

Ammattitaitoinen auttaminen

**On pysyttävä uusimman
tiedon ytimessä**

Vakaumus on voimavara

**Sosiaalialan ammattihenkilölaki
muuttunut**



2



34



44



36



54

- | | |
|--|---|
| <p>3 Pääkirjoitus Diakoniaosaamisen ydinalueilla</p> <p>4 Kuvassa Tapio Kujala</p> <p>6 Kuinka paljon pitäisi uskoa kirkon työssä?</p> <p>8 Laatuksiterinää eettisyys</p> <p>10 Diakonian laaja-alainen ammattilainen uudistaa ja kohtaa</p> <p>12 Henkilöstön kehittämisen uusia trendejä</p> <p>14 Yhteistä tietä synodaalista Toledoon</p> <p>16 Vakaumus on voimavara</p> <p>20 Sielunhoito osana potilaan kokonaisvaltaista hyvää hoitoa</p> <p>22 Spiritualiteetti diakoniatyössä</p> <p>24 Kehityskeskustelu, henkilöstösuunnitelma, toimintasuunnitelma</p> <p>25 Särkynyt enkeli kotimatalla</p> <p>28 Sosiaalialan ammattihenkilölaki muuttunut</p> <p>30 Mikä ihmeen diakoniakasvatus?</p> <p>32 Vaikutteita maailmalta</p> <p>33 Menninkäinen Ei Joulua kaikille</p> | <p>34 Rippikoulun ohjaaja on matkakumppani muuttuvassa maailmassa</p> <p>36 Aikuinen lapsen hengellisenä matkakumppanina</p> <p>38 Yhteisöpajat ovat kurkistus tulevaan</p> <p>40 Verkostossa on voimaa!</p> <p>42 Turvapaikanhakijoille tarjotaan suomalaista perhemallia</p> <p>44 Verkosto tukee paperittomia Oulussa</p> <p>46 Sairaanehtoolinen</p> <p>48 Liikunta ja kehollisuus osana diakoniatyötä</p> <p>50 Romanit ja kirkko</p> <p>52 ViaDia auttaa pääosin vapaaehtoisvoimin</p> <p>54 Oulun ortodoksinen seurakunta kehittää diakoniatyötään</p> <p>56 Diakoniatyö Seinäjoen Helluntaiseurakunnassa</p> <p>58 Soppaa, saippuaa ja sielunpelastusta Muuramessa</p> <p>60 Kohtaamisia viikon varrelta</p> <p>62 Sisäilmasta sairastuneet – kuka heitä auttaisi?</p> <p>64 Iltahartaus Kirkon aarre</p> |
|--|---|

Diakoniaosaamisen ydinalueilla

Kirkossamme on laadittu nk. ydinosaamiskuvauksia yhteistyössä työelämän ja kouluttavien laitosten edustajien kanssa. Ydinosaamisella tarkoitetaan sellaista tietojen ja taitojen soveltamista käytännön tilanteissa, josta tunnistaa ammattikunnan tai yhteisön edustajan. Piispainkokous on hyväksynyt diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvauksen, joka on laadittu ammattiin valmistavan koulutuksen kehittämiseksi ja seurakuntien työvälineeksi diakonian ammattilaisten osaamisen vahvistamiseen.

Käytännössä seurakuntien diakoniatyö on laaja-alaista ja monimuotoista toimintaa heikommissa asemassa olevien ihmisten hyväksi. Ihmisiä kohdataan ja tuetaan eteenpäin erilaisissa elämän kriisitilanteissa niin yksilöinä, perheinä kuin ryhminä. Ihmisiä innostetaan ja varustetaan seurakunnan vapaaehtoistoimintaan. Verkostoyhteistyössä sosiaali- ja terveydenhuollon ja järjestöjen kanssa edistetään ihmisten hyvinvointia. Diakoniatyössä kannetaan vastuuta haavoittuvassa asemassa olevista myös yhteiskunnallisen, rakenteellisiin epäkohtiin puuttuvan vaikuttamistoiminnan kautta. Lisäksi diakoniatyöntekijät kantavat vastuuta seurakunnan asenne- ja diakoniasivistuksesta sekä hartaus- ja jumalanpalveluselämästä.

Diakoniatyöntekijän ydinosaaminen jakautuu neljään osaamisalueeseen: diakonisen asiakastyön osaaminen, organisaatio- ja kehittämisosaaminen, yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen ja hengellisen työn osaaminen. Työntekijöiltä edellytetään esimerkiksi yksilö-, ryhmä- ja yhteistyötaitojen ja menetelmien osaamista, tutkivaa, kokeilevaa ja arvioivaa työtettä, viestintä- ja mediaosaamista (diakoniatyöstä viestiminen ja tiedottaminen sekä sisällöntuottaminen) ja ihmisten hengellisten ja sielunhoidollisten tarpeiden tunnistamisen taitoa sekä hengellisen tuen ja sielunhoidon menetelmien osaamista.

Osaamisalueiden ytimessä on nk. arvo-osaaminen, jolla tarkoitetaan mm. kykyä asettua erityisesti heikommissa asemassa olevan tilanteeseen ja myös toimia eettisten arvojen mukaisesti. Tällaista arvo-osaamista on viime aikoina haastettu ja testattu esimerkiksi turvapaikanhakijoiden ja nk. paperittomien suhteen.

Kun seurakunnissa nyt arvioidaan ja kehitetään henkilöstöresursseja, kannattaa luoda katsaus ydinosaamiskuvauksiin ja punnita, millaista osaamista kirkossa kipeimmin tarvitaan. Tuoreessa Diakoniabarometrissa esitellään kattavasti viimeaikaisia selvityksiä, miten eri tahot arvioivat tulevaisuuden osaamistarpeita. Kouluttavat oppilaitokset, seurakuntien ja seurakuntayhtymien johto sekä diakoniatyöntekijät painottavat hieman eri asioita, mutta kaikki nostavat kärkeen vuorovaikutus- ja kohtaamisosaamisen sekä yhteistyö- ja verkosto-osaamisen.

Taloudellisesti tiukkoina aikoina on kiusaus säästää koulutuksesta. Koulutusleikkausten sijaan kannattaa entistä painokkaammin arvioida, millaista osaamista seurakunta tarvitsee ja millä tavoin koulutukset sitä edistävät. Kirkossa on astuttu pitkä askel kohti sellaista ammatillisuutta, jossa uskalletaan myöntää kehittymisen ja kehittämisen kipupisteet. Myös johdon tasolla. Nyt ei kannattaisi ottaa takapakkia.

● KALLE KUUSIMÄKI



DIAKONIA

◆ JULKAISUJA: Diakonia ry, Kirkon diakonia ja sielunhoito, Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiö, Kirkkopalvelut, Suomen Merimieskirkko, Espoon Diakoniasäätiö, Oulun Diakonissalaitoksen Säätiö, Martinus-säätiö. ◆ HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJA: Tiina Laine
◆ KUSTANTAJA: Kotimaa Oy ◆ TOIMITUSKUNTA: Pekka Asikainen, Kari Latvus, Heini Lekander, Irene Nummela, Marko Pasma, Sari Peltonen, Terttu Pohjolainen, Seppo Sulkko ◆ TOIMITUS: PL 210, 00131 Helsinki ◆ PÄÄTOIMITTAJA: Kalle Kuusimäki, p. 050 501 2901 ◆ TOIMITUSPÄÄLLIKKÖ: Raili Suviranta: ext-raili.suviranta@evl.fi ◆ TAITTO JA KUVANKÄSITTELY: Kotimaa Oy ◆ TILAUKSET JA OSOITTEENMUUTOKSET: Perry Johansson, p. 040 734 4015, perry.johansson@ekumenia.fi ◆ TILAUSHINTA KOTIMAAHAN: Tilaushinta kotimaahan 45 €/vuosikerta, ulkomaille 50 €/vuosikerta, opiskelijahinta 18 €. Osoitetietoja voidaan luovuttaa kaupallisille ilmoittajille. ◆ KANSI: Antti Sepponen ◆ LEHTI ILMESTYY 4 kertaa vuodessa. Numero 1/2017 ilmestyy 3.3.2017. Lehden teemana on Oikeus ihmisarvoiseen elämään
◆ ISSN 0355-8797 ◆ ILMOITUSHINNAT: nelivärinenä 1,30 €/pmm. Ilmoitushintoihin lisätään arvonlisävero 24 %. ◆ ILMOITUSMYynti: Pirjo Teva, p. 020 754 2284, 040 680 4057, pirjo.teva@kotimaa.fi ◆ ILMOITUSTEN VASTAANOTTO JA VALMISTUS: ilmoitusmyynti@kotimaa.fi, p. 020 754 2000



On pysyttävä

UUSIMMAN TIEDON YTI

Diakoniatyö edellyttää yhä monipuolisempia tietoja ja osaamista, verkostoitumista ja vuorovaikutustaitoja. Ajan tasalla olevan ammattilaisen työkalupakkiin kuuluu myös kyky hyödyntää viestinnän, kansainvälisyyden ja digimaailman tarjoamia välineitä, näkee Diakonia-ammattikorkeakoulun toimitusjohtaja Tapio Kujala.

On realistinen uhka, että työpaikat vähenevät diakonia-alalla, myöntää Diakonia-ammattikorkeakoulun toimitusjohtaja ja rehtori **Tapio Kujala**.

Seurakuntien resurssien heikentyessä diakonian tehtäviä pyritään mahdollisesti siirtämään osittain vapaaehtoistyöntekijöille.

”Yksi tulevaisuuden visio voi liittyä siihen, miten ammattilaiset ja vapaaehtoiset tekevät yhteistyötä.”

Kun virat vähentyvät, jäljelle jääneiden työntekijöiden työnkuvista tulee moninaisempia.

”Meidän viestimme kouluttajana kirkolle on, ettei kuka tahansa voi kuitenkaan toimia vaativissa työtehtävissä, vaan ammattilaisen täytyy olla opiskellut omaa alansa.”

”Vaikka kirkon tilanne on haasteellinen, me haluamme auttaa opiskelijoitamme rakentamaan seurakunnallista identiteettiä. Tunnistan monissa heistä kutsumusta kirkon diakoniatyöhön, mutta kaikki eivät sijoitu sinne.”

Tuleeko digi-diakoneista yrittäjiä

Yksi haaste on kouluttaa diakoniatyöntekijöitä viestimään tehokkaammin.

”Jos omista asioista ei osata kertoa ulospäin, tärkeät tiedot ja taistelevan diakonian viesti jäävät kuulematta.”

Sote-uudistuksen seurauksena työntekijä ei välttämättä ole enää lähellä asiakasta. Uutena haasteena on

hyödyntää digimaailman välineitä yhteisöjen luomisessa ja asiakkaiden auttamisessa.

”Välillä minulla on sellainen olo, että me juoksemme kilpaa huiman nopeasti muuttuvan maailman kanssa. On monia kehityssuuntia, joista emme vielä tiedä”, Kujala tunnustaa.

Hän heittää ilmaan yhden mahdollisuuden.

”Sotessa tiettyjä palveluita tarjotaan yrittäjien kautta. Tuleeko diakoniatyöntekijöistäkin yrittäjiä? Seurakunnat saattaisivat toimia alihankkijoina maakuntahallinnolle.”

”Mielenkiintoista on, kuka kantaa jatkossa huolta syrjäytyneistä. Miksei markkinoilla voisi olla myös toimijoita, joilla on vahva arvopohja? Jos sosiaali-toimi kilpailutetaan, veikkaan, etteivät kansainväliset jättifirmat ole kiinnostuneita laitapuolen kulkijoiden asioiden hoitamisesta. Diakonian ammattilaisilla, jos kellä, olisi valmiutta siihen.”

Monipuolisuus on päivän sana

Etiikka ja arvot ovat vahvasti mukana koulutuksessa.

”Opiskeliijoillemme on äärimmäisen tärkeä taito oppia kohtaamaan kaikki asiakkaat, niin syrjäytyvät kuin kuolevatkin. Saammekin jatkuvasi esimerkiksi sairaaloista palautetta siitä, että tässä on onnistuttu.”

Monipuolista osaamista tarvitaan työympäristössä, jossa vaaditaan laajaa verkostoitumista.

Opiskelijat arvostavat mahdollisuutta suorittaa kaksoistutkinto, johon sisältyy kirkon alan kelpoisuuden lisäksi sosionomin tutkinto.

Diakissa tutkitaan kaikkia niitä asioita, jotka nousevat esiin uudessa Diakoniabarometrissakin: työttömyyttä, köyhyyttä, syrjäytymistä ja huono-osaisuutta.

”Tutkimukseen liittyen teemme käytännöllistä kehitystoimintaa, jonka tuottamat ideat palaavat opetukseen. Opiskelijat ovat mukana ajankohtaisissa hankkeissa ja pääsevät kiinni uusimpaan tietoon. Koen meidän olevan asioiden ytimessä”, Kujala kehaisee.

Kansainvälisyys tuo työhöme rikkauden

Diak on panostanut paljon kansainväliseen ja maahanmuuttajien koulutukseen. Se on noussut tällä saralla merkittävään rooliin muihin amk-kouluttajiin verrattuna. Onko tähän puoleen keskittymiseen näin paljon tarvetta?

”Kun opiskelija käy harjoittelussa vaikkapa Afrikassa tai Euroopassa, hän tuo aina takaisin uusia vaikutteita, jonkin hyvän idean, ajatuksen tai työtavan. Tämä on todella arvokasta”, Tapio Kujala vastaa.

Diakin opiskelijoita on vierailut esimerkiksi Keniassa, Palestiinassa, Tansaniassa ja Nepalissa. Kujalan mukaan moni ajattelee suomalaisten vievän kehittyviin maihin omaa ammattitaitoaan ja korkeaa koulutustaan.

”Tosiasia on, että me saamme paljon sisältöä omaankin koulutukseemme köyhemmistä maista, joissa on jouduttu miettimään perusteellisesti uusien lähestymistapojen kehittämistä vähemmällä rahalla.”

Kansainvälisillä kentillä liikkuvat ja maahanmuuttajien kanssa Suo-

MESSÄ

messa toimivat diakonian ammattilaiset saavat oppia uskontojen ja kulttuurin kohtaamisesta.

”Meidän koulumme väkeä on ollut niillä kentillä, joista Suomeen tulee ihmisiä. He tuntevat pakolaisuuden alkujuuria ja ymmärtävät, kuinka suuri merkitys koulutuksella on köyhyyden poistamisessa ja kuinka tärkeää on saada koko yhteisö toimimaan ongelmien ratkaisemiseksi.”

”Köyhyys, sairaus, yksinäisyys, nälkä... Opiskelijamme ovat tuoneet kansainvälisiltä kentiltä uusia tapoja kehittää yhteisön toimintaa näiden ongelmien hoitamiseksi esimerkiksi vapaaehtoisia hyödyntävässä työpajatoiminnassa.”

Vain muutos(vastarinta) on pysyvää

Tänä päivänä työnkuvat ja työpaikat voivat muuttua nopeasti. Tarvitsemme elinikäisen oppimisen asennetta, Tapio Kujala korostaa.

”Diakonian täydennyskoulutusta ei tarvitse ottaa rangaistuksena vaan virkistyksenä. Itsekin yritän koko ajan opiskella uusia asioita ja toivon, ettei se kyky häviä.”

Kirkon nuorisotyönohjaajaksi alun perin kouluttautunut Kujala on elävä esimerkki yhden työuran aikana tapahtuvista muutoksista.

Hän jatkoi opiskelua filosofian maisteriksi ja suoritti opettajan pedagogiset opinnot sekä täydennyskoulutuksia johtamisessa ja E-oppimisessa. Viestinnän väitöskirjan aiheena oli Lähi-idän mediasota.

Mies on työskennellyt Yleisradiossa oppimisen ja tieteen päällikkönä, tuottajana ja toimittajana, Diakin Turun yksikön johtajana ja Kansanvalitusseuran toiminnanjohtajana.

”Tietty muutosvastarinta on tyypillistä kaikkialla. Se ei ole vain negatiivinen asia. On mietittävä, mikä omas-



Heidi Makkonen

”Pyrimme rakentamaan mahdollisimman modernin opiskeluympäristön, jossa opitaan hyödyntämään esimerkiksi digitaalisen maailman välineitä”, kertoo Diakin toimitusjohtaja ja rehtori Tapio Kujala.

sa työssä on arvokasta ja säilytettävää. Meidän kouluttajien tehtävänä on kuitenkin kannustaa kaikkia tahoja kehittämään toimintaansa.”

”Vanhat toimintatavat täytyy kyseenalaistaa. On arvioitava avoimesti

ja rohkeasti, mitä omassa työssä olisi syytä muuttaa. Tässä ajassa huudetaan paljon kokeilumielen perään. Se on tervetullutta myös diakoniassa”, haastaa Tapio Kujala.

● JANNE VILLA



Minkälainen kristitty sopii kirkon työntekijäksi? Mitä kaikkea hänen pitäisi uskoa? Vastaan kysymykseen kirkon rivityöntekijän ja kouluttajan näkökulmasta. Mitä hengellisen työyhteisön jäsenyyteen liittyviä asioita toivon työtovereiltani? Pohdintani eivät nouse mistään virallisesta asiakirjasta vaan seurakuntatyön kokemuksista.



Kuinka paljon uskoa

Vähän kirjaviisautta

On ensinnäkin tiedettävä jotakin uskon opista. Sen saa kirjoista. Jo monet työtilanteet vaativat tätä. Saarnavirkkaa toimittavien pappien on tietenkin tiedettävä enemmän, mutta täytyy diakonia-työntekijöilläkin olla kohtuullinen ymmärrys kirkon opetuksesta.

Mutta vain kohtuullinen. Ihminen ymmärtää paljon sellaistaakin, mitä hän ei osaa pukea sanoiksi. Sitä kutsutaan joskus yleissivistykseksi. En osaa itse selostaa Katekismuksen sisältöä, mutta kun toinen tekee sen, asia tuntuu tutulta. Tätä on yleissivistys. Asia on päässäni passiivisena tietona.

Älköön siis tätä lukeva kollega ahdistuko, jos omissa tiedoissa tuntuu olevan aukkoja. Tiedät enemmän kuin itse arvaatkaan. Et vain itse osaa sanoittaa sitä kaikkea.

Entä jos ei ole kovin uskonnollinen ihminen? Voiko silloin olla kirkossa työssä? Kyllä voi. Toiset vain ovat enemmän uskonnollisia tai hengellisiä, toiset vähemmän. Tietty minimivaatimus on kuitenkin olemassa, vaikka sitä onkin käytännössä vaikea määritellä.

Mitä usko on?

Uskon minimivaatimuksen pohtiminen johdattaa miettimään, mitä usko Jumalaan lopulta on.

Usko on ensinäkin sitä, että uskotaan tosiksi joukko asioita. Uskon että Jumala on, Jeesus on Jumalan Poika ja Pyhä Henki vaikuttaa jumalanpalveluksessa, ja niin edelleen. Joidenkin kristittyjen vakaumuslista on pitkä ja luja.

Toisten lista on lyhyt ja epävarmempi. Hekin uskovat Jumalaan, mutta kun Jumalasta aletaan puhua enem-

pitäisi

kirkon työssä?

män, vastaanottaminen käy vaikeammaksi. Uskon, mutta en niin paljon enkä niin moniin asioihin, he sanovat.

Tällainen erilaisuus on luvallista. Elämänhistoriamme, persoonamme ja tietomme ovat erilaiset. Näkymättömiin asioihin tarttuminen ei ole kaikille yhtä helppoa. Kaikki epäilevät, mutta toiset enemmän.

Lisäksi osaa meistä uskonasiat eivät kiinnosta kovin paljoa. Jumalaan uskotaan, mutta sen opillinen sanoittaminen ei vain puhuttele. Siksi omakohtaisesti uskottavien asioiden lista jää kovin lyhyeksi.

Näin saa olla myös kirkon työntekijöiden kohdalla. Sanoitamme uskoamme eri tavoilla. On pelkästään hyvä asia, että työntekijät ovat tässä suhteessa erilaisia.

Asenne riittää

Pohjimmiltaan usko on kuitenkin jotakin muuta kuin väitelauseiden totena pitämistä. Se on Jumalan kunnioittamista ja kiittämistä. Usko on siis asennetta. Myönteistä, vakavaa asennetta Jumalaa ja jumalallisia asioita kohtaan.

Kipeästäkin epäilevä voi kantaa tällaista asennetta sisällään. Myös vähemmän uskonnollinen ihminen voi antaa Jumalalle sen mikä hänelle kuuluu; kunnioituksen ja kiitoksen.

Kirkon työntekijän minimivaatimus löytynee tällaisesta asenteesta. Hengellisyden täytyy merkitä hänelle jotakin, jos ei muuta niin kasvutehtävää.

Uskon asenne on siis eräänlainen suuntaviitta. Se kertoo, mihin suuntaan ihminen haluaa kasvaa, sitten kun hän on siihen valmis. Hengelliseen kasvuun ei kuulu pakkoa tai ulkoa annettua aikataulua.

Tästä syystä en osaa ajatella, että jokoisen työntekijän pitäisi olla kirkossa käyvää tyyppiä. Jumalanpalveluksemme eivät vain puhuttele kaikkia uskon ihmisiä, eivät seurakuntalaisia eivätkä työntekijöitäkään. Kirkkopolkua ei siis tarvitse tallata vain muodon vuoksi.

Miksi ehtoja?

Saattaa tuntua kummalliselta, että kirkon työntekijän hengellisyydelle esitetään ehtoja tai vaatimuksia. Ehdot ovat kuitenkin enemmän ulkoisia kuin sisäisiä. Ne ohjaavat meitä toimimaan niihin, että autamme työtovereitamme heidän työssään.

Kuvitellaan kollega, jolta puuttuu kokonaan positiivinen uskonasenne. Hän ei kamppaile epäilynsä kanssa, vaan päin vastoin, juhlii uskon puutettaan ja tuo sen avoimesti esille. Ehkä hän pitää sitä merkinä rohkeudesta ja kriittisyydestä. Tämä poika se uskaltaa sanoa, miten asiat oikeasti ovat.

Tällainen ei tee hyvää työyhteisön ilmapiirille. Näkymättömiin tarttuminen on muutenkin vaikeaa, joten kukaan älköön vaikeuttako sitä entisestään. Uskon yksityiskohdista saa toki olla eri mieltä, mutta koko hengellisen maailmankatsomuksen leimaaminen kollektiiviseksi harhaksi ei vain sovi kirkon työntekijälle.

Asian voi ilmaista toisinkin. Sisäistä maailmaa ei voi käskää, mutta työhön sopivaa puhetta ja käyttäytymistä saa vaatia. Kirkon työn edellyttämä ammatillisuus on mahdollista silloinkin, kun oma usko on heikoilla.

Mutta mitä tehdä, jos oma usko vain hiipuu ja hiipuu? Irtisanoudutaan?

Ei suinkaan. Kirkon työssä ollaan kirkon työssä. Kirkko tekee työtä jäse-

nissään kantamalla heitä. Silloin kun minä en jaksa uskoa, muu kristikunta kantaa minua uskollaan ja rukouksellaan.

Jos siis olet uskossasi heikko työntekijä, älä katso itseäsi, vaan nojaa kirkon uskoon. Virka kantaa, etenkin kun itse kannat virkaasi arvokkaasti.

Se ei ole teeskentelyä vaan suuremman varassa elämistä.

Puhun hyvää omasta

Tästä päästään kirkkoo koskevaan ammatilliseen asenteeseen. Naapuri-kirkkoja saa fanittaa, mutta omasta kirkosta täytyy silti puhua hyvää. Jos sitä on vaikea löytää, on etsittävä vaikka väkisin.

Kirkon työntekijän täytyy pitää tätä luterilaista kirkkoo oikeana Jumalan seurakuntana – tietenkin yhdessä muiden kirkkokuntien kanssa. Miten voi olla hengellisessä työyhteisössä töissä siinä uskossa, että oikea kirkko on josakin muualla?

On siis tunnustettava kirkon virka eli sakramentit ja pappeus. Naispappeuden vastustajan tilanne on melko ongelmallinen, hän kun katsoo, että puolet papeista on väärin perustein kirkossa töissä. Vaikeaa se on työyhteisönkin kannalta.

Kirkon työntekijöiltä vaadittavat, muusta vastaavasta työstä poikkeavat ”erityistaidot” liittyvät siis hengelliseen elämäntutkimukseen. Omakohtaisen katsomuksen ei ole pakko olla kovin vahva, mutta sen perusidea täytyy ymmärtää ja sen mukaan täytyy osata käyttäytyä työpaikalla.

● KARI KUULA
TT, pastori

Laatukriteerinä eettisyys

-eettisten ohjeiden pohdintaa

Ammattiauttamisen yksi laatukriteeri on eettisyys. Kun yhteiskunta muuttuu, myös eettiset kysymykset muuttuvat. Uudet eettiset ohjeet hyväksyttiin Diakoniatyöntekijöiden liiton hallituksessa keväällä 2016 ja julkistettiin syyskuussa Turussa Kirkon Diakonianpäivillä.

Ammattikunnan yhteisten eettisten ohjeiden tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden ammatti-identiteettiä ja keskinäistä solidaarisuutta. Ne lisäävät eettistä herkkyyttä ja tehostavat kykyä tarttua työyhteisössä esille tuleviin ongelmiin. Ohjeet antavat ammattikunnan ulkopuolisille tietoa siitä, mihin arvoihin ja päämääriin diakoniatyöntekijät sitoutuvat, tukevat verkostoitumisessa. Apua tarvitseville ihmiselle ne ovat lupaus eettisestä toiminnasta kaikessa auttamisessa.

Jumalan rakkaus kaiken perusta

Diakoniatyö toteutuu Jumalan rakkauten vastaanottamisena ja eteenpäin välittämisenä. Silloin ihmisten kysymykset ja elämäntilanteet kohtaavat Jumalan hyvyyden. Ihmisen arvostamisen ja hyväksymisen esikuvina ovat Jeesuksen ja samarialaisen naisen tapaaminen kaivolla sekä ateriyhteys tullimiehen ja prostituoitujen kanssa. Ihmisarvon kokemukseen liittyy tunne oikeudenmukaisuudesta. Se on Vanhan testamentin profeettojen keskeinen teema. Diakoniassa oikeudenmukaisuus on vaikeuksien ja hyvän jakamista sekä yhteistä osallisuutta Jumalan lahjoittavaan rakkauteen.

Diakoniatyön perustehtävä ja työn priorisoinnin perusta on määritelty kirkkojärjestyksessä: kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta (KJ 4:3). Eettisten ohjeiden taustalla ja työssä

ohjenuorina ovat Raamattu, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon tunnustus sekä työtä ohjaavat lait ja sopimukset.

Suhde lähimmäiseen

Jokainen ihminen on Jumalan kuva ja arvokas ilman ehtoja. Diakoniassa otetaan vakavasti ihmiset kysymykseen ja epäilyineen. Vastavuoroisuus ja jokaisen kunnioittava kohtaaminen ovat auttamistyön avaimia. ”Kaikki mitä tahdotte toisten tekevän teille, tehkää te samoin heille” (Matt. 7:12) on etiiikan tärkeä ohje. Tämän kultaisen säännön mukaan ’itselle tahtominen’ tai ’itsen rakastaminen’ on esimerkki siitä, että ihmisen tulee tahtoa ja tehdä hyvää toisille. Tämä on radikaali rakkauten periaate. Suoraan omista tarpeista ja arvoista ei voida päätellä sitä, mikä on toiselle hyväksi. Tärkeää on toisen sijaan asettuminen ja eläytyminen. Toisen sijaan asettuminen tarkoittaa sitä, että hänet nähdään ja kohdetaan ”hänenä”, ei omien ennakkokäsitysten lävitse.

Kultainen sääntö ohjaa myös eri uskontoja harjoittavien ja erilaisen maailmankatsomuksen mukaan elävien parissa tehtävää diakoniatyötä. Diakoniatyön tehtävänä on puolustaa uskonnon rauhaa sekä jokaisen ihmisen oikeutta vakaumukseen ja uskoon.

Ammattiauttajan on tärkeää tuntea itseään ja tunnistaa omia motiivejaan. Hyvällä on myös varjopuolensa. Halu auttaa voi johtaa riippuvuuteen tai ehkäistä muulla tavoin asiakkaan voimaantumista. Halutessaan muut-

taa asioita diakoniatyöntekijä saattaa tehdä asiat toisten puolesta ja valita oikeaksi katsomansa tavoitteet. Silloin ei kuunnella apua tarvitsevaa ihmistä ja etsitä keinoja hänen valitsemansa muutoksen aikaansaamiseksi. Eettisyys merkitsee ammatillisen valinnan tiedostamista ja sen väärinkäyttämisen välttämistä.

Jokainen ihminen on erilainen. Ammatillisessa auttamisessa kohtaaminen on työn ydintä. Tavassa kohdata toinen ihminen sellaisena kuin hän on eikä jonkin ryhmän tai ihmistyyppin edustajana viestitetään kunnioitusta ja ihmisen ainutlaatuisuuden arvostamista. Diakoniaa ei tehdä ihmisille vaan ihmisten kanssa, muulla tavalla toimittaessa poljetaan toisen ihmisen oikeuksia ja velvollisuuksia olla oman elämänsä subjekti.

Suhde itseän ja kutsumukseen

Luterilaisen käsityksen mukaan kutsumus on osa Jumalan lahjoittavaa rakkautta. Kutsumus sisältää kaikki tehtävät, jotka mahdollistavat Jumalalta tulevan hyvän saattamisen sinne, missä sitä tarvitaan. Liiallinen työ- ja ammatikeskeisyys tarvelevät mahdollisuudet elämään sisältyvien muiden kutsumusten hoitamiseen. Työntekijän hyvinvointi edellyttää tasapainoa työn ja muiden kutsumusten välillä.

