

VOIMAVARATEKIJÖITÄ DIAKONIATYÖSSÄ

Jaana Remes

Opinnäytetyö, syksy 2013

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suun-
tautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) + diakonian
virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Remes, Jaana. Voimavaratekijöitä diakoniatyössä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, syksy 2013, 45 s., 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, diakonisen sosiaalityön suuntatutumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakonian virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työn voimavaratekijöitä diakoniatyössä. Tutkimus toteutettiin Tampereen seurakuntayhtymän alueella. Työssä tarkasteltiin, millaisia voimavaratekijöitä diakoniatyöntekijät kokivat olevan työn tehtävatasolla, työ järjestelyihin liittyvällä tasolla, työn sosiaalisella tasolla, organisatorisella tasolla, yksilöllisellä tasolla ja henkilökohtaisen elämän tasolla. Työssä tarkastellaan myös diakoniatyöntekijöiden työhön sitoutumista ja työn imun kokemuksia. Opinnäytetyössä kartoitettiin hengellisyyttä työn voimavaratekijänä.

Tutkimus oli laadullinen haastattelututkimus. Tutkimuksessa käytettiin puoli-strukturoitua haastattelua. Haastattelut toteutettiin Tampereen seurakuntayhtymän alueella kesäkuussa 2013. Haastateltavana oli neljä työntekijää. Tutkimusjoukko muodostui eripituisissa virkasuhteissa olevista diakoniatyöntekijöistä. Yksi haastateltava oli ollut alle viisi vuotta virassa, toinen alle viisitoista vuotta ja kaksi haastateltavaa oli ollut diakoniatyön virassa yli kaksikymmentä vuotta.

Yhtenä merkittävimpänä voimavaratekijänä nousi esiin hengellisyys. Koettiin, että uskon avulla jaksettiin tehdä työtä vaikeissakin olosuhteissa. Yhteisellä rukouksella oli merkittävä rooli työyhteisöissä ja työtiimeissä. Rukouksella saatettiin hakea voimaa ja siunausta ennen työtilanteisiin menemistä.

Tiimityön merkitys nousi esiin toisena voimavaratekijänä työssä. Tiimeissä saatettiin jakaa työtilanteiden mukanaan tuomia vaatimustekijöitä. Erityisesti vaikeissa tilanteissa tiimien merkitys korostui.

Suhde esimieheen toimi voimavarana työssä. Esimiehen ja työntekijän välinen luottamus koettiin tärkeäksi. Esimieheltä odotettiin kuuntelevaa otetta ja työntekijöiden huomioon ottamista esimerkiksi päätöksen teossa. Työntekijät kokivat merkittäväksi, että heille jaettiin sopivasti valtaa ja vastuuta. Voimavarana koettiin esimieheltä saatu palaute.

Diakoniatyöntekijät kokivat olevansa hyvin sitoutuneita työhönsä. He ottivat vahvasti vastuuta työn tekemisestä ja halusivat tehdä työnsä hyvin.

Henkilökohtaisen elämän voimavaroja olivat perhe ja läheiset ihmiset. Voimavaroja antoi myös luonnossa liikkuminen ja erilaiset harrastukset.

Asiasanat: diakoniatyö, positiivinen työpsykologia, työtyytyväisyys, työhön sitoutuminen, työn voimavaratekijät.

ABSTRACT

Remes, Jaana. Job Resources in Church Social Work. 45p., 2 appendices.
Language: Finnish. Pori, Autumn 2013.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services,
Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services and Dea-
con.

This scholarly thesis studied what kind of job resources there were in church social work. The study was carried out in the Tampere Lutheran Parishes. This study found out what kind of resources there could be on the level of the organization, on the level of interpersonal and social relations, in the organization of work and on the level of tasks. In addition, the level of commitment and work engagement in church social work were studied. Spirituality as a job resource was also studied.

The study was qualitative. Interviews with half structured questions were carried out in June 2013. The interviews were carried out in the Tampere Lutheran Parishes. The study was participated by four workers whose employments had lasted from about 5 up to 25 years.

One of the most important resources in personal life was spirituality which gave strength to work in difficult situations. Praying together had a significant role in the work community and in the work teams. Prayers gave strength and blessing.

Teamwork was an important job resource. In a team it was possible to share the job demands. The significance of the teams was especially emphasized in difficult situations.

Relationships with superiors were important job resources. Mutual confidence was important. Listening and consideration while making decisions and shared authority and responsibility were important. Feedback from superiors was also remarkable job resource.

The family and close friends were recourses in private life. Nature and different hobbies gave strength.

Key words: church social work, positive work psychology, contentment at work, commitment at work, job resource

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 DIAKONIATYÖ SEURAKUNNISSA	7
2.1 Diakoniatyön sisältöä ja haasteita	7
2.2 Diakoniatyö tekijöidensä tulkitsemana	8
2.3 Diakoniatyön hengellisyys	9
3 VOIMAVARATEKIJÖIDEN OSATEKIJÖITÄ	11
3.1 Työhyvinvoinnista, työn vaatimuksista ja voimavaroista	11
3.2 Voimavaratekijöiden tasot	12
3.3 Tehtävätason voimavarat	13
3.4 Järjestelyjä koskevat voimavarat	13
3.5 Sosiaaliset voimavarat	14
3.6 Organisatoriset voimavarat	15
3.7 Yksilölliset voimavarat	16
4 TYÖTYTYVÄISYYS JA SITOUTUMINEN TYÖHÖN	18
4.1 Työtyytyväisyyden tutkimuksesta	18
4.2 Työhön sitoutumisen keskeisiä piirteitä	18
4.3 Työn imu	20
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	21
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	21
5.2 Tutkimuksen kohderyhmä	21
5.3 Haastattelujen toteuttaminen ja tutkimusmenetelmä	22
5.4 Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi	23
5.5 Tutkimuksen luotettavuus	25
6 TYÖN VOIMAVARATEKIJÖITÄ DIAKONIATYÖSSÄ	27
6.1 Diakoniatyön tehtävätason voimavaroja	27
6.2 Diakoniatyön järjestelyjä koskevia voimavaroja	28
6.3 Diakoniatyön voimavaroja esimiestyössä ja työyhteisöissä	29
6.4 Diakoniatyön organisatorisia voimavaroja	31
6.5 Haastateltavien sitoutuminen työhön ja työn imun kokeminen	33
6.6 Haastateltavien kokemuksia omasta työstään	33

7 HENKILÖKOHTAISET ELÄMÄN VOIMAVARAT	35
7.1 Yksilöllisiä voimavaroja	35
7.2 Omaan elämään ja hengellisyyteen liittyviä voimavaroja	36
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	38
Lähteet	42
Liite	44

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on tutkimuspainotteinen ja sen aiheena ovat työn voimavaratekijät diakoniatyöntekijöiden työssä. Opinnäytetyössäni tarkastelen diakoniatyöntekijöiden kokemuksia omasta työstään ja siihen liittyvistä voimavaroista. Tarkastelen myös hengellisyyden merkitystä työn voimavarana sekä henkilökohtaisen elämän voimavaroja. Opinnäytetyöni haastattelut toteutin Tampereen seurakuntayhtymän alueella.

Diakoniatyötä tehdään yhä vaativammassa olosuhteissa, ja avun tarpeen kasvaminen on ollut nähtävissä jo pidemmän aikaa. Työn vaatimustekijöiden lisääntyessä on mielenkiintoista tutkia, millaisia voimavaroja työntekijät kokevat työssään olevan. Opinnäytetyössäni tarkastelen työn eri tasoilla olevia voimavaroja ja haastateltavien henkilökohtaisia voimavaroja.

Tutkimuksen teoria perustuu positiiviseen psykologiaan, jossa tutkitaan työn imua ja siinä ilmeneviä työn voimavaratekijöitä. Tutkimusprofessori Jari Hakanen Työterveyslaitokselta on tutkinut Suomessa asiaa. Tietoperustan aineistossa on mukana diakoniatyöntekijöiden keskuudessa tehtyjä tutkimuksia, jotka liittyvät työroolien muuttumiseen, viihtymiseen työssä ja diakoniatyöntekijöiden käsityksiin omasta työstään.

Uskon, että omaan työtään ja siihen liittyviä asioita on hyvä tarkastella välillä aivan uudesta näkökulmasta, ikään kuin kääntää asiat ylösalain. On hyvä tulla tietoiseksi työhön liittyvistä voimavaroista teoriatasolla. Tieto auttaa jäsentämään työlle asetettavia tavoitteita uudella tavalla.

2 DIAKONIATYÖ SEURAKUNNISSA

2.1 Diakoniatyön sisältöä ja haasteita

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015 määrittelee diakoniatyön strategisiksi suuntaviivoiksi erityisesti niiden auttamisen, joiden hätä on suurin. Tehtäväksi määritellään henkisen, hengellisen, fyysisen, sosiaalisen ja taloudellisen avun antaminen. (Kirkkohallitus i.a.)

Strategiaan on kirjattu: ”Autamme erityisesti niitä ihmisiä, joiden hätä on suurin, osallistumme suomalaisen yhteiskunnan kehittämiseen, vahvistamme yhdessä tekemistä, edistämme maailmanlaajuista lähimmäisyyttä, rukoilemme ja teemme työtä”. (Kirkkohallitus.) Kirkkojärjestys linjaa diakoniatyön olevan toimintaa, jota seurakunnan jäsenet harjoittavat. Toiminta on kristilliseen rakkauteen perustuvaa auttamistyötä, joka kohdistetaan erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muutoin auteta. (Veikkola 2002, 114.)

Diakoniatyöntekijöille tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että diakoni osaa auttaa työtovereita ja seurakuntalaisia näkemään jokaisen ihmisen arvokkuuden Jumalan luomistyön tuloksena. Hengelliset arvot näkyivät muiden arvojen rinnalla. Työn sisällön katsottiin painottuvan kolmelle eri osa-alueelle: sosiaalisen, hengellisen ja taloudellisen hyvinvoinnin alueille. Myöskään fyysistä, psyykkistä ja emotionaalista näkökulmaa ei suljeta pois. (Gothóni & Jantunen 2010, 84.)

Diakoniatyö on vakiinnuttanut asemansa suomalaisessa yhteiskunnassa sosiaalisen tuen työmuotona. Taloudellisen avun toimittaminen asiakkaille on edelleen korkealla tasolla. Yhteismäärältään kirkon antamat avustukset ylittävät esimerkiksi kuntien antaman harkinnanvaraisen toimeentulotuen määrän. Vuonna 1972 tehty kansanterveyslaki vaikutti diakoniatyön yhteiskunnalliseen rooliin, ja työllä ei ole ollut selkeää paikkaa palvelujärjestelmässä. Diakoniatyössä on tuettu autonomisesti omista lähtökohdista heikommassa asemassa olevia. (Malkavaara 2007, 118–119.)

