaisuudelta, vaikka heidän tulonsa olisivatkin pienet. Vanhempien asema yhteiskunnassa määrittää lasten hyvinvointia ja vähäisen koulutuksen saaneiden vanhempien tausta siirtyy lapselle. Samalla tavalla sosiaalinen arkuus ja sosiaalisten taitojen puute periytyvät vanhemmilta lapsille. Kierre tulisi katkaista, sillä paras tapa tukea lapsia olisi taata heille mahdollisimman hyvä koulutus ja sen johdosta hyvät sosiaaliset kyvyt ja taidot pärjätä työelämässä. (Kirkkohallitus 2016, 14.) Nuoriso- ja diakoniatyössä kohdataan paljon erilaisia lapsia, nuoria ja perheitä. Yhteistyön tekeminen helpottaa asioihin puuttumista ja parhaimmillaan mahdollistaa ennaltaehkäisevän työn.

Ennaltaehkäisy ei aina ole mahdollista. Sen vuoksi korjaavaa työtä ei tule unohtaa. Seurakunnissa nuorisotyönohjaajat ja diakonit tekevät tätä työtä, jolloin yhteistyön tekeminen muodostuu tärkeäksi. Haasteita voi olla sekä lasten että aikuisten auttamisessa, eikä yksi työntekijä ehdi auttaa molempia. Ongelmaperheitä autettaessa huomio kiinnittyy usein aikuisiin ja lapset jäävät varjoon. Erilaiset lapsuuden elämäntilanteet ja niistä syntyneet traumat vaikuttavat lapsen kehitykseen ja kasvuun. Rikkinäisessä kodissa kasvavan lapsen pelastamiseen tarvitaan perheen ulkopuolista apua. Seurakunta voi parhaimmillaan tarjota monenlaista helpotusta vaikeisiin tilanteisiin. Yksilöllistä perhetyötä tarvitaan, mutta myös erilaisia perheitä yhteen kokoava toiminta seurakunnassa voi vertaistuen tavoin auttaa vanhempia jaksamisessa. (Helin ym. 2010, 122.)

Nuorisotyössä perhetyön tekeminen jää usein vähälle huomiolle ja työ kohdistuu useimmiten pelkästään lapsiin ja nuoriin. Perhetyötä tehdään nuorisotyön puitteissakin, silloin useimmiten diakonisella otteella. Diakonisen perhetyön periaatteita ovat tasavertaisuus, realismi, kiireettömyys, perhelähtöisyys ja yhteistyö. Työtä tehdään perheen ehdoilla ja kuunnellaan kaikkien perheenjäsenten näkökulmia. Työn tavoitteena on tasapainon löytäminen, hyvinvoinnin lisääminen ja välittämisen osoittaminen. Muutokset perheissä tapahtuvat

hitaasti, joten työn tulee olla kärsivällistä ja pitkäjänteistä. Luottamuksen syntyminen vaatii oman aikansa ja työntekijä joutuu olemaan monessa eri roolissa sen mukaan, ketä perheenjäsentä hän milloinkin kohtaa. Työssä on hyödyksi verkostoituminen muiden auttajatahojen kanssa. (Rättyä 2012, 104–105.)

Perhetyötä tehdään lasten ja nuorten lisäksi perheen ja lähiympäristön parissa, mikäli mahdollista. Perhetyö on koko perheen ja huoltajien tukemista, ryhmätukea, tehostettua yksilötukemista tai pitkäkestoista perhetyötä. Työ ei ole ainoastaan pienten lasten perheiden parissa tehtävää, vaan kaiken ikäisten lasten vanhempien tukemista. Kaikenlaisen ja kaiken ikäisten syrjäytymisen ehkäisyksi on seurakunnissa toimittava päätöksenteossa siten, ettei kukaikista heikoimmassa asemassa olevien tilanne huonone. Seurakuntien on aktiivisesti kehitettävä ja arvioitava sitä, kuinka erityistä tukea tarvitsevat lapset, nuoret ja perheet tulevat huomioiduiksi. (Kirkkohallitus 2016.)

Kasvatus- ja diakoniatyön ammattitaitojen yhdistäminen antaa mahdollisuuksia auttaa ja tukea vaikeissa elämäntilanteissa olevia perheitä ja heidän lapsiaan (Kirkkohallitus 2012a, 35). Vaikeita tilanteita voi muodostua eri syistä, mutta yksi yhdistävä tekijä on köyhyys. Köyhyys ja eriarvoisuus ovat kasvussa ja on arvioitu, että Suomessa jopa 130 000 lasta elää köyhissä perheissä ja useat näkevät nälkää. Suomalaisen kirkon toimintaympäristö on muuttunut monin tavoin. Yhä enemmän työtä on kohdistettava asenteisiin vaikuttamiseen ja tiedon jakamiseen, sillä hyväosaiset eivät enää ymmärrä kuinka huonosti huono-osaiset voivat. (Kirkkohallitus 2018, 28–29.)

5.2 Yksinäisyyden kohtaaminen ja sielunhoito

Seurakunnan työntekijät toimivat merkityksellisessä asemassa yksinäisyyden ja siitä aiheutuvien haittojen lievittäjinä. Seurakunnan työntekijöiden tulisi nähdä heidät, joita muut eivät huomaa ja kehittää toimintaansa vastaamaan heidän tarpeisiinsa. Suomessa joka viides yli 15-vuotias kokee säännöllisesti yksinäisyyttä ja yksin elävien osuus väestöstä on noin 40 %. Yksinäisyyttä voi kokea kuka tahansa, mutta erityisesti maahanmuuttajat kokevat sitä uudessa

maassa asuessaan. Seurakunnilla on mahdollisuus tarjota yhteisöllisiä kokemuksia kaikille niitä kaipaavilla. (Kirkon tutkimuskeskus 2016, 27–28.)

Seurakuntatyössä kohdataan paljon sellaisia ihmisiä, joilla on ollut elämässään raskaita kokemuksia. Raskaiden kokemusten myötä pohditaan elämän rajallisuutta ja tarkoitusta. Vaikeiden aiheiden ääressä ihminen tarvitsee jonkun jolle puhua. Seurakunnan tarjoama sielunhoito on yksi keino jaksaa elämässä eteenpäin. Sielunhoidossa huomioidaan hengellisyyden merkitys ihmisen elämässä, minkä vuoksi se poikkeaa kriisiterapiasta. (Gothóni 2014, 141–142.)

Sielunhoidon tärkeimmät välineet ovat keskustelu ja kuunteleminen. Muita työtapoja voi olla hengellinen ohjaus, ratkaisukeskeinen auttaminen, rukous, virsien laulaminen, Raamatun lukeminen ja ehtoollisen vietto. Sielunhoidon tarkoituksena on rohkaista ihmistä toivoon paremmasta. (Sakasti. Sielunhoidon välineet.)

Perheiden ongelmien monimuotoistuesssa myös lasten ja nuorten sielunhoito on tarpeellista. Minäkuva rakentuu koko elämän ajan saatujen palautteiden perusteella, minkä vuoksi seurakunnan työntekijöiden antama palaute voi olla lapsen ja nuoren kehityksen kannalta merkittävää. Kerhoissa ja leireillä työntekijöiden on tunnistettava lasten sielunhoidollinen ja kasvatuksellinen tarve. Nuorten tukeminen voi tapahtua myös yksilösielunhoitona tai vertaistukiryhmässä. Tärkeintä on, että lapsi tai nuori voi kokea seurakunnan työntekijän ja sielunhoitosuhteen turvallisena ja kunnioittavana. Sielunhoitajan on toimittava alistamatta ja tuettava lasta tai nuorta sietämään elämään kuuluvia riskejä ja epävakautta. (Gothóni 2014, 92–99.)

Nuorisotyönohjaajien ja diakonien ammattikorkeakoulututkintoihin sisältyy sielunhoitotyön opintoja. Sielunhoitajat tarvitsevat perustietoja teologiasta, tunne-elämän voimista, ongelmista ja kriiseistä. Sielunhoitotyön asiantuntemuksen ylläpitämiseen tarvitaan täydennyskoulutusta ja työnohjausta. (Gothóni 2014, 209–210.) Kirkon koulutuskeskus järjestää sielunhoidon erityiskoulutuksia, jotka ovat suunnattuja papeille, kanttoreille, diakoneille ja kasvatuksen työntekijöille (Sakasti. Sielunhoidon erityiskoulutus).

5.3 Nuorisotyön ja diakonian virat ja koulutukset

Diakoniatyöntekijät vihitään virkaan. Kirkko vihkii diakonian virkaan silloin, kun vihittävällä on sisäinen kutsumus työhön, sekä kirkon kutsu ja valtuutus. Vihittävä kutsutaan hoitamaan tehtävää, siunataan ja lähetetään työhön. Vihittävä saa elinikäisen kutsun ja velvollisuuden hoitamaan kirkon virkaa ja hän sitoutuu työnsä velvollisuuksiin. (Kirkkohallitus 2009.)

Seurakunnan nuorisotyö nähdään maallikkovirkana, jota ei lueta kirkon erityisen viran osaksi. Nuorisotyön viranhaltijoilla ei sen vuoksi ole virallisia virka-asuja tai tunnuksia, eikä heitä vihitä virkaan. Nuorisotyö kuului aluksi maallikoiden lisäksi diakoneille, mikäli yhteiskunta ei täyttänyt tehtävänsä nuorisotyön saralla. Seurakunnan nuorisotyölle on muotoutunut omanlaisensa kasvatuksellinen ja diakoninen muoto, johon käytännön työn lisäksi koulutukset ovat vaikuttaneet. Diakonien ja nuorisotyönohjaajien koulutukset olivat pitkään samaa koulutusta ja ne ovat käytännössä kehittyneet lähelle toisiaan. Nuorisotyönohjaajan työnkuvassa on sosiaalista ja yhteiskunnallista kasvatustyötä, minkä vuoksi se on samankaltaista kuin diakoniatyö. (Malkavaara 2015, 105, 180–181.)

Yhteiskunnallisten keskustelujen sosiaaliset painotukset ovat näkyneet kirkossa ja 1970-luvun alusta alkaen kirkossa alettiin tehdä vaikeuksiin joutuneisiin nuoriin kohdistuvaa lähimmäiskeskeistä nuorisotyötä. Käytännön työn kautta ymmärrettiin, että diakonia- ja nuorisotyö tarvitsevat yhteistoimintaansa malleja. Nuorista ja lapsista yhä suurempi osa tarvitsee erityistä tukea eikä tarkkaa rajaa nuoriso- ja diakoniatyön välille ole voitu vetää. Molemmissa ammateissa tarvitaan yhteistyötä ja verkostoitumista, minkä vuoksi yhteistyötä on kehitettävä ja toimintaa on uudistettava. (Nivala 2005, 139–140.) Kasvatuksen tehtäviä on vertailtu diakonian virkaan. Kun nuorisonohjaajien koulutuksesta on alun perin puhuttu, puhuttiin silloin nuorisodiakoneista. (Kopperi 2015, 221.)

Selkeyttä koulutuksiin on tuonut eriyttäminen, joka tapahtui vuonna 1996. Koulutukset muuttuivat tuolloin ammattikorkeakoulututkinnoiksi, jolloin tutkintotunnuksiksi tuli sosionomi-diakoni, sosionomi-nuorisotyönohjaaja ja sairaanhoitaja-diakonissa. Muuttuneilla koulutuksilla haluttiin varmistaa koulutuksen

laatu ja haluttiin huomioida yhteiskunnan ja työelämän muutokset. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Historia.) Sosionomi-diakonin ja sosionomi-kirkon nuorisotyönohjaajan koulutukset ovat edelleen hyvin pitkälti samanlaiset. Diakonia-ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmien mukaan teoriaopinnoissa on 10 opintopisteen eroavaisuus. Teoriaopintojen lisäksi molemmissa koulutuksissa seurakuntaharjoittelu ja opinnäytetyö ovat omaa alaa koskevia.

Tutkimuksen mukaan valtaosa nuorisotyönohjaajista ja diakoneista pitää työtään kutsumuksena ja heillä on vahva kirkollinen identiteetti (Rask, ym. 2003, 68). Käytännön työ ja koulutukset ovat aina määrittäneet yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten mukana. Molemmissa viroissa työ määrittyy edelleen kunkin paikkakunnan ja sen väestörakenteen mukaan. Virkoihin liittyy voimakkaasti verkostotyön tekeminen. Molempien virkojen työ on hengellistä, sielunhoidollista sekä kasvatuksellista. Tarkkoja määritelmiä ei kummallekaan työmuodolle ole, vaan ne muodostuvat osittain tekijänsä näköisiksi. (Helin ym. 2010, 12.)

5.4 Diakonaattiuudistus

Kirkon virkarakenteen uudistaminen on ollut pitkään suunnitteilla. Uudistus antaisi lisää työmahdollisuuksia hengellisen työn tekijöille ja työtä olisi helpompi jakaa tasaisemmin. Diakonaattiuudistuksesta on puhuttu jo yli neljäkymmentä vuotta. Virallinen valmistelu on kestänyt kaksikymmentä vuotta. Viimeisin hylätty esitys on annettu kirkolliskokoukselle vuonna 2015, eikä uutta esitystä ole sen jälkeen tullut. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Diakonaatti; Kotimaa24. Diakonaattiuudistusta herätellään horroksesta – uusi esitys tulossa 2020-luvulla.)

Diakonaattiin liittyvistä viroista on erilaisia esityksiä. Esimerkiksi Diakonaattikomitean (1997) julkaistuissa mietinnöissä todetaan, että diakonaatti muodostaisi yhden yhteisen viran, johon kuuluisi diakonian virka, kanttorin virka ja kasvatuksen virat. Diakonaatti olisi osa kirkon erityistä sanan ja sakramenttien virkaa pappien ja piispojen rinnalla. Pääajatuksena on lähentää kaikkia virkoja

entisestään lähemmäs jumalanpalveluselämää. Sen lisäksi pyritään toimenkuvien laajentamiseen ja työhön liittyvien etenemismahdollisuuksien turvaamiseen.

Viimeisimmässä esityksessä vuodelta 2015 ei kanttorin virka ollut enää liitettyä diakonaattiin, mutta sen sijaan siihen liittyivät diakonin ja nuorisotyönohjaajan virkojen lisäksi lähetyssihteerin, varhaiskasvatuksen ohjaajan ja lapsityön ohjaajan virat (Malkavaara 2015, 220). Kopperin (2015, 231) mukaan kirkon tulisi hyväksyä Raamattuun perustuva, laaja-alaisesti ymmärrettävä diakonin virka. Virkaan sisältyisi erilaisia tehtäviä ja siihen mahtuisi eri alojen ammattilaisia.

