



**Tiina Haukijärvi**

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan  
palvelutuotannon kehittäminen  
Sairaanhoitaja YAMK  
Opinnäytetyö, 2022

# **KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA OSANA SEURAKUNNAN TOIMINTAA**

**Voimavararyhmä-konseptin käynnistäminen Malmin Varustamolla**



## TIIVISTELMÄ

Tiina Haukijärvi

Kuntouttava työtoiminta osana seurakunnan toimintaa. Voimavararyhmä-konseptin käynnistäminen Malmin Varustamolla

58 sivua ja 2 liitettä

Kevät 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinto

Sairaanhoitaja YAMK

Johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan palvelutuotannon kehittäminen

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää kuntouttavaa työtoimintaa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kontekstissa voimavaralähtöisen ryhmätoiminnan kautta. Opinnäytetyö toteutettiin kumppanuuslähtöisenä kehittämishankkeena yhteistyössä Helsingin seurakuntayhtymän, Malmin seurakunnan ja Malmin Varustamon kanssa. Kehittämishankkeen tavoitteena oli toteuttaa Voimavararyhmän ohjaajakoulutus Malmin seurakunnan diakoniatyöntekijöille, käynnistää yksi pilottiryhmä Malmin Varustamolla sekä mallintaa ryhmän käynnistämisen prosessi.

Kehittämistyö toteutettiin syklisen kehittämisen kautta. Työskentely sisälsi työn suunnittelun, havainnoinnin, reflektoinnin ja uudelleen suuntaamisen vaiheet. Kehittämismenetelminä käytettiin dialogista johtamista, reflektiota, osallistuvaa havainnointia ja fokusryhmähaastattelua. Ohjaajakoulutus ja pilottiryhmä toteutettiin keväällä 2021 Covid-19-pandemian vuoksi etätoteutuksina.

Kehittämishankkeen johtopäätöksistä ilmeni, että Voimavararyhmän ohjaajakoulutukseen kannattaa osallistua siinä vaiheessa, kun ryhmää ollaan käynnistämässä lähitulevaisuudessa. Kokemusasiantuntijan toimiminen ryhmän toisena ohjaajana syvensi ja vahvisti ryhmän keskinäistä työskentelyä. Ryhmään sitoutuneille pilotti oli hyvä kokemus ja seurakunta toiminnan toteuttajana koettiin positiivisena ja luottamusta herättävänä. Ryhmäläisten sitoutumiseen on panostettava erilaisten kannustimien avulla.

Pilotin jälkeen Voimavararyhmät nähtiin kiinteänä osana Malmin seurakunnan diakoniatyötä, mutta Covid-19-pandemian vuoksi seuraavaa ryhmää ei ollut suunnitteilla tulevalle vuodelle. Kehittämisyryhmässä pohdittiin mahdollisuutta osallistua Helsingin kaupungin kilpailutukseen kuntouttavasta työtoiminnasta. Kokemus oli se, että kilpailutusprosessiin lähtemiseen tarvitaan lisää tukea.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyneen mallinnuksen avulla seurakunnilla on mahdollisuus käynnistää Voimavararyhmä omalla paikkakunnallaan. Kokemuksia ja tutkimuksia Voimavararyhmästä kuntouttavana työtoimintana tarvitaan tulevaisuudessa.

Asiasanat: diakonia, kumppanuuslähtöinen kehittäminen, kuntouttava työtoiminta, voimavaralähtöisyys

## ABSTRACT

Tiina Haukijärvi

Rehabilitative work activities as part of the parish activities. Starting the Empowering group for unemployed persons at Varustamo of Malmi.

58 pages and 2 appendices

Spring 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Master's Degree in the Development of Leadership and Socially Effective Service Provision

Master of Health Care

The purpose of this thesis was to develop rehabilitative work activities in the context of the Evangelical Lutheran Church in Finland through empowering group activities. The thesis was carried out as a partnership-based development project in collaboration with the Helsinki Parish Union, Malmi Parish and Varustamo of Malmi. The aim of the development project was to implement the instruction training for diaconia workers in Malmi parish, launch a pilot group at Varustamo of Malmi and to model the process.

The development project was carried out through cyclic development process. The development work included the stages of planning, observation, reflections, and re-orientation of the work. Dialogical derivation, reflection, participatory observation, and focus group interview were used as development methods. The instructor training and the pilot group were conducted online using Teams in spring 2021 due to the Covid-19 pandemic.

In this development project it was found out that the instructor training of the Empowering group for unemployed persons is worth taking part in at the stage when the group is being launched in the near future. The role of an experience specialist as the group's second instructor deepened and strengthened the mutual work of the group. For those committed to the group, the pilot was a good experience, and the parish was perceived as positive and confidence inspiring. Efforts must be made to engage groups through various incentives.

After the pilot, the Empowering groups were seen as an integral part of the diaconal work of Malmi parish, but due to the Covid-19 pandemic, the next group was not planned for the coming year. The group of developers considered the possibility of participating in the competitive tendering of the City of Helsinki for rehabilitative work activities. The experience was that more support is needed if going into the competitive tendering process.

Through the modelling generated as a thesis output, parishes have the opportunity to launch the Empowering group in their locality. Experiences and studies of the Empowering group as a rehabilitative work activity are needed in the future.

Keywords: church community work, empowering, rehabilitative work experience

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA TYÖTTÖMÄN VOIMAANNUTTAJANA ..	5
2.1 Kuntoutus ja kuntouttaminen.....	5
2.2 Kuntouttava työtoiminta.....	7
2.3 Voimavaralähtöisyys kuntoutuksen viitekehyksenä .....	10
2.4 Voimavararyhmä kuntouttavana työtoimintana .....	11
3 SEURAKUNTA PALVELUIDEN TUOTTAJANA.....	13
3.1 Kirkko yhteiskunnallisena toimijana .....	13
3.2 Seurakunta palvelun tuottajana.....	14
3.3 Diakonia kehittyvässä yhteiskunnassa.....	16
4 KOHTI KUMPPANUUSLÄHTÖISTÄ KEHITTÄMISTÄ .....	18
4.1 Kehittäminen toimintana.....	18
4.2 Kehittämistoiminnan vaiheet ja menetelmät.....	21
4.3 Dialogi, osallisuus ja kumppanuuslähtöinen kehittäminen .....	24
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	27
6 TAUSTA JA YHTEISTYÖKUMPPANI .....	28
6.1 Toteuttamisympäristö ja yhteistyötahot .....	28
6.2 Helsingin seurakuntayhtymä .....	29
6.3 Malmin seurakunta ja Malmin Varustamo .....	30
7 KEHITTÄMISTOIMINNAN MENETELMÄT JA PROSESSI.....	31
7.1 Kehittämistoiminnan menetelmät .....	31
7.2 Dokumentointi .....	33
7.3 Kehittämistoiminnan toteutus .....	35
7.4 Infotilaisuus ja ohjaajakoulutus .....	39
7.5 Kehittämisryhmän työskentely .....	41
7.6 Malmin Varustamon pilottiryhmän prosessi.....	42
8 MALLINNUS.....	44
8.1 Voimavararyhmän käynnistäminen uudella paikkakunnalla .....	44

8.2 Infotilaisuus .....	46
8.3 Ohjaajakoulutus .....	47
8.4 Ryhmän käynnistäminen, toteuttaminen ja päättäminen .....	48
9 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS .....	50
10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	52
10.1 Infotilaisuus ja Voimavararyhmä -ohjaajakoulutus .....	52
10.2 Malmin Varustamon pilottiryhmä ja mallinnus .....	53
10.3 Jatkokehittäminen .....	56
10.4 Pohdinta .....	57
LÄHTEET .....	61
LIITE 1 Voimavararyhmä-koulutuksen koulutusmainos .....	69
LIITE 2 Voimavararyhmän pilottiryhmän mainos .....	70

## 1 JOHDANTO

Kuntouttava työtoiminta sai alkunsa Suomessa vuonna 2001 ja tällä hetkellä se on työllistymistä edistävästä palveluista merkittävin. Etenkin viime vuosina osallistujamäärät ovat lähteneet selkeään nousuun. Tarpeen kasvaessa kunnissa on kehitetty uusia kuntouttavan työtoiminnan muotoja ja lisätty erityisesti matalan kynnyksen ryhmätoimintoja. Monissa kunnissa kuntouttavasta työtoiminnasta on kasvanut jättiläinen, jolla pyritään vastaamaan hyvin monenlaisiin palvelutarpeisiin. Kunnissa on suuri huoli siitä, onko heidän työttömille asiakkailleen tarjolla sellaisia palveluita, joita he tarvitsevat. (Blomberg ym., 2016, s. 26, 88–87, 90.)

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana oli kehittää kuntouttavaa työtoimintaa ja tarkastella sitä Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kontekstissa voimavaralähtöisen ryhmätoiminnan kautta. Keskeisenä tavoitteena oli järjestää koulutus diakoniatyöntekijöille, pilotoida Voimavararyhmä-konsepti Malmin Varustamolle ja mallintaa ryhmätoiminnan käynnistymisprosessi uudella paikkakunnalla.

Varustamot ovat Helsingin seurakuntien matalan kynnyksen kohtaamispaikkoja ja kaikille avoimia yhteisiä tiloja. Ne toimivat diakonisen toiminnan keskuksina, joiden tavoitteena on tukea kattavasti helsinkiläisten hyvinvointia. (Helsingin seurakuntayhtymä, 2021-a.) Tämän opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Malmin Varustamo, joka on aloittanut toimintansa tammikuussa 2020. Malmin Varustamolle pilotoitu voimavaralähtöinen ryhmätoiminta, Voimavararyhmä, on Tampereella vuosien 2016–2017 aikana kehitetty diakoniatyön konsepti, jonka tavoitteena on tarjota diakoniatyön asiakkaille jotain konkreettista ruoka-avun ja muun perusseurakuntadiakonian rinnalle.

Tässä opinnäytetyössä kehittämisryhmällä tarkoitetaan kehittämishankkeeseen osallistunutta työryhmää, pilottiryhmällä tarkoitetaan Malmin Varustamolla pilotoitua Voimavararyhmää ja kirkolla Suomen evankelis-luterilaista kirkkoa.

## 2 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA TYÖTTÖMÄN VOIMAANNUTTAJANA

### 2.1 Kuntoutus ja kuntouttaminen

Kuntoutuksella tarkoitetaan suunnitelmallista prosessia, jonka tavoitteena on edistää yksilön selviytymistä, itsenäistä toimintakykyä, työ- ja opiskelukykyä, työllistymistä, työssä jaksamista ja osallistumismahdollisuuksia. Keskeistä kuntoutuksessa on kuntoutujan oman osallisuuden ja aktiivisuuden tukeminen. (STM, i.a.-a)

Kuntoutuksen varhaisimmat vaiheet ulottuvat 1800-luvun järjestötoimintaan. Silloin erilaiset järjestöt kantoivat käytännössä koko vastuun monenlaisista huolto- toiminnoista. Tämän päivän kuntoutustoiminnan käynnistyminen puolestaan ajoittuu toiseen maailmansotaan ja sen yhteydessä syntyneeseen työvoimapuulaan. Yhteiskunnallinen tilanne vaati kuntoutuksen kehittämistä, jotta sekä sodassa että muutoin vammautuneet ihmiset kykenisivät toimimaan ja työskentelemään. Tavoitteena oli silloin selkeästi työhön palaaminen jatkohoidon, apuvälineiden ja johdonmukaisen valmennuksen avulla. Varsinainen kuntoutusjärjestelmän rakentaminen ja lakisääteisen kuntoutustoiminnan käynnistyminen ajoittuu vuoteen 1946, jolloin säädettiin invalidihuoltoaki (L 907/1946) ja sen jälkeen vuonna 1948 sotilasvammalaki (L 404/1948). Vastuun kantoi silloin valtion tapaturmatoimisto sekä sosiaaliministeriö ja järjestöjen rooli vaihtui julkisia palveluja täydentäväksi toiminnaksi. Järjestöillä oli kuitenkin edelleen keskeinen rooli palveluiden tuotannossa. Siihen viittaa myös järjestöjen edustus kuntoutuksen neuvottelukunnan ensimmäisessä kokoonpanossa, joka muodostettiin invalidihuoltolain yhteydessä 1946. Jo silloin kuntoutuksella on nähty olevan myös ennaltaehkäisevä tehtävä. Toisaalta samaan aikaan on havaittu, että kuntoutus käynnistyy usein liian myöhään asiakkaan näkökulmasta. Tätä keskustelua käydään edelleen, kun pohditaan, havaitaanko kuntoutustarve liian myöhään ja menetetäänkö samalla kuntoutuksen vaikuttavuutta. (Ashorn & Miettinen, 2013, s. 22; Järviskoski, 2013, s. 8, 14; Miettinen ym., 2011, s. 268.)

Vuonna 1948 Suomessa esitettiin, että vieraskielisen rehabilitaatio-termin tilalla käytettäisiin sanaa kuntouttaminen. Kielellisen kehittymisen myötä siirryttiin lopulta 1960–1970 luvuilla käyttämään termiä kuntoutus. Sävyero on selvä, sillä suomen kielen sana ”kuntouttaminen” viittaa vahvasti ulkopuolisen toimijan toimintaan, kun taas ”kuntoutus” sanaan sisältyy myös tekemisen tulos eikä pelkästään varsinainen tekeminen. Termillä ”kuntoutuminen” viitataan asiakkaan omaan sisäiseen prosessiin. Kuitenkaan englannin kielessä ei ole olemassa vastaavaa termiä, vaan siellä käytetään sanaa rehabilitate ja se tarkoittaa kuntouttamista. Kuntoutumisen käsitteitä on englannin kielessä muodostunut vähitellen, esimerkkeinä recovery, jolla viitataan psyykkiseen kuntoutumiseen ja empowerment, jolla tarkoitetaan voimaantumista ja valtaistumista. Tänä päivänä kuntoutus koostuu monenlaisesta toiminnasta ja on haastavaa rajata mikä on kuntoutusta ja mikä ei. Tiivistetysti kuntoutuksen tarkoituksena on sekä kohentaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä että parantaa työkykyä ja edistää työhön palaamista. Kuntoutustoimintaa tarvitaan kansalaisten toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja sen vuoksi sillä on tärkeä paikka ihmisten työkyvyn, hyvinvoinnin, itsenäisen arjessa selviytymisen ja työn tuottavuuden kannalta. (Järvikoski, 2013, s.9, 11; Rajavaara & Lehto, 2013, s. 6.)

Suomalaisesta kuntoutusjärjestelmästä puhutaan usein hyvin kriittisesti. Sitä on kuvattu monimutkaiseksi ja sekavaksi. (Rajavaara & Lehto, 2013, s. 6.) Myös OECD:n arviointiraportissa vuodelta 2008 suomalaista kuntoutusjärjestelmää kritisoidaan sen sirpaleisuudesta. Ongelmana nähdään palvelujärjestelmän hajanaisuus. Järjestelmää tulisi yksinkertaistaa niin, että kuntoutuksen järjestäminen olisi selkeästi yhden palveluntuottajan vastuulla alusta loppuun. (OECD, 2008, s. 26.) Kuntoutuksen kompleksisuutta on pyritty selkiyttämään jakamalla kuntoutus käsitteenä neljään eri osa-alueeseen: lääkinnälliseen, ammatilliseen, kasvatukseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen. Ongelmallisuutta lisää se, että ensinnäkin kuntoutukseksi nimitettyä toimintaa toteutetaan terveydenhuollossa, sosiaalipalveluissa sekä työvoima-, opetus- ja sosiaalivakuutushallinnossa. Toiseksi kuntoutuksen kustannuksia katetaan valtion ja kuntien budjeteista, tapaturma- ja työeläkevakuutuksista, kansaneläke- ja sairausvakuutuksesta sekä sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskuksen (STEA) järjestöavustuksista. Kolmanneksi kuntoutustoiminnan toteuttajat ovat moninaisia: julkisen, yksityisen ja kolmannen



sektorin organisaatioita. Tutkimuksellisen näytön ja käytännön kokemusten mukaan on haasteellista koota näin hajanainen ja moninainen kokonaisuus yhdeksi koetun politiikan, yhteisen hallinnan ja yhden käsitteen alle. (Miettinen ym., 2011, s. 264.)

Sosiaali- ja terveystalveluiden kehittämisesssä on 2000-luvulla alettu puhumaan asiakasnäkökulman vahvemmassa huomioonottamisesta ja kokemusasiantuntijuudesta. Se voidaan nähdä vastareaktionä 90-luvun vahvalle asiantuntijuuden ja ammatillistumisen korostamiselle. Sosiaalisen kuntoutuksen kehittämistyössä ammattilaisten ja kokemusasiantuntijoiden yhteistyö osoittautui merkittäväksi Kuntoutussäätiön KoJu-hankkeessa (Kolmannen ja julkisen sektorin palveluyhteistyö monitahoisessa kuntoutuksessa, 2010–2013). Hankkeen alussa havaittiin, että julkisen sektorin ja järjestöjen välisessä yhteistyössä on paljon haasteita. Kokemusasiantuntijatoiminnan havaittiin tarjoavan mahdollisuuden näiden osapuolten tasaveroisempaan yhteistyöhön. (Hietala, 2014, s. 42–44.)

Vuonna 2016 sosiaali- ja terveysministeriö asetti komitean, jonka tehtävänä oli kuntoutusjärjestelmän kokonaisuudistuksen valmistelutehtävät. Tavoitteiksi määriteltiin kustannustehokas, yhdenvertainen ja ohjattava järjestelmä, jonka avulla pystyttäisiin vahvistamaan kuntoutujaa pärjäämään omassa toimintaympäristössään. Komitea on tehnyt 55 ehdotusta kuntoutuksen uudistamiseksi ja niiden lähtökohtana on, että kuntoutus on yksi osa hyvinvointipalvelukokonaisuutta. Lisäksi vastuu sosiaali- ja terveyshuollon sosiaalisen ja lääkinnällisen kuntoutuksen rahoituksesta ja järjestämisestä siirrettäisiin maakunnille. (STM, 2017, s. 2.)

## 2.2 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain (L 189/2001) mukaista sosiaalipalvelua, jonka lainsäädännöstä ja kehittämisestä vastaa Sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on ehkäistä työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn, vahvistaa asiakkaan arjen ja elämänhallintaa sekä toiminta- ja työkykyä. Lisäksi sen tavoitteena on ehkäistä

syryntymistä tarjoamalla mahdollisuutta työtoimintaan ja muihin palveluihin. Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu sellaisille henkilöille, jotka eivät pysty osallistumaan julkisiin työvoimapalveluihin tai työhön. Kuntien on järjestettävä kuntouttavaa työtoimintaa sellaisille pitkään työttöminä olleille henkilöille, jotka saavat työmarkkinatukea tai toimeentulotukea, ja jotka eivät työ- ja toimintakykynsä takia pysty osallistumaan TE-hallinnon ensisijaisiin palveluihin. (STM, i.a.-b)

Kuntouttavaa työtoimintaa toteutetaan asiakkaan henkilökohtaisen tarpeen mukaan osa- tai kokopäiväisesti 1–4 päivänä viikossa 3–24 kuukauden ajan. Toiminnan tulee olla tavoitteellista siten, että se parantaa asiakkaan elämänhallintaa ja toimintakykyä. Tavoitteena on, että asiakas voisi työllistyä, hakeutua koulutukseen tai osallistua TE-hallinnon työllistymistä edistäviin palveluihin. (STM, i.a.-b)

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vastaa kunta, mutta se voi myös ostaa kuntouttavan työtoiminnan palvelut esimerkiksi kuntayhtymältä, valtiolta, säätiöltä, yhdistykseltä tai uskonnolliselta yhteisöltä, kuten seurakunnalta. Koska kuntouttavan työtoiminnan hankkiminen on julkinen hankinta, siihen sovelletaan hankintalakia (L 1397/2016). Jos työtoimintaa ostetaan ulkopuolelta, sen tulee olla laadultaan samanlaista kuin kunnan omassa työtoiminnassa. Palveluntuottaja puolestaan vastaa siitä, että kuntouttava työtoiminta järjestetään lakien ja säädösten mukaisesti. (THL, 2019.)

Kuntouttavan työtoiminnan käynnistyminen ajoittuu vuoteen 2001, jolloin haluttiin lieventää työttömyydestä aiheutuvia seurauksia. Osallistuminen on velvoittavaa ja kieltäytymisestä saattaa seurata työttömyysetuuksien menetys. (Mäntyneva & Isola, 2019, s. 246.) Työttömyyteen liitetään tänä päivänä aktiivisuuden ja aktiivoinnin käsitteet. Aktiivointi on voitu toisinaan nähdä pakottamisena ja kontrollina. Työttömyysetuusjärjestelmää on haluttu kehittää sellaiseen suuntaan, joka aktivoisi enemmän työnhakuun ja vastaanottamaan tarjolla olevia töitä. (Elonen ym., 2017, s. 280.) Mäntynevan ja Hiilamon mukaan suunniteltaessa ja toteuttaessa kuntouttavaa työtoimintaa, täytyy ymmärtää mikä saa ihmiset liikkeelle ja miten heitä saa aktivoitua: ”Kun työtoiminta lähtee osallistamisen ja pakkojen sijaan nykyistä enemmän liikkeelle osallistujien omista arvostuksista ja kyvyistä ennalta

määrättyjen osallistamistoimien sijaan, voi se mielestämme olla aidosti väylä yhteiskunnallisesti huono-osaisten täysivaltaisen osallisuuden vahvistumiselle inklusiopolitiikan avulla.” (Mäntyneva & Hiilamo, 2017, s. 26.)

