

"ENEMMÄN TYÖNTEKIJÖITÄ, ENEMMÄN
AMMATTITAITOA"

Salon seurakunnan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia
seurakuntaliitoksen vaikutuksista diakoniatyöhön

Hanna Vahtola ja

Maija-Lotta Vauramo

Opinnäytetyö, kevät 2013

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suuntau-
tumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK)

+ diakoni

TIIVISTELMÄ

Vahtola, Hanna & Vauramo Maija-Lotta. "Enemmän työntekijöitä, enemmän ammattitaitoa" Salon seurakunnan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia seurakuntaliitoksen vaikutuksista diakoniatyöhön. Kevät 2013, 69s., 1 liite. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaali-alan koulutusohjelma, Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakonian virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, millainen vaikutus seurakuntaliitoksella on diakoniatyöhön. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aihetta tarkasteltiin diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimusaineisto koottiin haastattelemalla Salon seurakunnan diakoniatyöntekijöitä. Aineisto litteroitiin ja koodattiin. Koodattu aineisto tiivistettiin aiemmin määritellyn teemoittelun perusteella ja analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.

Haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin yhteistyössä Salon seurakunnan diakoniatyöntekijöiden ja diakonian johtavan viranhaltijan kanssa. Tutkimuskysymyksenä oli: Millainen vaikutus seurakuntaliitoksella on ollut diakoniatyöhön diakoniatyöntekijän näkökulmasta?

Tutkimuksen merkittävimmät tulokset kuvaavat diakonian työalan työyhteisössä ja työvoimaresurssien jakautumisessa seurakuntaliitoksen vaikutuksesta tapahtuneita muutoksia. Työyhteisössä koettu keskinäinen tuki ja osaamisen jakaminen olivat edistäneet diakoniatyön monipuolisuutta ja jäsenlähtöisyyttä.

Toiminnan monipuolisuuden koettiin lisääntyneen sen kautta, että seurakuntalaisilla on aiempaa enemmän valinnanmahdollisuuksia toimintaan osallistumisen suhteen. Toiminnan määrään seurakuntaliitoksella ei koettu olleen vaikutusta. Työvoimaresurssien uudenlaisen jakautumisen ja joustavan käytön vaikutuksesta diakoniatyön palveluiden koettiin olevan laajemmin seurakuntalaisten saatavilla kuin ennen liitosta.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta seurakuntaliitoksella olleen pääsääntöisesti myönteinen ja diakoniatyön toteutumista edistävä vaikutus Salon seurakunnan diakoniatyöhön.

Asiasanat: seurakunta, rakennemuutos, diakonia, diakoniatyö, seurakuntaliitos, kvalitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Vahtola, Hanna and Vauramo, Maija-Lotta. The Effect of Parish Merger on Diaconal Work in The Parish of Salo. 69p., 1 appendix. Language: Finnish. Spring 2013. Diaconia University of Applied sciences. Degree Programme in Social Services. Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services + Deacon.

The aim of this study was to evaluate the effects of a parish merger on diaconal work. The study was carried out as a qualitative research and assessed from a deacon's point of view.

Research material was gathered by interviewing diaconal workers in the parish of Salo. Research material was transcribed and encoded, then summarized according to agreed themes, after which a content analysis was performed.

The method used was theme interviewing. The interviews were carried out in cooperation with the diaconal workers and the leading diaconal authority in the parish of Salo. The main research question was: What were the effects of the parish merger on diaconal work from a deacon's point of view?

The most significant results of this research relate to the changes caused by the merger in the work community and in the distribution of labor resources within the diaconal field. The work community has benefited from the knowledge sharing and collaboration, which in turn have diversified the field of diaconal work as well as enhanced customer oriented approach.

The fact that the parishioners now have increased alternatives for participation seems to have caused this diversification. However, the amount of activities was not thought to have been affected by the merger. The results also reveal a new distribution and a more flexible use of labour resources after the merger, which was thought to have improved the overall availability of diaconal services for parishioners.

Based on this study, the merger seems to have had a mainly positive and promoting effect on the diaconal work in the parish of Salo.

Keywords: structure reform, parish, diacony, diaconal work, parish merger, qualitative research

SISÄLTÖ

1 DIAKONIATYÖ MUUTTUVASSA YHTEISKUNNASSA	5
2 RAKENNEMUUTOKSET SEURAKUNNISSA	7
2.1 Rakennemuutosten tarve.....	7
2.2 Salon seurakuntaliitos.....	11
3 DIAKONIA JA DIAKONIATYÖ	15
3.1 Diakonian määritelmä	16
3.2 Diakoniatyö ajankohtaisissa strategioissa ja linjauksissa	17
4 RAKENNEMUUTOKSEN TAVOITTEET	19
5 AIEMMAT TUTKIMUKSET	24
6 TUTKIMUKSEN TAVOITE	27
7 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	29
7.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä.....	31
7.2 Aineiston käsittely	33
7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	34
8 SEURAKUNTALIITOKSEN VAIKUTUKSIA DIAKONIATYÖHÖN.....	36
8.1 Jäsenlähtöisyys ja toiminnan monipuolisuus	36
8.1.1 Jäsenlähtöisyys	37
8.1.2 Toiminnan monipuolisuus.....	39
8.2 Diakonian palveluiden läheisyys ja toiminnan yhteisöllisyys	41
8.2.1 Seurakuntaliitoksen vaikutukset työyhteisöön	42
8.2.2 Toiminnan yhteisöllisyys	43
8.2.3 Palveluiden läheisyys	45
8.3 Taloudellinen tilanne ja taloudellinen tasapuolisuus	47
8.4 Työvoimaresurssien käyttö	49
8.4.1 Osaamisen jakaminen ja kollegoiden tuki.....	50
8.4.2 Työvoimaresurssien jakautuminen	51
8.4.3 Vapaaehtoistyön merkitys.....	53
8.5 Hallinto ja johtaminen	54
8.5.1 Hallinto	54
8.5.2 Johtaminen	56
8.6 Kokemukset seurakuntaliitoksesta.....	58
9 DIAKONIA JÄSENLÄHTÖISYYDEN YTIMESSÄ	61
LIITE 1: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO	68

1 DIAKONIATYÖ MUUTTUVASSA YHTEISKUNNASSA

Suomalainen yhteiskunta on murroksessa, jossa perinteinen hyvinvointivaltio etsii uutta tapaa olla olemassa muuttuvassa maailmassa. Maailmanlaajuiset talouden heittelyt heijastuvat entistä suuremmin myös Suomen taloustilanteeseen eikä tulevaisuutta ole mahdollista enää ennakoida kovin pitkälle eteenpäin. Hyvinvointivaltio on olemassa toistaiseksi, mutta natisee liitoksissaan. Monentasoisen eriarvoisuus yhteiskunnassamme lisääntyy. Muuttuvassa yhteiskunnassa heikoista huolehtimiseen ei aina tunnu riittävän tarpeeksi voimavaroja. Yhä useampi suomalainen putoaa läpi yhteiskunnan palvelujärjestelmän turva-verkosta.

Kirkon asema muuttuvassa yhteiskunnassa on ristiriitainen. Toisaalta kirkon perinteisiä perhearvoja ja näkökulmia kritisoidaan, toisaalta kirkolta odotetaan yhä suurempaa roolia heikoimmista huolehtijana. Diakonia on valtaosalle kirkon jäsenistä yksi merkittävimpiä kirkkoon kuulumisen syitä. Kirkon jäsenet arvostavat työtä eri tavoin vaikeuksissa olevien ihmisten auttamiseksi. Kuitenkin diakonian rooli on kahtalainen. Toisaalta diakonian tulee huolehtia niistä, jotka ovat kaikkein heikoimmassa asemassa ja joita muulla tavoin ei auteta. Toisaalta samalla tulisi entistä kuuluvammin peräänkuuluttaa yhteiskunnan vastuuta jäsenistään ja sen vastuun kantamista. Pitäisi siis korjata hyvinvointiyhteiskunnan jäljet, mutta sitä ei pitäisi tehdä hiljaa ja huomaamattomasti.

Yhteiskunnan muutokset Suomessa näkyvät konkreettisesti laajalti toteutettuina tai suunnitteilla olevina kuntaliitoksina. Kuntaliitoksilla yritetään osaltaan säilyttää hyvinvointivaltiota. Pyritään siihen, että yhteiskunta pystyisi jatkossakin huolehtimaan kaikista jäsenistään. Tarvitaan riittävän suuret kunnat, jotta kunnilla on tarpeeksi taloudellisia resursseja toteuttaa valtion niille säätämiä tehtäviä ja tuottaa palveluja kuntalaisille. Seurakunnat ovat sidoksissa kuntiin kirkkolain kautta. Kun kunnat liittyvät yhteen, on myös alueen seurakuntien muutettava rakennettaan. Samoin kuin kunnilla on tietyt tavoitteet joita kohti liitoksilla pyritään, on myös kirkko määritellyt tavoitteet rakenneuudistuksille. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan sitä, millainen vaikutus seurakunnan rakennemuutoksella, ku-

ten seurakuntaliitoksella, on diakoniatyöhön. Diakonia on kirkon keskeinen tehtävä ja vahva linkki kirkon ja yhteiskunnan välillä. Siksi on tärkeää saada tietoa siitä, millä tavalla rakennemuutos vaikuttaa juuri diakoniatyöhön ja millaisia asioita on hyvä muutostilanteessa diakonian kannalta huomioida. Opinnäytetyön tuloksista on hyötyä sellaisille seurakunnille, joissa rakennemuutos on vielä edessä.

Opinnäytetyön tutkimus on toteutettu työntekijän näkökulmasta haastatteleamalla Salon seurakunnan diakoniatyöntekijöitä. Tutkimuksessa on kartoitettu työntekijöiden kokemuksia siitä, millainen vaikutus seurakuntaliitoksella on ollut Salon seurakunnan diakoniatyöhön. Diakoniatyöntekijät ovat lähimpänä diakoniatyötä, suorassa kosketuksessa työn arkeen. Heillä on todenmukainen ja ajantasainen kokemus siitä, millä tavoin diakoniatyö on mahdollisesti muuttunut seurakuntaliitoksen seurauksena.

Vielä emme tiedä, miten yhteiskunta onnistuu pyrkimyksissään säilyttää hyvinvointivaltio. Ihmisten avun tarve ei kuitenkaan katso aikaa eikä paikkaa, se ei mukaudu sen mukaan, elämmekö postmodernissa vai informaatioyhteiskunnassa. Yhteiskunnan ja sen osana kirkon murroksessa diakonian tarve ja rooli on merkittävä.

2 RAKENNEMUUTOKSET SEURAKUNNISSA

Suomessa käynnistyi vuonna 2005 kunta- ja palvelurakenneuudistus, (Parashanke), jonka tavoitteena on ollut turvata kuntien toimintakyky, eheys ja elinvoimaisuus. Lisäksi uudistuksella on tavoiteltu kattavaa palvelurakennetta, joka turvaisi laadukkaat ja taloudelliset palvelut koko maassa eri alueiden asukastiheydestä huolimatta. (Valtiovarainministeriö i.a.) Kunta- ja palvelurakenneuudistuksen myötä Suomessa on toteutettu vuosina 2007-2013 yhteensä 68 kuntaliitosta. Kuntien määrä on uudistuksen aikana laskenut 431 kunnasta 320 kuntaan. Suurin osa kuntaliitoksista tuli voimaan vuoden 2009 alussa jolloin voimaan tuli 32 liitosta. Tähän suurimpaan kuntaliitosaaltoon kuului myös Salon seudun kuntaliitos. (Suomen kuntaliitto i.a.)

Kuntaliitokset ovat osaltaan ajaneet myös seurakunnat liitoksiin. Kirkkolain (1993) mukaan seurakuntajaon tulee noudattaa kuntajakoa siten, että saman kunnan alueella voi toimia vain yksi seurakunta tai seurakuntayhtymä. Tästä syystä kuntajaon muuttuessa on seurakuntajaon reagoitava siihen. Seurakunnalla on silloin muutama erilainen vaihtoehto, kuinka organisoitua uudelleen: seurakunta voi liittyä toiseen seurakuntaan, olemassa olevat seurakunnat voidaan lakkauttaa ja perustaa niiden tilalle uusi seurakunta, voidaan perustaa seurakuntayhtymä, seurakunta voi liittyä olemassa olevaan seurakuntayhtymään, seurakunta voidaan liittää osina toisiin seurakuntiin ja lakkauttaa olemassa ollut seurakunta tai seurakunnasta voidaan erottaa osa ja muodostaa siitä oma uusi seurakunta. Muuttumattomuus ei ole vaihtoehto. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 9.)

2.1 Rakennemuutosten tarve

Vaikka muutoskehitys kuntarintamalla on ajanut seurakunnat rakennemuutoksiin, eivät kuntaliitokset kuitenkaan ole ainoa syy seurakuntien rakenneuudistukselle. Suomen evankelis-luterilainen kirkko on reagoinut toimintaympäristönsä muutoksiin kartoittamalla rakenneuudistuksen tarvetta sekä luomalla uudis-

tukselle suuntaviivoja ja tavoitteita. Vuonna 2005 kirkkohallitus asetti työryhmän, jonka tehtävänä oli seurata kuntarakenteiden muutoksia ja niiden vaikutusta kirkon ja seurakuntien kannalta. Työryhmän tuli myös tehdä ehdotuksia seurakuntien yhteistoiminnan edistämiseksi sekä selvittää, miten seurakuntatyö voidaan organisoida tarkoituksenmukaisesti muuttuvissa toimintaympäristöissä. Seurakuntarakennetyöryhmä työskenteli samanaikaisesti kirkkohallituksen asettaman strategiatyöryhmän kanssa. Strategiatyöryhmän toiminnan tarkoituksena oli laatia kirkolle sen toimintaa, taloutta ja hallintoa koskeva strategia vuodelle 2015. Strategiatyöryhmä julkaisi mietintönsä Meidän kirkko- osallisuuden yhteisö sekä siihen perustuvan strategian vuonna 2007. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 1 - 2.)

Seurakuntarakennetyöryhmä julkaisi mietintönsä Muuttuvien yhteisöjen kirkko vuonna 2007. Rakennetyöryhmä esittää mietinnössään, että kirkkohallitus asettaa ohjausryhmän edistämään ja tukemaan seurakuntien muutosprosessia. Näin toimittiin ja 26.3.2008 kirkkohallitus asetti ohjausryhmän seurakuntien rakennemuutosprosessia varten. Ohjausryhmä on raportoinut toiminnastaan ja sen tuloksista väliraportissaan vuonna 2010, sekä loppuraportissaan vuonna 2011. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 5.)

Yllä mainittujen työryhmien lisäksi kirkkohallitus asetti vuonna 2010 työryhmän kehittämään ja uudistamaan kirkon keskushallintoa ja sen toimielimiä. Uudistuksen tavoitteena oli huolehtia siitä, että myös kirkon keskushallinnon tehtävät tulevat muuttuvassa toimintaympäristössä tarkoituksenmukaisesti hoidetuiksi. Kirkon keskushallinto 2015 -työryhmä jätti mietintönsä kirkkohallitukselle elokuussa 2012. (Kirkon keskushallinnon kehittämistyöryhmän mietintö 2012, 3.)

Muutokset suomalaisten ajatus- ja arvomaailmassa sekä voimakas yksilökeskeisyyden korostuminen heijastuvat myös kirkon toimintaan. Kirkon asemaa yhteiskunnassa haastetaan ja kyseenalaistetaan aiempaa herkemmin julkisessa keskustelussa ja mediassa. Lisäksi tiukentunut taloudellinen tilanne tuo omat vaatimuksensa seurakuntien rakenteiden uudistamiseen. (Haastettu kirkko 2012, 7) Kirkon aseman lisäksi myös uskonnon tehtävä yhteiskunnassa on murroksessa. Aiemmin uskonnosta on haettu vahvoja, kyseenalaistamattomia oh-

jeita siihen, miten olla ja elää turvattomassa maailmassa. Nyky-yhteiskunnassa elinolosuhteet ovat kuitenkin melko turvatut joten uskonnosta ei enää haeta apua turvattomuuteen. Sen sijaan uskonnolta etsitään vastausta kysymykseen elämän tarkoituksesta ja oman elämän merkityksestä. (Kirkko 2020 tulevaisuusselonteko 2010, 37.)

Edellä mainituissa julkaisuissa kirkko määrittelee lähtökohtia ja tarvetta seurakuntien rakennemuutokselle sekä asettaa uudistukselle tavoitteet ja suuntaviivat. Muuttuvien yhteisöjen kirkko-mietintö määrittelee elämäntavan muutoksen keskeiseksi haasteeksi, joka aiheuttaa seurakuntatyön kannalta tarpeen rakennemuutokselle. Elämäntapojen muuttuminen kaupunkimaisiksi ja yksilöllisen elämäntyylin yleistyminen ovat muuttaneet ihmisen ja seurakunnan välistä vuorovaikutusta. Ihmiset liikkuvat yhä enemmän paikasta toiseen eivätkä ihmisille merkitykselliset sosiaaliset rakenteet enää määriy alueellisten rajojen mukaan. Myöskään suhde seurakuntaan ei näin ollen välttämättä asetu seurakunnan toiminnallisiin rakenteisiin tai noudattele seurakunnan fyysisiä rajoja. Kirkon kannalta toimintaympäristössä kaikkein vaikuttavin muutos on kuitenkin ollut maan sisäinen muuttoliike. Asutuksen keskittyminen on muuttanut seurakuntien koostumusta ja kokoa sekä kaupungeissa että maaseudulla. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 4.)

Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti tarkentaa tarpeen rakennemuutokselle neljään elementtiin. Kirkon nykyistä rakennetta haastavia muutosvoimia ovat talouskehitys, kirkon jäsenmäärän lasku, henkilöstörakenteen muutos ja kuntarakenteiden tuleva kehitys. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 2.)

Seurakuntien talouskehitykseen vaikuttaa ensisijaisesti seurakuntalaisten määrä. Koska seurakuntien pääasiallinen tulonlähde on kirkollisvero, näkyy jäsenmäärän vaihtelu seurakunnan tuloissa välittömästi. Suomalaiset asuttavat maata yhä polarisoituneemmin, asutus keskittyy kasvukeskuksiin. Näin ollen kasvukeskusten seurakunnat saavat kirkollisverotuloja huomattavasti runsaammin kuin harvaan asuttujen seutujen seurakunnat. Toisaalta myös kasvukeskusten seurakunnat kamppailevat haasteiden edessä, vaikka taloudellinen tilanne olisi-

kin turvatumpi. Haasteena on toiminnan organisointi niin, että alueelle muuttavat seurakuntalaiset löytäisivät tiensä seurakunnan toiminnan piiriin. Suuren seurakunnan riskinä on jäädä seurakuntalaisen silmissä etäiseksi ja persoonattomaksi. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 5.)

Kirkon jäsenmäärän lasku on jatkunut jo kolmenkymmenen vuoden ajan. Vuonna 1982 kirkkoon kuulumisprosentti laski alle 90 prosentin. Vuoden 2011 lopussa kirkkoon kuului 77,3 prosenttia maamme vakinaisesta väestöstä. Kirkon jäsenyyteen liittyviä erityispiirteitä on se, että nuorten aikuisten jäsenyys kirkossa on viimeisen kahden vuosikymmenen aikana laskenut lähes kahdellakymmenellä prosentilla, sekä se, että kaikista syntyvistä lapsista kirkon jäseniksi kastettavien osuus on jatkuvassa laskussa ja on tällä hetkellä noin 79 prosenttia. Kirkon jäsenmäärän kehitys on huolestuttavaa sekä kirkon mission kannalta että myös seurakuntien taloudellisen toimeentulon kannalta. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 9-12.)

Kirkon palveluksessa olevien työntekijöiden henkilöstötyövuosien odotetaan vähenevän noin kymmenellä prosentilla tällä vuosikymmenellä. Käytännössä tällainen kehityskulku tarkoittaa sitä, että jokainen seurakunta joutuu tulevaisuudessa harkitsemaan tarkkaan mahdollisuuksiaan rekrytoida uusia työntekijöitä. Etenkin köyhissä seurakunnissa jää toiminnan ja henkilöstön osalta vain vähän suunnitteluvaraa. Aiempaa pienemmällä henkilöstöllä on suoriuduttava samoista saman seurakunnan tehtävistä, joita aiemmin hoiti suurempi joukko työntekijöitä. Tämä asettaa omat edellytyksensä rakenneuudistukselle. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 13.)

