



Auli Kela
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan YAMK -tutkinto
Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen
Sosionomi (YAMK)
Opinnäytetyö, 2020

DIAKONIATYÖN JOHTAMINEN

Esimiesten osaaminen ja diakoniatyöntekijöiden kokemukset



TIIVISTELMÄ

Auli Kela

Diakoniatyön johtaminen. Osaaminen ja diakoniatyöntekijöiden kokemukset.

29 s., 8 liitettä

Syksy 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen

Tämä raportti käsittelee diakoniatyön johtamiseen liittyvää tutkimusta. Se on osa diakoniabarometriä, joka tutkii diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työstään. Diakoniabarometri antaa ajankohtaista tietoa siitä, mihin diakoniaa tarvitaan juuri nyt, ja miten auttamistyö on organisoitu kirkossa. Barometri valmistui yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak), Diakonian tutkimuksen seuran, Diakoniatyöntekijöiden Liiton, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallituksen ja Kirkon tutkimuskeskuksen kanssa. Tutkijaryhmän muodostivat neljä Diakin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijaa.

Tutkimusaineisto kerättiin internetkyselyllä, ja kyselyyn vastasi yhteensä 479 diakoniatyöntekijää. Kvantitatiivinen tutkimusaineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla. Kvalitatiivinen aineisto yksittäisten avointen kysymysten osalta käsiteltiin sisälönanalyysin avulla. Tulosten esittämisen apuna käytettiin Excel-taulukko-ohjelmaa. Tutkimuksen päätulokset julkaistiin Diakonia-ammattikorkeakoululla Helsingissä 21.9.2020 ja diakoniabarometri kokonaisuudessa on luettavissa verkkojulkaisuna.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia esimiehiltään saamastaan tuesta, tarkastella esimiesosaamista ja arvioida esimies-alaisuhdetta työpaikoilla. Valmistunut tutkimus tuotti ajankohtaista tietoa asiantuntijaorganisaatioiden arjesta. Tulosten mukaan diakoniatyöntekijät saavat hyvin tukea esimiehiltään, mutta lisätukea tarvitaan työn organisointiin. Työntekijät toivovat lisää arvostusta asiantuntijaosaamiseensa sekä sen hyödyntämistä. Esimiesten odotetaan olevan enemmän kiinnostuneita alaisistaan. Tulosten perusteella voidaan myös sanoa, että esimies-alaisuhteen merkityksellisin tekijä, luottamus, ei toteudu työpaikoilla.

Luottamus ja arvostus ovat keskeisiä hyvässä johtamisessa, ja niiden puuttumista olisi hyvä tutkia lisää. Kannattaisi myös selvittää, miten asiantuntijaosaamista voitaisiin hyödyttää enemmän. Diakoniatyöntekijät ovat osaavaa, koulutettua työvoimaa kirkossa, jota haastetaan tänä päivänä monella tapaa. Tutkimus tehtiin koronakeväänä, jolloin diakoniatyön merkitys yhteiskunnan huono-osaisien auttajana korostui entisestään.

Asiasanat: alaidot, diakoniabarometri, diakoniatyön johtaminen, diakoniapätevyys, esimies-alaisuhde

ABSTRACT

Auli Kela

Management of Deaconal Work. Skills and experiences of deaconal workers.

29 p., 8 appendices

Autumn 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Master of Social Services

Master's Degree in Value and Community Based Development of Work (in Finnish)

This scientific paper is a study considering management in deaconal work. It is a part of The Diaconia Barometer, which studies the experiences deaconal workers of their work. The Diaconia Barometer provides actual information where deaconal work is presently needed and how it is organized in the church. The barometer was completed in cooperation with the Diaconia University of Applied Sciences (Diak), the Diaconia Research Society, the Diaconia Workers' Union, the Church Board of the Evangelical Lutheran Church of Finland and the Church Research Centre. The group of researchers consisted of four students with a master's degree in Diaconia University of Applied Sciences.

The research data was collected as an internet survey, and a total of 479 deaconal workers responded to the survey. The data from the quantitative study was analysed using the SPSS programme and individual open questions through qualitative research using content analysis. An Excel table program was used to display the results. The main results of the study were published at Diaconia University of Applied Sciences, Helsinki, 21 September 2020, and the barometer can be read online.

The purpose of the study was to study employees' experiences of the support they received from their supervisors, to examine managerial skills and to assess the relationships between supervisors and subordinates at the workplace. The completed study produced up-to-date information on the everyday life of expert organisations. According to the results, deaconal workers receive good support from their supervisors, but additional support is needed to organize the work. Employees want more appreciation for their expertise and its utilization. Supervisors are expected to be more interested in their subordinates. Based on the results, it can also be said that the most relevant factor in the relationship between supervisors and subordinates, trust, is not achieved at the workplace.

Trust and appreciation are in the centre of good management, and it would be worth further investigating their absence. It would also be worth figuring out how to benefit more from expertise, as deaconal workers are skilled, educated labour in a church that is being challenged in many ways today. The study was carried out during the Covid-19 spring, when the importance of deaconal work has been even more important as a helper for the disadvantaged part of society.

Keywords: diaconia barometer, deaconal qualification, management in deaconal work, organizational citizenship behaviour, supervisor-employee relationship

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 KESKEISET KÄSITTEET JA TUTKIMUKSEN TIETOPERUSTA	6
2.1. Johtajana kirkossa	8
3 PROSESSIN KUVAUS JA SOVELLETUT MENETELMÄT.....	10
3.1. Tutkimusprosessi aikatauluina	10
3.2. Ensimmäisestä ohjausryhmän tapaamisesta tutkimusongelman selkiyttämiseen	11
3.3. Aiheiden testaaminen.....	12
3.4. Tutkijoiden välinen yhteistyö ja erillistehtävät.....	12
3.5. Menetelmien valinta	13
3.6. Kyselylomakkeen laatiminen.....	14
3.7. Aineistonkeruu	16
3.8. Kysymykset ja aineiston käsittely.....	16
3.8.1. Saavatko diakoniatyöntekijät riittävästi tukea työhönsä esimieheltään, ja millaista tukea diakoniatyöntekijät tarvitsevat esimieheltään?.....	16
3.8.2. Esimiesten koulutuksen ja osaamisen merkitys diakoniatyöntekijän saamalle tuelle	18
3.8.3. Esimiesten ja alaisten välistä suhdetta tarkastelevat kysymykset	19
3.8.4. Viestintä ja julkaisu	20
3.9. Eettisyys, luotettavuus ja vaikuttavuus.....	22
4 KESKEISIMMÄT TUTKIMUSTULOKSET	23
5 POHDINTA JA AIHEITA JATKOTUTKIMUKSEKSI.....	25
LÄHTEET.....	27
LIITE 1. Aiheiden testausta Diakonian ja kasvatuksen tutkimuksen päivillä	
LIITE 2. Suomenkielinen kyselylomake	
LIITE 3. Ruotsinkielinen kyselylomake	
LIITE 4. Tutkimusartikkeli	
LIITE 5. Englanninkielinen tiivistelmä	

LIITE 6. Julkaisuseminaarin ohjelma

LIITE 7. Esitys julkaisuseminaarissa

LIITE 8. Haastattelu KotimaaPro -lehdessä

1 JOHDANTO

Opinnäytetyönäni valmistunut artikkeli Diakoniatyön johtaminen ja esimies-alais-suhteeseen vaikuttavat tekijät on osa noin joka toinen vuosi valmistuvaa diakoniabarometriä. Diakoniabarometri on tutkimustyö, jossa selvitetään Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työstään. Valmistunut barometri, josta käytetään lyhennettä DBR2020 on järjestyksessään yhdestoista, ja toista kertaa tutkijoina olivat Diakonia-ammattikorkeakoulun ylemmää sosionomitutkintoa suorittavat opiskelijat. Tutkijaryhmän muodostaneet opiskelijat ovat koulutukseltaan sosionomi (AMK) -diakoneja, jotka yhtä lukuun ottamatta työskentelevät seurakunnan diakoniatyöntekijöinä.

Barometritutkimuksen aihepiirit nousivat paitsi opiskelijoiden omista kiinnostuksen kohteista, myös tutkimuksen ohjausryhmän tarjoamista aiheista. Tutkimuksen ohjausryhmän muodostivat diakonian asiantuntija Airi Raitaranta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallituksesta ja asiamies Marko Pasma Diakoniatyöntekijöiden liitosta, sekä tutkimusosaamista tuottaneet tutkijat Veli-Matti Salminen Kirkon tutkimuskeskuksesta ja puheenjohtaja Esko Ryökäs Diakonian tutkimuksen seurasta. Diakonia-ammattikorkeakoulun lehtori Tiina Ikonen ja asiantuntija Sakari Kainulainen toimivat ohjaavina opettajina opinnäytetyön prosessissa.

Johtamiseen liittyvät kysymykset ovat kiinnostaneet minua pitkään. Olen työuralani erilaisissa työyhteisöissä enimmäkseen alais- mutta myös esimiesasemasta käsin tehnyt havaintoja siitä, miten valtaa käytetään ja kuka sitä käyttää. Kiinnostavaa on, onko valta otettua vai annettua. Usein olen havainnut, että valta kiinnostaa myös niitä, joille se ei asemansa puolesta kuulu. Annettu rooli ja tehtävät luovat jo itsessään aseman, jossa käytetään valtaa. Miten valtaa sitten käytetään? Omaan aseman pönkittämiseen, vai työyhteisön palvelemiseen sparraten ja valmentaan alaisia tekemään kulloinenkin paras työyhteisön strategioiden mukaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi?

Kiinnostukseni johtamiseen liittyviin kysymyksiin yhdistettynä aiempien barometritutkimuksen tuloksiin sekä johtamiseen liittyvä tietoaaineisto muodostivat keskiön omaan tutkimukseeni. Keskityin selvittämään diakoniatyöntekijöiden esimiehellään saamaansa tukea pyytäen työntekijöitä itseään arvioimaan saamaansa tuen määrää sekä sitä, millaista tukea enemmän he tarvitsisivat. Tarkastelin asiaa myös esimiesten johtamisosaamisen ja koulutuksen kautta. Lisäksi tutkin esimiesten ja alaisten näkemystä siitä, mikä on merkityksellistä heidän välisessä suhteessaan, sekä miten se toteutuu tämänhetkisessä työssä.

Diakoniabarometrin tulokset tuottavat merkittävää tietoa paitsi kirkon sisällä diakoniatyön merkityksestä, että valtakunnallisesti yhteiskuntamme huono-osaisuudesta. Viimeisin valmistunut Diakoniabarometri 2018 Yksinäisyyden monet kasvot sai merkittävää julkisuutta. Tutkimustuloksiin on viitattu useissa alan julkaisuissa sekä ajankohtaisissa kirjoituksissa, ja ne ovat tuottaneet myös uutta tutkimusta.

Myös yksittäiselle diakoniatyöntekijälle avautuu barometrin myötä laaja näkökulma oman ammatin moninaisuuteen. Vaikka suurin osa diakoniatyöntekijöistä työskentelee osana isompaa diakoniatiiimiä, vuoden 2018 barometrin mukaan 14 % diakoniatyöntekijöistä työskenteli ainoana työntekijänä seurakunnassa (Isomäki ym. 2018, 21).

2 KESKEISET KÄSITTEET JA TUTKIMUKSEN TIETOPERUSTA

Diakoniapätevyydellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa koulutuksella hankittua diakoniaviran hakemisen kelpoisuutta. Diakonian virkaan valmistutaan suorittamalla 210 opintopisteen laajuinen sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosionomi (AMK) -diakonia, tai socionom (YH) -diakon, tai 240 opintopisteen laajuinen sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa. Diakonian virkaan kelpoistavat tutkinnot on määritelty kirkkohallituksen päätöksessä, joka on Kirkon säädöskokoelmassa numero 141. Päätöksen tarkoituksena on turvata tehtävien itsenäiseen hoitamiseen tarvittava osaaminen, ja se koskee diakoniamääräysten viranhaltijoita ja niitä, jotka tekevät pääasiallisina tehtävinään diakoniatyötä (Suomen ev.lut. kirkko. Päätöksenteko. Lainsäädäntö; Diakoniatyöntekijöiden liitto Ry. Ammatilliset asiat. Koulutus ja kelpoisuudet).

Diakoniatyön johtaminen on järjestetty eri seurakunnissa eri tavoin. Pienissä seurakunnissa diakoniatyötä tekee ainoastaan yksi viranhaltija. Tässä tapauksessa työn johto on esimiehellä eli kirkkoherralla. Kahden tai useamman viranhaltijan seurakunnissa voidaan työn johdosta sopia tiimin kesken tai seurakunnassa on johtava diakoniaviranhaltija. Diakoniatimin työalajohtaja voi olla myös pappi. Diakoniatyöntekijöistä suurin osa on naisia, ja heitä johtaa myös nainen. Tämä tekee poikkeuksen kirkossa, josta on todettu, että se on naisvaltainen, mutta miesjohdoinen työpaikka.

Toukokuussa 2020 Diakoniatyöntekijöiden liitto julkaisi uuden suosituksen diakoniatyön johtamisesta. Suosituksessa keskitytään siihen, että diakoniatyön johtamisen edellytys on virkaan vaadittava tutkinto, jota tulee vahvistaa johtamiskoulutuksella. Suositus huomioi sen, että johtava työntekijä on diakoniamääräysten kehittäjä asiantuntija sekä omassa organisaatiossa, että yhteistyöverkostoissa, ja suosittaa huomioimaan sen myös viran palkkauksessa. Diakoniatyöntekijöiden liitto suosittaa, että johtamistehtävää kuvaavia virkanimikkeitä ovat esimerkiksi johtava diakoniatyöntekijä, diakoniajohtaja ja johtava diakoniamääräysten viranhaltija. (Diakoniatyöntekijöiden liitto. Liiton suosituksia ja ohjeita.)

Diakonian työalajohtajien tehtäviin kuuluu diakonian budjettiesityksen tekeminen, diakoniaa koskevien asioiden esitteleminen kirkko- tai seurakuntaneuvostossa. Työalajohtaja käy tehtävänkuvaukseskustelut ja kehityskeskustelut diakoniatyöntekijöiden kanssa. DRB2018:n mukaan diakoniaa koskevien asioiden esitteleminen neuvostolle on yhtä lailla kirkkoherran tehtävä. Niin ikään DBR2018:n mukaan diakonian uudistumisen johtaminen, diakoniatyöntekijöiden vastuualueista päättäminen ja työn tukeminen on ennen kaikkea diakoniatimin, mutta myös diakoniaesimiehen tehtävä. (Isomäki ym. 2018, 143.)

Esimes -nimitykselle ei lainsäädännöstä löydy määritelmää. Oikeuskäytännön, oikeuskirjallisuuden ja lainsäädännön tulkinnan avulla voidaan kuitenkin sanoa, että esimies on sellainen henkilö yrityksessä, jolla on alaisia ja näihin kohdistuva direktio-oikeus (Laurila 2005). Direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajan lakiin perustuvaa oikeutta johtaa työtä ja antaa ohjeita ja määräyksiä työntekijöille (Työsuojelu. Työsuhde).

Alaistaidoilla tarkoitetaan sellaisia oman työn tekemiseen ja työhyvinvointiin liittyviä taitoja, jotka muodostuvat työntekijän asemasta käsin. Alainen on alkuperäisessä merkityksessään organisaatiohierarkiassa arvoasteikossa esimiehensä alapuolella. Työntekijä ja esimies muodostavat esimies-alaisuuden, jossa esimies toteuttaa esimies- tai johtamistaitoja ja työntekijä alaistaitoja. *Työhyvinvointia* tarkastellaan tässä tutkimuksessa siitä käsin, miten työntekijä kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä. Alaisen tulee osata tunnistaa mahdollisuutensa vaikuttaa, ja myös käyttää vaikutusmahdollisuuksiaan toimintaympäristössään. Työn hallinnan tunne on yhteydessä työhyvinvointiin esimies-alaisuuden kautta. (Rehnbäck & Keskinen 2005, 7.) Työkyky on työhyvinvoinnin perusta, ja se koostuu useasta eri osa-alueesta. Osa-alueet rakentuvat terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta, arvoista ja asenteista sekä työstä itsestään. Työn järjestäminen ja toimivuus ovat esimiehen vastuulla, mutta hän tarvitsee siihen johdon ja henkilöstön apua. Hyvät alaistaidot tukevat hyvää johtamista (Työturvallisuuskeskus).

Onnistunut esimies-alaisuus vaatii monenlaisia taitoja. Alaistaidoiksi voidaan nimetä oman perustehtävän suorittaminen, vuorovaikutus sekä johtajan, että

työyhteisön kanssa, lojaalisuus ja kehittäminen. Alaisella on siis oma rooli hyvän johtamisen edistämiseksi. (Rehnback & Keskinen 2005, 19, 25; Ristikangas 2015, 228.)

2.1. Johtajana kirkossa

Johtaminen kirkossa alkoi erityisesti kehittyä vuonna 1990, kun muodon sai ensimmäinen kirkon johtamiskoulutusohjelma. Johtamiskoulutuksen keskiössä olivat aluksi kirkkoherroille tarkoitetut kurssit, joiden rinnalle suunniteltiin kurssit talousjohdolle, työalajohdolle ja työnjohdolle. Kirkon johtamisohjelma Kirjo hyväksyttiin piispainkokouksessa vuonna 2004. (Kopperi 2019, 14–19).

Kirkon johtamiskoulutusohjelma on muuttunut Johtamisen erityiskoulutukseksi. Sen tarkoituksena on kehittyä johtajana, ja koulutukseen osallistutaan sen mukaan, mikä on mielekkäintä työtehtävien kannalta. (Suomen ev.-lut. kirkko. Henkilöstökoulutus.) DBR2020 tutkimuksen kyselylomaketta laatiessa oli käytössä johtamiskoulutuksen vanhat nimikkeet. Vanhoissa nimikkeissä Kirjo I oli papeille suunnattu seurakuntatyön johtamisen tutkinto, Kirjo II tarkoitettu johtamis- tai väliesimiestehtävissä työskenteleville, Kirjo III oli syventävä johtamiskoulutus ja pastoraali syventävä koulutus papin tehtävissä työskenteleville.

Diakoniatyön lähiesimiesjärjestelmän juuret ovat 1994-luvulta, jolloin kirkkohallitus on kirjannut diakoniatyön ja diakoniaviranhaltijan mallijohtosäntöihin, että jos diakoniatyöntekijöitä seurakunnassa on useampia, voi heidän esimiehenään olla diakonian viranhaltija. Tähän saakka diakoniasta vastaava pappi on toiminut diakoniatiimin lähiesimiehenä. Diakoniatyöntekijöiden Liitto oli antanut jo aiemmin, vuonna 1988 ensimmäisen virallisen suosituksen johtavasta diakonian viranhaltijasta. (Heikkinen 2008, 4.)

Diakoniatyöntekijöiden Liiton suosituksen mukaan diakonian viranhaltija edustaa myös kirkon hengellistä vihkimysvirkaa (Diakoniatyöntekijöiden liitto. Liiton suosituksia ja ohjeita). Kirkolliselle johtamiselle on ominaista, että se liittyy kirkon toiminnan hengelliseen ulottuvuuteen. Yleisesti kuitenkin ajatellaan, että johtaminen

ei ole hengellistä eikä hengellisyys johtamista. (Kopperi 2019, 25.) Kopperi näkee, että seurakuntaa johdetaan siten, että se toteuttaa hengellistä perustehtäväänsä tässä ajassa ja omassa toimintaympäristössään omasta arvomaailmastaan käsin. Diakonia on kirkkojärjestyksessä määritelty kristilliseen rakkauteen perustuvaksi avun antamiseksi erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta (KJ 4:3).

Nenonen (2019) katsoo, että hyvin johdettu kirkko on yhtä kuin hyvin johdettu seurakunta. Nenonen vahvistaisi edelleen 2000-luvulla vakiintunutta lähiesimiesmallia seurakunnissa. Lähiesimiehen tulisi saada olla aidosti esimies, jolla on valtaa ja vastuuta, ja joka hahmottaa roolinsa ja motivaationsa käyttä heille osoitettua valtaa. (Nenonen 2019, 101–102.)

Kirkon tulee käydä dialogia niin sisäisesti kuin seurakuntalaisten ja alueella asuvien kanssa. Kirkon johtaja on kutsuttu ja lähetetty ihmisiä varten, eikä heitä voi unohtaa. Dialogissa työyhteisön ja seurakuntalaisten kanssa toteutuu Arikan mielestä mahdollisuus pysyä kiinni heidän arjessaan ja elämässään, ja se on väline omaan kasvuun myös johtajana. (Arikka 2019, 32).