Diakonaattiuudistus voisi tuoda uusia mielenkiintoisia työtehtäviä. Uudistus vahvistaisi virkaan vihkimisen johdosta työntekijän kasvua kirkon työssä sekä hengellistä identiteettiä. Diakonaattiuudistusta on pohdittu kirkolliskokouksessa useita kertoja ja erilaisia mietintöjä ja lausuntoja on annettu pohdittavaksi. Lausunnoissa annetaan erilaisia vaihtoehtoja virkauudistukselle. Työntekijöiden toimenkuvan laajentamiseen suhtaudutaan kriittisesti. Poikkeuksena pienten seurakuntien nuoriso- ja diakoniatyötä edustavat. He ovat sitä mieltä, että työnkuvan laajentamisesta olisi etua työn hoitamisessa. (Malkavaara 2015, 194.)

Virkamuutoksia koskevassa keskustelussa on haluttu tuoda esille vanhan kirkon diakonien moninaiset tehtävät, joihin on kuulunut kasvatus, lähetystyö ja muut seurakunnan tehtävät (Malkavaara 2015, 222). Perinteinen nuorisotyö, joka kokoaisi nuoria yhteen, on ollut vähenemässä jo vuosikymmeniä. Maa-seudulla ja kaupungeissa muutokset tapahtuvat eri tahtia, minkä vuoksi seurakunnat ovat eri vaiheessa pohtiessaan työalattomuutta (Kirkkohallitus 2012a, 46).

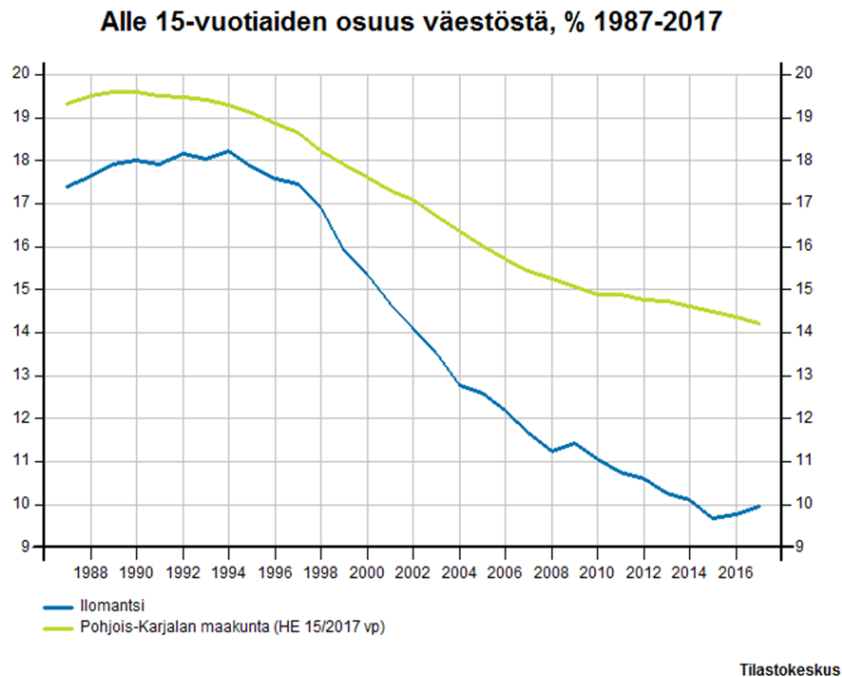
6 ILOMANTSI TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

6.1 Katsaus toimintaympäristöön

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia kirkon nuoriso- ja diakoniatyötä sekä niiden yhdistämistä. Tavoitteena on kehittää Ilomantsin evankelis-luterilaiseen seurakuntaan sopiva malli nuorisotyön ja diakonian yhdistelmävirasta. Mallin kehittämistä varten tarkastellaan Ilomantsin alueen haasteita ja mahdollisuuksia, jotka ohjaavat yhdistelmäviran mallin kehittämistä.

Ilomantsi on reilun 5000 asukkaan kunta Pohjois-Karjalassa. Ilomantsissa syntyvyys on ollut laskussa useiden vuosikymmenten ajan. Suurimmillaan syntyvyys on ollut vuonna 1952 jolloin kuntaan syntyi 453 lasta. 2000-luvun alussa on vuosittain syntynyt enää 20–30 lasta. (Ilomantsin kunta. Ilomantsin historia. Suuret ikäluokat ja muuttoliike.) Tilastokeskuksen (2018) ennakkotietojen mukaan vuonna 2018 Ilomantsin kunnassa syntyi vain 17 lasta ja kuolleita oli 111.

Pohjois-Karjalan maakuntaliitto kokoaa ja ylläpitää Tilastokeskuksen tilastoja maakunnan väestönkehityksestä. Maakunnan väestömäärän vähenemiseen vaikuttaa muuttoliike, mutta vaikutuksia tulee myös luonnollisesta väestönmuutoksesta. Syntyneiden määrä (1213) Pohjois-Karjalan maakunnassa oli vuoden 2018 aikana tilastohistorian pienin, kun taas kuolleita oli ennätyselliset 2054. (Niiranen 2019.) Maakunnan yhteiset tilastot ovat samankaltaisia, kuin Ilomantsin kunnan tilastot. Ilomantsissa alle 15-vuotiaiden osuus väestöstä on laskenut kahdenkymmenen vuoden aikana reilusti. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Alle 15-vuotiaiden osuus väestöstä, % 1987–2017 (Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2017)

Vähäisen syntyvyyden lisäksi Iloantsin kunnalle on tyypillistä, että peruskoulun päättäneet nuoret ja hyvin toimeentulevat perheet muuttavat alueelta pois. Kunnassa on pieni lukio, mutta muita jatko-opintomahdollisuuksia ei ole. Kuntaan jäävät ovat yhä useammin tukea tarvitsevia. Tuen tarve, huono-osaisuus ja monisäikeiset ongelmat ovat vuosien mittaan lisääntyneet kaikissa ikäryhmissä. Diakoniatyössä yhden viranhaltijan on raskasta tehdä työtä laaja-alaisesti jokaisen ikäryhmän parissa. Iloantsissa olisi tarvetta etsivälle diakoniatyölle, johon ei yhdellä diakoniatyöntekijällä resurssit riitä. (Suvi Remes, henkilökohtainen tiedonanto 7.9.2018.)

Diakoniatyön laajuuden vuoksi Iloantsissa tehdään paljon yhteistyötä eri toimijoiden kesken. Erilaisten järjestötoimijoiden lisäksi kunnassa vaikuttavat vaapaaseurakunta ja helluntaiseurakunta, jotka osallistuvat diakoniatyön toteutumiseen. Ekumeenista yhteistyötä tehdään aktiivisen ortodoksis seurakunnan kanssa. Iloantsi on Suomen ortodoksisin kunta (Iloantsin ortodoksinen seurakunta).

Työttömille ja vähävaraisille järjestetään seurakuntien toimesta kerran kuussa ilmainen ruokailu tai EU-ruokajako. Ruoka-avulle ja muiden avustusten antamiselle on tarvetta, sillä työttömiä on paljon. Tulevaisuussuunnitelman (2018) mukaan Ilomantsin työttömyysaste on joulukuussa 2017 ollut 19,7 %. Työttömien kohdalla tulevaisuus näyttää usein siltä, ettei työhön paluu ole mahdollista. Syyt voivat olla terveydellisiä mutta suuri syy on myös se, että työpaikkoja ei riitä kaikille työtä hakeville. Marraskuun 2018 työllisyyskatsauksen kunnan työttömyysaste oli 15,5 %. Katsauksen mukaan Ilomantsissa on tuolloin ollut 320 työtöntä työnhakijaa ja avoimia työpaikkoja seitsemän. Työikäisistä 343 henkilöä oli yli 50-vuotiaita, pitkäaikaistyöttömiä, vammaisia tai pitkäaikaissairaita. (ELY-keskus 2018.)

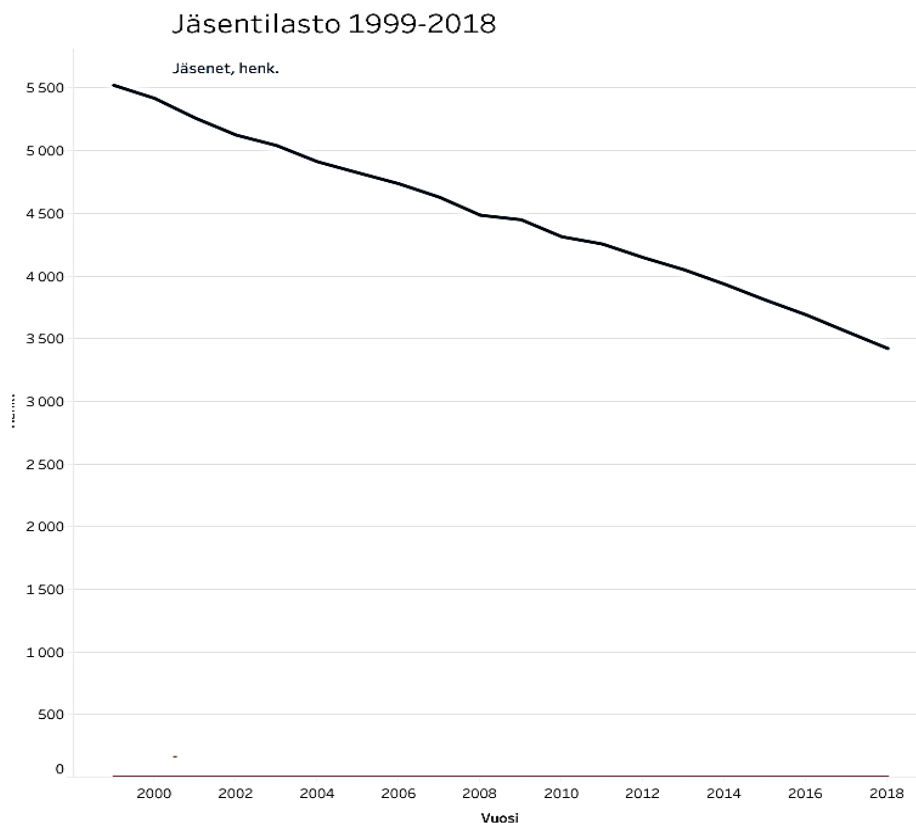
Tuen tarpeet ovat moninaiset, eivätkä liity pelkästään työttömyyteen. Ilomantsin kunnan alueella on perhehoitokoteja, kaksi kehitysvammaisten laitosta, vanhusten hoitolaitoksia ja päiväkeskuksia, joissa diakoniatyöntekijä vierailee aktiivisesti. Vanheneva ja tuen tarvetta tarvitseva väestörakenne aiheuttavat sen, että diakoniatyössä on paljon työtä. Ilomantsissa diakoniatyö painottuu vahvasti kotikäyntityöhön. (Suvi Remes, henkilökohtainen tiedonanto 7.9.2018.)

Nuorten ja lasten osuus väestössä on vähenemässä, joka vaikuttaa heille seurakunnassa järjestettävien tilaisuuksien määrään. Tilastokeskuksen mukaan kunnassa on vuonna 2017 asunut 691 alle 19-vuotiasta, kun taas yli 50-vuotiaita on ollut 3366 (Tulevaisuussuunnitelma 2018). Lasten ja nuorten määrän vähetessä on luonnollista, että nuorisotyölle on vähemmän kysyntää kuin aiemmin.

Kirkon tilastojen (2016) mukaan rippikoulun käyneiden nuorten määrä on Ilomantsissa 2000-luvun vaihteesta tähän päivään muuttunut merkittävästi. Kun vielä 1999 vuonna rippikoulun on käynyt yli 90 henkilöä, on viime vuosina määrä ollut 30 molemmin puolin. Määrän väheneminen selittyy syntyvyyden laskemisella, sillä vuosittain lähes kaikki ikäluokkaan kuuluvat osallistuvat rippikouluun. Ikäluokkien tarkastelun perusteella rippikoulun käyvien määrä ei ole tulevaisuudessa kasvamassa.

6.2 Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan muutokset

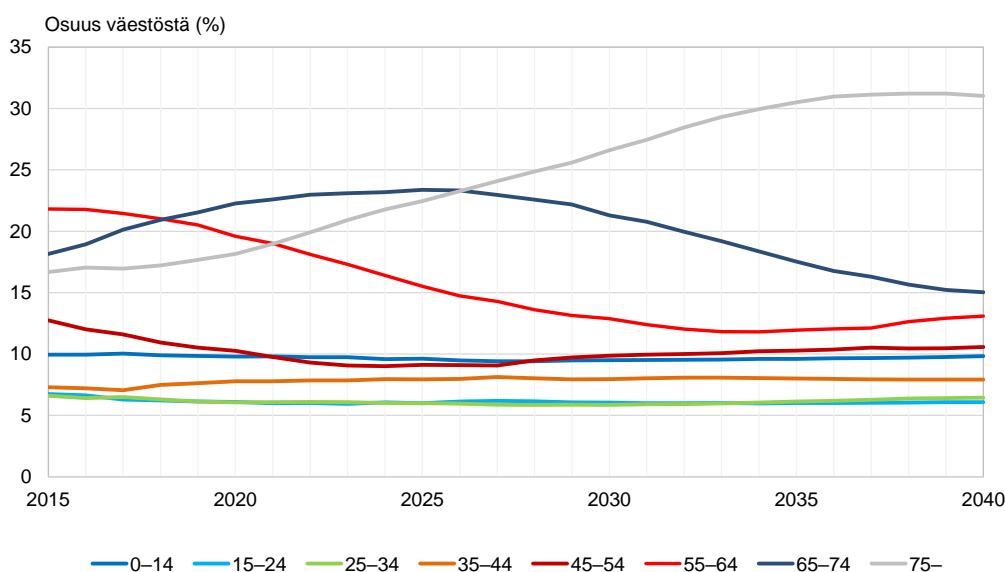
Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan diakoniatyössä oli vuoden 2016 loppuun saakka kaksi viranhaltijaa. Toinen viranhaltijoista irtisanoutui, minkä jälkeen virkaa ei täytetty. Tämän lisäksi toisen seurakuntapastorin virka jätettiin täyttämättä maaliskuussa 2017, jolloin seurakuntaan jäi kirkkoherran lisäksi yksi papin virka. Täyttämättä jätetyt virat lakkautettiin taloudellisista syistä vuonna 2018. (Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan kirkkovaltuusto 2018.) Seurakunnan jäsenmäärän väheneminen vaikuttaa seurakunnan taloustilanteeseen ja sen myötä henkilöstön määrään. Seurakunnan jäsenmäärä on vähentynyt vuosittain vuosien 1999–2018 välisenä aikana (kuvio 3), mutta ikääntyvien osuus jäsenmäärästä lisääntyy. (Kuvio 4.)