Mikäli voimassaolevaa kirkkolakia ei muuteta, edellyttää jo yksin kirkkolaki seurakuntia reagoimaan kuntakentän muutoksiin. Toisaalta, kirkkolaista huolimatta, seurakunnat ja kirkko eivät ole ympäristöstään irrallisia toimijoita. Seikat, jotka ovat johtaneet kuntauudistuksiin, yhtä lailla edellyttävät seurakunnilta muutoksia jotta seurakunnat voivat myös jatkossa toteuttaa perustehtävänsä ja vastata jäsentensä hengellisen elämän tarpeisiin. Kirkko on Suomessa perinteisesti hidas muuttamaan ja tästä perinteestä katsottuna on kirkolta kiitettävää se aktiivisuus, jolla rakenneuudistuksen suunnitteluun ja ohjaukseen on paneuduttu.

Muuttuvien yhteisöjen kirkko -mietinnössä todetaan, että seurakuntarakenteiden muutoksessa ei ole kyse ainoastaan hallinnollisista ja rakenteellisista muutoksista, vaan ensisijaisesti siitä, kuinka kirkko voisi luoda edellytyksiä nykypäivän seurakuntalaisten hengelliselle elämälle. Rakennemuutoksen tärkeimmäksi kysymykseksi nostetaan se, millainen hallinto- ja toimintarakenne tukisi parhaiten seurakuntalaisten uskoa ja elämää kristittyinä. Rakennemuutuksesta tulisi siis kyettävä suunnittelemaan ja toteuttamaan nykypäivän elämäntapojen ja moniarvoisen ajatus- ja arvomaailman viitekehyksestä käsin. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 2.)

2.2 Salon seurakuntaliitos

Seurakuntien määrä on vähentynyt vuodesta 2000 vuoteen 2013 mennessä 26,7 %. Vuonna 2000 seurakuntia oli 587. Vuoden 2013 alussa lukumäärä on enää 430 seurakuntaa. 2000-luvulla seurakunnat ovat vähentyneet 157:llä. Pääosin seurakuntien väheneminen johtuu kuntaliitoksista, jotka ovat leimanneet uutta vuosituhatta. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a. Seurakuntaliitokset.) Tästä syystä seurakunnat ovat kuntaliitosten vanavedessä joutuneet voimakkaasti muuttamaan omia rakenteitaan. Muutoksissa on siis ollut kyse paitsi seurakuntien omista muutostarpeista myös toimintaympäristön muuttumisen luomasta välttämättömyydestä.

TAULUKKO 1. Seurakuntien ja seurakuntatalouksien lukumäärät 2013-2000

Vuosi	Seurakunnat	Seurakuntataloudet
2013	430	295
2012	449	311
2011	449	311
2010	465	323
2009	466	328
2008	515	388
2007	517	390
2006	548	410
2005	562	421
2004	576	456
2003	582	459
2002	586	461
2001	586	461
2000	587	465

(Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a. Seurakuntaliitokset. Seurakuntamuutokset 1.1.2013).

Salon seudulla toteutettiin vuonna 2009 Suomen siihen asti kuntamäärältään suurin kuntaliitos kun alueen kymmenen kuntaa yhdistyivät yhdeksi Salon kaupungiksi. Yhdistyneessä Salon kaupungissa oli asukkaita noin 55 000 henkeä. (Salon kaupunki i.a. Salo-tietoa.) Kuntaliitoksella on ollut suora vaikutus Salon seudun seurakuntien toimintaan. Kuntaliitoksen seurauksena Salon seudulla toteutui vuoden 2009 alussa seurakuntaliitos, joka myöskin oli laajin siihen saakka Suomessa toteutettu. Seurakuntaliitoksen myötä Salon seurakunta antoi yhteisen nimen kymmenelle aiemmin itsenäiselle seurakunnalle. Salon seurakunnan muodostivat Halikon, Kiikalan, Kiskon, Kuusjoen, Muurlan, Perniön, Perttelin, Salo-Uskelan, Suomusjärven ja Särkisalon alueiden aiemmat seurakunnat. (Salon seurakunta i.a. Seurakunnan historiaa.)

Tuomiokapitulin pyynnöstä rakennemuutoksesta tehtiin selvitys vuonna 2007. Selvityksen tekijänä toimi lääninrovasti Pertti Ruotsalo. Lisäksi seurakunnat antoivat omat lausuntonsa Ruotsalon selvityksestä. Selvityksen ja lausuntojen

pohjalta tuomiokapituli esitti kirkkohallitukselle yhden seurakunnan mallia ja kirkkohallitus teki asiasta päätöksen helmikuussa 2008. Seurakuntaliitoksen toteuttamista varten tuomiokapituli nimitti toukokuussa 2008 järjestelytoimikunnan. Järjestelytoimikuntaan kuului 15 jäsentä ja sen tehtävänä oli vastata uuden seurakunnan hallinnon järjestämisestä sillä välin kun uusia yhteisiä luottamuselimiä ei vielä oltu valittu. (Salon seurakunta i.a. Seurakuntaliitos.)

Salon yhdistyneen seurakunnan hallintomallissa ylintä päätösvaltaa käyttää kirkkovaltuusto, johon kuuluu 33 jäsentä. Valtuusto muun muassa perustaa virat, valitsee kappalaiset ja kanttorit sekä päättää talousarviosta, toimintasuunnitelmasta ja rakentamisista. Kirkkovaltuusto valitsee avukseen kirkkoneuvoston, jonka tehtävänä on johtaa seurakunnan toimintaa. Kirkkoneuvosto valmistelee kirkkovaltuustossa käsiteltävät asiat ja toimeenpanee tehdyt päätökset. Neuvostossa on 12 jäsentä ja sen puheenjohtajana toimii seurakunnan kirkkoherra. (Salon seurakunta i.a. Hallinto.)

Kirkkoneuvoston alaisena Salon seurakunnassa toimii seitsemän johtokuntaa. Johtokunnat ovat diakoniatyön, kiinteistö- ja hautustoimen, lähetystyön, lapsityön, musiikkityön, nuorisotyön ja aluetyön johtokunnat. Näistä aluetyön johtokunnalla toimii työn tukena jokaisella alueella paikallinen alueneuvosto. Lisäksi sairaalasielunhoidolla ja perheneuvonnalla on omat neuvottelukunnat. Johto- ja neuvottelukuntien tehtävänä on ohjata työalojen toimintaa. Tarpeen mukaan seurakunnassa toimii edellä mainittujen lisäksi muita toimikuntia ja työryhmiä. (Salon seurakunta i.a. Hallinto.)

Vuoden 2011 lopussa Salon seurakunta palveli 45 282 seurakuntalaista alueella jonka pinta-ala on 2168 km². Tuolla samalla alueella, Salon kaupungissa, oli kaiken kaikkiaan 55 283 asukasta. (Salon seurakunnan toiminta- ja talousarvio 2013-2015, 39; Salon kaupunki i.a. Salo-tietoa.) Seurakuntaan kuului näiden lukujen mukaan noin 82 prosenttia seurakunnan kattaman alueen asukkaista. Vastaava valtakunnallinen prosentti vuonna 2011 oli 77,2 (Haastettu kirkko 2012, 73). Salon seurakunnan alueella seurakuntaan kuulumisen taso on siis hieman valtakunnallista tasoa korkeampi.



KUVA 1. Salon seurakunta
(Salon seurakunta i.a. Seurakuntaliitos.)

Salon seurakunta palvelee seurakuntalaisiaan paikallisesti eri alueilla sekä lisäksi seurakunnan yhteisten toimintojen muodossa. Jokaiselta alueelta löytyy seurakuntaelämän perustoimintoja kuten jumalanpalveluselämää, diakonian ja muiden työalojen toimintaa sekä erilaisia piirejä, kerhoja ja tapahtumia. Seurakunnan alueilla on eri toimialoille nimetyt työntekijät jotka vastaavat oman toimialansa toiminnasta kyseisellä alueella. Jokaisella alueella on myös oma nimetty aluekappalainen, joka alueen koosta riippuen toimii joko yhden tai kahden alueen nimettynä työntekijänä. (Salon seurakunta i.a.)

3 DIAKONIA JA DIAKONIATYÖ

Diakonia perustuu kirkkolakiin. Kirkkolain (1993) mukaan seurakunnan on kirkon tehtävää toteuttaakseen huolehdittava jumalanpalvelusten pitämisestä, kasteen ja ehtoollisen toimittamisesta sekä muista kirkollisista toimituksista, kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta, sielunhoidosta, diakoniasta ja lähetystyöstä sekä muista kristilliseen sanomaan perustuvista julistus- ja palvelutehtävistä.

Kirkkojärjestys täsmentää diakonian tarkoitusta kirkon tehtävänä. Kirkkojärjestyksen (1991) mukaan seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta. Sen, millä tavalla seurakunnat käytännössä tätä tehtävää toteuttavat, kirkkojärjestys jättää seurakuntien määriteltäväksi. Seurakunnan tulee laatia diakoniatyölle kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston hyväksymä johtosääntö jossa toiminnasta määrätään tarkemmin (Kirkkojärjestys 1991).

Tämän opinnäytetyön tutkimuskohteena on Salon seurakunnan diakoniatyö. Salon seurakunnan diakonian virkojen johtosäännössä määritellään diakoniatyön tavoitteet seuraavasti:

Viranhaltijan tehtävänä on sielunhoidossa, sosiaalityössä ja hoitotyössä käytettävien keinoin kaikenlaisen kärsimyksen lieventäminen ja poistaminen sekä ihmisten kokonaisvaltainen auttaminen ja hoitaminen. Tavoitteena on, että ihmiset löytäisivät turvallisen suhteen Jumalaan, saavuttaisivat tasapainon itsensä ja ympäristönsä kanssa sekä selviytyisivät elämänuskoa rajoittavista tekijöistä. (Salon seurakunnan diakonian virkojen johtosääntö 2012, 4§.)

3.1 Diakonian määritelmä

Diakonian käsitteen määrittely on haasteellista, sillä kirkollinen lainsäädäntö jättää diakonian käsitteen ja käytännön suhteellisen avoimeksi. Diakoniaa määritellään niin käytännön kuin teorian lähtökohdista, painotusten vaihdellessa toiminnasta teologiaan (Gothóni & Jantunen 2010, 57).

Tässä opinnäytetyössä liikutaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toteuttaman diakonian ja diakoniatyön kentällä josta syystä nostamme tähän kirkon määritelmän diakoniasta. Suomen evankelis-luterilainen kirkko määrittelee diakonian ensisijaisesti palveluksi. Diakonia on kirkon elämässä tapahtuvaa palvelua joka perustuu kristilliseen uskoon ja rakkauteen. Diakonia on yksi kirkon perustuntemerkeistä ja siten erottamaton osa kirkon elämää. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a. Aamenesta öylättiin.)

Diakonian tehtävänä on etsiä, lievittää ja poistaa ihmisten hätää ja kärsimystä sekä aktivoida yhteiskunnallista ja kansainvälistä vastuuta. Kirkon piirissä toteutettava diakoniatyö pyrkii auttamaan ja tukemaan heitä, jotka ovat heikoimmassa asemassa, jäävät muun avun ulkopuolelle tai ovat muulla tavoin elämässään kestämättömässä tilanteessa. (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a. Aamenesta öylättiin.)

Diakoniam toteuttaminen kuuluu kaikille. Diakonia on koko kirkon ja seurakuntien asia ja sitä toteutetaan kirkon organisaatiossa kaikilla tasoilla, läpäisevästi. Seurakunnissa diakoniaa toteuttavat varsinaisten diakonian viranhaltijoiden lisäksi seurakunnan muut työntekijät ja vapaaehtoiset seurakuntalaiset. Lisäksi diakoniaa tehdään diakoniaopistoissa ja -laitoksissa, erilaisissa kristillisissä yhdistyksissä sekä kirkon piiriin kuuluvissa toiminnoissa kuten yhteisvastuukeräyksessä ja kirkon ulkomaanavussa. (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a. Aamenesta öylättiin.)

Diakoniatyön määritelmä perustuu diakonian määritelmiin. Kirkon piirissä diakoniatyötä tehdään tämän päivän Suomessa sekä hoidollisesta että sosiaalisesta perinteestä käsin, diakonissan tai diakonin koulutuksella. Diakoniatyötä voi-

daan määritellä eri näkökulmista esimerkiksi koulutuspuhjan perusteella. Gothónin ja Jantusen esittämä ajatus diakoniatyön yleiseksi määritelmäksi kiteyttää diakoniatyön sen monimuotoisuuteen nähden hyvin:

Diakoniatyö tarkoittaa kirkon toimintaa vaikeuksissa olevan ihmisen kokonaisvaltaiseksi auttamiseksi. Siihen kuuluu hengellinen, henkinen, aineellinen ja sosiaalinen tukeminen, yhteiskunnallinen vaikuttaminen, diakoniakasvatus sekä ihmisen vastuullisuuden ja omaehtoisen toimintakyvyn tukeminen. (Gothóni & Jantunen 2010, 60-61.)

3.2 Diakoniatyö ajankohtaisissa strategioissa ja linjauksissa

Kirkon tapaa toteuttaa diakoniatyötä tässä ajassa sekä diakoniatyön suuntaa ja tavoitteita on määriteltä kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön linjauksessa 2015; Meidän kirkko - Välittävä yhteisö. Linjaus pohjaa koko kirkon toimintaa linjataan yhteiseen strategiaan vuoteen 2015; Meidän kirkko Osallisuuden yhteisö.

Meidän kirkko Osallisuuden yhteisö -mietinnössä asetetaan tavoitteita sille, millaisena kirkon toiminnan toivotaan näyttäytyvän vuonna 2015. Mietinnön pohjalta on määriteltä kirkon strategia. Strategiassa kuvataan kuusi tavoitteiden mukaisia suuntaviivaa kirkon työlle: Hengellisen elämän vahvistuminen, heikommista huolehtiminen ja maailmanlaajan vastuun kantaminen, kirkon jäsenyyden merkityksen vahvistaminen, viestin vieminen, toimintaa palvelevien rakenteiden luominen ja kirkon uudistumisen jatkuminen. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a. Meidän kirkko -suuntaviivat.)

Heikoimmista huolehtiminen ja maailmanlaajan vastuun kantaminen kuvaavat diakoniaa ja yhteiskuntavastuuta osana kirkon perustehtävää. Kirkon toteuttama diakonia kertoo Jumalan rakkaudesta. Kirkko sitoutuu huolehtimaan siitä, että diakonialla on toimintaedellytykset. Diakonia on henkisissä, sosiaalisissa ja taloudellisissa vaikeuksissa elävien ihmisten apuna. Erityisesti kaikkein köyhimpien tilannetta pyritään helpottamaan ja köyhyyden vähentämiseen tähtäävään työhön suunnataan enemmän rahaa kuin aikaisemmin. Diakonia pyrkii myös vaikuttamaan ongelmien syihin nostamalla esiin ja keskusteluun sellaisia yhteiskunnan rakenteita ja epäkohtia, jotka aiheuttavat ihmisille hätää. Vapaaeh-

toistyön asemaa diakoniassa pyritään vahvistamaan tarjoamalla vapaaehtoisille tilaa ja toimintamahdollisuuksia. Vertaisryhmiä ja yhteisöllisyyttä ihmisten arjessa tuetaan. (Meidän kirkko Osallisuuden yhteisö 2007, 40-41.)

Kirkko pyrkii ylläpitämään yhteiskuntarauhaa maahanmuuttajatyön keinoin. Ihmisarvoista elämää pyritään edistämään myös kotimaan ulkopuolella kansainvälisen diakonian ja lähetystyön keinoin. Myös yhteisvastuukeräys nostaa kirkkoa vuosittain esille ja vie eteenpäin viestiä sekä kotimaan että muiden maiden vähäosaisista. Ekumeenista yhteistyötä ylläpidetään ja vahvistetaan. Myös ympäristövastuu ja kestävä kulutus pyritään huomioimaan kirkon toiminnassa. (Meidän kirkko Osallisuuden yhteisö 2007, 40-41.)

Diakonian ja yhteiskuntatyön linjauksessa on määritelty viisi strategista suunta-
viivaa jotka viitoittavat tietä kohti vision mukaista kirkkoa:

- Autamme erityisesti niitä ihmisiä, joiden hätä on suurin
- Osallistumme suomalaisen yhteiskunnan kehittämiseen
- Vahvistamme yhdessä tekemistä
- Edistämme maailmanlaajaa lähimmäisyyttä
- Rukoilemme ja teemme työtä

(Meidän kirkko – Välittävä yhteisö 2010.)

Diakonian ja yhteiskuntatyön tehtävä tämän päivän kirkossa perustuu arvoihin, jotka ovat pyhän kunnioitus, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus ja totuudellisuus. Tehtävää toteutetaan diakoniassa ja yhteiskunnallisessa työssä lähimmäisenrakkautta, oikeudenmukaisuuden ja ympäristövastuun kautta. Näitä elementtejä eletään työssä todeksi kristillisen uskon mukaisella tavalla. Diakonian ja yhteiskuntatyön visiona on, että kirkosta muodostuu välittävä yhteisö joka toimii oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa ja edistää rohkeasti lähimmäisenrakkautta ja hyvää elämää sekä Suomessa että maailmassa.

(Meidän kirkko – Välittävä yhteisö 2010.)

4 RAKENNEMUUTOKSEN TAVOITTEET

Kirkon rakenneuudistukselle asetettuja tavoitteita on käsitelty kattavasti kirkon julkaisuissa. Muuttuvien yhteisöjen kirkko -mietinnön mukaan seurakuntarakenteiden uudistuksiin on viime aikoina lähdetty pääasiassa talouden ja hallinnon näkökulmasta. Vaikka lähtökohtana uudistuksille ovat usein olleet hengellisten seikkojen sijaan käytännön asiat kuten talous ja hallinto, ei ole merkityksetöntä millaisen organisaation uudistuva seurakunta itselleen valitsee. Organisaatiomallilla on olennainen vaikutus siihen, millaista seurakuntaelämää seurakunnassa voi kehittyä. Tästä syystä rakenteiden uudistamisen keskiössä tulisi olla sen, miten uudistunut seurakunta toiminnallaan voi tukea yksittäisen seurakuntalaisen kristillistä uskoa ja elämää. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 10.)

Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportissa on ohjausryhmän työskentelyn pohjalta määritelty seurakuntien rakenteiden kehittämiseksi kuusi keskeistä tavoitetta. Tavoitteet ovat:

- Jäsenlähtöisyys
- Monipuolinen toiminta
- Läheisyys ja yhteisöllisyys
- Taloudellinen vakaus, itsekannattavuus ja
- taloudellisen polarisaation vähentäminen
- Työvoimaresurssien joustava käyttö
- Hallinnon tehokkuus ja hyvä johtaminen

(Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 29-30.)

Tavoitteet on määritelty yleisellä tasolla seurakunnan toiminnan kannalta. Rakennemuutos vaikuttaa kaikkiin seurakunnan työaloihin ja siten myös tavoitteet koskevat jokaista työalaa. Seuraavassa tarkastelemme tavoitteita sekä yleisesti että voimassaolevan diakonian- ja yhteiskuntatyön linjauksen valossa.

Jäsenlähtöisyys määritellään seurakuntien jäsenten kannalta tärkeimmäksi tavoitteeksi ja tästä syystä muiden tavoitteiden tulisi tukea jäsenlähtöisyyden toteutumista. Jäsenlähtöisyys on nostettu muita tavoitteita näkyvämpään asemaan johtuen yhteiskunnan sosiokulttuurisen rakenteen laajasta muutoksesta viime vuosikymmeninä. Seurakuntien jäsenten jäsenidentiteetit ovat nyky-yhteiskunnassa keskenään erilaisia, eikä yhdenlainen seurakuntatyön toteuttamisen tapa enää kohtaa kaikkia jäseniä. Seurakuntiin kohdistuu paineita vastata eri tavoin jäsenistönsä erilaisiin tarpeisiin. Erityisesti pienille seurakunnille haaste on nykyisestä seurakuntarakenteesta käsin liian suuri. Tästä syystä rakenneuudistuksilla tavoitellaan muun muassa seurakuntien toimintaa tukevien palvelujen järjestämistä laajemmilla alueilla tehokkaammin, päällekkäisyyttä välttäen, jolloin resursseja vapautuisi pienissäkin seurakunnissa jäsenlähtöiseen työhön. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 30.)

Myös kirkon strategiassa vuoteen 2015 jäsenyyden merkitys nostetaan esiin. Strategian yhtenä linjauksena on kirkon jäsenyyden merkityksen vahvistaminen. Merkitystä pyritään vahvistamaan muun muassa sitä kautta, että kirkossa ollaan kiinnostuneita siitä, mitä kirkon jäsenet haluavat jäsenyytensä merkitsevän. Seurakunnissa laaditaan jäsenstrategiat, joissa kartoitetaan seurakunnan jäsenten tarpeita ja odotuksia seurakunnan toiminnalle. Lisäksi jäsenstrategiassa arvioidaan seurakunnan toimintaa nykyisellään ja toiminnan kattavuutta. (Meidän kirkko Osallisuuden yhteisö 2007, 41.)