Diakoniatyöntekijöiden keskuudessa tehdystä kyselystä huomataan, että työ oli lisääntynyt ja monimuotoistunut. Eniten olivat lisääntyneet yhteistyö sosiaalitoimen kanssa. Yhteistyötä tehdään esimerkiksi vanhustenhuoltoa koskevissa asioissa ja erityisesti vaikeimmin syrjäytyneiden ja vaikeimmassa taloudellisessa tilanteessa olevien henkilöiden parissa. Monilla paikkakunnilla seurakuntien diakoniatyö on muodostunut viimesijaiseksi turvan antajaksi henkilölle, joka on pudonnut yhteiskunnan turvaverkkojen läpi. (Malkavaara 2007, 118–119.)

Lisääntyneitä työmuotoja ovat olleet myös sielunhoito, hallinnolliset tehtävät, vapaaehtoistyön järjestäminen, kriisityö, perhetyö ja avustaminen messuissa. Työtehtävät ovat hyvin erilaisia keskenään. Diakoniatyön painotukset ovat seurakuntakohtaisia, mutta kokonaisuus näyttää sekavalta. Joissakin seurakunnissa painottuvat sielunhoito ja jumalanpalvelustehtävät, kun taas toisissa seurakunnissa diakoniatyö keskittyy kriisiasiakkaisiin, taloudelliseen avustamiseen ja vaikeimmin syrjäytyneisiin asiakkaisiin. Monissa seurakunnissa selkeitä painotuksia ei ole vaan työtä tehdään hyvin laaja-alaisesti. Usein diakoniatimi tai diakoniatyöntekijä itse määrittelee työnsä painopisteet. Diakoniatyössä joudutaan sopeutumaan jatkuviin muutoksiin. Tähän asti on voitu pitäytyä vanhaan diakoniatyön määritelmään, jonka mukaan apua annetaan niille, joita muu apu ei tavoita. Mikäli nykyinen kehitys jatkuu, määritelmän mukainen autettavien joukko näyttäisi lisääntyvän. (Malkavaara 2007, 120.)

2.2 Diakoniatyö tekijöidensä tulkitsemana

Diakoniatyöntekijöiden keskuudessa tehdyssä tutkimuksessa kävi ilmi, että diakoniatyöntekijät toivoivat vastuiden ja roolien selkiytymistä ja yhteisiä periaatteita. Toisaalta korostettiin työntekijän yksilöllistä vapautta ja autonomiaa, jonka toivottiin edelleen pysyvän samana. Vastauksissa on todettu olevan jo aikaisemminkin ristiriita. Työn on todettu olevan vapaata ja työtapa on henkilökohtaisesti luova, mutta samalla haasteita aiheuttaa työnkuvan epämääräisyys. (Gothóni & Jantunen 2010, 120.)

Terveystieteiden tohtori Lea Rättyä on tehnyt diakoniatyöntekijöille tutkimuksen, jossa kuvataan tyytyväisyyttä työn ominaispiirteisiin ja työn palkitsevuuteen. Tutkittavat kuvasivat diakoniatyötä hengelliseksi, ihmiskeskeiseksi ja itsenäiseksi työksi. Työn ominaispiirteitä kuvasivat myös monipuolisuus ja haasteellisuus. Evankeliumia oli mahdollista julistaa erityisesti teoilla. (Rättyä 2010, 44.)

Rättyän tutkimuksessa diakoniatyöntekijät kuvasivat itseään luonteeltaan sosiaalisiksi, joten ihmiskeskeisyys oli yksi viihtymiseen vaikuttava tekijä. Työ tarjosi mahdollisuuden kohdata ihmisiä niin yksilö kuin ryhmätasollakin. Diakoniatyötä kuvattiin itsenäiseksi, jossa oman työn ja painopistealueiden suunnitteleminen koettiin mielekkääksi. Osa koki kuitenkin tämän työn alueen vaikeaksi. Työ on monipuolista ja monella tavalla haastavaa. Siinä saattoi hyödyntää omia lahjojaan ja ammattitaitoaan paremmin kuin jossain muussa työssä. (Rättyä 2010, 45.)

2.3 Diakoniatyön hengellisyys

Diakoniatyön asiantuntijuutta käsittelevässä tutkimuksessa diakonit kuvasivat, että ihmisen kohtaamisessa tärkeitä oli sosiaalinen ja hengellinen ulottuvuus. Hengellisen osaamisen todettiin näkyvän asenteissa ja eettisten kysymysten esillä pitämisessä. Hengellinen osaaminen näkyi hartauksien toteuttamisessa ja rippikoulun opetusosuudessa. Yhdeksi diakonin osaamisalueeksi hengellisen työn mainitsi tutkituista 9 %. (Gothóni & Jantunen 2010, 84–85.)

Rättyän (2010, 72) tekemässä tutkimuksessa todettiin, että motivaatio hengelliseen työhön oli korkea. Vastaajat kokivat että rakkaus, usko, kutsumus, virka sekä kokemus Jumalan johdatuksesta ja Jumalan työssä olemisesta olivat hengellistä työtä motivoivia tekijöitä. Usko kuvattiin henkilökohtaisena uskona ja kristillisenä henkilökohtaisena vakaumuksena. Luottamus Jumalaan merkitsi Jumalan johdatusta ja sitä, että Jumala ohjasi työssä oikeisiin paikkoihin oikeaan aikaan. Vastaajat kokivat arvokkaaksi työn tekemisen Jumalalle. He kokivat myös toivon näkökulman sekä Jumalan ja Jeesuksen sovitustyöstä esillä pitämisen merkitykselliseksi. Vastaajat kokivat kaikista tärkeimmäksi Herran palve-

luksessa olemisen ja sanoman viemisen eteenpäin. Työn tekeminen Jumalan työtoverina ja työrukkasena motivoi työn tekemiseen.

Rättyän (2010, 72.) tutkimuksessa vastaajat kokivat Jumalan valitsevan, varustavan ja siunaavan työnsä tekijät tehtäviinsä. Viime kädessä työtä tehtiin Jumalalle, ei ihmisille. Rakkaus sai palvelemaan Jumalaa ja ihmisiä. Jumalan rakkauden kohteena oleminen sai välittämään sitä myös muille. Jumalan rakkautteen saattoi luottaa myös vaikeina hetkinä.

Teologian tohtori Pontus Salmi (2001, 108) on tutkinut että, yleisesti ottaen seurakunnan hengellisen työn tekijöistä yhdeksän kymmenestä pitää tärkeänä tai erittäin tärkeänä työn teon motiivina Jumalan tahdon toteuttamista ja lähimmäisen auttamista sekä omien lahjojen hyväksikäyttämistä. Enemmistön mielestä kutsumuksen toteuttaminen ja evankeliumin julistaminen ovat tärkeitä työn tekemisen motiiveja.

3 VOIMAVARATEKIJÖIDEN OSATEKIJÖITÄ

3.1 Työhyvinvoinnista, työn vaatimuksista ja voimavaroista

Työhyvinvoinnin viimeaikaisissa psykologian tutkimuksissa on alettu korostaa niin sanottua positiivisen psykologian näkökulmaa. Siinä tarkastellaan työympäristön vaatimus- ja voimavaratekijöitä sekä niiden merkitystä yksilön työhyvinvoinnille. Kalimon (1988, 61) tekemässä työstressitutkimuksessa kuvattiin työhyvinvoinnin myönteistä kehityskulkua. Yksilön edellytyksien ja työhön kohdistamien odotusten sekä työn vaatimuksien ja sen tarjoamien mahdollisuuksien välillä on yhteys. Mäkikangas, Feldt ja Kinnunen (2005, 56–57) toteavat että, mikäli tilanne on tasapainossa yksilön edellytysten, odotusten, vaatimusten ja mahdollisuuksien välillä johtaa se parantuneeseen työn suorittamiseen, työtyytyväisyyteen sekä motivaation ja itseluottamuksen kasvuun. Manka (2011, 70–71) määrittelee, että positiivisessa työpsykologiassa kiinnitetään erityisesti huomiota työn voimavaratekijöihin. Työhyvinvoinnin kokemista on mahdollista edistää lisäämällä sellaisia toimintoja, jotka kehittävät työn voimavaroja. Pa-hoinvointia on mahdollista ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina.

Positiivisen psykologian näkökulma hyvään työelämään tarkoittaa muun muassa sitä, mikä kannattelee ihmisiä työssä, mikä tekee työntekoa mielekkääksi ja mikä auttaa selviytymään. Positiivisesta näkökulmasta voidaan tarkastella myös sitä, mikä auttaa nauttimaan työstä silloinkin kun työ on muuttuvaa, vaativaa ja taloudelliset suhdanteet koettelevat työpaikoilla. Kiinnostuksen tulisi kohdistua voimavaroihin, vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin, joita on löydettävissä ihmisistä ja työorganisaatioista. (Hakanen 2009, 9.)

Työn vaatimuksien ja työn voimavaratekijöiden mallia (Job Demands- Resources, JD-R) tarkastellessa oletetaan, että työn eri piirteet voidaan jakaa työn vaatimukseen ja työn voimavaroihin. Työhön sisältyvät vaatimustekijät ovat esimerkiksi fyysisiä (melu), psyykkisiä (aikapaineet), sosiaalisia (työilmapiiriongelmat) tai organisatorisia (työn epävarmuus) piirteitä. Työn vaatimustekijät vaativat työntekijältä sekä fyysisiä, että henkisiä ponnisteluja. Työn voimavaratekijöillä

tarkoitetaan esimerkiksi hyviä fyysisiä työoloja, vaikutusmahdollisuuksia työhön, työstä saatavaa palautetta, sosiaalista tukea ja työsuhteen varmuutta. (Mäki-kangas ym. 2005, 57.)

Oletetaan, että työn vaatimustekijät käynnistävät niin sanotun energiapolun, joka johtaa lisääntyneisiin työssäjaksamisen ongelmiin. Tästä seuraa heikentynyt terveys ja alentunut työkyky. Työn voimavaratekijöiden oletetaan käynnistävän niin sanotun motivaatiopolun, joka edistää työntekijän sitoutumista omaan työtehtäväänsä ja sitä kautta vahvistaa sitoutumista organisaatioon. Edellä mainitut energiapolut voivat yhdistyä siten, että työn voimavaratekijät voivat vähentää työssä jaksamisen ongelmia. Toisaalta pahoinvointi työssä voi heikentää sitoutumista työorganisaatioon sekä lisätä halua vaihtaa työpaikkaa. (Mäkikangas ym. 2005, 57.)

3.2 Voimavaratekijöiden tasot

Job resources – työn voimavaratekijöitä löytyy muun muassa organisaatiotasolla ja niitä ovat esimerkiksi palkka, ura mahdollisuudet ja työn pysyvyys. Voimavaroina toimivat myös ihmisten väliset sosiaaliset suhteet kuten työnjohdon ja työtovereilta saatava tuki sekä työyhteisön ilmapiiri. Voimavaroja antavat myös työn organisoimisesta seuraava työnroolin selkeys, sekä mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. Tehtävätasolla voimavaratekijät liittyvät työstä saatavaan palautteeseen, käytössä oleviin erilaisiin taitoihin, työnroolin identiteettiin sekä työn itsenäisyyteen. (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004, 86.)

