

**”Kirkon sanoma ei ole uskottava ilman diakoniaa”**  
Diakoniatyöntekijöiden kokemukset työnsä arvostuksesta, roolistaan  
ja paikastaan työyhteisössä.

Kaisa Kyllikki Kahra  
Kirkkososiologian pro gradu -tutkielma  
Lokakuu 2015



HELSINGIN YLIOPISTO – HELSINGFORS UNIVERSITET

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion		Laitos – Institution	
Teologinen tiedekunta		Käytännöllinen teologia	
Tekijä – Författare			
Kahra, Kaisa			
Työn nimi – Arbetets titel			
”Kirkon sanoma ei ole uskottava ilman diakoniaa” – Diakoniatyöntekijöiden kokemukset työnsä arvostuksesta, roolistaan ja paikastaan työyhteisössä.			
Oppiaine – Läroämne			
Kirkkososiologia			
Työn laji – Arbetets art		Aika – Datum	Sivumäärä – Sidoantal
Pro gradu -tutkielma		Lokakuu 2015	64+9
Tiivistelmä – Referat			
<p>Tutkimukseni tavoitteena on tuoda esille diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työyhteisöstään ja työstään. Tutkimuskysymykseni on: Millaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on työnsä arvostuksesta, roolistaan ja paikastaan työyhteisössä?</p> <p>Tutkimusaineistoni keräsin tekemällä ryhmähaastattelut kolmelle diakoniatyöntiimille ja suoritin ne teemahaastatteluin talvella 2014–2015. Tutkimukseni on laadullinen ja aineistolähtöinen.</p> <p>Organisoitu seurakuntadiakonia käynnistyi Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa vuonna 1892 ja on 2000-luvulla yksi suomalaisten suurimmista syistä kuulua kirkkoon. Kirkon diakoniatyöstä on tullut 1990-luvun laman jälkeen yhteiskunnan palveluiden paikkaaja ja viimeinen avuntarjoaja hädänalaisille ihmisille.</p> <p>Diakonian paikka kirkossa on muutoksessa. Diakonian viran pakollisuuden poistamisesta seurakunnista on käyty keskustelua. Kirkossa ollaan myös kehittämässä uutta hengellistä diakonivirkaa, joka lisäisi monien työntekijöiden hallinnollista edustuksellisuutta kirkossa ja toisi uusia työtehtäviä.</p> <p>Tulosteni perusteella diakonit pelkäävät uuden diakoniviran tekevän diakoneista pappien kiireapulaisia ja vievän aikaa tärkeältä asiakastyöltä. Osa haastatelluista toivoo diakoniviran parantavan diakoniatyöntekijöiden mahdollisuuksia osallistua kirkon päätöksentekoon.</p> <p>Työyhteisöissä on paljon tietämättömyyttä diakoniatyön sisällöstä. Syitä tiedon puutteeseen on muun muassa diakonien laaja ja rajaamaton työrooli sekä asiakastyön vaatima vaihtoehtoisuus. Työn rajattomuus vaikeuttaa sen sisällöstä kertomista ja muovaa työyhteisön käsitystä kaikenkattavasta diakoniasta.</p> <p>Diakonien kokemus on, että heidän oletetaan viimeistään tietävän tai osaavan auttaa työkavereita. Diakoniatyö vaikuttaa olevan sekä yhteiskunnassa että seurakunnan työyhteisössä viimeinen luokku, josta pyydetään apua.</p> <p>Diakonit ovat arvostettuja kumppaneita työyhteisössä ja heitä pyydetään usein yhteistyöhön muiden kanssa. Tulokseni osoittavat kuitenkin, että diakoniatyö ja sen asiakkaat eriyvät muusta seurakunnan toiminnasta samalla kun diakoniatyöntekijöiden läsnäolo muilla kirkon työaloilla, kuten jumalanpalvelus- ja rippikoulutyössä, lisääntyy.</p> <p>Tutkimukseni mukaan kaikilla tiimeillä on hyvät suhteet seurakuntiansa luottamushenkilöihin ja eniten negatiivisia kokemuksia heillä on ollut pappien kanssa. Ongelmia on ilmennyt myös työajattomien ja työajallista työtä tekevien välillä. Diakonien mukaan työyhteisöongelmat olivat kuitenkin vähentyneet aiempiin vuosikymmeniin verrattuna.</p>			
Avainsanat – Nyckelord			
Diakonia, diakonit, diakonian virka, työyhteisöt, kirkon työntekijät			
Säilytyspaikka – Förvaringställe			
Helsingin yliopiston kirjasto, Keskustakampuksen kirjasto, Teologia			
Muita tietoja			



## Sisällys

1. Johdanto.....	1
2. Aiempi tutkimus ja teoreettinen viitekehys .....	4
2.1. Diakonian historia Suomessa.....	4
2.2. Diakoniatyön tutkimus .....	6
2.3. Työhyvinvointi ja kirkko .....	10
2.4. Keskeiset käsitteet .....	13
3. Tutkimuksen suorittaminen .....	16
3.1. Tutkimustehtävä ja aineisto .....	16
3.2. Aineiston analyysi .....	19
3.3. Tutkimuksen luotettavuus ja asemani tutkijana.....	23
4. Diakonit työyhteisössä kumppaneina .....	25
4.1. Luottamuksen arvoiset.....	25
4.2. Koettu eriarvoisuus ja arvostuksen puute .....	32
5. Diakoniatyöntekijöiden rooli työyhteisössä .....	39
5.1. Rajaton ja tuntematon työnkuva .....	39
5.2. Roskasäkki ja joka paikan höylä.....	44
6. Diakonian vaikutus kirkossa.....	50
6.1. Lisää töitä vai tasa-arvoa – kysymys diakonaatista.....	50
6.2. Kirkon sanoma ja diakonian paikka .....	55
7. Pohdinta .....	59
Lähde- ja kirjallisuusluettelo .....	65
Lähteet .....	65
Tutkimusaineisto.....	65
Kirjallisuus.....	65
Liitteet.....	72
Liite 1 .....	72
Liite 2.....	73



# 1. Johdanto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisöä diakoniatyöntekijöiden kokemuksien kautta. Diakonia perustuu kristilliseen rakkauden palveluun, jonka esimerkkinä on Jeesuksen toiminta. Diakonia on kirkon perustehtävä, ja kirjattu kirkkolakiin. Vuonna 1944 tuli voimaan kirkkolain muutos, jonka mukaan jokaisessa seurakunnassa tulee olla diakonianvirka. Diakonian tekemä auttamistyö on yksi suomalaisten suurimmista syistä kuulua kirkkoon ja maksaa kirkollisveroa.<sup>1</sup> Juuri diakoniatyö voi olla kirkon käyntikortti tulevaisuudessa, kun ihmiset harkitsevat kirkkoon kuulumista entistä tarkemmin. Kirkon voimavaroja ovat diakoniatyö, rippikoulu ja toimitukset.<sup>2</sup>

Diakonia nähdään kirkolle merkityksellisenä ja perustavanlaatuisena tehtävänä. Piispa Björn Vikström toteaa, että ”diakonia tekee kirkon julistuksesta uskottavaa” ja piispa Jari Jolkkonen on sanonut että ”kirkon sanoma ei ole uskottava ilman diakoniaa”.<sup>3</sup> Kirkon kaitsijoiden mukaan siis diakonialla on elintärkeä paikka kirkossa. Diakonian merkitys kirkolle ja yhteiskunnalle tulee esille myös aiemmassa tutkimuksessa.<sup>4</sup> Tämän tutkimuksen kohteena ei ole kuitenkaan diakoniatyö tai diakoniatyön asiakkaat, vaan diakoniatyöntekijät itse. Millainen on heidän paikkansa seurakunnan työyhteisössä? Miten työyhteisön arvostus diakoneja kohtaan ilmenee?

Diakonian paikka kirkossa on muutoksessa. Kirkollisessa päätöksenteossa pohditaan virkarakennemuutoksia. Yhtenä ehdotuksena on, että seurakunnassa määrättäisiin vain kirkkoherran viran pakollisuudesta eikä enää diakonin ja kanttorin. Näiden virkojen haltijat kuuluisivat seurakuntayhtymiin. Toinen diakoniatyöntekijöitä koskeva muutos on pitkään jatkunut diakonaattikeskustelu uudesta diakonivirasta. Diakonivirka vuoden 2015 kirkkohallituksen esityksen mukaan olisi vihkimysvirka lähimmäisenrakkauden, lähetyksen ja kasvatuksen tehtäviä varten. Virkaan kelpoisia olisivat diakonit, nuorisotyönohjaajat, lähetyssihteerit, varhaiskasvatus- ja lapsityönohjaajat. Virka toisi mukanaan erilaisia seurakuntatöitä ja edustuspaikkoja kirkon päätöksenteossa.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Diakoniatyöntekijän ammatin ja koulutuksen vaiheet s.a.; Sakasti – Diakonia s.a.; Kiiski 2013, 86.

<sup>2</sup> Grönlund & Pessi 2011, 243.

<sup>3</sup> Taivalsaari 2015, 19; H9K131.

<sup>4</sup> Ks. esim. Haastettu kirkko 2010 & Kiiski 2013.

<sup>5</sup> Ks. Esitys uudesta diakonivirasta 2015.

Diakoniviran keskustelun lähtökohtina pidetään käytännön tarvetta viran selkeyttämiselle, sekä ekumeenista keskustelua asiasta. Katolinen kirkko loi Vatikaanin toisen kirkolliskokouksen (1962–1965) jälkeen pysyvän diakoniviran, joka ei enää ollut välivaihe papin ordinaatiota odotettaessa. Anglikaanisessa kirkossa tavoitteena on itsenäinen diakonian virka lähimmäisen rakkauden tehtävien parissa, erillisenä pappisvirasta. Myös ortodoksikirkossa on käyty keskustelua diakonian viran avaamisesta naisille ja karitatiivisten eli rakkaudenpalvelun tehtävien lisäämistä virkaan.<sup>6</sup> Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa diakonian virka on sosiaalis-karitatiivinen tehtävä ja itsenäinen, pappisvirasta erillinen. Diakoniviran tarkoituksena olisi selkiyttää hengellisen työn tekijöiden<sup>7</sup> virkojen suhteita, vahvistaa hengellisyyttä pappisviran rinnalla ja vastata ekumeeniseen keskusteluun.<sup>8</sup>

Aloittaessani kirkkososiologian tutkielmaseminaarin, tiesin haluavani tutkia diakoniatyötä. Halusin kuitenkin tutkia jotain, jota diakoniatyön kentällä pidetään tärkeänä tutkimuskohteena, joten soitin tuntemalleni johtavalle diakoniatyöntekijälle. Hän kehotti minua lukemaan silloin uusimman Kotimaa-lehden mielipidekirjoituksen. Konkreettinen sysäys sitten tutkimukselleni oli Kotimaa-lehdessä 3.4.2014 julkaistu mielipidekirjoitus Diakonia yhteiskunnallisena vaikuttajana, jossa Hyvinkään seurakunnan diakoniasihteerit Tuija Mattila kiinnittää huomion diakoniatyön kahtalaiseen rooliin. Maallisella puolella diakoniatyötä pidetään ammattitaitoisena yhteistyökumppanina, mutta kirkon sisällä diakoniatyö joutuu perustelevaan yhteiskunnallista rooliaan sekä puolustelemaan olemassaoloaan. Mattila kysyy, nostetaanko diakoniatyö kuin mannekiiniksi esille, kun kirkon asemaa yhteiskunnassa halutaan puolustaa vai onko diakoniatyöllä todellista vaikutusta yhteiskunnassa? Mielipidekirjoituksessa kyseenalaistetaan myös diakonian edustuksen puuttuminen päätöksenteosta, kuten kirkolliskokouksesta ja piispanvaalista.<sup>9</sup> Pyrin tutkimuksessani vastaamaan diakonian ja diakoniatyöntekijöiden arvostukseen ja paikkaan työyhteisössä. Tuon esille myös kirkon virkarakennekeskusteluun sisältyvät ehdotukset diakonien hallinnollisesta edustuksellisuudesta ja diakonien näkemykset asiasta.

---

<sup>6</sup> Esitys uudesta diakonivirasta 2015, 23.

<sup>7</sup> Hengellisen työn tekijöihin luetaan ”papit, kanttorit, diakoniatyöntekijät, nuoriso- ja lapsityönohjaajat sekä varhaiskasvatuksen ohjaajat ja lähetyssihteerit, monissa seurakunnissa myös lastenohjaajat. Hengellisen työn tekijöistä vain papit, diakonit ja diakonissat vihitään virkaan, muita ei.” Esitys uudesta diakonivirasta 2015, 37.

<sup>8</sup> Esitys uudesta diakonivirasta 2015, 37–39.

<sup>9</sup> Mattila 2014, 8.



Diakoniatyötä tutkitaan monen tieteenalan sisällä. Pääosa tutkimuksesta on teologisten oppiaineiden tuottamaa, mutta diakoniaa on tutkittu runsaasti historiallisesta näkökulmasta ja yhä enenevässä määrin yhteiskuntatieteissä sekä hoito- ja sosiaalitieteissä.<sup>10</sup> Myös kirkon työyhteisöä on tutkittu muun muassa työyhteisöbarometreilla ja diakoniabarometreilla.<sup>11</sup> Ensimmäinen diakoniabarometri on vuodelta 1999 ja yhteensä niitä on tehty seitsemän. Barometrien tavoitteena on tuoda esille diakoniatyön laaja-alaisuutta ja kirkon tilastoissa pimentoon jääviä faktoja diakoniasta. Jouko Kiiski raportoi vuoden 2013 barometrin tuloksissa muun muassa siitä, että seurakunnissa on paljon täyttämättä jätettyjä diakonian virkoja ja diakoniatyöntekijät kokevat jo nyt olevansa kuormitettuja työstään.<sup>12</sup>

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty diakoniatyöntekijöiltä itseltään. Diakonit pääsivät haastatteluissa kertomaan kokemuksistaan suhteessa työyhteisöönsä. Tutkimukseni tarkoituksena on tuoda esille diakoniatyöntekijöiden omat kokemukset suhteistaan työyhteisön kanssa.

---

<sup>10</sup> Rättyä 2009, 16; Jokela 2011, 27; Juntunen 2011, 125–126.

<sup>11</sup> Ks. esim. Potila 2012 & Kiiski 2013.

<sup>12</sup> Kiiski 2013, 4–6, 86.

## 2. Aiempi tutkimus ja teoreettinen viitekehys

### 2.1. *Diakonian historia Suomessa*

Helsingin Diakonissalaitos ja Viipurin diakonissalaitos perustettiin 1860-luvulla nälkävuosien jälkeen, kun ihmisten hätä oli suurta. Pitämällä huolta sairaista ja köyhistä diakonissalaitokset vastasivat yhteiskunnan ja ihmisten hätään ja tarpeeseen. Uudenlainen toiminta juurtui kuitenkin hitaasti suomalaiseen yhteiskuntaan ja yleinen kiinnostus diakoniaa kohtaan kasvoi vasta 1880-luvulla. Diakonissalaitosten toimintaa pidettiin ensi sijassa hyväntekeväisyytenä, ja kirkon johto ja papisto olivatkin varautuneita laitosten työtä kohtaan. Hämmennystä yhteiskunnassa herätti se, että diakonissalaitoksissa työskenteli ja koulutettiin naisia.<sup>13</sup>

Köyhäinhoito oli alun perin kirkon ja papiston vastuulla, kunnes se siirtyi ensin vähitellen 1860-luvulta alkaen pois kirkolta ja sitten vuonna 1879 annetulla asetuksella kokonaan kuntien hoidettavaksi. Tästä johtuen kirkon diakoninen työ väheni huomattavasti ja papit alkoivat keskittyä enemmän hengelliseen työhön. Yhteiskunnalliseen keskusteluun 1880-luvulla nousi vaatimus naisten ja työväestön aseman parantamisesta, varsinkin kirkon piirissä. Samaan aikaan kirkolta toivottiin Raamatun esimerkin mukaisesti karitatiivisen työn palauttamista. Vastatakseen erinäisiin vaatimuksiin kirkon sisällä alettiin suunnitella seurakuntadiakoniaa, mistä lopulta seurasi, että vuonna 1890 Kuopion hiippakunnan piispa Gustaf Johansson (1844–1930) ehdotti kirkolle diakonian organisointia seurakuntiin. Kuopion hiippakunnan kirkollisen diakonaatin säännöt vahvistettiin senaatissa 1892 tämän tarkoittaessa seurakuntadiakonian virallista alkua. Useat hiippakunnat seurasivat Kuopion mallia, ja organisoitu seurakuntadiakonia alkoi yleistyä Suomessa.<sup>14</sup>

Seurakuntadiakonia vahvistui ja kehittyi 1900-luvulla. Tärkeä henkilö diakoniatyön kehitykselle oli pastori Otto Lillqvist (myöhemmin Aarnisalo, 1864–1942), joka halusi diakonian kirkon eikä diakonissalaitosten työksi. Aarnisalo halusi diakoniaa koskevat säädökset kirkkolakiin ja määritteli diakonian olevan ”- kristillisen seurakunnan viranomaisesti järjestetty, vapaa, saarnatoimen rinnalla käyvä ja se tukeeksi tapahtuva laupeudentoimi”<sup>15</sup>. Seurakuntadiakoniaa kuitenkin myös vastustettiin, sillä pelättiin sen kustannuksien olevan seurakuntien

---

<sup>13</sup> Malkavaara 2007, 92–93.

<sup>14</sup> Malkavaara 2007, 94–96; Kiiski 2013, 9.

<sup>15</sup> Lillqvist 1899, 15.

talouksille liikaa. Pelosta huolimatta seurakuntadiakonia levisi 1930–1940-luvuilla ja pitkän käsittelyn kautta diakonian virka kirjattiin kirkkolakiin vuonna 1943 ja seurakunnat velvoitettiin ottamaan palvelukseen diakoneja tai diakonisseja harjoittamaan ”kristillistä laupeudentointia”.<sup>16</sup> Yhteiskunnan kannalta huomionarvoista on, että läpi 1900-luvun alkupuolen diakonissat olivat ainoita, jotka pitivät huolta köyhistä ja sosiaalityönsä ansiosta kirkko ei ajautunut yhteiskunnan marginaaliin, vaan pystyi pitämään julkisen roolinsa.<sup>17</sup>

Kirkkolakiin kirjaamisen jälkeen diakoniatyöntekijöiden määrä kasvoi tasaisesti, esimerkiksi vuonna 1968 oli jo 702 diakoniatyöntekijää töissä seurakunnissa. Vuoden 1972 kansanterveyslain myötä kuntien vastuulle tuli järjestää terveydenhuollon peruspalvelujärjestelmä, jonka myötä diakonissat siirrettiin pois kotisairaanhoidosta ja tämä kavensi diakonian työaluetta. Muutoksen takia diakoniatyöstä tuli entistä enemmän hengellistä seurakuntatyötä, ja samaan aikaan alkoi niin sanottu diakonaattikeskustelu eli pohdinta kirkon virkakäsityksen laajentamisesta.<sup>18</sup> Tutkimukseni taustalla vaikuttaa tämä jo useamman vuosikymmenen kestänyt keskustelu kirkon virasta.

Lama iski 1990-luvulla Suomeen jättäen jälkeensä velkaantuneen valtiontalouden ja valtavasti työttömyyttä. Julkinen sektori ajautui vaikeuksiin aiheuttaen ongelmia, joita paikkasi voittoa tavoittelemattomat ja kolmannen sektorin järjestöt sekä kirkon diakoniatyö.<sup>19</sup> Seurakunnat tarjosivat apua lamasta kärsiville, esimerkiksi ruokapankkitoiminnalla ja monille seurakunta olikin viimeinen avunhakupaikka. Kirkon julkisuuskuvan keskiöön nousi köyhien auttaminen diakoniatyön kautta ja lamasta kärsivien auttaminen jatkui pitkälle 1990-luvun loppupuolelle asti.<sup>20</sup> Laman seurauksena diakoniatyö keskittyi sielunhoidon ja vanhustyön sijaan taloudelliseen auttamiseen. Piispat ja papit ottivat osaa yhteiskunnalliseen keskusteluun ja kirkko otti julkisen roolin suomalaisessa yhteiskunnassa, luoden positiivisen mielikuvan viime käden auttajana. Diakoniatyössä alettiin tehdä yhteistyötä kuntien sosiaali- ja terveystalouksien kanssa. Diakoniatyön painopisteistä taloudellisen auttamisen ja sielunhoidon välillä käytiin keskustelua kirkossa.<sup>21</sup> Diakoniatyön toimialuetta määriteltäessä 2000-luvulla on käyty keskustelua diakoniatyön suhteesta

---

<sup>16</sup> Malkavaara 2007, 100–104; Kiiski 2013, 10.

<sup>17</sup> Yeung 2003, 201–202.

<sup>18</sup> Malkavaara 2007, 107, 110–111.

<sup>19</sup> Karisto, Takala & Haapola 1997, 91; Yeung 2003, 203.

<sup>20</sup> Yeung 2003, 204; Malkavaara 2007, 114–115; Kiiski 2013, 11.

<sup>21</sup> Yeung 2003, 204; Pyykkö 2004, 132–133; Malkavaara 2007, 115.

sosiaalityöhön, roolista yhteiskunnan palveluiden täydentäjänä ja suhteesta sielunhoitoon, joka perinteisesti on ollut pappien työtä.<sup>22</sup>

## **2.2. Diakoniatyön tutkimus**

Väitöskirjassaan Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa Ulla Jokela tutkii diakoniatyön merkityksiä asiakkaille. Hän erottelee tutkimuksessaan diakonian ja diakoniatyön tutkimukset määritellen, että edellinen on käsite- ja teologista tutkimusta ja jälkimmäinen on käytäntöjen ja käytäntötutkimusta. Enemmistö tutkimuksesta on ollut teologispainotteista diakonian tutkimusta diakoniatyöntutkimuksen jäädessä vähemmälle huomiolle. Myös historiallista diakoniatyön kehittymisen tutkimusta on tehty. Käytännön tutkimukset ovat tulleet enimmäkseen diakoniaopistoista, ja myöhemmin Diakonia-ammattikorkeakouluista opinnäytteinä. Diakonian tutkimuksen seura (perustettu 2002) ja Diakonian tutkimus -julkaisu (vuodesta 2004) ovat laajentaneet diakoniatutkimuksen kenttää.<sup>23</sup> Käytäntötutkimuksessa merkittävää on, että tutkimuksen aihe ja ongelman asettelu liittyvät käytäntöön, tutkimus on soveltavaa ja monia tahoja palvelevaa sekä tuo hiljaisen tiedon sanalliseksi.<sup>24</sup> Tutkimukseni tulee lähelle diakonian käytäntötutkimusta tuoden diakoniatyöntekijöiden kokemukset roolistaan ja paikastaan seurakunnassa esiin.

Diakoniatyöntekijöiden paikkaa seurakunnan työyhteisössä on diakonaattia käsittelevien asiakirjojen kautta tutkinut Raija Pyykkö artikkeliväitöskirjassaan Hengellisen ja maallisen rajalla. Tutkimus keskittyy tarkastelemaan ammattikuntien rajakamppailuja, jotka ovat määrittämässä diakoniatyöntekijöiden toimialuetta.<sup>25</sup> Pyykkö tutkii aihetta valikoitujen kirjallisten dokumenttien kautta, joista välillisesti kuuluu diakoniatyöntekijöiden ääni ammattijärjestöjen ja rovastikuntien kautta, mutta tutkimukseen ei ole haastateltu työntekijöitä.<sup>26</sup> Tutkimuksesta puuttuu suora yhteys diakoniatyöntekijöihin, ja omassa tutkimuksessani tuonkin esille juuri diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä toimialueestaan seurakunnassa.

Pyykön tutkimuksessa diakoniatyöntekijöiden suhde pappeihin korostuu, sillä diakonaattiuudistuksen yhtenä osana on papeille perinteisesti kuuluneiden tehtävien lisääminen erityistapauksissa diakoniatyöntekijöille. Pyykkö esittää, että

---

<sup>22</sup> Pyykkö 2004, 134, 137.

<sup>23</sup> Jokela 2011, 27–28.

<sup>24</sup> Saurama & Laine s.a.

<sup>25</sup> Pyykkö 2011, 16–17.

<sup>26</sup> Pyykkö 2011, 44.

diakoniatyöntekijät pelkäävät joutuvansa pappien apulaisiksi ja uudet tehtävät olisivat enemmän velvollisuuksia kuin oikeuksia. Diakoniatyöntekijät haluaisivat olla osa hengellistä virkaa saaden samalla toteuttaa omaa perustehtäväänsä.<sup>27</sup> Hengellisellä viralla tarkoitetaan kirkon virkaa, jota luterilaisessa teologiassa on pidetty Lutherin ja tunnustuskirjojen esimerkin mukaisesti ennen kaikkea saarna- ja opetusvirkana. Diakonia on jäänyt alisteiseen asemaan suhteessa pappisvirkaan, kun tätä sananvirkaa on pidetty yhtenä virkana, jota määrittää Jumalan sana eikä sen ole nähty sisältävän erilaisia palvelutehtäviä. Luther ja tunnustuskirjat eivät kuitenkaan poissulje diakonian viran mahdollisuutta ja ensimmäisten vuosisatojen kristillisistä dokumenteista tunnetaankin kolmisäikeinen virkakäsitys, joka sisältää piispan, papin ja diakonian virat.<sup>28</sup> Vuonna 2000 kirkolliskokouksen virkarakennekomitean mietinnössä (Palvelijoiksi vihityt 2002) ehdotetaan pappien oikeuksien laajentamista diakonaattiin kuuluville. Nämä oikeudet liittyvät kirkon hallinnossa vaikuttamiseen, jumalanpalvelustehtäviin sekä erityistapauksissa kirkollisiin toimituksiin. Komitea kuitenkin korostaa käytännössä tehtävien säilyttämistä papeilla.<sup>29</sup> Nämä virkarakennekomitean ehdotukset vaikuttaisivat diakoniatyöntekijöiden toiminta-alueeseen ja paikkaan seurakunnassa, mitä tarkastelen tutkimuksessani haastattelujen perusteella.

Tutkimuksessaan Kokonaisdiakonia Esko Ryökäs esittelee erilaisia diakonian näkökulmia laajemmassa merkityksessä kuin vain kirkkosidonnaisesti. Hän esittelee ensin lähimmäisenrakkauden mallin, jossa diakonialla tarkoitetaan karitatiivista, lähimmäisten välistä toimintaa ilman käskyjä tai ohjeita, yksilöiden kesken. Diakonia on tällöin auttamista Jumalan tahdon mukaan, uskosta syntyviä hyviä tekoja, eikä siten tarvitse kirkollista organisointia. Ryökkään mukaan organisoimaton diakonia voi tiettyinä aikoina olla jopa organisoitua parempaa. Vaikka seurakuntadiakonia on aiheellista ja perusteltua tiettyinä aikoina, ei se tarkoita sen kuuluvan aina kirkon virkajärjestykseen. Periaate pätee myös muihin työmuotoihin kuin diakoniaan.<sup>30</sup> Toinen, virkapainotteinen diakonaattimalli, kuvaa mahdollista kirkon missionaarista diakoniatointia. Alkukirkossa diakonit olivat vastuutehtävissä seurakunnissa, keskiajalla jumalanpalveluksen tehtävissä ja huolehtimassa köyhistä ja 1800-luvulla julistuksen avustustehtävissä. Kaikki nämä tehtävät kuvaavat Ryökkään mukaan papin ja diakonian yhteistä

---

<sup>27</sup> Pyykkö 2007, 117–118; Pyykkö 2011, 69.