Diakonian linjauksessa nostetaan esiin yhdenvertaisuuden edistäminen, etsivän ja tutkivan työtteen vahvistaminen ja avun tarpeen ennakoiminen. Näillä keinoin pyritään siihen, että apu löytää ne, jotka sitä eniten tarvitsevat. (Meidän kirkko – Välittävä yhteisö 2010.) Diakoniassa jäsenlähtöisyys voisi siis tarkoittaa sitä, että ihmisten hätään pyritään vastaamaan oikea-aikaisesti, siinä paikassa ja siinä muodossa kuin se tulee vastaan. Tämä edellyttää sitä että diakonialla on käytössään riittävät resurssit. Jäsenlähtöisyyteen pyritään siis paitsi rakenneuudistusten kautta myös strategian avulla kaikissa seurakunnissa, riippumatta siitä, koskeeko niitä rakenneuudistus vai ei.

Toiminnan monipuolisuuden tavoittelu liittyy jäsenlähtöisyyteen. Seurakunnissa olisi pyrittävä lisäämään jäsenten valinnanmahdollisuuksia toimintaan osallistumisen suhteen, jotta mahdollisimman monenlaisia kristillisiä identiteettejä edustavat jäsenet löytäisivät paikkansa kirkon piiristä. Monipuolinen toiminta vastaa monipuolisiin tarpeisiin. Kirkon siipien suojaan tulisi sopia myös herätysliikkeiden sekä muiden hengellisten liikkeiden ja ryhmien toiminta. Monipuolisella toiminnalla kirkko pyrkii tukemaan erilaisia kristillisiä identiteettejä omaavia jäseniä ja ryhmiä ja siten yhdistää niitä osaksi yhtä yhteistä kirkkoa. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 30.) Diakoniassa pyritään luomaan rohkeasti uusia tapoja toimia. Diakonian sisällä pyritään vahvistamaan yhdessä tekemistä tukemalla ryhmä- ja vapaaehtoistoimintaa sekä edistämällä ihmisten vaikutusmahdollisuuksia. Uusia toimintatapoja etsitään myös yhteistyössä kuntien, järjestöjen ja liike-elämän kanssa. (Meidän kirkko – Välittävä yhteisö 2010.) Monipuolinen toiminta diakoniassa lisää mahdollisuuksia kohdata ja tavoittaa ihmisiä.

Vaikka seurakuntien rakenneuudistus useimmiten tarkoittaa siirtymistä pienemmistä toimintayksiköistä suurempiin, on tavoitteena kuitenkin säilyttää seurakuntien toiminnassa **läheisyys ja yhteisöllisyys**. Seurakunnan tulee jatkosakin olla kirkon perusyksikkö ja toiminnan ensisijainen järjestäjä. Tavoitteena on, että rakenneuudistuksen jälkeenkin seurakunta säilyy kooltaan sellaisena, että seurakuntalainen voi tuntea osallisuutta omasta seurakunnastaan ja samaistua siihen. Tavoite perustuu ihmisten luontaiseen yhteisöjen ja yhteisöllisyyden tarpeeseen. Tämä tarve on kirkon näkökulmasta välttämätön elementti ihmisen elämässä ja kirkko haluaa toiminnallaan tukea sen toteutumista ihmisten arjessa. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 30.) Diakoniassa pyritään vahvistamaan ihmisten elämässä verkostoja, jotka tukevat hyvinvointia ja osallisuutta sekä tarjoavat mahdollisuuden kokea ja toteuttaa lähimmäisenrakkautta. Paikallistasolla pyritään yhteistyöhön ympäröivän yhteiskunnan kanssa sekä ylläpidetään kontakteja seurakuntalaisiin. (Meidän kirkko – Välittävä yhteisö 2010.)

Taloudellinen vakaus, itsekannattavuus ja taloudellisen polarisaation vähentäminen ovat ilmiöitä joihin seurakuntien rakennemuutoksilla pyritään vaikuttamaan. Talouden kannalta rakennemuutoksille asetettu tavoite liittyy ensisijaisesti taloudellisen tasapuolisuuden lisäämiseen. Väestön muuttoliikkeen myötä myös seurakuntien jäsenistö on keskittynyt asutuskeskuksiin maaseudun autioituessa. Tämä kehitys on ajanut seurakunnat keskenään eriarvoiseen asemaan. Tulevaisuudessa tilanne tuskin tulee itsestään muuttumaan, ja tästä syystä rakennemuutoksilla pyritään tasaamaan seurakuntien tuloeroja ja turvaamaan seurakuntien toiminta myös harvaan asutuilla alueilla. Seurakuntaelämän perustoimintaedellytykset halutaan turvata koko maassa. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 30.) Diakoniassa pyritään toiminnassa yhdenvertaisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja kohtuullisuuteen. Taloudellisen avustamisen tulisi olla seurakuntalaisen kannalta tasavertaista ja työn toteuttamiseen varatut resurssit, kuten työntekijämäärä, tasapuoliset seurakunnasta riippumatta. (Meidän kirkko – Välittävä yhteisö 2010.)

Työvoimaresurssien joustava käyttö tulee tarpeeseen kirkon jäsenmäärän ja sitä myötä kirkollisverotulojen vähentymisen myötä. Henkilöstömenot seurakunnissa ovat keskimäärin 70 prosenttia kirkollisverotuloista. Jos tulot vähenevät, on kyseinen prosenttiosuus vuosi vuodelta pienempi summa rahaa. Kirkon rakennetyöryhmän arvion mukaan, jos talous kehittyy oletetulla tavalla, tulevat kirkon toimintaan käytetyt henkilötyövuodet vähenemään noin kymmenellä prosentilla kuluvan vuosikymmenen aikana. Jotta toiminnan määrästä ja laadusta tarvitsisi tinkiä mahdollisimman vähän, tavoitellaan rakennemuutoksilla sitä, että pienempää henkilöstömäärää käytettäisiin aiempaa tarkoituksenmukaisemmin. Erikoisosaamista ja tukitehtäviä halutaan keskittää yhteiseen käyttöön ja näin päällekkäisyyksiä karsimalla vapauttaa resursseja. Myös työvoiman liikkuminen alueiden sisällä voisi tulla kyseeseen. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 31.)

Meidän kirkko, osallisuuden yhteisö -mietinnössä todetaan seurakuntien työku-
tuurin muotoutuneen työntekijäkeskeiseksi. Tämä on osaltaan johtanut siihen,
että maallikkovastuu ja vapaaehtoistoiminta eivät aina saa niin paljon tilaa ja
mahdollisuuksia seurakunnan toiminnassa kuin mihin niillä olisi resursseja

(Meidän kirkko Osallisuuden yhteisö 2007, 24). Ilmiö on huomioitu rakenneuudistustyöryhmän tavoitteidenasettelussa. Tavoitteena on, että etenkin pienissä seurakunnissa vapaaehtoisten ja vapaaehtoistyön merkitys nousee tulevaisuudessa aiempaa suuremmaksi. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 31.) Vapaaehtoisten merkitys tulee etenkin pienissä seurakunnissa kasvamaan. Myös diakonian linjauksessa vapaaehtoistyön merkitys nousee esiin. Yhdessä tekemisen vahvistaminen on nimetty strategiseksi suuntaviivaksi ja se pitää sisällään vapaaehtoistoiminnan vahvistamisen. (Meidän kirkko – Välittävä yhteisö 2010.)

Työvoimaresurssien rinnalle omaksi erilliseksi tavoitteekseen on nostettu **hyvä johtaminen ja tehokas hallinto**. Rakenneuudistuksilla tavoitellaan mahdollisimman kevyttä hallinnollista ohjausta. Seurakuntien työntekijöihin, luottamushenkilöihin ja vapaaehtoiisiin tulisi luottaa ja vastuuttaa heitä suunnittelemaan paikallista seurakuntatoimintaa. Rakenneuudistusten keskiössä tulee olla kirkon perustehtävän eli paikallisen seurakuntatyön edistäminen ja siihen tarvittavien voimavarojen turvaaminen. Hallinnon ja johtamisen tulee tukea tätä pyrkimystä. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 31.)

Seurakuntarakenteen muuttuessa syntyy tarve uudelleenarvioida työntekijöiden tehtäviä ja työn sisältöä. Tällöin johtajan ja johtamisen rooli korostuu. Myös toimintaympäristön muuttuminen asettaa johtajuudelle uudenlaisia vaatimuksia. Isossa seurakunnassa tarvitaan erilaista johtamista kuin pienessä seurakunnassa. Tulevaisuudessa kirkon johtajilta vaaditaan kykyä tehdä isoja päätöksiä nopeasti tiedon määrän lisääntyessä ja työn tahdin kiihtyessä. Talouden todennäköinen kehitys edellyttää priorisoimista ja karsimista sekä ratkaisuja sen suhteen, mihin asioihin työssä keskitytään. Kyky delegoida ja johtaa yhteistyötä korostuu. (Kirkko 2020 tulevaisuusselonteko 2010, 46, 50.) Diakonian linjauksessa ei oteta kantaa johtajuuteen eikä hallintoon. Diakonian kannalta selkeä johtajuus ja työn koordinointi voi kuitenkin vapauttaa enemmän voimavaroja käytännön diakoniatyöhön ja edistää työntekijöiden työssä jaksamista.

5 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Kunta- ja palvelurakennemuudistus, toimintaympäristön muuttuminen ja seurakuntien omat hallinto- ja toimintarakenteiden kehittämistarpeet ovat johtaneet siihen, että seurakuntien rakennemuutosta on tutkittu useiden eri tutkijoiden ja työryhmien toimesta viime vuosina. Aiemmissä tutkimuksissa on selvitetty rakennemuutoksen vaikutuksia eri näkökulmista kuten talouden, henkilöstön, luottamushenkilöiden, jäsenten ja rakenneolojen kannalta. Tutkimukset ovat tuottaneet tietoa rakennemuutosten vaikutuksista seurakunnan kokonaisuuden kannalta, mutta varsinaisesti diakonian näkökulmasta asiaa ei ole tutkittu. Diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta on erillään rakennemuutoksen kontekstista tutkittu työssäjaksamista diakoniatyössä ja diakoniatyön olemusta.

Harri Palmun (2010 a) tutkimuksessa "Tavoitteista totta" käsitellään johtavien luottamushenkilöiden ja henkilöstön kokemuksia seurakunnan rakennemuutoksen suunnitteluvaiheesta, uudistuksen vaikutuksista ja uudistukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisesta. Tutkimuksessa todetaan, ettei seurakunnan henkilöstö ole kokenut seurakuntaliitoksen suunnittelua yhtä myönteisesti kuin luottamushenkilöjohto. Liitosseurakuntien työntekijöistä lähes puolet koki, ettei henkilöstön näkemyksiä ole otettu riittävästi huomioon liitosprosessissa eikä heillä ole ollut mahdollisuutta osallistua prosessin suunnitteluun. Luottamusjohto koki uudistuksen vaikutukset palvelujen kehittämiseen, monipuoliseen toimintaan, työvoimaresurssien käyttöön, hengellisen elämän vahvistumiseen ja laadukkaaseen toimintaan myönteisinä toisin kuin suurin osa henkilöstöstä. Tutkimuksessa todetaankin, ettei perustehtävää ja seurakuntarakenteen muutosta ole pystytty riittävän usein yhdistämään hyvällä tavalla. (Palmu 2010 a.)

"Työolot rakennemuutosseurakunnissa" on toinen tutkija Harri Palmun (2010 b) seurakuntien rakennemuutoksiin liittyvä tutkimus. Tutkimuksessa käy ilmi, että liitosseurakunnissa koetaan muihin seurakuntiin verrattuna enemmän työtahdin kiristymistä. Myös päätöksenteon koetaan tapahtuvan liian kaukana

työyhteisöstä ja avoin tiedonvälitys koetaan huonompana. Tiedonsaanti työtä koskevista muutoksista ei ole ollut oikea-aikaista vaan tieto saatiin vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen. Töiden organisoinnin koki melko tai erittäin hyväksi vain runsas kolmannes työntekijöistä. Ristiriitojen määrä oli runsaampi kuin seurakunnissa keskimäärin ja työntekijöiden mukaan yleisimmin ristiriitoja ei käsitellä ollenkaan vaan ne ratkeavat itsestään, jos ratkeavat. Suurin osa työntekijöistä koki saavansa luottamusta, kannustusta, tukea ja rohkaisua lähiesimiehen taholta. (Palmu 2010 b.)

Rakennemuutosten yhteys seurakuntien talouskehitykseen on keskiössä Vesa Keson ja Juha Vakkurin (2011) tutkimuksessa. Tutkijat toteavat, että liitosseurakuntien talouden kehitys on keskimääräistä parempaa yhdistymisavustusten turvin. Tutkimuksessa tutkitaan, miten talouden kehitys on vaikuttanut seurakunnan palvelutehtävien toteuttamiseen eli taloudellisuuteen, tuottavuuteen ja seurakuntalaisen saamaan palveluun. Asiaa on lähestytty suuruuden ekonomin näkökulmasta. Tutkimuksessa todetaan, että suuruuden ekonomin hyödyntäminen olisi mahdollista esimerkiksi tukipalveluiden järjestämisessä. Tukipalveluiden kasvattamisessa ja keskittämisessä voidaan auttaa seurakuntia suuntaamaan voimavaroja hengellisen toiminnan ydinalueille hallinnon sijaan. Liitoksen onnistumisen kannalta tärkeintä on perusteltuun tietoon pohjautuva muutosprosessin johtaminen ja ohjaus. (Keso & Vakkuri 2011.)

Hanna Salomäen vuonna 2012 valmistunut tutkimus "Rakennemuutosseurakuntien työntekijöiden näkemyksiä uudistuksen vaikutuksista ja työoloista" kertoo, että lähes puolet liitosseurakuntien työntekijöistä koki palveluiden vähentyneen uudistuksessa, mutta lähes yhtä suuri joukko koki palveluiden monipuolistuneen. Liitoksen vaikutus talouteen, itsekannattavuuteen ja työvoimaresursseihin koettiin kielteisenä. Myönteisenä kokemuksena tuli esille vaikuttamismahdollisuus omaan työhön, mutta omien tavoitteiden koettiin kuitenkin olevan eriävät työnantajan tavoitteisiin ja etuihin nähden. Hieman alle puolet koki työntekijäresurssit riittämättömiksi työtehtäviin nähden. Työilmapiiri todettiin aiempaa kielteisemmäksi. Tämä tukee myös kirkon työalabarometrin tulosta, jossa todettiin ristiriitojen olevan yleisempää kirkon alalla verrattuna koko palkansaajaväestöön. Uudistukselle asetetut

tavoitteet eivät olleet kuin viidennekselle työntekijöistä selkeät ja johdonmukaiset. Tutkimuksessa kävi ilmi, ettei mikään tavoitteista ollut toteutunut niin, että edes puolet työntekijöistä olisi kokenut tavoitteen toteutuneen. Tutkimuksessa todetaankin tämän kertovan uudistusprosessin läpiviemisen osittaisesta epäonnistumisesta tai tavoitteiden epärealistisuudesta. Jatkossa muutosjohtamiseen tuleekin kiinnittää enemmän huomiota. (Salomäki 2012.)

Harri Palmun (2011) seurakuntalaisille suunnatussa tutkimuksessa "Seurakunta jäsenen silmin" tullaan siihen tulokseen, että valtaosa seurakuntalaisista koki, ettei rakennemuutos ole vaikuttanut palvelujen saatavuuteen, monipuolisuuteen, laatuun tai mahdollisuuteen toimia vapaaehtoisena. Samaan tulokseen tultiin myös koskien jäsenyyttä, hengellistä elämää, mahdollisuutta osallistua toimintaan ja tunteeseen seurakunnan tuttuudesta. Sillä, millä rakenteella seurakunta toimii, ei nähty olevan merkitystä jäsenistön enemmistölle. Aktiivisesti seurakunnan toimintaan osallistuvien jäsenten näkökulmasta rakennemuutos on vaikuttanut myönteisesti heidän seurakuntaelämäänsä osallistumismahdollisuuksiinsa. Seurakuntalaisen kannalta on kuitenkin oleellista, että seurakunnan palvelut ja seurakuntaelämä toteutuvat lähellä seurakuntalaista. (Palmu 2011.)

Lea Rättyä (2010) on lisensoititutkimuksessaan kuvannut diakoniatyötä ja työssäjaksamista diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta. Rättyä esittelee tutkimuksessaan alustavan mallin diakoniatyölle. Aiheen tarkastelu nimenomaan diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta on tärkeää, koska se selkeyttää työn ydintä, avaa mahdollisuuksia työn rajaamiseen ja kehittämiseen ja siten vaikuttaa myös työssäjaksamiseen. Rättyän mallin mukaan diakoniatyön eri elementit, työssä oleminen, työn sisältö, työssä onnistuminen ja työssä jaksaminen, ovat kaikki yhteydessä toisiinsa. Johtopäätöksissään Rättyä toteaa työssään viihtyvän työntekijän haluavan myös jatkaa työssään. (Rättyä 2010.)

6 TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa tutkitaan sitä, millainen vaikutus seurakuntaliitoksella on ollut diakoniatyöhön diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta. Laadullisen tutkimuksen avulla aineisto kerätään sen luonnollisessa ympäristössä ja tilannetta pyritään kuvaamaan kokonaisvaltaisesti tutkimalla aineistoa monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164).

Opinnäytetyön aiheeseen, seurakuntaliitoksen vaikutus diakoniatyöhön diakoniatyöntekijän näkökulmasta, päädyttiin aiheen ajankohtaisuuden vuoksi sekä henkilökohtaisesta kiinnostuksesta diakoniatyöhön. Kuntaliitokset ovat olleet voimakkaasti esillä julkisessa keskustelussa viime vuosina ja niiden vaikutukset ovat koskettaneet molempien opinnäytetyön tekijöiden arkea. Kuntaliitokset johtavat lähes poikkeuksetta seurakuntaliitoksiin tai ainakin jonkinlaiseen rakennemuutokseen liitospaikkakunnan seurakunnissa. Seurakuntien erilaisten rakennemuutosten vaikutuksia seurakuntien toimintaan on tutkittu, kuten luvussa viisi esitetään. Meitä kiinnosti kuitenkin erityisesti se, millainen vaikutus rakennemuutoksella on ollut diakoniatyöhön. Halusimme tutkia aihetta diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta, koska heillä käytännön diakoniatyön toteuttajina on välitöntä tietoa ja kokemusta diakoniatyössä mahdollisesti tapahtuneista muutoksista. Tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus soveltui tähän tarkoitukseen hyvin. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään tuomaan tutkittavien, eli tarkoituksen mukaisesti valikoidun kohderyhmän näkökulma ja ääni esille ja aineisto käsitellään tämän johdosta ainutkertaisena (Hirsjärvi ym. 2009,164).

Tutkimuksen kohdentaminen juuri diakoniaan perustuu kahteen syyhyn. Ensisijaisesti meitä motivoi oma ammatillinen kiinnostuksemme kirkon diakoniatyöhön. Olemme valmistumassa aikuiskoulutuksessa uuteen ammattiin, josta haluamme tietää mahdollisimman paljon. Toinen lähtökohta sille, miksi diakoniatyö on tutkimuksemme keskiössä, on se, että diakoniatyö on yksi suurimmista kirkkoon kuulumisen syistä suomalaisille. Meidän kirkko

Osallisuuden yhteisö -mietinnön mukaan 84 prosenttia suomalaisista pitää joko melko tärkeänä tai hyvin tärkeänä kirkkoon kuulumisen syynä sitä, että kirkko auttaa vaikeuksissa olevia ihmisiä (Meidän kirkko Osallisuuden yhteisö 2007, 12-15). Sama todetaan vuonna 2011 toteutetussa gallup-kyselyssä, jossa selvitettiin eri tekijöiden merkitystä kirkkoon kuulumiselle kirkon jäsenten näkökulmasta. Tärkeimpiä syitä kirkkoon kuulumiselle olivat kirkon toteuttamaan auttamistyöhön liittyvät tehtävät. (Haastettu kirkko 2012, 77.) Kirkon rakenneuudistukselle määritetyissä tavoitteissa ensisijaiseksi ja tärkeimmäksi nostetaan jäsenlähtöisyys. Koska diakoniatyön toteuttamat tehtävät ovat yksi suurimmista kirkkoon kuulumisen syistä kirkon jäsenille, on perusteltua pohtia, millainen vaikutus seurakunnan rakennemuutoksella, kuten seurakuntaliitoksella, on juuri diakoniatyöhön.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on:

Millainen vaikutus seurakuntaliitoksella on ollut diakoniatyöhön diakoniatyöntekijän näkökulmasta?