Eettisesti kestäväntä on, jos yhteiskuntapoliittinen kannustaminen eli aktivointipoliittikka perustuu sekä ihmisten omien että yhteiskunnan intressien vahvaan yhteyteen. Heikossa asemassa olevien ihmisten saattaminen osaksi työelämää ja yhteisöjä on yksi hyvinvointiyhteiskuntien suurimmista eettisistä ja strategisista haasteista. Yhteiskuntapoliittinen kannustaminen perustuu siihen, että kansalaisten valintoja ja toimintatapoja pyritään vastaamaan yhteiskunnan ja talouden intressien muutoksia. Tällaisia kannustintoimia kohdistetaan erityisesti sellaisiin ihmisiin, jotka ovat vaarassa jäädä eri syistä hyvinvointiyhteiskunnan ulkopuolelle. Jotta toisen ihmisen valintoihin ja toimintaan vaikutettaisiin eettisesti, tulee ottaa huomioon vaikutuksen kohteena olevan ihmisen resurssit ja intressit. Kun nämä huomioidaan, muuttuu vaikuttaminen osapuolten väliseksi vuorovaikutukseksi ja yhteisen intressin muodostaminen yhteisellä toiminnalla mahdollistuu. (Björklund & Hallamaa, 2019, s. 150, 158, 166.)

Mäntyneva ja Isola (2019) tutkivat toimijuuden suuntautumista kuntouttavassa työtoiminnassa. Tutkimuksessaan he ovat havainnollistaneet sitä, miten eri palveluiden synnyttämät mahdollisuudet voivat joko avartaa tai supistaa ihmisten toimijuutta. Heidän mukaansa kuntouttavaan työtoimintaan voisi lisätä poliittiseen toimijuuteen liittyviä sisältöjä. Erilaisten toimialojen yhteistoimintana muodostama rakenne voisi kiinnittää työttömänä olleet erilaisiin yhteiskuntaryhmiin. Kokonaisuudessaan käytännöt, lainsäädäntö ja toiminnan periaatteet tulisi luoda tukemaan ihmisten vuorovaikutusta paikallisyhteisöissä ja palveluissa sellaiseksi, että niiden avulla yksilöt ja yhteisö voisivat nähdä todellisia mahdollisuuksia ja toivoa. (Mäntyneva & Isola, 2019, s. 259.)

### 2.3 Voimavaralähtöisyys kuntoutuksen viitekehyksenä

Healyn (2005) mukaan voimavaralähtöisen lähestymistavan juuret ovat 80-luvun lopun Yhdysvalloissa. Lähestymistapa sai alkunsa kritiikkinä erityisesti mielenterveytyössä yleistynyttä diagnostista perinnettä kohtaan, jossa korostettiin ongelmia, poikkeavuuksia ja epänormaaliutta. Rapp ja Sullivan (2014) määrittelevät voimavaralähtöisen lähestymistavan keskittyvän positiivisiin voimavaroihin ja ratkaisujen mahdollisuuksiin menneisyyden vajeiden sijasta. Voimavaralähtöisyys tarjoaa siis vaihtoehdon ongelmalähtöisille lähestymistavoille, joissa puolestaan keskitytään asiakkaiden ongelmien tunnistamiseen. (Keskitalo & Vuokila-Oikkonen, 2018, s. 85.)

Voimaantuminen (empowerment) tarkoittaa kirjaimellisesti 'tulla voimakkaaksi', mutta sosiaalityön kontekstissa se tarkoittaa sekä voimaantumisen teoriaa että metodologiaa. Thomasin ja Piersonin (1995) mukaan voimaantuminen on sosiaalityön kontekstissa teoria, jonka avulla ihmiset saavat yhteisönä hallinnan tunteen omasta elämästään. Lisäksi se toimii metodina sosiaalityöntekijöille, jotka yrittävät siirtää voimaa ja valtaa niille ihmisille, jolla sitä ei ole. Kun teoria ja metodi tuodaan yhteen, voimaantuminen voidaan nähdä yksilöiden ja yhteisöjen kapasiteettina saavuttaa omat tavoitteensa ja ottaa valta omasta elämästään. Lisäksi se on prosessi, jossa yksilöt ja yhteisöt auttavat itseään ja toisiaan saavuttamaan hyvän ja laadukkaan elämän. (Adams, 2008, s. 17.)

Voimavaralähtöisessä yhteisökehittämissä on Kretzmannin ja McKnightin (1993) mukaan lähtökohtana on muutos, joka lähtee yhteisön sisältä. Healy (2005) kiteyttää, että voimavaroja voi olla yksilön lisäksi erilaisissa verkostoissa ja muutos perustuu näiden eri toimijoiden väliselle yhteistyölle. Kuntoutuksessa voimavaralähtöisen työtöiden avulla asiakasta voidaan tukea löytämään omat vahvuutensa ja voimaantumaan omassa arjessaan. Keskeistä on kuuleminen, dialogi ja lähteminen asiakkaan omista tavoitteista. (Keskitalo & Vuokila-Oikkonen, 2018, s. 86.)

## 2.4 Voimavararyhmä kuntouttavana työtoimintana

Voimavararyhmä on vuosien 2016–2017 aikana Tampereella syntynyt diakonia-työn konsepti. Se syntyi Tampereen seurakuntien yhteisödiakonin, Hanna Kelokasken omakohtaisesta kuntoutuskokemuksesta. Kelokaski laati ideapaperin kuntoutuskurssista, joka toteutettaisiin diakonian hengessä yhteisölähtöisesti ja paikallisseurakunnan tiloissa. Ensimmäisen Voimavararyhmän yhteistyökumppaniksi valikoitui Messukylän seurakunta Tampereella. Ryhmän sisältö suunniteltiin yhteistyössä Messukylän diakoniatyöntekijöiden kanssa ja ryhmä toteutui keväällä 2017. Voimavararyhmien toteuttamiseen saatiin rahoitusta Kirkkohallitukselta ja sen avulla toinen ryhmä käynnistyi Messukylässä keväällä 2018. Voimavararyhmistä muodostui kiinteä toimintamuoto, ja ryhmien toteuttamista on helpottanut Kelokasken kokoama valmis pohjamateriaali, jonka vuoksi ryhmien kokoontumiskertojen suunnitteluun ei ole tarvinnut käyttää kohtuuttomasti aikaa. (Kelokaski, 2018, s. 40.)

Keväällä 2019 Voimavararyhmä oli mukana Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden kuntouttavan työtoiminnan ryhmäpalveluiden kilpailutuksessa, ja syksyllä 2021 käynnissä oli kolmas kausi palvelun tuottajana. Ryhmiä on ollut eri puolella kaupunkia kahden vuoden aikana yhteensä 18, ja vaikka Covid-19-pandemia on vaikuttanut toiminnan järjestämiseen voimakkaasti, ryhmät ovat toimineet koko pandemian ajan. Tampereen seurakunnat olivat ensimmäinen palveluntuottaja, joka ilmoitti siirtävänsä ryhmät verkkoon sulkukeväänä 2020.

Mäntsälässä Voimavararyhmiä on toteutettu yhteistyönä Keski-Uudenmaan Soten (KeuSote) kanssa kaksi kertaa. Tampereen ja Mäntsälän lisäksi Voimavararyhmiä on käynnistetty Hausjärvellä ja Kirkkonummella. Voimavararyhmän ohjaajakoulutusta on järjestetty elokuussa 2019 ja elokuussa 2020 Tampereella. Koulutus on toteutettu kaksipäiväisenä kokonaisuutena ja se on rakentunut teoriasta ja käsitteistä, kokemusasiantuntijoiden puheenvuoroista sekä käytännön harjoitteista.

Voimavararyhmässä vietetään kokonainen päivä kerrallaan, jonka vuoksi se poikkeaa monesta perinteisestä seurakunnan ryhmästä. Päivän pituus voi vaihdella neljästä tunnista kuuteen tuntiin. Päivä alkaa aamukahvilla, yhteisellä kynttilähetkellä ja jatkuu asiantuntijaluennolla. Ennen yhteistä lounasta tehdään päivän aiheeseen liittyviä yksilötehtäviä, jotka puretaan yhteisen ruokailun jälkeen. Yhtenä ryhmän tavoitteena on osoittaa, että liikkuminen voi olla myös hauskaa ja mukavaa, jonka vuoksi päivä päättyy matalan kynnyksen liikuntahetkeen. (Kelokaski, 2018, s. 40.)

Voimavararyhmien suunnittelussa ja toteutuksessa on ollut mukana seurakunnan työntekijöiden lisäksi kokemusasiantuntijoita. Voimavararyhmiä ohjaa työpari, joka voi muodostua kahdesta seurakunnan työntekijästä, seurakunnan työntekijästä ja yhteistyökumppanin työntekijästä tai seurakunnan työntekijästä ja kokemusasiantuntijasta. Voimavararyhmiä voidaan toteuttaa monenlaisissa ympäristöissä ja erilaisille ihmisryhmille, mutta kokoontumisia jäsentävät ryhmäkertojen teemat ja päivän aikataulu. Esimerkiksi Tampereella ryhmiä on toteutunut Covid-19-pandemian vuoksi kokonaan verkossa. Yksi ryhmä kokoontui siirtolapuutarhassa ja nuorille aikuisille rakennettiin seikkailuteemainen Voimavararyhmä. Ryhmäläiset voivat koostua kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden lisäksi esimerkiksi nuorista aikuisista, uupuneista vanhemmista, yksinhuoltajista, kehitysvammaisista tai maahanmuuttajista. Ryhmän sisällöt ovat helposti sovellettavissa ja Voimavararyhmä-konseptin ajatukseen kuuluu vahvasti osallistaminen, jonka vuoksi ryhmäläiset saavat vaikuttaa ryhmän sisältöihin ja se onkin hyvin toivottavaa. (Hanna Kelokaski, yhteisödiakoni, henkilökohtainen tiedonanto 1.2.2021.)

Voimavararyhmät tavoittavat yhteiskunnasta irrallisia, yksinäisiä ihmisiä, jotka kamppailevat jonkinlaisen haasteen tai elämän kipukohdan kanssa. Voimavararyhmä tarjoaa heille mahdollisuuden pysähtyä oman elämänsä ääreen ja tarkastella sitä ulkopuolisen ammattilaisen sekä ryhmän avuin ja turvin. Voimavararyhmässä ihmisen elämään tartutaan monesta eri kulmasta ja ryhmäläinen saa monenlaisia välineitä työstää itsellensä tärkeitä ja ajankohtaisia kysymyksiä. (Hanna Kelokaski, yhteisödiakoni, henkilökohtainen tiedonanto 1.2.2021.)

Yhtenä merkittävänä ja muista kuntouttavan työtoiminnan toiminnoista erottavana tekijänä toimii päivän alussa vietettävä kynttilähetki. Siinä jokainen ryhmäläinen sytyttää itselleen vuorollaan oman kynttilän musiikin soidessa taustalla. Ryhmän ohjaaja ohjeistaa ryhmäläisiä saatesanoilla: ”Sytytä itsellesi kynttilä, sillä sinä olen äärimmäisen arvokas ja tärkeä.” Kynttilähetkeen tiivistyy kristillisen ihmiskäsityksen merkittävä osa – jokainen on arvokas, tasavertainen ja rakastettu itsenään, juuri sellaisena kuin on. Yhteiseen päivään lähdetään tasaveroisina kumppaneina, yhtä tärkeitä ja arvokkaina. (Hanna Kelokaski, yhteisödiakoni, henkilökohtainen tiedonanto 1.2.2021.)

### 3 SEURAKUNTA PALVELUIDEN TUOTTAJANA

#### 3.1 Kirkko yhteiskunnallisena toimijana

Kirkossa yhteiskunnalliseksi työksi kutsutaan sellaista kirkon toimintaa, jonka tavoitteena on tukea seurakuntia yhteiskunnallisen vastuun kantamisessa, laajentaa kirkon huomiota ympäristön ja työelämän kysymyksiin sekä tuoda yhteiskunnalliseen keskusteluun luterilaisen sosiaalietiikan mukaisia näkemyksiä (Suomen evankelis-luterilainen kirkko, i.a.-b). Kirkon yhteiskunnallisen työn juuret ulottuvat 1950-luvulle, jolloin Suomen Kirkon Seurakuntatoiminnan Keskusliiton (SKSK) piirissä ryhdyttiin tekemään kirkon teollisuustyötä. Teollisuustyön tarkoitus ei ollut niinkään diakoninen, vaan se ymmärrettiin missionaariseksi. Kirkon sanomaa haluttiin viedä teollisen yhteiskunnan ihmisille. 1970-luvulle tultaessa kirkossa kiisteltiin, tulisiko kirkon yhteiskunnallisen työn sovittaa riitoja vai ottaa kantaa sekä antaa ääni köyhille ja sorretuille. Energiakriisi nosti työttömyyden 1970-luvun lopulla sodan jälkeisen ajan korkeimmalle tasolle. Tilanne synnytti kirkon yhteiskunnallisessa työssä halun toimia työttömien tukemiseksi. Seurakunnissa ryhdyttiin järjestämään leirejä ja toimintaa työttömille. Näistä kokemuksista oli myöhemmin apua, kun työttömyys nousi edellistä korkeammalle 1990-luvun laman koittaessa. (Veikkola, 2016.)

Varsinaista yhteiskunnallista vaikuttamistyötä kirkko tekee konkreettisin toimin ihmisten arjessa. Kirkon diakonisen tehtävän ydintä on nostaa ja tukea marginaalissa ja heikossa asemassa olevia ihmisiä täysivaltaisiksi yhteiskunnan jäseniksi.

Kyse ei ole vain avun viemisestä sitä tarvitseville, vaan ihmisten toimijuuden vahvistamisesta sekä auttamismahdollisuuksien lisäämisestä. (Salminen, 2020, s. 38.)

Kirkon vahvaa roolia yhteiskunnallisena toimijana pidetään edelleen tärkeänä. Keväällä 2020 Covid-19-pandemian aiheuttamassa kriisissä testattiin erilaisten instituutioiden mahdollisuuksia auttaa ja tukea kriisitilanteessa. Kirkon tutkimuskeskuksen teettämän valtakunnallisen kyselyn mukaan suomalaiset odottivat kirkolta erityisesti konkreettista apua: ruoka-apua, asiointiapua eristyksissä oleville sekä taloudellista tukea vähävaraisille. Myös kirkon tarjoama henkinen ja hengellinen tuki koettiin merkitykselliseksi. (Salomäki ym., 2020, s. 219–220.)

### 3.2 Seurakunta palvelun tuottajana

Julkisella palvelulla tarkoitetaan palvelutuotantoa, joka kuuluu julkisen sektorin järjestämisvastuulle ja jota rahoitetaan julkisesti. Palveluiden tuottamisella tarkoitetaan konkreettista sosiaali- ja terveystalouden tarjoamista asiakkaille. Tällä hetkellä niin kirkko, seurakunnat kuin seurakuntayhtymät voivat toimia palveluiden tuottajana. Kirkko ei ole kuitenkaan puuttunut peruspalveluiden järjestämiseen viimeisten vuosikymmenten aikana, sillä on ajateltu, että erilaisten sosiaalipalveluiden järjestäminen ja elämän perusedellytysten turvaaminen on yhteiskunnan tehtävä. Kirkko on lähinnä toiminut luonnollisena kumppanina yhteiskunnan erilaisille hyvinvointiorganisaatioille. Osa kirkon toiminnoista on kuitenkin koettu niin hyödyllisiksi, että kirkon kanssa on haluttu lähteä sopimus pohjaiseen yhteistyöhön. Kunnat ja valtio ovat alkaneet tukeutumaan entistä enemmän kolmannen sektorin ja yritysten toimintaan sosiaali-, terveys- ja hyvinvointipalveluiden järjestämisessä. Tämä muutos on vahvistumassa entisestään sote-uudistuksen myötä. (Kirkkohallitus, 2018, s. 12, 16–17.)

Kansainvälisesti kirkkojen ja uskontolähtöisten järjestöjen mahdollisuudet osallistua palveluiden tuottamiseen ovat vahvistuneet. Euroopan tasolla eri kirkkojen sosiaalinen panos ja suhde julkisiin palveluihin vaihtelee kuitenkin merkittävästi.



Jokainen kirkko ja uskonnollinen yhteisö joutuu muodostamaan jonkinlaisen suhteen valtiovaltaan. Euroopassa kirkon ja valtion suhteen muodoksi on vakiintunut sopimus pohjainen yhteistyö. (Kallunki, 2014, s. 2; Sorsa, 2015, s. 8, 49.) Protestanttiset kirkot ovat aktivoituneet EU-järjestelmän myötä, jotta ne voisivat omien toimintaedellytyksiensä turvaamisen lisäksi vaikuttaa jäsentensä asioihin. Yhtenä vaikuttamiskanavana ovat olleet paikalliset Euroopan sosiaalirahaston (ESR) projektiyhteistyöt sekä niiden kautta muodostuneet verkostot. (Lehtinen, 2013, s. 91.)

Suomessa kirkon rooli on nähty enemmän yhteistyökumppanina kuin varsinaisena palveluiden tuottajana. Seurakuntien ja kuntien välille on syntynyt erilaisia järjestelyjä, joiden kautta on pyritty vastaamaan joustavasti ihmisten tarpeisiin. Esimerkkejä tällaisista järjestelyistä on työntekijän palkkauskulujen jakaminen, erilaisten tilojen yhteiskäyttö ja sosiaalityön asiakkaiden auttaminen diakoniatyön kautta. Nämä esimerkit kuvaavat kirkon suhdetta julkisiin palveluihin. Yhteistyötä tehdään paljon ja sitä on mahdollista kehittää. Palveluiden tuottamisen kannalta seurakunnat voidaan rinnastaa järjestöihin ja säätiöihin, sillä niiden toiminta muistuttaa kolmannen sektorin toimintaa. Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla on kaikki mahdollisuudet kehittää palvelutuotantoaan esimerkiksi palvelusetelien ja ostopalveluiden kautta. (Kallunki, 2014, s. 2–4.)

Kirkko sijoittuu jonnekin julkisen ja kolmannen sektorin välimaastoon. Rahoitussellisesti ja lainsäädännöllisesti kirkko on julkinen toimija. Lisäksi kirkko toimii jo nyt osittain palveluiden tuottajana perheneuvontapalveluissa sekä lasten aamu- ja iltapäiväkerhotoiminnan järjestämisessä. Suuri kysymys palveluiden tuottamiseen osallistumisessa on se, miten toiminta organisoidaan. Toimintaa on mahdollista toteuttaa paikallisseurakuntatasolla, seurakuntayhtymän organisoimana tai eriyttää palvelutuotanto perustoiminnasta. (Kallunki, 2014, s. 4.) Tavoitteeksi on mielletty kirkon asema itsenäisenä ja hallinnollisesti omatoimisena valtion yhteistyökumppanina. Kirkko ei tavoittele eroa valtiosta vaan pyrkii näkyvään asemaan yhteiskunnassa. (Sorsa, 2015, s. 10.)

Korvaavuus ja täydentävyys ovat kaksi käsitettä, joiden kautta diakonian yhteiskuntasuhdetta on toisinaan tarkasteltu. Diakoniassa on ollut tapana korostaa julkisen sektorin vastuuta sosiaali- ja terveystalvveluista, jonka vuoksi monet diakoniatyöntekijät ovat suhtautuneet kriittisesti ostopalvelusopimuksiin. Kirkkohallitus on linjannut, että kirkon ja seurakuntien ei tulisi tavoitella suurta vastuuta julkisten palveluiden tuottamisessa kilpailutusten kautta. Syyksi tähän todetaan, että palveluiden tuottaminen vaatisi enemmän resursseja, asiantuntemusta, koulutusta ja voimakasta kehittämistä. Lisäksi todetaan, että palveluina tuotettavan toiminnan tulee edistää kirkon tehtävää. (Kirkkohallitus, 2018, s.20, 30.)

### 3.3 Diakonia kehittyvässä yhteiskunnassa

Diakonialla tarkoitetaan kristilliseen uskoon ja rakkauteen perustuvaa palvelua, joka on yksi kirkon perustehtävistä. Sen tarkoituksena on etsiä, lievittää sekä poistaa ihmisten kärsimystä ja hätää. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a.) Keskeistä on reagoida erityisesti hätään, joka koskettaa toista ihmistä tai kokonaista yhteisöä. Raunion (2007) mukaan Lutherin muotoilema kahden regimentin oppi vaikuttaa luterilaisten suhtautumisessa diakoniaan ja yhteiskuntaan. Opin mukaan Jumala vaikuttaa maailmassa sekä maallisen että hengellisen hallinnan kautta. Tämä Lutherin opetus on perinteisesti ohjannut luterilaisen kirkon suhdetta valti-oon. Opissa korostuu yhteisön merkitys ja sen mukaan yhteinen hyvä toteutuu sekä lain että evankeliumin kautta. (Lehtinen, 2013, s. 21; Karttunen, 2020, s. 204.)

Luterilaisen maailmanliiton kirjeessä A Letter from the Global Consultation "Prophetic Diakonia: For the Healing of the World" todetaan, että diakonia on keskeisin asia mitä kirkolla tarkoitetaan. Diakonia ei ole yksi evankeliumin osatekijä, vaan koko opetuksen peruspilari. Diakonia tavoittaa kaikki ihmiset. Se alkaa vastikkeettomasta naapuriavusta johtaen väistämättä yhteiskunnalliseen muutokseen, joka palauttaa, uudistaa ja muuttaa maailmaa. Ajatus siitä, että diakonia on pelkkää heikkojen auttamista, johtaa herkästi holhoaviin oletuksiin ja käytäntöihin. (The Lutheran World Federation, 2002, s. 6.) Auttajan rooli mielletään helposti objektisoivaksi. (Salminen, 2020, s. 38.)

