

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small crossbar, and the letter "k" has a distinctive shape with a small crossbar. The background of the page features large, overlapping, curved shapes in various shades of pink and magenta, creating a modern, abstract design.

**Karri Anttila**  
**Riikka Nöjd**

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK), diakoniatyö  
Opinnäytetyö, 2024

# **VIRKAAN VIHKIMYKSEN MERKITYS DIAKO- NIATYÖNTEKIJÄN AMMATTI-IDENTITEETILLE**

---

## TIIVISTELMÄ

Karri Anttila & Riikka Nöjd

Virkaan vihkimyksen merkitys diakoniatyöntekijän ammatti-identiteetille

57 sivua, 3 liitettä

Syksy 2024

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Tutkimuspainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kirkon virkaan vihkimyksen merkitystä diakoniatyöntekijöiden ammatti-identiteetille sekä henkilökohtaisella että ammattikuntatasolla. Tavoitteena oli saada haastattelumenetelmin kuvailevaa tietoa diakoniatyöntekijöiden kokemusten eroavaisuuksista ja samankaltaisuuksista. Tavoitteena oli, että tutkimuksessa esille tulevat näkemykset ammatti-identiteetin ja vihkimyksen välisestä suhteesta voivat tuoda uusia keskustelunavauksia ja näkemyksiä edelleen käytävään diakonaattikeskusteluun. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli mahdollistaa aiheen jatkotarkastelu kvantitatiivisten tai laajemmin toteutettavien haastattelumenetelmien keinoin.

Laadullisen tutkimuksen aineisto kerättiin haastatteluiden avulla. Tutkimusta varten haastateltiin seitsemää diakoniatyöntekijää kasvotusten. Haastattelut tallennettiin. Aineisto litteroitiin ja sisältö analysoitiin teemoitellen.

Aineistosta nousi esiin kolme pääteemaa, jotka olivat vihittyjen yhtenäisyys ja yhteenkuuluvuus, Jumalan johdatus työssä sekä ulkoiset tekijät, kuten viran ulkoiset tunnukset. Ensimmäinen teemoista sisälsi myös kirkon oppiin ja arvoihin sitoutumisen. Aineistosta kävi ilmi, ettei keskustelu diakonian viran teologisista perusteista tai viran sisällöstä näy diakoniatyöntekijöiden arjessa tai heidän keskinäisissä keskusteluissaan. Tutkimustuloksista pääteltiin, että diakonian virkaan vihkimyksellä on suuri merkitys niin diakoniatyöntekijän omalle ammatti-identiteetille kuin koko ammattikunnan kollektiiviselle identiteetille. Virkaan vihkimystä ei silti pidetä varauksetta diakonian viran hoitamisen välttämättömänä edellytyksenä.

Asiasanat: ammatti-identiteetti, diakonian virkaan vihkimys, diakonissat, diakonit

## ABSTRACT

Karri Anttila and Riikka Nöjd

The importance of ordination to the professional identity of deacons and deaconesses

57 pages, 3 appendices

Autumn 2024

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor of Social Services, Diaconal Work

The purpose of this research-oriented thesis was to study the significance of ordination into ministry for the professional identity of diaconal workers, both on a personal and professional level. The aim was to obtain descriptive information on the differences and similarities between the experiences of diaconal workers via interview methods. The aim was that the views expressed in the study on the relationship between professional identity and ordination could bring new discussion openings and views on the ongoing debate about deaconate. The purpose of this study was to enable further examination of the topic by quantitative or more extensive interview methods.

The data for this qualitative study were collected through interviews. Seven diaconal workers were interviewed face-to-face for the study. The interviews were recorded. The materials were transcribed, and the content was analysed thematically.

Three main themes emerged from the interviews: the unity within the ordained diaconal workers, God's guidance in work, and external factors, such as the external symbols of the office. The first theme also included commitment to Church's doctrine and values. The material showed that the discussion of the theological foundations of the office of ordained ministry is not visible in the everyday life of diaconal workers or in their mutual discussions. From the results of the study, it was concluded that ordination to the ministry has great significance for both the diaconal worker's own professional identity and the collective identity of the entire profession. However, ordination is not unreservedly regarded as a necessary condition in order to serve amongst the ordained ministry.

Keywords: deacons, deaconesses, ordination of deacons and deaconesses, professional identity

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 DIAKONIA ENNEN JA NYT .....	7
2.1 Diakonia kirkon perustehtävänä .....	7
2.2 Diakonian kehittyminen seurakuntadiakoniaksi .....	7
2.3 Nykydiakonia Suomessa .....	9
3 DIAKONIAN VIHKIMYSVIRKA JA VIRKAKESKUSTELU .....	11
3.1 Diakonian viran taustaa .....	11
3.2 Viran ja vihkimyksen teologiset perusteet .....	12
3.3 Diakonaattikeskustelu .....	12
3.4 Diakonian virkaan vihkiminen ja viran ulkoiset tunnukset .....	16
3.5 Diakonian viran pätevyysvaatimukset .....	18
4 AMMATILLINEN IDENTITEETTI .....	19
4.1 Ammatillisen identiteetin rakentuminen .....	19
4.2 Diakoniatyöntekijän, sosionomin ja sairaanhoitajan kompetenssit .....	21
4.3 Spiritualiteetti diakoniatyöntekijän ammatillisessa identiteetissä .....	23
4.4 Diakoniatyöntekijän ammatti-identiteetti ja kutsumus .....	24
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	26
6 TYÖELÄMÄKUMPPANIT .....	27
7 AINEISTON KERUU, AINEISTO JA SEN ANALYYSI .....	28
7.1 Tutkimusmenetelmä ja -ympäristö .....	28
7.2 Aineiston laatu ja laajuus .....	30
7.3 Aineiston analyysi .....	31
8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	33
8.1 Vihittyjen yhtenäisyys ja yhteenkuuluvuus .....	33
8.2 Herran instrumenttina toimiminen .....	36
8.3 Ulkoiset tekijät .....	38
8.4 Suhtautuminen diakonaattikeskusteluun .....	39

9 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	40
10 POHDINTA .....	42
10.1 Pohdinta haastattelutuloksista .....	42
10.2 Ammatillinen kasvu .....	46
LÄHTEET .....	49
LIITE 1. Haastattelukutsu .....	58
LIITE 2. Haastattelukysymykset.....	60
LIITE 3. Suostumuslomake .....	61

## 1 JOHDANTO

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien avoimiin diakonian virkoihin on nykyisin huolestuttavan vähän hakijoita. Joskus virkoja ei täytetä lainkaan hakijoiden puuttuessa tai jos hakijoita on vain yksi tai kaksi. Kaikilla hakijoilla ei ole diakoniatyöhön vaadittavaa pätevyyttä, ja osa viroista täytetään määräaikaaisesti epäpätevillä sijaisilla. Ongelma ei koske vain diakoniaa, vaan muitakin kirkon alan työtehtäviä. Yhtenä syynä diakonian virkojen hakijoiden vähyyteen voi olla alan palkkataso, joka on selvästi matalampi kuin sosiaali- ja terveysalalla. Tämä saa hakijat suuntautumaan myös työvoimapulasta kärsivän sosiaali- ja terveysalan tehtäviin. Toisena syynä voi olla viran työajattomuus yhdistettynä kasvavaan työkuormaan ja työn vaativuuteen. Myös urakehitysmahdollisuuksien puute vähentää kirkon vetovoimaa.

Diakoniatyö on yksi Suomen evankelis-luterilaisen kirkon päätehtävistä. Kirkolla on kolme vihkimysvirkaa: piispan, papin ja diakonian. Diakoniatyö on hengellistä työtä, jota tehdään yleensä virkasuhteessa johonkin evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntaan. Viran saamisen edellytyksenä on diakonin tai diakonissan pätevyys. Diakonin koulutukseen sisältyy tätä nykyä sosionomi (AMK) -tutkinto, diakonissan koulutukseen sairaanhoitaja (AMK) -tutkinto, joten työ on myös sosiaali- ja terveysalan työtä. (Kirkkohallitus, 2023.) Aikaisempiin diakonin ja diakonissan tutkintoihin sisältyi koulutuksen päätteeksi vihkimys, mutta diakonian virkaan vihkiminen jätettiin vuoden 1991 kirkkolakiuudistuksessa pois kirkkojärjestyksestä. 2000-luvulta lähtien diakonian virkaan valitun on ollut haettava itse virkaan vihkimistä hiippakuntansa piispalta. Viran ulkoisten tunnusten, kuten virkapaidan, käyttäminen edellyttää vihkimystä. Vihkimys ei ole pakollinen, mutta sen hake-matta jättäminen on harvinaista.

Vihkimykseen terminä liittyy sisäinen ja ulkoinen vokaatio eli kutsumus. Sisäinen kutsumus on henkilökohtainen tunne, joka tässä yhteydessä perustuu kristilliseen vakaumukseen ja saa ihmisen hakeutumaan diakonian koulutukseen tavoitteenaan diakonin tai diakonissan pätevyys ja työ kirkon alalla palvelutehtävässä.

Vihkimyksen saadakseen tulee tutkinnon suorittaneella olla sisäisen lisäksi ulkoinen kutsumus, tavallisimmin jonkin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnan diakonian virka, johon henkilö on tullut valituksi. Käytännössä uusi diakoniatyöntekijä aloittaa virassa ja saa vihkimystä edeltävän hiippakunnallisen ordinaatiokoulutuksen ja vihkimyksen jonkin aikaa virassa oltuaan. Yleensä hiippakunnat järjestävät yhden tai kaksi diakonian vihkimystä vuodessa. Onko vihkimys tänä päivänä sellainen kutsumuksen elinikäinen vahvistus, joka kannattelee diakoniatyössä eläkeikään saakka tai sen yli? Entä miten työntekijöihin vaikuttaa kirkon vihkimysvirasta käytävä keskustelu, jossa ei ole vuosikymmenienkään jälkeen päästy yhteisymmärrykseen siitä, mitä diakonian virka sisältää ja mikä on sen teologinen perustelu?

Opinnäytetyömme tarkoituksena on pyrkiä selvittämään diakonian virkaan vihkimyksen merkitystä diakoniatyöntekijän ammatti-identiteetille. Opinnäytetöitä ja tutkimusta on tehty aiemmin muun muassa kirkon alan opiskelijoiden ammatti-identiteetin muodostumisesta (Launonen, 2009), ammatillisesta kasvusta (Sikorski, 2012; Vallinen, 2019), kutsumuksesta diakoniatyössä (Hokkanen & Juola, 2014), diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnista (Kaarto, 2020; Rättyä, 2009) sekä käsityksistä diakoniatyöstä ja diakonisesta työstä (Gothóni & Jantunen, 2010). Edellä mainituissa ja monissa muissa selailemissamme opinnäytetöissä, tutkimuksissa tai artikkeleissa diakonian virkaan vihkimystä ei kuitenkaan ole käsitelty eikä välttämättä edes mainittu ammatti-identiteetin näkökulmasta. Opinnäytetyömme tavoitteena on tuottaa tutkimustietoa yhden hiippakunnan alueelta tutkimusaiheestamme niin työelämäyhteistyötahomme kuin hiippakuntienkin käyttöön.

## 2 DIAKONIA ENNEN JA NYT

### 2.1 Diakonia kirkon perustehtävänä

Diakonia määritellään yhdeksi kirkon perustehtävistä Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkolaisissa (L 652/2023 1. luku 2. §) ja diakonia mainitaan seurakunnan kirkon tehtävän toteuttamiseen kuuluvissa tehtävissä (L 652/2023 3. luku 1. §). Diakonian tarkoituksena on paitsi auttaa muun avun ulottumattomissa, heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä, myös tuoda heidän hätänsä ja yhteiskunnan epäoikeudenmukaiset rakenteet näkyviksi (Gothóni ym., 2012, s. 7). Diakonia on muutakin kuin virkatyö, se kuuluu kaikille kristityille. Se on eettistä ja humanistista, moraalisena esikuvana olemista. (Malkavaara, 2023, s. 60–62.)

Kristillisen diakonian varhaisimmat perustelut rakkauden ja lähimmäisen palvelun tehtävänä nojaavat Raamatun kertomuksiin laupiaasta samarialaisesta (Raamattu, 1992, Luuk. 10:25–37), Jeesuksen opetukseen lähimmäisen kohtelemisesta (esim. Raamattu, 1992, Matt. 7:12, Mark. 14:7), viimeisestä tuomiosta (Raamattu, 1992, Matt. 25:31–46) ja mainintoihin varhaiskirkon palvelutehtävistä (Raamattu, 1992, Ap. t. 6:1–7). Diakonia on kreikkaa ja merkitsee palvelutehtävän tai viran hoitamista (Latvus & Elenius, 2007, s.13). Raamatullisia perusteita karitatiivis-sosiaaliselle diakoniatyölle on uudemmassa tutkimuksessa kyseenalaistettu niin maailmalla kuin Suomessakin ja diakonoksen eli palvelijan on tulkittu olleen pikemminkin seurakunnan johtajan apulainen tai työtoveri, viestinviejä tai välittäjä (Latvus, 2007, 52–82; Malkavaara, 2022, s. 16–18).

### 2.2 Diakonian kehittyminen seurakuntadiakoniaksi

Malkavaaran (2023, s. 53) mukaan diakonialla on pitkä historia ristiriitaisia merkityksiä ja paradokseja, joista yksi on se, että usein diakonian raamatulliset juuret korostuvat, vaikka nykydiakonian muotoutuminen alkoi vasta 1800-luvulla Saksassa. Pietistisen herätysliikkeen innoittamana Theodor Fliedner perusti ensimmäisen diakonissalaitoksen 1836. Samoihin aikoihin syntyi myös sisälähetysliike.

Molemmat liikkeet saapuivat Suomeen ja toimivat yhdistyspohjaisina erillään kirkosta. Helsingin Diakonissalaitos aloitti toimintansa 1867. (Diakonaattikomitea, 1997, s. 27–29; Malkavaara, 2007, s. 83–92.) Malkavaara (2023, s. 54–55) ottaa esiin myös sen, kuinka jännitteiset välit karitatiiviseen työhön painottuvien diakonissalaitosten ja lähinnä sosiaalisen, köyhäinhoidollisen diakoniatyön alkuvaiheessa olevien seurakuntien välit olivat. Vaivaishoitovastuu oli siirtynyt seurakunnilta kuntiin vuonna 1879. Osa papistosta piti köyhäinhoitoa edelleen myös kirkon tehtävänä, ja keskustelun seurakuntadiakonian kehittämisestä katsotaan alkaneeksi 1889 Kuopiossa. Kirkko piti diakoniaa ja sisälähetystä toteuttavia järjestöjä aluksi maallikkolahkoina, joilla ei ollut kirkon toimintaan asiaa. 1890-luvulla diakoniaa ryhdyttiin järjestämään vähitellen seurakunnissa. Aluksi ne alkoivat maksaa diakonissalaitoksille diakonissojen suorittamasta sairaiden ja köyhien hoidosta, kunnes alkoivat palkata diakoneja ja diakonissoja itse. Työn järjestämisestä ja -tahti vaihteli hiippakunnittain. (Koskenvesa, 2002, s. 47–55.)

Seurakuntadiakonian puolestapuhuja ja suomalaisen diakonian uranuurtaja Otto Aarnisalo kehitti diakonian koulutusta ja laajensi sen sisältöä. Pappisvihkimyksen saanut Aarnisalo toimi urallaan monissa eri tehtävissä ja kirjoitti suomalaisen diakoniatyön tärkeitä teoksia ja oppikirjoja. Hänen mukaansa diakonia oli ”seurakunnallista vaivaishoitoa” pelkän sairaanhoidon sijaan. Pitkällisten vaiheiden jälkeen vuonna 1918 astui voimaan kirkkolain lisäys, jossa diakonia tunnustettiin kirkon työalaksi. (Malkavaara, 2022, s. 138–161.) Ensimmäisenä merkittävänä diakoniatyön käänteenä pidetään kirkolliskokouksen 1943 tekemää päätöstä, jolla diakonian virasta tuli pakollinen seurakunnille (Malkavaara, 2020, s. 22–23). Sotien myötä diakoniatyö suuntautui enemmän myös sosiaaliseen suuntaan Suomen yhteiskunnallisen tilanteen vuoksi. Sosiaalityöhön suuntautunut diakonikoulutus aloitettiin 1953. Jälleenrakennuksen myötä alkoi myös kansainvälinen diakoniatyö. Seurakuntien näkemys diakoniatyöstä vaihteli paljon. (Malkavaara, 2007, s. 100–109.)

Suomalaisen diakonian toinen merkittävä käännekohta tapahtui 1972 kansanterveyslain myötä. Kunnat ottivat vastuulleen terveydenhuollon ja tähän asti pääasiassa diakonissojen hoitama kotisairaanhoito jäi pois uudesta palvelujärjestelmästä. Tästä alkoi diakonian uusien työmuotojen, kuten kokoavan toiminnan,

kehittäminen ja diakoniatyön sekä yleisen seurakuntatyön läheneminen. Ko-koava toiminta on esimerkiksi erilaisia kerhoja, piirejä ja leiritoimintaa. Diakonia-työ nähtiin entistä enemmän hengellisenä työnä ja ihmisen kokonaisvaltaisena kohtaamisena. Diakonien osuus diakoniatyöntekijöistä kasvoi vähitellen. 1980-luvulla työn painopisteen nähtiin siirtyvän sosiaalisesta sielunhoidolliseen suun-taan. (Malkavaara, 2007, s. 110–113; 2020, s. 26.)

1990-luvun lama muutti jälleen nopeasti diakoniatyön suuntaa, kun velkakriisin myötä äkkiä kasvanut hädänalaisten joukko tarvitsi apua perustarpeisiin ja mie-lenterveyden haasteisiin. Työn painopiste siirtyi pakostakin jälleen sielunhoidolli-sesta sosiaaliseen suuntaan ja hädänalaisten taloudellinen avustaminen koros-tui. Kehitettiin uusia diakonian työmuotoja, kuten ruokapankkeja. Jo ennen lama-vuosia velkaantuneiden vankien avuksi perustettua Takuu-Säätiötä tarvittiinkin tuhansien kotitalouksien tueksi. Diakoniatyöntekijöistä tuli velkaneuvoja. Diako-nian merkitys kasvoi ja yhteistyö kuntien sosiaalitoimen kanssa alkoi. Diakonia-alan koulutus muuttui ammattikorkeakouluissa annettavaksi, edelleen kaksois-kelpoisuuteen tähtääväksi koulutukseksi. Yhteiskunnan muuttuessa myös diako-niatyö on muuttunut ja muuttuu edelleen. (Malkavaara, 2007, s. 114–117.)