Jokainen ihminen on keskeneräinen ja haavoittuva. Eettisyyttä on uskallus katsoa itsessään myös sitä, missä tarvitaan toisten ihmisten ja Juma-

Diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet



Toivo ja ilo
Diakoniatyöntekijän työn tavoitteena on tuoda toivoa ja iloa sekä mahdollistaa ihmisarvo kaikille ihmisille.

Oikeudenmukaisuus ja itsemääräämisoikeus

Diakoniatyöntekijä edistää ihmisten itsemääräämisoikeutta. Hän puolustaa huono-osaisten oikeuksia ja toimii epäoikeudenmukaisten rakenteiden muuttamiseksi.



Luottamus
Diakoniatyöntekijä on luotettava ja suojelee apua tarvitsevan yksityisyyttä. Hän kertoo vaihtolo- ja ilmoitusvelvollisuudestaan.

Ammatillisuus

Diakoniatyöntekijä kehittää asiantuntemustaan. Hän huolehtii jaksamisestaan ja oman yksityisyyden suojelemisesta.



Inhimillisuus
Diakoniatyöntekijä tunnistaa keskeneräisyyden, haavoittuvuuden ja riippuvuuden itsessään ja toisissa ihmisissä. Hän ymmärtää niiden vaikutukset työhön.



Yhteisöllisyys

Diakoniatyöntekijä tukee ihmisten ja yhteisöjen voimavaroja sekä omaehtoista selviytymistä. Hän edistää vuorovaikutuksen syntymistä ihmisten välillä.

Erlaisuuden kunnioittaminen

Diakoniatyöntekijä kunnioittaa ja puolustaa jokaisen ihmisen vakaumusta ja oikeutta omaan kulttuuriin. Hän toimii vuoropuhelussa muiden kirkkokuntien ja uskonnollisten yhteisöjen kanssa.



Hyvän kierrätys
Diakoniatyöntekijä kutsuu, kannustaa ja ohjaa ihmisiä huolehtimaan toinen toisistaan.



Reiluus
Diakoniatyöntekijä tukee ja kunnioittaa muiden ammattitaitoa, on kollegiaalinen ja rellu työaveri.

Pyyteettömyys

Diakoniatyöntekijä ei käytä väärin asiantuntijavafiaa eikä tavoittele auttamisellaan omaa etua tai vastapalveluksia.



Läpinäkyvyys

Diakoniatyöntekijä viestii avoimesti ja ymmärrettävästi sekä osallistuu alan kansalliseen ja kansainväliseen keskusteluun.

Vastuullisuus

Diakoniatyöntekijä suojelee haavoittuvaa ympäristöä ja vahvistaa kestäväää työelämää edistään sosiaalista, ekologista ja taloudellista kestäväää kehitystä.



lan apua. Samalla osa ammatillisuutta on huolehtia omasta hyvinvoinnista ja hengellisestä elämästä. Osa itsestä huolehtimista on rajojen asettaminen. Diakoniatyöntekijä ei saa itse käyttää eikä sallia itseen tai toiseen kohdistuvaa väkivaltaa. Tärkeää on tunnistaa sekä aktiivisen että passiivisen väkivallan muodot, olipa kyse fyysisestä, psyykkisestä tai hengellisestä väkivallasta. Tämä velvoittaa myös työnantajaa ja on haaste johtajille.

Asiantuntemus ja pätevyys ovat olennainen osa eettistä vastuuta. Asiantuntijalla on vastuu tiedostaa toimintansa seuraukset ja pystyä perustelemaan valitsemansa toimintatavat. Diakoniatyöntekijällä ja hänen työnantajallaan on velvollisuus huolehtia tarvittavasta lisä- ja täydennyskoulutuksesta asiantuntemuksen ajantasaistamiseksi.

Suhde yhteisöön

Yhteisöllisyyttä kuvaa Uuden testamentin koinonia-käsite, jonka perusmerkityksiä ovat yhteys ja osallisuus. Koinoniassa on kysymys toisaalta yhteydestä ja osallisuudesta Kristukseen ja toisaalta ihmisten keskinäisestä yhteydestä, osallisuudesta ja keskinäisestä solidaarisuudesta.

Eettinen diakoniatoiminta edellyttää toimintaympäristön tuntemusta ja sen analysoimista erityisesti haavoittuvimmassa asemassa olevien näkökulmasta. Ennako-oletukset saattavat sokeuttaa. Tietoa saadaan, kun kuunnellaan ihmisten tarinoita ja tarkastel-

laan yhteisön voimavaroja ja ongelmia yhdessä yhteisön asukkaiden kanssa. Ihmissuhteet sekä yksilön ja yhteisön historia vaikuttavat ihmisten arkeen ja tarpeeseen saada ammatillista apua. Diakoniatyössä ammatillisuus merkitsee myös sitä, että huomioidaan poliittiset, taloudelliset, sosiaaliset, kulttuuriset ja uskonnolliset rakenteet sekä niiden mahdolliset syrjäytymistä tuottavat mekanismit ja vaikutetaan niihin.

Diakonia toteutuu haavoitettujen yhteisössä – kirkossa, jossa jokaisella kristityllä on omistajuus ja toiminta-oikeus. Tällainen kirkko edustaa ihmisille iloa, oikeudenmukaisuutta ja rauhaa.

Suhde luontoon

Maailma on ennen kaikkea luomakunta ja Jumalan salatun läsnäolon paikka. Ihminen on vastuussa luomakunnasta Jumalalle. Luomakunnan osana ihminen on keskinäisessä riippuvuussuhteessa muun luomakunnan kanssa. Taloudelliset, sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät, kuten vallitsevat arvot, asenteet ja elintavat vaikuttavat siihen, miten kes-

tävyys käytännössä toteutuu. Diakoniatyö voi edistää ekologisesti turvallista ja sosiaalisesti oikeudenmukaista elämää. Monille on tuttu ilmaisu: Kirkon aarre ovat köyhät. Ekoteologiassa lausetta on jatkettu uusi köyhä on luonto.

Toivoa ja iloa työhön

Ammattitaitoinen auttaminen on jatkuvaa osallistumista ihmeeseen. Ihme näkyy aidoissa kohtaamisissa ja kokemuksessa toivosta ja ilosta kaiken vaikean ja rosoisen keskellä. Joskus se saattaa tuntua yhtä mahdottomalta kuin joulun ihme. Siksi epäily ja usko ovat niin lähellä toisiaan. Eettisyys vaatii rohkeutta luottaa ja elää prosessien keskeneräisyydessä. Eettiset ohjeet diakoniatyössä toivottavasti antavat varmuutta omaan ammatillisuuteen ja konkretisoituvat ihmisten arjessa. Ammattitaitoinen työntekijä kuuntelee Jumalaa, lähimmäistä, itseään ja luontoa ja on armollinen itseään ja toisia kohtaan.

● RAILI GOTHONI

TT

Diakonian laaja-alainen amm

Mistä on diakonian ammattilaiset tehty?

Vuorovaikutustaidoista, verkosto-osaamisesta, kriisiymmärryksestä ja muutosrohkeudesta. Niistä ja monesta muusta on diakonian ammattilaiset tehty.

Oman osaamisen tunnistaminen on toisinaan vaikeaa. Se, mitä osaan, tuntuu olevan yhteistä osaamista kaikille muillekin. Itselle tuttu tuntuu itseltään selvältä. Kun diakoniatyöntekijänä jäsentää diakoniatyön osaamista, ei aina välttämättä noteeraa kaikkea, mitä koulutus ja työkokemus ovat tuoneet tullessaan. Toisaalta tuntematta työn sisältöjä ja vaatimuksia on tarvit-

tavaa osaamista vaikea hahmottaa sivusta seuraten. Osaamisen tunnistamisen mahdollistaa osaamisen kuvaamisen esimerkiksi työyhteisön muille toimijoille ja yhteistyökumppaneille.

Kirkon koulutuskeskuksen osaamisen ennakoinnin prosessi on kartoittanut kirkon työntekijöiden lähitulevaisuudessa tarvittavaa yhteistä ja erityistä osaamista. Diakoniabarometri 2016

liittyi prosessiin kartoittamalla diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta.

Diakonian osaamisen ydin on monipuolinen kokoelma tietoja ja taitoja

Diakoniatyöntekijällä tulee olla laaja-alainen ja monipuolinen osaamisrepertuaari. Tämä käy ilmi Diakonia-



attilainen uudistaa ja kohtaa

barometri 2016 tuloksista. Diakonian osaamisen ytimenä ovat vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen sekä yhteistyö- ja verkosto-osaaminen. Näiden keskeisimpien jälkeen tuloslistauksessa on 12 erilaista tiedollista ja taidollista osaamisen aluetta, joiden keskinäiset erot ovat kovin pieniä.

Diakoniatyöntekijät kohtaavat työssään koko huono-osaisuuden kirjon. Ihmiselämän karikot ovat läsnä koko laajuudessaan diakoniatyöntekijöiden arjessa viikoittain. Keskeisiä teemoja ovat köyhyys, sairaus, yksinäisyys, ylivelkaantuminen, työttömyys, vaikeus saada tarvitsemaansa apua ja elämän mielekkyyden katoaminen. Huono-osaisuus on vahvasti kasautunutta ja ylisukupolvista. Monipuolinen työkenttä edellyttää diakoniatyöntekijältä laajaa ymmärrystä elämän eri osa-alueista, tämän päivän sosiaaliturvan haasteista sekä eri ikäryhmien erityisongelmista. Työntekijältä edellytetään osaamista viestinnästä, taloudesta, sote-kentästä, monikulttuurisuudesta, kriiseistä ja traumaista. Kun ammattitaitoon sisältyy runsaasti keskenään erityyppisiä osaamisen alueita, tarvitaan myös taitoa liikkua näiden eri osaamisvaatimusten kentillä ja kykyä vaihtaa roolista toiseen.

Taitotarpeet näyttävät merkittävästi erilaisina eri vastaajaryhmille

Maailma näyttää olevan sellainen, miten sitä katsoo. Tai tarkemmin, kuka sitä katsoo. Diakoniabarometrin osaamisen ennakkoinnin tuloksia verrattiin kirkkoherrojen ja taluspäälliköiden ja toisaalta kirkon aloille kouluttavien oppilaitosten vastauksiin kirkossa tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta. Kaikissa kolmessa kyselyssä keskeisimpiä olivat vuorovaikutus- ja kohtaamisosaaminen sekä yhteistyö- ja ver-

kosto-osaaminen. Näistä mainitut vastaajaryhmät olivat yksimielisiä. Kaksi kolmesta vastaajaryhmästä piti tärkeänä myös kirkon oppiin ja arvoperustaan liittyvää osaamista sekä muutosta ja uudistusosaamista.

Verratessa eri ryhmien vastauksia osa painotuksista poikkesi merkittävästi muiden näkemyksistä. Toisin kuin muut ryhmät, johtajat (kirkkoherrot ja taluspäälliköt) korostivat kaikille yhteisenä osaamisena esimies- ja työnantajaosaamista, talousosaamista sekä strategista johtamisosaamista. Kouluttavat laitokset taas korostivat monikulttuurisuus- ja uskonto-osaamista, ohjaus- ja organisointiosaamista sekä projekti- ja prosessiosaamista merkittävästi enemmän kuin muut vastaajaryhmät. Pohtiessa pidemmän linjan osaamistarpeiden suunnitelmia on hyvä monipuolistaa tulevaisuuden näkymiä keskustelemalla muiden kuin oman viiteriymän edustajien kanssa. Näin kuva tulevaisuudesta todennäköisesti sekä tarkentuu että rikastuu.

Tienviittoa ihanne-diakonian osaajaksi

Diakoniabarometri kartoitti, millaisia esikuvia diakoniatyöntekijät valitsevat tällä hetkellä työlleen. Voittoisa kolmikko oli Joukkuepelaaja X (kumppani ja verkostotoimija), Florence Nightingale (uusien toimintatapojen etsijä ja kehittäjä) sekä Martin Luther King (oikeudenmukaisuuden puolustaja, taistelija). Tällä hetkellä diakoniatyö ei ensisijaisesti pyri olemaan hoivaavaa tai huolehtivaa vaan rohkeasti ajanmukaisilla toimintatavoilla yhdessä toisten toimijoiden kanssa tehtävää ihmisarvon ja hyvän puolustamista.

Mikä osaaminen tukee tällaista työtettä? Vuorovaikutus- ja verkosto-osaamisen lisäksi tarvitaan kykyä nähdä suurempia kokonaisuuksia, kykyä kyseenalaistaa olemassa olevaa, ky-

kyä ihmetellä ja taitoa siirtyä vakiintuneista toimintamalleista toisaalle, kohti osittain tuntematonta. Työotteen tulisi painottaa riittävästi rauhaa, jotta näkisi selkeämmin ympärilleen sekä riittävästi liikettä, jotta rohkenisi kokeilla ja lähteä toimimaan.

Diakonian ydintä on taito reagoida ajankohtaiseen tilanteeseen. Tarvitaan rohkeutta toimia toisin. Jotta voi uudistaa ja puolustaa oikeudenmukaisuutta myös tulevana vuosina, on tärkeää siirtää katsetta mahdollisuuksiin ja kasvun kohtiin. Jos resursseja ei entisistä lähteistä ole tulevaisuudessa samaan tapaan kuin ennen, mitä muita resurssilähteitä on käytettävissä? Jos vanhat toimintatavat eivät enää toimi, millaiset toimintatavat ovat tätä päivää ja tulevaisuutta? Valittujen esikuvien mukaisia lentäviä lauseita ovat ”Think Big!” ja ”Think out of the box!”

● TITI GÄVERT

Asiantuntija
Diakonian kehittäminen,
puhelin- ja verkkoauttaminen
Kirkkohallitus

Diakoniabarometri 2016 toteuttajina olivat Diakonian tutkimuksen seura, Diakoniatyöntekijöiden liitto ja Kirkon diakonia ja sielunhoito. Barometriraportti on kokonaisuudessaan vapaasti ladattavissa osoitteessa sakasti.evl.fi/verkojulkaisu45. Raportin esipuhe, tulosten tiivistelmä ja johdopäätökset ovat suomeksi ja ruotsiksi. Raportista on julkaistu myös englanninkielinen tiivistelmä. Diakoniabarometreihin 2013 ja 2016 liittyvät julkaisut löydät sivulta sakasti.evl.fi/diakoniabarometri.

Henkilöstön kehittämisen

uusia trendejä

Tampereen hiippakunnan synodaalokokouksessa oli tänä syksynä kaksi erikoista piirrettä: Pappien lisäksi työskentelyyn osallistuivat myös virkaan vihityt diakonit. Keskeinen osa synodaalokokousta oli urbaani pyhiinvaellus: pappien ja diakonien kohtaaminen 43:n eri yhteisön kanssa, yhteinen oppimismatka monenlaisten toimijoiden ja kumppanuuksien kanssa. Mitä nämä kaksi ilmiötä kertovat siitä, mihin kirkon työntekijöiden ammatillista osaamista halutaan kehittää?

Ammatillisen osaamisen odotuksissa seurakunnissa on nähtävissä kaksi kehityssuuntaa, jotka ovat jännitteessä keskenään. Toisaalta niin diakoniatyö kuin muukin seurakuntatyö vaativat entistä syvempää erityisosaamista, koska autettavien elämänskysymykset ovat monimutkaisia ja haastavia. Toisaalta samanaikaisesti odotetaan seurakunnan työntekijöiden olevan joustavia moniosaajia, joilla on laajat moniammatilliset tehtävänkuvat.

Seurakunnat ovat voineet ylpeillä erittäin laadukkaiden palvelujen tuottamisella. Olemme ammatillaisia, sitoutuneita kirkon tehtävään ja myös resurssieiltamme vahvoja. Mutta tulevaisuus näyttää erilaiselta. Seurakunnan ammatillaiset eivät voi enää toimia itseriitteisesti. Tarvitaan uudenlaista verkostoitumisen ja kumppanuuksien rakentamisen kykyä.

Tämän rinnalla seurakuntien taloudellisten resurssien niukentuessa edellytetään työntekijöiltä notkeaa roolin vaihdosta kahteen eri suuntaan: samanaikaisesti pitäisi omaa työtä osata rajata ja keskittyä oleelliseen sekä toisaalla muuttua tekijästä ohjaajaksi, pelaajasta valmentajaksi, toimijasta toisten toimimisen mahdollistajaksi.

Tämä jälkimmäinen muutostrendi on ehkä merkittävin käänne seurakunnan toimintakonseptissa puoleen vuosisataan: Seurakunta alkaa toimia en-

tistä enemmän seurakuntalaisten varassa. Työntekijöistä tulee heidän toimintaedellytystensä turvaajia, vapaaehtoisten työn mahdollistajia. Tulevaisuudessa seurakuntien kaikki palkatut työntekijät tarvitsevat erilaista ohjausosaamista, kuten valmentamisen ja fasilitoinnin taitoja.

Edellä lyhyesti kuvatut muutostrendit tarkoittavat isoa muutosta myös hiippakunnan koulutusajattelussa ja ohjaustyössä. Hiippakunta on tukemassa seurakuntien työyhteisöjen ammatillista osaamista. Kuvaan seuraavassa tiivistetysti, mitä muutos tarkoittanut Tampereen hiippakunnan kehittämistyön näkökulmasta.

Työaloista prosesseihin

Ensinnäkin purimme kapitulin tiimissä työmuotopohjaisen ajattelumallin. Tiimissämme ei ole enää seurakuntien työalojen edustajia emmekä edusta minkään työmuodon asiantuntemusta, ennemminkin ohjaus- ja kehittämistyön asiantuntemusta. Muutimme tiimin työnjakoa purkamalla jäykät rakenteet ja rajat. Siirryimme mahdollisimman pitkälle prosessipohjaiseen ajatteluun ja toimintamalliin. Työ kuvataan ydinprosesseina, joihin osallistumme erilaisella roolituksella. Olemme tällä toimintamallilla koettaneet tarjota seurakunnille esimerkin tai kutsun ajatella oman toiminnan prosesseja uudella luovalla tavalla.

Moniammatillisuus

Toiseksi olemme muuttaneet kaikki mahdolliset prosessit, hankkeet, koulutukset ja ohjaukset moniammatillisiksi. Ensin pappien ordinaatiovalmennukseen kutsuttiin myös diakonian virkaan vihittävät mukaan. Nyt samaan valmennusprosessiin on yhdistetty kaikkien uusien työntekijöiden valmennus. Kokemukset tästä yhteisestä oppimismatkasta ovat huikaisevia. Innostus yhteisestä työstä on käsin kosketeltavaa: jaamme samaa Kristuksen kirkon missiota diakoneina, papeina, kasvatuksen, talouden tai kiinteistötoimen työntekijöinä. Johtamisen kurssi (Kirjo I) on yhteinen sekä papeille että kaikille esimiestyössä toimiville. Työyhteisön ja hallinnon pastoraalikurssi on avoin myös muille työntekijöille. Näin koetamme joka kohdassa vahvistaa kokemusta työntekijöiden tasa-arvoisuudesta ja moniammatillisesta yhdessä tekemisestä.

Valmennus

Kolmas kehityslinja on ollut valmentavan työotteen korostus. Emme kouluta, me valmennamme. Tosin aina ei ole aivan selvää, mikä henkilöstön kehittämässä on koulutusta, mikä perehdyttämistä, mentorointia, työnohjausta, mikä konsultointia tai kehittämistyötä. Mutta olemme pyrkinneet vuosien ajan tuomaan valmennusta mukaan kehittämisen kokonaispalettiin. Aloitimme esimiesval-



Tampereella puretaan työalarajoja ja kehitetään henkilöstön kokonaisuosaamista.

mennuksen rakentamisella: kaikille hiippakuntamme seurakuntien esimiehille on tarjolla esimiesvalmennus. Valmennuksia on toteutettu eri rakenteilla sekä ammattiryhmittäin että työyhteisöittäin. Perusidea on yksinkertainen: valmennettava saa paljon palautetta ja tulee tietoisiksi oman esimiestyönsä ja toimintatapojensa vaikutuksista. Hän oppii menetelmiä, joita hän voi siirtää omaan työhönsä. Valmennusta ja valmentavaa työtettä laajennetaan tällä hetkellä tiimien ja työntekijöiden suuntaan. Oppiminen tapahtuu työn äärellä. Uskomme, että valmennuksella on kauaskantoiset seuraukset: Tulevaisuuden työntekijät ovat seurakuntalaisten valmentajia.

Dialoginen toimintatapa

Neljäntenä trendinä tunnistamme kapitulin toimintatavassa ison kulttuurisen muutoksen. Olemme vuoropuhelun mahdollistajia. Työntekijöiden koulutus- ja ohjaustoiminnassa pyrimme prosesseihin, jotka tarjoavat tilaa kokemukselliselle oppimiselle, kollegiaaliselle jakamiselle, oman työyhteisön ja seurakuntalaisten kanssa tapahtuvalle vuorovaikutukselle. Sosio-konstruktivistinen oppimiskäsitys

merkitsee meille sitä, että työntekijä oppii dialogissa. Ymmärrys muutosprosessien mutkikkoudesta ja riippuvuudesta ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta (ns. systeeminen kompleksisuusajattelu) on johtanut meidät toimimaan entistä vahvemmin konsultteina: autamme ihmisiä tulemaan tietoisiksi, millaista puhetta syntyy ja mitä puhe synnyttää.

Dialogin mahdollistaminen tai paimentaminen on myös työlästä moniäänisessä yhteisössä. Asenteelliset muutokset, rakenteelliset ja toimintatavalliset kehitysaskleet tai hengelliset innovaatiot ovat mahdollisia vain sellaisessa tilanteessa, missä ihmisille tulee kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisen kokemus. Erimielisyyttä, epäluottamusta ja ristiriitoja kantava yhteisö tulee autetuksi eteenpäin kohti luottamusta ja uudistusta vain siten, että syntyy turvallinen ja kunnioittava, hyväksymistä ja arvostusta luova dialogi.

Yhteisöt ja verkostot

Viidenneksi tiedostamme, että seurakunnan työntekijät ovat tulevaisuudessa entistä korostetummin verkostotyöntekijöitä. Seurakunnat ei-

vät toimi yksin ja tyhjiössä vaan osana moninaista yhteiskunnallista kudosta, erilaisten ihmisten ja toimijoiden verkostoa. Seurakunta itsessään on tällainen seurakuntalaisten ja paikkakunnan ihmisten vuorovaikutusverkosto. Kytökset muodostavat moniulotteisen ja alati muuttuvan kuodelman. Perinteiset osallistumisen tavat, kuten kirkossa käyminen tai seurakunnan piiriin tai tilaisuuteen osallistuminen, ohenevat. Seurakuntalaisuus tai kristittyinä toimiminen etsii uusia muotoja. Yhteisöt rakentuvat nykyään eri tavalla. Mutta tiedämmekö, miten yhteisöt syntyvät, miten ihmiset löytävät paikkansa aktiivisina toimijoina? Olemme havahtuneet tähän vasta aivan viime aikoina: hiippakunnan tukea tarvitaan tämän tutkimiseen ja oppimiseen: Miten seurakunnat ja työntekijät ymmärtävät toimintaympäristöään, kytkeytyvät ihmisten luontaisiin yhteisöihin, toimivat verkostoissa, rakentavat yhteisöjä ja auttavat ihmisiä toimimaan näissä vastuullisesti kristittyinä?

● ARI HUKARI

TT, hiippakuntadekaani
Tampere

Yhteistä tietä synodaalista Toledoon

10.8.2016

Pohdin hengellisyyttäni. Suoritanko riittävästi? Osallistun harvoin uskonnon harjoittamiseen työkuvioiden ulkopuolella. Hengitän ja rukoilen joka päivä. Avaan synodaalikirjan. ”Hengellisyys on osa ihmisyyttä Jumalan luomana”, sanoo **Kirsti Stjerna**. Alan ahmia lukua, ihastun ja saan vahvistuksen pohdinnoilleni. Minä olen hengellinen, minä olen ihminen. Minun ei tarvitse suorittaa. Armo itselleni!

20.9.2016

Pukukoodi, oma työpaja, pyhiinvaelluskohde? Aikataulu, liikkuminen, ruokailu ja messu? Kysymykset ja arvontavastaukset leijuvat ilmassa. Dia-

koniatyöntekijöiden ensimmäinen synodaaliosallisuus ovella! Pian selviää, millaista epäpönötystä on tarjolla!

26.9.2016

Nimilappu kiinnitettynä ahtaudun pyhiinvaellusbussiin. Urbaania etenemistä apostolinkyydiin sijaan.

Baptistikirkolla odotetaan pientä vaellusporukkaamme. Pastori **Tapio Lohikko** avaa armpohdinnan omilla kokemuksillaan. Kerrankin joku todistaa, että tässä ajassa on jotain parempaa entisiin verrattuna, on enemmän ymmärrystä ja armoa. Seurakuntalaiset eivät enää punnitse työntekijäänsä suoritusten ja ainaläsnäolon mittarilla vaan inhimillisen jaksamisen vaa’alla. Uupu-

miskokemuksen jälkeen pastori on oppinut armollisuutta ja antanut itselleen luvan keskittyä siihen, mikä osaamisessa ja kiinnostuksessa on vahvinta.

Parin vapaaehtoisen valmistaman yhteislounaan nauttimisen jälkeen vierailusta kokonaisuutena jää siunattu olo. Olemme eri seurakuntien edustajia, mutta samaa Kristuksen kirkkoa, armosta osallisia.

Tampere-talossa tiistaina ja keskiviikkona

Kaksipäiväinen ohjelma on väljä, missään vaiheessa ei tule kiireen tuntua. Tampere-talosta löytyy kolkkia ja katveja, joista käsin voin tarkkailla osallistujia ja iloisia jälleennäkemiä. Olo on yhtä aikaa yhteenkuuluvainen ja aavistuksen eksynyt. Äänet kaikuivat ympärillä ja jatkavat päässä, valtava määrä kohtaamisia tärkeiden asioiden äärellä.

Sorsapuisto-salissa vedetään yleisöltä valot hämäräksi ja esiintyjät saavat paistatella kirkkaudessa. Istun kuhisevan salin perukoilla. Sukankudin on jätettävä pussiinsa, on liian pimeää. Supisen vieruskaverin kanssa. Olemme samaa mieltä, että Vincitin henkilöstöpäällikkö **Johanna Pystynen** vaikuttaa pätevältä ja näyttää nuorelta. **Eriikka Väliahteen** monologitulkinnat **Torsti Lehtisen** teksteistä katkaisevat sopivasti paneelikeskustelua.

Keskiviikkona osallistun Viisas kynä -työpajaan Vip-huoneessa. Ylevää ja antoisaa! Parin tunnin ajan sukellamme sanoihin **Mikko Sulanderin** opastuksella. Kirjallisuusterapeuttiset harjoitukset saavat kynät suihkimaan, ja tuotosten ääneen lukeminen vahvistaa, että jokaisella on oma ääni, oma kontekstinsa, jossa syntyvät omat sanat.

Oudon avartava ja hätkähdyttävä on tehtävä, jossa työtuoli saa puheen-



Myös diakoniatyöntekijät olivat mukana Tampereen synodaalikonferenssissa.

vuoron. Se saa kertoa, mitä se näkee minussa, mitä sen mielestä osaan ja mitä sen mielestä minun pitäisi tehdä. Koomisinta omassa tajunnanvirtatuolissani on se, että loppukaneetikseen se toteaa, että minun pitäisi ottaa se mukaan vuorotteluvapaalle! Siihen en lupaudu, mutta jään miettimään, mitä se tarkoittaa...

Viimeisenä yhteisohjelmiana Tampere-talossa kuullaan tervehdyksiä kansainvälisiltä osallistujilta. Manchesterin piispan puhe koskettaa erityisesti. Kuulen hänen sanovan, että Jeesus on paras ystävämmä. Se ei ole uusi väite, mutta kolahtaa. Olen pohjittanut, että minulla ei ole koskaan ollut parasta ystävää. Se kaihertaa ja tulee vastaan ihmisellisissä ryhmätilanteissa ja orpomaisissa yksinoloissa. Kuten hetkittäin synodaalokokouksen valtavassa hengellisen työn osaajien joukossa. Ja pam! Siinä se sitten on. Jeesus on paras ystäväni! Siitä otan kiinni kaksin käsin!

Matti-piispan puheesta mieleen jää viisas sanoilla leikittely. Arvostamisen ja armahtamisen eroja. Minulle nuo sanat sulautuvat yhteen armostamiseksi, ja sillä sanalla pyörin oman pääni karusellissa. Jos osaan armostaa itseäni, osaan armostaa myös muita. Opettelun tietä.

Kaiken liikuttavan ja herkän jälkeen yllätysvieras vetää tunnelmat toiseen sfääriin. **Matti Näsä**, Nätti Masa suoltaa vitsejä ja biisejä hengästyttävällä vauhdilla. Hekotan pitkään savolaisille, jotka eivät saaneet kaapattua Fin'nairin konetta ja arvelen, että osa hämmäläisistä ei tajua siitä mitään...

