



Jukka-Pekka Vaitinen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus
Sosionomi YAMK
Opinnäytetyö 2019

YHTEISÖDIAKONIAITYÖTÄ RAKENTAMASSA

**Cable-yhteisövalmennusten merkitykset
diakoniaityöntekijöiden kokemana**

TIIVISTELMÄ

Jukka-Pekka Vaittinen

Yhteisödiakoniatyötä rakentamassa - Cable-yhteisövalmennusten merkitykset diakoniatyöntekijöiden kokemana

61 sivua, 2 liitettä

Marraskuu 2019

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus

Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinto

Sosionomi (YAMK)

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää helsinkiläisten diakoniatyöntekijöiden kokemuksia Cable-yhteisövalmennusten toteuttamisesta Helsingin seurakuntayhtymän työyhteydessä. Opinnäytetyössä tutkittiin, millaisia merkityksiä diakoniatyöntekijät kokivat yhteisövalmennuksilla olleen diakoniatyössä ja se liittyy Helsingin seurakuntayhtymän diakoniatyön kehittämiseen Ruoka-avun kehittämishankkeen yhteydessä.

Aineistona olivat Cable-yhteisövalmennuksia ohjanneiden kahdeksan diakoniatyöntekijän teemahaastattelut, jotka toteutettiin kahtena ryhmähaastatteluna. Aineisto käsiteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Haastatteluaineisto osoitti, että diakoniatyöntekijät näkivät Cable-yhteisövalmennuksissa olleen eniten merkityksiä koskien diakoniatyön ammatillisuuden muutosta. Ohjaukokemukset opettivat työntekijän persoonan vahvempaa likoon laittamista ja vertaisuuden tärkeyttä. Diakoniatyöntekijät kokivat Cable-yhteisövalmennusten rakentavan yhteyttä, lisänneen arvostusta ja madaltaneen raja-aitoja erilaisista lähtökohdista olevien ihmisten välille. Yhteisövalmennukset koettiin pohjana erilaisten yhteisöjen ja seurakuntayhteyden rakentumiselle sekä tukea tarvitsevien osallisuuden mahdollistamiselle. Diakoniatyöntekijöiden kokemukset osoittivat Cable-yhteisövalmennusten tuottaneen vapaaehtoisuutta, kun osallistujat liittyivät seurakunnan vapaaehtoistehtäviin sekä perustivat uutta vapaaehtoistoimintaa vertaisryhmien ja matalan kynnyksen toiminnan muodossa. Tämä toteutui valmennusten aikana tapahtuneen voimaantumisen ja yhteyden rakentumisen kautta.

Aineiston analyysin perusteella Cable-yhteisövalmennuksen kautta on mahdollisuus tukea seurakuntia toimintakulttuurin muuttumisessa heikoimpia huomioivampaan ja yhteisöllistä toimintaa lisäävään suuntaan. Tämä tarkoittaa samalla diakonian itseymmärryksen jatkuvaa prosessointia ja ajan vapauttamista yksilökeskeisestä työotteesta kohti yhä enemmän toteutuvaa yhteisödiakoniatyötä, joka muodostuu haastateltujen diakoniatyöntekijöiden kokemista merkityksistä.

Asiasanat: Cable-yhteisövalmennus, yhteisödiakoniatyö, osallisuus, yhteisöllisyys, diakoniatyö, vapaaehtoistoiminta

ABSTRACT

Jukka-Pekka Vaittinen

Building community diaconal work – significances of Cable groups as experienced by diaconal workers

61 pages and 2 appendices

November 2019

Diaconia University of Applied Sciences

Master's Degree in the Promotion of Social Inclusion and Social Rehabilitation

The aim of this final thesis was to find out the experiences of diaconal workers in leading groups of the Cable method (community action-based learning for empowerment) in the context of the Helsinki parish association. This thesis investigates the significance of Cable for diaconal workers. The survey related to the development of diaconal work in the context of the Food aid development project.

The research material consisted of theme interviews with eight diaconal workers and it was carried out in two group interviews. The material was handled by material-based content analysis.

The interview material showed that diaconal workers felt the most important significance in Cable regarding the change in professionalism in diaconal work. The group leading experiences taught diaconal workers to use more of their personality and also to underline the importance of functioning as a peer with those in need. Diaconal workers felt that Cable groups have made a connection, increased appreciation and lowered the boundaries between people from different backgrounds.

Cable groups were experienced as the basis of building different communities and it made congregation as a home to those who need support in their life and it was seen as empowering the group members. The experiences of diaconal workers showed that the Cable groups have also increased volunteering. Many group members joined as volunteers in parishes and a few of them started new volunteering in the form of peer groups and low-threshold activities. This was made possible through the empowerment of group members during Cable groups and the building of a connection within them at the same time.

Based on the analysis of the material data, Cable groups have the potential to support parishes in changing their operating culture to a more community-oriented direction. At the same time, this means continuous processing of the self-understanding of diaconia. It means also that diaconal workers have to release more time from the individual-centered work to the work of community diaconia, which consists of the significances experienced by the diaconal workers interviewed.

Key words: Cable, community diaconal work, inclusion, community, diaconal work, volunteering

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 YHTEISÖDIAKONIAITYÖ.....	7
2.1 Yhteisöllisyys diakoniatyössä.....	7
2.2 Yhteisödiakoniatyötä Vantaalla	10
2.3 Kokemuksia Helsingistä	12
3 CABLE-YHTEISÖVALMENNUS	17
3.1 Taustaa	17
3.2 Menetelmän kuvaus	22
4 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS	25
4.1 Aineistonkeruumenetelmä ja tutkimuskysymykset	25
4.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	27
4.3 Eettisyys ja luotettavuus.....	33
5 CABLE-YHTEISÖVALMENNUSTEN MERKITYKSET	
DIAKONIAITYÖNTEKIJÖILLE	36
5.1 Taustaa ja merkitysten esittelyn kuvaus.....	36
5.2 Diakonian muutokseen liittyvät merkitykset.....	38
5.3 Yhteyttä rakentavat merkitykset	43
5.4 Vapaaehtoistoimintaa tuottavat merkitykset.....	45
5.5 Yksilöä voimaannuttavat merkitykset	48
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	50
LÄHTEET	60
LIITE 1 Ryhmähaastattelun kysymykset	66
LIITE 2 Pääluokat sekä niihin yhdistetyt ylä- ja alaluokat.....	67

1 JOHDANTO

Maamme evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa on korostettu yhteisöllisyyden merkitystä jo 1980-luvulta alkaen, mutta vasta erityisesti 2010-luvulle tultaessa puheet yhteisöllisyyden tarpeesta alkoivat voimistua. Kuluneen vuosikymmenen aikana keskustelu yhteisöllisyyden merkityksestä on alkanut muuttua teoiksi. Oikeastaan yhteisöllisyyspuhe on muuttunut viime vuosina vahvemmin osallisuuspuheeksi, sillä seurakuntalaisten osallisuuden vahvistamisen merkitys on nostettu toiminnan kehittämisen painopisteeksi. Päivi Thitz käsittelee väitöskirjassaan *Seurakunta osallisuuden yhteisönä* yhteisöllisyyden ja osallisuuden korostumista kirkon kontekstissa. Tutkimuksen osa-artikkelissaan hän tarkastelee seurakuntalaisten osallisuutta kirkon strategiapuheessa, jonka yhteydessä ottaa esiin kirkon nelivuotiskertomuksen *Haastettu kirkko* vuodelta 2012. Yhteisöllinen ulottuvuus todetaan tuossa kertomuksessa kirkkoon sitoutumisen keskeiseksi elementiksi ja uudenlaisen yhteisöllisyyden rakentamisen todetaan olevan kirkon toiminnan kannalta ratkaisevaa.

Tästä huolimatta yhteisöllisyyttä edistävä ja seurakuntalaisten osallisuutta tukeva työote ei kokemukseni mukaan ole saanut tarpeeksi tilaa, vaan seurakuntien toiminta toteutuu edelleen suurelta osin työntekijöiden tekemien määrittelyjen pohjalta. Thitzin tutkimuksen tulokset vahvistavat, että seurakuntien toiminta on todella edelleen hyvin työntekijälähtöistä. Hän toteaa tutkimuksessaan, että yhteisöllisyyden kehittämisen haasteet liittyvät juuri työntekijäkeskeisiin toimintatapoihin, jotka rajoittavat seurakuntalaisten osallisuutta. Huolimatta siitä, että kirkon strategiamietinnöissä sekä paikallisten toimijoiden puheissa korostetaan osallisuuden merkitystä, muutosprosessit ovat osoittautuneet kirkon toiminnan kokonaiskuvassa käytännön tasolla varsin hitaiksi. (Thitz 2013)

Helsingin seurakuntayhtymässä toteutettiin Toimintakulttuurin muutos 2016-2018, jossa Kirkko Helsingissä haastoi itseään kohti syvempää yhteisöllisyyttä ja

vaikuttavuutta. (Kirkko Helsingissä 2017.) Hankkeen taustalla oli vuonna 2013 valmistunut Kirkko Helsingissä 2020 -strategia, joka tiivistettiin kolmeen periaatteeseen: arki, jalkautuminen ja seurakuntalaisten kirkko. Nuo periaatteet ohjasivat toimintakulttuuria muokkaavaa muutosta, jota alettiin toteuttaa jo hankkeen aikana eri tavoin Helsingin silloisten 21:n seurakunnan sekä yhteisten työmuotojen keskuudessa. Muutos noudatteli Yhteisen kirkkovaltuuston 7.6.2016 hyväksymiä linjauksia, jotka kiteytyivät kuuteen pääkohtaan: 1) Toimintaa ohjaa helsinkiläisen tarve, 2) Etsitään hädänalaisimmat. Mennään sinne, mihin muut eivät mene, 3) Ollaan enemmän yhdessä, 4) Reagoidaan rohkeasti ja ripeästi, 5) Varustetaan työntekijät uuteen toimintakulttuuriin ja 6) Käytetään tiloja monipuolisesti.

Linjauksissa korostettiin kirkon ja sen seurakuntien yhteisö- ja kansanliikeluonnetta, joka sulkee sisäänsä tiiviisti tai löyhästi sitoutuneiden moninaisen joukon. Eryiskorostuksena linjauksissa tuotiin esiin, että tärkeämpää kuin tekeminen ja toiminta on yhdessä eläminen; seurakunnan tulisi elää entistä enemmän vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Samalla alleviivattiin sitä, että työntekijän identiteetin on tarkoitus kasvaa työn toteuttajasta sen mahdollistajaksi (Helsingin seurakuntayhtymä 2016.) Diakonia nostettiin muutosprosessin toiseksi kahdesta kärkihankkeesta. Vuosina 2017-2018 olin mukana tuon kärkihankkeen ohjausryhmässä. Tehtäväni kautta minulle avautui useita isoja kehittämisen osa-alueita, joista olisi löytynyt monia hyviä opinnäytetyön aiheita (Jaakola & Niemi 2018).

Lopulta minun ei kuitenkaan ollut vaikea päättää, mistä aiheesta opinnäytetyöni teen. Halusin tutkimukseni kautta vahvistaa omaa diakonian työtöittäni, joka on perustunut kuluvan vuosikymmenen alusta alkaen yhteisöllisyyden ja siihen liittyvän lisääntyvän vuorovaikutuksen korostamiseen. Samalla työntekijän identiteettini on ollut muutoksessa niin, että olen suunnannut työtöittäni yhä enemmän yhteisöllisyyden rakentamiseen ja diakoniatyön painopisteeni on siirtynyt yhä enemmän toimijuutta tukevaan ja mahdollistavaan suuntaan.

Viimeisen kahdeksan vuoden ajan työhöni on kuulunut keskeisenä osana Cable-ajatteluun pohjautuvien yhteisövalmennusten toteuttaminen seurakunnissa. Vuonna 2011 sain itse mahdollisuuden osallistua ryhmäläisenä pitkäkestoiseen, 12 kokoontumiskertaa sisältäneeseen yhteisövalmennukseen, joka toteutettiin Helsingin Diakonissalaitoksen Roottori-projektissa (Siirto 2015; Tuuri 2013). Tuo ryhmäkokemus alkoi muokata ammatti-identiteettiäni ja johti siihen, että Cable-yhteisövalmennus päättyi pysyväksi osaksi työtäni Helsingin seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijänä. Käsittelen Cable-yhteisövalmennusta tarkemmin tämän opinnäytetyön luvussa 2.

Opinnäytetyön aihe liittyy myös suoraan nykyiseen työtehtävääni, johon kuuluu keskeisenä osana Cable-yhteisövalmennuksesta vastaaminen. Vuoden 2019 alusta olen työskennellyt Helsingin seurakuntayhtymän Yhteisen seurakuntatyön diakoniatyöhön perustetussa yhteisödiakonin tehtävässä, joka on osa kaupungin ja seurakuntayhtymän yhteistä kaksivuotista Ruoka-avun kehittämishanketta. Opinnäytetyön tavoitteena on myös luoda kokemusten kautta pohjaa valmennuksen laajemmalle hyödyntämiselle Helsingin seurakuntayhtymän seurakunnissa sekä ruoka-apuverkoston keskuudessa.

Helsingin seurakuntayhtymässä toteutettu Toimintakulttuurin muutosprosessi ja oma ammatti-identiteettini muutos on suunnannut pohtimaan koko kirkkomme diakoniatyön tilannetta ja diakonian profession ymmärrystä nopeasti muuttuvan toimintaympäristön ja vähentyvien resurssien keskellä. Ulla Jokela (2013, 146-147) kysyy, onko maassamme yhteisödiakoniatyötä? Hän toteaa, että seurakuntien toiminnassa diakoniatyö on hyvin usein erillinen saarekkeensa. Tukea tarvitsevat alueen asukkaat, joita useimmiten kutsutaan nimityksellä ”asiakkaat”, jäävät useimmiten kohteiksi, joita koulutetut diakoniatyön ammattilaiset tukevat. Tuki auttaakin kiistämättä usein hyvin, mutta mitä tapahtuisikaan, jos asiakas-auttaja -asetelmaa tärkeämmäksi nousisikin yhdessä eläminen, jonka kautta voisi syntyä yhteisön sanoittamaa uutta diakoniatyötä?

2 YHTEISÖDIAKONIAITYÖ

2.1 Yhteisöllisyys diakoniatyössä

Yhteisöllisyys on aina seurakuntadiakonian alkutaipaleelta asti kuulunut oleellisena osana seurakuntien diakoniatyön toteutumiseen. Aihetta on käsitelty mielestäni erityisen hyvin pro gradu -tutkielmassa ”*Diakonian yhteisölliset merkitykset*”. Tuon tutkimusraportin pohdintaosa antaa hyvän pohjan sille, mistä erityisesti puhutaan silloin, kun halutaan korostaa diakonian yhteisöllistä luonnetta.

Yhteisöllisyyttä ja osallisuutta edistäviä toimintamuotoja olisi mahdollista kehittää vieläkin avoimemmiksi ja sellaisiksi, että ne osallistaisivat yhä monimuotoisemmin eri ihmisryhmiä ja yksittäisiä ihmisiä. Seurakuntalaisille tulisi järjestää aina vain enemmän tilaa käyttää omia taitojaan ja kykyjään sekä löytää paikkansa työntekijöiden rinnalla, toimimassa yhdessä. Diakoniatyössä on erityisesti kyse siitä, että työ on muuttumassa koko ajan yhä enemmän koordinoijaksi ja mahdollistajaksi perinteisen toiminnan järjestämisen sijaan. (Thitz 2006, 79)

Rättyä (2009) puolestaan nostaa esiin terveystieteiden väitöstutkimuksensa ”*Diakoniatyö yksilöllisenä ja yhteisöllisenä auttamisena yhteiskunnallisessa muutoksessa*” tutkimusraportin johtopäätöksissä, että diakonian kehittämisessä täytyy lisätä yhteisöllisyyttä sekä diakoniavastuun laajentamista. Rättyän tutkimukseen osallistuneiden, Oulun hiippakunnan seurakunnissa työskentelevien diakoniatyöntekijöiden vastausten pohjalta kävi ilmi, että työn suunnitteluun, ohjaamiseen ja kehittämiseen jää enemmän aikaa, kun yhteisöllisyys ja diakoniavastuun laajentaminen lisääntyvät. Kehittäminen puolestaan liittyy yhteiskunnallisten muutosten tuomien haasteiden jatkuvaan huomioon ottamiseen, jolle diakoniavastuun laajentamiseen pyrkivän yhteisöllisyyden kautta vapautuu enemmän aikaa. (Rättyä 2009.)

Samana korostetaan Juntusen (2011) väitöstutkimuksessa, jossa tarkasteltiin eri puolilta Suomea valikoituneiden diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä diakoniatyön taloudellisesta auttamisesta. Haastatellut diakoniatyöntekijät liittivät diakoniatyön taloudelliseen tukeen myös apua tarvitsevan osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevan työn. Diakonian taloudellista tukea tarvitseville rakennettiin erilaisia yhteisöllisen liittymisen paikkoja, esimerkiksi liittymistä diakoniaruokailuihin tai muuhun seurakunnan toimintaan. Tutkimuksen mukaan diakoniatyöntekijöiden yhteisöihin suuntaamisen esteenä oli kuitenkin usein, ettei alueella yksinkertaisesti ollut tarjolla diakonian tukea tarvitseville soveltuvia yhteisöjä. (Juntunen 2011, 88-90.)

Erityisesti diakoniatyöhön liittyvissä keskusteluissa otetaan ajoittain esille myös diakoniaseurakunnan käsite. Kuusimäki (2019) toteaa, että seurakuntien on mahdollista muuttua diakoniaseurakunniksi. Tästä esimerkkinä hän kertoo Ruotsin Haaparannan seurakunnan viime vuosina toteuttamasta toimintakulttuurin muutoksesta, johon on haettu innoitusta italialaisesta Sant' Egidion köyhien veljeyttä ja sisaruutta korostavasta yhteisöstä. Haaparannassa on päädytty korostamaan haavoittuvissa tilanteissa olevien huomioimista ohjaamaan koko seurakunnan toimintaa. Italialaisen esimerkin mukaan heikossa asemassa olevia ei pidetä Haaparannassa toiminnan kohteina, vaan sisarina ja veljinä, osana yhteisöä. (Kuusimäki 2019, 3.)

Haaparannan tilanteeseen liittyy myös conviviality-käsite, joka on otettu diakonian asiantuntijoiden keskusteluissa viime vuosina useampaan kertaan esiin. Käsitettä on hankala suomentaa suoraan, mutta sen sisältö on hyvin keskeinen juuri diakonian yhteisöelämän toteuttamisessa. Oikeastaan conviviality onkin juuri yhteisöelämää, tarkemmin yhdessä elämisen taitoa, johon liittyy yhdessä juhlimisen ja toisten kunnioittamiseen keskittyvä ajatus. Sanan merkitys on lähellä espanjankielistä sanaa convivencia, jolla on juurensa historiassa, jolloin juutalaiset, kristityt ja muslimit elivät sovussa Espanjassa 800-1500-luvuilla. Sanaan on liitetty vieraanvaraisuudenkin ajatus, mutta kyse on laajemmasta elämisen tavasta. Oikeastaan vieraanvaraisuus jättää sanan merkityksen vajaaksi, koska conviviality pyrkii pidemmälle, tasaveroiseen

rinnakkaiseloon. Siitä voisikin puhua suomeksi solidaarisena yhteiselämänä (Porkka 2018, 26; Siirto 2019).

Kuusimäki (2019) arvioi, että evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa ei olla tarpeeksi valmiita siihen, mitä hyvin toteutuva yhteiselämä edellyttää. Hän jatkaa, että convivialityn kaltainen yhdessä eläminen vaatii uskallusta tyytyä epävarmuuteen ja epätäydellisyyden tunnustamiseen. Myös Haaparannassa edelleen meneillään oleva muutosprosessi vaatii vahvaa johtamista sekä sitä, että asetutaan yhdessä opettelemaan ja ihmettelemään uutta. (Kuusimäki 2019, 3.)