<sup>28</sup> Kansanaho & Hissa 1979, 77–79.

<sup>29</sup> Pyykkö 2007, 112, 118.

<sup>30</sup> Ryökäs 2006, 21, 196–197, 199, 202.

toimenkuvaa eli julistustyötä. Kirkon virkaan kuuluu sanan julistus ja sakramenttien jakaminen, ja diakonian virassa korostuisi erityisesti julistaminen tekojen kautta. Tällaisesta jaottelusta nousee kysymys siitä, mihin tarvitaan kahdenlaisia viranhaltijoita, ja Ryökkään mukaan hyöty liittyy käytännön järjestelyihin. Vaarana on tällöin diakonian viran muodostuminen välivaiheeksi papin viran saavuttamiseksi, eikä tämä ole tavoiteltavaa.<sup>31</sup>

Kolmas, sananteologinen lähestymistapa diakoniaan korostaa vahvasti sanan julistukseen ja sakramenttien jakamiseen keskittymistä, sillä niistä syntyvät diakonian teot. Diakonia on kirkolle tärkeää, mutta nousee jokaisesta kristitystä, eikä virkaa korosteta sanan ja sakramenttien yli. Viimeisenä Ryökäs esittelee legalistisen mallin. Sen pohjana on käsitys Raamatun sisältämästä laista, jota kristityn tulee noudattaa. Lain käskiessä kristittyjä palvelemaan toinen toistaan ihmisten teoista pystyy näkemään, onko joku todella kristitty ja seurakunnan teoista käy ilmi, toteuttaako se Jumalan lakia. Tässä mallissa palveluvirka on maallikkovirka ja kaikkien oikeiden kristittyjen velvollisuus.<sup>32</sup>

Diakoniabarometrissa (2013) Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka diakoniatyöntekijöiltä kysyttiin muun muassa motivaatiosta, stressistä ja selviytymiskeinoista. Jouko Kiisken laatimaan diakoniabarometriin vastasi e-lomakkeen kautta 472 diakoniatyöntekijää. Kiisken mukaan vastausprosentti oli hyvä<sup>33</sup>. Diakoniatyötä kuvattiin kuormittavaksi ja usein näkymättömäksi työksi, jonka laajuudesta ihmisillä ei ole tietoa. Lisäksi on työntekijöitä, jotka kokevat lisästressiä heidän joutuessa puolustamaan diakonian asemaa työyhteisössään.<sup>34</sup> Nämä teemat esiintyvät myös haastatteluissani. Diakoniabarometriin tarkoitus on kuvata kirkon diakoniaa monipuolisesti tuoden esille asioita, jotka eivät ilmene kirkon virallisista tilastoista, ja informoida työalasta kiinnostuneita<sup>35</sup>. Tutkimustuloksista käy ilmi, ettei kirkon sisällä eikä muualla yhteiskunnassa tiedetä, mitä kaikkea diakoniatyöhön kuuluu. Myöskään korkeasta koulutustasosta ei olla tietoisia. Diakoniaa arvostettaisiin luultavasti enemmän, jos ihmiset tietäisivät työn sisällöstä enemmän. Näistä koetuista epäkohdista huolimatta diakoniatyöntekijät ovat motivoituneita ja sitoutuneita

---

<sup>31</sup> Ryökäs 2006, 202–204.

<sup>32</sup> Ryökäs 2006, 205–207.

<sup>33</sup> Kiisken mukaan vastausprosentti vaihtelee riippuen siitä, että suhteutetaanko vastaajien määrä Kirkkohallituksen tilastoon diakoniatyöntekijöiden määrästä vai Kirkon tilastollisen vuosikirjan tietoon. Vastausprosentti on näiden tilastojen valossa joko 33,8 % tai 36,9 %. Kiiski 2013, 14.

<sup>34</sup> Kiiski 2013, 2, 4, 14.

<sup>35</sup> Kiiski 2013, 4–5.

työhönsä.<sup>36</sup> Kolmasosa barometriin vastanneista diakoniatyöntekijöistä koki, ettei saanut riittävästi tukea esimieheltään. Tukea koettiin saatavan paremmin, jos esimies oli omalta työalalta eikä jonkun toisen työalan edustaja. Reilu 70 prosenttia vastaajista piti työn moniulotteisuutta paljon tai jonkin verran kuormittavana tekijänä. Samankaltaista kuormittavuutta monenlaisista työtehtävistä kokevat myös papit ja kanttorit.<sup>37</sup>

Tutkiessaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon roolia hyvinvointia edistävänä toimijana Anne Birgitta Yeung selvitti, että julkisen sektorin mukaan kirkon tuottamiksi palveluiksi hyvinvoinnin lisäämiseksi laskettiin erityisesti kriisiapu, psykososiaaliset palvelut ja työt erityisryhmien parissa. Kuntien vastuuna pidettiin ihmisten perustarpeista huolehtimista. Valtion viranomaiset kertoivat syiksi edellä mainittujen töiden tärkeänä pitämiseen kirkon työntekijöiden arvot ja hengellisyys, kyky kohdata ihmisiä sekä vapaaehtoisuuteen perustuva jäsenyys.<sup>38</sup> Kirkon edustajat, jotka olivat enimmäkseen pappeja ja diakoniatyöntekijöitä, pitivät tärkeänä, että kirkko huolehtii ihmisistä, joista kukaan muu ei pidä huolta, heikoimmista. Kirkon sosiaalityön roolista ja toimintatavoista oli kirkon edustajien keskuudessa erimielisyyttä: osan mielestä kirkon sosiaalityötä tulisi olla vähemmän, toisten painottaessa, että diakoniatyö on tärkeää, mutta sen tulee olla väliaikaista eikä jatkuvaa ja osa oli sitä mieltä, että niin sosiaalityöhön kuin hengelliseenkin työhön tulee panostaa yhtä paljon. Kirkon tehtävänä pidettiin myös lähimmäisen rakkauden ja yhteisöllisyyden puolesta puhumista.<sup>39</sup> Tutkimuksessa käsiteltiin myös paikallisten ihmisten käsityksiä kirkon työstä hyvinvoinnin edistämiseksi yhteiskunnassa ja käsitykset olivat samansuuntaisia kuin valtion viranomaisilla: kirkon roolin ei kuulu eikä tule olla ensisijaisesti sosiaalityötä vaan työtä ylläpitää yhteisöllistä ja yksilöllistä moraalialia ja etiikkaa sekä lähimmäisenrakkautta. Paikalliset kuitenkin näkivät kirkon sosiaalityön eli hädänalaisten auttamisen positiivisesti.<sup>40</sup>

Lisensiaatintutkimuksessaan vuonna 2004 Lea Rättyä tutki diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä työstään ja siinä jaksamisesta. Tutkimus on painettu vuonna 2009 Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuna. Tutkimus on kvalitatiivinen aineiston koostuessa 57 kehyskertomuksesta ja 76 avoimesta

---

<sup>36</sup> Kiiski 2013, 49, 54–55.

<sup>37</sup> Kiiski 2013, 56, 60.

<sup>38</sup> Yeung 2008, 7.

<sup>39</sup> Yeung 2008, 8.

<sup>40</sup> Yeung 2008, 9.

kyselyvastauksesta Oulun hiippakunnan diakoniatyöntekijöiltä. Aineiston keruu tapahtui syksyllä 1999 ja keväällä 2000.<sup>41</sup> Rättyä nostaa tuloksistaan esille muun muassa työn palkitsevuuden ja kokonaisvaltaisen auttamisen työn tärkeyttä kysyttäessä sekä työn ja yksityiselämän mielekkyyden merkityksen työssä jaksamiseen.<sup>42</sup>

Väitöskirjassaan vuonna 2009 Rättyä tutki diakoniatyöntekijöiden käsityksiä työnsä sisällöstä ja työn haasteista yhteiskunnallisen muutoksen seurauksena. Rättyän tutkimuksen näkökulma on hoitotieteellinen, aiheen sivutessa teologista ja yhteiskuntatieteellistä tutkimusta. Rättyä keräsi aineistonsa vuosina 1999–2000 (sama aineisto kun lisensiaatintutkimuksessa) ja 2006 yhteensä 229 Oulun hiippakunnan diakoniatyöntekijältä. Diakonit kokivat työnsä vaativan monenlaisia valmiuksia liittyen esimerkiksi politiikkaan, asianajajan tavoin toimimiseen ja työstä selviytymiseen. Tuloksissa Rättyä huomauttaa diakoniavastuun laajentamisen tarpeesta ja diakoniatyön kehittämisestä muun seurakunnan kanssa.<sup>43</sup>

### **2.3. Työhyvinvointi ja kirkko**

Työhyvinvointia on lähestytty monesta näkökulmasta ja käsitteenä se on hyvin laaja. Työhyvinvointi syntyy ympäristön ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta, ja nykyiseen laaja-alaiseen työhyvinvointimallin kokonaisuuteen kuuluu yksilö-, työ-, ryhmähenki-, esimies- ja organisaatiotasot. Alun perin työhyvinvoinnin tutkimus syntyi fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla ja vasta myöhemmin tutkimukseen sisällytettiin psykologiset reaktiot sekä työn kuormittavuus yksilölle ja viimeisenä sosiaalisen tuen merkitys.<sup>44</sup>

Kirkon alan työolobarometrejä on teetetty vuodesta 2001 alkaen, ja viimeisin, kuudes barometri on vuodelta 2011. Viimeisimpään barometriin vastasi 552 kirkon työntekijää eli 87 prosenttia tutkimuksen lähtöotoksesta saatiin tutkimuksessa tavoitettua. Aihealueina barometrissa oli yksilön terveys ja työkyky, työympäristö, osaaminen ja kehittymismahdollisuudet, työ, työn mitoitus ja organisointi, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet, sekä johtaminen ja tiedonkulku. Tutkimukseen vastaajista selvä enemmistö eli 54 prosenttia teki seurakuntatyötä, kun viidennes vastaajista työskenteli hallinnossa, toinen

---

<sup>41</sup> Rättyä 2004, 32, 36.

<sup>42</sup> Rättyä 2004, 3.

<sup>43</sup> Rättyä 2009, 3, 162.

<sup>44</sup> Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5–7.



viidennes kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä ja vain 35 vastaajaa hautausmaalla.<sup>45</sup> Kirkon työntekijöistä yli puolet pitää henkilöstöresursseja liian pieninä eli työtehtäviä on liikaa työntekijöiden määrään nähden. Tästä huolimatta töiden organisointiin oltiin tyytyväisiä, sillä 79 prosenttia vastaajista piti töitä hyvin organisoituina. Kirkon työhyvinvoinnin kohdalla huomattavaa on, että yli 90 prosentin mukaan työpaikalla oli jossain määrin pyritty vaikuttamaan elintapoihin, työkuuntoon ja terveyteen. Myös merkille pantavaa on, että seurakuntatyön tekijöistä jopa 83 prosenttia vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän ”Katson tekeväni hyödyllistä ja merkityksellistä työtä” kanssa.<sup>46</sup> Työhyvinvoinnin osatekijöistä kertovassa kuviossa, johon on merkitty väitteiden kanssa samaa mieltä olleet, näkyy työolobarometrin melko positiiviset tulokset. Eniten samaa mieltä on oltu työn merkityksellisyyteen ja oman kykyjen ja ammattitaidon käyttämiseen liittyen (enemmän kuin 90 %). Erimielisyyksiä esiintyy kuvion mukaan töiden jakoon, työtahtiin vaikuttamisen ja työtehtäviin vaikuttamisen liittyen (vähemmän kuin 53 %).<sup>47</sup>

Kirkon työyhteisöstä kerrotaan Meidän kirkko – Osallisuuden yhteisö -strategiassa, jossa korostetaan kirkon henkilöstön monipuolisuutta ja ammattitaitoa. Seurakuntien työtä pidetään kuitenkin hyvin työntekijäkeskeisenä vapaaehtoistoimijoiden ja maallikkovastuun jäädessä marginaaliin. Strategian näkyinä onkin kirkko unelmien työpaikkana ominaisuuksinaan hyvä johtaminen, merkitsevät työtehtävät ja motivoiva ilmapiiri.<sup>48</sup>

Syksyllä 2014 Keva (Kuntien eläkevakuutus) julkaisi tutkimuksen sekä kunta-alan että kirkon alan eli julkisen alan työntekijöiden kokemuksista työoloistaan. Tutkimuksessa kerrotaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisön muutoksista kuntarakenteen muutosten myötä. Seurakuntien väheneminen, jäsenmäärän laskeminen ja maan sisäinen muuttoliike ovat vaikuttaneet seurakuntien talouteen ja sopeuttamistarpeisiin.<sup>49</sup> Työyhteisön toimivuuteen vaikuttava tekijä on työroolien ja töiden onnistunut organisointi ja kirkon piirissä työskentelevistä 60 prosenttia piti töiden organisointia työyhteisössään hyvänä. Erityisesti seurakuntatyötä tekevät (papit, diakonit, nuorisotyöntekijät ja lastenohjaajat) olivat tyytyväisiä töiden organisointiin. Sama prosenttiluku toistui myös työyhteisön hyvää ilmapiiriä kysyttäessä. Kuitenkin

---

<sup>45</sup> Potila 2012, 5, 8.

<sup>46</sup> Potila 2012, 15, 17, 37, 42.

<sup>47</sup> Potila 2012, 3.

<sup>48</sup> Meidän kirkko 2007, 24, 44.

<sup>49</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 4, 12.

vain 46 prosenttia kirkon työntekijöistä koki, että työyhteisössä pystyttiin ratkaisemaan ristiriitoja, ja 26 prosenttia oli sitä mieltä, ettei ristiriitoja pystytä käsittelemään.<sup>50</sup>

Yhdenvertaisuus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisöissä on Kirkkohallituksen teettämä tutkimus, jonka tutkijana toimi Henrietta Grönlund. Tutkimuksessa selvitettiin seurakuntien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kokemuksia yhdenvertaisuudesta ja eriarvoisesta kohtelusta työyhteisössään.<sup>51</sup> Seurakunnan työyhteisö on yhtä aikaa hengellinen yhteisö sekä työyhteisö ja seurakunnan työhön usein liitetään kutsumus. Ominaista seurakunnan työyhteisölle on myös työtehtävien jakaantuminen työajallisiin ja työajattomiin sekä hengelliseen ja muuhun työhön ja lisäksi papistolla on erityisasema kirkossa.<sup>52</sup> Papiston erityisasemaan liittyy työn edellyttämä pappisvihkimys, jonka myöntää piispa ja tuomiokapituli, sekä pappisviran asema kirkon erityisenä virkana.<sup>53</sup> Grönlund tiivistää, että työhyvinvoinnin kehittämiseen on alettu panostamaan ja yhdenvertaisuuden huomiointi työyhteisössä on nuoren, oikeuksistaan tietoisien työntekijäsukupolven mukanaan tuoma muutos. Työyhteisöongelmia on kuitenkin juridista syrjintää enemmän. Esimerkiksi ongelmia työyhteisössä tuottaa sääntöjen puute, olemassa olevien sääntöjen tuntemattomuus, noudattamattomuus ja valvomattomuus.<sup>54</sup>

Yhdenvertaisuus-tutkimuksessa Grönlund kertoo, että vuonna 2006 Seurakuntien Viran- ja Toimihaltijoiden Liitto (SVTL) teetti jäsenillään kyselyn yhdenvertaisesta kohtelusta kirkossa. Ongelmia havaittiin yleisessä arvostamisessa ja yli puolet vastaajista ilmoitti, ettei kaikkia henkilöstöryhmiä kohdeltu tasa-arvoisesti töissä.<sup>55</sup> Myös Yhdenvertaisuus-tutkimuksen kyselyssä eriarvoisuutta työyhteisössä tai työhönotossa oli kokenut 39 prosenttia vastaajista ja 35 prosenttia koki joutuneensa eriarvoiseen asemaan tai häirinnän kohteeksi. Enemmistö vastaajista ei ollut kokenut eriarvoisuutta näissä kategorioissa, mutta vähän yli puolet vastaajista kuitenkin tiesi muiden tulleen kohdelluksi eriarvoisesti. Kysyttäessä työalakohtaisesti eriarvoiseen asemaan joutumista nykyisessä työyhteisössä palkkauksen, etujen, uralla etenemisen tai työtehtävien määräytymisen ollessa kyseessä, diakoniatyöntekijöistä 25 prosenttia vastasi kyllä

---

<sup>50</sup> Pekka & Perhoniemi 2014, 25–26, 29.

<sup>51</sup> Grönlund 2010, 4, 11.

<sup>52</sup> Grönlund 2010, 14.

<sup>53</sup> KL 5 1§, 1 a §; Virkarakennetyöryhmä 2005, 5.

<sup>54</sup> Grönlund 2010, 6.

<sup>55</sup> Grönlund 2010, 22.

eli joka neljäs diakoniatyöntekijä. Osuus oli sama lapsityön- ja hautausmaatyöntekijöiden kohdalla ja pappien kohdalla osuus oli 27 prosenttia. Kahdeksan prosenttia vastaajista ilmoitti tiettyyn henkilöstöryhmään kuulumisen suurimmaksi häirinnän tai vihamielisen ilmapiirin syyksi.<sup>56</sup>

Avoimissa vastauksissa kerrottiin, että eriarvoisuutta koettiin hengellisen työn suurempaan arvostukseen, työyhteisön kahtiajakautumiseen ja pappien erityisasemaan liittyen. Vertailua ja kateutta koettiin esiintyvän työajallisten ja työajattomien työntekijöiden välillä. Tutkimuksessa muutama vastaaja mainitsi pappisvastaisesta ilmapiiristä, johon yhden vastaajan mukaan on syynsä historiassa. Historiaan verrattuna pappien erityisasema ei ole enää niin korostunut, mutta koettiin silti olemassa olevaksi.<sup>57</sup> Yleisimmiksi eriarvoisuuden kokemusten syiksi tutkimuksessa nousivat tiettyyn henkilöstöryhmään kuuluminen, palvelussuhteen laatu, uskonnollinen vakaumus, sukupuoli ja ikä. Tämä vastaa tilastokeskuksen tutkimusta, jonka mukaan työelämässä Suomessa yleisimpiä syrjinnän syitä ovat työsuhteen laatu sekä ikä.<sup>58</sup>

Seurakunnasta työyhteisönä kirjoitti rovasti Pentti Huhtinen Oulun hiippakunnan synodaalikokouksen toimesta. Teos on alun perin vuodelta 1991, mutta siitä on otettu uusintapainos aiheen ajankohtaisuuden vuoksi vuonna 2002. Kirja tarkastelee kirkon työyhteisön dynamiikkaa työyhteisötutkimuksen näkökulmasta. Huhtinen kirjoittaa seurakunnan työyhteisön erityisestä roolista, sekä seurakunnan työntekijöiden työroolista, mikä syntyy työntekijän omista ja työyhteisön näkemyksistä. Työrooli, tai pelkkä rooli, tulee esille diakonien kokemuksissa ja näin tutkimuksessani.<sup>59</sup> Huhtisen teos ei ole tieteellisesti arvioitu tutkimus, mutta se esittelee sellaisia näkökulmia työyhteisöstä ja työrooleista, joita olen havainnut omassa aineistossani. Kirja on myös merkitty Helsingin teologisen tiedekunnan seurakunnan työssäoppimisjakson perehdyttävään kirjallisuuteen, joten pidän perusteltuna käyttää kirjaa kriittisesti tutkimuksessani.

## **2.4. Keskeiset käsitteet**

Diakonia on kirkkolaisissa määrätty seurakunnan ja sen jäsenten tehtäväksi.

Diakonia perustuu lähimmäisen rakkauteen jossa apua tulee antaa niille, joita ei muuten auteta ja joiden hätä on suurin.<sup>60</sup> Diakonia tarkoittaa laajasti määriteltynä

---

<sup>56</sup> Grönlund 2010, 49, 50, 57–58, 64.

<sup>57</sup> Grönlund 2010, 96.

<sup>58</sup> Grönlund 2010, 124.

<sup>59</sup> Huhtinen 2002, 9,12, 71–74.

<sup>60</sup> KL 4 § 1, KJ 4§ 3.

kaikkea kristillistä palvelutyötä, mutta vastaavasti diakonialla voidaan tarkoittaa rajattua, kirkon diakonian viranhaltijoiden tekemää työtä. Kirkon diakoniatyötä seurakunnissa tekee kuitenkin diakonian viranhaltijoiden lisäksi vapaaehtoiset sekä muut kirkon työntekijät.<sup>61</sup> Diakonialla ja diakoniatyöllä tarkoitan tässä tutkimuksessa diakonian viranhaltijoiden tekemää työtä seurakunnassa. Diakoniatyöhön kuitenkin osallistuu myös muut seurakunnan työntekijät sekä luottamushenkilöt. Ylintä päätösvaltaa seurakunnissa käyttää kirkkovaltuusto, jonka jäseniä ovat neljän vuoden välein vaaleilla valitut luottamushenkilöt. Valtuusto valitsee jäsenet kirkkoneuvostoon, joka hoitaa seurakunnan käytännön toimintaa ja taloutta. Luottamushenkilöt päättävät muun muassa talousarviosta ja viranhaltijoista.<sup>62</sup> Näissä tehtävissä toimivien luottamushenkilöiden kanssa diakonit tekevät työtään.

Diakoni ja diakoniatyöntekijä merkitsevät tutkimuksessani diakonian viranhaltijoita erittelemättä, onko heillä opistotason vai ammattikorkeakoulun koulutus tai ovatko he diakoneja tai diakonissoja. Näiden ero on, että diakonia pidetään diakonisen sosiaalityön ja diakonissaa diakonisen hoitotyön asiantuntijana<sup>63</sup>. Diakoniatimi käsittää seurakunnan kaikki diakoniatyöntekijät, jotka työskentelevät yhdessä ja muodostavat diakoniatyöntekijöiden ryhmän. Tässä tutkimuksessa tiimistä kirjoittaessani viitataan haastatteluissa esille tulleetiin tiimin yhteisymmärrykseen esillä olleesta aiheesta keskustellessa.

Diakonaatilla tarkoitetaan diakonian virkaa osana kirkon virkaa, eikä maallikkovirkaa.<sup>64</sup> Suomen evankelis-luterilainen kirkko määrittelee diakonaatin olevan palveluvirka, joka kuuluu kirkon hengelliseen virkaan ja on papin virasta erillinen.<sup>65</sup> Virallinen keskustelu diakonaatin perustamisesta on alkanut vuonna 1994, kun kirkolliskokouksen diakonaattikomitea aloitti työskentelyn, mutta erilaisten teologisten selvitysten ja aloitteiden myötä keskustelua on käyty jo 1970-luvulta alkaen.<sup>66</sup> Kirkkohallitus esitti kirkolliskokoukselle (5/2015), että kirkkolakiin ja kirkkojärjestykseen kirjataan uusi diakonivirka eli ehdotuksessa esitettiin uuden vihkimysviran perustamista. Virka sisältäisi nykyiset seurakunnan diakoniatyöntekijän, nuorisotyönohjaajan, lähetyssihteerin, varhaiskasvatuksen ohjaajan tai lapsityönohjaajan virat, ja virkaan vaadittaisiin kutsu (vokaatio).

---

<sup>61</sup> Haastettu kirkko 2012, 194–195; Jokela 2011, 21; Kettunen 2001, 18.

<sup>62</sup> KL 9 l§, 23 l§; Aamenesta Öylättiin, s.a.

<sup>63</sup> Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen 2010.

<sup>64</sup> Ryökäs 2006, 29.

<sup>65</sup> Aamenesta Öylättiin s.a.

<sup>66</sup> Aamenesta Öylättiin s.a.; Pyykkö 2008, 112, 130.

Diakonivirka sisältäisi sielunhoidon, kristillisen lähimmäisenrakkauden, lähetysten ja kasvatuksen tehtäviä kuitenkin ollen erillinen virka sanan ja sakramentin virasta eli pappisvirasta.<sup>67</sup> Esityksessä hallinnolliseen edustuksellisuuteen tulisi muutos niin, että kirkkohallituksen täysistunnossa ja jokaisen tuomiokapitulin kokoonpanossa olisi diakonivirkaan vihitty viranhaltija. Kuitenkin hiippakuntavaltuustot ja kirkolliskokous säilyisivät ennallaan, eli niihin diakonivirkaan vihityt tulisivat hakiessaan valituiksi maallikoiden joukossa, eikä kirkon erityisen viran (pappien) kiintiössä.<sup>68</sup> Kirkolliskokous päätti lähettää kirkkohallituksen esityksen uudesta diakonivirasta lakivaliokuntaan, joten virkakeskustelu jatkuu marraskuun 2015 kirkolliskokouksessa.<sup>69</sup>

Diakonaatin lisäksi diakonian virkaan liittyy keskustelu diakonin ja kanttorin virkojen pakollisuudesta seurakunnassa. Piispainkokous esitti ensimmäisen kerran lausunnossaan 1/2014 sen vuoden kirkolliskokoukselle kirkkojärjestyksen muuttamista niin, ettei diakonin tai kanttorin virkaa seurakunnassa tarvitsisi enää säätää pakollisina kirkkojärjestyksessä. Toisella käsittelykerralla, lakivaliokunnan mietinnön ja kirkkohallituksen esityksen jälkeen kevätistuntokaudellaan 2015 kirkolliskokous päätti jättää mietinnön kirkon paikallistason rakenteita koskevan sääntelyn muuttamisesta raukeamaan.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Esitys uudesta diakonivirasta 2015, 1, 42.

<sup>68</sup> Esitys uudesta diakonivirasta 2015, 45.

<sup>69</sup> Kirkolliskokouksen päätöksiä 2015.

<sup>70</sup> Lausunto kirkon paikallistason rakenteiden muuttamisesta 2014, 6.

### 3. Tutkimuksen suorittaminen

#### 3.1. Tutkimustehtävä ja aineisto

Tämän tutkimuksen tehtävänä on selvittää diakoniatyöntekijöiden suhdetta työyhteisöönsä. Tutkimuskysymykseni on: Millaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on työnsä arvostuksesta, roolistaan ja paikastaan työyhteisössä? Työyhteisöllä tarkoitan seurakuntaa sekä koko Suomen evankelis-luterilaista kirkkoa, erityisesti kirkon työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Tutkimustehtäväni avulla tuon esille diakoniatyöntekijöiden omat näkemykset ja kokemukset suhteestaan työyhteisöön, mitkä ovat aiemmassa tutkimuksessa jääneet sivuun.