Diakoniatyön lähijohtajalla on monia perustehtäviä oman lähijohtamistyön rinnalla. Valkeavuori-Kovanen (2012, 58) toteaa kehittämishankkeensa tuloksissa, että arjen työssä pysyminen auttaa perustyön ymmärtämistä, eikä johtajuus nouse liian korkeaan merkitykseen. Näin diakoniatimissä esimies ja alaiset voivat toimia rinnakkain. Samassa kehittämishankkeessa todetaan, että asema perusdiakonian ja lähijohtamisen välillä koetaan epäselväksi, ja samoin kuin asema suhteessa omaan esimieheen. Diakonian lähijohtajilla on vastuuta diakoniatyön toiminnasta, kehittämisestä ja organisoinnista, mutta he kokevat, että valtaa ei ole riittävästi päätöksentekoon. (Valkeavuori-Kovanen (2012, 58 – 60).

3 PROSESSIN KUVAUS JA SOVELLETUT MENETELMÄT

Monet rakenteet opinnäytetyön tekemiselle olivat jo valmiina, ja entiset barometrit loivat pohjan uuden barometrin tekemiselle. Projektin kokonaisuus rakentui barometrijulkaisuun liittyvästä tutkimuksesta ja tutkimusartikkelin kokoamisesta, sekä opinnäytetyön raportoinnista. Diakonia-ammattikorkeakoulun ammattitaitoiset ja kokeneet opettajat, ja yhteistyökumppanien edustajat eli ohjausryhmän jäsenet antoivat varmuuden opiskelijoille tarttua kunnianhimoiseen tehtävään.

3.1. Tutkimusprosessi aikatauluina

Opinnäytetyönä tehtävän DBR2020:n valmistuminen kulki käsikädessä opinnäytetyön menetelmäopintojen ja ohjausryhmän laatiman aikataulun kanssa. Ensimmäinen opinnäytetyöseminaari oli 5.9.2019. Seminaareja oli syksyllä 2019 neljä, keväällä 2020 viisi, syksyllä 2020 kolme, ja niiden ohjaajina toimivat lehtori Tiina Ikonen ja asiantuntija Sakari Kainulainen. Seminaarien lisäksi tutkijat saivat lisäohjausta erityisesti tutkimusartikkelin kokoamisvaiheessa. Opinnäytetyöprosessi päättyi tämän raportin jättämiseen arvioitavaksi 23.10.2020.

Opinnäytetyön ohjausryhmä ja tutkijat kokoontuivat DBR2020:n äärelle peräti 11 kertaa, joista ensimmäinen oli 30.9.2019. Toisessa kokouksessa määriteltiin tutkimuksen toteuttamissuunnitelma työskentelyaikatauluineen. Työskentely eteni pääpiirteittäin seuraavalla tavalla:

- marraskuu 2019: johdattelva työskentely, toteutussuunnitelma ja työskentelyaikataulu, julkaisu- ja viestintäsuunnitelma
- joulukuu 2019: saatekirje, kysymysten valmistelu, tekninen toteutus
- tammikuu 2020: kyselylomakkeen valmistuminen suomeksi ja ruotsiksi, julkaisuseminaari
- tammi-helmikuu 2020: kyselyn toteuttaminen
- maaliskuu 2020: alustavia havaintoja tuloksista
- huhtikuu 2020: päätulosten yhteistarkastelu, artikkeleiden kirjoittaminen

- toukokuu 2020: artikkeleiden kirjoittaminen, ohjausryhmän osallistuminen kirjoitustyöhön, julkaisu- ja viestintäsuunnitelman tekeminen
- kesäkuu 2020: valmis käsikirjoitus, oikoluenta, kaavioiden viimeistely, käännökset, julkistamisseminaarin uudet suunnitelmat, taitto
- elokuu 2020: taittovedokset valmistuvat, englanninkielisten lyhennelmien kirjoittaminen, ennakkoviestintään nostot tuloksista
- syyskuu 2020: viestintä ja julkaisuseminaari
- lokakuu 2020: viestintä jatkuu tutkijoiden osalta haastatteluin ja artikkelein
- marraskuu 2020: prosessin yhteenveto ja palaute, jatkoviestintä

Tämän lisäksi viestinnästä vastaava ryhmä kokoontui kaksi kertaa elo-syyskuussa 2020.

3.2. Ensimmäisestä ohjausryhmän tapaamisesta tutkimusongelman selkiyttämiseen

Ennen ensimmäistä ohjausryhmän tapaamista käytiin ohjaavan opettajan ja tutkijaryhmän kesken keskustelua kiinnostavista tutkimusaiheista. Ohjausryhmän antamat aiheet ja ideat kulkivat monilta osin samoja reittejä tutkijoiden omien intressien kanssa. Keskustelussa päädyttiin, että tutkijoiden tutkimusongelmat keskittyvät tämän barometrin osalta diakoniatyön arjen muutoksen tarkkailuun, ruokajakeluun diakoniatyön avustusmuotona, uskontolukutaitoon diakonian työvälineenä, sekä diakonian johtamisen ja esimieheltä saadun tuen kysymyksiin.

Diakoniatyön johtamista tarkastelevan tutkimukseni liittyen tutkimuskysymykset olivat:

- 1) Saavatko diakoniatyöntekijät riittävästi tukea työhönsä esimieheltään, ja millaista tukea diakoniatyöntekijät tarvitsevat esimieheltään?
- 2) Onko esimiesten koulutuksella ja osaamisella merkitystä diakoniatyöntekijän saamalle tuelle?

3) Mitkä ovat esimies-alaisuuden merkityksellisimmät asiat esimiehen ja alaisen näkökulmasta, sekä miten ne toteutuvat tämänhetkisessä työssä?

3.3. Aiheiden testaaminen

Kuopion hiippakunnan diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivillä lokakuussa 2019 olin kertomassa uudesta barometritutkimuksesta. Esittelin tutkimuskokonaisuutta, etenkin omaa tutkimusaiheittani. Samalla haastoin kaikkia osallistujia vastaamaan tulevaan tutkimuskyselyyn, olihan viimeksi valmistuneessa barometrissa juuri Kuopion hiippakunnan vastaajien osuus hiippakuntavertailun toiseksi alhaisin. (Isomäki mm. 2018, 17.)

Tutkimusryhmämme valmisti tiiviin esityksen uudesta barometritutkimuksesta marraskuussa 2019 olleeseen Diakonian ja kasvatuksen tutkimuksen päivään. (Liite 1.) Esityksen jälkeen osallistujilla oli mahdollisuus kommentoida tutkimusta, sekä tuoda esille lisää ajankohtaisia tutkimusongelmiin liittyviä kysymyksiä. Tässä yhteydessä tuli esille kysymys siitä, mihin johtajan tukea tarvitaan, mikä olikin yksi tutkimuskohteistani. Tämän lisäksi toivottiin, että esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden vastaukset käsiteltäisiin erikseen, ja tämä toteutui tarpeellisin osin. Johtajuuteen liittyen syntyi myös pohdintaa YAMK-opintojen merkityksestä palkkauksessa ja työllistyvydessä johtamistehtäviin, jota ei aiheena käsitelty nyt barometritutkimuksessa, mutta on toki kiinnostava tutkimuskohde.

3.4. Tutkijoiden välinen yhteistyö ja erillistehtävät

Tutkimusprosessin alkuvaiheessa kävimme keskustelun DBR2020 -julkaisun kokonaisuudesta niiltä osin, että totesimme tutkimusartikkeleiden syntyvän omina töinään perustuen omiin tutkimusongelmiin. Prosessiin liittyi paitsi runsaasti hedeelmällistä yhteistyötä, myös erillistehtäviä perustuen tutkijoiden henkilökohtaiseen osaamiseen, kiinnostukseen tai ajankäyttöön. Oma erillistehtäväni oli luoda kyselylomake verkossa toimivalla Webropol-kyselysovelluksella. Webropol-sovelluksen käyttämiseen perehdytti ja työtä ohjasi Sakari Kainulainen.

Kyselylomakkeelle päätyneet kysymykset syntyivät yhteistyössä ohjausryhmän kanssa. Yhteistyöni Kainulaisen kanssa jatkui ja siirsin aineiston hänen kanssaan tilastotieteelliseen analyysiin suunniteltuun SPSS -tilasto-ohjelmaan. Tähän työnjakoon pohjautuen minä vapauduin kirjoittamasta DBR2020 -julkaisuun barometrin taustoista ja toteutuksesta. Saatesanat kyselylomakkeelle kirjoitti tutkijatiimistä Anni Nikkanen.

3.5. Menetelmien valinta

DBR2020 tutkimuksen pääasialliseksi menetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimus, mikä on hyvin tyypillinen ja tavallinen menetelmä sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämishankkeissa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tiedot saadaan tilastoista, rekistereistä tai tietokannoista (Heikkilä 2014, 16.) ja niitä sosiaali- ja terveysalalla on runsaasti saatavilla. Tutkimusaineistona käytetty tieto voidaan kerätä myös itse. Kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan barometrikysely päätettiin toteuttaa internetkyselyinä.

Internetkyselyllä saadaan kustannustehokkaasti ja nopeasti tietoa suurelta joukolta ihmisiä. Vastausten saanti on nopeaa ja haastattelijan vaikutus vältetään. Internetkysely mahdollistaa myös pitkän kyselylomakkeen käytön. Arkaluonteistenkin kysymysten esittäminen on mahdollista, kun vastaajien henkilöllisyys ei tule esille. (Heikkilä 2014, 15–18.) Ongelmaton se ei kuitenkaan ole. Se soveltuu vain sellaiseen tutkimukseen, jossa perusjoukolla on internet käytettävissä (Heikkilä 2014, 1). Kirkon diakoniatyötekeville on kaikilla käytössään internet ja sähköposti, ja näin voitiin päättää, että linkki kyselyyn lähetetään sähköpostilla.

Digitaalista aineistoa on erilaisilla työkaluilla helppo muokata tilastolliseen muotoon. Tutkimuslomake luotiin Webropol-kyselysovelluksella, ja aineiston käsittely tapahtui SPSS -tilasto-ohjelmalla ja Excel -taulukko-ohjelmalla.

Tutkimuksessani päädyin laatimaan sekä strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot on valmiiksi annettu, että yhden avoimen kysymyksen. Suljettuja kysymyksiä voi käyttää silloin, kun tarkasti rajatut vastausvaihtoehdot

tiedetään lomaketta tehtäessä ja kun vaihtoehtoja on rajallinen määrä. Strukturoituja kysymyksiä käytettäessä vältetään se, että vastaajan kielivaikeuksien takia hän ei vastaa kyselyyn lainkaan tai ei saa ilmaistua itseään hyvin. Valmiit vastausvaihtoehdot auttavat vastaajaa antamaan myös kritiikkiä ja arvostelevaa palautetta, jos vastaaja ei sitä muuten haluaisi tehdä. Näissä tilanteissa strukturoiduilla kysymyksillä voi siis saada todenmukaisemman kuvan tilanteesta. (Heikkilä 2014, 49.)

Avointen kysymysten laatiminen on helppoa, mutta se ne houkuttelevat vastaa-matta jättämiseen. Tutkimuksessani käyttämälläni avoimella kysymyksellä pyrin saamaan syvempää tietoa tutkittavasta aiheesta. Kysymykseen en halunnut antaa valmiita vaihtoehtoja, vaan pyrin saamaan sellaista tietoa, mitä ei kenties muuten ole saatavissa. Avoimia kysymyksiä käyttämällä saadaan kuvailevaa tietoa kysymysten aiheista, ja esiin saattaa nousta uusia näkökulmia, joita ei ole strukturoiduissa kysymyksissä otettu huomioon. (Heikkilä 2014, 47–48.)

3.6. Kyselylomakkeen laatiminen

Kyselylomakkeen laatiminen edellytti huolellista suunnittelua. Samalla, kun pohti omia tutkimusongelmiin liittyviä kysymyksiä, oli otettava huomioon monia vastaa-miseen liittyviä asioita. Lomaketta laatiessa pyrittiin ottamaan huomioon paitsi tutkijoiden omat intressit, myös yhteistyötahot, eli ohjausryhmän tavoitteet tutkimuksen suhteen. Vastausprosentti riippuu kohdejoukosta, mutta siihen voidaan pyrkiä vaikuttamaan laatimalla kyselylomake huolellisesti. Lomakkeen tulee olla selkeä, siisti ja houkuttelevan näköinen, ja sen alkuun on syytä sijoittaa helppoja, mielenkiintoa herättäviä kysymyksiä. Internetkyselyssä vastausten tarkkuus on kyseenalainen, ja väärinkäsitysmahdollisuus suuri. (Heikkilä 2014, 18, 46.)

Aikaisemmin käytettyjä kysymyksiä käytettiin jonkin verran uudelleen, jotta voitiin saada esille mahdollisia muutoksia ja nähtäisiin mihin suuntaan diakoniatyö on menossa. Diakoniabarometrit ovat vähitellen osoittautuneet merkittäviksi tilannekuviksi, kuten Esko Ryökäs DBR2020 -julkistamistilaisuudessa totesi (Ryökäs 2020).

Diakoniabarometrit eivät muodosta tutkimuksellisesti yhtenäistä jatkumoa, vaan niissä on erilaisia painotuksia tutkijoiden mukaan (Gävert 2016, 11). Myös vastaajien määrä on vaihdellut, joten tulokset eivät ole suoraan vertailtavissa. Kysymysten määrä on vaihdellut vuosina 2013-2018 30 kysymyksestä 43:een. DBR2020 -tutkijaryhmä pyrkii edellistä lyhyempään kyselyyn. Tämä oli haaste, sillä jo vastaajan tausta ja perustiedot muodostavat useita kysymyksiä. Kyselylomakkeelle päätyneet kysymykset syntyivät yhteistyössä ohjausryhmän kanssa.

Lomakkeen tuli olla visuaalisesti miellyttävä, ja kyselyn edettävä sujuvasti. Kyselyn mukana lähettävässä saatekirjeessä ilmoitettiin vastaajalle arvioitu vastaamiseen kuluva aika. Kyselyn saattoi keskeyttää ja siihen vastaamista jatkaa myöhemmin. Avointen kysymyksien käyttö internetkyselyissä on mahdollista, mutta niihin jätetään helposti vastaamatta (Heikkilä 2014, 18). Siksi pyrimme mahdollisimman vähäiseen määrään avoimia kysymyksiä.

Mielipidetiedustelussa kysymykset ovat pääosin suljetussa muodossa. Kysymyksiä esitetään usein väittäminä, joihin otetaan kantaa valmiilla vastausvaihtoehdoilla. Omissa kysymyksissäni käytin paljon käytettyä Likertin asteikkoa. Asteikko on viisiportainen, jonka toisessa päässä on vaihtoehto *täysin samaa mieltä*, ja toisessa päässä vaihtoehto *täysin eri mieltä*. (Heikkilä 2014, 51.)

Hyvän kyselylomakkeen tekeminen vaatii tutkimuksen aiheiden tuntemista, käsitteiden määrittelyä ja tutkimusongelman miettimistä. Tutkijoiden täytyy tietää tarkasti, mihin kysymykseen etsitään vastauksia. Kysymyksen muotoilu ja vastausvaihtoehdot on oltava sellaiset, että niihin vastaaminen on yksiselitteistä. Jos lomake on huonosti laadittu, tai se on liian pitkä, on kato suuri. Virheiden välttämiseksi kyselylomaketta on hyvä testata pienellä joukolla vastaajia ja sitten tarvittaessa korjata testauksessa löydetyt virheet ja epäloogisuudet. (Heikkilä 2014, 45–47.) DBR2020:n kyselylomaketta testattiin ennen sen lähettämistä mm. opiskelijakollegoiden toimesta. Testaamisella selvisi kysymysten ja ohjeiden selkeys, annettujen vastausväittämien toimivuus, jotka todettiin hyviksi. Kyselyä laadittaessa huomioitiin myös mahdollisuus vastata mobiililaitteella. Tämän tutkimuksen osalta päätettiin, että kutsu kyselytutkimuksen vastaamiseen esitetään rajatuille

vastaajajoukoille, ja näin estettiin mahdollisimman otokseen kuulumattomien henkilöiden vastaaminen.

3.7. Aineistonkeruu

Kysely lähetettiin Kirkkohallituksen diakonian ja sielunhoidon postituslistan kautta 1028 diakoniatyöntekijälle. Diakoniatyöntekijöiden Liiton kautta linkki lähetettiin 1950 henkilölle. Tämän lisäksi kyselylinkkiä jaettiin suljetuissa Facebook -ryhmissä sekä tutkijoiden omien yhteyksien kautta. Kyselyyn pystyi vastaamaan sekä suomen että ruotsin kielellä. Kyselylomake oli avoinna kahden ja puolen viikon ajan 27.1.–13.2.2020, ja siitä lähetettiin yksi muistutusviesti. Ajankohdalla voi olla suuri merkitys tutkimuksen onnistumiselle, ja tähän liittyen pyrittiin huomioimaan myös kirkon nelivuotiskertomukseen liittyvä kysely, joka yleensä tehdään myös alkuvuodesta. Vastauksia DRB2020:iin tuli yhteensä 479, joista naisia oli 436 eli 92 prosenttia (DRB2020, 18). Esimiehiä vastaajista oli 80, joista miehiä oli 8.

3.8. Kysymykset ja aineiston käsittely

Diakoniatyötä tukevia rakenteita on tutkittu myös aikaisempina vuosina, ja diakoniatyön johtamista käsittelevässä tutkimuksessani käytinkin aineistoa vuosien 2013, 2016 ja 2018 diakoniabarometreistä.

3.8.1. Saavatko diakoniatyöntekijät riittävästi tukea työhönsä esimieheltään, ja millaista tukea diakoniatyöntekijät tarvitsevat esimieheltään?

Diakoniatyöntekijöiden esimieheltään saamaansa tukea lähdin selvittämään kahden kysymyksen kautta. Ensimmäinen kysymys oli väite 'Saan riittävästi tukea esimieheltäni työhöni', johon saattoi vastata 5-portaisella asteikolla. Asteikon numero 1 tarkoitti täysin erimieltä ja numero 5 täysin samaa mieltä. Tämän kysymyksen vastauksia vertasin aikaisempiin barometrituloksiin. Tuloksia

analysoidessa huomasi, että aiempina vuosina kysymykseen oli vastattu neliportaisella asteikolla, joten jätin käsittelemättä vaihtoehdon 'ei eri eikä samaa mieltä' tulosten vertailtavuuden vuoksi. Aineiston esikäsittely tapahtui SPSS-ohjelman avulla. Tulokset tiivistin taulukoiksi, ja ristiintaulukoinnin avulla saatoin erotella tuloksista esimiesten ja työntekijöiden antamat vastaukset.

Toinen tukeen liittyvä kysymys oli avoin. Millaista tukea tarvitsisit enemmän esimieheltä työhösi? -kysymykseen vastasi noin puolet kyselyyn vastanneista. Vastauksen käsittelyssä käytin sisällönanalyysiä. Lähdin tutkimaan mikä aineistossa kiinnostaa ja pitää se analysoinnin keskiössä. Tämän jälkeen aineistoa läpikäynnissä erottelin ja merkitsin ne asiat, jotka sisältyvät kiinnostamaani asiaan. Tämän jälkeen rajasin pois ulkopuolelle kuuluvat asiat; luokittelin, teemoittelin ja kirjoitin yhteenvedon. Tällaisen rungon tutkija Timo Laine on esitellyt laadullisen tutkimuksen analyysin etenemisen kuvaamiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91 – 93, 121.)

Vastauksien käsittelyssä pyrin etsimään samankaltaisuuksia vastausten ryhmitelyä varten. Ryhmiä oli alkuvaiheessa 12. Yksittäisessä vastauksessa saattoi olla useita eri aiheita, joten pilkoin vastauksen sisältöä tarvittaessa useisiin eri ryhmiin.

Alkuvaiheen ryhmät (suluissa aiheen ilmaantuvuus vastauksissa):

- 1) Esimiehen ja alaisen välisiä kohtaamisia, kuuntelua ja läsnäoloa. Kiinnostuksen osoittamista alaista kohtaan. (35)
- 2) En osaa sanoa. Kaikki hyvin, tai ei ole tarvetta saada enempää tukea. (20)
- 3) Asiantuntijatyön ja osaamisen, diakonia arvostaminen. (16)
- 4) Palautteen saamista. Neuvoja ja tukea. Kannustusta ja rohkaisua, tsemppaamista ja sparraamista. (39)
- 5) Työn sisältöjen ja työolosuhteiden ymmärtämistä ja perehtyneisyyttä. (50)
- 6) Aikaa (18)
- 7) Jaksamisen tukeminen (11)
- 8) Työn organisointi, johtajuus, työn rajaaminen, resurssit, priorisointi (65)
- 9) Päätäntä tai toimivaltaa, haasteita, luottamusta (19)
- 10) Kehitysjohdajuutta, strategiatyötä (12)

- 11) Diakoniatyön puolustaminen, johtajuus suhteessa muuhun työyhteisöön (12)
- 12) Tiedonkulku, yhteiset palaverit (4)

Alkuvaiheen ryhmittelyn jälkeen tiivistin aineistoa edelleen luokittelemalla. Aineiston käsittelyn logiikkana on löytää yksittäisistä käsitteistä yleistettäviä ilmauksia. Ryhmittelyn ja luokittelun pohjana oli tutkimusongelmani, ja pyrin ymmärtämään vastaajia heidän omasta näkökulmastaan.