Messu Tampereen Tuomiokirkossa

Pimentyneessä illassa valaistu kirkko kutsuu sisäänsä, lämpönsä. Tätä



Ekumeeninen karmeliittaluostari Toledossa.

messua olen odottanut. Että saan olla mukana suuressa veisaavassa ja ruokoilevassa seurassa. Kohdata armollisen Jumalan, joka tarjoaa Kristuksen salaisuuden. En pety. Olo on kuin lapsella joulukirkossa. Ympärillä rakkaita työtovereita ja suuri joukko taivaallista ja hengellistä sotaväkeä. Ehtoollispöydästä en tahtoisi nousta ollenkaan pois ja kuitenkin, on noustava ja tultava lähetetyksi.

Lähden rauhassa palvelemaan (perheen iltatoimintaa), yöpajat palvelevat virkumpia.

Toledo 7.–14.10.2016

Ekumeenisten karmeliittojen luostari on jylhä paikka osallistua Luovan kirjoittamisen kurssille ja retriittiin, jossa ohjaajina toimivat **Jaakko Heinimäki** ja **Hannele Kivinen-de Fau**.

Olen yksi ryhmästä, olen oma yksilöni. Etsin rauhaa, laskeutumista vuorotteluvapaalle. Osallistun messuihin, rukoushetkiin, kirjoitan, kuljen kaupungilla, luen, valokuvaan, ja yhtäkkiä huomaan ahnehtivani kaikkea niin, etten lo-

pulta keskity mihinkään. Palaan synodaalin armo-teemaan: nyt on taas paikka, jossa minun on osattava armostaa itseni olemaan juuri sellainen kuin olen, rajallisen rajaton ja ahne kulkija.

Kangasalla marraskuussa 2016

Kirjoitan näitä muistikuvia ja saamiani eväitä pienen ajallisen välimatkan päästä. Olen vuorotteluvapaasti hiukan irti maasta ja työkuviosta. Sekä synodaalokokous että Toledon retriittimatka ovat olleet syksyn kohokohtia. Paikkoja, joissa olen yksin ja yhdessä, Kristuksen suuren kirkon jäsenenä. Minua kantaa pitkä historia, nykyisyys ja toivo tulevas-ta. Erilaisissa työtehtävissä ja eri kirkkojen jäsenenä voimme armostaa toinen toisiamme ja itseämme. Armo kantaa. Olemme yhteisellä tiellä.

Jaakko Löytyn synodaalilaulun sanoin: ”Me tarvitsemme enemmän kuin koskaan Jumalan armoa, nyt ymmärrämme sen.”

● KATRI IKONEN

Tampereen Hervannan lähikirkon diakoniatyöntekijä

Vakaumus on voimavara

– Uudistamassa Vakaumuksen kunnioittamisen opasta

Vakaumuksen kunnioittaminen on keskeinen osa kohtaamista sosiaali- ja terveyspalveluissa. Vakaumukseen ei kuitenkaan voida suhtautua mekanistisesti, vaan jokainen henkilö tulee kohdata yksilöllisesti.

Vakaumus terveydenhuollossa

Viime vuosina terveystieteellinen tutkimus on osoittanut, että terveyspalveluiden asiakkaat kokevat uskon ja vakaumuksen olevan heille voimavara. Yksilöiden kokemusten mukaan usko ja vakaumus tuovat iloa, rauhaa ja varmuutta elämän epävarmoissa tilanteissa. Vakaumus voi kuitenkin olla potilaalle myös taakka. Epävarmuutta hoito- ja palvelutilanteissa edistää se, että asiakkaan vakaumus on vieras häntä hoitavalle henkilölle. Tuntematon vakaumus voi herättää myös pelkoa, epätietoisuutta ja ennakkoluuloja. (Murray, Kendall, Boyd, Worth & Benton 2004.)

Kirkkohallitus on laatinut oppaan Vakaumuksen kunnioittamisesta vuonna 1996 (Soivio 1996). Opasta on käsityksemme mukaan käytetty runsaasti lähinnä laitosmaisissa hoitoyön ympäristöissä. Oppaan sisällössä

ovat painottuneet vakaumuksen kunnioittamisen periaatteet laitoshoidon ja erityisesti kuoleman hetkellä. Tieto on oppaassa järjestetty uskonnollisen tai etnisen ryhmän mukaisesti, ja tieto-alueita ovat hoitotoimenpiteet, ruokailu, sosiaaliset tavat, pyhät toimitukset, kuoleva potilas, vainajan käsittely ja obduktio. Avopalveluita ja monimuotoistuvia hoitoympäristöjä opas ei ole tuolloin vielä kunnolla kyennyt ottamaan huomioon. Oppaassa tiedot on esitetty yhteensä 19 erilaisen vakaumuksellisen tai etnisen ryhmän näkökulmasta. Myöhempi keskustelu herätti ajatuksen siitä, tulisiko näitä ryhmiä tarkastella nyt uudelleen huomioiden esimerkiksi ryhmien laajuudet suomalaisessa yhteiskunnassa.

Vakaumuksen kunnioittaminen -oppaan päivitystyö

Tässä hankkeessa tavoitteenamme on luoda terveydenhoitohenkilöstölle mahdollisuus kohdata asiakkaat vakaumusta kunnioittaen. Tarkoituksemme on ollut uudistaa Vakaumuksen kunnioittamisen esite vastaamaan 2000-luvun tarpeita pohtimalla monipuolisesti oppaan käyttöpaikkoja, käytötapoja ja hoitotyössä kohdattavia asiakasryhmiä. Oppaan päivittäminen tapahtuu yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak, Ikali Karvi-

nen), Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK, Varpu Lipponen) ja Kirkkohallituksen kesken. Oppaan uudistaminen toteutetaan vaiheittain. Hanke käynnistyi vuonna 2014. Tarkoitus on, että opas ottaisi huomioon paremmin monimuotoistuvat perheet, monikulttuuristuvat työyhteisöt ja erityisesti monipuolistuvat hoitotyön ympäristöt. Tavoitteena on, että itse opasta päästään päivittämään vuonna 2018.

Opinnäytetöillä tietoa vakaumuksen vaikutuksista

Tässä artikkelissa esittelemme kahden Diakonia-ammattikorkeakoulussa vuonna 2016 valmistunutta opinnäytetyötä, jotka tuottivat tietoa hankkeen ensimmäistä vaihetta varten. Ensimmäinen opinnäytetöistä keskittyi siihen, miten vakaumus liitetään koettuun mielen-terveyteen ja perheen hyvinvointiin. Jälkimmäisessä opinnäytetyössä taas perehdyttiin siihen, vaikuttaako vakaumus vaikeasti vammaisen henkilön ja tämän avustajan väliseen suhteeseen. Pääpaino oli suhteen tarkastelussa avustajan ja avustettavan välisenä työsuhteena.

Molempien opinnäytetöiden aihepiirit, eli perheiden mielen-terveys ja hyvinvointi sekä vaikeavammaisen henkilön ja avustajan välinen avustussuhde, olivat Vakaumuksen kunnioittamisen oppaan näkökulmasta uusia.



Vakaumuksen kunnioittaminen esitettä päivitetään Diakin, TAMKin ja Kirkkohallituksen voimin. Kuvassa Vakaumuksen kunnioitus -tiimiin kuuluvia opiskelijoita, asiantuntijoita ja yliopettajia.

Ensimmäisessä opinnäytetyössä aineisto kerättiin haastattelemalla seitsemää naista, jotka edustivat erilaisia perheitä. Haastateltavista kaksi oli kristittyjä, kolme muslimeja ja kaksi buddhalaisia. Haastattelu toteutui teemahaastatteluna. Tutkimukseen valitut teemat liittyivät erilaisiin elämäntilanteisiin ja -vaiheisiin, kuten sairastumiseen, terveyteen, työhön ja ihmissuhteisiin. Keskeisenä haastattelun teemana oli se, miten vakaumus näkyy tai vaikuttaa näissä elämän vaiheissa.

Jälkimmäisessä opinnäytetyössä aineisto kerättiin Webropol-ohjelman avulla. Kyselyyn vastasi 67 henkilöä,

jotka olivat Invalidiliiton ja Lihastautiliiton jäseniä. Kyselyyn vastanneista 41 oli naisia ja 25 miehiä.

Vakaumus ja mielenterveys tutkimuskohteena

Viime vuosina tehty tutkimus viittaa siihen, että uskonnollisen vakaumuksen ja hyväksi koetun mielenterveyden välillä olisi positiivinen suhde. Monipuoliset uskonnolliset selviytymiskeinot kuuluvat myös osaksi koettua mielenterveyttä. Toisessa opinnäytetöistä perehdyttiin siihen, tukeeko vakaumus suomalaisessa kontekstissa mielenterveyttä ja miten tuki koetaan yksilön ja perheiden elämässä.

Näiden opinnäytetöiden tulokset piirtävät etemme vakaumuksen monipuolisena voimavarana sekä perheiden että vakavasti vammaisten henkilöiden avustussuhteessa. Seuraavassa esittelemme lyhyesti tulokset opinnäytetöittäin.

Vakaumus tukee mielenterveyttä

Ensimmäinen opinnäytetyö osoittaa, että vakaumus näkyi tutkimukseen valikoituneiden perheiden elämässä uskonnollisina tapoina, juhlina ja muiden ihmisten huomioon ottamisena. Vakaumus loi elämään myös rajoituksia, kuten tiettyjen ruokien tai alkoholi-
pitoisten aineiden nauttimisesta pi-

dättäytymisen. Rukous korostui haastatteluisissa merkittävästi. Se oli osa lähes kaikkien opinnäytetyöhön valikoituneiden henkilöiden elämää, mutta siihen liittyvät tavat erosivat hieman toisistaan. Monet haastatteluihin osallistuneista totesivat myös uskonnollisiin tilaisuuksien osallistumisen olevan osa heidän elämäänsä. Huomionarvoista on, että juhla-aikoina yhteys muihin saman vakaumuksen piirissä oleviin korostuu.

Tutkimus osoitti, että vakaumusta harjoitetaan myös ottamalla toiset ihmiset huomioon. Muiden huomioonottamisessa perhe korostuu, mutta se huomioi myös muut ympärillä olevat. Vakaumus vaikuttaa myös kodin ja perheen ulkopuolisiin toimintoihin. Työssä vakaumusta ei tuoda korostetusti esille, mutta toisaalta siitä ei myöskään arastella keskustella. Kouluelämässä vakaumus näkyi osallistumisena aamunavauksiin ja muihin uskonnollisiin tilaisuuksiin sekä oman uskonnon opetukseen. Toisaalta tuotiin esille, että koulun ja perheen välisessä yhteistyössä olisi myös kehitettävää.

Opinnäytetyössä vakaumuksen osoitettiin tukevan perheen mielen-terveyttä. Tuen mekanismina olivat vakaumuksen kautta koettu onnellisuuden, rauhan ja turvallisuuden tunne. Vakaumus myös loi toivoa ja kiitollisuutta sekä tuki vaikeina hetkinä. Vakaumuksen koettiin vahvistavan, ohjaavan ja auttavan ihmistä selviytymään erilaisissa elämäntilanteissa.

Vakaumus rikastuttaa avustussuhdetta

Toisen opinnäytetyön kyselyyn vastasi työnantajia (vaikeasti vammaisia henkilöitä, jotka olivat palkanneet avustajan), joiden tuli arvioida, mihin vakaumukselliseen yhteisöön uskoo avustajansa kuuluvan. Suurimmaksi yhteisöksi nousi 22 vastauksella evankelisluterilainen kirkko, mutta vastaajien mukaan avustajien taustat vaihtelivat ja muita mainittuja yhteisöjä olivat muun muassa helluntaiherätys, islamin uskon piiriin kuuluvat ryhmät ja hindulaisuus.

Kyselyn mukaan vakaumus vaikutti laajasti siihen, miten avustettava hoitaa työtehtävänsä. Se vaikutti muun muassa rajoittamalla henkilökohtaista avustamista tehtävissä, jotka liittyivät päivittäisiin toimiin, kuten ruoan valmistamiseen, siivoukseen, kaupassa käyntiin tai sensitiiviseen avustamiseen. Avustettavat raportoivat myös huomanneensa vakaumuksen vaikutuksen sosiaalisen elämän osa-alueilla. Esimerkiksi alkoholin ostaminen ja sen tarjoilu, tupakoinnissa avustaminen sekä juhlintaan liittyvä avustaminen mainittiin. Uskonnolliseen tilaisuuteen avustamisessa raportoitiin myös haasteita.

Tehty kysely kuitenkin osoittaa, ettei vakaumus suinkaan ole avustussuhteessa taakka, vaan se voi olla myös voimavara. Keskustelu erilaisista vakaumuksista koettiin virkistävänä, ja tutustuminen itselle vieraaseen vakaumuksen oli työnantajille avartavaa ja uusia näkökulmia avaavaa. Kysely myös osoittaa, että vakaumuksen negatiiviset vaikutukset avustettavan ja avustajan väliseen suhteeseen ovat vähäiset.

Lopuksi

Vakaumuksen kunnioittaminen on keskeinen osa kohtaamista sosiaali- ja terveyspalveluissa. Vakaumuksen ei kuitenkaan voida suhtautua mekanistisesti, vaan tulee huomioida, että kukin kohdattava asiakas tai potilas on yksilö, ja hänen tapansa ja tulkintansa omasta vakaumuksesta voivat poiketa tai saada erilaisia korostuksia verrattaessa siihen, mitä kyseisestä vakaumuksesta yleensä ottaen ajatellaan.

● IKALI KARVINEN

TtT, Yliopettaja, Diak

TOMI HAKKARAINEN

Sosionomi AMK, YAMK-opiskelija

JENNA TERVANIEMI

Sairaanhoitaja AMK, YAMK-opiskelija

SINIKKA WINQVIST

Sosionomi (AMK)

- Diakoni, YAMK-opiskelija

VARPU LIPPONEN

TtT, Yliopettaja, TAMK

Lähteet

- **Bhui Kamaldeep; King Michael; Dein Simon; O'connor William** 2008. Ethnicity and religious coping with mental distress Teoksessa Journal of mental health vol. 17 issue 2. Abingdon: Taylor & Francis.
- **Cook, Christopher C. H.** 2013. Spirituality, Theology and Mental Health. London: SCM Press.
- **Eryilmaz, Ali** 2015. Investigation of the relations between religious activities and subjective wellbeing of high school students. Teoksessa Educational Sciences: Theory & Practice vol. 15 issue 2, 433–444.
- **Kangas-Aramo Marika.** Vammaispalvelujen käsikirja: Päivitetty 30.7.2015. Viitattu 18.12.2015
- <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/kasitteita>
- **Koenig, Harold G.** 2011. Spirituality & Health Research. Conshohocken: Templeton Press.
- **Murray SA, Kendall M, Boyd K, Worth A & Benton TF.** 2004. Exploring the spiritual needs of people dying of lung cancer or heart failure: a prospective qualitative interviewstudy of patients and their carers. Palliative Medicine 18, 39–45.

Ateljé
SOLEMNIS



Ateljé
SOLEMNIS

Kevyt, ilmava 100 % harjattu polyesteri, saatavana mustana ja pullonvihreänä
71,00

Juhlava 45 % villa, 55 % polyesteri, saatavana mustana ja vihreänä.
88,00

Pehmeä, joustava bambuneulos 94% bambu, 4 % lycra, saatavana mustana ja vihreänä.
88,00

Äitiysmalli bambuneuloksesta 94 % bambu 4 % lycra, saatavana mustana ja vihreänä
93,00

Viskoosisekoitekangas 30 % viskoosi, 70 % polyesteri, saatavana kirkkaan vihreänä.
88,00

Diakoniatyöntekijän stola

Kotimaiset, laadukkaat ja käsintehty stolat valmistetaan kunkin tilaajan tarpeen mukaan. Useita eri väri vaihtoehtoja sekä kuvavaihtoehtoja, käsin- tai konekirjontana. Eläväpintainen Lucia-kangas, 53 % polyesteri, 31 % puuvilla, 16 % viskoosi. Solemnis, 80 % villa, 20 % polyamidi.

1-puoleinen **149,00**

2-puoleinen **229,00**

Diakonin stola

vaihdettavin väriosin, väriosat 100% silkkiä perusosassa symboli **172,00**
ilman symbolia **155,00**

Bambutrikoinen hihaton pantapaita

naiselle, vihreä tai musta.

Koot: XS-XXL **59,00**

Tunika naiselle pantakauluksella

Mekkomainen, A-linjainen tunika. ¾-hihat halkiolla, kaksi kaulusvaihtoehtoa; halkio edessä ja kiinnitys sokeripalan alla yhdellä napilla, tai edestä umpinainen ja niskassa piilovetoketju. Tunikan pituus takaa 95 cm. Koot XS-XL.

Diakoniatyöntekijän paidat:

Kaikkia paitojamme on saatavana sekä vihreänä että mustana, naiselle ja miehelle.

Ateljé Solemnis

Virkapaita

Kotimainen käsityönä yksittäin valmistettu lautupaita. Myös mittatyöt ja erikoisvärit.

Pitkä- tai lyhythihainen

100 % pv **85,00 / 75,00**

Sekoite **75,00 / 65,00**

Bambutrikoinen **62,00 / 67,00**

Sacrum

Virkapaita

Valmistettu EU:ssa suomalaisien mittojen mukaan.

Pitkä- tai lyhythihainen

100 % pv **56,00 / 52,00**

Sekoite **46,00 / 42,00**

Reilun Kaupan

Virkapaita

Reilun kaupan puuvillasta valmistettu virkapaita.

Pitkä- tai lyhythihainen

100 % pv **57,00 / 57,00**

Sekoite **57,00 / 57,00**



Sielunhoito osana potilaan kokonaisvaltaista hyvää hoitoa

Tämä artikkeli kertoo sairaalasielunhoitotyöstä. Se perustuu kyselyyn, joka kartoitti sairaalapappien työn merkitystä potilaan kokonaisvaltaisessa hoidossa. Kyselyn toteutti hallintoylihoitaja Kaarina Torppa HYKS tulosityksiköiden ja HUS sairaanhoitoalueiden osastoilla. Kyselyyn vastasi noin 40 osastonhoitajaa kesäkuussa 2016.

Kaarina Torppa toteaa sairaalapappien olevan avainasemassa kohtamaan potilaan henkistä ja hengellistä tuskaa. Potilaat toivovat sielunhoitajan tukea erityisesti sairastumiseen ja kuolemaan liittyvissä kysymyksissä.

Mitä on ammattitaitoinen auttaminen?

Ammattitaito perustuu saatuun koulutukseen ja työkokemukseen. Ammattitaitoiseen auttamiseen kuuluu kyky kuunnella, kyky tunnistaa erilaisia sielunhoidollisia tarpeita, uskallus ottaa vastaan vaikeita asioita ja myöntää ihmisen avuttomuus. Ammattitaitoon kuuluu rohkeus olla läsnä. Ammattitaitoa on tilannetaju. Tärkeää on am-

matillisen välimatkan pitäminen: samalla kun auttaja, sielunhoitaja, eläytyy toisen tilanteeseen, hän ei mene liiaksi mukaan tunteineen. Siten hän säilyttää ammatillisen roolinsa; ystävän tai omaisen tehtävä on toisenlainen, läheisempi.

Siraalasielunhoitotyön tavoitteena on potilaan ja läheisten tukeminen sairauden ja luopumisen kriiseissä sekä terveydenhuollon henkilökunnan tukeminen hoitotyön arjessa ja hoidon vaativissa tilanteissa. Siraalapappi on sairauden herättämien elämänarvojen ja elämäntietämystä koskevien asioiden ja hengellisten kysymysten asiantuntija. Työn perustana on ihmistieteiden tuottama tieto ja kirkon traditio.



Aarne Ormio/Kirkon kuvapankki

Toimintaympäristön muutokset haastavat

Sosiaali- ja terveydenhuollon muutokset vaikuttavat sairaalapapin työhön. Pienet asumisyksiköt lisääntyvät, väestö ikääntyy, ja pidentyneen eliniän myötä muistisairaiden henkilöiden sielunhoitotarve kasvaa. Saattohoitopotilaat pyritään hoitamaan kotona kuolemaan saakka. He ja heidän läheisensä tarvitsevat sielunhoitoa. Maallistuminen on lisääntynyt, uskonottomien ja muihin uskonnollisiin ryhmiin kuuluvien määrä on kasvanut. Hengellisten asioiden tuntemus on heikentynyt. Terveydenhuollon henkilöstö ei aina osaa tunnistaa potilaan hengellisiä ja henkisiä tarpeita. Vapaaehtoisten määrä lisääntyy terveydenhuollossa. Heidän työnsä organisointi ja työnohjaus ovat usein sairaalapapin vastuulla.

Toimintaympäristön muutoksista huolimatta sairaalapapin työn merkitys on edelleen suuri.

Tuki henkilökunnalle

”Jo tieto siitä, että meillä on talossa oma tuttu sairaalapappi, antaa meille turvaa yllättävissä perheitä kohtaavissa kriisitilanteissa. Saamme itsekin tukea sairaalapapin rauhallisesta ja tukevasta toiminnasta.”

Näin kuvattiin sairaalapapin merkitystä henkilökunnalle. Kyselytutkimuksen mukaan henkilökunnan sairaalapapilta saama tuki kuormittavissa tilanteissa, mahdollisuus vaikeiden tilanteiden purkuun, mahdollisuus työnohjaukseen ja sairaalapapin antama koulutus olivat tärkeitä. Sairaalapapin järjestämässä koulutuksessa arvostettiin tietoa eri uskonnoista sekä erilaisten ohjeistusten laatimista yhdessä. Erityisen tärkeiksi koettiin ohjeet kuolevan potilaan hoitamisesta.

”Sairaalapapit ovat järjestäneet koulutusta henkilökunnalle eri kulttuurien uskonnoista.”

”Sairaalapastorit ovat olleet mukana laatimassa ohjeistusta kuolevan potilaan hoitamisesta.”

Henkilökunnalle sairaalapappi tuo myös pyhän arjen keskelle: ”Juhlapyhinä sairaalapappi on kiertänyt kuoron tai lauluryhmän kanssa osastoilla ter-

vehtimässä niin potilaita kuin henkilökuntaakin. Ihastuttava tapa.”

Sairaalapappi potilaiden ja läheisten tukena ja turvana

Hoitohenkilökunta arvostaa sairaalapapin ammattitaitoa potilaiden ja läheisten kohtaamisessa ja tukemisessa. Hoitohenkilökunnan työtä helpottaa mahdollisuus kutsua sairaalapappi potilaan tai läheisen rinnalle kriisitilanteissa.

”On merkityksellistä, potilaalle ja omaisella mahdollisuus tavata sairaalasielunhoitajaa sekä keskustella sairastumiseen, kuolemaan liittyvistä kysymyksistä eri tasolla ja ajalla kuin hoitohenkilökunnan kanssa.”

”Omaiset jotka ovat toivoneet ja kohdanneet sairaalapapin hädän keskellä ovat olleet levollisia ja tyytyväisen oloisia näistä keskusteluista ja tuesta.”

”Tuki, johon ei liity varsinaisia kirkollisia toimintoja on ensiarvoisen tärkeää mm. omaisten tukeminen ja kuunteleminen / lohduttaminen.”

Vastauksissa mainittiin erityisesti elämän alku- ja päätösvalheisiin liittyvät tilanteet sekä erityisen vaativat tilanteet. Sairaalapapin työtä palovammayksikössä kuvasi eräs vastaaja näin:

”Työssä korostuu moniammatillinen yhteistyö, jonka osana on sairaalapastori. Sairaalapastorit ovat avainasemassa kohtaamaan potilaan henkistä ja hengellistä tuskaa. He työskentelevät osaltaan potilaan ja omaisten kriisin kohtaamisessa ja tukemisessa. Palovammapotilaan arpi voi olla myös henkinen ja hengellinen. Tässä kohtaamisessa sairaalapastori on tärkeä.”

Sairaalapapin työ teho-osastolla ja psykiatrian osastolla sai kyselyssä kiitosta. Sairaalapapin työn merkitystä teho-osastolla eräs vastaaja kuvasi näin:

”Osastollemme on ollut huomattavasti apua, kun olemme voineet käyttää potilaita ja omaisia kohdanneissa kriisitilanteissa sairaalapastorimme tukea ja asiantuntemusta. Lisäksi omaisten selviämistä kuoleman kohtaamisessa on auttanut muun muassa potilaan siunaaminen.”

Erään vastaajan mukaan sairaalappia tarvitaan psykiatrian osastolla:

”Erittäin hyviä hoidollisia tilanteita, kun psykoosipotilaan, esim. uskonnollisia harhoja, hoitotapaamisessa on ollut potilaan luvalla mukana (sairaalapappi) sairaalasielunhoidon näkökulman tuojana.”

Vastaajat arvostivat sairaalapapin ammattitaitoa kohdata erilaisista kulttuureista ja uskonnollisista yhteisöistä tulevia ihmisiä. Monikulttuurinen hoitotyö tulee lisääntymään, ja vastauksissa toivottiin sairaalapapin osallistuvan siihen entistä enemmän.

Osaamista voisi hyödyntää enemmänkin

Kysely toi esille myös kehittämistoiveita: vastaajien mielestä sairaalapapin ammattitaitoa ei hyödynnetä sairaalassa riittävästi. Sairaalapappeja toivottiin jatkossa poliklinikoille ja osastoille, joilla potilaat käyvät lyhyellä hoitokäynnillä. Esimerkiksi tuumoripotilaiden ja syöpähoidossa käyvien potilaiden arveltiin hyötyvän sairaalapapin tapaamisesta.

”Tuumoripotilailla sielunhoidollinen apu voisi olla tarpeen. Potilaat ovat meillä kovin lyhyen ajan, keskimäärin 5 tuntia... Moni tuumoripotilaista aloittaa syövänhoidon jatkumon meiltä ja käy sitten myöhemmin kontrolleissa. Molemmissa vaiheissa saattaa siis olla tarvetta sairaalasielunhoidolle.”

Kyselyyn vastanneet puhuivat sairaalapapista ”meidän sairaalapapinamme”. Se kuvaa sairaalapapin asemaa hoitoyhteisössä, hän on yksi ammattilainen toisten joukossa.

”Potilaan tulisi halutessaan saada tavata sairaalasielunhoitajaa niin monesti kuin kukin omasta yksilöllisestä tarpeestaan lähtien tarvitsee, hienotunteisesti ja rauhallisessa luottamuksellisessa tilassa / huoneessa.”

Kaarina Torpan tutkimus osoittaa sielunhoidon merkityksen terveydenhuollossa: kuuntelu, läsnäolo, toivon tuominen ja lohdutus kuuluvat hyvään kokonaishoitoon. Samoin henkilökunnan tukeminen on tärkeää.

● VIRPI SIPOLA

Sielunhoidon asiantuntija, KDS

Spiritualiteetti diakoniatyössä

Kokemuksia työelämän spiritualiteetista

Työelämän spiritualiteetti on vakiinnuttanut paikkansa kansainvälisessä työelämän ja johtamisen tutkimuksessa. Spiritualiteettikeskustelu ja -tutkimus pureutuvat työelämän merkityksellisyyden, arvojen ja eettisyyden pohdintaan. Kyse on ihmisen spirituaalisesta kokemuksesta omassa työssään. Ihmisen identiteetti ja tausta vaikuttavat kaikkialla työelämässä, eikä jotain osaa ihmisestä voi erottaa työn ulkopuolelle. Ihminen haluaa etsiä työssään omiin arvoihinsa perustuvia valintoja ja merkityksellisyyden kokemuksia.

Spiritualiteetti on ajankohtaisen työelämäkeskustelun ytimessä

Työelämän spiritualiteetilla on havaittu olevan monia myönteisiä vaikutuksia. Kansainvälisen tutkimuksen mukaan se vahvistaa muun muassa työntekijöiden työtyytyväisyyttä, laajentaa eettistä havainnointikykyä ja päätöksentekoa, lisää työhön sitoutumista ja vähentää työssä koettua stressiä ja turhautumista.

Spiritualiteetilla on myös organisaatiotason vaikutuksia. Spiritualiteetin on havaittu vahvistavan esimerkiksi työyhteisön jäsenten välistä luottamusta. Eritoten vaikeina aikoina johdon ja työntekijöiden välisellä luot-

tamuksella on erittäin keskeinen rooli. Luottamus parantaa työsuorituksia, mahdollistaa nopeamman päätöksenteon ja tukee keskittymistä työn tavoitteisiin ja päämääriin. Hankalinkin aikoina työyhteisössä jaettu spiritualiteetti pitää yllä organisaation uudistumiskykyä ja lisää motivaatiota kehittämään uusia ideoita.

Työelämän spiritualiteetti rakentuu useista ulottuvuuksista

Työelämän spiritualiteettiin sisältyy monien määritelmien mukaan kolme yhteistä ulottuvuutta, jotka ovat:

- Sisäinen elämä
- Merkityksellinen työ
- Tunne yhteisöstä ja yhteisöllisyydestä

Sisäinen elämä tarkoittaa sitä, että ihmisellä on oma henkinen elämänsä ja henkisiä tarpeita, samoin kuin hänellä on fyysisiä ja emotionaalisia tarpeita. Henkisyys on osana ihmistä myös työelämässä, ja ihminen voi ravita sisäistä elämäänsä työssä ollessaan. Merkityksellinen työ sisältää ajatuksen siitä, että ihminen haluaa tehdä työtä, jolla on merkityksellisyyttä ja tarkoituksellisuutta. Työllä tulisi olla jokin suurempi tarkoitus, joka ylittää ihmisen omat intressit ja egoistiset tarpeet. Tunne yhteisöstä rakentuu yhteisöllisestä jakamisesta, yhteisistä vastuista ja sitoutumisesta yhteisöön. Yhteys muodostuu jaetusta käsityksestä työn tarkoituksellisuudesta.