### 2.3 Nykydiakonia Suomessa

Nykyisin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyö on kokonaisvaltaista auttamistyötä, jossa perinteinen rakkauden palvelutehtävä on saanut laajasti eri ulottuvuuksia ihmisen yksilöllisestä, esimerkiksi hengellisestä, henkisestä, sosi-aalisesta tai aineellisesta, tukemisesta aina yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Diakoniatyö paikkaa yhteiskunnan sosiaaliturvan aukkoja ja pyrkii tuomaan niitä esiin epäkohtien korjaamiseksi sekä uudistamaan sosiaaliturvaa yhdessä yhteis-kunnallisten toimijoiden kanssa. Diakoniaa pidetään osana kirkon perustehtävää, mutta samalla sitä on hyvin vaikea määritellä tarkasti tai perustella teologisesti. (Kuusimäki, 2012, s. 12–13, s. 48.)

Suomen evankelis-luterilainen kirkko määrittelee diakonian olevan ”kristilliseen uskoon ja rakkauteen perustuvaa palvelua kirkon elämässä”. Diakoniatyöllä on

kolme ulottuvuutta. Liturginen diakonia liittyy jumalanpalvelukseen ja hengellisen elämän hoitamiseen. Karitatiivinen diakonia on lähimmäisen palvelua eri tavoin, esimerkiksi ryhmätoimintaa, ruoka-apua, talousneuvontaa, mielenterveystyötä ja sielunhoitoa. Yhteiskunnallinen diakonia tähtää hädän näkyväksi tekemiseen ja muutokseen yhteiskunnan rakenteissa. Diakoniatyötä tekevät diakoniatyöntekijöiden lisäksi muun muassa seurakuntalaiset, seurakunnat, lukuisat järjestöt ja laitokset. Yhteisvastuukeräyskin on osa diakoniaa. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a.)

Diakoniatyössä ihminen kohdataan kokonaisvaltaisesti, kiireettömästi, arvostavasti ja kunnioittaen. Yksinäisyyttä lievittävät kotikäynnit ja laitosvierailut ovat tärkeä osa diakoniatyötä. Kahdenkeskisiä keskusteluita käydään myös diakoniatöissä, kirkoissa, puistoissa tai muissa sellaisissa paikoissa, joissa ihminen kokee olonsa turvalliseksi. Yleisiä syitä avun hakemiseen diakonialta ovat taloudellinen, fyysinen, henkinen tai hengellinen hätä ja haasteet ihmissuhteissa. Diakoniatyöntekijä on vaitiolovelvollinen hänelle kerrotuista asioista ja hänen tehtävänsä on luoda ihmiselle toivoa ja osallisuutta. Työntekijä voi antaa tilannekohtaisesti konkreettista taloudellista tai ruoka-apua, keskusteluapua, auttaa esimerkiksi erilaisten hakemusten täyttämässä tai lähteä avunhakijan kanssa yhdessä vaikkapa Kelaan. Hengellisiä asioita käsitellään yleensä vain silloin, kun apua tarvitseva ihminen sitä haluaa. Kirkon jäsenyyttä avun saamiseksi ei edellytetä. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-b.)

Diakoniatyöhön asiantuntijatyönä kuuluu yleensä työntekijän autonomia niin työajan kuin työn sisällön suunnittelussa. Pienen seurakunnan ainoan diakonian viranhaltijan työnkuva voi olla hyvin laaja. Suuren seurakunnan monihenkisen diakoniatöiden kesken työtehtävät voivat olla eri erityisvastuualueisiin, kuten mielenterveys- tai kriminaalityöhön erikoistuneita, vaikka yhteisiäkin työtehtäviä on. Yksi työn erityispiirteistä on, että heikompiensa rinnalla kulkijoina diakoniatyöntekijät toimivat rajapinnoilla kirkon ja yhteiskunnan välissä luoden asiantuntijuuksensa, yhteistyön ja verkostoitumisen kautta siltoja asiakkaan ja palvelujärjestelmien välille. (Gothóni & Jantunen, 2010, s 124–126.)

### 3 DIAKONIAN VIHKIMYSVIRKA JA VIRKAKESKUSTELU

#### 3.1 Diakonian viran taustaa

Diakonian virka on ollut osa kirkkojen virkarakennetta jo varhaiskirkon ajoista alkaen; virkaa on toteutettu eri kirkoissa eri tavoin (Malkavaara, 2015, s. 6; Suomalainen luterilais-katolinen dialogikomissio, 2017, s. 93–95). Uuden testamentin kuvaamana aikana diakoni oli seurakunnan kaitsijan, piispan, apuna jumalanpalveluselämässä. Kolmisäikeinen virkarakenne piispa–pappi–diakoni, syntyi tämän jälkeen. (Veijola, 2002, s. 14–15.) Diakonin virka on jumalanpalvelusvirka anglikaanisessa, katolisessa ja ortodoksisessa näkemyksessä. Luterilaiset ja reformoidut kirkot tulkitsevat sen lähimmäisenrakkauden auttamisviraksi. (Malkavaara, 2020, s. 27–31.) Uusimpien käsitysten mukaan diakonin virka erityisenä, karitatiivisena toimena kehittyikin vasta reformaation jälkeen (Latvus, 2011, s. 462–465).

Suomessa käytettiin toiminimikkeinä diakonissaa ja diakonia vuoden 1944 kirkkolaissa. Diakonin ja diakonissan virka ilmestyivät kirkkolainsäädäntöön vuonna 1964, otsikkotasolla puhuttiin jo diakonian virasta. Vuonna 1986 kirkkolaissa virkanimikkeet yhdistettiin diakonian viraksi. Viranhaltijana voi olla diakonissa tai diakoni. Suomalainen käsitys diakonian virasta on sosiaalis-karitatiivinen, vaikka niin kapealle määrittelykselle ei ole erityisiä historiallisia tai teologisia perusteita. (Latvus, 2011, s. 462–465.) Kirkkojen välinen keskustelu on muuttanut ja monipuolistanut diakonian virkaa Suomessa. Pohjolan ja Baltian luterilaiset kirkot pääsivät Britannian ja Irlannin anglikaanisten kirkkojen kanssa yhteisymmärrykseen uskosta ja virasta Porvoon julistuksessa vuonna 1992. Siinä tunnustetaan piispan, papin ja diakonin virkojen vastavuoroinen hyväksyminen. Kirkot ilmoittivat myös pyrkivänsä yhteiseen ymmärrykseen diakonin virasta. (Malkavaara, 2020, s. 27–31; Porvoon yhteinen julkilausuma, 1995, s. 37.) Suomalainen luterilais-katolinen dialogikomissio on myös pyrkinyt pääsemään yhteisymmärrykseen diakoninvirasta kirkkojen välistä yhteyttä vahvistavissa neuvotteluissaan. Yksimielisiä ollaan esimerkiksi viran vihkimyksestä ja kirkon viran kolmisäikeisyydestä. (Suomalainen luterilais-katolinen dialogikomissio, 2017, s. 93–95.)

### 3.2 Viran ja vihkimyksen teologiset perusteet

Porvoon yhteisen julkilausuman (1995, s. 30–31) mukaan kirkon apostolinen virka on Jumalan antama, Herran perustama ja apostolien välittämä. Sen mukaan kirkossa on yksi virka ja se on kolmisäikeinen. Kolme säiettä ovat piispuus, pappuus ja diakonia. (BEM, 1982, s. 21–23; Porvoon yhteinen julkilausuma, 1995, s. 30–31; Suomalainen luterilais-katolinen dialogikomissio, 2017, s. 93.) Suomalaisen luterilais-katolinen dialogikomission raportissa (2017, s. 77–78) virkaanvihkimisriitti kuvataan pastoraalikirjeissä ja se on lähtöjään Paavalilta. Näissä lähteissä esitetään, että virka itsessään on Pyhän Hengen armolahja.

Siksi muistutan sinua, että puhaltaisit täyteen liekkiin Jumalan armolahjan, jonka sait silloin kun minä panin käteni sinun päällesi (Raamattu, 1992, 2. Tim. 1:6).

Tämän perinteen mukaan legitiimi virka voi tulla vain sellaisen piispan toimittamana, joka on uskollinen kirkon opille. Vihkimyksessä, eli ordinaatiossa, vihittäville annetaan sanan, rukouksen ja käten päällepanemisen kautta lahja kirkon erityisen viran tehtävien täyttämiseksi. Näin piispanvirka yhdessä Raamatun ja kirkollisen perinteen kanssa vartioi aitoa apostolista uskoa ja suksession säilymistä. (Suomalainen luterilais-katolinen dialogikomissio, 2017, s. 78–80, s. 90–91, s. 93–95, s. 135–136.) Diakonaattikomitea (1997, s. 122) esitti mietinnössään, että ordinaatioon kuuluu kolme kohtaa ja niiden kaikkien on täytyttävä, jotta vihkimystä voidaan pitää tarkoituksellisena. Kohdat ovat kutsuminen (vocatio), siunaaminen (benedictio) ja lähettäminen (missio), eli vihittävä kutsutaan tiettyyn tehtävään, siunataan siihen ja lähetetään suorittamaan sitä. (Diakonaattikomitea, 1997, s. 122.)

### 3.3 Diakonaattikeskustelu

Suomessa virkakeskustelua on käyty kymmeniä vuosia juuri diakonian viran ympärillä. Samalla on kuitenkin osallistuttu ekumeeniseen keskusteluun. (Malkavaara, 2015, s. 6.) Terminä diakonaatti viittaa vihkimysviran sijaan diakonien joukkoon, joten sen käyttämisestä virkakeskustelussa on ollut erimielisyyttä

kirkkohallituksen ja piispainkokouksen välillä (Latvus, 2011, s. 462). Ilmeisesti ensimmäisen vetoituksen diakonaatin uudistamiseksi esitti vuonna 1975 kirkolliskokouksen vuonna 1968 asettama virkakomitea, jonka tarkoituksena oli pohjustaa keskustelua papin viran avaamisesta naisille. Keskustelua diakonaatista oli toki käyty jo aiemmin, erityisesti diakoniapastori (myöhemmin arkkipiispa) John Vikströmin osalta aina vuodesta 1959 alkaen. Kirkolliskokous kuitenkin torjui ehdotuksen ja katsoi, ettei tunnustuskirjoista voi johtaa kolmisäikeistä virkaa. Kirkon diakoniatoimikunta julkaisi samaan aikaan vuonna 1975 kaksi vuotta aiemmin aloittamansa selvitystyön diakoniatyöntekijöiden koulutuksesta. Mietinnössään se katsoi kirkon viran olevan kolmisäikeinen. (Diakonaattikomitea, 1997, s. 36–38; Malkavaara, 2015, s. 132–144.)

Keskustelu diakonaatista tyrehtyi 1970-luvun lopulla ja kirkossa käytävää keskustelua dominoikin naispappeudesta käytävä polemiikki. Keskustelu avautui uudestaan vuonna 1987, kun Turun arkkihiippakunta yhdessä Lapuan hiippakunnan kanssa teki aloitteen kirkolliskokoukselle diakonian ja nuorisotyön kehittämiseksi. Erillisselvityksiä niin diakonian kuin kirkon nuorisotyön asemasta oli jätetty aiempina vuosina useita. Samoin diakonaatin uudistamista ehdotettiin eri tahoilta vuosina 1987, 1988, 1991, ja 1992. Lopulta kirkolliskokous asetti vuonna 1994 diakonaattikomitean selvittämään asiaa. Selvitys valmistui vuonna 1997, mutta sitä kuitenkin pidettiin riittämättömänä. (Diakonaattikomitea, 1997, s. 3; s. 46–49; Malkavaara, 2015, s. 132–144; s. 182–188.)

Uusi komitea nimettiin vuonna 2000 ja se otti nimekseen virkarakennekomitea. Virkarakennekomitea sai työnsä päätökseen vuonna 2002, mistä perustevaliokunta antoi lausunnon kirkolliskokoukselle 2003 alkuvuodesta. Kirkolliskokous palautti asian kirkkohallitukselle vuoden 2003 lopussa, sillä se katsoi, että selvityksen pitää kattaa myös kanttorien asema suhteessa diakonaattiin. Seuraavana vuonna kirkkohallitus asetti uuden työryhmän, virkarakennetyöryhmän, käsittelemään aihetta. Virkarakennetyöryhmän tulokset valmistuivat 2006 ja työryhmä ilmoitti päätyneensä asian käsittelyssä umpikujaan. Seuraavaksi asiaa alkoi käsitellä professori Heikki Kotila, joka jätti kirkkohallitukselle vuonna 2007 muistionsa, jonka pohjalta kirkkohallitus asetti uuden työryhmän: diakonaattityöryhmä 2007. Tähän selvitykseen oltiin laajalti tyytyväisiä ja jatkoselvitystä varten asetettiin

vuonna 2009 diakonaattityöryhmä 2010, jonka tulokset kirkkohallitus käsitteli 2011. Piispainkokous ei kuitenkaan ollut tyytyväinen diakonaattityöryhmä 2010:n esityksiin ja vaati niihin muutoksia. Asia palautettiin kirkolliskokouksen kautta kirkkohallituksen valmisteltavaksi vuonna 2011. (Malkavaara, 2015, s. 189–196, s. 198–202.)

Diakonaattiuudistus torjuttiin kirkolliskokouksessa vuonna 2015, mutta keskustelu siitä ei ole päättynyt. Virkarakenteen uudistuksessa on kyse myös vallasta, sillä se saattaisi vaikuttaa pappiskiintiön kokoon kirkolliskokouksessa. (Pyykkö, 2007, s. 125–131; Hiilamo, 2019, s. 4–5.) Jo ikiliikkujaksikin nimetyssä keskustelussa on kiistely kirkon viran kolmisäikeisyydestä, diakonian viran suhteesta pappisvirkaan sekä diakonaattiin mahdollisesti mukaan otettavien muiden työntekijäryhmien, kuten kanttorien ja nuorisotyöntekijöiden asemasta virkarakenteessa. Ongelmallisena pidetään sitä, että kirkkolaissa ei säädetä vihkimisestä. Hiippakuntien erilaisia vihkimyskäytäntöjä on pyritty yhtenäistämään piispainkokouksen päätöksillä. Diakonian viran tehtävien määrittely puuttuu säädöksistä, toisin kuin papin ja piispan. Kiistaa on myös siitä, onko kyseessä maallikkovirka vai onko se osa kirkon erityistä virkaa, mikä muuttaisi kirkon hallintoa ja päästäisi myös diakonian viranhaltijan kirkolliskokoukseen, kirkon ylimpään päättävään elimeen. Ekumeenisen yhteistyön aikaansaamat asiakirjat velvoittavat jatkamaan keskustelua. (Hietamäki, 2019, s. 8–13; Puustinen, 2023, s. 8–30.)

Vuonna 2019 kirkkohallituksen istunto torjui diakoniavirkaa koskevien säännösten lisäämiseksi kirkkolakiin ja kirkkojärjestykseen tehdyn esityksen, joten asia ei edennyt kirkolliskokoukseen asti. Piispainkokouksen tammikuussa 2024 asettama uusi työryhmä selvittää mahdollisen diakonaattiuudistuksen teologista pohjaa arkkipiispa Tapio Luoman aloitteesta. Diakonian viran teologiset perustelut, viran olemus ja sisältö ovat ryhmän työskentelyn ydinkysymyksiä. Uudistuksen teologisen pohjaselvityksen toivotaan valmistuvan vuoden 2024 loppuun mennessä. (Suomen ev.lut. kirkko, 2024a.) Mikkelin hiippakunnan piispan erityisavustaja Mirva Lehtisen (henkilökohtainen tiedonanto, 23.8.2024) sähköpostiviestin mukaan asian käytännön kysymyksiä pyritään tämän jälkeen ratkaisemaan kirkon päätöksentekokoelimityksessä. Aikataulua asian kirkolliskokouksen päätettäväksi viemisestä ei ole tarkennettu. Teologisen työskentelyn keskeneräisyyden vuoksi

työryhmän selvityksen sisällöstä ei anneta tässä vaiheessa tarkempaa tietoa, korostaa Lehtinen.

Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry on ottanut aktiivisesti kantaa diakonaattikeskusteluun esittäen Yhteinen palveluvirka -dokumentissaan oman ratkaisumallinsa diakonaattikysymykseen. Viran kolmisäikeisyydestä todettiin, että sille on kestävä teologiset, kirkkohistorialliset ja ekumeeniset perustelut. Tähän yhteiseen palveluvirkaan vihittäisiin piispat, papit ja diakoniatyöntekijät, myöhemmin mahdollisesti myös muita työntekijäryhmiä. Mallissa ei esitetty muutosta vihkikaavaan, mutta kirkkojärjestykseen tulisi lisätä vihkimys viran hoitamisen edellytyksenä. Tämän kannan on ottanut myös piispainkokous. Liitto esitti myös, että diakoniatyöntekijöiden tulisi saada nykyisiä laajemmat, viralliset oikeudet jumalanpalveluselämässä ja kirkollisissa toimituksissa. Tämä helpottaisi monen pienen seurakunnan toimintaa. Viimeisenä kohtana esitettiin diakonian viralle edustusta kirkon hallinnossa, mihin papisto on ottanut positiivisen kannan jo vuonna 2016. (DTL, 2018.)

Diakoniatyöntekijöiden Liitto laati vastikään oman, Yhteinen palveluvirka -dokumenttia täydentävän, keskustelunavauksensa myös tällä hetkellä toimivan diakonaattiselvitysryhmän työhön. Yhteisen pappis- ja diakonian vihkimysmessun tulisi yleistyä kaikkiin hiippakuntiin. Liitto toivottaisi viran karitatiivisesta luonteesta huolimatta tervetulleiksi vihkimyksen piiriin myös kirkon nuorisotyönohjaajat ja lapsityönohjaajat. Täydennyskoulutuksen tarve todetaan myös, mikäli diakonian virkaan lisättäisiin liiton siihen esittämiä, tulevaisuuden seurakuntaelämää palvelevia oikeuksia, kuten oikeus toimittaa sanajumalanpalvelus, kotiehtoollinen ja kaste. Edustajat kirkon hallintoon tulisi valita kaikkien virkaan vihittyjen yhteisen poolin kautta, jossa ei olisi kiintiöitä viran eri säikeille. Liitto ehdottaa myös äänioikeuden rajaamisselvitystä, jotta äänioikeus olisi tulevaisuudessa vain kirkon virassa työskentelevillä vihkimysviran edustajilla. Hiippakunnan tuomiokapitulissa tulisi olla diakonian viran edustaja vahvistamassa viran hengellistä ulottuvuutta. (DTL, 2024b.)