7 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia seurakunnan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia siitä, miten seurakuntaliitos on vaikuttanut diakoniatyöhön. Tutkimuksen tavoitteena oli tuoda näkyväksi sitä, millaisia mahdollisia vaikutuksia seurakuntaliitoksella voi olla seurakunnan diakoniatyöhön. Tutkimus on laadullinen tutkimus ja se toteutettiin haastattelemalla Salon seurakunnan diakoniatyöntekijöitä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina.

Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Salon seurakunnan diakoniatyöntekijöiden ja diakonian johtavan viranhaltijan kanssa. Salon seurakunta valikoitui tutkimuskohteeksi sillä perusteella, että Salossa on toteutettu Suomen tähän saakka laajin kunta- ja seurakuntaliitos alueen kymmenen kunnan liittyessä yhteen. Lisäksi Salon liitoksesta on kulunut riittävästi aikaa, tutkimusvaiheessa hiukan yli neljä vuotta. Neljässä vuodessa voidaan olettaa liitoksen alkukuohunnan olevan jo ohitse ja liitoksen mahdollisten vaikutusten tulleen näkyviin. Salon seurakuntaa tutkimuskohteena puolsi myös se, että kummallakaan meistä opinnäytetyön tekijöistä ei entuudestaan ollut tutkimuksen kannalta merkittäviä yhteyksiä Saloon tai Salon seurakuntaan, sen enempää työn kuin yksityiselämän kautta. Tämä on olennaista työn eettisyyden ja luotettavuuden kannalta.

Tutkimuksen kohderyhmän valinnassa meitä ohjasi myös opintojemme aikana Diakonia-ammattikorkeakoulussa kirkon alan yliopettajana toimineen Mika Pajusen kanssa käyty keskustelu. Pajunen tuntee Salon seurakunnan hyvin ja suositteli sitä meille tutkimuskohteeksi muun muassa edellämainituista syistä sekä seurakunnan sopivan laajan diakonian työntekijäjoukon vuoksi.

Salon seurakunnan diakoniatyössä toimii yhteensä 14 diakoniatyöntekijää. Lisäksi diakoniatyötä toteuttavat diakoniapappi, Saloton emäntä ja suuri joukko vapaaehtoisia. (Salon seurakunta. Diakoniatyön perustoimintokuvaus.) Salotto on kaiken kansan olohuone joka sijaitsee Salon keskustassa. Diakoniapappi on

diakonian johtava viranhaltija. (Salon seurakunta i.a. Diakonia.)

Diakoniatyöntekijät toimivat eri alueilla. Suurilla alueilla, kuten Salo-Uskelassa ja Halikossa, työntekijöille on jaettu erilliset vastuualueet. Pienemmillä alueilla vastuualueita ei ole erikseen määritelty. Yksi diakoniatyöntekijöistä vastaa vapaaehtoistyöstä ja palvelee koko seurakunnan aluetta. Koko seurakunnalle yhteisiä vapaaehtoistyön toimintamuotoja ovat vapaaehtoisten rekrytointi Suurella Sydämellä -internetsivuston avulla sekä vapaaehtoisille järjestettävä koulutus, jatkokoulutus ja työnohjaus. Vapaaehtoistyöntekijä järjestää myös virkistystoimintaa vapaaehtoisille. Lisäksi vapaaehtoistoimintaa toteutetaan seurakunnan eri alueilla alueiden omana toimintana. (Salon seurakunta. Diakoniatyön perustoimintokuvaus.) Diakonian toiminta Salon seurakunnassa on varsin monipuolista. Toiminnan puitteissa toteutetaan esimerkiksi yksilötyötä kuten kotikäyntejä ja vastaanottotyötä, ryhmätoimintaa, erilaisia tapahtumia, retkiä ja leirejä, tehdään yhteistyötä sekä toteutetaan vapaaehtoistoimintaa.

Diakonian tehtäväksi Salon seurakunnassa on määritelty ihmisten hädän ja kärsimyksen etsiminen, lievittäminen ja poistaminen. Diakonian tavoitteena on edesauttaa ihmisten selviytymistä elämän vaikeuksien keskellä ja parantaa ja eheyttää ihmisiä yksilöinä ja yhteisöissä. Diakoniatyö pyrkii vahvistamaan ihmisten vastuullisuutta ja osallisuutta. Paitsi että diakoniatyössä kohdataan ja hoidetaan yhteiskunnan epäkohtien aiheuttamia seurauksia, pyritään myös puuttumaan niihin syihin, jotka aiheuttavat epäkohtia. Erilaisin keinoin diakonia pyrkii edistämään oikeudenmukaisuutta ja luomaan edellytyksiä ihmisarvoiselle elämälle ja luomakunnan eheydelle. (Salon seurakunta. Diakoniatyön perustoimintokuvaus.)

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Salon seurakunnan diakoniatyöntekijät. Kohderyhmää rajattiin siten, että tutkimukseen pyydettiin osallistumaan ne diakoniatyöntekijät, jotka olivat työskennelleet Salon seurakunnan alueella (entisessä Perniön rovastikunnassa) sekä ennen seurakuntaliitosta että sen jälkeen. Kohderyhmään rajautui tällä perusteella yksitoista diakoniatyöntekijää. Diakonian johtava viranhaltija varasi haastattelujat diakoniatyöntekijöiden kalentereihin ja haastattelut toteutettiin kahtena päivänä, 26.2. ja 6.3.2013.

Haastattelupaikka oli Salon seurakunnan diakoniatyön kokoontumistila. Haastattelut saatiin toteutettua yhdeksän työntekijän kanssa. Kumpanakin haastattelupäivänä yksi työntekijä oli sairastumisen vuoksi poissa.

7.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Haastattelu on systemaattinen tiedonkeruumenetelmä, jonka tarkoituksena on tuottaa luotettavaa tietoa aineistosta. Haastattelu on hyvä tiedonkeruumenetelmä silloin, kun halutaan kerätä tietoa joustavasti, tilanteen edellyttämällä tavalla. Aiheiden käsittelyä ja järjestystä on mahdollista muuttaa sekä säädellä. Haastattelu antaa myös mahdollisuuden perusteluille ja selventäville vastauksille. Tutkimushaastattelut voidaan jakaa kolmeen pääryhmään, jotka ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto, jossa teemat ovat etukäteen tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu. Teemahaastattelun pohjalta voidaan kvalitatiivisen tutkimuksen lisäksi tehdä myös kvantitatiivista tutkimusta, eli aineistoa voidaan laskea ja aineisto voidaan muuttaa tilastolliseen muotoon. Teemahaastattelun kautta aineistoa voidaan siis tulkita monin eri tavoin. (Hirsjärvi ym. 2009, 208.)

Opinnäytetyön aiheeseen perehtymisen aikana totesimme, että tutkimushaastattelun muodoksi soveltuu parhaiten teemahaastattelu. Haastattelussa kaikkien haastateltavien kanssa käydään läpi samat teemat haastattelun etenemisen myötä muotoutuvassa järjestyksessä. Teemahaastattelussa olisi myös mahdollisuus tarkentaa vastauksia ja selventää tutkimuskysymystä haastateltaville, sekä toisaalta rajata keskustelu teemojen alueelle. Lisäksi tutkimuksen teoriapohjasta nousi keskeiseen asemaan seurakuntien rakennemuutosten tavoitteet, jotka oli tutkimuskysymyksen valossa perusteltua valita haastattelun teemojen pohjaksi. Teemoittelulla koimme saavamme tutkimukselle myös paremmat lähtökohdat aineiston sisällönanalyysiä ajatellen. Teemahaastattelun avulla aineisto saataisiin koottua sen käsittelyn kannalta hyvin hallittavassa muodossa.

Muokkasimme teemat seurakuntien rakennemuutoksille asetettujen kuuden tavoitteen pohjalta tarkastelemalla tavoitteita diakoniatyön näkökulmasta. Diakonian näkökulma tavoitteisiin määriteltiin kirkon voimassaolevan diakonian ja yhteiskuntatyön linjauksen Meidän kirkko – Välittävä yhteisö (2010) mukaan, kuten kappaleessa neljä on esitetty. Teemoja muokattiin siten, että ne eivät esiinny haastattelussa tavoitteiden muodossa, jotta vastauksia ei johdatella myönteiseen sen enempää kuin kielteiseenkin suuntaan. Ensimmäiseen haastatteluteemaan yhdistettiin kaksi alkuperäistä rakennemuutoksille määriteltyä tavoitetta, joten haastattelussa varsinaisia teemoja oli viisi. Näiden viiden teeman lisäksi halusimme haastattelun lopussa kysyä vielä työntekijän mielipidettä siitä, onko seurakuntaliitoksella ollut myönteinen vaikutus diakoniatyöhön. Tässä viimeisessä kysymyksessä kysymykseen sisältyi arvosana "myönteinen" koska halusimme nostaa työntekijän henkilökohtaisen, kokemukseen ja tunteeseen perustuvan mielipiteen asiasta esiin suoraan, tarvitsematta etsiä sitä haastattelun rivien välistä.

Opinnäytetyön haastatteluissa teemat olivat:

1. Jäsenlähtöisyys ja toiminnan monipuolisuus
2. Diakonian palveluiden läheisyys ja toiminnan yhteisöllisyys
3. Taloudellinen tilanne ja taloudellinen tasapuolisuus
4. Työvoimaresurssien käyttö
5. Hallinto ja johtaminen

Sekä kysymys: Koetko, että seurakuntaliitoksella on ollut myönteinen vaikutus seurakunnassasi toteutettavaan diakoniatyöhön?

Lisäksi jokaisen teeman alle oli määritelty tarkentavia apukysymyksiä haastattelijoiden käyttöön. Haastatteluissa käytetyt teemat apukysymyksineen ovat opinnäytetyön liitteenä 1. (LIITE 1) Haastatteluissa lähdimme keskustelemaan teemoista esittäen teeman kysymysmuodossa, esimerkiksi: Onko seurakuntaliitoksella ollut vaikutusta diakonian toiminnan monipuolisuuteen?

Me opinnäytetyön tekijät olimme molemmat paikalla kaikissa haastatteluissa. Haastattelutilanteet olivat luontevia ja haastattelut toteutettiin keskustelelevassa

hengessä. Haastatteluissa pyrimme tietoisesti siihen, että puheliaina ihmisinä rajoitimme omaa äänessä oloamme. Meille molemmille haastattelutilanne oli ensimmäinen laatuaan ja siksi tilanne oli aluksi jännittävä. Ensimmäisen haastattelun jälkeen alun jännitys kuitenkin jo hellitti ja rentouduimme. Työnjako sovittiin siten, että toinen meistä toimi varsinaisena haastattelijana ja toisen roolina oli seurata haastattelun kulkua ja huolehtia siitä, että kaikki teemat tulevat käsiteltyä sekä tarkentaa tarvittaessa kysymyksiä. Haastatteluihin oli varattu aikaa noin tunnin verran haastattelua kohden. Haastattelujen kestot vaihtelivat noin 45 minuutin ja tunnin välillä. Haastattelutila oli rauhallinen ja mukava ja soveltui tarkoitukseen hyvin. Haastateltaville oli lähetetty etukäteen sähköpostitse kirje, jossa kerrottiin haastatteliijoista, opinnäytetyöstä sekä siitä, miksi halutaan haastatella. Haastattelutilanteessa haastateltavilla oli nähtävillä haastattelun teemat mutta ei teemojen alaisia tarkentavia kysymyksiä. Kaikissa haastatteluissa käytiin läpi kaikki etukäteen valitut teemat, mutta teemojen järjestys vaihteli joissakin haastatteluissa sen mukaan, miten haastateltava vei keskustelua eteenpäin.

7.2 Aineiston käsittely

Aineistoa käsiteltiin sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä laadullisessa tutkimuksessa. Sisällönanalyysillä kuvataan tutkittava aihe tiivistetysti ja yleisessä muodossa. Ensimmäisenä aineisto rajataan siten, että se käsittää vain sen, mistä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ja mikä on tutkimuksen tarkoitus. Seuraavassa vaiheessa aineisto litteroidaan eli muutetaan sanalliseen muotoon ja koodataan tutkimusaiheiden perusteella. Kolmannessa vaiheessa tarkoituksena on luokitella, teemoitella tai tyyppitellä aineisto. Neljännessä vaiheessa aineistosta kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91-93.)

Haastattelut tallennettiin äänittämällä ja äänitetty aineisto litteroitiin heti haastattelujen jälkeen. Ensimmäisen haastattelupäivän haastattelut olimme litteroineet toiseen haastattelupäivään mennessä. Tutkimusprosessi eteni ripeässä tahdissa kun haastattelut oli saatu tehtyä ja litteroitua. Näin aineisto ja

siitä nousevat ajatukset pysyivät koko ajan meillä aktiivisesti mielessä. Litteroituna aineistoa kertyi yhteensä 119 sivua. Litteroitu aineisto tulostettiin jonka jälkeen me molemmat perehdyimme aineistoon erikseen. Aineistoon perehtymisen jälkeen kumpikin poimi tahollaan aineistosta vastauksia aiemmin määriteltyjen teemojen mukaisesti.

Teemat koodattiin väreillä. Aineiston koodaaminen tarkoittaa aineiston jäsentelyä merkkejä, kuten numeroita, kirjaimia tai alleviivauksia käyttämällä. Koodaamisen tarkoituksena on helpottaa aineiston käsittelyä. Kun merkitään tietyllä tavalla tekstistä ne kohdat, joissa puhutaan samasta asiasta, aineistoon saadaan ryhtiä ja helpotetaan aineiston analyysia. (KvaliMOTV i.a.) Myös haastattelut koodattiin väreillä, jotta saman vastaajan mahdolliset useat samankaltaiset vastaukset eivät vääristäisi tutkimustulosta. Tämän jälkeen aineistosta nousseet vastaukset koottiin taulukoihin teeman mukaisesti, tulostettiin ja materiaaliin perehdyttiin uudestaan. Teemojen mukaan luokiteltua aineistoa ryhdyttiin tiivistämään ja siitä lähdettiin etsimään alateemoja. Jokaisen teeman vastauksista koottiin erikseen käsitekartta tai useampi käsitekartta riippuen alateemojen määrästä ja laadusta. Käsitekarttojen avulla saatiin näkyville ja tiivistettyyn muotoon ne tulokset, jotka aineistosta teemoihin liittyen nousivat. Käsitekarttojen pohjalta saadut tutkimustulokset kirjattiin auki. Aukikirjattujen tutkimustulosten pohjalta työstettiin johtopäätöksiä ja pohdintaa.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tässä opinnäytetyössä luotettavuus ja eettisyys on pyritty huomioimaan jokaisessa työvaiheessa. Opinnäytetyön aiheen valinnassa kiinnitimme huomiota aiheen eettisyyteen. Myös tutkimusmenetelmä sekä työtavat on valittu nämä näkökulmat huomioiden. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on olennaista, että tutkimusprosessi ja analyysivaihe on kuvattu mahdollisimman tarkasti. Tässä tutkimuksessa näin on toimittu, tutkimusprosessin ja analyysivaiheen kuvaus on esitetty yksityiskohtaisesti ja totuudenmukaisesti. (Tuomi ym 2013, 140-141.)

Tutkimuksen eettisyyttä on tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus, johon tässä opinnäytetyössä on pyritty. Johdonmukaisuus on huomioitu sekä opinnäytetyön teoriaosion että tulosten ja pohdinnan esittelyissä. (Tuomi ym. 2013, 140-141.) Eettisyys on huomioitu paitsi johdonmukaisuudessa, myös tavassa, jolla tuloksia esitellään. Tulosten esittelyssä ei ole käytetty lainkaan suoria lainauksia haastattelumateriaalista. Tämä johtuu siitä, että pyrimme mahdollisimman hyvin huomioimaan haastateltavien tunnistamattomuuden. Haastattelut toteutettiin verrattain pienessä työyhteisössä jonka jäsenet ovat tiiviissä yhteistyössä keskenään. Lisäksi monella haastateltavalla oli persoonallinen, helposti tunnistettava puhetapa. Tutkimuksen kirjallista raporttia emme ole halunneet tutkittavien kustannuksella elävöittää.

Tutkimuksen validiutta eli pätevyyttä kuvaa tutkimuksen ja sen menetelmien kyky mitata tai tutkia juuri sitä, mitä on ollut tarkoituskin tutkia (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Tässä tutkimuksessa on tutkittu juuri sitä, mitä oli tarkoitus tutkia. Tutkimustulokset tuottivat tietoa, joka vastaa tutkimuskysymykseen.

8 SEURAKUNTALIITOKSEN VAIKUTUKSIA DIAKONIAITYÖHÖN

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön haastatteluista sisällönanalyysin avulla saatuja tutkimustuloksia. Haastatteluissa selvitettiin Salon seurakunnan diakoniatyöntekijöiden kokemuksia siitä, millainen vaikutus seurakunnassa vuonna 2009 toteutetulla seurakuntaliitoksella on ollut diakoniatyöhön. Tutkimustulokset esitellään haastattelujen teemoittelun mukaisesti ja niitä on havainnollistettu liittämällä tulosten kuvauksiin käsittekartat. Tutkimuksen voidaan ajatella antavan luotettavan ja kattavan kuvan siitä, millaisia vaikutuksia seurakuntaliitoksella on ollut Salon seurakunnan diakoniatyöhön. Salon seurakunnan diakoniatyöntekijöistä yksitoista on ollut seurakunnan, tai aiemman rovastikunnan diakoniatyössä siten, että heillä on omakohtaista kokemusta liitosvaiheesta ja sen vaikutuksista. Näistä yhdestätoista työntekijästä haastatteluihin osallistui valtaosa, yhdeksän työntekijää. Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkijoita on ollut kaksi. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkentaa käyttämällä tutkimuksessa tutkijatriangulaatiota. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksen toteutukseen sekä etenkin tulosten analysointiin ja tulkintaan osallistuu enemmän kuin yksi tutkija. (Hirsjärvi ym 2009, 233). Tässä tutkimuksessa näin on toimittu, ja erityisesti tulosten analysointivaiheessa tähän kiinnitettiin huomiota.

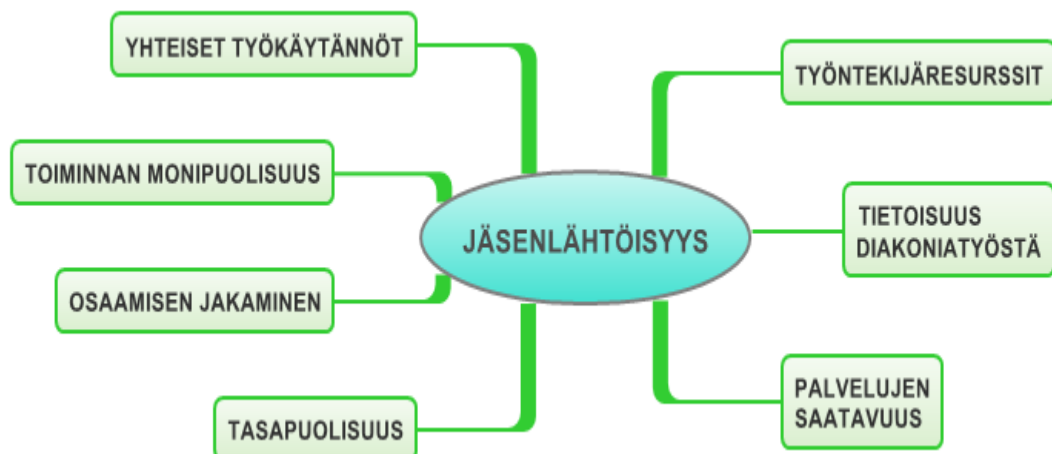
8.1 Jäsenlähtöisyys ja toiminnan monipuolisuus

Jäsenlähtöisyys ja toiminnan monipuolisuus käsiteltiin haastatteluissa yhteisenä teemana johtuen siitä, että etukäteen ajateltiin niiden ilmiöinä olevan lähellä toisiaan. Toiminnan monipuolisuus pyrkinee vastaamaan jäsenten tarpeisiin, jäsenten tarpeet ja toiveet puolestaan ehkä saavat aikaan monipuolista toimintaa. Jäsenlähtöisyyden osalta haastatteluissa syntyi vaikutelma siitä, että asia ei ollut haastateltaville uusi. Moni haastateltava koki, että ainahan työtä on pyritty tekemään jäsenlähtöisesti, vaikka termi itsessään saattoi olla vieras. Jäsenlähtöisyyttä käsiteltiin haastattelussa sen kautta, miten diakoniatyö pystyy vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin ja mitä mahdollisia muutoksia siinä on tapahtunut seurakuntaliitoksen vaikutuksesta.

