

Laki diakonian tukena



Avuttoman henkilön
oikeusturva

Mistä säädöstekstit
löytyvät?

Työyhteisön
pelisäännöt

LAKI DIAKONIAN TUKENA

- 3 **Pääkirjoitus** Laki diakonian tukena
- 4 **Diaari**
- 6 **Kuvassa** Maija Sakslin
- 8 Avuttoman henkilön oikeusturva
- 9 Näennäisoikeusturva sosiaali- ja terveydenhuollossa
- 12 Diakoniatyöntekijä lain kiemuroissa
- 15 **Menninkäinen**
- 16 Mistä säädöstekstit löytyvät?
- 18 Kirkko ei kilpaile sosiaalitoimen kanssa
- 20 Työyhteisön pelisäännöt
- 21 Tavoitteena terve työyhteisö
- 23 Epäasiallinen kohtelu rikkoo yhteyden
- 24 Miksi Maijaa sai kiusata?
- 26 Diakoniatyöntekijöistä kilpaillaan työmarkkinoilla
- 28 Mitä on tehtävissä, jos työpaikka on lähdössä alta?
- 30 Henttoset
- 32 Leiriturvallisuus tulee hyvästä suunnittelusta ja osaamisesta
- 34 Kirkko, lainsäädäntö ja ihmisoikeudet turvapaikanhakijoiden tukemisessa
- 36 Hätänä hoono soomi
- 37 Omaishoidon oikeudelliset kehykset
- 40 Velat on maksettava – tavalla tai toisella
- 42 Puhua vai olla hiljaa?
- 44 Diakoniatyön johtokunnan perustehtävä on määrittellä omaa tehtävänsä
- 46 Lapsuus on aikuisuutta väkivaltaisempi
- 48 Tilastointi ei ole suuri, ahdistava mörkö
- 50 Haagan alueen toimijat pohtivat diakoniatyön haasteita
- 52 **Diakonian ikkuna** Viittoen asiakkaan apuna
- 53 Juristit kantavat yhteiskuntavastuuta vanhuksia hoitamalla
- 55 **Kirjat**
- 56 **Iltahartaus** Enemmän kuin laki vaatii?

6



Nana Utto/Kela

26



Kimmo Hurri

46



Marjut Hentunen

48



Irene Nummela

JULKAISUJA

Diakonia ry
Kirkon diakonia ja yhteiskuntatyö
Suomen Diakonialaitosten Liitto
Diakoniatyöntekijöiden Liitto
Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiö
Kirkkopalvelut
Suomen Kaupunkilähetysten Liitto
Suomen Merimieskirkko
Espoon Diakoniasäätiö
Oulun Diakonissalaitoksen Säätiö

HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJA
Antti Lemmetyinen

KUSTANTAJA
Kustannus-Osakeyhtiö
Kotimaa



TOIMITUSKUNTA

Laura Hakoköngäs
Tiina Laine
Tommi-Pekka Liias
Jussi Mursula
Irene Nummela
Terttu Pohjolainen
Maija Sankari
Ilkka Sipiläinen
Asta Turtiainen

TOIMITUS

PL 185
00161 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA

Kalle Kuusimäki
p. 050 501 2901

TOIMITUSPÄÄLLIKKÖ

Raaili Suviranta
p. 050 540 6192
raaili.suviranta@evl.fi

TOIMISTOSIHTTEERI

Eila Karkkunen
p. (09) 1802 456
eila.karkkunen@evl.fi

TAITTO JA KUVANKÄSITTELY

Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa

TILAUKSET JA OSOITTEENMUUTOKSET

Eila Karkkunen
p. (09) 1802 456
eila.karkkunen@evl.fi

TILAUSHINTA KOTIMAAHAN

Tilaushinta kotimaahan 34 €/vuosikerta, ulkomaille 36 €/vuosikerta, opiskelijahinta 16 €. Osoitetietoja voidaan luovuttaa kaupallisille ilmoittajille.

KANSI:

Kalle Ahonen

LEHTI ILMESTYY

6 kertaa vuodessa
Numero 4 ilmestyy 2.9.2010
Lehden teemana
Kirkko rauhan rakentajana

ISSN 0355-8797

Kirjapaino Uusimaa, Porvoo

ILMOITUSHINNAT:

mustavalkoisena 1 e / pmm
nelivärisenä 1,30 e / pmm
Ilmoitushintoihin lisätään arvonlisävero 22 %.

ILMOITUSMYynti:

Seija Kosunen, puh. 020 754 2270
seija.kosunen@kotimaa.fi

ILMOITUSTEN VASTAANOTTO JA VALMISTUS:

ilmoitusmyynti@kotimaa.fi
puh 020 754 2000

Laki diakonian tukena

Diakonian perustehtävä nousee Raamatusta, mutta lainsäädännöllä asetetaan toteuttamisen reunaehdot. On asioita, joita työntekijän tulee tehdä ja tietää, ja asioita, joita ei saa tehdä.

Välillä diakoniatyöntekijä on puun ja kuoren välissä: lähimmäisen ihmisarvon toteutuminen vaatisi tietynlaista toimintaa eikä lakikaan olisi esteenä, mutta seurakunnan taloudelliset rahkeet eivät riitä. Joskus ollaan tilanteessa, jossa vastakkain ovat kristillisen etiikan arvot ja lain pykälät. Vanhassa Olaus Petrin tuomarinohjeessa sanotaan, että se, mikä ei ole oikeus ja kohtuus, se ei saata olla lakikaan. Kuka punnitsee lain oikeudenmukaisuuden? Millaisia ristiriitoja syntyy, jos noudattaa omantuntonsa ääntä, ehkä vastoin valtaapitävien ohjeistusta?

Tässä Diakonian numerossa olemme pyrkineet luomaan katsauksen yleisimpiin tilanteisiin, joissa työntekijä joutuu lainsäädännön kanssa tekemisiin. Mukana on asioita niin asiakkaan kuin työyhteisönkin kannalta. Lainsäädäntö ja viranomaisohjeistus muuttuvat yhteiskunnan muutosten myötä. Lakien tulkinnat sekä oikeudenmukaisuus- ja tarkoituksenmukaisuusharkinnat muotoutuvat tarpeiden mukaan. Tässäkin voi kysyä, kenen tarpeista puhutaan ja kuka ne määrittää. Erilaisia uusia virastoja ja keskuksia perustetaan juuri kun ehti tottua vanhaan nimeen ja toimintamalliin. Työntekijä ei aina osaa suunnistaa säädösten viidakossa eikä työtovereiltakaan irtoa apua. Keneltä voisi kysyä, mistä löytäisi tietoa? Tulemeko ajatelleeksi, että esimerkik-

si eduskunnan kirjasto kouluttaa ja opastaa asiantuntevasti lainsäädännön kiemuroissa?

Asiakastilanteiden lisäksi myös työyhteisöjä koskevat erilaiset lait ja muut säännökset ja määräykset, jotka sääntelevät sitä, miten työpaikalla voi tai ei saa toimia. Diakoniaa ja yhteiskunnallista työtä ei ole motivoivaa tehdä, jos työntekijällä on paha olla. Tutkimukset kertovat, että kirkollisissa töissä viihdytään, mutta kiusaamista esiintyy. Miten toimia, jos ihmissuhteet työpaikalla ovat kerta kaikkiaan solmussa? Seurakunnan pitäisi työyhteisönä olla niin kannustava ja terve, että työntekijä voi rauhallisesti mielin keskittyä tehtävään, jota varten hän on seurakunnassa töissä – hädänalaisten ja apua tarvitsevien auttamiseen.

Me kaikki varmaankin toivomme, että laki olisi diakonian tukena, ei tukkeena.

– RAILI SUVIRANTA

Risto Lehtinen





Romanit leirillä:

Uusi opas seurakunnille

Kirkkohallitus on julkaissut oppaan seurakuntien työntekijöille romanileirien järjestämisen tueksi. Opas tarjoaa käytännönläheisiä neuvoja leirien toteutuksesta suunnitteluvaiheesta niiden läpiviemiseen sekä kuvaa romanileirien erityispiirteitä. Oppaan tavoitteena on vahvistaa seurakuntien yhteyttä romaneihin ja romanien osallisuutta seurakunnassa. Oppaan on valmistellut Romanit ja kirk-

ko -neuvottelukunnan kokoama työryhmä, johon on kuulunut sekä romaneja että seurakunnan työntekijöitä.

Romanit leirillä. Opas seurakunnille romanileirien järjestämiseen (Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisu 2010: 2) on tilattavissa Kirkkohallituksen julkaisumyynnistä julkaisumyynti@evl.fi tai evl.fi/julkaisumyynti (hinta 5 €/kpl).

”Olet vapaa”

Kehitysvammaisten valtakunnallinen kirkkopyhä 26.9.2010



Selkokielistä jumalanpalvelusta vietetään Korson kirkossa Vantaalla ja se lähetetään suorana televisiosta klo 10 YLE TV1:llä.

Kehitysvammaisten kirkkopyhää on vietetty jo vuodesta 1969. Tämän vuoden kirkkopyhän teemana on vapaus. Kirkkopyhässä halutaan välittää kaikille osallistujille, että jokainen on arvokas ja saamme iloita elämästä.

Mukana kirkkopyhän järjestelyissä ovat Uudenmaan seurakuntien kehitysvammaistyö sekä Vantaan ja Espoon seurakuntayhtymät.

Lisätietoa kirkkopyhän kotisivuilta www.oletvapaa.fi.



Diakonian vuosikirja 2009

Työ ja osallisuus

Diakonian vuosikirja 2009 sanoittaa kirkon diakoniateemaa Työ ja osallisuus. Kirjassa käsitellään ihmisarvoisen työllistämisen ja monimuotoisen työelämän edistämistä Yhteisvastuukeräyksen, Kirkon Sosiaalifoorumien sekä Kirkon diakonian ja yhteiskuntatöiden näkökulmista. Työ ja osallisuus -vuosikirja on kirkon yhteiskuntaeettinen puheenvuoro ihmisarvoisesta työllistamisestä ja osallisuuden lisäämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa.

Kirkon organisaatiot saavat vuosikirjassa myös tietopaketin sosiaalisen työllistämisen mahdollisuuksista.

Kirja maksaa 18 € sekä postituskulut.

Kirjaa voi tilata Diakonia ry:stä Eila Karkkuselta, eila.karkkunen@evl.fi, puh. (09) 1802 456.

Tekes rahoittaa myös työorganisaatioiden kehittämistä

Tekes rahoittaa nykyään myös projekteja, joiden tavoitteena on kehittää esimerkiksi työorganisaatiota, työprosesseja, työmenetelmiä, esimiestyötä ja henkilöstöjohtamista. Tekesin uusi TYKE-rahoitus on jatkoa Työelämän kehittämisohjelman (Tykes) aiemmalle toiminnalle. Työorganisaation kehittäminen on mahdollista yhdistää myös laajempaan teknologian ja liiketoiminnan kehityshankkeeseen. Hakijoina voivat olla kaiken kokoiset ja eri toimialoja edustavat työpaikat, kuten pk-yritykset, suuret yritykset sekä jul-

kishallinnon organisaatiot ja järjestöt.

TYKE-rahoitteisten hankkeiden tulee edistää samanaikaisesti toiminnan tuloksellisuutta ja työelämän laatua työpaikalla. Hankkeet tulee toteuttaa johdon ja henkilöstön yhteistoimintana. Rahoitusta voi hakea jatkuvasti.

Lisätietoja rahoituksesta ja hakuprosessista saa Tekesin verkkosivuilta www.tekes.fi tai työelämän kehittämisen asiantuntijoilta Tekesistä (p. 010 191 480) avainsanalla ”TYKE-rahoitus”.

Mediamissiot Israelin juutalaisille tuottavat hyvää hedelmää

”Pelastuin itse-tuholta Israelissa”

Israelin puolustusvoimat kutsuivat nuoren naisen, Alinan, palvelukseen. Armeijalla ei ollut tarjota hänelle haluamaansa sairaanhoidon koulutusta, ja hän masentui.

Yövärtiossa Alina kerran viilsi itseään ranteista. Virtaavan veren näkeminen toi hänelle tyydytystä, ja masennus väistyi hetkeksi. Seurasi oman ruumiin viiltelyjen lisääntyminen, ja pian psykologi totesi, että Alina ei sovellu armeijaan.

Lähtö armeijasta vain syvensi masennusta, ja kehon viiltely jatkui. Alinalta hävisi värien näkemisen kyky, ja koko maailma oli kirjaimellisesti muuttunut mustavalkoiseksi.

Käännekohta kadulla

Kulkiessaan kerran kotikaupungissaan Alina huomasi joka puolella erikoisia mainoksia. Kääntyipä hän minne tahansa, aina jossakin ulkomainostaulu, bussin kylki tai kaupan ikkunassa oleva mainos julisti muutosta elämään. Alina erotti mainokset helposti katukuvasta, sillä hän näki ne värillisinä mustavalkoista muuta maailmaa vasten.

Alina soitti näissä IRR-TV:n missiomainoksissa olevaan numeroon, josta hän sai ensin ilmaisen kirjan. Sitten paikallinen seurakuntalainen tuli Alinan kotiin ja selitti, että Jeesus, juutalaisten Messias, on vuodattanut verensä myös Alinan puolesta.

Alina kutsui Jeesuksen elämänsä Herraksi. Jumala täytti hänen sydämensä rakkaudellaan, ja masennus ja viiltely jäivät historiaan.

IRR-TV on järjestänyt kahden vuoden ajan suuria mediamissioita Israelissa heprean, venäjän ja arabin kielillä. Seurauksena yli 40 000 juutalaista ja arabia on ottanut yhteyden missiotoimistoihin. He ovat saaneet apua ongelmiinsa. Monia uskoon tulleita on kastettu.

”Vasta nyt olen saanut aidon elämän”, toteaa Alina. ”Missiot ovat erittäin tärkeitä, ja toivon, että ne saavuttaisivat jokaisen israelilaisen.”

Lisää IRR-TV:n missioiden ihastuttavista hedelmistä Israelissa ja muualla luet ilmaiseksi ilmestyvästä *Itäportti*-lehdessä.

IRR-TV:n missiossa uskoon tullut Alina kastettiin huhtikuun alussa Jerusalemissa. Nyt hän käy raamattukoulua ja haluaa antaa elämänsä Jumalan käyttöön.



Hämmästy nykyaikaisen medialähetystyön ihastuttavista hedelmistä!

Tilaa ilmainen ITÄPORTTI-lähetyslehti!

- Ilmestyy veloitusetta 7 kertaa vuodessa • Paljon kuvia
- Värikkäitä uutisia lähetyksentiltä • Jo 14 000 tilaajaa

Kiitos, tilaan lehden pdf-lehden sähköpostiini

Nimi: _____

Osoite: _____

Puhelin: _____

E-mail: _____

Tilaus myös: 0207 120 240, irrtv@irrtv.fi, www.irrtv.fi

Vastaanottaja maksaa postimaksun

IRR-TV RY
VASTAUSLÄHETYS
SOPIMUS 5010727
04203 KERAVA

Apulaisoikeusasiamies valvoo perusoikeuksien toteutumista

Apulaisoikeusasiamies Maija Sakslinin mukaan nykyinen talustilanne lisää sosiaalipuolen kanteluita. Kirkolla on hyvinvoinnista huolehtimisessa tärkeä täydentävä rooli. Hyvä hallinto auttaa ihmisiä saamaan perustuslain turvaamat oikeutensa.



Nana Urto/Keila

Maija Sakslin aloitti huhtikuun alussa työnsä eduskunnan toisena apulaisoikeusasiamiehenä. Aiemmin hän vastasi Kelassa oikeudellisen tutkimuksen suunnittelusta ja koordinoinnista. Sakslinilla on lisäksi ollut lukuisia perustuslakiin ja sosiaaliturvaan liittyviä asiantuntijatehtäviä suomalaisissa ja eurooppalaisissa työryhmissä ja tutkimushankkeissa.

Apulaisoikeusasiamiehen työssään Sakslin valvoo, että viranomaiset, virkamiehet ja muut julkista tehtävää hoitavat henkilöt noudattavat lakia ja täyttävät velvollisuutensa. Oikeusasiamies seuraa erityisesti, että hyvä hallinto sekä perus- ja ihmisoikeudet toteutuvat. Kansalaisten tekemien kanteluiden tutkiminen on Sakslinin työn tärkeä osa.

– Monet ovat joutuneet nykyisessä talustilanteessa turvautumaan toimeentulotukeen ja muihin sosiaalihuollon palveluihin. Tämä lisää sosiaalipuolen kanteluita. Usein on niin, että lainsäätävä ei ole turvannut oikeudellisesti kaikkea sitä, mitä ihminen pitää tärkeänä perusoikeutena, Sakslin pohtii.

Lailisuusvalvonnasta vastaa kaksi apulaisoikeusasiamiestä yhdessä oikeusasiamiehen kanssa. Kaikki kolme toimivat yhtäläisin valtuuksin ja ratkaisevat heille kuuluvat asiat itsenäisesti. Kolmikolla on eri vastualueet. Työ on eduskunnasta riippumatonta.

Sakslin muistuttaa, että lainvalvojalla on rajattu toimivalta. Hänellä ei ole mahdollisuutta puuttua poliittisten päätösten sisältöön.

– Mutta apulaisoikeusasiamies voi viedä viestiä eteenpäin päättäjille ja edistää aloitteillaan perusoikeuksien toteutumista.

Äskettäin eläkkeelle jäänyt oikeusasiamies **Riitta-Leena Paunio** esitti kannanoton vanhusten hoivan parantamiseksi. Tämä laittoi vauhtia asian valmisteluun ministeriössä.

Epäkohtien esiintuominen omaaloitteisesti onkin Sakslinin työn yksi tärkeä osa-alue.

– Kanteluitten ohella esimerkiksi työhön liittyvillä tarkastuskäynneillä vastaan voi tulla asioita, jotka otetaan tarkemmin selvitettäväksi. Aikaresursi tulee tässä kuitenkin vastaan. Tavoitteena on, että kaikki kansalaisilta tulevat kantelut käsitellään mahdollisimman nopeasti. Tämän takia omat aloitteet voivat jäädä vähemmälle.

Lainsäätäjän tehtävä huolehtia resurssien riittävydestä

Monet kunnat ovat viime vuosina kokeneet, että eduskunta asettaa heidän konttolleen monenlaisia uusia tehtäviä, mutta resursseja ei ole riittävästi käytössä.

– Perustuslakimme lähtee siitä, että jos kunnille annetaan uusia tehtäviä, samalla pitää turvata taloudellisten resurssien riittävyys. Lainsäätäjän tehtävä on huolehtia tästä, Sakslin muistuttaa.

Viime vuosina myös kirkolle, erityisesti sen diakoniatyölle, on tullut enenevässä määrin tehtäviä, joiden on perinteisesti katsottu kuuluvan valtiolle. Sakslin toteaa, että hyvinvointipalveluiden tarjoajana valtio kantaa päävastuun kansalaisten sosiaalisten perusoikeuksien toteutumisesta. Käytännössä asia on järjestetty niin, että ensisijaisesti kunta huolehtii näistä tehtävistä.

Sakslin muistuttaa, että Suomessa on ollut perinteisesti vahva kolmas sektori.

– Kirkko on osa kolmatta sektoria. Kirkolla on hyvinvoinnista ja lähimmäisistä huolehtimisessa hyvin tärkeä täydentävä rooli. Tämä korostuu nykyisessä niukan talouden maailmassa. Varmasti myös seurakuntalaiset odottavat kirkolta asiassa vastuunkantoa. Mutta on selvää, ettei kirkon tehtävä ole huolehtia valtiolle ja kunnalle kuuluvista

asioista, Sakslin muotoilee.

Perustuslain lisäksi hallintolaki on tärkeässä roolissa. Hyvän hallinnon avulla ihmiset saavat perustuslain turvaamat oikeutensa. Hyvään hallintoon kuuluu hyvä ja asianmukainen palvelu. Ihmisten pitää saada ohjausta ja neuvoja asioittensa hoitamiseen. Tiedottamisen pitää olla riittävää ja selkeää. Päätökset tulee tehdä viipymättä. Kielenkäytön pitää olla selkeää ja päätösten perusteluita.

– Usein oikeudet toteutuvat, jos hallinto toimii hyvin. Hallintoasiat ovat Suomessa yleisesti ottaen hyvällä tolalla. Mutta tulee hallinnosta myös paljon kanteluita.

Sakslinin mukaan hyvän hallinnon perusta on hyvä käytös.

– Hyvän hallintotyöntekijän tulee käyttäytyä hyvin ja kohteliaasti ja hoitaa ne työt, mitkä hänen kuuluu hoitaa. Ripeästi, asiallisesti ja viivyttämättä. Jos ihmiset kokevat näissä asioissa puutteita, se näkyy kanteluina. Usein asiat korjaantuisivat jo sillä, että nämä perusasiat olisivat kunnossa ja työntekijöitä olisi tehtäviin nähden riittävä määrä.

Perusoikeuksilla ei tärkeysjärjestystä

Sakslin korostaa, että Suomen tavoitteena on turvata kansalaisen perusoikeudet. Tämän toteutumiseksi pyritään hyvään ja toimivaan lainsäädäntöön.

– On hyvä, että kansalainen voi tarvittaessa turvautua oikeusturvakeinoihin ja kanteluihin. Ongelmana on, että nämä korjaavat toimenpiteet tulevat usein liian myöhään. Asian pitäisi toimia heti; silloin kun ihminen tarvitsee apua.

Sakslinin mukaan varsinkin sosiaalipuolella kantelujen lisäksi muita muutoksenhakukeinoja voi olla niukasti.

– Ensisijaisestihan ongelmat ovat kuntademokratian asioita. Viime kä-

dessä asioista vastaa eduskunta. Kansalaisten pitäisi jaksaa olla itse aktiivisia. Mutta usein on tietysti niin, että jos ihmisillä on paljon huolia, demokraattiseen päätöksentekoon ei välttämättä jaksaa osallistua. Ei ole välttämättä hyvä neuvo sanoa apua hakevalle ihmiselle, että soita valtuutetuillesi.

Sakslin toteaa, ettei perusoikeuksia voi eikä pidä laittaa tärkeysjärjestykseen. Jotkut teemat ovat kuitenkin toisia ajankohtaisempia. Tällä hetkellä ajankohtaisia ja paljon keskusteluissa olevia teemoja ovat muun muassa köyhyys, lasten oikeudet ja maahanmuutto.

– Köyhyys on sitäkin kautta ajankohdainen, että Euroopan Unionissa vieteään parhaillaan köyhyden teemavuotta. Jos työttömyys pahenee ja talustilanne ei korjaannu, sosiaalihuoltoon liittyvät kantelut lisääntyvät. Ihmisten taloudelliset vaikeudet lisäävät myös esimerkiksi ulosottokysymyksiä.

Ympäristökysymykset ovat yksi julkisuudessa vähemmän näkyvä, mutta Sakslinin työssä ajankohtainen teema.

– Tämä liittyy terveelliseen ja viihtyisään ympäristöön; kaavoitusasioihin, jätehuoltoon ja ympäristön suunnitteluun liittyviin asioihin. Nekin näkyvät ihmisen jokapäiväisessä elämässä tavalla tai toisella.

Sakslinin mukaan perusoikeuksien toteutumisessa myös medialla on suuri merkitys.

– Media voi ottaa epäkohtia esille ja saada ne sitä kautta keskusteluun. Näin asiat voivat edetä päättäjien työstälä nopeastikin. Kansalaiset voivat saada näkemyksiään läpi median kautta. Ja myös me lainvalvojat voimme saada tietoomme epäkohtia median kautta.

– JUHANA UNKURI

Avuttoman henkilön oikeusturva

Oikeusvaltion yksi tärkeimpiä, jos ei tärkein, tunnusmerkki on oikeusturva. Oikeusturvalla ymmärretään niitä keinoja, joilla varmistetaan se, että yksilö pääsee oikeuksiinsa. Usein erotellaan myös oikeusvarmuus, oikeusvoima ja lainvoima. Oikeusvarmuus tarkoittaa päätösten ennakoitavuutta, oikeusvoima sitä, että tehtyä päätöstä ei voida enää muuttaa, ja lainvoima, ettei muutoksenhaku enää ole mahdollista. Oikeusturva jaetaan myös ennakkolliseen ja jälkikäteiseen oikeusturvaan.

Oikeusturvan takaamisessa tärkeitä näkökohtia ovat hyvä hallinto ja oikeudenmukainen oikeudenkäynti. Hyvällä hallinnolla on erityisesti merkitystä ennakkollisessa oikeusturvassa ja oikeudenmukaisella oikeudenkäynnillä puolestaan jälkikäteisessä. Perustuslain 21 § edellyttää, että hyvä hallinto ja oikeudenmukainen oikeudenkäynti vallitsevat ja että yksilön asiat käsitellään asianmukaisesti ja joutuisasti ja että hänellä on aina oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai sitä vastaavan elimen käsitteilyyn.

Ennakkollinen oikeusturva

Oikeusturvaan kuuluu myös menettelyllinen ja asiallinen oikeusturva. Ennakkollisen oikeusturvan menettelyllisiä seikkoja ovat esimerkiksi asian käsittelijän asiantuntemus ja esteettömyys sekä tietyt menettelymuodot. Viranomaisen päätöstä ja päätöksentekoa koskevat sellaiset seikat kuin asianosaisen kuuleminen, julkisuus, päätösten perusteleminen sekä viranomaisen ohjaus- ja neuvontavelvollisuus.

Kun tarkastelemme avuttoman, asiansa osaamattoman henkilön oikeusturvan ongelmia, liittyvät ne usein viranomaisen välinpitämättömyyteen tai jopa välttelevään suhtautumiseen palvelun käyttäjään nähden. Varsinaisia oikeusturvan antamisen periaatteita tuskin rikotaan. Kuitenkin saatetaan esimerkiksi neuvontavelvollisuus lähestulkoon laiminlyödä tai ei varmisteta, että henkilö on ymmärtänyt neuvonnan. Suullisia hakemuksia ei välttämättä kirjata saapuneiksi hakemuksiksi, vaikka siihen on itse asiassa velvollisuus. Kuulemis- ja perustelemisselvollisuus eh-

kä täytetään ylimalkaisesti. Kysymys saattaa olla myös siitä, että kun viranomainen ei oikein tiedä, miten menetelisi, on helpointa vetäytyä esimerkiksi säästötavoitteiden taakse tai ylempään viranomaisen epämääräisten ohjeiden suojaan. Tällöin tilanne saattaa johtaa siihen, että tosiasiallisesti oikeusturva saavat vain äänekkäimmät tai osaavimmat.

Jälkikäteinen oikeusturva

Jälkikäteisen oikeusturvan muodot ovat moninaiset. Ensinnäkin hallintoviranomainen voi itse oikaista asia-, kirjoitus- ja laskuvirheensä. Sosiaali- ja terveydenhuoltoon on myös luotu erityinen muistutusjärjestelmä, jonka nojalla johtava viranhaltija on velvollinen reagoimaan kirjallisesti hänelle tehtyyn muistutukseen. Sosiaali- tai potilasasiain mies avustaa tarvittaessa muistutuksen teossa. Hallinnon sisäistä toimintaa on myös oikaisumenettely. Oikaisumenettely on usein muutoksenhaun esiaste. Henkilön on haettava oikaisua hänelle annettuun päätökseen samalta toimielimeltä, joka alkuperäisen päätöksen on tehnyt ja joka voi oikaista oman virheellisen päätöksensä.

Varsinaista jälkikäteistä oikeusturva tarjoavat valitus-, kantelu- ja hallintoriitamenettely. Kantelu tehdään ylempälle viranomaiselle, joka voi huomauttaa alemman viranomaisen virheellisestä menettelystä voimatta kuitenkin muuttaa päätöstä. Ylimpiä kanteluviranomaisia ovat ylimmät laillisuusvalvojat, eduskunnan oikeusasiamies ja valtioneuvoston oikeuskansleri. Valitus, joko hallinto- tai kunnallisvalitus, on varsinaista muutoksenhakua, joka tehdään tavallisimmin alueellisiin hallin-



Copyright © Tasavallan presidentin kanslia

to-oikeuksiin. Useimmissa sosiaali- ja terveydenhuollon asioissa sen voi tehdä vasta oikaisuvaatimuksen jälkeen. Hallinto-oikeus käsittelee asian ja sen päätöksestä voi tapauksesta riippuen valittaa vielä korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Hallintoriita puolestaan koskee useimmiten taloudellisia seikkoja, kuten sitä, kuka on vastuussa päätöksen aiheuttamista kustannuksista. Se saattaa myös koskea sitä, mikä viranomaisen ylipäänsä on vastuussa päätöksestä.

Avuttoman henkilön kannalta tarkasteltuna yksi ongelma on, että oikeusapua voi saada vasta varsinaisessa muutoksenhaussa. Kuitenkin avuton henkilö saattaisi apua tarvita jo varhemmin. Sosiaali- ja terveydenhuollossa tässä suhteessa jonkin verran helpotusta luo sosiaali- ja potilasasiainjärjestelmä.

Pyrkimys lainmukaiseen lopputulokseen

Oikeusturvaan kuuluu myös pyrkimys asialliseen oikeusturvaan, mikä tarkoittaa lainmukaisen lopputuloksen aikaansaamista. Asiallisen oikeusturvan sisältöä voi luonnehtia siten, että myös sen tarkoituksen ja tavoitteen, joka lainsäädännöllä on, tulee toteutua. Tässä suhteessa aukot saattavat muodostua esimerkiksi juuri pyrkimyksistä säästöjen aikaansaamiseen tai viranomaisten riittämättömistä voimavaroista selvittää tosiasiallinen asiointi. Ongelmia tässä suhteessa saattaa luoda myös vaihtoehtoinen lainsäädäntö; samasta asias-

ta säädetään useassa eri laissa ja tosiasiallisesti saattaa jäädä viranomaisen päätöksenteon varaan, mitä lakia tapaukseen sovelletaan. Asiallisen oikeusturvan puute saattaa ilmetä myös siten, että henkilölle tehdään sinänsä myönteinen päätös, ja sen jälkeen hänet asetetaan ehkä vuosien jonoon vaikkapa asunnon tai laitospaikan saamiseksi.

Kysymys avuttoman henkilön oikeusturvasta on tärkeää juuri siksi, että kyse on avuttomista henkilöistä. Avuttom henkilö on todennäköisesti useammin hallinnon palveluja käyttävä kuin henkilö, jolla ei ole puutteita toimintakyvyssään, aineellisissa olosuhteissaan

tai muissa toiminnan kannalta tärkeissä seikoissa. Suuri osa hallinnon toimenpiteistä on perustaltaan tarkoitettu juuri avuttoman henkilön aseman kohentamiseen. Avuttoman henkilön oikeuksiinsa pääsemisen parhaita takeita on toimiva, vastuullinen ja itse asiassa tehtävästään ylpeä virkakoneisto, joka todella ja tosiasiallisesti pyrkii toteuttamaan sille lainsäädännöllä annetut tehtävät. Kyse on yhteiskunnan oikeudenmukaisuudesta, sivistyksestä ja halusta yhdenvertaisuuteen ja yhteiseen hyvään.

– PENTTI ARAJÄRVI
Professori

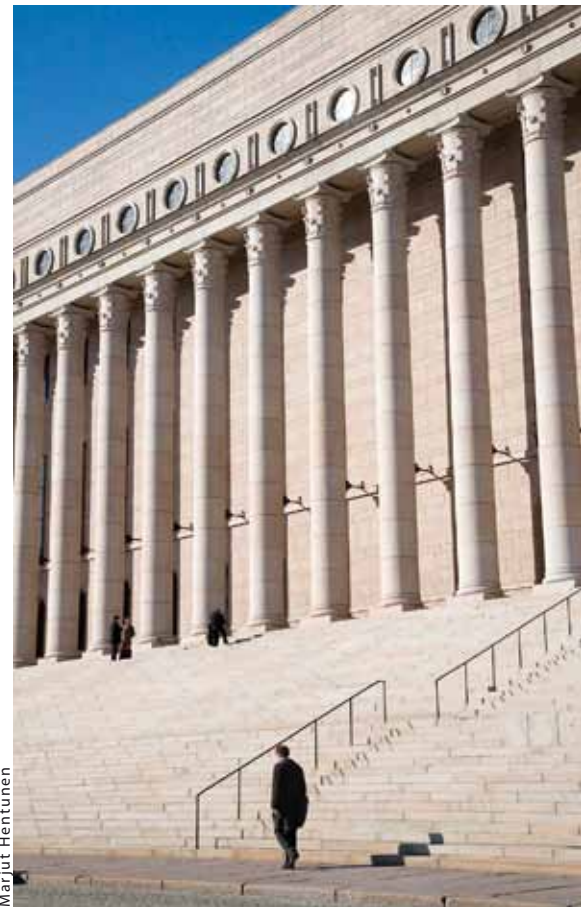
Näennäisoikeusturva sosiaali- ja terveydenhuollossa

Laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista määritellään sosiaaliamiehen tehtävät melko niukasti. Kyse on neuvontapalvelusta, jossa autetaan sosiaalihuollon asiakkaita yksittäisissä ongelmakysymyksissä ja sen lisäksi toimitaan yleisellä tasolla siten, että edistetään sosiaalihuollon asiakkaan etuja ja oikeuksia.