KUVIO 3. Ilomantsin seurakunnan jäsentilasto 1999–2018 (Kirkon tilastot 2018)

Diakoniatyössä kohdattavien henkilöiden määrä ei ole vähentynyt. Seurakunnan papit tekevät vähennyksistä työntekijäresursseista huolimatta työtä laajalaisesti myös diakonian piirissä. Seurakunnassa tehtävää työtä on vastaisuudessa jaettava tasaisemmin huomioiden työntekijöiden työssä jaksaminen,

seurakunnan ikäjakauma ja seurakuntalaisten tuen tarve sekä muut tulevaisuuden näkymät. Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan jäsenmäärä toukokuussa 2018 oli 3617 henkilöä, joista yli 50-vuotiaiden osuus oli 2432 henkilöä. Lasten ja nuorten osuus on 10 % koko kunnan väkiluvusta, eikä muu-
tosta ole Tilastokeskuksen ennusteen (kuvio 4) mukaan tulossa. Saman ennusteen mukaan väestön määrä vähenee vuosittain lisää. (Tulevaisuussuunnitelma 2018.)



KUVIO 4. Tilastokeskuksen (2015) väestöennuste Iloantsissa vuosina 2015–2040

Muutosten ja väestöennusteen vuoksi seurakunnassa on tehtävä toimenpiteitä ja yhtenä vaihtoehtona on yhdistelmäviran muodostaminen. Virkojen yhdistämisen täytyy tapahtua tarpeesta ja seurakuntaa palvellen. Iloantsissa nuoris- ja diakoniatyön yhdistäminen olisi luontevaa. Perinteisen nuorisotyön tarve vähenee vuosi vuodelta ja muuttuu osittain muotoaan diakoniseksi nuorisotyöksi.

Diakonissa ja nuorisotyönohjaaja ovat viime vuosina pitäneet varhaisnuorten leirit yhdessä. Yhteistyö on ollut perusteltua turvallisuussyistä, mutta myös diakonisen ammattiosaamisen vuoksi. Varhaisnuorten leireille osallistuneista lapsista useat ovat olleet erityistä tukea tarvitsevia, jolloin heitä ei esimerkiksi kunnan leireille ole voitu resurssien puutteen vuoksi ottaa. Seurakunnan kokoava

toiminta tavoittaa lapset ja nuoret leireillä ja kerhoissa, mutta kysyntä on vähentynyt. Ilomantsin evankelis-luterilaisessa seurakunnassa on ollut nuorisolle tarjolla vakituisesti ainoastaan koulujen aamunavaukset, varhaisnuorten kerhot ja leirit, isoskoulutus sekä rippikoulu.

Nuorisotyön luonne on Ilomantsissa muuttunut menneiden vuosien perinteisestä kokoavasta nuorisotyöstä verkostojen parissa tehtäväksi työksi. Nuorisotyönohjaaja on tehnyt aktiivisesti yhteistyötä ortodoksien, koulujen, kunnan ja järjestöjen kanssa, mutta siitä huolimatta nuorisotyön osuus alueella on vähäistä. Toisaalta nuorisotyössä on viime vuosina ollut diakonista painotusta pakolaisperheiden ja muiden diakoniatyölle tuttujen perheiden vuoksi.

Ilomantsin tarpeisiin vastaavaa yhdistelmäviran mallia kehitettäessä huomioidaan mahdollisen yhdistelmäviran vaikutus lasten, nuorten ja perheiden elämään. Lapsivaikutusten arviointi toimii työkaluna suunnittelussa ja päätöksenteossa (Sakasti. Lapsivaikutusten arviointi). Lapsivaikutusten arviointi on hyväksytty kirkolliskokouksen taholta vuonna 2014. Lapsivaikutusten arvioinnin johdosta seurakunnissa otetaan entistä paremmin huomioon lasten ja nuorten näkökulma päätöksenteossa ja toiminnan suunnittelusta. Erilaisilla päätöksillä on usein vaikutuksia lapsiin, nuoriin ja perheisiin, minkä vuoksi ne on huomioitava jo ennen päätöksen tekoa. (Hytönen & Sorsa 2016, 231.)

7 TUTKIMUKSEN ETENEMINEN

7.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyön toteutusmenetelmänä käytettiin tutkimuksellista kehittämistä. Työ toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa hyödynnettiin erilaisia tutkimusmenetelmiä parhaan lopputuloksen aikaansaamiseksi. Laadullinen tutkimus on aineistolähtöistä ja siinä on mahdollista käyttää erilaisia lähestymistapoja ja aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista hyödyntää myös määrällisen tutkimuksen elementtejä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Laadullisessa tutkimuksessa korostuu työelämälähtöinen, käytännönläheinen ja ajankohtainen tutkimusote. Työelämässä tapahtuvan tutkimuksen tavoitteena on yhdistää teoria, kokemukset ja ammattikäytännöt. (Vilka 2015.)

Yhdistelmäviran mallin kehittämistä varten tutkittiin kirkon ja yhdistettävien virkojen ominaisuuksia sekä aluetta, johon uutta virkaa kehitettiin. Kirjallisuuskatsauksen kautta on nähtävissä kirkon tehtävät ja haasteet, jotka vaikuttavat nuoriso- ja diakoniatyöhön myös Ilomantsissa.

Tutkimuksen yhtenä osana tehtiin kysely yhdistelmävirassa toimiville henkilöille. Tehdyssä kyselyssä selvitettiin, millaisissa seurakunnissa yhdistelmävirkoja on käytössä, millaisina niitä on toteutettu ja kuinka ne käytännössä ovat toimineet. Tavoitteena oli selvittää yhdistelmävirassa kohdattavat haasteet ja mahdollisuudet. Kyselystä saatuja vastauksia hyödynnettiin uutta virkamallia kehitettäessä. Teoria ja kyselyn tuottamat tulokset antoivat kattavan näkökulman tarkastella yhdistelmävirkaa perusteltuna uudistuksena.

7.2 Tutkimusprosessi ja -menetelmät

Tutkimus toteutettiin käymällä keskusteluja seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa sekä toteuttamalla laadullinen kysely nuorisotyön ja diakonian yhdistelmävirassa toimiville.

Opinnäytetyötä tehtiin tiiviissä yhteistyössä Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kanssa. Yhdistelmäviran mahdollisuus oli avoimesti esillä ja kasvatuksen vastuuryhmän jäsenet saivat tutustua opinnäytetyön eri vaiheisiin syksyn 2018 aikana. Opinnäytetyön aiheesta käytiin keskusteluja kasvokkain ja sähköpostin välityksellä. Menetelmät sopivat hyvin osallistavaan ja tutkivaan kehittämistyöhön. Gothónin ym. (2016) mukaan osallistava ja tutkiva kehittäminen tarkoittaa yhteiskunnasta ja työelämästä löytyvien haasteiden havainnointia ja ennakointia, sekä niihin tarttumista. Yhdessä tekemällä voidaan kokeilla, arvioida ja rakentaa uusia toimintatapoja. Kehittämisessä kuullaan työntekijöiden lisäksi asiakkaita ja alueen asukkaita ja kehitetään työtä yhdessä heidän kanssaan.

Yhteisten keskustelujen lisäksi tutkimusmenetelmäksi valikoitui nuorisotyön ja diakonian yhdistelmävirassa toimiville suunnattu kysely. Kohderyhmään kuuluvia henkilöitä etsittiin Kuopion ja Mikkelin hiippakuntasihteerien avulla loka-kuussa 2018. Heillä ei ollut tiedossa yhdistelmävirassa työskenteleviä henkilöitä, joten etsintä laajentui koskemaan koko Suomea. Etsintää tehtiin Internetin avulla. Kohderyhmä löytyi lumipallo-otannalla kirkon nuorisotyönohjaajien ja diakonien Facebook-sivuilla tehtyjen kartoitusten perusteella. Lumipallo-otannalla löydetään tutkinnan kohteita avainhenkilöiden ilmiantamalla uusia kohderyhmään kuuluvia henkilöitä (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006). Muutama henkilö löytyi Google-haun avulla seurakuntien Internet-sivujen perusteella.

Marraskuussa 2018 muodostettiin tiimi kysymysten laatimista varten. Tiimi koostui lisäksi seurakunnan kirkkoherrasta, kasvatuksesta ja diakoniasta vastaavasta papista, diakonissasta sekä kasvatuksen vastuuryhmän muutamasta jäsenestä. Koolle kutsutussa ideariihessä laadimme kyselyssä käytettävät kysymykset (liite 1). Kyselyn tavoitteena oli selvittää yhdistelmäviran haasteet ja mahdollisuudet sekä kiinnittää niihin huomiota Ilomantsiin sopivaa mallia laadittaessa. Kyselystä selvisi millaisena yhdistelmävirat ovat käytössä, kuinka ne käytännössä toteutuvat ja millaista tukea työntekijät ovat saaneet viran hoitamiseen. Kyselyyn vastanneet saivat lähettää terveisensä seurakuntaan, jossa yhdistelmävirka saattaa tulla ajankohtaiseksi.

Kyselyssä hyödynnettiin sekä laadullista että määrällistä aineistonkeruumenettelmää. Kysely toteutettiin Webropol-kyselytutkimustyökalulla ja linkki lähetettiin kahdellekymmenellekahdelle henkilölle. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä yksitoista henkilöä. Kyselyn toteutuksen ajankohta osui joulun 2018 läheisyyteen, mikä saattoi vaikuttaa siihen, että vastaajien määrä ei ollut suu-rempi. Saadut vastaukset olivat pitkälti samankaltaisia ja kysymyksiin vastattiin laajasanaisesti. Kyselyn vastaukset analysoitiin jakamalla vastaukset teemoihin ja tutkimalla niitä yksityiskohtaisemmin teeman mukaan. Teemoja muodostetaan etsimällä aineistosta yhdistäviä tekijöitä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Kyselyn vastaukset toimivat suuntaa-antavina välineinä yhdistelmäviran mallia kehitettäessä. Tammikuussa 2019 muodostettiin viranhaltijoista koostuva tiimi mallin kehittämistä varten. Tiimissä keskusteltiin yhdistelmävirasta yhdessä talouspäällikön, kirkkoherran, kasvatuksesta ja diakoniasta vastaavan papin sekä diakonissan kanssa. Kyselystä tehty analyysi tutkittiin yhdessä toimeksiantajan edustajien kanssa, minkä jälkeen laadimme yhdistelmäviran mallin seurakuntaneuvostolle esiteltäväksi.

Kirjallisuuskatsauksen ja kyselystä saatujen tulosten perusteella kehitettiin Ilo-mantsin evankelis-luterilaiseen seurakuntaan sopiva yhdistelmäviran malli. Ilo-mantsin alueen ominaispiirteet ja kehitys ovat vaikuttaneet kehitettyyn malliin, minkä vuoksi malli ei sellaisenaan välttämättä sovellu muihin seurakuntiin. Työelämässä toteutettu tutkimus on aina sidottu toimeksiantajan lähtökohtiin (Vilka 2015).

Tammikuussa 2019 nuorisotyönohjaajan virassa toiminut henkilö irtisanoutui, jolloin yhdistelmäviran muodostaminen tuli ajankohtaiseksi. Helmikuussa 2019 yhdistelmäviran malli esitettiin kirkkoneuvoston kokouksessa. Kirkkoneuvosto päätti laittaa nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviran muodostamisen vireille. Alla olevasta taulukosta (taulukko 1) selviää tutkimusprosessin vaiheet aika-tila-alueineen.

TAULUKKO 1. Tutkimusprosessin eteneminen

Tutkimusprosessi	Aikataulu
Tutkimuksen aloitus ja keskustelut seurakunnan luottamushenkilöiden kanssa	Syyskuu 2018
Kyselyn kohderyhmän etsiminen	Lokakuu 2018
Kyselyn laatiminen yhdessä luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden kanssa	Marraskuu 2018
Kyselyn lähettäminen kohderyhmälle	Joulukuu 2018
Kyselyn vastausten analysointi	Tammikuu 2019
Yhdistelmäviran mallin kehittäminen yhteistyössä viranhaltijoiden kanssa	Tammikuu 2019
Yhdistelmäviran mallin esittäminen kirkkoneuvostolle + viran muodostaminen vireille	Helmikuu 2019
Yhdistelmäviran johtosäännön laatiminen yhteistyössä viranhaltijoiden kanssa	Maaliskuu 2019

7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Diakonia- ja nuorisotyön yhdistelmävirasta on tehty yksi opinnäytetyö vuonna 2007. Yhdistelmävirkoja ei ole tiettävästi tutkittu sen enempää. Opinnäytetyön aihe valikoitui työelämän tarpeesta. Aihe on ajankohtainen, sillä kirkon toimintamuodot ja -ympäristöt ovat muuttuneet ja sen vuoksi kirkon strategioissa ja kehittämissasiakirjoissa puhutaan entistä enemmän työalarajat ylittävästä työstä. Kirkon asiakirjojen lisäksi on tutkittu omaan ammattialaan ja tutkittavaan aiheeseen liittyvää asianmukaista kirjallisuutta, tutkimuksia ja tilastoja. Tutkimuksessa on käytetty hyvään tieteelliseen käytäntöön perustuvaa kirjallisuutta.