Siirto (2017) kuuluu eurooppalaisten luterilaisten kirkkojen yhteistyötä tekevään 28-jäseniseen Luterilaisen maailmanliiton koordinoimaan Solidarity Group -ryhmään, joka suuntaa yhdessä diakoniatyötä kohti convivialityn läpäisemää yhteisöpohjaista diakoniaa. Suuntaamisen pohjaksi ryhmässä on todettu paljon kaikkia yhdistäviä teemoja, sillä sosiaaliset, taloudelliset ja poliittiset muutokset ovat globalisoituneet ja vaikuttavat tavalla tai toisella kaikkiin Euroopan maihin. Yli kymmenestä pohjois- keski- ja itäeurooppalaisesta kirkosta koostuva diakonian toimijoiden ryhmittymä valitsi diakonian tarkasteluun neljä ydinteemaa: kutsumuksen, oikeudenmukaisuuden, ihmisarvon ja convivialityn. (Siirto 2017, 55-62.)

Diakoniatyön on oltava avoin ympäristönsä sosiaaliselle todellisuudelle ja tunnistaa alueensa huono-osaisuus, joka on ympäröivän yhteisön todellisuutta ja vaikuttaa monien ihmisten elämään. Seurakunnan tulisi elää ihmisten keskellä ja työskennellä heidän kanssaan yhteiskunnallisen muutoksen aikaansaamiseksi. Muutos voi toteutua diakoniaseurakunnassa, joka rakentaa siltoja paikallisyhteisöjen ja niissä elävien erilaisten ihmisten välille, jotka eivät muuten kohtaa toisiaan. Diakoniaseurakunta voi luoda tilaa oppimiselle ja prosesseille. Lisäksi se voi saada esimerkiksi työttömät mukaan yhteisönrakentajiksi ja vapaaehtoistoimijoiiksi. Diakoniaseurakunta perustuu motivaatioon, läsnäoloon ja osallistumiseen, jotka syntyvät kokemuksesta, suhteista ja uskosta. (Siirto 2017, 55-62.)

Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen on yksi diakoniatyöntekijän neljästä ammatillisesta ydinosaamisalueesta. Kolme muuta ovat hengellisen työn osaaminen, diakonisen asiakastyön osaaminen ja organisaatio- ja kehittämisosaaminen. Ydinosaamisen ydintä ovat ihmiset ja yhteisöt, jotka ovat diakoniatyön kumppaneita, voimavaroja tai avun tarvitsijoita. Diakoniatyöntekijän ydinosaamiseen liittyy kyky olla läsnä ja kohdata yksilöitä, ryhmiä ja yhteisöjä. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 8.)

2.2 Yhteisödiakoniatyötä Vantaalla

Päädyin yhteisödiakoniatyön käsitteen käyttöön ottamiseen tämän opinnäytetyön prosessin aikana, kun löysin käsitteen suoraan Vantaan seurakuntien Diakoniastrategiasta 2009. Kyseisessä strategiassa oli päätetty keskittyä kolmeen keskeiseen diakoniatyön osa-alueeseen. Yksi näistä oli yhteisödiakoniatyö, josta alettiin puhua strategiaproessin edetessä yhä enemmän. Strategiategkstissä korostui, että diakoniatyössä on keskeistä luoda tukea tarvitseville mahdollisuuksia löytää paikkansa erilaisissa arjen verkostoissa ja vahvistaa heidän kokemustaan täysivaltaisina kansalaisina. Todettiin myös, että pidempien yhteisöllisten prosessien kautta tukea diakoniatyöstä hakeva voisi löytää paikkansa myös seurakunnan toiminnassa. Myös vapaaehtoistoiminnan laajentamisella ja organisoinnilla sekä vahvalla verkostoitumisella todettiin olevan merkittävä rooli yhteisödiakoniatyön toteuttamisessa. (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 140-141.)

Yhteisödiakoniatyön kehittämisen ydinasioina mainittiin ihmisten sosiaalisen pääoman vahvistaminen tuottamalla rakenteita, jotka tukevat ihmisten henkilökohtaisia voimavaroja sekä sosiaalisia verkostoja ja auttamalla heitä kiinnittymään ja kuulumaan johonkin. Työn täytyy aina lähteä tukea tarvitsevien ihmisten omista tarpeista. Diakoniastrategian perusteluissa yhteisödiakonian käsitteen kerrotaan kuvaavan myös seurakunnan tekemää yhteisötyötä. Yhteisötyön tavoitteena on ihmisten omien voimavarojen tukemisen ohessa lisätä erilaisten ihmisten keskinäistä ymmärrystä, jota solidaarisuudeksikin kutsutaan. (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 141.)

Seurakunnan tekemän yhteisötyön tavoitteena on toimia nykyisen eriytymiskehityksen vastavoimana etsimällä yhteisiä nimittäjiä ihmisten ja ihmisryhmien välille, tukea ihmisten omia voimavaroja ja samalla ymmärtää erilaisia toimintakulttuureja ja sisäisiä kulttuuripiirteitä sekä luoda seurakunnasta paikka, jossa eri-ikäiset, eri etnistä taustaa edustavat, erilaisista sosiaaliluokista tulevat, vammaiset, terveet ja sairaat voivat kohdata. (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 141.)

Vantaan seurakuntien yhteisödiakoniatyön korostaminen on ollut pitkäjänteistä ja sillä on juurensa jo pitkään tehdyssä yhteisötyössä, mutta nykymuotoinen yhteisöllisyysajattelu on rakentunut erityisesti vuodesta 2005 alkaen järjestettyjen vuosittaisten Sosiaalifoorumi-seminaarien yhteydessä. Nämä seminaarit ovat ylläpitäneet Vantaan kaupungin, Vantaan seurakuntien sekä muun laajan verkostotoimijoiden kentän tiivistä vuosittaista verkostoyhteistyötä, jossa on korostettu ajatusta ihmisten kanssa – eikä heidän puolestaan – tekemistä. (Vantaan Yhteinen pöytä 2018,13.)

Pitkäjänteinen yhteisötyön kehittäminen johti 2010-luvulla aivan uudenlaisen yhteisötyön mallin toteuttamiseen vantaalaisen ruoka-avun kehittämisen parissa. Syntyi Yhteinen pöytä, joka yhdistää yhteisötyön ja vantaalaisen ruoka-avun logistiikan hävikkiterminaalinsa kautta ainutlaatuisella tavalla yhteen. Yhteisen pöydän toiminnan ydin on siinä, että ihmiset toimivat itse oman hyvinvointinsa tuottajina ja määrittelijöinä. Tällaisessa yhteisöllisessä lähestymistavassa tulokset alkavat näkyä vasta pidemmällä aikavälillä. Tämän vuoksi toiminnassa onkin vaadittu runsaasti keskustelua työpanosten suuntaamisessa yksilötyöstä yhteisölliseen työhön, mikä vaatii paljon ajankäytöllistä panostusta. (Vantaan Yhteinen pöytä 2018,13.)

Syksyllä 2015 avatun Yhteisen pöydän hävikkiterminaalnin kautta on tuettu myös kaikkien Vantaan evankelis-luterilaisten seurakuntien toimintaa kohti entistäkin tehokkaampaa yhteisöllisyyden toteutumista. Lehtineva (2019) kuvaa Yhteisen pöydän toiminnan haastaneen ammatillista auttamista erityisesti siihen liittyvän

auttaja-autettava -riippuvuussuhteen näkökulmasta. Hän kertoo Vantaan seurakuntienkin huomanneen, että auttajan ja autettavan roolit saattavat monissa tilanteissa vahvistua liikaa, jolloin syntyy liiallisia riippuvuussuhteita. Yhteisen pöydän toiminta on auttanut myös diakoniatyötä kehittämään toimintaansa niin, että ihminen voisi yksilötyön rinnalla löytää autettavana olemisen lisäksi paikkansa myös yhteisön toimijana tai siihen muutenkin osallistuvana. (Lehtineva 2019, 42-43.)

2.3 Kokemuksia Helsingistä

Siirto (2015) on pohtinut artikkelissaan Yhteisödiakoniatyön näkymistä seurakunnissa. Hän painottaa, että diakoniatyön tulisi toimia esimerkkinä, miten eri tavoin marginaaliin joutuneet voidaan ottaa mukaan seurakuntaelämään siten, että kaikki voisivat kokea kuuluvansa samaan joukkoon. Tässä luvussa nostan esille esimerkkejä Helsingin luterilaisten seurakuntien selkeästi diakoniatyötä sisältävistä toiminnoista, jotka luen toteuttavan edellä kuvaamaani yhteisödiakoniatyötä ainakin joltain osin. Esimerkkini perustuvat kokemustietooni, joka on kertynyt toimiessani Helsingin seurakuntayhtymän kolmen seurakunnan sekä seurakuntien yhteisen seurakuntatyön diakoniatyöntekijänä vuodesta 2001 alkaen. Kokemustietoni on tarkentunut, kun olen tuona aikana toiminut nyt seitsemän vuoden ajan seurakunnan vapaaehtoistoimintaan sekä yhteisötyöhön liittyvien kehittämisprojektien työntekijänä Kannelmäen seurakunnassa (2008-2010) ja Helsingin Mikaelin seurakunnassa (2011-2013). Molempien projektitehtävieni aikaan liittyi paljon kehittämiseen liittyvää ideointia ja moniammatillisia kokeiluja yhdessä muiden työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten kesken. Kannelmäen projektin aikana suoritin myös kolmivuotisen (35 opintopistettä) kirkon vapaaehtoistyön koulutuksen ja Mikaelissa työhön liittyi keskeisenä osana Cable-yhteisövalmennuksen pilotointi seurakuntaympäristöön.

Helsingin seurakuntayhtymän erityisdiakonian Hermannin diakoniatalossa ja Waste&Feast Snellu Cafessa Matteuksen kirkolla tiivis yhteisödiakoniatyö toteutuu ja kehittyy eteenpäin joka arkipäivä. Edullista ruokailua tarjoavaan,

hävikkiruokaa hyödyntävään ja työllistämistä edistävään Waste&Feast-yhteisöruokailuketjuun kuuluvat edellä mainittujen lisäksi Munkkiniemen, Pakilan ja Töölön seurakuntien ruokailut, joissa myös tapahtuu yhteisödiakoniatyötä ainakin jossain määrin.

Malmin, Kallion ja Oulunkylän seurakunnissa on meneillään diakoniatyön kehittämisprosesseja, joissa yhdessä elämisellä on vahva osuutensa. Malmilla on meneillään kansalaistoimintaa vahvistava kehittämisprojekti ja diakoniatiimin vastuita on jaettu niin, että osa diakoniatyöntekijöistä on keskittynyt erityisesti yhteisötyöhön. Kallion seurakunnan Alppilan kirkon toimintaa on rakennettu monitahoiseksi, erilaisten yhteisöjen kohtaamisforumiksi, jossa koko kirkko on valjastettu alueen kohtaamispaikaksi hyvin monille erilaisille porukoille ja jossa myös diakoniatyö toimii vahvasti mukana. Siellä on alkamassa myös uusi kehittämisprojekti, jossa yhteisöllisyyden vahvistamisella on iso osansa.

Munkkiniemen seurakunnan yhteydessä toimiva Verkosto-yhteisö puolestaan on oma, moniulotteinen, iltamessuihin kokoontuva ja erilaisten teemojen ja kiinnostuksen kohteiden – kuten tieteen, musiikin tai rukouksen – ympärille kokoontuvista pieniyhteisöistä sekä pienryhmistä koostuva solumainen seurakuntayhteisö. Verkoston toiminnassa on mukana myös yhteisödiakoniatyön elementtejä. Myös Puistolän ja Tapanilan kirkoilla Malmin seurakunnan alueella kahden viikon välein toteutettavat Valon messut ovat osoitus vahvasta yhteisöllisyyttä ja seurakuntalaisten osallisuutta korostavasta toiminnasta, jossa myös diakonia toteutuu yhteisöllisessä muodossa.

Munkkiniemen seurakunta on yhdessä Pitäjänmäen, Haagan ja Kannelmäen seurakuntien kanssa laajentamassa yhteisöllisyyttään yhteisöruokailuun kehittämällä. Lisäksi esimerkiksi Roihuvuoren seurakunnan Laajasalon sekä Roihuvuoren kirkoilla pidettävät aulakahvilat toimivat myös yhteisödiakoniatyötä arkipäivisin toteuttavina kohtaamispaikkoina, joissa erilaiset ihmiset, niin seurakuntalaiset kuin työntekijät, kohtaavat toisiaan usein.

Myös Lauttasaaren kirkolla on pitkään toiminut lounaskahvila, jossa kirkolla kohtaa toisiaan päivittäin moninainen alueen asukkaiden joukko ja Paavalin

kirkolla edistetään niinkään yhteisödiakoniatyötä muun muassa ruokailujen, kahvilan ja hävikkiruoan jakamisen kautta.

Herttoniemen seurakunnassa yhteisödiakoniatyötä tehdään ruokajakelun yhteydessä yhdessä muiden jalkautuvien toimijoiden kanssa ja yhä useammalla kirkolla, kuten Vartiokylän, Myllypuron ja Viikin kirkoilla järjestetään myös yhteisöllisiä iltaruokailuja, joissa erilaiset ihmiset kohtaavat toisiaan.

Muita yhteisöllisyyttä ja seurakuntalaisten sekä alueen asukkaiden osallisuutta korostavina seurakuntina on paikallaan mainita myös Tuomiokirkkoseurakunta, jonka yhteydessä on jo kymmenen vuoden ajan toiminut nuoria ja nuoria aikuisia erityisesti tavoittava Agricolamessu-yhteisö sekä muun muassa uuteen, Jätkäsaaren Toivon kappeliin keskittyvä, alueen erilaisia toimijoita kokoava toiminta sekä jo pitkään toiminut Annankulman kahvilatoiminta. Myös Tuomasyhteisö on tässä syytä mainita, sillä se on hyvin merkittävä, vahvaan ja monipuoliseen seurakuntalaisten vastuuseen perustuva seurakuntayhteisö.

Monia muitakin varmasti on, sillä kaikissa helsinkiläisissä seurakunnissa on jo pitkät perinteet yhteisöllisistä kohtaamispaikoista. Otin tässä esiin sellaisia helsinkiläisiä esimerkkejä, joihin olen itse henkilökohtaisesti tutustunut. Niissä olen kokenut olevan yhteisödiakoniatyön käsitteeseen liittyviä piirteitä. Kehittämisen varaakin niissä varmasti on. Tässä yhteydessä en myöskään ottanut esille kaikkia niitä opinnäytetyössäni muuten kuvaamiani seurakuntia, joissa yhteisödiakoniatyötä on rakennettu erityisesti Cable-yhteisövalmennuksia toteuttamalla.

Kannelmäen seurakunnassa diakoniatyöntekijänä toimiessani havaitsimme kollegojeni kesken keväällä 2014, että diakoniatyössä on tarve painottaa yhä voimakkaammin yhteisöllistä otetta. Voidaan sanoa, että olimme tulleet sellaiseen pisteeseen, jossa senhetkiset toimintatapamme eivät tuntuneet riittävän ihmisten tukemiseen riittävän vaikuttavasti. Kannelmäen seurakunnan diakoniatyössä on siitä asti panostettu olohuonemaisen yhteisön kautta tapahtuvaan työhön. Kahdesti viikossa 2-3 tunniksi toimitilat täyteen väkeä keräävä matalan kynnyksen kohtaamispaikka on avannut mahdollisuuden

syventää ja muuttaa aiemmin vahvemmin yksilökeskeiseen työhön perustunutta työtä niin, että painopisteeksi on tullut yhteisöelämän rakentaminen. Tämä on avannut paljon uusia näköaloja paikalliseen todellisuuteen. Avoimempien ovien myötä on saanut jatkuvasti huomata, miten moni on löytänyt kaipaamaansa juttuseuraa tai vertaistukea tilanteeseensa.

Kohtaamisista on syntynyt aitoja uusia ihmissuhteita, jotka ovat useilla muuttuneet läheisiksikin ystävyyksiksi. On ollut hienoa havaita, että yhteisön kautta toisensa löytäneet ihmiset ovat tukeneet toisiaan eteen tulleissa vaikeissa vaiheissa, menetysten, sairastumisten tai muunlaisten kriisien keskellä. Tällöin yhteisön jäsenet ovat olleet toistensa olkapäitä. Diakoniatyöntekijöille on vastaavasti jäänyt aikaa muihin kohtaamisiin. Monesti on käynyt niin, että kun diakoniatyöntekijänä olen ehtinyt vasta miettiä, että olisi hyvä kysellä esimerkiksi sairaalaan joutuneen yhteisössä käyneen tilanteesta, olenkin saanut kuulla, että häntä on jo käyty tapaamassa sairaalassa tai viety yli jäänyttä ruokaa jo kotona toipuvalla potilaalle.

Avoimessa toiminnassa on saatavilla myös yleensä kaksi diakoniatyöntekijää, joiden puheille on mahdollisuus hakeutua, jos kokee kaipaavansa kuuntelijaa tai näkökulman antajaa auttamisen ammattilaiselta vaikeaan tilanteeseensa. Näin monesti käykin, sillä moni kokee asiansa puheeksi ottamisen helpommaksi, kun on päässyt ensin kuulostelevaan, kenen diakoniatyöntekijän kanssa olisi luontevaa ottaa asiansa puheeksi.

Olohuoneen yhteydessä on toiminut yli 40 eri vapaaehtoista. Kerrallaan heitä on ollut noin 20, joista erilaisissa tehtävissä on toiminut kerrallaan noin 12–15. Jotkut heistä ovat saattaneet saada jossain vaiheessa jotain tukea omaan elämäänsä, jonka jälkeen he ovat halunneet olla itse avuksi. Toiset ovat eri syistä ainakin osittain työttöminä tai eläkkeellä, jonka vuoksi heillä on aikaa vapaaehtoistoiminnalle. Jokainen tehtävä on erilainen ja monesti erikokoinenkin, mutta kaikkia vapaaehtoistehtäviä arvostetaan yhtä paljon. Aina ennen kohtaamispaikan ovien aukaisemista pyritään pitämään vapaaehtoisten ja työntekijöiden kesken lyhyt palaveri, jonka yhteydessä kaikilla on mahdollisuus tuoda oma näkökulmansa kulloinkin käsittelyssä olevaan yhteisöelämän

käytännön asiaan. Kaikkien yhteisössä toimivien osallisuuden mahdollistaminen toiminnan toteuttamisen eri vaiheissa onkin oleellisen tärkeää.

Otin esimerkin omasta työhistoriastani esille tässä siksi, koska tällä tavoin on helpompi kuvailla, mitä tarkalleen ottaen itse tarkoitan yhteisödiakoniatyön käsitteellä. Se on siis enemmänkin yhteisöelämään suuntaamista kuin ainoastaan yhteisöllisiä merkityksiä sisältävää diakoniaa. Kannelmäen seurakunnan diakonian olohuonetoimintaa on käsitelty myös Yhteisöpajalehdessä, jossa se liitetään Diakonia-ammattikorkeakoulun Yhteisöpajatoimintaan ja kuvaillaan toiminnan perustuvan pitkäjänteiseen vapaaehtoisten ja työntekijöiden kumppanuuteen sekä Cable-yhteisövalmennuksen käyttöön. Olohuonetoiminnassa mukana olleena voin sanoa, että siinä ovat tulleet tutuksi Yhteisöpajatoiminnan periaatteet; ihmisarvo ja kunnioitus (dignity), yhteisöllinen joustavuus, sinnikkyys ja vaikeuksista selviytyminen (resilience) sekä conviviality. (Valtonen 2018; 44, 59.)