Seurakunta muodostuu jäsenistään. Seurakunnan jäsenyys ei ole tämän päivän suomalaiselle itsestäänselvyys, vaan kirkkoon kuuluminen tai kuulumattomuus on yhä tietoisempi valinta. Kirkon kannalta olennainen kysymys siis on, mikä saa ihmisen tekemään tuon valinnan? Kirkko 2020 tulevaisuusselonteon mukaan enemmän kuin puolet suomalaisista toivoo, että kirkko kuuntelisi jäseniään enemmän. Nähdään, että jäsenlähtöisen ajattelutavan sisäistäminen tekisi mahdolliseksi kirkon sisäisten ajatus- ja toimintatapojen uudistamisen. (Kirkko 2020 tulevaisuusselonteko 2010, 39.)

8.1.1 Jäsenlähtöisyys

Haastattelujen perusteella seurakuntaliitoksella on ollut myönteinen vaikutus siihen, miten diakoniatyössä pystytään vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Kaksi kolmasosaa vastaajista koki, että diakoniatyö pystyy vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin aiempaa paremmin, koska osaamista on nyt yhteensä enemmän ja tehdään yhteistyötä.



KUVIO 1. Seurakuntaliitoksen vaikutus jäsenlähtöisyyteen diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta

Haastateltavien mukaan työntekijöillä on yhdessä laajempi näkökulma työhön ja toisilta voi kysyä jos itse ei tiedä. Lisäksi asiakkaiden tarpeisiin vastaamista paransi se, että asiakkailla on enemmän mahdollisuuksia osallistua toimintaan. Tämän nosti esiin kaksi kolmasosaa opinnäytetyön haastattelujen vastaajista ja muutama vielä erikseen korosti Suurella Sydämellä -verkkosivuston merkitystä toimintamahdollisuuksien lisääjänä. Myös sijaistamisen ja loma-aikojen päivystyksen koettiin parantaneen diakoniatyön mahdollisuuksia vastata asiakkaiden tarpeisiin. Kolmasosa haastatelluista koki, että ihmiset ovat aiempaa paremmin tietoisia diakoniatyöstä.

Siinä, miten nopeasti tai herkästi diakoniatyö pystyy reagoimaan ihmisten avun tarpeeseen, ei nähty suuria muutoksia. Valtaosa haastatelluista oli sitä mieltä, että asiassa ei ole tapahtunut mitään muutoksia. Hiukan alle puolet haastatelluista koki työpanoksen ajoittain riittämättömäksi. Tämän koettiin näkyvän siinä, että asiakasvastaanottoon on ajoittain ruuhkaa ja jonot voivat olla pitkiä. Myös kotikäyntityön koettiin kärsivän tilanteesta.

Haastatteluissa nousi vahvasti esiin diakoniatyöntekijöiden kokemus siitä, että alueellinen tasapuolisuus toteutuu diakoniatyön toiminnassa. Kaksi kolmasosaa haastatelluista nosti esiin sen, että alueellinen tasapuolisuus diakoniatyössä toteutuu, koska kaikilla alueilla on oma diakoniatyöntekijä. Tämä mahdollistaa sen, että toimintaa on saatavilla jokaisella alueella tasapuolisesti. Lisäksi hiukan alle puolet haastatelluista koki, että tasapuolisuuden toteutumista on edistänyt seurakuntaliitoksen myötä muodostetut yhteiset työkäytännöt ja ohjeet. Toisaalta haastatteluissa nousi esiin myös kokemus siitä, että yhteiset käytännöt ja ohjeet ovat heikentäneet mahdollisuutta vastata asiakkaan tarpeisiin siten, että mahdollisuus tehdä yksilöllisiä ratkaisuja esimerkiksi taloudellisessa avustamisessa on heikentynyt. Joissain tilanteissa voisi olla jäsenlähtöistä, että avustamisessa olisi enemmän mahdollisuuksia joustoon.

Yksi osa jäsenlähtöisyyttä etenkin seurakuntaliitoksen puitteissa on toiminnan ja palveluiden tasapuolisuus. Kun seurakunnat liittyvät yhteen, on oleellista huolehtia siitä, että jäsenten tasapuolisuus toteutuu huolimatta siitä, millä seurakunnan alueella he asuvat. Myös Salon seurakunnalle tehdyssä rakennemu-

toksen esiselvityksessä painotetaan lähiyhteisöjen aseman säilymistä. Hallintomallin valinnasta riippumatta lähtökohtana liitokselle on ollut se, että kaikki kymmenen aiempaa seurakunta-aluetta säilyvät lähiyhteisöinä paikallisille jäsenilleen. (Ruotsalo 2007, 26.)

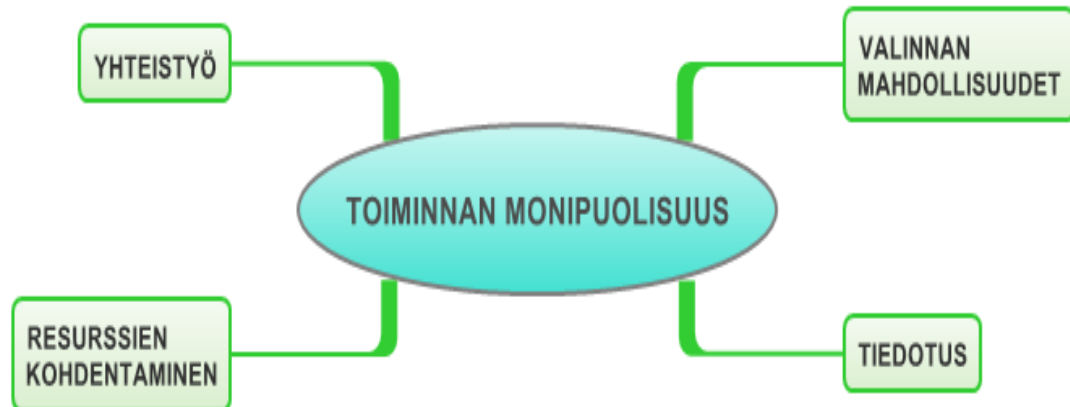
Kaiken kaikkiaan jäsenlähtöisyyteen vaikuttaa kaikki seurakunnan toiminta ja jokainen tehty ratkaisu organisaatiota ja hallintoa myöten. Jäsenlähtöisyyden kannalta on olennaista, tukeeko organisaatiomalli työtä ja työntekijää, onko taloudellisia edellytyksiä toteuttaa toimintaa, miten työala on resursoitu, millä tavoin johtajuus toteutuu ja viedäänkö toiminta ja palvelut lähelle jäsentä vai ei. Näin ajatellen jäsenlähtöisyyden tulisi siis olla koko kirkon toiminnan ja organisaation läpäisevä teema.

8.1.2 Toiminnan monipuolisuus

Opinnäytetyön haastatteluissa diakoniatyöntekijöiden päälimmäisenä kokemuksena toiminnan monipuolisuuteen liittyen oli kokemus siitä, että tilanteessa ei ole tapahtunut seurakuntaliitoksesta johtuen suuria muutoksia. Kaikki haastateltavat kokivat, että toiminta on ollut aiemminkin monipuolista, eikä mitään ole vähennetty liitoksen myötä. Muutokset toiminnan monipuolisuudessa eivät siis kohdennu toiminnan määrään. Sen sijaan muutosta on tapahtunut siinä, että seurakuntalaisilla on nyt aiempaa enemmän valinnanvaraa sen suhteen, mihin toimintaan he haluavat osallistua.

Haastateltavista yli puolet kokivat, että seurakuntalaisilla on nyt lupa liikkua seurakunnan sisällä ja osallistua eri alueiden toimintoihin. Erityisesti haastatteluissa esiin nousi mahdollisuus osallistua retkille ja leireille aluerajojen yli. Myönteisenä muutoksena koettiin myös tiedotuksen rooli toiminnan monipuolisuuden edistäjänä. Tiedotuksen Seurakuntasanomissa, Salon Seudun Sanomissa sekä internetissä koettiin tavoittavan seurakuntalaisia ja tarjoavan heille mahdollisuuksia osallistua toimintaan tietoa välittämällä. Internetin osalta esiin nousi etenkin Suurella Sydämellä –sivusto, josta seurakuntalaisen on mahdollisuus valita mieleistään toimintaa vapaaehtoistyön saralla. Tiedotuksen osuuden nosti haastat-

teluissa esiin neljä yhdeksästä haastateltavasta. Kolmasosa haastateltavista koki yhteistyön diakoniatyöntekijöiden kesken lisääntyneen ja siitä syystä yhteistä toimintaa järjestetään diakoniatyössä tällä hetkellä enemmän kuin ennen seurakuntaliitosta.



KUVIO 2. Seurakuntaliitoksen vaikutus toiminnan monipuolisuuteen diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta

Toiminnan monipuolisuuteen liittyen nousivat haastattelussa vahvasti esiin työvoimaresurssien kohdentamisessa tapahtuneet muutokset ja niiden vaikutus toimintaan. Vapaaehtoistyöntekijän työpanoksen vakinaistaminen ja kohdentaminen kattamaan koko seurakunnan alueen aiemman Salo-Uskelan sijaan koettiin varsin myönteisenä. Esiin nostettiin mahdollisuus saada vapaaehtoisille koulutusta omalla alueella, vapaaehtoistyöstä tiedottaminen eri alueilla sekä vapaaehtoistyöhön liittyvät internet- sivustot, joille koettiin helpoksi ohjata seurakuntalaisia. Yli puolet haastatelluista kokivat vapaaehtoistyön kehittymisen lisänneen toiminnan monipuolisuutta verrattuna seurakuntaliitosta edeltäneeseen aikaan. Muutama haastateltava koki työvoimaresurssien uudelleen kohdentamisen vaikuttaneen työajankäyttöön siten, että aikaa kotikäyntityölle on aiempaa vähemmän. Tämä nähtiin seurauksena sille, että yhdistymisen myötä työvoimaresurssit on jaettu alueellisesti tasan, jolloin joillakin alueilla resurssi oli vähentynyt.

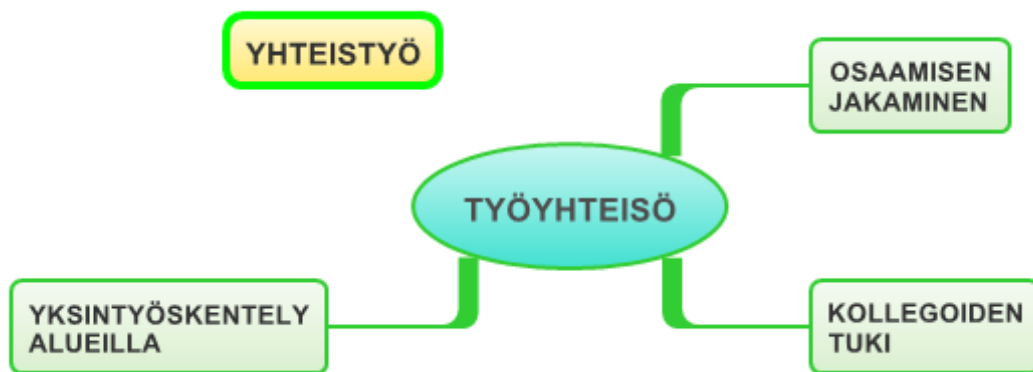
Seurakunnan jäsenet kuuluvat seurakuntaan eri syistä ja eri lähtökohdista. Tätä syystä seurakunnan jäsenillä on erilaisia jäsenidentiteettejä ja erilaisia seurakunnan toimintaan kohdistuvia tarpeita. Jäsenlähttöisyys seurakunnan toiminnassa tarkoittaisi näiden erilaisten tarpeiden huomioimista. Tätä kautta jäsenlähttöisyyteen liittyy toiminnan monipuolisuus. Kirkko 2020 -tulevaisuusselonteon mukaan kirkon uskollisuus perustehtävälleen ei merkitse sitä, että kirkon toimintatapoja ei voisi muuttaa. Vaikka kirkon ensisijainen tehtävä ei ole olla huolissaan jäsenmäärästään, on kirkon tehtävä kuitenkin pyrkiä huolehtimaan jäsenistään parhaalla mahdollisella tavalla myös muuttuvissa olosuhteissa. (Kirkko 2020 tulevaisuusselonteko 2010, 43.) Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Salon seurakunnan diakoniatyössä seurakuntalaisten valinnanmahdollisuudet toiminnan suhteen ovat seurakuntaliitoksen myötä lisääntyneet.

8.2 Diakonian palveluiden läheisyys ja toiminnan yhteisöllisyys

Opinnäytetyön haastattelun teemana palveluiden läheisyys ja toiminnan yhteisöllisyys oli kovin laaja, mikä kävi ilmi teemaan liittyvien vastauksien kirjossa. Vastaukset oli jaoteltavissa kolmeen alateemaan; haastatteluissa nousi esiin kokemuksia ja ajatuksia diakonian palveluiden läheisyydestä ja saatavuudesta, diakonian toiminnan yhteisöllisyydestä seurakuntalaisen kannalta sekä kolmantena kokonaisuutena työntekijöiden kokemuksia työyhteisön yhteisöllisyydestä. Jos haastattelutilanne toteutettaisiin uudestaan, olisi aiheellista jakaa tämä teema kahteen osaan siten, että yhteisöllisyys asiakkaan ja työntekijän kannalta käsiteltäisiin eri osioissa. Koska vastaajilla oli vahvasti pinnalla kokemus työyhteisön yhteisöllisyydestä, saattoi näiden ajatusten alle jäädä yhteisöllisyyteen asiakkaan kannalta liittyviä huomioita, jotka eivät teeman laajuuden vuoksi tulleet esille.

8.2.1 Seurakuntaliitoksen vaikutukset työyhteisöön

Lähes kaikki haastateltavat kokivat, että yhteistyö diakoniatyön sisällä on seurakuntaliitoksen vaikutuksesta lisääntynyt. Yhteistyötä kuvailtiin aiempaa helpommaksi, hyväksi ja työtä rikastuttavaksi asiaksi. Yhteistyön lisääntyminen näkyi yli puolessa haastatteluja kokemuksina siitä, että yksittäinen työntekijä saa tukea työssään muilta työntekijöiltä, toisilta voi kysyä kun itse ei tiedä ja on "lupa soittaa".



KUVIO 3. Seurakuntaliitoksen vaikutus työyhteisöön diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta

Kolmasosassa haastatteluja nousi kokemus siitä, että tiimi on hyvä ja toimiva ja siinä vallitsee yhdessä tekemisen henki. Yhdessä tekemisen suhteen esiin nousi myös osaamisen jakamisen merkitys. Diakoniatyön osaamisen koettiin laajentuneen kun on mahdollista hyödyntää työssä erilaisten työntekijöiden erilaista osaamista ja erilaisia vahvuuksia. Eräs haastateltava kuvasi asiaa kertoen, että jokainen heistä viidestätoista diakoniatyöntekijästä on hyvä jossakin, jokaiselta löytyy jokin erityinen vahvuus ja nyt kun ollaan virallisesti samaa seurakuntaa, on mahdollista hyödyntää kollegan osaamista alueelta toiselle. Voidaan liikkua alueiden välillä ja auttaa toinen toista.

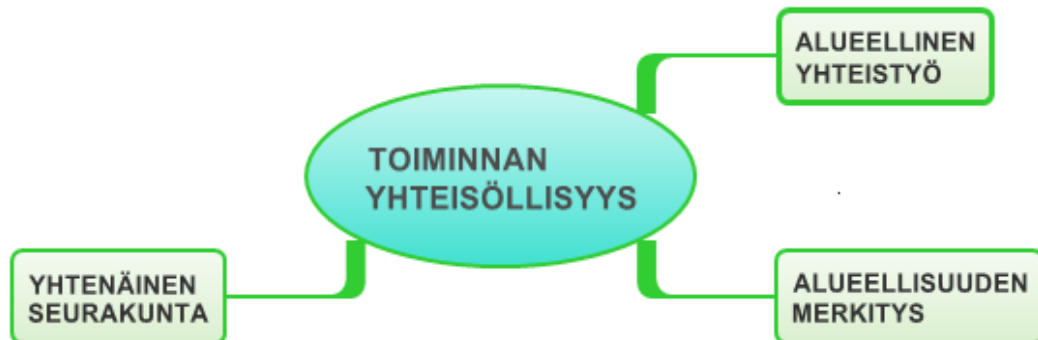
Vahva ja myönteiseksi koettu tiimi ei kuitenkaan ylety kaikissa tilanteissa alueille saakka. Haastatteluissa kävi ilmi, että käytännön työssä, lähinnä

asiakastyössä, alueilla koetaan yksinäisyyttä. Tämä on seurausta seurakuntaliitoksen myötä muuttuneesta hallintorakenteesta, jossa hallinto- ja tukipalveluita on keskitetty keskustaan. Keskittämisen yhteydessä alueiden seurakuntatilat ovat tyhjentyneet ja diakoniatyöntekijät ovat ajoittain ainoita ihmisiä työtiloissa. Diakoniatyöntekijät ottavat asiakkaita vastaan vaikka samoissa tiloissa ei ole ketään muuta työntekijää paikalla. Tämä koettiin työturvallisuusriskinä sekä yksinäisyys muuten työssä viihtymistä heikentävänä seikkana.

Lea Räftey (2010) on kuvannut diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamista liseniaattitutkimuksessaan. Tutkimuksessa Räftey nostaa työyhteisön ja toisilta diakoniatyöntekijöiltä saadun tuen yhdeksi työn mielekkyyttä tuottavaksi ja sitä kautta työssä jaksamista lisääväksi elementiksi diakoniatyössä. (Räftey 2010, 70 - 74.) Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa esiin nousseet diakoniatyöntekijöiden kokemukset osoittautuivat samansuuntaisiksi, kokemusten tiimin ja työyhteisön tuottamasta tuesta noustessa keskeiseksi tutkimustulokseksi, joka nousi esiin useamman teeman alla.

8.2.2 Toiminnan yhteisöllisyys

Toiminnan yhteisöllisyyden teemaa lähestyttiin yhteistyökäytäntöjen ja paikallistason toiminnan näkökulmasta. Päälimmäisenä kokemuksena haastateltavilla oli, että alueellisessa yhteistyössä ei ole tapahtunut suuria muutoksia liitoksen seurauksena. Noin puolet haastatelluista diakoniatyöntekijöistä koki, että paikallinen yhteistyö seurakunnan ulkopuolisten tahojen kanssa ei ole juurikaan muuttunut. Kokemukset paikallisesta yhteistyöstä olivat hyviä, mutta yhteistyön koettiin toimineen hyvin jo ennen liitostakin. Samoin sama määrä haastatelluista koki, ettei seurakunnan sisäinen, eri työalojen välinen yhteistyö ole muuttunut. Kuitenkin kolmasosa arvioi, että yhteistyö seurakunnan eri työalojen kesken on pienillä alueilla tiiviimpää kuin suurilla.



KUVIO 4. Seurakuntaliitoksen vaikutus toiminnan yhteisöllisyyteen diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta

Lähes puolet haastateltavista kokivat, että alueellisen omaleimaisuuden ja seurakunnan paikallisen toiminnan merkitys on liitoksen jälkeen kasvanut pienillä alueilla. Osittain tämän arvioitiin johtuvan siitä, että kunnan tarjoamia palveluja on kuntaliitoksen jälkeen vahvasti keskitetty keskusta-alueelle, josta syystä ihmisillä on pelko, että myös seurakunnan palvelut keskitetään. Näin ei diakonian kannalta kuitenkaan ole käynyt, mikä koettiin hyvänä. Hiukan vähemmän kuin puolet haastatelluista diakoniatyöntekijöistä kokivat että nykyseurakunnassa ollaan osa laajempaa kokonaisuutta ja että seurakunta on yhtenäinen.

Kirkko on asettanut yhteisöllisyyden yhdeksi tavoitteeksi seurakuntaliitoksille. Haastattelujen myötä heräsi kuitenkin kysymys siitä, millä tasolla yhteisöllisyyden odotetaan seurakunnissa toteutuvan? Historiassa yhteisöllisyyden juuret kirkon kannalta ovat ajassa, jolloin kirkko oli kyläyhteisön kiistaton keskus sekä yhteiskunnallisissa että hengellisissä asioissa. Noista ajoista on kuitenkin tultu jo kauas eikä yhteisöllisyyteen samassa mittakaavassa liene paluuta. Kirkko määrittelee yhteisöllisyyden toteuttajaksi paikallisseurakunnat joiden tulee olla riittävän lähellä ihmistä. (Rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 22, 30.)