### 3.4 Diakonian virkaan vihkiminen ja viran ulkoiset tunnukset

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian virkaan ryhdyttiin vihkimään diakonisseja ja diakoneja vuonna 1943, kun diakonian virka tuli pakolliseksi jokaiseen seurakuntaan (Diakonaattikomitea, 1997, s. 35; Malkavaara, 2015, s. 96). Piispat alkoivat toimittamaan vihkimyksiä kirkon diakonian virkaan, kun aikaisemmin diakonissat saivat vihkimyksensä koulutuksen päättyessä omien diakonissalaitostensa johtajilta saksalaislaitosten tapaan. Suomen Kirkon Sisälähetysseuran toimitusjohtajana Aarnisalo tosin kielsi Sortavalassa diakonissojen valmistusjuhlan kutsumista vihkimykseksi juuri sen vuoksi, että kyseessä oli ammattiin valmistuminen eikä kirkon virkaan vihkiminen. Oulun laitoksessakaan diakonisseja ei vihitty tässä yhteydessä samoista syistä. (Diakonaattikomitea 1997, s. 44–45; Malkavaara, 2015, s. 113–115; 2022, s. 313.)

Ensimmäinen piispan toimittama diakoniavihkimys seurakunnan virkaan tapahtui tiettävästi vuonna 1943. Diakonissaksi ja diakoniksi vihkimisen kaava, jossa korostettiin kirkon kutsua ja tehtävään lähettämistä, hyväksyttiin 1963 kirkolliskokouksessa ja lisättiin kirkkokäsikirjaan. Tätä ennen piispat olivat käyttäneet Ruotsin kirkon kaavaa vuodelta 1942. Uusi vihkimysrakenne muistutti pappisvihkimystä, mutta ilman valaa. Kutsu virkaan oli myös ylimalkainen, koska vihkimys annettiin opintojen päättyessä oppilaitoksen sijainnin mukaisessa hiippakunnassa ennen kuin valmistunut diakoni tai diakonissa siirtyi työelämäänsä. (Diakonaattikomitea, 1997, s. 35; Malkavaara, 2015, s. 115–117.) 1990-luvulla kirkkolakia uudistettiin, ja silloin vuoden 1964 kirkkolaissa mainittu diakoniksi ja diakonissaksi vihkiminen poistettiin laista. Perusteluna oli, että diakonian virkaan vihkimyksestä määrätään kirkkokäsikirjassa. Kirkkokäsikirjan mukaan hiippakunnan piispa toimittaa vihkimyksen. (Malkavaara, 2015, s. 196–198.)

Hiippakuntien käytännöt vaihtelevat diakonian virkaan vihkimisessä puutteellisen kirkkolainsäädännön vuoksi. Piispainkokous katsoi parhaaksi antaa koko maata koskevan suosituksen diakonian virkaan vihkimisestä vuonna 2016 ja uudisti sen vuonna 2021 ja jälleen vuonna 2023 uuden kirkkolain ja kirkkojärjestyksen astuttua voimaan (Piispainkokous, 2023, s. 1–2). Suosituksessa määritellään vihkiminen, sen edellytyksenä oleva tutkinto, hakemus- ja ordinaatiomenettely,

vihkimyksestä päättäminen, vokaatio kirkollisiin tai muihin diakonisiin tehtäviin, todistus, henkilökisteri ja virkapukeutuminen sekä suositellaan diakonian virkaan vihittäville rekisteröitymistä terveydenhuollon tai laillistetuiksi sosiaalihuollon ammattihenkilöiksi Valviran rekisteriin. Virkaan vihkimystä haetaan diakonian viran tai muun diakonisen tehtävän saamisen jälkeen hiippakunnan piispalta hakemuksella, johon liitetään useita dokumentteja. Uudessa suosituksessa yksi liitetodokumenteista on todistus osallistumisesta seurakunnan ja kirkon toimintaan. (Piispainkokous, 2023, s. 1–6.)

Ordinaatiomenettelyllä tarkoitetaan ordinaatiovalmennusta, jonka hiippakunnat antavat vihittäville ennen virkaan vihkimystä eli ordinaatiota ja se voi jatkaa vihkimyksen jälkeen. Esimerkiksi Tampereen hiippakunnassa ordinaatiovalmennus on osa uusien työntekijöiden valmennuskokonaisuutta, jossa perehdytään kirkon alan työn osa-alueisiin, seurakuntatyöhön muuttuvassa toimintaympäristössä ja hengellisyyteen. Piispa haastattelee vihittävät diakoniatyöntekijät henkilökohtaisesti. Valmennus koostuu useista jaksoista ja seurakunnassa toteutettavasta perehdytyksestä. Diakonian virkaan vihittävän valmennuksen tavoitteet liittyvät muun muassa hengellisyyden ja kutsumuksen merkityksen ymmärtämiseen, ammatilliseen reflektioon, jumalanpalveluselämään, ihmisten hengellisen kaipuun tunnistamisen taitoon ja työn kuormitustekijöiden tunnistamiseen. (Tampereen hiippakunta, 2024.) Ordinaatiokäytännöt vaihtelevat eri hiippakunnissa ja niistä on vaihtelevasti tietoa hiippakuntien verkkosivuilla.

Diakonian virkaan vihkimyksessä käytetään kirkkokäsikirjan kaavaa, jossa virkaan vihittävä antaa neljä lupaa kirkon uskoon ja sen vahvistamiseen, uskollisuuteen, palvelemiseen ja esikuvana toimimiseen liittyen (Suomen ev.lut. kirkko, 2003). Virkaan vihkiminen ei ole edellytys viran hoitamiseksi tai vastaanottamiseksi, mutta vain vihkimys antaa oikeuden pukeutua viran tunnuksiin, kuten vihreään virkapaitaan ja olkapäältä rinnan yli vinottain kulkevaan stolaan (Piispainkokous, 2023). Stola on pitkä ja kapea, suorakaiteen muotoinen liturginen vaatekappale, jota käytetään hengellisen viran merkinä valkoisen alban eli pitkän messupaidan päällä (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-c). Alun perin diakoneille vuonna 1955 suunniteltu vihreä virkapaita sallittiin myös diakonissojen käyttöön vuonna 1994. Diakonissoilla on ollut oma, musta juhlapukunsa vuodesta 1966. Tätä

ennen eri diakonissalaitoksilla oli omat pukunsa. Diakonissapuvun käyttö on avattu kesäkuussa 2024 myös diakoneille, jotta yhteisellä diakonian viralla olisi pappien tapaan myös yhtenäinen asuvalikoima. (DTL, 2024a.) Muita vain vihkimyksen saaneille tarkoitettuja viran ulkoisia tunnusmerkkejä ovat diakonin ja diakonissan rintamerkit sekä diakoniariiopus (DTL, i.a.).

### 3.5 Diakonian viran pätevyysvaatimukset

Kirkkojärjestyksen (KJ 657/2021) mukaan jokaisessa evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnassa tulee olla diakonian virka. Edellisestä kirkkojärjestyksestä poiketen diakonian virka voidaan kuitenkin muuttaa osa-aikaiseksi tai jättää täyttämättä tuomiokapitulien suostumuksella. Diakonian virka on julkinen virka, jonka kelpoisuusvaatimuksina ovat evankelis-luterilaisen kirkon jäsenyys ja sen toimitama konfirmaatio (L 652/2023 7. luku 2. §), sairaanhoitajan (AMK) tai sosionomin (AMK) ammattikorkeakoulututkinto tutkintokohtaisine kirkollisen alan opintojen ja harjoittelujen vähimmäismäärineen. Ammattikorkeakoulututkintoihin tulee sisältyä kirkon alan opintoja sairaanhoitaja-diakonissalla 60 ja sosionomi-diakonilla 90 opintopisteen verran. (Kirkkohallitus, 2023.)

Diakonian virka täytetään muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta julkisella hakumenettelyllä. Virkaan valittavan henkilön on täytettävä kelpoisuusvaatimukset eli oltava pätevä. Kelpoisuus osoitetaan hakemusvaiheessa. Diakonian virkaan voidaan seurakunnassa perustellusta syystä palkata määräaikaista myös epäpätevä ehdokas (L 653/2023 2. luku). Diakoniatyöntekijöiden liiton (2022) selvityksen mukaan noin 6 % diakonian viroista on kokonaan täyttämättä ja 4 %:ssa viroista työskenteli kelpoisuusvaatimuksia täyttämätön henkilö. Avoimiin diakonian virkoihin hakee keskimäärin neljä henkilöä. Kuudesosa hakijoista ei täytä edellytetyjä kelpoisuusvaatimuksia. Avoimiin sijaisuuksiin hakemuksia tulee keskimäärin kolme ja hakijoista epäpäteviä on viidennes. Diakoniatyöntekijöiden liiton mukaan diakonien määrä ylitti diakonissojen määrän seurakuntadiakoniassa vuonna 2012 ja vuonna 2018 diakoneja oli seurakuntadiakoniatyöntekijöistä jo noin 60 % (Malkavaara, 2020, s. 36).

## 4 AMMATILLINEN IDENTITEETTI

### 4.1 Ammatillisen identiteetin rakentuminen

Ammatillinen identiteetti on ihmisen yksilöllinen, alati muuttuva käsitys itsestään ammattihenkilönä. Sen perustana toimii ihmisen koko elämäkokemus, hänen suhteensa ammattikuntaansa ja sen kompetensseihin sekä alan koulutus ja siihen sisältyvät ammattikunnan arvot ja tavoitteet. Ammatillisen identiteetin rakentuminen alkaa alan valinnasta ja jatkuu työuran ajan. Tämä vaatii itsensä kehittämistä sekä jatkuvaa ammatillista kasvua, itsereflektiota ja pohdintaa, mikä on nykyajan työelämän tehokkuusvaatimusten keskellä haastavaa. Identiteettiprosessiin vaikuttavat myös yhteiskunnallinen tilanne ja kulttuurisidonnainen työyhteisö. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010, s. 27–29, s. 41.)

Valtosen (2015, s. 93–105) mukaan ammatillisen pohdinnan matka alkaa jo lapsuuden ammattihaaveista. Hän pitää ammatti-identiteetin rakentumista osana persoonallista kasvua. Ammattiyhteisöllä on suurin merkitys ammatti-identiteetin kehittymisessä, kun ihminen pyrkii omaksumaansa alansa tietotaidon, arvot, roolit ja työ kulttuurin ammattiroolissaan. Näin ammatti-identiteetti on osa ihmisen ainutlaatuisista elämäntarinaa. Ammatti-identiteetti ei ole pysyvä, vaan se rakentuu elämän ja tilanteiden mukana sosiaalisessa vuorovaikutuksessa eliniän ja yksilöllä voi olla työurallaan monia erilaisia ammatillisia identiteettejä. Laadukas ammatillisuus sisältää Valtosen mukaan asiantuntijuuden, jossa eettisyys läpäisee kaiken toiminnan. Työelämän murroksessa ammatillisen identiteetin tietoinen ja jatkuva reflektointi on välttämätöntä, ja siihen olisi myös tärkeä saada apua.

Identiteetti- ja oppimisteorioissa työ- ja ammatti-identiteetti nähdään osana yksilön persoonallista identiteettiä. Ammatillisen identiteetin rakentuminen kytkeytyy sosiologi, pragmatisti-sosiaalifilosofi George Herbert Meadin (1934) mukaan kiinteästi oman identiteetin sosiaaliseen ja persoonalliseen osaan. Psykologi ja filosofi William James (1948) jakaa sosiaalisen minän kolmeen osaan, materiaaliseen, sosiaaliseen ja spirituaaliseen. Mead ja sosiaalipsykologi Kenneth Gerger pitävät kieltä tärkeänä osatekijänä identiteetin rakentumisessa. Psykologi Jerome

Brunerin (1990) narratiivinen lähestymistapa pitää omaelämäkerrallisia tarinoita identiteetin rakennuspalikoina. Näissä kaikissa korostuu sosiaalinen osa persoonallisuudesta. Sosiologi Margaret Archer (2000, 2003) taas korostaa persoonallista identiteettiä, jonka hän näkee muodostuvan sisäisellä emotionaaliväritteisellä keskustelulla. Persoonallinen identiteetti vaikuttaa myös ammatinvalintaan. Etienne Wengerin (1998) sosiaalisen oppimisen teoriassa identiteetti muodostuu kytköksissä yhteisön jäsenyyteen ja osallisuuteen, joka näyttäytyy muun muassa aatteellisena uskollisuutena. Ammatillinen identiteetti näyttäytyy esimerkiksi auttamisvakaumuksen aikaansaamana kutsumuksena hoitoalan työhön. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010, s. 32–40.)

Nykytutkimuksessa suosittu narratiivinen lähestymistapa voi auttaa oman ammatillisen osaamisen kehittämisessä, koska oman ammatillisen tarinan kertominen jäsentää ammatillisuutta ja vaatii kehittävää ja kriittistä reflektointia. Brunerin mukaan ihmiselle merkitykselliset asiat antavat tarinassa näkyessään sisältöä minuudelle. Tarina voi olla merkityksellinen ammatti-identiteetin rakentamisen alkuvaiheessa, mutta myös muutosvaiheissa. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010, s. 41–42.) Konteksti ja kirjoittajan tilanne vaikuttavat elämäkerrallisen tarinan muotoon ja sisältöön. Persoonallinen ja ammatillinen identiteetti ovat sidoksissa toisiinsa. Näiden kehittyminen tapahtuu vaiheittain ja limittäin elämän varrella. (Ropo & Gustafsson, 2010, s. 51, 73–74.) Karjalaisen (2015, s. 71) mukaan omaelämäkerrallinen kirjoittaminen osana ammatillista oppimista onkin identiteettityötä, jonka avulla rakennetaan ja selvitetään minuutta elämäkokemusten kautta itseymmärryksen kasvattamiseksi.

Ammatillisen osaamisen jatkuva kehittäminen yhteisötasolla korostuu professionaalisissa ammateissa, jollainen diakoniatyökin on. Tällaisten ammattilaisten sisäiseen säätelyyn ja ammattietiikkaan luotetaan yhteiskunnassa. Kollektiivinen ammatti-identiteetti kehittyy yhteisössä syntyvien tiedostamattomien tai sanoittamattomien sosiaalisten sopimusten myötä. Kollektiivista identiteettiä rakentavat myös tiedostetut tai tiedostamattomat erot muihin ammattiryhmiin. Ne voivat liittyä esimerkiksi käyttäytymiseen, pukeutumiseen tai kielenkäyttöön. Asiantuntijat pyrkivät esittämään ja näkemään ammattikuntansa itse haluamallaan tavalla ja

määrittävät näin ryhmänsä rajoja sekä toimintansa perusteita ja tavoitteita, joskus jopa ammattinsa määrittelytapoja. (Lapinoja & Heikkinen, 2010, s. 145–147.)

Kasvu kirkon ammattilaiseksi alkaa yleensä opinnoista. Hyvät harjoittelukokemukset ovat tärkeitä, mutta ensimmäiset vuodet seurakuntatyössä ovat vielä tärkeämpiä. Olennaista on kunnollinen perehdytys sekä mahdollisuudet laadukkaaseen täydennyskoulutukseen. Osaamisen määrittelyn tueksi on kehitetty sekä yleiset että tehtäväkohtaiset ydinosaamisaluekuvaukset. Henkilöstökoulutuksen avulla työntekijä kehittää ja syventää ammattitaitoaan ja saa yhteisöllisiä reflektointimahdollisuuksia vertaisryhmässä. (Kopperi, 2015, s. 179–190.)

#### 4.2 Diakoniatyöntekijän, sosionomin ja sairaanhoitajan kompetenssit

Diakonian viranhaltijalla on ammattikorkeakoulupohjainen kaksoiskelpoisuus. Diakonissa on sairaanhoitajakoulutuksen ja diakoni sosionomikoulutuksen saanut henkilö ja lisäksi kumpaankin tutkintoon sisältyy kirkon alan osaaminen. Diakonian viranhaltijan ydinosaamisen osa-alueita ovat diakonian tehtävä, vuorovaikeus sekä teologia ja arvot. Diakoniatyöntekijän kompetensseihin kuuluvat yhtä lailla niin toimintaympäristö- ja yhteisöosaaminen kuin työelämä- ja kehittämisosaaminenkin. Diakoniatyössä vaadittava osaaminen vaihtelee laajalti sen mukaan, millainen on esimerkiksi toimintaympäristö, omat työtehtävät ja tavoitteet. (Suomen ev.lut. kirkko, 2020.) Diakoniatyötä tehdään jo lähtökohtaisesti moniammatillisessa yhteisössä, seurakunnassa.

Diakonian viranhaltijan ydinosaamisen kaikki osa-alueet liittyvät tiiviisti eettiseen osaamiseen. Heikompien ihmisarvon puolustaminen ja vastuullinen toiminta niin työssä kuin elämässä muutenkin edellyttävät vahvaa eettistä elämänkatsomusta, empatiakykyä sekä ammatillista otetta ja inhimillisyyttä oman jaksamisen suhteen. Teologinen ja arvo-osaaminen diakoniatyössä tarkoittavat muun muassa sitä, että työntekijä kykenee tukemaan ihmisiä erilaisissa elämänkriiseissä ja osaa kertoa kirkon uskosta ja opista tunnistaen kuitenkin aina oman valta-asemansa suhteessa autettavaan. Erilaisuuden kunnioittaminen on tärkeää

erityisesti vuoropuhelussa ja yhteistyössä eri kulttuureista ja uskonnoista tulevien kanssa. (Diakoniatyöntekijöiden Liitto & Diak, 2016; Suomen ev.lut. kirkko, 2020.)

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseihin kuuluvat alan eettinen ja asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen sekä kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen. Kompetensseihin sisältyvät myös työelämää kehittävä tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Eettinen osaaminen edellyttää muun muassa oman ihmiskäsityksen ja arvomaailman merkityksen ymmärtämistä asiakastyössä, kulttuurisen moninaisuuden ymmärtämistä ja yhdenvertaisuuden edistämistä. Asiakastyössä tulee toimia dialogisesti asiakkaan osallisuutta ja voimavaroja tukien. Palvelujärjestelmien ja lainsäädännön tunteminen sekä verkostoyhteistyötaidot ovat osa sosionomin palvelujärjestelmäosaamista. Yhteiskuntaosaaminen edellyttää yhteiskunnallisten ilmiöiden ja valtarakenteiden merkityksen tuntemista ja arviointikykyä, jotta rakenteellinen vaikuttamistyö on mahdollista. Työyhteisöosaamiseen sisältyy esimerkiksi monialaisissa verkostoissa toimiminen ja oman työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen. (SOAMK, 2023.)

Diakonin asiantuntijuuteen sisältyy sosiaalialan osaaminen. Se ilmenee monipuolisena asiakkaiden sosiaalisten ja taloudellisten haasteiden tunnistamisena ja kykyinä auttaa niihin liittyvien palvelujärjestelmien käyttämisessä ja etuuksien hakemisessa. Tärkeä osa diakonin asiakastyön osaamista on palveluohjaus. Yhteistyö- ja verkosto-osaaminen mahdollistavat vähäosaisten puolustamisen yhteiskunnassa. Päihdetyö, kriminaalityö ja työttömien parissa tehtävä työ kehittävät diakonin tilannekohtaista osaamista ja lisäävät tietoisuutta ajankohtaisista ilmiöistä. Kehittämisosaaminen, kouluttautuminen ja reflektiotaidot ovat tärkeä osa diakonin asiantuntijuutta. (Gothóni & Jantunen, 2010, s. 78–86.)