Heti uuden tehtäväni alussa ajauduin sanaharkkaan sosiaalityöntekijän kanssa, joka oli tehnyt asiakasperheelle kielteisen toimeentulotukipäätöksen vuokratien maksamisesta häätötilanteessa. Tilanne oli perheelle katastrofaalinen. Uutta asuntoa ei ollut ja häätö oli edessä parin viikon päästä. Yritin saada sosiaalityöntekijää muuttamaan päätöstään ja harkitsemaan sitä uudestaan. Ehdotin, että vuokratien maksaminen harkinnanvaraisella toimeentulotuella. Sosiaaliamiehillä ei ole lain suomaa toimivaltaa muuttaa sosiaalityöntekijän hallintopäätöstä tai antaa määräyksiä sosiaalityöntekijöille. Keinona oli vain painokkaasti vedota työntekijään päätöksen muuttamiseksi asiakkaan eduksi, jotta perheen asunto säilyisi.

Sekä minä että sosiaalityöntekijä hyvin tiesimme, että ainoa lain suoma oikeusturvakeino oli lain mukainen oikaisuvaatimus, jonka tekemiseen laissa on annettu 14 päivän määräaika päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimus tehdään sosiaali- ja terveyslautakunnan jaostolle, joka kokoontuu noin kolmen viikon välein. Kun häätö oli määrätty kahden viikon päähän, oli selvää, että hakijaperheellä ei ollut edes teoreettista mahdollisuutta ehtiä saada muutosta oikaisuvaatimuksen kautta ennen häätöä.

Vedotessani työntekijään tämä totesi, että olin ymmärtänyt sosiaaliamiehen tehtäväni väärin. Minun kuului vain kertoa asiakkaalle oikaisuvaatimusehdoksesta ja mahdollisuudesta eikä yrittää painostaa



Marjut Hentunen

työntekijää. Jäin miettimään tilannetta ja taisin todeta, että enhän voi vain jäädä "tumput suorina" katsomaan, kun perhe häädetään. Oikaisuvaatimuksesta ei olisi ollut mitään hyötyä enää asiakasperheelle, koska häätö olisi jo toteutettu, kun oikaisuvaatimus ehtisi jaostoon.

Näin jälkikäteen ajateltuna kyse oli tyypillisestä näennäis oikeusturvamahdollisuudesta, joka oli tarjolla. Sosiaaliamiehenä minun olisi sosiaalityöntekijän mielestä tullut vain kertoa oikeusturvakeinosta, jonka me molemmat sosiaalihuollon ammattilaiset tiesimme käytännössä täysin tehottomaksi. Tehottomuus ei johtunut siitä, että sosiaalityöntekijän päätös oli niin oikea, ettei se olisi muuttunut jaostossa, vaan yksinkertaisesti muutoksenhakujärjestelmän rakenteesta. Oikaisuvaatimus olisi voinut toimia vain siinä tapauksessa, jos se olisi voitu ratkaista hyvin nopeasti. Mutta kun käsittely vie oman aikansa...

Tämän alkuepisodin jälkeen vastaavanlaisia tilanteita on tullut vastaan vaikka kuinka paljon. Sosiaalihuollon päätöksenteossa on erittäin usein kysymys puolueettoman tahon suorittaman nopean päätöksenteon ja kielteisten päätösten kohdalla nopean oikaisu-mahdollisuuden tarpeesta. Tällaista nopeaa järjestelmää ei ole vielä olemassa. Toimeentulotuen osalta tilanne on melko onneton, sillä rahaa tarvitaan päivittäin ruokaan, terveydenhoitoon ja kuukauden alussa vuokraan.

Jo tämän esimerkin valossa asiakkaan oikeusturva ja toisaalta oikeusturva valvomaan ja tarkkailemaan palkatun sosiaaliamiehen tilanne näyttäytyy erikoisena. Sosiaalityöntekijä on ohjaavinaan asiakasta kääntymään sosiaaliamiehen puoleen, joka on olevinaan asiakkaan oikeuksien edistäjä ja on kertovinaan oikeusturvan hakemistavan, josta ei todellisuudessa edes voi olla apua. Mistä on oikein kysymys?

Milloin jälkikäteisellä muutoksenhauulla on merkitystä

Yleistäen voisi sanoa, että sosiaali- ja terveydenhuollon asioissa oikaisuvaatimus ja valitus ovat mielekkäitä silloin, kun kyseessä on pitkäaikainen tai toistuva oikeus tai palvelu, joka on jäänyt saamatta. Jos muutoksenhaku voi muuttaa asiakkaalle kielteisen päätöksen siten, et-

tä muutoksenhakuelimen tekemä myönteinen päätös tai oikaisu vaikuttaa vastaisuudessa kaikkiin tulevaisuuden päätöksiin lyömällä lukkoon asiakkaalle myönteisen tulkinnan, on muutoksenhaku kannattavaa ja suositeltavaa.

Esimerkiksi jos eroperheen yksin asuvalle puolisolalle on tehty kielteinen toimeentulotukipäätös lasten säännöllisiin tapaamisiin tarkoitetun matkustusrahan osalta, kannattaa hakea muutosta, koska mahdollinen myönteinen valitusasteen ratkaisu kantaisi vuosien ajan, periaatteessa niin kauan kuin lapset ovat alaikäisiä. Valituksella ja valittajalla on tällöin suurempi intressi kuin vain yhden kuukauden toimeentulotuesta valitettaessa. Valituksen pitkästä käsittelyajasta huolimatta valitus kannattaa tehdä.

Poliitikot tuomareina

Tilastot osoittavat, että vain pieni prosentti asiakkaista tekee jatkovalituksen hallinto-oikeuteen. Lautakunnan (monijäsenisen toimielimen) päätös jää toisin sanoen pysyväksi. Siis pieni joukko enemmän tai vähemmän aktiivisia poliitikkoja ratkaisee sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden asiat ensimmäisenä muutoksenhakuasteena. Päätöksentekijöitä ovat samat henkilöt, jotka ovat päättäneet sosiaali- ja terveyslautakunnissa kiristää budjet-teja ja määrärahoja ja karsineet kaiken mahdollisen liikkumavaran päihdepalveluissa, harkinnanvaraisessa toimeentulotuksessa, vammaispalveluissa, omahoidontuessa, vanhustenhoidossa jne.

Asiakkailla ja kuntalaisilla herää oikeutetusti kysymys, onko tämä juuri se oikea henkilögalleria päättämään heidän asioistaan. Mitä kireämpi kunnan taloustilanne on, sitä vähemmän lautakunnan poliittisilla jäsenillä on innostusta muuttaa päätöksiä, jotka perustuvat yhteisesti hyväksytyihin säästöohjelmiin. Näin kansantalouden konjunktuurit vaikuttavat oikeusturvaan, mitä ei yleensä ole pidetty suotavana.

Miksi asiakas ei saa oikeusapua heti alussa?

Jos kansalainen joutuu rikos- tai riita-asiassa käräjäoikeuteen, niin hänellä on vähävaraisena oikeus saada itselleen valtion varoista maksuton oikeu-

denkäynti. Käytännössä tämä tarkoittaa valtion maksaman julkisen oikeusavustajan tai yksityisen asianajajan saamista puolustamaan kansalaisen oikeuksia jo tässä ensimmäisessä oikeudenkäyntivaiheessa käräjäoikeudessa. Lainopillisen avun merkitys oikeudenkäynnin ensimmäisessä vaiheessa, joka muodostaa pohjan kaikelle myöhemmälle prosessaamiselle ja mahdollisille jatkovalituksille, on ensiarvoisen tärkeää. Olisi mahdotonta kuvitella, että käräjäoikeudessa asiakkaalle ei myönnettäisi maksutonta asianajajaa, mutta jos juttu hävitään ja joudutaan menemään hovioikeuteen, niin vasta tässä vaiheessa asiakas saisi valtion maksaman oikeusavustajan. Kaikki tärkeä sanottava, todisteiden esittäminen ja todistajien kuulustelu on tapahtunut käräjäoikeudessa.

Kuitenkin sosiaalihuollon hallintopäätöksiä koskeva ratkaisu- ja valitusmekanismi tapahtuu juuri näin nurinkurisesti. Maksuton oikeusapu on mahdollista saada yleensä vasta kakkosvaiheessa valitettaessa lautakunnan päätöksestä hallinto-oikeuteen. Ensimmäisen "oikeudenkäyntitilanteen" asiakas joutuu hoitamaan itse ilman avustajaa, kun vastassa ovat poliitikot "tuomareina" ja sosiaali- ja terveysviraston lakimiehet vastapuolen asiantuntijoina. Uusi oikeusapulaki (5.4.2002/257) antaa periaatteessa mahdollisuuden julkisen oikeusavustajan apuun, mutta käytännössä apu jää saamatta. Asiakkaan kannalta tilanne paranisi, jos oikeusapua voitaisiin antaa samalla tavalla kuin varsinaisessa tuomioistuinkäsittelyssä, jolloin myös yksityinen asian-



ajaja voisi olla avustajana jo oikaisuvaatimusvaiheessa.

Poikkeuksena ovat nykyään lastensuojelun huostaanottoasiat, joissa ratkaisu huostaanottoa vastustettaessa tehdään hallinto-oikeudessa eikä ensin sosiaalivirastossa. Tällöin asiakkaan on todennäköisempää saada valtion maksama oikeusavustaja jo ensimmäisessä päätöksentekovaiheessa.

Valtion maksaman julkisen oikeusavun avustajan määräys olisi järkevää ulottaa jo tähän perusvaiheeseen samalla tavalla kuin oikeudenkäynnissä, koska asiakas ei osaa tuoda monimutkaisen sosiaalilainsäädännön pykälää ja mahdollista oikeuskäytäntöä esiin. Jo toimeentulotukilaskelmien ymmärtäminen tuottaa vaikeuksia.

Lama-aikana oikeusturva heikkenee

Parhaillaan ovat meneillään otolliset laboratorio-olosuhteet sen tarkastelemiseksi, miten sosiaali- ja terveyspalvelun käyttäjän oikeusturva muuttuu, kun lama-ajan realiteetit tulevat kuvaan mukaan kuntataloudessa. Rahapulaan vetoamalla voidaan sosiaali- ja terveys-toimen päätöksenteossa taipua sellaisiin isoja asiakasryhmiä koskeviin menoleikkauksiin, jotka kulkevat laillisuuden rajamailla. Monet isotkin kunnat ovat sanoneet kaikki omaishoitosopimuksensa irti. Kohta perään on kuitenkin tehty uudet sopimukset, joissa sopimusehdot eivät ole asiakkaiden kannalta yhtä hyvät kuin aikaisemmin sovitut. Yksittäinen omaishoitaja tai hoidettava voi hakea muutosta, mutta muutoksen

hakuprosessi kestää niin kauan, että irtisanotun omaishoitajan talous romuttuu. Niinpä on viisainta hyväksyä irtisanominen ja sopimuksen heikennykset, koska todellisia vaihtoehtoja ei ole. Muutoksenhakumahdollisuutta ei kannata käyttää. Kunta on "tehnyt tarjouksen, josta ei voi kieltäytyä".

Oikeudenkäynnistä huimat kulut

Terveydenhuollon puolella hoitovirheen kohteena ollut potilas voi hakea konkreettista taloudellista hyvitystä potilasvakuutusjärjestelmän kautta maksutta. Potilasvakuutusjärjestelmä vastaa korvauksen hakemista vakuutusyhtiöltä vahingon johdosta. Potilasvahingoista tehdyistä korvaushakemuksista hyväksytään vain noin 30 prosenttia, joten noin 70 prosenttia hakijoista saa hylkypäätöksen. Jos potilasvahinkolautakuntaan ei oikaise päätöstä, niin hakijan ainoa mahdollisuus tavoitella muutosta ratkaisuun on haastaa potilasvakuutuskeskus käräjäoikeuteen. Tällöin tulee vastaan oikeudenkäyntikulujen riski, jonka vuoksi vahingonkorvausta vaille jäänyt lähes aina jättää asian sillensä. Tappio oikeudessa tarkoittaisi, että asiakas joutuisi maksamaan huimaa asianajokuluja potilasvakuutuskeskukselle.

Oikeudenkäynnin kuluriski on todellinen ongelma Suomessa. Normaalituloisen ihmisen ei yksinkertaisesti kannata lähteä peräämään oikeusiaan yleisessä alioikeudessa nykyisenkaltaisessa tilanteessa, jossa asianajokululaskut ovat päättä huimaavia. Taloudellinen riski on liian suuri. Seurauksena tästä ovat lisääntyneet rikosilmoitukset sosiaaliviranomaisista. Mahdollinen rikosprosessi, jota syyttäjä lähtee ajamaan, ei sisällä kuluriskiä asianomistajalle, joka voi rikosprosessin yhteydessä vaatia vahingonkorvauksia.

Yhteenvetoa

Sosiaali- ja terveydenhuollon oikeusturvamenettelyissä on jo pidemmän aikaa eletty siinä vaiheessa, jossa raha ja talous näyttelevät liian merkittävää roolia. Tälläkin hetkellä puhutaan enemmän kuntien ahdingosta ja vaikeuksista kuin siitä, miten kuntalaiset voivat. Kuntia ymmärretään siinä määrin, ettei lain rikomisesta rangaista. Julkisuus ja lehtijuttu epäkohdista ovat päivittäistä luetta-

vaa, eikä niillä ole juuri enää vaikutusta. Kansalaiset mieltävät oikeusturvan kuitenkin perustuslailliseksi oikeudeksi, joka on riippumaton taloudesta.

Näin ei valitettavasti käytännössä ole. Kunnat, jotka saavat melko itsenäisesti järjestää sosiaali- ja terveydenhuollon ja varata siihen rahat oman harkintansa mukaan, tekevät käytännössä ratkaisuja, jotka yhä useammin olisi syytä tarkistuttaa puolueettomalla lakimieskollegiolla. Koska tällaista päätösten puolueetonta ennakkotarkastusta ei ole, niin kuntalaiset sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaina joutuvat yhä vaativampien oikeusturvakysymysten ratkojiksi. Käytettävissä on kuitenkin vanhentunut, melko käyttökeltoton oikeusturvajärjestelmä: oikaisuvaatimukset, valitukset ja kantelut, joissa ratkaisut tulevat liian myöhään. Julkisuusvaiduttaminenkin on kärsinyt inflaation.

Työkälupakkia olisi uudistettava. Parasta olisi estää oikeusturvaongelmien syntyminen, siis ennaltaehkäistä sosiaali- ja terveysongelma. Se olisi myös pitkän päälle halvinta. Lain noudattaminen ei ole enää pitkään aikaan ollut päätöksenteon kannalta merkityksellistä. Kuntatalouden kanssa pelaamisesta on tullut itsetarkoitus. Lakia voidaan taivuttaa tulkinnalla niin kauan kuin sen turvaksi ei ole riittävää oikeusturva- ja seuraamusjärjestelmää. Oikeuksiaan vaille jäävää asiakasta ei auta lohdutus, että lakia noudatettaisiin, jos siihen olisi varaa.

Lopuksi

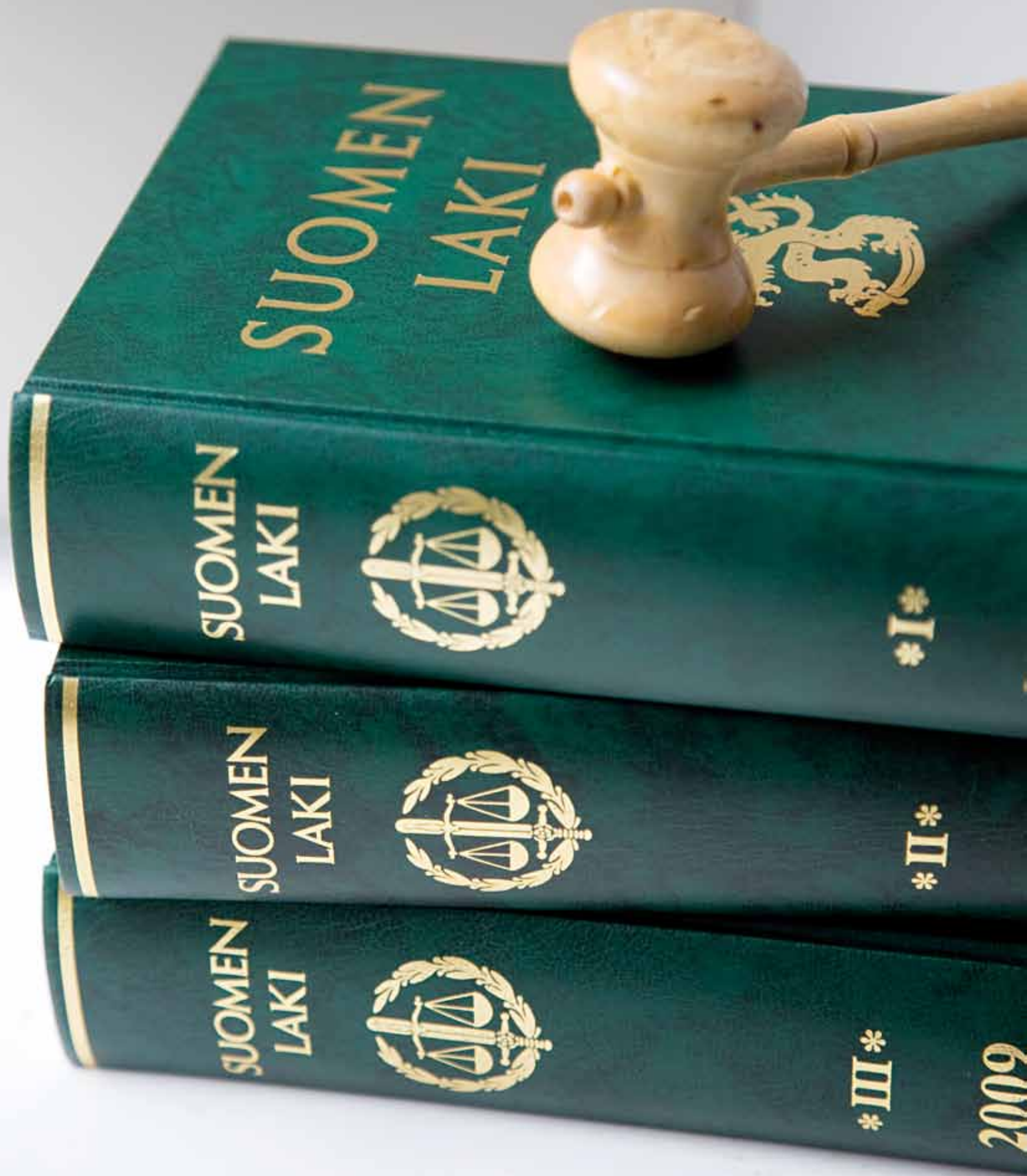
Korkeimman oikeuden presidentti **Pauoliine Koskelo** toteaa haastattelussaan 8.10.2009, että lakisidonnaisuus on oikeusvaltion keskeinen piirre. Perustuslaisa turvatut perusoikeudet samoin kuin Euroopan ihmisoikeussopimus on otettava oikeusvaltiossa vakavasti. Sellainen vaara on vakava, jossa ihmisten oikeudet ovat paperilla hyvät, mutta todellisuudessa jotakin muuta. Ihmisillä pitää olla tehokas pääsy oikeuksiin. Täytyy olla myös taloudelliset mahdollisuudet saada oma oikeutensa toteutumaan. Tähän liittyy, ettei oikeusprosessin kustannusriski saisi olla liian kova ja että oikeusjärjestelmän on toimittava kohtuullisessa ajassa.

– MIIKKAEL LIUKKONEN

Varatuomari, sosiaali- ja potilasasiamies
Vantaan kaupunki



Marjut Hentunen



Diakoniatyöntekijä lain kiemuroissa

Diakoniatyön oikeudellinen määrittely on lyhyt. Kirkkolakiin otettiin vuonna 1944 säännös: Jokaisen seurakunnan tulee harjoittaa kristillistä laupeudentointia. Tätä varten jokaisen seurakunnan tulee ottaa diakoneja ja diakonisvoja palvelukseen. Nykymuodossa asia on kirkkojärjestyksen 4 luvun 3 §:ssä:

”Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta. Toiminnasta määrätään tarkemmin kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston hyväksymässä diakoniatyön jotosäännössä.”

Hädän objektiivinen määrittely ei onnistu eikä ole mielekästä. Viittaus kristilliseen rakkauteen antaa pohdinnalle suunnan, mutta ei anna kaikille seurakunnille yhtenäistä diakoniatyön sisältöä. Diakoniatyöntekijä tekee siis työtään oman ammattitaidon ja osaamisen perustalta sekä seurakunnan päätösten pohjalta. Diakoniatyö ei ole lain mukaan pelkästään työntekijän työpanoksen käyttöä, mutta seuraavat pohdinnat keskittyvät kuitenkin työntekijän näkökulmaan.

Diakoniatyön oikeudellinen perusta

Diakoniatyön oikeudellinen perusta eroaa selvästi sosiaali- ja terveystoimesta, jossa lainsäädännössä määrätään suhteellisen tarkasti työn tehtävät ja asiakkaiden oikeudet eri palveluihin. Sosiaalitoimen tekemät päätökset ovat valituskelpoisia. Tuomioistuin ratkaisee oikean tulkinnan lakimääräistä

asiakkaan oikeuksista. Vaikka järjestelmä on periaatteessa yksiselitteinen, niin lakien tulkinnat kuitenkin vaihtelevat paikkakunnittain ja työhön osoitettujen resurssien mukaan.

Diakoniatyössä prosessi on paljon vaativampi. Diakoniatyöntekijän ja seurakunnan on seurattava tilannetta ja arvioitava jatkuvasti työn painopisteitä ja muutostarpeita. Jatkuva muutos on sisäänrakennettu jo toiminnan perussääntöön. Vaikka diakoniatyön sisällöstä on seurakunnalle annettu peruslinjaus KJ 4:3 §:ssä, niin väljä säännös antaa suuren liikkumavaran työn sisällöissä. Toisaalta puuttuu ulkopuolinen taho, joka ratkaisisi seurakunnan puolesta hankalat asiat.

Kuitenkin diakoniatyöntekijän toimintaympäristössä on paljon lainsäädäntöä ja niihin perustuvia toimintatapoja, jotka ammattitaitoisen työntekijän tulee hallita. Suomen oikeus- ja yhteiskuntajärjestys perustuu lakiin. Meidän velvollisuusetiikkaan perustuva ajattelutapamme lähtee siitä, että yhteisön toimintaa monella tapaa säädellään erilaisilla laeilla. Käytännössä opittua menettelytapaa noudatettaessa ei aina edes muisteta, mihin lakiin tietty toimintamalli perustuu.

Seuraavassa käydään luettelomaisesti läpi diakoniatyöntekijän arjessa vastaan tulevaa lainsäädäntöä ja ohjeistusta.

Julkisuuslaki ja henkilötietolaki

Julkisuuslakia sovelletaan kirkossa KL 25:8 §:n nojalla yleislakina. Täydennyksenä julkisuuslakiin säädetään 8 §:n 1. mom:ssa, että yksityiseen henkilöön kohdistuvan sielunhoidon ja diakoniatyön asiakirjat on pidettävä salassa. Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus koskee tietojen kaikkia tallennusmuotoja, myös suullisia tietoja. Luottamushenkilöillä tai vapaaehtoisilla on sama vaitiolovelvollisuus, joka ei päätty työsuhteen

tai luottamustoimen päätyttyä. Yleissäännös vaitiolovelvollisuudesta on julkisuuslain 23 §:ssä. Vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta on säädetty rangaistus. Diakoniatyöntekijän tulee muistuttaa diakoniatyössä toimivia luottamushenkilöitä ja vapaaehtoisia vaitiolovelvollisuuden sisällöstä ja merkityksestä.

Joskus salassapidon varmistamiseksi vain diakoniatyöntekijä tietää avustuksensaajan nimen. Menettely ei perustu julkisuuslakiin. Päätöksentekijöiden tiedossa tulee olla kaikki asiaan liittyvät seikat. Myös tilintarkastajien on voitava tarkistaa kaikki hallinnon päätökset avustuksensaajien nimiä myöden. Menettely myös altistaa painostukselle, jos avunsaajan nimi jää vain valmistelijan tietoon.

Henkilötietolaki koskee kaikkia yksityisiä ja yhteisöjä. Kun käsitellään arkaluonteisia ja henkilötietoja, on niiden käsittelyssä oltava erityisen huolellinen. Henkilötietolain tarkoittama henkilörekisteri syntyy, kun henkilöiden tietoja voidaan jollain tavalla hakea asiakirjasta tai tiedostosta. Rekisteriselosteiden laatiminen seurakunnassa on viime kädessä kirkkoherran vastuulla. Kirkkohallituksen yleiskirje n:o 30/2000 sisältää menettelyohjeet.

Diakoniatyön asiakaskortistot ovat selkeä esimerkki henkilörekisteristä. Diakoniatyöntekijän poissaollessa on tiedettävä, kuka voi käyttää asiakasrekisterin tietoja. Käyttöoikeudet määrätään rekisteriselosteessa. Asiakasrekisterin käytössä ei ole mitään eroa paperiversion tai tietokoneversion välillä.

Arkistonmuodostussuunnitelma

Seurakunnassa tulee olla arkistonmuodostussuunnitelma. Siinä kuvataan miten seurakunnassa syntyneet asiakirjat arkistoidaan, mitkä ovat säilytysajat ja määrätään asiakirjoja hävittämistä säilytysajan päätyttyä. Käytännössä seurakunnan toimintaa hoitavat työntekijät tuntevat näitä systeemejä hyvin vähän, vaikka arkistonmuodostus alkaa jo heidän työpöydältään. Tässä on tehtävä seurakunnan sisäiselle koulutukselle.

Lastensuojelulaki

Lastensuojelulain mukaan seurakunnan työntekijöillä on velvollisuus ilmoittaa kunnan sosiaaliviranomaisille,

jos he tehtävässään ovat saaneet tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää lastensuojelun tarpeen selvittämistä. Kirkkolain säätämä erityinen poikkeus on papeille tai lehtoreille ripissä tai sielunhoidollisessa keskustelussa ilmoitettu asia. Diakoniatyöntekijän ilmoitusvelvollisuutta ei kirkkolaki rajoita.

Lastensuojelun vastuu kuuluu kunnille. Lastensuojelulain muutoksella pyrittiin siihen, että lastensuojelun keinovalikoimassa on erilaisia toimia. Tämän vuoksi ilmoituskynnys on tarkoituksella asetettu alhaiseksi. Ilmoituksen tekijä ei ratkaise, millaisiin toimiin kunnan lastensuojelu asiassa ryhtyy. Tärkeää on olla yhteistyössä kunnan viranomaisien kanssa. Näin voidaan oppia käytetyistä menetelmistä ja lastensuojelun kysymyksistä kunnassa. Seurakuntien työntekijät tulee perehdyttää lastensuojelulain sisältöön.

Turvallisuusasiakirjat

Toiminnan ja leirien turvallisuusasiakirjat perustuvat tuoteturvallisuuslakiin. Kirkkohallituksen kasvatuksen nettisivuilla ovat lomakkeet täyttesimerkeineen. Ajatuksena on, että retkellä ja leirillä on koko ajan riittävä määrä henkilöstöä huolehtimassa ko. tilanteen turvallisuudesta. Henkilöstön määrä riippuu osanottajien tarpeista. Ajattelun lähtökohtana on turvallisuus eikä asiakirjan tekninen laadinta. Tämä unohtuu helposti, kun yrittää ymmärtää lomakkeen hankalia kohtia. Kun tapahtuma on seurakuntien yhteinen, tarvitaan vain yksi turvallisuusasiakirja. Kun tapahtumasta sovitaan yhdessä, niin samalla sovitaan turvallisuusasiakirjan laativa seurakunta. Vastuuhenkilöiksi voidaan kirjata kaikkien järjestelyissä mukana olevien seurakuntien työntekijöitä.

Diakonissat ovat sairaanhoitajien rekisterissä. Heillä on muodollinen pätevyys sairaanhoitajan työhön. Koska moni diakonissa on toiminut pitkään seurakunnan työssä, heillä ei ole ajan tasalla olevaa ammattitaitoa sairaanhoitajan tehtävistä. Seurakunta ei voi velvoittaa diakonissaa sairaanhoitajan pätevyyttä vaativiin tehtäviin, koska viran toimenkuvaan ei sisälly sairaanhoidon tehtäviä. Ensiapukoulutukseen perustuvat tehtävät ovat eri juttu. Ensiapu-

tehtävissä kaikki ko. koulutuksen saaneet ovat samassa asemassa.

Hallintomenettely

Diakoniatyöntekijän tulee tuntee seurakunnan hallintomenettelyä. Näin hän osaa esittää asiat ja perustella päätökset. Kun laittaa vireille pienempiä tai isompia työalan asioita, niin hyvään esitykseen kuuluvat tilannekuvaus, muutostarpeet, pohdinta, perustelut ja yksilöity muutosehdotus. Yksinkertainen ja selkeä asia kirjoitetaan lyhyesti. Ison asian valmisteluun kannattaa käyttää aikaa. Nämä tehtävät edellyttävät asian hahmottamisen lisäksi hallintomenettelyn käsitteiden käyttöä. Joka ammattialalla on oma sanastonsa eikä hallinto tee siitä poikkeusta. Seurakunnan tulee perehdyttää työntekijöitään myös hallintomenettelyn kysymyksiin.

Diakoniatyön organisaatio

Diakoniatyön organisaatio seurakunnassa perustuu diakoniasääntöön (diakoniatyön johtosääntö), diakoniatyöntekijän johtosääntöön sekä diakoniajohdokunnan johtosääntöön. Kirkkohallitus on valmistellut seurakunnille avuksi mallisäännöt. Näissä säännöissä kuvataan seurakunnan diakoniatyön organisaatio ja tehtävät. Diakoniatyöntekijän johtosääntö voi sisältyä diakoniasääntöön. Jos viranhaltijalle delegoidaan päätösvaltaa tai lähiesimiestehtäviä, asiat on kirjattava sääntöön. Jos diakoniajohdokuntaa ei ole, niin neuvosto voi asettaa diakoniatyön vastuuryhmän tms. Vastuuryhmä ei ole hallintoelin.

Diakonia-avustukset

Päätöksenteko diakonia-avustuksia myönnettäessä on oma kokonaisuutensa. Seurakunnan päätösvaltaa käyttää aina viranomainen (neuvosto, diakoniatyön johtokunta). Päätösvaltaa voidaan kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston päätöksellä delegoida viranhaltijalle, joka toimii tällöin viranomaisena. Diakonian avustuspäätöksistä on muutoksenhakuoikeus, oikaisuvaatimus tehdään kirkko- tai seurakuntaneuvostolle.

Koska asiakkaalla ei ole kirkkolakiin perustuvaa oikeutta saada diakonia-avustusta, oikaisuvaatimuksen käsittely sisältää lähinnä päätöksen tarkoituksenmukaisuuden arviointia. Käy-

tännössä asiakas saa asiansa diakoniatyöntekijän kautta vireille uudelleen niin halutessaan ja ehkä paremmin perusteltuna. Jos päätökseen ei ole liitetty oikaisuvaatimusosoitusta, niin asiasta ei seuraa sen kummempaa. Muutoksenhaku aika ei vain ala kulua. Tärkeää on, että asian valmistelija pystyy asiakkaalle ymmärrettävästi perustelemaan sekä myönteiset että kielteiset avustuspäätökset. Usein seurakunta hyväksyy avustustyön periaatteet, jotka tukevat valmistelua. Lakiin verrattavaa sitovuutta niillä ei ole. Diakoniatyön helpous ja vaikeus on siihen kuuluva mahdollisuus tilannekohtaiseen harkintaan.

Diakoniatyöntekijän työturvallisuus edellyttää, että avustusasioden valmistelua ja päätöksentekoa ei delegoida yhdelle työntekijälle. Kokonaan yksin toimivan diakoniatyöntekijän on mahdollista joutua painostuksen kohteeksi. Monimutkaisia asioita saa pohdita useampi kuin yksi ihminen. Työturvallisuuslaki sitoo kaikkia työnantajia. Myös diakoniatyöntekijän työhuoneen poistumismahdollisuuksineen tulee täyttää työturvallisuuslain vaatimukset. Asian saa vireille työsuojelupäällikön tai työsuojeluvaltuutetun kautta.

Avustuspäätöksiä tekeviä viranomaisia eivät ole diakoniatyöntekijöiden kokous tai diakonian vastuuryhmä tai diakoniajohdokunnan itse keskuudestaan asettama työvaliokunta. Muutama lukijoista saattaa todeta omassa seurakunnassaan juuri näin tapahtuvan. Tällöin voi kaikessa rauhassa laittaa vireille päätösvalan delegointipäätöksen laatimisen.

Pienet avustukset

Pienten ruoka- tai raha-avustusten antaminen sisältyy monen diakoniatyöntekijän virkatehtäviin. Tehtävää ei voi pitää hallinnollisen avustuspäätöksen tekemisenä. Pieniä avustuksia työntekijä voi antaa seurakunnassa ennakolta hyväksytyyn toimintaohjeen mukaisesti. Toimivalta tällaisessa tilanteessa perustuu virka-asemaan. Tehtävän luonne on toimeenpano eikä siihen liity muutoksenhakuosoitusta. Näistäkin avustuksista työntekijä tekee asiaankuuluvat merkinnät.

– JUSSI LILJA
Lakimiesassessori
Lapuan hiippakunta

En jaa rahojani

Teen työtä vähäosaisten hyväksi. Vastaanotolleni tulee yksinhuoltajia, työttömiä, päihderiippuvaisia ja ylivelkaantuneita. Heidän asiansa ovat monella tavalla pielessä, eikä useinkaan putken päässä näy valoa.