Diakonian yhtenä strategisena suuntaviivana on yhdessä tekemisen vahvistaminen. Diakoniassa pyritään vahvistamaan sekä seurakunnan sisällä että siitä ulospäin sellaisia verkostoja, joissa toteutuvat osallisuus, lähimmäisenrakkaus ja luottamus. (Meidän kirkko – Välittävä yhteisö 2010.) Tämän tavoitteen saavuttamisen kannalta olisi tärkeää tietää, mitä nämä verkostot ovat tämän päivän ihmisen arjessa. Ovatko ne niitä toimijoita ja toimintoja joita jo toteutetaan seurakunnissa ja on ennenkin toteutettu? Verkostoissa toteutuu sekä olemista että toimintaa. Kuuluminen ryhmiin, piireihin ja kerhoihin voi olla se väylä, jota pitkin yhteisöllisyys ja seurakuntalainen tässä ajassa löytävät toisensa. Jos asian ajattelee tältä kannalta, olennaista ei ehkä olekaan jatkuva uuden toiminnan kehittäminen vaan huomion kiinnittäminen jo olemassaolevaan ja sen säilymisen tukemiseen.

8.2.3 Palveluiden läheisyys

Kaikki haastateltavat kokivat, että diakonian palvelut ovat seurakuntaliitoksesta huolimatta edelleen paikallisesti saatavilla. Palveluiden saatavuuden koettiin jopa parantuneen sitä myötä, että suurella työntekijäjoukolla on pystytty järjestämään diakonian päivystys kesäaikaan sekä sijaistamaan toinen toistaan sairastapauksissa. Asiakkaan kannalta palvelujen saatavuutta heikentävänä tekijänä nähtiin välimatka. Keskusta-alueella tapahtuviin toimintoihin on reuna-alueilta pitkä matka ja päinvastoin. Kuitenkaan ei nähty tarvetta sille, että kaikkia keskustassa tarjolla olevia palveluja olisi tarjolla myös reuna-alueilla, sillä myös palvelujen kysyntä pienillä alueilla on pienempää. Diakonian päivystys on keskustassa ja sinne koettiin pieniltä alueilta olevan liian pitkä matka. Toisaalta esiin nostettiin myös asian kääntöpuoli. Ennen liitosta pienillä alueilla ei työntekijän loma-aikana yleensä ollut diakonian palveluja saatavilla lainkaan, joten välimatkasta huolimatta tilanne asiakkaan kannalta on parantunut.



KUVIO 5. Seurakuntaliitoksen vaikutus diakonian palveluiden läheisyyteen diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta

Palvelujen saatavuutta koettiin parantaneen sen, että vapaaehtoisuuksia on liitoksen myötä saatu myös reuna-alueille, jolloin välimatka ei ole esteenä koulutukseen osallistumiselle, sekä sen, että joillakin alueilla toimintoja yhdistämällä on voitu välttää toiminnon loppuminen. Työntekijöiden tavoitettavuudessa ei koettu tapahtuneen liitoksen seurauksena muutoksia. Lähes kaikki diakoniatyöntekijät kokivat olevansa asiakkaan tavoitettavissa samalla tavoin kuin ennen seurakuntaliitosta.

Haastatteluissa nousi esiin kokemus siitä, että kunnan palvelut ovat vähentyneet alueilla huomattavasti. Kunnan palveluita on keskitetty keskusta-alueelle ja jotkin yhteistyökäytännöt kunnan toimijoiden kanssa ovat heikentyneet. Koska seurakunta kuitenkin tarjoaa diakonian palveluja myös Salon kaupungin reuna-alueilla, herää kysymys, muodostuuko seurakunnan diakonian rooliksi tulevaisuudessa etenkin pienillä alueilla entistä enemmän toimia yhteiskunnan turva-verkon aukkojen paikkaajana? Esimerkiksi aikuissosiaalityön palveluita on Salon kaupungin internet -sivujen mukaan saatavilla vain Salon keskustassa (Salon kaupunki i.a.). Johtaako tämä siihen että ne asiakkaat, jolle kynnyks hakeutua keskustaan palvelujen äärelle on syystä tai toisesta liian korkea, hakeutuvat diakonian palvelujen piiriin saadakseen tarvitsemansa avun? Jääkö silloin alueen diakoniatyöntekijän tehtäväksi huolehtia asiakkaan avun saamisesta ja mahdollisesti auttaa häntä saamaan tarvitsemansa palvelun?

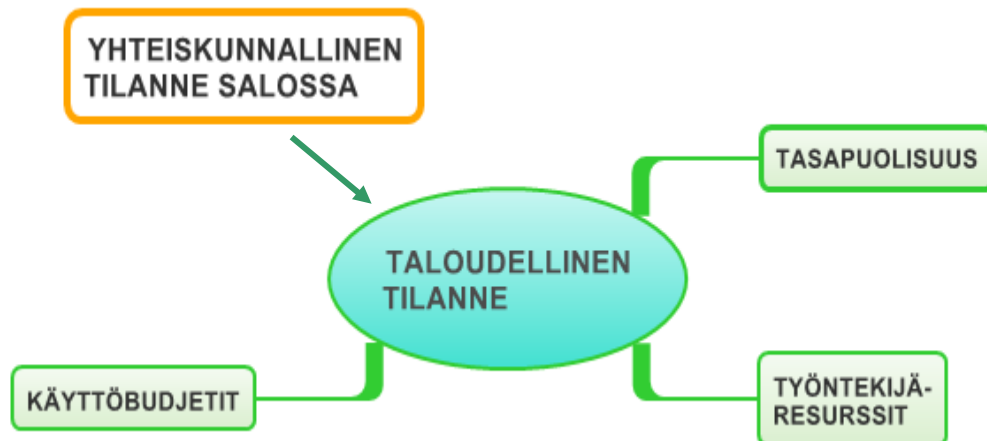
Diakonian palveluiden paikallisen saatavuuden merkitys on erilainen eri ihmisryhmien kohdalla. Vahvimmin seurakunta koetaan alueellisena yhteisönä silloin, jos seurakunnan alue on pieni, liikkuvuus vähäistä ja seurakuntalaisten elämäntapa muuttumaton. Sen sijaan suurissa seurakunnissa paikallisseurakunnan merkitys voi olla vähäinen johtuen muun muassa ihmisten lisääntyvästä liikkuvuudesta ja yhteisöllisyyden siirtymisestä virtuaalisille elämänalueille. Alueellisuuden merkitys saattaa olla vähäisempi esimerkiksi nuorten keskuudessa kun taas vanhemmalle väestölle oman alueen palvelut voivat olla hyvinkin lähellä sydäntä. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 13.) Palveluiden paikallinen saatavuus palveleekin ehkä ensisijaisesti seurakuntalaisten tasavertaisen aseman toteutumista suuren seurakunnan sisällä. Ihmisen omaksi valinnaksi jää, mistä hän ottaa tarvitsevansa palvelun vastaan. Osaltaan tämä lisää hienolla tavalla seurakuntalaisen valinnanmahdollisuuksia.

8.3 Taloudellinen tilanne ja taloudellinen tasapuolisuus

Talouden teemasta opinnäytetyössä nousivat esiin ensisijaisesti vastaajien kokemukset käytettävissä olevan budjetin muutoksista, siitä, mitkä ovat konkreettisesti toiminnan toteutusta varten käytettävissä olevat taloudelliset resurssit. Vallitseva oli kokemus siitä, että käytettävissä oleviin rahallisiin resursseihin ei liitoksella ole juurikaan ollut vaikutusta. Näin koki yli puolet vastaajista. Liitoksen myötä muutosta oli tullut siinä, että aluekohtaisten budjettien koettiin joustavan tarpeen mukaan, käytettävissä olevia varoja voidaan siirtää alueelta toiselle tilanteen niin vaatiessa. Pieni osa vastaajista koki, että oman vastualueen taloudellinen tilanne oli heikentynyt.

Melko suuri osa haastateltavista koki että taloudellinen tasapuolisuus työntekijän kannalta on diakoniatyössä parantunut. Lisäksi kolmasosassa haastatteluja nousi esiin taloudellisen tasapuolisuuden parantuminen diakonian asiakkaan kannalta. Osa haastatelluista koki aiemmin pienten seurakuntien hyötynneen taloudellisesti seurakuntaliitoksesta. Lisäksi pienessä osassa vastauksia nousi esiin työtilojen ja työvälineiden kohentuminen liitoksen jälkeen siten, että kaikilla

työntekijöillä tulisi olla samantasoiset työvälineet ja työtilat. Kuitenkin esiin nousi kokemus siitä, että taloudellisesti toiminnassa ei ole ylimääräistä liikkumavaraa ja talouden merkitys ylipäättään on korostunut. Myös paineita taloudelliseen avustamiseen on enemmän kuin aikaisemmin ja seurakuntalaisten työllisyystilanne on heikentynyt.



KUVIO 6. Seurakuntaliitoksen vaikutus taloudelliseen tilanteeseen diakonia-työntekijöiden näkökulmasta

Huomionarvoista on, että Salon seurakunnan diakoniatyössä ei ole millään tavalla vähennetty työntekijäresursseja seurakuntaliitoksen seurauksena. Päinvastoin, aiemmin määräaikaisena toimineen vapaaehtoistyöntekijän virka on vakinaistettu ja toiminta laajennettu kattamaan koko seurakunnan alueen aiemman Salo-Uskelan sijasta. Tämä nousi esiin haastatteluissa myös kokemuksena siitä, että diakoniatyötä arvostetaan seurakunnassa talouden näkökulmasta ja diakoniatyön merkitys ymmärretään. Työntekijäresurssit koettiin kohtuullisiksi. Vapaaehtoistyön viran vakinaistamista pidettiin hyvänä asiana ja lisäksi esiin nousi myönteisenä se, että diakoniatyöhön on saatu sijaisia tarpeen niin vaatiessa.

Talouteen kohdistuu paljon toiveita ja odotuksia seurakuntien rakennemuutoksille. Rakennemuutoksista etsitään vastausta uhkaavan talouskehityksen nostattamiin kysymyksiin. Säästötoiveet voidaan kiteyttää kahtaalle: Seurakuntalii-

tosten myötä suurentuvilta seurakunnilta odotetaan syntyvän säästöjä kun tukipalveluita keskitetään ja hallinnollista yhteistoimintaa kehitetään. Toisaalta säästöä etsitään henkilöstömenoista. Liitoksilla tavoitellaan aiempaa joustavampaa ja tehokkaampaa henkilöstöressurssien käyttöä, joka tuottaisi säästöä henkilöstömäärässä. Itsekannattavuuteen pääseminen nähdään kirkon tulevaisuuden kannalta elintärkeänä. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 14.)

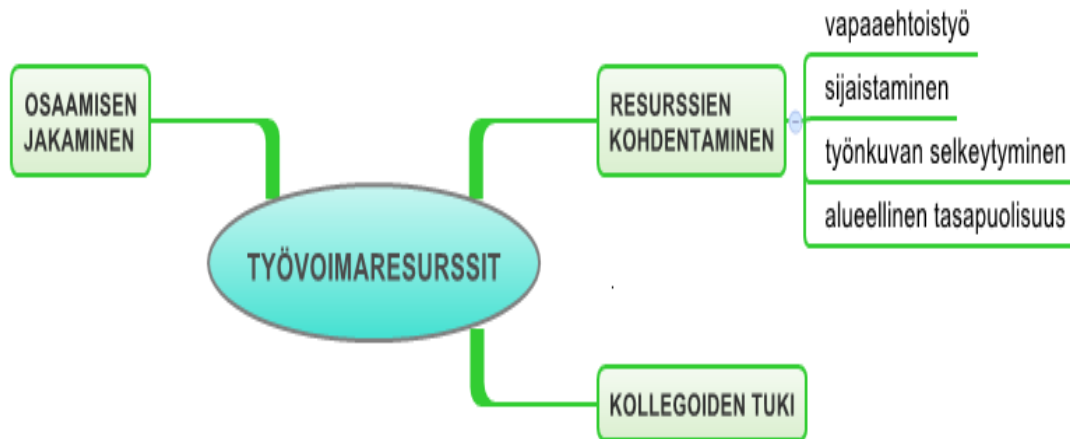
Henkilöstömenot ovat seurakuntien suurin menoerä. Arvioidaan, että kuluvalle vuosikymmenellä se, minkä verran työpanosta tuolla menoerällä saadaan, tulee vähenemään noin kymmenellä prosentilla. Tämä johtuu talouden oletetusta kehittymisestä yhteiskunnallisen tilanteen ja kirkkoon kuuluvien kansalaisten määrän mukaisesti. Tästä syystä henkilöstöressurit ovat seurakunnissa erityisen tarkastelun alla. Tavoitteena on, että aiempaa pienemmällä henkilöstömäärällä saadaan enemmän työtä tehtyä. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 13, 31.)

Talouden teemaan liittyen ei voida ohittaa sitä tosiseikkaa, että yhteiskunnan taloudellinen tilanne Salon seudulla on merkittävästi heikentynyt viime vuoden aikana teknologiayritys Nokian irtisanomisten vuoksi. Työttömyysaste Salon kaupungissa oli 15,9 prosenttia tammikuun lopussa 2013 (Salon kaupunki i.a.). Valtakunnallinen työttömyysaste oli samanaikaisesti vain 8,7 prosenttia (Tilastokeskus i.a.). Haastateltavien mukaan tilanne heijastuu myös seurakunnan toimintaan ja erityisesti diakoniatyöhön. Diakoniatyöhön kohdistuvat toisaalta seurakunnan yleiset säästöpaineeet kuten muihinkin työaloihin, mutta toisaalta myös seurakunnan jäsenten työttömyyden myötä lisääntynyt avun tarve.

8.4 Työvoimaresurssien käyttö

Tässä opinnäytetyössä nousi selvästi esiin että siihen, miten riittäviksi tai riittämättömiksi työvoimaresurssit koetaan, vaikuttaa käytettävissä olevan työntekijämäärän lisäksi työntekijöiden kokema työyhteisön merkitys tuen antajana sekä suuren työyhteisön tietotaidon hyödyntäminen työssä. Seurakuntaliitosten yhteydessä työvoimaresursseja järjestellään usein uudella tavalla. Tavoitteena on

poistaa mahdollisia päällekkäisyyksiä ja muokata toimenkuvat vastaamaan paremmin uuden yksikön tarpeita. Liitoksen yhteydessä voidaan esimerkiksi keskittää tukipalveluja, kuten talouden toimintoja. Näin ollen voidaan vapauttaa resursseja seurakuntien toiminnan ydinalueille eli hengelliseen työhön. (Keso & Vakkuri 2011, 2.)



KUVIO 7. Seurakuntaliitoksen vaikutus työvoimaresurssien käyttöön diakonia-työntekijöiden näkökulmasta

8.4.1 Osaamisen jakaminen ja kollegoiden tuki

Jaetun osaamisen merkitys nousi esille lähes kaikkien opinnäytetyöhön haastattujen diakoniatyöntekijöiden kokemuksissa. Päälimmäisenä tuloksena voidaan todeta, että työntekijöiden erilaisten vahvuuksien sekä tietotaidon hyödyntämisen työssä koettiin vaikuttaneen diakoniatyön resursseihin ja siihen, miten asiakkaiden tilanteisiin pystytään reagoimaan ja millaista palvelua diakoniatyö pystyy järjestämään. Haastattelujen tuloksena syntyy sellainen mielikuva, että osaamista jakamalla on mahdollista aiempaa kattavammin tarjota palveluja eri jäsenidentiteetin omaaville seurakuntalaisille. Myös yhteistyön ja työparityön koettiin lisääntyneen diakoniatyössä. Haastatteluissa diakoniatyöntekijät kokivat, että näin oli saatu lisää ammattitaitoa kentälle ja mahdollisuus palvella paremmin asiakkaita eri tilanteissa. Työntekijöiden kokemus oli, että isommassa

työyhteisössä tulevat paremmin esille eri näkökulmat diakoniatyöhön sekä asiakastilanteisiin ja niiden kautta asioita ja tilanteita pystytään katsomaan laajemmin ja kokonaisvaltaisemmin kuin yksin työskennellessä. Sen sijaan reagoit nopeuteen ison työyhteisön ja yhteistyön lisääntymisen ei nähty juurikaan vaikuttaneen.

Toisten diakoniatyöntekijöiden tuki ja kuuluminen saman alan ammattilaisista koostuvaan työyhteisöön on luonut tilanteen, jossa työntekijät poikkeuksetta kokivat, etteivät he tee enää työtä yksin vaan yhteisössä, jossa on mahdollisuus keskustella, saada apua ja on lupa kysyä. Tärkeäksi kokemukseksi nousi vahvan tiimin merkitys niin työtä tukevana kuin osaamista lisäävänä elementtinä. Haastattelujen perusteella piirtyvä kuva osaamisen jakamisesta ja kollegoiden tuesta tukee arviota siitä, että olemassa olevien työvoimaresurssien joustava ja aiempaa tarkoituksenmukaisempi käyttäminen ikään kuin lisää resursseja. Vähemmästä tulee enemmän. Lisäksi osaamisen jakaminen ja laaja hyödyntäminen ovat myös työntekijän kannalta mielekkäitä: kenenkään kynttilä ei jää vakan alle vaan pääsee valaisemaan.

8.4.2 Työvoimaresurssien jakautuminen

Opinnäytetyön haastattelujen tuloksena piirtyi kuva siitä, että työvoiman fyysiset resurssit on pystytty jakamaan Salon seurakunnan alueella tasaisesti. Työntekijöiden joustavuuden sekä työnkuvien selkeytymisen myötä alueiden sisällä on tapahtunut muutoksia, joiden avulla koko seurakunnan alueelle on pystytty luomaan kattava diakonian palveluverkko. Tämän palveluverkon muotoutuminen on selvimmin lisännyt diakonian resurssia Särkisalon alueella, jossa ennen liitosta ei ollut diakoniatyöntekijää lainkaan.

Kattavaa palveluverkkoa on osaltaan muodostanut myös sijaismahdollisuus sekä loma-aikojen päivystys. Aiemmin on voinut käydä niin, että diakoniatyöntekijän sairastuessa suunnitellut toiminnot, kuten retket tai asiakastapaamiset, on jouduttu perumaan. Eräs haastateltava kuvaa, että nykytilanteessa näin ei enää käy, vaan joku tulee sijaistamaan. Lisäksi liitoksen myötä loma-aikoina toimii

diakonian päivystys keskusta-alueella palvelen kuitenkin koko seurakunnan alueen asukkaita. Sijaistaminen ja päivystys koettiin haastatteluissa pääsääntöisesti työvoimaresursseja lisäävänä käytäntönä, joskin esiin nousi myös kokemus siitä, että Salo alueena ottaa helposti työntekijältä resursseja ehkä enemmän kuin oli tarkoitus sinne suunnata. Omaa työtä tulee siis pystyä rajaamaan, jotta työpanos kohdentuu sinne minne on tarkoitus.

Kaksi kolmasosaa haastatelluista koki, että pienillä alueilla työvoimaresurssit ovat resurssien tasapuolisen jakamisen myötä lisääntyneet. Yhtenä syynä tähän nähtiin työntekijöiden joustava siirtyminen alueelta toiselle, tilanteen ja tarpeen mukaan. Vaikka alueelta toiselle siirtyminen koettiin osittain raskaana jatkuvan muutoksen ja uuden opettelun vuoksi, nähtiin kuitenkin tarkoituksenmukaisena se, että työntekijöiden panoksen kohdentumista harkitaan. Eräs haastateltava kuvasi asiaa todeten, että työntekijöiden sijoittamista eri alueille on mietitty järkevästi siten, että sijoitetaan sopivimman tuntuinen ihminen oikeaan paikkaan. Hän myös koki, että yhdistymisen myötä ihmisten sijoittumiseen työkentälle on kiinnitetty entistä enemmän huomiota.

Haastatteluissa neljä vastaajaa nosti esiin myös sen, että työnkuvien selkeytyminen liitoksen myötä on vapauttanut lisää resursseja diakoniatyöhön. Kokemus oli, että työpanos kohdentuu nyt aiempaa selvemmin nimenomaan diakoniatyöhön. Kääntöpuolena tälle esiin nousi myös kokemus siitä, että etenkin pienillä alueilla työn tarkka rajaaminen diakoniaan voi olla liiankin kapea ratkaisu. Muutama vastaaja nosti esiin toiveen siitä, että pienillä alueilla työtä voisi tehdä nykyistä väljemmin, tarvittaessa myös yli työalarajojen. Seurakuntaliitoksille asetettujen tavoitteiden valossa olisikin perusteltua pohtia, eikö myös paikallinen liikkumavara työssä voisi olla työvoimaresurssien joustavaa käyttöä?