Diakonian luonteeseen kuuluu, että se kutsuu mukaan. Diakonia rakentuu erilaisista kohtaamisista, jotka toimivat porttina sisälle yhteisöön. Oman paikan löytäminen seurakuntayhteisöstä ei kuitenkaan ole aina helppoa. Erityisesti yhteisöön ja mukaan kuulumisen tunnetta kaipaavat ne ihmiset, jotka kokevat elävänsä yleisen hyväksynnän tai yhteisön reuna-alueilla. Eläminen epävarmassa yhteiskunnassa sekä irrallisuuden tunteet nostavat esille tarpeita kehittää uudenlaisia yhteisöön kiinnittymisen muotoja. Tulevaisuuden haasteina on seurakuntien taloudellisten resurssien kiristyminen ja sitä kautta diakonian resurssien väheneminen. (Thitz, 2006, s. 100–101, 108–109.)

Diakonian suurimpia kysymyksiä on se, miten sen tulisi asemoitua tämänhetkessä yhteiskunnallisessa murroksessa. Diakoniatyöllä ei ole ollut selkeätä roolia yhteiskunnallisessa palvelujärjestelmässä sitten vuoden 1972 kansanterveyslain (L 66/1972) jälkeen. Seurakunnan diakoniatyöstä on kuitenkin muodostunut luonteva kumppani kuntien sosiaalitoimelle ja se näyttää käytännössä olevan yksi palveluntuottaja yhä monimuotoistuvammassa palvelujärjestelmässä. (Malkavaara, 2007, s.118–119.) Ajankohtaisia kysymyksiä ovat myös, miten diakonia käsittelee sosiaalista syrjäytymistä, kasvavia tuloeroja, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon kysymyksiä sekä puolustaa ihmisarvoa käytännön tekojen kautta. Nämä kysymykset herättävät lisäkysymyksiä siitä, millaisia valtuuksia diakonialla on vastata näihin kysymyksiin. Onko diakonialla valtaa ja auktoriteettia tuomita epäoikeudenmukaisuutta ja vaatia muutosta? (Nordstokke, 2011, s. 17.)

Kirkon tulevaisuusvaliokunta on mietinnössään pohtinut, miten kirkko voi vastata näihin moninaiisiin ja lisääntyviin tarpeisiin. Tulevaisuusvaliokunnan mukaan ihmisten diakoniset tarpeet muuttuvat ja nykyiset organisaatiomallit ovat osin kankeita eivätkä sellaisinaan edistä muutosta. Mietinnön mukaan diakonian toteutumiseen olisi luotava joustavampia ja moninaisempia rakenteita. (Tulevaisuusvaliokunta, 2021.) Tuoreimman diakoniabarometrin mukaan diakoniatyöntekijöillä on valmiutta lähteä sinne, missä ihmiset elävät ja vaikuttavat. He haluavat lisätä yhteen tulemisen mahdollisuuksia ja olla kehittämässä yhteisöllisyyttä, kuten yhteisöruokailuja ja ryhmätoimintaa. (Alava ym., 2020, s.114).

Salmisen (2020) mukaan kirkkoa tulee tarkastella sekä hengellisenä että yhteiskunnallisena toimijana. Seurakuntien diakoniatyössä yhteiskunnallisella vaikuttamisella on aivan oma paikkansa. Kirkon nelivuotiskertomuksen mukaan seurakunnista noin kolmannes koki, että yhteiskunnallinen vaikuttaminen etenkin haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten puolestapuhujana on painopistealueena kasvava. Lisäksi nelivuotiskertomuksessa todetaan, että kirkon tulisi rakentaa aktiivisesti yhteyksiä ihmisiin, joita se ei kohtaa toimituksissa tai toimintamuodoissa. (Salminen, 2020, s. 34; Salomäki ym., 2020, s. 265.)

Helsingin seurakunnissa diakoniaa on kehitetty suunnitelmallisesti "Helsingiläisen matkakumppanina - diakonian kärkihanke 2017–2018" kautta. Tavoitteiksi määriteltiin työn painopisteen siirtämisen yksilötyöstä yhteisölliseen toimintaan. Lisäksi haluttiin vahvistaa yhteistyötä, kansalaislähtöistä toimintaa, verkostoja ja vaikuttamistyötä sekä monipuolistaa vapaaehtoistoimintaa. Kärkihanke koostui yhdeksästä hankkeesta, joista yksi oli Varustamo-toiminnan käynnistäminen. Hankkeiden taustalla oli halu rakentaa uudenlaista toimintakulttuuria, tehdä diakoniaa toisella tavalla ja yhteisölähtöisemmin. Hankkeita on toteutettu vahvasti yhdessä kehittäen. (Jaakola & Niemi, 2018.)

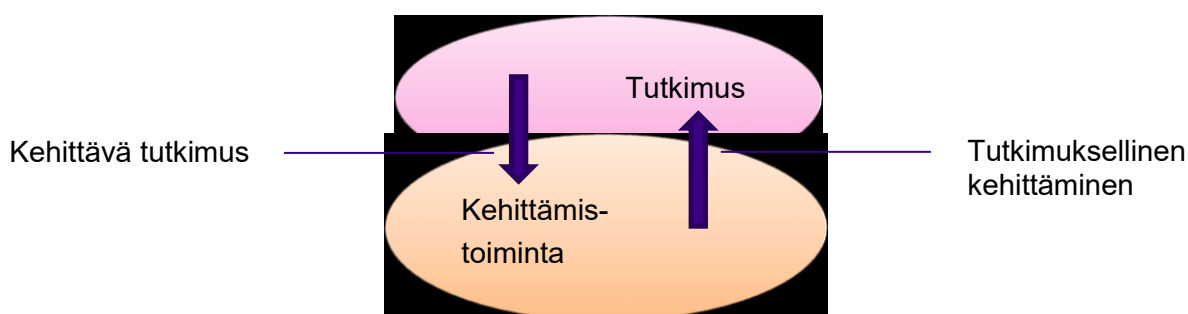
## 4 KOHTI KUMPPANUUSLÄHTÖISTÄ KEHITTÄMISTÄ

### 4.1 Kehittäminen toimintana

Kehittäminen tähtää uuden tiedon ja taidon siirtoon. Se voidaan määritellä konkreettiseksi toiminnaksi, jolla on selkeä tavoite ja se voi olla laajuudeltaan monialaista. Suppeimmillaan kyse voi olla yhden työntekijän toimintatavan kehittämisestä ja laajimmillaan kehittämistoiminta voi olla kansallinen prosessi, jolla pyritään rakentamaan kokonaan uutta organisaatiota. Kehittämisen tavoite voi tulla ulkopuolelta annettuna tai toimijoiden itsensä määrittelemänä, jolloin voidaan puhua toimijalähtöisestä kehittämisestä. Kehittämisen tavoitetta ei voida silloin etukäteen määritellä, vaan se syntyy yhteisen prosessin avulla. Kehittäminen voi olla

jatkuva osa organisaation toimintaa, mutta usein kehittäminen tapahtuu erilaisten hankkeiden kautta. Hellströmin (2004) mukaan kehittämistoiminnassa on usein kyse joko idean keksimisestä tai sen levittämisestä. Jälkimmäistä kutsutaan hyväksi havaitun tavan levittämiseksi eli diffuusioksi. Diffuusioon kuuluu idean myyminen, sen käyttöönotto, käytön valvonta ja toimenpiteet, joiden avulla idea jää käyttöön. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 14–16.)

Kehittämistoimintaa voidaan hahmottaa myös tutkimuksen näkökulmasta. Perustutkimus on tieteellisen toiminnan lähtökohta, jolloin tavoitteena on tuottaa uutta tietoa, joka kiinnostaa eri tieteenaloja. Silloin tavoite on kehittää tietoa, joka kuvailee tai selittää tutkittavia ilmiöitä. Toisin kuin kehittämistoiminta, perustutkimus ei suoraan tähtää käytännöllisiin tavoitteisiin, vaan sen tavoitteena on edistää tietämystä. Tutkimustoiminnan ja kehittämistoiminnan yhteyttä voidaan kuvata tutkimuksellisen kehittämistoiminnan väljänä yleiskäsitteenä. Toikko ja Rantanen ovat kuvanneet kehittämistoiminnan ja tutkimuksen risteyspaikkaa Kuvion 1 avulla. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 19, 21.)



Kuvio 1. Tutkimuksen ja kehittämistoiminnan risteyspaikka (Toikko & Rantanen, 2009, s.21)

Tutkimustoiminnan ja kehittämisen yhteinen historia ulottuu 1800-luvulle. Tuolloin teollistuminen nosti tarpeen konkreettiselle sosiaalitutkimukselle. Tämän päivän Suomessa samankaltaista tutkimuslinjaa jatkaa esimerkiksi Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL) tuottamalla tietoa poliittisille päättäjille sekä seuraamalla

oman alansa kehitystä. Kehittämistä on ollut tapana lähestyä kahdesta eri suunnasta. Osa kehittämishankkeista on ollut käytännöllisesti orientoituneita, eikä tarkoituksena ole ollut siirrettävä tai yleistettävä tieto. Toisaalta joissakin kehittämishankkeissa pelkkä puhdas tutkimuksellinen tiedon tuotanto on ollut varsinainen tavoite. 1980-luvun jälkeen on kuitenkin yleistynyt monia suuntauksia, joissa on pyritty yhdistämään tutkimus ja kehittäminen. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 24–25, 29.)

Yhtenä kehittämistyön tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, voidaanko jotain menetelmää pitää hyvänä. Jotta menetelmää voidaan pitää onnistuneena, on siitä saatava näyttöä. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa on oleellista saada empiirisesti pätevää tietoa, mutta on olemassa erilaisia pätevän tiedon lajeja. Yksi näistä on kokemukseen perustuva ammatillinen näyttö. Tällainen kokemukseen perustuva ammatillinen näyttö voi Leino-Kilven ja Laurin (2003) mukaan olla palveluiden käyttäjien kokemusta siitä, että toimintatapa vastaa juuri heidän tarpeisiinsa ja on vaikuttavaa. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 39–40.)

Kehittämistoimintaa voi tarkastella prosessorientoituneena tai suunnitteluorientoituneena toimintana, jolloin lähestymistapojen metodologiset lähtökohdat poikkeavat selkeästi toisistaan. Ylöstalo (2005) toteaa, että kehittämisen reflektiivisyys korostuu etenkin prosessorientoituneessa kehittämisessä. Tiuraniemen (2002) mukaan reflektiivinen näkemys tarkoittaa kehittämisen toimintatapojen ja menetelmien aktiivista uudelleenarviointia. Toiminnan edetessä syntyy kehittämistä koskevaa uutta tietoa, jolloin hyväksytään myös toiminnan ja toimintaympäristön muuntuvuus. Seppänen-Järvelä (1999) käyttää käsitettä toimijalähtöinen prosessikehittäminen korostaen reflektiivistä kehittämisorientaatiota. Tällöin kehittämistoiminnalla ei ole suunnitelmaa, joka ohjaisi tai rajaisi sitä ja toimintatapa perustuu vahvasti yhteistoiminnalliselle dialogisuudelle. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 49–50, 52.)

Kehittämistoimintaan voidaan määritellä sisältyvän viisi tehtävää, joita ovat perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja tulosten levittäminen. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 64.) Eri toimijoiden yhteinen työskentely korostuu erityisesti hyvinvointipalveluiden kehittämisessä. Viime vuosina on painottunut syrjäytymisen

vastustaminen sekä osallisuus. Etenkin politiikassa halutaan vahvistaa demokratiaa ja aktiivista osallistumista. (Kostilainen ym., 2020, s. 36.) Seuraavassa luvussa kuvaan tarkemmin kehittämistoiminnan vaiheita ja menetelmiä sekä kehittämistä yhteisenä, kumppanuuteen perustuvana toimintana.

#### 4.2 Kehittämistoiminnan vaiheet ja menetelmät

Kehittämistoiminnan vaiheet ovat kehittämistarpeiden tunnistaminen ja ideointi, suunnitteluvaihe, toteutusvaihe, tulos ja tuotos, arviointivaihe sekä päätösvaihe, joka sisältää tulosten implementoinnin ja levittämisen. Näistä vaiheista muodostuvaa kehittämisprosessia voidaan hahmottaa erilaisten mallien avulla. Yhtenä mahdollisuutena on kuvata prosessia lineaarisesti, jolloin työskentelyvaiheet seuraavat ajallisesti toisiaan. Kehittämistoiminnan vaiheet eivät kuitenkaan yleensä etene lineaarisesti, vaan vaiheet voivat olla käynnissä yhtä aikaa limittyen toisiinsa. Koska työelämä on itsessään kompleksinen kokonaisuus ja toimintaympäristössä tapahtuu usein nopeita muutoksia, on tällaisen lineaarisen kuvaamisen rinnalle tullut kehittämistoiminnan syklien kuvaaminen. Silloin kehittämistoiminta ja sen vaiheet muodostavat kehiä, jotka ovat yhteydessä toisiinsa. Oppiminen tapahtuu toiminnan keskellä ja toiminnasta lähtöisin. Tällaisessa syklisessä spiraalimallissa tunnistetaan ja huomioidaan kehittämistoiminnan kulttuuriset, sosiaaliset ja inhimilliset tekijät. Tällaisessa mallissa tapahtuu arviointia, pysähtymistä ja paluuta sisältöjen, kehittämistehtävien ja toimenpiteiden suuntaamiseen ja tarkentamiseen. (Salonen, 2013, s. 14; Salonen ym., 2017, s. 52.)



Kuvio 2. Syklinen kehittämistoiminta jatkumona (Salonen ym., 2017, s. 53)

Olennaista kehittämistoiminnan perustelussa on vastata kysymykseen: miksi jostain pitää kehittää juuri nyt? Useimmiten perustelu tukeutuu ongelmaan ja visiioon. Eduksi kehittämistoiminnassa on, jos tavoite kyetään perustelemaan mahdollisimman konkreettisesti. Vaikka konkreettisia tavoitteita voi olla monia, usein joudutaan rajaamaan tavoitteet yhteen tai kahteen. Perusteluissa tukee ottaa huomioon, miksi konkreettisten tavoitteiden joukosta valikoituivat juuri tietyt asiat. Kantaa otetaan myös kehittämisen yleiseen merkittävyyteen. Jos kehittämistyö on onnistunut, sille on kysyntää todennäköisesti myös laajemmin. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 57.)

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tavoitteena on monitoroida ja dokumentoida toiminta huolellisesti, jolloin syntyy tutkimusaineistoa. Tarkoituksena ei ole pelkästään ratkaista käytännön kysymyksiä tai ongelmia, vaan tuottaa sellaista tietoa, jota voi hyödyntää myös yleisellä tasolla. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa korostetaan systemaattista tiedonkeruuta, huolellista dokumentaatiota ja analyysia sekä läpinäkyviä ja perusteltuja johtopäätöksiä. Kehittämistoiminta saa lisäarvoa tutkimuksellisista asetelmista ja huomion kiinnittämisestä luotettavuuteen. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 156–157, 159.)



Kehittämistoiminnan metodologinen ydin muodostuu ontologisista ja epistemologisista sitoumuksista, kehittämisen intressilähtökohdista sekä kehittämistoiminnan luonteen näkemyksestä kytkeytyen kehittämisen teoreettisiin lähtökohtiin. Kehittämistoiminnassa tulee usein eteen tilanteita, joissa metodeja joudutaan räätälöimään tilanteiden mukaisiksi. Toikko ja Rantanen (2009) esittelevät neljä eri metodien jäsenystapaa. Ensinnäkin metodeja voi määritellä sen kautta tukevatko ne prosessin hallintaa, edistävätkö ne osallistumista vai ovatko ne tutkimuksellisia välineitä. Toiseksi kehittämistoiminnassa tarvitaan prosessin hallintaa, osallistumista sekä tutkimusta ja metodien painopiste saattaa muuttua kehittämisprosessin myötä. Kolmanneksi menetelmiä voi hahmottaa kartoittamisen, vertailun tai analysoinnin käyttötarkoituksen kautta. Neljänneksi menetelmä voidaan nähdä kehittämisprosessin kiinteänä osana. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 166–169.)

Kehittämistoiminnassa on luontevampaa tutkimuskysymyksen sijasta käyttää termejä arviointikysymys, kehittämiskysymys tai vain kysymys. Kun kyseessä on laadullinen asetelma, voivat kysymykset olla yleisluontoisia ja ne voivat muuttua aineiston tuottamisen ja analyysin myötä. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 117.)

Erilaiset menetelmät ja välineet ovat tärkeä osa työyhteisöjen kehittämistoimintaa. Näitä välineitä ja menetelmiä voidaan jäsentää erilaisin tavoin, esimerkiksi osallistaviin, esittäviin tai keskustelua edistäviin menetelmiin. Osallistavia menetelmiä ovat esimerkiksi erilaiset muutoslaboratoriot eli LivingLabit ja asiakasraadit. Esittäviin menetelmiin kuuluvat käsitekartat, kuvat ja esitykset. Keskustelua edistäviä menetelmiä ovat puolestaan esimerkiksi dialoginen keskustelu, fokusryhmät ja käyttäjäpaneelit. Osa kehittämisen menetelmistä sopii parhaiten tiettyyn kehittämisprosessin vaiheeseen ja osaa voi hyödyntää kaikissa kehittämisprosessin vaiheissa. Menetelmien tavoitteena on osallistaa osallistujia kehittämisprosessiin, tuottaa tietoa ja kumuloida sitä sekä sitouttaa osallistujien ajattelua yhteiseen työskentelyyn. (Salonen ym., 2017, s. 55.)

### 4.3 Dialogi, osallisuus ja kumppanuuslähtöinen kehittäminen

Dialogi ymmärretään yleensä vuorovaikutukseksi, jossa osallistujat kuuntelevat toisiaan ja kunnioittavat toistensa näkemyksiä. Dialogissa osallistujien tulee olla myös valmiita oman ajattelunsa ja oletuksiensa kyseenalaistamiseen. Dialogi voidaan nähdä myös oppivan organisaation perusprosessina. Organisaatiotutkija Sengen (1994) mukaan oppivan organisaation perustana toimii dialogisesti kommunikoiva tiimi. (Holm ym. 2018; Alhanen ym. 2019.)

Dialogisen johtamisen teoreettinen viitekehys sisältää elementtejä klassisista ja moderneista teorioista ja lähestymistavoista. Johtamistavassa korostuu niiden mukaan dialogisuus ja vuorovaikutus, sisäinen motivaatio ja uudistuminen, työntekijöiden laajat vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet sekä yhteistoiminnallisuus. (Syvänen ym., 2015, s. 20.) Dialoginen johtaminen ja kehittäminen edellyttävät vastavuoroisuutta ja yhteistoimintaa. Dialogisen johtamisen viitekehys jakautuu kolmeen eri alueeseen, joiden osat ja niihin liittyvät ilmiöt ovat monimutkaisissa ja toisiinsa kietoutuneissa keskinäisissä vaikutussuhteissa. Dialogisen johtamisen päätavoitteina ovat tuloksellisuus, innovatiivisuus ja työelämän laatu. (Syvänen ym., 2019, s.185–187.)

Keskustelutilanteissa dialogisen johtajan tulee toimia tasapuolisena ja avoimena vallankäyttäjänä. Hänen tehtävänänsä on järjestää aikaa ja tilaa dialogiselle keskustelulle sekä varmistaa, että muut osallistujat eivät puhu toistensa päälle ja että jokainen saa puheenvuoron. Johtajan vastuulla on myös pitää esillä muodostuvaa kokonaiskuvaa ja hahmottaa keskustelun pääpiirteitä yhdessä muiden osallistujien kanssa. (Alhanen ym., 2019.)

Ramstadin (2008) mukaan luottamus ja tehokas kommunikaatio eri toimijoiden kesken edesauttavat uusien ideoiden käyttöönottamista. Kehittämisprosessi, joka perustuu yhteistoimintaan ja vuorovaikutukseen, luo yhteistä arvopohjaa, jossa organisaation toiminta on suunnattu tukemaan tuloksellisuuden, työelämän laadun ja innovaatiotoiminnan samanaikaista kehittämistä. Yhteistoiminnallisella kehittämisellä ja dialogisuudella voidaan vastata organisaation, toimintaympäristön, ryhmien ja yksilöiden taholta nouseviin paineisiin, tarpeisiin ja haasteisiin.

Isaacsin (1999) mukaan yhteistoiminta on vastavuoroista ja vaikuttavaa dialogiin perustuvissa yhteistoiminnan peliasetelmissa silloin, kun dialogisessa työskentelyssä mukana olevat osapuolet kuuntelevat toisiaan ja tulevat kuulluiksi (listening), arvostavat toisiaan ja itseään (respecting), ovat kriittisiä ja epäileviä (suspending) sekä saavat äänen ja käyttävät sitä (voicin). (Syvänen ym., 2012, s. 23, 25.)

Viime vuosina erityisesti osallistavan tutkimus- ja kehittämisorientaation merkitys on kasvanut. Rahmanin (2008) mukaan osallistavalla tutkimuksella tarkoitetaan orientaatiota, jossa tutkimuksen kohteet, kansalaiset, palveluiden käyttäjät ja työyhteisöt osallistuvat kehittämisen ja tutkimuksen toteuttamiseen. Osallistava tutkimus on tutkimusorientaationa monialainen ja monitieteinen. Se edellyttää korkeakoulujen ja työelämän kumppanuutta ja yhteistyötä. Chevalierin ja Bucklesin (2019) mukaan osallistava tutkimus ja kehittäminen muodostuvat tutkimuksesta, toiminnasta ja osallistumisesta. Tällöin tutkijat ja kohdeyhteisön jäsenet toimivat toistensa kumppaneina. (Keskitalo, 2020, s. 22–24, 27.)