Yhteistä kaikille on rahapula. Toisille rahaa ei tule, kun ei ole työtä. Toisilla taas rahat menevät saman tien, kun sitä ei osata käyttää tai tarpeet ovat vain niin suuret.

Tutkin sitten asiakkaitteni taloudellisen tilanteen ja myönnän avustuksia. Jollekin 20 euroa, toiselle 50 euroa ja kolmas voi saada satasen ostoskortin tai vuokra-avustuksen. Moni ilahtuu kovasti, kun voin auttaa, toiset toivovat saavansa enemmän.

Työpäivän loputtua astun uudehkoon autooni ja karautan omakotitalooni. Se on kokonaan maksettu. Ja kotona odottaa ihana puoliso.

Oma elämäntilanteeni on siis tyystin erilainen kuin asiakkaillani. Minulla on työtä, samoin kuin puolisolllani. Olemme keskipalkkaisia ihmisiä hyvässä keski-iässä, joten rahahuolia ei juuri ole.

Joskus käymme puolison kanssa ravintolassa viini-illallisella. Lasku on yleensä noin 50 euroa. Mitätön summa meille työläisille. Mutta samana päivänä olen saattanut myöntää samankokoisen ruokalippuavustuksen jollekin asiakkaalleni. Ja hänelle se on ollut jättipotti, koska sillä saa viikon ruoat.

Elän oudossa ristiriidassa. Asiakkaini kärsivät huutavaa rahapulaa, minulla on sitä riittävästi.

En silti halua antaa heille omia rahojani. Laitan kolehtiin, yhteisvastuuseen ja pankki veloittaa tililtäni kaksikymppiä kuussa Kirkon ulkomaanavulle, sen enempiä en jaa omastani.

Nuorempana kärsin tästä tilanteesta. Sanoin eläväni raastavassa ristiriidassa. Ja koin syyllisyyttä hyvästä osastani, josta olin niin laiska antamaan toisille.

Vanhemmiten mieleni on rauhoittunut, vaikka täyteen lepoon en ole vielä päässyt. Elämä vain on tätä, ajattelen. Toisilla on huonoa onnea ja toisilla parempaa. En suostu syyllistymään siitä.

Hyväksyn sen, että elämän lahjat jakautuvat epätasaisesti enkä minä voi muuttaa sitä. Vaikka miten jakaisin omia rahojani asiakkailleni, silti on köyhiä ja puutteessa eläviä.

En hyväksy väitettä, että elämäntapani olisi itsekäs. Onko siinä jotain pahaa, että olen tehnyt nuoresta asti työtä, taloudellinen tilanteeni on nyt vakaa ja haluan itse nauttia työni hedelmistä?



Mistä

säädöstekstit löytyvät?

Suomessa eduskunnan säätämät lait, asetukset ja muut säädökset julkaistaan painetussa Suomen säädöskokoelmassa ja ruotsinkielisenä vastaavasti Finlands författningssamling -kokoelmassa. Molemmat sarjat ilmestyvät nykyisin myös sähköisessä muodossa. Toisin kuin monessa muussa maassa, Suomessa sähköiset versiot eivät kuitenkaan toistaiseksi ole virallisia, joten painettu säädöskokoelma on edelleen Suomessa se virallinen säädöslähde.

Säädöskokoelmassa julkaistaan lait sellaisina kuin ne on eduskunnassa hyväksytty. Säädösmuutoksista julkaistaan vain säädösten muutetut kohdat. Painetuissa lakikirjoissa, niiden eripainoksissa ja sähköisissä säädöstietokannoissa on valikoima säädöksiä ajan tasalle toimitettuina siten, että muutokset on päivitetty alkuperäistekstiin. Ajantasaisen lakitekstin käyttäminen onkin huomattavasti kätevämpää kuin voimassa olevan lain selvittäminen säädöskokoelman alkuperäisestä säädöksestä ja sen mahdollisista muutossäädöksistä.

Suomessa sähköiset säädöstietokannat ovat korkeatasoisia ja luotettavia ja niiden päivitystiheys nopeaa. Sähköisiä lakikirjoja ja säädöstietokantoja käytetäänkin käytännössä säädöstiedon hakemiseen huomattavasti painettua säädöskokoelmaa useammin. Myös painetut lakikirjat ovat edelleen suosittuja ja säädöstiedon lähteitä.

Kaikkien käytössä oleva Finlex-säädöstietopankki

Säädöksiä löytyy kätevästi verkosta vapaasti ja maksuttomasti käytettävissä olevasta Finlex-säädöstietopankista (www.finlex.fi). Finlex kehitettiin jo 1980-luvulla ja se oli pitkään maksullinen palvelu. Vuonna 1997 Finlex avattiin yleisölle ja vuodesta 2001 palvelussa on ollut tarjoilla ajantasaiseksi toimitettu säädöstietokanta. Finlex on oikeusministeriön omistama ja Edita Publishing Oy:n ylläpitämä palvelu.

Finlexin käyttöliittymää ollaan parhaillaan uudistamassa, ja uudistettu palvelu on tarkoitus ottaa käyttöön vielä tä-

nä keväänä. Uudistuksella parannetaan mm. palvelun hakuominaisuuksia ja uudistetaan palvelun visuaalista ilmettä.

Finlexissä on omat osionsa lainsäädännölle, oikeuskäytännölle, viranomaistiedolle, valtiosopimuksille ja hallituksen esityksille. Aineiston ajallinen ja sisällöllinen kattavuus vaihtelee eri aineistotyyppien välillä, ja aineiston kattavuus kannattaakin aina tarkistaa palvelusta ennen tiedonhaun tekemistä.

Säädöstä voi hakea myös sen lempinimellä

Tällä hetkellä Finlexin haun voi kohdentaa vain yhteen aineistotyyppiin kerralla. Säädösten osalta haluttu säädös löytyy helpoiten, kun kyseisen säädöksen numero on tiedossa. Säädöstä voi hakea myös vapaatekstihakuna tai käyttäen hyväksi Finlexin asiasanoja. Säädösten osalta Finlexiin on viety myös käytännössä vakiintuneita säädösten lempinimiä auttamaan säädösten löytymistä. Laki varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista 228/1929 löytyy esim. myös yleisemmin käytettävällä nimellä oikeustoimilaki.

Finlexin lainsäädäntö-osio koostuu sähköisestä säädöskokoelmasta, alkupeäraisten ja ajantasaisen säädösten tietokannoista, säädösmuutosten hakemistosta ja säädöskäännösten kokoelmasta. Painetun säädöskokoelman sähköinen näköispainos on saatavilla vuodesta 1995.

Alkuperäisten säädösten tietokannassa säädökset julkaistaan sellaisina kuin ne on hyväksytty ja vahvistettu. Ajantasaisen lainsäädännön tietokannassa löytyy puolestaan säädöksiä, joi-

hin säädöksen antamisen jälkeen tehdyt muutokset on sisällytetty. Ajantasaisten säädösten tietokantaa kannataakin käyttää, kun haluaa tutkia tietyn lain tämänhetkistä sanamuotoa.

Säädösmuutosten hakemisto koostuu viitetietokorteista, joille on viety säädökseen liittyvää keskeistä informaatiota: säädöksen voimaantuloajan kohta, säädöksen muutostiedot, tieto vanhan säädöksen kumonneesta uudesta säädöksestä jne. Alkuperäisten säädösten, ajantasaisten säädösten ja säädösmuutosten tietokannat on Finlexissä linkitetty toisiinsa siten, että niiden välillä on helppo liikkua.

Eri sivustot linkitetty keskenään

Myös eduskunnan verkkosivut ja Finlex on linkitetty keskenään. Finlexissä on lakitekstien lopussa viittausmerkintä kyseisen lain säätämiseen johtaneeseen hallituksen esitykseen tai lakialoitteeseen ja lain eduskuntakäsittelyyn liittyviin valtiokuntamietintöihin. Viittauksista on linkit eduskunnan verkkosivuille lakiesitysten käsittelytietoihin noin vuodesta 1991 lähtien. Samoin eduskunnan verkkosivuilta on lakien käsittelytietojen yhteydessä hyväksytyjen lakien säädöskokoelma-numeroista linkki säädöstekstiin Finlexissä. Tämä eduskunnan verkkosivujen ja Finlexin linkitys helpottaa säädösten ja lainvalmisteluasiakirjojen vertailua.

Maksullisista palveluista lisäominaisuuksia

Maksuttoman Finlexin lisäksi markkinoilla on myös useita oikeudellisen

tiedon kaupallisia palveluja. Tärkeimmät kaupalliset oikeudelliset palvelut ovat Editan Edilex-palvelu (www.edilex.fi), Talentumin suomenlaki.com-palvelu www.suomenlaki.com) ja WSOYPro Oy:n WSOYPro-palvelu (www.wsoypro.fi).

Kussakin edellä mainitusta palveluista on ominaisuuksia, jotka tuovat lisäarvoa tiedonhakijalle. Palvelut tarjoavat käyttäjälle lainsäädännön lisäksi esim. oikeuskäytäntöä, lain valmisteluaineistoja, lakikommentaareja ja muuta oikeudellista kirjallisuutta sekä oikeudellisia uutisia. Maksullisten palvelujen aineistojen kattavuudessa sekä palvelun hakuominaisuuksissa voi myös olla etuja maksuttomaan Finlexiin verrattuna.

Maksulliset oikeudelliset palvelut on kuitenkin kehitetty ammattikäyttöön, joten satunnaisesti lainsäädäntöä tai oikeustapauksia tarvitseva selviää yleensä hyvin maksuttomasta Finlexistä löytyvällä tiedolla. Mikäli organisaatiossa on laajempaa tarvetta oikeudelliselle tiedolle, näiden palvelujen tarve kannattaa kuitenkin kartoittaa. Palveluiden tarjoajilta saa useimmiten käyttöönsä palvelun käyttäjätunnuksen käyttöajaksi.

Tukea säädöstiedon hakemiseen

Oikean säädöstiedon löytäminen Finlexistä ja muista säädöslähteistä ei aina ole täysin mutkatonta. Hankaluuksia voi aiheuttaa esim. oikeiden hakusanojen löytäminen ja säädösten viitetietojen tulkitseminen. Jossain tapauksissa voi säädöstiedon löytymisen esteenä olla Finlexin ajallinen kattavuus. Esim.

ajantasaisten säädösten tietokantaan oikeusministeriö on valinnut noin 1700 säädöstä, joiden säädösteksti on päivitetty. Kaikkia voimassa olevia säädöksiä ei Finlexistä ajantasaista löydy.

Eduskunnan kirjastolla on kaikille kansalaisille avoin tietopalvelu, josta saa apua oikeudellisen tiedon hakuun. Tietopalvelu on pääosin maksuton ja se palvelee arkisin klo 9–16. Kysymyksiä voi esittää myös puhelimitse tai sähköpostilla. Lisäksi eduskunnan kirjasto tarjoaa tiedonlähdekoulutusta mm. säädöslähteistä. Kaikille avoimien koulutustilaisuuksien lisäksi järjestetään räätälöityä tiedonlähdekoulutusta eri asiakasryhmille.



– ERIKA BERGSTRÖM
Johtava tietoasiiantuntija
Eduskunnan kirjasto

Säädöslähteitä ja lisätietoja:

- Finlex-säädöstietopankki: www.finlex.fi
- Edilex-palvelu: www.edilex.fi
- WSOYPro-palvelu: www.wsoypro.fi
- Suomenlaki.com-palvelu: www.suomenlaki.com
- Eduskunnan kirjasto: neuvonta ja lainaus: 09-432 3423 tai kirjasto.lainaus@eduskunta.fi
- tietopalvelu: 09-432 3432 tai kirjasto.tietopalvelu@eduskunta.fi
- verkkosivut: www.eduskunta.fi/kirjasto



Kuva eduskunnan verkkosivuilta Kirkkolain vuoden 2008 tehdyn lainmuutoksen käsittelytiedoista.

Kahden työttömän aikuisen perheessä rahat eivät riitä lasten välttämättömiin koulu ja harrastustarvikkeisiin. Ylivelkaantunut eronnut mies ei pysty maksamaan tammikuun vuokraa. Yksinhuoltajalta katkeaa sähköt, jos hän ei reagoi sähköyhtiön karhukirjeeseen.



Kirkko ei kilpaile sosiaalitoimen kanssa

Kuka voisi auttaa? No seurakunta. Kirkko auttaa ahdinkoon joutuneita, sillä sehän on sen tehtävä. Sitä varten diakoniatyöntekijät ovat.

Tällainen ajatuksenkulku eli hienosti sanottuna diskurssi on sisäänrakennettu maassamme ilmenevään sosiaaliseen hätään. Ja oikeinhan se menee, mutta tietyn varauksin.

Yhteisömme rakastaa

Kirkkolain mukaan seurakunnassa kuuluu olla ainakin pappi ja diakoni. Tämän taustalla on hieno teologinen ajatus uskon ja rakkauden kytkeyty-

sestä toisiinsa. Kristityn kuuluu elää uskoaan lihaksi toteuttamalla rakkauden tekoja.

Seurakunnassa sama toteutuu myös yhteisöllisellä tasolla. Sunnuntain messussa rakennutaan yhteisestä uskosta, kun sana luetaan, lauletaan ja selitetään. Tätä varten on papin virka pitämässä esillä tuota uskon sanaa.

Yhteisön rakkaudenteot taas on delegoitu diakonian viralle. Diakonian viran ja viranhaltijoiden kautta seurakunta tekee yhteisönä rakkauden palveluksia, joilla se näyttää, minkälaiseen elämänmalliin usko lähettää ihmisiä. Näin

diakoniatyö todistaa teolla siitä, mistä papit puhuvat sanoilla.

Käytännössä uskon ja rakkauden ilmentymiä ei tietenkään jaeta näin mekaanisesti virkaroolien mukaan. Kaikki työntekijät pitävät esillä hengellistä sanaa ja kaikki tekevät diakoniatyötä. Diakoniatyön viran kautta halutaan kuitenkin taata se, että palvelevan rakkauden idea on sisäänrakennettu jo seurakunnan virka- ja työjärjestelyihin.

Tätä taustaa vasten on oikein sanottu, että kirkon kuuluu auttaa ahdinkoon joutuneita.



Marjut Hentunen

Pakotettua hyvyyttä

Mutta sen jälkeen on syytä esittää joukko varauksia. Ensinnäkin, kirkko ei ole ainoa eikä suurin ahdistettujen auttaja.

Suomen valtio nimittäin on sitoutunut hyvinvointiyhteiskunnan malliin, jossa yhteisö pitää huolta pulaan joutuneista jäsenistään. Tämä toteutetaan käytännössä siten, että työläisiltä kerätään veroja, jolla sitten autetaan hädänalaisia ihmisiä. Näin yhteiskunta ikään kuin pakottaa jäsenensä rakastamaan toisiaan. Vaikka joku sielu haluaisi käyttää kaiken hankkimansa rahan vain omaan napaansa, hänestä tehdään väkisin hyvän tekijä, sillä kukaan ei voi kieltäytyä verojen maksamisesta. Työssä käyvä ääri-itsekäs minä minä -tyypikin tekee veroja maksaessaan hyvää, vaikkakin ehkä tahtomattaan.

Yhteiskunta voi valtakunnallisella ja paikallisella tasolla tehdä poliittisia päätöksiä siitä, kuinka suurilla panostuksilla ahdinkoon joutuneita autetaan. Kaikille halutaan taata perustoimeentu-

lo, niin ettei varattominkaan kuole nälkään tai kylmään. Käytännössä järjestelmä tietenkin vuotaa siellä täällä, kuten hyvin tiedämme. Teoria on silti aukoton. Jokainen kansalainen ja laajemmin jokainen Suomessa olija voi luottaa siihen, että yhteiskunnan turvaverkot kantavat häntä.

Diakoniatyömme toiminta-ajatus liittyy juuri tähän yhteiskunnan tukiverkkojen aukkoihin. Autamme siellä, missä hätä on suurin, tai minne muu apu ei ole vielä ehtinyt kuulua tuttu slogan.

Tuossa sloganissa sana vielä on tärkeä. Sillä painotetaan, että kirkko ei pyri ottamaan sosiaalitoimen tehtäviä omalle kontolleen, vaan tarjoamaan vain väliaikaista apua sellaisiin tilanteisiin, jonne yhteiskunnan odotetaan rientävän, kunhan se saa rakenteensa siltä osin kuntoon.

Tässäkin teoria on selvä, joskaan se ei aina toteudu käytännössä. Näin tapahtuu silloin, kun diakonisen avun ja sosiaalitoimen välille muodostuu vaikiintunut tehtäväjako, jonka nojalla sosiaalitoimi ei enää reagoi johonkin sen kontolle kuuluvaan ongelma-alueeseen.

Ei kuulu meille

Kirkon diakoniatyön tehtävä ei esimerkiksi ole mitata hypertoniapotilaiden verenpainetta ja täyttää heidän seurantakorttiaan, sillä sellainen kuuluu terveyskeskukselle. Tämä siitä huolimatta, että ikä-ihmistä voisi helpottaa paljonkin se, ettei tarvitsisi ajaa bussilla keskustaan vaan voisi kävellä sivukirkon diakonin vastaanotolle viikoittaiseen mittaukseen.

”Missä hätä on suurin” -idean tarkoitus on muistuttaa, ettei tällainen arjen helpottaminen kuulu toimenkuvaamme, niin kuin eivät renkaiden vaihtamiset, digiboksien virittämiset tai ikkunoiden pesemiset keväisin.

Tosin toimenkuvien tarkempi määrittely on joskus viivojen piirtämistä veteen. Yllämainitut palvelut eivät ehkä kuulu diakoniatyöntekijän työnjakokirjaan niin, että hän tekisi niitä säännönmukaisesti virka-ajallaan. Silti tosi

elämä sallii poikkeuksia jos jonkinlaisia.

Lisäksi diakoniatyöntekijä voi koota vapaaehtoistyöntekijöiden joukon, joka tekee palvelutehtäviä, jotka eivät kuitenkaan suoraan kuulu diakoniatyöntekijän virkaan. Tämä selittyy sillä, että erilaisia palveluryhmiä kootessaan hän tekee mahdolliseksi sen, että muut kristityt toteuttavat omaa uskoaan jonkin auttamistehtävän kautta. Näin hän toimii seurakunnan johtajan tai paikallisen roolista käsin: johtajapaimen järjestää asiat niin, että vapaaehtoiset pystyvät toimimaan seurakunnassa.

Vapaaehtoisten auttajien niin sanottu kolmas sektori onkin tärkeä moottorivoima yhteiskunnassamme. Esimerkiksi erään arvion mukaan eläkeläisistämme peräti 10 % osallistuu johonkin palvelutehtävään, joka vie jonkun toisen elämää eteenpäin. Useimmiten he hoitavat erilaisin järjestelyin lastensa lapsia, jolloin vanhemmat voivat käydä töissä vapaammin mielin.

Mittasuhteet kuntoon

Eräs oleellinen näkökulma sosiaalitoimen ja diakoniatyön tehtäväjakoon nousee taloudellisista resursseista. Keräämästämme keskimäärin 1,4 % kirkollisverosta vain murto-osa käytetään suoraan diakoniseen avustukseen. Kyse on niin pienistä varoista, ettei niillä tehdä ihmeitä ihmisten taloudellisen tai henkisenkään hädän lievittämiseksi. Kirkko ei mitenkään voi tehdä samaa kuin yhteiskunnallinen sosiaalitoimi.

Tästä syystä tuo toive ”kirkko auttaa” on tuomittu epäonnistumaan ennemmin tai myöhemmin. Resurssimme eivät mitenkään yllä kaikkeen hädään ja puutteeseen. Joskus tuntuu siltä, ettei tämä tosiasia ole tiedossa siellä, missä kirkon suuntaan heitetään erilaisia toivomuksia.

Kirkon työntekijää taas realiteettien tiedostaminen voi huojentaa; kaikkeen ei tarvitse ehtiä, koska järjestelmäämme ei ole mitoitettu sellaiseen. Mutta miten sanot sen asiakkaalle?

– KARI KUULA

TT

Työyhteisön pelisäännöt



Marjut Hentunen

koska viimeistään reagoidaan; mitä materiaaleja asiakas saa käyttöönsä, millaisin ehdoin jne. Työyhteisön pelisääntöjä voi olla laidasta laitaan. Ne saattavat koskea vaikkapa taukotilan jääkaapin siivousvuoroja tai sitten asiakaslähtöisyyden periaatteita laajemmassa mitassa.

Pelisäännöt olisi hyvä keskustella yhdessä auki ja kirjata ylös sekä uudistaa aika ajoin. Kohtuullisen pysyvänkin henkilöstön työpaikassa ihmiset vaihtuvat vuosien saatossa ja vähintäänkin toimintaympäristö vaatii uudistumaan. Niinpä vanhat säännöt on hyvä päivittää silloin tällöin.

Huomaa työtoverisi

Vaikka pelisäännöt siis ovat viime kädessä hyvin konkreettisia ja työyhteisökohtaisia, on olemassa useita sääntöjä, joita tulisi yhteisesti noudattaa jokaisella työpaikalla.

Työtovereiden ja esimiesten kesken käyttäytymisen pitäisi tilanteessa kuin tilanteessa olla mahdollisimman oikeudenmukaista. Säännöt työssä ovat samat kaikille ”pärstästä riippumatta”. Itseä koskevissa päätöksissä olisi hyvä olla mahdollisuus tulla kuulluksi.

Jos vaikkapa tiimissä on jonkun tai joidenkin henkilöiden työtehtäviin on tulossa lisäyksiä, olisi hyvä miettiä tasapuolisen neutraalisti, kenelle nämä lisätehtävät voitaisiin ohjata. Asiasta tulisi keskustella kyseessä olevien henkilöiden kanssa ennen muutosta. Reilu ja läpinäkyvä prosessi lisää ihmisten luottamusta työpaikkaa ja -yhteisöä kohtaan: on helpompi ja mielekkäämpi toimia yhdessä, kun tietää, että samat säännöt pätevät tilanteen tullen myös omalla kohdalla.

Myös toisten ihmisten arvostaminen työpaikalla on keskeisen tärkeää. Esimerkiksi kiittäminen tai toisen hyvän työpanoksen myönteinen huomioiminen kuuluvat toimivan työyhteisön perusperiaatteisiin. Muun muassa tervehtiminen on tärkeää. Monella työpaikalla koetaan ongelmana työtoverin ohittaminen täysin toista huomioimatta, ja joskus asiasta joudutaan jopa yhteisesti sopimaan.

Hyvä yleinen pelisääntö on myös työyhteisön jäsenen aktiivisuuden ja aloitteellisuuden kannustaminen, niin esimiehen kuin työtoverienkin taholta. Jos kokouksessa joku esimerkiksi ehdottaa vanhan tilalle uutta toimintatapaa, olisi ideaa hyvä tarkastella avoimesti eri puolilta eikä ainakaan tyrmätä tuoreita ajatuksia suoralta kädeltä. Aktiivisuuden työyhteisössä voi kuka tahansa kannustaa kysymällä lisää, ottamalla selvää toisten ajatuksista ja ideoista. Sekä puheenvuoron ottaminen että ennen kaikkea sen luovuttaminen muillekin on rakentavaa työpaikkakäytöstä.

Anna tarvittaessa työrauhaa

Työrauha on tärkeä pyrkiä takaamaan – mahdollisuuksien mukaan. Monessa työssä keskeytykset jopa kuuluvat asiaan. Moniin ammatteihin kuuluu muiden ihmisten töihin liittyviä tehtäviä, joita varten vuoropuhelua käydään päivän mittaan useaankin otteeseen. Näin ollen ”keskeytykset” ovat olennainen osa työtä, mutta niistäkin voidaan tarvittaessa sopia tarkemmin paremman työrauhan takaamiseksi. Esimerkiksi erityistä pitkäjänteisyyttä ja huolellisuutta vaativia töitä varten on hyvä sopia koodisto, jonka perusteella kukin saa tarvittaessa keskittyä tehtäviinsä keskeytyksettä. Joissakin työpaikoissa suljettu työhuoneen ovi merkitsee omaa rauhaa ja esimerkiksi sähköisin kalenterimerkinnoin voi viestiä olevansa kiireinen, vaikka on paikalla. Avokonttorissa työrauhaan liittyvistä asioista on niin ikään tärkeä sopia.

Julkilausuttujen, ”virallisten” pelisääntöjen ohella työyhteisöistä löytyvät myös niin sanotut kirjoittamattomat tai hiljaiset säännöt. Suurin osa työyhteisöstä todennäköisesti tuntee ne, mutta etenkin uusille ne voivat paljastua yllättävissä tilanteissa. On myös tavallista, että samaa virallista sääntöä toteutetaan hieman eri tavoin eri puolilla organisaatiota.

– ANNA VANHALA
Kehittämiskonsultti
Työterveyslaitos

Työyhteisön pelisääntöjä on monenlaisia ja monentasoisia. Toimivat pelisäännöt koskevat työn tekemisen ja sujuvuuden kannalta olennaisia asioita: sellaisia, joilla oikeasti on merkitystä kyseisen työyhteisön kannalta. Siksi voidaankin sanoa, että varsinaiset pelisäännöt luo kukin työyhteisö itse.

Pelisäännöt voivat koskea karkeasti ajatellen melkein mitä vain. Monet niistä ovat hyvin yksityiskohtaisia ja käytännönläheisiä. Otetaan esimerkiksi asiakaiden yhteydenottojen ohjautuminen työntekijöille: kuka vastaanottaa asiakkaan yhteydenoton; mitä kautta tai kenelle kaikille se lähtee tiedoksi; miten ja

Tavoitteena terve työyhteisö

Työpaikkakiusaaminen lyö leimansa koko työyhteisöön, luo pelkoa sekä syö työilmapiiriä. Jos kiusaamisen annetaan jatkua, se vaikuttaa työtuloksiin ja työpaikan maineeseen; tieto huonosta ilmapiiristä leviää työpaikan ulkopuolellekin.

Kirkon työolobarometrin 2009 mukaan tilanne kirkon työpaikoilla on hieman parantunut edelliseen mittaukseen vuoteen 2007 verrattuna. Työpaikkakiusaamista oli kyselyn mukaan kokenut 5 prosenttia vastaajista, vastaava luku työaloilla koko maassa oli 4 ja kunta-sektorilla 7 prosenttia.

Mistä työpaikka- kiusaaminen kumpuaa?

Vaikka tilanne kirkon työpaikoilla onkin mennyt parempaan suuntaan, on silti aiheellista kysyä, miksi aikuisten ihmisten työyhteisössä esiintyy työpaikkakiusaamista. Kiusaaminen on monimuotoinen kielteinen työelämän ilmiö, jonka juuret voivat olla valtapes- sissä, kateudessa ja kaunassa. Se voi joh- tua työhön liittyneistä kiistoista, työyhteisön konflikteista, mutta myös työpai- kalla työskentelevän henkilön perso- nallisuuden häiriöistä. Joillakin henki- löillä on halu osoittaa valtaansa toisiin työntekijöihin, ja tämä vallankäyttö voi ilmetä työpaikkakiusaamisena.

Työpaikkakiusaamiseksi määritel- lään konflikti, jossa yksi tai useampi työntekijä tai esimies järjestelmällisesti ja jatkuvasti kohtelee yhtä tai useampaa työtoveriaan toistuvasti alistavasti, epä- oikeudenmukaisesti tai halventavasti. Henkilöä ja hänen työtään arvostellaan epäasiallisesti tai väheksyen. Kiusaami- sesta käytetään toisinaan myös ilmauk- sia savustaminen, simputus, painostus ja mobbaus. Leimallista kiusaamiselle on sen säännöllisyys, systemaattisuus ja kohdistuminen samaan henkilöön pit-

käaikaisesti. Kiusattu kokee tässä tilan- teessa olevansa puolustuskyvytön ja alta- vastaajana suhteessa kiusaajaansa.

Henkinen kiusaaminen ilmenee esi- merkiksi syrjimisena, sosiaalisena eris- tämisena, nimittelynä tai vähättelynä, perättömien tai liioittelevien väitteiden esittämisenä työtoverista. Kiusaaminen voi kohdistua henkilön persoonaan asi- attomina huomautuksina, jopa uhkailu- na tai huutamisena. Pahimmillaan ky- seenalaistetaan kohteen mielenterveys: ”Sinä et varmaan ole ihan terve!” Kiu- saaminen voi olla hyvinkin hienosyis- tä ja epäsuoraa; merkitseviä katseita ja ilmeitä, olankohauttelua tai hymähte- lyä. Tällöin sen toteen osoittaminen on erityisen vaikeaa, kiusaamiseen ei pää- se konkreettisesti kiinni.

Kiusaajana voi olla myös esimies, jolloin sen muotona ovat esimerkik- si järjestöjen tehtävien antaminen, työtehtävien vähentäminen tai toisaal- ta henkilön liiallinen kuormittaminen, myös toissijaisten ja pätevyyttä vas- taamattomien työtehtävien antaminen. Esimiehen harjoittamassa kiusaamises- sa on aina kyse esimiesaseman väärin- käytöstä. Joskus kiusaaminen voi joh- tua myös yksityiselämän konflikteista ja ristiriidoista, jotka kantautuvat työ- paikalle.

Kaikki ristiriidat eivät ole kiusaamista

Toisaalta työpaikkakiusaamisesta pu- huminen on arkipäiväistänyt. Työpai- koilla esiintyy aina enemmän tai vä- hemmän ristiriitoja ihmisten välillä. Kaikista asioista ei olla samaa mieltä, riitaa voi tulla työtehtävistä tai tekemät- tä jättämisestä. Kiusaamista eivät kui- tenkaan ole satunnaiset erimielisyydet tai ristiriidat, vaikka ongelmien käsitte- ly näissäkin tilanteissa voi tuntua hyvin ahdistavalta. Kiusaamista eivät myös- kään ole normaalien työnjohtomääräys- ten antaminen tai työntekijän työsken- telyssä esiintyviin puutteisiin tarttu- minen, kurinpidolliset huomautuk-

set ja varoitukset, keskustelu työnteos- sa esiintyvistä ongelmista tai työkyvyn ongelmista. Asioiden käsittelyn kutsu- minen kiusaamiseksi voi olla altavastaa- jan painostus- tai vaikutuskeino, jolla haetaan oikeutusta tulla huomioiduksi tai saada ilmaista tyytymättömyys esi- mieheen tai muihin työyhteisön jäse- niin. Nämäkin tilanteet on osattava kä- sitellä, mutta ne on erotettava todellises- ta työpaikkakiusaamisesta.

Kiusaajia on yleensä yksi tai pieni, noin 2–4 hengen, ryhmä. Kiusaaminen voi levitä yhden henkilön kautta koko työyhteisöön, jolloin yksi työyhteisön jäsen otetaan ikään kuin syntipukik- si, johon kaikki negatiiviset asiat kana- voidaan.

Mistä apua?

Työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutu- neille tilanne on hämmentävä, siihen ei ole voinut varautua, eivätkä sen käsitte- lyyn päde tavanomaiset työyhteisön on- gelmanratkaisun keinot. Ensimmäisenä saattavat nousta pintaan häpeän ja syyllisyyden tunteet sekä kysymykset: Mit- ten minulle voi käydä näin? Onko vi- ka minussa? Kenelle minun tulee puhua asiasta? Mitä minun pitää tehdä?

Yksilölle kyse on tapahtumasta, joka voi jakaa elämän kahtia – aikaan ennen ja jälkeen kiusatuksi tulemisen. Kiusaa- minen ei vaikuta vain yksilön työsken- telyyn työyhteisössään, vaan myös koh- teen muuhun elämään, perheeseen ja lä- heisiin.

Avun hakeminen kiusaamistilan- teessa saattaa olla työpaikalla vaikeaa, jos asiaa vähätellään tai esimiehillä ei ole osaamista, keinoja tai halua puuttua siihen. Erityisen vaikeaksi tilanne muo- dostuu, jos kiusaajana on esimies, koska esimiehillä on asemansa puolesta mah- dollisuus myös vaikuttaa suoraan alai- sensa kehitys- ja uramahdollisuuksiin.

Työyhteisön ensisijaisena tavoitte- na tulee olla päästä eroon ei-toivotus- ta käyttäytymisestä. Valitettavasti usein on niin, ettei työpaikalla ole keinoja kä-

sitellä asiaa, hyvistä teoriaohjeista huolimatta. Yleensä neuvoksi annetaan, että kiusatun tulee kertoa kiusaajalle, ettei hyväksy hänen toimintaansa. Useissa tapauksissa tämä kuitenkin vain pahentaa asiaa. Joka tapauksessa kiusatun on hyvä dokumentoida tilanteet mahdollisimman tarkasti; mitä tapahtui, mitä sanottiin tai miten toimittiin. Ja mahdollisesti pyytää jotakuta muuta läsnä ollutta henkilöä todentamaan havaintonsa.

Työpaikkakiusaamisen selvittely kuuluu ensisijaisesti esimiehelle. Tähän velvoittaa esimiestä jo työsuojelulainsäädäntö. Kiusatuksi tulleen tulee kääntyä hänen puoleensa ja esimiehen tulee selvittää molempia osapuolia kuulemalla, mistä on kyse; työpaikkakiusaamisesta tai muusta ristiriidasta. Jos tilanne todetaan kiusaamiseksi, on kiusaajalle tehtävä selväksi, ettei hänen menettelyään tulla sallimaan. Tarvittaessa hänelle voidaan antaa kirjallinen huomautus ja kertoa, että kiusaamisen jatkuessa se voi johtaa palvelussuhteen päättämiseen. Kiusattu voi olla yhteydessä myös muihin työpaikan tukiorganisaatioihin – työsuojeluvaltuutettuun tai työsuojelupäällikköön. Myös työterveyshuolto voi olla tukena. Esimiehen apuna työpaikalla ovat työpaikalle laaditut selkeät toimintamallit, toimiva kehityskeskustelukäytäntö ja työyhteisön tilan säännölliset arvioinnit.