Tämä kehittämistyö oli tarpeellinen Ilomantsin evankelis-luterilaista seurakunnalle, mutta voi olla hyödyksi myös muille samoja asioita pohtiville seurakunnille. Työ pyrittiin tekemään avoimin mielin. Asemani seurakunnan nuorisotyönohjaajan viransijaisena on voinut jossain määrin vaikuttaa tutkittavan aiheen lopputulokseen ja siihen, millaiseksi yhdistelmäviran malli on muotoutu-

nut. Aseman tuomia ennakko-odotuksia häivytettiin tekemällä yhteistyötä muiden seurakunnan viranhaltijoiden kanssa. Erilaiset keskustelut ja avoimuus työyhteisössä edesauttoivat kehittämisen läpinäkyvyyttä. Tutkimuksessa käytetyt aineistonkeruumenetelmät olivat työtä palvelevia. Useamman menetelmän käyttäminen parantaa tutkimuksen luotettavuutta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Työssä pyrittiin toimimaan avoimesti eri menetelmiä hyödyntäen. Tutkimusmenetelmien ei tule valikoitua tutkijan mielenkiinnon mukaan (Vilka 2015).

Opinnäytetyön aineistoa on raportoitava siten, että tutkimukseen osallistuneita henkilöitä ei voida tunnistaa (Gothóni 2016). Tässä tutkimuksessa mukana olleiden henkilötiedot ja vastaukset tuhottiin tutkimuksen valmistuttua. Henkilöiden yksityisyyttä suojeltiin ja vastauksia käsiteltiin nimettöminä. Kyselyyn osallistuneiden henkilö- tai työpaikkatietoja ei luovutettu eteenpäin missään vaiheessa. Henkilöiden tavoittamisen jälkeen Facebook-ryhmissä tehdyt kartoitukset poistettiin, ettei henkilöitä voida jälkikäteen yhdistää tutkimuksessa tuloksiin. Analyysiä tehdessä kyselyyn osallistuneiden henkilötiedot eivät olleet esillä, jolloin vastauksia käsiteltiin anonyymisti.

Aikeisiin, uskomuksiin ja mielipiteisiin liittyvät kysymykset ovat ongelmallisimpia luotettavuuden suhteen. Vastajat eivät välttämättä ole aiemmin ajatelleet kysyttävää asiaa, minkä vuoksi vastaus voi olla sen hetkisen mielentilan seurauksena. Avointen kysymysten kautta vastaaja saa itse muotoilla vastauksena. Yllättävät ja käyttökelpoiset mielipiteet syntyvät usein avoimien kysymysten kautta. Samassa tutkimuksessa on mahdollista käyttää laadullista ja määrällistä aineistonkeruumenetelmää, eikä jaottelua pidä korostaa liikaa. (Taanila 2014.)

Kyselyn tulokset koostuvat 11 henkilön kokemuksista. Yhdistelmävirassa toimivien tarkkaa lukumäärää koko Suomen alueella on vaikeaa arvioida. Työnjakoja ei aina ole erikseen ilmoitettu, eivätkä jaot ole virallisia. Kaikki kahden viran töitä tekevät henkilöt eivät välttämättä koe työskentelevänsä yhdistelmävirassa. Diakoniabarometrissä todetaan, että useat diakoniatyöntekijät toimivat erilaisissa yhdistelmävirastoissa, jolloin työtehtäviin kuuluu lähetys- tai kasvatustyötä (Salojärvi 2018, 124).

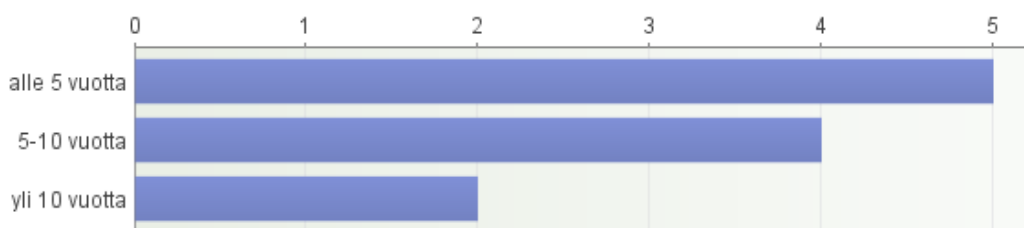
Kyselyn kautta saadut vastaukset olivat pääsääntöisesti samankaltaisia, minkä vuoksi tuloksia voidaan pitää luotettavina. Kyselystä saatiin laajasti tietoja kokemuksista yhdistelmävirasta. Tietoja hyödynnettiin Ilomantsin mallin kehittämisessä. Tutkimuksella ja kehittämisellä pyritään positiiviseen muutokseen (Gothóni 2016).

8 KYSELYN TULOKSET

8.1 Kyselyn toteutus ja vastaajat

Tämän tutkimuksen kysely toteutettiin Internetissä. Lähes kaikkiin kysymyksiin oli mahdollista vastata sanallisesti. Valmiita vastausvaihtoehtoja annettiin ainoastaan vastaajan taustaan ja jaksamiseen liittyvissä kysymyksissä. Tavoitteena oli saada runsaasti tietoa yhdistelmävirassa toimivien henkilöiden kokemuksista, johon kyselynä toteutettu tutkimusmenetelmä sopi parhaiten. Saatujen vastauksien pituudet olivat vaihtelevia. Osaan kysymyksistä vastattiin laajasti, mutta toisiin taas niukasti tai ei ollenkaan.

Kyselyyn vastanneista seitsemän ovat koulutukseltaan diakoneja ja kolme nuorisotyönjohtajia. Vain yhdellä vastaajista on koulutus molempiin ammatteihin. Sairaanhoidtaja-diakonisoja ei vastaajien joukossa ollut yhtään. Vastaajista yhdeksän työskentelee vakituksessa virassa ja loput ovat määräaikaisessa työsuhteessa. Yhdistelmäviran työnjakoa ei ole mainittu kolmen vastaajan työsopimuksessa. Yksi vastaajista ei enää työskentele yhdistelmävirassa, mutta hänen vastauksensa on otettu huomioon arvokkaiden kokemusten vuoksi. Hän toimi aiemmin neljä kuukautta yhdistelmävirassa. Muut vastanneista ovat toimineet yhdistelmävirassa eri pituisia aikoja. Työskentelyaika käy ilmi alla olevasta kuviosta. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. Kuinka kauan olet ollut yhdistelmävirassa?

Useimmat vastanneista työskentelevät alle 5000 jäsenen seurakunnassa. Ainoastaan yksi vastaaja työskentelee yli 20 000 jäsenen seurakunnassa. Neljästä vastauksesta käy ilmi, ettei vastaajan lisäksi seurakunnassa ole muita

diakoneja. Viidessä seurakunnassa vastaajan lisäksi ei ole yhtään nuorisotyönohjaajaa. Näin ollen neljässä seurakunnassa ei yhdistelmävirkaa hoitavan lisäksi ole muita saman alan työntekijöitä. Yhdestä vastauksessa mainitaan, ettei seurakunnassa ole kirkkoherran ja yhdistelmävirkaa tekevän lisäksi lainkaan muita hengellisen työn tekijöitä.

Ainoat hengelliset työntekijät seurakunnassa ovat kirkkoherra ja minä.

Kyseisessä seurakunnassa ei vastauksen perusteella ole kirkkojärjestyksen mukaista työntekijämäärää. Kirkkojärjestyksen (L 1055/1993) mukaan seurakunnassa tulee olla kirkkoherran, kanttorin ja diakonin virka.

8.2 Yhdistelmävirkaan johtaneita syitä

Nuorisotyön ja diakonian yhdistelmävirkoja on käytössä sekä isoissa, että pienissä seurakunnissa. Seurakuntien taloustilanteet voivat ajaa tällaiseen ratkaisuun, mutta ongelma voi osittain johtua pätevien työntekijöiden puutteesta. Monissa seurakunnissa työntekijät joutuvat yhden päivän aikana vaihtamaan työnkuvasta toiseen ilman yhdistelmävirkaakin (Lappalainen 2016).

Suurin osa vastaajista mainitsi yhdistelmäviran muodostamiseen vaikuttaneen seurakunnan pienen koon ja taloudelliset syyt.

Oletukseni on, että tällä yhdistelmällä on haettu säästöä.

Lisäksi kahden vastaajan mukaan seurakunnan eri työalojen yhteistyötä on haluttu laajentaa.

Työtaakan jakaminen pienessä seurakunnassa, laajempi yhteistyö eri työalojen kesken.

Yksi vastaajista mainitsi syyksi sen, että lasten ja nuorten osuus seurakuntalaisista on vähentynyt, kun taas diakoniatyö on muuttunut laaja-alaisemmaksi ja ikääntyvien määrä on lisääntynyt. Kaksi vastaajista ei tiedä yhdistelmäviran

syntymisen syitä. Toinen vastaajista epäilee taloudellisia syitä ja toinen kertoi seurakunnassa olevan runsaasti resursseja ja kaikkien työhön kuuluu useampaa työalaa.

Muutamassa seurakunnassa on koettu, että vakituisia virkoja ei tarvita niin paljon kuin niitä on aiemmin ollut. Eläköitymisen vuoksi virkoja on vähennetty, kun niitä on jo valmiiksi ollut liikaa pieneen seurakuntaan nähden. Kirkon työmarkkinalaitoksen tekemän tilastokatsauksen (2018) mukaan kirkon työntekijöiden keski-ikä on ollut noususuuntainen vuosien 1991–2017 aikana. Vuonna 2017 keski-ikä on ollut 50 vuotta. Samasta katsauksesta käy ilmi, että vuosien 2008–2017 aikana hengellistä työtä tekevien joukosta kasvatuksen virkoja on vähennetty eniten. Lapsityöntekijöiden vähennyksiä on tehty 425 henkilöllä. Nuorisotyönohjaajia on vähennetty yhteensä 77 ja diakoniatyöntekijöiden määrä on vähentynyt 96 henkilöllä. Kaikkia muitakin hengellisen työn työntekijöiden virkoja on vähennetty. Tilastotietojen kautta on ymmärrettävissä, miksi töitä on yhdistetty.

Kyselyyn vastanneet työskentelevät pääasiassa pienissä seurakunnissa, joten kysely antaa kuvan lähinnä pienten seurakuntien tilanteista. Yhdistelmävirka vaikuttaisi kyselyn mukaan vastaavan pienen seurakunnan tarpeisiin hyvin. Malkavaara (2015, 194) on todennut, että pienten seurakuntien diakonit ja nuorisotyönohjaajat kokevat laajan työnkuvan olevan eduksi työn hoitamisessa.

Kyselyn vastauksissa korostuu, että työtä ei koeta kahden työalan työksi, vaan yleisemmin seurakuntatyöksi, johon kuuluu erilaisia tehtäviä.

Olen ajatellut, että olen ennen kaikkea seurakunnan työntekijä.

Seurakuntatyö nähdään muuttuvana, sillä ympäristökin muuttuu. Työ koetaan laajaksi, minkä vuoksi työn rajaamisen tärkeys tulee monessa vastauksessa esille.

Täytyy itse tietää mitä työtehtäviä itselle kuuluu, ettei tule revityksi joka suuntaan.

8.3 Työtiimit, työnjako ja roolit

Seurakunnan työntekijöistä voidaan muodostaa erilaisia työtiimejä, jotka koostuvat usein saman alan työntekijöistä. Pienissä seurakunnissa työtiimeihin voi kuulua myös eri alojen työntekijöitä. Seurakuntayhtymissä ja laajemmin rovastikunnissa työtiimiksi voidaan kokea muut saman alan työntekijät, vaikka työskenneltäisiin eri seurakunnan alueilla. Työtiimejä voi olla useita ja työntekijä voi kokea eri tiimit eri tavalla hyödyllisiksi työlleen.

Kyselyssä kartoitettiin yhdistelmävirassa toimivan työtiimiä. Osalla vastaajista ei ole työalaan liittyvää tiimiä, vaan kaikki työntekijät toimivat yhdessä. Oma rooli seurakunnassa ja eri tiimeissä on pääasiassa koettu selkeäksi.

Olen kokenut roolini hyvänä ja selkeänä.

Yksi vastaaja kertoo, että rovastikunnan nuorisotyönohjaajien tiimissä ei tunne oloaan kotoisaksi.

Tiimeissä tehdään paljon yhteistyötä muiden kanssa. Yhden vastauksen mukaan esimiehen tuki työnjaollisissa asioissa on tärkeää. Työnjakoa seurataan esimiehen taholta, kehityskeskusteluissa tai omatoimisesti. Kolmen vastaajan työnjakoa ei seurata lainkaan. Tärkeämmäksi koetaan, että työt tulevat hoide-
tuksi. Työnjakoa ja sen seuranta ei kyselyn mukaan nähdä kovinkaan tarpeelliseksi. Työnjaolla ei koeta olevan suurta merkitystä työn suunnittelussa ja toteutuksessa.

Pienessä seurakunnassa tekee niin paljon kaikenlaista, ei siinä käytä työmuodon perään.

Työtä ei ole yhdenkään vastaajan mukaan jaettu päivien mukaan, mutta yksi mainitsee, että työ saatetaan vastaisuudessa jakaa tarkemmin. Työssä on välillä vaikeaa erottaa sitä, mikä on mitäkin työtä. Vastaajista osa on nähnyt positiivisina puolina sen, että nuoriso- ja diakoniatyötä on voinut yhdistää, jolloin

on saatu sukupolvien välistä vuorovaikutusta. Rippikouluun on yhdistetty vanhustyötä sekä kehitysvammatyötä ja niiden on nähty palvelevan toisiaan hienosti.

Nuorille tulee diakoniatyö harvinaisen tutuksi.

Työt on jaettu teoreettisesti kahden viran tehtäviin useimmiten puoliksi, mutta käytännössä työ muodostuu tarpeen ja ajankohdan mukaan. Pienessä seurakunnassa työskentelevät kokevat tekevänsä laajasti kaikkea seurakuntatyötä. Muutama vastaajista mainitsee, että he kokevat olevansa ensi sijaisesti seurakunnan työntekijöitä, jotka tekevät työtä diakonisella työotteella. Vastaajat eivät koe vaihtavansa roolia työalan mukaan. He kokevat, että on tärkeintä olla oma itsensä, eikä siihen vaikuta kohdattavan ihmisen ikä. Ammatti-identiteetti on muovautunut tehtäviensä mukaiseksi. Työn tekeminen koetaan luontevaksi, kun on ymmärretty olla sitoutumatta tietyn ammatin luomaan rooliin. Yksi vastaajista kiteyttää seurakuntatyön seuraavalla tavalla:

Seurakunnan työntekijän työ ei ole enää ”perinteistä” vaan jatkuvaa muutoksessa olevan ympäristön kanssa vuorovaikutusta haakevaa dynaamista toimintaa, jossa evankeliumia täytyy aina sanoittaa ja muotoilla uudelleen kuulijoille ymmärrettävällä tavalla.