3 CABLE-YHTEISÖVALMENNUS

3.1 Taustaa

Yhteisötyön keskeisiä elementtejä korostavan diakoniatyön metodiikan ja ajattelutavan ympärille on kehittynyt kansainvälinen yhteistyöverkosto, jota yhdistää sana Cable. Se tarkoittaa samankaltaista työtettä, jonka perustavana tarkoituksena on muodostaa yhteisölähtöiseen oppimiseen pohjautuvaa ja voimaantumiseen suuntaavaa toimintaa. Se on samalla myös diakonian kehittämisen tapa, jossa keskeistä on kaikkien toimintaan osallistuvien vertaisuus ja osallistujien tasaveroinen huomioiminen yhteisen kehittämisprosessin aikana. Cablea kuvattaessa puhutaan erityisestä ajattelu- tai lähestymistavasta ja työotteesta, mutta myös käytännön diakoniatyön menetelmästä. Cable tulee sanoista Community Action Based Learning For Empowerment. (Porkka & Pentikäinen 2013; Siirto 2015; Tuuri 2013; Valve 2015).

Cable-työote pohjautuu Paulo Freiren sosiaalipedagogiseen ajatteluun ja kriittisen pedagogiikan lähestymistapoihin. Siihen liittyy myös piirteitä kontekstuaalisesta teologiasta ja kriittisestä sosiaalityöstä. (Addy 2013.) Cable-ajattelutavan kehittymisen mallina ja pohjana on 1990-luvun eurooppalaisten kirkkojen toteuttama yhteisölähtöinen työ sekä yhdyskuntatyö. (Thitz 2018). Suomessa Cable-työotteen alkuaskeleet on otettu jo 1980-luvun lopulla. Silloin diakoniatyöntekijöiden koulutusta toteuttanut Järvenpään Diakoniaopisto (myöhemmin laajennettuna Diakonia-ammattikorkeakoulun Järvenpään yksikkö ja jälleen laajennettuna Diak Etelä) teki yhteistyötä Englannin Manchesterissä sijaitsevan William Temple -Foundationin kanssa. Kyseisen säätiön palveluksessa toiminut Tony Addy teki jo tuolloin uudenlaista, vaikeissa tilanteissa elävien ihmisten asuinyhteisöjä vahvistavaa yhteisötyötä. Järvenpään Diakoniaopisto aloitti yhteistyön Addyn kanssa ensin työntekijävierailuilla ja sitten opiskelijavaihoilla, joiden myötä osallistava yhteisötyö otettiin keskeiseksi osaksi Diakoniaopiston opintosuunnitelmaa. (Porkka & Pentikäinen 2013.)

Yhteistyö jatkui myöhemmin niin, että Addy toimi yli kymmenen vuoden ajan Diakonia-ammattikorkeakoulun englanninkielisen Bachelor of Social Services (DSS) koulutuksen kehittäjänä, jonka seurauksena Cable on ollut DSS-koulutuksen opetussuunnitelmissa mukana koulutuksen alusta vuodesta 2006 alkaen. (Porkka & Pentikäinen 2013) Addy (2013) kuvaa Cable-työotteen taustajatatuksia ja perustelee siihen liittyvän yhteisötyön valmennusmenetelmän, Cable-yhteisövalmennuksen tarvetta peilaamalla sitä nykypäivän yhteiskunnallisiin haasteisiin. Hän toteaa, että Cable-yhteisövalmennuksen perustana oleva tarve yhteisöjen rakentamistyöhön suuntaavalle yhteisötyölle on erittäin ajankohtainen, kun eri puolille maailmaa - myös Suomeen - on alkanut vahvistua yhä enemmän vastakkainasettelua ja raja-aitoja erilaisten ihmisryhmien välille. Keskusteluyhteyttä ei monesti tunnu helposti löytyvän, tai sitä ei halutakaan etsiä. Cable-työotteen keskeisimpänä toteutumistapana on siis Cable-yhteisövalmennusten toteuttaminen, joiden avulla pyritään lisäämään ymmärrystä erilaisten ihmisten välille tuomalla esiin erilaisia kuvia ympäröivästä todellisuudesta sillä tavalla, kuin kukin sen havainnoi suhteessa oman elämänsä tarinaan. (Porkka & Pentikäinen 2013)

Cable-yhteisövalmennusten kautta avautuu mahdollisuus omasta sekä toisten elämästä oppimiseen sekä omien että yhteisten unelmien tarkasteluun. Yhteisen toiminnan kautta syntyneen oppimisen tuomia oivalluksia ja unelmia on tarkoitus suunnata yhdessä jonkin yhteisön hyväksi. Cable-yhteisövalmennuksen tärkeimpänä tavoitteena on tukea osallistujien yhteistä voimaantumista ja valtautumista sekä yhteisöjen kehittymistä toiminnassa mukana olevien ajatusten, kokemusten ja ideoiden kautta. Voimaantuminen pohjautuu Empowerment-ajatteluun, jolla suunnataan ihmisen henkilökohtaiseen voimaantumisen prosessiin. Valtautumisen ajatus puolestaan suuntaa voimaantumista yksilön suhteisiin ympäröivään todellisuuteen ja valtaan. Valtautuminen tuottaa aikaisempaa parempaa omien olosuhteiden ymmärtämistä suhteessa ympäristöön ja parantaa sitä kautta elämänlaatua. Valmennusprosessissa voimaantumisen ja valtautumisen käsitteiden voidaan nähdä olevan jatkuvassa dialogissa keskenään, jolloin syntyy sekä henkilökohtaista että yhteisöllistä kasvua. (Siirto 2015)

Valve (2015) toteaa, että Cable-työote vahvistaa toimintatapoja, jotka edistävät osallisuutta ja vahvistavat demokratiaa. Työote luo tilan yhteiselle oppimiselle ja työn kehittämiseksi (Valve 2015) ja sitä on sovellettu erilaisten työyhteisöjen parissa toteutetuissa Cable-yhteisövalmennuksissa sekä monien aikuissosiaalityötä ja kansalaistoimintaa kehittävien hankkeiden parissa (Thitz 2018). Voidaan siis sanoa, että Cable rakentaa vahvaan toiminnan omistajuuteen perustuvaa kansalaisosallisuutta.

Cable-työotteen avulla on voitu luoda osallisuutta lisäävä ja vertaisuutta korostava, kuusiosainen yhteistyön menetelmä, Cable-yhteisövalmennus. Suomessa Helsingin Diakonissalaitos on ollut voimakkaasti operoimassa yhteisövalmennustoimintaa ja tuottanut siitä Kaapeli-valmennuksen, jota se järjestää useiden eri yhteisöjen kehittämistyön tueksi. Toisena vahvana vaikuttajana on jo edellä Cablen syntyhistoriasta kerrottaessa esille tullut Diakonia-ammattikorkeakoulun kehittämistoiminta, jonka merkeissä on toteutettu Yhteisönrakentaja-kursseja. (Thitz 2018)

Tässä opinnäytetyössä käsittelen Cable-yhteisövalmennusmenetelmää, joka on päätyynyt myös Helsingin seurakuntien yhteistyön menetelmäksi. Seurakunnat ovat tehneet yhteistyötä sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun että Helsingin Diakonissalaitoksen kanssa yhteisövalmennusten järjestämisessä. Tämän lisäksi seurakunnat ovat ottaneet menetelmän vapaasti käyttöönsä ja toteuttaneet sitä erilaisina sovelluksina paljon myös itsenäisesti. Menetelmän etuna on, että sitä ei omista kukaan, vaan se on sovellettavissa innovatiivisesti erilaisiin tarkoituksiin. Tämä opinnäytetyö avaa siis asiaa erityisesti Helsingin seurakuntayhtymän seurakuntien osalta.

Opinnäytetyössäni keskityn siihen, millä tavalla Helsingin seurakuntayhtymän seurakunnissa toimivat diakoniatyöntekijät ovat hyödyntäneet Cable-yhteisövalmennusta työssään. Erityisesti tarkastelen sitä, millaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöille on kertynyt Cable-yhteisövalmennusten toteuttamisen ja ohjaamisen kautta. Samalla olen voinut kerätä yhteen kaikkien Cable-yhteisövalmennuksia toteuttaneiden helsinkiläisten seurakuntien kokemukset menetelmän käytöstä.

Seurakuntien diakoniatyöntekijät ovat perehtyneet valmennusmenetelmään osallistumalla siihen ensin itse ryhmäläisen roolissa. Tämä on todettu toimivimmaksi tavaksi, sillä Cable-yhteisövalmennuksessa työntekijän ammatillisuuden ja vertaisuuden rajapintojen etsiminen on oleellisessa roolissa. Tarkoituksena on, että valmennusmenetelmän kautta työntekijä omaksuu vahvemman ”Ihminen Ihmiselle” -näkökulman, joka auttaa prosessiin osallistuvia rakentamaan omaa subjektiuttaan valmennuksen aikana mahdollisesti hahmottuvan uudenlaisen toiminnan kehittelyssä. (Porkka & Pentikäinen 2013.)

Helsingin seurakuntien työhön valmennus on tullut mukaan sitä kautta, että kahdessa seurakunnassa – Mikaelissa ja Vuosaassa – oli meneillään diakonian kehittämisprojektit samaan aikaan kun Kontulassa järjestettiin yhteisövalmennuksia Helsingin Diakonissalaitoksen Roottori-hankkeen toimesta. Itse sain mahdollisuuden osallistua valmennukseen siksi, että se liittyi kumppanuusyhteistyöhön Mikaelin seurakunnan diakonian kehittämisprojektissa, jossa työskentelin 2011–2013.

Ryhmäkokemuksen jälkeen tulin vakuuttuneeksi siitä, että valmennusta kannattaisi kokeilla pilotoida myös seurakuntayhteisöön. Näin tapahtuikin, ja aloitimme yhdessä Roottori-hankkeen kanssa ensimmäisen helsinkiläiseen seurakuntaan sovelletun valmennuskokeilun Mikaelin seurakunnan diakonian projektin yhteydessä. Samoin tapahtui toiseen yhteisövalmennukseen osallistuneen Vuosaaren diakoniatyöntekijän kohdalla: myös hän vakuuttui valmennusmenetelmästä osallistuttuaan siihen ryhmäläisen roolissa, ja aloitti valmennukset yhteistyössä Helsingin Diakonissalaitoksen kanssa.

Muutama vuosi tämän jälkeen Helsingin seurakuntayhtymään kuuluvissa kolmessa ruotsinkielisessä seurakunnassa toteutettiin Där nöden är störst -projekti, joka perustui Cable-yhteisövalmennusten toteuttamiseen. Siellä kaikki näiden seurakuntien diakoniatyöntekijät tutustuivat ensin menetelmään. Tämän jälkeen valmennuksia on toteutettu Johanneksen, Matteuksen ja Petruksen seurakunnissa. Sittemmin valmennusta ovat toteuttaneet ne diakoniatyöntekijät, jotka ovat tulleet mukaan eri vuosien varrella toteutettuihin ryhmiin ensin

ryhmäläisen roolissa. Osallistumisensa jälkeen osa heistä on jo ehtinyt järjestää valmennuksia itsekin.

Voidaan siis sanoa, että Cable-yhteisövalmennusten toteuttaminen on päätynyt Helsingin seurakuntien käyttöön diakoniatyöntekijöiden itsensä vakuututtua menetelmän toimivuudesta. Tämä puolestaan on johtanut siihen, että menetelmä on haluttu liittää myös Helsingin seurakuntayhtymän Yhteisen seurakuntatyön diakonian kehittämistyöhön, jota puolestani olen itse päättänyt tekemään. Tämä opinnäytetyö kokoaa yhteen tähän mennessä saadut kokemukset yhteisövalmennuksista. Näiden kokemusten koonnin pohjalta kehittämistyö saa konkreettista tietopohjaa.

Cable-yhteisövalmennusta käsitteleviä tutkimuksia on alkanut viime vuosina valmistua, kun Cable-yhteisövalmennusta on alettu toteuttaa yhä useammassa seurakunnassa. Parhaillaan on menossa useita tutkimuksia liittyen Tampereella hiljattain toteutettuihin yhteisövalmennuksiin. Tämän opinnäytetyön valmistumiseen mennessä niistä ehti valmistua yksi Diakonia-ammattikorkeakoulun AMK-tutkimus, jossa valmennusta käsitellään johtajuuden näkökulmasta (Haapavaara 2018).

Muita tähän mennessä tehtyjä Cable-aiheisia opinnäytetöitä on ollut 13, joista yhdeksän on tehty ruotsinkielisen Novia Yrkehögskolin yhteydessä liittyen Helsingin ruotsinkielisen diakoniatyön ”*Där nöden är störst – diakoni på svenska*”-kehittämiprojektiin. Opinnäytetöissä on selvitetty ruotsinkielisille seurakunnille, mistä menetelmässä on kyse, havainnoitu ensimmäisen ruotsinkielisen Cable-yhteisövalmennuksen ryhmänohjauksen toteutustapoja sekä toteutettu prosessikuvaus Cable-yhteisövalmennuksen toteuttamisesta perhekeskeisestä näkökulmasta ja selvitetty, miten Cable-yhteisövalmennus voisi toimia sateenkaariperheiden kanssa (Paul, Söderholm & Åkerlund 2017; Sandelin & Åhman 2017; Kontsas-Vähäsilta & Sundberg 2018; Enkvist, Ekström, Smedlund & Sjöholm 2017)

Lisäksi Novian yhteydessä tehdyissä opinnäytetöissä on kehitetty Cable-voimaantumismalli yksinhuoltajille sekä suunnattu yhteisövalmennusta erityisesti

18-28-vuotiaille sekä pohdittu, miten sitä voisi hyödyntää lasten parissa (Sorola, Fogelberg & Kuusenoja 2018; Grönroos, Grahn, Granström, Snellman A-C & Viitanen E. 2018; Lund 2019.) Novian yhteydessä on myös selvitetty, miten Cable-yhteisövalmennus toimisi Vaasan ja Mustasaaren seurakuntien diakoniatoiminnassa sekä miten Cable-yhteisövalmennuksen kautta voisi kouluttaa ja tukea vapaaehtoisia (Örn, Blomqvist, Svenlin & Vesterlund 2017; Lupander & Strand-Ketonen 2018).

Helsingin Mikaelin seurakunnan yhteydessä on tehty AMK-tutkimus, jossa selvitettiin yhteisövalmennuksen käyneiden kokemuksia (Hyttinen 2016). Äänekosken seurakunnassa Cable-yhteisövalmennusta on puolestaan suunnattu opinnäytetyön avulla vapaaehtoistoiminnan kehittämisen välineeksi (Laajala 2018). Englanninkielisessä DSS-koulutuksessa on tehty Cable-yhteisövalmennusta kuvaileva AMK-opinnäytetyö ruotsinkielisen päihdejärjestön kokemusasiantuntijakoulutuksen käyttöön (Ström-Rantamäki 2018). Diakonia-ammattikorkeakoulun toimesta on tutkittu myös kolmen ensimmäisen Cable-menetelmään pohjautuvan Diakonia-ammattikorkeakoulun avoimen ja vapaasti valittavan opintokokonaisuuden, Yhteisönrakentaja-koulutuksen (5 opintopistettä) toteutuksia vuosina 2016-2017. (Thitz 2018, 84-85).

3.2 Menetelmän kuvaus

Keskeistä Cable-yhteisövalmennusmenetelmässä on siis paikallisten ihmisten voimavaraistamiseen ja omaehtoiseen toimintaan suuntaamisen ajatus. Käytännössä tämä tapahtuu Cable-valmennusten toteuttamisen kautta. Cable-yhteisövalmennuksessa on Valveen (2013) mukaan kuusi vaihetta, jotka ovat mukana tavalla tai toisella kaikissa erilaisissa, eri yhteisöissä toteutettavissa valmennussovelluksissa.

1. Orientoituminen
2. Minä-osio / biografia
3. Havainnointi / exposure
4. Yhteiset päätelmät / Sosiaalinen analyysi

5. Toimintaan suuntaaminen

6. Arviointi

(Valve 2013, 179. ja 2015, 289)

Orienteutumisella tarkoitetaan kaikkea sitä, mitä tapahtuu, kun valmistaudutaan Cable-yhteisövalmennuksen toteuttamiseen. Käytännössä koko valmennusprosessin onnistumisen edellytyksiä luodaan juuri valmistautumisvaiheessa, johon liittyy avoin keskustelu tavoitteista ja odotuksista kaikkien valmennukseen osallistuvien kesken. (Valve 2015, 28–289.)

Minä- ja havainnointiosioiden yhteisenä piirteenä on se, että niissä asetutaan oppimaan kokemuksellisuudesta. Minä-vaiheessa osallistujat käyvät ohjatusti läpi omaelämäkertansa, omaa tarinaansa, jonka he ovat joko kirjoittaneet tai muulla tavoin käyneet läpi. Peruslähtökohtana on, että osallistujat käyvät elämäänsä läpi yhteisöjen ja elämäänsä liittyneiden eri aikakausien näkökulmasta, jotta he oppisivat tulkitsemaan yhteisöjen lainalaisuuksia. Tärkeänä tavoitteena on, että osallistuja tulee tietoiseksi asioista, jotka ovat omien lähtökohtien, arvojen ja valintojen taustalla. Samalla osallistuja tulee tietoisemmaksi siitä, mihin hän haluaa omia resurssejaan suunnata ja mikä häntä motivoi.

Oman identiteetin pohtiminen on äärimmäisen oleellinen lähtökohta yhteisöjen kehittämistyössä. Valve (2015) näkee myös, että ammatillisen identiteetin ja muotoutuneen minäkuvan välillä on vahva yhteys. Työntekijöille oman elämän läpikäyminen toimii samalla ammatillisen identiteetin uudelleenmuotoutumista nykytyöelämän jatkuvan ammatillisen osaamisen uudelleenmäärittelytarpeen keskellä. (Valve 2015, 291.)

Elämäntarinan kuvaileminen nimenomaan kirjoittamalla on todettu toimivaksi hyvin työntekijöiden kohdalla. Monesti mukana on kuitenkin myös niitä, jotka eivät syystä tai toisesta pysty ilmaisemaan itseään kirjallisesti. Siksi onkin tärkeää, että Minä-vaiheessa toimitaan joustavasti ja annetaan osallistujille muitakin vaihtoehtoja oman elämänsä kuvailemiseen. Elämäkokemukset aiheuttavat monille ahdistavia tunteita, mikä ohjaajan on otettava erityisesti huomioon Minä-

osiota toteuttaessaan. Luottamuksellisuus elämäntarinoiden läpikäynnissä on ehdottoman tärkeää. (Siirto 2015, 306-307)

Havainnointi-osiossa ohjataan osallistujia tekemään havaintoja ympäröivästä todellisuudesta ja opetella lukemaan ympäristöä olemisen ja kokemisen kautta, niin sanotun ei-tietämisen tilasta käsin. Tärkeää on tulkintojen tekemisen sijaan asettua ottamaan vastaan kaikki tunteet, joita havainnointi tuottaa. Ajatuksena on mennä valittuun havainnointipaikkaan eläytyen havainnoimaan sellaista, mikä jää yleensä huomaamatta, ja tunnistaa meneillään olevia ilmiöitä. Havainnointi tuotetaan yhteisesti pohdittaviksi toiminnallisin menetelmin, monesti kollaasin tekemisen avulla. Havainnointi pohjustaa yhdessä Minä-osion löydösten kanssa seuraavaa osiota, sosiaalista analyysia, jossa tarkoituksena on tutkia yhdessä, miten henkilökohtainen tarinamme liittyy siihen tapaan, jolla katsomme ympäröivää todellisuutta. (Valve 2015, 292.)