Jos asiansa haluaa työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi, edellytetään aina olemassa olevaa näyttöä kiusaamisesta. Näyttöjen perusteella työsuojeluviranomaisen edustaja voi työsuojelun valvontalain perusteella puuttua kiusaamiseen. Viimeinen keino päästä eroon kiusaamisesta on jättää työpaikka, mutta lähtöpäätös ei ole helppo ratkaisu, jos muuta toimeentulon takaavaa työpaikkaa ei ole näköpiirissä.

Yksilön selviytymiskeinot

Työpaikkakiusaamisen ennalta ehkäisemisessä auttaa se, että kiusaamiseen tartutaan jo sen varhaisessa vaiheessa. Tätä varten työyhteisössä tulee olla selkeät ohjeet sekä hyvät konkreettiset käytännöt kiusaamisen varhaiseen puuttumiseen sekä tunnistamiseen. Tähän hyvä mallin tarjoaa Kirkon työmarkkinajärjestöjen hyväksymä ohje

työpaikkakiusaamisen torjumiseksi (Suositussopimus hyvä kohtelun edistämistä työpaikalla – kiusaaminen syrjintä epäasiallinen kohtelu 2004).

Vaikka kiusaamiseen puututtaisiinkin, kiusatut tuntevat usein itsensä syvästi loukatuiksi ja epäoikeudenmukaisesti kohdelluiksi. Kiusaamista on hyvin vaikea antaa anteeksi. Selviytyminen on työlästä varsinkin silloin, kun tilanteeseen on liittynyt mielenterveydellisiä oireita, esimerkiksi masennusta. Kiusatuksi joutunutta auttaa selviytymään asioiden erittely ja käsittely lähipiirin tai luotetun henkilön kanssa. Tärkeää on se, että asiasta voi ylipäätään puhua ilman häpeän ja syyllisyyden tunnetta tai että asian todellisuutta epäillä. Keskustelu antaa mahdollisuuden purkaa myös asiaan väistämättä liittyviä negatiivisia ja vihan tunteita. Aika auttaa, mutta yleensä koettua ei kyetä täysin unohtamaan. Surutyö ja katkeruuden tunteesta eroon pääseminen voivat vaatia pitkän ajan. Kiusaamisesta yli pääsemisessä ovat avainasemassa kiusaamisen kohteeksi joutuneen omat elämäntilanteen keinot. Myös persoonallinen eheys on tärkeä suojaava voima – uskotaan itseen ja siihen, ettei olla tehty itse mitään väärää.

Merkille pantavaa on kuitenkin se, että kiusaamisesta kohtalaisesti selvinneet henkilöt olivat yleensä jättäneet työpaikkansa. Se on ollut ratkaiseva käänne toipumiseen, etenkin kun työpaikasta on lähdetty nopeasti kiusaamisen alettua.

Vastuu on meillä kaikilla

Apua asian käsittelyyn löytyy kirkon piirissä esimerkiksi joissakin seurakunnissa toimivilta työpaikkapapeilta. Seurakunnissa on myös päivystäviä työntekijöitä, joiden kanssa voi keskustella luottamuksellisesti tilanteestaan. Keskusteluapua voi saada myös Kirkon Palvelevan puhelimen, Palvelevan netin ja Kiusattujen Tuki ry:n kautta.



Tuula Lonkainen

Päivi Venäläinen

Avainasemassa olemme kuitenkin me työpaikan ihmiset, niin esimiehet kuin kanssatyöntekijätkin. Jokaisen meistä tulee huolehtia siitä, että itse pyrkii edistämään hyvää kohtelua työpaikalla eikä syöllisty kiusaamiseen, syrjintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun.

Kiusaamisesta voivat työyhteisön jäsenet ilmoittaa asianomaisen esimiehelle tai työsuojelupäällikölle ja -valtuutetu, jos sen havaitsevat. Myös kiusaajalle itselleen voi sanoa, ettei tässä työyhteisössä hyväksytä hänen käyttäytymistään.

– PÄIVI VENÄLÄINEN
Henkilöstöpäällikkö
Kirkkohallitus

Lähteenä käytetty mm.

Työpaikkakiusaamisen kokemus ja selviytyminen yksilön identiteetti- projektina
- kiusattujen kirjoitusten analyysiä, tulkintaa ja narratiivista tarkastelua. Tuomola, Miia Tarita, Pro gradu -tutkielma Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta Sosiaalipolitiikan laitos Maaliskuu 2005

Epäasiallinen kohtelu rikkoo yhteyden

Marjut Hentunen



Raportti kirkon työntekijöiden työoloista 2009 kertoo karua kieltä seurakunnista työyhteisöinä. Vaikka epäasiallisen kohtelun tapaukset vähenivät edellisestä tutkimuksesta (2007), on seurakunnissa edelleen valtakunnallista tilastoa enemmän konfliktitilanteita. Työturvallisuuskeskuksen tekemästä tutkimuksesta selviää, että ristiriitatilanteet näyttäisivät liittyvän työn organisointiin ja asioista puhumattomuuteen sekä työpaikkakiusaamiseen, millä tarkoitetaan toistuvaa työntekijän eristämistä, mitätöintiä, uhkaamista tai muuta painostusta. Raporttiin voi tutustua Työturvallisuuskeskuksen [www-sivuilla](http://www.sivuilla).

Työturvallisuuskeskus on tutkinut kirkon työoloja säännöllisesti (2001, 2003, 2005, 2007 ja 2009). Raporttien pohjalta mielessäni heräsi kysymys, millaista epäasiallista kohtelua työntekijät kohtaavat, kuinka he kokevat epäasiallisen kohtelun ja millaisia seurauksia siitä heille on. Erityisesti mielenkiinnon kohteena oli itseäni lähimpänä oleva ammattikunta eli diakoniatyöntekijät. Näihin kysymyksiin liittyen tein ylemmän ammattikorkeakoulututkiminnon opinnäytetyöni syksyllä 2008 otsikolla ”*Minä en voi olla aina väärässä.*” Diakoniatyöntekijöiden työssään kokemaa epäasiallista kohtelua (Diak, Järvenpää).

Keräsin tutkimusaineiston avoimella kirjoituspyynnöllä, jossa pyydettiin kertomaan epäasiallisen kohtelun kokemuksista. Kirjoituspyyntö julkaistiin KDY-tiedotteessa sekä Diakonia- ja Kotimaa-lehdissä. Näiden lisäksi kirjoituspyyntö lähetettiin sähköpostilla yli 300 diakoniatyöntekijälle. Kirjoituspyyntöön vastasi 25 diakoniatyöntekijää (3 miestä, 22 naista), joiden kirjoitukset analysoin sisällönanalyysillä. Tulosten kirjaamisessa tärkeää oli, että yksittäistä vastaajaa ei voinut tunnistaa tapahtumien arkaluonteisuuden vuoksi.

Kirjoitusten analyysin pohjalta selvisi, että epäasiallinen kohtelu oli pääsääntöisesti psyykkistä ja siihen syyllistyivät yleisimmin toiset seurakun-

nan työntekijät. Kaltoinkohtelu ilmeni pääasiassa eristämisenä, puhumattomuutena tai huutamisenä, selän takana juoruiluna sekä diakoniatyöntekijän työsuoritusten, ammattitaidon ja kutsumuksen vähättelynä ja kyseenalaistamisena. Loukkaavia kommentteja kohdistettiin myös työntekijän persoonaan tai elämäntilanteeseen ja loukkauksia esitettiin usein julkisesti työkokouksissa tai seurakunnan edessä. Epäasiallisen kohtelun tilanteissa työntekijöillä oli kolmenlaisia rooleja. Ensimmäinen rooli oli aktiivinen kiusaaja, toinen kiusaajan tukijat ja kolmantena passiiviset vetäytyjät, jotka eivät puuttuneet tilanteisiin eivätkä osoittaneet tukea kiusatuille.

Vallan väärinkäyttöä

Epäasialliseen kohteluun liittyi myös vallankäyttöä joko asiattomana vallankäyttönä tai vallan käyttämättä jättämisenä. Valtaa yritettiin käyttää ilman esimiesasemaa antamalla työmääräyksiä tai käskyjä jonkun tehtävän suorittamisesta. Perusteluna näissä tilanteissa käytettiin lähinnä vetoamista pappisvirkaan, minkä kuviteltiin antavan oikeuden määrätä diakoniatyöntekijää. Myös pidempi työkokemus nähtiin perusteeksi määrällä toista työntekijää. Esimiesasemassa oleva käytti valtaansa antamalla kohtuuttomia työtehtäviä, viivyttämällä päätöksentekoa, pi-

mittämällä tietoa tai uhkaamalla kurinpitovälikäytöksillä, jos kiusattu puhuisi kokemuksistaan. Lisäksi vaikenemiskäskyissä vedottiin rippisalaisuuteen tai vaitiolovelvollisuuteen. Valtaa käytettiin myös perustelemattomasti tai ristiriitaisesti ”Koska minä olen kirkkohera ja saan päättää” -periaatteella. Vallan käyttämättä jättäminen näyttäytyi kiusaamistilanteisiin puuttumattomuutena, vaatimuksista huolimatta tilanteen selvittämättä jättämisenä sekä tilanteiden vähättelynä tai mitätöimisena.

Epäasiallisen kohtelun kokemus leimasi hämmennys, vaikeus puhua asiasta työyhteisössä ja syytökset itseä kohtaan eli epäily siitä, oliko tilanne jollain tapaa omaa syytä. Pitkään jatkunut kiusaaminen aiheutti uhreilleen uupumista ja ahdistuneisuutta. Epäasiallisen kohtelun jatkuessa ahdistus levisi työtovereihin ja kiusattujen perheisiin. Perheiden ahdistus koettiin erityisen raskaana, sillä kiusaaminen ulottui jo alueelle, jonka piti olla työntekijän turvapaikka.

Kuunteleeko kukaan?

Suhteessa työyhteisöön korostui kuulematta jäämisen kokemus, jossa työntekijää ei oteta todesta eikä kiusaamiseen haluta puuttua. Kuulematta jäämiseen liittyi kokemus yksin jäämisestä työyhteisön ja hengellisen yhteisön ulkopuolelle, mikä puolestaan aiheutti uhreissa myös tietoista eristäytymistä. Kontaktit työtovereiden kanssa supistuivat minimiin ja vain työasioihin. Eristäytynyt työntekijä ei jakanut mielipiteitään tai ideoitaan muiden kanssa eikä osallistunut yhteisiin kahvitaukoihin tai muihin epävirallisiin kokoontumisiin. Kiusaaminen särki myös hengellisen yhteyden työntekijöiden väliltä niin, että kiusatut kokivat mahdottomaksi osallistua yhteiseen rukoukseen tai ehtoolliselle kiusaajien kanssa.

Epäasiallinen kohtelu vaikutti työntekijän käsitykseen itsestään. Vähättely ja mitätöinti vaikuttivat siten, että työntekijä alkoi pitää itsekin mielipiteitään ja kokemuksiaan arvottomina. Niihin ei oikeasti kuulunutkaan kenenkään reagoita. Epäasiallinen kohtelu laski myös työmotivaatiota, sillä miksi joku puurtaisi sellaisen yhteisön hyväksi, joka ei arvosta häntä. Epäselvien tilanteiden selvittäminen ja riitely veivät voimia ja työaika. Kiusaamisen jatkuessa riittävän pitkään kiusatut alkoivat herkistyä ja tulkita negatiivisesti myös pieniä sanoja, ilmeitä ja eleitä. Tunteet vaihtelivat surun ja vihan välillä. Epäasiallisen kohtelun alun järkytys ja paniikki vaihtuivat häpeän, mitättömyyden tunteen ja inhottavan olon kautta vihaksi ja raivoksi. Pitkäaikainen raskas tunnekuorma vaikutti myös fyysisesti sairastuttavasti, ja yleensä fyysisten oireiden vuoksi hakeuduttiinkin sairauslomalle.

Muutoksen siemen

Epäasiallisen kohtelun seuraukset eivät olleet yksin negatiivisia, sillä prosessi

vaikutti myös voimaannuttavasti motivoituneiden muutokseen. Osa kiusatuista työntekijöistä lähti opiskelemaan, osa vaihtoi työpaikkaa ja osa ryhtyi aktiivisiin toimiin muutoksen aikaansaamiseksi. Sisäinen pohdiskelu ja paini vaikuttivat positiivisesti minäkuvaan ja ymmärrykseen omasta kutsumuksesta. Voimaantumisen kokemuksiin liittyivät vahva oman työn arvostaminen ja diakonian puolesta puhuminen sekä oivalus siitä, että ei voi olla aina väärässä ja muiden alistettavana.

Vaikka jotkut kiusaamistapaukset olisivatkin päättyneet uhrin näkökulmasta positiivisesti, vaikuttivat tapahtumat kiusatuilla vielä pitkään tilanteen mentyä ohi. Hengellisen yhteyden rikkoutuminen ei korjaantunut helposti, jos lainkaan. Lisäksi työntekijä joutui pohtimaan yhä uudelleen omaa suhdettaan työhön, työn johtamiseen ja johdettavana olemiseen sekä luottamuksen rakentamista työtovereihin tai esimieheen. Nämä kysymykset toistuivat myös niissä tapauksissa, joissa kiusattu oli jo vaihtanut uuteen työpaikkaan.

Jokaisella oikeus tehdä työtä rauhassa

Konfliktit työpaikalla eivät ole harvinaisia. Ongelma ovat ne tilanteet, joita ei saada loppumaan ja joita ei osata tai haluta sopia. Epäasiallinen kohtelu tuhoaa uhrin elämän, rikkoo työyhteisöjä, vaikeuttaa yhteistyötä ja pahimmassa tapauksessa ulottaa lonkeronsa seurakuntalaisiin ja kiusatun perheeseen. Pahinta tässä on se, että emme uskalla puuttua ilmieselvään kiusaamiseen. Olisiko läsnäolon ja osallisuuden kirkossa jo korkea aika ryhtyä toimiin, jotta jokaisella toteutuisi oikeus tehdä työnsä rauhassa? Ensimmäiseksi jokainen meistä voisi tartistaa, onko Kirkon työmarkkinalaitoksen yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa seurakuntiin lähettämät suositussopimukset ”Hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla” sekä ”Käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi” käsitelty kirkkoneuvostossa ja mihin toimenpiteisiin työyhteisössä on ryhdytty sopimuksen edellyttämien toimenpiteiden edistämiseksi.

– MARKO PASMA

Diakoni, sosionomi (yamk)

Miksi Maijaa sai kiusata?

Maijalla ei ollut hyvä olla töissä.

Häntä kiusattiin ja se jatkui pitkään.

Maija joutui jäämään sairauslomille ja vaihto lopulta toiseen työpisteeseen.

Kiusaaminen alkoi melkein heti, kun hän aloitti seurakunnassaan esimiesasemassa. Kiusaajia oli vain yksi, mutta hän myrkytti koko työpaikan ilmapiirin. Maija koki tullessaan huonosti vastaanotetuksi, häntä piikiteltiin ja syyllistettiin. Hänen esimiesasemaansa vähäteltiin ja kiusaava työtoveri jatkoi töittensä tekemistä omalla tavallaan, niin kuin ennenkin. Kiusaaja ei ollut valmis sitoutumaan yhteisiin sääntöihin ja mustamaalasi Maijan toimintaa selän takana. Maijasta tuntui välillä, että hän työskenteli kiukuttelevan pikkulapsen kanssa.

Muutkin työtoverit olivat joutuneet aikaisemmin saman henkilön kiusan kohteeksi ja olivat ”hengessä mukana”. Mitään ei kuitenkaan ollut tapahtunut, koska kukaan ei uskaltanut ottaa asiaa

esille. Maija koki esimiehensä tuen riittämättömäksi, kiusaamiseen olisi alusta alkaen pitänyt puuttua jämäkämmin. Maija ei myös itse heti oikein ymmärtänyt tilannetta ja sitä, että jonkun muunkin on puuttettava asiaan. Ymmärtämystä tuli kylä muilta työtovereilta sekä työterveyshuollosta. Maija ei kyennyt enää nukkumaan öisin vaan ajatukset pyörivät työpaikalla ja työtovereissa.

Lopulta Maija sairastui vakavaan masennukseen. Toipuminen oli hidas prosessi, mutta nyt Maija katsoo selvinneensä siitä. Kokemus oli rankka ja jätti jälkeensä mm. varauksellisen suhtautumisen persoonallisuushäiriöistä kärsiviä ihmisiä kohtaan.

Mitä tekisit toisin?

– En enää odottaisi niin pitkään ja ihmettelisi unettomuuttani ja levottomia ajatuksiani. Ottaisin asian puheeksi esimieheni kanssa ja myös kiusaajan kanssa. Tosin narsistin kanssa voisi olla vai-

kea tästä keskustella, he eivät aina edes ymmärrä kiusaavansa.

Kiusaajalle Maijalla on viesti: ”Ymmärrätkö, että voit pilata toisen elämän, vahingoittaa tätä loppuelämäkseen? Joku voi kiusattuna päätyä jopa itsemurhaan.” Kiusatuksi tulevia Maija kehoittaa hakemaan apua heti ja puhumaan jollekulle luotettavalle ystävälle. Aina muut eivät tätä tilannetta havaitse ja ymmärrä – usko itseesi ja tuntemuksiasi. Kiusauksen kohteeksi joutuva ei ole tehnyt mitään väärää tai pahaa. Työtovereita Maija rohkaisee puuttumaan heti havaitsemaansa tilanteeseen. Esimiehen mukaan saaminen heti alkuvaiheessa on ensiarvoisen tärkeää!

– RAILI SUVIRANTA



Marjut Hentunen

Margaretin positiivinen elämä – Pipliaseurojen aids-ohjelma antaa toivoa



Lapsen vakava sairastuminen, miehen yllättävä kuolema ja oma epämääräinen sairastelu veivät Margaretin pois tolaltaan. Lääkärin lausumat sanat "hiv-positiivinen", olivat hänelle kuin kuolemantuomio. "Kuultuaan, että olen hiv-positiivinen, sukulaiseni hylkäsivät minut", kertoo Margaret, 41-vuotias kahdeksan lapsen äiti Mataren slummissa Nairobissa.

Hiv-tartunta eristää ihmisen yhteisöstään. Pelot ja ennakkoluulot vyöryvät vastaan kaikkialla. Hiv-positiivisuus on kuin poltinmerkki otsassa. Myös Margaret joutui kohtamaan tämän. Hänet torjuttiin myös kirkossa. "Kun muut aterioivat, minut käskettiin syömään erilleen", Margaret toteaa.

...mutta toivo löytyi!

Jo 24 Afrikan maassa paikalliset pipliaseurat toteuttavat Laupias samarialainen -koulutus-hanketta, jonka tavoitteena on poistaa aidsiin liittyviä ennakkoluuloja ja sairastuneiden syrjintää kirkkoissa. Koulutuksessa oikeaan tietoon yhdistyy vertaistuki ja armollisuus tartunnan saaneita ja sairastuneita kohtaan.

Tänään Margaret katsoo valoisana huomiseen. Hän löysi ystävän avulla tukea sairaalan kristillisestä vertaistukiryhmästä. Samalla hän sai myös lääkkeet sairauteensa. "Autamme joka päivä toisiamme", hän kertoo tukiryhmän merkityksestä. "Myös minun elämäni on arvokas. Nyt minulla on toivo."

Pipliaseurojen Laupias samarialainen -ohjelma muuttaa maailmaa.

Ihmisenä arvokas+ -keräys haastaa sinut kumppaniksi viemään toivoa hiv/aids-sairaiden elämään. Suomen Pipliaseuran kautta tuetaan hanketta Norsunluurannikolla, Burundissa ja Malawissa. Myös Suomen Ulkoministeriö osallistuu hankerahoitukseen.



Testaa tietosi.
Voita paikka opintomatkalle Afrikkaan
www.raamattulahja.fi/visa



Suomen Pipliaseura

PL 54, Maistraatinportti 2 A (8 krs.), 00241 HELSINKI

www.raamattulahja.fi

Anna tukesi, auta jatkamaan

1. Anna lahjoituksesi alla olevalla tilisiirrolla pankkiisi tai maksa lahjoitussummasi verkkopankkiin.

2. Voit myös lahjoittaa 20 € kännykällä. Kirjoita tekstiviesti: 20E (väli) PSLAHJA (väli) 6518 (väli) etunimesi (väli) sukunimesi (väli) lähiosoitteesi (väli) postinumerosi (väli) postitoimipaikkasi. Lähetä viesti numeroon 16303.



LÄHETÄMME SINULLE PINSSIN.

Merkiksi lahjoituksestasi saat keräyspinssin.



| | | |
|--|--|--|
| Saajan tilinumero Mottagarens kontonummer | Sampo 800018-55783 Nordea 206618-65604 | Helsingin OP 572302-127368 Aktia 405511-29513 |
| Saaja Mottagare | Suomen Pipliaseura PL 54, 00241 Helsinki puh. 010 838 6500 | |
| Maksaja Betalare | | |
| Allekirjoitus Underskrift | | |
| Tilityt n:o Från konto nr | | |

TILISIIRTO GIRERING

Maksu välitetään saajalle vain Suomessa Kotimaan maksujenvälityksen yleisten ehtojen mukaisesti ja vain maksajan ilmoittaman tilinumeron perusteella. Betalningen förmedlas endast till mottagare i Finland enligt Allmänna villkor för inrikes betalningsförmedling och endast till det kontonummer betalaren angivit.

Kiitos lahjastasi!

Keräyslupa OKU805A 1.9.2009–31.8.2011, koko maa lukuun ottamatta Ahvenanmaa, myöntänyt ESLH 18.8.2009. Kerätyt varat käytetään raamattutyöhön vuosina 2010–11.

| | | | | | | | | | | |
|------------------------|----------------------------|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| Kohde | Seurakunta (vapaaehtoinen) | | | | | | | | | |
| | 6 | 5 | 1 | 8 | | | | | | |
| Nimi | | | | | | | | | | |
| Osoite | | | | | | | | | | |
| Postinumero | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| Postitoimipaikka | | | | | | | | | | |
| Viitenumero Ref. nr | | | | | | | | | | |
| Eräpäivä Förf.dag | | | | | | | | | | |
| | EUR | | | | | | | | | |





ImageSource

Diakoniatyöntekijöistä kilpaillaan työmarkkinoilla

Diakoniatyöntekijät on ammattiryhmä, josta kirkko joutuu kilpailemaan tosissaan yhteiskunnan kanssa. Kaksoispätevyys ja todellinen yhteiskunnan tarve sekä sairaanhoitaja-diakonisoista että sosionomi-diakoneista antavat ammattilaisille valinnan mahdollisuuksia työpaikkojen suhteen. Jos ennusteet pitävät paikkansa, niin joka neljännen tulevan opiskelijan pitäisi valita hyvinvointisektori työpaikakseen, jotta lakisääteisistä velvoitteista selviydyttäisiin. Kansalaisten ikääntyminen ja samanaikainen hoitohenkilöstön nopea eläkkeelle siirtyminen asettavat haasteita, joihin tullaan tarvitsemaan sekä uudenlaisia toiminnallisia ratkaisuja että työn kiinnostavuuden lisäämistä.

Kirkko ei ole profiloitunut nuorison keskuudessa haluttavana tulevaisuuden työpaikkana. Tähän vaikuttanee sekä mielikuva kirkosta työnantajana että kirkon tarjoamat etuudet työntekijöilleen, joista yksi keskeinen asia on palkka. Kirkon vuoden 2009 tilastokatsauksen mukaan vakinaisessa, koikaikaisessa työsuhteessa olevien, täytä palkkaa saavien diakoniatyöntekijöiden keskipalkka oli 2314 €. Yhteiskunnan puolella koulutustason mukainen vertailuryhmä on sairaanhoitajat/erikoissairaanhoitajat, joiden palkat ovat jälleen harpanneet kauemmaksi diakoniatyöntekijöiden palkoista. Lisäksi huomioon olisi otettava seurakunnan haasteellinen johtamisjärjestelmä, joka antaa toisaalta mahdollisuuden toteuttaa itseään, mutta toisaalta vaatii työntekijältä kykyä analyttiseen, itseohjautuvaan työskentelyyn, joka onkin luonteenomaista osaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä. Tätä vaativuutta on mahdollista arvioida nykyisen palkkausjärjestelmän pohjalta ja huomioida se palkassa, mutta tämä on diakoniatyöntekijöiden osalta jätetty kärttämatä sen todellisessa laajuudessa.

Palkkausjärjestelmän elementit

Kirkon palkkausjärjestelmä koostuu kahdesta osasta, tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta. Tehtäväkohtaista palkanosaa varten arvioidaan tehtävän vaativuus. Tehtäväkuvausta tarkistetaan aina työn sisällön muuttuessa ja aina työntekijän vaihtuessa. Lisäksi tulee miettiä sitä, sisältävätkö työntekijän työtehtävät sellaisia elementtejä, jotka oikeuttavat erityiseen perusteeseen. Nämä kaksi elementtiä muodostavat järjestelmän mukaisen peruspalkan.

Toimiakseen tarkoitettulla tavalla seurakunnan palkkausjärjestelmä sisältää lisäksi harkinnanvaraisen palkanosan, joka on tarkoitettu käyttöön. Siitä ristiriidattoman osan muodostaa vuosisidonnainen palkanosa, joka perustuu työkokemukseen. Toisena elementtinä on harkinnanvarainen

palkanosa, joka kertoo työntekijän tavoitteiden mukaisesta työstä suoriutumisesta. Ensimmäiset seurakunnat otavat sen käyttöön arvioiden mukaan tulevana kesänä. Tästä palkanosasta ja sen muodostumisesta voit lukea toukokuun DINO-lehdestä.

Kirkon nykyisessä palkkausjärjestelmässä uutena elementtinä on se, että toimiessaan oikein se näkyy työalalla erilaisina palkkoina. Kollegat voivat saada eri palkkaa keskenään riippuen työtehtävistä ja niistä suoriutumisesta. Tämä on uusi ja haasteellinen elementti, mutta kauteuden ei kannata antaa tuhota sen sisältämiä mahdollisuuksia saada vaativasta työstä hiukan parempaa ansiota.

Paikallisen sopimisen lisääntymisen asettaa pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet aivan uudenlaisten haasteiden ja vaativuuden eteen. Lisäksi työntekijöiden tulee luoda esimiesten kanssa toimivia käytänteitä, jotta keskustelut työntulosten arvioimiseksi voidaan käydä. Työntekijöiden tulee osata kertoa kirjallisesti ja suullisesti uudella tavalla työstään ja siitä selviytymisestä. Liittojen koulutus luottamusmiehille on välttämätöntä. Jos kuuluu ammattiliittoon, saat lisätietoja luottamusmiehiltä, Kirkon työnantajan sivuilta, jäsenlehti DINO:sta sekä Diakoniatyöntekijöiden liitosta, www.dtl.fi. Pelkkään työttömyyskassaan kuuluvat ja liittoihin kuulumattomat jäävät vallitsevassa tilanteessa neuvottelemaan yksin.

Pienet palkkaerot

Kirkon palkkojen vaativuusryhmissä 501–503 välysten erot ovat hyvin pieniä, kun niitä verrataan 601:een ja siitä korkeampiin palkkoihin. Näin ryhmästä toiseen siirtyminen ei juuri nosta palkkoja 500-ryhmässä. Tämän lisäksi Kirkon tilastokatsauksen 2009 mukaan diakoniatyöntekijöistä 62 % saa järjestelmän mukaista vähimmäispalkkaa. Luku on huomattava, kun sitä verrataan esim. seurakuntapapistoon, josta järjestelmän mukaista vähimmäispalkkaa saa 22 %. Toisin sanoen työnantaja kirkossa maksaa diakoniatyöntekijöille niin vähän kuin mahdollista. Tämä ky-

symys vaatii paikallisilta JUKOn luottamusmiehiltä erityistä huomioimista, jotta oikeudenmukaisuus toteutuisi ja kirkko jatkossakin saisi diakoniaan ammatittaitoista työvoimaa.

Virkoihin vähän hakijoita

Diakoniatyöntekijöiden Liiton toimintoon on tänä vuonna tullut huolestuttavia puheluita, että jopa vakinaisiin virkoihin hakijoita on ollut lamasta huolimatta vähän ja hakijoista epäpäteviä on ollut huomattava määrä. Laadukas työ ei toteudu tyhjällä. Kirkkoon kuulumista arvioivat tutkimukset osoittavat, että kirkkoon kuulumisen yksi keskeinen syy on sen kantama sosiaalinen vastuu, jota diakoniatyö pääsääntöisesti kirkossa organisoii ja tekee. Kirkon tekemien toimitusten kysynnän dramaattisen laskun tulee näkyä myös virkarakenteessa. Työvoima tulee kohdistaa sinne, missä on kysyntää ja jota työtä kirkkoon kuuluvat arvostavat.

Palkkausjärjestelmästä on saatu muutamia rohkaisevia kokemuksia, jossa työn vaativuutta on arvioitu sen todellisen vaativuuden, ei tradition mukaisesti. Keskusneuvottelujen avulla eräissä asiantuntijatehtävissä diakoniatyöntekijä nousi 602 palkkaryhmään, koska työn sisältö oli verrannollinen muihin rinnakkaistehtäviin kyseisessä organisaatiossa. Lisäksi useissa esimiestehtävissä palkkaluokaksi on tullut 601, joka onkin oikeampi palkkaluokka diakonian lähiesimiehille. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että missään tapauksessa diakonian itsenäinen ja vastuullinen työ ei tulisi olla 501 vaativuusryhmässä. Liittona kannustamme ihmisiä asettamaan rohkeasti tavoitteita työnsä ja tekemään työnsä hyvin, jolloin siitä kuuluu ja on peruste maksaa edes järjestelmän mahdollistamaa kelvollista palkkaa, jolla voi elää myös kaupunkiseuduilla.

Uudistusten keskelle toivoa ja iloa.

– TIINA LAINE
Järjestösihteeri

Diakoniatyöntekijöiden Liitto

Mitä on tehtävissä, jos työpaikka on lähdössä alta?

Kirkon heikkenevä taloudellinen tilanne siirretään seurakuntien kannettavaksi. Tilanteeseen voi yksittäisessä seurakunnassa vaikuttaa paljon ennakoimalla sekä yhä tarkemmalla etukäteissuunnittelulla.

Kukin seurakunta tietää oman tilanteensa ja seuraa aitiopaikalla esimerkiksi jäsenistön vähentymistä. Seurakuntalaisten vähentyminen pienentää käytettävissä olevia varoja ja vähentää teoriassa vastaavasti seurakuntien tarjoamien palveluiden kysyntää. Tosin tämä on enemmän teoriaa kuin käytäntöä. Kirkosta eroava ei mieltäne kaipaavansa seurakuntien palveluita. Saattaa olla, että eroava ei ole tähänkään asti hyödyntänyt seurakuntansa palveluja.

Marjut Hentunen

Suunnitelmallisuuden välttämättömyys

Edellä kuvattu pohdinta on sitä, mitä seurakunnissa yhä enemmän joudutaan tekemään. Yksittäisten seurakuntien talous tulee yhä tarkemman tarkkailun alle. Seurakunnat ovat kysymyksen edessä: mikä työssämme on oleellista, mitä voimme pakon edessä jättää pois.

Eräs suosittu säästötapana myös seurakunnilla on niin sanottu ”luonnollinen poistuma”. Joissain seurakunnissa asiaa pidetään jo huonona vitsinä. Eläkkeelle lähtevien työntekijöiden tilalle ei palkata ketään. Työt jäävät, mutta tekijää ei enää ole. Pakon edessä työt jaetaan muulle työryhmälle. Mainittu pakko syntyy suunnittelemattomuudesta. Taloutta ei ole suunniteltu riittävästi, vaan asioita korjataan jälkijätöisesti. Tästä seuraa, että työt tulevat muiden tehtäviksi omien töiden lisäksi ja ajan kanssa työtaakka käykin sitten ylivoimaiseksi.

Kirkkohallitus on käynnistänyt hankkeita, joiden tarkoituksena on vastata niihin muutoksiin, joita yhteiskunnassa tapahtuu. Tällaisia yhteiskunnan muutoksia ovat muun muassa kuntaliitokset, väestön muuttoliike, elämäntapojen erilaistuminen ja kirkosta eroamiset. Muutosten seurauksina seurakunnallisen työn tulevaisuuteen liittyy monia muutospaineita, joihin voidaan vastata kokonaiskirkollisella ja paikallisella työn suunnittelulla.

Myytti pysyvästä työpaikasta

Diakoniatyöntekijät jakavat yhteistä myyttiä. Tämä myytti on se, että diakoniatyön virkaa ei voisi lakkauttaa. Näin koemme harhaisesti työmme turvatuksi. Myönnän kuitenkin, että on harvinaista, että diakonian virkoja olisi lakkautettu. Mutta. Diakonian virasta säädetään kirkkojärjestyksessä seuraavaa: ”Seurakunnassa tulee olla [...], vähintään yksi kanttorin ja yksi diakonian virka (KJ &:9,1)”. Jatkeena tälle tulee lisämääre: ”Tuomiokapituli voi kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston anomuksesta enintään viideksi vuodeksi kerrallaan vapauttaa seurakunnan täyttämästä diakonian virkaa (KJ 6:50,2). Tämä tarkoittaa sitä, että diakonian virka ei ole niin turvattu kuin yleisesti luullaan. Toisin sanoen, kun oikein huonosti suunnitellaan ja varaudutaan, voi seurakunta niin halutessaan esittää viran ”jähin” laittamista. Luulen kuitenkin, ja varsinkin toivon, että tuomiokapitulin kynnys tällaisen esityksen hyväksymiseksi on varsin korkea.