Työn voimavaratekijöillä viitataan työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin näkökulmiin työssä. Ne auttavat saavuttamaan työn tavoitteita ja vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja jotka virittävät henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen. (Bakker & Demerouti 2006, 312.)

3.3 Tehtävätason voimavarat

Työn tehtävätasolla monipuoliset ammattitaitoa vaativat tehtävät ja kehittävä työ antavat työntekijälle mahdollisuuden taitojen, kokemusten ja oman potentiaalin monipuoliseen käyttämiseen. Kehitysmahdollisuudet työssä lisäävät uskoa omaan pystyvyyteen ja sitä kautta kasvattavat työn imun kokemusta. Itsenäisyys ja itsesäättely työssä ovat keskeisimpiä voimavaroja, jotka mahdollistavat innostuneen ja uudistushakuisen työtteen. Yksi työn tehtävätasoon liittyvä voimavara on välitön palautteen saaminen työstään. Työstä saatava palaute mielletään useimmiten esimieheltä ja työtovereilta saatavaksi palautteeksi, mutta yhtä tärkeää on antaa itselleen palautetta työpäivän aikana tehdyistä töistä. Välittömän palautteen antaminen itselle suuntaa työtä, työn tavoitteita ja työtapoja. (Hakanen 2011, 52–53.)

Tehtävän merkityksellisyys syntyy kokemuksesta, että työllä on laajempaa merkitystä esimerkiksi muille ihmisille. Asiakastyön palkitsevuus syntyy vuorovaikutuksessa asiakkaisiin. Monille ihmishuolealan ammattilaisille juuri vuorovaikutus ja mahdollisuus toimia epäitsekkäästi toisten hyväksi voi olla työn keskeinen voimavara. (Hakanen 2011, 54.)

3.4 Järjestelyjä koskevat voimavarat

Työn järjestelyihin liittyvät voimavarat ovat olennaisesti yhteydessä hyvään johtamiseen. Työn järjestelyjä koskevat voimavarat mahdollistavat työstä suoriutumisen parhaalla mahdollisella tavalla. Ne myös mahdollistavat tehtävätason voimavarojen kokonaisvaltaisen hyödyntämisen. Työroolien ja tavoitteiden selkeys auttaa työntekijää ymmärtämään oman perustehtävänsä. Työn selkeät äärirajat auttavat työntekijää olemaan luovempia työssään ja se mahdollistaa työn muokkaamisen innostavammaksi. (Hakanen 2011, 55.)

Osallistuminen työtään koskevaan päätöksentekoon vahvistaa työntekijän vastuullisuutta. Voimavarana se vahvistaa vastuunottoa omasta työstään ja sen kehittämisestä. Joustavuus työajoissa auttaa työntekijää oman elämän ja työn

yhteensovittamisessa. Joustavassa työyhteisössä työntekijät ovat vastavuoroisesti valmiita joustamaan työpaikan tarpeiden hyväksi. (Hakanen 2011, 55–56.)

Voidaan todeta, että hyvin organisoitu työ on yksi merkittävin työelämän laadun tekijä. Seurakuntatyössä koettuun kiireeseen voidaan vaikuttaa tehokkaammin puuttamalla kiireen syihin kuin sopeuttamalla työntekijöitä olosuhteisiin. Sillä on vaikutus sekä henkilöstön hyvinvointiin että työpaikan menestykseen. Roo- liepäselvyydet, jäsentymätön työ ja huonosti organisoitu toiminta mahdollistavat työntekijöiden osaamisen vajaakäytön ja palvelun heikon laadun. (Kauppinen & Rantama 2003, 83.)

3.5 Sosiaaliset voimavarat

Työn sosiaalisilla ja vuorovaikutukseen liittyvillä voimavaroilla on mahdollista rakentaa ja vahvistaa työn imua työyhteisössä. Työyhteisön ja esimiehen tuen merkitys kasvaa keskeiseksi tekijäksi erityisesti haastavissa työtilanteissa. Työtovereilta ja esimieheltä saatu tuki, ohjaus ja palaute voivat olla työn keskeisimpiä voimavaroja vaikeissa tilanteissa. (Hakanen 2011, 56–57.) Hyvän esimiestyön piirteiksi usein määritellään esimiehen saatavuus ja tuki. Esimiehen tulee olla läsnä alaistensa arjessa. (Pakka & Rätty 2010, 15.)

Oikeudenmukaisuus ja luottamus ovat sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja. Oikeudenmukaiset työn käytännöt ja psykologinen sopimus työntekijän ja työnantajan välillä vahvistavat luottamuksen tunnetta. Palaute ja arvostus ovat työn mielekkyyden säilymisen kannalta tärkeitä tekijöitä. Työntekijän ponnistelut työn hyväksi ja työn aikaansaannokset tulevat palautteen ja arvostuksen kautta näkyväksi työntekijälle. Arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys ovat myös merkittäviä työn sosiaalisia voimavaroja. Niillä vahvistetaan ihmisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Työn imu on työyhteisön voimavara. Työstää innostunut ja motivoitunut työntekijä innostaa myös muita työntekijöitä. (Hakanen 2011, 57–60.)

3.6 Organisatoriset voimavarat

Organisatoriset työn voimavarat ovat ennen kaikkea johtamiseen ja henkilöstöhallintoon liittyviä tekijöitä, joilla on mahdollista ylläpitää ja vahvistaa työn imua. Havaittu organisaation tuki (HOT) on työntekijän käsitystä siitä, kuinka hänen antamaansa työpanosta arvostetaan ja missä määrin hänen hyvinvoinnistaan välitetään organisaatiossa. Työntekijä on motivoituneempi antamaan parhaan panoksensa, mikäli hän kokee saavansa vastineeksi välittämistä, tunnustusta ja mahdollisesti materiaalisia palkkioita. (Hakanen 2011, 61.)

Psykologinen sopimus on työn voimavaratekijä, joka tarkoittaa työntekijän näkökulmasta sitä, millainen sopimus hänen ja työnantajan välillä vallitsee. Psykologisen sopimuksen täyttyminen voi tarkoittaa työntekijälle esimerkiksi sitä, miten työnantajan ja organisaation epäsuorat tai selkeästi antamat lupaukset täyttyvät. Lupaukset voivat liittyä esimerkiksi mahdollisuuteen kouluttautua, kehittyä ammatissaan sekä edetä urallaan. Työn organisatorisena voimavaratekijänä toimiva työpaikan myönteinen ilmapiiri syntyy työn imua vahvistavassa työyhteisössä. Työyhteisössä vallitsee leppoisa ja vapautunut ilmapiiri. (Hakanen 2011, 62–63.)

Organisatorisena työn voimavaratekijänä toimivat myös työn rekrytointi – ja perehdyttämiskäytännöt. Kehityskeskustelut ovat sekä työntekijän että työnantajan voimavaran lähteitä. Ulkoisina palkitsemisen välineinä toimivat palkka, palkitseminen ja uranäkymät. Ne ovat merkityksellisiä työn voimavaroja. Työn imu syntyy kuitenkin ensisijaisesti työn aineettomien voimavarojen ja sisäisen motivaation myötä. (Hakanen 2011, 64–66)

Viimeisten kymmenen vuoden aikana seurakunnissa on yleistynyt esimiehen ja alaisten väliset kehityskeskustelut. Ne edistävät työssä kohdattavien ongelmien ratkaisua, keskinäisen luottamuksen syntymistä ja toinen toisensa kuulemista. (Haapakoski 2002, 72.)

Työn organisatorisena voimavarana perhemyönteinen työkuulttuuri näkyy virallisissa toimintamalleissa ja -käytännöissä. Ne mahdollistavat työn ja muun elä-

män joustavan yhteensovittamisen. Perhemyönteisyys välittyy myös organisaation ja johdon epävirallisissa toiminnoissa ja asenteissa. Myönteisyys vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työntekijän hyvinvointiin ja työpaikkaansa sitoutumiseen. Työn varmuus ja psykologinen turvallisuus antavat pohjan luovuudelle, aloitteellisuudelle ja korkeatasoiselle työtoiminnalle. Ne vahvistavat työntekijän mahdollisuutta olla aidosti läsnä työssään omana itsenään. (Hakanen 2011, 66–68.)

Teknologiaan työn organisatorisena voimavaratekijänä suhtaudutaan varsin ristiriitaisesti. Parhaimmillaan teknologian avulla voidaan helpottaa työtä, tukea työn sujuvuutta ja edistää kommunikaatiota. Organisaatiossa osalle teknologia voi olla työtä helpottava voimavara ja osalle työn kuormittavuutta lisäävä tekijä. (Hakanen 2011, 68.)

Työn voimavaratekijöitä voidaan lisätä johdon, henkilöstöhallinnon, työterveyden, luottamushenkilöiden ja henkilöstön voimin. Organisaation eri toimijat tekevät yhteistyötä voimavaratekijöiden ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi Työhyvinvoinnin ja voimavaratekijöiden lisääminen kiinnostaa kaikkia organisaation toimijoita. (Hakanen 2011, 69.)

3.7 Yksilölliset voimavarat

Yksilölliset voimavarat, jotka tukevat työn imua ovat esimerkiksi optimismi, myönteinen käsitys ammatillisesta pystyvyydestään, sinnikkyys vastoinkäymisissä ja palautuminen niistä. Työn imua tukevia yksilöllisiä voimavaroja ovat myös itsetunto eli luottamus omaan arvoon ja systeemiäly. Systeemiälyllä tarkoitetaan luovaa ja järkevää toimintaa monimutkaisissa vuorovaikutustilanteissa ja rakenteissa. (Hakanen 2011, 71.) Tehokkuususkomukset, optimismi ja toiveikkuus ovat ominaisuuksia, jotka toimivat myös yksilön voimavaroina. (Manka 2011, 72.)

Yksilölliset voimavarat voimaannuttavat ja vaikuttavat positiivisesti työolojen ja työn kokemiseen. Vastavuoroisesti runsaat voimavarat työssä vahvistavat yksi-

lön itseluottamusta ja pärjäämisen kokemusta ja samalla vaikuttavat työtoiminnan laatuun positiivisesti. (Hakanen 2011, 72.)

Työn voimavaroja tarkastellessa esiin nousevat voimaannuttavat tekijät kuten esimieheltä saatu sosiaalinen tuki, innovatiivinen työilmapiiri, aktiivinen työ ja työn hallinta. Aktiiviseen työhön ja työnhallintaan sisältyvät vaikuttamisen sekä kehittymisen mahdollisuus, ennustettavuus ja roolien selkeys. Ryhmäkohtaiset voimavarat lisääntyvät keskinäisen yhtenäisyyden ja autonomian myötä. (Manka 2011, 72.)

Työn voimavaratekijät mahdollistavat työn palkitsevuuden lisääntymisen. Tämä näkyy työn imun lisääntymisen kokemuksena. Tästä seuraa myönteinen kokemus, joka tukee työhön sitoutumista ja tehtäväsitoutumista (Hakanen & Perhoniemi 2005).