Seuraavana vaiheena siirrytään kohti toimintaa. Osallistujien on tarkoitus tehdä konkreettisia toimintasuunnitelmia, yleensä pienissä ryhmissä siten, että samankaltaiset kiinnostuksen kohteet voisivat yhdistyä yhteiseksi kehitystyöksi. Koko yhteisövalmennusprosessin tarkoituksena on muokkautua aina kontekstikohtaisesti, joten kehittämisen rajat muotoutuvat aina niissä olosuhteissa, joissa toimitaan. Paikallisen tilanteen ja toimintakentän tarjoamat haasteet ja mahdollisuudet ohjaavat sitä, mitä kaikkea prosessista voi syntyä. Konkreettiset hankesisällöt nousevat yhteisestä prosessista ja siitä yhteisyyttä luovasta lähestymistavasta, joka luo tilan yhteiselle oppimiselle, tutkimiselle ja toiminnan kehittämiseksi. (Valve 2015, 293-294.)

Valmennusprosessin kaikkien vaiheiden osana on arviointi, jonka pohjalta kehittämistä jatketaan. Koko yhteisötyön perustana on jatkuva arviointi, jonka on tarkoitus myös suunnata toimintaa. Kyseessä on siis vahva yhteiskehittämisen menetelmä, jossa jokaisen kriittisellekin näkemykselle pitää olla tilaa ilman, että hän joutuu pelkäämään esimerkiksi jonkin etuutensa tai asemansa menettämistä. Näin aikaansaadaan pohja tasapuolisuuden kokemukselle. Tämä puolestaan on perustana voimaantumisen kokemuksen syntymiselle. (Valve 2015, 293-294.)

4 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS

4.1 Aineistonkeruumenetelmä ja tutkimuskysymykset

Laadullisen opinnäytetyöni aineisto on kerätty kahdesta ryhmähaastattelusta, jotka toteutin teemahaastatteluina. Kutsuin haastatteluihin diakoniatyöntekijöitä niistä Helsingin seurakuntayhtymän seurakunnista, joissa tiesin toteutetun Cable-menetelmään pohjautuvia yhteisövalmennusryhmiä. Lähetin heille sähköpostia, joihin saamieni vastausten perusteella selvisi, ketkä kaikki ovat toimineet Cable-yhteisövalmennusten ohjaajina Helsingin seurakunnissa.

Sain tietää, että heitä oli yhteensä yhdeksän, joista sain sovittua yhteiset ryhmähaastatteluajat kahdeksalle, sillä yhden diakoniatyöntekijän osalta en pystynyt saamaan aikatauluja sopimaan. Hänen kanssaan samassa seurakunnassa oleva kollega kuitenkin pääsi mukaan haastatteluihin, joten kyseisen seurakunnan ohjauskokemuksia saatiin silti mukaan. Jätin haastatteluiden ulkopuolelle ne Helsingin seurakuntien diakoniatyöntekijät, jotka ovat osallistuneet valmennukseen, mutta eivät ainakaan vielä ole sellaista itse ohjanneet. Heidän kokonaismääräänsä en ole kuitenkaan vielä tämän opinnäytetyön prosessin aikana selvittänyt.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiä muodostui kaksi:

- Millaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on Cable-yhteisövalmennusten järjestämisestä seurakunnissa?
- Millaisena diakoniatyöntekijät näkevät valmennusryhmien merkityksen diakoniatyön toteutumiseen ja yhteisölliseen työotteeseen seurakunnissaan?

Teemahaastattelujen toteutuksessa muodostin tutkimuskysymyksistä tarkemmat teemoitetut ryhmähaastattelukysymykset. Kysymykset etenivät siten, että ensin käsiteltiin käytännön kokemuksia Cable-yhteisövalmennusten toteuttamisesta. Tämän jälkeen käytiin läpi valmennuksen sisältöön liittyvien eri osien toteuttamistavat, jonka jälkeen selvitettiin valmennusten merkitykset diakoniatyön toteuttamiselle sekä vaikutukset diakonian yhteisölliseen työotteeseen. Lähetin haastatteluihin kutsuttaville teemahaastattelun kysymykset etukäteen sähköpostitse, jolloin heillä oli mahdollisuus valmistautua ryhmähaastatteluun paremmin (Liite 1.)

Maalis- ja huhtikuussa 2019 pidettyihin ryhmähaastatteluihin osallistui yhteensä kahdeksan diakoniatyöntekijää. Ensimmäisessä ryhmähaastattelussa oli aikataulullisista syistä mukana viisi ja toisessa kolme osallistujaa. Eskolan ja Suorannan (2008) mukaan sopiva haastateltavien määrä yhdellä kertaa on ryhmähaastattelussa 4–8 henkilöä. Oma kokemukseni on, että suunnittelemani neljä haastateltavaa kumpaankin ryhmään olisi ollut sopiva määrä, mutta aikataulujen yhteensovittamisen vaikeuden vuoksi en saanut suunnitelmaani toteutumaan. Tästä huolimatta molemmissa ryhmähaastatteluissa käytimme tehokkaasti hyödyksi koko ajan, mikä riitti hyvän aineiston keräämiseen. Molemmat haastattelut nauhoitettiin kahdessa erässä taukojen vuoksi. Ensimmäisen ryhmähaastattelun nauhoitukset kestivät yhteensä 91 minuuttia ja 54 sekuntia ja toisen 104 minuuttia ja 42 sekuntia. Ryhmäkeskustelujen nauhoituksia kertyi siis yhteensä 3 tuntia, 16 minuuttia ja 36 sekuntia.

Vaikka aiheena olikin kaikille haastatteluun kutsutuille tuttu yhteisövalmennusmenetelmä, haastateltavilla tuntui olevan sopivan erilaisia näkökulmia valmennuksen toteuttamisesta. Tämän näkisin johtuvan siitä, että seurakuntien tilanteet ja toimintakulttuurit ovat omaleimaisia ja toisistaan poikkeavia, vaikka kuuluvatkin samaan seurakuntayhtymään. Ryhmähaastatteluna toteutettu teemahaastattelu osoittautui hyväksi aineiston keräämisen tavaksi, koska vapaamuotoisen yhteisen keskustelun avulla

haastateltavat pystyivät omien näkökulmiensa kautta auttamaan toisiaan kertomaan ja perustelemaan asioita tarkemmin. (Eskola & Suoranta 2008, 97.)

Ryhmähaastattelut järjestettiin paikassa, jossa saattoi heijastaa diaesityksen isolle näytölle. Tapaamisissa oli myös tarjoilua. Ensin heijastin näkyviin opinnäytetyön tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen käytiin haastattelukysymykset läpi diaesityksinä. Kysymykset oli jaoteltu teemoittain ja kummankin ryhmähaastattelun puolella välissä pidettiin tauko. Diaesityksen käyttäminen auttoi pitämään keskustelut hyvin asiassa, sillä teemahaastattelun kysymykset näkyivät vuorotellen koko ajan kaikille. Näin kaikki pystyivät paremmin keskittymään keskusteluun ja vilkuilemaan kysymyksiä samalla, kun kuuntelivat toistensa puheenvuoroja. Itselleni diaesityksen käyttö tuntui sopivalta tavalta hallita kysymysten esittämistä ja auttoi minua ylläpitämään tiivistä keskustelua. Joidenkin kysymysten kohdalla voitiin vain todeta, että niitä olikin jo käsitelty edellisten kysymysten aikana. Tämä olikin tyypillistä molemmille haastatteluille, sillä useat haastateltavat kertoivat yksittäisiin kysymyksiin vastatessaan paljon useammasta asiasta.

4.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Analysointimenetelmäkseni päädyin valitsemaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin, jonka avulla kävin nauhoittamaani keskusteluaineistoa läpi. Pian ryhmähaastattelujen toteuttamisen jälkeen perehdyin tallennettuihin nauhoitteisiin. Selvitin niiden laadun ja kuuntelin, onko kaikki tarvittavat asiat taltioituneet. Samalla sain hyvän tuntuman aineistoon, mutta huomasin myös, että ensimmäisen ryhmähaastattelun viimeiset minuutit olivat jääneet tallentumatta. Pohdin, miten saisin täydennettyä puutteen, minkä tämä aineistooni aiheutti diakonian yhteisöllisen työotteen käsittelyn osalta. (Aaltola & Valli 2010,182; Eskola & Suoranta,153.)

Pattonin (1990, 379) mukaan on tarpeen kerätä vielä lisääaineistoa täydentämään kokonaisuutta, mikäli jotakin on jäänyt puuttumaan suunnitellusta. Päätin vielä hankkia lisääaineistoa täydentämään kokonaisuutta lähettämällä haastateltaville kysymyksiä sähköpostitse. Onnistuin saamaan aineistooni mukaan vielä kahden henkilön lisävastaukset.

Tämän jälkeen haastattelunauhoitteet litteroitiin tekstimuotoon niin, että haastateltujen puhetta tiivistettiin sellaisissa kohdissa, joissa se oli samaa asiaa toistavaa tai pohdinta oli vastausta mutkien kautta hakevaa tai poukkoilevaa. Litteroitua tekstiä muodostui yhteensä 37 sivua Arial-kirjasintyyppiä ja 1,5:n suuruista riviväliä käyttäen. Seuraavaksi perehdyin ryhmäkeskustelujen sisältöön yksityiskohtaisemmin. Aloitin käymällä läpi aineistoa merkitsemällä erilaisia kiinnostavia asioita eri huomiovärein. Tässä vaiheessa laitoin työpöytäni eteen seinälle näkyville opinnäytetyöni tutkimuskysymykset, että pysyisin paremmin kiinni oleellisissa asioissa.

Alkujäsentäminen oli tärkeä vaihe aineistoon tutustumisen parantamiseksi. Tuolloin aineiston pohjalta olisi ollut paikallaan tehdä päätös siitä, mitkä asiat ovat kiinnostavimpia, ja tuoda ne esiin. Aineistoa läpi käydessäni ja sitä tutkimuskysymyksiin peilatessani koetin luopua vähemmän kiinnostavista asioista ja jättää niiden käsittelyn pois ja mahdollisesti seuraavien tutkimusten asiaksi. Tämä osoittautui hankalaksi vielä tuossa vaiheessa, sillä aineisto tuntui kokonaisuudessaan liian kiinnostavalta karsittavaksi. Päätinkin karsia aineistoa vasta sitten, kun olin analysoinut sitä pidemmälle.

Samalla huomasin, että oli toimivaa kuunnella vielä nauhoituksia ja varmistaa, että kaikki tarpeellinen aineisto tulee varmasti mukaan. Erityisesti huomasin, että ryhmäkeskustelu oli muotona sellainen, jossa keskustelijat myötälivätkin ja liittyivät paljon toistensa kommentteihin, jolloin oli tärkeää vielä merkitä niitä aineistosta esiin. Havaitsin yhä enemmän yksityiskohtia, joita välillä aiheesta toiseen poukkoilevassa litteroinnissa ei ollut heti niin selvästi näkyvissä.

Tuomen ja Sarajärven (2018, 107) mielestä haastattelunauhoitteiden ensimmäinen läpikäyminen ratkaisee sen, mitkä rajatut asiat kannattaa ottaa

tarkempaan tarkasteluun ja nostaa opinnäytetyön materiaaliksi. Tässä valinnassa täytyy peilata aineistoa suunnitelmassa kirjattuihin tutkimuskysymyksiin ja päätyä niihin asioihin, jotka erityisellä tavalla niihin liittyvät.

Metsämuuronen (2000, 54) puolestaan toteaa, että sisällönanalyysia aloitettaessa on tärkeää käyttää tarpeeksi aikaa aineiston perinpohjaiseen tutustumiseen. On tärkeää sisäistää aineisto kunnolla ja ottaa haltuun keskeiset käsitteet.

Patton (1990, 381) ilmaisee asian vieläkin vahvemmin sanoessaan, että ilman kunnollista aineiston läpi käymistä useampaan kertaan analysoinnista tulee melko varmasti kaoottista. Päätin käyttää reilusti aikaa tähän vaiheeseen toivoen, että aikaa jäisi riittävästi aineistosta nousevien asioiden kuvaamiseen.

Saatuani kiinnostavimmat asiat esiin kävin tekstiä läpi uudelleen tiivistämällä ja pilkkomalla litteroitua aineistoa edelleen ymmärrettävämmäksi, mikä tapahtui jaotteleamalla tekstinpätkiä siten, että litterointidokumentti ja uusi asiakirja sijaitisivat vierekkäin. Vasta näin tehtyäni huomasin, että myös Aaltola & Valli (2010, 190) tähän metodioppaassaan kannustavat. Tämä vaihe oli tärkeä juuri sen vuoksi, että haastateltavat kertoivat paljon erilaisia asioita yksittäisissä puheenvuoroissaan. Näin oli tärkeää muodostaa uusi dokumentti, jossa litteroidun tekstin osat alkoivat asettua asiayhteyksiinsä. Tämän vaiheen kautta aineisto tuli samalla teemoiteltua.

Seuraavaksi kopioin teemoitellun aineiston uudeksi dokumentiksi ja aloin ryhmitellä sitä tarkemmaksi. Ryhmittelyn tarkoituksena on aineiston sisällön jakaminen edelleen helpommin käsiteltävään muotoon. Vaihe tunnetaan myös nimellä klusterointi, joka nostaa aineiston saman tyyppiset asiat esiin ja auttaa niitä asettumaan omiin ryhmiinsä. Tein ryhmittelyn määrittelemällä teemoitetusta aineistosta alaluokkia, jotka erittelevät teemoihin liittyviä samankaltaisia asioita.

Samalla tavalla aineistosta on mahdollista ryhmitellä esiin myös eroavaisuuksia, jotka niin ikään mahdollisesti nousevat aineistosta esiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018,

122-125; Aaltola & Valli 2010, 202). Päätin keskittyä samankaltaisuuksien etsimiseen, mutta merkitä myös eroavaisuuksia, joita voi ottaa esiin tuloksia läpi käydessä. Patton (1990, 382) korostaa myös tässä kohdassa huolellisen luokittelun oleellista merkitystä aineistokaaoksen välttämiseksi. Tämä osoittautui omassa prosessissani oleelliseksi tiedoksi, sillä maltoin käyttää tähänkin vaiheeseen riittävästi aikaa.

Alaluokkia muodostaessani olin lopulta valmis päättämään, että jätän osan aineistostani analysoinnin ulkopuolelle. Pohdin pitkään, miltä osin aineisto ei ole tutkimuskysymyksen valossa oleellista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104). Päädyin siihen, että jätän analysoinnin ulkopuolelle ensinnäkin valmennusten käytännön järjestelyt, joiden vastaukset liittyivät erityisesti ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni. Tämä siksi, että ne mukailivat suurelta osin yleisiä ryhmien toteuttamiseen liittyviä seikkoja, jotka ovat diakoniatyöntekijöille hyvinkin tuttuja.

Lopulta päätin luopua myös suuresta osasta yhteisövalmennusten sisältöihin liittyvästä aineistosta, sillä ne puolestaan mukailivat aika paljon toisiaan sekä kirjallisuudessa olevia Cable-valmennusten sisällön kuvauksia. Huomasin myös, että Cable-valmennuksen sisällöstä on tehty ruotsinkielinen opinnäytetyö, joka mukailee suurelta osin haastateltujen valmennustoteutuksia. Toisaalta opinnäytetyöni tarkoitus alkoi hahmottua minulle yhä paremmin, kun annoin aineiston viedä. Supistin aineistoani siis reilusti, sillä huomasin selkeämmin kaikkein kiinnostavimmat aineistoni asiat ja päätin keskittyä niihin. Lopullinen aineistoni koostui 120 litteroidusta haastattelukatkelmasta ja tässä yhteydessä aineiston ulkopuolelle jäi 170 haastattelukatkelmaa, jotka liittyvät yhteisövalmennusten käytännön järjestelyihin sekä sisältöjen toteuttamiseen.

Tein ratkaisun, että keskityn tuomaan aineistosta esiin kaikki valmennusten tuomat eri merkitykset diakoniatyöntekijöille. Näin määrittelin aineistoni analyysiyksiköksi yhden kysymyksen opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiä mukaillen: Mitä erilaisia merkityksiä diakoniatyöntekijät Cable-yhteisövalmennuksissa näkevät? Perustelen analyysiyksikkövalintani sillä, että

huomasin aineiston sisältävän sen verran paljon erilaisia merkityksiä, että se riittäisi hyvin tämän opinnäytetyön näkökulmaksi.

Jäljelle jääneestä aineistosta hahmottui 34 alaluokkaa. Nimesin alaluokat niihin liittyviä haastattelukatkelmia kuvaaviksi, jonka jälkeen tulostin alaluokat paperille ja leikkasin ne erilleen pöydälle, jossa niitä oli helpompi ryhmitellä isommiksi luokiksi. Alaluokista muodostui yhteensä kahdeksan yläluokkaa, jotka nimesin niihin liittyvien alaluokkien nimiä yhdistäviksi. Esittelen yläluokat Cable-yhteisövalmennuksen merkitysten puun muodossa (Kuvio 1).

Kuvio 1. Diakoniatyöntekijöiden kokemien merkitysten yläluokat.

Cable -yhteisövalmennuksen MERKITYSTEN YLÄLUOKAT



Tämän jälkeen muodostin vielä kahdeksasta yläluokasta neljä pääluokkaa, jotka saivat niihin liittyviä yläluokkia yhdistävät nimet. Ensimmäisen pääluokan nimeksi tuli *Diakoniatyötä muuttavat merkitykset*, johon liittyi eniten eli 46 aineistosta litteroitua haastattelukatkelmaa. Toiseksi laajimman aineiston osuuden sisältäneeksi pääluokaksi tuli *Yhteyttä rakentavat merkitykset*, johon liittyi yhteensä 34 aineiston haastattelukatkelmaa ja kolmanneksi laajin oli *Vapaaehtoistoimintaa tuottavat merkitykset*, joka sisältää yhteensä 30 haastattelukatkelmaa. Neljännen ja selvästi pienimmän aineiston sisältäneen

pääluokan nimeksi tuli *Yksilöä voimaannuttavat merkitykset*, johon sisältyy 10 haastattelukatkelmaa. Kokosin ala-, ylä- ja pääluokat yhteen käännettyssä järjestyksessä. (Liite 2)

Seuraavaksi muodostin pääluokista vielä yhdistävän luokan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127). Olin yllätynyt, sillä aineisto tuotti yhdistäväksi luokaksi Yhteisödiakoniatyön käsitteen (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 141) sellaisena, kuin sen ymmärrän (Kuvio 2).

Kuvio 2. Diakoniatyöntekijöiden kokemien merkitysten pääluokat ja yhdistävä luokka.



Opinnäytetyöni aineiston sisällönanalysoinnissa on aineistolähtöisyyden ohella myös teoriaohjaavuuden piirteitä, sillä koko tutkimusasetelma liittyy voimaannuttavaan toimintaan keskittyvää työtettä sisältävään Cable -ajatteluun ja vaikuttaa koko ajan tausta-ajatteluna aineistoa läpikäydessäni.

Cable-ajattelulla tarkoitan luvussa 3 kuvaamaani lähestymistapaa, jota kahdeksan tutkimushaastatteluuni osallistuvaa diakoniatyöntekijää ovat toteuttaneet valmennuksia ohjattaessaan. Tällaisesta teoriaohjaavuudesta

puhutaan silloin, kun tutkimus ei perustu suoraan teoriaan, mutta aiempi tieto auttaa aineiston analyysin tekemisessä. Mielestäni ajatus teoriaohjaavuuden mukanaolosta opinnäytetyöni analyysimenetelmässä näkyy erityisesti määritelmässä, jonka mukaan aikaisemman tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava, vaan paremminkin uusia ajatusuria aukova. Juuri tuosta opinnäytetyössäni koen olevan kysymys. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109).