Yhteisölähtöiseen osallistuvaan tutkimukseen (community-based participatory action research, CBPR) kuuluu tutkimuskumppanuuden rakentaminen. Silloin kohdeyhteisön jäsenet ja sen sidosryhmät havaitsevat yhteisen ongelman tai kehittämishaasteen ja yhdessä sopien lähtevät työskentelemään, tutkimaan, kehittämään ja ratkaisemaan ongelmaa. (Leavy, 2017, s. 224). Yhteisölähtöisestä osallistuvasta tutkimuksesta (CBPR) käytetään kansainvälisessä kirjallisuudessa myös käsitteitä osallistuva tutkimus (participatory research, PR), yhteisölähtöinen tutkimus (community-based research, CBR) ja toimintatutkimus (action research, AR). (Leavy, 2017, s. 224; Keskitalo, 2020, s. 27.)

Yhteiskehittämisen ytimessä ovat yhteistyö ja tavoitteellinen vuorovaikutus. Yhteiskehittämisessä käytetyt työkalut ja menetelmät auttavat kaikkia prosessiin osallistuvia toimijoita muokkaamaan yhdessä parempaa toimintaympäristöä ja parempia palveluita. Yhteiskehittäminen sopii erityisesti sellaisiin epävarmoihin tilanteisiin, joissa suunnitelmia joudutaan mahdollisesti muuttamaan nopeasti. Tapana on hyödyntää helppoja, nopeita ja kustannustehokkaita kokeiluja. (Hir-

vikoski ym., 2018, s. 5.) Kumppanuuslähtöisyys työelämän palvelu- ja kehittämistoiminnassa tarkoittaa, että kehittämistoiminta toteutuu tiiviissä yhteistyössä erilaisten yritysten, koulutuksen järjestäjien ja julkisyhteisöjen kanssa. Tällainen verkostomainen kehittämistoiminta on tavoitteellista yhdessä tekemistä, joka kehittää osapuolten strategista kumppanuutta ja osaamista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2012, s. 43–44.)

Kumppanuuteen perustuvan toiminnan katsotaan usein pohjautuvan pitkäaikaiseen yhteistyöhön. Tämän lisäksi tarvitaan osapuolten välistä luottamusta. Kumppanuusajattelussa yhteistyö ei varsinaisesti perustu muodollisiin kirjallisiin sopimuksiin, vaan toimijoiden keskinäiseen luottamus pohjaan. Kumppaneina voivat työskennellä työntekijät tai yksittäiset ihmiset, työttömät tai ihmisryhmät sekä kokonaiset organisaatiot. Jotta kumppanuuteen perustuva työskentely onnistuu, tarvitaan selkeitä yhteistyön prosesseja ja rakenteita, jotka ylittävät organisaatioiden rajoja sekä luottamuksellista vuorovaikutussuhdetta eri toimijoidenvälillä. Parhaimmillaan kumppanuuteen perustuva hanketoiminta sitouttaa ja innostaa eri organisaatioiden asiakkaat, johdon ja työntekijät yhteisen kehittämisen äärelle. (Hyväri, s. 114, 122.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön lähtökohtana oli kehittää kuntouttavaa työtoimintaa. Tarkoituksena oli järjestää Voimavararyhmän ohjaajakoulutus Malmin seurakunnan diakoniatyöntekijöille ja käynnistää yksi Voimavararyhmän pilotti Malmin Varustamolla.

Opinnäytetyön kehittämistehtävät olivat:

1. Toteuttaa Voimavararyhmä -ohjaajakoulutus ja infotilaisuus Malmin seurakunnan työntekijöille.
2. Kuvata ja mallintaa Voimavararyhmän käynnistymisprosessi Malmin Varustamolla.

Voimavararyhmä -ohjaajakoulutuksen tavoitteina oli perehdyttää ja valmentaa seurakunnan työntekijät Voimavararyhmän ohjaajiksi. Käynnistymisprosessin kuvaamisen tavoitteena oli luoda malli, jonka avulla Voimavararyhmä -konseptin voi jatkossa käynnistää uudella paikkakunnalla.

## 6 TAUSTA JA YHTEISTYÖKUMPPANI

### 6.1 Toteuttamisympäristö ja yhteistyötahot

Tämän opinnäytetyön yhteistyökumppaneina toimivat Helsingin seurakuntayhtymän Varustamot, joita oli syksyllä 2021 kolme: Matteuksenkirkon Varustamo, Malmin Varustamo, Hermannin Diakoniatalon Varustamo. Näiden lisäksi netissä palvelee myös Verkko-Varustamo. Yhdyshenkilöinä toimivat Matteuksenkirkon Varustamon toiminnanjohtaja sekä Malmin seurakunnan diakoniajohtaja. Yhteistyösopimus solmittiin Malmin seurakunnan ja Helsingin seurakuntayhtymän kanssa, joka myönsi tutkimusluvan. Merkittävässä roolissa on toiminut myös Tampereen seurakuntayhtymän yhteisödiakoni Hanna Kelokaski, joka on ollut luomassa Voimavararyhmä -konseptia Tampereella. Hän on toiminut myös info-tilaisuuden ja ohjaajakoulutuksen toisena kouluttajana.

Taulukko 1. Opinnäytetyössä mukana olleet toimijat

Työnimike	Työympäristö	Osuus opinnäytetyössä
Diakoniajohtaja	Malmin Varustamo	Yhdyshenkilö, Malmin Varustamo
Diakonian kehittäjä	Malmin Varustamo	Pilottiryhmän ohjaaja
Toiminnanjohtaja	Matteuksenkirkon Varustamo	Yhdyshenkilö, Matteuksenkirkon Varustamo
Diakoniapäällikkö	Helsingin seurakuntayhtymä	Yhdyshenkilö
Yhteisödiakoni	Tampereen seurakuntayhtymä	Yhdyshenkilö, kouluttaja

Käytännön kehittämistyössä minun lisäkseni mukana olivat Malmin diakoniajohtaja, diakoniakehittäjä, Matteuksenkirkon Varustamon toiminnanjohtaja sekä

Tampereen seurakuntayhtymän yhteisödiakoni. Tässä opinnäytetyössä kutsun tätä ryhmää kehittämisryhmäksi.

Toimintaympäristö muodostui Malmin seurakunnasta ja sen Varustamosta sekä Helsingin seurakuntayhtymästä. Malmin Varustamo sijaitsee Pekanraitilla Malmitalon ja Malmin uimahallin välissä. Käytännössä toteuttamisympäristönä toimi Teams-alusta, koska Covid-19-pandemian vuoksi emme voineet kokoontua kasvotusten. Infotilaisuuteen ja koulutukseen osallistuneet työntekijät sekä pilottiryhmään osallistuneet ryhmäläiset ja ryhmän ohjaajana toiminut kokemusasiantuntija olivat myös osa opinnäytetyötä.

## 6.2 Helsingin seurakuntayhtymä

Helsingin seurakuntayhtymä muodostuu kahdestakymmenestä itsenäisesti toimivasta seurakunnasta, joista kolme on ruotsinkielisiä. Seurakuntayhtymässä hoidetaan seurakuntien henkilöstöhallintoa, talouden kokonaisuutta, yhtymän yhteistä hallintoa, hautausmaita, kiinteistöjä, viestintää, kirkonkirjoja, tietohallintoa ja jäsenrekisterin ylläpitoa. Näiden lisäksi yhtymästä käsin koordinoidaan ja hoidetaan seurakuntien yhteisiä palveluita kuten sairaalasielunhoitoa, erityisdiakoniaa, perheneuvontaa, kasvatusta, vapaaehtoistyötä, oppilaitostyötä ja erityisryhmien toimintaa. Seurakuntayhtymän työskentelystä vastaa yhtymän johtaja yhteistyössä johtoryhmän kanssa. (Helsingin seurakuntayhtymä, 2017-a.)

Helsingin seurakuntayhtymän tärkein päätöksentekijä on yhteinen kirkkovaltuusto, joka vastaa kunnallisen puolen kaupunginvaltuustoa. Valtuuston tehtävänä on päättää talouden päälinjoista kuten kirkollisveron suuruudesta ja erilaisista rakennushankkeista. Valtuuston toimikausi kestää neljä vuotta ja siihen valitaan yhteensä 91 jäsentä kaikista yhtymän alueen seurakunnista. Yhteisen kirkkovaltuuston lisäksi yhtymässä toimii yhteinen kirkkoneuvosto, jonka tehtävänä on vastata seurakunnan hallinnosta, valmistella asiat yhteisen kirkkovaltuuston päätettäväksi sekä huolehtia päätösten täytäntöönpanosta ja laillisuudesta. Yhteisen kirkkovaltuuston ja yhteisen kirkkoneuvoston lisäksi jokaisessa seurakuntayhtymän seurakunnassa toimii oma seurakuntaneuvosto, jonka tehtävänä on

johtaa paikallisseurakunnan toimintaa esimerkiksi päättämällä seurakunnan toimintamäärärahojen käytöstä ja henkilövalinnoista. (Helsingin seurakuntayhtymä, 2017-a.)

### 6.3 Malmin seurakunta ja Malmin Varustamo

Malmin seurakunta on Helsingin suurin ja Suomen kolmanneksi suurin seurakunta. Malmin seurakunta sijaitsee Koillis-Helsingissä ja siihen kuuluu noin 49 700 jäsentä sekä 92 työntekijää. Seurakunnan alueella asuu 97 400 ihmistä ja sen alueeseen kuuluvat Malmin lisäksi Pihlajamäen, Jakomäen, Pihlajiston, Siltamäen, Puistolan, Tapulikaupungin, Pukinmäen, Tapanilan, Viikinmäen ja Viikin kaupunginosat. Seurakunnalla on kuusi kirkkoa ja niiden lisäksi toimintaa myös Pukinmäen portissa sekä Tapulin ja Siltamäen seurakuntakodeilla. Malmin seurakunnan diakoniatyössä työskenteli syksyllä 2021 9 diakoniatyöntekijää, kansainvälisen työn sihteeri, määräaikainen diakonian kehittäjä, Varustamon toiminnanjohtaja sekä diakoniajohtaja. (Helsingin seurakuntayhtymä, 2017-b; Helsingin seurakuntayhtymä, 2020.)

Varustamot ovat matalan kynnyksen kohtaamispaikkoja ja kaikille avoimia yhteisiä tiloja. Ne toimivat diakonisen toiminnan keskuksina, joiden tavoitteena on tukea helsinkiläisten hyvinvointia monipuolisesti. Toimintaa Varustamoissa järjestetään yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Varustamojen yhteydessä toimii Waste&Feast-ravintolat ja -kahvilat, jotka hyödyntävät toiminnassaan hävikkiruokaa. Näiden ravintoloiden ja kahviloiden ytimessä työskentelevät työkokeilijat ja harjoittelijat, jotka saavat valmennusta opiskelupolulle ja työelämään. Kumppanuustoimijana toimii Helsingin kaupungin työpajatoiminta. Varustamot kutsuvat ihmisiä tulemaan, olemaan ja vaikuttamaan. Lisäksi ihmisiä kutsutaan mukaan jakamaan osaamista ja elämäkokemusta vapaaehtoistoiminnan ja vertaisohjauksen kautta. (Helsingin seurakuntayhtymä, 2021-a.)



## 7 KEHITTÄMISTOIMINNAN MENETELMÄT JA PROSESSI

### 7.1 Kehittämistoiminnan menetelmät

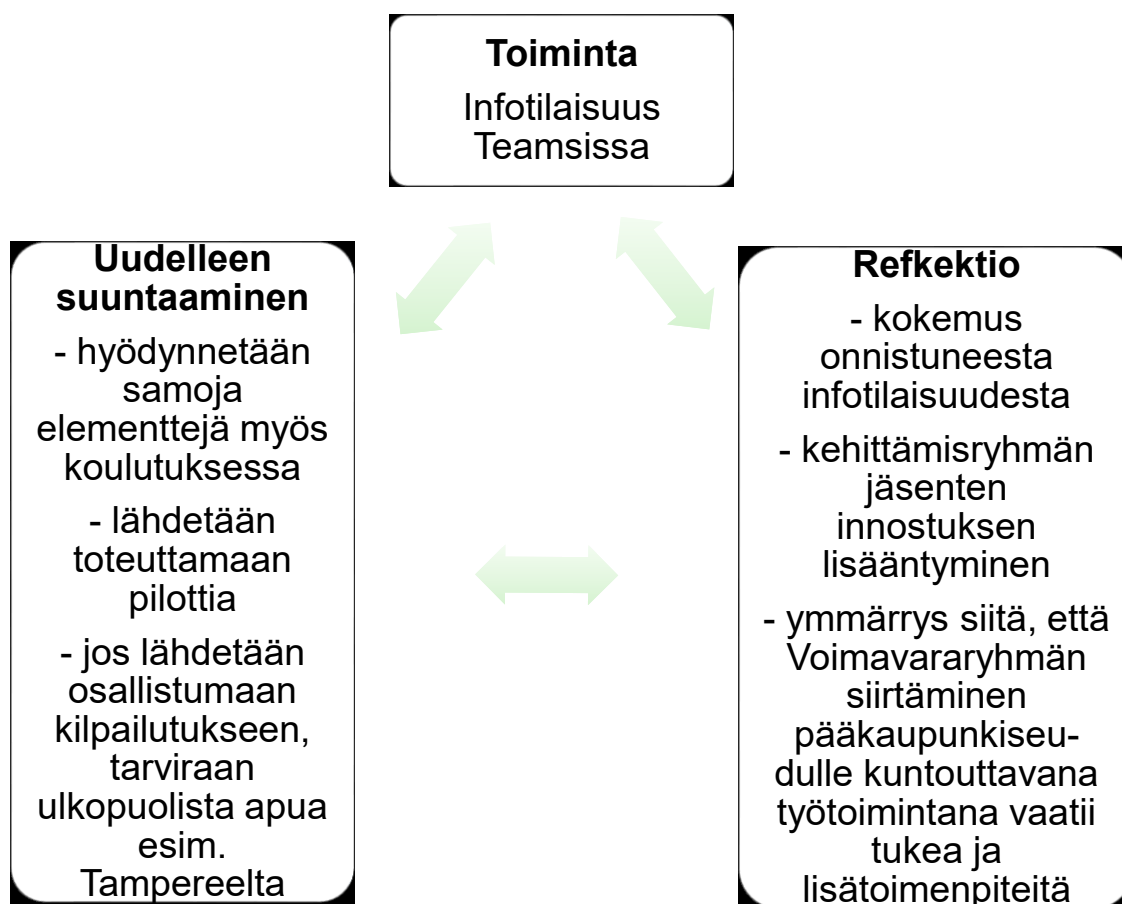
Valitessani tämän kehittämishankkeen teoreettista viitekehystä ja menetelmiä, perehdyin toimintatutkimukseen, yhteiskehittämiseen ja dialogisuuteen. Syvenyin erilaisiin kehittämismenetelmiin sekä käytäntöihin ja päädyin soveltamaan dialogisen johtamisen teoreettista viitekehystä. Kehittämisen menetelminä hyödynsin osallistuvaa havainnointia, dialogia, reflektiota ja soveltaen fokusryhmähaastattelua.

Osallistuvalla havainnoinnilla tarkoitetaan tutkijan osallistumista tutkimuskohteensa toimintaan yhdessä sen jäsenten kanssa. Usein osallistuva havainnointi toteutuu tietystä valitusta teoreettisesta viitekehystä käsin. (Vilkka, 2016.) Tässä opinnäytetyössä määrittelin oman roolini osallistuvana havainnoijana. Valitsin viitekehyyksi dialogisen johtamisen, koska kehittämishankkeiden tulosten mukaan dialoginen johtaminen yhdistettynä yhteiskehittämiseen on kannattavaa (Syvänen ym., 2015, s.24). Kehittämispöytätyö vaati johtamista mutta kyseessä oli kuitenkin selkeästi dialogissa tapahtuvaa kumppanuuslähtöistä yhdessä kehittämistä.

Yhteistyö kehittämissuostajan jäsenten kanssa oli alusta alkaen vahvasti dialogista. Vaikka emme olleet työskennelleet ennen yhdessä, tiesimme toisemme entuudestaan. Kokemus luottamuksesta ja tärkeän asian äärellä olemisesta vahvisti avoimen dialogin syntymistä. Kuuntelimme ja arvostimme toisiamme sekä uskalsimme tarkastella asioita myös kriittisesti. Jaoimme kokemuksen siitä, että tässä kehittämissuostajassa voi käydä avointa reflektiivistä keskustelua ja heittäytyä uuteen.

Reflektiolla tarkoitetaan omien ja toisen sisäisten tilojen tunnistamista, ilmaisua, havainnointia ja suhtautumista niihin. Asiantuntijan työssä reflektiivisyydellä tarkoitetaan oman ammatillisen toiminnan tarkastelua erilaisista näkökulmista sekä tarkastelu pohjalta tehtyä toiminnan kehittämistä. Varsinaisia reflektion tekniikoita

on olemassa erilaisia. Greenbergin ym. (1993) mukaan avoimella reflektiolla tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa pyritään eteenpäin ratkaisukeinojen etsintään. (Tiuraniemi, 2002.) Kehittämisyhmässä haluttiin tietoisesti ja systemaattisesti suunnitella, pohtia ja arvioida sitä, mihin prosessi on menossa. Sen vuoksi päädyttiin avoimeen refleктоivaan dialogiseen keskusteluun, joka mahdollisti diakoniatyön, Voimavararyhmä -konseptin ja kuntouttavan työtoiminnan tarkastelun ikään kuin ulkoapäin, ottaen käsiteltäviin asioihin etäisyyttä. Reflektiivistä keskustelua käytiin erityisesti infotilaisuuden ja ohjaajakoulutuspäivien jälkeen. Kehittämisyhmässä arvioitiin avoimesti aikaisemmin koettua ja sitä tarkasteltiin yhdessä arvioiden. Reflektiivisissä keskusteluissa pyrittiin suuntaamaan ajatukset tulevaan ja uuteen toimintaan aikaisemmin koetun ja siitä opitun perusteella. Kuviossa 3 havainnollistan kehittämissyhmän refleктоivaa keskustelua infotilaisuuden jälkeen.



Kuvio 3. Esimerkki kehittämissyhmän reflektioprosessista

Dialoginen, avoin reflektio mahdollisti yhteisen ihmettelyn, pohdinnan, kyseenalaistamisen ja uuden suunnittelemisen. Olimme tasaveroisesti kehittämässä uutta toimintaa, joka muotoutui tekemisen ja sen reflektoinnin kautta. Sovelsin kehittämissryhmän työskentelyissä dialogista johtamista varmistaen, että jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi, keskusteluista muodostuu yhteinen kokonaiskuva ja että hankeprosessi etenee.

Vieraillessani pilottiryhmän päätöstapaamisessa sovelsin puolestani fokusryhmähaastattelun menetelmää. Fokusryhmähaastatteluksi kutsutaan keskustelua, joka on haastattelijan mahdollistama (Tilastokeskus, i.a.). Tavoitteena on saada esille tietoa eri näkemyksistä, mielipiteistä ja asenteista, jotka liittyvät tutkittavaan asiaan. Menetelmänä fokusryhmähaastattelu sijoittuu luonnollisen ryhmätilanteen tarkkailun, osallistuvan havainnoinnin ja strukturoidun yksilöhaastattelun välimaastoon. (Tilastokeskus, i.a.) Vieraillessani pilottiryhmän viimeisessä tapaamisessa kerroin, että en ole varsinaisesti haastattelemassa heitä, mutta toiveenani on kuulla heidän kokemuksiaan, kuulla heidän ajatuksiaan muutama kysymyksiini ja kirjata niitä muistioon, jota hyödynnän opinnäytetyössäni. Aluksi kysyin mitä ryhmäläisiltä mitä heille kuuluu ja pyysin heitä kertomaan vapaasti millainen kokemus ryhmään osallistuminen olo ollut. Sen jälkeen kysyin ryhmäläisiltä mikä sai heidät osallistumaan Voimavararyhmään, mikä sai heidät pysymään ryhmässä ja lopuksi kysyin, mikä merkitys heille oli se, että seurakunta oli toiminnan järjestävä taho.

## 7.2 Dokumentointi

Dokumentointi on käytännön kehittämistoiminnan väline. Eri tavoin kerätty dokumenttiaineisto auttaa kehittämistoiminnan seurannan systematisoinnissa. Dokumenttiaineistoa voidaan jäsentää ainakin neljällä tavalla. Yksi jäsenmuoto on viralliset dokumentit, joita voivat olla määrällisten tunnuslukujen seuranta osallistujamäärän tai talouslukujen perustella. Myös kehittämissryhmien muistiot kuuluvat viralliseen dokumenttiaineistoon. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 80–81.)

Kirjoitin muistiot jokaisesta kokouksesta, joihin yhteistyökumppaneiden kanssa kokoonnuimme. Kirjoitin muistiot käsin paperille, jotka kokosin yhteen kansioon. Käsin kirjoittamalla minun oli helpompi jäsentää muistiota, koska kokoukset tapahtuivat Teams-alustalla. Lisäksi kirjasin sekä infotilaisuuteen että koulutukseen osallistuneiden lukumäärät ylös.