4 TYÖTYTYTYVÄISYYS JA SITOUTUMINEN TYÖHÖN

4.1 Työtyytyväisyyden tutkimuksesta

Työtyytyväisyys on vanhin ja eniten tutkittu työhyvinvoinnin kuvaaja. Sillä kuvataan yleisesti ottaen sitä, missä määrin työntekijät pitävät (työtyytyväisyys) tai eivät pidä (työtyytymättömyys) työstään. Työtyytyväisyyttä on tarkasteltu eri näkökulmista riippuen ajasta. (Mäkikangas ym. 2005, 60.)

Tutkimusten varhaisessa vaiheessa painopisteenä oli niin sanotusti tarpeiden tyydytyksen näkökulma. Tämän mukaan työtyytyväisyyden ilmenemiseen vaikuttaa se, missä määrin työ tyydyttää yksilön tarpeita. Nykyään käytössä on kognitiivisiin (tiedollisiin) arviointiprosesseihin perustuva näkökulma. Katsotaan, että työtyytyväisyys on työhön kohdistuva myönteinen asenne, jossa tunneperäiset elementit korostuvat. Tästä näkökulmasta katsottuna yksilö ei tee työtä vain tyydyttääkseen tarpeitaan. Pyrkimyksenä on myös saavuttaa niitä tavoitteita, joita hän itse on asettanut työlleen. Tavallisesti työtyytyväisyyttä tutkitaan ns. yleisenä työtyytyväisyytenä, joka kuvaa kokonaisvaltaisesti työntekijän tunnetta työstään. (Mäkikangas ym. 2005, 60.)

Työterveyslaitoksen tekemässä Työ ja terveys Suomessa-tutkimuksessa (2003) melko tai erittäin tyytyväisiä oli 82 % eri ammattialojen työntekijöistä. Edellä mainitussa tutkimuksessa ei otettu huomioon eri ammattialojen iän tai muiden keskeisten taustatekijöiden yhteyttä tyytyväisyyden kokemiseen työssä. (Mäkikangas ym. 2005, 60.)

4.2 Työhön sitoutumisen keskeisiä piirteitä

Työtyytyväisyyden lisäksi on tutkittu työsitoutuneisuutta, joka on yksi tapa kuvata myönteisiä työasenteita. Yleisesti hyväksytty määritelmä on, että työsitoutuneisuus kuvaa yksilön samaistumista työhönsä. Työroolilla on keskeinen merkitys yksilön minäkäsitykseen ja elämään. Olennaista työrooliin samaistumisessa

on, kuinka hyvin työ tyydyttää yksilön siihen kohdistamia tarpeita. Mitä enemmän yksilön on mahdollista tyydyttää hänelle tärkeitä tarpeita työnsä kautta, sitä enemmän hän omistautuu ja sitoutuu työhönsä. Työn kautta toteutettavia tarpeita voivat olla esimerkiksi itsensä toteuttaminen, itsenäisyys ja mahdollisuus vastuuseen. (Mäkikangas ym. 2005,63- 64.)

Työsitoutuneisuus on moniulotteinen käsite. Yleinen työsitoutuneisuus liittyy siihen, miten yksilö suhtautuu yleisesti työhönsä sekä sen merkitykseen elämässään. Tähän vaikuttavina tekijöinä ovat yksilön kehityshistoria sekä yleinen yhteiskunnassa vallitseva näkemys työn tekemisestä. Yleinen työsitoutuneisuus työtä kohtaan on suhteellisen pysyvä asenne. Se ei ole riippuvainen yksilön työtilanteesta. Spesifi työsitoutuneisuus tarkoittaa tiettyyn työtehtävään sitoutumista, joka riippuu siitä, missä määrin työt tyydyttää yksilön tarpeita. Vaikuttavia tekijöitä tähän työsitoutuneisuuteen ovat työolojen ja työympäristön muutokset. Urasitoutuneisuus merkitsee yksilön sitoutumista omaan uraansa ja sen kehittämiseen. Merkittävä tekijä urasitoutuneisuudessa on omaan ammattiin sitoutuminen. Organisaatioon sitoutuminen viittaa pääasiassa työorganisaatioon, sen arvoihin ja päämääriin sitoutumiseen. Työorganisaatioon sitoutunut henkilö on ylpeä osallisuudestaan organisaatioon. Yksilölliset työsitoutuneisuuden eri ulottuvuudet voivat vaihdella. (Mäkikangas ym. 2005, 64–65.)

Työsitoutuneisuus on yhteydessä muihin myönteisiin työasenteisiin kuten tyytyväisyyteen sekä työpaikassa pysymiseen. Vahvasti työsitoutuneet työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin heikommin työhönsä sitoutuneet. Kuitenkin on todettu, että vahva työsitoutuneisuus on riskitekijä terveydelle, jos työhön liittyy runsaasti stressitekijöitä. On havaittu, että esimerkiksi työpaikan roolipäselvyyksissä vahvasti työsitoutuneet henkilöt reagoivat tilanteeseen voimakkaammin stressillä kuin heikosti sitoutuneet työntekijät. Voimakkaasti sitoutuneet ovat kuormittavissa tilanteissa alttiimpia terveysongelmille. (Mäkikangas ym. 2005, 67–68.)

4.3 Työn imu

Hakasen tulkinnan mukaan työn imua koskeva tutkimus käynnistyi osana positiivisen psykologian syntymistä. Jari Hakanen tulkitsee Utrehtin yliopiston Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin määritelmän työn imusta seuraavasti:

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä, tunne ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus ("vigor"), omistautuminen ("dedication") ja uppoutuminen ("absorption"). Se ei ole "flown" kaltainen hetkellinen "huippukokemus", vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. (Hakaneen 2009, 33.)

Tarmokkuutta luonnehditaan energisyydeksi, haluksi panostaa työhönsä ja vastoin käymisten keskellä ponnistella sinnikkäästi. Omistautumisessa on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, ylpeydestä, inspiraatiosta ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen on syvää keskittyneisyyttä, paneutumista työhön ja siitä koettua nautintoa. (Hakaneen 2009, 33.) Työn imu on myönteinen voimavara, joka johtaa työsitoutumiseen. (Manka 2011, 72.)

Työn imu voidaan selittää vain osittain pysyvillä persoonallisuuden ominaisuuksilla kuten aloitteellisuudella, myönteisyydellä ja ulospäin suuntautuneisuudella. Työntekijän yksilölliset ja suhteellisen pysyvät vaikkakin muutokselle alttiit voimavarat ovat merkityksellisiä työn imun syntymiseen sekä suoraan että välillisesti. Kokemuksen tasolla ne vaikuttavat siihen, millaisiksi työolot ja työn voimavarat nähdään ja missä määrin niitä kyetään hyödyntämään työssä. (Hakaneen 2011, 71.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni tarkoitus on selvittää, millaisia voimavaratekijöitä diakoniatyöntekijät kokevat työssään olevan. Tarkastelen myös työtehtäviä koskevia ja työn järjestelyjä koskevia voimavaroja. Tutkin työyhteisön sosiaalisissa suhteissa olevia voimavaroja sekä organisaation tasolla olevia voimavaroja. Tarkastelen myös diakoniatyöntekijöiden yksilöllisiä voimavaratekijöitä.

Tutkimuskohteena on myös se, millaisia voimavaratekijöitä työntekijöillä henkilökohtaisessa elämässään on, jotka tukevat työssä jaksamista. Tarkastelen myös hengellisyyttä työn voimavaratekijänä.

Tutkimusta voisi jatkossa hyödyntää esimerkiksi työyhteisöissä. Sen avulla voidaan pohtia työyhteisön ja tiimien voimavaroja ja sitä, millä tavoin niitä voisi lisätä. Tutkimukseni antaa viitekehyksiä sille, millä tasoilla voimavaratekijöitä on ja mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota, jotta voimavaratekijöitä voisi lisätä työyhteisössä.

Tutkimuskysymykset:

- Millaisia voimavaratekijöitä diakoniatyöntekijät kokevat työssään olevan?
- Millaisia voimavaratekijöitä diakoniatyöntekijöillä henkilökohtaisessa elämässään on, jotka tukevat työssä jaksamista
- Mitä hengellisyys työn voimavarana diakoniatyöntekijöille merkitsee?

5.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Aluksi ajattelin, että kohdistaisin tutkimukseni työnhajaajakoulutuksessa oleville henkilöille. Pohdittuani asiaa tarkemmin, päätin etsiä tutkimusjoukkoni Tampereen seurakuntayhtymän alueella työtään tekevistä diakoniatyöntekijöistä.

Aloitin tutkimusjoukon keräämisen kartoittamalla eri seurakuntien diakoniatyöntekijöitä, joilla oli eripituisia työkokemuksia diakoniatyössä. Kartoituksessa minua auttoi Tampereen seurakuntayhtymän virassa oleva työntekijä. Seuraavaksi otin puhelimitse yhteyttä diakoniatyöntekijöihin ja kysyin olisivatko he halukkaita osallistumaan tutkimukseeni. Kiinnostusta aiheeseen oli, mutta osa kieltäytyi ajan puutteen vuoksi ja osa voimavarojen vähyyden vuoksi. Kevät oli monelle ollut voimia vievää ja osallistuminen ei tuntunut ajankohtaiselta. Kaikkiaan kyselin kahdeksalta diakoniatyöntekijältä mahdollisuutta osallistua tutkimukseeni. Tutkimusjoukoksi valikoitui neljä työntekijää, mikä oli tavoitteeni.

Tutkin Tampereen seurakuntayhtymän alueella työskentelevien diakoniatyöntekijöiden työn voimavaratekijöitä. Tutkimusjoukkoni muodostui eripituisissa virkasuhteissa olevista diakoniatyöntekijöistä. Haastateltavat olivat eri työmuotoja tekeviä työntekijöitä. Tutkimukseni tarkoituksena ei ollut hakea eroja tutkittavien välillä vaan pikemminkin mahdollista monimuotoisuutta, jota ilmenee työn voimavaratekijöiden kokemisessa diakoniatyössä.

Yksi haastateltavista oli ollut alle viisi vuotta diakonityön virassa. Hänellä oli myös useita muita ammattitutkintoja. Toinen haastateltavista oli ollut diakonityön virassa alle viisitoista vuotta. Kahdella virkavuosien määrä oli yli kaksikymmentä vuotta.

Koulutustaustaltaan tutkimusjoukko oli monimuotoinen. Taustakoulutuksena oli diakoni-sosiaalihjaajan, diakonissan ja sosionomi-diakoni (AMK) tutkinnot. Tutkimusjoukon haastateltavat tekivät yleistä seurakuntatyötä, työtä nuorten parissa ja johtavassa asemassa.

5.3. Haastattelujen toteuttaminen ja tutkimusmenetelmä

Keräsin tutkittavan aineiston haastatteluilla kesäkuun 2013 aikana. Haastattelujen ajankohdat ja paikat sovin puhelimitse. Kolme haastatteluista tehtiin haastateltavien työpaikalla, ja yhden sain sovittua haastateltavan kotikirkolle. Haastat-

telut tallensin digitaalisesti. Ennen haastattelua lähetin haastateltaville sähköpostitse aihealueita, joita tulisimme käsittelemään.