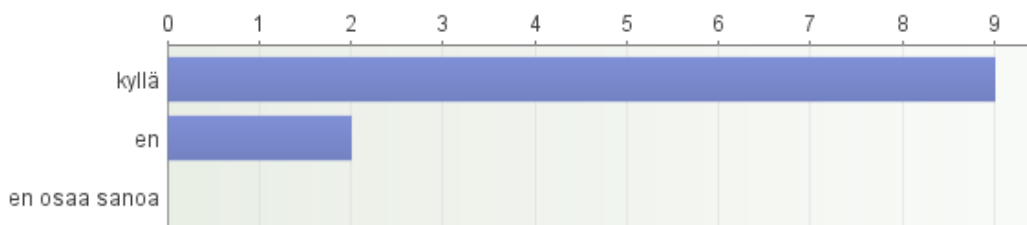
8.4 Tyytyväisyys työhön ja tuen saaminen

Yhdistelmävirka vaikuttaa hyvältä vaihtoehdolta, mikäli virkaan valitulla on motivaatiota tehdä työtä ja selkeä kuva siitä mitä työ pitää sisällään. Useimmat vastanneista vaikuttavat saavansa työstä iloa ja motivaatio työn tekemiseen on korkealla. Esimiehen ja työyhteisön riittävä tuki ja ymmärrys auttavat työssä jaksamisessa.

Yleisesti ottaen yhdistelmävirkaan ja työtehtäviin suhtaudutaan kyselyn perusteella positiivisesti. Vastauksista välittyy motivaatio työn tekemiseen ja viran tuomia mahdollisuuksia on hyödynnetty käytännön työssä. Työmäärä ei tunnu liian suurelta, koska siihen on pystytty itse vaikuttamaan. Työssä koetaan mielekkääksi se, että on mahdollisuus tutustua laajasti kaiken ikäisiin ihmisiin.

Valtavan hienoa pienellä paikkakunnalla kohdata ihmisiä vauvasta vaariin.

Työssä nähdään hyvänä se, että saa tehdä monipuolisesti työtä eri alojen ihmisten kanssa. Tyytyväisyys näkyy kuvion 6 kautta.

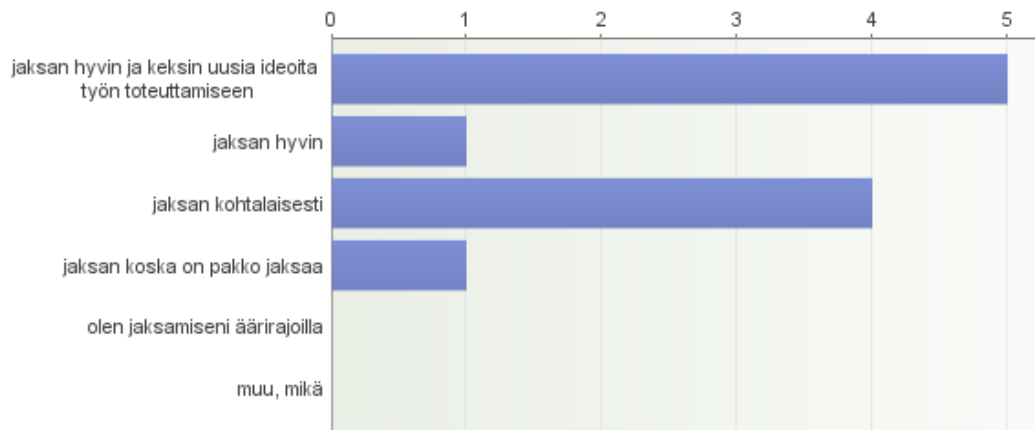


KUVIO 6. Oletko tyytyväinen työtehtäviisi?

Vaikka työtehtäviin ollaan tyytyväisiä, viisi vastaajista kokee, että heillä on liikaa töitä. Loput vastaajista kokevat työmääränsä sopivaksi. Työmäärän suuruuteen koetaan voivan vaikuttaa hyvin.

Työmäärä on itsestä kiinni.

Muutammat kokevat, että yhden työalan työssä asiat olisivat paremmin. Siitä huolimatta, että viiden vastaajan mielestä työtä on liikaa, yhdeksän kaikista vastaajista kokee olevansa tyytyväisiä työtehtäviinsä ja siihen, että voivat vaikuttaa työhönsä hyvin. Neljä kuukautta yhdistelmävirassa toiminut vastaaja ei lyhyenä aikana saanut mielekästä kuvaa töiden yhdistämisestä. Vastaaja kokee, ettei tehnyt tarpeeksi kummankaan alan tehtäviä. Hän voi paremmin, kun on siirtynyt tekemään vain yhden alan työtä. Työtehtäviin ollaan tyytyväisiä, mutta se ei välity suoraan kysymykseen työssä jaksamisesta. Työssä jaksaminen jakaa vastauksia. (Kuvio 7.) Jaksamiseen vaikuttaa tuen saaminen, jota vastaajat ovat saaneet vaihtelevasti.



KUVIO 7. Kuinka määrittelisit omaa työssä jaksamistasi?

Yhdistelmäviran hoitamiseen on saatu tukea vaihtelevasti. Neljä vastaajista on saanut mielestään tarpeeksi tukea, kun taas toiset neljä eivät ole saaneet. Kolme vastaajista ei ole osannut sanoa kumpaa mieltä ovat. Vastaajista osa on eritellyt syitä siihen, miksi tukea ei ole saatu tarpeeksi. Syiksi on mainittu esimiesongelmat, työntekijämuutokset sekä se, ettei yhdistelmäviran haasteita ymmärretä. Yksi vastaajista on käynyt työnohjauksessa, mutta ei koe saaneensa siitä apua. Työn tukemiseksi kaivataan hyvää esimiestä, toimivaa työnohjausta ja ymmärrystä virkaa kohtaan. Yhdessä vastauksessa tulee ilmi vertaistuen tarve.

Vertaistuki toisten yhdistelmävirkaa hoitavien kanssa voisi olla hyödyllistä. Olen haaveillut nuorisodiakonien Facebook-ryhmästä ja tapaamisesta.

Kolme vastaajista ei haluaisi toimia yhdistelmävirassa lainkaan ja heistä yksi on jo siirtynyt tekemään vain yhden alan virkaa. Kyseisten vastaajien useista vastauksista heijastuu tyytymättömyys työhön ja vastaukset ovat negatiivisyytteisiä. Yhden vastaajan kohdalla negatiivinen sävy ei johtunut yhdistelmävirasta, vaan seurakunnan yleisestä tilanteesta ja esimiesongelmista.

Huomionarvoista on se, että vastauksien perusteella yhdistelmävirkaan tyytymättömin henkilö työskentelee suuressa seurakunnassa. Pienten seurakuntien työntekijät vaikuttavat olevan työhönsä tyytyväisiä.

8.5 Terveiset yhdistelmävirkaa harkitsevaan seurakuntaan

Vastaajat saivat kyselyn päätteeksi lähettää terveisiä seurakuntaan, jossa yhdistelmävirka on suunnitteilla. Terveisissä toistuu useita kertoja se, että valitun työntekijän täytyy olla erittäin motivoitunut. Yhdistelmäviran ei ajatella sopivan vastavalistuneelle. Työntekijän persoonan sopivuus työhön koetaan erittäin tärkeäksi.

Pitää olla joustava, innovatiivinen, hiukan kaksijakoinen ja erittäin sosiaalinen.

Yhdistelmävirkaa kannatetaan, mutta rekrytointi kannustetaan tekemään huolellisesti. Viran ei koeta soveltuvan kaikille. Eräs vastaajista toteaa:

Ehdottomasti suosittelen, mutta virkaan valitun tulee olla ”oikeanlainen”.

Yhdistelmäviran selkeää rajaamista suositellaan lähes jokaisessa vastauksessa ja virka kannustetaan muodostamaan seurakuntalaisia ajatellen. Yhdistelmävirat tuovat parhaimmillaan moniosaajia työyhteisöön.

Yhdistelmävirka on joissakin tilanteissa hyvä tapa saada pienenevien resurssien aikana moniosaaja työyhteisöön.

Yksi vastaajista mainitsee, että hänelle on tarjottu diakoni-kanttori yhdistelmävirkaa, mutta siitä hän on ehdottomasti kieltäytynyt.

Vastauksista välittyi positiivinen asenne laaja-alaista työtä ja yhdistelmävirkoja kohtaan. Ainoastaan yhdessä vastauksessa todetaan, että ellei yhdistelmävirkaa ole pakko perustaa, ei sitä tulisi perustaa.

Jos mahdollista, älkää perustako. Jos on pakko, niin rajatkaa työalue selvästi.

9 ILOMANTSIN MALLI YHDISTELMÄVIRASTA

9.1 Yhdistelmäviran mallin kehittämisprosessi

Yhdistelmäviran mallia kehitettäessä huomioitiin kirkon kehittämissasiakirjoissa suositellut laaja-alaiset työmuodot, Ilomantsin erityistarpeet sekä tätä tutkimusta varten tehdyn kyselyn tuottamat vastaukset. Kyselyn vastausten perusteella yhdistelmävirkaa suositellaan pieniin seurakuntiin, mikä rohkaisi mallin kehittämiseen. Erilaiset uhkakuvat, mahdollisuudet ja lapsivaikutusten arviointi otettiin huomioon yhdistelmäviran mallia pohdittaessa. Mallia laadittiin yhdessä talouspäällikön, kirkkoherran, kasvatuksesta vastaavan papin ja diakonissan kanssa. Kyselyssä ilmi tulleet haasteet ja mahdollisuudet ohjasivat keskustelua. Tärkeintä oli pohtia asiaa oman seurakunnan alueen kannalta, johon myös kyselyn vastaukset kannustivat.

Yhdistelmäviran mallista käytiin useita keskusteluita, että virka muodostuisi vastaamaan tarpeeseen. Kyselystä saatujen vastausten ja yhteisten keskustelujen perusteella yhdistelmäviran töitä ei jaeta joustamattomasti työaloittain. Työnjaollisia prosentteja on vaikeaa määritellä tarkasti, sillä seurakuntatyö pienessä seurakunnassa on laaja-alaista ja rajaa työalojen välille on hankalaa vetää. Työ jaetaan karkeasti nuorisotyöhön 60 % ja diakoniatyöhön 40 %, mutta työ muotoutuu parhaiten seurakuntaa palvelevaksi tarpeen, käytännön ja ajankohdan mukaan. Ilomantsissa kaikki hengellisen työn tekijät tekevät laaja-alaista työtä, joten työtaakkaa voidaan yhdistelmäviran johdosta jakaa entistä enemmän.

Tämän tutkimuksen perusteella nuorisotyön ja diakonian yhdistelmävirka on perusteltu uudistus vastaamaan Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan haasteisiin. Laaja-alainen työnkuva ja osaaminen palvelevat seurakuntalaisia entistä paremmin. Uudistus kohdistuu alle 18-vuotiaiden parissa työskenteleeseen, minkä vuoksi kehittämisprosessin edetessä on pohdittu muutoksen vaikutuksia lasten ja nuorten elämään. Lapsivaikutusten arviointi tapahtuu Kirkkojärjestyksen (L 1055/1993) mukaan ennakoivasti sen tahon puolesta, joka käsittelee asiaa ensimmäisenä. Lapsivaikutuksia pohdittaessa todettiin, että

yhdistelmäviralla on positiivinen vaikutus lasten, nuorten ja heidän perheiden elämässä. Yhdistelmäviran muodostaminen ei käytännössä vähennä lasten ja nuorten toimintamuotoja, vaan tuo sen rinnalle uusia toimintamalleja. Tämän vuoksi lapsivaikutusten arviointi tehtiin suppeana. Kirkkohallituksen (2015, 9) ohjeistuksen mukaan asian valmistelija voi harkintansa mukaan päättää, kuinka laajana arviointi tehdään.

Virkamuutos tehdään lasten ja nuorten etua ajatellen. Ilomantsin evankelis-luterilaisessa seurakunnassa on yksi diakonian virka ja yksi nuorisotyönohjaajan virka. Keskustelujen pohjalta päädyttiin siihen, että yhdistelmävirka muodostetaan nykyiseen nuorisotyönohjaajan virkaan lisäämällä siihen diakonista työtä. Nuorisotyönohjaajan viran muutettu johtosääntö (liite 2) muodostettiin yhdessä kirkkoherran, diakonissan ja talouspäällikön kanssa.

9.2 Ilomantsin yhdistelmäviran malli

Ilomantsin evankelis-luterilaisessa seurakunnassa yhdistelmäviran pätevyysvaatimuksena on kirkon nuorisotyönohjaajan kelpoisuus. Viran hoitamiseen sisältyy varhaisnuoriso-, nuoriso- ja rippikoulutyö. Viran tehtäviin kuuluu myös diakoninen perhetyö. Näiden lisäksi yhdistelmävirkaa tekevän työhön kuuluu ajoittain taloudellinen avustustyö sekä diakoniatyön tapahtumien, retkien ja leirien järjestäminen yhdessä diakonianvirassa työskentelevän kanssa. Työhön kuuluvat myös mahdolliset akuutit työtehtävät sekä diakonian viranhaltijan sijaistaminen sairaustapauksissa ja lomilla.

Diakonin kelpoisuus katsotaan työnhakijalle eduksi. Virkaan valitulla tulisi olla kokemusta diakoniatyöstä sekä työstä maahanmuuttajien parissa. Ilomantsissa asuu paljon maahanmuuttajataustaisia perheitä, joiden parissa työskentely siirtyisi kokonaisuudessaan nykyiseltä diakonian viranhaltijalta yhdistelmävirkaa hoitavalle. Diakonin viranhaltijan työt painottuisivat vastaisuudessa vastaanottotyön lisäksi vanhusten, vammaisten ja yksinäisten työikäisten parissa tehtävään työhön.