Tutkimustehtävä on ajankohtainen kahden eri diakoniatyöntekijöitä koskevan kirkollisen keskustelun takia: ensiksi vuosikymmeniä kestäneen diakonaatti- ja diakonian virka keskustelun johdosta, ja toiseksi piispainkokouksen lausunnon paikallistason rakenteiden muuttamisen takia. Diakoniatyöllä on merkittävä paikka suomalaisessa yhteiskunnassa ja luterilaisessa kirkossa. Diakoniatyöntekijöitä työskenteli vuonna 2013 Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa 1403 henkilöä eli 6,9 prosenttia koko kirkon henkilöstöstä. Esimerkiksi seurakuntapappeja oli 10,6 prosenttia eli 2119 henkilöä ja nuorisotyönohjaajia 6,8 prosenttia eli 1216 henkilöä koko kirkon työntekijöistä.<sup>71</sup>

Tutkimusaineistoni kerääminen lähti liikkeelle syksyllä 2014. Aluksi keskustelin tuntemani diakoniatyöntekijän kanssa mahdollisista diakoniatyön tiimeistä, joita voisin kysyä tutkimukseeni ja pohdimme kuinka rajata kysyttäviä tiimejä. Matka pääkaupunkiseudulta, eli opiskelupaikaltani seurakuntaan oli yksi rajaava käytännön tekijä, ja toinen oli diakoniatyöntekijöiden tekemä työalatyö, ennemmin kuin aluetyö. Työalatyöllä tarkoitan että laaja-alainen diakoniatyö on jaettu osa-alueisiin, ja diakoniatyöntekijöille on jaettu vastuu tietystä työalasta, kuten kehitysvammaistyöstä tai kansainvälisestä diakoniasta<sup>72</sup>. Aluetyöntekijä taas toimii koko seurakunnassa, mutta painotetusti omalla maantieteellisellä alueellaan, josta yleensä matka kirkkoon on pitkä<sup>73</sup>. Rajasin haastatteluseurakuntia myös valitsemalla sellaisia seurakuntia, joissa seurakunnan jäsenmäärä ja palkattujen työntekijöiden määrä on toisiin haastatteluseurakuntiin verrattuna

---

<sup>71</sup> Kirkon tilastollinen vuosikirja 2014, 28–29.

<sup>72</sup> Hyvinkään seurakunta s.a.

<sup>73</sup> Lappeenrannan seurakunnat s.a.

suunnilleen sama. Näillä perusteilla otin yhteyttä kolmeen ulkoisilta ominaisuuksilta samankaltaisiin seurakuntiin soittamalla johtavalle diakoniatyöntekijälle. Kysyin löytyykö diakoniatimiltä aikaa ja kiinnostusta osallistua tutkimukseeni. Kaikki johtavat diakoniatyöntekijät sanoivat, että osallistuvat mielellään tutkimukseeni. Sovimme yksityiskohdista puhelun jälkeen tarkemmin sähköpostiviestillä, jossa kerroin tutkimusaiheeni, sekä haastatteluuni liittyviä teemasanoja. Osalle haastatelluista johtavat työntekijät olivat näyttäneet sähköpostini teemasanoineen ja osalle ei. Ryhmähaastattelun aluksi kävin tarkasti läpi tutkimuskysymykseni sekä etukäteen lähettämäni teemasanat<sup>74</sup>. Kaikissa haastatteluissa johtavat työntekijät, joihin olin ollut yhteydessä, olivat paikalla. Yhdessä haastattelussa koko diakoniatyön tiimi oli paikalla ja kahdessa muussa haastattelussa tiimeistä puuttui yksi tai muutama työntekijä. Jokaisessa ryhmähaastattelussa paikalla oli 4-6 työntekijää, yhteensä haastateltavia oli 16 diakoniatyöntekijää, ja haastattelut pidettiin seurakuntien omissa tiloissa. Kaikki haastattelut kestivät tunnin tai reilun tunnin ja litteroitua aineistoa on hallussani reilun 40 sivun verran.

Diakoniatyöntekijät, joita haastattelin, ovat koulutukseltaan diakoniosionomeja eli sosiaalialaan painottuvan koulutuksen suorittaneita ja diakonisoja, jotka ovat opiskelleet diakonin ja sairaanhoitajan koulutuksen. Osa oli vanhan opistotasaisen koulutuksen ja osa ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita. Pisimmän työuran tehnyt diakoni oli ollut yli 30 vuotta diakoniatyössä, enemmistöllä oli työvuosia diakoniatyössä takanaan 15–30 vuotta. Puolet haastateltavista oli ollut töissä nykyisessä seurakunnassaan vähintään yli kahdeksan vuotta. Muutama oli aikuisiällä uudelleen kouluttautuneita ja olleet diakoniatyössä vasta muutamia vuosia. Haastateltavat olivat monen eri-ikäisiä, eripituisen työuran omaavia ja koulutustaustaltaan erilaisia. Haastateltavista enemmistö oli naisia, miehiä oli vain kaksi. Miesten vähyys haastateltavien joukossa ei tullut yllätyksenä, sillä Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöistä 92,7 prosenttia oli naisia, 103 miehen jäädessä reilun seitsemän prosentin vähemmistöön.<sup>75</sup>

Haastattelun alussa diakoniatyöntekijät saivat halutessaan kertoa, miksi olivat hakeutuneet diakoniatyöhön. Monet vastasivat halunneensa työhön, jossa voivat auttaa ihmisiä. Muutama mainitsi kutsumuksen ja johdatuksen juuri

---

<sup>74</sup> Teemasanat olivat: Arvostus, vaikutusmahdollisuudet, tunnettuus, epäkohdat, kohtelu, suhde, kumppanuus, asema ja hierarkia, omassa työyhteisössä.

<sup>75</sup> Kirkon tilastollinen vuosikirja 2014, 29.

seurakunnan työhön sekä ”ajautumisen” eli muutamat olivat alkaneet opiskella diakoniksi erilaisten sattumuksien kautta ja työharjoittelun myötä halunneet seurakuntaan töihin. Useat haastateltavat mainitsivat pitävänsä työnsä monipuolisuudesta, ihmisläheisyydestä sekä mahdollisuudesta tehdä työtä sekä yksin että työtiimissä.

Kaikissa tiimeissä oli havaittavissa muutama työntekijä, jotka olivat aktiivisia ja kertoivat mielellään kokemuksistaan. Samoin myös jokaisessa haastattelussa oli myös mukana diakoniatyöntekijä, joka kertoi kokemuksistaan vain kerran tai kahdesti, muuten ollen hiljaa seuraten keskustelua. Tämä tulee esille litteroinneissa. Ryhmähaastattelujen hiljaiset osanottajat osoittivat kuitenkin sanattomin elein olevansa monesti samaa mieltä työtovereidensa kanssa, kuten toteamalla ”joo” toisen kommenttiin, nyökyttämällä päätään sekä reagoimalla, esimerkiksi nauraen, muun työtiimin mukana.

Ensimmäisessä diakoniatyön tiimissä haastattelu eteni hyvin omalla painollaan, työntekijöille oli kerrottu etukäteen haastatteluaiheestani ja he olivat hyvin valmiita tuomaan omia kokemuksiaan esille sekä tarkentamaan haastattelukysymyksiäni että toistensa vastauksia. Tiimissä oli pari henkilöä, jotka veivät keskustelua sujuvasti eteenpäin sekä pari hiljaisempaa seuraajaa, jotka osallistuivat keskusteluun yleensä ollessaan eri mieltä työkaverin kanssa. Toisessa haastattelussa puheenvuorot jakautuivat tasan koko tiimin kesken yhtä hiljaisempaa osallistujaa lukuun ottamatta. Diakoniatyöntekijät pitivät tutkimusaihetta tärkeänä ja pyrkivät vastaamaan tarkasti tutkimuskysymyksiini. Sekä ensimmäisen että toisen haastattelun lopuksi työntekijät totesivat ryhmähaastattelun olleen hyödyllinen myös heille itselleen; he olivat oppineet uutta toinen toisestaan, keksineet uusia ideoita kuinka tuoda diakoniatyötä esille omassa työyhteisössä sekä pitivät tilannetta työnohjauksen kaltaisena. Kolmas haastattelu painottui aiempia haastatteluja enemmän kyseisen seurakunnan erityispiirteisiin sekä haasteellisiin henkilökohtaisiin kokemuksiin, tuottaen osittain erilaista aineistoa tutkimukseeni. Monet samat asiat toistuivat kuitenkin myös viimeisessä haastattelemassani diakoniatimissä. Kolmannessa tiimissä oli edellisten tapaan pari keskustelua eteenpäin vievää diakoniaa sekä yksi taustalla seuraava.

Kaikissa haastatteluissa roolini haastattelijana oli enemmän taustalla olija, sillä ryhmähaastattelussa työntekijät veivät itse keskustelua eteenpäin ja pysyttelivät annetussa aiheessa. Välillä tarkensin jonkun haastateltavan vastausta



saman tien, välillä vasta hetken kuluttua, koska en aina voinut pysäyttää käynnissä olevaa puheenvuoroa heti. Kun keskustelu ensimmäisestä teema-alueesta hiljeni, tai kun seuraavaan aiheeseen oli itsestään keskustelussa siirrytty, kokosin lyhyesti siitä mitä haastattelussa siihen mennessä puhutti ja mikä on seuraava teema-alue. Haastattelujen lopussa annoin mahdollisuuden puhua vapaasti, jos jotain oli jäänyt sanomatta tai joku halusi tarkentaa jotain aiemmin sanottua. Tiimit käyttivät tämän mahdollisuuden kertoakseen vielä lisää kokemuksistaan.

### **3.2. Aineiston analyysi**

Tutkimukseni liittyy fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen, jossa keskeistä on kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Tutkimuskohteena fenomenologiassa on ihmisen suhde elämäntodellisuuteensa. Ihmisen kokemukset elämästä syntyvät vuorovaikutuksessa todellisuuteen, ja kokemukset jäsenetään merkityksien mukaan. Timo Laine esittääkin artikkelissaan Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma, että fenomenologisen tutkimuksen ydin ovat nuo merkitykset. Hermeneuttinen puoli tulee esille, kun tutkimusaineistoa aletaan tulkita. Hermeneutiikalla tarkoitetaan teoriaa ymmärtämisestä ja tulkinnasta, ja tutkimusaineiston eri kielellisestä ja kehollisista ilmaisuista tutkija pyrkii tekemään mahdollisimman oikeita tulkintoja.<sup>76</sup>

Suoritettuani haastattelut, aloin litteroida niitä eli kirjoittamaan tallenteen puhetta tekstiksi. Litteroituani haastattelut, luin aineistoa useaan otteeseen läpi. Tutkimusmenetelmänäni on aineistolähtöinen laadullinen sisällönanalyysi. Ensimmäisenä poimin aineistostani tutkimuskysymykseeni vastaavia puheenvuoroja. Teemahaastattelurunko koostui järjestyksessä tutkimuskysymykseni kolmesta pääaiheesta. Lukiessani aineistoa pidin mielessä kokemukset asemasta, arvostuksesta ja vaikutusmahdollisuuksista. Ryhmähaastatteluissa teemat eivät aina edenneet järjestyksessä eivätkä loogisesti, joten kävin haastattelut huolella läpi. Laadullisessa sisällönanalyysissä on tärkeää etsiä haastatteluaineistosta ne kohdat, jotka vastaavat tutkimuskysymykseen<sup>77</sup>. Myös Tuomi ja Sarajärvi painottavat vahvan päätöksen tekemistä etsittäessä aineistosta tärkeitä asioita.<sup>78</sup> Tutkimuksen edetessä löysin tutkimusaineistosta paremmin haastateltavien kokemuksia vastaavat käsitteet. Haastatteluissa tuli esille diakonien kokemukset työnsä arvostuksesta. Kysyin myös asemasta ja

---

<sup>76</sup> Laine 2001, 26–29.

<sup>77</sup> Flick 2009, 323.

<sup>78</sup> Tuomi & Sarajärvi 2002, 94.

vaikutusmahdollisuuksista, mutta analyysivaiheessa huomasi, että diakonien kokemukset kertovat enemmän heidän työroolista ja diakoniatyön paikasta. Analysoidessani eteenpäin tarkensin teemasanojani ja tutkimuskysymystäni aineiston perusteella. Diakonien työrooli ja diakonian paikka työyhteisössä nousevat aineistostani useammin kuin olettamani asema ja vaikutusmahdollisuudet. Työrooli ja paikka kuvaavat haastattelujen sisältöä tarkemmin, minkä takia valitsin käyttää niitä tutkimustuloksia esitellessäni.

Ensimmäisenä merkitsin litteroituun aineistoon tutkimuskysymykseen vastaavat alkuperäiset puheenvuorot, jonka jälkeen kirjoitin ne pelkistettyinä ja lyhennettyinä haastattelukohtaisesti erilliselle paperille. Kirjoitettuani jokaisesta haastattelusta 35–55 pelkistettyä ilmausta, aloin seuraavaan sarakkeeseen klusteroida eli ryhmitellä niitä. Etsin aineistoista samanlaisia puheenvuoroja ja toistuvia asioita, luoden ensimmäisiä kuvauksia aineistostani. Omia esimerkkiryhmiäni, jotka Tuomen ja Sarajärven esittelemää kategorisointia noudattaen ovat alaluokkia, oli muun muassa työntekijöiden ”sisäänpäin kääntyneisyys”, ”työn vaatima moniosaaminen” ja ”nöyryys”.<sup>79</sup> Alaluokkia muodostui yhteensä 48, joista osa oli monisanaisempia ja osa yksisanaisia. Esimerkkinä taulukko 1, joka havainnollistaa alkuvaiheen analyysiä, jolloin luokittelut ja ilmaukset olivat vasta suuntaa antavia:

---

<sup>79</sup> Tuomi & Sarajärvi 2002, 112–113.

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka
Yleisellä tasolla uskon että kirkon työntekijät tietävät että diakonia on arvostettu asia ja siellä pidetään vähäosaisista huolta mutta sitten käytännön tasolla ei kuitenkaan niin kuin tiedä omat työkaverit että mitä me tehdään. <sup>80</sup>	Diakonityötä arvostetaan, mutta diakonit eivät koe työtoveriensa tietävän työn sisällöstä.	Arvostus Tietämättömyys
Et jos me itse arvostetaan mitä mä teen niin kyllä metsä vastaa niin kuin sinne huudetaan.. niin kun monissa muissakin asioissa näin ja tässä erityisesti et jos me vähätellään [omaa työtä]. <sup>81</sup>	Diakonien tulee arvostaa itse omaa työtään, eikä vähätellä työnsä arvoa, vaan puhua asiasta ääneen.	Oman työn arvostus Sisäänpäin kääntyneisyys
Me venytään, me otetaan omasta selkärangastamme ja sitten meillä on hirveän huonoja loma-aikoja ja tavallaan meidän omaa jaksamista syksystä ja meillä on kuormittava työ ympäri vuoden, ja sitten kesätyönä tällainen pikku bonus [rippikoululeirit]. <sup>82</sup>	Diakoniatyötä on ympäri vuoden, ilman kesätaukoja ja rippikoululeirit ovat työntekijöille raskas mutta miellyttävä lisätyö, josta he eivät kieltäydy.	Sisäänpäin kääntyneisyys Nöyryys

**Taulukko 1.** Esimerkki pelkistämisestä ja klusteroinnista.

Klusteroinnin jälkeen Tuomen ja Sarajärven mukaan aloitetaan aineiston abstrahointi eli alaluokat yhdistetään yläluokiksi eli kerätään samankaltaiset alaluokat yhteiseen yläluokkaan. Alaluokat tarkentuivat ja ryhmittyivät ja yläluokkia analyysiini muodostui viisi. Toisiin yläluokkiin sisältyi huomattavasti enemmän alaluokkia, mikä aineistoa analysoidessa oli selvää. Tietyistä asioista haastateltavat puhuivat enemmän, mikä näkyi selvästi tässä vaiheessa analyysia. Saatuani jaoteltua alaluokat kattavampiin yläluokkiin, aloin käyttää haastattelujeni teemoja apuna. Haastatteluissa keskusteltiin kolme pääteeman ympärillä: arvostus, asema ja vaikutusmahdollisuudet. Analyysivaiheessa havaitsin, että valitsemani teemasanat eivät täysin vastanneet haastattelujen sisältöä, joten tarkensin niitä sisällönanalyysin myötä: arvostus, työrooli ja paikka työyhteisössä. Haastatteluihini etukäteen valitsemani teema-alueet liittyvät tutkimukseni viitekehykseen ja aiempaan tutkimukseen.<sup>83</sup> Tutkimukseni kolme pääluokkaa ovat ”1. Arvostuksen ja eriarvoisuuden kokemukset”, ”2. Diakonien työrooli

<sup>80</sup> H1K10.

<sup>81</sup> H9K51.

<sup>82</sup> H16K74.

<sup>83</sup> Tuomi & Sarajärvi 2002, 77–78, 110–115; Hirsjärvi & Hurme 2009, 149.

seurakunnan työyhteisössä” ja ”3. Diakoniatyön paikka työyhteisössä”.

Esimerkkinä on taulukko 2 osasta pääluokkaan ”1. Arvostuksen ja eriarvoisuuden kokemukset” sisällytetyistä ala- ja yläluokista. Osa käsitteistä kuuluu useampaan pääluokkaan, koska kaikkien kokemusten sijoittaminen vain yhteen luokkaan ei ollut mahdollista.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Arvostus Luottamus Tasavertaisuus Oman työn arvostus	Hyvät, positiiviset kokemukset työyhteisössä.	Arvostuksen ja eriarvoisuuden kokemukset.
Sisäänpäin kääntyneisyys Nöyryys Alemmuus Arvostuksen puute	Negatiiviset kokemukset työyhteisössä, sisäiset ja ulkoiset syyt.	

**Taulukko 2.** Esimerkki abstrahoinnista.

Kolmesta haastatteluaineistosta aloin hahmottaa analyysin myötä yhtäläisyyksiä ja eroja, sekä informaatiota, jota aiempi tutkimus tukee. Käytyäni kaikki haastattelut läpi ryhmitellen ja käsitteellistären, aloitin tuloslukujen kirjoittamisen samalla syventyen lisää sekä omaan aineistooni että aiempaan tutkimukseen. Tulosluvut rakentuvat pääluokkien ja yläluokkien mukaan, jotta tutkimustulosten raportointi on johdonmukaista ja selkeää. Tuloslukujen raportoinnissa kerron tulokset aineistostani liittäen sen teoreettiseen viitekehykseeni.

Litteroimani teemahaastatteluaineisto, jota on lainattu tutkimukseeni, sisältää seuraavia merkintöjä:

- - Kaksi yhdysviiva, joiden välissä on välilyönti, merkitsee että olen leikannut tekstiä pois lainauksesta sen luettavuuden parantamiseksi. Lainauksesta ei ole poistettu tutkimukselle merkittäviä asioita.
- [ ] Hakasulkeet merkitsevät tutkijan tekemää tarkennusta haastateltavan puheeseen, jotta haastateltavan lainaus on ymmärrettävä.
- ... Ellipsi eli pistekolmikko merkitsee taukoa haastateltavan puheessa.

- H tarkoittaa haastateltua henkilöä, joita oli yhteensä 16 diakonia.
- K tarkoittaa kommentin numeroa haastattelussa. Jokaisessa ryhmähaastattelussa kommenttinumerot alkavat alusta.

### **3.3. Tutkimuksen luotettavuus ja asemani tutkijana**

Laadullista tutkimusta tehdään, kun halutaan tutkia yksityiskohtaista asiaa yleisluontoisen sijaan ja kun tutkimuksen kohteena on paikallinen ja ajankohtainen tapaus. Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat ihmisten tietyille tapahtumille antamat merkitykset, luonnolliset, ei-kokeelliset, tilanteet ja ihmisten ilmaukset ja toimintatavat.<sup>84</sup> Fenomenologisessa tutkimuksessa analyysi on aineistolähtöistä. Samalla kuitenkin myönnetään, ettei tutkimus ala tyhjiöstä. Tutkijalla on tietoa teoreettisista lähtökohdista sekä aiemmasta tutkimuksesta, jotka analyysivaiheessa pidetään taka-alalla ja tuloksia esitellessä tuodaan esille. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkijan on tärkeä olla kriittinen omia tulkintojaan kohtaan sekä tiedostaa omat lähtökohdat tutkimuksen suhteen, koska tutkimuskohteena ovat toisten ihmisten merkitykset omille kokemuksilleen.<sup>85</sup> Tutkimukseni aineistoa käsitellessäni olen pyrkinyt tiedostamaan lähtökohtani suhteessa diakonian tutkimukseen sekä sen, että tutkin yksilöiden kokemuksia. Tiedostamista on helpottanut ryhmähaastatteluissa esiintynyt solidaarisuus työyhteisöä kohtaan eli haastateltavat itse muistuttivat itseään ja toinen toisiaan, että he puhuvat henkilökohtaisista kokemuksistaan.

Tutkijan aseman esiin tuominen lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijan on tärkeä tuoda esille omat sidonnaisuutensa ja mahdollinen sisäpiiriin kuuluminen. Suhteeni kirkon diakoniatyöhön on syntynyt kotoa, toisen vanhempani työn kautta. Tätä kautta olen tutustunut vuosien ajan diakonian viranhaltijan työn arkeen sekä myöhemmin toiminut diakoniatyössä avustajana. Tunnen myös useita kirkon diakoniatyöntekijöitä vanhempani kautta sekä työskenneltyäni eri seurakunnissa kesäteologina ja näin ollen kuulun osittain niin sanotusti sisäpiiriin. Pidän itseäni sisäpiiriläisenä sen takia, että tiedän paljon käytännön diakoniatyöstä kokemuksieni kautta ja enemmän kuin täysin ulkopuolinen tietäisi. Siksi sidonnaisuuteni tutkimuskohteeseeni vaatii minulta tutkijana panostusta etäännyttää itseni kokemuksistani ja ennakkokäsityksistäni.

Kiinnostukseni diakoniatyöhön ja työntekijöihin nousee myös käsityksestäni diakoniasta kirkon kulmakivenä ja kristityn ydintehtävästä rakastaa lähimmäistä.

---

<sup>84</sup> Metsämuuronen 2006, 88; Flick 2009, 21.

<sup>85</sup> Laine 2001, 32–34.

Kirkon sisäinen keskustelu diakonaatista sekä diakonian viran säätämisestä kirkkolaissa ja -järjestyksessä herätti mielenkiintoni kuulla keskustelun keskipisteessä olevien diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä asiasta. Aihe kiinnostaa myös siksi, että monen luterilaisen syy kuulua kirkkoon Suomessa on kirkon tekemä diakoniatyö. Suomalaisille tärkeitä syitä kuulua kirkkoon vuonna 2011 oli, että kirkko auttaa muun muassa vammaisia, vanhuksia sekä ihmisiä vaikeuksissa.<sup>86</sup>

Haastatellut diakoniatyön tiimit ilmaisivat tyytyväisyytensä valitsemaani näkökulmaan ja kertoivat avoimesti kokemuksistaan. Avoimuutta lisäsi oma sisäpiiriläisyyteni, kun kerroin äitini työstä, sekä omasta työkokemuksestani diakoniatyössä ja kiinnostukseni diakoniatyötä ja -työntekijöitä kohtaan. He pitivät tärkeänä, että teologian opiskelijat tuntisivat paremmin diakoniatyötä ja muita seurakunnan työaloja. Avoimuutta lisäsi varmasti myös tieto siitä, etten tutkimuksessani nimeä haastattelemani seurakuntia. Vaikka aihe ei itseni eikä haastattelemani diakoniatyöntekijöiden mielestä ole kovin arka tai henkilökohtainen, anonyymiys antoi diakoniatyöntekijöille enemmän vapautta kertoa hyvien kokemusten lisäksi epäkohdista ja hankalista tilanteista. Haastattelujen lopuksi diakonit kiittivät, että saivat kerrankin olla puhujan roolissa kuuntelijan sijaan ja pitivät ryhmähaastattelu tilannetta hyödyllisenä reflektointina tiimilleen. Diakonit pohtivat haastattelujen ajan monia konkreettisia asioita, kuinka parantaa tiedonkulkua työyhteisössä, ja mitä omia tapoja olisi tarpeellista muuttaa. Mielestäni tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tiimit kokivat vaikeistakin asioista puhumisen positiivisena.

---

<sup>86</sup> Haastettu kirkko 2012, 77–78.

## 4. Diakonit työyhteisössä kumppaneina

### 4.1. Luottamuksen arvoiset

Seurakunnan työyhteisöllä on muista työyhteisöistä eroava perustehtävä: kirkko on olemassa uskon syntymistä ja syventymistä varten sekä toivon ja lähimmäisenrakkauden takia. Muuten seurakunta työyhteisönä on kuin mikä tahansa muu työyhteisö. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosuamiskuvauksessa kerrotaan työyhteisöosaamisesta, johon kuuluu työskentely koko työyhteisön kanssa perustehtävän toteuttamiseksi. Työyhteisöön kuuluvat palkatut työntekijät, luottamushenkilöt ja vapaaehtoistoimijat. Perustehtävän toteuttamiseen tarvitaan oman työn ja itsensä arvostamista sekä työyhteistyöskentelyyn sitoutumista.<sup>87</sup> Tässä luvussa käsittelen haastatteluista esiin nostamiani asioita, jotka kertovat diakoniatyöntekijöiden kokemuksista arvostuksesta ja sen puutteesta työyhteisössä.

Työyhteisön arvostusta diakoniatyötä kohtaan kuvattiin haastateltujen diakonien keskuudessa eri tavoin. Osan mukaan itse diakoniaa pidetään tärkeänä työnä, koska työntekijät pitävät huolta vähäosaisista. Toisten mielestä taas diakoniatyöntekijöiden ammattitaitoon luotetaan paljon, minkä takia heille tarjotaan yhteisesti kaikille työmuodoille kuuluvia töitä. Arvostuksen nähtiin nousevan työn luonteesta sekä työntekijöiden luotettavuudesta. Toisaalta yksi diakoni pohti, onko kyse todella arvostamisesta vai jostain muusta.<sup>88</sup>

Ja kyllä mä koen että nyt työtoveritkin talossa niin arvostaa mutta sitten taas samanaikaisesti vaikka on arvostaminen niin sitten joku semmoinen tuntu että meille heitetään se kaikki mikä ei kuulu nimetysti kenellekään toiselle työmuodolle.<sup>89</sup>

Eräs diakoniatyöntekijä kertoi, että heidän diakoniatyön tiimiään pyydetään moniin eri tehtäviin avuksi ja työpareiksi ja he herkästi lähtevät kumppaneiksi pyydettyäessä. Diakoniatyöntekijät kertoivat työyhteisön asenteesta, että ”diakonit viimeistään tietää taikka osaa”<sup>90</sup> ja heitä pidetään luotettavina henkilöinä työyhteisössä.<sup>91</sup> Haastatteluissa tuli selvästi esille diakoniatyöntekijöiden arvostus ja kumppanuuden kokemus muita työyhteisön työntekijöitä kohtaan. Diakonit toivat esille muun muassa hyvän yhteistyön seurakunnan tiedottajien kanssa sekä

<sup>87</sup> Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosuaminen 2010.

<sup>88</sup> H1K10, H7K21, H7K23, H14K32, H16K33.

<sup>89</sup> H7K21.

<sup>90</sup> H13K9.

<sup>91</sup> H13K9, H14K8, H16K10.

kiitollisuutensa suntioille, jotka ovat paikalla aina ensimmäisenä ja lähtevät viimeisenä<sup>92</sup>.

Diakoniatyön ja -työntekijöiden arvostus on suhteessa työalan paikkaan omassa seurakunnassa ja koko kirkossa. Yhdessä haastatteluseurakunnassa diakoniatyön tiimi kertoi diakonian vakiintuneesta asemesta ja työn arvostuksesta konkreettisen esimerkin kautta:

H2K82: Se täytyy sanoa semmoinen luottamuksen ja arvostuksen osoitus kun nythän melkein aina jäädytetään virat niin meillä on päinvastainen tilanne - -  
H5K85: Mutta tää kyllä tuntuu olevan trendi että näitä jäädytetään jos jää eläkkeelle tai jäädytetään näitä virkoja.  
H2K86: Niin että sitä ei ole edes kyseenalaistettu tai se on pidetty itsestään selvänä että mun ei ole tarvinnut siitä taistella että sikäli on tarve.