Taantuma kasvattaa diakonian tarvetta

Taantuma tuo diakoniatyöhön mielenkiintoisen ristiriidan. Taantuman seurauksena lisääntyvät työttömyys, kurjuus ja ihmisten ongelmat. Tällöin diakoniatyön tärkeys korostuu. Diakoniatyön taloudellinen neuvonta, avustustoiminta ja sielunhoito löydetään useammin kuin muulloin. Samaan aikaan seurakunnat pohtivat tulojen vähetessä säästämiskeinojaan. Edellisen taantuman aikana seurakuntien työntekijät osallistuivat taloustalkoisiin muun muassa vaihtamalla lomarahansa vapaa-päiviin. Nyt sovitussa kolmivuotisessa Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa asiaan on kiinnitetty huomiota ja luotu sopimuskohta, jossa annetaan ohjeita henkilöstöä koskeviin säästötoimiin.

Todennäköisintä on, että kirkossa pyritään luomaan säästöjä neuvottelemalla henkilöstön kanssa eri säästökoh-teista. Jo mainittu luonnollinen poistuma on eräs säästökeinoista. Niin sanottu toimintojen yhdistäminen on puolestaan toinen mahdollisuus, jota suunniteltaessa ja toteutettaessa on huomioitava työntekijöiden nykyiset työtehtävät ja rajalliset rahkeet. Ellei näin tehdä, syy-

listytään seurakunnissa tieteen tahtoen edistämään ihmisten loppuun palamia kasattavien uusien työtehtävien takia. Sanomattakin on selvää, että tällöin on kyse eettisesti kyseenalaisesta ja edesvastuuttomasta työnantajapolitiikasta.

Sen sijaan en tohdi uskoa, että kirkossa lähdeittäisiin kepein perustein irtisanoamaan ihmisiä, vaan pidän ehdotomana lähtökohtana, että kaikki mahdollinen tehdään ennen irtisanomisia.

Irtisanomisten kurimus

Mikäli seurakunta päätyy irtisanoamaan henkilöstöä ja käyttää perusteluna tuotannollisia ja taloudellisia syitä, syntyy tilanne, jossa työntekijä joutuu suhteellisen heikoille. Tällainen tilanne saattaa syntyä, mikäli eläkkeelle siirtymisten kautta ei saada riittäviä säästöjä aikaiseksi. Tällöin joudutaan lomauttamisneuvotteluihin ja tämän jälkeen saatetaan keskustella irtisanomisista. Kirkkolain pykälässä 6:6a.1 sanotaan: ”Jos virkaan kuuluvat tehtävät tai mahdollisuudet tarjota tehtäviä suoritettaviksi ovat tilapäisesti vähentyneet, eikä viranhaltijalle voida kohtuudella järjestää saman työnantajan piirissä muuta työtä, viranomaisella on oikeus lomauttaa viranhaltija siten, että viranhaltijan virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään määräajaksi, enintään kolmeksi viikoksi kalenterivuoden aikana virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa.”

Kirkon uuden virka- ja työehtosopimuksen yhteydessä uusittiin työsuojelua ja yhteistoimintaa koskeva sopimus. Yhteistoimintasopimus sisältää neuvoja ja aikarajoituksia, joita tulee noudattaa. Tämä sopimus on tehty suojelemaan työntekijää ja hänen oikeuksiaan tällaisissa neuvotteluissa.

Mikäli neuvotteluissa on edetty jo vaiheeseen, että työnantaja on päättänyt irtisanoa työntekijän, on tilanne yksinkertaisesti vaikea. Näin siksi, että tällöin ei edes parhaillakaan neuvottelijoilla ole kovinkaan paljoa tehtävissä. Tällöin tarvitaan lainopillista neuvonantoa, jotta muun muassa päästään neuvottelemaan mahdollisimman suuria korvauksista, joilla on kuitenkin vakiintunut käytäntönsä. Irtisanomisa-jan palkan lisäksi maksettava korvaus on laskettavissa yleensä kuukausissa, ei vuosissa.

Irtisanominen ja jaksaminen

Edellisen taantuman runsaiden lomautusten ja irtisanomisten seurauksena suhtautuminen irtisanomisiin muuttui suomalaisessa yhteiskunnassa siten, että ryhdyttiin ajattelemaan, että irtisanominen voi sattua kenen kohdalle hyvänsä. Irtisanominen ei ollutkaan enää merkki huonosta työntekijästä tai muusta hämärästä, vaikka etenkin yksityissektorilla tapahtui asian hyväksikäyttöä ja väärin perustein tapahtuvaa hyödyntämistä.

Omalle kohdalle sattua voivat irtisanominen ja siitä seuraava työttömyys tuntua kuitenkin nöyryyttävältä ja olla masentava kokemus. On helppo sanoa näin, mutta asiasta selviytyäkseen ei saa jättäytyä yksin vaan on hakeuduttava ystävien ja läheisten tuen ja avun piiriin. Irtisanottu ihminen kokee helposti tulleeensa leimatuksi ja pottee huonommuuden tunnetta. Se johtaa helposti masentuneisuuteen, ja se taas helposti lamaannuttaa. Pahinta tällaisessa tilanteessa olisi täydellinen lamaantumisen. Parhaimmassa tapauksessa vanhan loppu on uuden alku. Työsuhteen päätyttyä on hakeuduttava uusien haasteiden pariin, kokonaan uusille työaloille tai vaikkapa vain opiskelemaan. Mutta ennen sitä, tehkäämme kaikki, mikä on tehtävissä, jotta ta-louden nimissä tapahtuvat irtisanomiset kävisivät mahdolltomiksi.



Kimmo Hurri

– TIINA HEINO
Diakoni

Puheenjohtaja

Kirkon alojen ammattijärjestö SVTL

Kun laki suojaa kirkolta

Pastori Margot Käsmann saarnaa toukokuun 13. päivänä 2010 Münchenissä innolla, antaumuksella, asian-tuntemuksella, rohkeasti, charmiaan ja hymyään kätkemättä. Hän saarnaa juuri niin kuin hänen yli 6000 kuulijaansa olivat odottaneetkin. Tulijoita olisi ollut enemmänkin, mutta jo nyt hänen raamattutunnilleen ekumeenisilla kirkkopäivillä varattu messuhalli on täyttynyt yli sallitun määrän.

Saksan evankelisen kirkon johtava piispa ja Hannoverin maakirkon piispa Margot Käsmann kärehtää rattijuopoudesta myöhään tämän vuoden helmikuun 20. päivän iltana Hannoverissa. Hän onnistuu ajamaan virka-autollaan risteyksessä punaisia päin poliisauton nokan edessä. Puhalluskoe osoittaa 1,1 promillea, laboratoriossa todellinen arvo nousee 1,54 promilleen. Käsmann tietää tehneensä elämänsä virheen. Hän on syyllistynyt tekoon, joka lain mukaan on rikos, josta seuraa rangaistus, tekoon, jota hän itsekin pitää häpeällisenä ja käsittämättömänä. Ihmiselle, joka vakaumuksensa ja asemansa vuoksi asetetaan esikuvaksi muille ja joka myös saarnaa ihmiselle oikeasta elämän vaelluksesta, tapahtumalla on murskaava merkitys. Ja Margot Käsmann ei ole kätkenyt vakaumuksensa kynttilää vakan alle. Hänen rohkeista saarnoistaan ja kannanotoistaan on kohtu julkisuudessa, rajustikin. Hän on laittanut itsensä likoon – monien mielestä turhankin monessa asiassa.

Lauantai-illan kohu-uutinen täyttää lehtien etusivut jo seuraavan viikon alussa. Käsmann joutuu pahamaineisen, sensaatioihin erikoistuneen *Bild*-lehden haastatteluun, jonka otsikot kirkuvat jokaisella lehtikioskilla piispan humalaa. Siitä lähtien asuntoonsa synk-

kään yksinkeskusteluun itsensä kanssa vetäytynyt Käsmann on polttomerkity ja yhä uusien vitsien kohde. Lalleluja korvaa hallelujan, piispan aikaisemmat rattijuopouden vastaiset lausunnot ja alkoholista luopumiseen liittyvät paastolupaukset kaivetaan tutkivan journalismin tehokkuudella esiin. Samanlaisesti Käsmannin asuntoon kannetaan kukkakimppu kukkakimpun jälkeen, puhelin soi lakaamatta, kirjeiden vyöryvä tulva on pian ohjattava muualle. Kaikki – jopa kirkon muut johtajat – toivovat piispan jatkavan virasaan. Käsmann on ollut evankelisen kirkon karsimaattisin hahmo julkisuudessa, häneen on liitetty aivan erityisiä hengellisiä odotuksia, myös kirkkoon kuulumattomien taholta. Tähdentelento näyttää päättyvän uhkaavan syvään piimeyteen.

Keskiviikkona, vajaan neljän päivän kuluttua tapahtuneesta, Käsmann ilmoittaa eroavansa välittömästi ED:n johtavan piispan ja maakirkkonsa piispan virasta. Hän eroaa, koska haluaa myöntää ja kantaa syyllisyytensä ja koska hän kokee, ettei voi enää olla tehtävässään uskottava. Hän lopettaa vain neljä minuuttia kestäneen ilmoituksensa sanoihin: ”Et voi tippua syvemmälle kuin Jumalan käteen.” Muiden silmissä Käsmann ei kuitenkaan tipu minnekään. Eroilmoitus tekee hänestä uudelleen ihailun esimerkin, esimerkin poikkeuksellisen johdonmukaisesta ja suoraselkäisestä vastuun kantamisesta. Sellaisesta vastuun kannosta, jolla ei ole paljon jakajia – ei pankkiireissa, ei poliitikoissa, ei julkisuuden tähdissä, eikä kirkossa.

Eikä kirkossa. Skandaali Margot Käsmannin rattijuopoudesta on hautautunut tämän kevään kuluessa Saksassa to-

dellisen skandaalivyöryn alle. Viinaakin – Käsmannin tapauksessa kylläkin tarkkaan ottaen viiniäkin – vahvemmaksi osoittautuu traagisella ja järkyttävällä tavalla vääristynyt seksi, ensin jesuiittojen eliittisääntökunnan, siten lähes jokaisen muun mahdollisen kirkollisen organisaation piirissä. Pastori pastorin jälkeen, sielunhoitaja sielunhoitajan jälkeen, kuoronjohtaja kuoronjohtajan jälkeen, munkki munkin, nunna nunnan jälkeen, lasten ja nuorten kasvattaja lasten ja nuorten kasvat- tajan jälkeen paljastuu lasten hyväksikäyttäjäksi. Ja uhri uhrin jälkeen astuu esiin ja vaatii oikeutta, kertoo vuosien ja vuosikymmenien kätketystä häpeästä, ahdistuksesta, psyykkeen pysyvistä kriiseistä.

Kymmenistä tapauksista tulee satoja, sadoista tuhat. Kertomukset tosielämästä ovat pöyrityttäviä. Ei vain kirkon kouluissa, ei vain lasten ja varhaisnuorten leireillä ja illanvietoissa vaan jopa rippituolissa on onanoitu, harrastettu suuseksiä, tarjottu takamusta rippis-isän vaatimuksesta ja painostuksesta, nuoria on juotettu, huumattu ja saunotettu väärän läheisyyden ja seksialtiuden lisäämiseksi. Pappi, munkki ja – joskus – nunnakin ovat käyneet härskisti käsiksi, hiplanneet, kähmineet ja pakottaneet – pakottaneet läpi herkimmän kasvuiän, usein monia vuosia samaa uhria. Hengellistä valtaa on harjoitettu lihallisen vallan saamiseksi. Luotamukselle rakentuvaa riippuvuussuhdetta on härskisti hyödynnetty omien seksuaalisten tarpeiden tyydyttämiseen.

Kun paljastusvyöry on lähtenyt liikkele, se tempaa muita mukaansa. Lasten hyväksikäyttö ei rajoitukaan vain koiteihin ja perheisiin, ei katoliseen kirkkoon, ei sen homokammoisen ja pak-

koselibaatin ahtauttaman tunkkaisen seksikielteisyyden maailmaan. Ei, vyöry leviää, tosin pieninä sivujuonteina, myös evankelisiin ja täysin maallisiin instituutioihin. Lopulta se imaisee syövereihinsä jopa Saksan yhteiskunnallisen eliitin suosiman omien eliittilasten ja -nuorten koulutusahjon, Odenwaldschulen. Odenwald-koulu on ollut Saksan Summerhill, ylistetty ja kadehdittu edistyksekkään, modernin ja humanistisen pedagogiikan seimi. Hiljaiset kuis-kaukuset ja huhut ovat olleet täälläkin jo vuosia ja vuosikymmeniä liikkeellä, kätetty on murtautunut esiin useamman kerran. Koululaiset ovat valistaneet toisiaan, kertoneet vitsejä. Ainakin kerran epäilyjä ja puheita on käsitelty myös koulun hallintoelimissä. Esiin tullutta ei kuitenkaan ole oltu valmiita pitämään totena, saati sitten julkisesti käsittelemään. Arvostettu, säteilyvoimainen uudistuspedagogi on ollut ja pysynyt arvostettuna säteilyvoimaisena uudistuspedagogina, komiteoiden asiantuntijana ja yliopistojen luentotähtenä. Lapset ovat joutuneet kantamaan oman häpeänsä täydellisessä yksinäisyydessä.

Margot Kässmann selvisi omasta skandaalistaan kunnialla, koska myönsi syyllisyytensä julkisesti, pyysi anteeksi ja veti rikkomuksestaan myös käytännön johtopäätökset, jotka vähintäänkin suhteessa statukseen, valtaan ja rahaan ovat hänelle myös kovat. Siksi hän säilytti niin itsekunnioituksensa kuin muidenkin kunnioituksen. Katolinen kirkko ei ole selvinnyt kunnialla, päinvastoin. Kirkkoa ovat huolestuttaneet oma maine ja asema ja lapsia hyväksikäyttäneiden tai muuten pahoinpidelleiden pappien tulevaisuus enemmän kuin uhrien kärsimys, asema ja tulevaisuus. Kirkko on kärynnyt yhä uudelleen ongelmien peittelemisestä, vai-

kenemisestä ja vähättelystä. Se on tyytynyt siirtämään ilmitulleita hyväksikäyttäjiä kaikessa hiljaisuudessa uuteen paikkaan ja tehtävään. Ja mikä pahinta – usein hyväksikäyttämään uusia lapsia ja nuoria, joita – ja joiden vanhempia – kukaan ei ole varoittanut uuden sielunhoitajan ja kasvattajan omalaatuisesta metodiikasta ja taustasta.

Ystävänä Klaus Kiessling kirjoitti aikanaan Diakoniatieteen vuosikirjaan vavisuttavan analyysin lasten hyväksi-

käytöstä. Hän nimesi sen artikkelissaan sielunmurhaksi. Klaus Kiessling, kahden lapsen isä, on professorina jesuiittojen korkeakoulussa Frankfurtissa. Usein olen miettinyt, mitä hän on näinä kuukausina tuntenut ja kokenut. Sielunmurhaan kirkolla pitäisi olla kaikkein vähiten varaa. Eikä vähäisten ja pienten lankeemukseen johdattajalle kunnian kukko laula kirkon Herrankaan mukaan – merenpohjassa, myllynkivi kaulassa.

Markus Henttonen



Leiriturvallisuus tulee hyvästä

Leirit ja retket ovat vakiintunutta toimintaa seurakunnissa. Työmuotojen toimintakausi käynnistetään tai päätetään usein retkellä. Työntekijälle leirin tai retken järjestäminen on työtehtävä, jonka järjestämiseen liittyy talousarvioaraamien lisäksi retki- ja leiritoiminnan turvallisuusohjeet. Leirin johtajan apuna on usein avustajia ja työsopimussuhteisia leirityöntekijöitä. Silloin on huomioitava myös työ- ja virkaehtolainsäädännön mukaiset raamit työn toteuttamiselle.

Kun työntekijä lähtee suunnittelemaan leiriä, hänen on tiedostettava, että seurakunta on palvelun tarjoaja, jota koskee kulutustavaroiden ja kuluttajapalvelusten turvallisuudesta annettu laki (75/2004). Sen mukaan palvelun tarjoajana seurakunnan työntekijän on annettava jo ilmoittelussa tarvittavat tiedot leiristä, jotta osallistuja pystyy arvioimaan mahdollisuudet osallistua toimintaan ja saa tietää leiritoimintaan osallistumisessa häneen liittyvistä mahdollisista vaaratekijöistä.

Hyvin suunniteltu on puoleksi tehty

Turvallisuussuunnittelu käynnistyy jo leiripaikkaa, kohderyhmää ja osallistujamäärää päätettäessä. Leirin tulee olla henkisesti, hengellisesti ja fyysisesti turvallinen osallis-

tujalle. Seurakunnan tulee jo leiriä koskevassa markkinoinnissa antaa osallistujalle riittävästi tietoa terveydelle tai omaisuudelle aiheutuvan vaaran torjumiseksi. Tämä tarkoittaa kaikkia leiriin liittyviä seikkoja, joiden voidaan arvioida olevan merkityksellisiä osallistujan terveyden kannalta tai joiden muuten arvioidaan vaikuttavan osallistujan haluun osallistua leirille. Tällainen on mm. eläinten kanssa toimiminen allergikoille. Osallistujalla on oikeus tietää, kuka on leirin turvallisuudesta vastaava henkilö.

Ennakkotiedot osallistujista

Leirille tai retkelle ilmoittautumisen yhteydessä voidaan kerätä ennakkotietoja osallistujista. Ne auttavat työntekijää ja seurakuntaa valmistumaan tarvittaviin toimenpiteisiin, jotta ohjelman rakenne voidaan suunnitella erityisryhmät, kuten ulkomaalaiset tai liikuntarajoitteiset leiriläiset huomioon ottaen. Ennakkotietojen saamiseksi on hyvä käyttää apuna lomaketta. Lomakkeiden käyttö on yleistä mm. rippikoulutyössä, mutta se on käyttökelpoinen idea kaikenikäisten leirien ja retkien ennakkovalmisteluun.

Ennakkotietolomakkeita käytettäessä tulee kuitenkin huomioida henkilötietolain (523/1999) vaatimukset. Henkilötietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, joiden tehtäviin kuuluu valmistella, päättää tai panna täytäntöön päätöksiä niiden pohjalta. Tietoja ei saa jakaa sivullisille. Jos osallistujista pidetään rekisteriä myöhempää käyttöä varten, arkaluonteiset asiat on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun niiden käsitelylle ei ole perusteita.

Mikä on riittävä määrä henkilöstöä?

Henkilöstön määrä voi vaihdella hyvin paljon eri leirien välillä. Seurakunnan viranhaltijat järjestävät perinteistä leiritoimintaa. Leirillä on lisäksi työsopimussuhteisia kausi- tai pätkätyöläisiä ja vapaaehtoisia avustajia. Henkilöstöön voi kuulua myös työharjoittelu- tai työssäoppimisjaksolla olevia opiskelijoita. Seurakunnalla ja sen viranhaltijoilla on viime kädessä vastuu leirien turvallisuudesta. Sen vuoksi riittävän henkilöstömäärän arvioinnissa tulisi huomioida vain palvelussuhteessa seurakuntaan olevat henkilöt. Leirillä on usein tarpeen olla myös avustajia, joihin ovat isokset, opiskelijat, henkilökohdattaiset avustajat jne. He toimivat varsinaisen henkilöstön ohjauksessa ja apuna, mutta resurssimitoituksissa he eivät kuulu henkilöstöön, vaikka heillä muutoin olisikin leirin toteutuksessa merkittävä rooli.

Leirikeskuksissa on usein omaa keittiöhenkilökuntaa ja kiinteistötehtävissä toimivia työntekijöitä. Näiden työntekijöiden merkitystä henkilöstömäärästä päätettäessä tulisi arvioida kriittisesti. Jos heidän työpanoksensa valtaosa menee ruoka- ja kiinteistöhuollon tehtävissä, heidän määrittämisensä leirihenkilöstöön ei ole tarkoituksenmukaista.

Turvallisuusasiakirja on työntekijän vakuutus

Turvallisuusasiakirja on lomake, jonka täyttää työntekijä, joka on määrätty leirin tai retken ohjelma- ja turvallisuusvastaavaksi henkilöksi. Useimmiten hän on samalla leirin johtajaksi nimetty viranhaltija. Turvallisuusasiakirjasta löytyy malleja kirkon verkkosivuilta osoitteesta www.evl.fi/kkh/to/kkn/nuorisotyö. Mallilomaketta voi paikallisseurakunnassa muokata työmuodon omia tarpeita vastaavaksi. Lei-



Piirroksat RiikkaAuvinen

suunnittelusta ja osaamisesta

riturvallisuusasiakirjan sisällön on ol-
tava tarkoituksenmukaisessa suhteessa
toimintaan. Turvallisuusasiakirja tulee
tehdä ennen leirille lähtöä ja hyväksyt-
tää asianomaisella viranhaltijalla, esi-
miehellä tai kirkkoherralla.

Leirin johtajan tehtävä on huoleh-
tia siitä, että leirin henkilöstö perehdy-
tetään asiakirjan sisältöön, minkä he
vahvistavat omalla allekirjoituksellaan.
Turvallisuusasiakirja on pidettävä hen-
kilöstön saatavilla leirin ajan.

Turvallisuusasiakirjaan kirjataan
perustiedot leiripaikasta, ajan-
kohdasta sekä tarvittavasta
henkilökuntamäärästä, va-
paaehtoisista ja turvallisuus-
teen liittyvistä tehtävijaosta.
Siihen kirjataan yleiskuvaus
leirin ohjelmasta ja toimin-
nasta sekä kuvaus tur-
vallisuudeltaan vaa-
tivimmista toi-
mintaosioista se-
kä leirin ennak-
koinformaatio.
Lisäksi turval-
lisuusasiakirjas-
ta tulee ilmetä ku-
vaus leiriläisten kul-
jetuksesta, leiripaikan ym-
päristöstä ja rakennusis-
ta, ruokahuollosta sekä fyy-
siseen turvallisuuteen liittyvät
seikat ja hätätilan-
nevalmius.



Riskien arviointi ja hallinta

Turvallisuus-
asiakirjan laa-
dinta alkaa jo lei-
rin suunnitteluvai-
heessa. Tärkeä osa asia-
kirjaa on leiriin liittyvien
riskien arviointi ja hallin-
ta. Riskillä tarkoitetaan ei-toivo-
tun tapahtuman esiintymistodennäköi-
syyttä. Riski muodostuu vaaran suu-
ruudesta ja todennäköisyydestä.

Sen jatkuva kehittäminen on
osa leiritoiminnan turvalli-
suutta. Työntekijälle se mer-
kitsee ennen leiriä sen pohti-
mista, mitä vaaroja liittyy esim.

leiripaikalle saapumiseen,
suorituspaikasta toi-
seen siirtymiseen
tai avun hälyt-
tämiseen. Ris-
kien arvioin-
nissa on kyse
niiden tunnis-
tamisesta, ar-
vioidusta suu-
ruudesta ja toden-
näköisyydestä sekä toi-
menpiteistä vaaratilantei-
den poistamiseksi, riskien
pienentämiseksi tai tapa-
turmien ja onnettomuuk-
sien ennaltaehkäise-

miseksi. Vasta riskien arvioinnin jäl-
keen seurakunnassa tehdään päätös lei-
rin toteuttamisesta ja
määritellään leiritoi-
mintojen reunaehdot:
osallistujien enim-
mäismäärät, henkilö-
kunnan määrä ja nimetään
turvallisuusvastaava.

Johtaja jakaa resurssit oikein

Seurakunnan hengellisen työn teki-
jät ovat valtaosaltaan virkaehtolainsää-
dännön piirissä ja tekevät työajatonta
työtä. Leirityössä voi olla työtovereina
tai avustajina henkilöitä, joilla on työ-
aika. Leirin johtajalle tämä merkitsee
työvuorojen suunnittelua ja työvuoro-
listan ylläpitämistä työajassa työsken-
televille. Työsopimussuhteisten työnte-
kijöiden päivittäinen työaika on 7 tun-
tia 39 minuuttia. Jos ylityötunteja tulee,
ne tulee merkitä työvuorolistaan, joka
on leirin jälkeen toimitettava palkanlas-
kijalle. Ylityötunnit korvataan ensisijai-
sesti aikana ja jos tämä ei ole mahdol-
lista, niin rahapalkkana. Kaikille leiri-
työtä tekeville kuuluvat leiripäiväraha
ja leirityöaikahyvitys (leirivapaat), mi-
käli virkamatkaehdot täyttyvät.

KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

Turvallisuussuunnitelma: seurakunnan laatimat ohjeet, jotka koskevat yksittäisiä suurempiriskisiä toimintoja esim. retken, leirin tai vaelluksen ja suorituspaikkojen osalta.

Turvallisuusasiakirja: työntekijän laatima kirjallinen asiakirja, jossa on määritelty ohjelmalvelujen mm. leiri- ja retkitoimintaan sekä turvallisuuteen liittyviä asioita, esim. henkilöstön tehtävijako, riskien arviointi, turvallisuussuunnitelma, avunhälyttämisyjärjestelyt erilaisiin onnettomuus-, vaara- ja vahinkotilanteisiin.

Vaara: tekijä tai olosuhde, joka voi saada aikaan fyysisesti, psyykkisesti tai taloudellisesti haitallisen tapahtuman.



Ruusukuva Tarja Engblom

– ARJA LUSA
Toiminnanjohtaja
Kirkon Nuorisotyöntekijät

Kirkko, lainsäädäntö ja ihmisoikeudet

Kirkolla on pitkä, osin jännitteinen historia suhteessa lainsäädäntöön ja virkamieskuntaan. Tätä historiaa on kauan leimannut kuuliaisuus esivallalle Lutherin opetuksen mukaisesti. Kysymys esivallasta on EU:n myötä monimutkaistunut. EU-jäsenyyden myötä oma lainsäädäntömme on sidoksissa EU:n yhteisesti säätämiin direktiiveihin ja suosituksiin. Tästä syystä Suomen lainsäädäntö on jatkuvassa muokausprosessissa, kun sitä harmonisoidaan kulloistenkin velvoitteiden mukaan.

Lakiin ei voi enää suhtautua monoliittisenä ja kiinteänä yhteiskunnan kivijalkana kuten ennen, vaan sitä on opittava tarkastelemaan jatkuvassa käymistilassa olevana kokoelmana, josta lakimiestenkin on vaikea saada tolkkua.

Poliittisen kentän monenlaiset ilmiöt yhdessä taloudellisen tilanteen tuomien rajoitusten kanssa johtavat uusien lakien säätämiseen tai entisten lain kohtien kiristämiseen. Tästä on hyvänä esimerkkinä valmisteilla oleva, kerjäämisen kieltävä lakiehdotus.

Seurakuntatyön olottuvuuksia on kuvattu tuntosarviksi ihmisten todelli-

suuteen. Seurakunnissa nähdään, millaisia seurauksia lainsäädännöllä ja sen tulkintatavoilla on ihmisten elämään. Myös virkamiesten toiminta näyttäytyy ihmisen näkökulmasta.

Lain hyvä tarkoitus mutta huono tulkinta

Lain tarkoitus on suojella ihmisten elämää. Jos laki ei täytä tätä tehtävää, se on huono laki ja tarvitsee muutoksen. Lain tarkoitus voi olla pohjimmiltaan hyvä, mutta hyvä tarkoitus voi hävitä tulkinnan häilyvyyteen. Turvapaikanhakijoiden, kuten kaikkien muidenkin

oleskelulupien käsittely, kuuluu Maahanmuuttovirastolle, ja sen tehtävä on noudattaa ulkomaalaislakia. Viime vuosien aikana EU:n turvapaikkapolitiikan harmonisoinnissa on maahan-tuloa kiristetty ja Suomi on tunnollisena jäsenmaana jopa laskenut omia standardejaan. Tämä näkyy esimerkiksi siten, että ulkomaalaislakia tulkitaan tiukimman linjan mukaisesti, vaikka laki suo mahdollisuuden myös humanim-paan ratkaisuun.

Lain tulkintaa tekee myös korkein hallinto-oikeus päätöksillään sekä Euroopan ihmisoikeustuomioistuin, jolle on mahdollista valittaa Suomen viranomaisten tekemistä päätöksistä. Suomesta lähtee vuosittain kymmenittäin valituksia koskien esimerkiksi ulkomaalaisten käännytysten täytäntöön-panoa.



turvapaikanhakijoiden tukemisessa

Turvapaikanhakijoita etsiytyy seurakuntiin entistä useammin, ja jälleen kerran kohdataan ihmisiä, jotka ovat jauhaantumassa lain tulkintojen ja virkamiesarvioiden jalkoihin. Häätä, vaino, puute ja toivottomuus eivät täytäkään vaadittuja kriteerejä, joilla saisi turvaa. Ne määrittelee suomalainen virkamies. Hän määrittelee myös sen, onko hakijan kertomus uskottava.

Hallintolaki säättää Suomen viranomaisten vastuista ja velvollisuuksista. Sen lisäksi eri hallinnonalojen ministeriöt ohjeistavat virkamiehistöä tarpeen mukaan. Seurakuntien työntekijät saattavat törmätä myös sellaisiin epäkohtiin viranomaistoiminnassa, jotka eivät ole hallintolain mukaisia. Hyvän hallinnon mukainen palvelu ja neuvontavastuu, tasapuolisuus ja puolueettomuus voivat olla usein puutteellista ja viranomaisyhteistyö takkuilee.

Erityisesti poliisipiireissä suhtautuminen ulkomaalaisiin vaihtelee jopa poliisiyksikköjen sisällä. Turvapaikanhakijoiden kohtelun tulee olla ihmisarvoa ja turvapaikanhakijoiden oikeuksia kunnioittavaa siten, että huomioidaan muun muassa heidän terveydentilansa, kielitaitonsa ja oikeusturvansa. Seurakunnan työntekijä saattaa joutua ristiriitatilanteeseen, jossa hän ei omantunnon syistä voi hyväksyä viranomaisen toimia ja käyttäytymistä. Raskasta seurattavaa käsittelyprosessin eri vaiheissa on juuri turvapaikanhakijoiden kohtuuttomalta näyttävä kohtelu. Jälleen kerran on tilaisuus toimia tuntosarvina ja ihmisyyden puolustajana.

Saako omantunnon ääntä seurata?

Mutta miten seurakunnan työntekijä tai hänen työyhteisönsä jaksaa tässä tilanteessa? Onko hänellä aidosti lupa ja oikeus toimia omantuntonsa ja kristillisen ihmiskäsityksensä ja seurakunnan perustehtävän mukaisesti? Saako hän tukea kirkon johdolta, kirkon hallinnon eri tasoilta?

Kysymys kirkon kannan määrittelystä on jatkuvasti epäselvä. Jos piispat ottavat kantaa pakolaisten ja turvapai-

kanhakijoiden puolesta, näkyykö tämä myös kirkkohallituksen kannanotoissa ja lausunnoissa? Jos kirkon temaattiset asiantuntijat tekevät selvityksiä ja johdopäätöksiä esimerkiksi sosiaalieettisistä kysymyksistä, huomioidaanko niitä lopulta missään? Jauhautuvatko nekin kirkon hallintokoneiston rattaisiin? Kenen asiantuntijuus lopulta painaa, kun on kyse turvapaikanhakijoiden hädästä, perheenyhdistämisongelmista tai vaikka perheen perustamisen oikeudesta?

Kirkossa näyttää olevan aiheita, jotka nostetaan esille muita helpommin ja joita pidetään jotenkin kirkolle turvalisina teemoina. Perheväkivaltaan, vanhustenhoitoon tai lapsiin liittyvät asiat saavat aikaan kirkoltakin useimmiten melko napakkaa kannanmuodostusta. Sen sijaan pakolais- ja turvapaikkapolitiikkaan liittyvät kysymykset näyttävät olevan arkaa aluetta, jossa kirkolla on taipumus piiloutua kristillisen retoriikan suojiin. Pakolaisuus ja muukalaisuus ovat asioita, jotka ovat kautta aikojen kuuluneet Jumalan kansalleen osoittamaan vastuuseen. Miksei niin olisi myös meidänkin aikanamme?

Mitä hyötyä on kirkon tuntosarvista, jos niiden havainnot eivät johda konkreettisiin avustus- ja vaikuttamistoi- miin kautta koko kirkon?

Takkiin tulee helposti myös kirkon ulkopuolelta. Jos seurakunnista nostetaan esiin kysymys ihmisen oikeuden mukaisesta kohtelusta tai kritisoidaan oleskelulupapäätöksen perusteiden epä-määräisyyttä tai jopa virheellistä tutkintaa, syytetään kirkkoa herkästi mestaroimisesta, puuttumista asioihin, joihin sillä ei ole kompetenssia ja jotka eivät kuulu sen toimialaan.

Kirkko tarvitsee ihmisoikeusohjelmaa

Kaikki me kirkon työntekijät olemme monella tavalla ristitulessa. Meitä velvoittaa yhtäältä kirkkolaki, kirkkojärjestys ja muut säädökset sekä kirkon hallintojohdon linjaukset. Meidän tulee noudattaa myös muuta lainsäädäntöä ja sekä tehdä yhteistyötä valtion ja kuntien virkamiesten kanssa. Toisaal-

ta monet työntekijät tietoisesti haluavat edistää perusoikeuksien ja yleisesti ihmisoikeuksien toteutumista Suomessa jopa pidemmälle kuin mitä lainsäädäntö edellyttää.