Tutkimusmenetelmänä käytin teemahaastattelua. Tarkoitukseni oli saada mahdollisimman syvää tietoa työntekijöiden työhön liittyvistä voimavaroista ja henkilökohtaiseen elämään liittyvistä voimavaroista. Halusin myös tutkia, miten diakoniatyöntekijät kokivat hengellisyyden voimavarakseen työn tekemisessä. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2009, 75) teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu lähenee syvähaastattelua, joka etenee valittujen tiettyjen teemojen varassa ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Metsämuurosen (2009, 247) mukaan teemahaastattelussa on valittuja teemoja, mutta siinä ei ole tarkasti määritelty kysymysten muotoa tai esittämisjärjestystä.

Olin tehnyt valmiiksi haastattelurungon, johon lisäsin tarkentavia kysymyksiä haastattelun edetessä. Haastattelurungon muodostin väljästi Hakasen työn voimavaraitekiöiden malliin perustuen.

5.4 Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi

Ennen varsinaista aineiston analyysiä aineisto on saatettava sellaiseen muotoon, että sitä voidaan analysoida. Yleensä haastattelut ja muistiinpanot kirjoitetaan puhtaaksi. On mahdollista litteroida vain sellaiset osat, jotka ovat oleellisia raportoinnissa eli voidaan tehdä valikoituja litterointeja. (Metsämuuronen 2009, 254.)

Haastatteluja kertyi kaikkiaan noin neljä tuntia. Huomasin haastattelujen edetessä, että taito kehittyi jokaisen haastattelun myötä. Aineistoa aloin litteroida välittömästi ensimmäisen haastattelun jälkeen. Litterointivaiheessa jätin puhtaaksikirjoittamatta kokonaan sellaista materiaalia, joka ei koskettanut tutkittavaa aihetta lainkaan.

Tein analyysirungon, jonka avulla etsin vastauksia tutkimusongelmiini. Analyysirunko perustui työn voimavaraitekiöiden ilmenemiseen eri tasoilla. Voima-

varatekijöitä ilmenee tehtävätasolla, työn järjestelytasolla, sosiaalisissa suhteissa ja organisatorisella tasolla. Sen lisäksi voimavaroja on havaittavissa yksilöllisellä tasolla. Tutkin myös hengellisyyttä työn voimavaratekijänä, työhön sitoutumista ja työn imun kokemuksia.

Sisällön analyysin etenemisen prosessia voidaan kuvata seuraavasti: analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu ja tulkinta. Viimeiseksi arvioidaan sisällön analyysin luotettavuutta. (Latvala ym. 2003, 24).

Litteroidun aineiston luin useita kertoja läpi. Tämän jälkeen etsin jokaisesta haastattelusta vastauksia tutkimuskysymyksiini. Koodasin kaikki vastaukset aihealueittain eri väreillä, siis luokittelin aiheiston värikoodien avulla. Tämän jälkeen kirjoitin vastaukset aihealueittain omille papereilleen. Analyysiyksikkönä käytin ajatuskokonaisuutta.

Pelkistin saamiani vastauksia sellaiseen muotoon, ettei niistä voinut päätellä esimerkiksi vastaajan henkilöllisyyttä. Metsämuurosen (2009, 254) mukaan abstrahoinnissa tutkimusaineisto järjestellään käsiteltävään muotoon. Abstrahoinnin avulla johtopäätökset voidaan irrottaa yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista ja lausumista ja ne voidaan siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle.

Pelkistetyn materiaalin kirjoitin vielä kertaalleen ylös aihealueittain. Käytyäni läpi koko tutkimusaineiston aloin koota ja kirjoittaa ylös saamiani tutkimustuloksia. Tutkimuksessani käytin sekä teorialähtöistä että aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 97) mukaan teorialähtöinen sisällönanalyysi pohjautuu tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin ajatteluun. Tutkimuksessa kuvaillaan tätä mallia ja sen mukaan määritellään muun muassa tutkimuksessa kiinnostavat käsitteet. Tutkittavaa ilmiötä määritellään jonkin jo tunnetun mukaisesti. Aineiston analyysia ohjaa aikaisemman tiedon perusteella luotu tiedon raami. Tämän tyyppisessä analyysissä taustavaikuttajana on aikaisemman tiedon testaaminen uudessa yhteydessä. Analyysimallina teorialähtöinen analyysi on perinteinen tapa.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta katsottuna on syytä kiinnittää huomiota useisiin asioihin. Toisten tekstiä ei tule plagioida. Tutkimustulosten tuloksia ei pidä yleistää kritiikittömästi eikä niitä ole tarkoitus myöskään kaunistella tai sepitellä. Tutkimuksen luotettavuutta lisää käytettyjen menetelmien selostaminen huolellisesti. On syytä pitäytyä muokkaamasta alkuperäisiä havaintoja, jottei tulos vääristy. Myös tutkimuksen puutteet on julkaistava. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 25.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus liittyy tutkijaan, aineiston laatuun, aineiston analyysiin ja tulosten esittämistapaan. Tutkimuksessa saatu tiedon laatu riippuu siitä, kuinka tutkija on tavoittanut tutkittavan ilmiön. Aineiston laatu on korostuneessa asemassa. Aineiston analyysivaiheessa korostuvat tutkijan taidot, arvostukset sekä oivalluskyky. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan totuusarvon, sovellettavuuden, pysyvyyden ja neutraaliuden näkökulmasta. (Latvala ym. 2003, 36.)

Tutkimukseni luotettavuuden kannalta oli tärkeää, että teoriavaiheessa tutustuin teorian tietoon kirjallisuuden avulla samalla kun tein teemahaastattelukysymyksiä. Kokemus diakoniatyöstä auttoi hahmottamaan työn eri ulottuvuuksia, joten tutkittava alue oli minulle omakohtaisesti tuttu. Toisaalta se voi lisätä tutkimuksen luotettavuutta, mutta toisaalta se olisi voinut vääristää aiheen lähestymistapaa. Minulla oli tietynlaisia ennakkokäsityksiä esimerkiksi hengellisyydestä työn voimavaratekijänä. Pyrin kuitenkin koko tutkimusprosessin aikana suhtautumaan mahdollisimman neutraalisti tutkittaviin kysymyksiin. Erityisesti haastattelutilanteissa terästäydyin asian suhteen. Tutkimuksen luotettavuutta pyrin lisäämään tarkalla aineiston litteroimisella, luokittelulla ja pelkistämällä.

Laadullisessa tutkimuksessa yleisten tutkimuksen luotettavuuden kysymysten lisäksi haasteena ovat sisällön analyysin kysymykset. Olennainen asia on, miten tutkija pystyy aineiston pelkistämällä kuvaamaan mahdollisimman luotetavasti tutkittavaa ilmiötä. Luokittelun luotettavuus on olennainen tekijä, jotta aineistosta voidaan tehdä valideja johtopäätöksiä. (Latvala ym. 2003, 36–37.)

Myös tutkimusjoukon muodostuminen oli merkittävä tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä asia. Vastajat olivat hyvin voimavaroissaan oleva työntekijöiden joukko. Kysymykseksi jää, millaisia voimavaroja esimerkiksi lomiaan odottavat, väsyneet diakoniatyöntekijät olisivat kokeneet työssään olevan.

6 TYÖN VOIMAVARATEKIJÖITÄ DIAKONIATYÖSSÄ

6.1 Diakoniatyön tehtävätason voimavaroja

Työn tehtävätason voimavaroja koettiin syntyvän vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa. Merkittävää oli asiakkaan tilanteen eteenpäin vieminen ja sopivien auttamiskeinojen löytäminen. Asiakkaan kanssa oli tärkeää saavuttaa keskusteluyhteys, sillä se mahdollisti yhteisen pohtimisen, mikä auttaisi asiakasta parhaiten tilanteessa eteenpäin. Hyvä vuorovaikutus mahdollisti positiivisen yhteistyön. Myönteisen palautteen saaminen asiakkailta koettiin merkittäväksi työn voimavaraksi, vaikkakin itse auttamistyön kerrottiin olevan jo itsessään palkitsevaa.

Myös yhteistyö työtovereiden kanssa koettiin palkitsevaksi työn voimavaraksi. Voitiin yhdessä miettiä, mitä keinoja asiakkaan auttamiseksi voitaisiin löytää. Vaativissa asiakastilanteissa työtoverin läsnäolo oli tilannetta helpottava tekijä.

Työn tehtävätason voimavaraksi koettiin myös mahdollisuus reagoida nopeasti auttamistarpeeseen. Työn oikeanlainen rytmittäminen antoi edellytyksiä asiakkaiden tarpeisiin vastaamiseen. Kalenteriin oli mahdollista varata tilaa myös nopeasti reagointia vaativien tilanteiden varalle.

Haastateltavat kokivat, että diakoniatyössä auttamiselle ei aseteta tiukkoja normeja, vaan se on suhteellisen vapaata. Yksi vastaajista kommentoi diakoniatyön auttamisresurssien olevan edelleen hyvät riippumatta taloudellisen tilanteen vaikeutumisesta.

Diakoniatyötä kommentoitiin merkittäväksi työmuodoksi, johon sisältyi selkeä kutsumus. Diakonian virkaan vihkeminen oli tärkeä osa prosessia, joka sisältyi diakoniatyön tekemiseen.

6.2 Diakoniatyön järjestelyjä koskevia voimavaroja

Työhön koettiin voitavan vaikuttaa aikaisempaa enemmän. Nykyään koettiin olevan enemmän rakenteita, jotka tukevat työn tekemistä. Työhön voitiin vaikuttaa tiimissä keskustelemalla.

Vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön koettiin hyväksi sekä työntekijätasolla että esimiestasolla. Myös ylhäältä tuleviin päätöksiin oli mahdollisuus vaikuttaa. Taloudellisissa asioissa budjetti saneli raamit, joiden puitteissa oli mahdollisuus toimia. Pääsääntöisesti koettiin, että resursseja auttamiseen oli hyvin.

Työn voimavarana nähtiin työn itsenäisyys, mahdollisuus suunnitella ja kehittää omaa työtään sekä vaikuttaa työhönsä.

Johtamisen nähtiin olevan merkittävässä roolissa työnjaon suhteen. Työtehtävien ja työroolien selkeys koettiin voimavaroja antavaksi. Jokainen työntekijä voi keskittyä omaan työhönsä kokonaisvaltaisesti. Painopistealueiden- ja maantieteellisten alueiden jakaminen selkeytti työtä. Myös toimintaympäristön tuntemisen kerrottiin olevan tärkeä voimavara työssä.

Työn tavoitteita suunniteltiin yhdessä toimintasuunnitelmaa tehtäessä ja niiden toteutumista seurattiin toimintakertomusten avulla. Työn tavoitteiden kommentoitiin olevan selkeät.