Virka säilyy kokoaikaisena toistaiseksi voimassa olevana virkana. Määräaikaisen viran heikkouksia ovat rekrytoinnin haastavuus sekä uhkakuva nuorisotyön katoamisesta määräaikaisuuden päätyttyä. Nuorisotyön jatkuvuus on taattava yhdistelmäviran kautta, eikä sitä tule nähdä säästökohteena. Yhdistelmävirka voidaan nähdä helposti muovautuvana, jolloin työn painotuksia voi tarpeen tullen muuttaa. Työ muodostetaan vastaamaan seurakuntalaisten tarpeisiin. Työntekijän sopivuus yhdistelmävirkaan on tarkasti huomioitava rekrytointiprosessissa. Kyselystä saatujen vastausten perusteella rekrytointiin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Yhdistelmävirassa työskentelevällä on hyvä olla hyvät sosiaaliset taidot, joustavuutta ja innovatiivisuutta.

9.3 Työssä jaksaminen haasteena

Työssä jaksaminen on kyselyn perusteella yhdistelmävirassa toimivien haasteena, sillä aika ei riitä kaikkeen. Työssä jaksamiseen on kiinnitetty huomiota ennaltaehkäisevästi yhdistelmäviran mallia suunniteltaessa. Työajattomuus ja töiden erilaiset luonteet voivat pahimmassa tilanteessa johtaa siihen, että työntekijä tekee diakoniatyötä päivisin ja nuorisotyötä iltaisin ja viikonloppuisin. Rask ym. (2003, 73) on tutkimuksessaan todennut, että molemmissa ammattiryhmissä jaksaminen on liitetty työyhteisösuhteisiin ja kehittämistaitoihin. Sen lisäksi vahva kirkollinen identiteetti on auttanut työssä jaksamisessa. Näitä asioita tulee tukea mahdollisessa yhdistelmävirassa.

Mikäli Ilomantsiin muodostetaan yhdistelmävirka, on alussa oltava tiivis seuranta sekä kehityskeskustelut esimiehen kanssa kaksi kertaa vuodessa. Näiden avulla turvataan työssä jaksaminen ja työn rajaaminen sekä muokataan työnkuvaa tarvittaessa entistä selkeämmäksi. (Seppo Kuosmanen, henkilökohtainen tiedonanto 8.9.2018.)

Seurakuntatyö on palkitsevaa, mutta kuormittavaa. Työajaton työ tuo omat haasteensa jokaiselle työntekijälle ja sen vuoksi ajan- ja tehtävienhallintaan on panostettava. Kyselyn vastauksissa nousi esille ajankäytön haasteet, sillä työmuodot painottuvat eri aikoihin ja kesän leirityöt vaikeuttavat lomien pitämistä.

Työssä kohdattavia rajaamisen ja ajankäytön haasteita ennaltaehkäistään siten, että diakoninen työ kohdistuu perheisiin, jotka ovat nuorten tavoin useimmiten iltaisin tavoitettavissa. Kesäkuukasina Ilomantsin diakoniatyössä on vähemmän työtä, joten leirityön ja lomien yhteensovittaminen ei muodostu ongelmaksi.

9.4 Nuorisotyön jatkuvuuden varmistaminen

Nuorisotyön virkoja on avoinna useammin kuin mitään muita kirkon virkoja. Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Kun nuorisotyönohjaajan virasta on irtisanouduttu, tullaan helposti siihen tilanteeseen, että virka olisi helppo taloudellisista syistä lakkauttaa. Henkilöstömuutoksia on tehtävä toimintaa ajatellen, ei taloutta. (Kirkkohallitus 2012a.) Ilomantsin evankelis-luterilaisessa seurakunnassa on jouduttu tekemään säästötoimenpiteitä, jotka ovat kohdistuneet toisen diakoniaviran ja seurakuntapastorin viran lakkauttamisen lisäksi myös kasvatuksen virkoihin. Lapsityöstä on jouduttu vähentämään työntekijöiden tuntimääriä ja heidän työaikaansa on myyty kunnan avoimeen päiväkotiin.

Mahdollinen yhdistelmävirka voi tuoda mukanaan kriittistä palautetta, sillä sen johdosta nuorisotyönohjaajan virka muuttuu. Kriittisyyden taustalla on huoli lapsista ja nuorista, mikäli heihin kohdistuvasta työstä vähennetään lisää. Yhdistelmäviran ei välttämättä nähdä tuovan mitään uutta nuorisotyöhön. Diakoniatyössä on paljon tehtävää, minkä vuoksi seurakuntalaisilla voi olla pelko siitä, että diakoniatyö vie yhdistelmävirassa toimivan työajan.

Yhdistelmävirassa toimiva henkilö voi työskennellä kokonaisvaltaisesti perheen parissa, eikä mahdollisissa avustustapauksissa perhettä tarvitse ohjata toisen henkilön vastaanotolle. Työ on laaja-alaista ja sen vuoksi lapset voivat tulla tutuiksi jo ennen rippikouluikää. Tuttu työntekijä tuo jatkuvuutta ja siten luo turvaa vaikeissa tilanteissa elävien perheiden keskuudessa. Lapsi- ja nuorisotyöstä vähentäminen johtaa pahimmillaan siihen, että tulevaisuuden aikuiset eivät koe kirkkoa ja uskoa tärkeäksi osaksi heidän elämäänsä. Tämä taas johtaa siihen, että kynnyks kirkosta eroamiseen madaltuu. Vaikka työtä kehite-

tään, siitä huolimatta toiminnan kannattavuus ja ihmisten tavoittaminen vähe-
nevät koko ajan. On tärkeää kehittää työtä ja löytää kuhunkin seurakuntaan
sopivat kehittämistavat.

Nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviralla varmistetaan nuorisotyön jatkuvuus
Ilomantsissa. Yhdistelmäviran muodostumisen jälkeenkin on tarkoin mietit-
tävä, kuinka seurakunta voisi palvella seurakuntalaisia entistä paremmin. Tar-
koituksena ei ole poistaa kasvatuksen virkoja seurakunnasta, vaan kehittää
niitä ja tuoda siten jotain uutta, joka voisi vastata tarpeeseen paremmin.

Lahdenkaupin (2007) tekemän tutkimuksen mukaan pienessä seurakunnassa
yhdistelmäviran on nähty mahdollistavan nuorisotyön olemassaolo, kun taas
isossa seurakunnassa yhdistelmävirka on koonnut työmuotoja yhteen. Yhdis-
telmävirassa työskentelevät kokevat työn monipuolisuuden sekä vahvuutena
että heikkoutena. Työnkuvan monipuolisuuteen ja laajuuteen ovat vaikuttaneet
muun muassa onko yhdistelmävirassa oleva toiminut pienessä vai suuressa
seurakunnassa ja onko virkaa hoitava työmuotojen ainoa työntekijä.

Kasvatustyöstä ei lakimääreisesti vastaa kukaan tietty viranhaltija, joten työ voi
kuulua kenelle tahansa. Joissakin seurakunnissa on ajauduttu tilanteeseen,
jossa nuorisotyönohjaajan virkaa ei ole käytössä enää lainkaan. Käytännössä
silloin järjestetään nuorisotyön puitteissa pelkästään rippikoulu, joka on laissa
määrätty. Yhdistelmäviralla voidaan ennaltaehkäisevästi turvata nuorisotyön
jatkuvuus siinä määrin, kuin se tällä hetkellä toteutuu. Työalarajojen häivyttä-
minen voi tuoda monipuolisuutta ja monia uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia
työn tekemiseen.

10 POHDINTA

10.1 Opinnäytetyön tulokset ja merkitys

Opinnäytetyön tavoite oli kehittää nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviran malli Ilomantsin evankelis-luterilaiselle seurakunnalle. Yhdistelmäviran mallin tavoitteena oli toimia työvälineenä kirkkoneuvostolle virkamuutoksia pohdittaessa. Opinnäytetyön tuloksena kehitetty yhdistelmäviran malli esitettiin kirkkoneuvostolle ja yhdistelmäviran muodostaminen päätettiin aloittaa. Näin ollen opinnäytetyö pääsi tavoitteeseensa kiitettävästi.

Opinnäytetyö on merkityksellinen Ilomantsin evankelis-luterilaiselle seurakunnalle. Keskustelua mahdollisesta yhdistelmävirasta käytiin lähes parin vuoden ajan ennen opinnäytetyön valmistumista ja seurakunnan strategia-työryhmä laati tulevaisuussuunnitelman, jossa huomioidaan töiden tasapuolinen jakaminen.

Tehdyn tutkimuksen perusteella yhdistelmävirka on perusteltu ratkaisu Ilo-mantsissa. Yhdistelmävirkaa varten laadittiin sille sopiva johtosääntö yhdessä kirkkoherran, diakonissan ja talouspäällikön kanssa. Valmista yhdistelmäviran johtosääntöä ei ollut, joten se kehitettiin diakonian viranhaltijan ja nuorisotyön johtosääntöjen pohjalta. Pienissä seurakunnissa taloustilanteet ovat samankaltaisia, minkä vuoksi tästä tutkimuksesta ja kehitetystä yhdistelmäviran mallista ja johtosäännöstä voi olla hyötyä muidenkin seurakuntien tilanteisiin virkojen yhdistämistä harkittaessa.

Yhdistelmävirat ovat ajankohtaisia myös laajemmin tarkasteltuna. Kirkossa tehtävä työ ja työalat ovat laajentuneet, mikä aiheuttaa muutoksia seurakunnan toimintaan ja sen rakenteisiin. Kirkon virallisissa asiakirjoissa puhutaan paljon taloudellisista haasteista ja työalarajojen häivyttämisestä, minkä vuoksi yhdistelmävirkojen kehittäminen voi olla tarpeellista. Seurakuntarakenteet muuttuvat ja se aiheuttaa työvoiman jakamista. Seurakuntayhtymissä puhutaan yhteistyön tekemisestä, mutta maantieteellisesti suurissa seurakuntayhtymissä ei yhteistyön tekeminen ole helppoa edes oman alan työntekijöiden

kanssa. Seurakuntayhtymiin kuuluu usein sekä maalaisseurakuntia että kaupunkiseurakuntia, jolloin työympäristö ja seurakuntalaisten tarpeet poikkeavat toisistaan suuresti. Suurissa kaupunkiseurakunnissa ei välttämättä ole mahdollista tai perusteltua tehdä laaja-alaista työtä, sillä jokaisella työalalla voi olla paljon omaa toimintaa. Maaseudulla ja kaupungeissa ollaan eri vaiheissa pohdittaessa työalattomuutta (Kirkkohallitus 2012a, 46).

Tässä tutkimuksessa tehdyn kyselyn perusteella suuressa seurakunnassa yhdistelmävirassa työskennellyt henkilö ei ollut tyytyväinen yhdistelmävirkaan. Seurakuntien rakenteet ja toimintatavat ovat perinteisesti työalakeskeisiä, mutta etenkin pienissä seurakunnissa rakenteiden ja toimintatapojen muuttaminen voi olla mahdollista.

Yhdistelmävirat voivat tuoda seurakuntiin uusia keinoja selviytyä taloudellisten haasteiden keskellä. Uhkakuvat kirkon ja seurakuntien tulevaisuudesta ovat todellisia ja niihin on kiinnitettävä huomiota mahdollisuuksien mukaan jo ennaltaehkäisevästi.

10.2 Eettiset näkökulmat ja jatkotutkimus

Asemani Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan nuorisotyönohjaajan viransijaisena on todennäköisesti vaikuttanut tämän opinnäytetyön kulkuun jonkin verran. On mahdollista, että luodusta mallista heijastuu omat kiinnostuksen kohteeni, vaikka ne ovat samalla niitä asioita, joille Ilomantsin evankelis-luterilaisessa seurakunnassa on tarvetta. Avoin yhteistyö seurakunnan viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden kanssa toi läpinäkyvyyttä yhdistelmäviran kehittämiseen. Yhteistyön vuoksi asemani vaikutukset vähenivät.

Eettisesti tarkasteltuna laaja-alaisella työllä ja yhdistelmäviralla on merkitystä myös seurakuntalaisille. Kun perheiden ja yksilöiden ongelmat monimuotoistuvat, tarvitaan entistä laajempaa ammattiosaamista. Yhdistetty nuorisotyön ja diakoniatyön osaaminen voi pienissä seurakunnissa palvella perheitä entistä laajemmin. Laaja-alainen työskentely häivyttää virkoihin sidottuja työaloja, mikä nähdään positiivisena asiana kirkon kehittämissasiakirjoissa.

Laaja-alaisella työotteella on myös kääntöpuolensa. Olisi vahingollista ajatella, että kaikki nuorisotyönohjaajat voisivat toimia diakoneina tai toisin päin. Hengelliset virat koetaan kutsumusammatteina, eikä kaikilla ole taitoa, halua tai kutsumusta tehdä työtä kaikkien ikäluokkien parissa. Tämä nousi esille myös kyselyn tuloksista. Yhdistelmäviroissa toimivat henkilöt korostivat, ettei työ sovi kaikille. Molemmissa viroissa on omat erityiset ammattiosaamisensa, mutta niissä on myös yhtäläisyyksiä. Virat ovat historian saatossa nivoutuneet useita kertoja yhteen koulutuksen ja käytännön vuoksi ja niitä on muokattu yhteiskunnallisten tarpeiden mukaan. Muutoksia on ollut vuosikymmenten aikana useita, eikä kehittämisen tule koskaan loppua. Kehittämistyötä on pyritty tekemään kymmenien vuosien aikana myös diakonaattiuudistuksen kautta. Diakonaattiuudistus olisi mielestäni perusteltu muutos. Kyselyn mukaan yhdistelmävirassa työskentelevät kokevat olevansa laajasti seurakunnan työntekijöitä, eivätkä tiettyyn virkaan sidottuja. Diakonaattiuudistusta odottaessa yhdistelmävirat voivat tuoda helpotusta monen pienen seurakunnan arkeen.

Tässä opinnäytetyössä nuoriso- ja diakoniatyön esittelyt jäivät suppeiksi. Molemmat työt ovat erittäin monipuolisia ja työ muodostuu erilaiseksi eri paikkakunnilla. Opinnäytetyön rajaamisen ja nopeassa aikataulussa toteutetun tutkimuksen vuoksi päädyttiin suppeisiin virkojen esittelyihin, jotka antavat näkökulmia yhdistelmäviran kehittämistä ajatellen.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, millaisia vaikutuksia laaja-alaisella seurakuntatyöllä on niin työntekijöiden kuin seurakuntalaisten näkökulmista.