Sairaanhoitajan osaamisvaatimukset sisältävät 13 osa-aluetta, joista ensimmäisinä mainitaan ammatillisuus ja eettisyys, asiakaslähtöisyys sekä kommunikointi ja moniammatillisuus. Myös sairaanhoitajalla on oltava palvelujärjestelmäosaamista, ja tärkeä osaamisalue on myös potilas- ja asiakasturvallisuus. (Savonia-ammattikorkeakoulu, 2020.) Diakonissat ovat terveydenhuollon asiantuntijoita, joilla on tietoa ihmisen fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä, sairauksista ja

lääkehoidosta. Seurakunnan virassa toimiessaan diakonissa ei kuitenkaan ole terveydenhuoltojärjestelmän työntekijä, joten vastuu asiakkaiden terveydenhuollosta kuuluu aina viralliselle taholle. Diakonissat ovat diakonisen hoitotyön asiantuntijoita. Usein heidän vastuullaan on terveys ja turvallisuus seurakuntien leireillä ja ryhmätoiminnassa. (Gothóni & Jantunen, 2010, s. 70–71.)

#### 4.3 Spiritualiteetti diakoniatyöntekijän ammatillisessa identiteetissä

Ammatilliseen identiteettiin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hengellisessä työssä, jota diakoniatyökin on, kuuluu myös spirituaalinen ulottuvuus. Spiritualiteetti voidaan yksinkertaisimmillaan määritellä hengelliseksi elämäksi, mutta sen tarkempi määrittely on hankalaa. Kun käsitellään yksilön sisäistä uskonnollista elämää, mietiskelyä ja rukousta, puhutaan usein spiritualiteetista. Erityistä siinä on kristillisyyden kontekstissa uskon kokemuksellinen ulottuvuus. Kirkkoisä Augustinuksen mukaan ihmisen henki suuntautuu Jumalan luomistyön vuoksi Jumalaan ja Pyhä Henki vaikuttaa samalla ihmisessä. Oxfordin yliopiston historiallisen teologian professori Alister McGrath liittyy spiritualiteetista puhuessaan kristillisen opin ja kokemuksen elämästä yhteen. Historioitsija ja teologi Philip Sheldrake näkee spiritualiteetin tavaksi käsittää kristinoppi kokemusten kautta. Professori Antti Raunio näkee spiritualiteetin kokonaisvaltaisena uskon ja rakkauden yhteytenä, joka johtaa lähimmäisenrakkaudelliseen toimintaan. (Kotila, 2003b, s. 13–23.) Spiritualiteetti-käsitettä käytetään nykyisin myös maailmankatsomuksellisen pohdinnan ja eksistentiaalisten kysymysten yhteydessä. Kyse on kuitenkin edelleen henkilökohtaisesta kokemuksesta, joka liittyy uskoon ja elämäntavokseen. (Salminen & Huttunen, 2022, s. 6.)

Hengellistä elämää voi elää ja toteuttaa lukuisin eri tavoin, yksin ja yhdessä muiden kanssa, kukin itselleen sopivaksi katsomallaan tavalla. Rukous, Raamatun ja hengellisen kirjallisuuden lukeminen, jumalanpalvelukseen ja ehtoolliseen osallistuminen, hiljentyminen, retriitit, kristillinen meditaatio, erilaiset hengelliset harjoitukset, pyhiinvaellus ja hengellinen musiikki ovat esimerkkejä spiritualiteetin hoitamisesta. (Häyrynen, 2003a, s.301–316; 2003b, s. 259–265; Kotila, 2003a, s. 235–243; Martikainen, 2003, s. 245–257; Vatanen, 2003, s. 317–329.)

Kirjallisuutta ja verkkomateriaalia oman spiritualiteetin harjoittamiseen on käytävissä valtavasti. Kettusen (2003, s. 364–365) mukaan kirkon uskontotraditio, ihmisen persoonallisuus ja elämäkokemus sekä kulttuurinen, sosiaalinen ja yhteisöllinen maailma hänen ympärillään ovat hengelliseen eheyteen vaikuttavia todellisuuksia. Näiden lisäksi Kettunen korostaa Jumalan kohtaamisessa aluetta, joka on salattu ja selittämätön, tieteellisen tutkimuksen ulkopuolella.

Hengellisen työn hoitamiseen kuuluu myös oman hengellisyyden hoitaminen sekä itsenäisesti että osana työyhteisöä ja seurakuntaa. Suurimmalle osalle diakoniatyöntekijöistä työn hengellinen luonne on tärkeää. Työn julkikristillinen olemus vaikuttaa työntekijöiden elämän kaikkiin osa-alueisiin. (Lehmusmies, 2018, 80–102.) Ammatillisen, kirkollisen identiteetin muodostumista opintojen aikana vahvistavat teologiset ja seurakuntatyön opinnot ja harjoittelut, yhteys seurakuntaan sekä persoonalliset ja sosiaaliset henkilökohtaiset tekijät (Launonen, 2009, s. 129–130). Myös työntekijän arvomaailmalla ja vakaumuksella on osansa kirkon alan työntekijän ammatti-identiteetin rakentumisessa (Valtonen, 2015, s. 94). Auttajana on tärkeä tiedostaa oman vakaumuksensa vaikutukset työssä suhteessa asiakkaisiin, valtaan ja vastuuseen (Valtonen, 2015, s. 103).

Monikulttuurisuuden ja moniuskontoisuuden myötä myös sosiaalialalla on alettu kiinnittää huomiota uskonto- ja spiritualiteettiosaamiseen ammatillisessa yhteydessä eri puolilla maailmaa. Ammatilaisen on tärkeää tuntea itsensä ja hengellisyytensä ja osata suhtautua erilaisiin maailmankatsomuksiin ymmärtääkseen asiakkaan henkisiä tai hengellisiä tarpeita. Sosiaalialan tutkintoihin tulisi sisällyttää enemmän uskontoihin ja spiritualiteettiin liittyvää koulutusta. (Gardner, 2020, s. 72–83.)

#### 4.4 Diakoniatyöntekijän ammatti-identiteetti ja kutsumus

Kutsumus-sana on kristillisperäinen ja Suomessa se on käsitetty Martti Lutherin tulkitsemalla tavalla. Lähimmäisen palveleminen on jokaisen kristityn kutsumus. Siihen liittyy moniulotteisena käsitteenä myös negatiivisia merkityksiä. Auttajan työn kutsumus on saanut raatamaan uupumukseen saakka ja kutsumustyötä on

tehty palkattakin. Kutsumus voi kuitenkin olla myös voimavara. Sen avulla voi löytyä oman ammatillisuuden suunta ja kehitys. (Valtonen, 2015, s. 103–104.) Hengellisenä käsitteenä kutsumuksella on selkeä yhteys Jumalaan, mutta käsitteellä on myös maallinen merkitys. Järvilehdon (2013, s. 15–39) mukaan kutsumus on jotakin, missä ihminen on parhaimmillaan. Kutsumuksellisenä työnä voidaan pitää työtä, jonka kokee palkitsevaksi; työtä, joka on merkityksellistä ja arvokasta myös toisille ihmisille. Siihen liittyvät vapaus, vastuu sekä flow- eli virtaustila. Virtaustilassa ihminen keskittyy täydellisesti tekemäänsä asiaan ja siinä taidot kehittyvät parhaiten.

1800-luvulla diakonissan työ oli pikemminkin kutsumus kuin ammatti, mutta tehtävä tarjosi työtä naisille ja kasvatti naisten tasa-arvoistumispyrkimyksiä yhteiskunnassa. Vallitseva vanhaluterilainen naisihanne määritteli naisen kuuluvan hoivaavaan palvelutehtävään ja kutsumuksenkin saattoi määrittellä diakonissan sijaan joku johtavassa asemassa työskentelevä henkilö. Sisarkotijärjestelmä ei tarjonut diakonissoille palkkaa, mutta huolehti heistä koulutuksen alusta vanhuuden hoivaan saakka. (Kauppinen-Perttula, 2004, s. 20–40; Pyykkö, 2004, s. 110–143.) Alaa opiskelemaan tahtovilta vaadittiinkin opetuslapsitahtoa ja elämänkutsumusta diakoniatyöhön vuoteen 1970 asti. Yksilöllisen kutsumuksen painotus on kuitenkin vähentynyt alan oppikirjoissa ja kutsumus nähdään nykyisin osana ammatillista pätevyyttä tai ammatillisuutta. Yksilön nöyrän uhrautuvuuden sijaan nykyisin nähdään tärkeänä seurakunnallinen, yhteisöllinen lähimmäisenpalvelu. (Ryökäs, 2011, s. 121–144.)

Kopperi (2015, s. 204–208) kysyy, onko nykykutsumus omien valintojen toteuttamista tai itsensä toteuttamista seurakunnan palvelemisen sijaan. Tällaisessa tapauksessa kirkon työssä voi tulla ongelmia. Työntekijän taustalla voi olla hyvin erilaisiin kristillisiin katsomussuuntauksiin liittyvä kutsumustietoisuus. Tärkeintä olisi tehtäväkohtainen kutsumus ja valmius sitoutua kirkon perustehtävään kirkon arvojen mukaisesti. Kutsumuksella kääntöpuolineen on edelleen merkityksensä diakoniatyöntekijöille, kuten Hokkanen ja Juola (2014, s. 39–46) ovat opinnäyte-työssään todenneet.

Ammatti-identiteettiään ja työuraansa kuvanneet diakonissat kertovat koke-neensa johdatusta ja toteuttavansa kristityn kutsumusta työssään. Kutsumus voi-daan nähdä myös toiminnassa elämän eri osa-alueilla, se ei ole pelkästään Ju-malalta saatu kutsu kirkon palvelutehtävään. Hengellisen työn nähdään suuntau-tuvan toisten auttamiseen. Luottamus Jumalan huolenpitoon on diakonissan am-matti-identiteetin ydintä. (Thitz & Valtonen, 2020, s. 162–180.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia kirkon virkaan vihkimyksen merkitystä dia-koniatyöntekijöiden ammatti-identiteetille sekä henkilökohtaisella että ammatti-kuntatasolla. Tavoitteena on saada haastattelumenetelmin kuvailevaa tietoa dia-koniatyöntekijöiden kokemusten eroavaisuuksista ja samankaltaisuuksista. Ta-voitteena on, että tutkimuksessa esille tulevat näkemykset ammatti-identiteetin ja vihkimyksen välisestä suhteesta voivat tuoda uusia keskustelunavauksia ja nä-kemyksiä edelleen käytävään diakonaattikeskusteluun. Diakoniatyöntekijöiden ammatti-identiteetistä puhutaan alan julkaisuissa lähinnä sivumainintoina tai huo-mautuksina. Tämän tutkimuksen tavoitteena on mahdollistaa aiheen jatkotarkas-telu kvantitatiivisten tai laajemmin toteutettavien haastattelumenetelmien keinoin.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

- Miten diakoniatyöntekijät kokevat vihkimyksen merkityksen ammatti-iden-titeetilleen?
- Miten diakoniatyöntekijä kokevat vihkimyksen merkityksen ammattikun-tansa identiteetille?

## 6 TYÖELÄMÄKUMPPANIT

Työelämäyhteistyökumppaneistamme toinen on Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry, jossa yhteyshenkilönämme toimii asiamies Marko Pasma. Diakoniatyöntekijöiden Liitto jakoi meille tietämystään työssämme kenties hyödyksi olevasta kirjallisesta ja sähköisestä materiaalista. Tiedostimme, että yhteistyökumppanimme tarjoamaan materiaaliin on suhtauduttava kriittisesti, jotta tutkimusasetelmamme säilyy mahdollisimman objektiivisena. Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry on kuitenkin ilmaissut olevansa kiinnostunut opinnäytetyömme aiheesta ja sen tuloksista, joita se voi mahdollisesti hyödyntää edunvalvontatehtävässään diakoniatyöntekijöiden edustajana.

Opinnäytetyöaiheemme ympärillä käydyt keskustelut toivat työllemme myös toisen yhteistyökumppanin, Mikkelin hiippakunnan tuomiokapitulin. Siellä yhteyshenkilönämme toimii diakonian asiantuntija Elina Ingman. Hiippakunta piti aihettamme tärkeänä ja ajankohtaisena. Myös hiippakunnan piispa, Mari Parkkinen (henkilökohtainen tiedonanto, 30.3.2024) kertoi odottavansa mielenkiinnolla työmme tuloksia, koska hän kuuluu piispainkokouksen asettamaan diakonaattiselvitystyöryhmään. Työryhmän tarkoituksena on selvittää diakonian viran teologista pohjaa ja sisältöä (Suomen ev.lut. kirkko, 2024a). Yhteyshenkilömme vastasi viipymättä työmme teoreettiseen taustoitukseen liittyviin kysymyksiimme tai välitti ne asianomaiselle taholle vastattavaksi.

Mikkelin hiippakunnassa papeille ja diakoniatyöntekijöille annettiin aiemmin vihkimystä edeltävä ordinaatiovalmennus erikseen, samoin virkaan vihkimys tapahtui erillisissä tilaisuuksissa ja eri kirkkorakennuksissa. Näin toimittiin vielä hiippakunnan edellisen piispan, Seppo Häkkisen vastikään päättyneellä kaudella (Suomen ev.lut. kirkko, 2022). Käytännöt muuttuivat syyskuussa 2023 virkaansa vihityn piispa Mari Parkkisen myötä. Mikkelin hiippakunnan tuomiokapitulin diakonian asiantuntija Elina Ingmanin (henkilökohtainen tiedonanto, 1.8.2024) sähköpostiviestin mukaan jatkossa ordinaatiovalmennus on papeille ja diakoniatyöntekijöille yhteinen, samoin virkaan vihkimys tapahtuu yhtenä ryhmänä. Näin toimitaan Ingmanin mukaan nyt kaikissa hiippakunnissa Oulua ja Kuopiota lukuun

ottamatta. Elokuun alussa 2024 vihkimystään odottaa Mikkelin hiippakunnassa kaksi diakoniatyöntekijää.

Molemmat yhteistyökumppanimme ovat tiedustelleet mahdollisuuksistamme esitellä opinnäytetyömme tuloksia sen valmistuttua heidän järjestämässään tilaisuuksissa ja artikkelien muodossa. Aiheemme ja työemme on yksi juonne lisää vuosikymmenet jatkuneeseen keskusteluun kirkon diakonian virasta. Vaikka toinen kumppaneistamme edustaa työntekijäpuolta ja toinen työnantajaa, pitävät molemmat tahot diakonian virkaan vihkimystä tärkeänä ja merkityksellisenä.

## 7 AINEISTON KERUU, AINEISTO JA SEN ANALYYSI

### 7.1 Tutkimusmenetelmä ja -ympäristö

Diakonian virkaan vihkimyksen merkityksellisyyttä koskeneet keskustelut työelämäkumppanien ja työtämme ohjaavien opettajien kanssa ohjasivat meidät heti alkuvaiheessa laadullisen tutkimuksen suuntaan, vaikka olimme harkinneet myös määrällistä tutkimusta. Laadullinen tutkimus sopii ihmisten tuottamien subjektiivisten merkitysten kuvaamiseen, koska se perustuu tulkintaan. Kokemukset muodostuvat jokaisen omassa elämässä ja muodostuvat yksilökohtaisesti merkityksiä. Nämä subjektiiviset merkitykset on pyrittävä ymmärtämään tutkittavan omassa kontekstissa. (Vilka, 2021, s. 17–19.) Kyse on siis pyrkimyksestä ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkimuksen kohdehenkilöiden näkökulmasta (Juuti & Puusa, 2020, s. 9).

Tutkimusympäristönä on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon Mikkelin hiippakunta. Mikkelin hiippakunta koostuu neljästä rovastikunnasta, joissa on yhteensä 36 seurakuntaa Etelä-Savon, Kymenlaakson, Etelä-Karjalan ja Päijät-Hämeen maakunnissa. Kymenlaakson rovastikunnassa on 8 ja Päijät-Hämeen rovastikunnassa 11 seurakuntaa. (Mikkelin hiippakunta, 2023.) Hiippakunnan alueella oli

maaliskuussa 2024 palvelussuhteessa 170 diakoniatyöntekijää, joista työssä olleiden määrä oli 155 henkilöä. Kymenlaakson ja Päijät-Hämeen rovastikunnissa diakoniatyöntekijöiden palvelussuhteiden lukumäärä oli 100, näistä työssä olleita oli 91 henkilöä. (Suomen ev.lut. kirkko, 2024b.)

Työelämäyhteistyökumppaneillamme ei ollut käytössään postituslistoja, joita olisimme voineet hyödyntää haastattelukutsuja (Liite 1) lähetettäessä. Halusimme toteuttaa haastattelut kasvotusten, jotta ne olisivat mahdollisimman luontevia ja luottamuksellisia. Yhteistyökumppanimme eivät olleet toimeksiantajan roolissa ja näin ollen käytössämme ei ollut rahoitusta haastattelumatkoihin. Kustannuksia hillitäksemme keräsimme meitä opiskelijoita maantieteellisesti lähinnä sijaitsevien Päijät-Hämeen ja Kymenlaakson rovastikuntien diakoniatyöntekijöiden yhteystiedot seurakuntien verkkosivuilta. Tietävästi ainakin yksi diakoniatyöntekijä jäi postituslistan ulkopuolelle, sillä seurakunnan verkkosivuilla olleesta työnimikkeestä ei voinut päätellä hänen olevan diakoniatyöntekijä. Haastattelukutsu lähetettiin maaliskuussa 2024 sähköpostitse yhteensä 90 diakoniatyöntekijälle. Näistä kaksi ei ollut enää seurakunnan palveluksessa, yhden yhteystiedot oli verkkosivuilla ilmoitettu virheellisesti, yhdeksän oli lomalla tai virka- tai opintopaalla ja 67 jätti vastaamatta kutsuun. Vastausta pyysimme vain haastattelusta kiinnostuneilta työntekijöiltä.

Haastattelupyyntöön vastasi 11 diakoniatyöntekijää. Valikoimme heistä seitsemän haastateltavaa painottaen ensin eri seurakuntia saavuttaaksemme alueellista kattavuutta ja toissijaisesti erimittaisia työuria. Haastateltavista kolmella oli työkokemusta diakoniatyöstä alle 10 vuotta, kahdella 10–29 vuotta ja kahdella yli 30 vuotta. Jos haastateltavia ei olisi ilmoittautunut tarpeeksi, olisimme lähettäneet kutsun myös Etelä-Karjalan rovastikunnan ja Etelä-Savon tuomiorovastikunnan seurakuntien diakoniatyöntekijöille. Toiveenamme oli saada haastateltaviksi sekä diakoneja että diakonissoja. Tämä toteutui siten, että haastateltavista diakonian viranhaltijoista kolme oli diakonissoja ja neljä diakoneja. Haastateltavien anonymiteetin vuoksi emme yksilöi heidän muita taustakoulutuksiaan tai mainitse heidän koulutustaustaansa suorissa lainauksissa. Samasta syystä jätämme mainitsematta heidän mahdollisen esihenkilöasemansa.