Työvoiman käytön yli seurakuntarajojen on todettu olevan seurakunnissa työllästä. Kuitenkin tulevaisuus edellyttää seurakunnilta entistä enemmän työvoiman liikkuvuutta ja joustavaa kohdentumista. Muun muassa tähän haetaan ratkaisua seurakuntaliitoksilla. Pieni seurakunta on myös työyhteisönä haavoittuvampi kuin suuri; henkilöstön rekrytointi pieniin seurakuntiin voi olla vaikeaa ja

haasteita on myös henkilöstön ylläpitämisessä. Arviona on, että lisäksi työntekijöiden sijaisjärjestelyt olisi suuremmassa toimintayksikössä mahdollista järjestää joustavammin ja taloudellisemmin kuin pienessä yksikössä. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 14 - 15.) Salon seurakunnan diakoniatyössä seurakuntaliitoksen vaikutuksesta työvoimaresurssien jakautumisessa tapahtuneet muutokset vahvistavat osaltaan kirkon ajatusta siitä, että rakennemuutoksilla voidaan saavuttaa esitetyn kaltaisia uudistuksia.

8.4.3 Vapaaehtoistyön merkitys

Muutokset vapaaehtoistyön organisoinnissa nousivat esiin lähes kaikissa haastatteluissa. Vapaaehtoistyöntekijän viran vakinaistamisen ja työntekijän toiminta-alueen laajentamisen kattamaan koko seurakunnan alueen koettiin sekä lisänneen vapaaehtoistyön resursseja että myös vapauttaneen muiden diakoniatyöntekijöiden resursseja. Vapaaehtoistyön koettiin kuuluvan jokaisen diakoniatyöntekijän työhön ja vapaaehtoiset koettiin tärkeänä resurssina, josta on työssä paljon apua. Kuitenkin pidettiin omaa työtä helpottavana sitä, että vapaaehtoistyöntekijällä on ikään kuin kokonaisuus hallussa ja hän vastaa vapaaehtoisten rekrytoinnista ja kouluttamisesta. Yli puolet haastatelluista nostivat esiin vapaaehtoisuuskoulutusten järjestämisen tärkeänä vapaaehtoistyötä edistävänä asiana, jonka koettiin lisääntyneen liitoksen myötä.

Kolmasosa haastatelluista koki myös, että vapaaehtoisten määrä ja työpanos on kasvanut liitoksen jälkeen. Yhteistyö vapaaehtoistyöntekijän kanssa koettiin toimivaksi ja hyvänä pidettiin sitä, että vapaaehtoisille on tarjolla koulutuksia ja tapahtumia tasapuolisesti seurakunnan eri alueilla. Diakoniatyöntekijöiden haastattelujen tulokset luovat myönteisen kuvan vapaaehtoistyön merkityksestä ja asemasta Salon seurakunnan diakoniatyössä. Vapaaehtoisista ja vapaaehtoistyöstä puhuttiin haastatteluissa poikkeuksetta myönteiseen ja arvostavaan sävyyn ja vapaaehtoistyö koettiin osaksi diakonian resursseja.

Maallikkovastuu ja siihen liittyen vapaaehtoistoiminta on osallisuuden toteuttamista kirkon olemuksessa. Kirkon toiminnan säilymisen ja kehittymisen kannalta

vapaaehtoistyö on merkittävä elementti sillä tulevaisuuden kirkossa ei ole enää mahdollista lisätä tai kehittää seurakuntatyötä lisäämällä työntekijämäärää. Kirkon tulevaisuusselonteossa todetaan, ettei kirkko voi sivuuttaa jäsentensä työpanosta ja asiantuntemusta. Päinvastoin on annettava tilaa ja mahdollisuuksia seurakunnan jäsenille käyttää lahjojaan seurakuntaelämässä. (Kirkko 2020 tulevaisuusselonteko 2010, 53.)

8.5 Hallinto ja johtaminen

Seurakuntien rakennemuutoksissa ydinkysymyksenä tulisi olla sen, millainen seurakuntarakenne parhaiten tukee seurakunnan ja sen jäsenien hengellistä elämää. Ei siis ole yhdentekevää millaisen organisaatiomuodon uudistuva seurakunta itselleen valitsee. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 33.) Salon seurakunnassa tehtiin vuoden 2007 aikana seurakunnan seurakuntarakennemuutosta valmisteleva selvitys, jonka lopputuloksena selvittelijä, lääninrovasti Pertti Ruotsalo (2007) laati Turun tuomiokapitulille raportin ja esityksen siitä, millä tavoin seurakuntien yhdistyminen olisi hyvä järjestää. Ruotsalo päätyi raportissaan esittämään tuomiokapitulille kaikkien kymmenen yhdistyvän seurakunnan lakkauttamista ja yhden uuden seurakunnan perustamista lakkautettujen tilalle. Ruotsalon esitys on ollut lähtökohtana sille, millaiseen organisaatiomalliin Salon seurakunnan osalta seurakuntaliitoksessa päädyttiin. (Ruotsalo 2007.)

8.5.1 Hallinto

Salon seurakunnan organisaatiomalliin liittyen opinnäytetyön haastatteluissa nousee esiin sekä hyviä että huonoja kokemuksia. Yli puolet vastaajista koki hallinnon etäiseksi, kankeaksi tai hitaaksi, ja muutama vastaaja oli sitä mieltä että organisaatio on nykyisellään liian iso. Hiukan alle puolet vastaajista koki, että yksittäisen diakoniatyöntekijän yhteys diakoniatyön johtokuntaan on organisaatiomallin muuttumisen myötä kadonnut.

Kolmasosa haastatelluista piti hallinnossa hyvänä sitä, että tiedotus toimii paremmin kuin ennen. Kolmasosan mielestä hallinto on nykyisellään selkeämpää kuin aiemmin. Selkeyttä kuvasivat myös muutaman vastaajan kokemukset siitä, että työt jäsentyvät nyt hyvin ja että hallintoon on tullut tiettyä jämäkkyyttä. Omat vaikutusmahdollisuudet eivät nousseet haastattelussa voimakkaasti esiin suhteessa seurakunnan organisaatioon.



KUVIO 8. Seurakuntaliitoksen vaikutus hallintoon diakonityöntekijöiden näkökulmasta

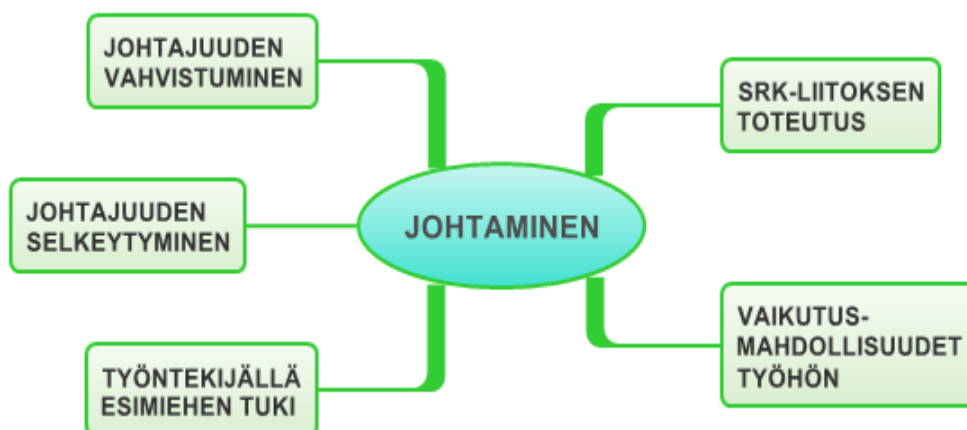
Kokemukset hallinnossa tapahtuneista muutoksista eivät nousseet diakoniatyöntekijöiden haastatteluissa keskiöön. Kokemus hallinnon etäisyydestä voi viitata hallinnon aiempaa voimakkaampaan keskittämiseen, jolloin se myös asetuu yksittäisen työntekijän kannalta etäälle. Voidaan myös kysyä, kuinka olennaista hengellisen työn tekijän kannalta yhteys hallintoon on. Kenties hallinto on onnistunut silloin, kun se ei voimakkaasti näy työn arjessa?

Kirkon arvion mukaan seurakuntien koko tulee tulevaisuudessa kasvamaan. Hallinnon näkökulmasta seurakuntaliitosten tavoitteeksi on asetettu tukipalveluiden keskittäminen seurakunnissa isoiksi yksiköiksi. Tukipalveluiden keskittämisen rinnalla seurakunnan varsinainen toiminta järjestettäisiin kuitenkin pienemmissä, paikallisissa yhteisöissä. Puhutaan seurakuntien kaksitasoisesta rakenteesta, jonka tarkoituksena on tukipalveluja keskittämällä vapauttaa resurs-

seja seurakunnan hengellisen tehtävän toteuttamiseen. (Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007, 15.)

8.5.2 Johtaminen

Salon seurakunnan diakonian työalalla seurakuntaliitokseen lähdettiin valmistautumaan hyvissä ajoin, ennen kuin liitos varsinaisesti tapahtui. Tämän tiedon saimme opinnäytetyön haastattelujen yhteydessä diakonian johtavalta viranhaltijalta, mutta asia kävi ilmi myös haastatteluissa. Yhdistyvän alueen työntekijät kokoontuivat nykyisen diakonian johtavan viranhaltijan johdolla käsittelemään tulevaa muutosta säännöllisesti noin kerran kuukaudessa. Tapaamiset aloitettiin noin vuotta ennen kuin liitos tapahtui. Kaksi kolmasosaa opinnäytetyöhön haastatelluista nosti erikseen esiin sen, että tulevan yhdistymisen työstäminen hyvissä ajoin koettiin diakoniatyön toteutumisen kannalta hyväksi. Työntekijät kokivat myös, että kun yhdistyminen sitten tapahtui, diakoniatyössä saatiin yhteistyö toimimaan hyvin ja nopeasti. Hiukan alle puolet vastaajista nosti esiin myös kokemuksen siitä, että he työntekijöinä tulivat kuulluiksi yhdistymisen toteutuksen suhteen.



KUVIO 9. Seurakuntaliitoksen vaikutukset johtamiseen diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta

Diakonian työalan johtajuuden koettiin liitoksen myötä tulleen selkeämmäksi. Suurin osa vastaajista koki, että diakonian työalalla on nyt selkeästi yksi johtaja. Yli puolet vastaajista koki, että diakoniatyössä työntekijällä on esimiehen tuki takanaan. Hieman alle puolet koki saaneensa liitoksen myötä hyvän johtajan jolla diakoniatyön kokonaisuus on hallussa. Kolmasosa piti tärkeänä sitä, että esimiehellä on sama koulutus ja asiantuntijuus kuin alaisilla. Samoin kolmasosa koki, että koska esimiehellä on päävastuu diakoniatyöstä, on oma työ helpottunut tai joitakin työtehtäviä poistunut. Säännölliset kehityskeskustelut mainitsi erikseen muutama vastaaja ja piti niitä tärkeinä työssä kehittymisen kannalta. Voittopuolisesti muutokset johtajuudessa koettiin myönteisinä ja muutama vastaaja koki johtamisen liitoksen myötä parantuneen.

Kääntöpuolena johtajuuden muutoksessa olivat kokemukset siitä, että omat vaikutusmahdollisuudet ja päätösvalta työssä ovat heikentyneet. Kolmasosa opinnäytetyöhön haastatelluista koki vaikutusmahdollisuuksien työhön kaventuneen ja muutaman vastaajan mielestä oma päätäntävalta on pienentynyt. Kirkon rakenneuudistuksille asetetuissa tavoitteissa nojataan ajatukseen siitä, että alueellisen seurakuntatoiminnan suunnitteluvastuu on työntekijöillä, vapaaehtoisilla ja luottamushenkilöillä (Seurakuntien rakennemuutostyöryhmän loppuraportti 2011, 31). Kokemus vaikutusmahdollisuuksien kaventumisesta saattaa sotia toiminnan suunnitteluvastuuta vastaan tai heikentää mahdollisuuksia siihen. Myös yksintyöskentely nousi esiin tämän teeman alla. Eräs haastateltava oli odottanut seurakuntaliitokselta parannusta siihen, että työturvallisuus asiakastyössä kohentuisi mutta näin ei koettu käyneen sillä edelleen oli tilanteita joissa on yksin otettava vastaan riskialttiita asiakkaita.

Seurakuntaliitos on muutosprosessi, jonka onnistumiseen vaikuttaa merkittävästi se, millä tavoin prosessia ohjataan ja johdetaan (Keso & Vakkuri 2011, 118). Olennaista on, että muutosprosessi suunnitellaan huolellisesti ja siihen otetaan henkilöstö mukaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Merkityksellisenä nähdään myös se, että muutosprosessia johdetaan seurakunnan sisältä käsin eikä esimerkiksi ulkopuolisen ammattilaisen toimesta. (Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011, 43.)

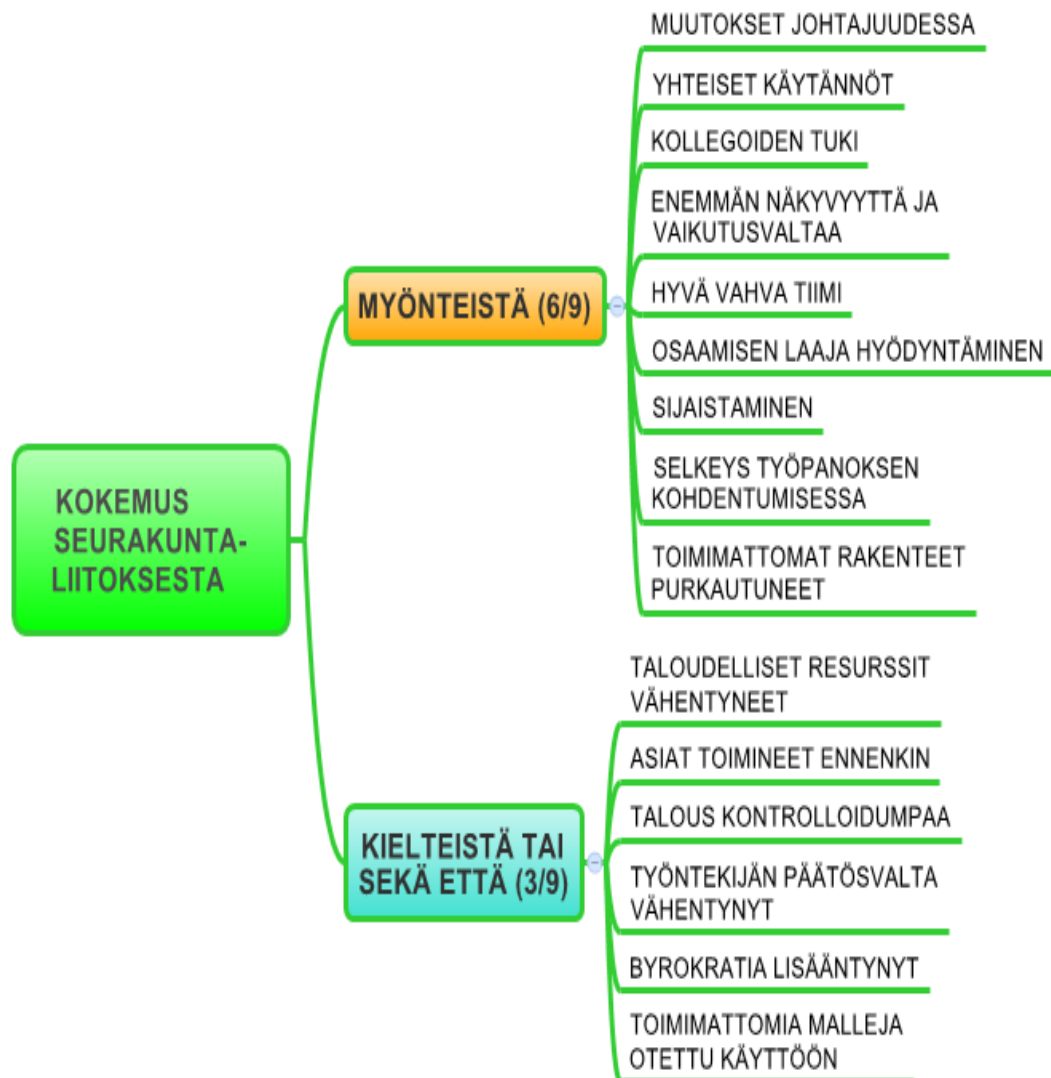
Tulevaisuudessa seurakuntien haasteena on henkilöstön sitouttaminen kirkon työhön ja tähän liittyen esimiestyöskentelyn parantaminen. Henkilöstön sitouttamisen kannalta olennaisia ovat työtyytyväisyyttä ja työssäjaksamista lisäävät elementit työssä. Laadukas johtaminen ja esimiestyöskentely tukevat ja edistävät henkilöstön työhyvinvointia. (Kirkko 2020, 45-46.) Kaikissa organisaatiomuutoksissa johtajuudella on merkittävä rooli. Seurakunnan rakennemuutos ei ole poikkeus. Muutosjohtamisessa on kiinnitettävä erityistä huomiota läsnäoloon ja henkilöstön kuulemiseen. On myös huolehdittava että työyhteisöllä on yhteinen visio siitä, mitä on tarkoitus tehdä ja millaisten arvojen pohjalta. (Palmu 2010 a, 10.) Tässä valossa haastatteluissa keskeisimpinä johtajuuteen liittyvinä tuloksina esiin nousevat johtamisen selkeys ja esimiehen tuki näyttäytyvät työtä tukevinä elementteinä Salon seurakunnan diakoniatyössä. Voidaan myös ajatella, että työalan johtajuus kulkee kirkon yleisten linjausten ja tavoitteiden viitoittamaa tietä.

8.6 Kokemukset seurakuntaliitoksesta

Diakoniatyöntekijöiden kokemukset seurakuntaliitoksen vaikutuksista olivat haastatteluissa voittopuolisesti myönteisiä. Erityisen voimakkaasti kokemuksissa nostettiin esiin työyhteisössä tapahtuneita muutoksia. Kaksi kolmasosaa haastatelluista koki liitoksella olleen myönteinen vaikutus diakoniatyöhön yhden kolmasosan kokiessa vaikutuksen joko kielteiseksi tai sekä kielteiseksi että myönteiseksi.

Ensisijaisesti seurakuntaliitoksen myötä koettiin, että eri alueiden diakoniatyöntekijöistä on muodostunut hyvä, vahva ja toimiva tiimi jonka jäsenet saavat työhön tukea toisiltaan ja jossa erilaista osaamista ja asiantuntijuutta voidaan jakaa. Tiimin lisäksi koettiin hyvänä että diakoniatyöllä on yhteinen esimies ja työllä on esimiehen tuki. Isompi diakoniatyöntekijöiden tiimi koettiin aiempaa näkyvämmäksi ja vaikutusvaltaisemmaksi suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. Koettiin, että seurakuntalaisia pystytään palvelemaan aiempaa laajemmin ja monipuolisemmin, koska osaamista on yhteensä enemmän ja sitä voidaan hyödyntää aluerajojen yli. Myös sijaistamismahdollisuus koettiin asiakasta hyödyn-

täväksi vaikutukseksi. Lisäksi koettiin tasapuolisuuden lisääntyneen diakonian asiakkaiden osalta koska liitoksen myötä käyttöön on tullut yhteiset ohjeet ja käytännöt esimerkiksi taloudellisen avustamisen suhteen. Toisaalta yhteisten toimintamallien nähtiin myös rajoittavan omaa päätösvaltaa työssä sekä vähentävän mahdollisuutta tehdä yksilöllisiä ratkaisuja taloudellisessa avustamisessa asiakkaan tilanne huomioiden. Liitoksen myötä työntekijöiden työpanoksen koettiin myös selkeämmin kohdentuvan juuri diakoniatyöhön. Tämä nähtiin pääsääntöisesti myönteisenä, työn sisältöä selkeyttävänä asiana, mutta toisaalta pienillä alueilla tiukka sektoroituminen juuri diakoniatyöhön saattaa vähentää alueellista yhteisöllisyyttä ja työntekijän tuttuutta seurakuntalaisten kannalta.



KUVIO 10. Diakoniatyöntekijöiden kokemukset seurakuntaliitoksen vaikutuksesta diakoniatyöhön

Muutama haastateltava koki seurakuntaliitoksella olleen joko kielteisen vaikutuksen tai sekä kielteisiä että myönteisiä vaikutuksia diakoniatyöhön. Koettiin, että liitos sinänsä ei ole tuonut erityisiä positiivisia muutoksia sillä asiat ovat toimineet hyvin ennen liitostakin. Byrokratian koettiin lisääntyneen sekä yksittäisen työntekijän päätösvallan vähentyneen. Myös talous koettiin kontrolloidummaksi kuin ennen liitosta ja taloudellisten resurssien kaiken kaikkiaan vähentyneen, kun niitä liitoksen myötä on jaettu eri alueiden kesken.