3.8.2. Esimiesten koulutuksen ja osaamisen merkitys diakoniatyöntekijän saamalle tuelle

Esimiesten koulutustaustaa tutkin kahden kysymyksen avulla. Ensimmäiseksi kysyin diakoniatyöhön pätevöittävästä koulutuksesta. Valmiiksi annetut vaihtoehdot olivat: sosionomi (AMK) -diakoni, sosionomi (YAMK) -diakoni, sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa, sairaanhoitaja (YAMK) -diakonissa, diakoni, diakonissa. Kysymyksessä saattoi myös antaa vastauksen 'joku muu', ja antaa lisätietoa koulutuksesta. Vastaaja saattoi myös valita: minulla ei ole diakonian virkaan pätevöittävästä tutkintoa.

Toiseksi kysyttiin erityisesti johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvää lisäkoulutusta. Siihen liittyen annetut valmiit vastausvaihtoehdot olivat: Kirjo I, Kirjo II, Kirjo III, pastoraalitutkinto, johtamisen erikoisammattitutkinto JET, tai joku muu johtajuuteen liittyvä tutkinto, mikä?", jonka jälkeen vastausta on voinut täydentää.

Vastauksista kokosin taulukot, jotka esittivät prosenttiosuuksin vastaajien pätevyyden ja koulutustaustan. Koulutukseen liittyvissä kysymyksissä oli myös avoin vastauskenttä. Jos tämä kenttä olisi tuottanut vastauksia määrällisesti paljon, olisi niitä syytä tarkastella. Joka tapauksessa avoin vastauskenttä voi tuottaa tutkimuksen kannalta sellaista mielenkiintoista aineistoa, jota tutkija ei muutoin saisi selville. Tässä tapauksessa näin ei tapahtunut.

Tässä yhteydessä tiedusteltiin myös vastaajien kokemusta toimivaltuuksista omassa työssään, sekä sitä kokeeko osaamisen vastaavan työn vaativuutta. Näihin kahteen väitteeseen saattoi vastata viisiportaisella asteikolla. Vaihtoehto 1 oli täysin eri mieltä, vaihtoehto 5 täysin samaa mieltä. Näihin kysymyksiin annettujen vastausten kohdalla tein ristiintaulukointia, jolloin pystyin tarkastelemaan ja vertailemaan esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden antamia vastauksia.

Kuten muunkin aineiston käsittelyssä, teen valikointia vastausten käsittelyssä sen mukaan onko vastaajana esimies vai diakoniatyöntekijä. Ristiintaulukointi on paljon käytetty menetelmä, ja se on tarkoitettu kategoristen muuttujien analysointiin ja ristiinluokitteluun. Se on selkeä ja tehokas analysointimenetelmä, jonka avulla on helppo hahmottaa tutkimusaineiston muuttujien suhteita ja jatkoanalysoinnin tarvetta. Ristiintaulukoinnissa tulkittaessa ei kannata kuitenkaan mennä syy-suhdeselityksiin. Taulukolla ilmaistaan pikemminkin vertailtavien muuttujien välisten suhteiden luonnetta. Ristiintaulukoinnin tueksi voidaan ottaa Khin neliö - testi. Testillä voidaan selvittää, onko muuttujien välinen yhteys tilastollisesti merkittävä, ja antaako se aiheita jatkoanalyysille. (Tähtinen ym. 2011, 123, 137.)

3.8.3. Esimiesten ja alaisten välistä suhdetta tarkastelevat kysymykset

Esimiehiä ja alaisia pyydettiin valitsemaan kyselylomakkeelta viisi tärkeintä esimies-alaisuhteeseen vaikuttavaa asiaa. Vastaajan tuli valita seuraavista asioista:

- Oman työn hyvin hoitaminen
- Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä
- Yhteisöllisyys
- Luottamus
- Ammatillinen kasvu
- Resurssit suhteessa työhön
- Mahdollisuus työnohjaukseen
- Työajan hallinta
- Saan tarvittaessa välineitä ja tukea ristiriitojen hallintaan
- Työn rajaamisen mahdollisuus

- Onnistunut perehdytys työhön
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan
- Tasapuolinen kohtelu
- Asiantuntijaosaamisen arvostaminen
- Työni sisällöt ja toimintaperiaatteet ymmärretään
- Joku muu, mikä?

Esimies-alaissuhteeseen liittyi jatkokysymys, jolla pyrin selvittämään miten tärkeimmiksi nimetyt asiat toteutuvat tämänhetkisessä työssä. Vastaajia pyydettiin nimeämään mikä edellisessä kysymyksessä valituista vaihtoehdoista toteutuu parhaiten, mikä heikoimmin.

Vastaukset esitin taulukoin. Erojen tilastollista merkittävyyttä testasin Khin neliötestin avulla. Nämä testit eivät antaneet syytä jatkoselvittelylle.

3.8.4. Viestintä ja julkaisu

Diakoniabarometri julkaistiin 21.9.2020 Diakonia-ammattikorkeakoululla, Helsingissä. DBR2020 painettu versio oli valmiina samana päivänä, ja se oli saatavilla välittömästi myös verkossa. Julkaisuseminaari toteutettiin webinaarina siten, että ainoastaan tutkijat ja ohjaavat opettajat, sekä Kirkkohallituksen diakonia ja sielunhoito yksikön johtaja Kalle Kuusimäki olivat fyysisesti paikalla. Julkaisuseminaarin ohjelmasisältö suunniteltiin yhteistyössä, ja se muodostui tutkijoiden esityksistä, pyydetyistä puheenvuoroista, sekä webinaariosallistujien kommentteista ja kysymyksistä.

Julkaisuseminaaria edelsi julkistamiseen liittyvä viestintä, josta vastuussa olivat ohjaava opettaja Tiina Ikonen, sekä ohjausryhmän Airi Raitaranta ja Esko Ryökäs. Keskeisimmistä tutkimustuloksista oli lähetetty mediatiedote, jonka perusteella tutkijat saattoivat odottaa tiedotusvälineiden yhteydenottoja. Julkaisuseminaarista tiedotettiin laajasti sosiaalisessa mediassa ja Diakonia-ammattikorkeakoulun, sekä yhteistyökumppaneiden viestinnässä. Samalla viikolla julkaistiin

Marko Pasma kokoama artikkeli keskeisistä tutkimustuloksissa Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsenlehti Dinossa (Pasma 2020).

Kirkon diakonia ja sielunhoito – Facebook-sivuilla DBR2020 julkaisuun liittyvä päivitys saavutti 561 katsojaa. Kesä- ja syyskuussa barometristä oli viestitty Kirkkohallituksen diakonian ja sielunhoidon uutiskirjeessä. Kirje tavoittaa noin 1200 sähköpostin käyttäjää. (Airi Raitaranta, henkilökohtainen tiedonanto 19.11.2020.)

Kirkon viestinnästä lähti 16.9.2020 tiedote 2065 vastaanottajalle. Vastaanottajista 26 prosenttia avasi viestin. Tiedote käännettiin ruotsiksi ja lähetettiin 126 vastaanottajalle 17.9.2020. Tämän tiedotteen avasi 44 prosenttia vastaanottajista. Tiedote julkaistiin evl.fi Uutishuoneessa ja siitä twiitattiin. (Hanna Pekkarinen, henkilökohtainen tiedonanto 16.11.2020.)

Diakin viestinnästä julkaisuseminaarin tapahtumakutsun sai noin 500 median edustajaa. Tähän sisältyivät kaikki suurimmat mediat. Lisäksi Diakilta lähti DBR2020:n hävikkiruokateemainen mediatiedote. Diak mainosti seminaaria ja julkaisua verkkosivuillaan, tapahtumakalentereissaan ja somekanavissaan ennen ja jälkeen tapahtuman, ja live-twiittasi Twitter-tilillään. (Helka Repo, henkilökohtainen tiedonanto 16.11.2020.)

DBR2020 tuli julkaista Kirkon diakoniapäivillä, Imatralla, syyskuussa 2020. Korona-ajan haasteet tulivat kuitenkin vastaan, eikä päiviä alkuperäisessä muodossaan järjestetty. Näin päädyimme omaan julkaisuseminaariin, jossa aiheemme käsittelyyn oli runsaasti aikaa alkuperäiseen suunnitelmaan verraten. Näin myös osallistujamäärää ei tarvinnut rajata, ja enimmillään osallistujia olikin noin 170 henkeä.

Diakoniatyön johtamiseen liittyvä tutkimus on herättänyt kiinnostusta omalla alalla. Olen esitellyt tutkimustuloksia oman työyhteisöni diakoniatiimissä, osana diakonian strategiatyöskentelyä, Kuopion hiippakunnan diakoniatyöntekijöille Teams -aamukahveilla ja tuomiokapitulien hiippakuntasihteereille. Nämä ovat poikineet lisää esittelypyyntöjä.

Olen antanut Kotimaa Pro -lehdelle tutkimushaastattelun, ja se julkaistiin loka-kuussa 2020. Haastattelu on tämän raportin liitteenä (liite 7). Niin ikään omiin tutkimustuloksiini liittyen olen sopinut blogitekstin julkaisemisesta Diakin verkko-media Dialogissa vuoden 2020 lopussa.

Diakoniabarometri 2020 – Aina uuden edessä julkaistiin kokonaisuudessaan osana Kirkkohallituksen Kirkko ja toiminta -verkkojulkaisusarjaa. Verkkoversiona on luettavissa myös barometrin lyhennelmän englanninkielinen versio Diaconia Barometer 2020 – Constantly facing new situations. (Kirkon julkaisut.)

3.9. Eettisyys, luotettavuus ja vaikuttavuus

Tutkimus noudattaa tutkimuseettisiä periaatteita ja alan ammattieettisiä ohjeita. Tutkimuksen toteutukseen liittyvät sopimukset on tehty Diakonia-ammattikorkeakoulun ja yhteistyöyökumppaneiden kesken. Minä olen ollut tutkijana toteuttavassa roolissa. Koska tutkin ammattialaa, missä itse samanaikaisesti työskentele, olen tiedostanut vaaran, etten pysty täysin objektiivisesti käsittelemään tutkimustuloksia. Opinnäytetyönä tehtävässä tutkimuksessa olen pyrkinyt rehellisyyteen ja tarkkuuteen, ja olen suunnitellut, toteuttanut ja raportoinut tutkimuksestani opinnäytetyölle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla.

Tutkimusaineiston keräämisen yhteydessä on pyritty mahdollisimman suureen vastaajajoukkoon tulosten luotettavuuden vuoksi, eikä vastaajien henkilöllisyys tule esille tutkimustuloksissa.

Tutkimuksen vaikuttavuutta voin arvioida ainoastaan jälkikäteen. Arvioita voin tehdä sen perusteella, missä määrin siitä kirjoitettavia artikkeleita otetaan julkaitavaksi. Yksi tapa arvioida vaikuttavuutta on seurata, poikiiko tulokset jatkotutkimusta, sekä miten paljon artikkeliin viitataan muissa tutkimuksissa ja julkaisuissa. Diakoniabarometrejä tultaneen tekemään jatkossakin. Mielenkiintoista on seurata, millaisia tuloksia diakonian johtamiseen liittyen tullaan jatkossa tekemään.

4 KESKEISIMMÄT TUTKIMUSTULOKSET

Vertailtuani aikaisempia barometrituloksia saatoin todeta, että diakoniatyöntekijöiden kokemukset esimiehiltä saadusta tuesta olivat parantuneet. Ei lainkaan tai liian vähän tukea koki saavansa nyt 26 prosenttia vastaajista, riittävästi tai lähes riittävästi tukea sai peräti 74 %. Tilanne oli palannut vuoden 2016 tasolle. Vertasin tulosta tuoreeseen tutkimustulokseen, jossa ilmeni, että suomalaisissa organisaatioissa noin 40 % koki saavansa tarvittaessa tukea esimieheltään (Böckerman ym. 2020, 40). Tähän nähden barometrin tutkimustulos on oikein hyvä.

Kyselyyn vastanneista diakoniatyöntekijöistä puolet kertoi, millaista tukea enemmän he tarvitsisivat esimiehiltään. Vastaukset kokosin kolmeen pääluokkaan sen mukaan, mihin tuen tarve kohdentui. Tukea tarvittiin enemmän työn johtamiseen ja organisointiin, ammatillisuuden ja asiantuntijuuden tukemiseen. Kolmantena tuli esille, että diakoniatyöntekijät kokivat tarvitsevansa yksilöllistä huomioimista.

Johtamiseen tarvittava tuki merkitsi diakoniatyöntekijöiden mielestä hyvää työn organisointia, työn rajaamista, resursseja ja priorisointia. Se tarkoitti myös diakoniatyön puolustamista ja johtajuutta suhteessa muuhun työyhteisöön. Diakoniaesimiehen odotetaan myös kehittävän ja visioivan työtä tulevaisuuteen yhdessä työntekijöiden kanssa.

Esimies-alaisuuteeseen liittyvät tutkimustulokset kertoivat, että sekä diakoniatyöntekijät että esimiehet pitivät luottamusta tärkeimpänä tekijänä. Toiseksi tärkeimmäksi molemmat arvioivat hyvän vuorovaikutuksen työyhteisössä, ja kolmantena tasapuolisen kohtelun. Vastaukset olivat yhteneväiset. Esimies-alaisuuden tärkein tekijä eli luottamus toteutuu vain joka neljännessä työpaikassa. Tämä oli merkittävä tutkimustulos, ja toivottavasti synnyttää jatkotutkimusta.

Käydessäni läpi esimieheltä saadun tuen avoimia vastauksia jäi mieleeni hyvin vahvasti ensimmäiset havainnot. Ensimmäisenä tuli esille, kuinka diakoniatyöntekijät kaipaavat henkilökohtaista huomiota esimiehiltään. He toivovat, että heitä kysytään 'mitä kuuluu' ja että heille annetaan aikaa. Tutkijana arvioin, että näillä

tekijöillä voisi olla merkitystä sille toteutuuko esimies-alaisuudessa luottamusta vai ei.

5 POHDINTA JA AIHEITA JATKOTUTKIMUKSEKSI

Diakoniabarometrin tutkimusprosessi on ollut haastava, mutta antoisa. Proses-
sissa on sekä auttanut, että ollut rasitteena se, että itse työskentelen samanai-
kaisesti diakoniatyössä. Erityisiä haasteita olen kohdannut sellaisina hetkinä, kun
olen kokenut joutuvani ottamaan tekemään päätöksiä tiimin puolesta. Kyselylo-
makkeen luomisessa jouduin ratkomaan joitakin teknisiin yksityiskohtiin liittyviä
kysymyksiä, joita en voinut arvioida ajanpuutteen vuoksi yhdessä tutkijatiimin
kanssa.

Toinen kohta, jossa koin erityistä epävarmuutta, oli avoimen kysymyksen vas-
tausten käsittelyn kohdalla. Jouduin toteamaan, että joku toinen tutkija olisi voinut
nähdä tulokset toisin, ja tehdä erilaisia johtopäätöksiä. Tätä asiaa pohtiessani
sain tukea ja rohkaisua ohjaajilta, jotka ovat kokeneita tutkijoita.

Diakoniabarometri 2020 oli reflektiivinen prosessi yhdessä opettajien, tutkimus-
ryhmän ja ohjausryhmän kanssa. Säännölliset tapaamiset, sekä ammatillinen ja
henkinen tuki olivat edellytys ohjausprosessille ja työn etenemiselle. Vaikka oh-
jausryhmän jäsenissä oli merkittävää kokemusta ja asiantuntijuutta paitsi käsitel-
täviin tutkimusaiheisiin, myös tutkimusprosessiin itsessään, sain opiskelijana ko-
kea kunnioitusta omaa työtä ja kehittymistä kohtaan.

Tutkimustyö osana opiskelua sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on
ollut haastavaa ja raskasta, mutta antoisaa. Pidän erittäin onnistuneena tutkijoi-
den päätöstä pitää tutkimukset omina kokonaisuuksinaan. Tämän vuoksi työ-
kentelyssä ei ole tarvinnut tehdä juurikaan kompromisseja; paitsi itsensä kanssa.
Tutkimustyön tekeminen on antoisaa, ja siinä saavuttaa usein jonkinlaisen flow-
tilan, jonka päättää ainoastaan oman jaksamisen rajat ja sovitut aikataulut.

Ammatillisesti prosessi on ollut erityisen antoisa. Olen saanut valtavan määrän
teknistä tietämystä tutkimuksen tekemisestä, menetelmistä ja tilasto-ohjelmista.
Toivon, että minulla on mahdollisuuksia käyttää tutkimustyöhön saatua koke-
musta hyväkseni. Kuten Kalle Kuusimäki julkaisuseminaarissa totesi, Suomessa

on tietoa tuottava, hyödyntävä ja jakava kirkko. Omassa työssäni nyt ja tulevaisuudessa pyrin tutkimaan ja kehittämään, mutta myös vaikuttamaan tiedolla ja osaamisellani.

Kiinnostukseni johtamiseen on lisääntynyt tiedon karttumisen myötä. On ollut mielenkiintoista havaita, että juuri nyt johtaminen kirkossa on todella ajankohtainen aihe, ja siitä on saatavilla aivan tuoretta kirjallisuutta. Kirkko elää monien haasteiden keskellä, ja naisjohtajuus nostaa päätään varsin patriarkaalisessa organisaatiossa. Naisten pääsy johtaville paikoille on kuitenkin vielä enemmän harvinaisuus, ja edellyttää sitoutumista tasa-arvoon. Mielenkiintoinen sattuma onkin, että DBR2020 julkistamista seuraavalla viikolla Kirkon tasa-arvo -palkinto myönnettiin Taantuvan tasa-arvon kirkko -teokselle. Kirja käsittelee sukupuolittuneita valtarakenteita ja mahdollisuuksia miesvaltaisen kirkon kielen ja kulttuurin muuttamiseen.

Miksi luottamusta on niin vähän työpaikoilla? Tästä tuli tutkimukseni isoin kysymys. Monet asiat diakonian johtamisessa on hyvin. Työntekijät kokevat saavansa tukea esimiehiltään, ja diakoniatyössä on paitsi esimiehinä, myös työntekijöinä koulutettua väkeä. Tämä asiantunteva diakoniahenkilöstö arvioi, että vain joka neljännellä työpaikalla esimies-alaisuudessa on luottamusta. Miten tämä vaikuttaa työhyvinvointiin? Kokevathan diakoniatyöntekijät samalla, että heidän asiantuntijuuttaan voitaisiin arvostaa esimiehen toimesta enemmän. Kulkevatko luottamus ja arvostus käsikädessä? Tämä teema ei voi jäädä huomiotta, ja antaa syyntä tutkia asiaa enemmän.

LÄHTEET

- Alava, H., Kela, A., Nikkanen, A. & Paloviita, P. (2020). *Diakoniabarometri 2020. Aina uuden edessä*. Saatavilla Diakoniabarometri 2020 Aina uuden edessä (evl.fi)
- Arikka, L. (2019). Kirkko paranee puhumalla. Teoksessa L. Arikka & H. Arikka (toim.) *Hyvin johdettu kirkko. Visioita, haasteita, näkökulmia* (s. 24–33). Helsinki: Kirjapaja
- Böckerman, P., Bryson, A., Kauhanen, A. & Kangasniemi, M. (2020) *Does jobs desing make workers happy?* *Scottish Journal of Political Economy* 7:1, 31-52. Saatavilla 22.11.2020 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/sjpe.12211>
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry. Koulutus ja kelpoisuudet. Saatavilla <https://www.dtl.fi/ammattilliset-asiat/koulutus-ja-kelpoisuudet.html>
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto Ry. Liiton suosituksia ja ohjeita. Diakonian johtaminen. Saatavilla <https://www.dtl.fi/media/suositus-diakonian-johtamisesta-2020.pdf>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu (2020). Saatavilla <https://www.diak.fi/hakeminen/koulutukset/yamk/>
- Gävert, T. (2016). Diakoniabarometri 2016. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 45. Saatavilla <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1519>
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.
- Isomäki, P., Lehmusmies, J., Salojärvi, P. & Wallenius, V. (2018). Diakoniabarometri 2018. *Yksinäisyyden monet kasvot*. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Saatavilla <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1485>
- Kiiski, J. (2013). Diakoniabarometri 2013. *Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Saatavilla <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1485>
- KJ 4:3. Kirkkojärjestys. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1993/19931055#O2L4P3>

- Kopperi, K. (2019). Mitä on kirkollinen johtaminen? – Kirkollisen johtamiskoulutuksen synty. Teoksessa K. Kopperi, T. Malo & J. Tanska (toim.), *Laki, evankeliumi ja KirVESTES. Johtajana kirkossa* (s. 12 – 28). Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja.
- Laurila, M. (6.3.2015). Oletko tietämättäsi esimies? *Fondia*. Saatavilla <https://fondia.com/fi/blogsandnews/oletko-tietamattasi-esimies>
- Nenonen, H. (2019). Hyvin johdettu kirkko, hyvin johdettu seurakunta. Teoksessa L. Arikka & H. Arikka (toim.) *Hyvin johdettu kirkko. Visioita, haasteita, näkökulmia* (s. 99–105). Helsinki: Kirjapaja
- Palmu, Harri (2003). *Osaanko kuunnella ja johtaa*. Helsinki: Kirjapaja.
- Pasma, M. (2020). Diakonia on aina uuden edessä. Diakoniatyöntekijöiden Liitto Ry. *Dino-lehti* 23.9.2020. Saatavilla <https://dino-lehti.fi/2020/09/diakonia-on-aina-uuden-edessa/>
- Rehnbäck, K. & Keskinen, S. 2005. *Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla*. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus. Saatavilla 3.4.2020 <http://liideriblog.fi/wp-content/uploads/2014/03/Alaistaidot.pdf>
- Ristikangas, V., Aaltonen, T. & Pitkänen, E. (2015). *Asiantuntijasta esimies. Innostusta ja arvostusta esimiestyöhön*. Helsinki: Talentum.
- Ryökäs, Esko (2020). *Vanhan vai uuden edessä*. Esitys DBR julkistamistilaisuudessa 21.9.2020. Saatavilla https://evl.fi/documents/1327140/38205823/Ry%C3%B6k%C3%A4s_Aina_Uuden_Edess%C3%A4.pdf/9323add9-bbf6-45af-5ad8-523dfc5d080d?t=1600843886627
- Suomen ev.-lut. kirkko (2020). Saatavilla <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/henkilostokoulutus>
- Suomen ev.-lut.kirkko (2020). Päätöksenteko. Lainsäädäntö. Saatavilla 22.10.2020 <https://evl.fi/plus/paatöksenteko/lainsaadanto/kirkon-saadostokokoelma/saadostokokoelma-nro-63/nro-141>
- Suomen ev.-lut. kirkko (2020). Töissä kirkossa. Ammatit. Diakoni ja diakonissa. Saatavilla <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/ammattit/diakoni-ja-diaakonissa>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (6. uud. laitos ed.). Helsinki: Tammi.

- Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työsuhde. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Saatavilla 22.10.2020
<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>
- Työturvallisuuskeskus. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Saatavilla 22.10.2020 <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf>
- Tähtinen, J., Laakkonen, E., & Broberg, M. (2011). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turku: Turun yliopisto.
- Valkeavuori-Kovanen, V. (2012). *Diakoniatyön lähijohtajien asema, vastuu ja valta seurakunnissa. Diakoniatyön lähijohtamisen malli*. Opinnäytetyö, Lahden ammattikorkeakoulu, sosiaalia- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/52413/Valkeavuori-Kovanen_Virve.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DIAKONIABAROMETRI 2020

Diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työstä

Diakonian ja kasvatuksen tutkimuksen päivä 15.11.2019

Mikä diakoniabarometri?

- Tutkii diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työstä
- Tuottaa tietoa diakonia arjesta sekä huono-osaisuudesta Suomessa sekä ajankohtaisista teemoista
- Kyselytutkimus diakoniatyöntekijöille, vuodesta 1999 Diakoniapäivien osallistujille, kaikille 2011 eteenpäin
- Diakoniabarometri 2020 on järjestyksessään 11
- Vastaajia vuonna 2018 392, joka on noin 30% Suomen ev.lut. kirkon palveluksessa olevista diakoniatyöntekijöistä
- Osa Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisusarjaa
- **Diakoniabarometri 2020:n tulokset julkaistaan
Kirkon diakoniapäivillä 18.9.2020 Imatralla**

Barometritutkijat

YAMK-opinnot: Arvo- ja yhteisölähtöinen työn kehittäminen & Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen



Pirjo Paloviita

diakoniatyöntekijä, Tampereen srk-yhtymä

Anni Nikkanen

varhaiskasvatuksen ohjaaja, Herttoniemen srk

Hanna Alava

diakoniatyöntekijä, Nurmijärven srk

Auli Kela

diakoniatyöntekijä, Siilinjärven srk

Ohjausryhmä

- **TIINA IKONEN, DIAK**
- **SAKARI KAINULAINEN, DIAK**
- **AIRI RAITARANTA, Kirkkohallitus**
- **MARKO PASMA, Diakoniatyöntekijöiden Liitto**
- **ESKO RYÖKÄS, Diakonian tutkimuksen seura**
- **VELI-MATTI SALMINEN, Kirkon tutkimuskeskus**

Diakonian arki

Mistä diakoniatyöntekijöiden työ koostuu?

Ketä diakoniatyöntekijät kohtaavat?

- Ajankohtaiset kysymykset
- Työn painopisteen muutokset
- Vertailu/pitkittäistutkimus
- Toistettavuus

Mikä työssä on luovuttamatonta?



Johtajuus diakoniatyössä



- Vuonna 2018 1/3 barometrivastaajista koki, että ei saa tarpeeksi tukea esimiehiltään
- Aikaisempiin tuloksiin verrattuna tämä kokemus on lisääntynyt
- Esimiehet kokivat kiireen olevan keskeinen kuormittava tekijä. Myös työn vaativuus, työasioiden pohtiminen vapaa-ajalla, työn rajaamisen vaikeus, ja matala palkka.

??? diakoniatyöntekijän kokemus lähiesimiehen tuesta; odotus – toteuma

??? esimiesosaaminen suhteessa työn vaativuuteen

??? esimiehen valta suhteessa tehtävään

Ruoka-apu, yhteisöruokailut ja hävikkiruuan käyttö

Ruuan ympärillä tapahtuu paljon.

Mitä ruoka-apua seurakunnissa annetaan? Leivän jakoa? Ruokakasseja? Ostolupia?

Onko seurakunnissa yhteisiä ruokailuja? Kenelle ja millä nimellä ne toimivat? Työttömien ruokailu? Senioriruokailu? Perheiden brunssi? Puurobaari? Yhteinen pöytä, avoin kaikille? Mitä muuta?

Kuka ruokailua järjestää/ruokaa tekee? Palkatut emännät? Vapaaehtoiset? Työkokeilijat tai kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat?

Käytetäänkö hävikkiruokaa? Ruuan jaossa? Ruokailuissa?





Uskontolukutaito

- Ajankohtaisuus: uskonnollinen ja katsomuksellinen moninaisuus ja uusi henkisyys lisääntyvät Suomessa
- Ihmissuhdetyötä tekevän tärkeää tiedostaa sekä oman että asiakkaan maailmankatsomuksen ja hengellisen taustan vaikutus tilanteeseen
- Tutkimuskysymykset:
 - 1) Miten uskontolukutaito näkyy diakoniatyössä?
 - 2) Millaista osaamista diakoniatyöntekijöillä on uskontolukutaitoon liittyen?
 - 3) Millaista osaamista diakoniatyöntekijät kaipaavat uskontolukutaitoon liittyen?

MITÄ OLISI HYVÄ OTTAA HUOMIOON?

1. Diakonian arki
2. Johtajuus
3. Ruoka-apu,
yhteisöruokailut
ja hävikkiruuan käyttö
4. Uskontolukutaito

Diakoniabarometri 2020

Lähetekirje

Tervetuloa osallistumaan vuoden 2020 diakoniabarometrikyselyyn!

Kyselyllä selvitetään Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyössä toimivien työntekijöiden näkemyksiä diakonian ajankohtaisista teemoista. Välitäthän kyselyn työyhteisössasi kaikille, jotka tekevät tai johtavat diakoniatyötä.

Tämä kysely on yhdestoista Diakoniabarometri ja sisältää jälleen täysin uusia aihealueita. Kyselyssä on myös toistuvia osia, mikä mahdollistaa diakoniatyön muutoksen seuraamisen. Vastauksesi tuottaa arvokasta tietoa diakoniatyöstä tämän päivän Suomessa. Kyselyn tulokset esitellään Kirkon diakonian päivillä syyskuussa 2020. Tuloksista laaditaan tutkimusraportti, joka on osa Kirkkohallituksen Kirkko ja toiminta -julkaisusarjaa. Raportti tulee verkkoon saataville sähköisessä muodossa ja siitä tehdään lisäksi erillispainos Kirkon diakonian päivien osallistujille. Seurakunnat ja muut diakoniatoimijat voivat käyttää tutkimuksen tuloksia työn kehittämisessä ja diakoniaviestinnässä.

Kyselyyn vastataan anonyymisti. Vastaukset eritellään hiippakuntatasoisesti eikä yksittäisen vastaajan vastauksia voida erottaa. Vastaamiseen kuluu arviolta 30 minuuttia. Vastaamisen voi tarvittaessa keskeyttää ja jatkaa myöhemmin. Saat jatkamiseen tarvittavan linkin painaessasi ”Jatka myöhemmin” -nappia.

Kyselyn eteneminen näkyy sivun alareunassa. Diakoniabarometri 2020 -kyselyssä on viisi osa-aluetta:

1. Taustatiedot ja diakonian virat
2. Työtä tukevat rakenteet
3. Uskontolukutaito ja diakoniatyö
4. Ruokailut ja ruoka-apu
5. Diakoniatyön arki

Pääasiassa kyselyyn vastataan valmiista vastausvaihtoehdoista valitsemalla. Kyselyyn sisältyy muutamia avoimia kysymyksiä, joihin on mahdollisuus kirjoittaa perusteellisempi vastaus. Muista painaa vastaamisen loppuksi ”Lähetä”-nappia.

Diakoniabarometrin tuottavat yhteistyössä Diakonian tutkimuksen seura, Kirkon tutkimuskeskus, Kirkkohallituksen Diakonia ja sielunhoito, Diakoniatyöntekijöiden Liitto sekä Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Diakoniabarometri 2020 -työryhmä

yliopistonlehtori, dosentti Esko Ryökäs (DTS, Itä-Suomen yliopisto) ohjausryhmän puheenjohtaja

diakoniatyöntekijä, YAMK-opiskelija Hanna Alava (Diak)

diakoniatyöntekijä, YAMK-opiskelija Auli Kela (Diak)

varhaiskasvatuksen ohjaaja, YAMK-opiskelija Anni Nikkanen (Diak)

erityisdiakoni, YAMK-opiskelija Pirjo Paloviita (Diak)

lehtori Tiina Ikonen (Diak)

asiantuntija, tutkija Sakari Kainulainen (Diak)

asiamies Marko Pasma (Dtl)
asiantuntija Airi Raitaranta (KDS)
tutkija Veli-Matti Salminen (KTK)

Lisätietoja antaa
Tiina Ikonen
p. 040 509 6413
tiina.ikonen@diak.fi

Kiitos, kun annat arvokasta diakoniatietoasi yhteiseen käyttöön!

1 Taustatiedot ja diakonian virat

1. Hiippakunta, jonka alueella työskentelet

- Borgå stift
- Espoon hiippakunta
- Helsingin hiippakunta
- Kuopion hiippakunta
- Lapuan hiippakunta
- Mikkelin hiippakunta
- Oulun hiippakunta
- Tampereen hiippakunta
- Turun arkkihiippakunta

2. Työskentelypaikkakuntasi asukasmäärä

- Alle 2 000
- 2000–5000
- 5001-10 000
- 10 001-20 000
- 20 001-30 000
- 30 001-50 000
- 50 001-100 000
- Yli 100 000

3. Seurakuntasi / yksikkösi täytettyjen diakonian virkojen määrä 1.1.2020

- Olen ainoa diakonian viranhaltija
- 2–5
- Yli 5

4. Ikäsi

vuotta

5. Sukupuolesi

- Nainen
- Mies
- Muu

6. Diakoniatyöhön pätevöittävä koulutustaustasi?

Voit valita useita.

- Sosionomi (AMK) -diakoni
- Sosionomi (YAMK) -diakoni
- Sairaanhoidaja (AMK) -diakonissa
- Sairaanhoidaja (YAMK) -diakonissa
- Diakoni
- Diakonissa
- Joku muu, mikä?
- Minulla ei ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa

7. Onko sinulla jokin johtamisen tutkinto tai lisäkoulutus?

Voit valita useita.

- Kirjo I
- Kirjo II

- Kirjo III
- Pastoraalitutkinto
- Johtamisen erikoisammattitutkinto JET
- Joku muu johtamiseen liittyvä tutkinto. Mikä?

8. Työkokemuksesi diakoniatyössä

- 0–2 vuotta
- 3–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- 11–20 vuotta
- Yli 20 vuotta

9. Montako hakijaa työyhteisössäsi keskimäärin oli yhteen avoinna olleeseen diakoniatyön virkaan tai sijaisuuteen vuonna 2019?

- yli 40
- 11–40
- 3–10
- 1–2
- Ei lainkaan
- Virkoja tai sijaisuuksia ei ollut avoinna vuonna 2019
- En osaa sanoa

10. Onko seurakunnassasi nyt täyttämättömiä diakonianvirkoja?

- Kyllä jäädytettynä. Montako?
- Sijaisjärjestelyillä täytettynä. Montako?
- Ei
- En osaa sanoa

11. Onko seurakunnassasi suunnitelmia vähentää diakonian virkoja kuluvan vuoden aikana?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa
- On suunnitelmia lisätä diakonian virkoja

2 Työtä tukevat rakenteet

12. Toimin diakonian esimiehenä (työalavastaava, johtava diakoniatyöntekijä, diakoniajohtaja, diakonian teologi, kirkkoherra)

- Kyllä
- En

13. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä

	1 täysin eri mieltä	2 eri mieltä	3 ei eri mieltä, ei samaa mieltä	4 samaa mieltä	5 täysin samaa mieltä
Minulla on riittävät toimivaltuudet hoitaa tehtävääni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen osaamiseni vastaavan työn vaativuutta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea esimieheltäni työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Millaista tukea tarvitsisit enemmän esimieheltä työhösi?

15. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät asiat toimivalle esimies-alaisuutele? Valitse korkeintaan viisi (5) tärkeintä.

- Oman työn hyvin hoitaminen
- Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä
- Yhteisöllisyys
- Luottamus
- Ammatillinen kasvu
- Resurssit suhteessa työhön
- Mahdollisuus työnohjaukseen
- Työajan hallinta
- Saan tarvittaessa välineitä ja tukea ristiriitojen hallintaan
- Työn rajaamisen mahdollisuus
- Onnistunut perehdytys työhön
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan
- Tasapuolinen kohtelu
- Asiantuntijaosaamisen arvostaminen
- Työni sisällöt ja toimintaperiaatteet ymmärretään
- Joku muu, mikä?

16. Mikä edellä valitsemistasi vaihtoehdoista toteutuu parhaiten, mikä heikoimmin tämänhetkisessä työssäsi?

Parhaiten

Heikoimmin

3 Uskontolukutaito ja diakoniatyö

Uskontolukutaito tarkoittaa osaamista, joka liittyy eri uskontojen ja katsomusten tunnistamiseen, tunnustamiseen ja niiden sensitiiviseen huomioimiseen yksilön ja ryhmän kohtaamisessa. Uskontolukutaitoon kuuluu myös sen tunnistaminen, miten uskonto tai katsomus on vaikuttanut ja vaikuttaa yksilön arkeen, tapoihin ja arvoihin. Uskontolukutaidossa on kysymys uskonnon ja

katsomusten paikasta yhteiskunnassa ja julkisuudessa.

17. Missä olet kuullut uskontolukutaidon käsitteestä?

Voit valita useita.

- Ammattikirjallisuudessa / -lehdissä
- Koulutuksessa
- Internetissä
- Työkaverin kanssa keskustellessa
- Opinnoissa
- Muualla, missä?
- En ole kuullut / lukenut mistään.

18. Mihin seuraaviin katsot lukeutuvasi?

Voit valita useita.

- Evankelisuus
- Herännäisyys eli körttiläisyys
- Lestadiolaisuus
- Rukoilevaisuus
- Viides herätysliike
- Hiljaisuuden ystävät
- Tuomasyhteisö
- Hengen uudistus kirkossamme ry
- Taize
- En mihinkään edellä luetelluista
- Muu, mikä?

19. Tunnistan mielestäni kirkon herätysliikkeitä

- Erittäin huonosti
- Huonosti
- Melko huonosti

- Melko hyvin
- Hyvin
- Erittäin hyvin

20. Tapaan muita kuin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvia ihmisiä

	0 Ei kuulu työnkuvaan	1 En koskaan	2 Kerran pari vuodessa	3 Lähes kuukausittain	4 Lähes viikoittain	5 Lähes päivittäin
Asiakastyössä seurakunnan tiloissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastyössä asiakkaan kotona tai muualla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmänohjauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakoniatilaisuuksia järjestäessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakonian leiri- ja retkitoiminnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloudellisessa avustamisessa tai taloudellisten asioiden selvittelyssä ja neuvonnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruoka-avustamisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisöruokailuun liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistyön organisoinnissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työllistymisen tukemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkossa tai sosiaalisessa mediassa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jossain muussa tehtävässä. Missä? <input style="width: 200px; height: 20px;" type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Kuinka tärkeänä pidät uskontolukutaidon osaamista työssäsi?

- En lainkaan tärkeänä
- En kovinkaan tärkeänä
- Jossain määrin tärkeänä

- Tärkeänä
- Erittäin tärkeänä

22. Tunnen uskontolukutaitoni vastaavan työni vaatimuksia

- Erittäin huonosti
- Huonosti
- Jossain määrin
- Hyvin
- Erittäin hyvin

23. Millaista osaamista kaipaavat lisää uskontolukutaitoon liittyen?

	1 En lainkaan	2 Vähän	3 Jossain määrin	4 Melko paljon	5 Paljon
Tietoa uskonnollisista traditioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa eri uskontojen käsityksistä siitä, mikä on pyhä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa niistä symboleista, joilla ihminen itse viestittää uskonnostaan tai katsomuksestaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa uskonnollisista juhlista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutustaitoja eri tavalla ajattelevan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskontosensitiivisen työtteen osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Katsomussensitiivisen työtteen osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykyä tunnistaa oman hengellisen ja uskonnollisen taustan vaikutus työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jotain muuta, mitä? <input style="width: 200px; height: 20px;" type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Mitä uskontolukutaito merkitsee sinulle työssäsi?

4 Ruokailut ja ruoka-apu

25. Järjestetäänkö seurakunnassasi seuraavia ruokailuja?

	1 En tiedä	2 Ei lainkaan	3 Kerran pari vuodessa	4 Kuukausittain	5 Viikoittain
Työttömien ruokailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanhusten ruokailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perheiden ruokailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisöruokailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikille avoin ruokailu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puuroaamupala	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brunssi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muuta, mitä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Osallistuvatko seurakuntanne ruokailuissa ruuan valmistukseen säännöllisesti?

	1 Kyllä	2 Ei	3 En tiedä
Palkattu keittiöhenkilökunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakoniatyöntekijät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut hengellisen työn tekijät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut seurakunnan työntekijät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakonia-asiakkaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkokeilijat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Onko ruoka-avun jaon tai ruokailujen yhteydessä muuta toimintaa?

	1 Ei lainkaan	2 Satunnaisesti	3 Säännöllisesti
Hartaus tai jumalanpalvelus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruokarukous	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakoniatyöntekijän tapaamisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaali- tai terveystapaamisten työntekijän tapaamisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistujien järjestämää toimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jotain muuta, mitä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Käytetäänkö seurakunnassasi hävikkiruokaa?

- Kyllä. Jaetaan ruoka-apuna.
- Kyllä. Ruokailuissa.
- Ei. Miksi ei käytetä?

29. Paikkakunnallamme ruoka-apua järjestävät.

	1 Itsenäisesti	2 Yhdessä muiden kanssa	3 Ei lainkaan	4 En tiedä
Ev.lut seurakunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut kirkkokunnat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestöt ja 3.sektori	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruoka-avun hankkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu. Mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 Ei eri mieltä, ei samaa mieltä	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Ruoka-apu on seurakunnan perustehtävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leipäjonoista tulisi päästä eroon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisölliset ruokailut voivat ehkäistä yksinäisyyttä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruokakassien jakoa ei voida korvata yhteisöllisillä ruokailuilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloudellisen auttamisen kuuluisi olla kertaluonteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkon tulee auttaa taloudellisesti siitäkin huolimatta, että se on yhteiskunnan tehtävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monet asiakkaat pitävät seurakunnan taloudellista apua subjektiivisena (itsestään selvänä) etuutena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakuntien taloudellinen auttaminen tulisi olla ennen kaikkea ohjausta ja neuvontaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakunnan työntekijöiden tulisi enemmän vaikuttaa yhteiskunnallisesti, olla köyhien äänenä ja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Täysin eri mieltä	2 Eri mieltä	3 Ei eri mieltä, ei samaa mieltä	4 Samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
--	---------------------	--------------	----------------------------------	----------------	-----------------------

puolestapuhujana

Seurakunnan perustehtävä on hengellinen, ei aineellinen

5 Diakoniatyön arki

31. Miten usein kohtasit vuonna 2019 seuraavanlaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä (1/2)?

	1 En ollenkaan	2 Kerran pari vuodessa tai harvemmin	3 Vähintään kerran kuukaudessa	4 Vähintään kerran viikossa
Toistuvasti ruoka-avun tarpeessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saa säännöllisesti toimeentulotukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ylivelkaantumisen vuoksi vaikeuksia selviytyä elämisen kustannuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei kykene hakemaan sosiaalietuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei osaa käyttää sähköisiä palveluita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siirtää sairauden hoitoa varattomuuden vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pienituloinen työssäkäyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toisen tai kolmannen polven diakonian tai sosiaalitoimen asiakas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perheen vaikeuksista kärsivä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaishoitaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitkäaikaistyötön (yli 6kk työttömänä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asunnoton	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asumisen kalleudesta kärsivä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maahanmuuttaja jolla tuen tarvetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuori aikuinen, joka kärsii pitkäaikaisesta yksinäisyydestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Miten usein kohtasit vuonna 2019 seuraavanlaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä (2/2)?