Tässä tilanteessa me kaipaamme kirkon johdolta selkeitä linjauksia hädänalaisten ihmisten tukemiseen. Tarvitsemme kirkon omaa ihmisoikeusohjelmaa, jonka mukaan toimia. Tarvitsemme omien esimiestemme ja piispojen tukea raskaisiin tilanteisiin, joita kohtaamme omassa työssämme, niissä ajankohtaisissa haasteissa, joita maailmantilanne eteemme tuo.

Kirkon uskottavuus koetuksella

Ristitulen keskipisteessä on kirkon uskottavuus. Petäjäveden kirkkoherra on kuvannut Kotimaa-lehden numerossa 15 juuri tätä jännitettä löytäessään eräänä sunnuntaiaamuna apua hakevat kurdimiehet kirkkonsa ovelta juuri ennen jumalanpalvelusta. Hän totesi saarnansa turhaksi, ellei itse samalla sitoutunut puolustamaan avun tarpeessa olevia ja ellei ottanut heidän hätäänsä vakavasti.

On helppo väistää itselle tuntematonta hätää. Mutta vasta hädän kohtaaminen kasvoista kasvoihin ja armon osoittaminen tekee meistä itsestämme uskottavia Jumalan kuvia. Juuri tätä on opittu Petäjävედellä ja muissakin seurakunnissa. Kohtaamisen kautta on avautunut uusia ulottuvuuksia Kristuksen seuraamiseen.

Seurakunnan vertauskuva on äiti, joka sulkee lapset turvalliseen syliinsä, kaikki, jotka tätä syyliä etsivät ja kaipaavat. Seurakunnan ovella ei kysytä passia eikä viisumia, ei henkilöpapereita tai taustatietoja. Ollaksemme uskollisia tälle käsitykselle meidän on oltava valmiita myös kantamaan ne seuraukset, joita hyvän tekeminen tässä yhteiskunnassa tuo, olemaan se vastakulttuurinen voima, jonka tavasta toimia tunnistaa Kristuksen.

– MARJA-LIISA LAIHIA

Työalasihteerii

KDY

Hätänä hoono soomi

– elämä ruotsinkielisenä Etelä-Suomen suurkaupungeissa

Olen suomenruotsalainen diakonissa. Olen varttunut paikkakunnalla, jossa puhuttiin enemmän ruotsia kuin suomea ja olen saanut koulutukseni ruotsiksi. Koko perheeni ja kaikki sukulaiset ovat ruotsinkielisiä. Olen lukenut suomea koulussa yhdeksän pitkää vuotta, itkenyt ja hikoillut vaikeiden läksyjen ääressä. Mikä on inessiivi, tuleeko tähän akkusatiivi vai partitiiviobjekti? Vähitellen olen oppinut toistakin kotimaista jotenkuten, vaikka edelleen elän yksityiselämäni lähes täysin ruotsiksi.

Jos elämäni olisi kulkenut toisenlaisia raiteita pitkin, olisin joutunut diakonian asiakkaaksi. Ennen kuin minusta tuli diakonian hiippakuntasihtööri, työskentelin Esbo svenska församlingenin diakoniatyöntekijänä. Tämä artikkeli perustuu omaan työkokemukseeni Espoossa sekä keskusteluihin muutamien muiden Etelä-Suomen suurkaupunkien ruotsinkielisten diakoniatyöntekijöiden kanssa.

Olisin useammalla tavalla syrjäytynyt ruotsinkielisenä diakonia-asiakkaana eteläisessä Suomessa. Sosiaalitoimiston päätöksiä saa kyllä ruotsiksi, jos muistaa pyytää. Aina ei kuitenkaan kehtaa. Moni diakonia-asiakas puhuu suomea, mutta kielitaito on pinnallinen, kun koulut on käyty ruotsiksi. Näin varsinkin, jos koulutustausta on heikko tai jos on esimerkiksi mielenterveysongelmia. Avustushakija ei halua olla vaivaksi eikä sen takia pyydä päätöstä ruotsinkielisenä. Virkamiessuomeksi kirjoitetun päätöksen kanssa tullaan sitten diakoniavastaanotolle, jotta diakoniatyöntekijä selittäisi, mitä siinä sanotaan. Joskus vasta tässä vaiheessa asiakkaalle selviää, että hän on oikeutettu saamaan jonkin edun, kunhan hän itse on aktiivinen, esimerkiksi voisi saada lääkekorvauksia kuitteja vastaan. Näistä etuuksista jää paitsi, jos ei ymmärrä päätöstä.

Välittämistä omalla äidinkielellä

Kaikilta ruotsinkielisiltä suomi ei suinkaan suju edes pinnallisena puhekielenä. Sairaaloista löytyvät vanhat ruotsinkieliset espoolaistädit, jotka ovat oppineet nyökkäämään kyllä, kyllä, kun lää-

käri selittää heille asioita, mutta kysyvät sitten jälkeinpäin vieruskaverilta, mitä lääkäri sanoi kierroksella. Useita kertoja olen ollut seuralaisena lääkärikäynnillä, koska Espoon kaupunki ei pysty tarjoamaan ruotsia puhuvia lääkäreitä kaikille, jotka sitä tarvitsisivat. Vai onko niin, että ne jotka sitä tarvitsisivat, eivät osaa sitä pyytää?

Kaupungin suuren sairaalan kuudella vuodeosastolla makaa moni ruotsinkielinen. Tiedän sen, koska kävimme kerran vuodessa läpi kaikki ruotsinkieliset potilaat sairaalapastorin kanssa. Niitä oli yleensä tusinallinen joka osastolla. Seurakunta järjesti kahdesti kuussa hartaushetken vuorotellen eri osastoilla. Kaikkia hartaushetket eivät kiinnostaneet, mutta monet tulivat mielellään. Saatiin laulaa tuttuja virsiä ja tavata muita ihmisiä!

Hartaushetkistämme muodostui usein vapaamuotoinen keskustelu milloin mistäkin: säästä, kirkkovuodesta tai lapsuudenmuistoista. Nekin vanhukset, jotka eivät paljon sanoneet, olivat omalla tavallaan osallisia vain sen takia, että keskustelua käytiin äidinkielellä. He kun elivät suomenkielisessä maailmassa muuten koko viikon, ainoastaan vierailijoiden ja joidenkin harvojen hoitajien kanssa saivat kuunnella äidinkieltään. Joku heistä antoi palautteeksi meidän keskusteluistamme: Tuntuu niin hyvältä, kun saa olla hiljaa omalla kielellään!

Tietämättömyyttä ja loukkaavia asenteita

Ongelmana hartauksien viेतossa oli kuitenkin ruotsinkielisten potilaiden

löytäminen eri osastoilta. Vapaaehtoiset avustajat kävivät hakemassa potilaita, milloin saattaen, milloin rullatuolisissa, joskus jopa sängyn kanssa.

Kansliasta kysyttiin, onko ruotsinkielisiä potilaita. Joskus hoitajat olivat asiasta hyvin perillä, joskus tuli tyyly vastaus: ”Ei meillä ole ketään ruotsinkielistä!” Tämä hoitajien asenne loukkaasi, se tuntuu edelleen pahalta. Tiesivätkö hoitajat, että Espoossa asuu suomenruotsalaisia, jotka eivät välttämättä puhu kovin hyvin suomea, jotka eivät välttämättä ymmärrä kaikkea, mitä heille sanotaan suomeksi? Henkilökunnassa oli paljon ulkomaalaistaustaisia hoitajia, jotka eivät osanneet ruotsia. Oliko joku kertonut heille meidän olemassaolostamme? Me kun emme näytä erilaisilta, kun emme käyttäyty eri tavalla kun suomenkieliset? Silti se pieni ruksi ”modersmål: svenska”-ruutuun tulo haastattelussa voi tarkoittaa, että potilas tulee nähdä kokonaisuutena ihmisenä. Minulle heräsi joskus epäily, että aina ei kysytä tätä asiaa, tai jos kysytäänkin, niin ei ymmärretä, mitä se tarkoittaa.

Kieliongelmiin löytyy materiaaliapua

Finlands svenska folkting on julkaissut materiaalia avuksi sairaanhoitohenkilökunnalle, joka haluaa palvella ruotsinkielisiä potilaita paremmin. Julkaisu nimeltä *Pohje – vad är det?* antaa neuvoja siitä, miten pärjää paremmin sairaanhoidossa. Julkaisu *Jag är här för dig – selkokielen suomi-ruotsi sanasto dementia-ryhmäkodin arkea helpotamaan* on käytännöllinen pieni kirja, joka toimii sekä suomeen että ruotsiin

päin. Molemmat löytyvät Folktingetin kotisivuilta <http://ft.huset.fi/sve/>. Seuraa linkki: ”Beställ våra broschyrer”.

Perustuslaki takaa ruotsinkieliset palvelut

Perustuslain mukaan sekä suomi että ruotsi ovat Suomen kansalliskieliä. Kielilaissa vuodelta 2004 sanotaan, että yhteiskunnan palveluja tulee olla saatavilla molemmilla kielillä. Yhteydenotoissa viranomaisten kanssa saa käyttää ruotsia. Pääasiassa ruotsinkielisillä alueilla arjen palvelut toimivat yleensä melko hyvin molemmilla kielillä, mutta Etelä-Suomen suurkaupungeissa se ei aina toteudu. Pääkaupunkiseudun ja Länsi-Uudenmaan asukkaista 7,6 % oli vuonna 2005 ruotsinkielisiä, yhteensä 130 000 ihmistä. Osa heistä pärjää hyvin suomeksi, mutta osa ei. Monella paikkakunnalla diakonia joutuu seisomaan niiden rinnalla, jotka eivät saa perustuslaissa säädettyjä palveluja omalla kielellään.



– TUA SANDELL
Diakonian hiippakuntasihtööri
Porvoon hiippakunta



Marjut Hentunen

Omaishoidon oikeudelliset kehykset

Professori Pertti Koistinen puhuu hoivan erilaisista kehyksistä kirjassaan *Hoivan arvoitus*. Omaishoito asettuu erilailla ilon ja toivon kehyksiin silloin, kun hoivataan lasta, joka kasvaa lopulta pois hoivattavan roolistaan, surun kehyksiin hoivattaessa parantumattomasti sairasta tai luopumisen ja haikeuden kehyksiin, kun omaishoidettava on vanhus. Omaishoidolla on aina monenlaisia kehyksiä, samassakin omaishoitoperheessä yhtä aikaa.

Omaishoidolla on aina myös oikeudelliset kehykset, juridiset reunaehdot, vaikka arjen hoitotyössä pykälillä harvoin tuntuu olevan suurtakaan merkitystä. Totta onkin, ettei lailla ketään hoideta, mutta omaishoitotyön onnistumiseen omaishoidon oikeudellisella sääntelyllä on vaikutusta. Virallisessa omaishoidossa vanhuksen, vammaisen tai sairaa hoivasta omaishoidosta tehdään sopimus, jossa kunta sitoutuu tukemaan kotihoivaa palveluina ja maksamaan hoivatyöstä palkkion ja jossa hoitaja sitoutuu hoitamaan omaistaan. Vuodesta 2006 lähtien omaishoitoa on säännelty omalla lailla (Laki omaishoidon tuesta 937/2005).

Läheinen hoitaa

Kun kunnan kanssa sovitaan omaishoidon tuesta, se tarkoittaa, että hoitoa tarvitsen ihmisen hoidosta huolehtii kunnan puolesta omainen – puoliso, lapsi, isovanhempi, ystävä. Omaishoitajan ei siis tarvitse olla sukua. Omaishoitaja saa hoitopalkkion ja vapaata, hänelle kertyy eläkettä (ellei hän jo ole eläkkeellä) ja hänet on tapaturmavakuutettu. Kotihoitoon tueksi sovitaan myös erilaisista sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista. Useimmiten palveluja saa hoidettava, mutta joskus myös omaishoitaja tarvitsee palveluja, ja niistäkin voidaan sopia samalla.

Uudessa laissa on pyritty ottamaan huomioon paitsi hoidettava, myös omaishoitaja ja hänen jaksamisensa. Siksi yksi omaishoidon tuen ehto on omaishoitajan riittävä terveys ja toimintakyky omaishoidon vaatimuksiin nähden. Tässä on ollut tarkoituksena

suojella omaishoitajia ottamasta liiallisia taakkoja kantaakseen, mutta joskus tämä lain kohta saattaa tuntua varsin epäoikeudenmukaiselta. Usein on nimittäin kysymys ihmisestä, joka on hoitanut läheistään jo kauan. Mikäli kotona on kaksi huonokuntoista, pitäisi-



Marjut Hentunen

enää itse pärjää, hänen kotikuntansa pitää lain mukaan järjestää tarvittava hoito ja huolenpito. Mutta se, miten kunnan järjestää, on jätetty paljolti kunnan harkintaan. Siksi oikeutta saada hoidon tarve täytetyksi juuri omaishoidon tuella ei ole, vaikka kriteerit täyttyisivätkin.

Omaishoito on kuitenkin niin edullista kunnille mihin tahansa muuhun hoitomuotoon verrattuna, että kuntien nihkeyttä myöntää omaishoidon tukea ei voi kuin ihmetellä. Ehkä ajatellaan, että omaiset hoitavat ilman julkista tukeakin. Arvioidaan, että omaishoitajia on 300 000, joista vain joka kymmenes on virallisen omaishoidon piirissä.

Raha

Omaishoidon sopimuksen tehnyt omaishoitaja saa työstään kunnalta korvausta. Palkkion suuruus riippuu hoidon sitovuudesta. Tänä vuonna alin hoitopalkkio on 347,41 € kuukaudessa. Alimmasta hoitopalkkiosta puhuminen on kuitenkin harhaanjohtavaa, sillä tätä matalammistakin palkkioista voidaan sopia. Joskus matala palkkio on omaishoitajankin etu – palkkio on nimittäin veronalaista tuloa ja voi siksi esimerkiksi voi laskea eläkkeellä olevan hoitajan eläkettä.

kin miettii toisia hoitopaikkoja tai turvata kotiin riittävät palvelut. Jokaisella omaishoitajalla on oikeus myös sanoa, ettei enää jaksaa. Silloin kunta on velvollinen järjestämään hoidon muuten.

Oikeus omaishoidon tukeen

Omaishoidon tukea voi saada pitkä- tai lyhytaikaiseen hoidon tarpeeseen, jos sopiva hoitaja löytyy, koti soveltuu hoidon paikaksi ja kotihoito on hoidettavan edun mukaista. Kun ihminen ei

Palkkiot ovat vaihdelleet suuresti kunnasta toiseen ja joskus myös saman kunnan sisällä. Vuonna 2007 tämä vaihteluväli oli 50 eurosta aina 1400 euroon kuussa. Parhaimmillaan joustava palkkiosumma ottaa huomioon kunkin omaishoitoperheen yksilöllisen tilanteen, mutta pahimmillaan on kysymys räikeästä eriarvoisuudesta. Valta-kunnallisesti yhdenmukaiset käytännöt ovat olleet yksi syy, miksi omaishoidon tukea esitetään Kelan hoidettavaksi.

Kunta voi myös periä tavalliset asiakasmaksut omaishoitoon liittyvistä palveluista. Monet kunnat eivät tätä tee. Jos perheessä on yhteiset varat, maksujen periminen yhtäällä ja palkkion maksaminen toisaalla tuntuukin turhanpäiväiseltä.

Loma

Monelle omaishoitajalle arvokkainta on mahdollisuus levätä. Virallisen omaishoidon piiriin päässeellä omaishoitajalla on oikeus vähintään kolmen vuorokauden mittaiseen vapaaseen kuukaudessa, jos hoito on ympärivuorokautista. Kunnat voivat myös järjestää tämän lisäksi esimerkiksi lyhyempiä virkistysvapaita. Kunnan järjestämästä sijahoidosta lähetetään hoidettavalle lasku. Tänä vuonna vapaapäivä saa maksaa enintään 10,60 euroa. Monissa perheissä tämäkin on liikaa eikä vapaita raaskita pitää. Joskus tarjottu sijaishoito on myös epäsoviva ja loma jää siksi pitämättä. Kaikki kunnat eivät maksua peri. Omaishoitajan jaksamisen tukeminen onkin varsin kaukonäköistä.

Hoito- ja palvelusuunnitelma

Jokaisen omaishoitosopimuksen liitteenä pitäisi lain mukaan olla hoidettavan hoito- ja palvelusuunnitelma, johon kunnan lupaamat palvelut kirjataan. Ihan kaikissa kunnissa tämä käytäntö ei ole arkipäivää, mutta suunnitelman tekemistä kannattaa vaatia. Tämä on tärkeää monestakin syystä, mutta ennen kaikkea suunnitelmaan kirjattut kunnan palvelut selkeyttävät tilannetta kotona: tiedetään, mistä kunta pitää huolen ja mitä voidaan tarvittaessa vaatia. Hoito- ja palvelusuunnitelmaan tai omaishoitosopimukseen olisi syytä kirjata myös kunnan yhteyshenkilön tiedot sekä sopia säännöllisistä tarkistuksista. Tilanteet kotona muuttuvat joskus nopeastikin ja kunnan palveluita on tarpeen tarkistaa. Tieto siitä, miten muutos saadaan vireille, rauhoittaisi omaishoidon arjessa. Hoito- ja palvelusuunnitelma voi osoittautua tärkeäksi myös esimerkiksi omaishoitajan työttömyysturvan tai perheen verovähennyksen kannalta.

Työttömyysturva

Työikäisen omaishoitajan sosiaaliturvassa on puutteita, vaikka virallises-

sa omaishoivassa eläkettä kertyykin ja omaishoitaja on tapaturmavakuutettu. Omaishoitajan voi olla vaikea saada työttömyysetuuksia, vaikka hän itse haluaisikin omaishoidon ohella tehdä työtä ja ryhtyä työnhakijaksi tai kun hän hakee työttömyysetuuksia omaishoitajan jälkeen. Käytännön tulkinnat ns. työssäoloehdosta, työmarkkinoiden käytettävissä olemisesta ja omassa työssä työllistymisestä ovat olleet vaihtelevia ja usein omaishoitajille hankalia – mutta ei aina. Tässäkin siis tarvitaan sitkeyttä selvittää tilannetta viranomaisille ynnä etukäteissuunnittelua työvoimaviranomaisen neuvonnan tuella. Jotta mahdollisessa työttömyystilanteessa olisi helpompaa osoittaa olevansa työmarkkinoiden käytettävissä, omaishoitajan on hyvä huolehtia, että omaishoitosopimuksen liitteenä olevassa hoito- ja palvelusuunnitelmassa on kirjattuna, miten hoito on järjestetty hoitajan työpäivän aikana.

Kotitalousvähennys

Verotuksessa saa tehdä vähennyksen ostetuista hoivapalveluista tai kodinhoitotyöstä, mutta samaa hoivatyötä ei ole haluttu tukea kahteen kertaan: niinpä vähennyistä ei saa tehdä sellaisesta hoivatyöstä, josta jo maksetaan omaishoidon tukea tai mikä on kunnan palvelua. Kotitalousvähennykselle voisi kuitenkin olla käyttöä, jos kotiin ostetaan omaishoidon lisäksi palveluja, kuten esimerkiksi yksityisiä lomituspalveluja tai kodinhoitopaia. Siksi hoito- ja palvelusuunnitelmaan on syytä kirjata tarkasti, mitä töitä kuhunkin omaishoitosopimukseen kuuluu, jotta voidaan osoittaa, mitkä työt kuuluvat kunnan palveluihin tai omaishoitoon, mitkä on itse ostettu. Kotitalousvähennys on enintään 3000 euroa vuodessa henkilöä kohden vuonna 2010.

Hoitotuki

Hoivatyötä kotona tuetaan myös erikäisille suunnatuin hoitotuoin. Monille Kelan hoitotuet ovat tuttuja ja jossain kunnissa omaishoidontuen saamisen edellytys, mutta yllättävän moni hakee sitä vasta silloin, kun on jo oikeutettu korkeampaan tukeen: moni alempaan tukeen oikeutettu jää siis ilman. Hoitotuki ei ole veronalaista tuloa ja sen käytöstä saa itse päättää. Eri ikäisille suunn-

natuista hoitotuista säädetään yhteisesti laissa vammaisetuuksista (570/2007) ja hyvään alkuun pääsee Kelan nettisivuilla.

Lisätietoa

Monimutkaisempien oikeudellisten asiakirjojen laadinnassa kannattaa käyttää juristia, vaikkapa yleisestä oikeusaputoimistosta, mutta pitkälle pääsee itsekin. Lisätietoa saa esimerkiksi Kelan, sosiaali- ja terveystieteiden ja oikeusministeriön nettisivuilta.

– LAURA KALLIOMAA-PUHA
Tutkimushallintopäällikkö, OTT
Kela

Lisälukemista

Laura Kalliomaa-Puha: Vanhoille ja sairaille sopivaa? Omaishoitosopimus hoivan instrumenttina. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 90, Kela 2007. Ladattavissa ilmaiseksi www.kela.fi > tutkimus > julkaisut

Pertti Koistinen: Hoivan arvoitus. Vastapaino 2003.

Anna Mäki-Petäjä-Leinonen: Dementoituvan henkilön oikeudellinen asema. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja 2003. Irma Pahlman: Potilaan itsemääräämisoikeus. Edita 2003.

Sinikka Vakimo: Paljon kokeva, vähän näkyvä. Tutkimus vanhaa naista koskevista kulttuurisista käsityksistä ja vanhan naisen elämäntilanteista. Suomalaisen Kirjallisuuden seuran toimituksia 818, 2001.

www.om.fi > esitteitä oikeudellisista asioista > edunvalvonta / edunvalvontavaltuus

www.stm.fi > sosiaali_ ja_terveyspalvelut > sosiaalipalvelut > omaishoito

www.muistiliitto.fi > muisti ja muistisairaudet > edunvalvonta (mm. hoitotahtomalleja)

Velat on maksettava – tavalla tai toisella

Nyky-yhteiskunnassa aiheutuu helposti hankaluuksia, jos yrittää selvittää kokonaan ilman minkäänlaista luottoa. Toisaalta tässä luottoyhteiskunnassa luoton otto aiheuttaa paljon hankaluuksia, koska luottoja myös markkinoidaan monin tavoin. Yksityishenkilön velkaongelmien ratkaisemiseen on Suomessa kuitenkin runsaasti keinoja.

Vapaaehtoinen sopiminen ja sosiaalinen luotto

Lainsäädäntö Suomessa edellyttää, että velkaongelmien ratkaisussa kannattaa yleensä yrittää suosia vapaaehtoista velkojan ja velallisen keskinäistä sopimusta. Silloin velallinen (tai asiamies) on yhteydessä suoraan velkojaan. Kysymykseen tulee esimerkiksi yksittäisen maksuerän siirtäminen myöhemmäksi tai lyhennysvapaasta sopiminen, jolloin velasta maksetaan jonkin aikaa vain korot. Myös koko velan takaisinmaksuohjelmaa voidaan yhteisellä sopimisella muuttaa.

Velkojalla on velvollisuus ottaa velallisen sosiaalinen suorituseste huomioon saatavaa perittäessä. Sosiaalinen suorituseste tarkoittaa yksityishenkilön vaikeutta suoriutua maksuistaan sosiaalisista syistä, kuten terveydentilassa, perhesuhteissa, asunotilanteessa tai työtilanteessa tapahtuneiden muutosten vuoksi. Korkolaissa (11§) säädetään viiväs-

tyskoron sovittelusta tilanteissa, joissa velallinen on ilman omaa syytään joutunut maksuvaikeuksiin. Kuluttajansuojalaissa (38/1978, 7 luvun 16 §) on säännös maksun viivästysseuraamuksista.

Jos on mahdollista saada sosiaalista luottoa tai pankkiluottoa Takuu-Säätiön tai omien takausten tai vakuuksien turvin, voi erillisten maksusopimusten sijaan yhdistää useita lainoja yhdeksi uudeksi lainaksi. Tällöin maksuehdot voidaan neuvotella erillisiä luottoja kohdullisemmiksi.

Sosiaalisesta luototuksesta säädetyn lain mukaan kunnat voivat myöntää yksityishenkilöille sosiaalista luottoa päättämässään laajuudessa, mutta pakkoa tähän ei ole. Tällä hetkellä vain noin 20 kunnalla on käytössä sosiaalinen luototus, mutta nämä kunnat katta-

vat noin 25 % koko väestöstä.

Perintätoimistolle ja ulosottoon

Jos velkojen (maksamaton laskukin on velka) vapaaehtoinen sopiminen ei onnistu tai sitä ei tehdä aikaisessa vaiheessa, antaa velkoja saatavansa perintätoimistolle perittäväksi. Saatavat voidaan myös myydä, jolloin ne ovat suoraan perintäfirman saatavia. Tässä vaiheessa saatavien perintäkulut ovat kasvaneet merkittävästi. Laki saatavien perinnästä velvoittaa mm. käyttämään hyvää perintätapaa ja antamaan velalliselle maksettua (vähintään kerran vuodessa) ajantasaista ja tarkkaa tietoa veloista. Laisa säädetään myös esimerkiksi kuluttajasaatavien perintäkulujen enimmäismääristä.

Jos velallinen ei vieläkään pysty velkaa maksamaan, ei yleensä voida estää velkojen päätymistä ulosottoon, jota säätelee ulosotto-kaari. Tavallisimmin ulosmittauksessa kaikki alkaa siitä, että velkoja hakee velalle tuomioistuimen päätöksen. Silloin velalla on ulosottope- ruste ja velka voidaan laittaa ulosoton perittäväksi. Muita ulosottope- rusteita ovat mm. osamaksukauppatilitys, vahvistettu elatusapusopimus ja yksityishenkilön velkajärjestelyn maksuohjelma.

Pankkilainojen, kulutusluottojen ja muiden yksityisoikeudellisten velkojen ulosottope- rintä edellyttää tuomioistuimen päätöstä. Velallinen saa tiedon siitä haastehakemuksella. Julkisoikeudelliset maksut ovat kuitenkin suoraan ulosottokelpoisia ilman tuomioistuimen



Marjut Hentunen

päätöstä. Näitä ovat muun muassa sairaalamaksut, tv-lupamaksut, sakot ja verot.

Velalliselle lähetetään vireilletuloilmoitus ja maksukehoitus, kun velka on saapunut ulosottoon perittäväksi. Velan hoitamiseen annetaan maksuaikaa. Tässäkin vaiheessa voi vielä neuvotella ulosottomiehen kanssa velan maksusta ja sopia maksusuunnitelmasta. Ulosmittaus toimitetaan vain, jos maksua ei makseta ulosottomiehen asettamana tai yhteisesti sovittuna aikana.

Tavallisimmin ulosmitataan tuloja, kuten palkkaa, eläkettä, työttömyyskorvausta tms. toistuvaistuloa. Myös omaisuutta voidaan ulosmitata ja realisoida velkojen maksamiseksi. Sosiaali-etuuksia ja -avustuksia, kuten toimeentulotukea tai lapsilisää, ei saa ulosmitata. Velalliselle jätetään aina suojaosuus. Suojaosuudet ja muutakin tietoa ulosotosta löytyy oikeuslaitoksen ulosoton nettisivuilta.

Erilaisia velkojen vanhenemisia

Saatavaa ei voida periä enää sen jälkeen, kun se on vanhentunut. Yleinen velan vanhentumisaika on kolme vuotta. Käytännössä kuitenkin velkoja pitää yleensä huolen siitä, että velan vanheneminen keskeytyy ja siten velkaa voi periä rajoittamattoman ajan niin kauan, kunnes velka on maksettu. Velan vanhentuminen nimittäin katkeaa aina, kun velallinen suorittaa velkaa tai muutoin tunnustaa velan velkojalle tai velkoja vaatii velalliselta suoritusta tai muutoin muistuttaa velallista velasta. Velan vanhentumisen katkaisemisesta alkaa kulua uusi kolmen vuoden vanhentumisaika. Tämä koskee kaikkia muita paitsi suoraan ulosottokelpoisia velkoja.

Erityinen vanhentumisaika on viisi vuotta. Se koskee veroja ja julkisia maksuja, kuten televisiolupia, sairaala- ja muita julkisen terveydenhuollon maksuja, elatusapuvelkaa ja sakkoja. Erityistä vanhentumisaikaa ei voida katkaista, vaan nämä velat vanhentuvat lopullisesti 5 vuoden määräajan jälkeen. Nämä määräykset ovat laissa verojen ja maksujen täytäntöönpanosta ja laissa lapsen elatuksesta (16 c§).

Ne yksityishenkilöiden velat, joille on haettu ulosottooperuste, vanhenevat lopullisesti. Velan lopullinen vanhen-

tumisaika on 15 tai 20 vuotta, jos velka ei ole vanhentunut yleisen tai erityisen vanhenemisajan perusteella aikaisemmin. Vanhentumisaika lasketaan siitä päivästä, jolloin velalle on tullut lopullinen ulosottooperuste. Velan lopullinen vanhentumisaika ei voi katketa. Lopullisesti vanhentunutta velkaa ei voi enää periä. Jos ulosottooperusteisia velkoja järjestellään uudelleen, on tärkeää ottaa vanhentumisaika huomioon niin, että velallinen ei tee itselleen karhunkalvelusta.

Jos velallinen kuolee ja kuolinpesässä on enemmän varoja kuin velkoja, on varat aina käytettävä velkojen maksuun ennen kuin perintöä ryhdytään jakamaan. Jos velkoja on enemmän kuin varoja, ylimenevä osa veloista jää perimättä. Kuolinpesän osakkaat eivät vastaa henkilökohtaisesti vainajan veloista. Tällöin on kuitenkin tärkeää, että kuolinpesän varoja ei ole jaettu ennen velkojen maksua.

Jos velkojalla on pantti- tai pidätys-oikeus velallisen omaisuuteen, se säilyy. Velkoja saa vanhentumisen jälkeenkin suorituksen vakuutena olevasta velallisen omaisuuden myyntitulosta. Samoin myös omaisuuden ulosmittaus pysyy voimassa. Lopullista vanhenemista koskevat säädökset ovat ulosottokaarissa.

Yksityishenkilön velkajärjestelyssä velan lopullinen vanhentuminen otetaan huomioon. Mikäli joku velka vanhentuu kesken maksuohjelman, se ei välttämättä muuta velallisen suoritettavaa olevaa osuutta. Vanhentuneen velan osuus suoritetaan muille maksuohjelman velkojille. Velallinen joutuu aina maksamaan koko maksuvaransa mukaisen summan velkojille. Velan lopullinen vanhentuminen vaikuttaa siis siten, että jäljellä olevat velkojat saavat suuremman osuuden.

Velkajärjestelyyn

Jos vapaaehtoinen sopiminen, perintä, ulosotto tai velkojen vanheneminen ei näytä ratkaisevan velkaongelmaa, on tutkittava mahdollisuutta yksityishenkilön velkajärjestelyyn. Velkajärjestelyn maksuohjelman vahvistaa käräjäoikeus. Velkajärjestely on mahdollinen, jos maksukyky on pysyvästi tai pitkäaikaisesti pieni suhteessa velkamäärään.

Velkajärjestelyssä velallinen maksaa velkojaan maksukykyensä mukaan tavallisesti viiden vuoden ajan ja va-

pautuu loppuveloista. Velkajärjestelylaskia ollaan uudistamassa. On esitetty, että maksuohjelman keston tulisi olla viiden vuoden sijasta kolme vuotta.

Jos velallisen maksukyky paranee maksuohjelman aikana, syntyy ns. liäsuoritusvelvollisuus, mikä voi realisoitua kahden vuoden ajan vielä maksuohjelman päättymisen jälkeen. Takaajat eivät vapaudu. Velkoja velkoo heiltä heidän takaamaansa velkaa.

– TIINA SAARELA
Työalasihteeri
KDY

Lainsäädäntöä:

Korkolaki 1982/633:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820633>

Kuluttajansuojalaki 1978/38:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1978/19780038>

Laki sosiaalisesta luototuksesta 2002/1133:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021133>

Laki saatavien perinnästä 1999/513:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990513>

Ulosottokaari 2007/705:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070705>

Ulosotto:

<http://www.oikeus.fi/5620.htm>

Laki velan vanhentumisesta 2003/728:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030728>

Laki verojen ja maksujen täytäntöönpanosta 2007/706:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070706>

Laki lapsen elatuksesta 1975/704:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1975/19750704>

Laki yksityishenkilön velkajärjestelystä 1993/57:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930057>



Pedofilirikokset kirkon piirissä ovat puhuttaneet koko kevään lehdistöä, aiheesta. Keskustelua on käyty pappien vaitiovelvollisuudesta ja rippisalaisuuden sitovuudesta. Vähemmälle huomiolle on jäänyt se, että rippisalaisuuden ehdottomuus sitoo kirkonpiirissä vain pappeja.

Pedofilia on iljettävä rikos, mutta tavanomaisemmin vaitiovelvollisuutta mietitään yhteistyö- ja verkostotilanteissa, joissa kuitenkin asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja elämänskysymyksiä voidaan loukata syvästikin, auttamispyrkimyksistä huolimatta. Yksilölle kuuluu lähtökohtaisesti oikeus päättää itseään koskevien tietojen käyttämisestä. Ihmisen itsemääräämisoikeutta ja oikeutta henkilökohtaisiin salaisuuksiin tulee kunnioittaa. Terveystieteen Pro gradu -tutkielmani (2008), Vaitiovelvollisuus verkostotyössä Sairaanhoidaja- ja Diakonia-lehden kuvaamana, käsitteli aihetta.