Yhteisölliset ulottuvuudet diakoniatyöntekijöiden spiritualiteetin ytimessä

Evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyössä spiritualiteetti on työn perus-

ta ja lähtökohta. Spiritualiteetti rakentaa työn ja työntekijöiden identiteetin. Jokelan (2011) mukaan diakoniatyössä ihminen kohdataan psyykkis-fyysis-sosiaalis-hengellisenä olentona. Kokonaisvaltainen ihmiskäsitys on perustava lähtökohta diakoniatyön auttamiselle.

Mitä on diakoniatyöntekijöiden oma kokemus työssä koetusta spiritualiteetista? Juntusen (2011) tutkimuksen mukaan spiritualiteetti perustuu työntekijän omaan eksistenttiin ja identiteettiin. Työntekijä etsii työssään omiin arvoihinsa perustuvia valintoja ja merkityksellisyyden kokemuksia. Toisaalta spiritualiteetti on yhteyden rakentamista toiseen ihmiseen, hänen maailmankuvaansa, toiveisiinsa, kaipuisiinsa ja omien sisäisten merkitysten rakentamiseensa.

Tuoreimmassa diakoniabarometrissa (2016) kysyttiin vastaajien kokemuksia spiritualiteetista. Faktoroinnin perusteella saatiin neljä faktoria, jotka nimettiin seuraavasti: 1) Yhteisöllisyyden kokemukset työssä, 2) Henkiset arvot, 3) Sosiaalinen hyvä sekä 4) Työn ilo.

Merkittävimmiksi työelämän spiritualiteetin tekijöiksi muodostuivat barometriaineistosta yhteisöllisyyden kokemukset työssä ja siinä seuraavat kolme väitettä:

- Tiimini edistää yhteishengen luomista (korrelaatiokerroin 0,83)
- Tiimini jäsenet tukevat toinen toisiaan (0,87)
- Tiimilläni on yhteinen tarkoitus (0,80)

Henkisissä arvoissa voimakkaimmat väitteet koskivat sitä, että diakoniatyön työyhteisöissä on tilaa vastaajien omille arvoille (0,87) ja työh-



Laura Nieminen

teisen jäsenet kunnioittavat niitä (0,80). Sosiaalinen hyvä sisälsi väitteitä siitä, millaista laajempaa sosiaalista vaikutusta omalla ja työyhteisön työllä on. Voimakkaimman latauksen sai väite: Näen yhteyden työni ja yhteiskunnan laajemman sosiaalisen hyvän välillä (0,87). Työnilossa voimakkaimmin latautui väite Tunnen iloa työstäni (0,80).

Diakoniabarometrin tulokset ovat yhteneväisiä aikaisemman työelämän spiritualiteetti-tutkimuksen kanssa. Useissa tutkimuksissa nousevat esille yksilön tunne kuulumisesta työyhteisöihin tai verkostoihin sekä välittävän, kannustavan ja tukevan työyhteisön merkitys. Yhteisyys tai yhteisöllisyys on se tekijä, joka määrittää koko työyhteisön henkeä, ”spiritiä”. Yhteisöllisyyden kannalta ovat olennaisia arvojen tasapaino ja vastavuoroisuus eli se, että työntekijän ja työyhteisön tai organisaation arvot eivät olisi ristiriidassa keskenään.

Johtamistyö oikeuttaa spiritualiteetin ilmaisun työssä

Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että erityisesti ne työelämän organisaatiot, jotka ovat arvolähtöisiä tai arvo-ohjattuja, voivat paremmin kohdata työntekijän myös hänen mielensä ja sydämensä tasoilta. Arvolähtöisillä organisaatiolla on selkeä näkemys toimintansa tarkoituksesta, työntekijöiden kunnioittamisesta ja laajemman hyvän tuottamisesta niihin yhteisöihin ja yhteiskuntiin, joiden osana ne ovat. Mielenkiintoista olisikin tutkia laajemmin, miten nämä edellä olevat seikat toteutuvat seurakuntien työyhteisöissä.

Haasteena voi olla se, että käsitykset työn suurista päämääristä ovat monenkirjavia eivätkä työyhteisön jäsenet kykene jakamaan yhteistä näkemystä työn tarkoituksellisuudesta. Esimerkiksi diakoniatyöntekijöiden taloudellista apua koskevassa tutkimuksessa havaittiin, että diakoniatyöntekijöillä on toisistaan voimakkaasti poikkeavia käsityksiä auttamistyön luonteesta ja tarkoituksesta (Juntunen 2011).

● ELINA JUNTUNEN

TT

Kirjallisuus:

- Ashmos, Donde & Duchon, Dennis 000 Spirituality at Work. A Conceptualization and Measure. –Journal of Management Inquiry 9 (2/2000). 134–145.
- Ashforth, B.E. & Pratt, M.G., 2010. Institutionalized spirituality: an Oxymoron? In: R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz, eds. Handbook of workplace spirituality and organizational performance. Armonk, NY: M. E. Sharpe, 44–58.
- Gävert, Titi 2016 Diakoniabarometri 2016. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 45. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Jokela, Ulla 2011 Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.
- Juntunen, Elina & Räisänen, Reijo 2015 Spiritualiteetti työelämässä. Työ ja Henki. avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Toim. Kanerva, M. & Tanska, J. Helsinki: Kirjapaja, 15–39.
- Juntunen, Elina 2011 Vain hätäapua? Taloudellisen avustaminen diakoniatyön itseymmärryksen ilmentäjänä. Kirkkohallituksen julkaisuja 3:2011. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Rego, Arménio & Pina e Cunha, Miguel 2008 Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. Journal of Organizational Change Management 21 (1), 53–75.

... Onko näillä keskenään jotain tekemistä?

Jokaisessa itseään arvostavassa työyhteisössä käydään esimiehen ja työntekijän välillä säännöllisesti kehityskeskustelut. Uudelle työntekijälle tilanne voi olla jännittävä mutta samalla vapauttava kokemus. Kokeneempi työntekijä osaa suhtautua asiaan huolettomammin. Kehityskeskustelu on tilaisuus avoimeen ja rehelliseen palautteen saamiseen ja antamiseen, mahdollisuus tuoda esiin omia toiveitaan ja kehittymistarpeitaan sekä työyhteisön tarpeita.

Kehityskeskustelun tarkoitus on olla tavoitteellinen, etukäteen sovittu, huolellisesti valmisteltu, määräajoin toistuva ja luottamuksellinen keskustelu esimiehen ja työntekijän kesken. Kehityskeskustelu auttaa esimiestä tutustumaan työntekijään ja hänen näkemyksiinsä, ja päinvastoin. Tilanne voi olla vuosittain jopa ainutlaatuinen, kiireetön hetki kahden ihmisen välillä. Kehityskeskustelussa arvioidaan menneitä työkaksoja, tarkastellaan työntekijän keskeisiä työtehtäviä ja niiden asettamia vaatimuksia ja asetetaan tavoitteita tulevaisuuteen. Keskustelussa on hyvä ottaa esille koko työyhteisön toiminta ja työympäristö sekä työntekijän kokemus työpaikastaan ja työyhteisöstään. Kehityskeskustelussa on myös mahdollista sopia yhdessä määriteltyjä asioita työntekijän ja esimiehen kesken ja sovitujen asioiden seurannasta.

Mitä pitäisi tehdä toisin?

Kun esimies on käynyt kehityskeskustelun jokaisen työntekijän kanssa, hänen tehtävänsä on vielä tarkastella keskustelujen tulosta suhteessa työpaikan perustehtävään ja tavoitteisiin. Keskusteluissa nousee esiin asioita, joita voi

korjata aivan heti tai suunnitella asioiden hoitaminen jossain aikataulussa tulevaisuudessa. Työyhteisön osaaminen ja kehittyminen ovat kiinnittyneet siinä toimiviin työntekijöihin. Keskustelujen tuloksena esimiehelle pitäisi muodostua näkemys, minkälaista uutta osaamista työyhteisö tarvitsee, tai mitä osaamista hän ei ole huomannut hyödyntää työpaikalla.

Nykyisin tehdään seurakunnissa ja muissakin työyhteisöissä erilaisia kyselyjä ja kartoituksia, esimerkiksi sairauspoissaolojen mittaamista, työtyytyväisyyteen liittyviä kyselyjä tai laajempia työyhteisön hyvinvointiselvityksiä. Ne antavat monesti esimiehille likiarvoja työyhteisön tilanteesta. Kehityskeskustelussa puolestaan esimiehen on mahdollista päästä kosketuksiin asioiden kanssa, jotka oikeasti ovat hoidettavissa, korjattavissa tai kehitettävissä työyhteisön tarpeista käsin sen arjessa. Kehityskeskustelujen ei pidä olla esimiehellekään läpihuutojuttu.

Oikea asiantuntemus oikeassa paikassa

Jos organisaatiossa on yli 20 työntekijää, sen on lainsäädännön velvoittama-

na laadittava henkilöstösuunnitelma. Hyödyllinen se on varmasti pienemmässäkin työyhteisössä. Henkilöstösuunnitelmalla työnantaja ohjaa henkilöstövoimavaroja ja varmistaa, että työyhteisöstä löytyy riittävästi oikeanlaista asiantuntemusta, osaamista ja työvoimaa. Siinä tarkastellaan perehdyttämisen, kouluttamisen, mahdollisten työyhteisön sisäisten henkilöstösiirtojen ja ulkoisen rekrytoinnin tarpeet.

Henkilöstösuunnitelman lähtökohtana tulee olla ajankohtainen työpaikan tilanteen selvittäminen ja arviointi. Kun suunnitelma on kerran tehty, sitä voidaan vuosittain päivittää ja kehittää. Henkilöstösuunnitelma auttaa varautumaan tuleviin muutoksiin ja henkilöstökustannuksiin työpaikalla tarkastelemalla tarvittavaa henkilöstön määrää ja henkilöstörakennetta. Suunnitelma ohjaa, miten toimitaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa tai ikääntyvien työntekijöiden jaksamisen kehittämisessä.

Pidän tärkeänä, että henkilöstösuunnitelma rakennetaan työpaikalla aivan itse. Sen ei tarvitse olla alkuunsa kovinkaan monimutkainen, kun se vain on selkeä ja työpaikan näköinen asiakirja. Kun esimies ja esimiehet sitä aidosti ja työntekijöiden kanssa käyttäisiin keskusteluihin pohjautuen laativat, silloin myös sen toteuttamiseen on helppo sitoutua. Silloin se näkyy myös vuosittain työpaikan toiminnan ja talouden suunnittelussa ja käytännön toimintana.

● TERTTU POHJOLAINEN
TtM, diakonissa
Toiminnanjohtaja, Kaarisilta ry
Esimies yli 40 työntekijälle.

Vammaistyön pappina saan olla jakamassa kehitysvammaisen elämän suurta juhlaa, konfirmaatiota, jota tässä Laurin kanssa harjoitellaan. Avustajana TM Ella Luoma.

– Mitä kuolema tarkoittaa?
– Silloin ei ole enää täällä, vaan on matkalla kotiin, taivaan kotiin, huomaan vastaavani kehitysvammaiselle saattohoitopotilaalle.
– Enkö voi sitten syödä? hän huolehtii. Kahvihetket ovat olleet aina elämän tärkeimpiä asioita, konkreettista huolenpitoa. Kotona kehitysvammaisten ryhmäkodissa on pitänyt olla paikalla aina ruoka-aikoina. Hyvä on tullut suun kautta sydämen iloksi. – Uskon että taivaan kodissa voi syödä juuri niitä herkkuja, joista eniten tykkää. Siellä ei ole kiire ruokailla. Ruoka ei juutu kurkkuun. Kaikki voivat syödä yhdessä, rauhoittelen hätäntynnyttä. – Hän sulkee silmänsä. Laulan meille tutun ruokalaulun ”Nyt silmäin alla Jeesuksen”, ja sitten monta muuta virttä ja tuttua laulua.



Särkynyt enkeli kotimatalla

– ajatuksia kehitysvammaisen saattohoidosta

Ymmärrysongelma vuorovaikutuksen haasteena

Vammaistyön papin työssä kirkollisista toimituksista eniten on konfirmaatioita ja hautajaisia. Kehitysvammaisen elämän juhlista ylioppilasjuhlat, häät, ammattiin valmistumiset tai oman lapsen ristiäiset jäävät yleensä pois. Vammaisen elää usein yksin ryhmäkodissa ja tyttö/poikaystävä voi olla olemassa etäsuhteena. Tapaamisia voidaan järjestää muutaman kerran vuodessa tai ystävää voi tavata kerhossa tai retkillä. Sitten kun vanhenee eikä jaksa enää osallistua kirkon tai järjestöjen toimintaan, on ystävien tapaaminen kehitysvammaiselle aika

mahdotonta. Saattohoitovaiheessa ystäviä ja lähiomaisia ei siis aina ole, ja siksi koko ryhmäkodin väki on se perhe, jota kaipaa lähelleen ja jonka ympäröimänä kehitysvammaisen haluaisi kuolla omassa kodissaan.

Jos omaisia on, heidän huomioimisensa ja kuuntelemisensa voivat avata arvokasta tietoa kuolevan parhaaseen mahdolliseen saattohoitoon. Jos taas omaisia ei ole, ovat läheisimmät ihmiset samassa ryhmäkodissa asuvat ja työskentelevät ihmiset. Heidän saattohoitotyönsä on merkityksellistä kaikille osapuolille. Ryhmäkodin asukkaat jäävät sairaalassa tapahtuneen kuoleman jälkeen usein ihmet-

telemään, mihin yksi meistä katosi. Arvokas muistelu voi konkretisoida kuoleman ja auttaa suremaan.

Kehitysvammaista ei ehkä tunneta

Aiemmin hoitajat ovat saattaneet olla samassa työpaikassa vuosikymmeniä, ja heille oman potilaan saattohoito on ollut melkein samaa kuin sukulaisen tai oman perheenjäsenen saattaminen. Nykyään työntekijät vaihtuvat useammin ja hiljaisen tiedon siirtyminen on entistä haastavampaa. Kilpailutuksen myötä kehitysvammaisen asuminen samassa yksikössä vuosikymmeniä saattaa myös olla vaarassa muuttua. Pahimmassa tapauksessa kehitysvammaisen potilaan elämänhistoriasta ei kukaan tiedä kovin paljoa yk-

sityiskohtia varsinkaan silloin, jos hän ei osaa puhua tai puhetta ei ymmärretä. Ymmärrysongelma voi olla molemminpuolista ja väärinymmärryksiä sattua turhaan sen vuoksi, ettei yhä kansainvälistyvämpi henkilökunta ymmärrä kehitysvammaista.

Yksinkertaisilla asioilla voidaan parantaa saattohoidettavan turvallisuudentunnetta, ja hän pysyy rauhallisempänä. Esimerkiksi näkövammaisen potilas löytäisi pöydältään mehumukin sitä kaatamatta, jos sen paikka olisi aina sama. Eräs siivoja taas poisti sairaalassa näkövammaisen saattohoitopotilaan huoneen ovenkahvaan laitetun kumirenksen roskana, koska ei tiennyt, että potilaan näkövammaiset ystävät löysivät vierailulle oikeaan huoneeseen juuri tuon kumilenkin avulla. Sairaalassa

saattaa olla heikkonäköiselle ilman pieniä niksejä muuten aika vähän maamerkkejä samanlaisena toistuvan ympäristön vuoksi.

Kuurolle tai puhumattomalle voi hankkia tulkkin tai puhetulkkin vuorovaihtuksen parantamiseksi. Tuttuja apuvälineitä ja esineitä on hyvä käyttää myös saattohoidossa niin pitkään kuin potilas jaksaa niitä hyödyntää. Henkilökunnan olisi myös muistettava purkaa tulkkin kanssa raskaita saattohoitotilanteita yhdessä. Tulkkien jaksaminen jää liian usein huomiotta.

Tuttu saattohoitajana

Tuttuus luo turvallisuutta ja tasapainoa kehitysvammaisen mieleen. Siksi tutun kirkon työntekijän paikalle kutsuminen voi helpottaa saattohoitoa. Harvalla kehitysvammaisella on oma puhelin. Hoitajien varassa on, kutsutaanko pappi paikalle ryhmäkotiin, jossa saattohoito usein ainakin aluksi tapahtuu. Olisi myös tärkeää luoda kontakti ryhmäkodin

alueen seurakuntaan jo ennen saattohoitovaihetta ja esimerkiksi kutsua pappia pitämään kirkkivuoden kirkkohetkiä ryhmäkotiin tai järjestää kodin siunaaminen. Silloin papin kanssa olisi luontevaa puhua kaikista kuolemaankin liittyvistä ja siinä mietittyistä asioista, selkokielellä. Joskus voi sanoa myös, ettei tiedä. Voimme yhdessä ihmetellä kuolemaa ja kärsimystä. Meillä ei ole vastauksia kaikkeen.

Kehitysvammaisen itsemääräämisoikeuden voi ymmärtää monella tavalla. Kehitysvammaisen, joka saa katsoa televisiota itsekseen omassa huoneessaan, ei aina ymmärrä näkemänsä ja esim. kummitusjutut voivat sekoittaa mielessä pelottaviksi asioiksi, jotka jotenkin epämääräisesti liittyvät kuolemaan.

Kehitysvammaisen hengellisyys on samalla tavalla yksilöllistä ja herkkää, mutta usein suurempaa ja mutkattomampaa kuin tavallisella ihmisellä. Olen huomannut, että heidän uskonnollisuutensa on syvää ja uskonnollisissa kokemuksissa on usein sellaisia ulottuvuuksia, joihin me emme yllä. Vaikka joskus joku vanhempi pyytäisi-kin rukoilemaan kehitysvammaisen poistumista ja lapsensa paranemista vielä rippikouluikässäänkin, on papin tärkeämpää osoittaa jokaisen ihmisarvo sellaisena kuin hän on, elämän loppuun asti. Kenessäkään vammaisessa ei ole pahaa henkiä tai riivaajia, vaikka haastavaa käytöstä tai väkivaltaisuutta olisikin.

Suoruutta ja konkretiaa

Saattohoidossa kehitysvammaisen kanssa lempeä suoruus ja konkretia ovat parasta. Kysymykset on käytävä läpi, läsnäolo luo rauhaa ja turvaa lähestyvän kuoleman edessä. Saattohoidossa olevan kehitysvammaisen kanssa voi muistella esimerkiksi kuvia katsellen elämän eri vaiheita ja konkretisoida kaikkea sitä, mitä on tehty yhdessä kirkon toiminnassa: Onko käyty kehitysvammaisten kirkkopäivillä, esteettömissä Saavu-messuissa tai laulettu kauneimpia joululauluja. Voidaan muistellaan rippikoulua ja konfirmaatiojuhlaa tai retkipäivä, jotka ovat avartaneet



Ikävä jää, kun on rakastanut ja hoivannut. Yhdessä saattohoidettavan kanssa voidaan etsiä sanoja, kuvia tai musiikkia, jotka kertovat elämästä luopumisesta. Ikävöiden voimme muistella kaikkea ja surra ja kiittää yhdessä.

omaa elämänpiiriä kodin ulkopuolelle.

Kun pappi tulee ryhmäkotiin saattohoitamaan yhtä asukasta, tarvitsevat muutkin huomiota. Tilannetta voisi rauhoittaa pitämällä kaikille yhteisen hetken esimerkiksi saattohoidettavan sängyn luona ja sitten rauhoittaa kuolevan saattohoitoon varatun huoneen, hänen oman kotinsa. Yhteisessä hetkessä on hyvä laulaa ja rukoilla ja käyttää sellaisia tuttuja elementtejä, että kaikki voivat osallistua. Kaikkia saattohoidettavia on kohdeltava tasapuolisesti ja samalla tavalla toimien. Näin konkretisoituu samanarvoisuus, ja ryhmäkodeissa helposti esiintyvä kateus ja kilpailu henkilökunnan huomiosta eivät häiritse elämää eteenpäin.

Myös henkilökunnasta on huolehdittava

Henkilökunnan jaksamisesta on huolehdittava erityisesti silloin, kun ryhmäkoti muuttuu usean kuolemantapahtuksen vuoksi kuin saattohoitoyksiköksi ja luopumisen rinnalle tulee uusien asukkaiden kanssa tutustuminen ja elämän jatkaminen.

Henkilökunta joutuu joskus hoitamaan myös omaisia ja suojaamaan ryhmäkodin arkea saattohoitovaiheen jatkuessa kodissa loppuun asti. Pappina on siis huomioitava paitsi saattohoidettava ja kehitysvammaisen mahdolliset omaiset, myös henkilökunta ja heidän surunsa saattohoidon eri vaiheissa. Jos kehitysvammaisella on omaisia, heidän on hyvä nähdä ryhmäkodin asukkaiden tuki kuolevalle, mutta myös saada jakaa surua luopumisesta usein mutkattomasti ja suoraan asioita käsittelevien kehitysvammaisten kanssa. Omaisilla saattaa suruun sekoittua myös syyllisyys siitä, ettei kehitysvammaiseen sukulaiseen ole jaksanut pitää yhteyttä tai häntä on hävetty. Nykyäänkin voi sattua, että omaisen kuulee kehitysvammaisesta sukulaisesta vasta siinä vaiheessa, kun etsitään hautajaisen järjestäjää tai tehdään perunkirjoitus. Silloin on liian myöhäistä saattaa elämästä kuolemaan. Särkynyt enkeli on silloin jo kotimatalla.

● HELI OJALEHTO

Vammaistyön pappi.
Helsingin seurakuntayhtymä

Diakonian tutkimuksen seuran Sivellin-palkinto 2016 Annasara Toivaselle

Diakonian tutkimuksen seuran Diakonian tutkimuksen päivässä 14.11. palkitsema työ on kirkkohistorian oppiaineeseen kuuluva pro gradu -tutkielma ”Kirkon vai kunnan vai-vaiset – sairaiden ja vammaisten hoito Heinävedellä 1865–1879”, ja se on tehty Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa vuonna 2015.

Tutkimuksessa käsitellään seurakuntien auttamistoimintaa kuntien perustamisen ja modernin diakonian välisenä aikana, jota ei juuri lainkaan ole aiemmin tutkittu. Opinnäytteessä analysoidaan kaikki eri arkistoista löytyvät Heinäveden sairaiden ja vammaisten auttamista koskevat lähdesarjat. Tutkimus sijoittuu yhteiskunnalliseen murrosvaiheeseen, jossa köyhäinhoito uudistui radikaalisti. Työ tarjoaa mielenkiintoisen paikallistason näkökulman tilanteeseen, jossa yhteiskunnallinen apu ei riitä ja seu-

Leena Nygård



Diakonian tutkimuksen seuran puheenjohtaja Esko Ryökäs onnittelee Annasara Toivasta.

rakunta joutuu pohtimaan, osallistuuko se ja miten köyhien ja sairaiden auttamiseen. Se tarjoaa peilauspintaa nykyiseen hyvinvointijärjestelmän uudelleen järjestelyihin sote-prosessissa.

Tutkimus on luettavissa DTS:n Tutkimuksia-sivulla:
<http://dts.fi/files/2009/10/ToivanenAnnasaraProGradu.pdf>

Lapsen kuoleman kokemuskouluttaja

Lokakuussa koulutettiin jälleen uusia kokemuskouluttajia lapsen kuoleman kokeneista vanhemmista. KÄPY ry:llä on nyt 26 vapaaehtoista kokemuskouluttajaa eri puolilla Suomea. Myös seurakunnat voivat tiedustel-

la mahdollisuudesta saada kokemuskouluttaja vierailemaan omiin koulutustilaisuuksiin.

Lisätietoja: <http://kapy.fi/tietoa-ammattilaisille/kokemuskouluttajan-vierailu/>

Ryhmän ohjaamisen peruskoulutus sosiaali- ja terveysalan, koulutus- ja kasvatusalan ja kirkollisen kentän työntekijöille 2017 (30 op):

Koulutuksen järjestävät Helsingin psykodraamainstituutti ja Turun kristillinen opisto. Koulutuksen suorittanut voi hakea jatkamaan koulutustaan Helsingin psykodraamainstituutin psykodraamaohjaajan koulutukseen ja sen kautta myös työnohjaajan koulutukseen. Koulutuksessa opiskellaan ryhmän kehityksen ja ryhmädynamiikan perusteet, kehitetään ryhmän ymmärtämisen ja ohjaamisen taitoja ja tutustutaan toiminnallisen ryhmänohjaamisen menetelmiin. Koulutuksessa kehitetään valmiuksia ryhmien ohjaamisessa omassa työssä. Kokemuksellisen prosessin avulla tutkitaan ja kehitetään omaa ohjaajaroolia ja omia rooleja ryhmänjäsenenä. **Lisätietoja:** www.ihmis.fi; www.turunkristillinenopisto.fi.

Sosiaalialan ammattihenkilö

– kirkolla ei toistaiseksi uusia linjauksia

Sosiaalialan ammattihenkilölaki tuli voimaan 1.3.2016. Sen myötä sosiaalityöntekijästä, sosionomista ja geronomista tuli laillistettuja sosiaalihuollon ammatteja. Näin heidät merkitään jatkossa hakemuksesta sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin laillistettuina ammattihenkilöinä.

– Vuonna 2018 näissä ammateissa toimivien tulee hakea rekisteröintiä hyvissä ajoin vuoden 2017 kuluessa, jotta hakemus ehditään käsitellä vuoden vaihteeseen mennessä. Hakemuksilla voi enimmillään olla kuuden kuukauden käsittelyaika, Valviran lakimies **Sanna Hyttinen** kertoo.

Uuden lain myötä sosiaalihuollon ammattihenkilöt tulevat ohjauksen ja valvonnan piiriin samaan tapaan kuin terveydenhuollossa. Lailla pyritään varmistamaan ja valvomaan, että sosiaalihuollon ammattihenkilöillä on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät valmiudet sekä mahdollisuus kehittää ja ylläpitää ammattitaitoaan.

Hyttinen toteaa, että uudesta laista on hyötyä sekä asiakkaalle, työntekijälle että työnantajalle.

– Lailla halutaan varmistaa, että sosiaalihuollon asiakas saa hyvää palvelua ja kohtelua sosiaalihuollossa. Samalla uusi laki vahvistaa asiakasturvallisuutta. Jatkossa asiakkaat voivat halutessaan itsekin varmistaa työntekijöiden pätevyyden julkisesta rekisteristä.

– Uusi ammattihenkilölaki nostaa samalla työntekijöiden statusta. Tämä laki on osoitus siitä, että sosiaalialan ammattilaisten arvo ja työn merkittä-

vyys on virallisesti tunnustettu ja nostettu sille tasolle, johon työntekijöiden koulutus, ammattitaito ja työkyky oikeuttavat. Sosiaalihuollolla on nyt aiempaa itsenäisempi asema ja alan professiot on tunnustettu. Kokonaisuudessaan sosiaalialan asema tulee uuden lain myötä vahvistumaan ja merkitys korostumaan.

Hyttisen mukaan jatkossa sosiaalialan ammattihenkilöt ovat lainkin valossa yhdenvertaisia terveydenhuollon ammattihenkilöiden kanssa, mikä on tärkeää myös sote-uudistuksen näkökulmasta.

– Sote-integraation vahvistuessa on merkityksellistä, että yhdessä toimivat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöt ovat samankaltaisen rekisteröinnin ja valvonnan piirissä.

Hyttinen toteaa, että myös työntekijöiden rekrytointi helpottuu, sillä työnantajat voivat tarkistaa suoraan rekisteristä henkilöiden koulutuksen ja mahdolliset huomautukset.

– Uusi laki lisää avoimuutta ja luottamusta. Osaamisen, koulutuksen tason ja ammattitaidon selvittämiseen tulee selkeät yhteiset pelisäännöt, eikä työnantajan tarvitse itse selvittää erilaisia todistuksia. Tämä on saattanut olla työlästä esimerkiksi ulkomaisten ja vanhempien kotimaisten koulutusten kohdalla.

Ei kaikenkattava rekisteri

Hyttisen mukaan työntekijät ovat antaneet kriittistä palautetta lähinnä rekisteröintimaksusta.

– Varsinkin alalla pitkään toimineet ovat kritisoineet sitä, että heidän pitää tässä vaiheessa maksaa jokin rekisteröintimaksu. Muutenkin ihmettelyä on herättänyt se, että heidän pitää alalla kymmeniäkin vuosia toimineena erikseen todistaa pätevyytensä ja lähteä paperirumbaan. Tällainen palaute on ihan ymmärrettävää. Kysymys on tyyppisestä siirtymävaiheen tilanteesta.

Rekisteröintimaksu on kalleimmillaan 200 euroa ja halvimmillaan 40 euroa. Sosionomin ammattikorkeakoulututkinnon rekisteröinti maksaa 100 euroa. Vanhempien, esimerkiksi sosiaalis-kasvattajan sekä sosiaaliohjaajan koulutuksen sisältävän vanhamuotoisen diakoniatutkinnon kohdalla maksu on 200 euroa. Terveydenhoitopuolella jo rekisteröityneiden lähihoitajien maksu on 40 euroa.

– Rekisteröintijärjestelmä kustannetaan näillä maksuilla. Vanhempien tutkintojen kohdalla maksu on kalliimpi sen takia, että asioita joutuu selvittelemään vähän pidempään. Lasku menee aina rekisteröintiä hakeneelle työntekijälle. Jotkut työnantajat ovat kuitenkin maksaneet laskun työntekijän puolesta.

Hyttinen muistuttaa, ettei kysymys ole kaiken kattavasta ammattirekisteristä. Rekisteristä ei löydy kaikkia sosiaalihuollon piirissä toimimaan oikeutettuja ammattiryhmiä.