	1 En ollenkaan	2 Kerran pari vuodessa tai harvemmin	3 Vähintään kerran kuukaudessa	4 Vähintään kerran viikossa
Nuori aikuinen, jolla on päihteiden kanssa ongelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ikääntynyt, jolla on päihteiden kanssa ongelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käyttänyt lääkkeitä päihteenä vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väkivallan tai hyväksikäytön uhri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On luovuttanut, ei enää jaksa saada asioitaan kuntoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysisesti sairas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielenterveyden ongelmista kärsivä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vammainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkäinen, joka kärsii pitkäaikaisesta yksinäisyydestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ikääntynyt, joka kärsii pitkäaikaisesta yksinäisyydestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muistihäiriöinen ikäihminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriisin, menetyksen kokenut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilö, joka sopii yli viiteen edellisistä määritelmistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu teema. Mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Missä määrin seuraavat diakoniatyön osa-alueet ovat tällä hetkellä osa työtäsi (1/2)?

	1 Ei lainkaan	2 Vähän	3 Jossain määrin	4 Melko paljon	5 Paljon
Diakoninen lapsi- ja perhetyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansainvälisyyskasvatus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rippikoulutyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Ei lainkaan	2 Vähän	3 Jossain määrin	4 Melko paljon	5 Paljon
Osallistuminen seurakunnan jumalanpalveluselämään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleinen seurakuntatyö esim. aikuistyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö seurakuntien välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö sosiaalitoimen/Kelan kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö terveystoimen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ennaltaehkäisevä työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etsivä ja löytävä työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveyden edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielenterveystyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaishoitajien tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vammaistyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakoninen vanhustyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maahanmuuttajatyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansainvälinen diakonia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisvastuukeräys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistoiminnan ohjaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektit ja hankkeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Missä määrin seuraavat diakoniatyön osa-alueet ovat tällä hetkellä osa työtäsi (2/2)?

	1 Ei lainkaan	2 Vähän	3 Jossain määrin	4 Melko paljon	5 Paljon
Pitkäaikaistyöttömien tai vajaakuntoisten työllisyyden edistämien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaehtoisen toiminnan edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloudellinen avustaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruoka-avustaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Talous- ja velkaneuvonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Ei lainkaan	2 Vähän	3 Jossain määrin	4 Melko paljon	5 Paljon
Päihdetyö tai muu riippuvuuksiin liittyvä työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhe- ja lähisuhdeväkivallan vastainen työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriisityö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sielunhoitotyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallinnolliset tehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisöruokailut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoimien ovien toiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmätoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Retket ja leirit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakonia tilaisuuudet seurakunnan tiloissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kotikäyntityö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastyö seurakunnan tiloissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastyö muualla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laitosvierailut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kouluvierailut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joku muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Mitkä edellä mainituista ovat kolme (3) tärkeintä konkreettista työaluetta tällä hetkellä, joihin koet tärkeäksi panostaa tulevaisuudessa?

1.
2.
3.

6 Lopuksi

36. Jäikö meiltä kysymättä jotain tärkeää? Voit halutessasi kirjoittaa sen tähän.

Diakonibarometern 2020

Följebrev till Diakonibarometern 2020

Välkommen att delta i enkäten Diakonibarometern 2020!

Enkäten utreder vilka synpunkter anställda inom diakoniarbetet i Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland har på aktuella teman inom diakonin. Vänligen vidarebefordra enkäten till alla i din arbetsgemenskap som utför diakoniarbete, även din chef.

Det här är den elfte Diakonibarometern och den innehåller igen några helt nya temaområden. Enkäten innehåller också vissa återkommande delar, vilket gör det möjligt att följa upp hur diakoniarbetet har förändrats. Ditt svar bidrar med värdefull information om diakoniarbetet i dagens Finland. Resultaten av enkäten presenteras på Kyrkans diakonidagar i september 2020. Resultaten sammanställs i en forskningsrapport, som är en del av Kyrkostyrelsens publikationsserie Kyrkan och verksamheten. Rapporten görs tillgänglig på nätet i elektronisk form och trycks dessutom i en separat upplaga för dem som deltar i Kyrkans diakonidagar. Församlingarna och andra diakoniaktörer kan använda resultaten i utvecklingen av arbetet och i diakonikommunikationen.

Enkäten besvaras anonymt. Svaren skiljs åt stiftsvis och enskilda deltagares svar går inte att identifiera. Det tar uppskattningsvis 30 minuter att svara på frågorna. Vid behov är det möjligt att avbryta och fortsätta senare. Genom att klicka på "Fortsätt senare" får du en länk som du behöver för att fortsätta senare.

Nertill på sidan ser du hur enkäten framskrider. Enkäten Diakonibarometern 2020 innehåller fem delområden:

1. Bakgrundsuppgifter och tjänster inom diakonin
2. Strukturer som stöder arbetet
3. Religiös läskunnighet och diakoniarbete
4. Måltider och mathjälp
5. Diakonins vardag

I regel besvaras enkäten genom att välja mellan färdiga svarsalternativ. Enkäten innehåller några öppna frågor, där man kan ge ett mer detaljerat svar. Kom ihåg att klicka på "Sänd" efter att du besvarat enkäten.

Diakonibarometern produceras som ett samarbete mellan Diakonian tutkimuksen seura, Kyrkans forskningscentral, Kyrkostyrelsen/kyrkans diakoni och själavård, Diakoniarbetarnas förbund och yrkeshögskolan Diakonia.

Arbetsgruppen för Diakonibarometern 2020

universitetslektor, docent Esko Ryökäs (DTS, Östra Finlands universitet) styrgruppens ordförande
diakoniarbetare, högre YH-studerande Hanna Alava (Diak)
diakoniarbetare, högre YH-studerande Auli Kela (Diak)
ledare för barnverksamhet, högre YH-studerande Anni Nikkanen (Diak)

specialdiakon, högre YH-studerande Pirjo Paloviita (Diak)
lektor Tiina Ikonen (Diak)
sakkunnig, forskare Sakari Kainulainen (Diak)
ombud Marko Pasma (Diakoniarbetarnas förbund)
sakkunnig Airi Raitaranta (KDS)
forskare Veli-Matti Salminen (Kyrkans forskningscentral)

Mera uppgifter ges av
Tiina Ikonen
tfn 040 509 6413
tiina.ikonen@diak.fi

Tack för att du ger av ditt värdefulla diakonikunnande till allmänt förfogande!

1 Bakgrundsuppgifter och tjänster inom diakonin

1. Stift där du arbetar

- Borgå stift
- Esbo stift
- Helsingfors stift
- Kuopio stift
- Lappo stift
- S:t Michels stift
- Uleåborgs stift
- Tammerfors stift
- Åbo ärkestift

2. Folkmängden på den ort där du arbetar

- Under 2 000
- 2000–5000
- 5001–10 000
- 10 001–20 000
- 20 001–30 000
- 30 001–50 000
- 50 001–100 000

Över 100 000

3. Antalet tillsatta diakonitjänster i din församling/enhet 1.1.2020

- Jag är den enda diakonitjänsteinnehavaren
- 2–5
- Över 5

4. Ålder

år

5. Kön

- Kvinna
- Man
- Annat

6. Utbildningsbakgrund som ger behörighet för diakoniarbete?

Du kan välja flera.

- Socionom (YH) -diakon
- Socionom (högre YH) -diakon
- Sjukskötare (YH) -diakonissa
- Sjukskötare (högre YH) -diakonissa
- Diakon
- Diakonissa
- Något annat, vad?
- Jag saknar examen som ger behörighet för tjänst inom diakonin

7. Har du någon examen eller utbildning inom ledarskap (även fortbildning)?

Du kan välja flera.

- Kirjo I
- Kirjo II
- Kirjo III
- Pastoral
- Specialyrkesexamen i ledarskap (JET)
- Någon annan examen inom ledarskap, vilken?

8. Arbetserfarenhet inom diakonin

- 0–2 år
- 3–5 år
- 6–10 år
- 11–20 år
- Över 20 år

9. Hur många har i genomsnitt sökt en ledig tjänst eller ett ledigt vikariat inom diakoniarbetet i din arbetsgemenskap år 2019?

- över 40
- 11–40
- 3–10
- 1–2
- Ingen
- Det fanns inga lediga tjänster eller vikariat år 2019
- Jag kan inte säga

10. Finns det vakanta diakonitjänster i din församling?

- Ja, frysta. Hur många?
- Ja, tillsatta med vikariatarrangemang. Hur många?
- Nej
- Jag kan inte säga

11. Planerar din församling att minska antalet diakonitjänster under det innevarande året?

- Ja
- Nej
- Jag kan inte säga
- Det finns planer att öka antalet diakonitjänster

2 Strukturer som stöder arbetet

12. Jag arbetar som diakonichef (ansvarig för arbetsområdet, ledande diakoniarbetare, diakoniteolog, kyrkoherde)

- Ja
- Nej

13. Vad anser du om följande påståenden?

	1 Helt av annan åsikt	2 Av annan åsikt	3 Inte av annan åsikt, inte av samma åsikt	4 Av samma åsikt	5 Helt av samma åsikt
Jag har tillräckligt mycket makt i skötseln av min uppgift.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner att mitt kunnande överensstämmer med kravnivån för arbetet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag får tillräckligt stöd av min chef i mitt arbete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Hurdant stöd skulle du behöva mer av från din chef i ditt arbete?

15. Vad anser du att är viktigast för ett lyckat samarbete mellan chef och underlydande? Välj högst de fem (5) viktigaste.

- Att sköta sitt arbete bra
- En bra växelverkan i arbetsgemenskapen
- Sammahållning
- Förtroende
- Professionell utveckling
- Resurser i förhållande till arbetet
- Möjlighet till arbetshandledning
- Hantering av arbetstiden
- Jag får vid behov verktyg och stöd för hantering av konflikter
- Möjlighet att begränsa arbetet
- Lyckad arbetsintroduktion
- Möjlighet att påverka den egna arbetsbeskrivningen
- Likabehandling
- Värdesättande av expertis
- Det finns förståelse för innehållet i och verksamhetsprinciperna för mitt arbete
- Annat, vad?

16. Vilken av de alternativ du valde förverkligas bäst och vilken sämst i ditt arbete av idag?

Bäst

Sämst

17. Har du hört om begreppet religiös läskunnighet tidigare?

Du kan välja flera.

- I facklitteratur/-tidningar
- I samband med utbildning
- På Internet
- Under samtal med en kollega
- Under studierna
- Någon annanstans, var?
- Jag har inte hört / läst om den

18. Vilka av följande andliga rörelser du att du tillhör?

Du kan välja flera.

- Evangeliska rörelsen
- Pietistiska väckelserörelsen
- Laestadianismen
- Bedjarrörelsen
- Femte väckelserörelsen
- Hiljaisuuden ystäväät
- Tomassamfundet
- Hengen uudistus kirkossamme ry
- Taize
- Inget av de ovan nämnda
- Något annat, vilket?

19. Jag anser att jag känner igen väckelserörelserna

- Mycket dåligt
- Dåligt
- Rätt så dåligt
- Rätt så bra
- Bra

Mycket bra

20. Jag träffar personer som tillhör andra trossamfund och åskådningar än den evangelisk-lutherska kyrkan

	0 Hör inte till min arbetsuppgift	1 Aldrig	2 En gång eller några gånger om året	3 Nästan varje månad	4 Nästan varje vecka	5 Nästan varje dag
I klientarbetet vid diakonibyran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I klientarbetet hemma hos klienten eller någon annanstans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I samband med grupphandledning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I samband med ordnande av diakonievenemang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inom diakonins läger- och utfärdsverksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I samband med ekonomisk hjälp eller vid utredning och rådgivning i ekonomiska frågor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I samband med mathjälp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I anslutning till gemensam måltid eller motsvarande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vid organisering av frivilligarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I samband med stöd för sysselsättning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På nätet eller i sociala medier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I någon annan uppgift. Vilken? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Hur viktig anser du att religiös läskunnighet är i ditt arbete?

- Inte alls viktig
- Inte så värst viktig
- I någon mån viktig
- Viktig

Mycket viktig

22. Jag anser att min religiösa läskunnighet motsvarar kraven i mitt arbete

- Mycket dåligt
- Dåligt
- I viss mån
- Bra
- Mycket bra

23. Hurdant kunnande skulle du behöva mer av när det gäller religiös läskunnighet?

	1 Inte alls	2 Litet	3 I viss mån	4 Ganska mycket	5 Mycket
Kunskap om religiösa traditioner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskap om olika religioners uppfattning om vad som är heligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskap om de symboler som människan själv använder för att kommunicera om sin religion/åskådning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskap om religiösa högtider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interaktionsfärdigheter när det gäller att kommunicera med någon som tänker annorlunda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Färdigheter i ett religionssensitivt arbetssätt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Färdigheter i ett åskådningssensitivt arbetssätt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förmåga att identifiera hur den egna andliga och religiösa bakgrunden påverkar arbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Något annat, vad? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Vad betyder religiös läskunnighet för dig i ditt arbete?

4 Måltider och mathjälp

25. Ordnas följande måltider/övriga serveringar i din församling

	1 Jag vet inte	2 Inte alls	3 En eller några per år	4 Varje månad	5 Varje vecka
Måltider för arbetslösa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måltider för äldre/seniorer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måltider för familjer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemensamma måltider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Måltider som är öppna för alla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grötfrukost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brunch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annat, vad? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Deltar följande aktörer regelbundet i tillredningen av mat i samband med måltiderna i din församling

	1 Ja	2 Inte	3 Vet inte
Avlönad kökspersonal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakoniarbetare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Övriga anställda inom andligt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Övriga församlingsanställda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivilliga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakoniklienter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetspraktikanter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klienter inom rehabiliterande arbetsverksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Ja	2 Inte	3 Vet inte
Någon annan, vem? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Finns det annan verksamhet i samband med utdelningen av mathjälp eller måltiderna?

	1 Inte alls	2 Sporadiskt	3 Regelbundet
Andakt eller gudstjänst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bordsbön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möten med en diakoniarbetare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möten med en social- eller hälsoarbetare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamhet som ordnas av deltagarna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Något annat, vad? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Används svinmat i din församling?

Ja. Delas ut som mathjälp.

Ja. Vid måltider.

Nej. Varför inte?

29. Vem organiserar mathjälp på din ort?

	1 Inte alls	2 Sporadiskt	3 Regelbundet
Den evangelisk-lutherska församlingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra kyrkosamfund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Föreningar och 3. sektor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mathjälpsprojekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Någon annan, vilken? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Vad anser du om följande påståenden?

	1 Helt av annan åsikt	2 Av annan åsikt	3 Inte av annan åsikt, inte av samma åsikt	4 Av samma åsikt	5 Helt av samma åsikt
Mathjälp är församlingens grundläggande uppgift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man borde även mer allmänt bli kvitt brödköerna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemensamma måltider kan förebygga ensamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utdelningen av matkassar kan inte ersättas med gemensamma måltider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ekonomisk hjälp borde vara av engångskaraktär	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyrkan ska ge ekonomisk hjälp trots att det är samhällets uppgift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Många klienter betraktar församlingens ekonomiska hjälp som en subjektiv (självklar) förmån	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Församlingarnas ekonomiska hjälp borde framför allt bestå av handledning och rådgivning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Församlingens anställda borde i högre grad påverka i samhället, vara de fattigas röst och tala för de fattiga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Församlingens grundläggande uppgift är andlig, inte materiell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 Diakonins vardag

31. Hur ofta kom du i kontakt med personer i följande livssituation under 2019 (1/2)?

	1 Inte alls	2 En eller några gånger per år eller mer sällan	3 Mist en gång per månad	4 Mist en gång per vecka
Ett upprepat behov av mathjälp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Får regelbundet utkomststöd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Inte alls	2 En eller några gångar per år eller mer sällan	3 Mist en gång per månad	4 Mist en gång per vecka
Har svårt att klara levnadskostnaderna på grund av överskuldssättning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Är inte kapabel att söka sociala förmåner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klarar inte av att använda elektroniska tjänster	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skjuter upp skötseln av sjukdomar på grund av medellöshet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Låginkomsttagare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra eller tredje generationens klient hos diakonin eller socialväsendet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familjesvårigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Närståendevårdare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Långtidsarbetslös (arbetslös i över 6 mån.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bostadslös	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dyrt boende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Invandrare med behov av stöd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ung person som lider av långvarig ensamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Hur ofta kom du i kontakt med personer i följande livssituation under 2019 (2/2)?

	1 Inte alls	2 En eller några gångar per år eller mer sällan	3 Mist en gång per månad	4 Mist en gång per vecka
Ung vuxen med missbruksproblem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Äldre person med missbruksproblem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har missbrukat mediciner under året	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offer för våld eller utnyttjande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En som har givit upp, orkar inte mera organisera sina ärenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysiskt sjuk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Inte alls	2 En eller några gångar per år eller mer sällan	3 Mist en gång per månad	4 Mist en gång per vecka
Person som lider av mentala problem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Person med funktionsnedsättning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Person i arbetsför ålder som lider av långvarig ensamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Äldre person som lider av långvarig ensamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Äldre person med minnesstörningar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Person som upplevt en kris, förlust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Person som passar in på fler än fem av de ovan nämnda definitionerna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Något annat tema. Vad? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. I vilken mån är följande delområden av diakoniarbetet för närvarande en del av ditt arbete (1/2) ?

	1 Inte alls	2 Minst	3 I viss mån	4 Rätt så mycket	5 Mycket
Barn- och familjearbete inom diakonin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fostran till internationalism	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfirmandarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deltagande i församlingens gudstjänstliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Allmänt församlingsarbete, t.ex. vuxenarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samhällspåverkan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbete mellan församlingarna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbete med socialväsendet/FPA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbete med hälsoväsendet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förebyggande arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uppsökande arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Främjande av hälsan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentalvårdsarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 Inte alls 2 Minst 3 I viss mån 4 Rätt så mycket 5 Mycket

Stöd till närståendevårdare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omsorgsarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diakoniarbete bland äldre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Invandrararbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationell diakoni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insamlingen Gemensamt Ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledning av frivillig verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projekt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. I vilken mån är följande delområden av diakoniarbetet för närvarande en del av ditt arbete (2/2) ?

1 Inte alls 2 Minst 3 I viss mån 4 Rätt så mycket 5 Mycket

Främjande av sysselsättningen för långtidsarbetslösa eller personer med nedsatt funktionsförmåga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Främjande av verksamhet på eget initiativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ekonomiskt stöd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mathjälp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ekonomi- och skuldrådgivning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Missbrukarbete eller annat beroenderelaterat arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbete för att bekämpa familjevåld eller våld i nära relationer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krisarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Själavårdsarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativa uppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gemensamma måltider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verksamhet med öppet hus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gruppverksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utfärder och läger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 Inte alls 2 Minst 3 I viss mån 4 Rätt så mycket 5 Mycket

	1	2	3	4	5
Diakoniverksamhet inom församlingens lokaler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hembesök	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klientarbete vid församlingens lokaler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klientarbete annanstans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besök på institutioner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skolbesök	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Något annat, vad? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Vilka av de ovan nämnda är för närvarande de tre (3) viktigaste konkreta arbetsområdena som du upplever att det är viktigt att satsa på i framtiden?