10.3 Ammatillinen kehittyminen

Olen valmistunut sosionomiksi ja kirkon nuorisotyönohjaajaksi vuonna 2011 ja sen jälkeen toiminut erilaisissa sosiaali- ja kirkon alan töissä. Lähtökohdat opinnäytetyön tekemiseen olivat siten erilaiset kuin ensimmäistä kirkollista ammattia opiskellessani.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan erittäin mielenkiintoinen. Seurakuntatyökokemukseni loi varmasti ennakko-odotuksia tutkimuksen tekemiseen, mutta opin paljon uutta. Arkisessa työssä ei ehdi tutustua ja lukea kirkon kehittämissasiakirjoja niin laajasti, kuin nyt tätä tutkimusta tehdessäni. Tutkimus antoi tukea ja lisää tietoa käytännön työn tekemiseen jo sen valmistumisen aikana. Itsenäisen opinnäytetyön tekeminen aiheutti sen, että omaa tiimiä ja verkostoa oli luotava siellä, mistä sai tukea ja missä ideoista ja ajatuksista oli mahdollista keskustella ääneen.

Tein diakoni-opintoni nopealla aikataululla yhden lukukauden aikana, mutta koin sen erittäin mielekkäänä. Opintojen ohella olin koko ajan töissä Ilomantsin evankelisluterilaisen seurakunnan nuorisotyönohjaajana, joka mahdollisti minulle yhdistelmäviran kehittämisen aitiopaikalla. Vankka työelämäyhteys opetti kehittämään omaa työtä yhteistyössä muiden kanssa. Kehittämistyö on sen vuoksi muodostunut seurakunnan viranhaltijoiden ja seurakuntalaisten tarpeista ja toiveista käsin. Opintoihini kuului diakoniatyöharjoittelu, jonka suoritin oman työni ja opinnäytetyöprosessin ohella. Työharjoittelu tuki yhdistelmäviran kehittämistä, kun sitä pystyi käytännön tasolla kokeilemaan. Diakoninen ammattiosaaminen on vahvistunut prosessin aikana ja vahvistanut omaa kutsumusta diakoniatyön tekemiseen.

Tulen hakemaan avoimeksi tulevaa nuorisotyön ja diakonian yhdistelmävirkaa ja koen saaneeni erittäin hyvät valmiudet viran hoitamiseen opintojeni ja tämän tutkimuksen tekemisen vuoksi. Kehittäminen ja kehittyminen ovat elinikäisiä, joten ne tulevat jatkumaan myös tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tekeminen herätti intoa tutkia ja kehittää työtä ja itseäni jatkossakin.

LÄHTEET

- Diakonaattikomitea. (1997). *Yhdessä kirkon virassa*. Helsinki: Kirkkohallitus
Diakonia-ammattikorkeakoulu. Historia. Saatavilla 4.11.2018
<https://www.diak.fi/diak/organisaatio/historia/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opetussuunnitelma. Sosionomi (AMK) + diakoniatyö. Saatavilla 4.11.2018 <https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Diak OPS 2018 Sosionomi diakoniatyo.pdf>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opetussuunnitelma. Sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyö. Saatavilla 4.11.2018 <https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2018/08/Diak OPS 2018 Sosionomi kirkon nuorisoty.pdf>
- ELY-keskus. (2018). Työllisyyskatsaus. Saatavilla 11.3.2019
<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/29899079/Ty%C3%B6llisyyskatsaus+marraskuu2019/87d0a769-cf23-4d6c-8fb8-307d8e02ad59>
- Gävert, T., Isomäki, P., Lehmusmies, J., Malkavaara, M., Porkka, J., Salojärvi, P. & Wallenius, V. (2018). Tulosten tiivistelmä. Teoksessa P. Isomäki, J. Lehmusmies, P. Salojärvi & V. Wallenius (toim.), *Diakoniabarometri 2018*. (s. 156). Helsinki: Grano Oy Saatavilla 11.3.2019 [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/06C1D4C467FB78BCC22582FD00359765/\\$FILE/KKH_Diakoniabarometri_2018_verkko_18_08_14.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/06C1D4C467FB78BCC22582FD00359765/$FILE/KKH_Diakoniabarometri_2018_verkko_18_08_14.pdf)
- Gävert, T., Juntunen, E., Kantanen, M., Kuusi, R., Kähkönen, P., Laihia, M-L., Murtovuori, J., Mäkelä, M., Sipola, V., Sipiläinen, I., Suhonen, K. (2014). *Uskollisena perustehtävälle*. Saatavilla 11.3.2019
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8DAA83945D9A4D86C2257C2E0043F591/\\$FILE/uskollisena%20perustehtavalle_301014.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8DAA83945D9A4D86C2257C2E0043F591/$FILE/uskollisena%20perustehtavalle_301014.pdf)
- Gothóni, R. (2014). *Auttava kohtaaminen II*. Helsinki: Kirjapaja
- Gothóni, R. (2016). Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä. Teoksessa R. Gothóni, S. Hyväri, A-L. Karjalainen, M. Kivirinta, M. Kolkka, & P. Vuokila-Oikkonen, (toim.), *Osallistavan ja tutkivan*

- kehittämisen opas. Saatavilla 25.4.2019
<http://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793510#got3>
- Gothóni, R., Kolkka, M., Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen, P. (2016). Työelämä-
lähtöinen osallistava kehittäminen. Teoksessa R. Gothóni, S. Hyväri, A-L. Karjalainen, M. Kivirinta, M. Kolkka, & P. Vuokila-Oikkonen, (toim.), *Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas*. Saatavilla 6.2.2019
<http://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793492>
- Helin, M., Hiilamo, H. & Jokela U. (2010). *Diakoniatyö asiakkaan palveluksessa*. Helsinki: Edita
- Hiilamo, H. (2016). Miten kirkon diakoniatyö reagoi 2000-luvun talouskriisiin? Saatavilla 6.2.2019 http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131331/YP1603_Hiilamo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hytönen, M. & Sorsa, L. (2016). Kirkko julkisena keskustelijana. Teoksessa K. Ketola, M. Hytönen, V-M. Salminen, J. Sohlberg & L. Sorsa (toim.), *Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012-2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista*. (s. 223, 231). Helsinki: Grano Oy
- Ilomantsin kunta. Ilomantsin historia. Suuret ikäluokat ja muuttoliike. Saatavilla 15.10.2018 <http://www.ilomantsi.fi/suuret-ikaluokat-ja-muuttoliike>
- Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan kirkkovaltuusto. (2018). *Pöytäkirja 13.12.2018/4*. Asiakirja Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan arkistossa.
- Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan strategia-työryhmä. (2018). *Tulevaisuussuunnitelma 2019–2022*. Asiakirja Ilomantsin evankelis-luterilaisen seurakunnan arkistossa.
- Ilomantsin ortodoksinen seurakunta. Saatavilla 6.2.2019
<https://www2.ort.fi/ilomantsi?>
- Kallinen, E. & Huttunen, T. (2005). Ennen meitä – 100 vuotta kristillistä nuorisotyötä. Teoksessa T. Paananen & H. Tuominen (toim.), *Nuorisotyön käsikirja*. (s. 295–308). Helsinki: Kirjapaja Oy
- Kirkkohallitus. (2009). *Sinä olet kanssani – Kirkollisten toimitusten opas*. Saatavilla 11.3.2019 http://kirkkokasikirja.fi/toimitusten_opas.pdf

- Kirkkohallitus. (2012a.) Nuoret seurakuntalaisina. Saatavilla 23.4.2019
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D369F10AF9D44A9FC22577A500368BD5/\\$FILE/KH_nuoret_www.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D369F10AF9D44A9FC22577A500368BD5/$FILE/KH_nuoret_www.pdf)
- Kirkkohallitus. (2012b.) Tytöt & pojat seurakuntalaisina. Saatavilla 23.4.2019
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D369F10AF9D44A9FC22577A500368BD5/\\$FILE/KH_TP_www.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D369F10AF9D44A9FC22577A500368BD5/$FILE/KH_TP_www.pdf)
- Kirkkohallitus. (2014). Kohtaamisen kirkko. Saatavilla 6.2.2019 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/253062_KKH_Kohtaamisen_kirkko.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/253062_KKH_Kohtaamisen_kirkko.pdf)
- Kirkkohallitus. (2015). Lapsivaikutusten arviointi Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Saatavilla 25.4.2019 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/89A630F75C56617FC2257C5A00489E6D/\\$FILE/LAV_A_ohjeistus_2015_www.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/89A630F75C56617FC2257C5A00489E6D/$FILE/LAV_A_ohjeistus_2015_www.pdf)
- Kirkkohallitus. (2016). Läsnäolon nuorisotyö. Saatavilla 11.3.2019 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BF864B5C76F30DC7C22576FE002B16D4/\\$FILE/Lasnaolon_nuorisotyö-linjaus.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BF864B5C76F30DC7C22576FE002B16D4/$FILE/Lasnaolon_nuorisotyö-linjaus.pdf)
- Kirkkohallitus. (2017). Suuri ihme. – Rippikoulusuunnitelma 2018 Saatavilla 15.10.2018 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/EADD755F3D7D5D6EC225804F00359B21/\\$FILE/Suuri%20ihme%20+%20Rks2017.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/EADD755F3D7D5D6EC225804F00359B21/$FILE/Suuri%20ihme%20+%20Rks2017.pdf)
- Kirkkohallitus. (2018). Kaikkialta kaikkialle – kirkon missio nyt. Saatavilla 11.3.2019 [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/83C5D2A02E58259EC22582E500358296/\\$FILE/22211925.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/83C5D2A02E58259EC22582E500358296/$FILE/22211925.pdf)
- Kirkon tilastot. (2016). Seurakuntien toimintatietoja 2016. Saatavilla 11.3.2019 <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=28>
- Kirkon tilastot. (2018). Ilomantsin seurakunnan jäsentilastot 1999-2018. Saatavilla 11.3.2019 <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=84>
- Kirkon tutkimuskeskus. (2016). Erilaistuva kirkko Saatavilla 11.3.2019 <http://sakasti.evl.fi/sa->

kasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/\$FILE/Kirkon%20nelivuotiskertomus_I%20osa_Erilais-tuva%20kirkko_nettti.pdf

Kirkon työmarkkinalaitos. (2018). Tilastokatsaus 2017. Saatavilla 6.2.2019

<http://sakasti.evl.fi/sa->

kasti.nsf/0/084425AED896064FC2258100003024E0/\$FILE/Henkil%F6st%F6tilastot%202017.pdf

Kopperi, K. (2015). *Ristin rakkaus*. Helsinki: Kirjapaja Oy

Kotimaa24. Diakonaattiuudistusta herätellään horroksesta – uusi esitys tulossa 2020-luvulla. Saatavilla 15.10.2018 <https://www.kotimaa24.fi/artikkeli/diakonaattiuudistusta-heratellaan-horroksesta-uusi-esitys-tulossa-2020-luvulla/>

L 1054/1993. Kirkkolaki. Saatavilla 15.10.2018 <https://www.fin->

lex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054

L 1055/1991. Kirkkojärjestys. Saatavilla 15.10.2018 <https://www.fin->

lex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=diakonia#L4

Lahdenkauppi, K. (2007). Diakonia- ja nuorisotyön yhdistelmävirka seurakunnassa. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla 6.2.2019

<https://docplayer.fi/20701637Diakonia-ja-nuorisotyön-yhdistelmävirka-seurakunnassa.html>

Laine, J. (2018). Henkisen ja hengellisen tilan muutos yhteiskunnassa. Teoksessa T. Nieminen & T. Pietilä (toim.), *Seurakunnan luottamus-henkilön kirja 2019–2022*. (s. 50). Helsinki: Kirjapaja Oy

Launonen, P. & Pesonen, M. (2005). Koulutuksen haasteet – katekeetasta kasvatuksen ammattilaiseksi. Teoksessa T. Paananen & H. Tuominen (toim.), *Nuorisotyön käsikirja*. (s. 269). Helsinki: Kirjapaja Oy

Lappalainen, T. (2016). Kelpoisuusehdot muutoksessa. Saatavilla

15.10.2018 <https://dinolehti.fi/2016/03/kelpoisuusehdot-muutoksessa/>

Lehmusmies, J. (2018). Diakoniatyön haasteet muuttuvassa Suomessa. Teoksessa P. Isomäki, J. Lehmusmies, P. Salojärvi & V. Wallenius

- Diakoniabarometri 2018. (s. 26–28, 38, 41). Helsinki: Grano Oy
 Saatavilla 6.2.2019 [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/06C1D4C467FB78BCC22582FD00359765/\\$FILE/KKH_Diakoniabarometri_2018_verkko_18_08_14.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/06C1D4C467FB78BCC22582FD00359765/$FILE/KKH_Diakoniabarometri_2018_verkko_18_08_14.pdf)
- Malkavaara, M. (2007). Suomalaisen diakoniatyön taustat ja nykytilanne. Teoksessa K. Latvus & A. Elenius (toim.), *Auttamisen teologia*. Helsinki: Kirjapaja Oy
- Malkavaara, M. (2015). Diakonia ja diakonivirka. Saatavilla 5.1.2019
[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/020A6402AC464E4EC2257E6E004415C4/\\$FILE/255445_KH_Diakonia_ja_diakonivirka.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/020A6402AC464E4EC2257E6E004415C4/$FILE/255445_KH_Diakonia_ja_diakonivirka.pdf)
- Malkavaara, M. (21.1.2019). Uusi tapa toimia. Saatavilla 21.1.2019
<https://dialogi.diak.fi/2019/01/21/uusi-tapa-toimia/>
- Niiranen, K. (2019). Muuttoliike koheni, mutta väki väheni. Saatavilla 11.3.2019 <http://www.pohjois-karjala.fi/tilastot>
- Nivala, M. (2005). Nuorisodiakonia ja kirkon erityisnuorisotyö. Teoksessa Paananen, T. & Tuominen, H. (toim.) *Nuorisotyön käsikirja*. (s.139–140). Helsinki: Kirjapaja Oy
- Nuori Kirkko ry. Palveluoperaatio Saapas. Saatavilla 15.10.2018 <https://nuorirkirkko.fi/saapas/>
- Puuska, K. (2012). Diakoniatyö ryhmissä ja lähiyhteisöissä. Teoksessa R. Gothóni, R. Helosvuori, K. Kuusimäki & K. Puuska (toim.), *Kantakaa toistenne kuormia*. (s. 135–138, 141). Helsinki: Kirjapaja Oy
- Pohjois-Karjalan maakuntaliitto. (2017). Tilastot. Saatavilla 5.1.2019
<http://www.pohjois-karjala.fi/tilastot>
- Rask, K., Kainulainen S. & Pasanen S. (2003). Diakoniatyön ja kirkon nuorisotyön arki vuonna 2002. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu
- Rättyä, L. (2012). Diakoniatyö yksilöiden ja perheiden parissa. Teoksessa R. Gothóni, R. Helosvuori, K. Kuusimäki & K. Puuska (toim.), *Kantakaa toistenne kuormia*. (s. 104–105). Helsinki: Kirjapaja Oy
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Saatavilla 6.2.2019
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