– Pelkkä ammattirekisterissä oleminen ei tietenkään kerro sen enempää henkilön pätevyyden tasosta. Se todistaa ainoastaan sen, että tietty koulutus on suoritettu eikä työelämässä ole tapahtunut mitään sellaista, jonka pohjalta oikeuksia olisi pitänyt rajoittaa. Työnantajilla on edelleen entisenlainen harkintavalta ja vastuu työntekijävalinnoista. Tämä ammattirekisteri on kuitenkin helpottamassa valintaprosessia.

Sote saattaa vaikuttaa kirkon linjauksiin

Tällä hetkellä Suomen evankelis-luterilainen kirkko ei edellytä kirkon töissä toimivilta rekisteröintiä sosiaalihuollon tai terveydenhoidon ammattihenkilöiksi.

– Valvirakin on katsonut, ettei kirkon piirissä toimiminen välttämättä edellytä rekisteröitymistä sosiaalihuollon ammattihenkilöksi. Kyse ei ole sel-

laki muuttunut

laisesta sosiaalihuollosta, jota näiden alojen ammattihenkilöistä tarkoitetaan laissa. Osittain Valviran kanta perustuu piispainkokouksen päätökseen. Sen mukaisesti diakonin tehtävään on tällä hetkellä kelpoisuusvaatimuksena tietty AMK-tutkinto, Hyttinen toteaa.

Jos kirkon piirissä terveydenhuollon ammattihenkilö hoitaa potilaita ja harjoittaa esimerkiksi sairaanhoitajan ammattia, hänellä tulee olla laillistun terveydenhuollon ammattihenkilönä.

Kirkon koulutuskeskuksen johtajan **Kari Kopperin** mukaan erillisen säädöksen puuttumisesta huolimatta diakonissat ovat koulutuksensa perusteella rekisteröityneet terveydenhoidon ammattihenkilöiksi.

– Satunnaisesti on keskusteltu selaisesta teoreettisesta mahdollisuudesta, että tulisiko kirkon reagoida jollain tavalla tilanteeseen, mikäli diakonissa menettäisi jostain syystä oikeutensa toimia terveydenhuollon ammattilaisena. Keskustelussa on yhtäältä todettu, ettei asialla pitäisi olla merkitystä. Diakonissat eivät seurakuntatyössä tee sellaisia terveydenhoidollisia toimenpiteitä, jotka edellyttävät rekisteröintiä.

– Toisaalta on kuitenkin esitetty, että seurakuntalaisilla on perusteltu syy olettaa diakonissan olevan koulutuksensa perusteella terveydenhuollon ammattihenkilö, ja he saattavat kääntyä diakonissan puoleen terveydellisissä huolissaan. Uudessa tilanteessa vastaava asetelma tulee koskemaan kirkon palveluksessa olevia sosionomeja, jotka toimivat kirkossa diakoneina, nuorisotyönohjaajina tai varhaiskasvatuksen ohjaajina.

Kopperin mukaan kirkossa on toistaiseksi ajateltu siten, että sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnot – eli sosionomi AMK ja sairaanhoitaja AMK – tuottavat riittävän osaamisen kirkon työhön. Tutkintoon on sisällytetty riittävä määrä kirkon ja seurakunnan työhön liittyviä opintoja.

– Kirkkohallitus on parhaillaan päivittämässä näiden alojen kelpoisuusvaatimuksia, eikä tähän esitykseen ole toistaiseksi tulossa vaatimusta rekisteröitymisestä terveyden- tai sosiaalihuollon ammattihenkilöksi. En pidä mahdollisena, että sellainen säädös lisättäisiin jossain vaiheessa, mutta se edellyttää kuitenkin huolellista keskustelua asian eduista ja haitoista. Näyttää siltä, että keskustelu on parhaillaan käynnistymässä, ja luulen Sote-uudistuksen tulevan lisäämään paineita terveyden ja sosiaalihuollon ammattilaisten rekisteröitymiseen myös kirkossa.

Kopperi arvelee, että monet kirkon töissä olevat sosionomin koulutuksen hankkineet tulevat hakemaan rekisteröitymistä, koska se parantaa heidän työllistymismahdollisuuksiaan muualla yhteiskunnassa.

DTL:sta suositellaan rekisteröinnin hakemista

Diakoniatyöntekijöiden liiton, DTL:n, asiamies **Marko Pasma** suosittelee kaikille kirkon töissä oleville sosionomeille rekisteröinnin hakemista.

– Tulevaisuudessa eteen voi tulla mielenkiintoisia työtehtäviä, joissa sitä tarvitaan. Rekisteröintiä voi hakea myös opistotasoisella diakonin tutkinnolla.

– Ei olisi pahitteeksi, että kirkkokin edellyttäisi laillistetun ammattihenkilön rekisteröintiä valittaessa työntekijöitä diakonian ja kasvatuksen virkoihin. Rekiste-

röinnin tarkoitushan on osoittaa riittävä ammatillinen pätevyys, mikä helpottaa työnantajan rekrytointia ja kertoo myös seurakuntalaisille työntekijän perusosaamisesta. Tämän voisi toteuttaa helposti tarkentamalla hengellisen työn virkojen kelpoisuusehtoja.

● JUHANA UNKURI

Antti Sepponen

”MIKÄ IHMEEN DIAK

Mikä on ensimmäinen mielikuvasi käsitteestä diakoniakasvatus? Ehkä ajattelet rippikoulun diakoniaopetusta. Saatat pohtia laajemminkin keinoja kertoa, mitä diakonia on ja mitä diakoniatyössä tapahtuu. Osaat ehkä sanoa, kuuluuko diakoniakasvatus työnkuvaasi – tai mietit, olisiko kasvatustyö sinulle mieluisaa. Voi olla, että ajattelet diakoniakasvatuksen kuuluvan tietyille seurakuntatyön ammattilaisille. Kenties pidät sitä ennemminkin elämänasenteena kuin erityisenä seurakuntadiakonian ulottuvuutena.

Diakoniakasvatus on melkoinen käsite: yhdistelmä (monen mielestä) tui-ki tuntematonta ja toisaalta tuttua-kin tutumpaa – vai onko? Kyselevien mietteiden äärellä työstin käytännöllisen teologian oppiaineeseen kuuluvan pro gradu -tutkielman ”Diakoniakasvatus seurakuntatyössä: Kuinka Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijät mieltävät diakoniaan liittyvän kasvatuksen?” Ei ole olemassa entuudestaan yleistä, yhteistä linjausta siitä, mitä diakoniakasvatus Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa on. Diakoniakasvatus-termi kyllä tunnustetaan työelämässä ja siihen viitataan tutkimuksissa (*esim. Tiina Ikonen 2015*), mutta aihetta suoraan koskevaa (akateemista) tutkimusta ei ole olemassa.

Vastaajina diakoniatyöntekijät

Koska aihe on tutkimuskohteena uusi, oli luontevaa lähestyä aihetta sen kautta, mitä jo nyt tehdään ja tunnetaan. Niinpä käännyn Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöiden puoleen kysyäkseni, kuinka he mieltävät diakoniaan ja diakoniatyöhön liittyvän kasvatuksen. Tutkimustani varten hahmottelin kolme pääkysymystä:

1. Kuinka diakoniatyöntekijät määrittelevät diakoniakasvatuksen?
2. Millaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on työhönsä liittyvistä ohjaus-, opetus- ja kasvatustehtävistä?
3. Kuinka diakoniatyöntekijät suhtautuvat työhönsä liittyviin opetus- ja kasvatustehtäviin?

Koostin sähköisen kyselylomakkeen, jolla kysyin vastaajilta, millaisia ohjaus-, opetus- ja kasvatustilanteita omaan työhön kuului, millaisissa yhteyksissä he viesti-

vät siitä, mitä diakonia on ja kuinka mielekkäinä he pitivät työn kasvatuksellisia ulottuvuuksia. Pyysin myös omin sanoin määrittelemään, mitä diakoniakasvatus on. Lähetin kyselyn sähköpostitse ennalta valitulle joukolle diakoniatyöntekijöitä kaikista suomenkielisistä hiippakunnista. Kyselylomake oli auki helmi-maaliskuussa 2015, jona aikana vastauksia ker-tyi kaikkiaan 75. Käsitteelin aineiston aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin.

Ymmärrys lähimmäisenvastuusta

Diakoniakasvatusta määriteltiin sen lähtökohdista ja periaatteista, tavoitteista ja aihealueista käsin. Yleisimmin diakoniakasvatuksen katsottiin tähtäävän lähimmäis- ja yhteisvastuun laajenemiseksi kaikkialla luomakunnassa. Tavoite oli, että yhä useampi voisi tiedostaa toisten ihmisten avun ja tuen tarpeen, motivoitua auttamiseen ja löytää keinoja yhteisen hyvän puolesta toimimiseen. Asenteisiin ja arvoihin vaikuttamalla oli mahdollista purkaa eriarvoisuutta ja lievittää välinpitämättömyydestä koituvaa hätää. Toisaalta tavoitteena oli osallisuuden vahvistuminen ja yksilöiden voimautuminen omista lähtökohdistaan käsin.

Vastaajat kuvailivat runsaasti erilaisia työtilanteita ja -tapoja, joihin kuului kasvatuksellisia elementtejä. Vastausten perusteella on vaikea nimetä seurakuntadiakonian työmuotoa, jossa tällaisia elementtejä ei voisi olla. Itse kasvatustapa koettiin vieraaksi. Mieluummin kirjoitettiin esimerkiksi ohjaamisesta, opastamisesta, tukemisesta, tietoisuuteen saattamisesta ja vaikuttamisesta. Kasvamisen ja oppiminen miellettiin koko elämän kestäväksi jatkumoksi, ja monen mielestä diakoniakasvatus voikin kuulua kaiken ikäisille sen sijaan, että esi-

ONIAKASVATUS?”

merkiksi vain lapset tai nuoret olisivat seurakunnassa sen kohteena. Eri tyistä oli myös, että diakoniatyöntekijät mielsivät itsensä oppijoiksi esimerkiksi asiakastyössään. Diakoniakasvatusta pidettiin työaloista riippumattomana, yhteisenä ja koko seurakunnan toimintaa läpäisevänä.

Valtaosa vastaajista piti diakoniaan liittyviä kasvatustehtäviä mielekkäinä eli perusteltuina ja diakonian tavoitteiden kannalta järkevinä. Mieluisia etenkin pedagogisia valmiuksia edellyttävät työtehtävät eivät olleet läheskään yhtä monelle, mutta opetus- ja kasvatustehtäviä pidettiin omaa osaamista ylläpitävinä ja siksi tärkeinä haasteina. Diakonian ammatilliselta koulutukselta toivottiin nykyistä vahvempia valmiuksia diakoniakasvatukseen.

Diakoniakasvatus on tapa katsella diakoniaa

Tutkimustuloksina jäsenin kolmeosaisen määritelmän siitä, mitä diakoniakasvatus on. Ensinnäkin kyseessä on (1) kasvatus diakoniasta. Tätä on tarkoituksellinen, tavoitteellinen ja tietoinen toiminta, joka koskee diakonian olemukseen, merkityksiin ja sisältöihin liittyviä aiheita. Tämä toteutuu esimerkiksi rippikoulun diakoniaopetuksessa, diakonian tietoiskuina ja lehtikirjoitusten kautta. Toiseksi kyse on (2) kasvatuksesta diakoniana. Tämä on niin ikään tarkoituksellista, tavoitteellista ja tietoista toimintaa, jonka aiheet liittyvät diakonian työtilanteisiin. Esimerkkejä tästä ovat esimerkiksi talousneuvonta ja palveluohjaus. Kolmanneksi diakoniakasvatus on (3) kasvatusta diakoniassa. Kyseessä on ei-intentionaalinen ja ennakoimaton diakonian työtilanteisiin tai olemuksellisesti diakoniaan liittyvä ohjaus, opetus ja kasvatus, joka voi tapahtua myös tiedosta-

matta. Tätä ovat esimerkiksi keskustelut ja esimerkin näyttäminen omalla elämällä, ”diakoninen elämäntapa”.

Diakoniakasvatus näyttää olevan muutakin kuin diakonian työmenetelmä – ennemminkin kyseessä on tapa katsella diakoniaa. Vaikutelmani on, että seurakunnissa tehdään runsaasti diakoniakasvatusta. Sen tunnistaminen voi olla haastavaa, sillä työtä ei useinkaan kuvailla kasvatuksena vaan muina, tilanneyhteyksiin sopivampina toiminnanilmauksina. Kaikki kasvatus ei suinkaan ole vain tiettyyn ammattiin, työnkuvaan tai työympäristöön liittyvää. Kuinka diakoniatyöntekijät tulisivat entistä tietoisemmiksi työhönsä kuuluvista kasvatuksellista elementeistä ja tunnistaisivat

myös olemassa olevaa kasvatussäämistään?

Seurakuntadiakonialta odotetaan jatkuvaa reagoitua ja muutosvoimaa niin seurakunnan sisältä kuin ulkoakin käsin. Mikä neuvoksi juuri nyt: moniammatillisuus, verkostoituminen, ylityörajainen yhteistyö? Olisiko tässä paikkansa myös diakoniakasvatuksella – työalarajoja rikkovana, muutokseen valmistavana ja ohjaavana, yhteyttä vahvistavana ja kaikille kuuluvana.

Gradu sähköisenä osoitteessa:

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/161714/NygaardLeena-ProGradu.pdf>

● LEENA NYGÅRD



Vaikutteita maailmalta

Diakonialaitokset oppivat hyviä käytäntöjä kansainvälisessä verkostossa

Kansainvälisen Kaiserswerther General Konferenzin (KGK) Präsidium tutustui suomalaisten diakonialaitosten tilanteeseen ja yleensä suomalaiseen diakoniatoimintaan lokakuun 6.–7. päivinä 2016. Kahden päivän aikana Präsidium piti kokoustaan sekä Helsingissä että Lahdessa. Edellisestä kokoontumisesta Suomessa onkin kulunut kymmenisen vuotta.

Luterilaisen kirkon työyhteyteen syntyi diakonissalaitoksia ympäri Eurooppaa auttamaan köyhiä, sairaita ja muita hädänalaisia ihmisiä. Silloin kirkko ei ollut vielä organisoitunut diakoniatoimintaa. Ensimmäisen diakonissalaitoksen perustivat **Theodor ja Friedrike Fliedner** vuonna 1836 Saksassa Kaiserswerthin pikkukaupunkiin, Düsseldorfin lähelle. Tuolloin alkoi myös sairaanhoitajien ja pienten lasten opettajien ammatillinen koulutus. Tämä työ kantoi mukanaan siunauksen. Joka puolelle Eurooppaa alkoi syntyä uusia diakonissa- ja diakonialaitoksia ja diakonisia yhteisöjä.

Kaiserswerther General Konferenz

Toiminta muodostui alusta alkaen kansainväliseksi. Uudet diakonialaitokset katsoivat tarpeelliseksi oppia toisiltaan hyviä käytäntöjä ja pitää yhteyttä keskenään. Tästä tarpeesta syntyi *Kaiserswerther General Konferenz* (KGK), kaiserswerthiläinen yleiskokous, joka toteutui ensimmäisen kerran vuonna 1861. Nyt jo 155-vuotias kansainvälinen verkosto luo edelleen mahdollisuuden säännölliseen asiantuntijavaihtoon, kokemusten vaihtoon, koulutusyhteistyöhön, toinen toisiltaan oppimiseen sekä rukous- ja keskusteluyhteyteen. Tärkeää on yhdessä selvittää myös diakonian teologiaan ja spiritualiteettiin liittyviä kysymyksiä.

Kokouksissa on toistuvasti esillä taloudellisten haasteiden ja toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten vaikutus diakonialaitosten ja -yhteisöjen elämään sekä niiden diakoniseen kulttuuriin. Yhteistoiminnasta kirkon ja yhteiskunnan kanssa halutaan saada tietoa eri laitosten kohdalla.

Diakonialaitokset ja -yhteisöt koostuvat kolmen vuoden välein yleiskokoukseen. Yleiskokous valitsee Präsidiumin, eri maantieteellisiä alueita edustavan hallintoelimen, huolehtimaan kansainvälisestä toiminnasta yleiskokousten väliajoilla. Präsidium vastaa yleiskokousten valmistelusta ja muun muassa opintopäivien, opintomatkojen ja alueellisten konferenssien järjestelyistä. Viime kesänä järjestettiin opintomatka, jonka aikana tutustuttiin Puolan diakoniatoimintaan ja diakonialaitoksiin. Seuraavalla opintomatalla opitaan tuntemaan New Yorkin kristilliseltä pohjalta toimivien sairaaloiden elämää. Organisaatio on ammattimaisesti johdettu. Pääsihteeri hoitaa hallintoa saksalaisen diakonialaitosten liiton hallinnon ohella. Toimisto on Berliinissä.

KGK:ssa on noin 95 jäsenyhteisöä eri puolilta maailmaa. Näistä noin 70 kuuluu Saksan diakonialaitosten liittoon. Suomesta KGK:n työyhteydessä ovat olleet Helsingin Diakonissalaitos ja Lahden Diakonialaitos. Uusien sääntöjen mukaan tähän kansainväliseen

organisaatioon voivat hakemuksesta liittyä muutkin suomalaiset diakonialaitokset. Uudet jäsenet hyväksyy yleiskokous, joka seuraavan kerran kokoontuu Bethelin Diakonialaitoksessa Bielefeldissä 14.–17.6.2018.

Historiaa ja katse tulevaan

Tämän syksyn kokousta Helsingin Diakonissalaitoksella isännöi johtaja **Olli Holmström**, joka aikaisemmin on itsekin toiminut Präsidiumin jäsenenä. Kokouksen osallistujia kosketti syvästi se tapa, miten Helsingin Diakonissalaitos tuo esiin historiaansa ja juuriansa mm. kokoustilojen, kirkon ja museonsa kautta. Olli Holmström haastoi omassa puheenvuorossaan Präsidiumin kokousta pohtimaan diakonialaitosten haasteita eri uskontojen kohtaamisessa. Hän myös avasi oman diakonissalaitosyhteisönsä luonnetta ja verkostoitumista ennen, nyt ja tulevaisuudessa.

Lahden Diakonialaitoksella Präsidiumin kokousta isännöi johtaja **Tiina Mäkelä**. Jokaiselle vieraille jäi syvästi mieleen keskusteluyhteys laitoksen eri vastuunkantajien kanssa ja lämmin vieraanvaraisuus. Mäkelä korosti puheenvuorossaan vanhustenhuollon tilanetta diakonialaitoksen elämässä sekä uuden koulutusyhteistyön merkitystä Helsingin ja Oulun laitosten kanssa.

Lahden KGK:n yleiskokouksessa vuonna 2007 pääsihteeriksi valittu TT **Christine Ruth Müller** ilmoitti nyt Lahdessa jättävänsä pääsihteerin tehtävät syksyllä 2017. Hänen tilalleen on valittu nykyinen Präsidiumin puheenjohtaja **Christa Schrauf** Gallneukirchenin Diakonialaitoksesta Itävallasta.

● TERTTU POHJOLAINEN
Diakonissa

Ei joulua kaikille

Joulu tulee jokaiselle. Siihen ei tarvita paljoa. Pari kynttilää, hiljaisuutta, jokunen joululaulu. Läheisiä ihmisiä, sohva ja kuusi. Ihanaa rauhaa ja tunnelmaa.

Tällaisella kuvastolla meille esitellään joulua. Erityisesti kirkossa kuulee puhetta joulun demokraattisuudesta. Se tulee kuulemma jokaisen luo, kaikkein köyhimmänkin. Tarvitaan vain avoin sydän.

Ei ole totta. Klassinen mielikuva joulusta ei koske jokaista. Vain jokseenkin hyvin toimeentulevalla keskiluokalla on varaa siihen.

Perinteisen joulumielikuvan toteuttaminen vaatii rahaa ja resursseja. Hiljaisuus ja pari kynttilää toimivat vain rauhallisessa asunnossa. Vuokra täytyy olla maksettu eikä nenään saa kantautua homeen hajua. Naapurihuoneistosta ei kuulu tappelua eikä pihasta humalaisien örinää.

Kuusen ja jouluruoat saa kaupasta, kunhan on, millä maksaa. Kotia ei koristella jouluisiksi pelkällä Pyhällä Hengellä. Joulumusiikin kuuntelu vaatii radion.

Kirppariltahan saa halvalla. Seurakuntien jakelupisteistä ilmaiseksi. Kyllä, mutta millä menet sinne?

Sinulla täytyy olla varaa vähintään edestakaiseen bussilippuun. Tai toimiva polkupyörä. Ilmaistakaan ei saa ilman rahaa.

Joulukuvastoon kuuluvat läheiset ihmisetkään eivät tule tuosta vaan. Niitä on ensin ol-

tava. Entä jos ei enää ole puolisoa? Ei ole koskaan ollutkaan. Tai lapset asuvat kaukana tai välit ovat katkenneet.

Ja jos läheisiä ihmisiä on, hekään eivät ole ilmaisia. Jos kutsut heitä kotiisi joulun viettoon, täytyy olla koti, johon kutsua ja mielellään vähän tarjottavaakin.

Postikorttikuva ystävistä joulupöydän ympärillä maksaa aina. Varatonta naurattaa väite, että joulun parhaat asiat ovat ilmaisia. Tunnelma, rauha ja läheiset ihmiset. Höpsis.

Joulun henki tuntuu ilmaiselta vain niille, joilla asiat ovat kohtuullisen kunnossa. Siis sille suurelle keskiluokalle. Klassinen mielikuva kaikille mahdollisesta joulun tunnelmasta on rakennettu heidän ehdoillaan.

No, taisin liioitella. Kyllä se joulu lopulta tulee myös kaikkein köyhimmille. He kun voivat seurata muiden joulua näyteikkunoista ja ilmaisjakelulehdistä.





Ville Talola / Kirkon kuvapankki

Rippikoulun ohjaaja on

MATKAKUMPPANI MUUTTUVASSA MAAILMASSA

Suomalainen todellisuus on muuttunut nopealla tahdilla viimeisten vuosikymmenien aikana. Muutokset edellyttävät kirkolta ja sen työntekijöiltä aiempaa enemmän joustavuutta ja kykyä sekä arvioida että muuttaa toimintamallejaan paikallisten tarpeiden mukaisesti.

Toimintaympäristön muutokset haastavat rippikoulun

Muutokset vaikuttavat tietenkin myös rippikouluun. Erityisesti siihen vaikuttavat lisääntyvä ateismi, moniuskontoisuus, uskontokritiikki ja uskontokielteinen ilmapiiri. Suomi on vuosi vuodelta

monikulttuurisempi. Rippikouluun haakeutuu nuoria yhä monimuotoisemmista taustoista, ja myös maahanmuuttajanuoret löytävät entistä useammin rippikouluun ja isostoimintaan.

Nuoruutta leimaa muutenkin valtava heterogeisuus. Rippikouluryh-

mässä on koolla nuoria todella monenlaisista perhetaustoista. Kuilu hyvinvoivien nuorten ja erittäin huonosti voivien nuorten välillä kasvaa. Massenuskonto ja monenlainen turvattomuus ovat osa monen nuoren elämää. Nuorisokulttuuri on sirpaloitunutta, nopeas-

ti muuttuvaa ja maantieteellisesti pie-
nilläkin alueilla vaihtelevaa. Koulun us-
konnonopetus vähenee ja keskittyy yhä
selvemmin uskoon ilmiönä.

Haasteena on huolehtia siitä, että
kirkon olemus kaikenlaisia ihmisiä si-
sänsä sulkevana, kansainvälisenä ja
ekumeenisena yhteisönä näkyy rippikou-
lun sisällöissä ja toimintatavois-
sa. Rippikoulun tulee aiempaa enem-
män tarjota välineitä rakentaa kristityn
identiteettiä ja kristityn hengellistä elä-
mää. Ohjaajien dialogitaitojen merki-
tyys kasvaa. Monin paikoin rippikoulun
ohjaajien tulee olla kohtuullisen kyke-
neviä käymään uskontodialogia ateis-
min ja islamin kanssa.

Myös teknologia kehittyy ja muut-
taa osaltaan maailmaa. Sosiaalinen me-
dia lisää mahdollisuuksia ystävyyttä,
verkostoitua ja pitää yhteyttä – toisaal-
ta se on toisinaan väline kiusaamiselle
ja ulkopuolelle jättämiselle. Digitekno-
logia on tuonut mukanaan uusia peda-
gogisia oppimislustoja ja välineitä, joi-
ta kannattaa hyödyntää rippikoulussa.
Näihin on tarjolla koulutuksia.

Rippikoulu on elämää Jumalan kasvojen edessä

Ensi keväänä piispauskokoukselle vie-
dään tarkastettavaksi Suuri ihme –
Rippikoulusuunnitelma 2017. Rippi-
koulun toiminta-ajatus kuuluu: ”Rip-
pikoulu vahvistaa nuorten uskoa kol-
miyhteiseen Jumalaan ja varustaa hei-
tä elämään kristittyinä.”

Uudessa suunnitelmassa määritel-
lään kuusi nuori- ja yhteisökeskeistä
tavoitetta. Niissä näkyy kirkon koko-
naisvaltainen käsitys ihmisestä ja laa-
jentunut käsitys oppimisesta. Tavoit-
teet kuuluvat:

- Nuoret ovat osallisia, tulevat kuul-
luiksi ja saavat vaikuttaa.
- Nuoret kokevat yhteyttä, turvalli-
suutta, pyhyyttä ja iloa.
- Nuoret oppivat hoitamaan hengel-
listä elämäänsä toimien, hiljentyen
ja osallistuen.
- Nuoret kantavat vastuuta itsestään,
toisista ihmisistä ja luomakunnasta.
- Nuoret löytävät merkityksiä kris-
tinuskon keskeisten sisältöjen ja
oman elämänsä välillä.

- Nuoret tahtovat kuulua Kristuksen
kirkkoon.
- Rippikoulu nähdään nuorten elä-
mässä jaksona, jolloin tietoisesti
pysähdytään pohtimaan elämää
suhteessa Jumalaan, itseän, toisiin
ihmisiin ja luomakuntaan – Juma-
lan kasvojen edessä, yhdessä tois-
ten kanssa.

Ohjaajan rooli – vai roolittomuus?

Uusi rippikoulusuunnitelma tukee rippi-
koulun ohjaajia reagoimaan ajankohtai-
siin haasteisiin. Kuusi tavoitetta ovat oh-
jaajien peilinä, kun he arvioivat tapaans-
sa olla nuorten kanssa. Miten autamme
nuoria peilaamaan kristinuskon keskeisiä
asioita omaan elämäänsä ja kokemaan ne
merkityksellisiksi? Miten tuemme nuoria
kokemaan osallisuutta ja yhteen kuulu-
vuutta rippikoulussa? Miten edistämme
sitä, että huolenpito ja vastuun kantami-
nen itsestä, toisista ja luomakunnasta to-
teutuisi rippikoulun aikana? Miten huo-
lehdimme rippikoulun läpäisevästä, tur-
vallisesta spiritualiteetista ja miten luom-
me rippikouluun turvallista, lämmintä il-
mapiiriä? Tämä kaikki vaikuttaa osaltaan
siihen, kokevatko nuoret kirkon omaksi
hengelliseksi yhteisöksi.

Rippikoulun ohjaaja on rippikou-
lussa monenlaisessa roolissa, usein var-
sin käytännöllisessäkin. Uudessa suun-
nitelmassa rippikoulun ohjaajan syvim-
mäksi rooliksi nähdään matkakumppa-
nin ja hengellisen ohjaajan rooli. Rippi-
koulun ohjaaja on luotettava aikuinen
henkilö, jonka kanssa taitetaan yhdessä
pala (hengellisen) elämän matkaa. Tä-
ssä tehtävässä kaikilla tiimin jäsenillä on
annettavaa, ammattikunnasta ja koulu-
tustausta riippumatta.

Rippikoulun ohjaaja voi onnistua
tässä tehtävässään vain suostumal-
la olemaan persoonana ja omana itse-
nään näkyvä ja uskaltautumalla aitoon
vuorovaikutukseen nuorten kanssa.
Ohjaajien kannattaakin luopua ”asian-
tuntijaroolista” ja heittäytyä prosessiin
yhdessä nuorten kanssa. Rippikoulussa
kaikki ovat yhdessä oppimassa sitä, mi-
tä on elää kristittyinä maailmassa.

Jokainen työntekijäryhmä tuo lisä-
arvoa rippikouluun. On tavoiteltavaa,

että kaikki ohjaajat ovat mukana ti-
missä koko rippikoulun prosessin
ajan, koskien myös kausityöntekijöi-
tä ja isosia. Perinteisistä työalarajoista
kannattaa luopua ja hyödyntää tiimin
yksilöiden osaamista, lahjoja ja kiin-
nostuksen kohteita – jokaisen osaa-
minen on työalaa paljon laajempaa.
Kaikki tiimin jäsenet voivat olla pitä-
mässä mitä tahansa rippikoulun oppi-
miskokonaisuuksia, ja mieluiten niitä
toteutetaan yhdessä dialogisesti. Yh-
dessä tekemällä rakennetaan yhteisöä.