Työajaton työtä tekevät vastaajat kokivat työajat joustavina verrattuna säännölliseen työaikaan. Seurakunnissa tehtävä työajaton työ koettiin sekä voimavarana että vaatimustekijänä. Korostettiin sitä, että on työntekijästä kiinni, kuinka työajattoman työn hallitsee. Selkeiden rajojen asettaminen työlle koettiin tärkeäksi, muuten työajaton työ saattoi muuttua vaatimustekijäksi. Mikäli selkeitä rajoja ei ollut, se saattoi johtaa työssäjaksamisen ongelmiin.

Diakoniatyöntekijöille työn rytmittäminen oli myös merkittävä tekijä. Työn kausittainen luonne vaati välillä pitkiä työpäiviä. Työpäivien lyhentäminen, silloin kun se on vain mahdollista, tuki työssä jaksamista. Työpäivien rakenne saattoi olla

monesti rikkonainen. Toisinaan sovittuja työtilanteita oli sekä aamulla että illalla. Koettiin, että on hyvä oppia pitämään taukoja työtilanteiden välissä, jotta työpäivät eivät venyisi liian pitkiksi.

Työaikajärjestelyt seurakunnan työssä koettiin joustaviksi. Erilaisilla työjärjestelyillä on ollut merkittävä osuus työssäjaksamiseen. Yksi vastaaja kertoi, että hänen oli ollut mahdollista halutessaan pitää hoitovapaata.

Esimiehet kannustivat pitämään työpäivien pituuden kohtuullisena. Diakonia-työntekijöitä kehoitettiin pitämään huolta myös vapaapäivien toteutumisesta. Tarvittaessa työpäiviä oli voinut lyhentää, jotta kokonaistyön määrä on tasoittunut.

Kauppisen ja Rantaman mukaan (2003, 87) vahva työmotivaatio auttoi parhaiten kestäämään hankalia työaikoja ja suurta työmäärää. Hyvin toimiva työyhteisö, hyvä työilmapiiri ja esimiehen arvostus olivat keskeisiä tekijöitä työaikoihin liittyvän rasituksen kestämisessä. Sen lisäksi merkittäviä tekijöitä olivat kutsutus ja mahdollisuus toteuttaa itseään työssään. Ne auttoivat sopeutumaan työaikajärjestelyiden tuomaan haasteeseen.

6.3 Diakoniatyön voimavaroja esimiestyössä ja työyhteisössä

Esimiehellä oli merkittävä rooli työn voimavarana. Vastaajat kokivat merkittäväksi, että esimies kuunteli työntekijöiden mielipiteitä asioista ja otti heidät mukaan päätöksentekoon. Tärkeää oli myös kokemus siitä, että esimies antoi sekä valtaa että vastuuta työrooliin nähden sopivasti. Vaikeissa työtilanteissa voitiin luottaa kokonaisvaltaisesti esimiehen tukeen.

Gävertin tekemässä pro gradu-tutkielmassa työalajohtajuus oli ennen kaikkea palvelutehtävä. Sen tavoitteena oli luoda mahdollisimman hyvät edellytykset tehdä diakoniatyötä. (Gävert 2009, 88.)

Tärkeäksi esimiehen toiminnaksi koettiin myös palautteen antaminen. Esimiehen kannustavat sanat arjen työn keskellä ja haastavien työtilanteiden jälkeen koettiin merkittäviksi työn voimavaroiksi. Tällä tavoin esimies viestitti, että toiminnan suunta oli oikea. Esimiehen palautteen antamisen käytännöt olivat hyvin erilaisia, mutta koettiin, että esimies antoi palautetta riittävästi.

Filosofian ja teologian tohtori Jouko Kiiski on tehnyt vuonna 2013 Diakoniabarometrin, jossa todettiin, että vastaajista kaksi kolmasosaa sai riittävästi tukea esimieheltään. Mikäli esimies oli omalta työalalta, oli todennäköisempää saada enemmän tukea kuin muissa työmuodoissa työskentelevältä esimieheltä. Tutkimuksessa todettiin myös, että esimieheltä saatuun tukeen kuului keskeisesti myös selkeästi määritelty tehtäväkuvaus. Se tulisi laatia esimiehen kanssa vuosittain. (Kiiski 2013, 56–57.)

Työn voimavaroina pidettiin myös sitä, että esimies tiedottaa asioista oikea-aikaisesti. Työpaikan vuorovaikutussuhteiden kannalta oli merkittävää, että esimies on helposti lähestyttävä ja häneen saatiin tarvittaessa helposti yhteyttä. Toiminnassaan hän pyrki ottamaan kaikki tiimin jäsenet huomioon.

Esimiehen luottamus työntekijöiden tekemiseen oli myös esille noussut asia. Oli tärkeää, että esimies luotti työntekijöiden haluun tehdä työnsä sovitulla tavalla. Molemmin puolinen luottamus esimiehen ja työntekijän välillä oli merkittävä työn voimavara. Tärkeänä nähtiin myös esimiehen luottamus siihen, että työtiimin yhteistyö toimii.

Tiimit olivat kaikkien haastateltavien mielestä merkittävä voimavara diakonia-työssä. Niiden merkitys nousi selvästi vahvemmin esiin kuin esimerkiksi koko työyhteisön merkitys työn voimavarana. Tiimien kommentoitiin olevan hyvin toimivia. Niissä saatettiin jakaa esimerkiksi vaikeiden työtilanteiden mukanaan tuomaa painetta. Kaikki vastaajat kommentoivat tiimien olevan merkittävä tuen ja jakamisen kannalta. Erityisesti vaikeissa työtilanteissa tiimin merkitys korostui työn voimavarakelijänä. Osa vastaajista kertoi, että tiimissä jaettava huumori ja yksityiselämän jakaminen olivat merkittäviä tiimityön etuja. Epävirallisissa tilanteissa saatettiin jakaa hiljaista tietoa. Tiimissä saatettiin yhdessä rukoilla työasi-

oiden sekä henkilökohtaisten asioiden puolesta. Toimiva tiimi koettiin avoimeksi, luottamukselliseksi ja voimia antavaksi.

Tänä vuonna tehdyssä diakoniabarometrissä saatiin samansuuntaisia tuloksia. Sosiaalisen tuen todettiin olevan tärkeä voimavara työssä. Kaksi kolmasosaa tutkimukseen vastanneesta koki saavansa merkittävää tukea ja apua ongelmis- sa työkavereiltaan. (Kiiski 2013, 61.)

Koko työyhteisöä käsittävien tilanteiden määrä vaihteli seurakunnittain. Yksi vastaaja kertoi, että seurakunnan työyhteisön kesken tilanteita olevan harvoin. Yhteisten vapaamuotoisten tilanteiden kerrottiin kuitenkin olevan tärkeitä verkostojen luomisen kannalta. On helpompi asioida henkilöiden kanssa, jotka jo entuudestaan tunsivat. Yksi vastaajista kommentoi, että koko työyhteisön kesken vietetty hetki toimintasuunnitelman parissa oli ollut positiivinen kokemus.

Tärkeäksi työyhteisön yhteiseksi voimavaraksi nähtiin kristillisen työn perusta. Oli merkittävää, että työyhteisössä toimittiin kristillisten arvojen mukaisesti.

6.4 Diakoniatyön organisatorisia voimavaroja

Organisatorisia voimavaroja diakoniatyössä näyttäisi olevan hyvin monenlaisia. Taloudellisesta tilanteesta riippumatta esimerkiksi koulutuksiin ja työnohjauksiin oli mahdollisuus päästä merkittävässä määrin.

Organisatoriset voimavarat näkyivät säännöllisten kehityskeskustelujen muodossa. Suurin osa vastaajista piti säännöllisiä ja automaattisesti kerran vuodessa käytäviä keskusteluja työn voimavarana. Toisaalta keskustelujen määrää pidettiin liian vähäisinä. Yksi vastaaja koki tiimien omat palaverit tärkeämpinä kuin esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut.

Kehityskeskusteluissa voitiin nostaa esille esimerkiksi työn kuvaan liittyviä asioita etenkin tilanteessa, jossa henkilö on tullut uutena työntekijänä seurakuntaan.

Voimavarana pidettiin myös sitä, että esimies tiesi, mitä alaiselle kuului niin työroolissa kuin yksityiselämässäänkin.

Koulutukseen pääsemisen mahdollisuutta arvioitiin hyväksi Tampereen hiippakunnan alueella. Mahdollisuudet osallistua vuosittain esimerkiksi retriitteihin olivat erittäin hyvät. Myös henkilökohtaiseen työnohjaukseen ja ryhmätyönohjaukseen pääsemisen arvioitiin olevan hyvällä tasolla. Pitkiinkin koulutuksiin- kuten esimerkiksi pitkään sielunhoitokoulutukseen arvioitiin olevan mahdollisuutta päästä.

Uudessa Diakoniabarometrissä todettiin, että diakoniatyöntekijät pääsevät yleensä halutessaan työnohjaukseen. He pääsivät myös riittävästi lisä- ja täydennyskoulutuksiin (Kiiski 2013, 56). Toisaalta Laihia tekemä pro gradu-tutkielma osoitti, että 51 % vastanneista diakoniatyöntekijöistä oli sitä mieltä että sielunhoitokoulutusta tulisi järjestää työntekijöille enemmän. Tutkimus tehtiin Tampereen hiippakunnan alueella. (Laihia 2012, 59.)

Eräs vastaajista kommentoi, että työnantaja tukee työntekijöitä antamalla heille mahdollisuuden työajalla viikon ajan tutustua vuoden aikana kertyneeseen ammattikirjallisuuteen.

Perhemyönteinen työkuultuuri nousi esille joissakin haastatteluissa. Sitä kommentoitiin mahdollisuudella ottaa esimerkiksi osittaista hoito-vapaata. Työnantaja koettiin hyvin joustavaksi työaikajärjestelyjen suhteen.

Organisatorisiin voimavaroihin mainittiin kuuluvaksi myös muita voimavaroja. Eräs vastaajista koki merkittävänä voimavara mahdollisuuden kysyä neuvoa Tampereen hiippakunnan asiantuntijoilta. Hän oli saanut apua hallinnollisissa asioissa kuten talouden, henkilöstön johtamisen, virkamiessäädösten ja muiden säädösten suhteen. Kaikkea ei tarvinnut itse hallita, vaan asiantuntija-apua oli saatavilla.

6.5 Haastateltavien sitoutuminen työhön ja työn imun kokeminen

Diakoniatyöntekijät kertoivat olevansa hyvin sitoutuneita työhönsä. Vahva vastuun kantaminen työstään ja halu tehdä työnsä hyvin näkyi vastauksista. Eräs vastaaja kommentoi, että vastuullinen asenne auttoi tekemään asiat mahdollisimman hyvin ja aikataulujen mukaisesti.