Toinen dokumentointityyppi on erilaiset toiminnan kuvaukset. Kalenteri toimii tällaisena toiminnan kuvauksen välineenä, koska siitä on helppo jälkikäteen hahmottaa, kuinka kehittämisprosessi on käytännössä edennyt. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 81.) Koska yhteiset kokoukset, infotilaisuus ja varsinainen koulutus tapahtuivat Teams-alustalla, muodostui niistä automaattisesti merkinnät omaan Teams-kalenteriini. Sen kautta minun oli helppo hahmottaa ja palata kehittämisen eri vaiheisiin ja nähdä toiminnan kaari visuaalisesti.

Kehittämistoiminnan epävirallinen seuranta muodostaa kolmannen dokumentaatiotyypin. Esimerkiksi tutkimuspäiväkirja toimii tällaisena dokumentaation muotona. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 81.) Tutkimuspäiväkirja on luonteeltaan erityislaatuinen, sillä se on samaan aikaan sekä tutkimuskentän ja tutkimusprosessin osa että etnografian kirjoittamisen käytäntö. Tutkimuspäiväkirjan teksti on yksityistä mutta myös osittain julkista. Kurjen (2010) mukaan tutkimuspäiväkirja voi toimia tutkimuksen suunnittelun tukena, toimia kriittisen tarkastelun välineenä ja auttaa dokumentoinnissa. Tutkimuspäiväkirjan pitäminen voi parhaimmillaan toimia tietoisien ajattelun välineenä ja erilaisten kokeilevien ajatusten sensuroimattomana kenttänä. Tutkimuspäiväkirjan avulla koko tutkimusprosessi voidaan nähdä narratiivien rakentamisena. Käytännössä kysymyksessä on prosessi, jossa tutkijalla on kerrottavana kertomus sekä omasta tutkimusprosessista että itse tutkimuskohteesta. (Hytönen, 2011, s. 76–77.)

Kirjoitin tutkimuspäiväkirjaa säännöllisesti koko kehittämishankkeen ajan. Tutkimuspäiväkirjani koostui Word-tiedostosta sekä käsin kirjoitetuista papereista, jotka kokosin yhteen kansioon. Word-tiedostoon kirjoitin jokaisen yhteistyöpalaaverin jälkeen. Liitin päiväkirjaan myös sähköpostikeskusteluja, tekstiviestejä ja WhatsApp -viestejä, joilla oli merkitystä opinnäytetyön etenemisen kannalta.

Neljäs dokumentaatiotyyppi on erilliset arviointidokumentit. Toki myös edellä mainitut dokumentit sisältävät toiminnan arviointia, mutta niitä voidaan täydentää vielä erillisillä arviointiaineistoilla. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 82.) En toteuttanut erillistä arviointia, mutta kävin arvioivaa keskustelua sekä Voimavararyhmän pilottiin osallistuneiden kanssa että yhteistyökumppaneiden kanssa. Kirjoitin näistä keskusteluista muistiot sekä reflektoin sisältöjä tutkimuspäiväkirjassa.

### 7.3 Kehittämistoiminnan toteutus

Kumppanuuslähtöinen kehittämistoiminta Helsingin seurakuntayhtymän Varustamoilla käynnistyi tammikuussa 2021. Alkusysäys yhteiskehittämisen prosessille tapahtui elokuussa 2020, kun olin mukana toteuttamassa valtakunnallista webinaaria Voimavararyhmä -konseptista yhteistyössä Kirkkohallituksen ja Tampereen seurakuntien kanssa. Webinaariin osallistui Malmin seurakunnan diakoniakehittäjä, joka kertoi konseptista esimiehelleen, Malmin seurakunnan diakoniajohtajalle. Vallitsevan COVID-19 -pandemian vuoksi kaikki kehittämistoiminta kokouksineen ja toteutuksineen on tapahtunut verkossa Teams-alustalla.

Varsinainen kehittämistyöskentely käynnistyi 7.1.2021, jolloin kokoustimme Teamsissa yhdessä Malmin seurakunnan diakoniajohtajan ja diakoniakehittäjän kanssa. Pohdimme yhteistyön mahdollisuutta ja Voimavararyhmä -konseptin koikeilemistä Malmin seurakunnassa. Sovimme uuden kokouksen 19.1.2021, johon osallistui ensimmäiseen kokoukseen osallistuneiden lisäksi Matteuksenkirjon Varustamon toiminnanjohtaja, Tampereen seurakuntien yhteisödiakoni sekä Diakin asiantuntija. Keskustelimme avoimessa dialogissa laajasti Voimavararyhmä -konseptista ja sen mahdollisuuksista diakoniatyön välineenä pääkaupunkiseudulla. Pohdimme Varustamojen roolia ja paikkaa yksilöiden ja yhteisöjen tukemisessa. Keskustelimme myös Helsingin seurakuntien mahdollisuuksista osallistua kuntouttavan työtoiminnan kilpailutukseen.

Yhteinen työskentelymme oli dialogista ja reflektoivaa. Oma roolini työskentelyn johtajana oli vahvasti dialogista ja osallistavaa. Koin tehtäväkseni varmistaa, että jokainen tulee kuulluksi ja että keskustelulle on tilaa. Koimme olevamme uuden

ja mielenkiintoisen asian äärellä, sillä emme tiedeet, mihin tämä yhteinen kehittäminen tulisi meitä viemään. Meillä kaikilla oli kuitenkin yhteinen ymmärrys ja käsitys siitä, että Voimavararyhmä on konseptina sellainen, jota haluamme kokeilla Helsingissä. Malmin seurakunnan diakoniajohtaja oli ilmaissut, että hän toivoisi tiimilleen koulutusta ja olisi valmis ottamaan Voimavararyhmän pilotin Malmin Varustamolle. Tapaamisen päätteeksi sovimme, että järjestämme infotilaisuuden ja ohjaajakoulutuksen, jonne kutsumme mukaan Helsingin seurakuntien työntekijöitä. Vaikka tavoitteenamme oli kouluttaa Malmin seurakunnan diakonia-työntekijöitä ja käynnistää pilottiryhmä Malmin Varustamolla, sovimme, että infotilaisuus ja koulutus olisi avoinna kaikille siitä kiinnostuneille pääkaupunkiseudun seurakuntien työntekijöille. Lisäksi sovimme kolmannen tapaamisen 25.1.2021, jonka tavoitteena oli suunnitella tarkemmin infotilaisuuden ja koulutuksen aikataulut sekä laatia mainokset koulutuskalenteria varten.

Osallistuin 4.2.2021 Varustamojen johtoryhmän kokoukseen, jossa kerroin tulevasta infotilaisuudesta ja koulutuksesta. Kevään aikana Varustamoilla oli ammatikorkeakoulujen opiskelijoita suorittamassa työharjoitteluja. Pääsin osallistumaan myös heille tarkoitettuun vertaisryhmään. Koin, että minun oli tärkeää havainnoida ja olla kuulemassa, millaisia kehittämistehtäviä opiskelijat ovat tekemässä Varustamoilla ja mihin suuntaan Varustamojen toimintaa ollaan kehittämässä.

Infotilaisuus toteutui 18.2.2021 ja ohjaajakoulutus 4–5.3.2021. Sekä infotilaisuuden että koulutuspäivien jälkeen kävimme reflektovaa keskustelua yhdessä kehittämisryhmän jäsenten kanssa. Koulutuksen jälkeen varsinainen Voimavararyhmän pilotti toteutui etätoteutuksena Teams-alustalla 28.4.-16.6.2021. Kävin pilottiryhmässä vierailulla 12.5. ja lisäksi olimme yhteydessä kehittämisryhmän jäsenten kanssa sähköpostilla ja Whatsapp-sovelluksella.

Pilotin jälkeen kokoontuimme kehittämisryhmän kanssa 16.8. keskustelemaan ja arvioimaan pilottiryhmän ja oman kehittämisryhmämme prosessia. Sovimme, että osallistun pilottiryhmän jälkitapaamiseen 1.9., jolloin minulla on mahdollisuus kuulla ryhmään osallistuneiden kokemuksia. Pilottiryhmän jälkitapaamisen jälkeen sovimme viimeisen kehittämisryhmän kokouksen ja tapasimme Teamsissa

1.10.2021. Viimeiseen tapaamiseen osallistui Malmin seurakunnan diakoniajohtaja ja diakoniankehittäjä, Matteuksenkirjon Varustamon toiminnanjohtaja ja Tampereen seurakuntien yhteisödiakoni. Viimeisessä tapaamisessa päätimme yhteisen työskentelyn ja keskustelimme siitä, miten Voimavararyhmä -konseptin käyttö voisi jatkossa toteutua Helsingin seurakunnissa ja Varustamoilla. Kehittämisprosessin tuotoksena valmistui mallinnus Voimavararyhmä -konseptin käyttöönotosta. Mallinnus on esitetty luvussa 8.

Seuraavassa taulukossa olen kuvannut tiivistetysti kehittämisprosessin kulun. Nimitän itseäni taulukossa Diakin opiskelijaksi.

Taulukko 2. Kumppanuuslähtöinen kehittämisprosessi Helsingin seurakuntayhtymän, Malmin seurakunnan ja Malmin Varustamon kanssa

Prosessin vaihe	Toiminta	Toimijat	Tulos ja kesto
<b>1. Sopiminen kehittämistyön kohteesta ja käynnistäminen</b>	Keskustellaan yhteistyön mahdollisuudesta ja Voimavararyhmä-konseptin soveltamisesta Malmin seurakuntaan. Sovitaan, että kutsutaan yhteiseen suunnitteluun Voimavararyhmä-konseptin kehittänyt Tampereen yhteisödiakoni ja Matteuksenkirjon Varustamon toiminnanjohtaja.	Diakin opiskelija, Malmin seurakunnan diakoniajohtaja ja diakoniakehittäjä	Alustava suunnitelma yhteistyön aloittamisesta ja Voimavararyhmä-konseptin soveltamisesta osaksi Malmin seurakunnan diakoniatyötä ja Malmin Varustamo.
<b>2. Kehittämistarpeen kartoitus ja yhteistyöstä sopiminen</b>	Keskustellaan Voimavararyhmä-konseptista, Varustamojen roolista sekä Helsingin seurakuntien mahdollisuuksista	Diakin opiskelija, Malmin seurakunnan diakoniajohtaja ja diakoniakehittäjä, Matteuksenkirjon toiminnanjohtaja, Tampereen seurakuntayhtymän	Kehittämisprosessin tavoitteista sovitaan: Voimavararyhmä-konseptin pilotoiminen Malmin Varustamolle. Solmitaan yhteistyösopimus

	osallistua kuntouttavan työtoiminnan kilpailutukseen. Yhteinen kokemus siitä, että Voimavararyhmä-konseptia kannattaa kokeilla Helsingissä.	yhteisödiakoni, Diakin asiantuntija	teistyösopimus Malmin seurakunnan ja Helsingin seurakuntayhtymän kanssa.
<b>3. Käytännön järjestelyistä sopiminen</b>	Kehittämisryhmä suunnittelee Voimavararyhmä-konseptin soveltamista niin, että järjestetään infotilaisuus ja kaksipäiväinen ohjaajakoulutus.	Diakin opiskelija, Malmin seurakunnan diakoniajohtaja ja diakoniakehittäjä, Matteuksen kirkon toiminnanjohtaja, Tampereen seurakuntayhtymän yhteisödiakoni	Suunnitelma infotilaisuuden ja ohjaajakoulutuksen toteuttamisesta.
<b>4. Kehittämistyön toteuttaminen</b>	Toteutetaan infotilaisuus ja kaksipäiväinen koulutus. Toteutetaan Voimavararyhmän pilotti Malmin Varustamolla.	Diakin opiskelija, Malmin seurakunnan diakoniajohtaja ja diakoniakehittäjä, Matteuksen kirkon toiminnanjohtaja, Tampereen seurakuntayhtymän yhteisödiakoni	Koulutusmateriaalin päivittäminen ja tuottaminen. Palautteen kerääminen infotilaisuuteen, koulutukseen ja Voimavararyhmän pilottiin osallistuneilta.
<b>5. Kehittämistyön mallintaminen</b>	Diakin opiskelija dokumentoi kehittämis työtä, kerää tietoa Voimavararyhmän pilottiin osallistuneiden kokemuksista ja kokoaa aineiston perusteella mallinnuksen.	Diakin opiskelija	Mallinnus Voimavararyhmä-konseptin käynnistämisen prosessista.
<b>6. Uuden mallin käyttöönotto, arviointi ja seuranta</b>	Kehittämisryhmän tapaaminen ja sähköpostien vaihto. Keskustellaan mallinnuksesta ja Voimavararyhmä-konseptin juurtumisesta Helsinkiin.	Diakin opiskelija, Malmin seurakunnan diakoniajohtaja ja diakoniakehittäjä, Matteuksen kirkon toiminnanjohtaja, Tampereen seurakuntayhtymän yhteisödiakoni	Yhteinen ymmärrys mallinnuksesta. Opinnäytetyöraportti.



<b>7. Jatkosta sopiminen</b>	Kehittämisryhmän tapaaminen lokakuussa 2021, jossa sovittiin yhteisen työskentelyn päätöksestä.	Diakin opiskelija, Malmin seurakunnan diakoniajohtaja ja diakoniakehittäjä, Matteuksen kirkon toiminnanjohtaja, Tampereen seurakuntayhtymän yhteisödiakoni	Päätetty yhteinen työskentely.
------------------------------	---	--	--------------------------------

#### 7.4 Infotilaisuus ja ohjaajakoulutus

Voimavararyhmän ohjaajakoulutuksen infotilaisuus toteutui Teams-alustalla 18.2.2021 ja sitä oli mainostettu Helsingin seurakuntien koulutuskalenterissa. Tilaisuuden tavoitteena oli kertoa Voimavararyhmä -konseptista sekä kutsua seurakuntien työntekijöitä osallistumaan ohjaajakoulutukseen. Tilaisuuteen osallistui 19 henkilöä. Mukana oli seurakunnan työntekijöitä ja seurakunnassa työharjoittelua suorittavia opiskelijoita. Infotilaisuudessa oli mukana myös Tampereen seurakuntayhtymän yhteisödiakoni.

Laadin infotilaisuuteen PowerPoint -esityksen, jonka avulla kävin läpi perustiedot Voimavararyhmästä, kerroin kenelle ryhmä soveltuu ja millainen on yhden ryhmäkerran rakenne. Tämän lisäksi kerroin Voimavararyhmän ohjaajien työnjaosta ja siitä, mitä ryhmän käynnistäminen uudella paikkakunnalla vaatii. PowerPoint -esitys koostui 22 visuaalisesta diasta (Kuvat 1 ja 2), joiden tehtävänä oli informaation lisäksi innostaa ja viihdyttää.

# VOIMAVARARYHMÄ

Tervetuloa  
infotilaisuuteen  
18.2.2021  
Klo 10-11:30

Tiina Haukijärvi  
YAMK-opiskelija, Diakonia-ammattikorkeakoulu



Kuva 1. Infotilaisuuden PowerPoint-esityksen aloitusdia.

## INFOTILAIKUUDEN SISÄLTÖ

- Perusfaktat Voimavararyhmästä
- Kenelle ryhmä soveltuu?
- Millainen on yhden ryhmäkerran rakenne?
  - Ruokailu
  - Liikunta
  - Päivien teemat
  - Asiantuntijat Voimavararyhmässä
  - Hengellisyys Voimavararyhmässä
- Ohjaajien työnjako
- Voimavararyhmän käynnistäminen uudella paikkakunnalla



Kuva: Pixabay

Kuva 2. Esimerkkikuva infotilaisuuden PowerPoint-esityksestä.

Infotilaisuuden aikana osallistujat esittivät tarkentavia kysymyksiä, joihin minä ja yhteisödiakoni vastasimme. Osallistujat halusivat erityisesti tietää, kuinka Tampereella on ylläpidetty asiantuntijoiden yhteystietolistaa ja millaisia taloudellisia resursseja ryhmän toteuttaminen vaatii. Infotilaisuus kesti tunnin ja kaksikymmentä minuuttia.

Infotilaisuuden päättyttyä osallistujat antoivat oma-aloitteisesti palautetta Teamsin chatti-kenttään. Tilaisuus oltiin kommenttien perusteella koettu mielenkiintoiseksi, innostavaksi ja antoisaksi. Infotilaisuuden jälkeen jäimme keskustelemaan kehittämisryhmän kanssa. Reflektoimme päivän sisältöä ja kokemuksiamme. Totesimme yhdessä, että infotilaisuus oli sujunut hyvin ja että siitä hyötyivät varmasti myös kuulolla olleet opiskelijat. Totesimme, että Voimavararyhmän siirtäminen pääkaupunkiseudulle vaatii panostamista, aikaa ja resursseja.

Varsinainen Voimavararyhmän ohjaajakoulutus järjestettiin Teamsissa 4.-5.3.2021. Koulutuksen ensimmäisen päivän sisällöistä vastasin yksin ja toisena päivänä mukana kouluttamassa oli myös Hanna Kelokaski. Koulutukseen osallistui 20 henkilöä. Osallistujat olivat seurakunnan työntekijöitä ja seurakunnassa työharjoittelua suorittavia opiskelijoita. Kävimme molempien koulutuspäivien päätteeksi refleктоivaa keskustelua kehittämisryhmän jäsenten kanssa.

### 7.5 Kehittämisryhmän työskentely

Kehittämisryhmän työskentely eteni lyhyissä sykleissä ja sen suuntaa tarkennettiin yhteisissä Teams-kokouksissa sekä korjattiin yhteisen työskentelyn edetessä. Kuviossa 4 havainnollistan työskentelymme prosessia vaiheesta, jossa suunnitelimme ohjaajakoulutusta ja pohdimme, kuka tai ketkä lähtevät ohjaamaan varsinaista pilottiryhmää.



Kuvio 4. Syklinen kehittämistoiminta käytännössä

### 7.6 Malmin Varustamon pilottiryhmän prosessi

Malmin Varustamon pilottiryhmä käynnistyi huhtikuussa 2021 ja kokoontui kahdeksan kertaa kerran viikossa neljä tuntia kerrallaan. Viimeinen kokoontuminen oli kesäkuussa 2021 ja sen jälkeen ryhmä tapasi etänä vielä syyskuussa 2021.

Ryhmää ohjasivat Malmin seurakunnan diakoniakehittäjä yhdessä kokemusasi-  
antuntijan kanssa. Ryhmän kohderyhmäksi valikoitui pitkäaikaistyöttömät, koska  
ryhmän toisella ohjaajalla oli omakohtainen kokemus työttömyydestä. Ryhmään  
osallistui alussa seitsemän henkilöä, joista kolme jatkoi ryhmässä prosessin lop-  
puun asti. Ryhmä kokoontui Covid-19-pandemian vuoksi etänä. Yksi kokoontu-  
minen järjestettiin lähitapaamisena, mutta paikalle ei saapunut ryhmäläisiä. Ryh-  
mänohjaajat tekivät tästä sen johtopäätöksen, että jos ryhmä on alkanut etätoi-  
mintana, ryhmä kannatta toteuttaa valitulla metodilla loppuun asti. Ryhmänohjaa-  
jat kokivat, että lähitapaamisen kynnyks oli noussut liian korkeaksi.

Osallistuin itse pilottiryhmään vierailemalla ryhmässä 12.5. ja pitämällä alustuk-  
sen unesta, levosta ja stressinhallinnasta. Osallistuin myös ryhmän jälkitapaami-  
seen, jolloin haastattelin ryhmäläisten ja ryhmänohjaajien kokemuksia Voimava-  
raryhmään osallistumisesta.

Kysyttäessä syitä sille, miksi osallistujat lähtivät Voimavararyhmään, osallistujat  
kuvasivat kaivanneensa vertaistukea työttömyyden keskelle, perspektiiviä ja työ-  
kaluja omaan arkeen. Yhdellä osallistujalla oli noussut huoli omasta olemisesta  
Covid-19-pandemian ja eristäytymisen keskellä. Voimavararyhmä -konseptia ku-  
vattiin toimivaksi sapluunaksi, joka sopii kaikille.

Kun osallistujilta kysyttiin, mikä sai heidät pysymään, he kuvasivat ryhmän tuen  
ja ilmapiirin olleen turvallinen. Aiheet olivat mielenkiintoisia ja ryhmässä oli tilaa  
luottamukselliselle jakamiselle. Säännöllisyys ja etäosallistumisen helppous ko-  
ettiin hyvinä elementteinä. Kysyttäessä osallistujilta, mikä merkitys oli sillä, että  
ryhmää järjesti seurakunta, osallistujat kuvasivat seurakunnan herättävän luotta-  
musta. Markkinoilla on paljon erilaisia valmennuksia ja ryhmiä, joilla on oma  
agendansa ja jotka voivat olla hinnaltaan arvokkaita. Seurakunta koettiin tutuna  
ja turvallisena järjestäjänä.

Kehittämisryhmämme viimeisessä tapaamisessa arvioimme pilotin onnistumista  
ja mitä tulisi ottaa huomioon, kun Voimavararyhmä -konseptia käynnistetään uu-  
della paikkakunnalla. Näistä johtopäätöksistä kerron luvussa 10.