Diakoniatyöntekijöiden kokemus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palkkaustilanteesta huonosta taloustilanteesta johtuen on, että avoimiin virkoihin ei palkata uusia työntekijöitä, vaan virat jätetään täyttämättä. Tässä seurakunnassa kuitenkin avoimiksi tulleet virat täytettiin kyseenalaistamatta tarvetta diakoniatyöntekijälle, eikä johtavan diakoniatyöntekijän tarvinnut puolustella työntekijän palkkaamista.<sup>93</sup> Diakoniatyöntekijöiden Liiton ja Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton jäsenlehti Dinossa (1/2015) julkaistussa artikkelissa kerrotaan, että virkoja jätetään täyttämättä varallisuuden ehtyessä seurakunnissa. Artikkelissa korostetaan diakonia- ja kasvatustyön merkitystä kirkon tulevaisuudelle ja virkojen täyttämistä pätevillä ammattilaisilla, sekä kysytään, kuka hoitaa diakoniatyön tehtävät, jos virkoja ei täytetä.<sup>94</sup> Ammattitaitoisen diakoniatyöntekijän palkkaaminen avoimeen virkaan on hyvää johtamista, arvostuksen osoitus ja tunnustus siitä, että diakoniatyö on tarpeellista ja työtä tehdään seurakunnassa hyvin.

Positiiviset kokemukset työyhteisöissä liittyivät vahvasti myös kokemuksiin oman työalan lähiesimiehen olemassaolosta. Kaikissa haastatteluissa diakoniatiimin lähiesimies eli johtava diakoniatyöntekijä oli paikalla. Oman alan lähiesimiestä (lainauksissa väliesimies) pidettiin tärkeänä sekä oman työn kehittämisessä että diakonian puolustajana esimiestasolla.

---

<sup>92</sup> H1K139, H10K143.

<sup>93</sup> H2K86.

<sup>94</sup> Metsäaho 2015, 14–15.



Se väliesimies tuo sitä ryhtiä [työhön] - - hyvä esimies niin se tekee sen että hän pitää meidän puolia siellä seuraavassa tasossa.<sup>95</sup>

Meidän seurakunnanhan loistava puoli on se, josta toivon ettei koskaan luovuta, on se, että meidän väliesimies on diakoni, johtava diakoniatyöntekijä, kun tuntuu että yleensä se pappi on niin kun [esimiehenä].<sup>96</sup>

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että heidän esimiehenään on diakoni, joka tietää ja tuntee työn sisällön ja haasteet. Diakoniatyön tuntemusta pidettiin tärkeänä, jotta työntekijöiden intressit etenisivät johtoportaassa. Ruohonjuuritason terveisten viemistä ja diakonian näkökulmasta esimerkiksi hankkeiden ja budjettien perustelemista pidettiin tärkeinä esimiestehtävinä. Parhaimpana välittäjänä pidettiin oma alan ammattilaista. Yhtenä esimerkkinä eräs haastateltavista kertoi työkokouksessa lähiesimiehensä puolustaneen diakoniatimiään ja työntekijöidensä ammattitaitoa hoitaa erilaisia työtehtäviä.<sup>97</sup> Samansuuntaista viestiä kertovat Diakoniabarometrin vastaukset, joissa korostuu oman alan lähiesimiehen vaikutus alaistensa työn sisältöön enemmän, kuin jos esimies on muusta seurakunnan työmuodosta. Oman alan esimiehen koettiin myös ohjaavan ja johtavat työtä eri alan esimiestä paremmin. Titi Gävertin pro gradu -tutkielmaansa haastattelemat työalajohtajat kertoivat pitäneensä muun muassa huolta riittävästä resursseista ja neuvotelleensa paremmista palkoista uudistusten edessä.<sup>98</sup> Työyhteisön toimintaan vaikuttaa hyvät esimiehuhteet alaisten ja toisten esimiesten kanssa. Haastattelemini tiimien mukaan diakoniatyö on hyötynyt oman alan esimiehestä paljon, kuten myös työyhteisö.

Hyvät suhteet luottamushenkilöihin nähtiin merkittävänä vaikuttajana diakoniatyön arvostukseen seurakunnissa. Diakonit itse toivat esille, että luottamushenkilöt kuuluvat heidän näkemyksensä mukaan työyhteisöön palkattujen työntekijöiden lisäksi. Diakoniatyöntekijät pitivät tärkeänä, että työyhteisöön kuuluville luottamushenkilöille kerrotaan diakoniatyön sisällöstä. Toisaalta diakoniatyöntekijät pohtivat, kuinka paljon luottamushenkilöt todella tietävät diakoniatyön sisällöstä ja kuinka tietoa voitaisiin jakaa paremmin.<sup>99</sup> Rättyän tutkimuksessa vastaajina oli Oulun hiippakunnan diakoneja, joiden mielestä työtoverit ja luottamushenkilöt eivät todellisuudessa tienneet diakoniasta paljon mitään. Diakoniasta tiedottamisen lisäämistä pidettiin tutkimukseen

---

<sup>95</sup> H11K61.

<sup>96</sup> H5K48.

<sup>97</sup> H5K48, H7K67, H11K61, H12K68, H14K32.

<sup>98</sup> Gävert 2009, 56–57; Kiiski 2015, 52–53.

<sup>99</sup> H6K79, H7K44, H11K43.

vastanneiden keskuudessa edellytyksenä diakoniatyön kehittämiseksi ja yhteistyölle työyhteisössä.<sup>100</sup> Kahdessa tutkimukseni seurakunnassa diakoniatyöntekijät esittelivät uusille luottamushenkilöille diakoniatyötä erilaisten asiakastyön tapauksien kautta:

Ja se oli hyvä kun oli se et aina kun vaihtuu valtuustoihmiset [luottamushenkilöt] on ilta heille missä he kiertävät eri pisteissä ja sitten diakoniatyökin esittäytyy sitten siinä niin mulle jäi mieleen viimeksi kun oli se case-tapaus ja oli ikään kuin työntekijä ja sitten asiakas ja asiakkaalla oli kaikkia ongelmia niin kuin monella meidän asiakkaalla onkin ja kärpäsenä katossa kattomassa ja moni oli heistä et tosi onko teillä oikeasti tällaista.<sup>101</sup>

Erilaisten henkilökohtaisten kontaktien ja kohtaamisen perusteella diakoniatyöntekijät kokivat saavuttaneensa hyvät ja luottamukselliset välit kirkkovaltuuston jäseniin. Yksi johtavista diakoniatyöntekijöistä kertoi merkityksellisestä sähköpostikeskustelusta uuden luottamushenkilön kanssa, joka kyseenalaisti seurakunnan päätöksen olla jakamatta ruokakasseja. Diakoni paneutui vastaukseensa ja kertoi tarkasti diakoniatyön kokonaisvaltaisemmasta auttamisesta. Luottamushenkilö oli yllätynyt siitä, kuinka laajaa auttamistyötä diakoniassa tehdään ja avun antamisen tarkoista perusteista.<sup>102</sup> Diakoniatyön taloudelliseen, hyvin kokonaisvaltaiseen auttamiseen kuuluu muun muassa aineellinen apu (esimerkiksi osto-osoitukset ja ruoka-apu), viranomaisyhteistyö, neuvonta ja ohjaus, keskusteluapu, rohkaiseminen esimerkiksi sosiaalisten verkostojen rakentamiseen ja hengellinen auttaminen.<sup>103</sup> Tilanteessa diakoni käytti ammattitaitoaan kertoakseen työstään ja rakentaakseen toimivaa suhdetta työyhteisöön.

Kaikilla diakoniatyön tiimeillä oli seurakunnissaan hyvät suhteet kirkkovaltuustoon ja luottamushenkilöihin. Yhdessä tiimissä hyvät suhteet olivat muodostuneet muun muassa luottamushenkilöistä ja diakoneista koostuvassa työryhmässä, jossa henkilökohtaisten tapaamisten kautta oli kerrottu diakoniatyöstä. Diakonit kuvasivat kanssakäymistä luottamushenkilöiden kanssa helpoksi ja olivat kiitollisia, että suunnitellut budjetit perusteluineen hyväksyttiin ja määrärahojen suuri tarve ymmärrettiin seurakunnissa. Oli käynyt myös niin, että vaikeassa taloustilanteessa diakonit suunnittelivat aiempia vuosia tiukemman budjetin säästöjen takia, mutta heille tarjottiin kirkkovaltuuston taholta enemmän määrärahoja kuin he olivat pyytäneet. Diakonit kuitenkin kokivat, että heidän

---

<sup>100</sup> Rättyä 2009, 114–115.

<sup>101</sup> H1K81.

<sup>102</sup> H9K46.

<sup>103</sup> Juntunen 2006, 79.

täytyy perustella hankkeensa ja budjettinsa tarkasti. Erilaiset ideat ja uudet projektit piti diakonien mielestä olla uskottavia ja merkityksellisiä, että diakonien vuosien aikana rakentama luottamus ja hyvä vastaanotto ei murentuisi työyhteisössä.<sup>104</sup> Mielestäni tarve perustella diakoniatyön hankkeet tarkasti johtuu osittain diakoniatyön vaikeasta ja laajasta työnkuvasta. Se, mitä tarvitaan ja halutaan diakoniatyössä, ei välttämättä ole sitä, mikä ihmisille ensimmäisenä tulee mieleen diakoniasta. Tämä tulee esille aina uusien luottamushenkilöiden aloittaessa sekä esimerkiksi käsityksistä liittyen ruokakassien jakoon. Diakoniatyöntekijät kuitenkin olivat kehittäneet eri tapoja tuoda esille diakoniatyön sisältöjä ja toimivat hyvässä yhteistyössä luottamushenkilöiden kanssa. Aineistostani huomasin selvästi, että hyvät suhteet vaativat diakoniatyöntekijöiltä aikaa ja vaivaa perehdyttää ihmiset työnsä sisältöön.

Jokaisesta haastattelusta tuli selkeästi näkyviin diakoniatyöntekijöiden vahva oman työn arvostus ja ajatus, että omaa työtä arvostamalla ja työt hyvin tekemällä ansaitaan työyhteisöltä kunnioitus ja tuki monimuotoiseen diakoniatyöhön. Kaksi johtavaa diakoniatyöntekijää kertoivat, että he luottavat alaisiinsa ja heidän taitoihin sekä kykyihin hoitaa erilaiset ja uudet työtehtävät. Toinen johtava diakoni kertoi uudesta avoimien ovien tilaisuudesta, jonka hänen alaisensa pystyisivät hyvin hoitamaan, ja toinen kertoi, että poissa ollessaan hän luottaa alaisensa hoitavan kaiken mitä pitää.<sup>105</sup> Kumppanuus työyhteisössä vaatii vastavuoroisuutta ja motivaatiota hoitaa oma työ hyvin. Haastateltavani kertoivat avoimesti omista kokemuksistaan vastavuoroisuudesta sekä omasta motivaatiostaan ja halustaan hoitaa työnsä hyvin.

Aiempi tutkimus tukee huomaamaani diakonien positiivista asennetta työtään kohtaan. Vuoden 2013 diakoniarakettin mukaan diakoniatyöntekijät ovatkin hyvin sitoutuneita ja motivoituneita työhönsä. Reilu 64 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä väitteen ”saan käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani” ja puolet ”saan toteuttaa omia ideoitani” kanssa.<sup>106</sup> Moni haastattelemani diakoni piti diakoniaa monipuolisena työnä, jonka sisältöön pystyy osin itse vaikuttamaan. Tärkeänä pidettiin ihmisten auttamista eri tavoin ja muutamat kertoivat myös kutsusta ja johdatuksesta ryhtyä diakoniksi.<sup>107</sup> Haastatteluissa moni kertoi pitkästä urastaan diakoniatyössä, eikä työn

<sup>104</sup> H1K81, H6K79, H7K19, H7K67, H8K20, H13K16, H14K17.

<sup>105</sup> H1K93, H7K28, H7K67, H8K62, H9K27, H9K51, H10K60, H11K53, H14K32, H16K10, H16K121.

<sup>106</sup> Kiiiski 2013, 54–55.

<sup>107</sup> H1K1, H2K2, H4K4, H5K5, H10K5, H11K6, H12K7, H13K2.

vaihtaminen tullut esille kuin yhden kerran. Tällöinkin diakoni pohti teologian opiskelua, jotta yhä useammat virat kirkossa voisivat olla hänelle mahdollisia<sup>108</sup>. Sitoutuneisuus, työn pitäminen monipuolisena, kutsumus ja pitkä työura toistuvat useasti aineistossani ja kertovat juuri diakonien asenteesta omaan työhönsä ja työnsä arvostukseen. Huolimatta siitä, että diakonit pitivät työtään välillä raskaana ja kuormittavana ja kirkon rakenteita jäykkänä, huomasin haastatteluista diakonien halun jatkaa omassa työssään, kehittää omaa työtään ja yhteistyötä seurakunnan muiden työalojen kanssa.

Haastatteluissa diakoniatyöntekijöiden kokemus pappien erityisasemasta tuli välillä vahvasti esille, mutta diakonit korostivat myös tasa-arvon ja kumppanuuden lisääntyneen:

Mutta varmana paljon on tapahtunut historiassa ja kaikki persoonista myöskin kiinni, mutta mä ajattelen että kuinka pahalta musta jossakin vaiheessa tuntui kun oli ikään kun pieni työryhmä ja pappi oli päättänyt kaiken jo etukäteen kysymättä mitään ja tavallaan silleen mitään tasa-arvosuutta, mutta nyt on kauhean hyvältä tuntunut kun jossain työryhmässä on tasavertaisuutta - - ja kysytään mielipidettä ja arvostetaan sitä ja on täysvaltainen... asiantuntija.<sup>109</sup>

Seurakunnassaan pidempään työskennellyt diakoni kertoi arvostuksen ja luottamuksen lisääntyneen oman parikymmenvuotisen työhistoriansa aikana. Kumppanuuden kokemuksia eri työalojen työntekijöiden välillä oli tullut lisää ja toisten asiantuntijuuteen luotettiin enemmän yhteisissä töissä. Eriarvoisuuden kokemuksia oli ollut useammalla diakoniatyöntekijällä, varsinkin jumalanpalveluselämän suhteen. Diakoniatyöntekijöitä ei välttämättä huomioitu suunnittelussa etukäteen tai heidän ehdotuksensa oli ohitettu vedoten liturgisiin velvoitteisiin ja liturgin päätösvaltaan ilman, että asiasta oli keskusteltu tai asiaa selitetty.<sup>110</sup> Vastaajat korostivat, että nämä kokemukset olivat tapahtuneet vuosia aiemmin ja tilanne oli muuttunut paremmaksi. Näin totesi myös Yhdenvertaisuustutkimukseen vastannut pappi, että papiston erityisasema on ollut korostuneempi historiassa mutta vieläkin olemassa<sup>111</sup>.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisöjen Yhdenvertaisuustutkimuksen tuloksien mukaan hengellisen työn tekijöillä ja lisäksi erityisesti papeilla koetaan olevan erityisasema seurakunnassa. Kokemukset eriarvoisuudesta liittyivät eniten etuuksiin, palkkatasoon ja lisäkoulutukseen

---

<sup>108</sup> H11K116.

<sup>109</sup> H2K91.

<sup>110</sup> H3K108, H5K110, H12K105, H14K8.

<sup>111</sup> Grönlund 2010, 96.

pääsemiseen ja erityisesti näistä johtui ennakkoluulot papistoa kohtaan.<sup>112</sup> Omassa aineistossani diakonit korostivat paljon positiivisia kokemuksia pappien kanssa työskentelystä kielteisten kokemusten lisäksi. Diakonit kertoivatkin kokemuksistaan yhdenvertaisesta työtoveruudesta ja lisääntyvästä tasa-arvoisuudesta ja yhteistyöstä seurakunnissa. Eräs diakonian tiimi toi vahvasti myös esille tulevaisuuden näkynsä vielä selkeämmästä diakoniaseurakunnasta, jossa kaikki työmuodot toimisivat aiempaa enemmän yhteistyössä ja kumppaneina toistensa kanssa.<sup>113</sup> Useat diakoniatyöntekijät toivoivat entistä enemmän työalojen välistä yhteistyötä. He halusivat yhteistyön olevan jatkuvaa, eikä vain projektiluontoista yhteistyötä tai vahvasti vain yhteen työalaaan sidottua. Suuri osa diakoniatyöntekijöiden kertomista yhteistyökokemuksista oli hyviä ja kannustavia kokemuksia.

Yhdenvertaisuuden ja luottamuksen osoituksena pidettiin diakonien keskuudessa myös sitä, että rippikoulussa ohjelma- ja turvallisuusvastaavana eli vastuutyöntekijänä saattoi papin sijaan nykyään toimia esimerkiksi diakoniatyöntekijä tai nuorisotyöntekijä. Sakastissa<sup>114</sup> on luettavana kolmen eri seurakunnan rippikoulun paikallissuunnitelma esimerkkeinä erilaisista rippikoulusuunnitelmista. Kahdessa suunnitelmassa ohjeena on, että kyseisen rippikoulun ohjaajatiimi päättää itse sopivan vastuutyöntekijän keskuudestaan, jolla on voimassa oleva ensiapukoulutus. Vain yhdessä eli kolmannessa suunnitelmassa todetaan, että turvallisuus- ja ohjelmavastaavana toimii kyseisessä seurakunnassa juuri pappi.<sup>115</sup> Kahdessa seurakunnassa vastaavana työntekijänä on siis esimerkkinä olleissa seurakunnissa mahdollista olla muu kuin pappi. Haastattelemieni diakonien kokemusten mukaan juuri vastuutyöntekijänä on aina aiemmin toiminut pappi. Kaikilla papeilla ei kuitenkaan koettu olevan minkäänlaista erityisosaamista leirin johtamiseen, kuten esimerkiksi vastavalmistuneella ja vihityllä papilla. Osaamisen puutteesta huolimatta kokematon ja vastavalmistunut pappi oli valittu vastuutyöntekijäksi, vaikka muun alan työntekijöillä olisi ollut enemmän kokemusta. Teologisen opetusvastuun koettiin luonnollisesti kuuluvan papille.<sup>116</sup>

---

<sup>112</sup> Grönlund 2010, 123.

<sup>113</sup> H11K80, H11K148, H12K147.

<sup>114</sup> Sakastilla tarkoitan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille suunnattua verkkosivua: sakasti.evl.fi.

<sup>115</sup> Sakasti - rippikoulu, s.a.

<sup>116</sup> H1K93, H13K20, H13K22, H14K21, H14K29, H16K23.

Rippikoulun opettajista määrätään kirkkojärjestyksessä, että rippikoulua johtaa pappi tai lehtori ja määräystä on tarkennettu vuonna 2001 voimaan tullessa rippikoulusuunnitelmassa, jossa papin työ on erityisesti hoitava rippikouluun liittyvät asiakirjat ja ilmoitukset. Rippikoulusuunnitelmassa puhutaan myös vastaavasta työntekijästä, jota ei tarkemmin määritellä, sekä paikallisseurakunnan rippikoulun ohjesäännöstä, jonka hyväksyy kirkko- tai seurakuntaneuvosto. Rippikoulusuunnitelma on puitesuunnitelma, joka määrittää yhteiset perusteet ja lähtökohdat, ja paikallisuunnitelmat toteutetaan parhaiten sitten tiettyä seurakuntaa ohjaavaksi.<sup>117</sup> Haastatteluseurakunnissani paikallisuunnitelmissa on vastaavaksi työntekijäksi ollut mahdollista valita muukin kuin pappi.

- - voi kun on useampana vuonna ollut leirin vastaava diakoniatyöntekijä se jotenkin osoittaa myöskin sitä tasaveroisuutta että se johtajuus tai se leirin erityisosaaminen se ei välttämättä tosiaan aina oo papilla.<sup>118</sup>

Diakoniatyöntekijä kertoi kuinka diakoniatyöntekijän valitseminen rippileirin vastaavaksi työntekijäksi oli osoitus tasa-arvon lisääntymisestä työyhteisössä. Samalla hän kyseenalaisti työyhteisössä vallitsevan ennako-oletuksen teologien erityisosaamisesta olla ohjelma- ja turvallisuusvastaavana verrattuna muihin työntekijöihin.<sup>119</sup> Haastateltavat pitivät nykyistä tilannetta, jossa vastuuhjaaja on valittavissa ohjaajatiimin kesken, parempana toimintatapana aiempaan verrattuna. Merkityksellistä kuitenkin on tasa-arvon lisääntyminen sekä diakoniatyöntekijöiden kokemuksissa että konkreettisissa työasioissa, yksilöiden osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen eikä vain koulutustasoon keskittyminen.

## **4.2. Koettu eriarvoisuus ja arvostuksen puute**

Aineistosta havaitsin muutamia hyvin selkeitä eriarvoisuuden kokemuksista kertovia tilanteita seurakunnissa. Ne liittyivät samoihin teemoihin, joita Grönlund mainitsee Yhdenvertaisuus-tutkimuksessa: hengellistä ja muuta työtä tekevien väleihin sekä pappien erityisasemaan<sup>120</sup>. Haastattelemani diakoniatyöntekijät ilmaisivat eriarvoisuuden viittamaalla muun muassa työaikaan:

---

<sup>117</sup> KJ 3:3§; Rippikoulusuunnitelma 2001, 37–38, 40–42.

<sup>118</sup> H1K93.

<sup>119</sup> H1K93.

<sup>120</sup> Grönlund 2010, 7.

Ehkä työajallisten ja työajattomien välillä on ehkä isompi se juopa kuin meidän hengellisten työntekijöiden.<sup>121</sup>

Asian esittänyt diakoniatyöntekijä kertoi haasteista toimisto- ja lapsityöntekijöiden kanssa, jotka tekevät työajallista päivätyötä samassa työyhteisössä, jossa työajattomat työntekijät menevät ja tulevat omien aikataulujensa mukaan. Diakoni koki haasteiden johtuvan enemmän tietämättömyydestä, miten työajattoman työpäivä rakentuu, kuin arvostuksen puutteesta. Ennakkoluuloisia kommentteja oli toimistotyöntekijöiltä joskus tullut liittyen diakonien arkivapaisiin, viikonloppu- ja leiritöihin. Tietämättömyyden koettiin johtavan vähätteleviin ja negatiivisiin käsityksiin työajattomien työstä edelleen aiheuttaen huonoa ilmapiiriä työyhteisöihin.<sup>122</sup> Yhdenvertaisuustutkimuksessa useimmiten eriarvoiseen asemaan mainittiin joutuneen lapsityönohjaajat ja talous- ja toimistotyöntekijät. Vertailua ja kateutta esiintyi työajattomien ja työajallista työtä tekevien välillä.<sup>123</sup> Vaikka diakoneilla oli huonoja kokemuksia erilaista työaikaa tekevien työntekijöiden väleistä, he muistuttivat, että heillä on myös hyviä kokemuksia kerrottavana, ja heidän mielestään lapsi- ja toimistotyöntekijät tekevät tärkeää työtä.<sup>124</sup> Huomionarvoista on, että tuodessaan esille kokemuksiaan eriarvoisuudesta ja arvostuksen puutteesta, diakonit kertoivat asiasta suoraan samalla esittäen syytä, mistä tilanne johtui. Tässä tilanteessa useat diakonit pitivät tietämättömyyttä ja viestintäkatkosta syynä ajoittaiseen huonoon ilmapiiriin eri työntekijäryhmien välillä. Solidaarisuus työyhteisöä ja työtovereita kohtaan tuli esille, kun diakonit näkivät omassa toiminnassaan parantamisen varaa ja kertoivat myös positiivista kokemuksesta.

Seurakunnan työyhteisössä eri työalat voivat olla hyvin itsenäisiä ja toisista työaloista eriytyneitä. Yksi haastateltavista kertoi omasta kokemuksestaan, kun toisen alan työntekijä oli kertonut pitävänsä omaa työtään ainoana hänelle tärkeänä työnä.

Aina ei ole kyse arvostamattomuudesta tätä [diakonia-] työtä kohtaan, vaan oman työn yliarvostamisesta, oman työn, niin kuin, pitää sitä ainoana oikeana.<sup>125</sup>

---

<sup>121</sup> H1K101.

<sup>122</sup> H1K101, H6K103, H13K40.

<sup>123</sup> Grönlund 2010, 95–96.

<sup>124</sup> H8K96, H10K143.

<sup>125</sup> H4K90.

Diakoni kertoi eräästä työntekijästä työyhteisössään, joka kiinnittää huomionsa vain omaan tärkeänä pitämäänsä työhön, eikä siksi kiinnitä huomiota muihin työaloihin. Tästä voi seurata muiden huomiotta jättäminen ja ylitse käveleminen. Haastateltavan mielestä heidän seurakunnassaan diakoniatyötä arvostettiin ja pidettiin tärkeänä, mutta vaihtelevasti omaa työtään saatettiin pitää vielä tärkeämpänä. Aineistostani tulee esille diakonien kokemus siitä, että myös he itse keskittyvät vain omaan työhönsä pitäen työnsä erityislaatuisuudesta kiinni.<sup>126</sup> Aiemmassa tutkimuksessa diakoniatyöntekijät kokivat eri työalojen keskittyvän vain omiin töihinsä ja kaipasivat enemmän keskinäistä arvostusta lisäävää yhteistyötä. Oman työalan rajoista kiinni pitäminen koettiin kuitenkin samaan aikaan merkityksellisenä.<sup>127</sup> Haastateltavani olivat eri mieltä yhteistyön määrästä ja hyödyistä. Osa diakoneista koki työalojen välisen yhteistyön ylimääräisenä työnä ja toiset pitivät yhteistyötä tärkeänä ja hedelmällisenä osana työtään.<sup>128</sup>

Diakoniabarometrissa diakoneista reilun 62 vastaajan mukaan heillä on ”paljon tai melko paljon” yhteistyötä oman seurakunnan muun työalan kanssa, kun hieman alle kuuden prosentin mielestä työalayhteistyötä on ”vähän tai ei lainkaan”.<sup>129</sup> Haastateltavat pohtivat tiimeissään, kuinka paljon yhteistyötä toisten työalojen kanssa on tarpeeksi. Osan mielestä sitä oli jo liikaa, toisten mielestä ei tarpeeksi. Tilannetta selittää se, että toisilla diakoniatyöntekijöillä on työalansa puolesta jo valmiiksi paljon yhteistyötä, kun toisten diakonien työ on enemmän itsenäistä, yksityistä ja diakonian sisäistä työtä. Myös erilaiset persoonallisuudet ja työskentelytavat vaikuttavat siihen, miten yhteistyö ja sen määrä koetaan. Yhteistyötä toisten työalojen kanssa kuitenkin pidettiin jokaista osapuolta hyödyttävänä, koska sen kautta ihmiset työyhteisössä oppivat lisää toistensa työstä. Diakoneille ongelmia aiheutti siis ristiriita siitä, miten avata diakoniatyötä työyhteisön suuntaan ja samalla säilyttää diakoniatyön erityispiirteet.

Arvostuksen puutteen kokemuksista keskustellessa diakoniatiiimit pohtivat monia eri tilanteeseen vaikuttavat syitä. Esille he toivat sekä sisäisiä, itsestään johtuvia että ulkoisia syitä. Yhtenä ulkoisena tekijänä kokemukseen arvostuksesta ja sen puutteesta pidettiin esimiesten asennetta ja kiinnostuksen osoitusta diakoniatyötä kohtaan. Diakoniatyöntekijä vertasi edellisen ja nykyisen työpaikkansa kirkkoherroja, joista nykyistä esimiestään kuvasi diakoniahenkiseksi

---

<sup>126</sup> H4K90, H9K10, H11K43.

<sup>127</sup> Rättyä 2009, 116.