Toisaalta työhön sitoutumisen kerrotaan välillä menevän liiankin pitkälle. Työn merkitys saattoi hetkittäin kasvaa suuremmaksi kuin esimerkiksi perheen ja vapaa-ajan merkitys. Tällaisissa tilanteissa ratkaistiin ongelma työn uudelleen delegoinnilla. Rajojen asettaminen työlle korostui vaativien tilanteiden myötä.

Diakoniatyöntekijät pitivät työstään joten siihen oli helppo sitoutua. Yksi vastaajista totesi, että hän on täydellisen sitoutunut työhönsä, koska hän oli päässyt toteuttamaan ammatillista unelmaansa todeksi.

Haastateltavat kertoivat kokeneensa työn imua aika ajoin varsin voimakkaasti. Kokemukset liittyivät uuden oppimiseen, haasteellisiin työtilanteisiin ja toisinaan ihan arjen työhön.

Osa kommentoi työn imun olevan niin vahvan, että se pidemmällä aikavälillä vei voimat ja siitä piti irrottautua. Toisaalta työn imua kommentoitiin niin, ettei ilman sitä jaksaisi tehdä työtä. Kaiken kaikkiaan työn imun kokemukset olivat haastateltavien mielestä positiivisia.

6.6 Haastateltavien kokemuksia omasta työstään

Diakoniatyöntekijät kokivat, että heidän työnsä on yhteiskunnallisen tilanteen havainnoimista ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen reagoimista. Työ koettiin hyvin mielekkääksi ja itsenäiseksi. Haastateltavat kommentoivat diakoniatyötä kehittämismahdollisuuksiltaan erittäin hyväksi. Työtä on mahdollisuus kehittää vapaasti.

Diakoniatyö on ihmissuhdetyötä, jossa ihmiset kohdataan kokonaisvaltaisesti kasvoista kasvoihin. Yhtenä työn välineenä koettiin armo, jonka avulla auttamistilanteissa voidaan toimia. Auttamisen mahdollisuudet koettiin vapaiksi eivätkä tiukat lakipykälät ja normit rajoita sitä. Työn antoisuus ja vaativuus olivat molemmat merkittäviä tekijöitä. Työssä koettiin olevan myös toiveikkuutta, joka syntyi työn tulosten näkemisestä.

7 HENKILÖKOHTAISET ELÄMÄN VOIMAVARAT

7.1 Yksilöllisiä voimavaroja

Yksilöllisistä ominaisuuksistaan haastateltavat kertoivat, että esimerkiksi empaattisuus ja lämminhenkinen inhimillisyys olivat voimavaroina, jotka auttoivat kohtaamaan asiakastyössä erilaisia vaikeitakin tilanteita. Samalla myös korostettiin työn tekemisessä rationaalisen järjen käytön merkitystä. Koettiin, että asiakastilanteiden hyvään hoitamiseen tarvitaan sekä empaattisuutta, että käytännön toimia, jotta asioita saatiin vietyä hyvällä tavalla eteenpäin. Merkityksellistä oli auttamiskeinojen hallitseminen ja työn osaaminen. Elämäkokemus oli myös tärkeä työn voimavaratekijänä.

Vastauksista kävi ilmi myös, että vastaajat kokivat yksilöllisiksi voimavaroiksi työn ja vapaa-ajan selkeän erottamisen. Jaksamisen kannalta työnajan hallinta ja rajan tekeminen työn ja vapaa-ajan välillä olivat tärkeitä kokemuksen mukanaan tuomia taitoja.

Tärkeäksi yksilölliseksi voimavaraksi koettiin kykyä asettua ihmisenä koostamistilanteisiin. Työssä jaksamisen kannalta oli hyvä, ettei aseta itselleen liian suuria vaatimuksia, vaan kohtasi asiakkaan lähimmäisenä.

Vastaajat kertoivat positiivisen elämän otteen, rohkeuden ja optimismin olevan heidän luonteensa piirteitä. Uutta luodessa tehtiin rohkeita ratkaisuita ja lopputulosta ajateltiin optimistisesti. Visio tulevasta työstä oli kantavana voimavarana. Työhön panostettiin vahvasti ja haasteita kohdattiin periksi antamattomasti. Haasteista motivoituttiin sitä enemmän mitä enemmän työ niitä asetti.

Vastauksista kävi ilmi, että yksilöllisinä voimavaroina koettiin kestävyys työssä, rauhallisuus, järjestelmällisyys ja huumori. Vaativissa työtilanteissa voimavaroja osattiin jakaa oikein, jotta paineisen työn alla oltiin kestäviä. Huumori oli myös merkittävä henkilökohtainen voimavara, jota jaettiin tiimin sisällä.

Luovuus ja periksi antamattomuus koettiin yksilöllisiksi voimavaroiksi, joiden avulla visioita työstä oli mahdollista parhaimmalla mahdollisella tavalla toteuttaa.

7.2 Omaan elämään ja hengellisyteen liittyviä voimavaroja

Hyvin merkittäväksi henkilökohtaisen elämän voimavaraksi nousi perheen osuus. Koettiin hyvin tärkeäksi, että lähimpien ihmiset, puolison, lasten ja lastenlasten asiat olivat hyvin. Arjen sujuminen oli tärkeää. Toisaalta perheen osuutta voimavarana kommentoitiin myös siten, että mikäli perheessä oli vaikeuksia, nähtiin että tilanne oli voimavaroja vievää.

Henkilökohtaiseen elämään voimavaroja toi myös sosiaalinen elämä ja ihmis-suhteet työn ulkopuolella. Ystävien kanssa voitiin viettää mukavia yhteisiä hetkiä ja saada emotionaalista tukea.

Erilaiset harrastukset ja liikunta olivat tärkeitä tekijöitä henkilökohtaisessa elämässä. Peruskunnon ylläpitäminen auttoi jaksamaan työssä. Luonto oli merkittävä voimanlähde. Se ilmeni vastaajien keskuudessa muun muassa puutarhan hoitona ja luonnossa liikkumisena. Säännöllinen seurakuntayhteys oli merkittävä voiman lähde oman hengellisen elämän ylläpitämisessä.

Kaikki vastaajat kokivat työn hengellisyyden itselleen merkittäväksi voimavaraksi. Osalle vastaajista se oli kaikista tärkein voimavara diakoniatyössä. Ilman uskoa työtä ei jaksettaisi tehdä. Uskon merkitystä määriteltiin niin, että ensin tulee usko, ja sen jälkeen tulevat teot.

Hengellisyys arjen työssä oli taustalla vaikuttava tietoisuus siitä, kenelle työtä tehdään ja missä kokonaisuudessa. Hengellisyys koettiin merkittävimmäksi työn voimavaraksi. Hengellisyys työn voimavarana näkyi merkittävässä määrin esimerkiksi tiimien työskentelyssä. Lähes jokainen vastaaja kommentoi, että tiimi-palaverit aloitettiin hiljentymisellä, Sanalla ja rukouksella. Sillä koettiin olevan merkittävä rooli yhteisten asioiden hoitamisessa.

Hengellisyys asiakastyössä oli tärkeätä vastaajien kertomuksissa. Sen ylläpitämistä asiakastyössä pidettiin tärkeänä. Vaikka hengellisyys ei näkynyt asiakkaan kohtaamistilanteissa välttämättä suoranaisena toimintana, se oli ikään kuin hiljaisena voimana taustalla. Asiakastilanteita ennen saatettiin rukoilla yksin tai työparin kanssa. Erityisesti vaikeissa tilanteissa rukouksen merkitys voimavarana korostui.

Rukousta asiakkaiden kanssa yksi vastaajista piti erityisen tärkeänä. Hän kommentoi, että on työntekijän vastuulla, että asiakkaalle aktiivisesti tarjotaan mahdollisuutta rukoukseen diakoniatyöntekijän kanssa. Työntekijä perusteli aktiivista lähestymistapaa sillä, että asiakkaalla ei mahdollisesti ole rohkeutta pyytää rukousta, vaikka hän kokisikin sen tärkeäksi. Sen lisäksi, että asiakkaan asioiden puolesta voitiin rukoilla yksityisesti ja tiimin kesken. Rukousvoimaa saatettiin hakea myös esirukoilijoilta.

8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksen tulosten kannalta oli merkittävää huomata, miten paljon voimavaroja työntekijät kokivat työssään ja henkilökohtaisessa elämässään olevan. Näyttää siltä, että tutkimusjoukkoni oli keskimääräistä enemmän voimavaroisinaan olevia diakoniatyöntekijöitä.

Tutkittavien joukko muodostui virkaiältään erilaisista haastateltavista. Heidän keskuudessaan nuorin virkaiältään oli alle viisi vuotta virassa ollut, toinen vastaajista oli alle viisitoista vuotta virassaan ollut ja kaksi muuta olivat yli kaksikymmentä vuotta virassa olleita henkilöitä. Virkaikä ja ammatin osaaminen olivat varmasti osaltaan vaikuttamassa vastauksiin positiivisesti.

Työn voimavaratekijöistä yhtenä merkittävimpänä nousi esiin hengellisyyden mukanaan tuomat ulottuvuudet. Koettiin, että uskon avulla jaksetaan tehdä työtä vaikeissakin tilanteissa. Työtä tehtiin Jumalalle ja usko Jumalaan auttoi tekemään konkreettista arjen työtä. Se auttoi myös jättämään vaikeat asiat Jumalan hoidettaviksi. Yhteinen rukous oli myös erittäin merkittävä kantava voima työyhteisössä. Erityisesti sen merkitys korostui työtiimien sisällä.

Hengellisen työn ulottuvuutta pidettiin tärkeänä pitää esillä myös asiakastyössä. Hengellistä tukea saatettiin antaa asiakkaille esimerkiksi heidän kanssaan rukoilemalla. Hengellisyys oli taustalla vaikuttavana tekijänä asiakaskohtaamisissa, vaikka se ei näkyntykään konkreettisesti asiakastilanteissa. Ennen ihmisten kohtaamista saatettiin rukoilla yksin tai työparin kanssa. Hengellisyyden merkitys korostui erityisesti vaikeissa työtilanteissa.

Hengellisyyttään vastaajat hoitivat rukoukseen hiljentyemisellä ja seurakuntayhteydellä. Työtiimeissä hoidettiin hengellisyyttä yhteisellä rukouksella. Tiimien yhteiset tilanteet saatettiin aloittaa Sanalla ja rukouksella. Hiljentymistä ja hengellistä hyvinvointia hoidettiin myös hiljaisuuden retriittien kautta.

Rättyän tekemän tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia. Vastaajat kuvasivat vahvaa motivaatiotaan hengelliseen työhön. Työtä tehtiin Jumalalle ja oma

uskonelämää hoidettiin muun muassa rukouksella, osallistumisella jumalanpalveluksiin ja hiljaisuuden retriitteihin. (Rättyä 2001, 72.) Diakoniabarometri 2013 kertoi myös samansuuntaisista tuloksista. Diakoniatyöntekijöiden voimavarojen kartoituksessa työntekijöiden vahva spiritualiteetti tuli esiin. Jumalaan uskominen oli tärkein selviytymiskeino kuormittavassa elämäntilanteessa. Vastaajista kaksi kolmasosaa koki, että vaikeassa elämäntilanteessa saa rukouksesta apua erittäin tai melko paljon. (Kiiski 2013, 61.)