## 8 MALLINNUS

### 8.1 Voimavararyhmän käynnistäminen uudella paikkakunnalla

Kun Voimavararyhmä halutaan käynnistää uudella paikkakunnalla, tulee kiinnostuneiden ottaa yhteyttä Tampereen seurakuntien yhteisödiakoni Hanna Kelokaskeen (hanna.kelokaski@evl.fi). Yhteydenoton jälkeen sovitaan kiinnostuneille työntekijöille ja mahdollisille yhteistyökumppaneille yhteinen infotilaisuus, jonka toimii myös Voimavararyhmä -ohjaajakoulutuksen aloitusluentona. Infotilaisuus voidaan järjestää joko lähitapaamisena tai etätoteutuksena esimerkiksi Teamsissa. Infotilaisuuden jälkeen osallistujat voivat pohtia haluavatko he käynnistää toimintaa omalla paikkakunnallaan. Jos siihen päädytään, sovitaan seuraavaksi kaksipäiväinen koulutus, jonka tavoitteena on kouluttaa osallistujat päteviksi Voimavararyhmän ohjaajiksi. Jotta ryhmä voidaan käynnistää, tulee ohjaajia olla kaksi joista toisen tulee olla seurakunnan työntekijä. Ryhmän voi aloittaa, mikäli toinen ohjaajista on käynyt Voimavararyhmän ohjaajakoulutuksen. Suositeltavaa on, että seurakunnan työntekijän työparina on kokemusasiantuntija. Vaihtoehtoisesti ohjaajia voi olla kolme, jolloin mukana ohjaamassa on yhteistyökumppanin edustaja.

Käytyään kaksipäiväisen koulutuksen tulevat ryhmänohjaajat saavat pääsyn suljettuun Teams-kanavaan, joka on tarkoitettu Voimavararyhmää ohjaaville työntekijöille. Teams-kanava on käytännössä materiaalipankki, josta löytyvät sekä infotilaisuuden että koulutuksen materiaalit ja lisäksi ohjeita ryhmänohjaajille, asiantuntijaluentojen PowerPoint -esityksiä, tehtäviä sekä ryhmänohjaajien keskustelupalsta ja taustatuki.

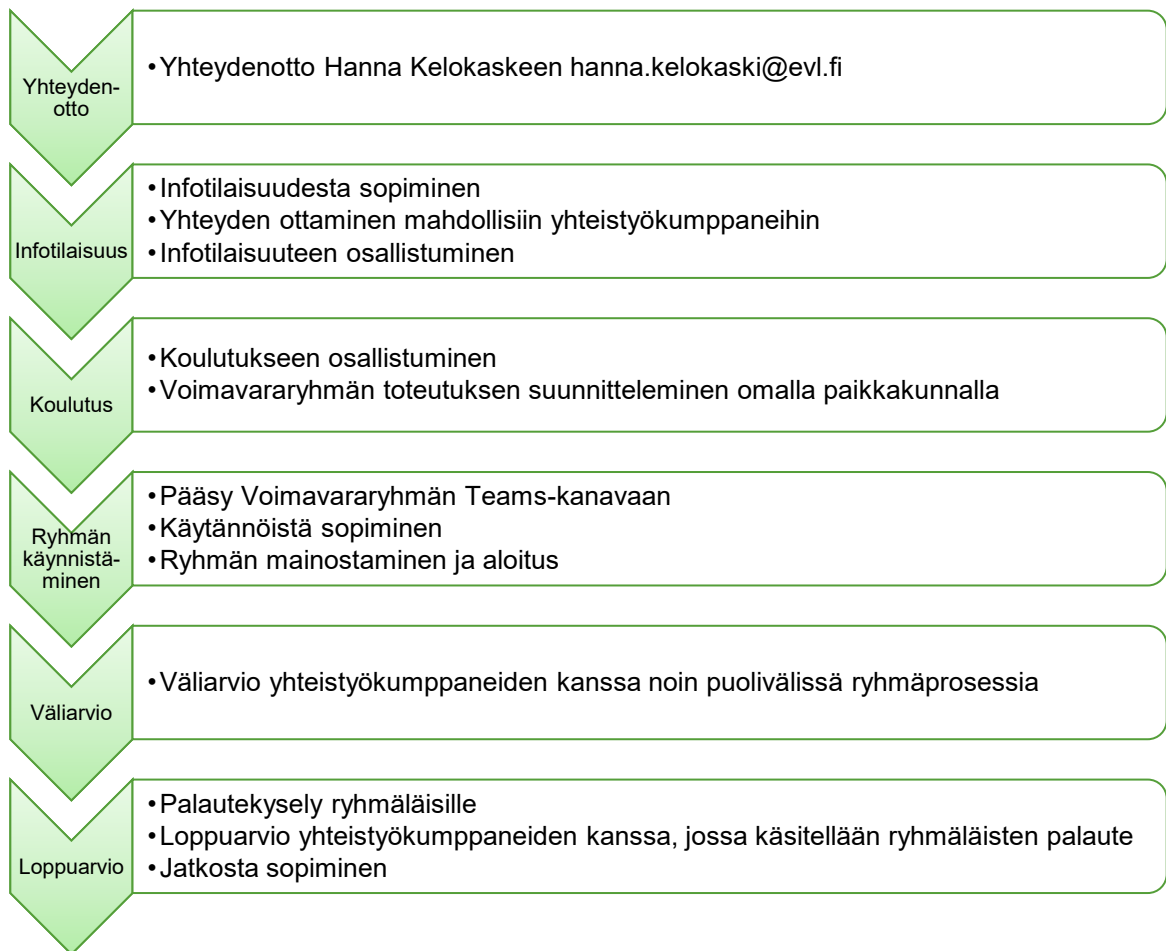
Ennen ryhmän käynnistämistä on hyvä selvittää, löytyykö paikkakunnalta luontevaa yhteistyökumppania esimerkiksi sosiaalitoimesta tai työllisyyspalveluista. Yhteistyö työllisyyspalveluiden kanssa on suositeltavaa siitä syystä, että esimerkiksi diakonian asiakkaissa on paljon Voimavararyhmästä hyötyviä henkilöitä, mutta

he eivät lähde liikkeelle ja löydä ryhmiin ilman virallista tahoa. Lisäksi yhteistyökumppanilla saattaa olla käytössä erilaisia kannustimia, joiden avulla voidaan tukea ryhmäläisen sitoutumista.

Jos luonteva yhteistyökumppani löytyy, tulee seuraavaksi sopia työnjaosta: fyysisten tilojen käyttö, ruokailun järjestäminen, tekniset välineet kuten videotykin hankinta. Tärkeää on myös keskustella yhteistyökumppanin kanssa ryhmän harjoituksesta ja hengellisyydestä. Lisäksi tulee päättää, toteutuuko ryhmä kasvotusten vai verkossa. Malmin Varustamon pilotin kokemukset osoittivat, että on parasta valita selkeästi joko etätapaamiset tai lähikohtaamiset. On myös tärkeää sopia, kenelle järjestettävä ryhmä kohdennetaan, kuka vastaa mainonnasta ja mitä kautta ryhmään voi ilmoittautua.

Kun työnjako yhteistyökumppanin kanssa on selvä, on aika suunnitella ryhmäkertojen sisällöt ja sopia jokaiselle kerralle asiantuntija tai aiheen alustaja. Valmis aikataulutaulukko löytyy Voimavararyhmän Teamsista. Asiantuntijoita etsiessä on hyvä käydä läpi omat verkostot ja niiden asiantuntijat, esimerkiksi seurakunnan luottamushenkilöt ja vapaaehtoiset, kunnan asiantuntijat ja erilaiset järjestöt.

Olen tiivistänyt Voimavararyhmän käynnistysprosessin Kuvioon 5.



Kuvio 5. Voimavararyhmä -konseptin käynnistäminen uudella paikkakunnalla

## 8.2 Infotilaisuus

Infotilaisuuden tarkoituksena on esitellä Voimavararyhmä -konsepti pähkinäkuoressa. Tavoitteena on, että infotilaisuuteen osallistumisen jälkeen osallistujalla on selkeä käsitys siitä, mikä Voimavararyhmä on ja mitä Voimavararyhmä-konseptiin kuuluu.

Infotilaisuuteen tulee varata aikaa kaksi tuntia. Tilaisuuden voi järjestää lähiluentona tai etätapaamisena esimerkiksi Teams-alustalla. Infotilaisuuden PowerPoint-esityksessä käydään ensiksi läpi mikä Voimavararyhmä on. Sen jälkeen syvenytään tarkemmin Voimavararyhmä -konseptiin. Ensin tarkastellaan Voimavararyhmän kohderyhmää: kenelle toimita erityisesti soveltuu. Sen jälkeen käydään



läpi yhden ryhmäkerran rakennetta ja syvennyttään muutamaan sisältöosioon tarkemmin. Infoon osallistujan on tärkeää hahmottaa, että yhteisellä ruokailulla on tärkeä merkitys Voimavararyhmässä. Ihanteellista on, jos ryhmän saa kytkettyä yhteisöruokailuun. Lisäksi infossa kerrotaan liikunnan merkityksestä ryhmäkerran sisällöissä.

Sen jälkeen esitellään ryhmäkertojen teemoja, jotka voivat vaihdella ryhmittäin. Ryhmän ohjaajat päättävät ryhmän sisällöstä ja tekevät mahdollisia muutoksia ryhmän edetessä ja ryhmäläisten toiveita kuunnellen. Teemoja ovat esimerkiksi terveellinen ruoka, liikunta, tunteet, ihmissuhteet, addiktiot ja läheisriippuvaisuus, hengellisyys, luonto hyvinvoinnin tuottajana, hyvä arki ja työttömän työnohjaus.

Kun osallistujilla on selkeä käsitys siitä, mikä Voimavararyhmä on ja mitä ryhmässä tapahtuu, kerrotaan heille asiantuntijapankista. Tarkoitus on, että jokaista teemaa tulisi alustaman ulkopuolinen asiantuntija. Infotilaisuudessa annetaan esimerkkejä siitä, miltä asiantuntijapankki voisi näyttää ja annetaan vinkkejä siihen, miten rakentaa toimivaa verkostoa paikallisten asiantuntijoiden kanssa. Sen jälkeen keskustellaan tarkemmin työnjaosta ja erilaisista resursseista, joita ryhmän käynnistäminen ja ohjaaminen vaatii.

Infotilaisuuden päätteeksi kerrotaan osallistujille, mikä merkitys hengellisyydellä on Voimavararyhmässä ja mitä tulisi ottaa huomioon, kun ryhmää ohjataan kuntouttavana työtoimintana. Ennen lopetusta kerrataan vielä tärkeimmät asiat, jotka tulee ottaa huomioon sekä muistutetaan, millainen on hyvä ryhmänohjaaja. Lopuksi infotilaisuudessa tulee varata reilusti aika osallistujien kysymyksiin ja yhteiseen keskusteluun.

### 8.3 Ohjaajakoulutus

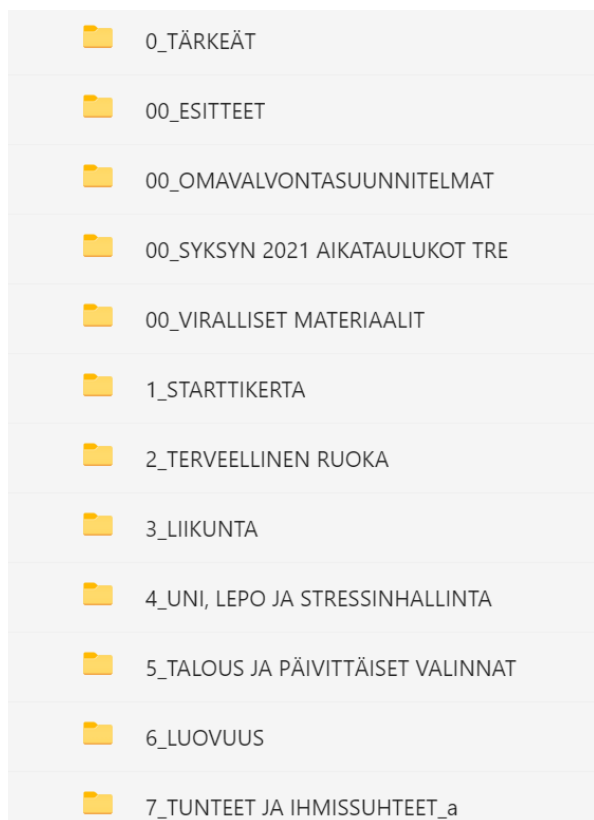
Voimavararyhmän ohjaajakoulutus on kaksipäiväinen koulutus, joka sisältää luentoja, ryhmän ohjaamisen harjoittelua ja orientoitumista tulevan ryhmän käynnistämiseen. Koulutuksen päivän sisällöt ovat suunniteltu vastaamaan Voimavararyhmän päivien runkoa. Koulutuksen ensimmäinen päivä alkaa samanlaisella

hartaudella, jolla varsinainen Voimavararyhmäkin alkaa. Hartautta seuraa käsitejumbpa, jonka tarkoitus on käydä yhdessä keskustellen läpi, mitä erilaisilla käsitteillä tarkoitetaan. Käsiteltävät käsitteet ovat terveys, mielenterveys, toimintakyky ja psyykinen toimintakyky, kuntoutus sekä voimaantuminen. Käsitteiden avaaminen ja niistä keskusteleminen auttavat osallistujia hahmottamaan teemoja, joiden keskellä Voimavararyhmässä työskennellään. Lounaan jälkeen kouluttaja ohjaa ”Minä itse” -luennon ja tekee osallistujien kanssa teemaan liittyviä tehtäviä. ”Minä itse” on Voimavararyhmän ensimmäisen ryhmäkerran aihe ja koulutuksessa osallistujat pääsevät hetkeksi ryhmäläisen rooliin ja työstämään teemaa tehtävien kautta.

Koulutuksen toisena päivänä tutustutaan esimerkkien avulla erilaisiin Voimavararyhmiin ja käydään läpi ryhmän käynnistysprosessia uudella paikkakunnalla. Jos koulutus järjestetään lähikoulutuksena, harjoitellaan päivän aikana erilaisia ryhmätilanteita ja suunnitellaan tulevia Voimavararyhmiä. Jos koulutus toteutuu etätoteutuksena, on päivässä mahdollisuus paneutua toiseen mahdolliseen teemaan ja sen tehtäviin sekä tutustua Teams-alustaan. Ohjaajakoulutus on mahdollista räätälöidä sen mukaan, keitä koulutukseen osallistuu ja millaista ryhmää osallistujat ovat käynnistämässä.

#### 8.4 Ryhmän käynnistäminen, toteuttaminen ja päättäminen

Kun Voimavararyhmää käynnistävä ohjaaja on osallistunut ohjaajakoulutukseen, hänelle avataan pääsy Teams-ryhmään, jonne on koottu kaikki ryhmän ohjaamiseen liittyvät materiaalit (Kuva3). Materiaalien avulla tulevalla ohjaajalla on mahdollisuus suunnitella ryhmän sisällöt yksityiskohtaisesti.



Kuva 3. Näkymä Voimavararyhmän Teams-kansioihin.

Jos Voimavararyhmä käynnistetään seurakunnan toimintana ilman yhteistyökumppania, tulee ohjaajien kiinnittää erityistä huomiota mainostukseen ja tulevien ryhmäläisten tavoittamiseen. Jos ryhmä toteutetaan yhdessä yhteistyökumppanin kanssa, tulee yhteisessä suunnittelussa sopia tarkasti työntekijöiden työnjaosta, tilojen käytöstä ja ryhmäkertojen sisällöistä. On myös tärkeää keskustella yhteistyökumppanin kanssa mitä hengellisyys Voimavararyhmässä tarkoittaa.

Voimavararyhmä-prosessin keskivaiheille sovitaan väliarviopalaveri, jossa yhdessä mahdollisen yhteistyökumppanin kanssa käydään avointa ja arvioivaa keskustelua käynnissä olevasta ryhmäprosessista. Ryhmän päättyessä ryhmäläisiltä kerätään palautetta Teams-kanavalta löytyvän palautelomakkeen avulla. Lopuksi käydään vielä loppuarviokeskustelu mahdollisen yhteistyökumppanin ja ryhmän ohjaajien kanssa, jossa käsitellään myös ryhmäläisiltä saatu palaute. Loppuarviokeskustelussa sovitaan myös mahdollisen yhteistyön jatkumisesta.

## 9 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Vuonna 2012 Tutkimuseettinen neuvottelukunta julkaisi hyvän tieteellisen käytännön ja sen loukkausepäilyjen käsittelemisen oppaan, jota kutsutaan HTK-ohjeeksi. Ohjeen tarkoituksena on varmistaa, että Suomessa noudatetaan hyviä tieteellisiä käytänteitä ja käsitellään oikein mahdollisia loukkausepäilyjä. Tarkastellessani oman opinnäytetyöni luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyviä asioita kiinnitin huomiota erityisesti kolmeen kohtaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Tutkimusta tehdessä tutkijan tulee noudattaa rehellisyyttä, tarkkuutta ja yleistä huolellisuutta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.). Opinnäytetyöprosessini tukena kirjoitin tutkimuspäiväkirjaa, johon kuvasin kaiken tapahtuneen ja sovitun sekä omat ajatukseni mahdollisimman tarkasti ja ajantasaisesti. Tutkimuspäiväkirjan avulla pääsin tarkastelemaan kehittämisprosessin yksityiskohtia ja pystyin pitämään huolta, että kehittämisprosessin kannalta merkitykselliset asiat tulevat varmasti kirjattua ylös.

Tutkijan tulee ottaa muiden tutkijoiden tekemä työ ja saavutukset huomioon ja kunnioittaa sitä asianmukaisilla viittauksilla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Omassa opinnäytetyössäni tarkkuutta vaativaa oli kirjata ylös kehittämisprosessin vaiheet ja nimetä prosessissa mukana olleiden tekemä työ sekä antaa kunnia asianomaisille henkilöille. Tätä tuki myös tutkimuspäiväkirjan kirjoittaminen, johon kirjasin ylös jokaisen vaiheen tässä kehittämisprosessissa.

Luotettavuus ja validiteetti ovat käsitteitä, joiden avulla voidaan arvioida tutkimuksen laatua. Luotettavuudessa on kyse tutkimuksen johdonmukaisuudesta. Luotettavuus viittaa siihen, miten johdonmukaisesti jokin menetelmä mittaa jotain. Jos sama tulos voidaan johdonmukaisesti saavuttaa samoilla menetelmillä samoissa olosuhteissa, tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Luotettavuutta tulee arvioida koko tutkimusprosessin ajan. Menetelmien kohdalla tulisi kertoa millä tavoin tutkija on varmistanut käytettyjen metodien luotettavuuden ja pätevyyden.

Tutkimustulosten kohdalla tulisi pohtia ovatko ne päteviä ja luotettavia. Lisäksi johtopäätöksissä tulisi mainita, jos luotettavuus ja validiteetti olisivat muodostuneet tutkimuksen jossain vaiheessa ongelmaksi. (Middleton, 2019.)

Kehittämistoiminnassa luotettavuudella tarkoitetaan erityisesti käyttökelpoisuutta. Tiedon tulee olla todenmukaisuuden lisäksi hyödyllistä. Luotettavuuden ja validiteetin käsitteet on pyritty korvaamaan vakuuttavuuden käsitteellä. Toinen keskeinen luotettavuuden osatekijä on tutkimuksen johdonmukaisuus. Käytännössä se tarkoittaa tutkimusaineiston keräämisen ja läpikäymisen läpinäkyvää ja perusteellista kuvausta. Kehittämisprosessissa aineistojen, metodin ja tulosten luotettavuuteen vaikuttaa myös toimijoiden sitoutuneisuus. Luotettavuuden kannalta olisi tärkeää tietää missä vaiheissa prosessia kukin on osallistunut kehittämiseen aktiivisesti. (Toikko & Rantanen, 2009, s.121–124.) Tässä opinnäytetyössä olen huolellisesti kuvannut ja kirjannut opinnäytetyöhön osallistuneiden henkilöiden työpanoksen prosessin eri vaiheissa. Dokumentoinnissa olen hyödyntänyt tutkimuspäiväkirjaa sekä kokousmuistioita. Yhteistyösopimuksen solmin Helsingin seurakuntayhtymän ja Malmin seurakunnan kanssa, jonka lisäksi anoin tutkimusluvan Helsingin seurakuntayhtymältä.

Malmin pilottiryhmässä aloitti seitsemän ryhmäläistä, joista kolme jatkoi ryhmäprosessin loppuun asti. Keskeyttäneiden lukumäärä herättää kysymyksiä siitä, mikä johti kyseisten ryhmäläisten keskeyttämiseen. Pilottiryhmä toteutettiin suhteellisen nopealla aikataululla, koska kehittäjäryhmässä haluttiin saada nopeasti ohjaajakoulutuksen jälkeen kokemus ryhmän toteuttamisesta. Jos aikaa olisi ollut enemmän, olisi ollut mahdollista kutsua mukaan yhteistyökumppani tai budjetoida taloudellisia resursseja, joiden avulla ryhmäläisiä olisi voinut tukea ja sitouttaa ryhmäprosessiin vahvemmin.

Pilottiryhmän toisena ohjaajana toimi kokemusasiantuntija. Hankeprosessia, osallisuutta ja yhteistä kehittämistä olisi vahvistanut, jos kokemusasiantuntija olisi osallistunut kehittämisryhmän työskentelyyn ja ollut mukana prosessissa alusta alkaen. Toisaalta kun yhteistä kehittämishanketta käynnistettiin, emme vielä tiedäneet mikä hankkeen lopputulos on: toteutuuko pilotti vai keskittykö hanke vain

diakoniatyöntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Jos Voimavararyhmä-konseptia pilotoidaan jatkossa uudella paikkakunnalla, yhteistä prosessia tukee se, että kehittämiseen otetaan jo alkuvaiheessa mukaan kokemusasiantuntijoita ja -kehittäjiä sekä mahdollisia yhteistyökumppaneita.