Ryhmittelyn ja luokittelun jälkeen oli vuorossa aineiston kielellisen muodon muuttaminen käsitteellisempään muotoon. Käsitteellistämistä kutsutaan myös abstrahoinniksi, joka tarkoittaa aineistosta muodostettujen luokkien liittämistä aineistoon liittyviin käsitteisiin ja niihin liittyviin tutkimuksiin. Samalla pohdin myös opinnäytetyön suunnitelmassa hahmottamiani keskeisiä käsitteitä uudelleen aineistosta tarkemmin nousevien asioiden valossa.

Saatuani aineiston analysoinnin päätökseen, päätin peilata aineistosta löytyneitä asioita ja niihin liittyviä omia kokemuksiani kirjallisuudesta löytyviin Cable-lähestymistapaa kuvaaviin määrittelyihin, *Yhteisödiakoniatyön* käsitteeseen sekä juuri sopivasti tätä raporttia kirjoittaessa julkaistuun *Case Tampere* -hankkeeksi nimettyyn *Uusi elämisen kulttuuri – muutos Tampereella* -tutkimusjulkaisuun. Tämän aineiston, käsitteiden ja tutkimuksen vuoropuhelun päätin tehdä *Johtopäätökset ja pohdinta* -kappaleessa. Aineiston analyysi suuntasi opinnäytetyön rakennetta uudelleen ja tarkensi suunnitelmaani.

4.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut vuonna 2012 tutkimuseettisen ohjeistuksen eli HTK-ohjeen, jonka tarkoituksena on varmistaa hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Ohjeistusta lukiessani kiinnitin huomiota erityisesti neljään kohtaan, joihin löysin erityistä liittymäpintaa pohtiessani oman opinnäytetyöni eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä asioita.

Ensinnäkin on tärkeää, että työhön liittyvät merkitykselliset sidonnaisuudet ilmoitetaan asianosaisille ja tutkimukseen osallistuville ja raportoidaan tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Olen kiinnittänyt tähän seikkaan huomiota kirjoittamalla tutkimuksen lähtökohdat auki lukijalle, että oma tutkijanprosessioni käy tarpeeksi selväksi (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Luotettavuuden näkökulmasta olen huolehtinut, että kerron omat sitoumukseni opinnäytetyön tekijänä selkeästi perustelemalla, miksi tutkimus on itselle tärkeää, mitä oletuksia minulla on tutkijana ollut ennen tutkimuksen aloittamista ja miten tutkimuksen tekeminen on vaikuttanut ajatuksiini tutkimuksen alla olevien asioiden kohdalla (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Opinnäytetyöni aiheen valinta ja tekemisen prosessi liittyvät tämänhetkiseen toimenkuvaani, jonka yhtenä osa-alueena on Cable-yhteisövalmennuksesta vastaaminen. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda tutkimuksen kautta esiin diakoniatyöntekijöiden kokemuksia yhteisövalmennuksesta, joka on liitetty tehtäväkuvaukseeni Helsingin seurakuntayhtymään perustetussa yhteisödiakonin tehtävässäni. Tehtävä liittyy yhdessä Helsingin kaupungin kanssa toteutettavaan ruoka-avun kaksivuotiseen kehittämishankkeeseen.

Opinnäytetyön tavoitteena on ollut myös luoda kokemusten kautta pohjaa valmennuksen laajemmalle hyödyntämiselle erityisesti Helsingin seurakuntayhtymän seurakunnissa sekä laajan Helsingin alueen ruoka-apuverkoston keskuudessa. Tämä tavoite on täyttynyt hyvin, sillä diakoniatyöntekijöiden kokemat merkitykset vahvistavat työn suuntaamista yhä vahvemmin yhteisöjen tukemiseen Cable-valmennusten sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun Yhteisönrakentaja-koulutuksen kautta, jonka ohjaajana tulen myös toimimaan keväällä 2020.

Opinnäytetyöprosessini aikana olen huolehtinut eettisesti kestävien tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien käytöstä ja pitänyt huolta, että haastattelujen litteroinnit ovat vain minun hallussani. Huolehdin myös avoimuudesta ja vastuullisesta tiedeviestinnästä tutkimuksen tuloksia julkaistaessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Olen pitänyt huolen siitä, että tutkimuslupa on asianmukaisesti saatu ja ryhmähaastattelujen tallennus on ollut kaikille haastatelluille tiedossa. Olen myös hankkinut tutkimukseen osallistuvilta suostumuksen tutkimuksen toteuttamiseen (Eskola & Suoranta 2008, 52).

Olen myös ottanut muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella ja kunnioittavalla tavalla huomioon tutkimusta tehdessäni ja sen tuloksia julkistaessani ja viittaan heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla. Opinnäytetyöni suunnittelu, toteutus ja raportointi sekä siinä syntyneet tietoaineistot on tallennettu tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012)

Opinnäytetyön raporttia kirjoittaessani noudatin Tuomen ja Sarajärven (2018) neuvoa, että tutkijana olen velkaa lukijalle siitä, että kerron uskottavasti aineiston keräämisestä ja sen analysoinnista. Olen pyrkinyt mahdollisimman selkeään kuvaamiseen, sillä mitä enemmän lukija tietää prosessin yksityiskohdista, sitä ymmärrettävämpi tutkimusraportti on.

Oma erityinen kysymyksensä tutkimusprosessin edetessä on ollut sekin, ettei kaunistele ja muuta totuutta liian positiiviseksi totuudesta. Omassa aiheessani oletukseni tosin oli jo alkuun, että Cable-ajatteluun perehtyneet ja valmennuksia ohjanneet diakoniatyöntekijät ovat innostuneita ohjaajan roolistaan, sillä siinä on kysymys uudenlaisesta työotteesta. Oletan siis, että kokemukset ovat positiivisia, mutta pyrin olemaan avoin toisenlaisellekin kokemukselle ja pidin tämän mielessä käydessäni tutkimusaineistoa läpi. (Uusitalo 1991, 32–33)

5 CABLE-YHTEISÖVALMENNUSTEN MERKITYKSET DIAKONIATYÖNTEKIJÖILLE

5.1 Taustaa ja merkitysten esittelyn kuvaus

Viime vuodet ovat olleet Helsingin seurakuntayhtymän seurakuntien diakoniatyössä muutosprosessin aikaa. Kuten tämän opinnäytetyön aloituskappaleessa kerroin, Helsingin seurakuntien toimintakulttuurin muutoshankkeen aikana nostettiin diakonia esiin omana kärkihankkeenaan. Diakonian kärkihankkeeseen sisällytettiin yhdeksän erityistä diakoniatyön kehittämisaluetta, joita on ollut toteuttamassa iso joukko seurakuntia.

Tavoitteina olivat työn painopisteen muuttaminen yksilötyöstä yhteisölliseen toimintaan ja kestäväen kehityksen mallien löytäminen diakoniaan. Tarkoituksena oli myös monipuolista vapaaehtoistoimintaa ja vahvistaa kansalaislähtöistä toimintaa, verkostoyhteistyötä sekä vaikuttamistyötä. Kehittämistyö piti sisällään useita työpajoja diakoniatyön kehittämiseksi yhä enemmän kansalaisten osallisuutta edistävänä yhteisölliseksi toiminnaksi. Tarkoituksena oli saada tuotettua yhä enemmän hyvinvointia ja voimaantumista samalla, kun seurakuntien taloudelliset resurssit tulevat pienenemään. (Rantala 2018.) Haastatellut diakoniatyöntekijät ovat siis olleet tavalla tai toisella osallisina isossa muutoshankkeessa, jonka aikana ovat toteuttaneet myös Cable-yhteisövalmennuksia työssään, osa jo ennen toimintakulttuurin muutosprosessiakin.

Tämän opinnäytetyön suurimmaksi pääluokaksi muodostui Diakoniatyötä muuttavat merkitykset, joita kuvasti kaksi aineiston yläluokkaa ja niihin sisältyvät 14 alaluokkaa. Haastattelukatkelmia diakoniatyötä muuttaviin merkityksiin sisältyy yhteensä 46. Aineiston seuraavaksi laajin merkitysten kirjo tuli esille toisesta pääluokasta Yhteyttä rakentavat merkitykset, johon sisältyy kolme yläluokkaa sekä 11 alaluokkaa. Näihin puolestaan kuuluu yhteensä 34 haastattelukatkelmaa. Kolmas isompi aineiston merkitysten kokonaisuus oli Vapaaehtoistoimintaa tuottavat merkitykset, joihin sisältyi kaksi pääluokkaa,

seitsemän yläluokkaa ja 30 haastattelukatkelmaa. Neljänneksi aineiston analyysin pääluokaksi muodostui vielä Yksilöä voimaannuttavat merkitykset. Tämä pienempi pääluokka siirtyi sellaisenaan yläluokasta pääluokaksi sisältäen kaksi alaluokkaa, joissa oli yhteensä 10 haastattelukatkelmaa. (Liite 2)

Seuraavaksi käyn läpi diakoniatyöntekijöiden kokemat Cable-yhteisövalmennusten merkitykset aineiston analyysissa muodostuneiden pääluokkien mukaan. Ryhmäkeskusteluiden litteroidusta tekstistä poimimieni sitaattien kohdalla olen toiminut niin, että olen poistanut niistä turhia ”niinku” ja ”sit” -täytesanoja, jolloin sain sitaatteihin sisältyneitä viestejä selkeämmiksi. Olen myös jättänyt sitaateista asiayhteyteen liittymättömiä tai muuten tarpeettomia kohtia, esimerkiksi toistoja pois ja merkinnyt nuo kohdat kahdella viivalla.

Suuri osa haastateltavista käytti Cable -yhteisövalmennuksesta nimeä Kaapeli, mikä on peräisin Diakonissalaitoksen yhteisövalmennuksesta käyttämästä nimestä. Tässä yhteydessä käytän pääasiassa yksinkertaisesti sanaa valmennus, mutta välillä myös edellä mainittuja sanoja.

Ryhmähaastattelujen aikana kävi ilmi, että kokemukset pitävät sisällään yhteensä 23 eri valmennusten ohjausta. Tämän lisäksi kaikki haastateltavat ovat osallistuneet ennen ohjaamistaan valmennukseen ryhmäläisenä kuudessa eri valmennuksessa, joiden kokemukset ovat antaneet pohjan valmennusten ohjaamiselle. Keskityn kuvaamaan diakoniatyöntekijöiden kokemia merkityksiä, joita peilaan Johtopäätökset ja pohdinta-luvussa niistä keskeisimpiä omiin kokemuksiini kahdeksan erilaisen valmennuksen ohjaamisesta sekä aiheeseen liittyviin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen.

5.2 Diakoniatyön muutokseen liittyvät merkitykset

Diakoniatyöntekijät kertoivat valmennusten vaikuttaneen diakoniatyön kehittämiseen monella tasolla. Suuri osa merkityksistä liittyi suoraan työntekijän ammatti-identiteetin muuttumiseen ja sitä kautta diakonian suunnanmuutokseen. Pienempi osa liittyi suoraan diakonian toteutumiseen.

Diakoniatyöntekijät kertoivat valmennuksen opettaneen heitä ymmärtämään monia asioita. Yksi haastatelluista kuvaili hyvin monipuolisesti valmennusten toteuttamisen vaikutuksista omaan identiteettiin työntekijänä sekä diakoniatyön toteuttamiseen yleisesti.

Kyseinen työntekijä kertoi valmennusten toteuttamisen vapauttaneen kontrollia ja tuoneen työhön enemmän intuitiota. Hän koki uskaltavansa useamman valmennuksen kokemuksella helpommin antaa tilanteen lähteä etenemään sen mukaan, mitä teemoja ja asioita ryhmästä nousee. Hän piti myös merkittävänä asiana, että menetelmä sallii työntekijälle mahdollisuuden vajavaisuutensa näyttämiseen. Tätä hän piti myös kaiken muun yhteisöllisyyteen perustuvan toiminnan lähtökohtana.

Hän totesi myös oppineensa uskallusta antaa helpommin mahdollisuuden tulla ryhmään mukaan niillekin, joilta olisi aiemmin todennäköisesti rajannut mahdollisuuden yleensä liialliseksi kokevansa tarvitsevuuden vuoksi. Hän kokikin valmennuksen muistuttavan työntekijää, että ei loisi ennakkoon liiallisia stereotyyppioita ryhmään sopivista henkilöistä. Toki hän samalla totesi myös, että valmennuksessa on kuitenkin oleellisen tärkeää myös osata rajata esimerkiksi liian akuutin elämänkriisin keskellä eläviä. Hän nimesi valmennuksen suorastaan vallankumoukselliseksi menetelmäksi diakoniatyölle.

Toinen diakoniatyöntekijä korosti, että hänelle valmennus on ollut aina erilainen juuri siksi, että hänelle on luontaista kuulostella ryhmää ja tehdä tapaamiskerroille suurpiirteinen suunnitelma, jota muokataan usein spontaanisti ryhmän mukaan.

Hän korosti oppineensa, miten seurakuntalaiselle tilaa antamalla voidaan saavuttaa enemmän kuin olemalla itse pääroolissa.

Olen oppinut sen, että järjestämälle tilanteita, joissa seurakuntalainen on pääosassa työntekijöiden sijaan saadaan enemmän aikaan.

Kaksi diakoniatyöntekijää kertoi myös oppineensa valmennuksen kautta lisää ryhmänohjaamisen taitoja muun muassa käytännön harjoitteiden kautta. Toinen heistä korosti myös liiallisen ohjauksen välttämistä.

Itse osallistujana ryhmässä opin itsestäni myös paljon ja ryhmädynamiikasta myös. Se on erilainen joka ryhmässä ja sitä ei kannata keinotekoisesti yrittää ohjata liikaa.

Toinen diakoniatyöntekijä totesi valmennuksen sopivasti totuttua ravistelevaksi, muokanneen hänen työtapojaan. Kolmas totesi kokeneensa valmennuksen merkityksen suorastaan käänteentekeväksi siksi, että valmennuksessa muodostuva ryhmäyhteisö vaatii itsensä likoon laittamista. Kolme muutakin ottivat keskusteluissa erikseen esiin työntekijän persoonan käyttämisen ja vertaisuuteen heittäytymisen oleellisena asiana, jota ilman menetelmä ei pääse kunnolla toteutumaan.

Kaksi keskustelijaa korostivat erityisesti sitä, että Cable -valmennusmenetelmää ei voi opetella pelkkänä menetelmänä ilman vertaisuutta ja heittäytymistä yhteiseen prosessiin. Yksi otti esiin syvän kokemuksensa valmennusten merkityksestä ensinnäkin liittyen työntekijän ammatillisuuden käsitteeseen.

Mä ajattelen, että -- ammatillisesti mikään ei oo kasvattanu varmaa ittee niin paljon ku kaapeli. Et se on haastanu myös tavallaan tekemään työtä enemmän kuin ammatillisuudella, et -- uskaltaa laittaa persoonaansa likoon. Tajuaa, että sillä voi myös rohkaista muita.

Sama diakoniatyöntekijä kuvasi Kaapeliksi kutsumaansa valmennusta myös omana pysähtymispaikkanaan. Samalla hän liittyi kollegansa kommenttiin, jossa hän kuvaili valmennukseen osallistuneen vanhemman naisen valmennuksen jälkeen antamaa palautetta, jossa hän kertoi saaneensa valmennuksen kautta tärkeän mahdollisuuden käydä elämänsä läpi.

Mut kun miettii ite sitä, et on käyny monta kertaa kaapelin, mäkin 6 kertaa. Sit se on jännä, et se mitä sanoit, et saa käydä elämänsä läpi ja reflektoida, palata myös niihin arvoihin. -- että vaikka palaa elämäntarinoihin, no arvoissa voi huomata, että arvot pysyy aika samoina, mutta se on jännää, et eri elämäntilanteissa, vaikkei oo pitkäkään aika, nii erilaisia asioita nousee esiin. Musta on suuri siunaus, että vaikka työn paljouden keskellä kaapelia vetää, ja vaikka kaapeli teettää paljon töitä, niin silti se on semmonen keidas. Se antaa silti mahdollisuuden pysähtyä, antaa kattoa majakkaan ja kompassiin, et "ollaanks oikeella tiellä". Mun mielestä se on äärimmäisen antosaa.

Kaksi diakoniatyöntekijää toi esiin omat pelkonsa itsensä likoon laittamisen suhteen valmennuksia aloittaessaan. He kertoivat pelänneensä oman auktoriteettinsa mitätöitymistä sekä oman ammatillisuutensa menettämistä. Molemmat kuitenkin totesivat pelkojen olleen turhia, sillä oman persoonan ja elämäntarinan kautta edennyt toimintatapa johti molempien mielestä siihen, että kunnioitus heitä kohtaan ennemminkin kasvoi.

Tässä kohtaa on pitäny prosessoida, kun mun on pitäny kutsua mukaan, kun mä oon tehny asiakastyötä. Et "nyt he tietää mun perheet ja lapset ja elämäntarinan", mitäs sit, kun me nähdään vastaanotolla? Et keikahtaako se asetelma ja puhutaankin musta? Mut se on ollu ihan turha pelko. Ihmiset on viisaita ja ymmärtää sen, että siinä kun ollaan kahden keskeisessä tapaamisessa, niin "mitä sulla on nyt sydämellä?". Toki siinä voi kysyä, että "mites sun lapset voi?", no "hyvin", mut et pidetään painopiste siellä. Se ei oo ollukaan mikään ongelma, eikä oo sotkenu sitä. Mä luulen, että siinäkin on päästy ihan toiselle syvyysasteelle, -- että semmonen "kunnioitus sieltä tännepäin" on vaan kasvanu, et kaikki mun pelot on ollu ihan turhia.

Viisi diakoniatyöntekijää toi esiin haasteen valmennuksen toteuttamisessa ajankäytön suhteen. Etenkin kahden kohdalla asia oli erityinen siksi, koska he olivat saaneet toteuttaa ensimmäisen ja toisen valmennuksensa perustyoistään irrotettuina projektityöntekijöinä. Tästä huolimatta molemmat ovat pitäneet kiinni siitä, että valmennus toteutetaan säännöllisesti. Toisessa seurakunnista vuosittain, toisessa valmennus on toteutunut parin vuoden välein.

Samankaltaisia suunnitelmia valmennuksen käytöstä on muidenkin haastatteluun liittyvien seurakuntien kohdalla, joissa valmennuksia on toteutettu

vielä toistaiseksi vähemmän. Diakoniatyöntekijät ovat kokeneet menetelmän haasteista huolimatta niin tärkeäksi, että ovat halunneet järjestää sille työaikaa.

Ryhmää oli vaikea koota ja ajankäyttö haasteellisempaa, kun työnsisältönä on myös perusasiakastyö ym ryhmiä ja tilaisuuksia.

Joo, vaikka se vie paljon aikaa, se kuitenkin tuo niin paljon hyvää.

Valmennuksen vaikuttavuuden huomaaminen on siis innostanut toteuttamaan valmennuksia uudelleen ja pakottanut samalla päivittämään diakonian työnkuvia. Tämä on tarkoittanut myös pohdintaa siitä, mitä työtehtäviä diakoniatyössä oltaisiin valmiita jättämään pois.

Toisille diakoniatyöntekijöille jonkin vanhan pois jättäminen ja työn uudelleen suuntaaminen oli helpompaa kuin toisille. Yhden kohdalla diakoniatyö on ollut haasteen edessä, kun resurssit ovat vähentyneet ja toisen kohdalla puolestaan ei ole juurikaan haluttu vähentää diakonian muita vastuutehtäviä. Kolmas mainitsi diakoniatyön toteuttamisessa olevan hyvin itsenäisen otteen. Tällöin on ollut mahdollisuus helposti uusiin kokeiluihin, jollainen valmennus onkin heille ollut.

Kaikki haastatteluun osallistuneet diakoniatyöntekijät pitivät valmennusmenetelmää hyvänä ja toimivana, minkä huomasi molempien ryhmähaastatteluiden positiivisesta ja ajoittain innostuneestakin ilmapiiristä valmennuskokemuksista keskustellessa.