Rikoslain 40 luvun 5 § toteaa, että jos virkamies tai julkisyhteisön työntekijä tahallaan paljastaa asiakirjan, joka viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetun lain tai muun lain mukaan on salassa pidettävä tai jota ei lain mukaan saa ilmaista, hänet voidaan tuomita sakkoon tai enintään kahdeksi vuodeksi vankeuteen. Jos työntekijä huolimattomuuttaan tai varomattomuuttaan syylistyy edellä mainittuun eikä teko huomioon ottaen sen haitallisuus ja vahingollisuus ole kokonaisuutena arvioiden vähäinen, hänet on tuomittava tuottamuksellisesta virkasalaisuuden rikkomisesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. Ei siis ihme, että työntekijät ovat varmuuden vuoksi hiljaa mieluummin kuin puhuvat.

Keskeisimmät lait

Vaitiovelvollisuutta ja verkostotyötä säätelevät keskeisimmät lait seurakun-

Puhua vai

nassa ovat: laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (L 621/1999), henkilötietolaki (L 532/1999), laki potilaan asemasta ja oikeuksista (L 785/1992), laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (L 559/1994) ja kirkkolaki (L 1054/1993). Lisäksi on muita vaitiovelvollisuutta ja salassapitoa sääteleviä erityislakeja. Tiedonantovelvollisuutta ja ilmoitusvelvollisuutta säädetään erityisesti laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeudesta (L 812/2000), sosiaalihuoltolaissa (L 710/1982) ja lastensuojelulaissa (L 417/2007).

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 812/2000, 20 §) toteaa, että terveyden- ja sairaudenhoitotoimintaa harjoittava yhteisö tai toimintayksikkö sekä terveydenhuollon ammattihenkilö ovat velvollisia antamaan sosiaalihuollon viranomaisille pyynnöstä sekä maksutta että salassapitosäännösten estämättä, hallussaan olevat sosiaalihuollon asiakassuhteeseen oleellisesti vaikuttavat tiedot ja selvitykset. Tässä sosiaalitoimi eroaa terveys- ja opetustoimesta, joilla ei ole oikeutta salassa pidettäviin toisen viranomaisen hallussa oleviin tietoihin.

Julkisuuslain 9 § mukaan jokaisella on oikeus saada tieto viranomaisen julkisesta asiakirjasta. Viranomaisella ei asiassa ole harkintavaltaa. Ihmisillä on pääsääntöisesti oikeus saada tieto itsestään viranomaisen asiakirjaan sisältyvästä tiedosta (L 621/1999, 12 §). Julkisoikeudellisen yhteisön työntekijöinä seurakunnan työntekijät ovat tässä merkityksessä viranomaisia. Salassa pidettäviä asiakirjoja voidaan käsitellä, mikäli asianosainen on antanut siihen suostumuksensa. Riippumatta suostumuksesta salassapitovelvollisuus väistyy, mikäli asiakirjaa tai tietoa pyytävällä taholla on viran puolesta oikeus käsitellä salassa pidettäviä tietoja.

Verkostoyhteistyössä asiakkaan antaman suostumuksen periaatteet ovat yhteneviä eri työntekijäryhmille, pait-

olla hiljaa?

si papeille. Asiakkaan ollessa tietoinen, suostuvainen ja halukas viranomaisten väliseen verkostotyöhön auttamisen lähtökohdat ovat luottamukseen perustuvia ja luvallisia. Verkostotyössä tulee toimintaperiaatteista sopia ja tiedottaa asiakkaille. Henkilötietojen käsittelyyn, salassapitoon, suojaamiseen ja säilyttämiseen sekä hävittämiseen liittyvät kysymykset tulee ratkaista myös organisaatioiden välisessä verkostotyössä. Monen organisaation yhteisissä palveluketjuissa tulee sopia, kenellä on rekisterinpitäjän vastuu.

Asiakkaan kohtaaminen verkostossa

Tutkielmassani ilmeni, että Diakonia-lehdessä ja Sairaanhoidaja-lehdessä vaihtolovelvollisuutta katsottiin lähinnä lain ja säädösten kautta, ei niinkään asiakkaan tai potilaan hoitoon kuuluvana asiana. Asiakkaan kohtaamista verkostossa vaikeuttavat sektoroitunut palvelujärjestelmä ja epävarmuus auttamiskeinoista. Palvelujen järjestämistä vastuun tietäminen ei riitä synnyttämään luottamusta, vaan tarvitaan toisen tahon tuntemista. Ilman luottamusta organisaatioarvoja ei uskalleta ylittää. Tutuksi tuleminen ja luottamuksen rakentaminen ovat verkostotyön perusta. Tällä hetkellä organisaatioita muodostetaan yhä isommiksi hallinnollisiksi yksiköiksi, joten luottamuksen muodostuminen oman organisaation sisällekin on haasteellista. Hyvätkään työskaverisuhteet eivät oikeuta asiakkaan asioiden puimiseen ilman, että asiakas antaa siihen yksilöidyn luvu.

Verkostotyökuvauksissa asiakkaat kuvasivat väsymistään asioiden hoitamiseen monissa paikoissa. Moniongelmaisuus tai moniasiakkuus eivät sinänsä ole välttämättä asiakkaan ominaisuus, vaan sektoroituneiden organisaatiojakojen ja työnjaon aikaansaama jaottele. Viranomaisten välinen yhteistyö voi asiakkaille olla henkisesti myös raskasta

ja ahdistavaa.

Asiakkaalle voi tulla tunne, että meni hän minne tahansa, niin häntä ei kuulla; kuullaan ja nähdään ennakkokäsitys tapahtumasta tai tilasta. Asiakkaalla ei yleensä ole tarkkaa tietoa siitä, mihin hänestä kerättyä tietoa käytetään ja minkälaista yhteistyötä eri viranomaiset tekevät, siitä huolimatta, että asiakkailta on kysytty lupa yleisesti tietojen käyttämiseen viranomaisyhteistyössä.

Kuvauksia oli vaihtolovelvollisuuslainsäädännön käyttämisestä kilpenä oman epävarmuuden peittämiseksi. Lakien tunteminen ja niiden soveltaminen käytäntöön kaipaavat vahvistamista diakoniatyössä. Asiakkaan suostumuksella diakoniatyöntekijän tekemä verkostotyö on mahdollista seurakunnan, sosiaalityön ja terveydenhuollon välillä riippumatta asiakkaan asian sisällöstä. Asiakkaan suostumuksen pyytäminen verkostotyöhön on sen ehdoton edellytys. Työntekijöillä esiintyi ristiriitaisia tunteita ja vastuun välttelyä, mutta myös rohkeutta puuttua asioihin tarvittaessa ja vaikuttaa verkostossa asiakkaan asianajajana.

Verkoston ytimenä asiakkaan valtuutus

Tulee luoda verkostomalli, joka on perusajatukseltaan asiakaskeskeinen ja jonka ytimessä on asiakkaan valtuutus. Verkostoitunut tapa tehdä työtä on yksi vastaus asiakkaan kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen ja tulokselliseen työhön. Suomen hyvinvointisektorin suuri haaste

ovat sosiaaliluokkien väliset suuret terveyserot. Suomessa varattomuus ei näy vain köyhyytenä, vaan se näkyy myös sairautena. Ihmisten parempi vointi on koko ihmistä auttavan sektorin tavoite, niin terveydenhuolto-sektorin kuin kirkonkin.

Ja siitä pedofiiliasta: diakoniatyöntekijän tulee aina tehdä vähintään lastensuojeluilmoitus lapsesta, joka on joutunut hyväksikäytön uhriksi, oli tekijä kuka hyvänsä. Diakoniatyöntekijän käymä sielunhoitokeskustelu ei koskaan ole este lapsen suojelemiseksi. Ilman lastensuojeluilmoituksen tekemistä työntekijä tekee rikoksen.

– TIINA LAINE
Järjestösihteeri

Diakoniatyöntekijöiden Liitto





Johanna Sointula

Diakoniatyön johtokunnan perustehtävä on määritellä omaa tehtäväänsä

Porin seurakuntayhtymässä toteutettiin neljä vuotta sitten organisaatiouudistus, jonka yhteydessä mm. johtokunnat lakkautettiin. Sen tavoitteena oli keventää hallintoa. ”Päätöksenteko on nyt nopeampaa ja helpompaa”, diakoniasihteri Ulla Kallio arvioi muutosta.

Vuorovaikutus, jossa saattoi peilata työtään ja siihen liittyviä ajatuksiaan, oli Kallion mielestä johtokuntatyöskentelyssä korvaamatonta.

– Nyt on luotettava enemmän itseensä ja työyhteisöön. Yhteinen strategia on tärkeä työväline, ja muutenkin työyhteisön yhteen puhaltamisella on nyt enemmän merkitystä.

Johtokunta linjaa ja kehittää

Seurakunnan diakoniatyö määritellään Kirkkolaissa ja Kirkkojärjestyksessä. Sieltä löytyvät myös diakoniatyön viran ja hallinnon ohjeistukset. Diakoniatyön

johtosäännöt on enimmäkseen tehty mallijohtosääntöjen pohjalta.

Johtokunnan yleiset tehtävät määritellään kirkkolaissa. Sen mukaan jokaisessa seurakunnassa täytyy olla diakonian virka, joka huolehtii siitä, että diakoniatyötä tehdään. Tämä on lähtökohta johtokunnan työskentelylle.

Diakoniatyön johtokunnalla on rajoitetuissa asioissa päätäntävalta, mutta enimmäkseen se tekee esityksiä neuvostolle.

– Johtokunta johtaa, tarkemmin sanottuna linjaa ja kehittää yleisellä tasolla seurakunnan diakoniatyötä. Sen tehtävä on miettiä, mihin suuntaan dia-

koniatyötä kehitetään. Tämä tehtävä edellyttää johtokunnan jäseniltä toimintaympäristön tuntemista ja haasteiden tunnistamista.

Ulla Kallion kokemuksen mukaan diakoniatyön johtokunnan jäsenissä pitäisi olla eri alojen asiantuntijoita, jotka ymmärtävät diakoniatyötä ja sen kenttää. Esimerkiksi sosiaalityön ammattilaiset voisivat olla näitä asiantuntijoita.

Diakoniatyön johtokunta kokoontuu vuoden mittaan harvakseltaan. Sen kokoon kutsuminen on hidasta ja työlästä. Ulla Kallion mukaan Porissa asiat etenevät nyt nopeammin verrattuna aikaisempaan systeemiin, koska diakoniasihteri voi tehdä virkamiespäätöksiä. Hänen esimiehensä, yhteisen seurakuntatyön päällikkö, esittelee asiat neuvostolle.

Avustettavien nimet eivät ole julkisia

Diakoniatyön johtokunnan tehtäviin kuuluu yhteydenpito muihin seurakuntatyön alueisiin, valtakunnalliseen diakoniatyöhön, sekä yhteydet rovastikunnan- ja hiippakunnan diakoniatyön elimiin sekä KDY:n.

Ulla Kallio painottaa sitä, että johtokunnassa tiedostetaan diakoniatyön arvo ja puhutaan sen puolesta.

– Tämä toteutunee myös siten, että johtokuntaan nimetään usein kirkkoneuvoston edustaja, joka toimii viestittäjänä molempiin suuntiin.

Yksi tärkeä diakoniatyön johtokunnan tehtävä on hyväksyä avustustyön pelisäännöt. Johtokunnan tulee olla tietoinen avustuskriteereistä.

– Diakoniatyön johtokunnalle viedään vain avustustyön kokonaissumma. Sen sijaan avustettavien nimiä ja summia ei ole syytä sinne viedä, hän muistuttaa.

Kirkkolakiin ei ole kirjattu diakoniatyön taloudellista avustamista. Ulla Kallion mielestä on kuitenkin itsestään selvää, että ihmistä, jonka elämä on mennyt solmuun, voidaan auttaa eteenpäin vasta sitten, kun hänen tilanettaan tarkastellaan kokonaisvaltaisesti. Taloudellisella avustamisella on äärimmäisen suuri merkitys hädässä



olevalle ihmiselle, vaikka diakoniatyön avustussummat ovatkin pieniä verrattuna sosiaalityön avustuksiin.

Diakoniatyön toimintasuunnitelmassa, jonka johtokunta hyväksyy, tulee huomioida resurssit ja tarkistaa muutenkin, että suunta on oikea. Lisäksi on selvitettävä, että hallussa on oikeat keinot, joilla suunnitelmat saavutetaan. Kallion mielestä olisi hyvä, jos toimintaa suunniteltaessa nähtäisiin pidemmälle kuin kolmen vuoden päähän. Työalan budjetti menee myös johtokunnan kautta neuvostolle.

– Johtokunnan jäsenten pitäisi elää tässä ajassa eikä 50-luvulla. Työskentely voi olla innostavaa ja asiantuntijoiden kommentit voivat herättää miettimään työn linjausta ja kehittämiskohteita, Ulla Kallio kertoo.

Virallinen ja lakiin sidottu

Diakoniatyön johtokunnan esittelijänä toimii johtava työntekijä tai työalasta vastaava teologi. Esittelijän täytyy tehdä taustatyö ja laatia esitykset, niin että ne noudattavat lakia.

Johtokunnan kokoukset ovat virallisia kokouksia, joista on tehtävä asianmukaiset pöytäkirjat. Ne menevät kirkkoneuvostolle tiedoksi, jolloin neuvosto voi käyttää pöytäkirjaa työvälineenään.

Vaitiolo- ja salassapitovelvollisuudet koskevat myös johtokunnan jäseniä. Päätöksenteon pohjana ovat yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki. Arkistointisääntö koskee niin työntekijää kuin myös johtokunnan jäseniä.

Kun diakoniatyön virka laitetaan auki, johtokunta tekee neuvostolle esityksen viran sisällöstä ja esityksen valittavasta henkilöstä.

Hakijoiden nimet ovat julkisia, ellei hakija ole määrännyt toisin. Kokouksen voidaan tuoda viranhakijoista

tehdyt yhteenvedot, mutta nämä paperit eivät ole julkisia ja ne on tuhottava kokouksen jälkeen.

Johtosäännöstä riippuen johtokunnalla voi olla oikeus ottaa sijainen lyhyeen työsuhteeseen. Sama oikeus on myös johtavalla työntekijällä

– Jos työyhteisössä on ristiriitoja, johtokunta voi kiinnittää niihin huomiota ja antaa lausunnon, mutta se ei voi esimerkiksi erottaa työntekijää, Ulla Kallio kertoo.

Johtokunta voi myös seurata työntekijän työssä jaksamista ja pitää esillä esimerkiksi vapaiden merkitystä.

Työntekijä on asiantuntija

Luottamushenkilöistä koostuva johtokunta opettelee tehtävänsä käytännössä ensimmäisen toimivuotensa. Perheytymisen luottamustoimen velvollisuuksiin ja vastuuseen vie aikansa, samoin tutustuminen puolin ja toisin.

Seurakuntayhtymissä on saatavissa neuvoja ja apua seurakunnan lakiasiantuntijalta. Pienemmissä seurakunnissa työntekijä voi ottaa yhteyttä hiippakuntaan tai rovastikunnan asiantuntijoihin.

– Jos seurakunnassa on vain yksi diakoniatyöntekijä, ovat monet käytännön asiat vaativampia, arvioi Ulla Kallio. Työntekijä voi olla todella yksin, mutta toisaalta työntekijällä on esimies, kukaan ei voi jäädä yksin.

Hänen mielestään Kirkkolain määritelmä diakoniatyöstä on kaiken ydin. Silloinkin kun johtokunnat ovat äärimmäisiä, kuten johtokunta, jossa halutaan tehdä kaikki niin kuin aina ennenkin on tehty tai johtokunta, jossa iso pyörä pyörii koko ajan kaiken uuden perässä.

– Diakonian perustyö on kaiken lähtökohta. Työntekijän paikka ja tehtävä on olla siinä asiantuntija.

– Diakoniatyön johtokunnan perustehtävä olisikin jatkuvasti määritellä omaa tehtävänsä, mitä diakoniatyö on tässä seurakunnassa. On tärkeää pysyä omalla tontillaan! diakoniasihteri Ulla Kallio sanoo.

– JOHANNA SOINTULA

Lapsuus on aikuisuutta väkivaltaisempi

Väkivalta on läsnä suomalaisten lasten elämässä kaikissa heidän arkipäivän ympäristöissään. Väkivallalla on tutkimuksen mukaan taipumus kasaantua. Aikuisten vastuu väkivallan ehkäisyssä on suuri, sillä lapset eivät usein osaa hakea apua. Lastensuojelulaki pyrkii siirtämään lastensuojelun painopistettä ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen tukeen.

Väkivallalla on taipumus kasaantua

Suomen ensimmäisen kattavan lapsiuhritutkimuksen (2008) mukaan lapset kohtaavat väkivaltaa huomattavasti enemmän kuin aikuiset ja kokevat sitä aikuisia toistuvammin. Tutkimuksessa haastatelluista 12- ja 15-vuotiaasta kaksi kolmesta on kohdannut jonkinlaista väkivaltaa elämänsä aikana. Yleisintä on henkinen väkivalta, mutta noin joka neljäs nuori on joutunut myös pahoinpitelyn tai sen yrityksen uhriksi. Suurin osa nuorten kohtaamasta fyysisestä väkivallasta on toisten nuorten tekemää.

Lapset kohtaavat väkivaltaa kaikissa arkipäivän ympäristöissään: kotona, koulussa ja vapaa-ajanviettopaikoilla. Sukupuolten välillä on havaittavissa selviä eroja väkivaltakokemuksissa. Pojat kokevat tyttöjä useammin väkivaltaa kodin ulkopuolella. Väkivalta on usein ikäoverien välistä. Tytöt puolestaan kokevat ja näkevät poikia useammin väkivaltaa kotona

Väkivallalla on tutkimuksen mukaan taipumus kasaantua samoille lapsille. Kolmannes nuorista ei ole koke-

nut väkivaltaa lainkaan, kun taas neljäsosa nuorista kokee sitä useamman keran vuodessa. Väkivallan kasautumisen taustalta löytyvät lapsen oma riskialtis käyttäytyminen, kuten päihtet ja rikokset, sekä vanhempien runsas päihitteiden käyttö, riitely ja perheen heikko taloudellinen tilanne.

Lapsiin kohdistuva väkivalta on yleisempää perheissä, joissa esiintyy myös aikuisten välistä väkivaltaa. Ensi- ja turvakotien liiton tutkimuksen mukaan vanhempien välistä väkivaltaa nähneistä lapsista noin kolmasosa joutuu itse kotona fyysisen väkivallan kohteeksi. Suurin osa perheen sisäisestä väkivallasta on kuitenkin henkistä, kuten haukkumista, loukkaamista ja uhkailua. Kuritusväkivallan ja aikuisten välisen väkivallan lisäksi perheessä nähdään paljon sisarusten keskinäistä väkivaltaa.

Asennemuutos kuritusta kohtaan

Väkivallan yleisyydestä huolimatta lainsäädännöllä ja valistuksella voidaan väkivaltaa vähentää yleisellä tasolla. Tästä esimerkkinä ovat asenteet

kuritusväkivaltaa vastaan. Vanhempien kuritusoikeus poistettiin rikoslaita vuonna 1979 ja erikseen kurituksen käyttö kiellettiin vuoden 1984 alussa voimaan tullessa laissa lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta.

Lastensuojelun Keskusliitto on tutkinut suomalaisten suhtautumista kuritusväkivaltaan useaan otteeseen. Viimeisimmän tutkimuksen (2007) mukaan kolme neljäsosaa suomalaisista sanoo vastustavansa lapsiin kohdistuvaa kuritusväkivaltaa. Kuritusväkivalta ei siten enää ole yleisesti hyväksyttyä, vaan pikemminkin se mielletään sosiaalisesti ongelmaksi. Edelleen 26 prosenttia suomalaisista kuitenkin hyväksyy väkivallan käytön kasvatuksessa.

Tämä heijastuu myös lasten asenteisiin. Unicefin huhtikuussa 2010 julkaisemassa pohjoismaisessa tutkimuksessa lapsilta kysyttiin heidän näkemystään kuritusväkivallan käytöstä. Suomalaislasten sallivuus hätkähdytti, kuten myös se, että Pohjois-Suomen lapset hyväksyvät kuritusväkivallan hankammin kuin lapset muualla maassa. Suomessa 31 prosenttia vastaajista sallisi lapsen ruumiillisen kurittami-





Marjut Hentunen

sen. Vastaava luku muissa Pohjoismaissa pyörii kymmenen prosentin tienoilla. Asenne-ero pohjoisen ja muun Suomen välillä on 13 prosenttia. Asennevaikutamista tarvitaan siis edelleen.

Sosiaali- ja terveysministeriössä on valmisteltu toimintaohjelmaa lapsiin ja nuoriin kohdistuvan kuritusväkivallan ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Toimintaohjelman on määrä valmistua vuonna 2010.

Lasten tukeminen ja suojeleminen seurakunnassa

Aikuisten vastuu väkivallan ehkäisyssä on suuri, sillä lapset eivät osaa samalla tavalla hakea apua kuin aikuiset. Perheen ulkopuolisten aikuisten merkitys lapsen ja nuoren kasvua tukevina henkilöinä korostuu tilanteissa, joissa vanhemmuus on perheessä puutteellista. Tärkeintä on lapsen kuuleminen ja näkeminen.

Väkivallasta puhuminen ja sen näkyväksi tekeminen on hyvä keino ehkäistä väkivaltaa. Turvallisuustaitoja kehittämällä voidaan estää väkivallan kohteeksi joutumista ja lieventää väkivallan seurausten vakavuutta väkivalta-

tilanteissa. Turvataitokasvatusta tulisi antaa lapsuuden ja nuoruuden eri vaiheissa.

Seurakunnissa tarvitaan valmiutta tunnistaa väkivaltaongelma sekä antaa tietoa ja apua väkivaltaa kokeville ja näkeville lapsille ja nuorille. Samalla on tärkeä tunnistaa erityisryhmien, kuten maahanmuuttajataustaisten ja vammaisten lasten, erityistarpeet.

Seurakunnissa tulisi tehdä selkeät toimintaohjeet tilanteisiin, joissa epäillään lapsen kaltoinkohtelua tai pahoinpitelyä. Yhteisesti sovitut toimintaohjeet auttavat työntekijöitä kohtaamaan tilanteita, tunnistamaan huolta aiheuttavia asioita sekä antamaan tietoa ja apua niitä tarvitseville. Lisäksi eri toimijatahot ylittäviin tilanteisiin on tarpeen laatia yhteisiä ohjeistuksia.

Seurakunnassa tulisi myös olla toimintaohje ti-

lanteeseen, jossa seurakunnan toiminnassa ilmenee lapsen hyväksikäyttöä tai väkivaltaa.

Lastensuojelulaki uudistui

Tammikuussa 2008 voimaan tullut lastensuojelulaki pyrki siirtämään lastensuojelun painopistettä ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen tukeen. Lastensuojelulakia on uudistettu maaliskuussa 2010 voimaan astuneilla säännöksillä. Uudistukset koskevat osittain myös lastensuojeluilmoituksia. Uuden lain (25 a §) mukaan ilmoitusvelvollisuus voidaan toteuttaa myös yhdessä lapsen tai hänen vanhempansa kanssa tehtynä pyyntönä lastensuojelutarpeen arvioimiseksi. Säännöksen tarkoituksena on ohjata ilmoitusvelvollisia tahoja toimimaan yhteistyössä perheen kanssa samalla varmistuen, että tieto lapsen mahdollisesta tuen tarpeesta tulee ajoissa lastensuojelun tietoon.

Uudella lailla säädetään myös velvollisuudesta ennakkollisen lastensuojeluilmoituksen tekemiseen (25 c §). Ilmoitusvelvollisia ovat lain mukaan samat tahot, jotka ovat velvollisia varsi-

naisen lastensuojeluilmoituksen tekemiseen. Ennakollinen lastensuojeluilmoitus on tehtävä ennen lapsen syntymää, jos on perusteltua syytä epäillä, että lapsi tarvitsee lastensuojelun tukitoimia välittömästi syntymänsä jälkeen. Ilmoitusvelvollisen on tehtävä ennakkollinen lastensuojeluilmoitus salassapitosäännösten estämättä, jos hänen tiedossaan on, ettei lasta voi kotiuttaa synnytyssairaalaan ilman lastensuojelun tukitoimia. Ennakollisen ilmoituksen kautta molemmat lapsen tulevat vanhemmat voidaan ohjata tarvittavien tukipalvelujen piiriin.

Lainsäädännön toimeenpanon tukemiseksi Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL) julkaisee uuden lastensuojelun työntekijöille suunnatun käsikirjan keväällä 2010. Lisäksi julkaistaan erilliset lastensuojelulain soveltamisoppaat muun muassa varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Valmisteilla on myös opas lastensuojelun asiakkaille.

– KATI JÄÄSKELÄINEN

Projektisihteeri

Väkivallasta sovintoon -hanke

Kirkkohallitus

Lisätietoja:

www.thl.fi/fi_FI/web/fi/aiheet/lapset_nuoret_ja_perheet
THL:n sivuilta löytyy mm. oppaita ja suosituksia väkivallan tunnistamiseen puheeksi ottamiseen.

www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/
Ajantasaista tietoa lastensuojelusta

Lastensuojelun laatupäivät, viisi seminaaria eri puolilla maata syksyllä 2010: www.lastensuojelunlaatupaivat.fi/

www.evl.fi/vakivallastasoovintoon

Tilastointi ei ole suuri, ahdistava mörkö



Irene Nummela

Tilastot tuottavat monipuolista tietoa diakoniatyön arvioimisen ja kehittämisen tueksi, kertoo diakoniasihtööri Tuija Mattila.

Tilastointi on monipuolinen työväline, jota voi käyttää hyväksi seurakunnan diakoniatyössä. Tilastoinnin avulla voi esimerkiksi määrittää työn kehityssuuntia ja perustella lisäresurssien tarvetta. Kerättyjen numerotietojen tulkinta on tärkeää. Luvut kertovat määrät, mutta analysointi antaa tilastotiedoille merkityksen.

Tilastointi tuo työtä näkyväksi

– Kirkon tilastot piirtävät kuvaa siitä, mitä on tehty, tehdään ja aiotaan tehdä. Seurakunnan työ on usein näkymättömyyden, tilastot tuovat sen näkyväksi, Hyvinkään seurakunnan diakoniasihtööri Tuija Mattila aloittaa innostuneesti.

Tilastot kuvaavat osaltaan seurakuntien toimintaa. Numerotietojen perusteella näkee määrällisiä havaintoja toimintojen laajuudesta ja saavutettavuudesta. Lisäksi tilastoista näkee työn kehityssuuntia vertaamalla tietoa aiempien vuosien tietoihin.

Diakonian osalta tilastot nostavat esille esimerkiksi asiakasrakenteen, joka on Hyvinkäällä pysynyt suunnil-

leen samana parin viimeisen vuoden aikana.

– Vastaanotolla tapaamme työikäisiä. Seniori-ikäisiä tavataan kotikäynneillä sekä ryhmä-, retki- ja leiritoiminnassa. Nuorten aikuisten määrä on kasvanut vastaanottoasiakkaina, kertoo Tuija Mattila. Valtakunnallisesti tyypillisin diakoniatyön asiakas on yksin asuva keski-ikäinen, joka on eläkeläinen, lomautettu tai työtön.

Tilastointi on monipuolinen työväline

– Tilastot ovat työn suunnittelun, analysoinnin ja resurssien kohdentamisen väline, jatkaa Tuija Mattila.

– Esimerkiksi tulevan vuoden suunnittelussa tutkimme, mitä tilastot kertovat työstämme. Näiden tietojen pohjalta pohdimme, mitä näemme viisaaksi tehdä seuraavana vuonna. Tarvitaanko jotain lisää: rahaa, tilaa, vapaaehtoisia? Osittain tilastot tuovat esille myös sen mitä ei tilastoida: ajatus työn ja suunnittelun.

Diakonian asiakasrekisteriohjelmat tuottavat monipuolista tilastotietoa. Hyvinkäällä tilastoidaan kirkkohallituksen tilastojen lisäksi muun muassa vapaaehtoistoimintaa.

– Vapaaehtoistoiminnassa tilastoidaan, montako kotikäyntiä ja laitoskäyntiä vapaaehtoiset tekevät vuodessa. Sen lisäksi tilastoimme, mitkä tahot antavat diakoniatyölle lahjoituksena rahaa ja miten ne käytetään, kertoo Tuija Mattila.

Tilastoinnista ei enää valiteta

Diakoniatilastointi on laajaa ja moni saattaa kokea sen vaivalloiseksi. Tiedon keräämiseen ja jakamiseen on myös lain

tuoma velvoite. Kirkkolain 25 luvun 8§ nojalla kirkkohallinnossa sovelletaan lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999 20§). Sen mukaan viranomaisella on velvollisuus tuottaa ja jakaa tietoa. Seurakuntien, seurakuntayhtymien ja kirkon viranomaisten on edistettävä avoimuutta toimien itse aktiivisesti tiedon tuottajana ja jakajana. Tilastoilla täytetään osaltaan tätä tehtävää. Kirkon tilastojen pohjalta tehdään myös kauaskantoisia päätöksiä. Resursien kohdentamisen kannalta on tärkeää, että tilastotiedot kerätään mahdollisimman hyvin ja luotettavasti.

– Aikaisemmin meidänkin työntekijät valittivat tilastoinnista. Kun olemme yhdessä käyneet läpi tilastoja ja saaneet nähdä tuloksia, miten ne hyödyttävät työtämme, valitus on lakannut. Tarkastelemme sitä, mitä tilastot kertovat juuri meidän työstämme, valottaa Tuija Mattila.

Faktoja analysointiin ja työn kehittämisen tueksi

Toiminnan kehitystä ja painopistealueiden muutostarpeita voidaan ennakoita tilastojen avulla. Oman seurakunnan toimintatilastojen rinnalla voi tarkastella esimerkiksi seurakunnan talustilastoja sekä kunnan tilastoja väestömäärän ja väestörakenteen kehityksestä ja työllisyydestä. Kun tarvitaan lisää työvoimaa, tiloja tai määrärahoja, tulee tulisi voida perustella työstä nousevilla tunnusluvuilla. Hyvinkään seurakunnassa on viimeisen viiden vuoden aikana tilastoinnin faktojen perusteella vakinaistettu yksi diakonian virka, perustettu uusi diakonian virka sekä saatu lisää tilaa diakoniatyölle.

– Tilastot ovat olleet sitä dataa, jota olemme voineet esittää perusteluiksi kirkkoherralle, johtokunnalle, neuvostolle ja luottamushenkilöille, kuvaili Tuija Mattila.

Tietojen analysointi antaa merkityksen luvuille

– Tietojen kokoaminen ja analysointi jää minulle ja kuuluukin jäädä, sanoo Tuija Mattila.

– Tilastoista voi tehdä analyysiä siitä, mihin yksittäisen työntekijän työaika kuluu. Siitä voi tehdä päätelmiä, onko resursseja tarpeeksi. Tilastoinnista näemme, miten paljon maksaa leirivuoro-

rokausi, kauanko yksi kotikäynti kestää, mihin rahaa kuluu, mihin käytetään työaika ja montako tapahtumaa työntekijällä on keskimäärin viikossa/päivässä/kuukaudessa.

Lukujen keräämisen jälkeen on tärkeä tulkinnan vaihe. Luvut antavat määrät, mutta analysointi antaa luvuille merkityksen. Esimerkiksi viimeisen viiden vuoden aikana diakonian asiakaskontaktien määrä on radikaalisti vähentynyt. Taustalla olevia syitä on arvailtu esimerkiksi näin: hätä on vähentynyt tai tapaamisaikojen sopiminen on vaikeutunut. Todennäköisimpänä syyä lienee työtavan muutos aiemmista avopäivystysten pikatapaamisista ajanvarauksella varattuihin perusteellisempiin kohtaamisiin. Lukujen tulkinnasta on hyvä kertoa myös päättäjille.

Kirkkohallitus tuottaa vertailu- ja analyysiaineistoa

Oman seurakunnan tilastojen lisäksi kannattaa tarkastella muualla tehtyä työtä. Seurakunnat on jaettu 15 vertailuryhmään jäsenmäärän ja verotulojen perusteella. Samankaltaisten seurakuntien kesken on yksinkertaista vertailla seurakuntien talustilannetta, varojen käyttöä eri työmuotoihin tai vaikkapa diakonian toimintakuluja suhteutettuna väkilukuun. Vertailu samankokoisten seurakuntien välillä auttaa näkemään oman seurakunnan vahvuuksia ja toisaalta korjaamisen varaa. Nämä vertailuryhmien tunnusluvut ja seurakuntatilastot löytyvät KIRKKO-verkon intranetistä, myöhemmin Sakastista.

Kirkon tilastoista tuotetaan runsaasti tietoa paitsi kokonaiskirkon ta-

solla, myös hiippakunnittain. Nämä tilastot löytyvät evl.fi-palvelusta. Esimerkiksi tilastojen mukaan Oulun ja Porvoon hiippakunnissa on enemmän kotikäyntejä kuin vastaanottokontakteja ja Lapuan ja Mikkelin hiippakunnissa puhelin- ja sähköpostikontaktit eivät ole niin tavallisia kuin esimerkiksi Turun ja Oulun hiippakunnissa. Maahanmuuttaja-asiakkaita on lukumäärällisesti eniten Tampereen hiippakunnassa ja lomautettuja eniten Turun hiippakunnassa. Taloudellinen avustaminen on suhteellisesti laajinta Lapuan hiippakunnassa ja sielunhoito ja hengelliset keskustelut tavallisin työmuoto Porvoon hiippakunnassa.