## 7.2 Aineiston laatu ja laajuus

Toteutimme aineiston keruun vähän strukturoituna laadullisena haastatteluna. Valitsimme tutkimusmenetelmäksemme haastattelun, sillä se soveltuu vähän kartoitettujen aiheiden tutkimukseen ja mahdollistaa vastaajan subjektiivuden tutkimustilanteessa. Katsoimme sen sopivan fenomenografiseen viitekehykseen, jossa tutkitaan vaihteluita tavassa kokea jotakin ja jossa tavoitteena on herätellä haastateltavaa metatietoisuuteen. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, s. 34–37, s. 168–169; Kettunen, 2021.) Vähän strukturoidussa laadullisessa haastattelussa kysymykset muotoillaan etukäteen ja ne esitetään haastatteluissa jokseenkin samassa muodossa. Avoimilla kysymyksillä mahdollistetaan keskusteleva vuorovaikutus haastateltavan ja haastattelijan välillä. (Hyvärinen ym., 2021.) Kysymyksemme olivat avoimia ja laadimme ne ennen haastatteluja. Vastausten mukaan jatkoimme haastatteluissa aihetta jatkokysymyksillä tai huomioilla dialogiin pyrkien.

Pyrimme haastattelurunkoa (Liite 2) suunnitellessamme muotoilemaan haastattelukysymykset siten, että ne herättäisivät haastateltavan tarkastelemaan vihkimystä ja sen merkitystä ammatti-identiteetilleen myös vihkimyksen ympärillä käytävän keskustelun kautta. Työelämäyhteistyökumppaneilla ei ollut muutosehdotuksia tai toiveita esitettyyn haastattelurunkoon, vaan haastattelut toteutettiin laatimamme rungon mukaisesti. Avoimista kysymyksistä koostunutta haastattelurunkoa ei annettu haastateltaville vaan se toimi haastattelijan muistin tukena haastattelutilanteissa, jotta siinä mainitut asiat tulisivat käsitellyiksi.

Varsinaiset haastattelut toteutettiin kasvotusten haastateltavien kanssa. Haastatteluajankohdat ja -paikat sovittiin haastateltavien kanssa erikseen; kaikki haastateltavat katsoivat sopivaksi toteuttaa haastattelu heidän työpaikoillaan. Haastattelutilat olivat yhtä kerhotilan vieressä sijainnutta huonetta lukuun ottamatta hiljaisia ja häiriöttömiä. Jokaiselle haastateltavalle kuvailtiin tehtävää tutkimusta ja sen käytäntöjä suostumuslomakkeen (Liite 3) mukaisesti ennen sen allekirjoittamista. Haastateltaville korostettiin tässä vaiheessa luottamuksellisuuden ja anonyymiteetin lisäksi myös osallistumisen vapaaehtoisuutta ja mahdollisuutta kieltää haastattelumateriaalinsa käyttäminen työssämme myös myöhemmin ennen

opinnäytetyöprosessin päättymistä. Haastattelijoista Riikka Nöjd toteutti neljä ja Karri Anttila kolme haastattelua. Osassa haastatteluja käytiin myös laajempaa keskustelua diakoniatyöstä itsestään ja voikin katsoa, että toteutunut haastattelumenetelmä oli vähän strukturoitu laadullinen haastattelu. Haastateltavilta saamamme palaute liittyi enemmän opintojemme etenemiseen ja urahaaveiden kyselyyn kuin itse haastatteluun. Saimme rohkaisua opinnäytetyömme tekemiseen. Pari haastateltavaa epäili, oliko heistä itsestään hyötyä tutkimuksellemme.

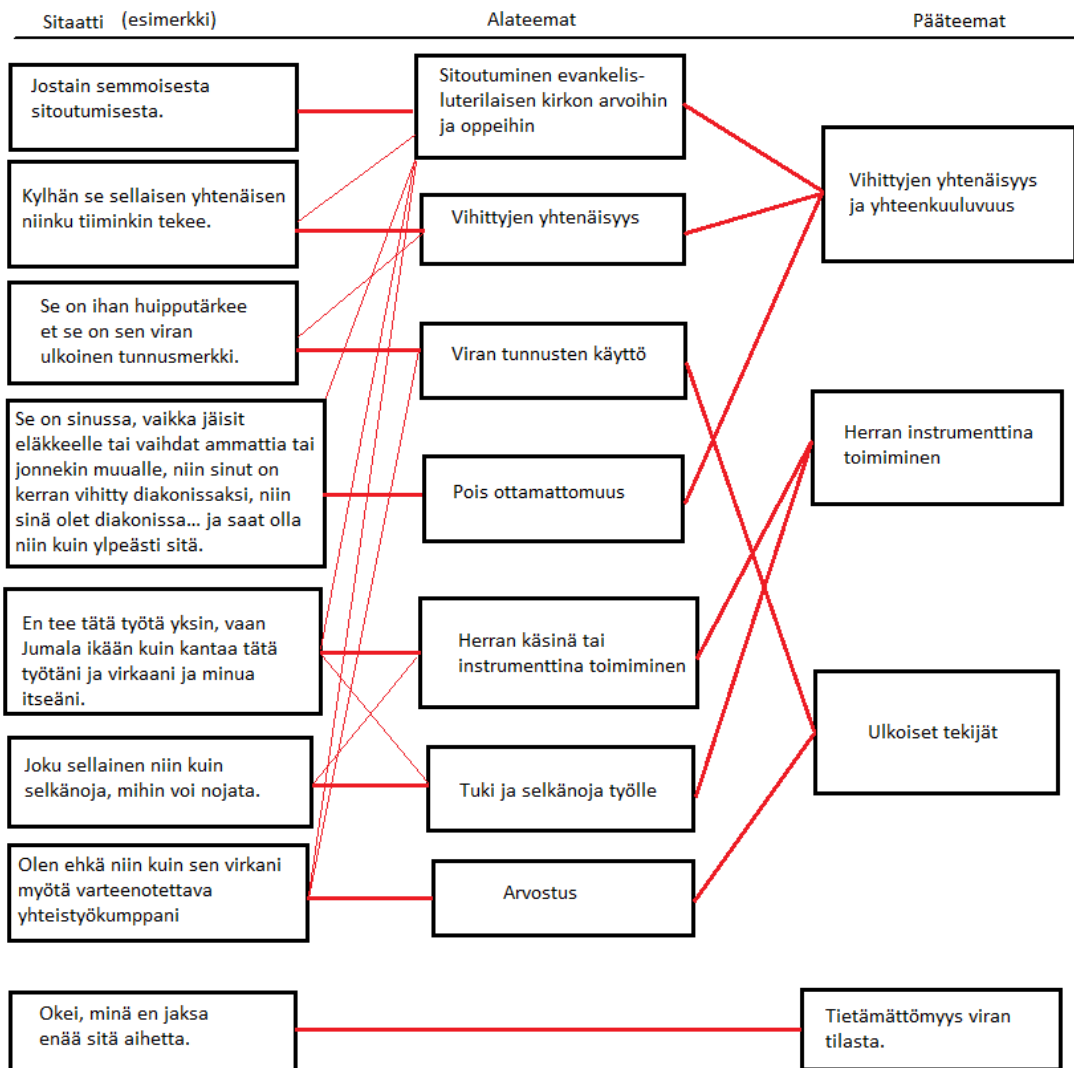
Haastattelumateriaalia kertyi litteroitavaksi 4 tuntia 35 minuuttia yhteensä seitsemässä äänitiedostossa, joita käsiteltiin aineistonhallintasuunnitelman mukaisesti. Kahdessa haastattelussa mikrofoni oli sijoitettu huonosti ja muutamassa kohtaa tallenteita haastateltavien ääni hävisi kokonaan muutamien sanojen osalta. Katsoimme kuitenkin, että kokonaisuutena tallenteet olivat käyttökelpoisia ja ne otettiin analyysiin mukaan muun aineiston ohella. Litteroinnissa käytimme apuna Microsoft Word tekstityökalun automaattista litterointia. Työkalu vauhditti haastattelujen litterointia huomattavasti, mutta ohjelmiston vajavainen ymmärrys suomen kielestä ja sen murteista tuotti huomattavasti virheitä ja artefakteja tekstiin. Näiden virheiden siistimiseen kului paljon aikaa. Yhteensä litteroitua materiaalia kertyi 104 sivun verran kirjasimella Calibri, koko 11, riviväli 1,08.

Litteroidusta materiaalista poistimme kaikki viittaukset nykyisiin tai entisiin työpaikkoihin ja kollegoihin. Koska haastattelut kerättiin Päijät-Hämeen ja Kymenlaakson rovastikuntien diakoniatyöntekijöiltä, oli haastattelumateriaalissa huomattavissa erittäin voimakkaita ja aluekohtaisia murreilmaisuja. Tämän vuoksi kaikki tähän työhön otetut lainaukset on muutettu yleiskielisiksi haastateltavien anonyymiteetin suojelemiseksi.

### 7.3 Aineiston analyysi

Kerätyn aineiston analyysimenetelmänä käytimme teemoittelua, joka sopii tutkimusmenetelmäämme. Teemoittelu on laadullinen analyysimenetelmä, jossa litteroidusta aineistosta etsitään esiin nousevia aiheita ja asiayhteyksiä, jotka haastateltavat jakavat keskenään. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, s. 173; Juhila, i.a.;

Kananen, 2008, s. 91.) Haastattelut litteroitiin toteutusjärjestyssä ja litteroidut materiaalit ladattiin aineistonhallintasuunnitelman mukaisesti opiskelijoiden yhteisessä käytössä olevalle Teams-alustalle. Haastattelujen välissä kommentoimme toistemme litteroituja haastatteluja ja aloimme erottelemaan haastattelujen välillä nousseita yhteneväisyyksiä. Varsinaiset teemat nostimme haastatteluista, kun kaikki haastattelut oli toteutettu ja äänitiedostot litteroitu.



Kuvio 1. Teemoittelutaulukko

Aloitimme aineiston analysoinnin käymällä aineistoa läpi ja nostamalla aineistosta sitaatteja toistuvista aiheista ja yhdistelemällä niitä alateemoiksi (Kuvio 1). Tämän jälkeen kävimme alateemoihin johtaneet sitaatit uudestaan läpi ja tarkas- telimme niitä laajemmin suhteessa vastausten ympäröivään kontekstiin.

Aineistosta nousevia aiheita kasaantui ensin seitsemän kappaletta, jotka yhdistelimme kolmeksi loogiseksi kokonaisuudeksi. Monet esille tulleista aiheista risetivät keskenään hyvin voimakkaasti ja haastateltavat toivat usein monta eri ai-  
hetta samanaikaisesti esille. Lopulta, varsin luonnollisesti, aineistosta jäsenyi kolme erillistä teemaa, jotka tarkastelevat vihkimyksen merkityksellisyyttä vihitty-  
jen yhtenäisyyden ja yhteenkuuluvuuden, johdatuksen ja ulkoisten tekijöiden kautta. Haastateltavien määrä oli kaiken kaikkiaan kohtuullinen, eikä yhteneväis-  
ten aiheiden esille tuominen ollut kovin työlästä. Eritellyt kolme teemaa eivät kui-  
tenkaan tulleet haastatteluissa tasapuolisesti esiin, sillä haastateltavat toivat eri-  
tyisesti kollegiaalisuuteen liittyviä asioita esiin hyvin erilaisissa haastattelutilan-  
teissa ja -kysymysten seurauksena, kun taas ulkoisten tekijöiden tuomat aiheet nousivat esiin vain muutamissa lauseissa, joskin selkeästi muusta aineistosta eri-  
teltynä.

## 8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

### 8.1 Vihittyjen yhtenäisyys ja yhteenkuuluvuus

Evankelis-luterilaisen kirkon arvoihin ja oppeihin sitoutuminen nousi esiin kai-  
kissa haastatteluissa. Aihe nousi esiin useissa eri yhteyksissä, mutta erityisesti  
haastateltavien vastatessa kysymykseen: ”kuinka tärkeäksi koet vihkimyksen  
osana ammatti-identiteettiäsi”.

Olen niin kuin sitoutunut tähän kirkon virkaan ja siihen, mitä kirkko  
opettaa ja Raamatun sanaan ja evankelis-luterilaiseen uskoon. Niin  
kyllä se sillain niin kuin vahvistaa sitä, että... mihin kuuluu ja missä  
haluaa työtä tehdä ja missä palvella ja... sillain. (H2.)

Aiheeseen vastatessa haastateltavat korostivat sitoutumista arvoihin ja lähim-  
mäisenrakkauteen, eivät niinkään evankelis-luterilaisen kirkon oppeja. Erityisesti  
tämä arvoihin oppien sijaan sitoutuminen nousi esiin aiemmin urallaan vapaissa

liikkeissä työskennelleen diakoniatyöntekijän vastauksessa; samalla toinen haastateltava katsoi, ettei vihkimyksen saaneen sopisi työskennellä muissa kristillisissä liikkeissä.

Meidän kaikki tiimin jäsenet ovat niin kuin sillä samalla pohjalla... sekä sillä samalla arvopohjalla että sillä samalla Jumalan vihkimyksellä tässä töissä. Niin se siinä kohtaa se on tärkeä. (H3.)

Niin ja tietysti ehkä sitten se, että onhan se, että me työskentelemme niin kuin niiden arvojen ja niin kuin Raamatun opin mukaisesti ja lähimmäisen rakkauden niin kuin sanomaa niin kuin eteenpäin viemiseksi, että on se sitten, että vaikka en nyt seurakunnassa työskentelisi, mutta olisin jossain, missä nyt ikinä onkaan diakoniatyössä, niin jotenkin se, että kyllähän se kaikki pohjautuu siihen, että me välitämme sitä lähimmäisen rakkauden sanomaa ja sitä niin kuin Raamatun sanaa. (H6.)

Kuusi seitsemästä haastateltavasta oli saanut oman vihkimyksensä osana niin kutsuttua koko kurssin vihkimyskäytäntöä, eli ordinaatio oli toteutunut ilman ulkoista vokaatiota. Ehkäpä tämän takia haastatteluvastauksista on nähtävissä ajatus, että vihkimyksen saaneet työskentelevät ikään kuin diakoneina myös muissa organisaatioissa ja tehtävissä. Haastatteluvastauksissa tulee esille kirkon arvoihin sitoutuminen muussa elämässä työn ulkopuolella.

Se on sinussa, vaikka jäisit eläkkeelle tai vaihdat ammattia tai jonnekin muualle, niin sinut on kerran vihitty diakonissaksi, niin sinä olet diakonissa... ja saat olla niin kuin ylpeästi sitä. (H4.)

Mitä haittaa on sitten, vaikka sen vihkimyksen saisi, vaikka ei menisi seurakuntaan? [...] yhtälailla olet niin kuin diakoniatyöntekijä, missä tahansa työskentelet, vaikka et työskentelisi seurakunnassa. (H5.)

Haastatteluissa tuotiin myös esiin esimerkiksi opiskelutovereita, jotka valmistumisen – ja sen myötä vihkimyksen – jälkeen palasivat vanhoihin työtehtäviinsä seurakuntatyön ulkopuolelle. Vihkimyksen luonnetta pysyvänä ja pois ottamattomana ominaisuutena korostettiin eri yhteyksissä; muun muassa juuri toisiin työtehtäviin siirtyessä, mutta myös eläköitymisen yhteydessä. Vihkimyksen pysyvyydestä puhuttaessa haastateltavat vertasivat ammattiaan pappeuteen ja vihkimystä kasteeseen.

Näiden aiheiden rinnalle nousivat vihittyjen yhteenkuuluvuus ja työelämän sujuvuus seurakuntatyössä. Kaikki haastateltavat työskentelivät keskenään eri kokoisissa seurakunnissa, joissa oli eri määrät diakoniatyöntekijöitä. Vastauksissa ilmeni, että haastateltavat katsoivat vihkimyksen korostavan heidän asemaansa seurakunnassa ja vahvistavan kollegiaalisuutta diakonian virassa toimivien kesken. Nämä aiheet nivoutuivat väkevästi yhteen kirkon arvoihin sitoutumisen kanssa ja ne tuotiin lähes kaikissa haastatteluissa esiin samoissa lauseissa. Tuomme tämän esille, sillä lukijalle voi vaikuttaa, että tässä teemassa on kaksi toisistaan irtonaista aihetta: vihittyjen yhtenäisyys ja kirkon arvoihin sitoutuminen. Haastatteluissa nämä kuitenkin esiintyivät aina yhdessä samoissa virkkeissä, eikä niitä ollut luontevaa erotella toisistaan. Haastateltavien näkemys onkin varsin selkeä siinä, että vihittyjen yhtenäisyys ja kirkon arvoihin sitoutuminen kulkevat käsi kädessä niin työelämässä kollegiaalisuutena kuin työelämän ulkopuolella seurakuntalaisina osana Kristuksen kirkkoa.

Haastateltavista vain yksi oli saanut vihkimyksensä omasta pyynnöstään, eli häntä ei ollut vihitty osana koko kurssin vihkimystä. Hänkin kuitenkin nosti vihittyjen yhteenkuuluvuuden vastauksessaan seuraavasti.

Näen myös tärkeänä sen, että ordinaatiovalmennuksessa tapasi muita kollegoita ympäri sen hiippakunnan ja sai vaihtaa tosi arvokkaita keskusteluja siitä, että... Sielläkin huomasi sen, että ihmiset tulevat hyvin eri taustoista ja eri poluista tähän pisteeseen ja haluaa sen vihkimyksen saada, mutta silti oli tosi paljon sitä sellaista yhteistä - ja nimenomaan yhdistää se, että kaikilla on vahva näkemys siitä, että sen vihkimyksen haluaa. (H6.)

Mikä siinä on merkityksellisintä minulle varmaan on se, että minä olen osa joukkoa, että minä kuulun siihen joukkoon. (H1.)

Kyllähän se sellaisen yhtenäisen niin kuin tiiminkin tekee. (H3.)