Nyt tuleekin itselle semmonen, mistä saa buustia ja josta on onnellinen, et nyt, ”tämmöstä mä oon halunn!”.

Jotain taikaa tässä on!

Kaksi keskustelijaa korosti muutokseen suuntaavuutta tärkeänä merkityksenä ja he alleviivasivat menetelmän dynaamisuutta. He pitivät merkittävänä, että valmennus ei ole koskaan valmis, vaan sillä on mahdollisuus kehittyä jatkuvasti ryhmien mukaan. Juuri menetelmän vapaa sovellettavuus oli neljän mielestä merkittävää.

Ryhmähaastatteluissa kaikki osoittautuivat toteuttaneensa valmennukset aika tarkalleen samanpituisina, mutta sisällöllisesti kaikki valmennukset on toteutettu kunkin seurakunnan paikalliseen tilanteeseen sovellettuina. Vain yhden diakoniatyöntekijän kohdalla valmennus on toteutunut muita pidempänä sovelluksena.

Ryhmät on ollut hirveen erilaisia. Yhdessä ryhmässä painottu tosi paljon hengellisyys, ne kaks muuta oli tämmösiä lahjojen buustaamiseen liittyviä, että saatiin näkyväks sitä omaa osaamista. Osallistujat on ollu kaikki diakonian asiakkaita.

Siinä on ollu se aika sama Kaapeli-rakenne, siitä pidetty kiinni. -- Kevennetty noita menetelmiä kahden ekan jälkeen. Tämä kolmas meni aika pitkälti keskustelemalla. Tosin siihen vaikutti, että meitä oli niin vähän. Tehtiin paljon pariporinoita ja sitten yhteiskeskusteluja.

Kaksi diakoniatyöntekijää kertoi valmennusten vaikuttaneen myös niin, että he kokivat saaneensa valmennuksista uusia työtovereita. Toinen heistä totesi valmennukseen heittäytymisen parantaneen hänen ja tulevien työtovereiden välistä kumppanuutta niin, että hän koki arvostuksen häntä kohtaan parantuneen valmennuksen myötä. Hän otti esiin myös resurssien säästämisen merkityksen, kun työtä on jakamassa valmennusryhmistä vapaaehtoisiksi vastuunkantajiksi nousseita.

Täähän säästää myös työntekijää!

Työntekijöille on valmennuskokeilujen ja toistensa valmennuksissa ryhmäläisinä vierailujen myötä syntynyt myös tärkeää seurakuntien välistä yhteistyötä, jotka ovat antaneet mahdollisuuden peilata kumppaniseurakuntien diakoniatyötä tarkemmin omaan tekemiseen. Yhden työntekijän työrooli on ollut vielä erityisen valmentava, koska hän on toiminut useiden eri seurakuntien valmennusprosessien ohjaajana.

5.3 Yhteyttä rakentavat merkitykset

Haastateltavat kuvailivat monella tavoin valmennuksen yhteyttä rakentavia merkityksiä. Yksi liitti valmennuksen yhteisöllisyyteen yleensä, mikä kertoi kaikkien valmennusten kokemuksia yhdistävästä yhteisökeskeisyydestä. Toinen toi esiin, että valmennusta toteutettaessa pitää olla selvää, missä yhteisössä se tehdään, että välttyttäisiin epämääräisyydeltä. Tämä liittyi siihen, että valmennusten lähtökohtana on ollut seurakuntayhteisöön tutustuminen ja sen toimintaan suuntaaminen. Sama ajatus on määritellyt toimintaa ainakin osittain kahden muunkin haastatteluun liittyvän seurakunnan kohdalla.

Muiden kohdalla lähtökohdat ovat vaihdelleet ryhmän mukaan. Toinen korosti yhteistyötä jonkun verkostokumppanin kanssa, jolloin valmennukseen liittyviä yhteisöjäkin oli enemmän. Yhden haastatellun rikkain kokemus oli juuri kaupungin kanssa tehty yhteisvalmennus, jonka aikana toimintaympäristö oli laajemmin ajateltu paikallisyhteisö.

Valmennusten merkitykset yhteyden vahvistamisen suhteen jakoutuivat siis jonkin verran. Toisissa valmennuksissa perusajatuksena on ollut seurakuntaan tutustuminen ja sen toimintaan suuntaaminen ja toiset keskittyivät yleisempiin alueen hyvinvointia tukeviin yhteyttä rakentaviin merkityksiin. Tuli myös esiin, että on ollut sellaisiakin valmennuksia, joissa nämä molemmat oli huomioitu lähtökohtaisina mahdollisuuksia.

Yhden diakoniatyöntekijän mielestä valmennuksen erityisenä merkityksenä on, että sen kautta yhteyttä pääsee rakentamaan muun diakonian yhteisöllisen toiminnan rinnalla.

Yhteisöllisyyttä oli pitkään vaalittu kohtuullisesti erilaisten ruokailujen ja kahviloiden kautta. Valmennus antaa uuden tavan päästä "yhteisöllisyys edellä" paneutua osallistujan omiin tarpeisiin ja kuulla mitä hän haluaa. Pidän tätä kehitystä myönteisenä ja hyvänä lisänä ruokailujen rinnalle, joissa ohjatulle, kaikki osallistujat huomioivalle työotteelle on tilausta. Ruokailuissa syntyy kyllä ihan hyvää juttua mutta pintaa syvemmälle ei päästä, koska tilanteita johtaa yleensä äänekkäimmät seurakuntalaiset.

Seurakuntayhteyden muodostuminen olikin yksi selkeistä merkityksistä erityisesti kolmen haastatellun kohdalla. Toisaalta koettiin, että monen kohdalla ymmärrys seurakunnasta parani valmennuksen aikana niin, että vieraasta paikasta tuli tutumpi. Joillekin seurakunnasta kasvoi hiljalleen koti, jota yksi haastateltava kertoi saaneensa ilolla seurata. Toinenkin totesi huomanneensa jotakin saman tyyppistä: hän oli havainnut, että eräs ryhmäläinen, jonka hän oli aiemmin nähnyt käväisevän päihtyneenä seurakunnan tilaisuudessa, oli tullut toimintaan mukaan yhä uudestaan ja jäänyt mukaan seurakuntatyöhön.

Mun mielestä seurakunnan pitäis olla särkyneitten majatalo, jonne kaikki on tervetulleita, ja musta tosi hienosti kaapeli siihen tukee.

Yksi diakoniatyöntekijä totesi myös hengellisyyteen tutustumisen valmennuksen merkityksenä. Tämä johtui siitä, että seurakunnan hartauselämästä aiemmin ulkopuolella olevat saivat valmennuksen aikana mahdollisuuden tutustua hengellisyyden toteutumiseen hartausilanteiden kautta. Valmennuspäivät alkoivat ja päättyivät hartaudella. Toinen haastateltu totesi samaa ja kertoi, että monilla kontakti seurakuntaan oli valmennusta ennen rajoittunut yksittäisiin kokemuksiin hautajaisissa mukana olemisena.

Kaikki korostivat valmennusryhmien yhteyttä luovaa ilmapiiriä, jonka aikaansaamiseksi kokivat, että on oleellisen tärkeää kiinnittää huomiota jo valmennukseen kutsuvaiheessa henkilökohtaisuuteen. Kaikki kertoivatkin tekevänsä joko täysin tai ainakin osittain valmennukseen kutsumisen henkilökohtaisten keskusteluiden kautta.

Kuusi haastateltavaa kertoi ryhmäyhteyden jatkuneen jolloin tavalla ryhmän jälkeenkkin. Yksi haastateltu korosti hyväksyvän ja arvostavan ilmapiirin luomisen tärkeyttä, jolloin kaikilla on tilaa tehdä virheitä, oppia ja kasvaa. Kaksi diakoniatyöntekijää kertoi tuosta ilmapiiristä syntyneen myös pysyvämpiä ystävyysuhteita.

Siit synty yks ystävyysuuhde silleen, että -- yks kotiin sidottu tuli sinne invataksilla eikä liikkunu kodin ulkopuolella ja yks näistä ryhmäläisistä alko hänen omaishoitajaksi. Ihan tämmönen mieletön

juttu. Meni pitkin maita ja mantuja tuolla. -- Mitä vaan voi tapahtuu, kun ihmiset tulee yhteen. Ihan käsittämätöntä.

Solidaarisuuden edistäminen osoittautui valmennuksen toteuttamisessa tärkeäksi ja oleelliseksi teemaksi. Neljä haastateltavaa otti esille erityisinä merkityksinä tasa-arvoisuuden korostamisen, raja-aitojen häivyttämisen sekä heikoimpien puolustamisen.

Puolustaminen liittyi esimerkiksi seurakunnan sisäisten vapaaehtoisryhmien eroihin, joissa diakoniatyöntekijä toimi heikompien ja arimpien saattajana muiden yhteyteen. Yksi diakoniatyöntekijä korosti diakoniaseurakunnan rakentamisen tärkeyttä, sitä, että myös kaikkein heikoimmilla olevat saavat tilaa seurakunnassa.

Se on rikkaus, että ihmiset on erilaisista elämäntilanteista ja eri ikäisiä ja eri elämäkokemuksia. Se ei oo ollenkaan sen yhteyden syntymisen este. Se on suorastaan ihme, että silti syntyy, vaikka on hirvittävän erilaisista lähtökohdista.

5.4 Vapaaehtoistoimintaa tuottavat merkitykset

Kuten kappaleessa 4.3 jo viitattiinkin, on valmennusten jälkeen syntynyt merkityksiä myös työtoveruuden syntymisen myötä. Kyseinen diakoniatyöntekijä toi esiin vapaaehtoisesta ja työntekijän kumppanuuden merkityksen siksi, että hänen ohjaamansa valmennus liittyi diakonian vapaaehtoistoiminnan kokonaisuuteen. Vapaaehtoisuuden syntymistä tapahtui merkittävästi, koska tuossa seurakunnassa valmennukset olivat linkittyneenä lähtöajatukseseen, jonka pohjalta valmennus voisi rakentaa työntekijöiden ja seurakuntalaisten yhteistyötä, tarjota vapaaehtoistoimijuutta jo olemassa olevassa toiminnassa sekä tuottaa mahdollisesti myös uutta vapaaehtoistoimintaa seurakuntaan.

Toisessakin seurakunnassa tuotiin jo valmiitakin vapaaehtoisuusmahdollisuuksia esille valmennuksen kuluessa tai ainakin tarjottiin kullekin sopivia mielekkäitä tehtäviä, jos vapaaehtoistehtävät alkoivat kiinnostaa. Kolmannen seurakunnan

valmennuksessa vieraili vapaaehtoistoiminnan koordinaattori kertomassa erilaisista toimijaksi liittymisen mahdollisuuksista.

Toisaalta erityisesti kolme diakoniatyöntekijää korosti nimenomaan sitä, ettei vapaaehtoisuuden syntymiselle asetettaisi minkäänlaista oletusarvoa. Heidän mielestään tulisi suhtautua siten, että olisi positiivinen lisäarvo, jos niin jonkun kohdalla kävisi.

Kaksi heistä piti vapaaehtoisuuden syntymistä kohti tietoisesti suuntaamisen merkitystä epäreiluna. He pitivät yksilön omaa matkaa ja voimaantumisen tärkeyttä kaapelin keskeisimpänä tarkoituksena.

Joka tapauksessa valmennukset kuitenkin suuntasivat monenlaisiin vapaaehtoistehtäviin, sekä seurakuntiin että muihin alueen yhteisöihin. Toisaalta useiden valmennusryhmäläisten kohdalla oli olemassa jo valmiiksi joitakin liittymisiä jo olemassa oleviin tehtäviin, kuten olohuonetoimintaan ja soppatykkitapahtumien sekä haravointitalkoiden toteuttamiseen, mutta valmennusten osallistujat ideoivat ja toteuttivat myös uusia vapaaehtoistehtäviä. Tällaisia olivat kuljettaja-apu, yksinäisten vanhusten tervehdyskäynnit sekä olohuonetoiminnan koristelutehtävät. Yksi haastateltu mainitsi jokaisen valmennuksen tuoneen aina jotain uutta vapaaehtoistoiminnan toteutumiselle.

Jokasesta valmennuksesta meille on jäänyt vähintään yks semmonen tosi helmi sitoutunu vapaaehtonen -- ja kyl he sitten on jo tosi semmosia yhteisönrakentajia, he sit jotka jää, et heil on tämmönen ote, et se kaapeli jää elämään silleen.

Sitoutuvuuden merkitys tuli edellisen sitaatin lisäksi esille toisenkin diakoniatyöntekijän puheissa, kun hän totesi kahdeksan valmennusohjauksensa perusteella Kaapelin yhdeksi todelliseksi keinoksi saada ihmiset sitoutumaan.

Yli puolet haastatelluista toi merkityksenä esille myös, että valmennus tuotti toteutuessaan myös uusia vapaaehtoisia Cable -ryhmänohjaajia.

Se pitää aina räätälöidä vapaaehtosen mukaan, et he myös kasvaa siinä roolissa. Se on ihan huomata, et he saa rohkeutta. Sitä kasvua

on ihana seurata, ihana et saa ollu mukana rohkasemassa ja kannustamassa. Mutta että siis, tietenki työntekijänä se pohjimmainen vastuu täytyy kantaa, et homma niinku toimii mutta jotenki tavallaan, me saadaan palkkaa siitä, että me venytään meidän mukavuusalueelta ja meidän täytyy mahdollistaa heidän loistaminen siinä työpareina.

Yksi valmennuksen käynyt löysi tiensä Kokemusasiatuntija-koulutukseen ja moni lähti toteuttamaan ryhmätoimintaa. Isoin valmennuksen tuotoksena syntynyt ryhmä oli 12 askeleen vertaistuellinen ryhmä, joka toimi pari vuotta valmennuksen jälkeen. Muita valmennuksen käyneiden tuottamia ryhmiä olivat vertaistukea tarjoava Facebook-ryhmä, Kädentaidot-askarteluryhmä, kävelyryhmä, pari raamattupiiriä ja uintiryhmä.

Eräs merkitys liittyi erityisesti kahvilatoiminnan syntymiseen, sillä yhden valmennuksen havainnointi -osiosta lähti liikkeelle ajatus, että kyseisellä alueella ei ollut vähävaraisille sopivaa kohtaamispaikkaa. Haastateltava kertoi ohjaamastaan Cable-valmennuksessa olleen mukana sosiaalitoimen ja seurakunnan työntekijöitä sekä asiakkaita. Tämä monipuolinen valmennusryhmä oli hänestä isoin vaikuttava tekijä kahvilatoiminnan onnistumiseen. Toiminnasta muodostui yhteistyössä sosiaalitoimen ja seurakunnan kesken kerran viikossa avoinna oleva kahvila, johon saadaan kauppiailta tavaraa ja tehdään yhdessä soppaakin.

Yksi diakoniatyöntekijä halusi ottaa esille erityisesti huomionsa, että toimimassa on mukana varsin huonokuntoisiakin alueen asukkaita, jotka ovat rohkaistuneet lähtemään mukaan toimintaan. Hän otti esille esimerkkinä yhden alueen asukkaan, jonka oli aluksi vaikea lähteä mukaan ilman kaveria, mutta joka voimaantui toiminnasta niin, että oli valtakunnallisilla Diakoniapäivillä kertomassa kokemuksiaan Kaapelista. Tämä kokemus vaikutti toiminnan suunnitteluunkin: toimintaa päätettiin toteuttaa vapaasti siten, että kaikilla on mahdollisuus osallistua myös toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon.

He päättivät sitten, että jokainen, joka haluaa olla tässä hommassa mukana tai suunnittelemassa, niin saa olla, et siinä ei oo yhtä johtoryhmää. Just sitä ovat tehneet, et joku saa olla mukana

päättämässä. Et saa nyt sitä nähdä, kuinka kauan he jaksaa sitä sitä pyörittää.

Toisenkin seurakunnan kohdalla oli tullut valmennuksissa esiin kahvilatoiminnan kehittämisen tarve, joka ei kuitenkaan yrityksistä huolimatta ole lähtenyt lentoon, kuten haastateltava asian kuvasi.

Vapaaehtoistoimintaa tuottavana merkityksenä ovat olleet joistakin valmennuksista syntyneet yksittäiset tapahtumat, joista tuorein oli juuri seurakunnassa toteutettu Yksinäisyysdialogi-ilta, joka on tarkoitus toteuttaa myös jossain muussa seurakunnassa. Tapahtuman syntyä vauhditti ryhmäkeskustelujen keskeiseksi teemaksi noussut yksinäisyys, aktiivisen ryhmäläisen ja toisen ryhmässä olleen työntekijän ryhmästä alkanut aktiivinen yhteistyö sekä dialogikeskustelu-menetelmän hallitseva verkostokumppani, jota pyydettiin toteuttamaan iltaa.

5.5 Yksilöä voimaannuttavat merkitykset

Kun diakoniatyöntekijät kokoontuivat yhteen keskustelemaan valmennusten kokemuksista, he toivat suurimmaksi osin esiin menetelmän merkityksiä diakoniatyön kehittämiseen, yhteyden rakentamiseen sekä vapaaehtoistoimintaan liittyviä merkityksiä. Näiden lisäksi tuli esiin vielä hiukan suoraan yksittäisiin valmennukseen osallistuneisiin liittyviä merkityksiä. Tällaisia olivat esiin tuodut heikkoa tukeva ja huomioiva merkitys.

Kolme diakoniatyöntekijää kuvailivat valmennuksia yksilön kasvua tukeviksi. Yksi piti valmennusmenetelmää hyvänä unelmien ja rohkeuden hakemiseen ja löytämiseen. Toinen kertoi ryhmäläisten tehneen oivalluksia, joita lähdettiin tukemaan. Kolme haastateltua toi esiin, että valmennuksesta oli saatu positiivista ja kiittävää palautetta. Yksi useamman valmennuksen ohjannut diakoniatyöntekijä kertoi, useimpien valmennuksen käyneiden kertoneen, että valmennus oli koskettanut heitä paljon, eivätkä he olleet osanneet odottaa tällaista. Työntekijä lisäsi vielä, että moni oli kokenut tulleen valmennuksessa nähdyksi ja kuulluksi, mikä on ollut heille merkittävä kokemus.

Kaksi diakoniatyöntekijää toi esiin nähdyn ja kuullun kokemuksen liittyen erityisenä valmennusmerkityksenä, sillä se suuntaa ottamaan paremmin huomioon heikoimpien näkökulmaa.

Tän kautta tulee kysyneeksi heikoimmassa asemassa olevilta, että "tuletko mukaan?". Se on merkityksellistä ylipäätään meidän kirkon työntekijöille, että me tullaan tehneeksi niitä kysymyksiä. Se tuottaa hyvää elämää, se että ihminen otetaan huomioon. Ja vaikka se ei johtais mihinkään, niin se on musta merkityksellistä. Joku on tullu mukaan, kun kysyttiin. Se on varmaan ollu tärkeää, että häntä on kysytty tämmöseen tehtävään. Meillä se on johtanut joihinkin, esimerkiksi vertaisvalmentajan tehtävään.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Haastattelemieni diakoniatyöntekijöiden merkityksiä oli todella kiinnostavaa selvittää. Ne toivat omille kokemuksilleni myös paljon lisänäkökulmia ja pystyin samaistumaan niihin monella tapaa.

Kuten luvussa 2.1 kerroin, olen saanut ensimmäisen kosketuksen valmennusmenetelmään vuonna 2011, kun työskentelin Helsingin Mikaelin seurakunnan diakonian vapaaehtoistoiminnan kehittämisprojektin työntekijänä 2011-2013. Tämän jälkeen sain mahdollisuuden aloittaa valmennuksen käyttämisen Kannelmäen seurakunnassa, jossa ohjasin valmennusta kolme kertaa vuosina 2014-2017. Sain myös mahdollisuuden ohjata lyhyet valmennukset Pitäjänmäen ja Munkkiniemen seurakunnissa vuoden 2018 lopussa eli tämän opinnäytetyöprosessin aikana.