Katso lempeästi nuoria – ja itseäsi

Kirkossa on yhä tur-
han paljon virheiden
pelkoa. Kun jopa kou-
lutuksen saaneet papi
tai diakoni saattaa
pelätä ”mokaavan-
sa” vaikka jumalan-
palvelusta toimitta-
essaan tai ehtoollista
jakaessaan, on meillä
vielä matkaa turval-
lisen hengellisen yh-
teisön saavuttamises-
sa: kuinka seurakun-
talainen tai rippikou-
lulainen voisi kokea

turvallisuutta, jos edes työntekijät eivät
sitä koe? Virheiden poistaminen on täy-
sin kestävä pyrkimys. Juuri työntekijöiden
ja aktiiviseurakuntalaisten in-
himillisyyden kautta voivat omaa seu-
rakuntayhteyttään etsivätkin löytää ti-
laa persoonilleen.

Meidän on siis syytä katsella toinen
toisiamme – ja itseämme – lempein sil-
min armon silmälasien läpi. Juuri tällai-
sina inhimillisinä, väsyvinä ja mokailevi-
na olemme kutsuttuja kristittyjen yhteis-
öön myös rippikoulun ohjaajina. Se sa-
ma kutsu koskee joka ikistä rippikoulu-
laista. Juuri tällaisina epätäydellisinä kir-
kon työntekijöinä, avustajina tai isosina
olemme kukin esimerkkejä siitä, millais-
ta on olla kristitty ihminen. Se on tällaista
– ihmisen näköistä. Aika ihanaa.

● HELI PRUUKI

Vs. asiantuntija

TT, pastori, perhepsykoterapeutti
KKP, Kirkkohallitus

Sanna Krook / Oulun seurakunnat / Kirkon kuvapankki



Aikuinen lapsen hengellisenä matkakumppanina

”Mitä maan sisällä on?”

”Missä minä olin silloin kun isosisko syntyi?”

”Onko Taivaan Isä oikeasti vaan ilmaa?”

”Onko isomummon jalat siellä taivaassakin leikattu irti?”

Onko sillä siellä pyörätuoli?”

Lapsella on luonnostaan taito kysyä. Lapsi ihmettelee ja etsii vastauksia niin suuriin kysymyksiin, että aikuinen jättäisi ne helposti kysymättä. Lapsi ei pelkää esittää koko maailmankaikkeuden kokoisia kysymyksiä, mutta mistä kysymykset kertovat ja kenen kanssa lapsi voi niitä käsitellä?

Ajatus Jumalasta – lapsen ajatus?

Kehityopsykologit ovat pohtineet lapsen ajattelua Jumalasta. **Jean Piaget** hahmotti lapsen käsityksen heijastavan hänen kokemuksiään vanhemmista. Lapsi yleistää sen, mikä koskee vanhempia, koskemaan myös jumalaa. Tämä selittää Piaget'n teorian mukaan jumalakuvan ihmisenkaltaisuuden. Vasta ajan myötä lapsi liittää Jumalaan ajatuksen kaikkivaltiudesta ja kaikkitietävyydestä sekä muita abstrakteja piirteitä.

Kehityopsykologia voi nähdä tämän asian myös päinvastoin. **Justin Barrett** mukaan lapsi näkee ensin muut ihmiset kaikkivoipina ja kaikkitietävinä. Ajatus muiden ihmisten tiedon ja kykyjen rajoittuneisuudesta tulee vasta neljän ikävuoden jälkeen. Barrettin mukaan lapsi ei pidä Jumalaa esimerkiksi vanhempiansa kaltaisena, vaan päinvastoin ihmisiä Jumalan kaltaisina. Barrett ajattelee, että jo pienikin lapsi pystyy ajattelemaan ja käsittelemään sellaista, mikä on arkitodellisuutta suurempaa.

Lapsella on vahva taipumus uskoa yli luonnollisiin asioihin. Uskonto on lapselle kehityksellisesti luonnollista. Käsitys Jumalasta, joka on suuri, tuntuu lapsesta erityisen vakuuttavalta ja ymmärrettävältä.

Myös uskonnonpedagogi **David Hayn** mukaan spiritualiteetti on lapsessa valmiiksi oleva ominaisuus. Merkittävät ja tunnerikkaat asiat kuten syntymä, kuolema, juhla ja rakkaus herkistävät spiritualiteetille ja muovaavat sitä.

Vaikka uskonnollisuus on lapselle luontaista, ei lapsesta kehity uskonnollista itsestään. Uskonnollisuus edellyttää ympäristöä ja kulttuuria, jossa uskonnolliset kysymykset ja uskomukset ovat esillä. Elleivät lapsen pohdinnat suurista elämänkysymyksistä saa kaukupohjaa, vaan ne vaiennetaan tai ohitetaan, hänen luontainen uskonnollisen hahmottamisen ulottuvuutensa kiihtyy.

Millainen Jumala on?

Varhaislapsuuden kiintymyssuhteet luovat pohjan ihmisen hengellisyyden kehittymiselle. Lapsi tarvitsee aikuisia hengellisiksi matkakumppaneikseen voidakseen syventää luontaista uskonnollisuuttaan ja spiritualiteettiaan.

Lapselle ajatus Jumalasta ja hänen rakkaudestaan toteutuu ainakin osin hyvin konkreettisella tavalla: Jumalan huolenpito toteutuu isän tai äidin sylissä, lohduttavassa silityksessä, parantavassa puhalluk-





sessä ja rohkaisevassa hymyssä. Turvallisuuden kokemuksessa olennaista on, että aikuinen on lapsen saatavilla ja auttaa riittävän nopeasti. Aikuisen katseesta, eleistä ja toiminnasta lapsi lukee, onko hän arvokas, hyväksytyt ja rakastettu.

Lapsen jumalasuhteen kehittymisessä ei ole kyse niinkään tiedosta, kasvatuksesta tai opista, vaan suhteista. Ellei lapsi saa turvallista ja hyväksyvää sylikoke-musta, voiko hän ymmärtää rakastavaa Jumalaa? Ellei lapsena ole mahdollisuutta pohtia arkielämän ulkopuolista todellisuutta ja mysteereitä, joihin ei löydy suoraa vastausta, surkastuuko ihmisen kyky pohtia suuria elämänkysymyksiä tieteellistä maailmankuvaa syvemmältä?

Miten lapsen spiritualiteettia voi tukea?

Pastori **Dirk Schliephake** on pohtinut, millaisia aikuisia lapset tarvitsevat rinnalleen, jotta he voivat saada tarvitsemiaan tunnekokemuksia. Alle on koottu muutamia hänen ehdotuksistaan ja pohdittu niitä hengellisen matkakumppanuuden näkökulmasta.

Lapsi tarvitsee mahdollisuuden salaisuuksiin. Tätä varten tarvitaan lapsiin luottavia aikuisia, jotka kohtaavat lapsen arvostavia ja antavat hänelle oikeuden olla yksilöllinen. Kaikkea ei tarvitse selittää puhki. Ehtoollisen salaisuus on yksi yhteisen ihmettelyn aihe.

Lapsen kehitykselle välttämätön mahdollisuus kokea tunteita toteutuu sellaisten aikuisten seurassa, joilla on tiivis suhde omiin tunteisiinsa. He ymmärtävät erilaisten tunne maailmojen ja -kokemusten olemassaolon yhtä aikaa ja osaavat tasapainoilla niiden välillä. Tunnetaitoiset aikuiset arvostavat erilaisia tunnekokemuksia ja tukevat tunteiden tunnistamista. Työskentely raamatunkertomusten parissa antaa erinomaiset mahdollisuudet tunnetyöskentelyyn.

Mahdollisuus uteliaisuuteen on osa lapsen spiritualiteetin kehitystä. Lapsen uteliaisuutta ruokkivat aikuiset, jotka haluavat itsekin saada uusia kokemuksia ja ovat valmiita muuttamaan. Mielikuvituksen rikastuttaminen ja hyödyntäminen vahvistavat yhteyttä spiritualiteetin maailmaan.

Lapsen tulee saada kokea elämäniloa. Häntä tukevat aikuiset, jotka kantavat it-sessään perustavanlaatuisia elämäniloa, pitävät ongelmia ratkaistavina haasteina ja avaavat väyliä rakentavaan ajatteluu. Elämäniloisen aikuisen lähellä ilo elämästä, lähimmäisistä, lapsista, luomakunnasta ja Jumalasta näkyy ja kuuluu.

Aikuisen tietoisuus omista juuristaan

Schliephaken mukaan yksi olennainen edellytys lapsen kehityksen kannalta tärkeiden tunnekokemusten mahdollistamiseksi on aikuisen tietoisuus omista juuristaan ja kokemuksistaan.

- Millaisena sain rakkautta, kun olin pieni?
- Kenen kanssa koin pyhän hetken lapsena? Millainen se oli?
- Mitä opin Jumalasta lapsena? Miten oppiminen tapahtui?
- Millaisen polun näen lapsuuteni ihmissuhteiden ja nykyisen jumalasuhteeni välillä?
- Mitkä ovat oman elämäni suruja ja ristiriitoja? Miten olen käsitellyt niitä?
- Miten kestäen lapsen tekemät virheet ja oppimisen niiden kautta?

Tietoisuus omista juurista ja kokemuksista edellyttää aikuiselta niiden tarkastelua ja käsittelemistä, jotta ne muuttuvat voimavaraksi. Aikuinen lapsen hengellisenä matkakumppanina onkin enemmän rinnalla kulkija ja itsekin oppija kuin opettaja. Hän ravitsee maaperää, jossa sekä oma että lapsen spiritualiteetti voi elää ja kasvaa vuorovaikutuksessa. Tällaisen aikuisen kanssa lapsi saa kokemuksen, että hän itsessään on ilo, vaikka kaikkiin kysymyksiin ei olisikaan vastausta. Joskus yhteinen ihmettely voi riittää.

● KAISA AITLAHTI
HANNA PULKKINEN
SATU REINIKAINEN

Lähteet: Pastori Dirk Schliephaken työpaja ECCE-konferenssissa 2016. Hänen lähteenään kirja: Kinder brauchen Seelenproviand, Prof. Dr. Armin Krenz, 2011 Kösel. Voiko lapsi ymmärtää Jumalaa? Aku Visalan artikkeli, Pikkuväki 2/2015

YHTEISÖPAJAT

ovat kurkistus tulevaan

Syyskuussa 2016 Tampereella aloitti toimintansa kahdeksan seurakuntien yhteisöpajaa. Kyseessä on uudenlainen tapa muodostaa yhteisöjä ja samalla vastata väistämättömään muutokseen.

Yhteisöpaja voi esimerkiksi kehittää kirkkotilalle aiempaa yhteisöllisempää ja diakonisempaa käyttöä, järjestää yhteisöllisiä teemajumalanpalveluksia tai rakentaa diakoniaseurakuntaa. Koko Suomessa on toteutuksessa yli 30 yhteisöpajaa.

Tampereella seurakunnat toteuttavat yhteisöpajoja yhteistyössä Tampereen hiippakunnan, Diakonia-ammattikorkeakoulu Diakin sekä Helsingin Diakonissalaitoksen kanssa.

Tampereen seurakuntien hengellisen työn pastori **Jussi Holopainen** näkee yhteisöpajat uudenlaisena ja myös merkittävänä mahdollisuutena.

– Työskentelin aikaisemmin Tampereen hiippakunnassa, ja jo siellä pääsin mukaan suunnittelemaan näitä pajoja. Nyt tehtäväni on sparrata liikkeelle lähtenytä Tuomiokirkkoseurakunnan Aleksanterin kirkon yhteisöpajaa.

Tuloksia ei voida tietää

Holopaisen mukaan yhteisöpajoja ei tietoisesti haluta asemoida mihinkään valmiisiin muotteihin. Vielä tässä vaiheessa onkin mahdotonta sanoa, mitä prosessien tuloksena syntyy.

– Tämä onkin pajoissa kaikkein innostavinta. Nyt meillä on mahdollisuus pienin askelin yhdessä löytää täysin uudenlaisia tapoja tehdä asioita.

Yhteisöpajojen yksi perusajatus on kuljettaa osallistujia pois mukavuusalueelta.

– Tavoitteena on ensin oppia pois vanhasta ja sitten omaksua uusia asioita. Holopainen näkee keskinäisoppi-

misen yhtenä yhteisöpajojen keskeisenä näkökulmana. Sitä halutaan saada aikaan pajojen sisällä ja myös niiden välillä.

– Yhteisöpajassa voi toimia kirkon työntekijöitä, vapaaehtoisia, opiskelijoita ja yhteistyökumppanien edustajia. Tämä mahdollistaa monenlaisen oppimisen.

Pajojen fokus lähtee aina alueen tarpeista käsin.

– Yksi Tampereen pajoista kehittää uutta asuinalueita lapsiperheiden kannalta, toinen taas käynnistelee yhteistyötä paikallisen vastaanottokeskuksen kanssa, Holopainen luettelee.

Valmennetaan valmentajia

Tampereen yhteisöpajat etenevät nyt niin, että pajojen avainhenkilöt osallistuvat Kaapeli-yhteisövalmennukseen.

– Siinä yhteisö nähdään yhdessä elämisen ja yksilön voimaantumisen areenana. Asioita tehdään systemaattisesti yhdessä ihmisten kanssa sen sijaan, että niitä tehtäisiin heidän puolestaan.

Ensimmäisiin yhteisövalmennuksiin osallistuu seurakuntien työntekijöitä sekä jonkin verran vapaaehtois-työntekijöitäkin.

– Jatkossa tämä koulutettu joukko sitten edelleen valmentaa muita, Holopainen kertoo.

Ensi keväästä lähtien Kaapeli-valmennukset ovat Tampereella kaikille avoimia. Holopainen kannustaa harkittuja rohkeasti mukaan.

Monenlaisia yhteistyömahdollisuuksia

Jussi Holopainen on yllättynyt siitä, kuinka monenlaisilla tahoilla on valmiutta tehdä yhteistyötä seurakuntien ja seurakuntalaisten kanssa.

– Esimerkiksi taidepiireissä näyttäisi selvästi olevan tällaista halua. Uskon, että myös yritysmaailmasta löytyisi hyvinkin yhteistyömahdollisuuksia yhteisöpajoille. Niitä pitää vain ennakolluultomasti uskaltaa lähestyä.

Pastori odottaa innolla myös Diakin opiskelijoiden panosta yhteisöpajoille.

– Joukkoon kuuluu hyvin erilaisia opiskelijoita. Mukana on nuoria ja myös monenlaista aikaisempaa työhistoriaa omaavia. Uskon, että tällä joukolla on kykyä nähdä asioita uudella tavalla.

Diakin opiskelijat pääsivät näyttämään kyntensä lokakuussa Asunottomien yön yhteydessä. Silloin järjestettiin Aleksanterin kirkossa pitkälti opiskelijoiden kokoamana oma teemamessu. Sinne kutsuttiin erityisesti yön kuljijoita, jotka halusivat hetkeksi istahtaa ja tulla lämmittelemään.

Muutos tulee joka tapauksessa

Jussi Holopainen korostaa sitä, että yhteisöpajat eivät ole Tampereella tai muuallakaan maassa mikään itsearvo. Ko-mea prosessikaavio tai huolella viimeistely loppuraportti eivät tuloksiksi riitä.

– Itse hahmotan pajat eräänlaiseksi koelaboratorioksi muutoksen tutkimiseen. Sehän tulee joka tapauksessa, halusimme me sitä tai emme.

Holopaisen mukaan on tärkeää, että epäonnistumisiakaan ei pelätä.

– Tässä hämmentävässä maailmassa emme oikein enää tiedä, mitkä ovat niitä oikeita reittejä. Sen takia tuleekin olla tilaa yhteisöpajojen kaltaisille rohkeille kokeiluille.



Jussi Holopainen, Minnamaria Tammissalo ja Kaisu-Leena Taulu uskovat yhteisöpajojen voivan muuttaa seurakuntien toimintatapoja.

Diakonisen kansalais-toiminnan keskus

Tampereen tuomiokirkkoseurakunnan Aleksanterin kirkko on yksi Tampereen yhteisöpajoista. Suuren seurakunnan muut yhteisöpajat muodostuvat Finlaysonin kirkon sekä Kaupin vastaanottokeskuksen ympärille.

Aleksanterin kirkosta ollaan yhteisöpajalla kehittämässä diakonisen kansalaistoiminnan keskusta. Pohja pajalle onkin hyvä, kirkossa tapahtuu jo nyt monenlaista vapaaehtoistoimintaa.

Pastori **Minnamaria Tammissalo** sekä diakoniatyöntekijä **Kaisu-Leena Taulu** ovat yhteisöpajasta innostuneita.

– Kirkkomme alueella on pitkät perinteet yhdessä tekemisestä. Nyt voimme entistä paremmin pohtia sitä, miten saisimme toimintaan mukaan niitä uusiakin tahoja, Tammissalo näkee.

Mahdollisuuksia onkin paljon, koska Aleksanterin kirkko sijaitsee aivan Tam-

pereen vilkkaan keskustan tuntumassa.

Tammissalo ja Taulu toteuttivat osana yhteisöpajaa usean tunnin havainnoinnin, jossa he ottivat tuntumaa kirkkonsa alueeseen. He kiertelivät läpi esimerkiksi kauppoja, kahviloita, kirjastoja ja parturiliikkeitä.

– Tuli tunne, että tällaista olisi havainnointia tärkeää tehdä vaikka keran kuussa, Tammissalo pohtii.

Rohkeita avauksia

Kaisu-Leena Taulun mukaan yhteisöpajoissa on mahdollista tavoitella isojakin asioita. Parhaimmillaan koko seurakuntatekemiseen voitaisiin löytää uudenlaisia uomia.

Taulu nostaa esille konkreettisen esimerkin siitä, miten vapaaehtoisia otetaan seurakuntatoimintaan mukaan.

– Jatkossa emme kutsuisi heitä ainoastaan tekemään tarkkaan etukäteen määriteltäviä tehtäviä, vaan vapaaehtoi-

set voisivat pikemminkin tulla kirkolle havainnoimaan. Mikähän täällä voisi olla asia, johon erityisesti haluaisin tarttua?

Diakoniatyöntekijä Kaisu-Leena Taulu lupaa itse osana yhteisöpajaa heittäytyä täysillä uuteen. Jopa työpisteiden sijainti voi vaihtua.

– Työskentelen nykyisin pääasiassa seurakuntien virastotalolla. Olisin täysin valmis siirtämään työpöytäni Aleksanterin kirkon kirkkosaliin, esimerkiksi sinne tuotavan sermin taakse.

Taulu näkee uudenlaisen toimintakulttuurin omaksumisen olevan diakoniatyöntekijöillekin elinehto.

– Resurssimme eivät varmasti jatkossakaan lisäänty, vaan meidän tulee omaksua uutta. Yhteisöpajat voivat olla yksi mahdollinen kanava kehittää niitä tulevaisuuden työskentelytapoja.

● VESA KEINONEN

Verkostossa on voimaa

Sata hanketta syrjäytymistä ehkäisemässä

Millaisin keinoin seurakunta voi olla vaikuttamassa syrjäytymiseen ehkäisemiseen paikallisella tasolla? Millaiseen syrjäytymiseen halutaan vaikuttaa ja millaisissa verkostoissa toimeen tartutaan? Entä mistä seurakunta voisi saada tukea diakoniahankkeiden suunnitteluun ja toteuttamiseen?

Kirkon keskusrahastosta on myönnetty Riemuvuodesta 2000 lähtien seurakunnille taloudellisia avustuksia syrjäytymistä ehkäisevien paikallishankkeiden toteuttamiseen. Vuosittain avustusta on saanut noin 10–15 seurakuntaa ympäri Suomen. Alkuvuosina tarkoituksena oli mahdollistaa erityisesti lasten ja nuorten syrjäytymiseen liittyviä hankkeita, mutta jo muutaman vuoden jälkeen rahoitus avattiin myös muille hankkeille. Seurakuntien toiminnassa hankkeet ovat olleet pääsääntöisesti diakonian hankkeita.

Diakonian tutkimuksen seura on toteuttanut kuluvana vuonna arviointitutkimuksen, jonka tavoitteena on tarkastella Syrjäytymisen ehkäisy -määrärahoista rahoitusta saaneiden hankkeiden toimintaa ja paikallista vaikuttavuutta. Samalla on tarkasteltu myös syrjäytymisen määrittymistä kirkon toiminnassa sekä diakoniahankkeiden tukemista. Arviointitutkimukseen on kerätty aineistoa niin hankehakemuksis-

ta ja -raporteista kuin kyselyn ja haastatteluiden avulla. Arviointitutkimus valmistuu keväällä 2017. Se on jatkoa vuonna 2003 ilmestyneelle tutkimukselle Siivet kantaa elämään, jossa tarkasteltiin ensimmäisiä rahoitusta saaneita hankkeita. Nyt tehtävä arviointitutkimus kattaa vuodet 2005–2015, jona aikana rahoitusta sai yhteensä sata hanketta. Hankkeista 78 oli paikallisia hankkeita. Paikallishankkeiden rahoituksen edellytyksenä oli yhteistyö paikallisten kumppaneiden kanssa.

Etähän jää yksin: kohtaamisen merkitys vertaistoinnassa ja yhteistyöverkostoissa

Vuosina 2005–2015 Syrjäytymisen ehkäisy -hankkeiden painopiste oli edelleen lapsi-, nuoriso- ja perhetyössä, jota toteutti yli neljännes (27 %) hankkeista. Työmuodot vaihtelivat vähävaraisten perheiden virkistystoiminnasta aivan uusien nuorten vertaisryhmien käynnistämiseen ja etsivään työhön. Monikulttuurisuus oli näkökulmana noin joka viidennessä (18,5 %) paikallishankkeessa. Hyvänä esimerkkinä uusia toimintamalleja luoneesta nuoriso- ja monikulttuurisuustyöstä oli Helsingissä toteutettu hieromalaitoksissa työskentelevien thai-äitien lasten vertaisryhmä, joka loi uusia paikallisia yhteistyöverkostoja ja jonka nuoret kokivat merkittäväksi itselleen.

Myös velkaantuneiden parissa tehtävä työ ja yhteistyö eri muodoissaan näkyvät hankkeiden toiminnassa selvästi. Molemmat olivat esillä reilussa kymmenesosassa hankkeita. Esimerkiksi Hämeenlinna-Vanajan seurakunnassa kehitettiin velkojensovittelumal-

Terhi Riissanen



li, johon liittyy vertaistoinnin lisäksi tietokoneohjelman laatiminen soviteltutyötä tukemaan.

Kaiken kaikkiaan arviointitutkimuksessa kävi ilmi, että seurakuntien toiminnan näkökulmasta yhteiskunnassa ovat haavoittuvassa asemassa erityisesti yksinäiset ihmiset sekä ihmiset, joiden elämään on kasautunut useita haasteita kuten sairautta, mielenterveysongelmia ja toimeentulovaikeuksia. Useassa seurakunnassa oltiin huolissaan elämisen haasteiden ylisukupolvisuudesta, mikä oli merkittävä syy rakentaa diakonian hankkeilla paikallista lapsi-, nuoriso- ja perhetoimintaa.

Syrjäytymisen ehkäisemiseen tärkeä työ tapahtui seurakunnissa moninaisten yhteistyöverkostojen kautta. Yleisimpiä yhteistyökumppaneita olivat kunnan sosiaali- ja terveystoimi. Paljon yhteistyötä tehtiin myös



Seurakunnissa nähtiin monia käytännön tapoja mahdollistaa diakonista hanketoimintaa. Lähtökohtana pidettiin jo olemassa olevan osaamisen ja olemassa olevien verkostojen parempaa tunnistamista ja hyödyntämistä. Erityisesti hankkeiden suunnitteluun ja hyvien toimintamallien jakamiseen toivottiin vertaisfoorumeja ja peilausmahdollisuuksia. Olisiko esimerkiksi hiipakunnilla mahdollisuuksia järjestää hankepäiviä, joissa voitaisiin jakaa kokemuksia ja saada hanketoimintakoulutusta? Etenkin ulkopuolisen rahoituksen hankkeisiin toivottiin keskitettyä haku- ja rahoitusosaamista kirkolta. Hankerahoituksen hakeminen on aikaavievää ja uutta toimintaa seurakunnissa. Vinkkejä tarvitaan esimerkiksi siihen, mitä rahoitusta voisi hakea ja miten hakuprosessi käytännössä etenee. Tällä hetkellä usea seurakunnan työntekijä kamppailee melko yksin ja lähes olemattomalla käytettävissä olevalla työajalla hanketyöskentelyn haasteiden kanssa.

Diakoniahankkeet tulevaisuuden kirkossa

Diakonian tehtävänä kirkossa on auttaa niitä, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta. Syrjäytymisen ehkäisy -hankkeiden arviointitutkimus luo näköaloja uusien toimintamallien kehittämiseen eri toimijoiden voimat yhdistämällä. Seurakunnat ovat jo itsessään valtakunnallinen paikallisten resurssien verkosto. Avaisivatko aikaisempaa laajempi paikallinen yhteistyö ja hanketoiminnan lisääntyminen mahdollisuuksia näiden resurssien entistämiseen parempaan käyttöön? Olisimmeko yhdessä enemmän? Samalla arviointitutkimus kutsuu kehittämään kirkon diakoniahanketoimintaa. Mikäli diakoniaa halutaan hankkeistaa nykyistä enemmän, tulisi sille luoda laajempia tukipalveluja kirkon sisällä. Keskitettyjen tukipalveluiden avulla olisi mahdollista tukea seurakuntien diakoniaa ja paikallista vaikuttamistoimintaa aikaisempaa kohdistetummin.

● TIINA IKONEN
Lehtori, TT

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Projektitutkija, Diakonian tutkimuksen seura

valtakunnallisten ja paikallisten järjestöjen kanssa. Esimerkiksi Sininauhaliitto ja paikalliset työttömien yhdistykset ja mielenterveysyhdistykset olivat suosittuja yhteistyökumppaneita. Myös hankkeiden osallistajat olivat mukana hanketoiminnan eri vaiheissa, usein hankkeen suunnittelussa ja käytännön toteuttamisessa. Osallisuuden tukeminen kirkon muuttuvassa toimintaympäristössä yhdisti suurta osaa arviointitutkimuksen hankkeista.

Diakoniahankkeet nähtiin arviointitutkimuksessa usein paikallisina toiminnan mahdollisuuksina ja voimavaroina. Hankkeet lisäsivät yhteistyötä paikallisten kumppaneiden kanssa, ja niiden kautta oli mahdollista kehittää uusia diakonian toimintamalleja vastaamaan ajankohtaisiin tarpeisiin. Paikallisessa yhteistyössä ja hankkeen

asemoitumisessa osaksi seurakunnan toimintaa oli toisinaan vaikeuksia, joita toimija pyrkivät ratkaisemaan. Aina ratkaisuja ei löytynyt, ja keskeisiäkin yhteistyösuhteita päättyi.

Yhdessä eteenpäin: diakoniahankkeiden mahdollistaminen

Arviointitutkimuksessa kävi ilmi, että seurakunnista löytyy intoa diakoniahankkeiden toteuttamiseen. Diakoniahankkeet näyttäytyivät myös haasteena perinteiselle seurakuntadiakonialle. Onko paikallistasolla syntymässä aikaisempaa yhteisöllisempää diakoniaa, jota toteuttamassa on seurakunnan lisäksi laajeneva joukko osallistujia ja yhteistyökumppaneita? Toteuttaako kirkko perustehtäväänsä hädänalaisten auttajana ja kohtaamisen ammattilaisena yhä useammin ulkopuolista rahoitusta saavien hankkeiden avulla?

Turvapaikanhakijoille tarjotaan suomalaista perhemallia

Kirkossa toivotaan, että seurakuntalaiset kokisivat oman kotiseurakuntansa perheen kaltaisena yhteisönä. Myös kirkkohallituksen suuntaviivat perhelähtöisen työotteen vahvistamiseen seurakunnissa muistuttavat osaltaan tästä. Kuinka valmiita seurakuntalaiset ovat ottamaan turvapaikanhakijat osaksi seurakuntaperhettä? Yhteisöön kuulumisen ja siihen tervetulleeksi toivottaminen voivat olla vaikeassa elämäntilanteessa olevalle merkittävä kokemus.

Kirjoitus perustuu Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK), diakoni -tutkinnon opinnäytetyöhön Klemettilä, Tiia 2016. Perhelähtöinen työote kirkon turvapaikkatoiminnassa. Opinnäytetyö on luettavissa Theseus-tietokannasta.

Sosionomi (AMK), diakoni -tutkintoon kuuluvassa opinnäytetyössäni olen selvittänyt, miten perhelähtöinen työote näkyi seurakuntien turvapaikkatoiminnassa syksyn 2015 jälkeen ja miten seurakunnissa suhtauduttiin turvapaikanhakijoihin. Perhelähtöisen työotteen vahvistamisen tavoitteena on innostaa seurakunnan työntekijöitä ja vapaaehtoisia huolehtimaan perheiden hyvinvoinnista seurakunnissa.

Tavoitteen tukemiseksi kirkkohallitus on laatinut suuntaviivat Minäkö perhetyön tekijä -julkaisussa. Ihmisen identiteetti rakentuu perheomaisessa yhteisössä ensimmäistä kertaa tai uudestaan. Perheessä kehittyä myös tapa olla suhteessa toisiin ihmisiin. Perhelähtöisesti työskentelevä tarjoaa yksilölle yhteisön ja ymmärtää jokaisen olevan kotoisin jostakin yhteisöstä. Perhelähtöinen työote ymmärretään tavallisesti lasten aseman kautta. Jokaisella lapsella on oikeus turvalliseen kasvuympäristöön ja huolehtiviin aikuisiin.