<sup>128</sup> H5K17, H8K11, H8K17, H10K15, H12K39, H14K8.

<sup>129</sup> Kiiski 2013, 36.



ja -myönteiseksi, kun taas edellisessä työpaikassa kirkkoherran kiinnostus diakoniaan oli ollut vähäistä.

Meillä on täällä esimies, kirkkoherra, hyvin diakoniahenkinen ja myönteinen että se on tässä esimerkiksi verrattuna mun edellisen työpaikkaan - - hän [kirkkoherra] oli hyvin jotenkin vaikeasti diakonian tavoitettavissa niin kyllä se - - vaikuttaa tähän työhön sillä tavalla että se arvostus tuntuu erilaiselta ja on myös niitä mahdollisuuksia kehittää sitä työtä.<sup>130</sup>

Kirkkoherran osoittama vähäinen kiinnostus diakoniaan vaikutti työntekijöiden kokemukseen työnsä arvosta sekä mahdollisuuksiin kehittää työtä.<sup>131</sup> Kirkon työolobarometrissa ”paljon tai melko paljon” rohkaisua esimieheltään koki saavansa noin puolet vastaajista ja 67 prosenttia koki, että esimies tuntee alaisensa työtehtävät hyvin. Kyselyssä kysyttiin lähimmästä esimiehestä, joka ei välttämättä ollut kirkkoherra.<sup>132</sup> Oulun hiippakunnan diakoniatyöntekijöiden mielestä työyhteisön tuki ja arvostus oli vähäistä. Kokemus oli, että diakoniatyö ei kiinnostanut työyhteisössä muita työntekijöitä tai esimiestä, ja koko työyhteisö oli jäänyt hoitamatta ja kehittämättä. Työntekijöiden tukeminen työssään nähtiin diakoniatyön kehittämisen kannalta merkityksellisenä.<sup>133</sup> Diakoniabarometrissa kysyttiin työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä, joita ovat esimiehen tuki, mahdollisuus lisäkoulutukseen ja työnohjaukseen. Barometrissa vain reilu 60 prosenttia vastaajista koki saavansa tarpeeksi tukea esimieheltään. Tilastollisesti merkittävää barometrissa oli esimiehen oma työala<sup>134</sup>. Diakonit kokivat saavansa enemmän tukea oman alan esimieheltä kuin esimieheltä, joka oli seurakunnan muusta työmuodosta.<sup>135</sup> Yhdenvertaisuus-tutkimuksessa yli puolet vastaajista koki, että esimies kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti, samalla kun yli neljännes oli asiasta eri mieltä.<sup>136</sup>

Esimiehen asenteella ja käyttäytymisellä alaisiaan kohtaan on selvästi suuri merkitys, mikä tulee aiemmasta tutkimuksesta sekä omasta aineistostani esille. Myös esimiehen työala on merkittävä, ja kaikilla diakoniatimeilläni olikin lähiesimiehenä tiimin johtava diakoniatyöntekijä, kuten aiemmassa luvussa tuli esille. Tutkimuksissa esimiehen ja alaisen välejä tutkittiin suhteessa muun muassa

<sup>130</sup> H11K13.

<sup>131</sup> H2K82, H11K13, H16K18.

<sup>132</sup> Potila 2012, 19.

<sup>133</sup> Rättyä 2009, 121–122.

<sup>134</sup> Kiiski kertoo, että t-testin mukaan ( $t=3,08$ ;  $p=0,002$ ) ero niiden välillä, joiden esimies on omalta alalta ja niiden, joiden on seurakunnan toisesta työstä, on tilastollisesti merkitsevä. Kiiski 2013, 57.

<sup>135</sup> Kiiski 2013, 56–57.

<sup>136</sup> Grönlund 2010, 102.

jaksamiseen, tuen saamiseen ja työn kehittämiseen, jotka liittyvät arvostuksen ja sen puutteen kokemuksiin. Johtava diakoniatyöntekijä diakonien esimiehenä vaikutti positiivisesti diakonien arvostukseen työyhteisössä, mutta ylempien esimiesten ja toisten alojen esimiesten toiminnalla on myös merkitystä arvostukseen ja eriarvoisuuteen.

Tutkimukseni lähtökohta diakoniatyöntekijöiden asemasta ja arvostuksesta seurakunnissa kietoutui osittain oletetusti diakonien ja pappien suhteisiin. Myös haastateltavani olettivat tutkimukseni sisältävän tämän osa-alueen. Pappien erityisasema kirkossa nousee historiasta ja on vieläkin olemassa<sup>137</sup>.

Haastatteluissa erityisasema tuli monella eri tavalla esille. Samalla diakonit myös muistuttivat tilanteen muuttuneen vuosien takaisesta ja kuinka paljon hyvää yhteistyötä heillä on nykyään seurakuntansa pappien kanssa<sup>138</sup>. Kokemus pappien asemasta ei ollut vain negatiivinen, mutta pappien erityisasema oli diakonien mukaan vielä olemassa:

Sellainen yleistuntuma mulla on, että pappien kohdalla taas heillä on oikeus luistaa tehtävistä ja se on se, mikä, en tiedä todellisuutta, enkä tiedä kaikkien kokemusta, eikä mun kokemus ole se pelkästään, vaan se on sellainen kollektiivinen tunne, jonka mä koen ja olen havainnut ympäriltäni, et papit saa tehdä mitä tykkää ja luistaa mistä tykkää ja sitten meidän muitten pitää tehdä se kaikki mikä jää tehtäväksi, et se on se arvostus minkä huomaa, pappi on meidän yläpuolella.<sup>139</sup>

- - onko et lähtökohtaisesti, jotenkin ehkä työyhteisössä kaikki ajatteli et pappien työ oli raskaampaa, tai jotenkin arvostetumpaa, kyllä se vähän oli tällaista.<sup>140</sup>

Diakoneilla oli kokemuksia tilanteista, joissa seurakuntansa papit saivat valita työtehtäviään, ja muille työntekijöille jaettiin jäljelle jääneet tehtävät. Yksi diakoni kertoi isosta työtehtävästä, johon sisältyi normaalia suunnittelua ja toteutusta, mutta johon pappi osallistui vain lyhyellä puheella. Yhteistyötä ei siinä työtehtävässä juurikaan tehty. Toisessa työyhteisössä oli keskusteltu papeista ja heidän työstään, ja diakoni oli huomannut työyhteisössäkkin vallitsevan käsityksen pappien tärkeämmästä ja raskaammasta työstä muiden työyhteisön töihin verrattuna. Tähän toinen diakoni vastasi seurakuntien olevan vieläkin tilanteessa, jossa vanhentuneista arvohierarkioista on jäänteitä ja työyhteisössä mielikuvia, kuinka papit tekevät töitä enemmän kuin muut.<sup>141</sup>

---

<sup>137</sup> Grönlund 2010, 96.

<sup>138</sup> H2K91, H8K121, H9K131, H12K39.

<sup>139</sup> H4K37.

<sup>140</sup> H12K39.

<sup>141</sup> H1K46, H8K41.

Rakenteellista eriarvoisuutta, hierarkkisuutta ja vain papeille kuuluvia asioita on kirkon ammattijärjestön edustajan mukaan vieläkin kirkon työyhteisössä. Edustajaa haastateltiin Yhdenvertaisuus-tutkimukseen, jossa hän kertoo pappien ja muiden työntekijöiden välillä kuvailtujen erojen olevan todellisia kirkon sisällä.<sup>142</sup> Diakoniatyöntekijät toivat esille hyvin konkreettisia tilanteita, jossa pappia arvostettiin työtehtävässä enemmän ja papilla oli viime kädessä päätösvalta. Pappien erityisasema tulee aineistossani esille hyvin selvästi. Diakonit kuitenkin korostivat sitä, etteivät he koe alemmuutta tai eriarvoisuutta joka päivässä työssään, vaan tilanteet ovat enemmän satunnaisia. Tästä huolimatta tapahtumat olivat todellisia ja kertovat näiden diakonien työyhteisöistä. Kolmen haastatellun diakoniatiimin vastauksia ei voi yleistää koskemaan koko kirkkoa, mutta aiemmassa tutkimuksessa on hyvin samanlaisia kokemuksia kuvattuna, joten diakonien kokemuksille on tukea.

Muutamit diakoniatyöntekijöistä nostivat esille ristiriidan teologin ja diakonin koulutuksen ja käytännön työn välillä. Diakoniatyöntekijät ihmettelivät, mitä kaikkea teologin koulutuksella kirkossa voi tehdä verrattuna diakoniatyöntekijän koulutukseen. Diakonit kertoivat teologian maistereista, joita oli palkattu diakonian viransijaisiksi. Asia vahvistuu ammattiliittojen jäsenlehdessä Dinosta (1/2015), jossa kerrotaan, että diakonian viransijaisuuksiin on valittu teologeja, jotka ovat virkoihin epäpäteviä.<sup>143</sup> Tätä epäkohtaa toinen diakoni kommentoi kysymällä, että ”mikä taivaspaikka sillä teologin koulutuksella oikein on”.<sup>144</sup> Kysymys liittyi myös kirkon perheneuvojen virkoihin, joissa ennen piispainkokouksen päätöstä vuonna 2003 oli toiminut esimerkiksi opistotasoisia diakoneja, mutta päätöksen jälkeen viran kelpoisuusehdoksi tuli virkaan sopiva ylempi korkeakoulututkinto.<sup>145</sup>

Perheneuvojen virat suljettiin diakoniatyöntekijöiltä - - että mehän ei mitään muuta tehdäkään kun kohdataan niitä ihmisiä, ja sit jollain tavalla se teologi, joka on ollut vaikka 50 vuotta pappina ja tehnyt vaan pelkkiä toimituksia, niin se voi hakea sinne perheneuvojaksi vaikkei se perhettä ikinä olisi nähnyt.<sup>146</sup>

Kyseinen haastateltava koki, että teologin koulutuksella kirkossa voi hakea moneen eri virkaan ja työtehtävään, samalla kun diakoniatyöntekijöiden

---

<sup>142</sup> Grönlund 2010, 97.

<sup>143</sup> H1K50, Metsäaho 2015, 14.

<sup>144</sup> H11K116.

<sup>145</sup> Viika 1994, 212; Ruotsalainen 2002, 42; Kirkon säädöskokoelma 2014, nro 91 2§.

<sup>146</sup> H11K116.

työmahdollisuudet kaventuvat entisestään. Muutama diakoniatyöntekijä kertoi myös turhautumisesta uralla etenemisen puutteeseen. Samalla toiset halusivat korostaa, ettei työskentely pappien kanssa arjessa ole ongelmallista tai vaikeaa, vaan päinvastoin. Suurten epäkohtien koettiin olevan siis enemmän hallinnollisella tasolla kuin paikallisseurakunnan arjessa.<sup>147</sup>

Ylenemismahdollisuuksien puute on yksi diakoniatyöntekijöitä kuormittava tekijä, ja diakoniabarometrin vastaajista melkein 25 prosenttia koki uralla etenemisen puutteen ”paljon tai melko paljon” kuormittavana.<sup>148</sup> Eriarvoiseen asemaan joutumista, liittyen palkkaukseen, työtehtäviin ja etuihin sekä uralla etenemiseen, kysyttiin myös Yhdenvertaisuus-tutkimuksessa. Tutkimukseen vastanneista diakoniatyöntekijöistä eriarvoiseen asemaan joutumista oli kokenut 25 prosenttia. Kuitenkin papeista 27 prosentilla ja muuhun tehtäväryhmään<sup>149</sup> kuuluvista 35 prosentilla oli kokemuksia eriarvoiseen asemaan joutumisesta.<sup>150</sup> Vaikka enemmistö kirkon työntekijöistä ei näiden tutkimusten mukaan koe eriarvoisuutta näiden tutkimusten mukaan, on luvut silti huomattavan suuria. Haastattelemiani diakonit pitivät omaa työtään kuitenkin itselleen niin tärkeänä, etteivät he halunneet palkasta tai uranäkymien puutteesta huolimatta vaihtaa työpaikkaa. Diakonit olivat hyvin ärtyneitä teologien ”taivaspaikasta”, varsinkin tilanteista, joissa teologi oli palkattu diakonian viransijaisuuteen. Haastattelemieni diakonien kysymys siitä, miten teologian maisterin koulutus voi pätevöittää diakonian virkaan, kun siihen on oma koulutuksensa, on validi. Teologin palkkaaminen diakonin tilalle tulkittiin työyhteisöissä piittaamattomuutena ja arvostamattomuutena diakoniatyön erityislaatuisuutta ja koulutuksen ammattimaisuutta kohtaan.

---

<sup>147</sup> H2K73, H8K118, H11K116, H12K55, H12K129, H8K121, H16K121.

<sup>148</sup> Kiiski 2015, 21–22.

<sup>149</sup> Muu tehtäväryhmä -kohdassa vastaajat kertoivat tehtävikseen mm. lähetystyön tehtävät, erityistyömuotojen tehtävät kuten oppilaitostyö, perheneuvonta, sairaalapapin tehtävät, viestintätehtävät ja monikulttuurisuustyö, musiikkiin liittyvät tehtävät, seurakuntamestarin tehtävät ja tuntityönä hoidettavat keittiö-siivous-tehtävät. Grönlund 2010, 172.

<sup>150</sup> Grönlund 2010, 58.

## 5. Diakoniatyöntekijöiden rooli työyhteisössä

### 5.1. Rajaton ja tuntematon työnkuva

Sosiologian ja työyhteisöajattelun käsitteen ”työrooli” avulla voidaan selvittää ihmisen ja työn suhteita. Organisaatioiden toiminta tapahtuu työroolien kautta, ja työrooliin kohdistuu sekä yksilön että organisaation odotukset. Seurakunnassa, kuten kaikissa organisaatioissa, pitää huolehtia primääritehtävästä, jolloin tarvitaan tietoa siitä, kuka tekee, mitä ja milloin tehdään ja mitä työllä saavutetaan. Yksilölle työrooli tarkoittaa työtehtäviä, valtuuksia, omia tavoitteita ja rajoituksia työssään ja työroolin historiaa. Ympäristö taas kohdistaa yksilöön odotuksia, rajoituksia, mahdollisuuksia sekä vuosien saatossa syntyneet käytännöt ja perinteet.<sup>151</sup> Tässä luvussa käyn läpi diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työroolistaan ja paikastaan työyhteisössä, joiden kautta tulee esille hyvin laaja työnkuva, joka on monista syistä melko vieras työyhteisön sisällä.

”Positiivinen tietämättömyys” on termi, jolla yksi diakoniatyöntekijöistä kuvaili työyhteisön näkemystä diakoniatyöstä. Positiivisella hän tarkoitti, että työyhteisössä kuvitellaan kaiken mahdollisen kuuluvan diakoniatyöhön, kun päinvastainen ajatus olisi, ettei diakoniatyössä tehdä juuri mitään. Yhteinen näkemys haastateltujen tiimien keskuudessa tosiaan oli, että työyhteisössä tiedetään rajoittuneesti, mitä kaikkea diakoniatyössä tehdään. Diakonit kertoivat kokevansa, että käytännön tasolla omat työkaverit eivät tieneet, mitä diakonit työssään tekevät ja mitä diakonian ydin eli asiakastyö pitää sisällään.<sup>152</sup> Diakonian asiakastyössä toimitaan yksilöiden, perheiden ja ryhmien elämäntilanteiden parantamiseksi. Tällaisia työmuotoja ovat muun muassa taloudellinen avustaminen, ruoka-avustukset, vanhustyö, kotikäynnit, päihdetyö ja mielenterveystyö. Asiakastyöhön liittyy luottamuksellisuus ja vaitiolovelvollisuus.<sup>153</sup> Diakoniatyön taloudellinen auttaminen on monimuotoista yksilön tukemista. Yhdessä tiimissä kerrottiin tilanteesta, jossa seurakunnan työntekijä oli antanut rahaa diakonian asiakkaalle, ajatellen auttavansa. Diakonit kuitenkin olivat harmistuneet sinänsä hyvästä teosta, koska diakonien työhön kuuluu käteisen rahan jakamisen sijaan asiakkaan tilanteen selvittäminen ja

---

<sup>151</sup> Huhtinen 2002, 71–74.

<sup>152</sup> H1K10, H2K15, H2K20, H3K18, H5K11, H6K19, H8K49, H9K46, H10K15, H11K9, H11K43, H12K47, H13K38, H16K39.

<sup>153</sup> Diakonian viranhaltijan ydinsaaminen 2010; Kiiski 2013, 21.

kohdennetun avun antaminen. Tällaisten tilanteiden jälkeen diakonit yrittivät selittää auttamistoimintansa perusteita kouluttaen muita työntekijöitä.<sup>154</sup>

Elina Juntunen tutkii väitöskirjassaan Vain hätäapua?

diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä taloudellisesta avustamisesta asiakastyössä. Tutkimukseen vastanneet diakoniatyöntekijät kertoivat, ettei työyhteisössä aina ymmärretä taloudellista avustusta ja tästä syystä taloudellisen avun kehittäminen on vaikeaa. Ristiriita diakoniatyön avustusperiaatteiden ja työyhteisön muiden työntekijöiden omien käsitysten välillä aiheutti ongelmia seurakunnissa, ja Juntusen tutkimuksen mukaan myös työn kehittämiseksi. Myös aiempaan tutkimukseen vastanneet Oulun hiippakunnan diakoniatyöntekijät kertoivat, etteivät työyhteisössä muut työntekijät ja luottamushenkilöt pohjimmiltaan tiedä paljoa diakoniatyöstä. Vain työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteistyön avulla olisi mahdollista kertoa työn sisällöstä ja kehittää diakoniatyötä.<sup>155</sup> Tieto diakoniatyön sisällöstä riippui diakonien mukaan omasta työalasta ja yhteistyön määrästä muiden työalojen kanssa, mitä kautta tieto diakoniatyön sisällöstä leviäisi.<sup>156</sup> Työyhteisön ymmärrys avustamisesta ei lisääntynyt ilman tietoa sen syistä ja käytännöistä. Haastatteluiden perusteella on selvää, että juuri tämä konkreettinen asiakastyö diakonin ja asiakkaan välillä jää pimentoon ja kertomatta, muun muassa työn monimuotoisuuden, asiakkaan erityispiirteiden, vaitiolovelvollisuuden ja jokaisen diakonin omien työtapojen takia.

Diakoniatyöntekijät korostivat haastatteluissa moneen otteeseen, että asiakkaat ovat työssään tärkeimpiä ja ensisijaisia ja että asiakastyö on diakonian luovuttamatonta ydintä. Asiakastyön vaitiolovelvollisuudesta<sup>157</sup> pidettiin vahvasti kiinni ja se koettiin osaksi diakoniatyöstä tietämättömyyden ongelmaa työyhteisössä. Monet diakoniatyöntekijöistä kertoivat, että mieluummin ovat vaiti asiakastyöstään, etteivät vaan kertoisi vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluvia asioita. Eräs diakoni pohti, että hän kokee vaikeaksi kertoa tarpeeksi yleisen tason esimerkkejä kahdenkeskisten asiakastapaamisten sisällöstä, jotka auttaisivat muita ymmärtämään. Omien kollegoiden kanssa asioista keskustelua pidettiin tärkeänä, mutta diakonit huomauttivat, että se ei kuitenkaan vie viestiä työyhteisölle diakonian asiakastyön sisällöstä.<sup>158</sup> Myös diakoniabarometrissa kysyttäessä yhteistyön ongelmakohdista vaitiolovelvollisuus nousi suurimmaksi koetuksi

---

<sup>154</sup> H9K83, H11K86, H12K84.

<sup>155</sup> Rättyä 2009, 114–115

<sup>156</sup> H8K11, H10K15; Juntunen 2011, 127.

<sup>157</sup> Ks. esim. Rättyä 2012, 109–110.

<sup>158</sup> H5K11, H11K9.

ongelmaksi. Barometrin kysymyksessä yhteistyötahoihin laskettiin kuitenkin useat eri diakonian yhteistyötahot, kuten sosiaalivirasto, eikä vain seurakunnan muut työalat.<sup>159</sup> Tutkimukseni perusteella diakonit ovat tarkkoja vaitiolovelvollisuudestaan ja ovat siitä johtuen hyvin varovaisia asiakastyöstä puhuessaan. Liiallisen varomisen seurauksena työyhteisön muille työntekijöille ei ole uskallettu kertoa asiakastyöstä.

Vaitiolovelvollisuudesta kiinni pitämisen lisäksi diakonit pohtivat muita syitä, miksi diakonian työnkuva on osittain tuntematon työyhteisössä:

Kun itse oman työnsä tuntee, niin huomaa, että ei osaa kertoa.<sup>160</sup>

Me mielellään salataan asioita, tai pidetään omana spesialiteettina joitain juttuja ja mielellään, tai jotenkin vähänkin semmoisena että mä suojelen tätä mun kynttilää täällä.<sup>161</sup>

Syynä pidettiin muun muassa sokeutumista omalle työlle eli sitä, ettei osaa kertoa ulkopuolisille jotain, mikä on itselle arkipäiväistä, mutta muille näkymätöntä. Toiseksi syyksi kerrottiin totuttu toimintatapa, jonka mukaan diakoniatyöntekijät pikemmin vaikenevat ja pitävät työnsä sisältöä salassa kuin kertovat siitä ulospäin. Työntekijät nostivat esille myös kyllästymisen selittää useasti työnsä sisältöä muille ihmisille, minkä takia he keskittyivät mieluummin työnsä tekemiseen.<sup>162</sup> Nämä syyt luokittelin sisäisiksi tekijöiksi liittyen asiakastyön tuntemattomuuteen työyhteisössä. Haastatteluissa en kysynyt, kuinka usein diakonit joutuivat selittämään työtään omalle työyhteisölle ja muille ihmisille. Tarvetta diakoniatyön sisällön selittämiseen vaikuttaa olleen kuitenkin toistuvasti, koska asia tuotiin esille kaikissa haastatteluissa useasti. Huomasin, että diakonit pohtivat sekä ulkoisia, itsestään riippumattomia että sisäisiä, omasta toiminnasta nousevia syitä työrooliinsa seurakunnassa. Tiimit miettivät, kuinka voisivat itse parantaa tilannetta ja erityisesti konkreettisia keinoja kertoa asiakastyöstä ja diakonian vieraammista töistä työyhteisössä avoimemmin ja miten itse tuoda omaa työtä esille. Totutuista tavoista irti pääseminen vie kuitenkin voimia ja aikaa. Työntekijän joutuessaan priorisoimaan töitään asiakastyö menee mielestäni ymmärrettävästi diakoniatyössä työyhteisösuhteiden kehittämisen edelle.

---

<sup>159</sup> Kiiski 2013, 44.

<sup>160</sup> H5K124.

<sup>161</sup> H11K10.

<sup>162</sup> H2K15, H3K16, H5K124, H9K10, H11K143, H14K73.

Diakonit kertoivat työssään olevan paljon asiakaskontakteja<sup>163</sup> ja vähemmän tapahtumia ja toimituksia. Asiakastapaamisia, tilaisuuksia ja seurakunnan eri tapahtumia tilastoidaan valtakunnallisesti ja työyhteisöissä ne merkitään sähköisiin kalenterijärjestelmiin kaikkien nähtävillä työjärjestelyjen helpottamiseksi. Diakonit kokivat, että muilla työaloilla tapahtumien ja toimitusten määrän olevan suurempi ja tapahtumien olevan luonnostaan näkyvämpää työtä kuin asiakaskontaktien. Yksi diakoni kertoi, että hänen kalenterissaan ei ollut tilaisuuksia ja tapahtumia kovinkaan montaa, mutta asiakastapaamisia oli enemmän. Asiakastapaamisten määrät kuitenkin vaihtelevat, ja diakoni halusi huomauttaa, että tapaamismääristä ei kuitenkaan voi aina päätellä tehdyn työn määrää tai sisältöä. Hän kertoi, että välillä tapaamiset saattavat määrällisesti jonkun asiakkaan kohdalla olla vähentyneet, mutta tapaamiskerrat pidentyneet ja syventyneet eikä työ ole välttämättä vähentynyt ollenkaan.<sup>164</sup> Toinen diakoni kommentoi tähän kokevansa, että ei hänen työnsä näy mitenkään ulkopuolisille, vaan vain erilaiset tilaisuudet erottuvat.<sup>165</sup> Tempauksia ja tapahtumia pidettiin diakoniatyöhön monesti ylimääräisenä tulevana työtehtävinä:

Ja jotenkin tilaisuuskeskeisyys näkyy seurakunnassa sen mukaan että arvostetaan työtä ja arvotetaan kuka tekee hienoimman show'n. Se on vaan tunne, ei oo totuus, fakta, mutta että meidän työ ei oo tilaisuuskeskeistä, me yritetään koko ajan pois päin siitä, että kohdattaisiin ihmisiä.<sup>166</sup>

Diakoniatyöntekijä korosti diakoniatyön asiakaskeskeisyyttä ja omaa ajatustaan siitä, että tilaisuudet eivät ole diakonian perustyötä. Hän toivoi, että jatkossa asiakaskontakteihin saisi keskittyä enemmän tilaisuuksien jäädessä vähemmälle. Rättyän mukaan diakoniatyön laaja-alaisuus saattaa hämärtää diakonian ydintä ja viedä aikaa todelliselta, syvälliseltä asiakkaan auttamiselta. Samanlainen ihmisten kohtaamisen tarve tulee esille diakoniabarometrissa, jossa vastaajat toivoivat lisäresursseja eniten vanhustyöhön ja sitten perhe-, kotikäynti- ja vapaaehtoistyöhön. Taloudelliseen auttamiseen toivottiin myös lisää

---

<sup>163</sup> Kirkkohallituksen diakoniatyön tilastoissa kerrotaan, että asiakaskontakteja vuonna 2014 oli vastaanotolla, kotona, jossain muualla, sähköpostitse ja puhelimitse yhteensä 634 000 yhteydenottoa. Kirkkohallitus 2014.

<sup>164</sup> H1K21.

<sup>165</sup> H1K21, H1K115, H4K111.

<sup>166</sup> H4K111.



voimavaroja.<sup>167</sup> Diakoniatyöntekijät toivoivat lisää aikaa niihin töihin, joihin heillä menee eniten aikaa eli ihmisten kohtaamiseen.