Pääsin myös mukaan Diakin Yhteisönrakentaja-kurssille työtehtävääni liittyen tätä raporttia kirjoittaessa, jolloin osallistuin jälleen ryhmäläisenä hiukan erilaiseen Cable-pohjaiseen valmennukseen. Olin kyllä ollut tietoinen, että valmennusmenetelmän käyttöä jatkettiin Mikaelissa projektitehtäväni jälkeen. Valmennus on toteutettu siellä viime vuosina nimellä Löytöretki – matka itseen, yhteyteen ja seurakuntaan. Olin myös kuullut, että Meilahden seurakunnassa valmennusta on toteutettu kolme kertaa nimellä Yhteisövalmennus. Muista valmennusta toteuttaneista minulla oli vain vähän tietoa.

Tämän opinnäytetyön kautta sain selville tarkemmin, että valmennusta on viime vuosien aikana toteutettu Vuosaaren seurakunnassa kolmesti sekä Helsingin kolmen ruotsinkielisen seurakunnan (Johannes, Matteus ja Petrus) yhteydessä niinikään kolme kertaa. Lisäksi sain tietää, että valmennuksen toteuttaminen on kuulunut jo jonkin aikaa ruotsinkielisen Porvoon hiippakunnan hiippakuntasihteerin työnkuvaan, jota kautta Cable-yhteisövalmennusta on toteutettu laajan hiippakunnan alueella ympäri Suomea.

Lisäksi Itä-Helsingin seurakuntien diakoniatyöntekijöille on järjestetty oma Cable-yhteisövalmennus ja Malmin seurakunnassa samankaltainen valmennus on toteutettu eri työalojen, luottamushenkilöiden ja vapaaehtoisten yhteisenä valmennuksena. Oikeastaan yllätyin, miten paljon valmennuskokemuksia Helsingissä työssä olleille diakoniatyöntekijöille on jo kertynyt ja miten suuri rooli ruotsinkielisellä seurakuntatyöllä on ollut valmennuksen käyttämisessä.

Oli hienoa huomata, miten diakoniatyöntekijät liittyivät omiin kokemuksiini valmennuksen merkityksestä työntekijän ammatti-identiteetin muokkaajana. Olen oppinut valmennusten kautta paljon itsestäni, kun olen saanut miettiä omaakin tarinaani ja auttajan rooliani kahdeksan ohjaamani valmennuksen aikana.

Yksilökohtaiseen työhön on tullut erityistä lisäarvoa, kun on voinut tutustua diakoniatyöstä tukea kaipaaviin valmennusten kautta paremmin ja huomata, miten yhteisö heitä tukee. On ollut merkittävää, kun on saanut tarjota yhteyttä toisiin, kuten kaksi haastateltavaakin korostivat. Valmennukset ovat avanneet näkemään merkityksiä yksinäisyydestä kärsivien kohdalla, kun on saanut rohkaista heitä yhteyteen ja todistaa heidän voimaantumistaan. Oma ammatillisuus on päässyt kasvamaan ja monimuotoistumaan.

Eryteisesti spontaaniudelle tilan antaminen ja suuremman painopisteen asettaminen mahdollistajan rooliin ovat olleet itselleni isoja merkityksiä. Kun olen antanut seurakuntalaisille tai alueen asukkaille tilaa esimerkiksi Kannelmäen seurakunnan olohuonetoiminnassa, vapaaehtoistoimintaa on alkanut syntyä luontevasti ja itseohjautuvasti.

Tämän opinnäytetyön tekemisen aikana selvisi, että Helsingin seurakuntayhtymän seurakuntien Cable-menetelmään pohjautuvien valmennusryhmien nimiä on ollut useita. Valmennus on toteutettu nimillä Cable-yhteisövalmennus, Kaapeli-yhteisövalmennus, Yhteisövalmennus, Löytöretki – matka itseen, yhteyteen ja seurakuntaan –ryhmä sekä ruotsinkielisinä Upptäcktresan i dig själv och din församling ja Cable – Vem är jag och vad är jag bra på, vad är viktigt för mig och var hör jag hemma -ryhmä. Vaikka Cable-yhteisövalmennuksen nimi on muokkautunut kunkin seurakunnan toteuttajien

mukaan, on valmennuksesta muodostunut tärkeä menetelmä diakoniatyön yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Valmennusten kautta on alettu rakentaa Yhteisödiakoniatyötä Helsingissä.

Kirkon tutkimuskeskuksen ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteisen tutkimushankkeen raportti kuvaa Tampereen seurakunnissa toteutettavien hankkeiden ja erikokoisten kokeilujen toteutumista. Hankkeissa oli kysymys muun muassa tekemisestä yhdessä ihmisten kanssa, jatkuva vuorovaikutus ja pienten alkujen kunnioitus. Kaikkien tutkimushankkeessa mukana olleissa hankkeissa, eri toiminnoissa ja kokeiluissa oli kyse yhteisöllisyyden vahvistamisesta. (Malkavaara & Valtonen 2019, 6). Raportti ilmentää samankaltaisia asioita tämän opinnäytetyön tuottamien merkitysten kanssa. Tämä johtui ainakin osittain siitä, että Tampereella koko toimintakulttuurin muutoksen keskeisimpiä asioita on ollut työntekijöiden valmentaminen uudelleenlaiseen työotteeseen.

Suuri osa tutkimuksen kohteena olleista toimijoista, sekä vapaaehtoisista että työntekijöistä on käynyt vuosien 2016–2018 aikana Kaapeli-valmennuksen, joka on tukenut heitä kohti uutta. Merkittävä määrä on lisäksi käynyt pidempikestoisen Mestarivalmentaja-koulutuksen. Työntekijöitä on Tampereella alettu järjestelmällisesti kouluttaa uudelleenlaiseen rooliin, josta on innostavaa lukea. Kirja on otsikoitu elämisen kulttuuriksi liittyen diakoniatyöntekijän pohdintaan hävikkiruoan jakelun vaikutusta kirkkotilaan. Hän pohti diakoniatyön koordinoimaa ja vapaaehtoisten toteuttamaa leivänjakoa ja mietti, ketä varten kirkko on rakennettu. Olemmeko valmiita siihen, että kirkkoon tuleekin paljon uusia ihmisiä, joiden kohtaamiseen resurssit eivät riitä. Mitä silloin tapahtuu? (Malkavaara & Valtonen 2019,6)

Conviviality -käsite liittyy vahvasti haastattelemieni diakoniatyöntekijöiden kokemuksiin Cable-yhteisövalmennusten merkityksistä, kun he korostavat valmennusten rakentaneen yhteyttä ihmisten välille, edistäneen solidaarisuutta ja madaltaneen sosioekonomisia raja-aitoja. Yhdessä elämisen taitoahan Cable-valmennuksissa juuri harjoitellaan, sillä haastateltavien esiin nostama merkitys yhteisövalmennusten arvostavasta ja hyväksyvästä sekä luottamusta ja

ystävyyttä rakentavasta ilmapiiristä on luonut siltoja eri lähtökohdista yhteen tulleille. Siinä helsinkiläiset diakoniatyöntekijät rakentavat omassa työssään samankaltaista uutta yhteisöllisyyttä kuin 28 eurooppalaista diakoniatyön toimijaa Solidarity Group-ryhmässään. (Addy 2014, 4.)

Yhdessä elämisen taitoa ja opettelua kuvaa mielestäni osuvammin kotimainen käsitteemme Yhteisödiakoniatyö, joka muodostui haastattelemini diakoniatyöntekijöiden kokemien Cable-valmennusmerkitysten yhdistäväksi luokaksi. Aion entistä vahvemmin edistää helsinkiläisen Yhteisödiakoniatyön toteutumista yhdessä muiden asiasta innostuvien kanssa ja hakea myötäintoa kaikilta mahdollisilta muilta yhdessä elämisen edistämisessä innostuneilta (Pessi, Seppänen, Grönlund, Paakkanen, Spännäri 2017, 58-61). Haastateltavat kertoivatkin myös innostavasta merkityksestä, joten heidän kanssaan on hyvä jatkaa toistemme innostamista.

Myötäinnon käsite alkoi kiinnostaa, koska haastattelutilanteesta jäi mieleen erityisesti toisen ryhmähaastattelun myötäinto toisten kokemuksia kohtaan. Yksi heistä kertoi ja haastattelutilanteessa innostuneensa jälleen toteuttamaan valmennuksen, jota ei ollut ymmärrettävistäkin syistä pystynyt lähivuosina toteuttamaan. Myötäinto käsitteenä osoittautui suhteellisen tuoreeksi. Se muodostaa pitkän historian omaavan myötätunto-käsitteen kanssa käsiteparin. Myös myötätunto ja sen osoittamisen tärkeys tulivat esiin haastateltujen puheissa. Oikeastaan myötätunto olisi hyvin voinutkin kuvata myös monien haastateltujen esiin tuomia merkityksiä. Monissa valmennustilanteissa toisen tilanteeseen eläytymisen osoittaminen oli paikallaan. Ainakin Minä-osion elämäntarinoiden kohdalla monet toivat pienryhmäkeskusteluissa esiin hyvin raskaita tunteita sekä puhujalle että kuuntelijalle herättäneitä asioita. (Pessi, Seppänen, Grönlund, Paakkanen, Spännäri 2017, 58-61.)

Myötätunnon ja myötäinnon voi liittää hyvin samaan intersubjektiiivisten ilmiöiden joukkoon, joka tarkoittaa subjektiivisten ilmiöiden merkityksiä yksilölle. Intersubjektiiivisen ihmiskuvan mukaan ihmisen toiminta ja koko identiteetti kietoutuu toisten ihmisten kanssa aiempien ja meneillään olevien vuorovaikutustilanteiden muovatessa tapamme suhtautua itseemme ja

toimintaamme yhdessä muiden kanssa. Perspektiiviä tähän suhteellisen selvältä tuntuvaan määrittelyyn tuo se, että taloustieteellisten teorioiden taustalla vaikuttaa osin vielä tänäänkin käsitys siitä, että intersubjektiveja tekijöitä perustavampia tekijöitä ihmisyyden määrittelyssä ovat ihmisen rationaalisuus ja pyrkimys oman edun maksimoimiseen. Joka tapauksessa myötätunnon lisäksi oleellisen tärkeää on saada osakseen myös myötääntoa, eläytymistä ja liittymistä toisen innostuksen ja ilon hetkiin. (Pessi, Seppänen, Grönlund, Paakkanen, Spännäri 2017, 58-61.)

Tärkeää on muistaa, että kyseisen käsiteparin toteuttamiseen tarvitaan yhteisesti jaettua halua ja ajan mittaan kertyvä kykyä rakentaa yhteisön käytänteitä niin, että ne tukevat myös muita ihmisyyden intersubjektiveja ilmiöitä. Niitä ovat muun muassa tämän opinnäytetyön aineiston yhdistävän luokan Yhteisödiakonian elementit yhteisöllisyys, keskinäinen kunnioitus sekä vastavuoroisuus. (Pessi, Seppänen, Grönlund, Paakkanen, Spännäri 2017, 58-61.)

Yhteisödiakoniatyön rakentamisella on oikeastaan jo pitkät perinteet. Luterilaisen maailmanliiton Diakonia in context -julkaisussa todetaan, että jo vuosikymmenien kokemuksella luterilaisessa maailmassa on todettu, että muutosprosesseissa yhteisöjen ja niiden jäsenten voimaantumisen tukeminen tuottaa omistajuuden kokemuksen, jota kautta muutoksia saadaan vaikuttavammin aikaan. Samaan aikaan yhteisöjen rakentamisessa on

Tämä opinnäytetyö tulee osaltaan vahvistamaan myös diakoniatyöntekijöiden keskinäistä yhteyttä, sillä aion koota haastateltujen ryhmän pohjalle rakentuvaa ryhmää kaikille Cable-menetelmästä kiinnostuneille. Alkusysäys Cable-ryhmälle tapahtuu heti tammikuussa, kun toteutan Cable-koulutusiltapäivän tämän työn pohjalta.

Diakoniatyö on ollut erityisessä muutoksessa 1990-luvun laman jälkeen, kun seurakuntien diakoniatyöntekijät ovat kehittäneet toimintaansa ja ottaneet vastaan uudenlaista ammatillisuutta. Muutos kuuluu olennaisena osana diakoniatyön olemukseen, sillä diakoniatyö on kyennyt vuosien saatossa muokkautumaan yhteiskunnallisten muutosten myötä. Haastattelemani

diakoniatyöntekijät kokivat Cable-yhteisövalmennuksen merkittäväksi oman työnsä muokkaajaksi. He kokivat valmennuksen muuttavan työtettä mahdollistavampaan suuntaan, jota myös Tampereen seurakuntien muutosprosessiin osallistuneet korostivat. Itse kerroinkin jo edellä, että olen omaksunut viime vuosina yhä mahdollistavamman työtteen, jossa on ollut keskeistä ymmärtää työkenttää yhä enemmän taustatukijan ja rohkaisijan roolista käsin.

Molemmissa ryhmähaastattelutilanteissa minua jäi mietityttämään juuri mahdollistaminen ja siihen vaikuttavat asiat erityisesti vapaaehtoistoiminnasta puhuttaessa. Keskusteluissa osa diakoniatyöntekijöistä otti vahvasti kantaa siihen, että heidän ohjaamissaan valmennuksissa ei ollut missään lähtökohtana uuden vapaaehtoistoiminnan tuottaminen. He korostivat, että jos vapaaehtoistoimintaa syntyy, se on vain hyvä lisä, mutta sitä ei missään vaiheessa korosteta.

Tulkitsin asian niin, että tarkoituksena oli välttää, ettei valmennukseen osallistumisen edellytyksenä koettaisi olevan, että siihen osallistumalla jotenkin pitäisi väkisin löytää paikka vapaaehtoistoimijana seurakunnassa tai muussa yhteisössä.

Minulle heräsi kysymys, voisiko tässä näkökannassa olla taustalla mahdollisesti myös se, että diakoniatyöntekijöiden liian kuormittavat työnkuvat suhteessa yhteisödiakoniatyön vaikuttavaan toteuttamiseen ikään kuin hiukan jarruttelisivat heitä rohkaisemasta valmennuksiin osallistujia suuntautumaan toimintaan?

Voisiko diakoniatyöntekijää alitajuisesti jopa joskus jarruttaa yksilön voimaantumista vain yksinkertaisesti siksi, että työnkuva ei anna tarpeeksi aikaa yhteisödiakoniatyön toteutumiselle? Yhtenä merkityksenä tuli esiin myös valmennuksen aikaa vievä luonne sen toteuttamista hankaloittavana tekijänä. Oli miten oli, diakoniatyöntekijät tuntuivat jakavan kokemuksen siitä, että varsinkin

resurssien vähetessä on haastavaa suunnata työtä uudella tavalla. Tämä suuntaa ajatukseni siihen, että diakonian itseymmärrys kaipaa tällä hetkellä vahvaa pohdintaa siitä, miten resurssit saadaan tukemaan yhteisödiakoniatyön lisääntymistä ja mahdollistajan rooliin jää riittävästi aikaa.

Voisiko olla myös niin, että diakoniatyöntekijöiden on ajoittain vaikea uskoa varsinkin heikkokuntoisimpien kohdalla, että nämä ylipäätään voisivat voimaantua kohti toimijuutta, joka kuitenkin on Cable-yhteisövalmennusajatteluun selkeänä osana kuuluva elementti? Erityisesti heikkokuntoisten kohdalla voimaantumisen tukeminen vaatiikin melko paljon resursseja, joiden vapauttamiseksi on työntekijöiden jätettävä jotain muuta työnkuvistaan pois. Ajankäytön hankaluuden esiin tuoneet diakoniatyöntekijät ovat olleet kuitenkin niin vaikuttuneita menetelmän toimivuudesta, että ovat vain päättäneet ratkaista aina jotenkin ajanpuutehaasteen ja toteuttaneet valmennuksia silti. Kuitenkaan eivät ole näistä yrityksistä huolimatta saaneet valmennusta lopulta toteutettua.

Esiin tuli myös se, että kun osa diakoniatyöntekijöistä oli saanut toteuttaa valmennuksia perustyöstä irrotettuna, oli valmennusten vaikuttavuus helpommin saavutettavissa, kun oli aikaa myös tärkeälle valmennuksessa syntyneen jatko toiminnan tukemiselle ja sparraamiselle. Mahdollistaminen on aikaa vievää, sillä siihen liittyy myös, että on käytettävä paljon aikaa yhdessä elämiseen. Vain tällä tavalla on mahdollista saada selville, millaiset kyvyt tai kiinnostuksen kohteet kullakin yhteisössä olevalla olisi toimintaan.

Kun olen toiminut paikallisseurakunnassa kahteen otteeseen vapaaehtoistoiminnan kehittämisen parissa projektityöntekijänä, minulla oli hyvin aikaa tutustua vapaaehtoiisiin toiminnan koordinoimisen lomassa. Tämä on osoittanut vuorovaikutukseen panostamisen tärkeyden, sillä hyvän tutustumisen ja avoimen vuorovaikutuksen kautta on voinut huomata, miten luottamus

on pikkuhiljaa muodostunut puolin ja toisin hyväksi. Näin myös hankalat tilanteet on pystytty selvittämään nopeasti ja toiminta on voinut jatkua.

Projektitehtävät korostivat vapaaehtoisen ja työntekijän samalla viivalla toimimisen ajattelua. Aidon tutustumisen kautta on ollut mahdollista päästä selvyyteen siitä, millaiset lainalaisuudet toiminnan kehittämisellä on. Samalla on auennut mahdollisuus toiminnan kehittämiseen hyvän yhteistyön hengessä, jolloin on välttytty oletamuksilta puolin ja toisin. Esimerkiksi ruokailutoiminnan koordinointi on ollut hyvä esimerkki siitä, miten paljon läsnäoloa vapaaehtoistoiminnan ohjaamiseen ja vapaaehtoisten tukemiseen tarvitaan. Riittävä läsnäolo ja sitä kautta tapahtuva vapaaehtoistoiminnan koordinointi tapahtuu yksinkertaisesti siten, että vapaaehtoisten ja työntekijöiden yhteiselolle on käytettävissä riittävästi aikaa. Yhdessä olemisen kautta myös toiminnan suunnittelu ja kehittäminen tapahtuvat kuin varkein ja työntekijän rooli vapaaehtoistoiminnan mahdollistajana voi toteutua tarpeeksi hyvin.

Kannelmäessä löysimme ainakin osittaisen ratkaisun valmennuksen vaikuttavuuden tehostamiseksi, kun erillistä projektia ei siellä Cable-toiminnan edistämiseen ole ollut. Valmennuksista syntyneen yhteisöllisyyden jatkamisen suhteen on ollut merkityksellistä, kun päätimme suunnata resursseja eli käyttää työaika reilummin yhteisöelämän rakentamiseen avointa olohuonetoimintaa lisäämällä.

Tämä toi paljon toivomaamme yhteisöelämää työtiloihimme, mutta toi mukanaan myös haastavuutta monimutkaistamalla samalla työarkea melkoisesti. Tämä toi mukanaan sen, että pääsimme tutustumaan eri tavoin tukea tarvitsevien elämään toistensa kanssa sekä tutustumaan myös siihen, millaisia yhteisödiakoniatyöhön liittyviä, erilaisten ihmisten keskinäisiä törmäyksiä tulee. Olohuonetoiminta toi yhteyteen hyvin monenlaisista lähtökohdista olevia, joten solidaarisen yhdessäolon harjoittelulle tuli paljon tilanteita.