Vihittyjen yhtenäisyys tai yhteenkuuluvuus nostettiin useaan otteeseen esille joko suoraan tai siihen viitattiin epäsuorasti. Yhteenkuuluvuutta, yhtenäisyyttä ja osana joukkoa olemista korostettiin eritoten vihkimystilanteesta puhuttaessa ja kuusi seitsemästä haastateltavasta yhdistikin vihkimyksen tärkeäksi osaksi heidän ammattiin valmistumistansa. Yksi haastateltavista toi esiin esimerkiksi yhtenäisyydestä ja yhteenkuuluvuudesta tilanteen, jossa lähes koko hänen tiiminsä

matkusti nuoren kollegan vihkimystilaisuuteen tehden tästä arvokkaan ja merkityksellisen hetken koko tiimille. Haastattelujen tulkintaa hankaloitti se, että osa haastateltavista käytti ”virkaa” ja ”vihkimystä” ikään kuin toistensa synonyymeinä vastauksissaan, eivätkä tehneet niiden välille mitään eroa. Haastatteluista ei suoranaisesti selvinnyt, miksi termejä käytettiin tällä tavoin; rohkea arvaus olisi, että koko kurssin vihkimyskäytäntö on muovannut ammattikuntaa siten, että viranhaltijoilla on perinteisesti aina ollut myös vihkimys.

Vain yksi seitsemästä haastateltavasta katsoi, että vihkimyksen tulisi olla edellytys viran hoitamiseksi, kun sitä kysyttiin suoraan. Haastateltavat katsoivat, että virkaa voi hoitaa hyvin ilmankin vihkimystä, joskin samanaikaisesti suhtautuivat arvostelevasti vihkimättömiin kollegoihinsa. Kollegiaalisuutta ja vihittyjen yhtenäisyyttä korostaneiden diakoniatyöntekijöiden näkemyksistä löytyikin näin yllättävää ennakkoluuloisuutta. Useampi haastateltavista suhtautui nuorempia kollegoita kohtaan epäillen sekä heidän hengellisyyttään että viran ja vihkimyksen merkitystä näille diakoniatyöntekijöille. Kysyttäessä, miten tärkeänä arvelet diakoniatyöntekijöiden yleisesti pitävän vihkimystä ammatti-identiteetilleen, eräs haastateltava vastasi:

Uskoisin, että me vanhemmat- vanhemmat diakoniatyöntekijät ainakin [pidämme vihkimystä tärkeänä], mutta nyt en ole ihan varma näistä uudemmista sitten... (H1.)

## 8.2 Herran instrumenttina toimiminen

Aiemmassa teemakokonaisuudessa haastateltavat toivat vihkimyksen merkityksellisyyttä osana kollegiaalisuutta ja ammatinharjoittamista sinänsä. Haastatteluissa kuitenkin nousi esiin myös selkeästi hengellisempi suhtautuminen vihkimyksen merkityksellisyyteen. Lähes kaikki haastateltavat käyttivät vihkimyksen merkitystä kuvaillessaan sanaa ”selkänöja”. Samoin nousivat esiin sanat ”tuki” ja ”turva”.

Se vahvistaa sitä sinun omaa tunnettasi, että se antaa sinulle jotenkin painoarvoa sille työllesi, että se niin kuin... niin kuin semmoinen

tuki ja... semmoinen mihin voi palata ja saada siitä semmoista vahvistusta siihen sinun omaan tekemiseesi. (H4.)

Joku sellainen niin kuin selkänoja, mihin voi nojata. (H7.)

Tuen ja selkänojan lisäksi vastauksissa nousee esille johdatus ja Herran käsinä tai instrumenttina toimiminen. Näissä vastauksissa nousivat esiin myös sisäisen ja ulkoisen vokaation merkitys ammatti-identiteetille. Ulkoisen vokaation mainitsivat myös sellaiset haastateltavat, jotka olivat saaneet vihkimyksensä valmistamisen yhteydessä.

On niin kuin jotenkin vakaammalla pohjalla silloin, kun tietää, että on saanut sen vokaation. (H3)

En tee tätä työtä yksin, vaan Jumala ikään kuin kantaa tätä työtäni ja virkaani ja minua itseäni. (H4.)

Kun minut on jotenkin kelpuutettu siihen vihkimykseen, niin Jumala on tavallaan myöskin siinä hetkessä luvannut, että me teemme tätä yhdessä. (H7.)

Kaikki haastattelemamme diakoniatyöntekijät katsoivat vihkimyksen olevan merkityksellinen ja tärkeä heille ja antavan heille tukea, turvaa ja varmuutta työhönsä. Kuitenkin kysyttäessä: ”olisiko jokin toisin, jos sinulla ei olisi vihkimystä”, katsoivat kaikki haastateltavat, ettei vihkimyksen puute vaikuttaisi heidän jokapäiväiseen työhönsä.

Perinteiseksi kutsumusammattiksi haastateltavat diakoniatyöntekijät kuitenkin sanoittivat niukasti omaa kutsumustaan työhönsä. Vain yksi haastateltavista sanoi suoraan olevansa kutsumusammattissa, joskin kutsumus tuli epäsuorasti esiin vastauksista laajemmaltikin. Vihkimyksen katsottiin vahvistavan kutsumusta, selkeyttävän omaa tarkoitusta ja ammatillisuutta ja antavan voimavaroja työssäjaksamiseen. Samoin työtehtävään siunaamisen katsottiin vahvistavan ammatillista identiteettiä ja selkeyttävän työn tarkoitusta.

### 8.3 Ulkoiset tekijät

Ammattikunnan tunnukset vahvistavat ammatillista identiteettiä ja erottavat oman ammattiryhmän toisista ammattiryhmistä (Lapinoja & Heikkinen, 2010, s. 145–147). Diakoniatyöntekijöiden ammattikunnan tunnusten käyttö on sidottu vihkimykseen, eikä koulutukseltaan päteväkään diakoniatyöntekijä saa käyttää niitä ilman vihkimystä (DTL, i.a.). Haastateltavat pitivät yleisesti viran tunnuksia tärkeinä ja katsoivat niiden myös vahvistavan omaa ammatti-identiteettiä.

Se on ihan huipputärkeä, että se on sen viran ulkoinen tunnusmerkki. (H3.)

Ja tietysti sitten se, että saa käyttää tätä virkapaitaa. (H6.)

Vihkimyksen katsottiin myös tuovan arvostusta kantajalleen ja vihittyä diakoniatyöntekijää vartenotettavampana yhteistyökumppanina. Yhteistyön vartenotettavuudesta puhuttaessa tuotiin esille sekä seurakunnan sisällä, seurakuntien välinen kuin seurakunnan ulkopuolella toteutettava yhteistyö ja toiminta. Vihkimyksen katsottiin luovan uskottavuutta kaikissa näissä tilanteissa. Haastatteluista kävi kuitenkin ilmi, etteivät diakoniatyöntekijät juurikaan käyttäneet vihreää virkapaitaa työssään.

En minä koe sitä [virkapaitaa] tärkeäksi niin kuin jokapäiväisessä toimistotyössä. (H3.)

Niin sanotusti tavallisena työpäivänä niin harva meistä sitä [virkapaitaa] pitää. (H7.)

Ainoa haastateltava, joka toi esille diakoniaripuksen, hankki sellaisen kollegalleen eläköitymislahjaksi. Epäjohdonmukaisuutta viran ulkoisten tunnusten merkityksellisyyteen liittyen vahvisti se, että useampi haastateltava kertoi, etteivät asiakkaat tai yhteistyökumppanit tunnista vihreää virkapaitaa diakoniatyöntekijän merkiksi; monet ajattelevat diakonian vihreän virkapaidan liittyvän papputeen. Haastatteluvastausten perusteella viran ulkoiset tunnukset ovatkin tärkeitä diakoniatyöntekijöille itselleen niiden tuomien mielikuvien takia, ja pelkästään tieto siitä, että niitä saa käyttää, riittää heille.

#### 8.4 Suhtautuminen diakonaattikeskusteluun

Haastatteluvastauksista saimme sellaisen kuvan, ettei diakonaattikeskustelu juurikaan näyttäydä diakoniatyöntekijöiden arjessa. Kukaan haastateltavista ei tiennyt, missä tilanteessa edelleen käytävä diakonaattikeskustelu eteni, vai etenikö ollenkaan eikä yksikään heistä tiennyt uudesta selvitystyöryhmästä. Kukaan haastateltavista ei myöskään osoittanut minkäänlaista mielenkiintoa keskustelua kohtaan ja eräs haastateltavista ilmaisikin näkemyksensä keskustelusta varsin suorasukaisesti:

Okei, minä en jaksakaan enää sitä aihetta. (H4.)

Haastattelujen pohjalta jäikin sellainen kuva, että koko diakonaattikeskustelu on diakoniatyöntekijöille lähtökohtaisesti merkityksetön, tai jopa epämiellyttävä ja yhtenä monista ikuisuuskytymyksistä kirkon arvovaltaa rasittava aihe. Tähän liittyen: neljä haastateltavista kertoi, ettei ollut koskaan puhunut vihkimyksestä yhdenkään kollegansa kanssa.

Minä en ole koskaan keskustellut kenenkään niin kuin kollegani kanssa vihkimyksestä. (H1.)

Haastatteluissa kävi myös esille, etteivät diakoniatyöntekijät tuntuneet erottavan ammatillista pätevyyttä, vihkimystä ja viran hoitamista toisistaan, vaan käyttivät sanoja rinnan ikään kuin toistensa synonyymeinä. Vain muutama haastateltavista tiesi, että koko kurssin vihkimyskäytännöstä on luovuttu tai että asiasta on piispainkokouksen suositus. Nämä kaikki edellä tuodut asiat nivoutuvat yhdeksi ylimääräiseksi teemaksi, joka on: tietämättömyys viran tilasta sekä välinpitämättömyys siitä käytävää keskustelua kohtaan.

Onko siitä [diakonaattikeskustelusta] tullut vain joku semmoinen vaikiintunut asia, mikä on olemassa, eikä enää kauheasti vaikuta. (H1.)

Se [diakonaattikeskustelu] oli pinnalla silloin vuonna 90 varmaan tai näin suurin piirtein ja... ei sitä nyt tässä niin kauheasti ole tullut seurattua työn touhussa tätä diakonaattikeskustelua. Aika vähän olen siihen kiinnittänyt huomiota. (H3.)

Varsinainen syy siihen, miksi haastateltavat eivät osoittaneet kiinnostusta diakonaattikeskustelua kohtaan, jäi haastatteluissa avoimeksi. Eräs haastateltavista tarjosi selitykseksi sen, että keskustelua käyvät kaikki muut paitsi diakoniatyöntekijät itse, eikä teologien kerta toisensa jälkeen risteäviä näkemyksiä ole kovinkaan mielekästä seurata. Aihe ei näin ollen tule esiin diakoniatyöntekijöiden arjessa eikä näyttäydy heidän työssään millään tavoin. Haastateltava myös sanoitti, ettei keskustelu uhkaa diakonian virkaa tai diakoniatyöntekijöiden vihkimystä, eikä se sen takia herätä suuria tunteita diakoniatyöntekijöiden keskuudessa.

## 9 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen kaikissa vaiheissa (Vuori, 2021).

Opinnäytetyömme noudattaa hyviä tieteellisiä käytäntöjä ja on toteutettu Arene ry:n (2020) antamien suositusten mukaisesti eettisesti kestäväällä tavalla. Haastattelumateriaaleja on käsitelty laatimamme aineistonhallintasuunnitelman mukaisesti ja ne on kerätty vain tätä opinnäytetyötä varten. Kaikki kerätty haastattelumateriaali niin litteroidut materiaalit kuin äänitteetkin, hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen asiallisesti tuhoamalla ne verkkoalustalta, missä niitä on säilytetty. Myös kirjalliset suostumukset haastatteluun osallistumisesta hävitetään asianmukaisesti. Kaikki haastattelut on litteroinnin yhteydessä anonymisoitu ja viittaukset niin nykyiseen kuin entisiin työpaikkoihin, kollegoihin ja opiskelutovereihin on häivytetty. Tähän työhön otetut lainaukset haastatteluista on myös murrestyistä muutettu yleiskielisiksi anonymiteetin säilyttämiseksi.

Haastattelu on sosiaalinen tilanne, johon osallistuu kaksi (tai ryhmähaastattelussa useampi) henkilöä, joilla on omat arvot, oletukset ja ennakkoluulot käsiteltävää aihetta sekä toisiaan kohtaan. Haastattelussa haastattelijan on oletettava, että hän saa haastateltavalta luotettavaa, totuudenmukaista tietoa. On kuitenkin täysin mahdollista, että haastateltavan antamat vastaukset eivät ole

totuudenmukaisia ja tällöin myös haastattelusta saama aineisto on epäluotettavaa. Näin voi olla esimerkiksi silloin, kun haastateltava pyrkii vastauksillaan miellyttämään haastateltavaa tai vastaamaan sosiaalisesti hyväksytyllä tavalla. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, s. 41–43, s. 101–102.) Tämä on kuitenkin kaikkiin haastattelumenetelmiin sisäänrakennettu ongelma, eikä haastattelija tosiasiallisesti pysty vaikuttamaan haastateltavan rehellisyyteen. Ainakin kahdessa haastattelussamme oli viitteitä siitä, että haastateltava pyrki vastaamaan sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla tai kieltäytyi vastaamasta asiaan äänitteelle. Nämä aiheet eivät kuitenkaan koskettaneet suoraa tutkimuskysymyksiämme, joten katsoimme haastattelujen olevan muilta osin luotettavia. Grönfors (1982, s. 173–174) esittää, että haastattelututkimuksen sisäinen validiteetti muodostuu teoreettisten ja käsitteellisten määrittelien loogisesta suhteesta, eli johtopäätökset, käsitteet ja hypoteesit ovat johdonmukaisia suhteessa toisiinsa. Tutkimuksen validiteetti pitääkin määritellä kenttätilanteen ja tutkimusraportin suhteena. (Grönfors, 1982, 178–179.) Katsomme työmme olevan luotettava ja asiallisesti toteutettu.

Tutkimuksen luotettavuus voi vaarantua, jos tallennettujen äänitteiden äänenlaatu on kelvoton (Hirsjärvi & Hurme, 2000, s. 184–185). Näin voi käydä esimerkiksi, jos haastattelun osapuolet istuvat liian kaukana mikrofonista, jos haastattelutila kaikuu voimakkaasti, tai jos tilassa on muuta hälyä tai voimakkaita ääniä. Äänitiedostoihin voi syntyä erilaisia artefakteja ja ne menettävät tiedostomuutoksen ja pakkaamisen myötä laajalti äänialaansa; tiedostoja siirrettäessä ne voivat myös korruptoitua ja muuttua täysin lukukelvottomiksi. Tällaisissa tilanteissa on syytä vakavasti harkita kyseisen haastattelun hylkäämistä. Kahdessa haastatteluäänitteessä ilmeni ongelmia äänen kuuluvuuden osalta, mutta katsoimme ongelmien kohdistuvan niin pieneen osaan haastatteluja, ettemme hylänneet haastatteluja kokonaan.

Työelämäyhteistyökumppanimme Diakoniatyöntekijöiden Liitto ry:n kanta vihkimyksen merkityksellisyydestä on varsin ilmeinen. Liitto ylläpitää, suunnittelee ja myy viran ulkoisia tunnuksia. Liiton edustajiston kanta on, että vihkimyksen tulisi olla diakonian viran hoitamisen edellytys, sillä vihkimys antaa hengellisiä oikeuksia, jolloin palvelussuhdevirkaa hoitavalta tulee edellyttää vihkimystä (DTL, 2018; Marko Pasma, henkilökohtainen tiedonanto, 25.6.2024). Tutkimuseettisesti on

tärkeää, etteivät tutkijat myötäile yhteistyökumppaniensa näkemyksiä tai toiveita haastatteluaiheista (ALLEA, 2023, s. 10). Näin ei myöskään ole käynyt, vaan haastattelijoina olemme antaneet haastateltavien kertoa omista näkemyksistään pyrkimättä vaikuttamaan heidän vastauksiinsa johdattelemalla tai vääristelemällä kysymysasetteluja. Haastatteluissa on käsitelty vapaahkosti myös vihkimyksen ympärillä esiintyviä aiheita, ja haastattelijoilla on ollut hieman erilaiset painotukset siinä, mihin kysymyksiin ja vastauksiin on tartuttu minkäkinlaisella intensiteetillä. Katsomme kuitenkin, että haastattelut on kokonaisuutena toteutettu riittävän yhtenäisellä tutkimusmenetelmällä.

## 10 POHDINTA

### 10.1 Pohdinta haastattelutuloksista

Opinnäytetyömme tavoitteena oli vastata tutkimuskysymyksiimme vihkimyksen merkityksestä diakoniatyöntekijöiden ja heidän ammattikuntansa ammatti-identiteeteille, mutta myös mahdollisuuksien mukaan tuoda uusia näkökulmia diakonian virasta käytävään keskusteluun. Valitsimme aiheen, sillä koimme diakonian virasta käytävän keskustelun kiinnostavana. Haastatteluista kokonaisuutena tulee esille, että diakoniatyöntekijät pitävät vihkimystä merkittävänä osana ammatti-identiteettiään. Vahvimpana teemana kaikkien haastateltavien välillä nousee vihkimyksen yhdistäminen virkaan ja ammatinharjoittamiseen sinänsä ja sitä myöten diakoniatyöntekijöiden yhtenäisiin lähtökohtiin viran harjoittamiselle. Vihkimyksen katsottiin antavan sekä takaavan diakoniatyöntekijöiden yhtenäisen arvopohjan ja ammattimaisen otteen, joita arvostetaan niin seurakunnassa kuin seurakunnan ulkopuolellakin yhteistyökumppanien parissa. Vihkimyksen katsottiin myös antavan diakoniatyöntekijöille erityistä hengellistä pääomaa muihin seurakunnan työntekijöihin, kuten kanttoreihin ja nuorisotyöntekijöihin, nähden. Myös Rättyän (2009, s. 72) tutkimustulosten mukaan virkaan vihkimys on työssä kantava tekijä viran itsensä ohella.

Kaisa Kahran pro gradu -tutkielma vuodelta 2015 selvitti diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työnsä arvostuksesta, roolistaan ja paikastaan työyhteisössä. Kahran haastattelutuloksista voi nähdä samoja esiinnousseita aiheita kuin meidänkin haastattelutuloksistamme. Haastateltaviemme näkemykset siitä, että juuri vihkimys tuo arvostusta, löytää vastakaikua Kahran tutkielmasta. Kahran (2015, s. 25–32) mukaan diakoniatyöntekijät katsovat, että heitä arvostetaan ja heihin luotetaan työyhteisössään ja seurakuntiansa päätöselimissä. Tuloksemme olivat yhtenäiset myös monissa muissa asioissa Kahran tutkielman kanssa. Esimerkiksi diakoniatyöntekijöiden kokemus pappien erityisasemasta ja papiston diakoniatyöntekijöitä kohtaan osoittamasta arvostuksen puutteesta tuli esille haastatteluvastauksissamme. Erityisesti kyseinen ristiveto pappien ja diakoniatyöntekijöiden välillä tuli esiin ordinaatiokoulutuksesta puhuttaessa, jolloin osa haastateltavistamme sanoitti tyytymättömyytensä siihen, että pappien ja diakoniatyöntekijöiden ordinaatio ja koulutus tapahtuvat erikseen ja erillään toisistaan. Sen katsottiin olevan osoitus epäkunnioituksesta diakoniatyöntekijöitä kohtaan ja siitä, etteivät diakoniatyöntekijät kelpaa samoihin tilaisuuksiin pappien kanssa. Samoin osa haastateltavistamme, Kahran tulosten (2015, s. 32–38) tavoin, vähätteli teologien ammattitaitoa seurakuntatyössä verrattuna diakoniatyöntekijöiden laajaan osaamiseen. Haastateltavamme toivat varsin selkeästi esille, että juuri vihkimys asettaa diakoniatyöntekijät erilaiseen asemaan suhteessa seurakunnan muihin työntekijöihin, ja katsoivat sen antavan henkistä pääomaa, jota muilla ei ollut käytössään. Haastateltavamme olivatkin varsin ylpeitä omaa vihkimystään, ammattiaan ja työtänsä kohtaan ja suhtautuivat arvostelevasti niin uusiin kuin vihkimättömiinkin kollegoihinsa. Kahran (2015, s. 62–63) tulokset siitä, että diakoniatyöntekijät ajattelivat itsestään tunnollisina, vastuullisina ja nöyrinä, ei ole ristiriidassa tuloksiemme kanssa, vaikkakin ne osoittavat eräänlaista dissonanssia asian suhteen.