- Sakasti. Avustusprosessi. Saatavilla 6.2.2019 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content364029>
- Sakasti. Erityisnuorisotyö. Saatavilla 15.10.2018 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2AF79E>
- Sakasti. Kirkon nuorisotyönohjaajan koulutuksen vaiheet. Saatavilla 15.10.2018 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/nuorisott_vaiheet.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/nuorisott_vaiheet.pdf)
- Sakasti. Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaminen. Saatavilla 5.1.2019 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/nuorisott_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/nuorisott_yo.pdf)
- Sakasti. Lapsivaikutusten arviointi LAVA. Saatavilla 5.1.2019 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content46688F>
- Sakasti. Seurakuntien yhteistyön rakenteelliset muutokset. Saatavilla 5.1.2019 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2EF0D8>
- Sakasti. Sielunhoidon erityiskoulutus. Saatavilla 11.3.2019 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/65B23EA27756C093C22581940049A4BD/\\$FILE/Sielunhoidon%20erityiskoulutuksen%20koulutuskuvaus%202019%20.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/65B23EA27756C093C22581940049A4BD/$FILE/Sielunhoidon%20erityiskoulutuksen%20koulutuskuvaus%202019%20.pdf)
- Sakasti. Sielunhoidon välineet. Saatavilla 11.3.2019 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content3294EF>
- Sakasti. Tietoa kirkollisverosta ja verotilityksistä. Saatavilla 11.3.2019 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=Content429907>
- Salminen, V-M. (2016). Kirkon auttamistyö yhteiskunnallisena osallistumisena. Teoksessa K. Ketola, M. Hytönen, V-M. Salminen, J. Sohlberg & L. Sorsa (toim.), *Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista*. (s.148–151). Helsinki: Grano Oy
- Salojärvi, P. (2018). Diakoniatyön arki. Teoksessa P. Isomäki, J. Lehmusmies, P. Salojärvi & V. Wallenius (toim.), *Diakoniabarometri 2018*. (s. 103, 109, 112, 114–115, 124). Helsinki: Grano Oy

tavilla 6.2.2019 [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/06C1D4C467FB78BCC22582FD00359765/\\$FILE/KKH_Diakoniabarometri_2018_verkko_18_08_14.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/06C1D4C467FB78BCC22582FD00359765/$FILE/KKH_Diakoniabarometri_2018_verkko_18_08_14.pdf)

Sorsa, L. (2016). Kirkon rooli yhteiskunnassa. Teoksessa K. Ketola, M. Hytönen, V-M. Salminen, J. Sohlberg & L. Sorsa (toim.), *Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista*. (s. 198, 20). Helsinki: Grano Oy

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Diakonaatti. Saatavilla 24.11.2018
<https://evl.fi/sanasto/-/glossary/word/Diakonaatti>

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Nuorisotyönohjaaja koordinoi ja kehittää toimintaa yhdessä lasten ja nuorten kanssa. Saatavilla 6.2.2019 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/ammattit/nuorisotyönohjaaja>

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. (2018). Kirkon ennakoitu jäsenosuus vuoden vaihteessa on pyöreät 70 %. Saatavilla 5.1.2019
<https://evl.fi/uutishuone/tiedotearkisto/-/items/item/24622/Kirkon+ennakoitu+jäsenosuus+vuoden+vaihteessa+on+pyöreät+70+->

Taanila, A. (2014). Määrällisen aineiston kerääminen. Saatavilla 15.3.2019
<http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>

The Lutheran World Federation. (2009). *Diaconia in Context: Transformation, Reconciliation, Empowerment*. France: Imprimerie Brailly

Tilastokeskus. (2015). Väestöennuste ikäryhmittäin 2015–2040, kaikki alueet. Saatavilla 15.3.2019 https://www.tilastokeskus.fi/tup/seutu-net/josek_vaesto.html

Tilastokeskus. (2017). Kaksi kolmasosaa suomalaisista asuu synnyinkunnassaan. Saatavilla 15.3.2019
http://www.stat.fi/til/vaerak/2016/01/vaerak_2016_01_2017-09-22_tie_001_fi.html#_ga=2.18166073.1074275726.1548065373-758365790.1537176621

Tilastokeskus. (2018). Väestömuutoksen ennakkotiedot. Saatavilla 15.3.2019
http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__vamuu/statfin_vamuu_pxt_11lk.px/table/table-ViewLayout2/?rxid=cd2e5b46-b3ec-41f5-ba09-c8dc92c833fe

- Toivanen, M-L. & Tukeva, P. (2005). Tahtoa, intoa ja rohkeutta. Teoksessa T. Paananen & H. Tuominen (toim.), *Nuorisotyön käsikirja*. (s. 359). Helsinki: Kirjapaja Oy
- Tuominen, S. (2017). Brief history of Finnish digital youth work. Teoksessa Verke, *Digital youth work –a Finnish perspective* (s.26). Saatavilla 15.3.2019 https://www.verke.org/wp-content/uploads/2017/11/Digital-youth-work-a-Finnish-perspective_web.pdf
- Veikkola, J. (2002). Diakonian perustehtävä, visiot ja tavoitteet. Teoksessa R. Helosvuori, E. Koskenvesa, P. Niemelä & J. Veikkola (toim.), *Diakonian käsikirja*. (s. 107–110). Helsinki: Kirjapaja Oy
- Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: PS-kustannus
- Yle. (18.12.2018) Luterilaisen kirkon jäseniä 70 % väestöstä – jäsenmäärä supistuu 47 000 vuodessa. Saatavilla 5.1.2019 <https://yle.fi/uutiset/3-10561233>

LIITE 1. Kysely yhdistelmävirassa työskenteleville

Oletko koulutukseltasi

diakoni

diakonissa

kirkon nuorisotyönohjaaja

muu, mikä

Kuinka kauan olet ollut yhdistelmävirassa?

alle 5-vuotta

5-10 vuotta

yli 10 vuotta

Onko virkasi

vakituinen

määräaikainen

Minkä kokoisessa seurakunnassa työskentelet?

alle 5000 jäsentä

5000-10 000 jäsentä

10 000-20 000 jäsentä

yli 20 000 jäsentä

Seurakunnan vakituisten työntekijöiden määrä

AVOIN VASTAUS

Kuuluuko työyhteisöosi muita diakoneja tai nuorisotyönohjaajia?

___ (määrä) diakoniatyöntekijää

___ (määrä) nuorisotyönohjaajia

ei kumpikaan

Mitkä syyt ovat johtaneet siihen, että seurakuntaan on perustettu yhdistelmävirka?

AVOIN VASTAUS

Mikäli seurakunnassasi on useita saman alan työntekijöitä, millaiseksi olet kokenut oman roolisi heidän työtiimeissään?

AVOIN VASTAUS

Kuinka työsi on käytännössä jaettu kahden viran tehtäviin?

AVOIN VASTAUS

Onko yhdistelmäviran työnjako mainittu työsopimuksessasi?

kyllä

ei

Kuinka työnjakoa seurataan?

AVOIN VASTAUS

Millaista hyötyä työnjaosta on ollut työn suunnittelussa ja toteutuksessa?

AVOIN VASTAUS

Oletko tyytyväinen työtehtäviisi?

kyllä

en

en osaa sanoa

Mikäli voisit muuttaa työnjakoa ja/tai työtehtäviäsi, mitä tekisit toisin?

AVOIN VASTAUS

Millaisia käytännön haasteita olet kohdannut yhdistelmäviran hoitamisessa?

AVOIN VASTAUS

Millaisia mahdollisuuksia ja etuja olet kohdannut yhdistelmäviran hoitamisessa?

AVOIN VASTAUS

Millaiseksi koet työmääräsi yhdistelmävirassa?

työtä on liikaa
työtä on sopivasti
työtä on liian vähän

Jos voisit vaikuttaa työmäärääsi, mitä tekisit toisin?

AVOIN VASTAUS

Kuinka määrittelisit omaa työssä jaksamistasi
jaksan hyvin ja keksin uusia ideoita työn toteuttamiseen
jaksan hyvin
jaksan kohtalaisesti
jaksan koska on pakko jaksaa
olen jaksamiseni ääri rajoilla
muu, mikä

Millaisena koet roolista toiseen työpäivän aikana siirtymisen?

AVOIN VASTAUS

Oletko saanut tarpeeksi tukea yhdistelmäviran hoitamiseen?

kyllä

en

en osaa sanoa

Mikäli et ole saanut tarpeeksi tukea, mitkä asiat siihen ovat vaikuttaneet?

AVOIN VASTAUS

Mikäli et ole saanut tarpeeksi tukea, millaista tukea haluaisit?

AVOIN VASTAUS

Millaisia terveisiä lähettäisit seurakuntaan, jossa yhdistelmävirka on suunnitteilla?

AVOIN VASTAUS

LIITE 2. Yhdistelmäviran johtosääntö

Ilomantsin seurakunnan nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviran

JOHTOSÄÄNTÖ

Hyväksyttykuun ... päivänä 2019
kirkkoneuvostossa (sekä 6 §:n osaltakuun
... päivänä 2019 kirkkovaltuustossa

1 §

Sen lisäksi, mitä muualla säädetään tai määrätään, nuorisotyön ja diakonian yhdistelmävirkaan ja siinä olevaan viranhaltijaan sovelletaan tämän johtosäännön määräyksiä.

KL 6:14; 10:4; KJ 3:3,2; 6:1-7; 6:10,3-4; 6:34,3-4; 6:51.

Virkasääntö

Virkaehtosopimus

Nuorisotyön/kasvatustyön johtosääntö

Nuorisotyön/kasvatustyön johtokunnan johtosääntö

Diakonian johtosääntö

Kielisääntö

Rippikoulun ohjesääntö

2 §

Viran kelpoisuusehtona on piispainkokouksen hyväksymä kirkon nuorisotyönohjaajan tutkinto.

3 §

Nuorisotyön ja diakonin yhdistelmäviranhaltijan esimiehenä on kirkkoherra.

4 §

Nuorisotyön ja diakonin yhdistelmäviranhaltijan tehtävänä on edistää seurakunnassa toteutettavaa kasvatustyötä, jonka tarkoituksena on auttaa nuoria ja heidän perheitään/lapsia, nuoria ja heidän perheitään elämään kristittyinä ja toimimaan seurakunnan jäseninä. Viranhaltijan tehtävänä on lisäksi sosiaalityössä ja sielunhoidossa käytettävien keinoin kaikenlaisen kärsimyksen lieventäminen ja poistaminen sekä ihmisten kokonaisvaltainen auttaminen ja hoitaminen

5 §

Nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviranhaltijan tehtävänä on

- 1) suunnitella, kehittää ja valvoa sekä ohjata ja tehdä nuorisotyötä sen eri muodoissa ja kytkeä se osaksi seurakunta- ja jumalanpalveluselämän kokonaisuutta
- 2) hankkia nuorisotyössä tarpeellinen vapaaehtoistyövoima ja huolehtia sen sekä sijaisten ja tilapäisen aputyövoiman kouluttamisesta, varustamisesta ja ohjauksesta
- 3) seurata nuorisotyön kehitystä rovastikunnassa, hiippakunnassa ja kirkossa sekä toimia yhteistyössä toisten seurakuntien vastaavan työn, kunnallisen koulu- ja nuorisotoimen sekä alan muiden organisaatioiden kanssa
- 4) toimia työalansa asiantuntijana sekä vastata nuorisotyön sisäisestä ja ulkoisesta tiedotuksesta
- 5) edistää työalallaan ekumeniaa sekä kasvua kansainvälisyyteen ja monikulttuurisuuteen
- 6) kehittää diakoniatyötä yhdessä diakonian viranhaltijan kanssa osana seurakunnan kokonaistehtävää, tutkia palvelutarvetta ja siihen johtaneita syitä sekä selvittää ja arvioida seurakunnan mahdollisuuksia vastata tähän tarpeeseen
- 7) antaa välitöntä apua sitä tarvitseville suorittamalla etsivää ja hoitavaa asiakaspalvelua kodeissa ja ilmoitettuin vastaanottoaikoina sekä huolehtimalla diakonia-avustuksista yhdessä diakonian viranhaltijan kanssa diakoniajohtokunnan antamia ohjeita noudattaen.
- 8) vastata diakonisesta perhetyöstä, sisältäen maahanmuuttajaperheiden parissa tehtävän työn
- 9) osallistua lapsityöhön esimiehen antamien ohjeiden mukaisesti
- 10) suorittaa esimiehen antamat muut tehtävät.

Nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviranhaltija osallistuu rippikoulutyöhön rippikoulun ohjesäännön ja kirkkoneuvoston vuosittain hyväksymän rippikoulutyön suunnitelman mukaisesti.

6 §

Lisäksi yhdistelmäviranhaltijan, jolle asia on annettu 7 §:ssä tarkoitetulla päätöksellä, tehtävänä on

- 1) huolehtia nuorisotyötä koskevien päätösten täytäntöönpanosta, jollei tehtävä kuulu muulle viranhaltijalle;
- 2) laatia ehdotus nuorisotyön toimintasuunnitelmaksi ja talousarvioksi seuraavaa vuotta varten;
- 3) seurata toimintasuunnitelman ja talousarvion toteutumista ja laatia nuorisotyön toimintakertomus edelliseltä vuodelta;

7 §

Kirkkoherra päättää työnjaosta nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviranhaltijan ja diakonian viranhaltijan välillä.

8 §

Nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviranhaltijan oikeudesta olla läsnä ja käyttää puhevaltaa diakoniatyön johtokunnan kokouksissa määrätään asianomaisen johtokunnan johtosäännössä.

9 §

Nuorisotyön ja diakonian yhdistelmäviranhaltijan on alistuttava tähän johtosääntöön mahdollisesti tehtäviin muutoksiin.

Tämä johtosääntö tulee voimaan syyskuun 1. päivänä 2019 ja sillä kumotaan samasta ajankohdasta lukien nuorisotyönohjaajan viran johtosääntö 1.6.2011.