Kiinnostavaa on verrata eri tilastojen kertomia asioita keskenään. Miten esimerkiksi diakonia painottuu seurakunnan toiminta- ja toisaalta talustilastoissa? Jos esimerkiksi vertailee kunnan ja seurakunnan tilastoja, miltä alueella tehtävä työ näyttää? Vertaillessa tilastolukuja eri työalojen kesken omassa seurakunnassa, diakonian lukuja eri puolilta Suomea ja kokonaiskirkon tunnuslukuja, oman seurakunnan diakoniatyö asettuu osaksi koko seurakunnan työtä, hiippakunnan ja kirkon diakoniatyötä.

– TITI GÄVERT

Diakoni, TM

Kirkon diakoniarahasto

– IRENE NUMMELA

Diakonissa, KM, työalasihteeri

KDY

Tilastotietoja käyttöösi löydät esimerkiksi seuraavista:

Kokonaiskirkon ja hiippakuntien tason tietoa:

www.evl.fi / Ev.lut.kirkko / Tutkimus ja julkaisut / Kirkon toimintatilastot 2009

www.evl.fi / Ev.lut.kirkko / Talous /Tilinpäätöstiedot sakasti.evl.fi / Etusivu / Tilastot

Seurakuntien tasolla tietoa sekä toiminnasta että taloudesta lisäksi KIRKKO-verkon intranet / Seurakuntatilastot (siirtyy myöhemmin osaksi Sakastin intranettiä)

Muita hyödyllisiä osoitteita

www.kunnat.net / Etusivu / Tilastoja

www.thl.fi / Tutkimus ja kehittäminen / Tilastot ja rekisterit



Diakonia Haagassa -seminaarissa osanottajat edustivat monipuolisesti alueen asukkaita ja muita toimijoita.

Juhana Unkuri

Haagan alueen toimijat pohtivat diakoniatyön haasteita

Helsingin Haagan eri toimijat pohtivat seminaarissa alueensa tilannetta diakonian näkökulmasta. Teemaa lähestyttiin pienten puheenvuorojen kautta. Esiin nousi muun muassa asukkaiden suuren vaihtuvuuden, yksineläjien ja maahanmuuttajien tuomat haasteet.

Helsingin Huopalahden ja Hakavuoren seurakunnat yhdistyivät vuoden 2011 alussa Haagan seurakunnaksi. Molemmista seurakunnissa on pohdittu viime aikoina alueen asukkaiden elämäntilanteita ja tarpeita diakonian näkökulmasta niin seurakunnan sisällä kuin kaupungin sosiaalitoimen kanssa.

Keskustelun syventämiseksi Hakavuoren kirkolla järjestettiin lauantaina 20. maaliskuuta Diakonia Haagassa -seminaari, johon kutsuttiin Haagassa toi-

mitivat yhteistyökumppanit ja tahot. Mukana oli niin seurakunnan, sosiaalitoimen, koulun kuin lukuisten järjestöjen edustajia. Tilaisuuteen osallistui yhteensä viitisenkymmentä henkilöä.

Pariakymmentä henkilöä oli pyydetty pitämään aamupäivän osuudessa puheenvuoro, jonka kesto sai olla korkeintaan kolme minuuttia. Jokainen puhuja kertoi yhdestä asiasta, joka hänen ja mahdollisen taustayhteisön näkökulmasta vaatii huomiota, korjaamista tai aloitetta jollekin toimijataholle Haagas-

sa, Helsingissä, kokonaiskirkossa tai laajemmin yhteiskunnassa.

Puhujat saivat viitata aikaisempaan puheenvuoroon ja halutessaan kommentoida tai edelleen kehittää aiemmin kuultua ehdotusta. Puhujilta oli ennakkoon pyydetty aiheestaan muutaman sanan kuvaus. Näin voitiin välttää aiheiden päällekkäisyyttä ja laatia puheenvuoroille sopiva teemanmukainen järjestys

Virvoketaun jälkeen neljä etukäteen valittua kommentaattoria esitti korkeintaan yhdeksän minuutin yhteenvetona aamupäivän puheenvuorosten annista. Tehtävänä oli lisäksi laatia omia suosituksia ja toimenpide-ehdotuksia.

Kommentaattorien puheenvuorosten jälkeen käytiin varsin vilkasta yhteistä keskustelua. Seminaarin päätteeksi joukko kokoontui kirkkosalin puolelle lyhyen hartaushetkeen.

Vilkasta muuttoliikettä

Seminaarin konkreettisia toimenpide-ehdotuksia olivat muun muassa seurakunnan ja partiolaisten ylläpitämä nuorisokahvila, säännöllisesti auki oleva, kaikille avoin olohuone, kansainvälisen diakonian projektit ja kerhotoiminnan järjestäminen +-60-ikäisille. Suuret ikäluokat ja heidän voimavarojensa hallittiin muutenkin nykyistä paremmin käyttöön.

Pohjois-Haaga Seura ja Pro Haaga ry. kehrittelevät Kotikaupunkipolkua, jonka varrelle suunnitellaan myös seurakunnan kohteita. Hankkeen on tarkoitus toteutua vuoden 2011 alussa.

Huopalahden seurakunnan diakoniavastuuryhmään kuuluva **Ilari Rantakari** oli yksi seminaarin pääjärjestäjistä. Hänen mielestään seminaarin erityinen anti oli jo siinä, että mukaan saatiin kattavasti Haagan alueen toimijoita.

– Mielestäni Haagassa asuvien ihmisten pulmat ja haasteet tulivat seminaarissa aika hyvin katettua, pohtii Rantakari, joka työskentelee suurlähettiläänä ulkoministeriössä.

Yksi Haagan alueen haasteista on asukkaiden suuri vaihtuvuus. Vuositaitain heistä vaihtuu viitisentoista prosenttia.

– Käsittääkseni väki kyllä viihtyy Haagassa hyvin ja suuri enemmistö

asuu täällä pysyvästi. Muuttojen suuri määrä johtuu osaltaan siitä, että asuntojen koko on täällä monesti pieni. Sinut voivat mennä yhteen ja parit saada perheenlisäystä. Näin tarvitaan isompia asuntoja ja moni muuttaa muualle.

Vastaavasti Haagaan muuttaa runsaasti uusia asukkaita.

– Tänne muuttavien huomioiminen ja kuuleminen on yksi keskeinen haaste. Haagassa on enemmän yksinasuvia kuin Helsingissä keskimäärin. Yksinasuminen ei ole tietenkään automaattisesti ongelma, mutta moni kokee myös yksinäisyyttä.

– Esimerkiksi vanhusten elämänpiiri on voinut kaventua liikkumiskyvyn rajoittumisen takia eikä heillä ole välttämättä auttajia. Osa työttömistä on syrjäytynyt, kun he eivät ole päässeet yhteiskunnan kuvioihin kiinni. Yksi haasteista on mielenterveysongelmista kärsivien tavoittaminen.

Rantakari uskoo, että Diakonia Haagassa -seminaari vahvisti ajatusta verkottumisesta.

– Alueella on monia toimijoita, joiden kanssa on hyvä pitää yhteyttä ja joilta saa tukea. Työtä ei tarvitse tehdä yksin. Diakoniatyöntekijät saivat seminaarissa lisäkuvaa esimerkiksi siitä, mitä alueen eri järjestöjen piirissä tehdään. Vastaavasti muut tahot saivat tietoa siitä, kenen puoleen seurakunnassa kannattaa kääntyä.

Väki laajasti mukaan suunnitteluun

Rantakarin mielestä diakoniatyössä ja ylipäätään ihmisten auttamisessa tarvittaisiinkin nykyistä enemmän eri tahojen välistä yhteistyötä.

– Varmasti monessa Suomen kunnassa ja seurakunnassa onkin hyvää yhteistyötä. Mutta parannettavaa on varmasti paljon.

Yhteistyön parantaminen on kaikkien toimijoiden vastuulla.

– Seurakuntien kannalta katsottuna diakoniatyöntekijät ovat avainasemassa. Heidän täytyy pitää sosiaaliviraston ihmiset ajan tasalla omista haasteistaan. Vastaavasti sosiaalivirastojen pitäisi informoida riittävästi seurakuntien diakoniatyötä.

– Asiakkaat on saatava mukaan diakoniatyön suunnitteluun ja toteutukseen. Asiakkailta tarkoitan tässä kaik-

kia niitä, joille toimintamme on suunnattu. Heidän tulee olla mukana nimenomaan ihmisinä, eikä vain työn kohteina.

Seminaarissa korostui maahanmuuttajien kohtaamisen tärkeys.

– Heille tulee tarjota riittävästi tietoa seurakunnan tarjoamista toimintamahdollisuuksista. Osallistumiseen pitää rohkaista myös niitä, joilla on muu uskontotausta.

– Suomeen muualta muuttaneiden kohtaamisessa vastuu ei kuulu vain jollekin erityistyöntekijälle. Asia kuuluu meille kaikille; työntekijöinä, naapureina, asuinpaikatovereina ja lähimmäisinä.

Diakoniatyön haasteet esillä seurakuntavaaleissa

Huopalahden ja Hakavuoren seurakunnat ovat siis yhdistymässä vuoden 2011 alussa. Rantakarin mukaan Diakonia Haagassa -seminaarin havainnot ja painotustoiveet on tarkoitus ottaa huomioon, kun ensi syksyn mittaan laaditaan tulevan Haagan seurakunnan diakoniatyön toimintasuunnitelmaa.

– Uskoisin, että toimintasuunnitelman yhteydessä samalla hahmotetaan, minkälaisia mahdollisia seminaareja ja muita tapaamisia ensi vuonna toteutetaan. Mukaan voidaan kutsua eri tahoja laajasti, kuten nyt tehtiin. Joihinkin kysymyksiin voidaan paneutua syvällisemmin. Tällöin mukaan kutsutaan asiantuntijoita ja valikoitunut joukko toimijoita.

Ensi marraskuussa pidetään seurakuntavaalit. Rantakari toivoo, että diakoniatyön teemat ovat jo ennen vaaleja riittävästi esillä.

– Ennen vaaleja ehdokkaille järjestetään ainakin pari kolme keskustelutilaisuutta. Niissä on tarkoitus kysyä heidän suhtautumistaan diakoniaan, sen kehittämiseen, haasteisiin ja palveluihin. Uuden seurakuntaneuvoston on tärkeää olla jo ennakkoon tietoisia paitsi diakoniasta, myös siitä mitä alueella muuten tapahtuu ja minkälaisia toimijoita siellä on.

– JUHANA UNKURI

Viittoen asiakkaan apuna

Teen työtä Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän kuurojen diakoniatyöntekijänä. Työhöni kuuluu viittomakieltä, viitottua suomea ja tukiviittomia käyttävien kuurojen, kuuroutuneiden ja kuurosokeiden diakonia- ja sosiaalityö, hengellisen elämän hoito ja seurakuntatyö.

Viittomakielisessä työssä korostuu henkilökohtainen työ, jota tehdään vastaanotolla ja kotikäynneillä. Työssäni viittomakieli ei vielä toimi ”etänä”, vaikka Web-kamerat ja etätulkkaus antavatkin siihen mahdollisuuksia. Voidakseen kommunikoida viittomakielellä on keskustelukumppanin kanssa oltava samassa tilassa. Viittomakieli ei myöskään toimi kirjoitettuna eli silmä ei ole kirjallista muotoa. Siksi kirjoitettu suomenkieli on yleensä kuurolle vieras kieli.

Tieto on valtaa

Viittomakielisten asiakkaiden kohdalla diakonian toteutuminen ja sen haasteet alkavat jo tiedonsaannista tai paremminkin tiedon saamattomuudesta. Kun yhteiskuntamme toimii puhuttujen ja kirjoitettujen kielten varassa, on tiedonsaanti omalla äidinkielellä, viittomakielellä, hyvin rajattua. Viittomakielen tulkkauspalvelu vastaa osittain tähän tarpeeseen. Viittomakielen tulkin voi tilata esimerkiksi kääntämään Kelalta saadun suomen/ruotsinkielisen lomakkeen viittomakielelle. Tulkin tehtävä ei kuitenkaan ole auttaa ja ohjata lomakkeen täytössä. Muun muassa tähän haetaan usein apua diakoniatyöntekijän vastaanotolta.

Vastaanotolla ohjaan ja neuvon asiakkaita eri yhteiskunnan palveluiden piiriin, joista heillä itsellään ei välttämättä ole tietoa. Koenkin, että diakoniatyöntekijän on oltava perillä yhteiskunnan monimuotoisista palveluista ja etuuksista voidakseen kertoa niistä eteenpäin asiakkailleen vastaanotolla ja kotikäynneillä. ”Heikomman” puolta pitäminen vaatii joskus tolkkuttomilta tuntuvien virkamiestekstien tulkinnaa, kollegan tukea, lakimiehen apua ja luottamusta omaan ammattitaitoonsa. Usean alan asiantuntijaksi ei kukaan voi revetä, mutta tärkeää on tietää, mistä tietoa löytää. Tänä informaatioteknologian aikana se ei ole vaikeaa sille, joka hallitsee sen kielet ja koodit.

Yhteiskunnan tarjoamia etuuksia ja tukimuotoja ei usein liiemmästi mai-

nosteta, ne on löydettävä itse. Työntekijänä etsinkin jatkuvasti eri lähteistä uutta tietoa ja olen aktiivisesti yhteydessä yhteiskunnan eri tahoihin kuten viittomakieliseen kotihoitoon, Kelaan, sosiaalitoimeen, ulosottovirastoon ja terveysalan yksiköihin. Myös Kuurojen Liiton työntekijät ovat läheisiä yhteistyökumppaneita. Kuurojen Liiton tehtävänä on taata kuurojen ihmisoi-keuksien ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutuminen.

Kenen kurkku olikaan kipeä?

Viittomakielisen asiakkaan kanssa asioitaessa meitä on joskus liikkeellä komea joukko. Asiakkaan/asiakkaiden ja minun lisäksi paikalla on joskus myös viittomakielen tulkki. Osa asiak-



Jolevi Salonen

kaista kokee asioimisensa epävarmaksi tulkin kanssa, sillä tulkki on paikalla kielenkääntäjänä, ei ohjaamassa ja neuvomassa asiakasta. Se on minun työtäni. Kun paikalla on tulkki, voin keskittyä täysin asiakkaan ohjaamiseen ja puuttua tilanteeseen silloin kun sitä vaaditaan. Joskus tilanteen kuuleva osapuoli hämääntyy asiakkaiden määrästä ja laadusta. Ei ole yksi eikä toinen kerta, kun esimerkiksi lääkäri saattaa haluta asiakkaan kurkun sijaan tarkastaa minun tai tulkin kurkkuun (kuuleva reagoi helposti siihen, mistä ääni tulee) tai ”kauppaa” asiakkaalle soittoaikaa laboratoriotuloksista.

Kahdestaan asiakkaan kanssa asioidessa minua saatetaan luulla omaiseksi, vaikka esittelisin itseni ja olisin varustautunut esillä olevalla henkilökortilla. Usein asiakkaan poissa ollessa, esimerkiksi pukeutuessa eri tilassa, minulta saatetaan kysyä asiakkaan mielipidettä johonkin asiaan tai hänen asioitaan selitetään minulle. Silloin pyydän kuulevaa osapuolta odottamaan ja kerron, et-

tä en todellakaan osaa vastata ja voimme pian kysyä asiaa suoraan asiakkaalta.

Kohtaammeko?

Työni kautta pääsen mukaan hyvin erilaisiin kohtaamisiin. On sanottu, että kohtaamisessa ihminen luo toisesta mielikuvan itselleen muutamassa sekunnissa. Kun asiakkaani viittoolevansa kuuro, kestää tämän tiedon prosessointi vastapelurilla useamman sekunnin. Tämän jälkeen mielikuva on muotoutunut. Kuuro. Vain harva uskalltaa tämän tiedon saatuaan sanoa suoraan tapaavansa nyt ensi kertaa viittomakielisen eikä tiedä, miten nyt tulisi toimia. Kysyminen olisi kuitenkin hyvä tapa murtaa jää. Sama toimisi varmasti myös monen muun ryhmän kanssa. Muuten riskinä on, että ”vamma” syrjäyttää itse ihmisen, oikean vaivan tai asian, jota on tultu hoitamaan. Aidosta ihmetyksestä nousevat kysymykset kuten ”Pystyvätkö kuurotkin virkkamaan?” saattavat saada aikaan tuohuneen vastauksen: ”Vaikka korvassa-

ni on vikaa, ei se vaikuta aivojeni ja käteni yhteistyöhön.” Vilpittömästä kiinnostuksesta johtuvat tuijotus alkaa jonkun vuoden jälkeen kylmäpäisintäkin nyppiä, asiattomasta käytöksestä puhumattakaan.

Oman elämänsä asiantuntija

Työhöni kuuluu myös tiedottamista ja ennakkoluulojen rikkomista. Joka kerta, kun kohtaamme asiakkaan, jätämme palan itsestämme ja toivomme, että seuraavalla kaltaisella olisi helpompaa. Joskus on, toisinaan sitten taas ei. Vaikka vammaisten asema on kohentunut, tarvitaan sanojen lisäksi edelleen tekoja ja tärkeiden asioiden esillä pitämistä. Kuka sen paremmin tekisikään kuin asiantuntija itse?

– KRISTIINA WALLENIUS

Kuurojen diakoniatyöntekijä

Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä

Juristit kantavat yhteiskuntavastuuta vanhuksia hoitamalla

Media raportoi herkeämättä paitsi yksityisten yritysten ahneudesta, myös muista moraalittomuuksista, olipa sitten kyse vaalirahoituksesta, veronkierrosta tai ympäristön tarvelemisestä. Eräänlaisena vastavoimana yritykset pyrkivät viestimään vastuuta sidosryhmistään ja laajemmin siitä yhteisöstä, jossa ne toimivat. Monilla pörssiyrityksillä on yhteiskuntavastuuta korostavia ohjelmia, projekteja ja raportteja.

Yhteiskuntavastuuta voidaan harjoittaa myös yksilötasolla. Nokian työntekijät ovat asentaneet vanhuksille digisovittimia ja putsanneet öljyvahinkoja. Kansainvälinen talousalan asiantuntijakonserni Deloitteen väki on vienyt erityiskoulun lapsia ja vanhainkodin asukkeja Kiasmaan.

Henkilötason yhteiskuntavastuuta kantavat myös pienemmät yritykset. Yksi niistä on nuorekas liikejuridiikkaan erikoistunut lakipalveluyritys Fondia. Liikejuristi **Satu Relanderin** mukaan Fondiassa on huolehdittu yhteiskuntavastuusta eri muodoissa yrityksen perustamisesta lähtien, mutta konkreettinen suunnitelma laadittiin viime vuonna.

– Se sai hienon vastaanoton, ihmiset olivat innostuneita ja heti valmiita lähtemään mukaan toimintaan.

Satu Relanderille yhteiskuntavastuu tuli tutuksi MBA-tutkinnon opintojen myötä Lontoossa. Hän teki loppu-työnsä tästä aiheesta.

Onko yritys "hyvä naapuri"

Yhteiskuntavastuuta on monenlaista, mutta yleisenä periaatteena on se, että yritykset haluavat ylittää lainsäädännön vähimmäisvaatimukset ja ottaa vapaaehtoisesti toiminnassaan huomioon eri sidosryhmien ja ympäristön tarpeet. Yhteiskuntavastuussa ovat usein esillä globaalit kysymykset kuten lapsityövoiman käyttö tai kehityksiaan luonnon saastuttaminen. Viime aikoina on kuitenkin kiinnitetty yhä enemmän huomiota yrityksen lähellä oleviin sidosryhmiin: onko yritys "hyvä naapuri"?

Fondian yhteiskuntavastuu toteutuu neljällä alueella: vanhustenhoidossa, kehityksimaiden yrittäjien ja nuorten suomalaistaiteilijoiden tukemisessa sekä ympäristönsuojelussa.

– Päädyimme siihen, että vanhusten tukeminen ja ilahduttaminen olisi hyvä tapa

tuoda positiivinen panos lähiyhteisöömme. Kaikki tiedämme, miten yksinäisiä vanhukset voivat olla, eivätkä he välttämättä usein ole ensimmäinen kohderyhmä tämän tapaiselle toiminnalle.

Työviihtyvyyttä yhteiskuntavastuusta

Fondia valitsi Helsingin Diakonissalaitoksen Hoiva Oy:n hoivakodin kummi(hoiva)kodikseen, johon yhtiön työntekijät tekevät vierailuja. Työntekijät tukevat lisäksi kehittyvien maiden yrittäjiä korottomilla lainoilla Kiva-järjestön kautta ja tarjoavat Kuvataideakatemian nuorille taiteilijoille toimistotaan tilat vaihtuville opiskelijanäyttelyille. Fondia osallistuu myös WWF:n ympäristöohjelmaan ja täyttää Green Office -merkin kriteerit.

Miksi tiukkamaineisella ja konservatiivisella liikejuridiikan alalla toimiva yritys halusi lähteä mukaan hyvän tekemiseen? Satu Relanderin mukaan

Fondia haluaa toimia edelläkävijänä alallaan.

– Fondia pyrkii työpaikaksi, jossa kaikki viihtyisivät ja saisivat arvostusta. Työntekijöistä huolehtiminen on yksi puoli yhteiskuntavastuuta. Haluamme toteuttaa samaa periaatetta laajemminkin. Henkilökunnalle on tärkeää olla mukana toiminnassa, joka on sen arvojen mukaista.

Relanderin mukaan yhdessä tekeminen ja viihtyminen ovat myös tärkeitä Fondialle. Vierailut kummihoivakotiin ovat palvelleet tätä päämäärää.

Pro bono -työtä

Oman asiantuntemuksen jakaminen maksutta vähävaraisille on yksi tapa harjoittaa yhteiskuntavastuuta. Pro bono on latinaa ja tarkoittaa suomeksi hyvän vuoksi. Kyse ei ole uudesta ilmiöstä vaan pikemminkin van-

han ilmiön uudesta tulemisesta. Ennen hyvinvointivaltiota esimerkiksi lääkärit ja asianajajat palvelivat ilmaiseksi vähävaraisia. Käytäntö on pitänyt pintansa Yhdysvalloissa ja tullut Suomeen kansainvälisten asiantuntijayritysten mukana.

Toisaalta myös monet muut asiantuntijat – muun muassa graafikot, toimittajat, rakennustyömiehet ja arkkitehdit – ovat tehneet taksvärkkiä esimerkiksi erilaisille hyväntekeväisyys- ja muille kansalaisjärjestöille tekemättä asiasta sen suurempaa numeroa.

Yhteiskuntavastuun kantaminen on lakialalla kuitenkin yleisempää kuin ehkä yleisesti tiedetään. Kaakkois-Aasian tsunami-katastrofin jälkeen Suomen Asianajajaliiton valtuuskunta suositti jäsenilleen, että asianajotoimistot ja asianajajat hoitaisivat uhrien ja heidän omaistensa oikeudellisia asioita maksuttomana pro bono -työnä toimialansa ja resurssiensa mahdollistamisrajoissa. Suositukseen tarttui lyhyessä ajassa seitsemänkymmentä asianajotoimistoa eri puolilta Suomea. Asianajotoimistot voivat ottaa myös muutoin pro bono -juttuja. Joissain toimistoissa työntekijät voivat käyttää yhden päivän vuodesta tärkeäksi kokemansa tahon hyväksi. Fondian kummihoivakoti on kuitenkin lajissaan ainutlaatuinen.

Vanhusten kohtaaminen jännitti

Fondian työntekijät järjestivät Diakonissalaitoksessa helmikuussa ystävänpäivänjuhlat, jossa ohjelmassa oli teeman mukaiset päiväkahvit ja bändi soittamassa musiikkia.

– Tulimme hieman jännittyneinä miehen Diakonissalaitokselle, koska kerta oli ensimmäinen emmekä oikein tienneet, miten pärjäämme. Osaammeko työntää rullatuoleja ilman, että ne lähtevät karkuun? Haluavatko vanhukset jutella kanssamme? Kaikki meni kuitenkin oikein hyvin. Vanhusten kunto vaihtelee, mutta kaikki tuntuivat viihtyvän ja monenlaista juttua riitti.

Relanderin mukaan vierailu hoivakotiin toi kaivattua vaihtelua juristien arkityöhön. Seuraavana suunnitelmassa on järjestää vanhuksille ulkoiluilta-päivä.

– KIRSI HIILAMO



Yhteisön uhriutumisen ja syylistämisen politiikka

– Islamilainen poliittinen aktiivisuus ylikansallisissa verkostoissa



ANJA LINJAKUMPU:
ISLAMIN GLOBAALIT
VERKOSTOT
VASTAPAINO 2009

Monimuotoisen islamin kokonaisvaltaiseen luonteeseen kuuluu, että se on uskonto, yhteisö, elämäntapa ja poliittinen toimija. Nykyään erityisesti internetissä islamiin tukeutuvat ryhmät saavat ylikansallisen toimintakentän. Myös valtavirrasta poikkeavat muslimit hyödyntävät lisääntyvästi eri medioita ja viestintäverkostoja. Näin pääsevät ääneen esimerkiksi diasporamuslimit, seksuaaliset vähemmistöt, humoristit ja arkipäivän islamia todeksi elävät muslimit. Tarkasteltavina ovat monikulttuurisuuden ongelmat ja uudenlaisen identiteetin ja kansalaisuuden haasteet.

YTT Anja Linjakummun näkökulma islamiin kansainvälisenä poliitti-

sena ilmiönä avaa lukijalle kiinnostavasti median ja verkostojen maailmaa ja tarjoaa niistä uutta tietoa. Verkostojen ohella painotuksen saa globaali islamilainen aktiivisuus eri muodoissaan. Yksityiskohtana mainitsen alaluvun ”Yhteisön uhriutumisen ja syylistämisen politiikka”, jossa valaisevasti tuodaan esiin, kuinka tietoisesti uhrin ja loukkaantuneen asema otetaan omaan poliittiseen käyttöön; tällöin syyllinen on aina oman ryhmän ulkopuolella. Kuitenkin islamilaisten mieltävaltaisten ”kunnia-kulttuureitten” (häpeä-kulttuureitten) vastakohtana ovat lakiin ja sen mukaiseen järjestykseen perustuvat kulttuurit, joita kaikkien tulee noudattaa. Linjakumpu tuo keskusteluun myös essentialismin ja hybridisyyden verkoissa. Edellinen tuo ”toisenlaisen islamin” ja samalla oman ryhmän olemusta korostavan näkökulman keskusteluun. Se tuottaa tarkoitushakusta vastakkainasettelua. Hybridisyyden

käsitteessä on keskeistä sekoittuminen; ollaan tekemisissä moni-identtisyiden ja kulttuurirajojen ylittämisen kanssa. Mikä on esimerkiksi länsimaissa muslimin suhde valtioon? Voiko olla samaan aikaan monenlaisia lojaliteetteja?

Kirja sisältää seuraavat kuusi informatiivista päälukua: Islamin muuttuva maailma ja globaali toiminta, Verkostot poliittisen keskustelun ja toiminnan välittäjinä, Islamilainen jihadismi: Al-Qaidan aikakausi, Globaalit islamilaiset kiistakysymykset: kamppailu julkisesta tilasta, Vaihtoehtoiset äänet: islam muutoksen äärellä sekä Toisenlainen islam. Kirjan liitteessä on esitelty keskeisiä 2000-luvun islamiin liittyviä kriisejä ja välikohtauksia. Hyödyllinen lähde ja kirjallisuusluettelo sisältää 13 sivua teoksia niille, jotka haluavat syventää lisää tietämystään.

– TIMO VASKO
Missiologian dosentti

Ihmisten kohtaamisia, elämän ihmettelyä



ANNA-MARI
KASKINEN:
SYDÄMEN
VUODENAJAT
KIRJAPAJA 2009

Suomalaisen hengellisen ja virsirunouden tämän ajan tulkki on laajentanut viime vuosien kirjallista tuotantoaan proosan puolelle, josta kyseinen kirja on oivallinen esimerkki. Saatesanoissaan hän käpertyy kiihkeän kesän eli ihmiselämän kiitoratavuosien jälkeen sammumattoman valon äärelle sen lämpöön, valaisuun ja karaistavaksi. Siinä katsellaan Jumalan salatua toimintaa ihmisen elämänsäkaressa kuin luonnon kiertokulussa.

Kirjailija on ottanut tarinoidensa tueksi kolme eri teemastoa Ota kädes-

tä kiinni, Joka asialla on oma aikansa ja Vehnänjyvän tie, jotka liittyvät ihmiselämän arkeen, vaiheisiin ja elämäntuntoihin. Lähtökohtana hän pitää sen oivaltamista, miten hauras ja ainutkertainen ihmiselämä onkaan. Sen ihmettelyn hän pukee pieniin ja isompiin elämäntilanteisiin niin oman elämän tuokioissa kuin niiden ihmisten elämässä, jotka hänen kohdattavakseen ovat tulleet; lapset, tuntemattomat ja vieraat, edesmenneet, vanha mies, yhteisvastuukerääjä, oma isä jne. Herkkäsieluisena taiteilijana kosketuskohtia löytyy makaronilaattikkoa tehdessä kuin kirjoittajaystävän kuolemaa pohtiessa. Jokainen heistä on jättänyt jonkun ajatusjäljen kirjoittajaan. Samoin ympäröivä luonto, metsät, linnut, meri, kalliot ja kaikki vuodenaajat saavat hänet pysähtymään ja pohtimaan elämän suurta mysteeria, joka avaa vain varovas-

ti ovia elämän ymmärtämiseen. Teksteihin liittyvät runot ovat osin entisiä, mutta myös tilanteista nousevia uusia oivalluksia. Teksteillään hän auttaa pohtijaa suostumaan siihen ymmärtämättömyyteen, jonka edessä ihminen aina ja pohjimmiltaan on. Varsin kypsää pohdiskelua löytyy viimeisestä kokonaisuudesta, jossa olla kasvotusten lähtemisten ja luopumisten iloissa ja suruissa.

Tämä pieni kirja on oivallinen kädenojennus elämää ihmettelevälle ihmiselle. Vastauksia ei löydy. Sanatkin loppuvat ja hiljaisuus saa tuttuja muotoja kuten musiikki, kosketus, halaus ja rukous. Elämän arvaamattomuus todistaa, ettemme hallitse sitä. On vain suostuttava näkymättömän maailman todellisuuteen ja läsnäoloon – kaikessa.

– PIRJO-PÄIVIKKI TOIVONEN

Enemmän kuin laki vaatii?

Minun on saatava se palvelu, jonka olen veroillani maksanut. Muuten valitan kovaäänisesti ja vaadin hyvitystä. Jos luet minkä tahansa lehden yleisönosastoa, saat kovan siitä, mitä tarkoitan.

Miten lakiin perustuvien oikeuksien perääminen vaikuttaa haluumme palvella Kristuksen esimerkin mukaan enemmän kuin laki vaatii? Saatamme ajatella, että sekaannumme toisten asioihin, jos auttaisimme tai tekisimme jotain pyytämättä. Saattaa kuitenkin kestää kauan, ennen kuin meitä kutsutaan apuun. Esimerkiksi nuori ei pyydä apua vaan huutaa sitä jättäytymällä pois koulusta. Ei Kristus odottanut, että häneltä olisi pyydetty erikseen apua ryhtyessään palvelutyöhön.

Lapsuuden kokemukset vaikuttavat siihen, miten suhtaudumme palveluun. Jos meillä ei ole ollut lapsuudessa lähellä myötäeläviä vanhempia, emme itse myöhemmin osaa palvella toisia. Sen sijaan ajattelemme, että minulla on oikeuteni, minun tulee saada ja yhteiskunnan tulee täyttää tarpeeni. Unohdamme, että vaatimusten sijaan meidän tulisi olla kiitollisia edellisille sukupolville siitä kaukokatseisesta työstä, jonka hedelmiä me olemme päässeet nauttimaan.

Löydämme helposti oman listamme niistä tekosyistä, jotka estävät palvelemasta muita. Palvelijan roolin vaikeus lamaannuttaa. Se vaikuttaa meihin enemmän kuin Jeesuksen opetus ja esimerkki. Mikäli menetämme palvelijan roolin, menetämme myös sen tuoman tyydytyksen ja panoksemme ”maan suolana”.

Palveleminen saattaa olla tapa jakaa elämäämme toisten kanssa. Se voi olla meille uusi tapa päästä osalliseksi toisten elämään. Korinttolaiskirjeessä Paavali röyhistelee palvelutyöllään. ”Mutta Jumalan armosta minä olen se mikä olen, eikä hänen armonsa minua kohtaan ole mennyt hukkaan. Olen tehnyt enemmän työtä kuin kukaan heistä, en tosin minä itse, vaan Jumalan armo, joka on ollut voimani. Näin me siis julistamme, minä niin kuin hekin, ja näin te myös olette uskoneet.” (1 Kor. 15: 10–11) Paavali vaikuttaa olevan todella ylpeä kaikesta, mitä on tehnyt ja vertaa itseään jopa toisiin. Inhimillistä. Lopulta hän antaa Jumalalle kunnian myöntäessään, ettei tekijä ollut hän itse vaan Jumalan armo, joka on ollut hänen kanssaan. Rukoilkaamme, että meillä olisi intoa palvella muita, sellaista intoa, joka innostuttaisi muitakin.