Aineistossani on selvästi huomattavissa diakoniatyöntekijöiden visio työvoiman ja -ajan käyttämisestä siellä, missä hätä on suurin ja missä apua tarvitsevat on:

- - tästä jumalanpalvelusuudistuksesta aikanaan että pitääkö meidän nyt sinne kirkkoon, anteeksi vaan, että pitääkö meidän sinne kirkkoonkin säännätä, eikä tässä on jo tarpeeksi tekemistä, ei mun ihmiset ei oo kirkossa, että mun ihmiset on ihan jossain muualla, katuojassa tai jossain, että ei ne oo kirkossa.<sup>168</sup>

Vuosituhaten alussa diakoniatyöntekijä koki vuoden 2000

jumalanpalvelusuudistuksen ahdistavana lisätyönä jo kiireiseen ja työntäyteiseen arkeen. Lopulta totuttuaan olemaan läsnä useammin jumalanpalveluksissa, muissakin kuin diakonian omissa erityisjumalanpalveluksissa, tehtävä alkoi kuitenkin tuntua hyvältä. Vuoden 2013 diakoniabarometrissa jo 26,5 prosenttia vastaajista piti jumalanpalveluselämää diakonian keskeisenä työalueena, ja vain muutaman vastaajan mukaan se ei kuulu ollenkaan diakoniaan.<sup>169</sup> Useat diakonit kuitenkin painottivat asiakastyön tärkeyttä ja lisätyötehtävien pelättiin vievän aikaa tärkeältä perustyöltä.<sup>170</sup> Myös Pyykön tutkimuksessa diakoniatyöntekijät haluavat työskennellä perustehtävänsä mukaan arkisen diakonian parissa, vaikka uusi hengellinen diakonivirka perustettaisiin.<sup>171</sup> Ryökkään virkapainotteisessa diakoniamallissa papin ja diakonian virkaa yhdistää evankeliumin julistustyö, joka nousee kirkon historiasta. Ryökkään mukaan diakonian virka on teoillaan julistava ja pohjautuu jumalanpalvelusyhteisöön. Mallissa papin ja diakonian virat eroavat enää tekemisen ja puhumisen määrässä, ja kahden viran syyksi annetaan käytännön järjestelyistä hyötyminen.<sup>172</sup> Haastattelemani diakoniatyöntekijät eivät halua työroolinsa muuttuvan papin töiden suuntaan. Diakonit korostivat oman työnsä ominaispiirteitä ja vastustivat papin virkaan kuuluvien tehtävien lisäämistä heidän työhönsä. Diakoneille asiakastyö on tärkeää, ja sen yhteydessä he hoitavat sanan julistusta ja lähimmäisenrakkautta. Jumalanpalveluksiin osallistuminen koettiin jo luonnollisena ja tärkeänä osana työtä, mutta asiakastyötä pidettiin vielä tärkeämpänä juuri arkisessa diakoniassa.

<sup>167</sup> Rättyä 2004, 50; Kiiski 2013, 30–32.

<sup>168</sup> H12K105.

<sup>169</sup> Kiiski 2013, 21, 23.

<sup>170</sup> H1K12, H4K111, H11K113, H12K105, H14K71, H16K72.

<sup>171</sup> Pyykkö 2007, 117, 119.

<sup>172</sup> Ryökäs 2006, 202–204.

## 5.2. Roskasäkki ja joka paikan höylä

Mikä on diakoniaa, kun kaikki on diakoniaa? Tämän kysymyksen yksi johtavista diakoniatyöntekijöistä toi esille.<sup>173</sup> Diakonian työnkuva on laaja, kuten aiemmasta luvusta käy selville. Työnkuva muuttuu kuitenkin vielä laajemmaksi ja rajattommaksi, kun työhön tulee tehtäviä, jotka ei perinteisesti kuulu seurakuntadiakoniaan tai diakoniatyöntekijöitä ei ole koulutettu niihin. Aiemmassa tutkimuksessa diakoniatyöntekijät kertoivat huolestaan, kuinka oman työn tekeminen kunnolla koettiin hankalaksi, koska rajattoman työnkuvan takia kaikki työ kuuluu diakoniatyölle<sup>174</sup>. Pitkän työuran tehnyt diakoni kertoi haastattelussa tilanteen muuttuneen parempaan suuntaan verrattuna uransa alkuun, mutta asenteen kaiken kuuluvuudesta diakoniaan olevan vielä olemassa:

Meille heitetään se kaikki mikä ei kuulu nimetyksi kenellekään toiselle työmuodolle et me ollaan vähän semmonen roskasäkki - - ollaan sellasia joka paikan höyliä.<sup>175</sup>

Diakoniatyöntekijä kertoi kokemuksestaan, kun työyhteisössä tuli esiin työtehtävä, jonka tekijäksi ei ollut etukäteen määritetty ketään, se lankesi diakoniatyölle. Tästä nousi tunne diakoniatyöntekijöiden olevan joka paikan höyliä ja diakoniatyön työyhteisön roskasäkki. Vuoden 2013 diakoniabarometriin vastannut diakoni kuvasi olevansa yhtä aikaa monenlaisten ongelmien ”kaatopaikka” sekä vierellä kulkija.<sup>176</sup> Tässä luvussa tuon esille sellaisia diakoniatyöntekijöiden kokemuksia omasta roolistaan ja paikastaan työyhteisössä, jotka koettelevat työn rajoja ja työntekijöiden osaamista.

Kokemukseen joka paikan höylästä liittyy tilanteet, joissa vastuu käytännön suunnitteluista ja toteutuksesta lankeaa diakoniatyölle. Tätä tapahtui diakonien kokemuksen mukaan usein, että kokouksessa sovitaan jostain tapahtumasta, jonka järjestäminen tulee diakoniatyön vastuulle.

Jos diakoniatyöntekijä ei pitäis huolta että ne juhlat tulee, niin voi olla ettei niitä tulis.<sup>177</sup>

Esimerkiksi yhdessä seurakunnista vanhusten syntymäpäiväkäynnit ovat pappien vastuulla, mutta vuosittaisen ikäihmisten yhteisten syntymäpäiväjuhlien järjestämisen hoitaakin diakoniatyö, koska muuten juhlia ei välttämättä tulisi

---

<sup>173</sup> H9K10.

<sup>174</sup> Rättyä 2009, 119.

<sup>175</sup> H7K21.

<sup>176</sup> Kiiski 2013, 4.

<sup>177</sup> H13K104.

järjestettyä.<sup>178</sup> Yhdenvertaisuus-tutkimuksessa eräs työntekijä oli kirjoittanut avoimeen kysymykseen negatiivisesta ilmapiiristä työyhteisössä työttelystä ja ”diakoniatyö hoitaa -asenteesta”<sup>179</sup>, mikä luo mielestäni käsitystä, että diakoniatyö on myös työyhteisönsä ”viimeinen luokku”<sup>180</sup>. Diakoniatyöntekijöillä on taidot järjestää monia käytännön asioita ja tapahtumia, mutta he eivät halua eikä heidän kuulu järjestää tilaisuuksia toisten puolesta tai olla työyhteisön viimeinen oljenkorsi hoidettavissa asioissa.

Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvauksessa diakoniatyön toiminnallisiin työaloihin luetaan useita eri asiakasryhmiä, mutta esimerkiksi lapsityötä ei mainita ainakaan erikseen.<sup>181</sup> Kuitenkin kahdella diakoniatyöntekijällä eri tiimeistä oli kokemus diakoniatyöntekijöiden käyttämisestä lastentapahtumissa ammattilaisina, jota he eivät kuitenkaan ole. Diakonit kertoivat hoitaneensa annetun työn, mutta toinen diakoneista korosti, että ei ole lapsityöntekijä tai lasten asiantuntija, ja on siksi stressannut työn tekemisestä. Hän huomautti myös, että seurakunnissa on alan ammattilaisia töissä, joilla on ammattitaito lasten tapahtumien hoitamiseen. Diakoniatyöntekijät eivät kokeneet olevansa oman alan töissä toimiessaan ”ilmapallotähtinä”. He eivät myöskään kokeneet voivansa kieltäytyä annetuista työtehtävistä.<sup>182</sup> Se, miksi diakonit eivät kokeneet voivansa kieltäytyä työtehtävistä, ei tullut tarkemmin esille haastattelussa. Nämä työtehtävät kertovat kuitenkin, että työyhteisössä diakoneilta odotetaan laajaa osaamista, kun heidät pyydetään järjestämään lastentapahtumia. Työyhteisön odotukset diakonien työroolista ei tässä asiassa kohtaa diakonien omaa käsitystä ja koulutusta asiasta.

Oulun hiippakunnan diakoniatyöntekijät kertoivat, että heidän työhönsä sisältyy muun muassa viihdyttäjän, kahvinkaatajan, seuraneidin ja ohjelmatoimiston pyörittäjän töitä<sup>183</sup>. Haastatteluissani yhdessä diakoniatyön tiimissä oltiin vahvasti sitä mieltä, että heidän seurakunnassaan diakoniatyöntekijöitä ei pidetty kahvinkaatajina tai keittäjinä.

---

<sup>178</sup> H9K27, H10K26, H13K104, H16K103.

<sup>179</sup> Grönlund 2010, 58.

<sup>180</sup> Diakonian asiakkaiden tulee käyttää kaikki yhteiskunnan tarjoamat tuen muodot, ennen kuin seurakunta voi alkaa avustamaan asiakasta. Diakonia on viimesijaista sosiaaliturvaa, ja monet yhteiskunnan asiakkaat ovat yhteiskunnan turvaverkkojen väliinputoajia, jolloin diakoniatoimisto on heille ”viimeinen luokku” josta voi saada apua. Ks. Juntunen, Grönlund & Hiilamo 2006.

<sup>181</sup> Diakonian toiminnallisia työaloja on mielenterveys-, päihde-, vammais- monikulttuurisuus- ja yhteiskunnallinen työ sekä kansainvälinen diakonia. Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen 2010.

<sup>182</sup> H3K28, H3K31, H16K27

<sup>183</sup> Rättyä 2009, 119.

Meillä on siitä hyvä tilanne että meillä on niin iso seurakunta että meidän ei tarvitse itse hoitaa näitä asioita kun pienemmässä se helposti menee että kun sä oot diakoniatyöntekijä, niin keitä, ja varsinkin nainen niin keitähän sinä ne kahvit niin minähän [pappi] täältä puhun sitten että tota sillä lailla me ollaan tasavertaisempia.<sup>184</sup>

Tiimin mielestä tämä johtuu seurakunnan suuruudesta ja ammattikeittiön olemassaolosta, sekä myös tiimin omasta järkähtämättömyydestä, että kahvin kaataminen ei kuulu heille johtuen vain heidän työalastaan tai sukupuolesta. Kahdessa muussa seurakunnassa osa diakoniatyöntekijöistä oli kohdannut työyhteisössä ennakkoluuloja, että diakoniatyöntekijä enimmäkseen kahvittelee vanhusten luona ja on seuraneitinä.<sup>185</sup> Diakoniatyöhön kuuluu kotikäyntityötä ja vanhustyötä, johon voi haastateltujen mukaan kuulua kahvin juomista asiakkaan tarjotessa, mutta asiakastyöllä on suurempi lähimmäisenrakkautta ja sielunhoitoa tarjoava merkitys, eikä tästä työmuodosta väheksyvästi puhuminen ole asiallista diakoneja kohtaan.

Toinen kahta diakoniatimiä yhdistävä asia oli kokemus diakoniatyöntekijöihin liitetystä ”roudarin” identiteetistä. Erilaisissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa diakoniatyöntekijät kertoivat hoitaneensa kaikkien tavaroiden, pöytien ja penkkien paikalleen laittamisen ennen ja jälkeen tilaisuuksien.

Oletuksena on että jokainen meistä pystyy ajamaan... pakettiautoa ja muuttokuormaa ja roudaamaan ties minkälaisia lasteja ja peräkärriä ja ajoneuvoyhdistelmä pitää ainakin pystyä hoitamaan että saadaan tavaroita siirrettyä ja sen lisäksi seuraavassa hetkessä pitää olla valmis käyttämään suurkeittiön kaikkia patoja ja liesiä ja pannuja ja pesukoneita - -<sup>186</sup>

Diakoniatyöntekijät kertoivat myös kasanneensa telttoja, ajaneensa pakettiautoa ja muuttokuormaa sekä hoitaneensa suurtalouškeittiötä tilanteen niin vaatiessa. Välillä tilanne oli sellainen, että tilaisuudessa töissä olleet seurakunnan muut työntekijät eivät tulleet auttamaan paikkojen valmistelussa. Syyksi ehdotettiin muiden työntekijöiden kiireet ja se, että papit ja kanttorit toivat ilmi, että järjestelyt eivät kuulu ainakaan heidän työhönsä. Kun haastatteluissa tuli esille ristiriitoja diakoniatyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välillä, haastateltavat myös puolustivat näitä työntekijöitä, joiden kanssa heillä oli ristiriitaisia kokemuksia. Eräs tiimi korosti lopuksi esimerkiksi suntioiden työtä, jotka useasti ovat ensimmäisinä paikalla ja lähtevät viimeisinä.<sup>187</sup> Diakonit eivät erityisemmin

---

<sup>184</sup> H8K41.

<sup>185</sup> H5K95, H7K42, H8K41, H8K102, H16K41.

<sup>186</sup> H16K33.

<sup>187</sup> H1K44, H1K135, H1K139, H6K137, H8K121, H16K33.

halunneet tehdä roudarin töiksi nimeämiään tehtäviä, mutta kokivat, että tarpeen vaatiessa heidän täytyy tehdä ne työt.

Diakoniatyöntekijöiden mukanaolo rippikouluissa herätti kahdenlaisia reaktioita. Yksi tiimeistä koki, että heitä pidettiin halpana työvoimana rippikoulussa ja heidät pyydettiin leireille työntekijöiksi vasta, kun ulkopuolisia rippikoulutyöntekijöitä pidettiin liian kalliina. Asiaa kuitenkin perusteltiin vetoamalla diakoniatyöntekijöiden pätevyYTEEN. Diakoniatyöntekijät kokivat kuitenkin, että heitä pidettiin kulissitöiden tekijöinä ja aputyövoimana rahallisen tilanteen niin vaatiessa. Toisessa diakoniatyön tiimissä rippikoulutyö koko seurakunnassa organisoitiin heidän toimestaan ja melkein kaikki tiimin jäsenet olivat yhdellä tai useammalla leirillä mukana. Diakoniatyöntekijät pitivät rippikouluja tärkeänä mahdollisuutena antaa diakoniakasvatusta ja tämän takia halusivat osallistua niihin. Osallistumiseen liittyi kuitenkin ongelmia, kuten diakoniapäivystyksen auki pitäminen kesällä, kun osa työntekijöistä on leirillä ja osa lomalla. Diakoniatyöntekijät kokivat, että tätä ongelmaa ei tiedostettu muualla seurakunnassa, mikä oli tiimin mielestä myös heidän oma syynsä, koska he eivät pitäneet asiaa esillä.<sup>188</sup> Diakoniabarometrissa rippikoulutyötä kuului ”paljon tai melko paljon” 22,1 prosentille vastaajista, ja ”jossain määrin” melkein 50 prosentille vastaajista. Vain alle neljälle prosentille vastanneista diakoneista rippikoulutyö ei kuulu lainkaan. Kirkon rippikoulusuunnitelman tavoite diakonien ja lapsityöntekijöiden osallistumisesta rippikoulutyöhön toteutuu siis hyvin.<sup>189</sup> Tärkeää haastattelujeni perusteella on, että rippikouluun osallistuttaisiin diakonian lähtökohdista, eikä työvoimapulaa paikaten. Huolestuttavaa on, että diakonian asiakastyö saattaa jäädä hoitamatta rippikoulutyön takia.

Diakoniatyöntekijöiden tekemä rippikoulutyö koettiin sekä kysymättä annettuna lisätyötehtävänä että mielekkäänä diakoniakasvatuksen tehtävänä. Rippikoulutyötä pidettiin yhtenä lisänä diakonian jo laajaan työkuvaan, johon kuitenkin kaikilla diakoniatyöntekijöillä ei ollut minkäänlaista koulutusta.

Eikä meillä tokikaan oo koulutusta diakoniatyön opiskelujen puitteissa rippikoulun vetovastuuseen.<sup>190</sup>

Yhdessä diakoniatiiimissä kyseenalaistettiin diakoniatyöntekijöiden koulutus rippikoulun vastaavana työntekijänä toimimiseen, sillä koulutusta opintojen tai

<sup>188</sup> H1K33, H2K25, H13K20, H13K21, H13K65, H16K61.

<sup>189</sup> Kiiiski 2013, 24–25, Rippikoulusuunnitelma 2001, 41–42.

<sup>190</sup> H16K25.

seurakunnan puolesta vetovastuuseen ei ollut toisilla ollenkaan. Tiimissä yksi kollegoista kuitenkin huomautti, että hänen opiskellessaan opistotasoisista diakonin koulutusta muutama vuosikymmen aiemmin rippikoulu oli vahvasti esillä opetuksessa.<sup>191</sup> Eri koulutuksen saaneilla ja eri ikäluokkaan kuuluvilla diakoneilla oli vastakkaisia kokemuksia kyvyistään toimia turvallisuus- ja ohjelmavastaavana rippikoululeireillä. Koulutuksen vaihtelu liittyi diakoniatyöntekijöiden koulutusmuutoksiin sekä oppilaitoksiin, mistä on syntynyt vaihtelua koulutuksen sisältöön.<sup>192</sup> Diakonien opistotasoinen koulutus muuttui ammattikorkeakoulutasoiseksi vuonna 1996 ja suuntautumisvaihtoehdoiksi muodostui diakonisen hoitotyön ja diakonisen aikuissosiaalityön alat.<sup>193</sup> Karolina Puuska toteaa artikkelissaan Diakoniatyö ryhmissä ja lähiyhteisöissä diakoniatyön ja rippikoulutyön olevan kiistelty yhdistelmä, joiden nähdään toimivan eri alueilla eri perspektiiveistä. Puuska kertoo monista hyvistä tavoista, joilla toteuttaa diakoniatyötä rippikoulun leirijaksolla. Monet diakonit tosin pitävät vain yksittäisiä oppitunteja, jolloin diakonian käsittely jää ohuemmaksi kuin leirijaksolle osallistuttaessa.<sup>194</sup> Diakonit muistuttivat haastattelussa, että rippikoulu kestää puoli vuotta, vuoden alusta kesän leirijaksoon asti, ja vie huomattavasti diakonin aikaa. Diakoniakasvatus nähtiin merkityksellisenä siksi, että nuorille syntyy käsitys kirkon auttamistyöstä ja että tulevaisuudessa alalle koulutautuu uusia ihmisiä. Haasteena kuitenkin nähtiin rippikoulusta tuleva työmäärä kaiken muun työn rinnalle, omien taitojen ja koulutuksen vähäisyys ja rippikouluun osallistumisen vaihtelevuus: koko jaksolle tai yksittäisille tunneille. Yleinen näkemys oli, että rippikoulun vetovastuuseen ei saanut tukea koulutuksesta, vaan oppi tuli kokemuksen kautta. Mielenkiintoista on, että kun toisessa tiimissä pohdittiin diakoniatyöntekijöiden epäpätevyyttä toimia rippikoulussa ohjaajana, niin toisessa seurakunnassa osallistumista perusteltiin diakonien pätevyydellä.

Kokemukseen roskasäkinä olemisesta liittyy myös välillisesti diakoniatyön asiakaskunta. Yhdessä tiimissä kerrottiin että työyhteisössä diakoniatyöntekijöitä pidettiin vähän omituisina johtuen heidän asiakkaistaan. Diakoni selitti tilannetta kertomalla, että jos seurakunnan tiloihin tulee ”omituinen ihminen”, joka puhuu omiansa ja höpisee, niin yleensä soitetaan diakoniatyöntekijä auttamaan. Samassa

---

<sup>191</sup> H13K26, H16K25, H16K27.

<sup>192</sup> H2K25, H13K26, H14K29, H14K71, H14K73, H16K25, H16K27, H16K56, H16K67, H16K72.

<sup>193</sup> Diakoniatyöntekijöiden ammatin ja koulutuksen vaiheet 2010.

<sup>194</sup> Puuska 2012, 148–149.

seurakunnassa toivottiin myös diakoniatyöntekijöitä paikalle säännöllisiin avoimiin oviin seurakunnan tiloissa, sillä tilaisuuksissa käynyt monenlaisia kulkijoita, joita työtoverit pitivät juuri diakonian asiakaskuntaan kuuluvana:

Meillä on [avoimet ovet], joka kerää monenlaisia ihmisiä monenlaisia kulkijoita niin sit on painetta, että kyllähän diakonian siellä pitää olla kun siellä on sitä teidän... tai ei ehkä sanota että teidän kohderyhmää, mutta annetaan ymmärtää, että nämähän kuuluvat teille nämä laitapuolenkulkijat ja mielenterveysongelmaiset ja muut.<sup>195</sup>

Diakoniatyön asiakasryhmää ovat mielenterveys- ja päihdetyön piiriin kuuluvat ihmiset. Tätä kuvaa diakonian asiakaskunnan erillisyydestä muiden työalojen asiakasryhmiin verrattuna ylläpitää sekä diakonit itse että muu työyhteisö. Yksi diakoni viittasikin haastattelussa ”mun ihmisiin”, jotka ovat katuojassa, eivätkä ainakaan ”kirkossa” eli jumalanpalveluksissa ja toinen kertoi, että aiemmassa työpaikassaan osan työyhteisön silmissä hän edusti ongelmaista asiakaskuntaansa, eikä itseään, ja tämä aiheutti diakonin ja diakoniatyön vähättelyä.<sup>196</sup> Diakonia kuuluu kaikille kristityille, mutta tutkimukseeni osallistuneiden diakoniatyöntekijöiden mukaan diakoniatyön asiakkaiden kohtaaminen saatetaan työyhteisössä sysätä kokonaan diakoniatyöntekijöiden vastuulle.

---

<sup>195</sup> H9K10.

<sup>196</sup> H12K105, H16K15, H16K18.

## 6. Diakonian vaikutus kirkossa

### 6.1. Lisää töitä vai tasa-arvoa – kysymys diakonaatista

Muutamia vuosikymmeniä kestänyt keskustelu diakonivirasta eteni toukokuussa vuonna 2015 kirkolliskokouksen käsittelyyn. Kirkkohallituksen esityksessä ehdotettiin, että Suomen evankelis-luterilaiseen kirkkoon perustetaan vokaation ja vihkimyksen vaativa diakonivirka lähetyksen, kasvatuksen ja lähimmäisenrakkauden tehtäviä varten. Diakonivirkaan vihityillä tulisi olemaan muun muassa laajemmat tehtävät jumalanpalveluselämässä ja enemmän hallinnollista edustuksellisuutta kirkon hallinnossa.<sup>197</sup> Haastattelut toteutettiin ennen kirkkohallituksen vuoden 2015 esitystä, joka käsittelee kuitenkin samoja asioita, mitä diakonaattikeskustelussa<sup>198</sup> on aiemminkin käsitelty. Kysymys diakonaatista liittyi haastattelujen perusteella diakoniatyöntekijöiden paikkaan työyhteisössä, haluan vaikuttaa kirkon päätöksenteossa ja tuoda esille diakoniatyöntekijöiden itsensä ääntä. Haastattelujen perusteella diakoniavirka voi olla arvostuksen osoitus diakoniatyölle ja muille hengellisen työn aloille, jos siitä tulee hengellinen virka, jolla on hallinnollista edustuksellisuutta ja se siten voi selkiyttää diakonian paikkaa seurakunnassa ja koko kirkossa.

Diakonaattiuudistus ja kirkkohallituksen antama esitys diakonivirasta operoi kahdella eri tasolla: hallinnollisen edustuksellisuuden ja seurakuntatyön tasolla. Uusimman esityksen perusteella kirkon toimielimissä diakoniviralle tulisi oma edustus kirkkohallituksen täysistuntoon sekä tuomiokapituliin, mutta kirkolliskokouksen ja hiippakuntavaltuustojen edustukseen diakoniviranhaltijat valittaisiin maallikoiden kiintiössä nykykäytännön mukaan.<sup>199</sup> Kirkolliskokouksen ja hiippakuntavaltuustojen diakoniviran edustuksen puute on epälooginen, eikä sitä esityksessä selitetä. Diakonivirkaan vihityt olisivat hengellisen ja osittain maallisen viran haltijoita.<sup>200</sup> Hallinnollisen edustuksellisuuden tuomaa tasa-arvoa kirkon päätöksen teossa pidettiin pääosin positiivisena asiana haastattelemini tiimien keskuudessa, mutta seurakuntatyötä koskevat ehdotukset herättivät pääällimmäisenä ajatuksen huolta työn lisääntymisestä ja työroolin laajentumisesta entisestään.

---

<sup>197</sup> Esitys uudesta diakonivirasta 2015, 1, 43, 45.

<sup>198</sup> Ks. Diakonivirka 2008.

<sup>199</sup> Esitys uudesta diakonivirasta 2015, 45.

<sup>200</sup> Pyykkö 2015, 51.



Diakoniatiimeissä oli erilaista suhtautumista hallinnollisen edustuksellisuuden tuomaan mahdollisuuteen osallistua ja vaikuttaa kirkon toimielimissä. Yhdessä tiimissä osa diakoniatyöntekijöistä pohti omaa haluaan ja voimavarojaan, jos nykyisen työnkuvan lisäksi olisi vielä toimittava erilaisissa kirkon hallintoelimissä oman ammattiryhmän edustajana:

Joo mutta diakoniatyöntekijät ryhmänä on yleensä valtaa karttavia eikä valtaa haluavia.<sup>201</sup>

Jos työkseen ajaa toisten asioita, arkityönään selvittelee ja hoitaa ja ajaa muitten etuja, joten onko se jotenkin iso kakku ajaa omia etuja vielä päälle... vai onko se sitä nöyryyttä, että en minä nyt tartte enempää?<sup>202</sup>

Haastattelujeni perusteella diakoniatyöntekijät kokevat arjessa tekemänsä asiakastyön vaikuttaneen itseensä niin, että he ovat kiitollisia siitä mitä heillä jo oli, eivätkä kokeneet tarvetta tavoitella enemmän. Asiakkaiden vaikeuksia katsellessa eräs diakoni kuvasi että ”vallanhalun murenee” ja tilalle nousee kiitollisuus. Haastateltavat eivät kuitenkaan esittäneet asiaa alistuneesti. He totesivat sekä työn että työskentelytavan olevan heidän itsensä valitsema ja he kokivat heillä olevan mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja työyhteisöönsä tarpeeksi.<sup>203</sup> Elina Juntunen pohtii väitöskirjassaan diakoniatyön suhdetta valtaan ja vallattomuuteen asiakastyössä. Juntunen korostaa diakoniatyön asiakkaan vallan ja voiman puutetta, joiden vahvistamiseksi eli valtautumisen avuksi, diakonit tekevät töitä. Työssään diakonit voivat auttaa asiakasta tämän suhteessa arkeensa, tukea asiakasta valtautumisessa paikallistason hyvinvointipalveluihin sekä yhteiskunnallisella tasolla julkisiin palveluihin ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen.<sup>204</sup> Yhden tiimin diakoniatyöntekijöille asiakkaidensa auttaminen ja valtautumisessa avustaminen oli tarpeeksi, työssä onnistuminen ja muiden hädän näkeminen nosti kiitollisuuden ja nöyryyden osan diakonien mieleen, mistä johtuen vaikutusvallan tavoittelu kirkon päätöksenteossa ei houkutelut. Osa haastatelluista ei nähnyt hallinnollisen edustuksellisuuden tarvetta, koska eivät olleet itse siitä millään tavalla kiinnostuneita. Omien töiden määrä ja omat valinnat työssä nähtiin tarpeellisiksi ja riittäviksi näiden diakonien keskuudessa.

---

<sup>201</sup> H16K79.

<sup>202</sup> H13K84.

<sup>203</sup> H13K86, H13K88, H14K89, H14K92, H16K87, H16K91, H16K93.

<sup>204</sup> Juntunen 2011, 118, 121–122.