Aiemmissa tutkimuksissa on noussut esiin monenlaisia tuloksia liittyen henkilöstön kokemuksiin rakennemuutoksista. Harri Palmu (2010 a) on tutkinut seurakuntien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kokemuksia seurakuntien rakennemuutoksissa. Palmun tutkimus on toteutettu tarkastellen uudistusten vaiheita ja siinä aihepiiriä on lähestytty sekä uudistuksen vaiheiden onnistumista arvioimalla että uudistukselle asetettujen tavoitteiden toteutumista arvioimalla. (Palmu 2010 a, 88 - 99.) Hanna Salomäki (2012) on tutkinut rakennemuutosseurakuntien työntekijöiden näkemyksiä siitä, millaisia vaikutuksia rakennemuutoksella on ollut yleensä sekä liittyen työoloihin. Salomäen tutkimuksessa käy ilmi että kokonaisuudessaan työntekijöiden kokemukset rakenneuudistuksen vaikutuksista ovat olleet kielteiset ja pessimistiset. Rakenneuudistuksella nähtiin olleen negatiivinen vaikutus muun muassa seurakunnan tarjoamiin palveluihin, toiminnan laadukkuuteen ja heikoista huolehtimiseen. Myös resurssien nähtiin heikentyneen. (Salomäki 2012, 65 - 68.)

Palmun ja Salomäen tutkimuksien tulokset eivät sellaisenaan ole verrattavissa tämän tutkimuksen esiin nostamiin kokemuksiin seurakuntaliitoksista. Tässä tutkimuksessa on tutkittu seurakuntaliitoksen vaikutusta yhden työalan työntekijöiden kannalta, joten näkökulma aiheeseen on huomattavasti kapeampi. Lisäksi tutkimusjoukot ovat näissä aiemmissa tutkimuksissa volyymiltaan eri luokkaa kuin tässä tutkimuksessa. Kuitenkin tämän tutkimuksen perusteella voidaan nähdä seurakuntaliitoksella olleen voittopuolisesti myönteinen vaikutus Salon seurakunnan diakoniatyöhön. Erityisesti liitos on tuonut positiivista muutosta diakoniatyön työyhteisön rakenteeseen ja sitä kautta lisännyt työntekijöiden kokemusta tuesta työssä sekä esimiehen että kollegoiden taholta.

9 DIAKONIA JÄSENLÄHTÖISYYDEN YTIMESSÄ

Tässä opinnäytetyössä seurakuntaliitoksen vaikutuksia Salon seurakunnan diakoniatyöhön lähestyttiin seurakuntien rakennemuutoksille asetettujen tavoitteiden kautta. Kyseiset tavoitteet on määritelty vuonna 2011. Salon seurakuntaliitos toteutettiin vuonna 2009. Tuolloin tavoitteita ei siis vielä ollut olemassa. Tästä huolimatta opinnäytetyön tutkimustuloksissa on selvästi nähtävissä tavoitteiden mukaisia muutoksia. Tarkoituksemme ei alun perin ollut tarkastella tutkimustuloksia tavoitteiden valossa, vaan tavoitteet toimivat tutkimuksen teemoittelun pohjana ja osana opinnäytetyön teoreettista viitekehystä. Tutkimustulosten luonteen vuoksi päädyimme kuitenkin siihen, että niitä on johdonmukaista tarkastella myös rakennemuutoksille asetettujen tavoitteiden valossa.

Kirkon seurakuntien rakennemuutoksille määrittelemistä tavoitteista jäsenlähtöisyys nostetaan keskeisimmäksi ja muiden tavoitteiden on tarkoitus tukea sen toteutumista. Tässä tutkimuksessa mielenkiintoinen tulos on se, että useiden eri teemojen alla nousi esiin asioita, joilla oli vaikutusta diakoniatyön jäsenlähtöisyyteen. Työyhteisössä koettiin toteutuvan keskinäinen tuki ja osaamisen jakaminen. Nämä seikat olivat johtaneet siihen, että diakonian toiminnasta oli tullut jäsenlähtöisempää ja monipuolisempaa. Toiminnan monipuolisuuden osalta koettiin liitoksen lisänneen seurakuntalaisten valinnan mahdollisuuksia toimintaan osallistumisessa. Tämä vastaa jäsenlähtöisyyden pyrkimykseen huomioida toiminnassa seurakunnan jäsenten erilaiset tarpeet.

Työvoimaresurssien käytössä työntekijöiden joustavuuden, sijaistamisen ja päivityksen voidaan suoraan nähdä vaikuttaneen diakoniatyön jäsenlähtöisyyteen laajentamalla diakonian palveluja seurakunnan jäsenen kannalta. Diakonian palvelut ovat säilyneet alueilla ja työntekijät ovat saatavilla kuten ennenkin. Jäsenlähtöisyys ei ole seurakuntaliitoksen myötä näissä asioissa heikentynyt. Taloudellisten resurssien aiempaa tasapuolisempi jakautuminen vastaa jäsenlähtöisyyden pyrkimykseen siitä, että seurakuntalaiset ovat tasavertaisessa asemassa riippumatta asuinpaikastaan. Muutokset johtajuudessa todennäköisesti edistävät diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointia ja sitä kautta välillisesti

vaikuttavat myös seurakuntalaisten osakseen saamaan palveluun. Vapaaehtoistyön saralla seurakunnassa on keskitetty vapaaehtoistyön osaaminen ja palvelut yhdelle työntekijälle, jonka työpanos on koko seurakunnan käytettävissä. Tässä yhdistyvät sekä erikoisosaamisen keskittäminen että työvoiman liikkuminen, jotka molemmat on nostettu esimerkeiksi työvoimaresurssien joustavasta käytöstä seurakuntien rakennemuutoksille asetetuissa tavoitteissa. Diakonian perustehtävä on auttaa hädässä olevaa ihmistä. Häätä on vahva tarve, johon on kirkon mission valossa ensisijaista pyrkiä vastaamaan. Hätään vastaan avulla, jota diakonia toteuttaa. Diakonia on siten jäsenlähtöisyyden ytimessä.

Yhteiskunnallinen tilanne Salon kaupungissa nousi opinnäytetyön tutkimustuloksissa vahvasti esiin. Työttömyys on Salossa voimakkaassa kasvussa ja sen vaikutukset heijastuvat myös diakoniatyöhön. Maaliskuun lopulla 2013, haastattelujen jälkeen, Salon kaupunki ilmoitti vielä lomauttavansa 2000 työntekijää. Määrä on noin puolet kaikista kaupungin työntekijöistä. (Yle i.a.) Haastatteluissa nousi esiin kokemus siitä, että liitoksen myötä vahvistuneella diakonian tiimillä on enemmän näkyvyyttä ja vaikutusvaltaa suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. Haastatteluissa ei käynyt ilmi, eivätkä haastattelijat osanneet asiaa kysykään, onko suuremman työyhteisön painoarvoa hyödynnetty esimerkiksi pyrkimällä vaikuttamaan yhteiskunnan paikallisiin rakenteisiin? Vaikeassa yhteiskunnallisessa tilanteessa, kuten Salossa nyt, kärsivät usein eniten sellaiset ihmiset, joilla ei ole voimavaroja nostaa meteliä huonosta osastaan. Diakoniasta voisi löytyä ääni heille, jotka Salossa jäävät säästötoimien ja lomautusten jalkoihin.

Tässä ajassa niin julkinen sektori, yksityiset yritykset kuin seurakunnatkin pyrkivät taloudellisiin säästöihin ja yrittävät loihkia vähemmästä enemmän. Nämä pyrkimykset toteutuessaan harvoin parantavat työtä henkilökunnan kannalta. Salon seurakunnassa diakoniatyöhön ei ole seurakuntaliitoksen myötä tullut lisää työntekijöitä. Työntekijöitä ei ole myöskään vähennetty. Kuitenkin diakoniatyöntekijät kokevat saaneensa työhönsä jotain lisää. Diakoniatyö on rikastunut. Työyhteisössä tapahtuneet muutokset, yhteisöllisyyden lisääntyminen ja koke-

mus siitä, että ei ole työssä yksin, ovat rikastuttaneet Salon seurakunnan diakoniatyötä. Tukea työhön saa sekä esimieheltä että kollegoilta.

Seurakuntaliitoksella on tämän opinnäytetyön tutkimuksen perusteella ollut Salon seurakunnassa diakoniatyöhön myönteinen ja diakoniatyön toteutumista edistävä vaikutus. Olemme tarjoutuneet esittelemään opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia Salon seurakuntaan seurakunnan toivomalla tavalla. Esimerkiksi luottamushenkilöille tutkimustulokset voisivat olla mielekästä kuultavaa yhden työalan kokemuksina muuttuneessa työtilanteessa. Jos tämän opinnäytetyön tutkimustulokset voisi yleistää, se antaisi aivan uuden perustelun seurakuntaliitoksille; diakonian toteuttama heikkojen auttaminen on kärkipäässä kirkkoon kuulumisen syissä, joten jos liitoksella voi olla vaikutusta sekä diakoniatyöntekijöiden työssä viihtymiseen, että diakoniatyön vahvistumiseen, olisi tämä jo sellaisenaan hyvä syy liitoksiin ryhtymiselle. Merkillepantavaa Salon seurakunnan diakoniatyön liitoskokemuksessa on hyvissä ajoin etukäteen aloitettu muutostyöskentely. Olisiko kokemus ollut yhtä myönteinen jos näin ei olisi toimittu? Ja vaikka lopputulos olisi voinut olla sama, olisi matka perille saattanut kestää huomattavasti kauemmin.

Kuntakentällä liitossuuntaus jatkuu vahvana. Paras-hanke päättyi, mutta kuntauudistus jatkaa siitä, mihin hanke jäi. Odotusarvona on, että kuntauudistuksen myötä käynnistyy taas useita uusia kuntaliitosselvityksiä. (Suomen kuntaliitto i.a.) Rakennemuutokset jatkuvat siis myös seurakunnissa ja aihetta tullaan kirkon piirissä todennäköisesti tutkimaan jatkossakin. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin seurakuntaliitoksen vaikutuksia yhteen työalaan. Opinnäytetyöprosessin aikana nousi ajatus siitä, olisiko rakennemuutosten vaikutuksia seurakunnissa hedelmällistä tutkia työaloittain? Tähän mennessä tehdyissä tutkimuksissa tulokset ovat olleet kirjavia. Voisiko tutkimuksen kohdentaminen työaloittain tuottaa selkeämpiä tuloksia ja siten käyttökelpoisempaa tietoa? Olisi tärkeää saada tietoa siitä, onko seurakunnan toiminnassa jokin työala, johon rakennemuutoksella on erityisen negatiivinen vaikutus. Jos näin on, tulisi pohtia, voiko asian jollain lailla huomioida muutoksia suunniteltaessa, sillä muutos näyttäisi kirkon lähitulevaisuudessa olevan pysyvä olotila.

LÄHTEET

- Gothóni, Raili & Jantunen, Eila 2010. Käsitteitä ja käsityksiä diakoniatyöstä ja diakonisesta työstä. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A tutkimuksia 25. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Haastettu kirkko 2012. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Keso, Vesa & Vakkuri, Jarmo 2011. Rakennemuutosten yhteys seurakuntien talouskehitykseen. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 25. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Verkkojulkaisuna: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/8C2FCE9B2926C267C22578B7002490D8/\\$FILE/www25.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/8C2FCE9B2926C267C22578B7002490D8/$FILE/www25.pdf).
- Kirkko 2020 2010. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tulevaisuusselonteko. Helsinki: Kirkkohallitus. Verkkojulkaisuna: [http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/3837DC6FD4244BDCC22577A50043E500/\\$file/Tulevaisuusselonteko_t%E4ysistunnolle_21092010\[1\].pdf](http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/3837DC6FD4244BDCC22577A50043E500/$file/Tulevaisuusselonteko_t%E4ysistunnolle_21092010[1].pdf).
- Kirkkojärjestys 8.11.1991/1055 v. 1993. Viitattu 11.2.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>
- Kirkkolaki 26.11.1993/1054. Viitattu 11.2.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>
- KvaliMOTV i.a. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html. Viitattu 28.3.2013.
- Meidän kirkko Osallisuuden yhteisö 2007. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietintö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto Sarja C 10. Helsinki: Kirkkohallitus. Verkkojulkaisuna: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf)
- Meidän kirkko – Välittävä yhteisö 2010. Viitattu 15.2.2013. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content401510>

- Muuttuvien yhteisöjen kirkko 2007. Kirkkohallituksen 25.10.2005 asettaman seurakuntarakennetyöryhmän mietintö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Helsinki: Kirkkohallitus. Verkkojulkaisuna: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D0D3C56654B761D5C22573CC00418ABB/\\$FILE/Srkrakennetyoryhman_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D0D3C56654B761D5C22573CC00418ABB/$FILE/Srkrakennetyoryhman_mietinto.pdf)
- Palmu, Harri 2011. Seurakuntaliitos jäsenen silmin. Jäsentutkimus rakennemuutosseurakunnissa. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 26. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Verkkojulkaisuna: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/354567F479DDEBB0C2257942004AB4A5/\\$FILE/www26.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/354567F479DDEBB0C2257942004AB4A5/$FILE/www26.pdf).
- Palmu, Harri 2010 a. Tavoitteista totta. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 19. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Verkkojulkaisuna: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/7743FE0D1E87D66EC2257726001AFD08/\\$FILE/www%2019.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/7743FE0D1E87D66EC2257726001AFD08/$FILE/www%2019.pdf).
- Palmu, Harri 2010 b. Työolot rakennemuutosseurakunnissa. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 21. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Verkkojulkaisuna: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/BD12B7D729CC4D1FC225778A0032CA64/\\$FILE/www21.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/BD12B7D729CC4D1FC225778A0032CA64/$FILE/www21.pdf).
- Ruotsalo, Pertti 2007. Kohti uutta seurakuntayhteyttä. Perniön rovastikunnan 10 seurakunnan seurakuntarakennemuutosta valmisteleva esiselvitys. Tuloste tekijän hallussa.
- Rättyä, Lea 2010. Diakoniatyöntekijöiden kuvauksia työstään ja siinä jaksamisestaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, A tutkimuksia 24, Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Salomäki, Hanna 2012. Rakennemuutosseurakuntien työntekijöiden näkemykset uudistuksen vaikutuksista ja työoloista. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 28. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Verkkojulkaisuna: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/1D45B2E086D3FBF1C22579890042DD23/\\$FILE/www28Salomaki.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/1D45B2E086D3FBF1C22579890042DD23/$FILE/www28Salomaki.pdf).
- Salon kaupunki i.a. Aikuissosiaalityö. Viitattu 28.3.2013. <http://www.salo.fi/toimialoitain/sosiaalijaterveystoimi/sosiaalityonpalvelut/aikuissosiaalityo/>
- Salon kaupunki i.a. Salo- tietoa. Viitattu 28.1 ja 20.3.2013. <http://www.salo.fi/linkit/salotietoa/default.aspx>

- Salon seurakunnan diakonian virkojen johtosääntö 23.5.2012. Tuloste tekijän hallussa.
- Salon seurakunta i.a. Viitattu 28.1.2013. <http://www.salonseurakunta.fi/>
- Salon seurakunta i.a. Diakonia. Viitattu 14.3.2013. <http://www.salonseurakunta.fi/00010070-diakonia>
- Salon seurakunta. Diakoniatyön perustoimintokuvaus. Tuloste tekijän hallussa.
- Salon seurakunta i.a. Hallinto. Viitattu 11.2.2013. <http://www.salonseurakunta.fi/00010106-hallint>
- Salon seurakunta i.a. Seurakunnan historiaa. Viitattu 28.1.2013..<http://www.salonseurakunta.fi/00010308-seurakunnan-historiaa>
- Salon seurakunta i.a. Seurakuntaliitos. Viitattu 11.2.2012.<http://www.salonseurakunta.fi/00010035-seurakuntaliitos>
- Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10., uudistettu laitos.Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän loppuraportti 2011. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2011: 5. Verkkojulkaisuna: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D5A26DB8C2EF79F7C225778A003E6375/\\$FILE/Loppuraportti.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D5A26DB8C2EF79F7C225778A003E6375/$FILE/Loppuraportti.pdf)
- Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a. Aamenesta öylättiin. Viitattu 13.2.2013. <http://www.evl2.fi/sanasto/index.php/Diakonia>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a. Meidän kirkko - suuntaviivat. Viitattu 13.2.2013. <http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/68D025E9DD446807C22573FB004FB631?OpenDocument&lang=FI>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a. Seurakuntaliitokset. Viitattu 19.1.2013. <http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/56B3F18677075BDEC225720C003B4B73?OpenDocument&lang=FI>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a. Seurakuntaliitokset. Seurakuntamuutokset 1.1.2013. Viitattu 19.1.2013. [http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/8FCF582257232731C2257ABF003ABC52/\\$file/Seurakuntamuutokset%201%201%202013.pdf](http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/8FCF582257232731C2257ABF003ABC52/$file/Seurakuntamuutokset%201%201%202013.pdf)

- Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinnon kehittäminen. Kirkon keskushallinto 2015 –työryhmän mietintö. Sarja C 2012:6. Viitattu 17.2.2013.. Verkkojulkaisuna: [http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/ Documents /8147C64CF1045AE9C2257A62003368B9/\\$file/Keskushallinnon%20kehitt%C3%A4minen%20-mietint%C3%B6.pdf](http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/8147C64CF1045AE9C2257A62003368B9/$file/Keskushallinnon%20kehitt%C3%A4minen%20-mietint%C3%B6.pdf)
- Suomen kuntaliitto i.a. Kuntaliitokset. Viitattu 11.2. ja 28.3.2013. <http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/Sivut/default.aspx>
- Tilastokeskus i.a. Viitattu 5.3.ja 20.3.2013 [http://www.tilastokeskus.fi/tup /suoluk/suoluk_vaesto.html#vaestorakenne](http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#vaestorakenne)
- Valtiovarainministeriö, kunta- ja palvelurakennemuutos i.a. Viitattu 11.2.2013. http://www.vm.fi/vm/fi/05_hankkeet/025_uusi_paras/index.jsp
- Yle i.a. Uutiset. Viitattu 28.3.2013. http://yle.fi/uutiset/salo_lomauttaa_puolet_tyontekijoistaan/6553831

LIITE 1: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Teemahaastattelu Salon seurakunnan diakoniatyöntekijöille

Tarkentavat apukysymykset merkitty kursivilla.

1. Jäsenlähtöisyys ja toiminnan monipuolisuus

- *Onko seurakuntaliitoksella ollut vaikutusta diakoniatyön monipuolisuuteen? Esim. erityisryhmien palvelut.*
- *Onko liitoksen myötä kehitetty uusia toimintamalleja tai työvälineitä diakoniatyössä?*
- *Pystyykö diakoniatyö seurakuntaliitoksen ansiosta entistä paremmin vastaamaan asiakkaiden erilaisiin tarpeisiin?*
- *Pystytäänkö yhdistyneen seurakunnan diakoniatyössä reagoimaan muuttuviin tilanteisiin ja ihmisten hätään herkemmin ja nopeammin?*

2. Diakonian palveluiden läheisyys ja toiminnan yhteisöllisyys

- *Onko palveluiden paikallisessa saatavuudessa tapahtunut muutoksia?*
- *Onko seurakuntaliitoksella ollut vaikutusta siihen, miten olet asiakkaiden tavoitettavissa?*
- *Onko seurakuntaliitoksella ollut vaikutusta diakoniatyössä tehtävään yhteistyöhön?*
 - *Työalojen välillä*
 - *Alueelliseen yhteistyöhön*
 - *Seurakunnan ulkopuolisten toimijoiden kanssa tehtävään yhteistyöhön*

3. Taloudellinen tilanne ja taloudellinen tasapuolisuus

- *Onko seurakuntaliitoksella ollut vaikutusta diakoniatyön resursseihin? (työntekijäresurssit, määrärahat, toimitilat)*
- *Koetko, että nykyseurakunnan alueella diakonian palveluita on tarpeisiin nähden tasapuolisesti saatavilla?*

4. Työvoimaresurssien käyttö

- *Onko seurakuntaliitoksella ollut vaikutusta vapaaehtoistyön resursseihin tai vapaaehtoisten määrään?*
- *Onko seurakuntaliitoksella ollut vaikutusta siihen, miten työpanoksesi kohdentuu?*
- *Koetko työpanoksesi kohdentuvan nyt tarkoituksenmukaisemmin kuin ennen liitosta?*
- *Onko seurakuntaliitos muuttanut vaikutusmahdollisuuksia omaan työhösi?*

5. Hallinto ja johtaminen

- *Millainen vaikutus seurakuntaliitoksella on ollut työalan johtamiseen? Miten tämä on vaikuttanut työhösi?*
- *Onko seurakunnan uusi organisaatiomalli diakoniatyötä tukeva ja vaikutusmahdollisuuksia luova?*

6. Koetko, että seurakuntaliitoksella on ollut myönteinen vaikutus seurakunnassasi toteutettavaan diakoniatyöhön?