-
-
-

6 Till sist

36. Glömde vi att fråga något viktigt? Om du vill kan du skriva det här.

<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>

5 DIAKONIAITYÖN JOHTAMINEN JA ESIMIES-ALAISSUHTEESEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Auli Kela

Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus -julkaisussa¹ on perinteinen johtaja piirroskuvitettu suonlaidalla joukkojaan ohjaavana hahmona. Jos hahmolle lisäisi puhekuplan, sen sisään sopisi toteava käsky takana tuleville joukoille Tuntemattoman sotilaan hengessä: ”mennäänpäs mokoman suon yli, että heilahtaa”. Suomalainen johtaja on asiakeskeinen prosessien rakastaja, joka tavoittelee tuloksia. Samalla kuitenkin johtaja on maanläheinen ja helposti lähestyttävä. Kirkon johtamiskulttuurin on todettu kehittyneen parempaan suuntaan, joten pitkäjännitteinen työ sen eteen ei ole mennyt hukkaan. Mutta ei kuva Tuntemattomasta sotilaasta ole lopulta kirkossakaan kovin kaukaa haettu; 1980-luvulle saakka kirkossa tärkeänä johtamiskoulutuksena pidettiin puolustusvoimien reservin aliupseeri- ja upseerikoulutusta.²

Lähtölaukauksen diakonian johtamisen ja osaamisen tutkimiseen Diakonia-barometrin 2020 osana antoivat aikaisempien barometrien tulokset. Vuoden 2018 diakoniabarometrista selvisi, että kolmannes diakoniatyöntekijöistä ei koe saavansa riittävästi tukea esimiehiltään. Tulokset olivat huonontuneet vuoden 2016 tilanteesta, jolloin neljännes vastaajista oli ilmoittanut, että esimieheltä saatu tuki ei ole riittävä tai sitä ei ole lainkaan.³

Diakonian johtaminen on järjestetty seurakunnissa eri tavoin. Jos seurakuntatyö on jaettu pienempiin alueellisiin yksiköihin, työtä voi johtaa virkaan nimetty aluetyön johtaja. Jos taas jakoa on tehty työalojen mukaan, vastuu diakoniasta on johtavalla diakoniatyöntekijällä tai työalavastuussa olevalla teologilla. Seurakuntayhtymissä diakoniatyötä tehdään ja johdetaan ensisijaisesti paikallisseurakunnissa. Yhtymätasolla saatetaan kuitenkin toteuttaa erityisdiakoniaa, jonka johto on seurakuntayhtymässä. Diakoniaa johtavan viranhaltijan nimikkeet voivat edellisten esimerkkien mukaan vaihdella. Nimikkeitä ovat johtava diakoniaviranhaltija, johtava diakoniatyöntekijä, diakonian työalajohtaja, diakoniajohtaja. Diakoniaesimiehinä voi olla joko kelpoisuuden omaava diakoniatyöntekijä, tai pappi, joka voi myös olla kirkkoherra. Diakoniatyöntekijä voi olla ainoana työntekijänä seurakunnassa,

1 Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.

2 Työ- ja elinkeinoministeriö 2018; Kopperi 2019, 12.

3 Isomäki ym. 2018, 132; Gävert 2016, 79.

tai osana isompaa diakoniatiimiä. Vuonna 2018 diakoniabarometrin vastaajista 14 prosenttia työskenteli ainoana työntekijänä seurakunnassa.⁴

Diakonian johtamiseen keskittyvä osuus DBR2020:ssa käsittelee johtamisen osaamista koulutuksen ja työkokemuksen kautta, diakoniatyöntekijöiden kokemuksesta esimieheltä saamastaan tuesta sekä esimies-alaissuhdetta ja sen toteutumista seurakunnissa. Aikaisempien barometrien tulokset osoittavat, että diakoniatyöntekijöiden kokemus esimieheltä saamastaan tuesta on yhteydessä siihen, onko esimiehellä diakonian koulutus.⁵ Vaikka määrällisellä tutkimuksella on vaikea päästä käsiksi kirkossa tapahtuvan diakoniajohtamisen laatutekijöihin, pyrkimyksenä on tuoda esille seikkoja, joiden vuoksi esimiehen tuki koetaan riittämättömänä, ja miksi se on ollut vähenemään päin. Tutkimuksen apuna on avoimen kysymyksen kautta saatu aineisto, jota analysoidaan rinnakkain määrällisen aineiston kanssa.

5.1 Esimieheltä saatu työn tuki ja sen tarve

Viimeisimpien diakoniabarometrien mukaan diakoniatyöntekijöiden kokemukset esimiehiltä saamastaan tuesta ovat huonontuneet. Tutkimustulokset vuosilta 2013, 2016 ja 2018 kertovat, että niiden osuus, jotka kokevat, etteivät saa riittävästi tai lainkaan tukea esimieheltään, on kasvanut. Vuonna 2013 tämä osuus oli 16 prosenttia vastaajista, vuonna 2016 se oli 25 prosenttia ja vuonna 2018 osuus oli kasvanut jo 36 prosenttiin.⁶

Tässä tutkimuksessa esimieheltä saatavan tuen riittävyyttä kysyttiin viisiporaisella asteikolla. Tämän lisäksi vastaajat saivat kertoa avoimeen vastauskenttään, millaista tukea he tarvitsisivat esimieheltään enemmän.

5.1.1 Diakoniatyöntekijöillä esimiesten tuki työlle

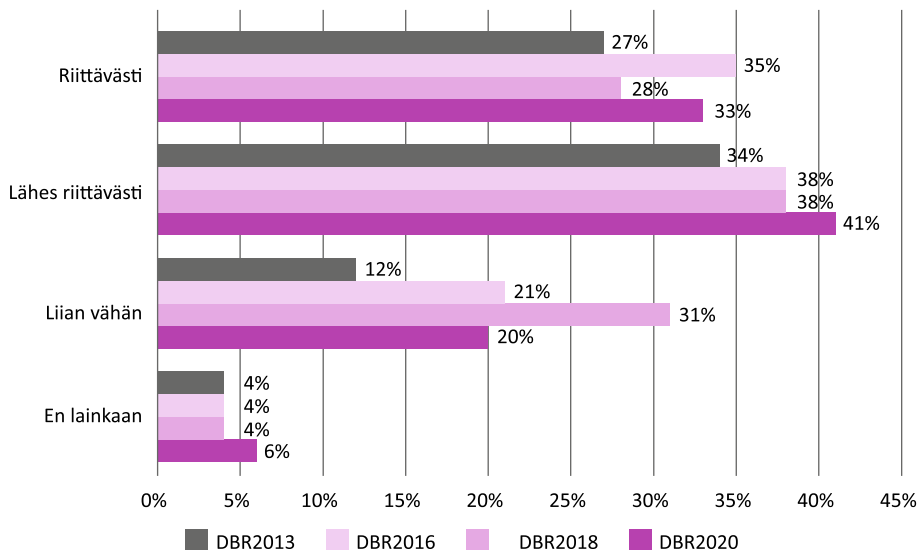
Niiden diakoniatyöntekijöiden osuus, jotka kokevat esimiehiltä saadun tuen riittämättömänä tai jotka kokevat etteivät saa lainkaan tukea, on vähentynyt. Näiden vastaajien osuus oli 26 prosenttia, kun se vuonna 2018 oli 35 prosenttia (ks. Kuvio 5.1). Vastaavasti niiden diakoniatyöntekijöiden osuus, jotka kokevat saavansa riittävästi tai lähes riittävästi tukea esimiehiltään, on kasvanut. Nyt näiden vastaajien osuus oli 74 prosenttia, kun se edellisessä barometrissä 2018 oli 66 prosenttia. Tulokset koskevat kaikkia vastaajia, sekä diakoniatyöntekijöitä että esimiehiä. DBR2020:n tulosten valossa ei ole syytä huolestua tuen vähenemisestä. Vuonna 2018 tapahtunut notkahdus näyttää nyt korjaantuneen.

4 Isomäki ym. 2018, 21.

5 Kiiski 2013, 56; Gävert 2016, 81; Isomäki ym. 2018, 132.

6 Kiiski 2013, 56; Gävert 2016, 79; Isomäki ym. 2018, 132.

Kuvio 5.1 Esimieheltä saatu tuki, kun vastaajina myös diakoniaesimiehet. Diakoniabarometrit 2013, 2016, 2018 ja 2020.



Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että diakoniatyöntekijöiden kokemus esimiehiltä saadusta tuesta on hyvällä tasolla. Tulokset ovat hyvin samankaltaiset kuin vuonna 2016. Tuoreen, Tekesin rahoittaman tutkimuksen mukaan suomalaisissa organisaatioissa vain noin 40 prosenttia kokee saavansa tarvittaessa tukea esimieheltään.⁷ Tähän tutkimukseen nähden voidaan arvioida, että tilanne seurakunnissa on hyvä.

Esimiehiltä saatu tuki on vahvasti yhteydessä koettuun työhyvinvointiin. Sen mittaaminen on vaivatonta, eikä siitä kannata tinkiä. Kirkossa työhyvinvointiin on viime vuosina kiinnitetty myös huomiota, ja sitä mitataan joka toinen vuosi tehtävällä Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksella. DBR2020:n tulokset esimieheltä saadusta tuesta noudattavat niin ikään vuoden 2018 tuloksia. Kirkon seurakuntatyössä olevasta henkilöstöstä 73 prosenttia kokee saavansa esimieheltään tukea ja apua silloin, kun sitä tarvitsee.⁸

5.2 Esimieheen kohdistuu monenlaisia odotuksia

Vaikka esimiehiltä saatu tuki koetaan suhteellisen riittävänä, ovat tuen tarpeet silti moninaiset. Kun kysyttiin, millaista tukea esimieheltä tarvittaisiin enemmän, vastauksia tuli yhteensä 241 kappaletta. Vastauksia käsiteltäessä pyrittiin löytämään ilmaisuista samankaltaisuuksia ja eroavuuksia. Aineiston laajuuden vuoksi vastauk-

⁷ Böckerman & Bryson & Kauhanen & Kangasniemi 2020, 40.

⁸ Pekkarinen 2018, 37.

sia pilkottiin, jotta niistä voitiin muodostaa ryhmiä. Ensivaiheessa aineisto jaettiin kahteentoista (12) ryhmään. Aineiston käsittelyn lähtökohdat olivat johtamiseen keskittyvässä tutkimusongelmassa, ja tavoitteena oli ymmärtää vastaajia heidän omasta näkökulmastaan.

Luokitteluvaiheessa vastaukset koottiin kolmeen pääluokkaan sen mukaan, mihin tuen tarve kohdistuu. Diakoniatyöntekijän kokemaa tuen tarve kohdistuu työntekijän persoonaan, diakoniatyöntekijän ammatillisuuteen ja asiantuntijuuteen sekä työn organisoimiseen ja johtamiseen. Pieni osa vastaajista ilmoitti, että he ovat tyytyväisiä nykytilanteeseen, tai ilmaisi, että tuen tarvetta on vaikea määrittellä muuttuvan tilanteen vuoksi (Taulukko 5.1).

Taulukko 5.1 Esimiehen kohdistuvat odotukset.

Kuulluksi tulemista ja läsnäoloa	Osaamisen johtamista	Organisointia, rajoja ja resursseja	EOS
Esimiehen ja alaisen välisiä kohtaamisia, kuuntelua ja läsnäoloa. Kiinnostuksen osoittamista alaista kohtaan. (n=35)	Työn sisältöjen ja työolosuhteiden ymmärtämistä ja perehtyneisyyttä. (n=53)	Työn organisointia, johtajuutta, työn rajaanamista, resursseja ja priorisointia. (n=75)	Ei tuen tarvetta, tai ei osata nimetä sitä. (n=20)
Aikaa. (n=19)	Palautetta työstä. Neuvoja ja tukea. Kannustusta ja rohkaisua, tsemppaamista ja sparraamista. (n=38)	Diakoniatyön puolustamista ja johtajuutta suhteessa muuhun työyhteisöön. (n=13)	
	Päätäntä- tai toimivaltaa, haasteita ja luottamusta ammattitaitoon. (n=20)	Kehittämistä ja visiointia. (n=12)	
	Asiantuntijatyön ja osaamisen sekä diakonian arvostamista. (n=16)	Jaksamisen tukemista. (n=11)	
		Parempaa tiedonkulkua ja yhteisiä palaverieja. (n=4)	

5.2.1 Diakoniatyöhön tarvitaan ennen muuta lisää organisointia, rajoja ja resursseja

Ylivoimaisesti eniten diakoniatyöntekijät odottavat esimieheltään hyvää työn johtamista. Tämä tuli esille 75 vastauksessa 241:stä, joka on noin kolmannes vastauksista. Diakoniatyöntekijät odottavat, että esimies auttaa rajaamaan työtä ja että tehtävät jakaantuvat tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Muutospaineissa

odotukset kohdistuvat työn priorisointiin ja oikeaan resurssointiin. Työn johtamisella tarkoitetaan palavereita, suorituslisäkeskusteluita, tavoitteiden ja toiminnan suunnittelun katsauksia, kuten yksi vastaajista kiteyttää.

Parempaa työmäärän mukauttamista käytettävissä oleviin resursseihin. Työmäärä ja tehtävät ovat pitkään olleet aivan liian suuria, ja resurssit ovat silti vähentyneet.

Monet työntekijät odottavat esimieheltään tukea työn rajaamiseen työn ruuhka-aikoina, mutta myös yleisesti, kun täytyy pohtia, miten pienet resurssit käydetään. Diakoniatyöntekijät ovat tottuneet siihen, että työ muuttuu yhteiskunnan muutosten ja paikallisten tarpeiden mukaan, mutta muutoksessa ei haluta olla yksin. Diakoniatyöntekijät tarvitsevat esimieheltään selkeää tavoitteiden asettelua ja jämäkkää päätöksentekoa tavoitteiden saavuttamiseksi.

Selkeää johtamista, selkeitä rajoja tehtävänkuvaan.

Taustatukea toiminnan supistamiselle diakoniatyöntekijöiden määrän vähetessä neljästä kolmeen ja taloudellisten resurssien ollessa jatkuvasti niukkenevat.

Diakoniatyöntekijät tekevät työtä hyvin itsenäisesti, joten vaikka esimiehltä odotetaan linjanvetoja, tulee ne tehdä yhdessä alaisten kanssa.

Resurssien kohdentamisen pohdintaa yhdessä.

Sijaisjärjestelyssä auttamista ja pohtimista yhdessä.

Diakoniaesimiehen odotetaan olevan johtajuudessaan tasapuolinen ja oikeudenmukainen, etenkin jos työntekijä kokee, että diakoniatyö ”paikkaa” muita työmuotoja ja työtehtävät paitsi diakoniatyössä, myös muuten seurakunnassa jakaantuvat epätasaisesti. Esimiehen odotetaan pitävän esillä diakoniatyötä ja puolustavan diakonian virkoja. Tämä tuli esille 13 vastauksessa.

Pitää esillä diakonian tärkeyttä, puolustaa yhdessä rintamassa diakonian virkoja, koska työtä on paljon ja lisääntyy ja monimutkaistuu.

Esimiehen odotetaan myös johtavan diakoniaa vahvasti tulevaisuuteen. Tämä näkyi 12 vastauksessa. Työhön tarvitaan selkeämpiä rakenteita, yhteistyötä ja tavoitteellisuutta sekä yhteistä pohdintaa siitä, mihin toimintaympäristö haastaa. Muutoksessa tulee ottaa huomioon tarvittaessa myös ikääntyvän ihmisen tarpeet.

Jaksamisen tukeminen nousi esille vain muutamissa vastauksissa. Niissä kuitenkin näkyy, että esimiehen odotetaan säännöllisesti tiedustelevan miten työntekijä jaksaa, ja millaista apua työhön kaivataan.

Kaipaisin enemmän ”miten voit ja jaksat työsi kanssa” -keskustelua.

5.2.2 Esimieheltä odotetaan osaamisen johtamista

Diakoniatyöntekijöistä viidennes kaipaa esimiehiltään lisää työn sisältöjen ja työolosuhteiden ymmärtämistä ja perehtyneisyyttä työhön. Nämä teemat nousivat esille 53 vastauksessa 241:stä.

Koen, että esimies ei täysin ymmärrä työn sisältöä eikä työskentelyolosuhteita.

Kiinnostusta ja tietoa siitä mitä diakoniatyössä tapahtuu ja tehdään.

Työntekijät kokevat, että esimies ei aina ole selvillä diakoniatyön arjesta. Tämä voi johtua siitä, että esimiehenä ei ole diakoniatyöntekijä vaan kirkkoherra, joka johtaa koko seurakuntaa. Joissakin tapauksissa on nähtävissä, että työtä tehdään useassa eri työpisteessä, eikä esimiehellä siksi ole selkeää tietämystä alaisensa työn sisällöistä tai työolosuhteista.

Diakoniatyöntekijät myös näkevät, että mikäli esimies edes satunnaisesti osallistuisi käytännön asiakastyöhön, ymmärrys työn sisällöistä lisääntyisi.

Osallistumista hieman käytännön työhön, esim. sijaistamista joskus tarvittaessa diakonian vastaanotoilla tms.

Diakoniatyöntekijät tarvitsevat lisää palautetta, neuvoja ja tukea. Kannustusta ja rohkaisua, tsemppaamista ja sparraamista lisää tarvitsee 38 vastaajaa 241:stä, mikä on 15 % vastaajista.

Ylipäättään palautteen saaminen omasta työn suoriutumisesta olisi motivoivaa ja lisäisi työn mielekkyyttä.

Kannustus ja kiitos hyvin tehdystä työstä, positiivinen tuki ja rohkaisu on diakoniatyöntekijöiden mielestä motivoivaa ja veisi työssä eteenpäin.

Vajaassa 10 prosentissa vastauksista tuli esille, että diakoniatyöntekijät kaipaavat lisää päätäntä- tai toimivaltaa työnsä tekemiseen. Näin koki 20 vastaajaa. Työssä tulisi olla haasteita, jotta oma osaaminen ei mene hukkaan. Samalla kaivataan lisää luottamusta ja valtaa oman työn hyvin hoitamiseen.

Pieni osa diakoniatyöntekijöistä toivoo, että esimies arvostaisi enemmän heidän asiantuntijaosaamistaan, ja diakoniaa ylipäättään. Näin arvioi 16 vastaajaa 241:stä.

Arvostus voisi näkyä mahdollisuutena kouluttautua lisää ja saada työnohjausta. Osa vastaajista kokee, että heidän osaamisensa ei pääse riittävästi esille.

Arvostusta erityisosaamista kohtaan, ja sen käyttömahdollisuuksien lisäämistä.

Paitsi, että vastaajista suurin osa on sosionomi (AMK) -taustaisia, on tämän barometrin vastaajissa myös geriatrian, psykiatrisen sairaanhoidon ja ratkaisukeskeisen terapian osaamista. Tämä tuli esille, kun kysyttiin vastaajien koulutustaustaa.

Kuten tämäkin barometri osoittaa, diakoniatyö on monipuolista, ja sitä tehdään paitsi erilaisissa toimintaympäristöissä myös monenlaisten asiakasryhmien kanssa.⁹ Gävert kysyi barometrikyselyssä 2016 tärkeimpiä diakoniatyössä tarvittavia taitoja seuraavan kymmenen vuoden aikana. Vastaajien mielestä tärkeimmät taidot liittyivät vuorovaikutus- ja kohtaamisosaamiseen ja yhteistyö- ja verkosto-osaamiseen. Seuraavina tulivat kirkon oppiin ja arvoperustaan sekä kriisi- ja traumatyöhön liittyvä osaaminen.¹⁰ Monenlaiselle osaamiselle on siis kysyntää. Kuitenkin, kuten DBR2018 toteaa, jokaisen seurakunnan tulee arvioida omat painopistealueensa tarpeista ja käytössä olevista resursseista lähtien.¹¹

5.2.3 Lisää kuulluksi tulemista ja läsnäoloa

Diakoniatyöntekijöistä noin 15 prosenttia, eli 34 vastaajaa 241:stä koki tarvitsevänsä enemmän arkipäivän kohtaamista ja esimiehen läsnäoloa. Työntekijät tarvitsevat kokemuksen siitä, että heistä ollaan kiinnostuneita. Kiinnostusta tulisi osoittaa kysymällä kuulumisia, keskustelemalla ja ajatusten vaihtamisella. Joistakin vastauksista kävi ilmi, että esimies työskentelee eri työpisteessä tai peräti eri paikkakunnalla kuin diakoniatyöntekijä, joten luontevia tilanteita arkipäivän kohtaamiseen ei synny. Työntekijöiden kokemus kuitenkin on, että kuuntelua ja keskustelua tarvitaan enemmän.

Ihan vaan arkipäivänä huomaamista. Jos hän vaikka joskus oma-aloitteisesti kysyisi, mitä minulle kuuluu.

Lähiesimiehen parempaa tavoitettavuutta. Yksinkertaisesti kaipaa monesti myös kysymystä miten sinulla menee.

Useat vastaajat kuvasivat, ettei heidän esimiehellään ole riittävästi aikaa kohdata alaisiaan ja keskustella yhdessä työn kysymyksistä. Esimiehen ajanpuute tuli selvästi esille 19 vastauksessa.

9 ks. Luvut 4.1. ja 4.2.

10 Gävert 2016, 66.

11 Isomäki ym. 2018, 115.

Esimies on niin työllistetty ja kiireinen, että kynnyksellä lähestyä häntä omilla ongelmillani on hirveän korkea. Hän on harvoin paikalla ja tavattavissa.

Jokaisella työntekijällä on oikeus kokea olevansa tärkeä työntekijä. Esimiehen on tämä osoitettava. Silloin kun yhteiskunnassa ollaan murrostilassa, diakoniatyöstä tehdään helposti kirkon lippulaivaa, eikä kirkko ole uskottava ilman diakoniaa. Ja monet diakoniatyöntekijät kokevatkin, että yleisesti heidän osaamistaan ja merkitystään heikko-osaisten rinnalla kulkijana ja auttajana arvostetaan. Tämä voi kuitenkin olla ristiriidassa työyhteisössä koetun työn arvostuksen kanssa.