Naisten ja lasten Suomi

Seurakuntien turvapaikkatoimintaan osallistuneet haastatellut arvostavat suomalaista yhteiskuntaa ja perhekulttuuria lasten hyvinvoinnista huolehtimisen ja naisten vahvan yhteiskunnallisen aseman vuoksi. Naisten ja lasten asemasta oltiin huolissaan niissä kulttuureissa, joista turvapaikanhakijat tulivat, ja ajateltiin, että Suomessa naiset ja lapset olisivat turvassa. Viime vuoden syksyllä, kun suomalaiset ryhtyivät puolustamaan erityisesti perheiden oikeutta saada turvapaikka Suomesta, nämä arvot tulivat esille.

Seurakuntien turvapaikkatoimintaan osallistuneita motivoi halu parantaa naisten ja lasten asemaa, turvapaikanhakijoiden osallisuuden vahvistamisen mahdollisuudet suomen kieltä opettamalla ja mahdollisuus levittää evankeliumia. Seurakunnissa turvapaikanhakijat haluttiin integroida suomalaisen perhekulttuuriin. Parhaina keinoina pidettiin käyttöön otettuja erilaisia ystäväperhe- ja vapaaehtoistoimintamalleja. Naisille järjestettiin käsityökerhoja, ja heitä haluttiin kannustaa työntekoon ja itsenäisyyteen. Lapsille

järjestettiin kerhotoimintaa ja he pääsivät mukaan suomalaisiin päiväkoteihin ja peruskouluihin. Lapset oppivat näin myös suomea. Se on hyvä, mutta miten käy lasten ja vanhempien välisille suhteille, kun he oppivat uuden kielen eriaikaisesti?

Mikäli seurakunnan toiminnan halutaan olevan perhelähtöistä, perheen jäsenten hyvinvointia tukevaa ja suomalaisen kulttuuriin osallistavaa, turvapaikkatoiminnan tavoitteena ei voi olla oikeanlaisten lastenkasvatustapojen ja suomalaisen perhekulttuurin mallioppiminen. Uskallammeko toivottaa turvapaikanhakijat tervetulleiksi yhteisöihimme sellaisina kuin he ovat?

Vieras turvapaikanhakijamies

Suurin osa turvapaikkaa hakevista oli yksin saapuneita miehiä. Miesten pelättiin laitostuvan tekemisen puutteen vuoksi. Miesten mahdollisuuksista tehdä työtä kannettiin huolta. Ymmärrettiin, että heidän pitäisi osata suomea ensin, ja vasta sitten he voisivat saada työtä. Työ lisäisi hyvinvointia ja olisi itsessään mahdollisuus osallistua.

Työ on tunnetusti tärkeää suomalaisille. Pelkkä jalkapallon pelaaminen ei riitä aikuisille ihmisille elämän sisälöksi. Miesten tarpeet liittyä yhteisöihin tai keskustella jäivät tämän opinnäytetyön tulosten valossa kuitenkin vähälle huomiolle. Näin siitä huolimatta, että turvapaikkatoimintaan osallistuneet olivat huomanneet, etteivät kaikki kykene opiskelemaan suomea, saati käymään töissä. Sotaa pakeneminen voi tehdä mielestä erityisen hauraan.

Turvapaikkapolitiikan sanotaan olevan Suomessa kaksisuuntaista. Kotoutumisen päämäärä on sosiaalinen yhteenkuuluvuus. Maahanmuutto luo Suomeen uuden olosuhteen, johon myös suomalaisten on sopeuduttava. Kuinka hyvin onnistumme siinä? Kielitaidottomat turvapaikanhakijat ovat riippuvaisia palvelujärjestelmästä ja suomalaisten hyvästä tahdosta. Tunne siitä, että on luottamuksen arvoinen, vahvistaa identiteettiä ja lisää hyvinvointia. Hyvinvointi voi siis lisääntyä ihmisten välisissä suhteissa, yhteisöis-

sä. Paras lääke syrjäytymisen ehkäisemiseksi ovat aidot ihmissuhteet.

Yhteisö ehkäisee syrjäytymistä

1990-luvulla suomalaiset kokivat, että maahanmuuttajaperheitä kohdellaan sosiaalitoimistoissa suomalaisia perheitä paremmin. 2000-luvulla suomalaiset suhtautuivat huonommin Suomea köyhemmistä maista tuleviin ja hyvin erinäköisiin maahanmuuttajiin. Tämän opinnäytetyön mukaan seurakuntalaiset olisivat kyllä mielellään antaneet seurakunnan varoja ulkomaisiin lähetys- ja kehitysapukohteisiin, mutta seurakunnan työntekijäresurssien hyödyntämistä turvapaikkatyössä oli haluttu miettiä kahteen kertaan.

Ei tule unohtaa, että ihmiset olivat lopulta valmiita antamaan omaan. Huolimatta kriittisestä seurakuntien kautta kerättiin turvapaikanhakijoiden kannalta merkittävää tavara- ja vaateapua. Vastaanottokeskusten perustaminenkin kävi nopeasti. Vain ajan viettäminen ja ystävystyminen turvapaikanhakijoiden kanssa jäi pienen aktiivisten joukon harteille.

Kunnianhimoinen haaste tarkastella seurakuntalaisten asenteita ja perhelähtöistä toimintatapaa herätti lopulta enemmän kysymyksiä kuin antoi vastauksia. Onko mahdollista, että seurakunnissa voidaan puolustaa erilaisten ihmisten oikeutta olla keskenään erilaisia? Miten tulisi suhtautua eri uskontoa edustaviin avun tarvitsijoihin? **Kaarlo Kalliala** muistutti *Diakonia*-lehden tämän vuoden ensimmäisessä numerossa, että Jeesus antoi kaltoin kohdelluille, syrjityille ja eriuskoisille heidän ihmisarvonsa takaisin.

On tutkittu, että mitä useammin suomalainen tuntee muslimin, sitä todennäköisemmin hän ei suhtaudu islaminuskoon ennakkoluuloisen torjuvasti. Vieraus herättää aina ennakkoluuloja. Tiedon lisääminen ei yksin riitä. Vasta toiseen ihmiseen tutustumisen voi muuttaa asenteita.

● TIIA KLEMETILÄ

Diakoniatyöntekijä,

Sosionomi (AMK), diakoni

ANNA LIISA KARJALAINEN

Lehtori, FT

”Konkreettista hätäapua”

Verkosto tukee paperittomia

Oulussa toimii verkosto, joka auttaa paperittomia hädänalaisissa tilanteissa. Apu on konkreettista: hätämajoitusta, ruokaa, vaatteita, terveydenhuoltoa ja neuvontaa.

”Emme ota kantaa viranomaispäätöksiin. Autamme ihmistä, joka on kadulla, vailla ruokaa ja vaatteita. Tämä on diakoniatyötä puhtaimmillaan.”

Näin kertoo kansainvälisen työn pastori **Arpad Kovacs** Oulun seurakuntayhtymästä.

Verkosto on toiminut Oulussa jo useita vuosia. Sen merkitys on kasvanut nyt, kun osalle turvapaikanhakijoista on tullut kielteisiä oleskelulupapäätöksiä.

Kovacs kertoo, että aiemmin paperittomia on ollut Oulun seudulla muutamia vuodessa.

”Nyt on arvioitu, että vuodenvai-

teeseen mennessä heitä on alueellamme lähes sata.”

”Viranomaiset ymmärtävät nykytilanteen”

Turvapaikanhakijoista Kovacs kertoo, että kielteisen oleskelulupapäätöksen saaneen oletetaan palaavan kotimaahansa. Käytännössä moni jää Suomeen, koska ei koe voivansa palata kotimaahansa turvallisesti. Kaikkiin maihin ei voida myöskään palauttaa turvapaikanhakijoita pakolla. Turvapaikanhakija, joka on saanut kielteisen päätöksen turvapaikanhakuprosessissa, on paperiton, jos hän jää Suomeen.

Paperittomalla on rajoitettu oikeus terveydenhuoltoon. Paperiton ei voi tehdä laillisesti työtä Suomessa. Etuuskien saaminen on hankalaa tai oikeus niihin epäselvää. Asunnon saaminen tai pankkitilin avaaminen voi olla mahdotonta.

Kovacs kertoo monen päätyvän kadulle, ilman asuntoa, ruokaa ja vaatteita. Tässä tilanteessa paperittomat ovat alttiita joutumaan hyväksikäytön uhreiksi. Riskinä on myös rikolliseen toimintaan mukaan lähteminen.

”Viranomaiset tiedostavat nykyisen tilanteen ja ymmärtävät, että paperittomien auttaminen on koko yhteiskunnan etu.”

Verkostossa ovatkin mukana kaikki Oulun seudun paikalliset viranomaiset, kuten poliisi ja sosiaalitoimi sekä useita järjestöjä.

Tällä hetkellä paperittomissa on paljon henkilöitä, jotka ovat hakeneet Suomesta turvapaikkaa. Paperittomuuden taustalla voi olla kuitenkin muitakin syitä. Oulun verkosto on auttanut esimerkiksi henkilöitä, jotka ovat päätyneet Suomeen ihmiskaupan uhreina. Yhtenä ryhmänä ovat olleet opiskelijat, jotka ovat jääneet maahan esimerkiksi vii-



Heidi Makkonen

Arpad Kovacs kantaa huolta Oulun seudulle jäävien paperittomien kohtalosta.

Oulussa

sumin umpeuduttua siinä toivossa, että toimeentulo vielä löytyisi.

”Joillekin Suomen on pitänyt olla kauttakulkumaa, mutta henkilö onkin jäänyt tänne jostain syystä jumiin.”

Kirkon ulkomaan-verkostot tukena

Verkosto pyrkii auttamaan paperittomia, jotta he saisivat laillisen ratkaisun tilanteeseensa mahdollisimman nopeasti. Kaikki eivät esimerkiksi tiedä, että Maahanmuuttoviraston päätöksestä voi valittaa oikeuteen.

Mikäli henkilö päätyy palaamaan kotimaahansa, verkosto on mukana tukemassa turvallista kotiinpaluuta. Kirkon Ulkomaanavulla ja lähetyjärjestöillä on työntekijöitä useissa maissa. Ulkomaanverkostoja hyödyntämällä löydetään usein työntekijä, joka voi hoitaa maahan palaavan asioita ja olla tukena paluuprosessissa. Verkosto on joskus järjestänyt myös taloudellista tukea paluumatkaan.

Oulussa verkosto tarjoaa paperittomille hätämajoitusta. Tiloissa voi asua noin viikon kerrallaan.

”Useimmilla on tuttavii, joiden luona voi majoittua ainakin ajoittain. Pitkäaikainen majoittuminen tuttavien tai läheisten luona on kuitenkin raskasta kaikille. On tärkeää, että majoittajakin saa lepoa.”

Ruoka-apua paperittomille järjestää pääasiassa seurakuntayhtymän diakoniatyö. Verkosto pystyy järjestämään paperittomille mm. terveydenhuollon palveluita ja myös juridista neuvontaa.

Yhdistys pystyy toimimaan nopeasti

Oulun NNKY on mukana verkostossa kristillisenä järjestönä. Toiminnanohjaaja **Maarit Peltoniemi** kertoo, et-

Riitta Hirvonen



Maarit Peltoniemi yrittää auttaa erityisesti paperittomien naisten ja lasten tilannetta.

tä yhdistys pystyy toimimaan nopeasti, kun häätä on akuutti.

Yhdistys on auttanut paperittomia muun muassa terveydenhuoltoon liittyvissä asioissa. NNKY:n vapaaehtoiset järjestivät eräälle paperittomalle esimerkiksi hammaslääkärikäynnin.

Peltoniemi kertoo, että on itse ollut apuna lääkkeiden hankkimisessa. Paperiton henkilö ei päässyt terveyskeskukseen, joten ensiksi oli löydettävä lääkäri, joka uusi reseptin. Tämän jälkeen Peltoniemi lähti mukaan apteekkiin. Siellä tarvittiin tukea tilanteen selvittämiseen: apteekki kysyi Kela-korttia.

”Selitin tilanteen, miksi Kela-korttia ei ole ja saimme ostettua lääkkeet.”

Oulun NNKY tarjoaa naisille ja perheille mahdollisuuden tulla mukaan olohuone-toimintaan, jossa he voivat tavata ihmisiä ja saada keskustelukumppaneita. Paperittomien tukena toimii myös yhdistyksen vapaaehtoistyöntekijöitä.

”Yhdistyksellämme on myös pieni kirpputori, josta voimme lahjoittaa häitäpuna vaatteita tai astioita.”

Peltoniemi kertoo, että paperiton elää usein pelossa ja elämiseen tulee helposti mukaan salailua ja piilottelua. Hän kuvaa, että jokainen rasahdus ja ovikellon soitto saattavat pelottaa.

”Henkilö miettii, onko oven takana

mahdollisesti viranomainen, joka vie väkisin pois.”

Peltoniemi jatkaa, että turvaverkon merkitys korostuu paperittomilla. Moin rauhoittuu, kun tietää verkoston auttavan heitä ja hoitavan kontakteja viranomaisiin. Tällöin myös luottamus viranomaisia kohtaan paranee.


Naisten ja lasten asema huolestuttaa

Maarit Peltoniemi pohtii erityisesti lasten ja naisten asemaa. Peltoniemi kertoo lapsista, jotka ovat olleet pitkäänkin vailla päiväkotitai koulupaikkaa. Laki kuitenkin oikeuttaa paperittomat lapset saamaan perusopetusta.

Naiset ovat alttiita hyväksikäytölle. Naiselle saatetaan luvata työtä, joka ei vastaakaan sovittua tehtävää, ja nainen voi joutua ihmiskaupan uhriksi. Peltoniemi on hoitanut yhtä ihmiskauppatapausta, joka tuntui hänestä työntekijänä erityisen raskaalta. ”Kerran olin saattamassa lentokentälle naista ja hänen lapsiaan. Nainen oli päättänyt Suomeen ihmiskaupan uhriksi ja hänet karkotettiin maasta. Nuorin lapsi oli vasta kuukauden ikäinen, emmekä tienneet, missä isä oli. Tuolloin mietin, eikö maasta lähtemistä olisi voitu hieman lykätä.”

● TIA-MARIA LEHTO

Sairaanehtoolinen



Sunnuntain jumalanpalvelus on päättymässä. Alttarin edestä kuulemme sanat "Lähtekää rauhassa ja palvelkaa Herraa iloiten". Suuntaan matkani sakastiin, suntion avustuksella riisun päältäni stoolan ja alban ja laitan ne pukupussiin. Jumalanpalveluksen ehtoollista on vietetty yhdessä seurakunnan kanssa. Ennen messua on sovittu liturgin kanssa, että hän ehtoollista asettaessaan konsekroi riittävästi leipää ja viiniä myös kotikäyntiä ja viikolla olevaa muistiyksikön ehtoollisenviettoa varten. Vanhaan diakonissan laukkuun pakkaan mukaan ehtoollispikarit ja pateenin. Myös valkoinen pieni liina löytää paikkansa kassista, jossa jo ennen messua ovat olleet pieni kalkki, puinen risti ja kynttilät jalkoineen.

Matka kotikäynnille voi alkaa, tai oikeastaan voisın sanoa, että se alkoi jo ehtoollisenvieton alkaessa, sillä messusta vietävän ehtoollisen kautta pääsee hän, joka ei pysty itse tulemaan kotikirkon messuun, osalliseksi Jumalan perheväen ateriasta sairaanehtoolisen kautta.

Nyt, syksyllä 2016, sairaanehtoolinen on vakiinnuttanut paikkansa Hämeenlinna-Vanajan seurakunnan diakoniatyössä.

Diakoniatyöntekijät saavat kotikäynneillä ehtoollispyyntöjä, ja kirkkoherran kanssa on sovittu, että muistetyksiköissä voidaan viettää ehtoollista messussa siunatuilla ehtoollisaineilla. Näin ei ole ollut aina, itse asiassa olemme olleet uuden edessä, kun olemme palvelleet näin seurakuntalaisia.

Sairanehtoolinen on palvelus seurakuntalaiselle

Keväällä 2012 piispa **Matti Repo** kutsui Tampereen hiippakunnan diakoniatyöntekijät luokseen, ja yksi vierailun keskustelun aiheista oli ehtoollisen jakaminen kotikäynnillä. Aiemmin meillä Hämeenlinna-Vanajan seurakunnassa näissä tilanteissa diakoniatyöntekijä oli pyytänyt pappia toimittamaan ehtoollisen kotikäynnillä, usein niin, että diakoniatyöntekijä oli hänen kanssaan paikalla. Sairanehtoolisen myötä avautuisi diakoniatyöntekijälle mahdollisuus tämän palvelun tekemiseen seurakuntalaiselle.

Tapaamisen jälkeen kertasimme seurakunnan diakoniatyönsä kanssa messua ja siihen liittyviä tehtäviä. Olimme saaneet kirkkoherralta ohjeistuksen, että diakoniapastorimme palauttaa mieleemme messusta etenkin ehtoollisen viettoon liittyvät tehtävät. Sovimme käytännöt siitä, kuinka konsekroitujen aineiden kanssa toimitaan, missä ne säilytetään kotiehtoollista varten. Teimme myös yhteisen sairaanehtoolisen vieton kaavan, jonka mukaan voi kotiehtoollisen viettää.

Sairanehtoolinen on luonnollinen osa diakoniatyötä

Sairanehtoolista ei ole erikseen merkinoitu seurakuntalaisille, vaan se on ol-

lut luonnollinen osa sitä työtä, jota diakoniatyöntekijät tekevät. Tieto kotiehtoollisen mahdollisuudesta on levinnyt diakoniatyöntekijöiden kotikäyntien ja myös aktiivisten seurakuntalaisten ja luottamus henkilöiden kautta. Diakoniatyön johtokunnan asiasta antama myönteinen palaute on koettu työntekijöiden parissa tärkeänä.

Hoivayksiköistä on tullut ehtoolliskäyntipyynnöitä, kun seurakuntalaisen käsilaukusta tai lompakosta on löytynyt Sielunhoitokortti. Sielunhoitokortissa on ollut lupa, että hänelle saa jakaa ehtoollisen.

Yhteydenottoja on tullut myös, kun on löytynyt vanhustyön diakoniatyöntekijän postikortin kokoinen, valokuvalla varustettu käyntikortti ja on käynyt ilmi, että uudella asukkaalla on jo kontakti diakoniatyöntekijän kanssa. Näin asia on mennyt eteenpäin.

Aina sairaanehtoolista ei voida viettää sunnuntaina heti messun jälkeen. Voimme viedä ehtoollisen myös sovitusti arkipäivänä. Hänelle, joka ei pääse kotoa juurikaan liikkeelle, päivät ovat monesti hyvin samankaltaisia, ei ole mitään, joka erottaa arjen ja pyhän toisistaan. Näissä tilanteissa diakoniatyöntekijän kotiin arkena tuoma ehtoollinen voi olla se asia, joka tuo pyhän arjen keskelle.

Kristuksen ruumis, sinun puolestasi annettu...

Messusta alkanut matka kotikäynnille jatkuu. Saavun vanhuksen kotiin, ja siellä hän jo minua odottaa. Aiemmin kotikäynnillä hän on kertonut, että ei enää pääse lähtemään kirkkoon, ehtoollisella käymisestä on kulunut jo liian pitkä aika.

Nyt tulen sovitusti messusta hänen luokseen mukanani siellä siunattu ehtoollisaineet. Istumme keittiön pöydän ääreen, juttelemme hetken. Kuulen viime viikkojen tapahtumista, kysyn, onko asioita, joita hän haluaa kertoa, ennen kuin vietämme ehtoollishetken. Mielessä on joitain asioita, jotka painavat mieltä. Toteamme, että nämä asiat saamme tuoda yhdessä Herramme eteen, kun hetken pääs-

tä aloitamme. Laitan keittiön pöydälle valkoisen liinan, puisen ristin sekä kynttilät. Liinan päälle laitan ehtoollisvälineet, vielä peitettyinä, ja siten puen itselleni alban ja stoolan ja olemme valmiit aloittamaan.

Veisaamme yhdessä virren ja luen alkusiunauksen. Vielä kerron, että tuon hänelle ehtoollisen yhteisestä messusta omasta kotikirkosta, siellä pappi on sen siunannut seurakuntaa varten.

Luen ripin vanhuksen puolesta, ja sen jälkeen luen ehtoollisen asettamissanat evankeliumin julistamisen merkityksessä. Yhteen äänen luettujen Uskontunnustuksen ja Isä Meidän rukouksen jälkeen otan esille ehtoollisleivän ja viinin. ”Kristuksen ruumis, sinun puolestasi annettu. Kristuksen veri, sinun puolestasi vuodatettu.” Päätössanat, kiitosrukous ja Herran siunaus, ja vielä laulamme yhdessä valitun virren.

Riisun alban ja stoolan ja kerään ehtoollisvälineet pöydältä. Istumme vielä yhdessä keskustelemassa. Vanhus kertoo kokeneensa vahvana sen, että on saanut ehtoollisen messusta tuotuna, näin hän on päässyt mukaan samaan ehtoollispyyntään muun seurakunnan kanssa.

Monia muistoja, monia tärkeitä asioita on mielessä. Vielä ennen lähtöäni lämmitämme jääkaapista sinne viikolla tuodun ruuan ja kun minä lähdän, jää vanhus nauttimaan lounastaan.

Hyvillä mielin, kohdattuani pyhän tämän tehtävän äärellä, matkani jatkuu pyhän muihin tehtäviin. Mielestäni soi yhdessä laulamamme virren 528 neljännen säkeistön sanat:

*Sydämiin lohdutuksen
tuot lupauksessa:
”On vanhuuteenne saakka
voimanne minussa.
Armolla nostan,
kannan ja pelastuksen annan.”
Ei muutu Jumala.*

● SEIJA PUUSAARI

Sairaanhoitaja (AMK), diakonissa
Hämeenlinna-Vanajan seurakunta

Liikunta ja kehollisuus osana diakoniatyötä

Liikunta ylläpitää ja parantaa toimintakykyä

Ihmisen hyvinvointi koostuu monista elämän eri osa-alueista, joihin kuuluvat koti ja ihmissuhteet, työ ja harrastukset, lepo ja rentoutuminen, maailmankatsomus, kulttuuri ja uskonto, liikunta ja muu fyysinen aktiivisuus sekä ravitsemus ja ruokailutottumukset. Toimintakyky on keskeinen osa hyvinvointia ja liittyy juuri edellä mainittuihin asioihin. Toimintakykyinen ihminen selviytyy hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä, jokapäiväiseen elämään kuuluvista asioista omassa ympäristössään. Monilla palveluilla ja toisten ihmisten tuella voidaan tukea ihmisen toimintakykyä ja arjessa selviytymistä.

Toimintakykyyn liittyy kolme oluttavuutta: fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen. Nämä kytkeytyvät monilla tavoin toisiinsa ja ympärillä oleviin edellytyksiin sekä ihmisen terveyteen ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Liikunta on yksi tehokkaimmista lääkkeistä fyysisen toimintakyvyn lisäksi myös psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämisessä ja parantamisessa. Liikunta ehkäisee sairauksia, pidentää eliniän odotetta ja parantaa elämänlaatua, joten sillä on siis tärkeä merkitys diakoniatyössä sekä työntekijän itsensä että asiakkaan kannalta.

Seurakuntalaisten liikkuttaminen

Suomalaiset aikuiset viettävät lähes 80 % päivästänsä liikkumatta, pääosin istuen. Säännöllinen kuntoilu iltaisin ei pysty poistamaan päivän aikana istutujen tuntien aiheuttamaa kuormitusta keholle, joten pienetkin tauot istumiselle tekevät hyvää. Liikunnalla voi rakentaa yhteisöllisyyttä, ja parhaimmillaan sillä on ulkopuolisuutta ja syrjäytymistä ehkäisevä vaikutus. Liikunta toimii välineenä monenlaiseen kohtaamiseen.

Säännöllinen liikkuminen ja arkinen aktiivisuus lisäävät siis ihmisen toimintakykyä. Tämä on suurimmalla osalla tiedossa, mutta keinoja ja motivaatiota liikkumisen lisäämiseen voi olla vaikea löytää.

”Välillä tuntuu, että urheiluihmisillä on suuria hankaluuksia asettaa liikkumattoman nahkoihin, ja näin ollen ei synny ymmärrystä taustalla oleville syille eikä näin ehkä oikeanlaisia toimintamallejakaan, joilla olisi edes jonkinlaisia edellytyksiä saada ihminen in-

nostumaan liikunnasta.” – Liikuntajärjestön edustaja

Seurakunnilla on tärkeä asema kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja liikunnan edistämiseen liittyvässä työssä. Varsinkin diakoniatyössä kohdataan ihmisiä, joita eivät muut tavoita. Liikkuminen on tietenkin jokaisen yksilön henkilökohtainen valinta, mutta yhteiskunta ja yhteisöt voivat monin tavoin tukea ja kannustaa fyysisesti aktiivisiin valintoihin. Seurakunnissa työntekijät voisivatkin ottaa liikuntaa puheeksi ja toteuttaa arjen aktiivisuutta omassa työssään.

Lapuan tuomiokirkkoseurakunnan diakoniatyöntekijä **Minna Kivistö** kertoo, että heillä diakoniatyössä kokoon-tumisten ja piirien ohjelmassa on tuolijumppaa. Välillä liikkuminen toteutetaan niin, että jokainen vuorollaan keksii liikkeen, jonka muut tekevät perässä. Liikkuvia hartauksia on pidetty leireillä, ja tänä vuonna järjestettiin myös vaellusretki Lappiin.

Liikuntaa on Lapuan tuomiokirkkoseurakunnassa otettu myös mielen-virkistyspiiriin, joka on tarkoitettu mielen-terveyskuntoutujille. Mielenvirkistyspiirin kanssa joka kevät ja syysy tehdään retki metsään ja laavulla syödään eväitä, kertoo Kivistö. Haaveena Minna Kivistöllä olisi tehdä joskus asiakastyötä kävelen. ”Kävely auttaa rentoutumaan, ja elämän vaikeistakin asioista voi olla silloin helpompi puhua.”

Liikunta työntekijän jaksamisen tukena

Istumisesta on viime aikoina puhuttu paljon eikä kovin positiivisessa valossa. Sen on tutkitusti todettu aiheuttavan haitallisia vaikutuksia muun muas-



sa sydän- ja verenkiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelimestön terveyteen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskitys julkaisi kesällä kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen, ja mediassakin istumisen ja fyysisen passiivisuuden haitat ovat olleet etusivun uutisina.

Kaikenikäisten ihmisten tulisi välttää runsasta istumista ja lisätä liikuntaa sekä arkista aktiivisuutta. Ehkä silti pitäisi enemmän korostaa aktiivisuuden tuomia hyviä asioita. Liikunta muun muassa nostaa kehon ja mielen vireyttä, parantaa oppimista ja keskittymiskykyä, vahvistaa luustoa ja auttaa stressinhallinnassa.

Keinoja arkielämän aktiivisuuden lisäämiseen on monia, ja onneksi ne ovat melko helppoja, tarvitaan vain pieniä tekoja. Kun löydät itsellesi mieluisia tapoja, muuttuvat ne helpommin tottumuksiksi. Työpäivään saa lisättyä liikettä käyttämällä seisomatyöpistettä ja tekemällä vaikkapa viisi kyykkyä tunnin välein. Tämä lisää verenkiertoa. Lyhyitä välimatkoja voi kulkea kävelen tai pyöräillen, julkisissa liikennevälineissä voi seistä ainakin osan matkasta ja portaita kannattaa käyttää hissin sijaan. Työkaverin kanssa voi pitää taukokävelyn, ja ideointipalaverin voi siirtää kävelykokoukseksi.

”Kohdataan, arvostetaan ja kunnioitetaan myös itseämme ja ensin etenkin itseämme. Kun me jaksamme paremmin, me teemme työmme vielä paremmin. Kun me kunnioitamme ja arvostamme omaa sielua ja ruumista, me vaalimme luomistyön ihmettä, joita me kaikki olemme – niin keskeneräisinä, mutta kuitenkin arvokkaina ja Jumalalle rakkaina.” – Liikuntapappi **Eeva-Liisa Helle-Lahti**



Oululaiset ovat ymmärtäneet liikkumisen arvon.

Huolettomien hartioiden hoito-ohjeita

- Paina hartioita päivittäin tietoisesti alaspäin. Ne nousevat huomaamattamme korvia kohti etenkin kiireisenä ja työntäyteisenä päivänä.
- Tee pään taaksetaivutusta päivittäin. Kaikki tapahtuu edessä, ja pään asento on sen takia etukumarassa.
- Juo vettä riittävästi. Päänsärky johtuu usein nestehukasta.
- Tee pään liikkuvuusharjoituksia. Katso sivuille, alas ja ylös päivittäin.
- Ravastele hartiat työpäiväsi jälkeen. Olet kerännyt hartioillesi päivän asioita, eivätkä ne ole työasioiden ja murheiden säilytyspaikka.
- Opettele puhumaan asioistasi ja pyytämään apua tarvittaessa. Päällämme ja sielullamme on rajat, kuinka paljon ne jaksavat kantaa. Jokainen tarvitsee joskus kan-toapua.