Tuloksissa nostimme ylimääräiseksi teemaksi tietämättömyyden diakonian viran uudistamisprosessin tilasta. Aihe ei varsinaisesti vastannut tutkimuskysymyksiimme, mutta on hyvin läheisesti yhteydessä niihin. Haastateltaviemme diakoniatyöntekijöiden suhtautuminen diakonaattikeskusteluun yllätti meidät haastateltelijat, sillä olimme ennen haastattelujemme toteuttamista keskustelleet opinnäytetyöstämme tuntemiemme diakoniatyöntekijöiden kanssa ja kuvitelleet diakoniatyöntekijöiden suhtautuvan diakonaattikeskusteluun intohimoisesti tai

vähintäänkin varovaisen kiinnostuneesti. Myös Kahran (2015, s. 50–55) pro gradu -tutkielmasta saa sellaisen kuvan, että diakoniatyöntekijät ovat kiinnostuneita diakonaattikeskustelusta ja valmiita debatoimaan siitä. Haastatteluvastauksissa tuodut näkemykset siitä, ettei keskustelu varsinaisesti koske diakoniatyöntekijöitä, heidän vihkimystään tai jokapäiväistä työtään, olivat ymmärrettäviä ja helposti samaistuttavia. Mikko Malkavaara teoksessa *Diakoni ja diakonivirka* (2015, s. 221) sanoittaakin asian varsin suorasukaisesti: ”pitkäaikainen keskustelu diakonivirasta on ollut turhauttavaa”. Jos aihetta tutkinut kirkkohistorian dosenttikin käyttää näin suoraa ilmaisua, ei liene yllättävää, ettei seurakuntadiakoniaa toteuttavat arjen raatajat jaksakaan olla kovin innostuneita aiheesta.

Haastateltaviemme näkemykset siitä, ettei diakonaattikeskustelu tai -uudistus koske heitä, olivat varmasti rehellisiä, vaikkakaan eivät täysin realistisia. Tuolloinen Professoriliiton asiamies Raija Pyykkö (2007, s. 118–123) esitti kirjoituksessaan, että diakonian virkaan kohdistuvat mahdolliset muutokset voivat merkittävästi vaikuttaa diakoniatyöntekijöiden työtehtäviin ja ajankäyttöön. Jos viran hengellisiä tehtäviä laajennetaan ja siihen sisällytettäisiin perinteisesti papistolle kuuluneita liturgisia tehtäviä, diakoniatyöntekijöiden alisteinen asema suhteessa papistoon kasvaisi entisestään ja diakoniatyöntekijöistä tulisi halpatyöpappeja. Näin jo nyt aliresursoidut työalat sosiaalis-karitatiivisen työn saralla hoidettaisiin entistäkin suuremmalla venymisellä – tai todennäköisemmin ei ollenkaan. Toisaalta voitaisiin katsoa, että diakoniatyöntekijöille kuuluu jo nyt perinteisesti papistolle kuuluneita työtehtäviä ja diakoniatyön toimialan siirtyminen entisestään pappien työalalle vahvistaisi ammattikunnan statusta hengellisen viran haltijoina. (Pyykkö, 2007, s. 125–131.) Samoin esitti vuonna 2015 tuolloinen Diakoniatyöntekijöiden Liiton toiminnanjohtaja Riitta Hiedanpää kirjoituksessaan. Hänen mukaansa tuolloin suunnitteilla ollut virkauudistus, missä diakoniatyö sysätään perinteiselle pappien työalalle, romuttaa nykyisenkaltaisen sosiaalis-karitatiivisen diakoniatyön Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa kokonaisuudessaan. (Hiedanpää, 2015, s. 56–62.) Diakoniatyöntekijöiden liitto (2024b) on syyskuisessa keskustelunavauksessaan katsonut, että diakonian viranhaltijoiden tulee olla vihittyjä ja että heille tulisi kuulua nykyistä laajemmat hengelliset oikeudet.

Selvää kuitenkin on, ettei diakonaattikeskustelu ja viran uudistaminen ole merkityksetöntä diakoniatyöntekijöiden työtehtävien ja -alojen hoitamisen kannalta. Haastateltavamme olivat eri seurakunnista, jotka olivat keskenään eri kokoisia. Kaikilla haastateltavillamme oli keskenään erilaiset koulutustaustat, he olivat erikäisiä ja heillä oli eripituiset työurat takanaan. Erilaisilla koulutustaustoilla tarkoitamme eri aikakausina ja eri koulutustasoilla saatujen sosiaali-, terveys- ja kirkon alan koulutusten lisäksi muita opintoja, joita emme haastateltujen anonymiteetin vuoksi yksilöineet. Näiden taustatekijöiden takia on mielenkiintoista, että tämä aihe nousi näinkin voimakkaasti haastatteluvastauksissa esiin, varsinkin kun muutoin hyvin samankaltaisia asioita tutkielmassaan esiin nostanut Kahra (2015, s. 61–62) ei maininnut tällaisesta ilmiöstä sanallakaan. Opinnäytetyömme vaatimaton haastattelumäärä ei mahdollista laajojen yleistysten tekemistä tämän aiheen ympärillä, mutta peräänkuulutamme yhteistyökumppaneitamme selvittämään asiaa tarkemmin tulevaisuudessa. Tähän ylimääräiseen teemaan peilaten ei liene yllätys, ettei haastatteluistamme noussut uusia näkemyksiä tai aiheita diakonaattikeskusteluun, jos teema itsessään ei ole sellainen. Katsomme kuitenkin, ettemme jääneet tuloksissamme täysin tyhjin käsin. Yhteistyökumppanimme Diakoniatyöntekijöiden Liitto katsoo, että vihkimyksen tulisi olla edellytys diakonian viran hoitamiseksi. Näkemys on liiton edustajiston kannanotto vuodelta 2018 (DTL, 2018). Haastateltavistamme kuitenkin vain yksi katsoi varauksetta, että vihkimyksen tulisi olla edellytys viran hoitamiseksi. Toinen myötäili väitettä ja perusteli sitä sillä, että vihkimys on todistus henkilön uskonnollisesta vakaumuksesta ja sitoutumisesta evankelis-luterilaisen kirkon oppeihin. Edunvalvonnan kannalta haastatteluvastausten tulos on mielenkiintoinen ja jopa yllättävä; viisi seitsemästä haastateltavasta katsoi, ettei vihkimyksen tulisi olla edellytys viran hoitamiseksi. Useampi haastateltavista myös pelkäsi vaatimuksen vaikeuttavan entisestään diakoniatyöntekijöiden rekrytointia seurakuntiin. Näihin liittyen lienee tarpeellista sanoittaa, että on erikoista, ettei asiasta ole aiemmin tehty laajempia selvityksiä.

Viran ulkoisiin tunnuksiin liittyneet keskustelut haastatteluissa aiheuttivat analyysiä rakentaessamme meille erityistä päänvaivaa. Haastateltavat pitivät yleisesti viran ulkoisia tunnuksia tärkeinä; erityisesti vihreää virkapaitaa ja sen kanssa pidettävää ”sokeripalaa”. He korostivat, kuinka se tuo ryhdikkyyttä, arvokkuutta ja luotettavuutta heidän työhönsä, ammattiin ja ammatti-identiteettiin. Teija Taimio

opinnäytetyössään ”Vihreä on elämän väri” selvitti diakoniaruokailuun osallistuvien seurakuntalaisten ajatuksia virkapaidasta ja sen käytöstä. Taimion tulokset olivat asiakkaiden suunnalta samankaltaisia kuin haastateltavamme diakoniatyöntekijät itse ajattelivat virkapaidastaan. Taimion (2016, s. 45–52) mukaan asiakkaat pitivät virkapaitaista diakoniatyöntekijää luotettavampana sekä lähestyttävämpänä kuin virkapaidatonta diakoniatyöntekijää. Tuomme Taimion opinnäytetyön tulokset esille siitä syystä, että vaikka haastateltavamme diakoniatyöntekijät itsekin katsoivat virkapaidan käytön olevan yleisesti hyvä asia, he eivät kuitenkaan käyttäneet sitä. Haastateltavamme myös katsoivat virkapaidan, ja vihkimyksen, tuovan arvostusta ja luotettavuutta yhteistyökumppanien parissa. Samalla kuitenkin tuli ilmi, etteivät yhteistyökumppanit oikeastaan tunnista diakonian virkapaitaa, saati tiedä, mikä vihkimys ylipäättänsä on. Yhteenvetona tästä voisi sanoa, että diakoniatyöntekijät pitävät tärkeinä viran ulkoisia tunnuksia ja oikeutta käyttää niitä – vain ollakseen käyttämättä niitä.

## 10.2 Ammatillinen kasvu

Valittuamme aiheen opinnäytetyöllemme pohdimme, tukeeko näin puhtaasti kirkon alaan liittyvän opinnäytetyön tekeminen ammatillista kehittymistämme sosiaalialalla. Diakoninen sosiaalityö ja ihmisen kokonaisvaltainen kohtaaminen kuuluvat olennaisena osana diakoniatyöhön, jota pidetään jo itsessään sosiaalis-karitatiivisena. Yleisessä suomalaisessa asiasanastossa diakonia-sanana ohjausterminä käytetään kirkon sosiaalityötä ja kristillistä sosiaalityötä, lisäksi termi on käännetty englanniksi sanoin ”social work of the church” (Kansalliskirjasto, i.a.). Emme siis voi vähätellä sosiaalialan osuutta työssämme, vaikkei diakoniatyö olekaan osa yhteiskunnan sosiaalipalvelujärjestelmää. Nykyajan diakoniatyössä tehdään tiivistä yhteistyötä sosiaali- ja terveystyöpalvelujen sekä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Haastattelut diakoniatyöntekijöiden kanssa ja taustakirjallisuuteen perehtyminen ovat olleet meille ammatillisen reflektoinnin tukena opintojemme loppuvaiheessa. Valtavan taustamateriaalimäärän kahlaaminen on antanut meille lukuisia näkökulmia diakoniatyön monien eri ulottuvuuksien ymmärtämiseen ja kehittänyt arvo-osaamistamme.

Sosionomin ja diakoniatyöntekijän kompetensseissa on paljon yhteistä. Työn keskiössä on ihmisen kohtaaminen omana itsenään, työvälineenä oma persoona. Vuorovaikutusosaaminen on ensiarvoisen tärkeää. Yksi haastateltavistamme korosti diakonian olevan jotain ihan muuta kuin sosiaalitoimiston jatke työn hengellisen ulottuvuuden vuoksi. Näemmekin, että diakoniatyössä monet sosionomin osaamisalueet ikään kuin jalostuvat hengellisyyden ja kristinuskon ydinajatusten avulla kohtaamistyöksi, jossa toimitaan Jumalan rakkauden välikkappaleena. Diakoniatyössä kohdataan koko elämän kirjo ja työ on todella monipuolista, vastuullista ja haastavaa. Yksinkertaistetusti ajateltuna virkaan vihkimys on vain rituaali, joka tekee diakoniset opinnot suorittaneesta sosionomista diakonian viranhaltijan. Todellisuudessa se on paljon enemmän. Tiedostamme myös sosiaalialan täydennyskoulutuksen merkityksen meille työelämässä, koska kirkon alan opinnot vievät tutkinnossamme tilaa sosiaalialan syventäviltä ja täydentäviltä opinnoilta. Sellaisille voi tulla tarve nopeastikin valmistumisemme jälkeen, jos työllistymme sosiaalialalle.

Opinnäytetyö on ollut projektina mielenkiintoinen ja opettavainen. Sen aikana olemme päässeet tutustumaan diakoniatyön ammattilaisiin ja heidän ajatuksiinsa sekä erilaisiin diakonian työskentely-ympäristöihin erikokoisissa seurakunnissa. Ymmärrys diakonian virasta on toisaalta syventynyt, toisaalta herättänyt paljon kysymyksiä. Meillä opinnäytetyön tekijöillä on keskenämme eriävä näkemys diakonian virkaan vihkimyksen merkityksestä. Tämä sai meidät pohtimaan erityisen tarkasti puolueettomuutta haastattelutilanteissa ja pitämään mielessä sen, ettemme ole todistamassa mitään näkemystä oikeaksi tai vääräksi. Ennako-odotuksistamme poiketen haastattelujemme lopullinen anti jäi jokseenkin laihaksi. Emme kuitenkaan väitä, että meillä oli huonot haastateltavat. Identiteettiin liittyvät aiheet ovat hankalia ja vaikeasti sanoitettavia. Tämän lisäksi me tutkijoina ja haastattelijoina olimme kokemattomia ja ehkäpä liian varovaisia viemään haastatteluja vapaamman keskustelun suuntaan, joka olisi voinut tuoda antoisampia vastauksia. Tutkimus- ja kehittämisosaamisemme on hiljalleen edistynyt opinnäytetyötä tehdessämme. Ammatillinen kasvumme näkyy mielestämme myös siinä, miten olemme ottaneet toistemme elämäntilanteet huomioon prosessin aikana ja toimineet tiiminä kohti tavoitteitamme toinen toistamme kunnioittaen. Tämä on kehittänyt vuorovaikutus-, viestintä- ja työyhteisöosaamistamme.

Lopuksi pohdimme sosiaali- ja kirkon alan yhteisiä haasteita. Sosiaaalialalla keskustellaan sosiaalityöntekijöiden pätevyyksistä, työtaakasta ja vaihtuvuudesta sekä sosionomien työtehtävien määrittelemättömyydestä, valta-asemasta, oikeuksista ja niin edelleen. Kirkon alalla voidaan diakonaattikeskustelussa sitä, millainen on tulevaisuuden kirkon virka, kenellä on valtaa hallinnossa, kuka saa vihkiä ja siunata hautaan. Niukkenevat resurssit haastavat kehittämään uusia rakenteita ja toimintamalleja niin sosiaali- kuin kirkon alallakin. Tässä, opintojen loppuvaiheessa ja uran alkuvaiheessa, on ammattialan kehittämisen kannalta mielenkiintoista olla, olipa tuleva uramme kummalla alalla tahansa.

## LÄHTEET

- ALLEA. (2023). The European Code of Conduct for Research Integrity – Revised Edition 2023. <http://www.doi.org/10.26356/ECOC>
- Arene ry. (9.1.2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Saatavilla 24.8.2024 <https://arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>
- Baptism, Eucharist and Ministry (BEM). (1982). World Council of Churches. Saatavilla 2.11.2023 <https://www.oikoumene.org/resources/documents/baptism-eucharist-and-ministry-faith-and-order-paper-no-111-the-lima-text>
- Diakonaattikomitea. (1997). *Yhdessä kirkon virassa - Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vuonna 1994 asettaman diakonaattikomitean mietintö*. (Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto, Sarja A 1997:9). Kirkkohallitus.
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto (DTL). (i.a.). *Diakonian virka*. Saatavilla 2.11.2023 <https://www.dtl.fi/ammattilliset-asiat/diakonian-virka.html>
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto (DTL). (2018). *Yhteinen palveluvirka*. Saatavilla 2.11.2023 [https://www.dtl.fi/media/yhteinen\\_palveluvirka\\_29.10.2018-edustajisto.pdf](https://www.dtl.fi/media/yhteinen_palveluvirka_29.10.2018-edustajisto.pdf)
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto (DTL). (2022). *Selvitys diakonian virkojen tilanteesta 2022*. Saatavilla 19.11.2023 <https://www.dtl.fi/media/selvitys-diakonian-vir-katilanne-2022.pdf>
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto (DTL). (4.6.2024a). *Yhteinen virka, yhteiset asut – diakonissan juhlapuku jatkossa myös diakoneille*. <https://www.dtl.fi/uutisarkisto/yhteinen-virka-yhteiset-asut-diakonissan-juhlapuku-jatkossa-myos-diakoneille.html>
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto (DTL). (12.9.2024b). *Yhteinen palveluvirka 2024. Diakoniatyöntekijöiden Liiton keskustelunavaus diakonian vihkimysvirkaan*. <https://www.dtl.fi/media/yhteinen-palveluvirka-2024-dtl.pdf>
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto (DTL), & Diakonia-ammattikorkeakoulu. (22.9.2016). *Diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet*. [https://www.dtl.fi/media/dtl\\_eettisetohjeet\\_2016.pdf](https://www.dtl.fi/media/dtl_eettisetohjeet_2016.pdf)

- Eteläpelto, A., & Vähäsantanen, K. (2010). Ammatillinen identiteetti persoonallisen ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto, & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuskasvatuksen 46. vuosikirja* (s. 26–49). Kansanvalistusseura.
- Gardner, F. (2020). Social work and spirituality: Reflecting on the last 20 years. *Journal for the Study of Spirituality*, 10(1), 72–83. <https://doi.org/anna.diak.fi/10.1080/20440243.2020.1726054>
- Gothóni, R., Helosvuori, R., Kuusimäki, K., & Puuska, K. (toim.). (2012). *Kantaa toistenne kuormia: Diakoniatyön perusteet ja käytäntö*. Kirjapaja.
- Gothóni, R., & Jantunen, E. (2010). *Käsitteitä ja käsityksiä diakoniatyöstä ja diakonisesta työstä*. (Diak A Tutkimuksia 25). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Grönfors, M. (1982). *Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät*. WSOY.
- Hiedanpää, R. (2015). Sosiaalis-karitatiivisen diakonian uhkana uusi diakonivirka. *Diakonian tutkimus*, 1/2015, 56–62.
- Hietämäki, M. (2019). Selvitys diakonian viran uudistusprosessin tilasta 2019 [Selvitysasiakirja]. Kirkkohallitus. Saatavilla 25.8.2024 <https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/06/Selvitys-diakonian-viran-uudistusprosessin-tilasta-2019.pdf>
- Hiilamo, H. (2019). Sote-uudistus ja diakonaatti – Milloin ikuisuusprojekti saadaan maaliin? *Diakonian tutkimus*, 1/2019, 4–5.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino.
- Hokkanen, A., & Juola, M. (2014). *Velvollisuudesta iloon. Diakoniatyöntekijöiden kokemuksia kutsumuksesta ja sen merkityksestä työssä* [Opinäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201404244873>
- Hyvärinen, M., Suoninen, E., & Vuori, J. (2021). Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla 18.11.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

- Häyrynen, S. (2003a). Hiljaisuuden retriitti. Teoksessa S. Häyrynen, H. Kotila, & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 301–316). Kirjapaja.
- Häyrynen, S. (2003b). Rukous arjen keskellä. Teoksessa S. Häyrynen, H. Kotila, & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 259–265). Kirjapaja.
- Juhila, K. (i.a.). Teemoittelu. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Juuti, P., & Puusa, A. (2020). Johdanto: Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa, & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s.9–19). Gaudeamus.
- Järvilehto, L. (2013). *Upeaa työtä! Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan*. Tammi.
- Kaarto, E. (2020). *Tutkimus diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnista* [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020083119996>
- Kahra, K. (2015). ”*Kirkon sanoma ei ole uskottava ilman diakoniaa*” – *Diakoniatyöntekijöiden kokemukset työnsä arvostuksesta, roolistaan ja paikastaan työyhteisössä*. [Pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto].
- Kananen, J. (2008). *Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet*. (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 93). Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kansalliskirjasto. (i.a.). Diakonia. Finto Suomalainen asiasanasto- ja ontologia-palvelussa YSO – *Yleinen suomalainen ontologia*. Saatavilla 25.8.2024 <http://www.yso.fi/onto/yso/p228>
- Karjalainen, A. L. (2015). Omaelämäkerrallinen kirjoittaminen ja reflektio ammatillisessa oppimisessa. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen* (s. 62–75). United Press Global.
- Kauppinen-Perttula, U.-M. (2004). Kutsumus ja uupumus. Teoksessa L. Henriksson, & S. Wrede (toim.), *Hyvinvointityön ammatit* (s. 20–40). Gaudeamus.