Hankeprosessin aikana palautetta kysyttiin vapaamuotoisesti infotilaisuuteen ja koulutukseen osallistuneilta henkilöiltä sekä pilottiryhmään osallistuneilta ryhmäläisiltä. Mallinnuksen luotettavuutta olisi parantanut se, että hankeprosessin loppuun olisi kerätty kattavammin palautetta diakoniatyöntekijöiltä.

## 10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 10.1 Infotilaisuus ja Voimavararyhmä -ohjaajakoulutus

Tämän opinnäytetyön ensimmäisenä kehittämistehtävänä oli kehittää koulutusmateriaali ja toteuttaa Voimavararyhmä -ohjaajakoulutus ja infotilaisuus Malmin seurakunnan työntekijöille. Infotilaisuus ja ohjaajakoulutus toteutettiin suunnitelmien mukaisesti keväällä 2021. Infotilaisuudesta saatu osallistujien oma-aloitteinen palaute sekä kehittämisryhmän reflektio osoittavat, että infotilaisuuden toteutus oli onnistunut.

Kehittämisryhmän yhteisessä reflektiossa todettiin, että varsinaisessa ohjaajakoulutuksessa olisi hyvä olla pakollisena tehtävänä mahdollisten yhteistyökumppaneiden kartoittaminen. Tämä haastaisi ryhmän käynnistämistä suunnittelevat työntekijät pohtimaan ja laatimaan suunnitelman, jonka avulla yhteistyökumppaneita voisi tavoittaa. Kehittämisryhmässä keskusteltiin siitä, miten tärkeää olisi saada yhteistyökumppanit mukaan jo infotilaisuuteen. Yhtenä vaihtoehtona esitettiin isomman mainoksen tai pienen materiaalipaketin kehittämistä. Materiaalipaketin avulla olisi mahdollista lähestyä mahdollisia yhteistyökumppaneita ja kutsua heitä infotilaisuuteen kuulemaan lisää Voimavararyhmästä ja yhteistyön mahdollisuuksista. Kehittämisryhmän reflektiot osoittavat, että Voimavararyhmän

halutaan toimivan verkostoyhteistyön välineenä ja vahvistajana. Lisäksi voidaan todeta, että yhteistyökumppanin löytymiseen ja yhteistyön syntymiseen halutaan panostaa.

Kehittämisryhmän reflektiossa todettiin, että varsinaiseen ohjaajakoulutukseen kannatta lähteä siinä vaiheessa, kun on käynnistämässä ryhmää lähitulevaisuudessa. Tämä osoittaa, että kaksivaiheinen koulutus on konseptina toimiva. Infotilaisuus tarjoaa osallistujille mahdollisuuden tutustua Voimavararyhmä-konseptiin syvällisesti, esittää kysymyksiä ja pohtia Voimavararyhmän soveltuvuutta omalle työkentälle. Kun varsinaiseen kaksipäiväiseen koulutukseen osallistuu siinä vaiheessa, kun ryhmää on lähitulevaisuudessa käynnistämässä, saa koulutuksesta parhaan mahdollisen hyödyn.

Tähän opinnäytetyöhön valitut dialoginen johtaminen ja dialogisuus, reflektiivisyys sekä osallistuva havainnointi voivat kehittämisryhmän yhteistä työskentelyä eteenpäin. Myös syklinen kehittämistoiminta palveli kehittämisprosessia. Työskentely tapahtui toiminnan keskellä ja toiminnasta lähtöisin. Dialogisen ja reflektiivisen keskustelun avulla kehittämisryhmä arvioi toimintaansa, pysähtyi pohtimaan seuraavia askeleita ja suuntasi kehittämistyötä uudelleen. Voidaan todeta, että kehittämisen menetelminä ne olivat toimiva valinta.

## 10.2 Malmin Varustamon pilottiryhmä ja mallinnus

Tämän opinnäytetyön toisena kehittämistehtävänä oli kuvata ja mallintaa Voimavararyhmän käynnistymisprosessi Malmin Varustamolla. Käynnistymisprosessin kuvaamisen tavoitteena oli luoda malli, jonka avulla Voimavararyhmä -konseptin voi jatkossa käynnistää uudella paikkakunnalla.

Malmin Varustamon pilottiryhmä toteutui suunnitellusti keväällä 2021. Kehittämisryhmä koki Voimavararyhmä-pilotin onnistuneeksi ja kehittämisryhmän jäsenet kuvasivat kehittämisprosessia vaikuttavaksi, merkitykselliseksi ja hyväksi oppimiskokemukseksi. Kokemus oli, että pilottia kohdanneet haasteet johtuivat Covid-19-pandemiasta. Pandemian vuoksi pilottiryhmä toteutettiin etänä Teamsin

välityksellä. Kehittämisyhmän reflektion mukaan oli merkittävää, että pilotin toisen ohjaajana toimi kokemusasiantuntia. Kokemuksen mukaan kokemusasiantuntijan läsnäolo vei keskustelun tason nopeasti syvälle ja lähelle ryhmäläisten kokemusmaailmaa. Tämän kokemuksen perusteella voidaan todeta, että kokemusasiantuntija työparina syventää ja vahvistaa ryhmän keskinäistä luottamusta ja jakamisen syvyyttä.

Malmin Varustamon pilottiryhmää mainostettiin seurakunnan tiedotuskanavissa sähköisin ja paperisin mainoksin sekä Facebookissa Malmin alueen omassa paikallisryhmässä. Ryhmään olisi halunnut osallistua useampi maahanmuuttaja mutta kyseisten ilmoittautuneiden kohdalla kielitaito nousi esteeksi. Ryhmänohjaajat kokivat, että kyseisten henkilöiden kielitaito ei olisi riittänyt ja tulkkeihin ei ollut tässä tilanteessa mahdollisuutta. Kehittämisyhmä pohti, olisiko tulevaisuudessa mahdollisuutta toteuttaa maahanmuuttajille oma Voimavararyhmä. Tämä osoittaa, että Malmin alueella maahanmuuttajat ovat kiinnostuneet Voimavararyhmän kaltaisesta ryhmätoiminnasta ja tulkkipalveluihin tulisi varata resursseja, jotta kysyntään voitaisiin vastata.

Covid-19-pandemian vuoksi Malmin Varustamon pilottiryhmä käynnistettiin etätoteutuksena Teamsissa. Ryhmässä suunniteltiin loppuvaiheelle yhteistä retkeä Mustasaareen. Ryhmänohjaajat totesivat, että retkelle ei lopulta osallistunut yhtään ryhmäläistä. Kehittämisyhmän reflektiossa pohdittiin, että kynnyksellä lähtämiselle saattoi nousta sittenkin liian korkeaksi. Voidaan todeta, että Voimavararyhmää kannattaa toteuttaa joko etänä tai lähtämisinä mutta etätoteutuksesta lähtötoteutukseen siirtyminen ei välttämättä ole hyvä ratkaisu.

Pilottiryhmässä aloitti seitsemän osallistujaa, joista kolme sitoutui ryhmään sen päättymiseen asti. Fokusryhmähaastattelun avulla kartoitettiin ryhmään osallistuneiden syitä osallistua ryhmään ja syitä pysyä ryhmässä. Keskeyttäneiden ryhmäläisten syistä olla jatkamatta ryhmässä ei ole tietoa. Ryhmään osallistuneet kokivat ilmapiirin turvalliseksi ja aiheet mielenkiintoisiksi. Ryhmäläiset kokivat seurakunnan luottamusta herättävänä ja turvallisenä järjestäjätahona. Voidaan



todeta, että ryhmään sitoutuneille Voimavararyhmä oli hyvä kokemus ja seurakunta toiminnan toteuttajana koettiin positiivisena ja luottamusta herättävänä asiana. Ryhmään sitoutumisen tukemiseen on kuitenkin hyvä kiinnittää huomiota.

Kehittämisyhmässä pohdittiin yhteistyökumppanin tarpeellisuutta. Voimavararyhmää on toteutettu sekä seurakunnan omana toimintana että kuntouttavana työtoimintana yhteistyössä kaupunkinen, kuntien ja sote-yhtymien kanssa. Malmin Varustamon pilotilla ei ollut yhteistyökumppania. Kehittämisyhmässä todettiin, että jos Voimavararyhmää ei toteuteta kuntouttavana työtoimintana, tulisi ryhmäläisille kehittää jonkinlainen kannustin tai tuki, joka sitouttaisi ja motivoisi. Kuntouttavana työtoimintana toteutettavan Voimavararyhmän osalta kannustimena voi päivärahan lisäksi toimia esimerkiksi ilmainen julkisen liikenteen matkakortti, kuntosalikortti tai ilmainen lämmin ateria. Malmin Varustamon pilotin ryhmäläisille tarjottiin mahdollisuus ruokailla ilmaiseksi Malmin Waste&Feast -hävikkiruokaravintolassa.

Kehittämisyhmässä keskusteltiin Voimavararyhmän ja Kaapeli-valmennuksen suhteesta ja tarttumapinnasta. Kaapeli-valmennus pohjautuu CABLE-menetelmään, joka tulee englanninkielisistä sanoista Community Action Based Learning for Empowerment ja se voidaan suomentaa yhteistoiminnalliseksi oppimiseksi. Siirron (2013) ja Valveen (2005 & 2011) mukaan Kaapeli-valmennus on yhteisöllisyyttä ja tiedostamista vahvistavien menetelmien kokonaisuus, jossa laajennetaan osallistujien tietoisuutta sekä omasta itsestä että ympäristöstä käyttäen apuna oman elämäntarinan käsittelyä, fenomenologista havainnointia ja hermeneuttisia yhteisiä keskusteluja. Valmennuksen tavoitteena on yhteinen toiminta asioiden parantamiseksi. (Hakkarainen & Kylmälä, 2015, s. 5–6.) Kehittämisyhmässä pohdittiin, että Voimavararyhmä tähtää yksilön voimaantumiseen ja Kaapeli yhteisöjen rakentumiseen ja voimaantumiseen. Kehittämisyhmässä ehdotettiin, että Voimavararyhmä voisi toimia Kaapeli-valmennuksen ”eskarina” josta ryhmäläiset voisivat tulevaisuudessa siirtyä Kaapeli-valmennukseen ”koululaisiksi”. Voidaan todeta, että Voimavararyhmä ei kilpaile Kaapeli-valmennuksen kanssa vaan toimii sitä palvellen ja täydentäen.

Kehittämisryhmässä keskusteltiin Voimavararyhmä-konseptin tulevaisuudesta pilotin jälkeen. Voimavararyhmät nähtiin kiinteänä osana Malmin seurakunnan diakoniatyötä, mutta todettiin, että Covid-19-pandemian vuoksi syksyille 2021 ei suunnitella ryhmien toteutusta. Voimavararyhmä-konseptissa nähtiin paljon mahdollisuuksia. Kehittämisryhmässä pohdittiin mahdollisuutta osallistua Helsingin kaupungin kilpailutukseen kuntouttavasta työtoiminnasta. Todettiin, että kilpailutukseen lähteminen ei ole vielä ajankohtaista ja että siihen tarvitaan tukea. Tämä osoittaa, että pilotti koettiin onnistuneeksi ja konsepti halutaan ottaa käyttöön, mutta siihen tarvitaan lisää tukea.

### 10.3 Jatkokehittäminen

Sanna Lehtinen (2013) on tutkinut väitöskirjassaan paikallisseurakuntien osallistumista ja näkyvyyttä ESR-projekteissa. Lehtinen esittää jatkotutkimusaiheiksi seurakuntien sekä muiden uskonnollisten organisaatioiden yhteiskunnallisen roolin tutkimisen erityisesti sosiaali- ja työttömyystyön osilta. Hänen mukaansa myös seurakuntadiakoniaa tulisi tarkastella tutkimuksellisesti osana yhteisöosiaalityötä erityisesti yhteisöllistäjän, kansalaisten aktivoinnin ja yhteiskunnallistajan näkökulmista. Lisätarkastelua tulisi tehdä myös kirkon yhteiskunnallisen työn osalta – missä määrin kirkko antaa resurssejaan muiden yhteiskunnallisten toimijoiden käyttöön. (Lehtinen, 2013, s. 92.)

Lehtisen ehdotukset jatkotutkimusaiheiksi ovat edelleen ajankohtaisia. Helsingin seurakunnilla on ollut kolme projektia, joiden tavoitteena on ollut tukea osatyökykyisiä ja vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevia: Työtä kohti -hanke 2015–2019, Kykyportaat-hanke 2018–2020 ja Työraiteet-hanke 2020–2022. Koivumäki (2021) on todennut, että keinoja työllistymisen tueksi on löydettävä lisää. (Helsingin seurakuntayhtymä, 2021-b.) Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus 2015 strategisiin suuntaviivoihin on kirjattu, että kirkon tavoitteena on rohkeasti etsiä uusia toimintatapoja yhteistyössä kuntien, järjestöjen ja liike-elämän kanssa. (Suomen ev.lut. kirkko, 2015.) Myös kirkon uudessa strategiassa ”Ovet auki - Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026” painotetaan vahvasti yhteistyötä ja kumppanuusajattelua. (Suomen ev.lut.

kirkko, 2020.) Nämä kirkon strategiset suuntaviivat ohjaavat mielestäni sekä tulevaa tutkimusta että käytännön työtä yhteiskehittämisen ja toimintatutkimuksen pariin.

Voimavararyhmä-konseptiin liittyvää tutkimusta ei ole aikaisemmin tehty. Olisi mielenkiintoista selvittää sekä Voimavararyhmään osallistuneiden että yhteistyökumppaneiden kokemuksia Voimavararyhmästä. Mielenkiintoista olisi myös saada tutkittua ja monipuolista tietoa Voimavararyhmän vaikuttavuudesta. Miten Voimavararyhmä on tukenut osallistujan työllisyyttä? Konseptin ympärille olisi mahdollista suunnitella myös erilaisia yhteiskehittämisen prosesseja.

Mäntynevan ja Hiilamon (2017) mukaan aito väylä yhteiskunnallisesti huonoosaisten täysivaltaisen osallisuuden vahvistumiselle inklusiopolitiikan avulla on se, että kuntouttava työtoiminta lähtee osallistujien kyvyistä ja omista arvostuksista. Oman näkemykseni mukaan Voimavararyhmä toimii juuri näistä lähtökohdista käsin. Lisäksi se tarjoaisi Tulevaisuusvaliokunnan (2021) mietinnön toivomia joustavampia ja moninaisempia rakenteita diakonian toteutumiselle. Osallistuminen tällaisen työtoiminnan toteuttamiseen olisi myös kirkon diakonisen tehtävän ydintä.

Kehittämisryhmän kokemuksen mukaan tarvitaan lisää tukea, jotta Voimavararyhmä-konsepti voitaisiin juurruttaa pääkaupunkiseudulle. Yhtenä vaihtoehtona voisi olla yhteiskehittämisen hanke, jonka päätavoitteena voisi olla kolmen Voimavararyhmän käynnistäminen osana Varustamojen toimintaa. Tampereella ensimmäiset ryhmäläiset rekrytoitiin jalkautumalla ruokajonoihin. Tällaista ruokajonoihin jalkautuvaa sosiaalityötä tehdään tällä hetkellä Helsingissä seurakuntayhtymän ja kaupungin yhteistyön, Stadin safkan kautta (Helsingin kaupunki, 2021).

#### 10.4 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessini eteni suunnitelmallisesti ja se vahvisti minua ammatillisesti yhteiskehittämisen ja verkostoyhteistyön näkökulmasta. Perehtyessäni kuntouttavaan työtoimintaan ja seurakuntien mahdollisuuksiin toimia palveluiden

tuottajana, pohdin kirkon ja diakonian roolia sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen keskellä. Osataanko kirkko nähdä yhteistyökumppanin lisäksi mahdollisena palvelun tuottajana tai osaako kirkko itse nähdä itseään palveluiden tuottajana? Kirkon diakoniatyöllä ei ole virallista asemaa suomalaisessa hyvinvointimallissa, vaikka se edustaa laaja-alaista sosiaalityötä (Roivainen, 2019, s. 33). Kirkon osallisuus sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamisessa voisi vahvistaa diakoniatyön asemaa osana suomalaista sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Toisaalta oman kokemukseni mukaan diakoniatyöntekijät suhtautuvat kriittisesti siihen, että seurakunnat ja diakoniatyö olisivat tuottamassa palveluita. Pelkona saattaa olla se, että kirkko ajautuisi hoitamaan tehtäviä, jotka kuuluvat selkeästi valtiolle tai kunnalle.

Meidän kirkko – välittävä yhteisö, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön linjaus vuoteen 2015 nimeää yhdeksi strategiseksi suuntaviivaksi suomalaisen yhteiskunnan kehittämiseen osallistumisen (Suomen ev.lut. kirkko, 2015). Tällainen strateginen työn suuntaaminen yhteiskunnan kehittämiseen ohjaa kirkon diakoniaa ja yhteiskuntatyötä konkreettisiin tekoihin. Toki kehittämiseen osallistuminen voidaan nähdä yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumisena, mutta oman kokemukseni mukaan tällaiset kannanotot ja esilletulot ovat etenkin diakonian osalta olleet vaisuja. On myös tärkeää pohtia mikä on kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön suhde 2020-luvulla.

Heikki Hiilamo (2016) tarkastelee kirkon diakonian ja yhteiskuntatyön rakenteellista suhdetta artikkelissaan ”Yhteiskunnallinen työ etsi paikkaansa 2000-luvun alussa”. Kirkon diakoniatyön keskus ja Kirkon yhteiskunnallisen työn keskus yhdistettiin vuonna 1991 ja vuonna 2003 ilmestyi yhteisen strategiatyön julkaisu ”Vastuun ja osallisuuden yhteisö – Diakonia- ja yhteiskuntatyön linja 2010”. Strategiassa sanotettiin ajatusta, joka yhdistäisi diakoniatyön ja kirkon yhteiskunnallisen työn. Myöhemmin havaittiin, että näiden kahden työalan traditiot ja rakenteet olivat kuitenkin kovin erilaisia. Vuonna 2012 diakonia ja kirkon yhteiskunnallinen työ erotettiin toisistaan Kirkkohallituksen toiminnallisen osaston organisaatiomuutoksessa. Muodostettiin kaksi uutta yksikköä: diakonia ja sielunhoito sekä jumalanpalveluselämä ja yhteiskunta. Asetelmat työn tekemiselle ovat kuitenkin

jälleen muuttuneet ja seurakunnissa korostetaan vapaaehtoistoimintaa, yhteisöllisyyttä ja perinteisten työalarajojen ylittämistä. Hiilamo toteaa, että diakonia ja kirkon yhteiskunnallinen työ saattavat jälleen lähentyä. (Hiilamo, 2016.) Tällaista lähentymistä työn organisoinnin tasolla on tapahtunut jo Tampereella, jossa on muodostettu seurakuntayhtymätasolla diakonian ja yhteiskuntavastuun yksikkö DYV. Yksikön tehtävänä on yhdessä paikallisseurakuntien kanssa verkostoitua muiden yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa. (Tampereen seurakunnat, i.a.) Organisaatioiden rakennemuutokset ovat ajankohtaisia monissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä. Näiden muutosten keskellä diakonia ei kuitenkaan voi jäädä odottamaan.

Kirkko ja kaupunki uutisoi tammikuussa 2022, että Helsingin kaupunki on esittänyt avunpyynnön seurakunnille vaikean koronapandemian vuoksi. Helsingin seurakuntien työntekijöitä ja vapaaehtoisia siirtyy väliaikaisesti seniorikeskuksiin ja varhaiskasvatukseen, jotta kaupungin työntekijöillä olisi mahdollisuus keskittyä ydinosaamiseensa. (Antila, 2022.) Pyyntö ei ollut Covid-19-pandemian aikana ensimmäinen. Joulukuussa 2021 Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) esitti Suomen evankelis-luterilaiselle kirkolle kysymyksen ja toiveen, että voisiko kirkon terveydenhuollon ammattikoulutetut diakoniatyöntekijät sekä seurakuntien tilat olla käytettävissä nopeasti heikentyneen pandemiatilanteen helpottamiseksi. (Suomen ev.lut. kirkko, 2021.) Nämä esimerkit kertovat mielestäni siitä, että kirkko nähdään suomalaisessa yhteiskunnassa toimijana, jolta on mahdollisuus pyytää apua kriisiytyneessä tilanteessa ja joka myös vastaa siihen.

Nämä julkiset avunpyynnöt ja kirkon nopea alttius reagoida niihin ovat herättäneet kuitenkin kysymyksiä seurakuntien työntekijöiden joukossa sosiaalisessa mediassa. Keskustelua on käyty esimerkiksi siitä, onko kirkon tehtävä paikata yhteiskunnan tai yksittäisen kaupungin rakenteellisia puutteita. Osa työntekijöistä kokee, että työtä riittää pandemian keskellä jo valmiiksi eikä ylimääräisiä resursseja ole. Covid-19-pandemian johdosta jokainen on kuitenkin joutunut pohtimaan omaa ydintehtäväänsä, resurssien riittävyyttä, yhteistyötä ja synergiaa niin kirkossa kuin kirkon ulkopuolella.

Voimavararyhmä-konsepti toimii parhaimmillaan yhteistyön välineenä ja sen vahvistajana. Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntyneen mallinnuksen avulla seurakunnilla on mahdollisuus lähteä kokeilemaan Voimavararyhmää omalla paikkakunnallaan. Kokemuksia ja tutkimuksia Voimavararyhmästä kuntouttavana työtoimintana tarvitaan. Nähtäväksi jää millaisia yhteistyömahdollisuuksia ja yhteisen kehittämisen paikkoja konsepti voi tulevaisuudessa tarjota.