Muutammat diakoniatyöntekijöistä totesivat, että heillä ei ole mielipidettä diakonivirkaan liittyen, koska eivät ole ajatelleet asiaa tai perehtyneet siihen ollenkaan. Asiaan jonkin verran perehtyneet ja päätöksentekoon osallistumisesta kiinnostuneet diakoniatyöntekijät taas toivoi vaikutusmahdollisuuksiinsa kirkossa muutosta:

Siis kun ajatellaan miten tämä kirkon päätäntävalta on järjestetty että siellä on piispat, sitten on pappeja, pappeinkokous [kirkolliskokous] ja sielläkin suuri osa on pappeja ja sitten loput niin kuin maallikkoja - - mutta kyllähän diakonit, jos ne olisi mukana päätäntäjutussa niin siinä järjestelmässä niin kuin järjestelmällisesti, niin kyllä se varmasti näkyisi tässä kokonaiskirkollisessa päätännässä ihan varmasti.<sup>205</sup>

Kahdessa tiimissä tuotiin esille, että diakoniatyöntekijöiden mielipiteet eivät kuulu kirkon päättävissä elimissä, koska niissä ei ole diakoniatyöntekijöitä edustamassa työalaansa. Diakoniatyön arvostuksen yhteiskunnassa sekä koko kirkossa koettiin olevan sidottuna siihen valtaan ja vaikutusmahdollisuuksiin, mitä diakoniatyöntekijöillä kirkon sisällä on tai ei ole.<sup>206</sup> Pyykön artikkelissa sama ajatus epätasa-arvosta tulee esille. Haastateltujen ammattiryhmien mukaan demokraattisesti ja tasa-arvoisesti ajateltuna hallinnollinen edustus tulee koostua eri työntekijäryhmistä eikä vain yhdestä työntekijäryhmästä. Artikkelissa huomautetaan myös, että kirkon korkein päättävä elin, kirkolliskokous, ei aja ammatillisia etuja, joten pappien erityinen kiintiö nähdään tästä näkökulmasta perusteettomana. Vasta-argumenttina on se, että papit ja piispat eivät ole työntekijäryhmänsä edustajia, vaan sanan ja sakramenttien hoitamisen sekä teologisen asiantuntemuksen johdosta edustettuina. Hallinnollisessa edustuksellisuudessa vastakkain on tasa-arvo ammattiryhmien kesken ja teologisen ja hallinnollisen asiantuntemuksen säilyminen kirkon päätöksenteossa.<sup>207</sup> Haastatteluissa vahvimmat mielipiteet tulivat niiltä, jotka toivoivat lisää vaikutusvaltaa kirkon päätöksenteossa. Vaikka osa diakoneista pohti vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen tarvetta omien intressiensä puuttuessa, ei se poista epätasa-arvoisuuden kokemusta siitä, että kirkossa päätäntävalta jakautuu tiettyjen ammattiryhmien välillä epätasaisesti.

Diakonaattiuudistuksen toinen taso koskee seurakuntatyötä ja uuden vihkimysviran vaikutusta työnkuviin seurakunnassa. Esityksen mukaan vihkimysvirka mahdollistaa aiempaa vapaamman työnkuvan määrittelyn, jolloin

---

<sup>205</sup> H11K56.

<sup>206</sup> H6K77, H11K56.

<sup>207</sup> Pyykkö 2007, 124.

diakonien osaamista voitaisiin hyödyntää seurakunnissa tai yhtymissä nykyistä paremmin. Uusina konkreettisina työtehtäviä koskevin oikeuksina diakoniviran haltijoille esityksessä mainitaan sanajumalanpalveluksien ja oman työalan jumalanpalveluselämän hoitaminen, oikeus saarnata jumalanpalveluksessa kirkkoherran luvalla, pysyvä ehtoollisen jako-oikeus sekä konsekroitujen ehtoollisaineiden vieminen messuun osallistumaan estyneille seurakunnan jäsenille.<sup>208</sup> Näiden tehtävien kohdalla diakoniatyöntekijöillä oli paljon eriäviä mielipiteitä ja haastateltavat kertoivat myös näkemyksensä diakonaattikeskusteluun<sup>209</sup> aiemmin liittyneissä ehdotuksissa, esimerkiksi hautaan siunaamisesta. Osa diakoneista kokee keskustelussa esiin tulleet, papille perinteisesti kuuluneet työtehtävät itselleen kovin vieraina:

H14K96: Jos ajattelen mun työhistoriaa kun on lähdetty liikkeelle ettei ollut ehtoollisen avustusoikeutta niin niin tuota minä en ihan hirveästi perusta minkä takia minun pitäisi vielä kastaa tai silleen... niitä en koe enää niin diakonisiksi asioiksi että minun pitäisi sellaista saada tehdä.

H16K97: Mäkään en missään tapauksessa mutta asiakkaat on kyllä multa kysynyt hautaan siunaamista ja he eivät voi ymmärtää miksi minä en voi sitä tehdä - - minä en ole sitä kaipaamassa.

Yhden tiimin haastattelussa puhuttiin pappien erilaisista työtehtävistä, joihin diakonivirkaan vihitty voisi mahdollisesti saada oikeuden, kuten saarnaamiseen tai kasteeseen. Näitä haastateltu diakoniatyöntekijä ei halunnut työtehtävikseen. Yhdeksi syyksi hän kertoi näiden tehtävien vierauden itselleen sekä perinteisen työtehtävien jaon pappien ja diakonien kesken. Toinen haastateltu oli samaa mieltä, eikä hän kokenut muun muassa hautaan siunaamista itselleen luontevaksi, vaikka omille asiakkaille se sitä olisi ollut. Haastattelussa diakonit pohtivat kaikkia mahdollisia työtehtäviä, joita diakonivirka saattaisi tuoda mukanaan, vaikka kuitenkin esimerkiksi viimeisimmässä diakoniviran esityksessä ei kuitenkaan ehdotettu kasteen sakramentin jakamiseen oikeutta.<sup>210</sup> Riitta Hiedanpää huomauttaa Diakonian tutkimuksen artikkelissaan, että virkaesitys kattaa paljon perinteisesti papin töinä nähtyjä tehtäviä ja uudet työtehtävät tulee tarkasti rajata, että diakonivirasta ei tule työvoimapuutteen paikkaajaa tai työnjaollisten ongelmien ratkaisua. Näistä lähtökohdista ei tule laatia diakonivirkaa. Hiedanpää tuo esille myös diakonien erimielisyydet diakonivirkaan

<sup>208</sup> Esitys uudesta diakonivirasta 2015, 43–45.

<sup>209</sup> Diakoniviralle on ehdotettu oikeus erityistapauksissa suorittaa siviiliavioliiton siunaaminen, hautaan siunaaminen sekä yksityinen ehtoollinen. Samalla on korostettu, että tehtävät ovat palvelumahdollisuuksia eikä velvollisuuksia. Palvelijoiksi vihityt 2002, 142.

<sup>210</sup> H14K96, H14K98, H16K95, H16K97; Esitys uudesta diakonivirasta 2015, 43.

liitetyistä uusista työtehtävistä, joita toiset pitävät seurakuntalaisten palveluna ja toiset eivät halua niitä itselleen.<sup>211</sup> Diakoniatyöntekijätkään eivät siis ole suoraan uudistuksen kannalla, sillä he pelkäävät näiden palvelumahdollisuuksien tekevän ammattikunnastaan papeille entistä alistetumman työalan, ”omien töiden” jäävän palvelutehtävien jalkoihin ja diakonien muuttuvansa ruuhka- ja loma-ajan sijaisiksi papeille. Diakonaattiuudistus herättää vastustusta myös pappien keskuudessa. Pyykön mukaan työtehtävien muutosta vastustetaan vetoamalla esimerkiksi omaan teologiseen ja akateemiseen koulutukseen.<sup>212</sup> Aineistoani läpikäydessä huomasin selvästi, että diakonien mukaan he ovat välillä alisteisia papeille, joten diakoniaviran mahdolliset uudet työtehtävät nostavat edelleen pelkoa siitä, että diakoneista tulee pappien työtehtävien hoitajia ja vielä alisteisempia työntekijöitä työyhteisön hierarkiassa.

Diakonaattiuudistuksen molempien tasojen kannattajiakin oli haastateltavieni joukossa. He toivoivat seurakuntatyön ja hallinnollisen edustuksellisuuden läpi menemistä ja voimaan saattamista:

Diakonaattiuudistus siinä on ollaan just puhuttu siitä että papit toisaalta pelkää että ne menettää valtaansa ja että me kumminkin tehdään hyvin samankaltaista työtä, me kohdataan ihmisiä, - - istun tässä kädet ristissä että diakonaatti menisi läpi ja joskus ehkä tulevaisuudessakin meillä olisi diakoni piispanakin.<sup>213</sup>

Haasteltava pohti, että diakonaattiuudistus ei etene koska papit pelkäävät asemansa menettämistä kirkossa, varsinkin kun pappien ja diakoniatyöntekijöiden työssä on jo nyt paljon samankaltaisuutta. Myös toinen diakoni toisessa seurakunnassa pohti pappien ja diakonien työn yhtäläisyyksiä, mutta korosti molempien töissä olevan omat painotuksensa. Eräs johtava diakoniatyöntekijä toi esille käytännöllisyyden ja seurakuntalaisten palvelun siinä, että diakoni voi viedä ehtoollista ihmisen kotiin tai sairaalaan ilman pappia.<sup>214</sup> Yleinen huoli oli kuitenkin uudistuksen toteuttamisesta niin, että diakonien työ lisääntyy, muuttuen entistä laajemmaksi, eikä todellista muutosta saada kokonaiskirkollisesti ajateltuna aikaan.

Haastattelemani diakoniatyöntekijät kokivat diakonaattiuudistuksen hyvänä, mutta haasteellisena asiana. Diakonit tunnistivat ne hyvät periaatteet, jotka ovat diakonaattiuudistuksen takana, kuten seurakuntalaisten palvelun. He myös

---

<sup>211</sup> Hiedanpää 2015, 60–62.

<sup>212</sup> Pyykkö 2007, 122, 126.

<sup>213</sup> H6K77.

<sup>214</sup> H6K77, H11K56, H11K116, H12K55, H16K95.

ymmärsivät hallinnollisen edustuksellisuuden tärkeyden diakonian tulevaisuuden kannalta. Uudistukseen liittyvä kahden eri tason ristiriita tuli kuitenkin esille sekä omassa tutkimuksessani sekä Pyykön diakonaattiasiakirjojen tutkimuksessa<sup>215</sup>. Diakonit toivoivat oman työalansa ääntä kuuluviin hallinnollisesti samalla peläten seurakuntatyöhön liittyvien palvelumahdollisuuksien muuttumista velvollisuuksiksi. Diakonaattiuudistus nähtiin sekä tasa-arvoa lisäävänä, koskien edustusta kirkon toimielimissä että mahdollisesti lisää työtehtäviä tuovana virkana. Jo jumalanpalvelusuudistus, jonka tarkoituksena on diakonien osallistuminen messuihin entistä enemmän ja kokonaisvaltaisemmin, aiheutti ahdistusta työajan riittävydestä. Diakoniviran ehdotusten etenemisen ollessa hidasta, diakonit joutuvat vain odottamaan, miten tilanne kehittyy. Kahdessa kolmesta diakoniatimistä toivottiin selkeästi lisää hallinnollisia vaikutusmahdollisuuksia ja kaikissa kolmessa pelättiin diakonian työtehtävien lisääntymistä.

## **6.2. Kirkon sanoma ja diakonian paikka**

Diakoniatyön paikkaan kirkossa vaikuttaa kirkon perustehtävä, joka määrittää kirkkolaisa: ”Tunnustuksensa mukaisesti kirkko julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramenteja sekä toimii muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi.”<sup>216</sup> Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa professionaalista auttamistyötä tekee diakoniatyö. Diakoniatyö on ammattimaisesta luonteestaan ja kirkon julkisyhteisöllisestä asemasta huolimatta epävirallista sosiaalityötä. Seurakuntadiakonian tulee keskittyä yhteiskunnan huono-osaisimpiin, jotka tarvitsevat apua yhteiskunnan avun ollessa riittämätöntä. Diakonian ei kuulu kuitenkaan jäädä diakonian viranhaltijoiden hoidettavaksi, vaan diakoniaseurakunta on lähimmäisen rakkauden pyrkimys.<sup>217</sup> Piispa Jari Jolkkonen oli haastateltavan kertoman mukaan eräässä koulutuksessa sanonut mieleenpainuvasti, että ”kirkon sanoma ei ole uskottava ilman diakoniaa”. Koulutuksessa ollut diakoni piti tätä tärkeänä asiana, joka jokaisen diakonin ja koko kirkon tulisi muistaa.<sup>218</sup> Usean diakoniatyöntekijän toiveena olikin, että diakonia läpäisisi kaikki työmuodot, muodostaen mainitun diakoniaseurakunnan. Diakoniaa tulisi jakaa kaikille työmuodoille ja loppujen lopuksi idealistisesti

---

<sup>215</sup> Ks. esim. Pyykkö 2011.

<sup>216</sup> KL 1:2§.

<sup>217</sup> Kuusimäki 2012, 42, 46–47.

<sup>218</sup> H9K131.

kaikki työmuodot toimisivat paljon enemmän yhteistyössä toistensa kanssa.<sup>219</sup> Myös Kiiski tuo Diakoniabarometrin tulosten tarkastelussa esiin, että diakonian olisi tärkeä integroitua enemmän muihin seurakunnan työmuotoihin, sillä diakonia kuuluu kaikille, ei vain diakoneille. Diakoniaan kohdistuvia taloudellisia säästöjä Kiiski kehottaa harkitsemaan tarkkaan, koska diakonia on suomalaisille tärkein syy kuulua kirkkoon.<sup>220</sup> Diakonit myönsivät, että tavoite diakoniaseurakunnasta on tärkeä, mutta myös hankala. Diakonian viranhaltijat ovat tottuneet tekemään töitensä tietyllä tavalla, ja jo nyt diakonian sisällön esiintuominen seurakunnassa koetaan haasteellisenä. Haastatteluissa ei tullut esille käsityksiä, mitä diakoniaseurakunnalla tarkemmin ottaen tarkoitetaan, ja miten se eroaa nykytilanteesta. Kuitenkaan Ryökkään lähimmäisenrakkaudessa mallissa esitelty organisoimaton auttamyö<sup>221</sup> ei ole se, mitä diakonit tarkoittivat diakoniaseurakunnasta puhuessaan. Evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöhön liittyy paljon taloudellisia vastuukysymyksiä sekä ammattimaisesti erilaisista ihmisistä huolehtimista, minkä takia seurakuntadiakonian viran hoitamiseen tarvitaan ammattiin valmistavaa koulutusta. Vapaaehtoistyö ja virka eivät kuitenkaan ole toisensa poissulkevia, vaan tukevat toisiaan ja molempien panostus diakonialle on merkittävää.

Piispankokouksen lausunto diakonian viran pakollisuuden poistamisesta kirkkojärjestyksestä oli saanut haastatteleman diakonit puolustuskannalle.

Piispankokous katsoo, että diakonian ja kanttorin virkoja ei ole välttämätöntä säätää pakollisiksi kirkkojärjestyksessä. Diakonian ja kanttorin viroille kuuluvien tehtävien hoitaminen edellyttää riittävää henkilöstömäärää seurakunnissa.<sup>222</sup>

Piispankokouksen ehdotuksessa diakonian ja kanttorin virat eivät olisi enää pakollisia seurakunnissa. Diakonit olivat hämmentyneitä piispankokouksen ehdotuksesta ja kokivat sen huolestuttavana. Diakonit toivat esille näkemyksensä työnsä professionaalisuudesta, koulutuksensa pituudesta sekä työn tarpeellisuudesta jokaisessa seurakunnassa. Muutamien mielestä kirkko ja piispankokous ei arvosta diakoniatyön ammattimaisuutta ja merkitystä kirkolle ehdottaessaan virkarakennemuutosta. Julkisen puheen tasolla diakoniaa koettiin arvostettavan, mutta käytännön toimet osoittavat diakonien mukaan muuta.<sup>223</sup>

<sup>219</sup> H9K10, H11K148, H12K147, H16K39.

<sup>220</sup> Kiiski 2013, 86.

<sup>221</sup> Ryökäs 2006, 196–197.

<sup>222</sup> Lausunto kirkon paikallistason rakenteiden muuttamisesta 2014, 6.

<sup>223</sup> H5K48, H5K56 H11K13; Mattila 2014, 8.

Oli [puhetta] tästä piispainkokouksen kauhean kauniista ehdotuksesta, niin olimme siitä kyllä siitä arvostamisesta otettuja, että kyllä se kertoo siitä että on ihan hauska juhlapuheessa puhua siitä että kuinka meillä on tällainen hieno diakonia, ja se on kuitenkin suurin syy miksi ihmiset kuuluvat kirkkoon, koska kirkko tekee hyvää, toki täällä tekevät muutkin hyvää, en tarkoita että diakonia pelkästään, mutta että musta nää on hyvin ristiriitaiset että sanotaan että nyt ei enää kirkkolaissa [kirkkojärjestyksessä] oo pakollista diakonian virkaa, vaan että sillä hevosella millä ratsastamme, nyt niin ammumme sen hevosen.<sup>224</sup>

Diakoniatyöntekijä ihmetteli sitä, että yhteiskunnassa on suuri tarve diakoniatyölle, ihmiset arvostavat kirkon diakoniatyötä suuresti, ja silti diakoniatyön aseman heikentämistä ehdotetaan piispainkokouksen tasolla. Yksi diakoniatyöntekijä myönsi toisaalta ymmärtävänsä ehdotusta käytännön tasolla. Hän oli keskustellut Pohjois-Suomessa sijaitsevan seurakunnan kirkkoherran kanssa, joka kertoi, että heidän on mahdoton saada sinne uutta diakoniatyöntekijää edellisen tilalle, koska ei ole hakijoita.<sup>225</sup> Piispankokouksen ehdotuksessa seurakunnat kuuluisivat siis seurakuntayhtymiin ja kirkkojärjestyksessä määrättäisiin vain kirkkoherran virasta seurakunnassa ja muut virat kuuluisivat seurakuntayhtymälle. Piispainkokouksen lausunnon mukaan oleellista on diakonian ja kanttorien tehtävien hoitaminen, eikä virkojen pakollisuus seurakunnissa. Lausunnossa kuitenkin myönnetään, että virkarakennemuutos saattaa vähentää virkoja seurakunnissa.<sup>226</sup> Haastatteluissa tuli sama asia esille, mikä lausunnossa:

Mä pelkään että se on taas tavallaan kiero polku siihen, että voidaan ruveta vähentämään työntekijöitä sitten vuosien saatossa.<sup>227</sup>

Diakoniatyöntekijä pelkäsi, että virkarakennemuutoksen myötä diakoniatyöntekijöiden määrä laskee seurakunnissa. Ammattiliittojen lehdessä *Dinossa* (2/2015) piispa Kaarlo Kalliala jakaa tämän haastattelemani diakoniatyöntekijän huolen, mutta muistuttaa myös rakenneuudistuksen mahdollisuuksista. Kallialan mukaan pakollinen virka ei ole paras keino ohjata seurakuntia, ja yhtymissä pienenkin seurakunnan työntekijällä olisi työtovereita muista seurakunnista. Piispa kuitenkin huomauttaa, että ohjeeksi uuteen rakenneuudistukseen kirjattu ”tarpeellinen henkilöstö” ei välttämättä ole kaikille

---

<sup>224</sup> H11K13.

<sup>225</sup> H11K13, H12K14.

<sup>226</sup> Lausunto kirkon paikallistason rakenteiden muuttamisesta 2014, 6.

<sup>227</sup> H5K48.

seurakunnille tarpeeksi tarkka.<sup>228</sup> Kevätistunnossaan toukokuussa 2015 kirkolliskokous äänesti rakennemuutoksesta ja se hylättiin.<sup>229</sup>

Jo nyt diakoniatyöntekijät ovat kuormittuneita työssään, koska seurakunnissa on liian vähän diakoneja ja työtä on paljon. Diakoniabarometrissa kuormittuminen korostui sellaisissa vastauksissa, joissa kerrottiin diakonian viran lakkauttamisesta tai täyttämättä jättämisestä.<sup>230</sup> Työ ja kiire eivät ole vähentyneet työntekijöiden vähentyessä. Pelko työntekijöiden liiallisesta vähentämisestä on mielestäni aiheellinen. Diakoniatyön tunnetuksi tekeminen ja aiempaa vahvemman diakoniaseurakunnan muodostaminen ei onnistu ilman diakoniatyöntekijöiden panosta. Tutkimukseeni osallistuneet diakonit ymmärsivät osittain realiteetit virkarakennemuutoksen takana, mutta pitivät muutosehdotusta liian epäselvänä ja uskoivat ehdotuksen heikentävän seurakuntadiakonian paikkaa kirkossa.

---

<sup>228</sup> Pelander 2015, 18.

<sup>229</sup> Kirkolliskokouksen päätöksiä 2015; Rakennemuutoksen hylkääminen 2015.

<sup>230</sup> Kiiski 2015, 16.



## 7. Pohdinta

Tutkimuksessani olen tarkastellut diakoniatyöntekijöiden kokemuksia työyhteisöstään ja työstään. Tutkimustani varten haastattelin kolmea työtiimiä eli yhteensä 16 diakoniatyöntekijää. Otin näihin diakoniatyön tiimeihin yhteyttä, koska ne olivat ulkoisilta ominaisuuksiltaan samankaltaisia. Aineistoa analysoidessani huomasin, että näillä kolmella tiimillä oli myös hyvin paljon samanlaisia kokemuksia toistensa ja aiemman tutkimuksen kanssa.

Tutkimustulosteni perusteella huomattava yhteinen tekijä kaikkien tiimien välillä oli työyhteisöissä vallitseva tietämättömyys diakoniatyön sisällöstä. Diakoniatyön tuntemattomuus tuli runsaasti esille myös aiemmassa tutkimuksessa. Konkreettisia esimerkkejä aineistossani on, kun diakonit kertoivat muiden työalojen työkaverien antaneen rahaa diakoniatöimiston päivystykseen tulleille asiakkaille tai luottamushenkilön vaatineen ruokakassien jakamista olettaen sen olevan ensisijainen avustamisen muoto. Tilanteet kertovat siitä, että työyhteisöissä ei aivan ymmärretä diakonian kokonaisvaltaista asiakkaan auttamista. Tutkimukselle työyhteisöjen tiedoista diakoniasta ja ymmärryksestä diakoniatyön sisällöstä olisi mielestäni tarvetta.

Osa tietämättömyyden ja arvostuksen puutteen ongelmaa on se, että diakoniatyössä tehdään kaikille tai muille työmuodoille kuuluvia tehtäviä. Lastentapahtumien hoitaminen on lapsi- ja varhaisnuorisotyön alaan kuuluva työtehtävä eikä diakoniatyön. Mielenterveys- ja päihdeasiakkaiden kohtaaminen seurakunnan avoimissa tilaisuuksissa on jokaisen seurakunnan työntekijälle kuuluva asia, eikä rippikoulutyöhön osallistumisen tulisi vaarantaa diakonian asiakastyötä. Diakoniatyötä tulee tehdä diakonian lähtökohdista, eikä käyttää laaja-alaista diakoniatyötä hyväksi muiden työalojen työtehtävissä. Tutkimustulokseni diakoniatyöntekijöiden kokemuksista osoittavat, että diakoniatyön rooli ainakin tutkimusseurakunnissani on epätarkasti rajattu ja diakoniatyöntekijät tekevät myös muille työaloille kuuluvia töitä. Aiempi tutkimus vahvistaa haastattelemieni diakonien kokemuksia rajaamattomasta työroolista ja diakoneille kuulumattomista työtehtävistä.

Diakoniatyöntekijöiden omalla asenteella ja työskentelytavalla on tutkimukseni perusteella vaikutusta tiedon puutteeseen ja työtehtävien epätasaiseen jakaantumiseen työyhteisössä. Vahvasti rippikouluun osallistuvasta diakoniatimistä enemmistö piti rippikouluun osallistumisesta. Osittain tästä

syystä he eivät tuoneet selvästi työyhteisössä esille, että varsinkin leirijaksojen toteutuessa kesäkuukausina, diakonian asiakastyö on vaarassa keskeytyä. Diakoneilla oli erilaisia näkemyksiä kuinka avata asiakastyönsä sisältöä työyhteisössä esimerkiksi työalayhteistyön tai näyteltujen tapauksien kautta. Heillä oli myös perusteluita sille, miksi he eivät olleet näin joko aiemmin tehneet tai miksi selittäminen oli epäonnistunut inhimillisistä syistä, kuten väsymyksestä selittää asioita yhä uudelleen. Tutkimustulokseni alleviivaavat diakonien sisäistä ristiriitaa siitä, että he haluaisivat työyhteisön ymmärtävän ja tietävän diakoniatyöstä enemmän mutta samalla pelkäävät työnsä erityislaatuisuuden murenevan tai itselleen mieluisien työtehtävien päättyvän. Diakonit tiedostivat oman osuutensa työyhteisön tiedonkulun ongelmissa. Tulosteni perusteella voi todeta, että diakonien tulisi tarkastella omia tapojaan puhua työstään ja sen sisällöstä sekä pohtia, miten vaikuttaa pelkoon diakonian erityislaatuisuuden heikkenemisestä, joka hankaloittaa kommunikointia työyhteisön kanssa.

Tutkimustulosteni mukaan diakonit pitivät diakoniatyöntekijää parhaana vaihtoehtona lähiesimiehekseen, koska oman alan ammattilaisen kanssa he pystyvät kehittämään omaa työtään ja saattavat olla varmoja, että esimies ymmärtää alaisiaan ja tietää työn sisällöstä. Esimiehen työalalla ja kiinnostuksella diakoniatyötä kohtaan on diakoneille suuri merkitys. Tiimeillä lähin esimies oli johtava diakoniatyöntekijä, jonka keskeinen merkitys oli diakonian puolustaminen työyhteisössä ja alaistensa tukeminen. Työyhteisössä diakonian viestin viemistä ja työn puolustamista pidettiin tärkeänä lähiesimiehen tehtävänä, ja diakonien kokemusten perusteella voi todeta, että johtavalla diakoniatyöntekijällä on ollut positiivista vaikutusta työyhteisöön. Samalla kuitenkin tutkimukseni tulokset osoittavat, että oman alan lähiesimiehestä huolimatta työyhteisöissä on ongelmia ymmärtää diakoniatyön sisältöä tai työtehtävät eivät jakaannu tasaisesti. Lähiesimiehen vaikutuksesta ja merkityksestä työyhteisöön en kysynyt haastatteluisissa kuitenkaan tarkemmin, joten ristiriita johtavan diakonin toivotun ja todellisen vaikutuksen välillä jää tässä tutkimuksessa selvittämättä. Jatkossa sen tutkiminen, millainen vaikutus johtavalla diakoniatyöntekijällä on työyhteisöön ja toisten esimiesten keskuudessa sekä millaisia muutoksia diakonian lähiesimies työyhteisössä voi saada aikaan, on mielestäni hyödyllistä työhyvinvoinnin kannalta. Johtavien diakoniatyöntekijöiden olemassa olo oli tämän alaisille kuitenkin selkeästi tärkeä ja positiivinen asia, mitä pidän itsessään jo merkittävänä tekijänä diakonien työhyvinvointia ajatellen.

Diakonien kertoman perusteella heillä oli eniten negatiivisia kokemuksia pappien kanssa. Yhdenvertaisuudesta ja eriarvoisuuden kokemuksista keskusteltaessa konfliktit juuri pappien kanssa tulivat useasti esille. Osittain ongelmat juontavat juurensa pappien historiallisesta erityisasemasta sekä pappien ja diakonien yhteisten työtehtävien runsaasta määrästä. Pappien taholta huonosti kohdelluksi tulleet diakonit ajattelivat syiksi muun muassa pappien sekä todellisen että oletetun kiireen. Tutkimustehtävissäni en ole erikseen maininnut diakonien suhdetta pappeihin, mutta haastattelussa diakonit toivat esille oman oletuksensa siitä, että tutkimukseni yksi lähtökohdista on ristiriidat pappien kanssa. Aiempina vuosikymmeninä pappien kanssa oli ollut usein tilanteita, joissa diakoniatyöntekijät ohitettiin vedoten esimerkiksi pappien teologiseen asiantuntijuuteen. Tämänhetkinen kokemus eriarvoisuudesta työyhteisöissä koski usein työnjakoa pappien eduksi sekä työyhteisön käsitystä pappien työstä muita töitä raskaampana.