- Kettunen, J. (2021). Fenomenografia. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarquivo. Saatavilla 14.11.2023 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvaliteoreettiset-metodologiset-viitekehukset/fenomenografia/>
- Kettunen, P. (2003). Hengellinen kokemus ja ihmisen kokonaisvaltaisuus. Teoksessa S. Häyrynen, H. Kotila, & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 361–379). Kirjapaja.
- Kirkkohallitus. (31.5.2023). *Nro 162 Kirkkohallituksen päätös diakonian viran haltijalta ja diakoniatyötä pääasiallisena tehtävänään tekevältä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta* [Kirkkohallituksen päätös]. Saatavilla 19.11.2023 <https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/07/162-Kirkkohallituksen-paatos-diakonian-viran-haltijalta-ja-diakoniatyota.pdf>
- KJ 657/2021. Kirkkojärjestys 11.11.2021/657 v. 2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2023/20230657>
- Kopperi, K. (2015.) *Ristin rakkaus: Matka Lutherista suomalaiseen seurakuntaelämään*. Kirjapaja.
- Koskenvesa, E. (2002). Diakonia kirkon elämässä ja toiminnassa. Teoksessa R. Helosvuori, E. Koskenvesa, P. Niemelä, & J. Veikkola (toim.), *Diakonian käsikirja* (s.35–58). Kirjapaja.
- Kotila, H. (2003a). Ajan pyhittäminen. Teoksessa S. Häyrynen, H. Kotila, & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 235–243). Kirjapaja.
- Kotila, H. (2003b). Spiritualiteetti – ajankohtainen näkökulma. Teoksessa S. Häyrynen, H. Kotila, & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 13–23). Kirjapaja.
- Kuusimäki, K. (2012). Diakonia kirkon perustehtävänä. Teoksessa R. Gothóni, R. Helosvuori, K. Kuusimäki, & K. Puuska (toim.), *Kantakaa toisenteen kuormia: Diakoniatyön perusteet ja käytäntö* (s. 11–48). Kirjapaja.
- L 652/2023. Kirkkolaki 14.4.2023/652. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2023/20230652>
- L 653/2023. Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta 14.4.2023/653. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230653>

- Lapinoja, K.-P., & Heikkinen, H.L.T. (2010). Autonomia ja opettajan ammatillisuus. Teoksessa A. Eteläpelto, & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja* (s. 144–161). Kansanvalistusseura.
- Latvus, K. (2007). Auttajan viran alkuperän uusi tulkinta. Teoksessa K. Latvus, & A. Elenius (toim.), *Auttamisen teologia* (s. 52–82). Kirjapaja.
- Latvus, K. (2011). Diakonin virka, diakonian virka vai diakonaatti? *Teologinen aikakauskirja* 116(5), 462–465.
- Latvus, K., & Elenius, A. (2007). Auttaminen, diakonia ja teologia. Teoksessa K. Latvus, & A. Elenius (toim.), *Auttamisen teologia* (s. 11–33). Kirjapaja.
- Launonen, P. (2009). *Kasvu kirkon työntekijäksi. Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönojaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004–2008*. (Diak A Tutkimuksia 22). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-075-8>
- Lehmusmies, J. (2018). Diakoniatyöntekijöiden ja työyhteisöjen kristillinen orientaatio. Teoksessa P. Isomäki, J. Lehmusmies, P. Salojärvi, & V. Wallenius, *Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot* (s. 80–102). Kirkon tutkimuskeskus. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/1485/viewmode=infoview>
- Malkavaara, M. (2007). Suomalaisen diakoniatyön taustat ja nykytilanne. Teoksessa K. Latvus, & A. Elenius (toim.), *Auttamisen teologia* (s. 83–121). Kirjapaja.
- Malkavaara, M. (2015). *Diakonia ja diakonivirka*. Kirkkohallitus.
- Malkavaara, M. (2020). Suomalaisen diakonian kehitys. Teoksessa P. Thitz, M. Malkavaara, L. Rättyä, & M. Valtonen (toim.), *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytäntö* (s. 16–39). (Diak Opetus 6). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Malkavaara, M. (2022). *Diakonia on kutsumustyötä. Diakonia Suomessa 1850–1944*. Diak Tutkimus 5. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Malkavaara, M. (22.4.2023). Diakonien merkitykset. *Diakonien tutkimus*, 2/2023, 53–62. <https://doi.org/10.37448/dt.122216>

- Martikainen, J. (2003). Hengellinen lukeminen. Teoksessa S. Häyrynen, H. Kotila, & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 245–257). Kirjapaja.
- Mikkelin hiippakunta. (2023). *Tietoa hiippakunnasta*. Saatavilla 18.11.2023 <https://www.mikkelinhiippakunta.fi/tietoa-hiippakunnasta/>
- Piispainkokous. (24.10.2023) Piispainkokouksen suositus diakonian virkaan vihkimisestä [Piispainkokouksen pöytäkirjan liite]. <https://www.dtl.fi/media/suositus-diakoniam-virkaan-vihkimisesta-2023.pdf>
- Porvoon yhteinen julkilausuma: Neuvottelut Britannian ja Irlannin anglikaanisten kirkkojen sekä Pohjoismaiden ja Baltian luterilaisten kirkkojen välillä* (2. laitos, uusittu suomennos). (1995). Suomen ev.lut. kirkko.
- Puustinen, L. (14.6.2023). Ikiliikkujan äärellä: Jännitteet Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonaattikeskustelussa 1959–2019. *Diakoniam tutkimus*, 1/2023, 8–30. <https://doi.org/10.37448/dt.120300>
- Pyykkö, R. (2004). Valtion ja kirkon välissä: ammatillisen seurakuntadiakoniam muotoutuminen. Teoksessa L. Henriksson, & S. Wrede (toim.), *Hyvinvointityön ammatit* (s. 110–143). Gaudeamus.
- Pyykkö, R. (2007). Yhdessä kirkon virassa? Diakoniamtyön paikan määrittely kirkon virkarakennekeskustelussa. *Diakoniam tutkimus*, 2/2007, 109–136.
- Raamattu*. (1992). Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Kirjapaja.
- Ropo, E., & Gustafsson, A.-M. (2010). Elämäkerrallinen näkökulma ammatilliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Teoksessa A. Eteläpelto, & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja* (s. 50–76). Kansanvalistusseura.
- Ryökäs, E. (2011). Diakoniam ihanne ja oikea luonne. Esimerkki diakoniamkäsitteksen muuttumisesta. *Diakoniam tutkimus*, 2/2011, 121–144.
- Rättyä, L. (2009). *Diakoniamtyöntekijöiden kuvauksia työstään ja siinä jaksamisestaan* [Lisensiaatintutkimus, Oulun yliopisto]. (Diakoniam-ammattikorkeakoulun julkaisuja. Diak A Tutkimuksia 24). Diakoniam-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-083-3>

- Salminen, V.-M., & Huttunen, N. (2022). Johdanto. Teoksessa V.-M. Salminen, & N. Huttunen (toim.), *Spiritualiteetti 2020-luvun Suomessa* (s. 5–11). Suomen ev.lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 137. Kirkon tutkimus ja koulutus. <http://hdl.handle.net/10138/340253>
- Savonia-ammattikorkeakoulu. (15.1.2020). *Yleissairaanhoidajan (180 op) osaamisvaatimukset ja sisällöt*. Saatavilla 8.12.2023 <https://blogi.savonia.fi/ylesharviointi/2019/01/31/yleissairaanhoidajan-180-op-osaa-misvaatimuslauseet-ja-sisallot-julkaistu/>
- Sikorski, J. (2012). *Diakoniatyöntekijöiden ammatillinen kasvu ja sen tukeminen ensimmäisten työvuosien aikana* [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012111815483>
- Suomalainen luterilais-katolinen dialogikomissio (2017). *Kasvavaa yhteyttä. Julistus kirkosta, eukaristiasta ja virasta* [Raportti]. Suomen evankelis-luterilainen kirkko.
- Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto (SOAMK). (20.4.2023). *Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit*. Saatavilla 8.12.2023 <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>
- Suomen ev.lut. kirkko. (2003). *Kirkkokäsikirja*. Kirkollisten toimitusten kirja. Viikimiset, virkaanasettamiset ja tehtävään siunaamiset. <https://kirkkokasikirja.fi/>
- Suomen ev.lut. kirkko. (21.4.2020). *Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus*. Saatavilla 8.12.2023 <https://kirkonydinosaaminen.fi/diakonian-viranhaltija.html>
- Suomen ev.lut. kirkko. (2022). *Mikkelin hiippakunnan piispa Seppo häkkinen jää eläkkeelle 1.9.2023*. Saatavilla 18.11.2023 <https://evl.fi/tiedote/mikkelin-hiippakunnan-piispa-seppo-hakkinen-jaa-elakkeelle-1-9-2023/>
- Suomen ev.lut. kirkko. (31.1.2024a). *Piispainkokous edellytti lähetysjärjestöiltä korjaustoimia, käynnisti diakonaatti-työskentelyn ja näytti vihreää valoa selkomateriaaleille*. <https://evl.fi/tiedote/piispainkokous-edellytti-lahetysjarjestoilta-korjaustoimia-kaynnisti-diakonaatti-tyoskentelyn-ja-naytti-vihreaa-valoa-selkomateriaaleille/>

- Suomen ev.lut. kirkko. (2024b). *Seurakuntien henkilöstötilasto 2024*.  
<https://www.kirkontilastot.fi/viz.php?id=269>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-a). *Diakonia*. Saatavilla 12.8.2024  
<https://evl.fi/sanasto/diakonia/>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-b) *Diakonia avaa kirkon ovia*. Saatavilla 12.8.2024  
[https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/11/DIAKO-NIA\\_avaa\\_kirkon\\_ovia\\_julkaisu\\_saavutettava.pdf](https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/11/DIAKO-NIA_avaa_kirkon_ovia_julkaisu_saavutettava.pdf)
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-c). *Stola*. Saatavilla 20.11.2023 <https://evl.fi/sanasto/stola/>
- Taimio, T. (2016). ”VIHREÄ ON ELÄMÄN VÄRI” *Diakoniaruokailuun osallistuvien seurakuntalaisten ajatuksia diakoniatyöntekijöiden vihreästä virkapaidasta ja sen käytöstä* [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201604285343>
- Tampereen hiippakunta. (2024). *Kirkkoon töihin*. <https://www.tampereenhiippakunta.fi/kirkkoon-toihin/>
- Thitz, P., & Valtonen, M. (2020). Diakonissan ammatti-identiteetti ja työurat. Teoksessa P. Thitz, M. Malkavaara, L. Rättyä, & M. Valtonen (toim.), *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytäntö* (s. 162–180). (Diak Opetus 6). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Vallinen, T. (2019). *Tieni diakoniatyöntekijäksi: Diakoniatyöntekijöiden omaelämäkerrallisten tarinoiden analyysi* [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201904306991>
- Valtonen, M. (2015). Ammatti-identiteetti ja sen rakentuminen. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen* (s. 93–107). United Press Global.
- Vatanen, O. (2003). Laulu ja soitto. Teoksessa S. Häyrynen, H. Kotila, & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 317–329). Kirjapaja.
- Veijola, T. (2002). Diakonian juuret Raamatussa. Teoksessa R. Helosvuori, E. Koskenvesa, P. Niemelä, & J. Veikkola (toim.), *Diakonian käsikirja* (s.13–34). Kirjapaja.
- Vilka, H. (2021). *Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-Kustannus.

Vuori, J. (2021). Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaope-tus/kvali/tutkimuseiikka/tutkimuseiikka-ihmistieteissa/>

## LIITE 1. Haastattelukutsu

Hei sinä, Mikkelin hiippakunnassa toimiva diakoniatyöntekijä!

Olemme Diakonia-ammattikorkeakoulun DiakHub Itä-Suomen kampuksen opiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä diakonian virkaan vihkimyksestä ja sen merkityksestä diakoniatyöntekijän ammatti-identiteetille sekä henkilökohtaisella että ammattikuntatasolla. Työelämäyhteistyökumppanimme toimivat Diakoniatyöntekijöiden liitto DTL ry ja Mikkelin hiippakunnan tuomiokapituli. Tutkimuksemme yhtenä tavoitteena on tuoda esiin ammattikuntasi näkemyksiä ja kokemuksia osaksi edelleen käytävään keskusteluun diakonian virasta.

Teemme tutkimuksemme teemahaastattelujen avulla ja toivomme, että suot meille aikaasi haastattelun verran joko kasvokkain esimerkiksi työpaikassasi tai verkossa. Me opiskelijat asumme Kouvolassa ja Riihimäellä. Meillä on mahdollisuuksia matkustaa lähialueille julkisia kulkuneuvoja käyttäen. Taloudellisista ja käytännön syistä joudumme tekemään ”kaukohaastattelut” verkossa Teams-sovelluksen avulla.

Tutkimus tehdään siten, että vastaajien anonymiteetti säilyy. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Suostumuksen voi peruuttaa missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Haastattelut tallennetaan ja litteroidaan ja kaikki tutkimusmateriaali säilytetään tietoturvallisesti ja tuhoetaan työn valmistuttua asianmukaisesti. Tutkimusjulkaisu voi sisältää suoria lainauksia haastatteluvastauksista.

Tutkimuksen onnistumiseksi osallistumisesi on meille tärkeää, olitpa sitten diakoni tai diakonissa, virkaan vihitty tai et, konkari tai noviisi. Jos olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, otathan meihin yhteyttä 7.4.2024 mennessä. Pyydämme, että kerrot viestissäsi koulutustaustastasi ja kuinka kauan olet tehnyt diakoniatyötä sekä annat yhteystietosi. Valitsemme halukkaista koulutuksen ja työkokemuksen perusteella 5–7 haastateltavaa Mikkelin hiippakunnan seurakunnista. Annamme mielellämme lisätietoja.

Yhteystietomme ovat [riikka.nojd@student.diak.fi](mailto:riikka.nojd@student.diak.fi) ja [karri.anttila@student.diak.fi](mailto:karri.anttila@student.diak.fi).

Kiitämme avustasi jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Riikka Nöjd ja Karri Anttila

sosionomi (AMK), diakoniatyön opiskelijat

## LIITE 2. Haastattelukysymykset

### **Taustakysymykset:**

Mikä on diakoniatyöhön pätevöittävä koulutustaustasi?

Kauanko olet työskennellyt diakoniatyöntekijänä?

Milloin vihkimys on toteutunut?

Onko sinut vihitty virkaasi omasta pyynnöstäsi, vai osana "koko kurssin vihkimystä"?

### **Varsinaiset kysymykset:**

\*Mitä ajattelit vihkimyksestä sen saadessasi?

\*Ajatteletko merkityksen muuttuneen työurasi aikana?

\*Kuinka tärkeäksi koet vihkimyksen osana ammatti-identiteettiäsi?

\*Olisiko jokin toisin, jos sinulla ei olisi vihkimystä?

\*Mitä ajattelet väitteestä: "Vihkimys on edellytys [diakonian] viran tehtävien hoitamiseksi"?

\*Miten tärkeänä arvelet diakoniatyöntekijöiden yleisesti pitävän vihkimystä ammatti-identiteetilleen?

\*Miten koet koko kurssin vihkimys -käytännöstä irtautumisen vaikuttaneen vihkimyksen merkitykseen yleisesti diakoniatyöntekijöiden parissa?

\*Miten arvelet pitkittyneen diakonaattikeskustelun vaikuttaneen vihkimyksen merkitykseen yleisesti diakoniatyöntekijöiden parissa?

\*Diakonian virkaan voidaan määräaikaisesti valita myös koulutukseltaan epäpätevä henkilö. Miten ajattelet sen vaikuttavan ammattikunnan identiteettiin nyt ja pidemmällä aikajaksolla?

### LIITE 3. Suostumuslomake

Kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen aihe: Diakonian virkaan vihkimyksen merkitys diakoniatyöntekijän ammatti-identiteetille.

Tutkimuksen tekijät: Karri Anttila ja Riikka Nöjd, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Tutkinto: sosionomi (AMK), diakoniatyö

Työn tavoite: tuottaa tutkimustietoa Mikkelin hiippakunnan alueelta tutkimusaiheesta hiippakuntien ja muiden aiheesta kiinnostuneiden käyttöön.

Minulle on selvitetty yllä mainitun opinnäytetyön tarkoitus ja se, että haastattelussa minulta saatua materiaalia tullaan käyttämään ainoastaan yllä mainittujen opiskelijoiden opinnäytetyössä. Minulle on myös selvitetty, että haastattelumateriaali säilytetään tietoturvallisesti ja hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa niin halutessani. Olen myös tietoinen siitä, että henkilöllisyyteni jää vain tutkijoiden tietoon.

Paikka ja päivämäärä	
Allekirjoitus ja nimenselvennys	