Rättyä on tutkimuksessa todennut että tiimin tai työparin kanssa työskentely tuntui hyvältä. Ilman työasioiden jakamista ja keskusteluyhteyttä työ ei tunnu mielekkäältä. (Rättyä 2001, 73.) Tutkimuksessani merkittävänä työvoimavarana olivat myös toimivat työtiimit. Niiden merkitys oli muuta työyhteisöä suurempi. Tiimeissä jaettiin työtilanteiden mukanaan tuomaa painetta ja ne olivat tärkeä tekijä työssä jaksamista tukevana voimavarana. Erityisesti vaikeissa tilanteissa tiimien merkitys korostui. Myös huumorin tärkeys tuli esiin tiimien työskentelyssä. Yhdessä saatettiin jakaa sekä työn humoristisia piirteitä että omia yksityiseen elämään liittyviä asioita.

Toimivien työtiimien lisäksi merkittäväksi yksittäiseksi työn voimavarasi nousi suhde esimieheen. Esimiehen ja työntekijän välinen luottamus oli tärkeää. Helposti lähestyttävä ja saatavilla oleva esimies olivat merkittäviä työn voimavaroja. Esimieheltä odotettiin kuuntelevaa otetta ja työntekijöiden huomioon ottamista esimerkiksi päätöksentekotilanteissa. Erityisen tärkeänä pidettiin, että työntekijät kokivat saavansa sopivasti sekä valtaa että vastuuta. Vaikeissa tilanteissa oli merkittävää voida luottaa esimiehen tukeen. Esimieheltä palautteen saaminen on työntekijöille tärkeää. Sen merkitys korostui erityisesti haastavien työtilanteiden jälkeen ja myös ihan tavallisen arjen keskellä.

Haastateltavat diakoniatyöntekijät kommentoivat olevansa hyvin sitoutuneita työhönsä. He kantoivat vahvasti vastuuta työn tekemisestä ja halusivat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Diakoniatyöntekijät pitivät työstään ja kokivat työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi.

Koulutuksen merkitys työssä jaksamiseen oli suuri. Kaikki haastateltavat kokivat mahdollisuutensa koulutukseen hyvinä. Muuttuva toimintaympäristö toi uusia haasteita, joihin piti kyetä vastaamaan nopeasti. Koulutuksen avulla lisättiin ammattitaitoa ja saatiin uusia taitoja työn tekemiseen.

Haastattelua tehdessäni eräs haastateltava totesi, että on hyvä nostaa voimavarojen näkökulmaa esille. Työn tekemisen kysymyksiä oli hyvä miettiä työn vaatimustekijöiden lisäksi työn voimavaratekijöiden näkökulmasta. Oli hyvä tulla tietoisiksi niistä tekijöistä, jotka auttoivat työssä jaksamisessa ja tukivat työn tekemistä. Manka (2011, 70) toteaa, että työhyvinvoinnin kokemista oli mahdollista edistää lisäämällä sellaisia toimintoja, jotka kehittivät työn voimavarot.

Tutkimuksessani kaikilla vastaajilla oli taustatukenaan toimiva työtiimi tai työpari. Tutkimusentulosten kannalta merkittävää oli, että se toteutettiin Tampereen seurakuntayhtymän alueella. Tulokset esimerkiksi tiimien merkityksestä olisivat saattaneet olla aivan erilaisia jos tutkimus olisi toteutettu pienissä seurakunnissa, joissa on vain yksi diakoniatyöntekijä.

Tiimien merkityksen korostuminen nosti esiin kysymyksen, kuinka pienten seurakuntien diakoniatyöntekijät voisivat saada samanlaista tukea työlleen. Monessa tapauksessa pienissä seurakunnissa työtä tekee yksi diakoniatyöntekijä ja diakonian työalasta vastaava seurakunnan työntekijä, esimerkiksi teologi. On mahdollista, että teologin ja diakoniatyöntekijän lähestymistapa asioihin on hyvin erilainen. Tuen kannalta merkittävää on, kuinka yhteistä diakoniatyön todellisuutta kyetään tällaisessa työtiimissä jakamaan. Diakoniatyöntekijöiden rovas-tikunnallinen yhteistyö voisi parhaimmillaan tarjota tukea, mikäli työtiimiä ei ole mahdollista muodostaa.

Työn vaatimusten pitäminen kohtuullisina on merkittävä työssä jaksamisen tekijä. Työtä tulisi tarkastella kokonaisuutena siitä näkökulmasta, mikä on diakoniatyön perustehtävä ja miten sitä resursseihin nähden toteutetaan. Työtä tulisi pystyä rajaamaan ja työkuva muokkaamaan mahdollisimman selkeäksi.

Henkilökohtaisen elämän voimavarana toimivat perhe ja läheiset ihmiset. Myös muut työn ulkopuoliset aktiviteetit antavat voimavaroja elämään. Työssä jaksamisen kannalta on merkittävää, että työntekijällä on voimavaroja harrastaa ja jakaa arkea perheen ja läheisten ihmisten kanssa. Näen että työn järkevä rajaaminen ja selkeä tehtäväkuva auttavat panostamaan sopivasti voimavaroja eri työtehtäviin. Myös työntekijän itsensä on tehtävä rajoja työn ja oman vapaa-ajan suhteen.

Työn voimavaratekijöitä olisi mielenkiintoista jatkossa tutkia pienissä seurakunnissa, joissa on yksi diakoniatyöntekijä. Samalla voisi tarkastella heidän käsitäyttöään diakoniatyön perustehtävästä ja kuinka he näitä tehtäviä toteuttavat omassa työssään. Mielenkiintoista olisi tehdä tutkimusta työn voimavaratekijöistä myös työntekijöiden keskuudessa, joiden virkaikä olisi lyhempi kuin tällä tutkittavalla joukolla.

LÄHTEET

- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia, 2006. The Job Demands-Resources model: state of the art. Viitattu 23.5.2013. http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_159.pdf
- Bakker, Arnold B.; Demerouti, Evangelia & Verbeke, Willem. 2004. Using job demands-resources model to predict burnout and performance. (83–104). Viitattu 22.5.2013. http://igitur-archive.library.uu.nl/fss/2006-0727-01205/05_hrm43_1_bakker.pdf
- Gothóni, Raili; Jantunen Eila 2010. Käsitteitä ja käsityksiä diakoniatyöstä ja diakonisesta työstä. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Gävert, Titi 2009. Diakonian työalajohtaja ja hänen tiimiläistensä työhyvinvointi. Viitattu 27.10.2013. http://www.doria.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/44854/diakonia.pdf?sequence=3&origin=publication_detail
- Hakanen Jari. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää: Työsuojelurahasto (4–78.). Viitattu 22.5.2013. http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen Jari & Perhoniemi Riku 2005. Työhyvinvoinnin myönteiset voimavara-kehät– kolmen vuoden seurantatutkimus. Loppuraportti. Työsuojeluhanke numero 1015325. Työterveyslaitos. Työyhteisöt – ja organisaatiot. Viitattu 22.5.2013. <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2005/105325Loppuraportti.pdf>
- Haapakoski, Paavo 2002. Johtaminen ja seurakuntayhteisön hyvinvointi. Teoksessa Oili Mattila, Hannu Tammela & Veikko Laitinen. Hyvinvointi seurakuntatyössä: seurakuntien työympäristö- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 65–72.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. Tutki ja kirjoita, 13. painos. Tammi: Helsinki.
- Kalimo, Raija 1988. Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa Kari Lindström & Raija Kalimo (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos. 50–72.
- Kauppinen, Juha & Rantama, Marketta 2003. Ajaton työ seurakunnassa. Helsinki: Edita.

- Kiiski, Jouko. 2013. Diakoniatyöntekijä-rinnalla kulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri 2013. Viitattu 25.10.2013.
[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D0EEDB73195BF81BC2257BE10029E3DC/\\$FILE/verkkojulkaisu33.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D0EEDB73195BF81BC2257BE10029E3DC/$FILE/verkkojulkaisu33.pdf)
- Kirkkohallitus i.a. Välittävä yhteisö- diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015. Välittävä yhteisö -linjaus 2015. Viitattu 31.3.2013.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content401510>
- Laihia, Pekka 2012. Diakoniatyöntekijöiden ja pappien käsitykset ja kokemukset sielunhoidosta Tampereen hiippakunnassa. Viitattu 27.10.2013.
http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130012/urn_nbn_fi_uef-20130012.pdf
- Latvala, Eila & Vanhanen-Nuutinen, Liisa 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Sirpa Janhonen & Merja Nikkonen (toim.) Laadullisen tutkimuksen menetelmät hoitotieteessä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö, 21–43.
- Manka, Marja-Liisa 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro.
- Malkavaara, Mikko 2007. Sosiaalisen diakoniatyön taustat ja nykytilanne. Teoksessa Kari Latvus & Antti Elenius. (toim.) Auttamisen teologia. Helsinki: Kirjapaino, 83–121.
- Metsämuuronen, Jari 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 4.painos. Helsinki: International Methelp Oy.
- Mäkikangas, Anne; Feldt, Taru; Kinnunen, Ulla 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 56–73.
- Pakka, Jaana; Rätty, Tarja. 2010. Työstä hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Rättyä, Lea 2010. Diakoniatyöntekijöiden kuvauksia työstään ja siinä jaksamisestaan. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Salmi, Pontus 2001. Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. Kirkkonummi: Johtamistaidon opisto.
- Tuomi, Jouko & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Veikkola, Juhani 2002. Diakonian perustehtävä, visiot ja tavoitteet. Teoksessa Riitta Helosvuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 107–128.

LIITE 1

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Millaiseksi kuvaisit diakoniatyötä?

Millaisia voimavaroja työn tehtävätasolla on?

Mitä työn järjestelyjä koskevia voimavaroja työssäsi on?

Millaiseksi koet työroolisi?

Millaiseksi koet työn tavoitteet?

Millaiseksi koet vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi työsi sisältöön?

Millaiseksi koet työajat?

Millaisia sosiaalisia voimavaroja työyhteisössäsi on?

Saatko esimieheltä tukea työhösi? Kuvaile miten?

Saatko työyhteisössä tukea työhösi? Kuvaile miten?

Mitä organisatorisia voimavaroja työssäsi on?

Tuetaanko organisaatiossa ammatillista kasvua? Miten?

Millainen ilmapiiri työyhteisössäsi on?

Millainen työkuultuuri työyhteisössäsi on?

Millaisia yksilöllisiä voimavaroja sinulla on, jotka auttavat diakonityössä?

Mitä henkilökohtaiseen elämään liittyviä voimavaroja sinulle on?

Miten ne auttavat jaksamaan työssäsi?

Millainen voimavara hengellisyys työssäsi on?

Miten hengellisyys näkyy käytännön työssäsi?

Koetko olevasi sitoutunut työhösi?

Oletko kokenut työssäsi työn imua?