Jumalanpalvelusuudistuksessa ja rippikoulusuunnitelmassa, jotka julkaistiin 2000-luvun alussa, diakonien on haluttu osallistuvan näihin seurakunnan töihin entistä enemmän, ja näin on aiemman tutkimuksen ja omien tulosteni mukaan tapahtunut. Ydinosaamiskuvauksissa vuodelta 2010<sup>231</sup> rippikoulutyötä on painotettu nuorisotyön ja pappien työssä, ja jumalanpalvelukset ovat ensisijaisesti pappien työalaa. Diakonian viranhaltijoiden ydinosaamiskuvauksessa jumalanpalvelus- ja rippikoulutyö mainitaan lyhyesti. Diakonien työhön rippikoulu- ja jumalanpalvelustehtävät tulevat jo olemassa olevien työtehtävien lisäksi. Jumalanpalveluselämään osallistuminen aiempaa vahvemmin oli tullut tutuksi ja mielekkääksi työksi tutkimukseni diakoneille. Rippikoulussa toimiminen herätti enemmän ristiriitaisia tunteita. Tutkimustulosteni mukaan diakonit toimivat jumalanpalvelus- ja rippikoulutehtävissä usein täydentävinä työntekijöinä ja harvoin diakonian lähtökohdista. Diakonien käyttäminen vain avustajina ja työvoimapulan paikkaajina heikentää diakonian muiden töiden hoitamista ja näin toimiessa jätetään hyödyntämättä diakonien erityisosaaminen.

Käynnissä olevassa diakoniviran valmistelussa viran haltijoille ehdotetaan erilaisia oikeuksia ja uusia työtehtäviä. Ehdotukset lisääisivät diakonivirkaan kuuluvien läsnäoloa muun muassa jumalanpalveluksissa ja kirkon päätöksenteossa. Tutkimustulokseni tuovat esille diakonien pelot lisääntyvästä

---

<sup>231</sup> Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen 2010; Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen 2010; Papin ydinosaaminen 2010.

työmäärästä ja seurakuntadiakonian työroolin laajenemisesta. Diakonivirasta keskusteltaessa hallinnollinen edustus nähtiin selvästi seurakuntatyön tasoa positiivisempana muutosehdotuksena. Vaikka jotkut diakonit pohtivat voimavarojaan ja intressejään osallistua kirkon päätöksentekoon, enemmistö koki, että diakoniviran edustus eri toimielimissä parantaisi diakonian paikkaa ja vaikutusmahdollisuuksia kirkossa. Diakoniviran perustamiseen liittyi kuitenkin monia huolia. Ensinnäkin huoli siitä, että hallinnolliseen edustuksellisuuteen ei tule todellisia vaikutusmahdollisuuksia kirkollisessa päätöksenteossa, ja toiseksi pelättiin työmäärän ja alisteisuuden pappisviralle yksinkertaisesti lisääntyvän. Uusimman esityksen hallinnollisia edustuspaikkoja on kritisoitu epäloogisuudesta, joten huoli on ainakin osin aiheellinen.

Diakoniatyöntekijät toivat esille myös huolensa diakonian viran pakollisuuden poistamisesta kirkkojärjestyksestä. Vaikka kirkolliskokous myöhemmin hylkäsikin virkarakennemuutosehdotuksen, olivat diakoniatyöntekijät pahoillaan jo ehdotuksesta ja pelkäsivät sen läpimenoa haastattelujen suorittamisen aikaan. Diakoniaa arvostetaan puheissa, mutta tekojen tasolla arvostus ei näy. Millaiseksi kirkon sanoma muuttuu, jos ammattimaisen seurakuntadiakonian paikkaa heikennetään? Piispa Jolkkosen ajatusta mukailien kirkon sanoma muuttuu epäuskottavaksi. Rakennemuutos ei tarkoittanut diakonian ja seurakuntadiakonian lakkauttamista, mutta oletettavana seurauksena oli virkojen mahdollinen väheneminen. Diakoniatyö on historiansa aikana Suomessa estänyt kirkkoa ajautumasta yhteiskunnan marginaaliin ja diakoniaa pidetään tärkeänä työnä myös kirkon tulevaisuutta ajatellen. Miten seurakunnissa suhtaudutaan jatkossa diakonien virkoihin, jos niistä ei määrätä enää kirkkojärjestyksessä? Seurakuntien taloudellisen tilanteen heikentyessä kaikkia virkoja ei voida täyttää. Virkojen lakkauttamisen seurauksena jäljelle jäävät työt tulevat muille työntekijöille jaettavaksi. Niin aiemmassa tutkimuksessa kuin omissa tutkimustuloksissani tulee esille diakoniatyöntekijöiden työn ja kuormituksen suuri määrä jo nyt. Virkojen vähentyessä diakonien työmäärä lisääntyy. Tuleeko diakoniatyöstä tulevaisuudessa entistä suppeampaa vai laajeneeko diakoniatyö koko seurakunnan vastuulle?

Tutkimustulokseni diakoniatyöntekijöiden kokemuksista osoittivat, että diakonit ovat toivottuja yhteistyökumppaneja ja he osallistuvatkin laajasti eri työtehtäviin seurakunnissa. Samalla kuitenkin diakonit toivat esille, että heidän asiakaskuntansa eriytyy seurakunnan muilta työaloilta yhtä aikaa kun

diakoniatyöntekijät integroituvat niille. Diakonien kokemuksista muodostuu käsitys siitä, että diakoniatyöntekijät osallistuvat kaikkeen työhön ja kohtaavat kaikenlaisia seurakuntalaisia, samalla kun muut työalat keskittyvät omiin aloihinsa ja ohjaavat niin kutsutut diakoniatyön ihmiset diakonien kohdattavaksi. Kirkkolaisissa ja -järjestyksessä todetaan että diakonia on niitä varten, joiden hätä on suurin ja joita ei muuten auteta. Diakonian on määritelty olevan myös saarnatoimen rinnalla ja sitä tukeva laueudentoimi sekä yhteiskunnan palveluiden täydentäjä. Mikään näistä määritelmistä ei poista koko seurakunnan vastuuta jokaisesta ihmisestä. Diakoniatyöntekijöiden esille tuoma ajatus diakoniaseurakunnasta, jossa diakonia läpäisee kaikki työmuodot, on kaukana haastatteluseurakuntien todellisuudesta. Kirkon sanoma voisi kuitenkin olla entistä uskottavampaa, jos diakoniatyötä tehtäisiin laajemmin seurakuntien työmuotojen parissa diakoniaseurakunta-ajatusta mukailleen.

Tutkimustuloksissani tuli esille diakoniatyöntekijöiden käsitys itsestään tunnollisina ja vastuuta mielellään kantavina työntekijöinä. Osa diakoneista kertoi olevansa nöyriä ja mukautumisenhaluisia, minkä takia niin monet työtehtävät annetaan tai jätetään diakonien hoidettavaksi. Toiset diakonit korostivat, että he eivät koe tullessa jyrätyiksi työyhteisössään toisten kertoessa tekevnsä annettuja töitä valittamatta epätasaisesta työnjaosta. Kaikki kolme diakoniatyöntiimiä kertoi työyhteisössä vallalla olevasta käsityksestä diakoniatyöntekijöistä hyväsydämisinä auttajina, jotka viimeistään osaa ratkaista ongelmat tai järjestää tapahtuman. Tuloksissani ja esimerkiksi diakoniabarometrissa vastaajat ilmaisivat halunsa keskittyä entistä enemmän asiakastyöhönsä. Työyhteisön ongelmien ratkaisu ja tilaisuuksien järjestämiseen osallistuminen nähtiin ylimääräisenä työnä ja pois asiakkaiden auttamisesta. Tapahtumien järjestäminen toisen työalan puolesta turhautti haastateltavia, mutta siihen on vaikuttanut diakonien oma valinta hoitaa tehtävä, joka muiden käsissä jäisi järjestämättä. Tämä synnyttää itseään toistavan kehän työyhteisöihin: Jokin työtehtävä on määrätty toisten, esimerkiksi pappien, hoidettavaksi. Määrätty tehtävä, kuten syntymäpäiväjuhlat, ovat vaarassa jäädä järjestämättä, jolloin diakoniatyöntekijät ottavat tapahtuman hoidettavakseen. Työ jää diakonien hoidettavaksi jatkossakin, aiemmat työtehtävät säilyvät uusien lisäksi ja käsitys diakoniasta viimeisenä luokkuna ja työyhteisön ongelmanratkaisijana vahvistuu.

Tulokseni osoittavat, että diakonit antavat myöten työyhteisön ongelmatilanteissa ottamalla toisten työtehtäviä hoidettavakseen ja luovat osittain

itse itsestään kuvaa työyhteisön joka paikan höylänä. Työyhteisöissä diakoniatyö viimeisenä luukkuna ja muita auttavana tahona on tuloksieni mukaan kierre, joka rasittaa diakoniatyöntekijöitä. Työyhteisösuhteinen kehittäminen ja diakonian työroolin määrittelyyn on tutkimustulosteni perusteella tarvetta. Työroolin määrittely selkeyttää sekä diakoneille itselleen että työyhteisölle mitä työtehtäviä oikeuksineen ja rajoituksineen diakoniatyöhön kuuluu ja mitä diakoniatyöltä voi odottaa. Diakonien kokemuksista herää kuitenkin kysymys, että jos työyhteisössä oletetaan diakonien hoitavan työt alusta loppuun huolellisesti, niin eikö muilta työaloilta odoteta samaa? Diakoniatyöntekijöiden mukaan heidän luokseen tultiin pyytämään apua ja heille annettiin tärkeitä tehtäviä hoidettavaksi, joten mielestäni voi todeta, että kierteeseen diakoniatyöstä viimeisenä luukkuna vaikuttavat diakonien itsensä lisäksi myös työyhteisön toiminta ja sen asettamat odotukset diakoneille.

Tutkimustulosteni perusteella voin todeta diakonien vahvan solidaarisuuden ja kiitollisuuden työkavereitaan ja työyhteisöään kohtaan. Toistuvasti, kun diakonit kertoivat negatiivisista kokemuksista työtoverien kanssa, he painottivat niiden olleen yksittäisiä tilanteita ja pohtivat epäreilun kohtelun syitä tai kertoivat vastapainoksi positiivisia kokemuksiaan. Diakonit korostivat muun muassa hyviä suhteita luottamushenkilöihin. Kaikkien kolmen diakoniatimin kokemus oli, että diakoniatyölle oli merkityksellistä ylläpitää kanssakäymistä luottamushenkilöiden kanssa ja jakaa tietoa diakoniatyöstä. Diakonit toivat esille monia kokemuksia, jotka kertoivat kiitollisuudesta saada olla osa omaa työyhteisöään ja työskennellä valitsemassaan työssä. Pitkään diakoneina olleet korostivat tasa-arvon lisääntyneen heidän työuransa aikana, varsinkin suhteessa pappeihin, ja eriarvoisuuden vähentyneen. Yhden diakonin mukaan tilanne oli epäoikeudenmukainen vain kirkon päätöksen teossa eikä enää arkityössä. Diakoneille oli haastatteluissa erittäin tärkeää tuoda esille, kuinka paljon hyviä kokemuksia ja tilanteita heillä on työyhteisössään kaikkien huonojen kokemusten lisäksi.

# Lähde- ja kirjallisuusluettelo

## Lähteet

### Tutkimusaineisto

Haastatteluaineisto on kerätty 11/2014-1/2015. Äänitteet ja litteroinnit ovat tutkijan hallussa.

### Kirjallisuus

Aamenesta Öylättiin

s.a. <http://www.ev12.fi/sanasto/index.php/Diakonaatti>. Katsottu 14.1.2015.  
<http://www.ev12.fi/sanasto/index.php/Seurakuntavaalit>. Katsottu 6.7.2015.

Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen

2010 <http://sakasti.ev12.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2B8D94>. Katsottu 23.9.2015.

Diakoniatyöntekijän ammatin ja koulutuksen vaiheet

2010 <http://sakasti.ev12.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2B8D94>. Katsottu 28.9.2015.

Diakoninvirka

2008 Diakoninvirka. Kirkkohallituksen 15.8.2007 asettaman työryhmän mietintö 1.9.2008. Helsinki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus.

Grönlund, Henrietta

2010 Yhdenvertaisuus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työyhteisöissä. Helsinki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus.

Grönlund, Henrietta & Pessi, Anne Birgitta

2011 Julkista vai kansalaisyhteiskunnan apua? Auttaminen Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. – Hyvien ihmisten maa: Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Toim. Anne Birgitta Pessi & Juho Saari. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 229–247.

Gävert, Titi

2009 Diakonian työalajohtaja ja hänen tiimiläistensä hyvinvointi. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Hc.

Esitys uudesta diakonivirasta

2015 Uutta diakonivirkaa koskevien säännösten lisääminen kirkkolakiin ja kirkkojärjestykseen. Kirkkohallituksen esitys 1/2015 kirkolliskokoukselle. <http://urly.fi/v3A>. Katsottu 30.9.2015.

Flick, Owe

2009 An Introduction to Qualitative Research. Fourth edition. London: Sage.

Haastettu kirkko

2012 Haastettu kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Hiedanpää, Riitta

2015 Sosiaalis-karitatiivisen diakonian uhkana uusi diakonivirka. – Diakonian tutkimus 1. 56–62.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena

2009 Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Huhtinen, Pentti

2002 Seurakunta työyhteisönä. Helsinki: Kirjapaja.

Hyvinkään seurakunta

s.a. Diakoniatyön eri osa-alueet.  
[http://www.hyvinkaanseurakunta.fi/toiminta\\_ja\\_palvelut/seurakuntatyo/diakonia/diakoniatyon\\_eri\\_osaalueet](http://www.hyvinkaanseurakunta.fi/toiminta_ja_palvelut/seurakuntatyo/diakonia/diakoniatyon_eri_osaalueet). Katsottu 8.9.2015.

Jokela, Ulla

2011 Diakoniatyönpaikka ihmisten arjessa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diss. Helsinki.

Juntunen, Elina

2006 Diakoniatyön taloudellinen apu ja viimesijaisen sosiaaliturvan aukot. – Viimeisellä luukulla – tutkimus viimesijaisten sosiaaliturvan aukoista ja diakoniatyön kohdentumisesta. Helsinki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus.

2011 Vain hätäapua? Taloudellinen avustaminen diakoniatyön professionaalisen itseymmärryksen ilmentäjänä. Helsinki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus. Diss. Helsinki.

Juntunen, Elina & Grönlund, Henrietta & Hiilamo, Heikki

2006 Viimeisellä luukulla. Tutkimus viimesijaisen sosiaaliturvan aukoista ja diakoniatyön kohdentumisesta. Helsinki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus.

Kansanaho, Erkki & Hissa, Pentti I.

1979 Palveleva kirkko. Diakonian oppikirja. 3. painos. Helsinki: Kirjaneliö.

Karisto, Antti & Takala, Pentti & Haapola, Ilkka

1997 Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Helsinki: WSOY.

Kettunen, Paavo

2001 Leipää vai läsnäoloa? Asiakkaan tarve ja diakoniatyöntekijän työnäky laman puristuksessa. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.



#### Kiiski, Jouko

2013 Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri 2013. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

2015 Diakoniatyöntekijöiden työssään kokema kuormitus. – Diakonian tutkimus 1. 7–31.

#### Kirkkohallitus

2014 Diakoniatyö.  
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=Content418CE5>. Katsottu 11.9.2015.

#### Kirkolliskokouksen päätöksiä

2015 Kevätistuntokausi 2015, torstaina 7 päivänä toukokuuta 2015 klo 18.00.  
<http://kappeli2.evl.fi/kkoweb.nsf/2adbcea86af6c3a3c2256f5c00400228/fe33204127201a8c2257e3e00378ba6?OpenDocument>.  
<http://kappeli2.evl.fi/kkoweb.nsf/2adbcea86af6c3a3c2256f5c00400228/afe33204127201a8c2257e3e00378ba6?OpenDocument>.  
Katsottu 19.8.2015.

#### Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen

2010 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2B8D94>. Katsottu 23.9.2015.

#### Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaaminen

2010 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2B8D94>. Katsottu 9.10.2015.

#### Kirkon tilastollinen vuosikirja

2014 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2013. Helsinki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus.

KJ Kirkkojärjestys 8.11.1991/1055 v. 1993  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055#L4>. Katsottu 19.3.2015.

KL Kirkkolaki 26.11.1993/1054  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054#L6>. Katsottu 19.3.2015.

#### Kirkon säädöskokoelma

2014 Kirkkolaki, kirkkojärjestys, kirkon vaalijärjestys, kirkon säädöskokoelma 2014.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/84759E9DB769A9A6C2257D94002752D4/\\$FILE/kirkkolaki\\_2014\\_verkkoversio.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/84759E9DB769A9A6C2257D94002752D4/$FILE/kirkkolaki_2014_verkkoversio.pdf). Katsottu 21.10.2015.

#### Kuusimäki, Kalle

2012 Diakonia kirkon perustehtävänä. – Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Toim. Raili Gothóni et al. Helsinki: Kirjapaja. 11–48.

Laine, Timo

- 2001 Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. – Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Toim. Juhani Aaltola & Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus. 26–43.

Lappeenrannan seurakunnat

- s.a. Aluetyö, Lappeenrannan ev.lut.seurakunnat.  
<http://www.lappeenrannanseurakunnat.fi/lappeenranta/aluetyo/>. Katsottu 8.9.2015.

Lausunto kirkon paikallistason rakenteiden muuttamisesta.

- 2014 Kirkon paikallistason rakenteita koskevan sääntelyn muuttaminen. Piispainkokouksen lausunto 1/2014 kirkolliskokoukselle.  
[http://sakasti.evli.fi/sakasti.nsf/0/43B2EF6DD6C22ABFC2257703003FAE79/\\$FILE/Lausunto-1-2014-kirkolliskokoukselle-seurakuntarakenteet.pdf](http://sakasti.evli.fi/sakasti.nsf/0/43B2EF6DD6C22ABFC2257703003FAE79/$FILE/Lausunto-1-2014-kirkolliskokoukselle-seurakuntarakenteet.pdf). Katsottu 14.10.2015.

Lillqvist, Otto

- 1899 Suomen kirkon diakoniakysymys. Koe erään kirkkomme elinkysymyksen ratkaisemiseksi. Sortavala: Karjalan kirjakauppa- ja kustannusliike.

Malkavaara, Mikko

- 2007 Suomalaisen diakoniatyön taustat ja nykytilanne. – Auttamisen teologia. Toim. Kari Latvus et al. Helsinki: Kirjapaja. 83–121.

Manka, Marja-Liisa & Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna

- 2007 Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.

Mattila, Tuija

- 2014 Diakonia yhteiskunnallisena vaikuttajana. – Kotimaa 3.4.2014. 8.

Meidän kirkko

- 2007 Meidän kirkko – Osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietintö. Helsinki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus.

Metsäaho, Tuija

- 2015 Vaikuttajaseminaari. Diakonia- ja nuorisotyön tulevaisuus. – Dino 1/2015. 10–15.

Metsämuuronen, Jari

- 2006 Laadullisen tutkimuksen perusteet – Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Toim. Jari Metsämuuronen. Helsinki: International Methelp KY.

#### Palvelijoiksi vihityt

2002 Palvelijoiksi vihityt. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vuonna 2000 asettaman virkarakennekomitean mietintö. Helsinki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus.

#### Papin ydinosaaminen

2010 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2B8D94>. Katsottu 9.10.2015.

#### Pekka, Toni & Perhoniemi, Riku

2014 Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014. Helsinki: Kevan tutkimuksia 1/2014.

#### Pelander, Heidi

2015 Piispan näkökulma: Diakonian käsite pitää säilyttää. – Dino 2/2015. 18–19.

#### Potila, Anna-Kaarina

2012 Kirkon työolobarometri 2011. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

#### Puuska, Karolina

2012 Diakoniatyö ryhmissä ja lähiyhteisöissä. – Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Toim. Raili Gothóni et al. Helsinki: Kirjapaja. 111–150.

#### Pyykkö, Raija

2004 Valtion ja kirkon välissä: ammatillisen seurakuntadiakonia muotoutuminen. – Hyvinvointityön ammatit. Toim. Lea Henriksson et al. Helsinki: Gaudeamus. 110–143.

2007 Yhdessä kirkon virassa? Diakoniatyön paikan määrittely kirkon virkarakennekeskustelussa. – Diakonian tutkimus 2. 109–136.

2008 Kamppailuja ja rajatyötä diakonaattia rakennettaessa. – Diakonian tutkimus 2. 107–135.

2011 Hengellisen ja maallisen rajalla. Kamppailu seurakuntien diakoniatyöntekijöiden sosiaalisesta ja kulttuurisesta toimialueesta. Tampere: Tampereen yliopisto. Diss. Tampere.

2015 Ammatillinen diakoniatyö myllerryksessä – jälleen kerran. – Diakonian tutkimus 1. 49–56.

#### Rakennemuutoksen hylkääminen

2015 Seurakuntien rakennemuutos hylättiin kirkolliskokouksessa <http://bit.ly/1LKGOyV>. Katsottu 21.10.2015.

#### Rippikoulusuunnitelma

2001 Elämä – Usko – Rukous: Rippikoulusuunnitelma 2001. Helsinki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus.

- Ruotsalainen, Kari  
2002 Auttajana kirkon ja yhteiskunnan leikkauspisteessä. Helsinki: Suomen teologinen kirjallisuusseura.
- Ryökäs, Esko  
2006 Kokonaisdiakonia. Diakoniakäsityksien opilliset liittymät. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Rättyä, Lea  
2004 Diakoniatyöntekijöiden kuvauksia työstään ja siinä jaksamisestaan. Hoitotieteen ja terveyshallinnon lisensiaatintutkimus. Oulun yliopisto. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A tutkimuksia 24, 2009. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- 2009 Diakoniatyö yksilöllisenä ja yhteisöllisenä auttamisena yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kuopio: Kuopion yliopisto. Diss. Kuopio.
- 2012 Diakoniatyö yksilöiden ja perheiden parissa. – Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Toim. Raili Gothóni et al. Helsinki: Kirjapaja. 80–110.
- Sakasti – Diakonia  
s.a. Diakonia on kirkon perustehtävä.  
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=ContentCB179>. Katsottu 21.10.2015
- Sakasti – rippikoulu  
s.a. Rippikoulun suunnittelu ja toteutus.  
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2C3B47>. Katsottu 21.3.2015.
- Saurama, Erja & Laine, Terhi  
s.a. Käytäntölähtöinen tutkimus ja sosiaalialan työ, Mahdollisuuksia ja haasteita.  
[http://www.diaktutkii.fi/docs/TLES\\_11112010\\_Kaytantolahtoinen\\_II.pdf](http://www.diaktutkii.fi/docs/TLES_11112010_Kaytantolahtoinen_II.pdf). Katsottu 27.11.2014.
- Taivalsaari, Lea  
2015 Piispan näkökulma: Diakoniatyöntekijät sparraajiksi. – Dino 3/2015. 18–19.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli  
2002 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Viika, Kaarle  
1994 Kirkon perheneuvonnan viisi vuosikymmentä. Helsinki: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus.

Virkarakenneyryhmä

2005 Virkarakenneyryhmä 2004, mietintö osa I (virkateologia).  
<http://kappeli2.evl.fi/KKHASHA.nsf/ea11a7ec06ed56a5c22572980062dd07/4ea310c43c01193ac225718e00214795?OpenDocument>. Katsottu 8.9.2015.

Yeung, Anne Birgitta

2003 The Re-Emergence of the Church in the Finnish Public Life? Christian Social Work as an Indicator of the Public Status of the Church. – *Journal of Contemporary Religion* 18/2. 197–211.

2008 Servant of solidarity, institution of authenticity. The dilemma of welfare in the Church of Finland. – *Nordic Journal of Religion and Society* 21/1. 1-19.

# Liitteet

## Liite 1

SÄHKÖPOSTI HAASTATTELUSTA JOHTAVALLE  
DIAKONIATYÖNTEKIJÄLLE

Hei!

Olen neljännen vuoden kirkkososiologian opiskelija Helsingin yliopistossa teologisessa tiedekunnassa. Tänä syksynä olen aloittanut pro graduni tekemisen. Pidän kirkon diakoniatyötä hyvin tärkeänä ja erästä mielipidekirjoitusta lainaten myös "kirkkomme lippulaivana". Kiinnostuksen kohteeni on diakoniatyön ja -työntekijöiden suhde omaan työyhteisöönsä seurakuntaan.

Tutkimuskysymykseni on "Millaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on asemastaan ja työnsä arvostuksesta työyhteisössään?"

Haastattelukysymyksiä en ole vielä laatinut, ja ryhmähaastattelussa keskustelun omainen teemahaastattelu enemmän avoimine kysymyksineen toimiikin paremmin. Tämänkaltaisia avainsanoja/teemoja olen ajatellut aiheeseeni liittyen: Arvostus/vaikutusmahdollisuudet/tunnettuus/epäkohdat/kohtelu/suhde/kumppanuus/asema/hierarkia, omassa työyhteisössä.

Ryhmähaastattelussa olisi hyvä jos paikalla olisi 3-6 diakoniatyöntekijää ja haastattelu aika olisi viikkojen 48–51 välillä, uskoisin että itse haastattelu kestää riippuen työntekijöiden määrästä ja puheliaisuudesta 45min - max. 2 tuntia. Joulukuu ja joulun aika on kiireistä aikaa varsinkin kirkon töissä, joten jos kiinnostusta löytyy ja saatte haastatteluajan sopimaan johonkin väliin, olen hyvin kiitollinen!

Terveisin

Kaisa Kahra

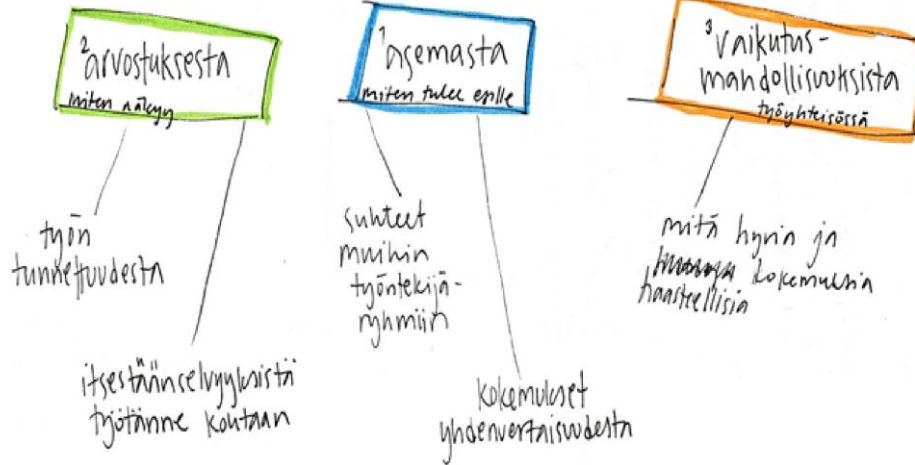
puh. xxx

kaisa.kahra@helsinki.fi

## Liite 2

### TEEMAHAASTATTELURUNKO

#### KOKEMUKSET



#### TYÖYHTEISÖSSÄ