Koronakeväänä 2020 on monissa seurakunnissa käyty neuvotteluja toimintojen sopeuttamiseksi, eivätkä kaikki diakoniatyöntekijäkään ole säästyneet irtisanomisilta. Tällöin oman työn arvostuksen kokeminen on koetteilla. Työn arvostuksen kohottamiseksi ja työn esille tuomiseksi on tehty ja tehdään kaiken aikaa töitä. Kuitenkin tärkein arvostuksen osoitus tulee tulla omasta työyhteisöstä, niin esimieheltä kuin kollegoilta ja muilta työyhteisön jäseniltä. Kirkkoon ja sitä myötä myös työntekijöihin kohdistuu kaiken aikaa paineita, jolloin kollegiaalisuuden ja yhteisöllisyyden merkitys työssä korostuvat.

5.3 Esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden koulutus ja osaaminen

Diakoniatyöntekijöiden liitto antoi toukokuussa 2020 uudet suositukset diakoniatyön johtamisesta. Suosituksessa tuodaan esille aikaisemmista diakoniabarometreista saatu tieto, että diakoniakoulutettu työalan esimies palvelee parhaiten diakoniatyön kehittämistä, johtamista, asiantuntijatyön ohjausta ja työntekijöiden jaksamista.¹²

Aikaisempien diakoniabarometrien tulokset osoittivat, että kokemus esimiehiltä saadusta tuesta on riippuvainen siitä, onko lähiesimies oman alan työntekijä vai ei. DBR2020 ei tavoita tuota tietoa, mutta tuo esille, millaista koulutuksen kautta saatua johtamisosaamista diakoniaesimiehillä on.

Barometrikyselyllä selvitettiin vastaajien diakoniatyöhön kelpoistavaa koulutustaustaa. Sen lisäksi selvitettiin, onko diakoniatyöntekijöillä ja -esimiehillä johtamiseen liittyviä tutkintoja tai lisäkoulutuksia. Kuten muunkin johtamiseen liittyvän aineiston käsittelyssä vastauksia tarkasteltiin erikseen sen mukaan, onko vastaajana esimies vai diakoniatyöntekijä. Koulutuksen osalta tarkasteltiin ensisijaisesti esimiesten antamia vastauksia. Vastaajista esimiehiä on 80, kun taas muita eli diakoniatyöntekijöitä on 365.

Valmiiden vaihtoehtojen lisäksi koulutukseen liittyvän kysymyksen yhteydessä saattoi vastausta täydentää avoimessa kentässä. Näin saatiin selville myös muuta johtajuuteen liittyvää koulutusta.

12 Diakoniatyöntekijöiden liitto 2020.

5.3.1 Diakoniapätevyys

Diakoniaesimiehet ovat diakoniatyön ammattilaisia. Paitsi että heistä valtaosalla on kirkon diakoniatyön ammattitutkinto, heillä on myös pitkä työkokemus. Kolmanneksella esimiehistä pätevyys tulee sairaanhoitajakelpoisuuden myöntävästä diakonissakoulutuksesta. Vastaajista 23 prosenttia on koulutukseltaan sosionomi (AMK) -diakoneja ja 14 prosenttia on saanut diakoni -koulutuksen (Taulukko 5.2). Ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneista sosionomi-diakoneista ja sairaanhoitaja-diakonisseista muodostuu reilu viidennes (21 %) vastaajista. Kahdeksalla prosentilla vastaajista on sairaanhoitaja (AMK) -diakonissan koulutus. Vain kolme prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei heillä ole diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa. Taulukon 5.2 vastausten määrä on 88, mikä kertoo siitä, että vastauksia oli mahdollista valita useampia.

Taulukko 5.2 Esimiesten diakoniatyön pätevyys.

Suoritettu tutkinto	% (n=88)
Sosionomi (AMK) -diakoni	23 %
Sosionomi (YAMK) -diakoni	10 %
Sairaanhoitaja (AMK) -diakonissa	8 %
Sairaanhoitaja (YAMK) -diakonissa	11 %
Diakoni	14 %
Diakonissa	30 %
Joku muu, mikä?	1 %
Ei diakonian virkaan pätevöittävää tutkintoa	3 %

Entisen opistotason diakonien ja diakonissojen ollessa vastaajista 44 prosenttia on heidän työkokemuksensa myös pitkä. Yli 20 vuotta diakoniatyössä olleita esimiehiä oli vastaajista peräti 52 prosenttia, ja 11–20 vuotta työssä olleita 26 prosenttia. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita diakoneja ja diakonisseja alkoi valmistua Diakonia-ammattikorkeakoulusta vuosituhaten vaihteessa, noin 20 vuotta sitten. Työkokemusta 3–10 vuotta oli yhteensä reilulla viidenneksellä (21 %) vastaajista.

5.3.2 Johtamiskoulutus

Kolmiportainen Kirjo-koulutus muodostaa kirkon johtamiskoulutuksen rungon. Tätä tukevat työnhajaajakoulutus sekä organisaatiokonsultoinnin erityiskoulutus. Papeille suunnattu ylempi pastoraalitutkinto sekä ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK) antavat niin ikään valmiuksia vaativiin johtamis- ja asiantuntijatehtäviin. Kirkon johtamiskoulutuksen kehitys alkoi 1980-luvulla, ja Kirjo-

koulutus on syntynyt vuonna 2005. Diakoniatyön opistotason koulutus siirtyi ammattikorkeakoululle Diakin korkeakoulukokeilun myötä vuonna 1996.¹³

Kysymykseen johtamisen tutkinnoista ja lisäkoulutuksesta vastasi 63 esimiestä, joista 64 prosentilla oli Kirjo II -koulutus (Taulukko 5.3). Johtamisen erityisammattitutkinto oli 22 prosentilla ja Kirjo I 14 prosentilla. Kirjo III:n tai pastoraalitutkinnon suorittaneita oli vastaajista kolme prosenttia.

Taulukko 5.3 Diakoniaesimiesten johtamisen tutkinnot ja lisäkoulutukset.

Johtamisen tutkinto	% (n=63)
Kirjo I	14 %
Kirjo II	64 %
Kirjo III	3 %
Pastoraalitutkinto	3 %
Johtamisen erikoisammattitutkinto JET	22 %
Joku muu johtamiseen liittyvä tutkinto	35 %

Barometrikyselyyn vastanneista 80 esimiehestä 25 eli reilu 30 prosenttia ei ilmoittanut kysyttäessä mitään johtamisen tutkintoja tai lisäkoulutuksia. Tästä voidaan päätellä, että he työskentelevät esimiestehtävässä diakoniaan pätevöittävän tutkinnon varassa.

Kysymykseen vastanneista diakoniaesimiehistä 35 prosentilla on muuta johtajuuden koulutusta. Kysymyksen muoto mahdollisti useamman vastausvaihtoehdon, joten muuta koulutusta voi olla annettujen vaihtoehtojen lisäksi. Vastausaineistosta kävi kuitenkin ilmi, että ainoina muina johtamiskoulutuksina mainittiin työnohjaajan koulutus (kolme vastaajaa) ja palveluohjaajakoulutus (yksi vastaaja). Muina koulutuksina mainittiin lähiesimieskoulutus, keskijohdon esimieskoulutus, 3-vuotinen johtajuusprosessi, henkilöstöjohtamisen perusopinnot, kesken olevat johtamisen perusopinnot, ylempi AMK -tutkinto, hallintotieteiden maisteriopinnot, työalajohtamisen kurssi ja yksityisen sektorin johtamiskoulutus, sekä vapaaehtoistyön johtamisen koulutus.

Johtamiskoulutusta kysyttäessä saatiin 111 vastausta, vaikka esimiehiä koko kyselyyn osallistujista on 80. Tämä merkitsee sitä, että osalla diakoniatyöntekijöistä on johtamiskoulutusta ilman esimies- tai johtamistyötä.

¹³ Kirjo 2005; Diakonia-ammattikorkeakoulu 2020b.

5.4 Esimies-alaissuhteen tärkeimmät tekijät

Diakoniabarometrissä pyrittiin selvittämään diakoniatyön johtamiseen liittyviä haasteita tai oikeammin sitä, miten diakoniatyöntekijä kokee johtamisen ja suhteen esimieheensä. Yksi tapa tutkia työntekijän suhdetta esimieheensä on selvittää käsityksiä esimies-alaissuhteesta. Työpaikkojen organisaatorakenne muodostuu eri tasoista. Tarvitaan niin työntekijätasoa kuin niitä, jotka ovat vastuussa työn organisoinnista ja johtamisesta. Alaistaidoissa on kysymys asettumisesta työntekijän rooliin. Vastinroolina tälle on esimiesrooli.¹⁴ Onnistunut esimies-alaissuhde taas vaatii monenlaisia taitoja. Alaistaidoiksi voidaan nimetä oman perustehtävän suorittaminen, vuorovaikutus sekä johtajan että työyhteisön kanssa, lojaalisuus ja kehittäminen. Alaisella on siis oma rooli hyvän johtamisen edistämiseksi.¹⁵

Kyselylomakkeella vastaajille annettiin viisitoista (15) väitettä toimivan esimies-alaissuhteen kannalta, ja vastaaja sai valita niistä viisi (5) mielestään tärkeintä. Tämän jälkeen vastaaja sai kertoa, mikä edellä annetuista viidestä tärkeimmästä väitteestä toteutuu parhaiten ja mikä heikoimmin tämänhetkisessä työssä. Vastauksia tarkasteltiin niin työntekijän kuin esimiehen näkökulmasta.

5.4.1 Esimies-alaistaidoista tärkein on luottamus

Sekä diakoniatyöntekijät että esimiehet arvostavat luottamusta, työyhteisön hyvää vuorovaikutusta sekä tasapuolista kohtelua. Nämä valittiin kolmeksi tärkeimmäksi esimies-alaissuhteeseen vaikuttavaksi asiaksi. Sekä diakoniatyöntekijöiden että esimiesten mielestä luottamus on esimies-alaissuhteen tärkein asia. Näin vastasi diakoniatyöntekijöistä 83 prosenttia ja esimiehistä 82 prosenttia. Diakoniatyöntekijöistä 62 prosenttia ja esimiehistä 69 prosenttia sijoitti hyvän vuorovaikutuksen työyhteisössä toiseksi tärkeimmäksi asiaksi esimies-alaissuhteessa. Myös kolmanneksi tärkeimmäksi ilmoitettu tasapuolinen kohtelu oli molemmilla sama. Diakoniatyöntekijöistä kolmanneksi tärkeimmäksi tasapuolisen kohtelun ilmoitti 55 prosenttia ja esimiehistä 51 prosenttia, joskin sama osuus esimiehistä vastasi kolmanneksi tärkeimmäksi myös asiantuntijaosaamisen arvostamisen.

Neljänneksi tärkeimmäksi ilmoitetut asiat toivat esille eroja esimiesten ja diakoniatyöntekijöiden vastauksissa. Diakoniatyöntekijöistä puolelle (50 %) vastaajista oli tärkeää, että he saavat mahdollisuuden vaikuttaa omaan työnkuvaan. Esimiehistä tämän oli ilmoittanut neljännes vastaajista. Neljänneksi tärkeimmän kohdalla esimiesten vastaukset hajaantuivat.

¹⁴ Työterveyslaitos 2020.

¹⁵ Rehnback & Keskinen 2005, 19, 25; Ristikangas 2015, 228.

5.4.2 Luottamusta löytyy työpaikoissa vain kohtalaisesti

Kysyttäessä, mitkä esimies-alaissuhteessa tärkeimmiksi nimetyt asiat toteutuvat parhaiten, tulokseksi tuli, että tärkeimmistä luottamusta esiintyy työyhteisöissä jossain määrin (Taulukko 5.4). Näin oli ilmoittanut reilu neljännes vastaajista. Diakoniatyöntekijöistä viidennes oli ilmoittanut kokevansa, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työkuvaan. Työyhteisöissä parhaiten toteutuvista esimies – alaistaidoista kolmanneksi diakoniatyöntekijät arvioivat hyvän vuorovaikutuksen. Loput vaihtoehdot hajaantuivat laajasti.

Diakoniaesimiehistä hyvän vuorovaikutuksen toteutumisen arvioi reilu viidennes vastaajista (21 %). Muut vaihtoehdot hajaantuivat, eikä taulukossa ole esillä vähiten vastauksia saaneita vaihtoehtoja.

Taulukko 5.4 Tärkeimmiksi koettujen esimies-alaistaitojen toteutuminen tämänhetkisessä työssä.

	Diakoniatyöntekijät (n=362)	Diakoniaesimiehet (n=85)
Toteutuu parhaiten		
Luottamus	27 %	26 %
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työkuvaan	20 %	6 %
Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä	12 %	21 %
Toteutuu heikoimmin		
Tasapuolinen kohtelu	14 %	8 %
Resurssit suhteessa työhön	13 %	20 %
Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä	12 %	15 %
Työni sisällöt ja toimintaperiaatteet ymmärretään.	10 %	5 %
Työn rajaamisen mahdollisuus	9 %	5 %
Työajan hallinta	5 %	10 %

Diakoniatyöntekijöiden mielestä huonoimmin toteutui tasapuolinen kohtelu, resurssit suhteessa työhön ja hyvä vuorovaikutus työyhteisössä, sekä työn sisältöjen ja toimintaperiaatteiden ymmärtäminen. Vastaukset hajaantuivat kuitenkin laajasti, joten nämäkin vaihtoehdot valitsi ainoastaan reilu kymmenesosa vastaajista. Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Diakoniaesimiehistä viidennes oli vastannut, että huonoimmin työpaikoilla toteutuu resurssit suhteessa työhön. Toiseksi huonoimmaksi arvioitiin niin ikään hyvä vuorovaikutus työyhteisössä (15 %). Kolmanneksi huonoimmin toteutuvaksi arvioitiin työajan hallinta. Näin oli arvioinut 10 prosenttia vastaajista. Vähiten vastauksia saaneet vaihtoehdot on jätetty taulukosta pois. Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä.

5.5 Yhteenveto

Diakoniatyöntekijät samoin kuin esimiehet ovat koulutettuja sosiaalityön ammattilaisia. Sosionomi-koulutuksen käyneitä on peräti 64 prosenttia barometrikyselyyn vastanneista. Diakoniatyössä on kysyntää myös monenlaiselle muulle osaamiselle tehtävien moninaisuuden huomioon ottaen. Esimiehistä lähes kaikilta löytyy diakoniatyöhön pätevöittävä tutkinto, mikä onkin edellytys hyvälle johtamiselle asiantuntijaorganisaatioissa. Esimiehiltä löytyy myös verrattain hyvin erilaista johtamisosaamista, ja kahdella kolmesta esimiehestä onkin käyty Kirkon johtamiskoulutus, Kirjo II. Kolmannes esimiehistä työskentelee ilman erityistä johtamiskoulutusta, ja työntekijöistä taas osalla on johtamiskoulutusta ilman työnjohdollisia tehtäviä.

Johtaminen on hyvällä tasolla, kun sitä arvioidaan työntekijöiden kokemuksesta esimieheltä saadusta tuesta. Edellisen barometrin 2018 tuloksissa nähty tuen riittävyden heikkeneminen näyttää nyt palautuneen vuoden 2016 tasolle. Tasoa voidaan pitää korkeana vertailtaessa vallitsevaan tilanteeseen muissa suomalaisissa organisaatioissa.

Vaikka esimiehiltä saadun tuen tilanne on hyvä, kysyttäessä tulee esille moninaisia lisätuen tarpeita. Osa tuen tarpeesta kohdistuu diakoniatyöntekijään henkilönä ja osa heidän asiantuntijaosaamiseensa. Diakoniatyöntekijät tarvitsevat enemmän vuorovaikutusta esimiehensä kanssa. Uhkana voidaan nähdä, että työntekijä jää yksin työnsä kanssa eikä koe työn arvostusta eikä kuulluksi tulemista esimiehen taholta. Suurin osa esimieheltä saadun tuen tarpeesta kohdistuu esimiehen organisointitaitoihin sekä jämäkästi ja turvallisesti tulevaisuuteen luotaavaan johtajuuteen. Esimieheltä odotetaan työn taidokasta resurssointia, diakonian puolesta puhumista sekä suuntaviivoja tulevaisuuteen. Diakoniatyöntekijät kaipaavat kuitenkin, että heidän osaamistaan ja asiantuntijuuttaan käytettäisiin suunnitelmia tehtäessä.

Diakoniatyöntekijöiden ja esimiesten käsitykset tärkeimmistä esimies-alaisuuteeseen vaikuttavista tekijöistä ovat yhteneväiset. Erot löytyvät siitä, miten ne tällä hetkellä toteutuvat työpaikoilla. Vaikka luottamus nousi tärkeimmäksi vaikuttavasti tekijäksi, se ei tunnu kovin hyvin toteutuvan työpaikoilla. Vain joka viides vastaaja ilmoitti sen toteutuvan hyvin.

Jokin estää esimies-alaisuudessa koettavan luottamuksen toteutuvan seurakunnissa. Luottamus tuli esille myös esimiehiltä kaivattavan lisätuen tarpeissa. Diakoniaesimiehet luotsaavat pitkän työkokemuksen omaavia ja itsenäiseen työskentelyyn tottuneita diakoniatyön asiantuntijoita, ja heillä itselläänkin on vankka diakoniatyön kokemus. Tästä voi syntyä jännitteitä, jotka ilmenevät siten, että diakoniatyöntekijät kokevat, ettei heidän osaamiseensa luoteta. Samaan aikaan kun esimiehiltä odotetaan työn sisältöjen parempaa ymmärtämistä ja vahvaa johtajuutta, diakoniatyöntekijät kokevat tarvitsevansa mahdollisuuksia omien vahvuuksien esille tuomiseen ja osaamisen hyödyntämiseen. Tähän tarvitaan lisää luottamusta.

Alaisella on oma vastuunsa työhyvinvoinnille ja työyhteisön toimivuudelle. Alainen ei ole vain passiivinen johdettava vaan aktiivinen toimija omassa roolissaan, kuten esimies omassaan. Molemmissa rooleissa oleminen vaatii taitoja ja osaamista, joita voidaan käsitellä ja oppia, jotta työn tekemisen edellytykset toteutuisivat mahdollisimman hyvin. Diakoniaesimiehet ovat kouluttautuneet omaan erityistehtäväänsä ja rooliinsa. Avoimeksi jää, missä määrin diakoniatyöntekijät ovat saaneet koulutusta alaistaitoihin, ja sitä kautta mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhyvinvointiin.

5 MANAGEMENT OF DIACONAL WORK AND FACTORS AFFECTING THE RELATIONSHIP BETWEEN SUPERVISORS AND SUBORDINATES

Auli Kela

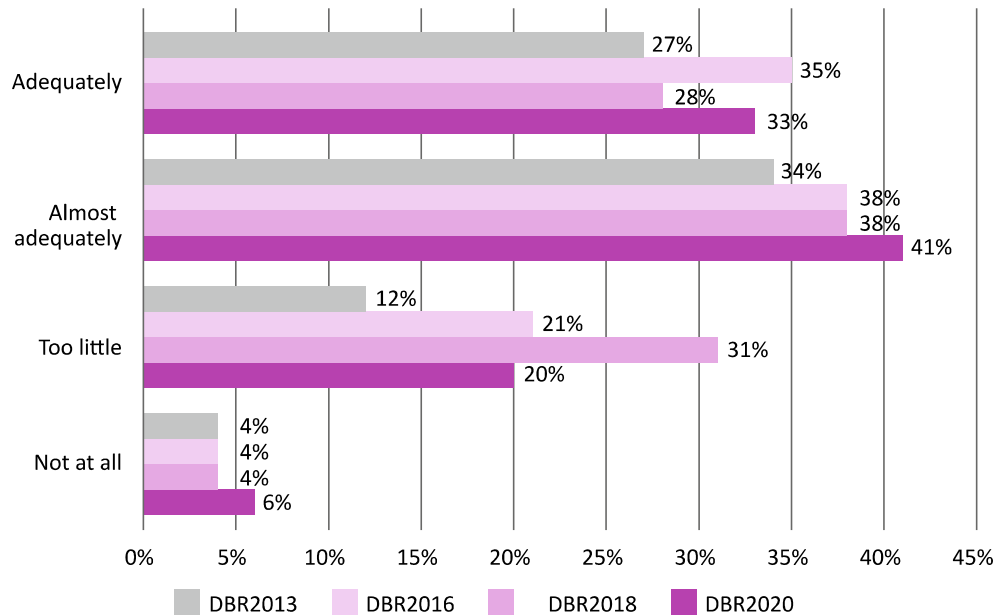
The Diaconia Barometer 2020 investigated the management of diaconal work. The survey asked diaconal workers' views on the level of support from their supervisors, and how their access to support had developed by 2020. Previous Diaconia Barometers from 2013, 2016 and 2018 show that a large proportion of diaconal workers does not receive sufficient support. (Isomäki et al. 2018, 132; Gävert 2016, 79; Kiiski 2013, 56.) DBR2020 examined the qualifications and managerial training of diaconal supervisors, as well as what kind of support diaconal workers expected from their managers. The study also surveyed the most important factors affecting the relationship between supervisors and subordinates from the perspective of both the employee and the supervisor, and whether these perspectives differ from each other. An examination was also made as to how factors affecting the relationship between supervisors and subordinates are realised in current work.