Otin käyttöni myös uuden diakonian ammatillisuuden käsitteen, kun aloin puhua yhteisödiakoniatyössä oleellisesta taidosta nimeltä epäjärjestyksensietokyky. Käsitteenä se on lähellä resilienssin käsitettä, jonka yksi merkitys liittyy kykyyn muuttua ja rakentaa uutta osaamista toimintaympäristön muuttuessa ennakoimattomasti. Ennakoimattomien tilanteiden ja tilanteiden ennakoimattomuuden lisääntymisestä huolimatta halusimme vain lisätä avoimen toiminnan osuutta portaittain ja valjastimme Cable-yhteisövalmennuksen Olohuonetoiminnan moottoriksi. Samoin on tehty myös Tampereella, jossa Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat ovat myös tutkineet valmennusten toteuttamista. Tampereella keskeisinä asioina muutosprosessia kuvaavissa työntekijöiden haastatteluissa tuli esille kokeileva, yhteistä tekemistä ja osallisuutta painottava työote.

”Kun jotain uutta ideaa lähdettiin toteuttamaan yhdessä seurakuntalaisten ja vapaaehtoisten kanssa, ei ollut tietoa siitä, mitä oli tulossa. Prosessit elivät ja muuttuivat matkan varrella, ja yllätyksiä tapahtui. Esimerkiksi turvapaikanhakijoiden kanssa työskentelevä diakoni totesi, että joutui prosessin aikana luopumaan ajatuksesta, että kaiken pitää olla valmiiksi suunniteltua ja järjestyksessä, sillä ”se vaan ei toimi”.

Kokeilukulttuuri tuli esiin myös haastattelemieni diakoniatyöntekijöiden puheista. He pitivät merkittävänä sitä, että valmennusta oli mahdollista kokeilla erilaisina sovelluksina. Vaikka ajatukset Cable-valmennusten toimimisesta myös vapaaehtoistoimintaa tuottavana menetelmänä ovat olleet ajoittain varovaisia, tuottivat valmennukset kuitenkin melkoisesti myös uutta vapaaehtoistoimintaa, jonka tarkempia yksityiskohtia en ottanut tämän opinnäytetyön näkökulmiksi, koska koin keskeisemmäksi keskittyä yhdessä elämisen pohtimiseen.

Yhteistyön pohtiminen on liittynyt 2000-luvulle tultaessa myös sosiaalityön itseyttäytymisen pohtimiseen. Maassamme on noussut erityinen kiinnostus hyvinvointipolitiikan yhteisöllisiin ratkaisuihin ja verkostokumppanuuksien rakentamiseen. Sosiaalityön alueella on pitkä perinne yhteisöissä tehtävässä työssä, mutta tälle vuosikymmenelle tultaessa sosiaalityössä on kehitetty uusia näkökulmia yhteistyön alueella. On otettu käyttöön myös uusi

yhteisösosiaalityön käsite kuvaamaan laajempaa ilmiönä aiemmin tutumpia yhdyskuntatyön ja alueellisen sosiaalityön käsitteitä (Roivainen 2016.)

Pidän siis oleellisen tärkeänä, että itse yhteisöllisyyden lisäämiseenkin tarvitaan riittävästi aikaa, että diakoniatyöntekijä pystyisi pääsemään yhä enemmän sisälle elämäänsä tukea kaipaavien elämäntodellisuuteen. Tämä puolestaan vaatii yksilötyöhön käytetyn ajan suuntaamista toisella tavalla.

Koen tämän olevankin merkittävä ja yhä lisääntyvä pohdinnan aihe diakoniatyön itseymmärryksessä. Toimintakulttuurin muutoshankkeiden ja jatkuvan kehittämistyön keskellä diakoniankin paradigman muutos on selvästi käynnissä. Aika tarvitsee muutoksen ja muutos tarvitsee aikaa, sanotaan Helsingin seurakuntien Diakonian kärkihankkeen loppuraportissa. Osa hankkeeseen liittyneistä kehittämisen osa-alueista jatkuu edelleen. Saan olla siinä myös itse tiukasti mukana.

Diakoniatyöntekijöiden kokemia Cable-yhteisövalmennusten merkityksiä oli antoisaa selvittää. Koin saaneeni hyvin vastaukset tutkimuskysymyksiini, jotka antoivat hyvän aineiston. Jatkotutkimuksena olisi kiinnostavaa pureutua Cable-yhteisövalmennukseen erityisesti siltatieteeksikin kutsutun sosiaalipedagogiikan näkökulmasta. Sosiaalipedagogiikkaan haluaisin ainakin itse myös perehtyä enemmän, sillä hiukan siihen tutustuttuani huomasin, että siinä on hyvin paljon yhtäläisyyksiä Cable-työotteeseen. Ainakin tuoreen Sosiaalipedagogiikka-julkaisun nimi kuulostaa tutulta – kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Sellaista kohti haluan itsekkin olla jatkuvasti matkalla. (Nivala & Ryyänen 2019.)

Toivon, että tästä opinnäytetyöstä olisi hyötyä tämän aiheen avaamiseksi niillekin, jotka eivät Cable-valmennusmenetelmää vielä tunne. Selvitetyt merkitykset ainakin avaavat muille työntekijöille mahdollisuuden pohtia, olisiko heidän työssään paikkaa valmennusten toteuttamiselle.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli R. (2010). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin*. PS-kustannus.
- Addy, T. (2013). *Reflections on the CABLE approach to the community based work, social service and Diaconia*. Teoksessa J. Porkka & M. Pentikäinen 2013 (eds.), *Community of the Future. Challenges and New Approaches to Community Based Social Work and Diaconia from the CABLE Approach*. Diaconia University of Applied Sciences, B Reports 57. Helsinki. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Addy, T. (2014). *Seeking Conviviality. Re-forming Community Diaconia in Europe*. Geneva. Lutheran World Federation.
- Enkvist L., Ekström A., Smedlund I. & Sjöholm H. (2017). *CABLE för regnbågsfamiljer? : En utredning av regnbågsfamiljers stödbehov och deras intresse för CABLE-grupper inom församlingen* (Examensarbete för Socionom, Utbildningsprogrammet för Sociala området, Åbo). Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/128612/CABLE%20for%20regnbagsfamiljer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eskola J. & Suoranta J. (2008) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino
- Grönroos N. Grahn E., Granström C., Snellman A-C, Viitanen E. (2018). *CABLE-grupper för unga : En modell* (Examensarbete för Socionom, Utbildningsprogrammet för Sociala området, Åbo). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147757/CABLE_Grahn_Granstrom_Gronroos_Snellman_Viitanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Haapavaara M. (2018). *Polku yhteisönrakentajaksi : Tutkimus CABLE-valmennuksen toimivuudesta yhteisönrakentamisen moottorina Tampereen seurakuntayhtymässä*. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/146868/Haapavaara_Maria_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Helin M., Hiilamo H. & Jokela U. (2010). *Diakoniatyö – Asiakkaan palveluksessa*. Helsinki. Edita.

- Helsingin seurakuntayhtymä (2019). Yhteisen kirkkovaltuuston 7.6.2016 hyväksymät linjaukset.
- Hyttinen, H. (2016). *Olin itse asiassa viimeisen kerran jälkeen aika energinen” Osallistujien kokemuksia Mikaelin seurakunnan yhteisövalmennuksesta.* (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117631/hhNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaakola E. & Niemi S. (2018). *Helsingiläisen matkakumppanina, diakonian kärkihanke 2017-2018.* Saatavilla https://www.helsinginseurakunnat.fi/uutiset/helsingindiakoniakehitty_yyhaenemmanhelsingilaisentarpeidenmukaisesti.html.stx
- Juntunen, E. (2011). *Vain hätäapua? Taloudellinen avustaminen diakoniatyön professionaalisen itseymmärryksen ilmentäjänä.* Suomen ev.lut.kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2011:3. Helsinki.
- Jokela U. (2013). Community Diaconia in Finland – Does it exist? Teoksessa J. Porkka & M. Pentikäinen (toim.). *Community of the Future. Challenges and New Approaches to Community Based Social Work and Diaconia from the CABLE Approach (Diaconia University of Applied Sciences, B Reports 57).* Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen (2010). Saatavilla <http://kappeli.evl.fi/KKHAsha.nsf/7b71ae23c1dcb5bcc22572980062dd0b/aa326e1a80d0f210c22573b40037d2f6/%24FILE/Kirkon%20hengellisen%20tyon%20ammattien%20ydinosaaminen%20300310%20%20lopullinen.pdf>
- Kontsas-Vähäsilta H. & Sundberg J. (2018). *Processbeskrivning för familjefokuserat CABLE-arbete.* (Examensarbete för Socionom, Utbildningsprogrammet för Sociala området, Åbo). Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/146725/processbeskrivning.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kuusimäki K. (2019). *Kun seurakunta löytää työnsä ytimen.* Diakonia-lehti. 3/2019. 3.
- Laajala K. (2018). *Cable-yhteisövalmennus vapaaehtoistoiminnan kehittämisen*

- väliseen äänekosken seurakunnassa. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142590/Laajala_Kati_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lehtineva E. (2019). *Hukaton Vantaa – jotta kukaan tai mikään ei joutuisi hukkaan*. Diakonia-lehti 3/2019. 42-43.
- Lund, J. (2019) *Empowerment-inriktat arbete med barn* (Examensarbete för Socionom, Utbildningsprogrammet för Sociala området, Åbo). Saatavilla <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169668/Examensarbete.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Lupander C., Strand-Ketonen K. (2018). *Frivilliga som resurs i CABLE-arbetet : En utredning om att engagera frivilliga och förstärka deras delaktighet i CABLE-arbetet* (Examensarbete för Socionom, Utbildningsprogrammet för Sociala området, Åbo). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147519/Lupander_C_rola-Strand-Ketonen_Kristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Malkavaara M. & Valtonen M. (toim.) 2019. *Uusi elämisen kulttuuri – muutos Tampereella*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 61. Kuopio
- Metsämuuronen J. (2000). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Metodologia -sarja 4. Methelp international.
- Nivala E. & Ryytänen S. (2019). *Sosiaalipedagogiikka – kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*. Gaudeamus. Tallinna
- Paul, Söderholm, Åkerlund. (2017). *Cable – samfundshandledning Informationsmaterial för presentation av Cable-metoden i Borgå stift*. (Examensarbete för Socionom, Utbildningsprogrammet för Sociala området, Åbo). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/128295/Paul_Heidi_Soderholm_Kaisa_Akerlund_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patton M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Sage publications.
- Pessi, Seppänen, Grönlund, Paakkanen, Spännäri. (2017) *Myötäinto - iloon ja*

- innostukseen vastaaminen* Teoksessa A. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Porkka, J. (2018). *Hyvää yhteisöllisyyttä ja yhdessä elämisen taitoa - conviviality-ajatukselle laaja-alaista käyttöä*. Diakonia-lehti 2/2018, 26-27.
- Sandelin C. & Åhman R. (2017). *Gruppledarskap ur ett resursförstärkande perspektiv : Observation av Cable-grupp i en finlandssvensk församling*. (Examensarbete för Socionom, Utbildningsprogrammet för Sociala området, Åbo). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/128653/Sandelin_C_athina-Ahman_Rebecka.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Siirto, U. (2015). *Cable -metodi lähiöasukkaiden aktivoijana, voimauttajana ja valtauttajana*. Teoksessa Väyrynen, S., Kostamo-Pääkkö, K., & Ojaniemi, P. 2015 *Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä*. United Press.
- Siirto, U. (2017). *Conviviality: A Core Value of Diakonia*. Teoksessa Burghardt, Anne (ed.): *Human Beings –not for sale. LWF guide material to the themes of the 500th anniversary of the Reformation LWF*. Saatavilla https://www.lwfassembly.org/sites/default/files/resources/DTPW-2017_Booklet_Human_Beings.pdf
- Siirto, U. (2019). *Monikulttuuristuminen haastaa rakentamaan siltoja*. Sielunhoidon aikakauskirja. Saatavilla <https://sielunhoidonaikakauskirja.fi/2019-1/monikulttuuristuminen-haastaa-rakentamaan-siltoja/>
- Sorola S., Fogelberg H. & Kuusenoja I. (2018). *CABLE : En modell för empowermentinriktat arbete med ensamstående föräldrar*. (Examensarbete för Socionom, Utbildningsprogrammet för Sociala området, Åbo). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147315/Fogelberg_Heidi-Kuusenoja_Ira-Sorola_Sakari.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ström-Rantamäki M. (2018). *IN, OUT, ACTION AND CHANGE : Action-oriented autobiographical work as a complementary tool to the expert by experience education*. (Thesis to Diaconia University of Applied Sciences Degree Programme in Social Services. Helsinki)

- <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/145322/THESIS2018theseus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Thitz, P. (2006) *Diakonian yhteisölliset merkitykset*. Pro gradu -tutkielma. Helsinki. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Thitz, P. (2013). *Seurakunta osallisuuden yhteisönä*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Thitz, P. (2018). *Yhteisönrakentaja -koulutuksen kokemuksia ja arviointia*. Teoksessa Valtonen (toim.). 2018. Yhteisöpajat osallisuuden, oppimisen ja muutoksen mahdollistajina. Diak Työelämä 15.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012), Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa, saatavilla https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tuuri, K. (2013). *The Roottori Project* teoksessa J. Porkka & M. Pentikäinen (eds.), *Community of the Future. Challenges and New Approaches to Community Based Social Work and Diaconia from the CABLE Approach* (s. 116–124). (Diaconia University of Applied Sciences, B Reports 57). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Uusitalo H. (1991). *Tiede, tutkimus ja tutkielma*. Johdatus tutkielman maailmaan. WSOY.
- Valtonen, M. (2018). *Nyt on välittävien yhteisöjen aika*. Yhteisöpajalehtien kuvaus yhteisöpajatoiminnasta. Teoksessa Valtonen (toim.). 2018. *Yhteisöpajat osallisuuden, oppimisen ja muutoksen mahdollistajina*. Diak Työelämä 15.
- Valve, K. (2013). *A Perspective on the Exposure Approach to Pedagogy in Community Development Work*. Teoksessa J. Porkka & M. Pentikäinen (eds.). *Community of the Future. Challenges and New Approaches to Community Based Social Work and Diaconia from the CABLE Approach* (Diaconia University of Applied Sciences, B Reports 57). Helsinki. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Vantaan Yhteinen pöytä. (2018). *Toimintakäsikirja*. Vantaan kaupunki & Vantaan seurakunnat.
- Örn K., Blomqvist S., Svenlin I., Vesterlund S. (2017). *CABLE-metoden i den*

diakonala verksamheten : Finns det ett behov av metoden i de svenska församlingarna i Vasa och Korsholm? (Examensarbete för Socionom, Utbildningsprogrammet för Sociala området, Åbo).
Saatavilla

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/128615/Orn_Kristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Liite 1 Ryhmähaastattelun kysymykset

1. Yleistä valmennusten toteuttamisesta:

- Miten olet päätenyt käyttämään / miksi olet käyttänyt Cable -metodiin pohjautuvaa valmennusta työssäsi?
- Miten olet saanut järjestettyä tarpeeksi aikaa valmennusten toteuttamiseen muun työn rinnalla?
- Miten usein valmennus on seurakunnassasi järjestetty?
- Onko valmennusten ohjaajina toiminut myös vapaaehtoisia? Millaista kokemusta siitä on saatu?
- Mitä käytännön järjestelyihin liittyviä asioita on hyvä ottaa huomioon, kun yhteisövalmennus päätetään toteuttaa?

2. Valmennuksen eri vaiheiden toteuttamistavoista:

- Orientoituminen. Keitä olet kutsunut valmennuksiin? Onko kutsu valmennuksiin ollut avoin vai oletko valinnut mukaan kutsuttavat ja jos olet, millä perusteilla valinta on tehty? Oliko erillistä kohderyhmää? Järjestettiinkö ennakkotapaamista? Miten sitoutuminen ryhmään tapahtui? Oliko valmennuksen keskeyttäneitä?
- Minä -osio / biografia. Millä tavalla toteutettiin, esim. kirjoittamalla, kertomalla, määriteltiinkö tapa, saiko itse valita tavan?
- Havainnointi / exposure. Millä tavalla toteutettu, millaisiin paikkoihin, millaisella ohjeistuksella? Mitä muuta havainnointiin liittyvää?
- Yhteiset päätelmät, sosiaalinen analyysi. Miten havainnot ja minä -osion päätelmät koottiin yhteen? Millaisia menetelmiä käytettiin?
- Toimintaan suuntaaminen. Millaista toimintaa ideoitiin? Millaisia toimintasuunnitelmia tehtiin?
- Arviointi. Millaista palautetta saatiin?

3. Merkitykset diakoniatyön toteuttamiseen

- Miten valmennuksen käyneet ovat sitoutuneet toimintaan?
- Millaista vaikutusta valmennuksilla on ollut vapaaehtoistoiminnan toteutumiseen seurakunnassasi?
- Millä tavalla valmennukset ovat vaikuttaneet yksilökohtaiseen työhösi?
- Millaisena koet valmennusten vaikutukset yhteisöllisyyden toteutumiseen diakoniatyössä?
- Mitä olet itse oppinut valmennusten toteuttamisen kautta?

Liite 2 Pääluokat ja niihin yhdistetyt yläluokat ja alaluokat

DIAKONIATYÖTÄ MUUTTAVAT MERKITYKSET

1. YLÄLUOKKA *TYÖTETTA KEHITTÄVÄT*

- Alaluokat:** Työntekijää opettava - Totuttua ravisteleva
 - Työntekijän vajavaisuuden salliva - Kontrollia vapauttava
 - Työtapoja muokkaava - Työntekijän persoonan likoon laittava
 - Muutokseen suuntaava - Vaikuttava - Aikaa vaativa -
 - Työntekijän kuormaa jakava - Kumppanuutta vahvistava

2. YLÄLUOKKA *YHTEISTYÖTÄ JA KOKEILUJA TUOTTAVAT*

- Alaluokat:** Työntekijöiden yhteistyötä rakentava
 - Työntekijöitä valmentava - Tilanteen mukaan sovellettava
 ➔ **Yhteensä 46 haastattelukatkelmaa**

YHTEYTTÄ RAKENTAVAT MERKITYKSET

3. YLÄLUOKKA *YHTEISÖLLISYYTTÄ MUODOSTAVAT:*

- Yhteisökeskeinen - Yhteyttä luova - Luottamusta rakentava
 - Arvostavaa ja hyväksyvää ilmapiiriä luova - Ystävyyttä rakentava

4. YLÄLUOKKA *SOLIDAARISUUTTA EDISTÄVÄT:*

- Tasa-arvoisuutta korostava - Raja-aitoja madaltava
 - Heikoimpia puolustava

5. YLÄLUOKKA *SEURAKUNTAYHTEYTTÄ MUODOSTAVAT:*

- Seurakuntayhteyteen suuntaava - Seurakuntaymmärrystä parantava
 - Hengellisyyteen tutustuva
 ➔ **yhteensä 34 haastattelukatkelmaa**

VAPAAEHTOISTOIMINTAA TUOTTAVAT MERKITYKSET

6. YLÄLUOKKA *VAPAAEHTOISUUTTA MUODOSTAVAT:*

- Vapaaehtoistehtäviin suuntaava - Vapaaehtoiskoulutuspolulle
 suuntaava - Vapaaehtoisia Cable-ryhmänohjaajia kouluttava

7. YLÄLUOKKA *TOIMINTAA SYNNYTTÄVÄT:*

- Ryhmätoimintaa synnyttävä - Kahvilatoimintaa synnyttävä
 - Tapahtumia synnyttävä – Sitouttava
 ➔ **Yhteensä 30 haastattelukatkelmaa**

YKSILÖÄ VOIMAANNUTTAVAT MERKITYKSET

8. YLÄLUOKKA *YKSILÖÄ VOIMAANNUTTAVAT MERKITYKSET*

- Heikon huomioiva - Heikkoa tukeva
 ➔ **Yhteensä 10 haastattelukatkelmaa**