## LÄHTEET

- Adams, R. (2008). *Empowerment, Participation and Social Work*. New York: Palgrave Macmillan.
- Alava, H., Kela, A., Nikkanen, A. & Paloviita, P. (2020). *Diakoniabarometri 2020: Aina uuden edessä*. Kirkkohallitus.
- Alhanen, K., Soini, T. & Kangas, M. (2019). *Dialoginen johtaminen ja vallankäyttö*. Saatavilla 21.1.2022 <https://dialogiakatemia.fi/2019/12/26/dialoginen-johtaminen-ja-vallankaytto/>
- Antila, H. (2022). *Helsingin seurakuntien työntekijöitä ja vapaaehtoisia siirtyy väliaikaiseksi avuksi kaupungin seniorikeskuksiin ja varhaiskasvatukseen*. Kirkko ja kaupunki. <https://www.kirkkojakaupunki.fi/-/helsingin-seurakuntien-tyontekijoita-ja-vapaaehtoisia-siirtyy-valiaikaiseksi-avuksi-kaupungin-seniorikeskuksiin-ja-varhaiskasvatukseen#1b6ebb27>
- Ashorn, U., & Miettinen, S. (2013). Kuntoutus hyvinvointivaltion kerrostumissa. Teoksessa U. Ashorn, I. Autti-Rämö, J. Lehto, & M. Rajavaara, *Kuntoutus muuttuu – entä kuntoutusjärjestelmä?* (s. 18–33). (Kela). <http://hdl.handle.net/10138/42325>
- Björklund, L. & Hallamaa, J. (2013). Miten kannustaa ihmisiä työmarkkinoille eettisesti ja kestävästi? Teoksessa V. Karjalainen, & E. Keskitalo (toim.), *Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa* (s.150–172). Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>
- Blomberg, S., Karjalainen, J., Karjalainen, P., Kivipelto, M., Saikkonen, P., & Saikku, P. (2016). *Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa*. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 4/2016). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-648-3>
- Elonen, N., Niemelä, J., & Saloniemi, A. (2017). Aktivointi ja pitkäaikaistyöttömien monenlainen toimijuus. *Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti*, 25(4), 280–296. <https://journal.fi/janus/article/view/60756>

- Hakkarainen, E. & Kylmä, J. (2015). *"Ollaan yhdessä valoina toisillemme": Yhteisövalmennus pitkäaikaistyöttömien voimavaraistajana*. Helsingin diakonissalaitos.
- Helsingin kaupunki (2021). *Ruoka-avun sosiaalityö*. Saatavilla 5.1.2022 <https://www.hel.fi/sote/stadin-safka/ruoka-avun-sosiaalityo>
- Helsingin seurakuntayhtymä (2017-a). *Hallinto ja organisaatio*. Saatavilla 7.4.2021 <https://www.helsinginseurakunnat.fi/hallintojaorganisaatio.html.stx>
- Helsingin seurakuntayhtymä (2017-b). *Yhteystiedot*. Saatavilla 7.4.2021 <https://www.helsinginseurakunnat.fi/malminseurakunta/yhteystiedot.html.stx>
- Helsingin seurakuntayhtymä (2020). *Jäsentietojen vuositilasto 2020*. Saatavilla 3.1.2022 [https://www.helsinginseurakunnat.fi/material/attachments/PIV70n9qy/jasentietojen\\_vuositilasto\\_2020.pdf](https://www.helsinginseurakunnat.fi/material/attachments/PIV70n9qy/jasentietojen_vuositilasto_2020.pdf)
- Helsingin seurakuntayhtymä (2021-a). *Varustamo-Livsrum – meillä on aikaa sinulle*. Saatavilla 5.2.2021 <https://www.helsinginseurakunnat.fi/sisaltokeskus/varustamo-livsrum-siellaonihminentavattavissa.html.stx>
- Helsingin seurakuntayhtymä (2021-b). *Seurakunnat työllistäneet viime vuosina yli sata heikossa työmarkkina-asemassa olevaa henkilöä*. Saatavilla 1.12.2021 <https://www.helsinginseurakunnat.fi/uutiset/seurakunnat-tyollistaneetviimevuosinaylisataheikossatyomarkkina-asemassaolevaahenkiloa>
- Hietala, O. (2014). Kokemusasiantuntijatoiminta kuntouttaa myös ammattilaista. *Kuntoutus* 2/2014, 42–47. [https://yhteisomedia.fi/files/attachments/kuntoutus-lehden\\_artikkelit/2014/2\\_hietala.pdf](https://yhteisomedia.fi/files/attachments/kuntoutus-lehden_artikkelit/2014/2_hietala.pdf)
- Hiilamo, H. (9.5.2016). *Yhteiskunnallisen työ etsi paikkaansa 2000-luvun alussa*. <https://maansuola.fi/yhteiskunnallisen-tyo-etsi-paikkaansa-2000-luvun-alussa/>
- Hirvikoski, T., Äyväri, A., Hagman, K., Wollstén, P. & Laurea-ammattikorkeakoulu. (2018). *Yhteiskehittämisen käsikirja*. Espoon kaupunki. <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-951-857-776-1>
- Holm, R., Poutanen, P. & Ståhle, P. (2018). *Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset*. Saatavilla 28.1.2022



- <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/>
- Hytönen, E. (2011). Metodien matkassa. *Tieteessä Tapahtuu*, 29(4–5). <https://journal.fi/tt/article/view/4271>
- Hyväri, S. (2015). Kumppanuus, osallisuus ja terveys osaamisalueen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa. Teoksessa J. Helminen (toim.). *Sanoista tekoihin: Osallisuus, kumppanuus ja terveys toiminnan suuntaviivoina*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-242-4>
- Jaakola, E. & Niemi, S. (2018). *Helsingiläisen matkakumppanina, diakonian kärkihanke 2017–2018*. Saatavilla 28.1.2022 [https://www.helsinginseurakunnat.fi/material/attachments/zJFGkkQ6J/diakonian\\_karkihanke\\_loppuraportti\\_pieni.pdf](https://www.helsinginseurakunnat.fi/material/attachments/zJFGkkQ6J/diakonian_karkihanke_loppuraportti_pieni.pdf)
- Järvikoski, A. (2013). *Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita (STM): 2013:43.) Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3457-3>
- Kallunki, V. (2014). *Yhteistyön kolmas polku: Palvelurooli kirkon yhteiskunnallisen aseman uudistajana*. Kirkon tutkimuskeskus.
- Karttunen, T. (2020). *Mitä on luterilaisuus?: Kirkko, teologia ja yhteiskunta*. Kirkon tutkimuskeskus.
- Kelokaski, H. (2018). Voimavararyhmä voimauttaa sekä asiakkaat että diakonit. *Diakonia* 3/2018, 40–41. Saatavilla 5.2.2021 [https://evl.fi/documents/1327140/48804330/Diakonia\\_3\\_nettiver-sio\\_27092018.pdf/b49d231c-4774-1c34-fc2f-f6c4e3fc5de9](https://evl.fi/documents/1327140/48804330/Diakonia_3_nettiver-sio_27092018.pdf/b49d231c-4774-1c34-fc2f-f6c4e3fc5de9)
- Keskitalo, E., & Vuokila-Oikkonen, P. (2018). Voimavaralähtöisyys sosiaalisen kuntoutuksen viitekehyksenä. Teoksessa H. Kostilainen, A. Nieminen (toim.), *Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia*. (s. 84–96). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-307-0>
- Keskitalo, E. (2020). Osallistavan tutkimuksen ja kehittämisen teoreettisia ja menetelmällisiä lähtökohtia. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan: Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja* 5 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-348-3>
- Kirkkohallitus. (2018). *Kirkko ja julkiset palvelut*. Kirkkohallitus.

- Kostilainen, H., Määttä, A., Nieminen, A., & ja Perikangas, S. (2020). Yhteiskehittämien hyvän elämän palvelujen muotoiluna. Teoksessa J. Helminen, & M. Alavaikko. *Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis-, ja innovaatiotoimintaan* (s. 36–49). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-348-3>
- L 66/1972. Kansanterveyslaki. 28.1.1972/66. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1972/19720066>
- L 189/2001. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 2.3.2001/189. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>
- L 404/1948. Sotilasvammalaki. 28.5.1948/404 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1948/19480404>
- L 907/1946. Invaliidihuoltolaki (kumottu) 907/1946. <https://www.edilex.fi/smur/19460907>
- L 1397/2016. Laki julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2016/20161397>
- Leavy, P. (2017). *Research design: Quantitative, qualitative, mixed methods, arts-based, and community-based participatory research approaches*. New York: The Guildford Press.
- Lehtinen, S. (2013). *Julkisen sektorin apulaiset, kansalaisyhteiskunnan talkoolaiset: Suomen evankelis-luterilaiset seurakunnat Euroopan sosiaalirahaston projekteissa*. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-8926-8>
- Malkavaara M. (2007). Suomalaisen diakonian taustat ja nykytilanne. Teoksessa K. Latvus, & A. Elenius. *Auttamisen teologia*. Kirjapaja.
- Middleton, F. (2019). *Reliability vs validity: what's the difference?* Saatavilla 1.12.2021 <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Miettinen, S., Ashorn, U., & Lehto, J. (2011). Monta erityistä vai yksi kokonainen kuntoutuspolitiikka? *Yhteiskuntapolitiikka* 76 (2011):3 264–277. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117834>
- Mäntyneva, P. & Hiilamo, H. (2017). Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa. Etnografinen tutkimus kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä. *Yhteiskuntapolitiikka* 83 (2018):1 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201802143412>

- Mäntyneva, P., & Isola, A.-M. (2019). Toimintamahdollisuuksien avaruus ja toimijuuden suunnat kuntouttavassa työtoiminnassa. *Janus Sosiaalipoliittikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti*, 27(3), 246–263. <https://doi.org/10.30668/janus.70286>
- Nordstokke, K. (2011). *Liberating Diakonia*. Tapir Akademisk Forlag.
- OECD (2008). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers* (Vol. 3) Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. Saatavilla 29.3.2021 [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3\\_9789264049826-en#page28](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-vol-3_9789264049826-en#page28)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2012). Ammatillisen lisäkoulutuksen työelämän kehittämisen ja palvelutoiminnan kehittämishankkeen loppuraportti. *Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2012:3*. Saatavilla 8.10.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75379/tr03.pdf?sequence=1>
- Rajavaara, M., & Lehto, J. (2013). Kuntoutusjärjestelmä tutkimuksen kohteena Kuntoutusjärjestelmä vai epäjärjestelmä? Teoksessa U. Ashorn, I. Autti-Rämö, J. Lehto, & M. Rajavaara, *Kuntoutus muuttuu – entä kuntoutusjärjestelmä?* (s. 6–17). (Kela). <http://hdl.handle.net/10138/42325>
- Roivainen, I. (2019). Seurakuntadiakonia uudistuvan sosiaalityön kumppanina. *Diakonian tutkimus* 2/2019, 32–47.
- Salminen, V.-M. (2020). Missä mennään, diakoninen kirkko? Nelivuotiskertomuksen havaintoja. *Diakonian Tutkimus*, (2). <https://doi.org/10.37448/dt.98623>
- Salomäki H., Hytönen M., Ketola K., Salminen V.-M., & Sohlberg J. (2020). *Uskonto arjessa ja juhlassa: Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016–2019*. Kirkon tutkimuskeskus.
- Salonen, K. (2013). Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön: Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu.
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. (2017). *Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa*. Turun ammattikorkeakoulu.

- Sorsa, L. (2016). *Kirkkona valtiossa: Katsaus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon valtiosuhteen edellytyksiin ja uudistuspaineesiin*. Kirkon tutkimuskeskus.
- STM (2017). *Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:41 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3891-5>
- STM (i.a.-a). *Kuntoutus*. Saatavilla 6.3.2021 <https://stm.fi/sotepalvelut/kuntoutus>
- STM (i.a.-b). *Kuntouttava työtoiminta*. Saatavilla 1.12.2020 <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>
- Suomen ev.lut. kirkko (i.a.-a). *Diakonia*. Saatavilla 5.2.2021 <https://evl.fi/sanasto/-/glossary/word/Diakonia>
- Suomen ev.lut. kirkko (i.a.-b). *Yhteiskuntatyö*. Saatavilla 20.1.2022 <https://evl.fi/sanasto/-/glossary/word/Yhteiskuntaty%C3%B6>
- Suomen ev.lut. kirkko (2015). *Meidän kirkko – välittävä yhteisö* [Esite]. Saatavilla 5.2.2021 [https://evl.fi/documents/1327140/52567042/Diakoniaty%C3%B6n%2520esite\\_SUOMI\\_final.pdf/8479be33-94b7-74cb-6e78-8dad2341640e?t=1560334298000](https://evl.fi/documents/1327140/52567042/Diakoniaty%C3%B6n%2520esite_SUOMI_final.pdf/8479be33-94b7-74cb-6e78-8dad2341640e?t=1560334298000)
- Suomen ev.lut. kirkko (2020). *Ovet auki. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2026*. Saatavilla 5.2.2021 <https://evl.fi/documents/1327140/52567038/Ev.lut.kirkko-strategia.pdf/9fb95410-78a0-6ace-a331-aa2c31b869c5?t=1600781363026>
- Suomen ev.lut. kirkko (2021). *Kirkko vastaa STM:n avunpyyntöön heikentyneen koronatilanteen helpottamiseksi*. Saatavilla 29.1.2022 <https://evl.fi/uutishuone/tiedotearkisto/-/items/item/41601/Kirkko+vastaa+STM-n+avunpyyntoon+heikentyneen+koronatilanteen+helpottamiseksi>
- Syvänen, S., Kasvio, A., Loppela, K., Lundell, S., Tappura, S. & Tikkamäki, K. (2012). *Dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tekijänä: Tutkimusohjelman teoreettiset lähtökohdat, tutkimuskysymykset ja toteutus*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-185-7>
- Syvänen, S., Loppela, K. & Tikkamäki, K. (2019.) Dialogisella kehittämisellä tuloksellisuutta, työelämän laatua ja uudistumista. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen, & T. Rissanen. *Mihin työelämä on menossa?*

- Tutkimuksen näkökulmia.* (s. 171–216). Tampere University Press.  
<http://urn.fi/urn:isbn:978-952-359-006-9>
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. (2015). *Dialoginen johtaminen: Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen.* Tampere University Press.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9985-2>
- Tampereen seurakunnat (i.a.) *Diakonia ja yhteiskuntavastuu.* Saatavilla 2.1.2022  
[https://tampereenseurakunnat.fi/kirkko\\_tampereella/seurakuntayhtyma/organisaatio/diakonia\\_ja\\_yhteiskuntavastuu#41e618e0](https://tampereenseurakunnat.fi/kirkko_tampereella/seurakuntayhtyma/organisaatio/diakonia_ja_yhteiskuntavastuu#41e618e0)
- The Lutheran World Federation (2002). *Prophetic diakonia: “for the healing of the world”.* Saatavilla 30.4. 2021 [https://elcic.ca/Documents/documents/PropheticDiakoniaConsultation\\_Diakonia2002.pdf](https://elcic.ca/Documents/documents/PropheticDiakoniaConsultation_Diakonia2002.pdf)
- Thitz, P. (2006). Yhteisöllisyys diakoniatyössä. *Diakonian tutkimus* 12/2006, 93–111.
- THL (2019). *Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja hankinta.* Saatavilla 5.2.2021 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-jarjestaminen-ja-hankinta>
- Tilastokeskus (i.a.). *Menetelmät.* Saatavilla 8.10.2021 <https://www.stat.fi/tup/lo-maketiimi/menetelmat.html>
- Tiuraniemi, J. 2002. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa P. Niemi, & E. Keskinen (2002) *Taitavan toiminnan psykologia.* (s. 165–195). Turun yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, Turku.
- Toikko, T., & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon.* (3. p.) University of Tampere; Tampere University Press.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-7732-4>
- Tulevaisuusvaliokunta (2021). *Tulevaisuusvaliokunnan mietintö 1/2021.* Asianro DKIR/804/00.01.02/2020. Saatavilla 8.1.2022 <http://domus.evl.fi/ktwebscr/files/show?doctype=3&docid=1762985&version=0>

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Saatavilla 4.2.2021  
[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Veikkola, J. (9.5.2016). *Pari näkökulmaa kirkon yhteiskunnallisen työn historiaan*.  
<https://www.maansuola.fi/pari-nakokulmaa-kirkon-yhteiskunnallisen-tyon-historiaan/>
- Vilka, H. (2006). *Tutki ja havainnoi*. Tammi.

## LIITE 1 Voimavararyhmä-koulutuksen koulutusmainos

### VOIMAVARARYHMÄ – TOIMIVA TYÖVÄLINE

Voimavararyhmät ovat mielen hyvinvoinnin ryhmiä, joita ohjaavat seurakunnan työntekijät yhdessä kokemus-asiiantuntijoiden kanssa. Voimavararyhmässä vietetään kokonainen päivä kerrallaan, jonka vuoksi se poikkeaa monesta perinteisestä seurakunnan ryhmästä. Voimavararyhmän avulla pääset tukemaan ja vahvistamaan ryhmäläisten voimavaroja. Työväline soveltuu helposti hyvin erilaisten ihmisten tavoittamiseen ja sitä voi soveltaa omaan työhönsä sopivaksi. Ryhmää on mahdollista toteuttaa myös kuntouttavana työtoimintana.

Ryhmästä sanottua: "Ryhmäläiset kykenivät ryhmässä työskentelyn ja vertaistuen rohkaisemana tekemään isoja ratkaisuja elämässään oman hyvinvointinsa suuntaan. Palkitsevinta ryhmän toteuttamisessa olivatkin toteutuneet tavoitteet ja ryhmän jäsenten voimaantumisen seuraaminen. Palkitsevaa oli myös vetäjien yhteistyö."

**Aika:** Infotilaisuus 18.2. klo 10-11:30, koulutus 4.3. klo 9:30–15 ja 5.3. klo 9:30–12

**Paikka:** Teams

**Osallistujat:** Diakoniatyöntekijät, nuorisotyönohjaajat, papit, opiskelijat ja kaikki muut, jotka ovat kiinnostuneita Voimavararyhmä-toiminnasta ja Voimavararyhmästä työvälineenä.

**Infotilaisuuden sisältö:** Mikä on Voimavararyhmä? Miksi lähtisin ohjaamaan Voimavararyhmää? Mitkä ovat sen haasteet, entä mahdollisuudet? Taasko jotain uutta, josta on vain hirveästi vaivaa? Tule kuulemaan, mistä tässä työvälineessä on kyse ja miksi se on niin toimiva. Infotilaisuudessa saat tiiviin tietopaketin sekä mahdollisuuden esittää kysymyksiä.

**Koulutuksen sisältö:** Mitä minun pitää osata ja tehdä, jotta voin ohjata Voimavararyhmää? Teen töitä ikäihmisten parissa, miten räätälöin ryhmän heidän tarpeisiinsa? Entä maahanmuuttajien? Kaksipäiväisen koulutuksen käytyäsi pystyt käynnistämään Voimavararyhmän omassa seurakunnassasi. Lisäksi saat käsiisi kattavan materiaalipaketin, jonka avulla ryhmän ohjaaminen käy kevyesti. Koulutuksessa on mukana seurakunnan työntekijöitä ja kokemusasiiantuntijoita.

**Menetelmät:** Infotilaisuudessa tiivis luento ja ryhmäkeskustelu. Koulutuksessa aktiivinen luento, case-työskentelyt ja ryhmäkeskustelut.

**Tavoite:** Voimavararyhmä-toiminnan esittely, uuteen työvälineeseen tutustuminen ja työvälineen käytön opettelu. Tavoitteena on myös työntekijöiden rohkaistuminen ja innostuminen käyttämään Voimavararyhmää työvälineenä.

**Kouluttaja:** Tiina Haukijärvi, YAMK-opiskelija, DIAK

**Lisätietoja:** Anne Maria Maunuksela, anne.maunuksela@evl.fi, ja Elina Leppihalme, elina.leppihalme@evl.fi

## LIITE 2 Voimavararyhmän pilottiryhmän mainos



# VOIMAVARARYHMÄ

28.4.-16.6.2021.

KESKIVIIKKOISIN KLO 9.30-13.00.

Huhti-toukokuun kerrat etänä Teams-alustalla. Kesäkuussa tapaamme Malmin Varustamolla (Pekarraitti 16. Ala-Malmi).

**MIKÄ?** Ilmainen mielen hyvinvoinnin ryhmä, joka kokoontuu kahdeksan kertaa. Ryhmän koko max. kahdeksan osallistujaa. Voimavararyhmää ohjaavat kokemusasiantuntija Jaana Saikkonen (ViisNollaTuki ry.) ja diakoniatyöntekijä Veera Wallenius.

**KENELLE?** Työttömälle, joka tarvitsee uutta virtaa, voimavaroja ja uusia ajatuksia elämäänsä.

**MITÄ?** Ryhmäkerrat sisältävät yksilötehtäviä, toiminnallisia teemoja ja asiantuntijaluentoja. Lisäksi saat viiden kerran lounaskortin Varustamon Waste&Feast-hävikkiruokaravintolaan. Lähitapaamiskerroilla tarjotaan lounas paikan päällä. Koronatilanteen salliessa järjestämme retkipäivän.

**RYHMÄKERTOJEN AIHEITA** • Minä itse • Uni, lepo ja stressinhallinta  
• Terveellinen ruoka • Liikunta • Tunteet • Talous ja päivittäiset valinnat  
• Vaikeuksista selviytyminen • Työttömän työnohjaus

Lisätiedot ja ilmoittautuminen  
Veera Wallenius p. 050 475 5407  
veera.wallenius@evl.fi



MALMIN SEURAKUNTA  
KIRKKO HELSINGISSÄ