5.1 Diaconal work is managed by supporting the employee

The management of diaconal activities has been organised in different ways in the parishes. In a parish in which the work is divided into smaller regional units, the work may be led by a regional manager appointed for the position. If, on the other hand, the division has been made according to work areas, the most senior diaconal employee is responsible for the diaconal activities. In parish unions, diaconal work is primarily carried out and managed in local parishes. The diaconal supervisor may be either a diaconal employee with relevant qualifications, or a pastor who may also be a vicar. There may only be one diaconal worker in a parish, or the diaconal worker may work as member of a larger diaconal team.

Diaconal workers feel that they receive a good level of support from supervisors. The results are very similar to 2016. In the light of the results of DRB2020, there is no reason to worry about a decline in support. The decline of 2018 seems to have been rectified.

Figure 5.1 Support from the supervisor; the respondents include diaconal managers. Diaconia Barometers 2013, 2016, 2018 and 2020.



According to a recent study funded by Business Finland, only about 40% of people in Finnish organisations feel that they receive support from their supervisors when needed (Böckerman et al. 2020, 40). Considering this study, it can be assessed that the situation in the parishes is good.

5.2 Different kinds of expectations are focused on supervisors

The survey asked what kind of support the respondents needed to receive more from their supervisors. A total of 241 responses were submitted. The need for support experienced by diaconal workers is focused on the employee’s personality, the professionalism and expertise of the diaconal worker, and the organisation and management of work. A small proportion of respondents reported that they were satisfied with their current situation, or that the need for support is difficult to determine due to the changing situation.

The overwhelming majority of diaconal workers expect good governance from their supervisors. This was highlighted in 75 replies out of 241, which is about one third of all responses.

Diaconal workers are used to their work changing in accordance with societal changes and local needs. Supervisors are expected to manage diaconal activities in a future-oriented and firm manner, while listening to their subordinates. The work requires clear structures, cooperation and a goal-oriented approach, as well as joint reflection on the challenges posed by the operating environment.

Under the pressure to change, the expectations placed on supervisors are related to the prioritisation of work and correct use of resources. Diaconal workers expect their supervisors to help limit the workload and distribute the tasks equally. The diaconal manager is expected to be a fair and just leader. Diaconal employees need clear goals and robust decision-making from their supervisors in order to achieve their objectives. Managers are expected to keep diaconal work on the public agenda and defend diaconal posts. Support for coping was mentioned in only a few responses.

One out of five diaconal workers would like their supervisors to be more understanding and familiar with the contents and conditions of their work. These themes were highlighted in 53 replies out of 241. Employees feel that their supervisors are not always familiar with the everyday life of diaconal work. This may be because the supervisor is physically distant from the workstation or not involved in practical work with the clients.

Some diaconal workers want to have more authority in terms of making decisions and taking action in their work. The respondents hope for challenges and trust, as well as authority to take care of their duties in a good and efficient manner. Diaconal workers expressed a need for more feedback and credit for their efforts and good work. They believe this would motivate them further in their work.

Around 15% of diaconal workers, that is, 34 out of 241 respondents, felt that they needed more everyday encounters and the presence of a supervisor. Employees need to feel that the supervisor is interested in them and that they are listened to. The respondents also expressed a need for more discussions.

Several respondents described that their supervisors do not have enough time to meet their subordinates and discuss work-related issues together.

Every employee has the right to feel that they are important. It is the supervisor's duty to make this happen. The Church and its employees are under pressure at all times, which emphasises the importance of collegiality and community at work.

5.3 Education and competence of diaconal managers

Diaconal managers are professionals of diaconal ministry. Almost all managers have a bachelor's qualification in diaconal work. Thirty-three per cent of supervisors have graduated as a Bachelor of Social Services, Diaconal Work, and 19% are Bachelors of Health Care, Diaconal Nursing. Studies at Diaconia University of Applied Sciences have led to such degrees since 1996, that is, for over 20 years now (Diaconia University of Applied Sciences 2020). Forty-four per cent of the respondents are supervisors who have undergone the earlier post-secondary education of a deacon or deaconess. As many as 52 % of supervisors who responded to the survey have been in diaconal employment for over 20 years, and 26 % have worked for 11 to 20 years. Over one fifth or 21 % of supervisors have 3–10 years

of work experience. Only 3 % of the respondents reported that they do not have a degree leading to a diaconal qualification.

Table 5.1 Managers' competency in diaconal work (%).

Completed degree	% (n = 88)
Bachelor of Social Services, Diaconal Work	23%
Master of Social Services, Diaconal Work	10%
Bachelor of Health Care, Diaconal Nursing	8%
Master of Health Care, Diaconal Nursing	11 %
Deacon	14 %
Deaconess	30 %
Other degree	1 %
No degree leading to a diaconal qualification	3 %

Sixty-four per cent of diaconal managers have undergone the Kirjo II training. The three-step Kirjo training forms the framework for education in Church management. Twenty-two per cent of respondents have a specialist vocational qualification in management, and 14 % have undergone the Kirjo I training. Three per cent of respondents have completed the Kirjo III training or a pastoral degree. The pastoral degree is intended for pastors. A fifth or 22 % of diaconal supervisors have a Specialist Qualification in Management JET.

5.4 The most important supervisor-subordinate skill is trust

Both diaconal workers and supervisors reported trust, smooth interaction in the work community and equal treatment as the three most important issues affecting the supervisor–subordinate relationship. In addition to equal treatment, supervisors listed the appreciation of expertise as the third most important issue.

Trust is the most important supervisor-subordinate skill to materialise at the workplace. However, only about a quarter of both respondent groups mentioned it. In the views of diaconal workers, equal treatment was established least often. This was the estimation submitted by fourteen per cent of the respondents. In the supervisors' opinion, the amount of resources in relation to the work is insufficient. This was the case with 20 % of the respondents.

5.5 Summary

Both diaconal workers and diaconal managers are trained professionals in social work. As many as 64 % of respondents to the barometer survey had completed a bachelor's degree in social services. Almost all supervisors have a qualification in diaconal work, which is a prerequisite for good management in an expert organisation. The supervisors also have a fairly good range of managerial competence, and two out of three supervisors have completed the Kirjo II training in Church management. One third of the supervisors work without any special training in management, while some others have completed management training but do not have any supervisory tasks.

Management is at a good level when the employees assess it in the light of support from the supervisor. The level can be considered high when compared to the prevailing situation in other Finnish organisations.

Although the situation is good in terms of support received from supervisors, the responses reveal a wide range of additional support needs. Diaconal workers expressed a need for more interaction with their managers. Supervisors are expected to provide resources for the work in an astute manner, to promote diaconal work, and to provide guidelines for the future. However, diaconal workers want their competence and expertise to be used in the process of making plans.

The views of diaconal workers and their supervisors are consistent on the most important factors affecting the supervisor-subordinate relationship. The differences can be found in how these factors are currently implemented at workplaces. Although trust emerged as the most important factor, it does not seem to materialise very well at the workplace. Only one respondent in five reported that there is a strong level of trust.

Trust was also highlighted as a factor requiring an additional effort from supervisors. While supervisors are expected to have a better understanding of the content of diaconal work and to show strong leadership, diaconal workers feel that they need opportunities to highlight their own strengths and utilise their expertise. This requires more trust.

Diakoniabarometri 2020 Aina uuden edessä
Julkaisuwebinaari 21.9.2020 Ohjelma

13.00 Tervetuloa (Tiina Ikonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu)

13.05 Vanhan vai uuden edessä – Missä on diakonia? (Esko Ryökäs, Diakonian Tutkimuksen Seura)

13.15 Ruoka-apu - diakonian ytimessä? (Pirjo Paloviita, barometritutkija)

13.30 Tuttu, vieras uskontolukutaito (Anni Nikkanen, barometritutkija)

13.45 Diakonian suunta - mihin aika riittää diakoniatyön arjessa? (Hanna Alava, barometritutkija)

14.00 Tunteella ja taidolla johdetaan myös diakoniatyötä (Auli Kela, barometritutkija)

14.15 Yhteinen keskustelu ja chatin nostoja, Veli-Matti Salminen seuraa, reagoi ja tekee nostoja

14.45 Tietoa tuottava, hyödyntävä ja jakava kirkko (Kalle Kuusimäki, Kirkon diakonia ja sielunhoito)

15.00 Tilaisuus päättyy

Esitykset ovat evl.fi/plus verkkosivuilla tutkijoiden luvalla ja Diakonian tutkimuksen seuran sivulla on linkki.

Webinaariin linkki <https://eu.bbcollab.com/quest/a261a29d01b044f29f53b8521b2647ab>

kautta. Selaimena kannattaa käyttää Chromea.

Tunteella ja taidolla johdetaan myös diakoniatyötä

Auli Kela

21. Syyskuuta 2020

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN ESIMIEHELTÄ SAATU TUKI

2013 Ei tukea lainkaan tai riittävästi 15,5 %

2016 Ei tukea lainkaan tai riittävästi 25 %

2018 Ei tukea lainkaan tai riittävästi 36 %

DIAKONIATYÖN JOHTAMISOSAAMINEN

Koulutus ja työkokemus

ESIMIES-ALAISSUHDE

Mikä tärkeintä esimies-alaisuudessa?

Miten se toteutuu työpaikoilla?



26 %

Ei lainkaan tai liian vähän tukea

74 %

Lähes riittävästi tai riittävästi tukea.

Suomalaisissa organisaatioissa n. 40 % koki saavansa tarvittaessa tukea esimieheltään.

|

Petri Böckerman, Alex Bryson, Antti Kauhanen ja Mari Kangasniemi: Does Job Design Make Workers Happy? Scottish Journal of Political Economy, DOI:10.1111/sjpe.12211

Tuen tarve kohdentuu



**ORGANISOINTIIN JA
JOHTAMISEEN**



**AMMATILLISUUTEEN JA
ASiantuntijuuteen**



**TYÖNTEKIJÄÄN
YKSILÖNÄ**

**TYÖN ORGANISOINTIA, JOHTAJUUTTA,
TYÖN RAJAAMISTA, RESURSSIJA JA
PRIORISOINTIA**

**DIAKONIA TYÖN PUOLUSTAMISTA,
JOHTAJUUTTA SUHTEESSA MUUHUN
TYÖYHTEISÖÖN**

KEHITTÄMISTÄ JA VISIOINTIA



**Hyvää työn
johtamista**

ESIMIES-ALAIS- SUHDE



LUOTTAMUS

Diakoniatyöntekijät 83 %
Esimiehet 82 %



HYVÄ VUOROVAIKUTUS TYÖYHTEISÖSSÄ

Diakoniatyöntekijät 62 %
Esimiehet 69 %



TASAPUOLINEN KOHTELU

Diakoniatyöntekijät 55 %
Esimiehet 51 %

ESIMIES-ALAIS- SUHDE

LUOTTAMUS TOTEUTUU TYÖPAIKOILLA

Diakoniatyöntekijät 27 %

Esimiehet 26 %



Tunteella ja taidolla

Ole minusta
kiinnostunut!
Kysy, mitä minulle
kuuluu?

LUOTTAMUS





Hyvä johtaja saa asian-
tuntijatiiminsä työn-
tekijöiden osaamisen
käyttöön, sanoo tämän
vuoden Diakoniabaro-
metrin tutkija Auli Kela.
| Kuvat: Sanna Marin

Alaiset kaipaavat esimiessuhteisiin lisää luottamusta

työn johtaminen | Diakoniatyön esimiehet pärjäävät moniin suomalaisiin organisaatioihin verrattuna hyvin. Tuore diakoniabarometri kuitenkin paljastaa, että kolme neljästä työntekijästä ei luota esimieheensä.

Huonot uutiset ensin. Kun tuoreta diakoniabarometriä varten esimies-alaisuudet tutkinut Auli Kela ryhtyi keväällä penkomaan tutkimusaineistoa, hän järkyttyi. Vain joka neljäs diakoniatyöntekijä kokee luottamusta suhteessa esimieheensä.

– Nyt olisi pikaisesti selvitettävä, miksi luottamusta ei ole, ja mitä sen rakentamiseksi voidaan tehdä, Kela sanoo.

Tulos on hänen mielestään huolestuttava myös siksi, että suurin osa kyselytutkimuksen vastaajista mainitsi, että juuri luottamus on hyvän esimies-alaisuuden tärkein tekijä.

– Alaisen lisäksi myös esimies pitää luottamusta suhteen tärkeimpänä asiana.

Diakoniabarometrin kyselyyn vastasi noin 500 henkilöä eli reilu kolmannes kaikista kirkossa diakoniatyötä tekevästä.

Joka toinen vuosi ilmestyvä tutkimus selvittää diakoniatyötä tekevien käsityksiä työstään ja sen kehittämisestä. Tuoreimman kyselyn aineisto kerättiin tammikuussa 2020.

Onko johtaja palvelija vai valtiias?

Johtamisen lisäksi usein barometri tarkastelee diakoniatyön arkea, ruoka-apua ja uskontolukutaidon merkitystä.

Siilinjärven seurakunnan diakoniatyöntekijä Auli Kela ja barometrin kolme muuta kirjoittajaa opiskelevat Diakonia-ammattikorkeakoulussa arvo ja yhteisölähtöistä työn kehittämistä (YAMK). Tutkimus on heidän opinnäytetyönsä.

– Valitsin aihekseni johtamisen, koska sen motiivit kiinnostavat minua: haluaako johtaja valtaa ja arvostusta, vai haluaako hän palvelulla?

Tuloksia analysoidessaan Kela havaitsi, että työntekijät ovat enimmäkseen tyytyväisiä esimiehiltään saamaansa tukeen. Esi-
miesten kykyyn organisoida ja arvioida resurssit oikein toivottiin kuitenkin parannuksia.

Alaiset kokevat tärkeiksi myös diakonian kehittämisen ja puolustamisen muutosten keskellä. He toivovat lisää arvostusta asiantuntijuudelleen ja moni ottaisi mielellään vastaan haastavampia tehtäviä.

Hyvä alainen ei sopeudu kaikkeen

Vastauksista Kela löysi asioita, joita hän on itsekin pohtinut.

- Koen aina jännitettä siinä, saako asiantuntijaosaamisen olla käytössä. Toisaalta kysymys on myös alaitaidoista: osaanko asettua johdettavaksi.

Kelan mielestä hyvä alaisuus ei ole kaikkeen sopeutuvaa myönteisyyttä. Alaisen on kannettava vastuu siitä, että hän voi alaisuudessa hyvin.

Siilinjärven seurakunnan diakoniatyötä tekee seitsemän ihmistä: viisi diakoniatyöntekijää, joista yksi on nimikkeeltään johtava diakoniatyöntekijä, diakonin perhetyöntekijä sekä seurakuntapastori. Miten johtaminen sujuu Siilinjärvellä?

- Aika mukavasti. Esimies hyödyntää tekijöidensä osaamista. Tehtävänkuvat on mietitty tarkkaan, ja niistä on päätetty yhdessä. Jokaisen koulutus ja kokemus on otettu huomioon.

Kela kehuu esimiestänsä **Liisa Tiilikaista** myös siitä, että tämä kuuntelee.

- Esimiehellä on runsaasti hallinnollisia tehtäviä, eikä hän siksi ehdi olla paljon tekemisissä asiakkaiden kanssa. Meidän alaisen tehtävä on sanoittaa esimiehille asiakkaiden tarpeet. Kun teen sen, Liisa kuuntelee.

Kehittäjä ja säilyttäjä tarvitsevat erilaista tukea

Työpaikoilla on yleensä sekä kehittäjiä että säilyttäjiä. Esimiehen tehtävä on suojella sekä kehittäjän motivaatiota että säilyttäjän jaksamista muutosten keskellä. Auli Kela kertoo olevansa paitsi kehittäjä myös kyseenalaistaja, ja sellaiset eivät usein ole niitä helpoimpia alaisia.

Viisas esimies suhtautuu haastamiseen mahdollisuutena kasvua entistä paremmaksi työyhteisöksi.

- Kehitysehdotukset, joita olen antanut, on kuunneltu yhdessä. Työntekijälle on tärkeää,

että työtä ei tehdä vain työn vuoksi, eikä esimies sanele.

Tiedolla johtaminen on myös diakonian alalla entistä suositumpaa. Siihen tarvitaan verkostoja ja asiakkaan äänen kuulemista. Kuultu on myös vietävä toimintasuunnitelmaan saakka.

- Siilinjärvellä kutsuimme asiakkaita pöydän ääreen ryhmähaastatteluun, jonka suoritti ulkopuolinen haastattelija. Oli kiva huomata, että olemme hyvin kartalla seurakuntalaistemme tilanteesta.

Muuttiko asiakkaiden kuunteleminen diakoniatyössä jotakin?

- Saimme tietää, että seurakuntaan kaivataan olemisen tiloja ohjattujen tilanteiden rinnalle. Tähän suuntaan menemme.

Esimiehen työ ei ole oheistehtävä

Asiantuntijaorganisaation keskeinen resurssi ovat työntekijöiden taidot.

- Ilman taitoja toimintaa ei voi viedä haluttuun suuntaan. Jos taitoja ei ole, esimiehen on tarjottava niiden täydentämiseksi koulutusta, Kela toteaa.

Diakoniabarometrin punaisena lankana voi pitää oivallusta, että esimiehenä oleminen ei ole oheistehtävä. Alaisen hyvinvointia ei voi tuottaa "siinä sivussa" muiden vastuiden ohella. Oman tiimin sparraaminen parhaimmaksi mahdolliseksi tiimiksi vaatii keskittymistä.

- Esimies ei välttämättä ole työn paras asiantuntija, eikä hänen tarvitsekaan olla. Asiantuntijatiimin johtaminen on sitä, että johtaja mahdollistaa työntekijän asiantuntemuksen tulemisen käyttöön. Palvelemista siis.

Toisaalta diakoniatyöntekijät pitävät barometrin mukaan diakoniatyöntekijää parempana esimiehenä kuin pappia.

Rakenteellisiin ongelmiin on puututtava

Diakoniatyöntekijöistä 13 prosenttia työskentelee seurakunnissa, joissa on vain yksi diakoniatyöntekijä. Heidän esimiehensä on yleensä kirkkoherra. Käytännössä diakoniatyöntekijä on silloin itsensä esimies.

Jos kirkkoherra on kuormittunut ja huonosti perillä alaisensa työstä, ilmassa ovat vaaran merkit.



Jos alaisen pitää varoa esimiehensä jaksamista, tilanne on todella huono.

- Jos alaisen pitää varoa esimiehensä jaksamista, tilanne on todella huono. On vastuullista alaisuutta kantaa huolta omasta työhyvinvoinnistaan.

Jos kirkkoherra ei jaksaa kuunnella eikä pysty keskittymään alaisensa tarpeisiin, mitä voi tehdä?

Auli Kela miettii tovin.

- Pohdi ensin, onko kyse väliaikaisesta tilanteesta ja voitko palata asiaan myöhemmin. Jos esimies on ollut jo kauan kuormittunut, apua on saatava muualta.

Kela ehdottaa kirkon työnohjaajan etsimistä ja haasteiden pallottelua naapuriseurakuntien diakoniatyöntekijöiden kanssa.

- Jos on kyse isoista rakenteellisista ongelmista, ottaisin yhteyttä tuomiokapituliin tai ammatiliittoon.

Työtä tehdään Kristuksen kanssa

Tutkimusaineistoa analysoidessaan Auli Kela huomasi yhden tunteen nousevan esille uudelleen ja uudelleen vähän eri tavoin sanoitettuna. Se on pettymys siitä, että minua ei kuulla. Luottamuspuolan takana on juuri tämä tunne.

- Luottamuksen syntyminen on pienistä asioista kiinni. Kysy, mitä alaisellesi kuuluu. Huomaa hänet ihmisenä, ei vain työntekijänä.

Vaikka hengellisyys ei nousut barometrissä erityisesti esille, Auli Kela pitää selvänä, että hengellisen työn ja tiedolla johtamisen tulee käydä vuoropuhelua.

- Kirkon diakoniatyö eroaa muusta auttamisesta siinä, että sitä tehdään Kristuksen kanssa ja hänen avullaan.

☪ DANIELLE MIETTINEN

Tämän päivän Ainojen asialla!



Kun Aino Miettinen 1930-luvulla ajoi diakonissojen oikeutta kunnolliseen palkkaan ja koulutukseen, epäili työnantaja hänen mielenterveyttään ja siirsi hänet toisiin tehtäviin.

Ainolla ei ollut ketään tukeanaan, mutta vuodesta 1958 alkaen diakonikoulutettujen edunvalvonnasta on huolehtinut oma liitto.

Myös tämän päivän Ainot ja Einot ansaitsevat tukipilarit työlleen. Diakonikoulutettu, liity siis nyt oman alasi liittoon, olit sitten työssä seurakunnassa, kunnassa, järjestössä tai vattiolilla. Sähköinen liittymislomake löytyy osoitteesta: dtl.fi/jaseneksi.

Tervetuloa omiesi joukkoon!

P.s. Aino Miettisen tarina osoitteessa: dtl.fi/aino

dtl
Diakoniatyöntekijöiden Liitto