Lähteet:

Diakoniatyöntekijä Minna Kivistö
Liikuntapappi Eeva-Liisa Helle-Lahti
Kauravaara Kati & Koivuniemi

*Kaisa: Näkökulmia liikkumisen edistämiseen
Istu vähemmän, voi paremmin -
Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen
Terveystieteiden tutkimuskeskitys
Toimintakyky*

● JANNA GRANHOLM

Liikkuva seurakunta -hankkeen projektipäällikkö



Romanit ja kirkko

Romaneille hengellisyys ja usko Jumalaan ovat erittäin tärkeitä ja elämää kannattelevia. Kriisitilanteissa Kaikkivaltialta Jumalalta on pyydetty apua ja suojelusta arjen paineissa. Romaniväestön historiasta ei ole kriisiä ja ahdistusta puuttunut, mutta Baro Deevel – Suuri Jumala – on katsonut tämän kansan puoleen ja pitänyt siitä huolen. Jopa romanien tervehdykseen Hyvää päivää – Tšihko diives – vastataan Deevel mo Deevel – Jumala antakoon hyvän päivän

Kirkko ei ole aina kohdellut romaneja hyvin, ja mm. Suomessa heiltä evättiin aina 1800-luvulle asti kaikki kirkolliset palvelut. Vasta vuoden 1868 kirkkolaki toi muutoksen tähän tilanteeseen ja romanit saivat kastettua lapsensa, mikäli vanhemmat niin halusivat. Samalla papisto veloitettiin ohjaamaan romaneja luopumaan kiertelevästä elämäntavastaan. Näin valtiokirkko omalta osaltaan osallistui valtion ohella romanien sulauttamiseen pääväestöön, mikä herätti aiheellista epäluuloa kirkkoa ja sen perimmäisiä tarkoituksia kohtaan. Kirkko pyysi vuonna 1999 arkkipiispa

John Vikströmin esityksestä anteesi romaniväestöltä kirkon penseää suhtautumista romaneja kohtaan.

Romanit ja kirkko -opas

Kirkkohallitus julkaisi vuonna 1999 Romanit ja kirkko -oppaan, joka oli tarkoitettu seurakuntien työntekijöille ja luottamushenkilöille ja jossa valotettiin romanikulttuurin erityispiirteitä. Tästä oppaasta tehtiin uusi painos vuonna 2005. Opas antaa tietoa romanien historiasta ja kulttuurista. Romanit voivat osallistua kaikkiin tilaisuuksiin, joita kirkossa järjestetään, mutta heille tu-

lisi tarjota myös sellaisia hengellisiä tapahtumia, joissa heidän erityistarpeensa voidaan huomioida.

Entä nyt – mikä on muuttunut?

Ne seurakunnat, jotka ovat nimenneet henkilön romanityöhön, ovat helpottaneet romanien ja kirkon vuoropuhelua. Tällainen työntekijä on kullannarvoinen romanityössä, jossa henkilökohtainen vuorovaikutus on erittäin tärkeää. Romaniväestön on ollut helppo kääntyä romanityötä tekevän seurakunnan työntekijän puoleen ja tuoda hänelle tarpeensa ja toiveensa. Tilannetta heikentää seurakuntien resurssipula ja pelkona on, että seurakunta karsii romanityöstä. Näyttää siltä, että maahanmuuttotyöhön vielä riittää panoksia, mutta jääkö kansallinen vähemmistöme paitsioon seurakuntapalveluiden osalta? Toisaalta usein myös yhdistetään romanit ja maahanmuuttajat saman ”monikulttuurisuus”-teeman alle, mikä tuntuu vähän oudolta, ainakin romaneista. He katsovat olevansa romaneina suomalaisia, jotka ovat asuneet täällä jo yli 500 vuotta, ja heillä on enemmän kulttuurista yhteistä pääväestön kuin tänne muuttaneiden maahanmuuttajien kanssa.

Suurin osa Suomen romaneista kuuluu evankelis-luterilaiseen kirkkoon, mutta he toimivat enimmäkseen heluntaiherätyksen, babtistien ja vapaakirkon piirissä, joiden toimintamuodot ja jumalanpalvelukset ovat valtiokirkkoa vapaammat ja osallistavammat. Evankelis-luterilainen kirkko voisi hyödyntää romanien työpanosta enemmän ja palkata esimerkiksi romanityöntekijöitä.

Kirkon nykyiset tiedotuskanavat eivät oikein hyvin tavoita romaneja, joilla ”puskaradio” on usein se kaikkein tehokkain tiedotusmuoto. Myös aktiiviset romanit ovat henkilöitä, joiden kautta tieto seurakunnan palveluista kulki paikakkunnan omille romaneille pa-



Kristiina Markkula

remmin. Kirkolliset lehdet ja muut kirjalliset tiedonannot harvoin tavoittavat romaneja. Myös radio Deitä kuunnellaan aktiivisesti, ja romanien omat lehdet kuten *Romano Boodos*, *Latšo Diives* ja *Elämä ja Valo* ovat hyviä tiedotuskanavia. Kirkon toisinaan varsin jäykät toimintamuodot eivät houkuttele romaneja, ja tästä syystä kirkon ja romanien vuorovaikutus ja yhteinen tekeminen on jäänyt vähäiseksi.



Hannu Rahikainen

Tamara Blomerus
Rosita -tyttärensä
kanssa.

Kirkko ja romanit -neuvottelukunta

Kirkkohallituksessa toimii *Kirkko ja romanit* -neuvottelukunta (*Romaseele ta khangari -rakkiboskothaan*) asiantuntijajain, ”jonka tehtävänä on ylläpitää ja kehittää romanien ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon yhteisiä kysymyksiä sekä osallistua kirkkojen kansainvälisessä yhteydessä käytävään keskusteluun romaneja koskevissa kysymyksissä. Neuvottelukunnan jäsenistä puolet on romaneja.” Neuvottelukunta on järjestänyt romanikielisiä jumalanpalveluksia sekä edistänyt romanikielisten evankeliumien, virsien ja muun liturgiaan liittyvien tekstien käännättämistä. Romanikieliset jumalanpalvelukset ja liturgisten tekstien käännökset romanikielelle ovat kaikki hyviä lisiä romanien houkuttelemiseksi kirkon piiriin. Neuvottelukunnan nettisivuilla ei tällä hetkellä ole kovinkaan ajankohtaisia uutisia, joten siitä päätellen neuvottelukunnan toiminta ei tunnu kovinkaan aktiiviselta.

Mikkelin kirkkopäivät 2009

Mikkelissä järjestettiin romanit ja kirkko -neuvottelukunta huhtikuussa 2009. Päivien teemana oli ”Romani seurakuntalaisena”. Päivät järjestivät KDY, Kirkko ja romanit -neuvottelukunta, Mikkelin hiipakunta, Mikkelin tuomiokirkko-



Hannu Rahikainen

Helena
Åkerlund ja
ja pojanpoika
Robin Nyman.

seurakunta ja Itä-Suomen alueellinen romaniasiain neuvottelukunta. Päivien tarkoituksena oli kohtaaminen ja vuorovaikutus: tuoda yhteen romaneja ja seurakuntien työntekijöitä, keskustella yhteisistä kysymyksistä sekä lisätä tietoa romaneista omana etnisenä vähemmistönä. Myös kokemusten vaihtaminen ja vertaistuki sekä hyvien toimintamallien välittäminen olivat keskeisiä aiheita näillä toisilla valtakunnallisilla neuvottelupäivillä.

Neuvottelupäivillä vallitsi optimismi ja kehitysusko ja romanit nähtiin voimavarana seurakuntien työssä. Päivien jälkeen palkattiin Mikkelin seurakuntaan määräaikainen romanitaitoinen työntekijä, joka piti mm. romanivanhusten kerhoa. Samana vuonna romanit myös osallistuivat Mikkelin tuomiokirkossa tapaninpäivän jumalanpalvelukseen avustamalla jumalanpalveluksessa. Tämä oli sitä romanien näkyvyyttä seurakunnassa, jonka toivoisi lisääntyvän.

Diakoniatyössä on maakunnissa jossain määrin käytetty romanitaitoisia työntekijöitä, osin harjoittelussa ja osin työsuhteessa. Tämä on erittäin suositeltavaa, mikäli halutaan saada seurakuntatyö lähemmäksi romanien arkea. Seurakunnissa on myös järjestetty hengellisen romanimusiikin konsertteja. Romanien hengellinen musiikki on rikasta ja monipuolista ja elävöittää monin tavoin seurakunnan musiikkilämää. Jotkut seurakunnat ovat huomioineet romanien kansallispäivän (8.4.) yhteisellä juhlalla.

Kristiina Markkula



Lipunnostossa Janne Blomerus, Joen Blomerus ja Marko Valentin.

Romaneille tärkeitä ovat erilaiset leirit ja yhteiset joulujuhlat, joissa heidän oma osallisuutensa otetaan huomioon. Maaseudulla on useita paikkakuntia, joissa romanityötä on kehitetty ja vuoropuhelu toimii, mutta löytyy myös paikkakuntia, joissa romanit eivät juurikaan näy seurakunnan tapahtumissa. Arkielämässä romanit kohtaavat seurakunnan työntekijöitä erityisesti hautajaisissa. Näissä tilanteissa jousto ja henkilökohtainen vuoropuhelu edistävät asioita kaikkein parhaiten. Tuttu seurakunnan diakoni on se henkilö, jonka puoleen romani kääntyy, kun tulee tarve asioida seurakunnassa.

Olen ilokseni havainnut, että löytyy yksittäisiä seurakuntia ja eritoten diakoneja, jotka ovat lähestyneet palvelutarjonnallaan sekä kehittäneet uusia malleja parantaakseen romaniperheiden elämänlaatua. Seurakuntien hyvät käytännöt olisi hyvä saada yhteiseen jakoon eri puolella Suomea.

Mieleeni välittyy muisto, jossa vanhempi romaninainen ja diakoni kätelevät toisiansa. Siinä välittyy tunne: olemme ystäviä, tunnemme toisemme.

Romaniväki toivottaa kaikille lukijoille Rauhaisaa joulua tai ”Ahen deuleha”. Jääkää Jumalan haltuun!

● HELENA VALENTIN
Suunnittelija

Itä-Suomen aluehallintovirasto, Mikkelin
KRISTIINA MARKKULA

FM, Itä-Suomen alueellisen romaniasiain
neuvottelukunnan puheenjohtaja, Mikkelin

ViaDia auttaa

PÄÄOSIN VAPAAEHTOISVOIMIN

Myös kristillisten vapaiden suuntien parissa tehdään monenlaista diakoniatyötä. Suomen Vapaakirkko auttaa erityisesti kattojärjestö ViaDia ry:n kautta. Se paikallisyhdistyksineen tukee muun muassa vankeja, vanhuksia ja turvapaikanhakijoita.

Suomen Vapaakirkon keskushallinto sekä Suomen Teologinen opisto muuttivat elokuussa Hämeenlinnasta Tampereelle. Kiinteistökompleksi on nimetty kekseliäästi Teopolikseksi.

Uudesta paikasta on löytänyt työtönsä myös ViaDia ry:n toiminnanjohtaja **Kristian Vilkman**. Hän toimii samalla myös koko Vapaakirkko-organisaation diakoniasihteerinä.

Vilkmanin mukaan Suomen Vapaakirkkoa seurakuntineen on vaikea kuvitella ilman diakoniatyötä. Se sisältyy tavallaan jo kirkkokunnan dna:han.

– Vapaa kristillinen herätysliike tuli Suomeen 1800-luvun lopussa. Toiminnassa oli alusta saakka kaksi pääpainopistettä: diakoniatyö kotimaassa sekä ulkomainen lähetystyö.

Vapaakirkko teki aikoinaan paljon työtä esimerkiksi alkoholistien parissa.

– Sinne aina mentiin, missä apua tarvittiin. Ja teimme tätä työtä jo paljon ennen kun nykyinen hyvinvointivaltio maassamme syntyi, Vilkman muistuttaa.

Yhteistyö tärkeää

Maallikkoliikkeenä Vapaakirkon toiminta pyörii korostetusti itsenäisten seurakuntien ja seurakuntalaisten varassa. Palkattua henkilökuntaa kirkkokunnalla on vain vähän.

– Ei meillä koskaan tulekaan olemaan mahdollisuutta palkata kymmeniä diakoneja tai hanketyöntekijöitä. Onneksi vapaaehtoisia on aina löytynyt erilaisiin tehtäviin. Uskon että heitä tulee jatkossakin olemaan, mikäli toimimme järkevästi.

Kristian Vilkman korostaa Vapaakirkon seurakuntien itsenäistä päätätävältaa myös diakoniatyössä. Varsinaisen ViaDia:n kenttätyö tehdään seura-

kuntien alaisuudessa yli 30 paikallisyhdistyksen kautta.

– ViaDia ry:n paikallisyhdistykset ovat itsenäisiä rekisteröityjä yhdistyksiä. Niiden toimintaa johtaa pääasiassa paikallisen vapaaseurakunnan jäsenistä koostuva hallitus.

Vapaakirkko ei halua tehdä diakoniatyötään vain omaan toimintaan keskittyen. Yhteistyöhön lähdetään mielellään.

– Kannustamme paikallisseurakuntiamme tukemaan kaikkien seurakuntien kyseisellä paikkakunnalla tekemää diakoniatyötä.

Ruoka-apua ja vanhustyötä

ViaDia:n työmuodoista ruoka-apu on jo vakiinnuttanut paikkansa. Monet järjestön paikallisyhdistykset jakavat tarvitseville ruokaa. Joillakin paikkakunnilla tarjolla on myös ilmaisia aterioita.

– Korostamme aina sitä, että toimintamme on ilmaista ja vastikkeetonta. Eli avun saatuaan voi vapaasti poistua paikalta. Toki kannustamme siihen, että osallistuttaisiin myös hengelliseen ohjelmaan. Yhteisöllisyyteen ja osallisuuteen on kuitenkin kaipuuta, Vilkman näkee.

Vapaaseurakunnat tekevät monella paikkakunnalla vanhustyötäkin. Sitä kehittää muun muassa kirkkokunnan oma vanhustyön verkosto.

– Korostamme sitä näkökulmaa, että kyseessä on tekemisen lisäksi myös läsnäolo ikäihmisen kanssa.

Vilkman huomauttaa, että Vapaakirkon seurakuntalaisissakin ikääntyneiden määrä lisääntyy.

– Seurakuntiemme johto tarvitsee tähänkin asiaan lisää koulutusta. Tilaisuuksiemme pitää olla esteettömiä ja

muutenkin sellaisia, että myös ikäihmiset voivat osallistua niihin.

Vapaakirkko on järjestänyt vapaaehtoisilleen koulutusta vanhustyöstä. Koulutusta on kentän suunnalta kappailtu enemmänkin.

– Koulutustarpeet liittyvät erityisesti muistisairauksien tunnistamiseen sekä muistisairaana ikäihmisen ja hänen läheistensä kohtaamiseen. Ja myös saattohoidossa olevan ihmisen kärsimyksen ja ahdistuksen käsittelyssä sekä sielunhoitoon liittyvissä asioissa on lisäkoulutus tarpeen.

Monikulttuurisesta osaamisesta hyötyä

Eri kirkkokunnilla on Suomessa iso rooli turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten kotouttamisessa. Vapaakirkollakin riittää Vilkmän mielestä näissä talkoissa työnsarkaa.

– Seurakuntamme ovat tehneet monikulttuurista työtä oikeastaan aina. Joten osaamista löytyy.

Tällä hetkellä kristittyjä maahanmuuttajia ja turvapaikanhakijoita saapuu vapaaseurakuntien tilaisuuksiin erityisesti suuremmissa kaupungeissa.

– Pystymme tarjoamaan heille muun muassa vapaa-ajan toimintaa, työllisyyspoliittisia palveluita sekä mahdollisuuksia suomen kielen oppimiseen ja arkiseen kieliharjoitteluun.

Kristian Vilkmän tuo monikulttuurisen työn resurssina esiin erityisesti lähetystyöntekijät.

– Heillä on monipuolista kielitaitoa sekä laajaa osaamista eri kulttuureista. Ja jokaisella lähetyskentillä olleella on myös omaa kokemusta siitä, mitä on olla muukalainen.

Oma vankilaosasto

Vankila- ja kriminaalityö on tärkeä osa vapaaseurakuntien diakonista toimintaa.

– Yritämme auttaa ihmisiä niin, että vankeusaika olisi heille mahdollisuus. Rakennamme vangeille kuntoutuspolkua sekä etsimme vapautuville asuntoja, koulutuspaikkoja ja töitä.

Hengellisellä puolella vapaaseurakunnat taas järjestävät vankiloissa ju-

Vesa Keinonen



Hannu Rahikainen

malanpalveluksia, hartauksia sekä Alfa-kursseja.

Kristian Vilkmän korostaa sitä, että kuka tahansa asiasta innostunut ei pääse vankilatyöhön mukaan.

– Vankilatyöstä vastaavat seurakuntamme, ja kaikki vankilatyötä tekevät vapaaehtoiset ovat saaneet asianmukaisen koulutuksen. Sitä järjestää esimerkiksi Kristillisen vankila- ja kriminaalityön yhteistyöverkosto – Prison Fellowship Finland ry (PFF).

Maamme muista vankilatyöstä tekevästä kristillisistä organisaatioista Vapaakirkko poikkeaa yhdessä suhteessa. Se pyörittää Kuopion vankilassa kristillistä osastoa.

– Vankila ostaa palvelun ViaDia Pohjois-Savo ry:ltä. Kyseinen osasto on vankien keskuudessa erittäin suosittu.

Sote-uudistus mahdollisuus

Entä sitten ViaDian:n tulevaisuuden näkymät? Kristian Vilkmän nostaa esille asian, joka puhuttaa montaa muutakin diakoniatyön toimijaa. Valtakun-

nallinen sote-uudistus sekoittaa pakkaa monelta osin.

ViaDia:n toiminnanjohtaja on kuitenkin optimistinen. Hän näkee uudistuksen enemmän mahdollisuutena kuin uhkana.

– Maailma muuttuu ja meidänkin pitää haastaa itsemme. Mikäli haluamme olla jatkossakin diakoniatyössä mukana, niin pitää olla rohkeutta tehdä rakenteellisia muutoksia.

Toiminnanjohtajan mukaan se voisi ViaDia:n tapauksessa tarkoittaa esimerkiksi maakunnallista yhteistyötä eri toimijoiden kanssa.

– Mukana voi olla kolmatta sektoria, yrityksiä ja tietysti myös syntyvät uudet sote-maakunnat.

Kristian Vilkmän vakuuttaa Vapaakirkon diakoniatyöllä olevan myös ketteryyttä uudenlaisten toimintatapojen omaksumiseen.

– Se voi olla vaikka asioiden tekemistä jatkossa entistä enemmän yritysten kanssa. Ja on mahdollista, että meilläkin olisi jatkossa oma yritys.

● VESA KEINONEN

Oulun ortodoksinen seurakunta

kehittää diakoniatyötään

Suomessa on 22 ortodoksista seurakuntaa, joista kahdessa on palkattu diakoniatyöntekijä. Diakoniatyötä tehdään seurakunnissa pääsääntöisesti vapaaehtoisvoimin paikallisten diakoniatoimikuntien organisoimana. Suomen ortodoksisten seurakuntien diakoniatyön keskeiset tarpeet ja paikalliset ammatilliset diakoniatyötä tukevat verkostot selvitettiin viime kevään aikana tarvekartoituksella, jonka pohjalta seurakunnat laativat paikallisen diakoniatyön mallin. Oulun ortodoksisessa seurakunnassa kehittämistoimenpiteet käynnisti vapaaehtoisen diakoniatoiminnan kehittämissuunnitelma, joka laadittiin opinnäytetyönä.

Opinnäytetyössä selvitettiin vapaaehtoisen diakoniatoiminnan organisoimista ja resursoimista sekä seurakuntalaisten toiveita ja tarpeita vapaaehtoiselle diakoniatoiminnalle. Suomen ortodoksiset seurakunnat ovat jäsenmääriltään pieniä ja niiden toiminta-alueet laajoja. Ortodoksinen kirkon diakonia on paitsi kirkon ammatillinen työmuoto, myös jokaiselle kristitylle kuuluva arjen asenne lähimmäistä kohtaan. Kirkko painottaakin vastuun kantamista lähimmäisestä, sillä jokainen ihminen on kristitylle lähimmäi-

nen, Jumalan kuva. Laki Suomen ortodoksisesta kirkosta määrittelee diakonia- ja hyväntekeväisyystyön kirkon keskeisiksi palvelumuodoiksi, mutta ei määrittele tapaa, jolla diakoniatoimi tulisi järjestää. Näin ollen laki ei velvoita seurakuntaa palkkaamaan diakoniatyöntekijää, toisin kuin Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa.

Tavoitteena aktiivinen vapaaehtoisten verkosto

Oulun ortodoksisessa seurakunnassa on noin 2400 jäsentä Pohjois-Pohjanmaan, Meri-Lapin ja Koillismaan alueilla. Seurakunnassa työskentelee kaksi pappia ja kaksi sivutoimista diakonia. Diakoni kuuluu ortodoksisessa kirkossa papistoon, ja hänellä on jumalanpalveluksissa oma tehtävänsä. Seurakunnan nuorisotyöntekijä-diakoniatyöntekijän virka lakkautettiin tuotannollisista ja taloudellisista syistä vuonna 2012. Siitä lähtien diakoniaa on tehty papiston lisäksi vapaaehtoisvoimin tiistaiseuroissa, jotka ovat diakoniatyöntekijän tapaan toimivia aktiivisia keskustelu- ja opintoryhmiä. Vapaaehtoisvoimin tehtävässä diakoniatoiminnassa resurssit riittävät usein vain yhteen tai kahteen työmuotoon, kuten lähimmäispalveluun tai pienimuotoiseen ruoka-apuun.

Kirkkoherra **Marko Patrosen** mukaan seurakunnan diakoniatyö on viime vuosina ollut niukoista resursseista johtuen reaktiivista.

– Papisto vierailee pyydettyä seurakuntalaisten kodeissa sekä hoitoyksiköissä, sairaaloissa ja vankiloissa. Tarvittaessa olemme voineet avustaa hädänalaista seurakuntalaista pienellä rahasmäärällä tai ruoka-avustuksella.

Tammikuussa 2016 valittu uusi diakoniatoimikunta keskittyykin organisoimaan ja koordinoimaan seurakunnan vapaaehtoistyötä. Tavoitteena on luoda vapaaehtoisten verkosto, jossa



Marja Tervahauta ja Minna Honkanen esittelevät ideointipajan ryhmätöiden tuotosta.

yksilöt voivat kokemuksen karttuessa ottaa vastuuta vertaistuesta ja uusien vapaaehtoisten perehdytyksestä. Samalla tunnistetaan seurakunnista löytyvää vapaaehtoisuutta. Diakoniatoimintaa ohjaavilla henkilöillä tulee olla ajantasaiset tiedot palvelujärjestelmistä ja sosiaaliturvasta sekä valmiudet ohjata apua tarvitsevia niiden piiriin. Yhteistyö muiden paikallisten diakonian toimijoiden ja kunnan sosiaalitoimen kanssa on tärkeää.

Vapaaehtoisten ohjaus ja tuki olennaista

Taustatietoa opinnäytetyötä varten kerättiin neljälle ortodoksiselle seurakunnalle tehdyllä kyselyllä. Kyselyvastauksien mukaan hyvin toimiva vapaaehtoistoiminta edellyttää seurakunnalta selkeää ohjausta ja tehtäväkohtaista ohjeistusta sekä säännöllistä yhteydenpitoa vapaaehtoisiin. Vapaaehtoiset perehdytetään ennen vapaaehtoisuustehtäviin ryhtymistä, ja heidän jaks-

misestaan pidetään huolta kannustamalla ja järjestämällä koulutuksia sekä ryhmä- ja yksilötapaamisia. Kyselyyn vastanneiden mielestä hyvä ja toimiva diakoniatyö koostuu aidosta auttamisen halusta, innokkaista ja sitoutuneista vapaaehtoistyöntekijöistä, selkeistä työn tavoitteista, yhteisestä ymmärryksestä ja toisen kunnioittamisesta. Kyselyn perusteella suurimpia diakoniatyön haasteita seurakunnissa ovat sitoutuneiden vapaaehtoisten puute sekä ohjeistuksen, tavoitteiden, motivaation ja arvostuksen puuttuminen.

Näistä teemoista ystävätoiminta sekä vapaaehtoisten motivointia ja jaksamista jatkoyöstettiin seurakunnan järjestämässä ideointipajassa, johon seurakuntalaisia kutsuttiin kehittämään vapaaehtoistoimintaa. Seurakuntalaiset pohtivat, mitä ystävätoiminta on ja kenelle se on tarkoitettu, mikä vapaaehtoistoiminnassa motivoi ja miten motivaatiota ylläpidetään. Myös vapaaehtoisten jaksamisesta keskusteltiin. Lisäksi osallistujat kertoivat, millaisia diakoniatöiminnan muotoja he toivovat seurakunnalta ja mitä he itse olisivat valmiita vapaaehtoisina tekemään. Ideointipajan pohdintojen ja seurakunnan työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta opinnäytetyön tuotoksena syntyi vapaaehtoisen diakoniatöiminnan kehittämissuunnitelma Oulun ortodoksiselle seurakunnalle.

Suunnitelmasta toiminnaksi

Kehittämissuunnitelmassa keskitytään vapaaehtoistoiminnan käytännön organisointiin ja vastuiden määrittämiseen sekä esitellään vapaaehtoisten rekrytoinnin, perehdyttämisen, ohjauksen ja tuen periaatteita. Suunnitelmassa kerrotaan lisäksi esimerkiksi muodossa, miten diakoniaruokailu voidaan uutena työmuotona seurakunnassa vapaaehtoisvoimin toteuttaa. Suunnitelman tavoitteena on jakaa diakoniatyön vastuuta diakoniatöimikunnalle, joka koordinoi keskitetysti seurakunnan diakoniatöimintää. Vapaaehtoisen diakoniatöiminnan kehittämissuunnitelma tukee seurakunnan dia-



Marja Tervahauta, pastori Tuukka Rantanen, kirkkoherra Marko Patronen ja Minna Honkanen.

koniatöiminnan kehittämistä luomalla yhteisöllisiä verkostoja ja saattamalla auttajat ja autettavat kohtaamaan toisensa. Vapaaehtoistoiminta lisää seurakuntalaisten osallisuutta ja tekee seurakunnan eläväksi.

Oulun ortodoksisen seurakunnan pastori **Tuukka Rantanen** kertoo, että seurakunnassa on jo ryhdytty käytännön toimiin vapaaehtoisen diakoniatöiminnan kehittämissuunnitelman pohjalta.

– Opinnäytetyöstä on ollut suuri hyöty seurakunnallemme. Olemme sen innoittamana aloittaneet säännölliset diakoniaruokailut ja koulutamme vapaa-

ehtoisia lähimmäispalveluun vuoden 2017 alussa. Uskon, että voimme hyödyntää työn tuloksia myös jatkossa diakonian eri osa-alueilla – se antaa välineitä ja näkemystä siihen, kuinka pystymme huomioimaan seurakuntalaisten ja muiden lähimmäistemme tarpeita ja suunnitamaan vastaavasti diakoniatyömme resursseja entistä tehokkaammin.

● MARJA TERVAHAUTA
MINNA HONKANEN

Sosionomi-diakoni-opiskelijat
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Oulu

Opinnäytetyö on luettavissa: <http://theseus.fi/handle/10024/115631>

Vapaaehtoistyö kantaa

Diakoniatyö Seinäjoen Helluntaiseurakunnassa

Seinäjoen Helluntaiseurakunta täytti juuri 80-vuotta. Jäseniä on 1520. Viimeiset 20 vuotta ovat olleet voimakasta kasvun aikaa jäsenmäärän kaksinkertaistuessa. Vahva lapsi- ja nuorisotyö näkyy seurakunnan ilmeessä ja on osa ennaltaehkäisevää diakoniatyötä.

Seinäjoen Helluntaiseurakunnassa on diakoniatyötä tehty vapaaehtoisvoimin vuosikymmeniä. Työ on ollut paikallista painottuen vapaaehtoisten kutsumuksen mukaan. Suunnitelmallinen, mutta edelleen vapaaehtoisuuteen nojaava diakoniatyön kehittäminen on alkanut vuonna 2005, jolloin seurakuntaan siunattiin neljä diakonia. Vuonna 2010 työhön on palkattu diakoniatyötä johtamaan seurakuntapastori/diakoni **Vuokko Hautala** sekä puoliaikainen ruokajakelusta vastaava diakoniäyöntekijä **Tommi Merivirta**. Diakonit **Kari Marttila** ja **Teuvo Mäntylä** toimivat oman toimen ohel-

la. Diakoniatyön johtoryhmään kuuluu kymmenen henkilöä.

Koska seurakunta edustaa kolmannen sektorin roolia tuottamissaan sosiaalialan palveluissa, vapaaehtoisten rooli on suuri. Näitä 120:tä diakoniatyön vapaaehtoista valmennetaan työtehtäviinsä, ja heille järjestetään vertais-tukiryhmiä hyvinvoinnin edistämiseksi.

Diakoniatyön rakenteet

Diakoniatyön kivijalkana toimivat suunnitellut rakenteet. Työlle luotu strategia ”kaikki yhdessä”, asetetut tavoitteet sekä tavoitteiden toteutumista seuraavat mittarit ovat antaneet työlle yhtenäisen suunnan. Myös diakoniatyön sektoreille valitut vastuuvetäjä(t) ja työryhmät tukevat työtä merkittävästi toimien yhdyssiteenä ryhmän ja johtoryhmän välillä.

Omat haasteensa työlle asettaa sen vapaaehtoisuuden ulottuvuus. Paljonko vapaaehtoisia voidaan sitouttaa? Mitkä ovat heidän vastuunsa ja rajansa? Lähtökohtanaan on, että vapaaehtoinen tekee työtään omasta halustaan tavallisen ihmisen taidoin.

Olen kuitenkin nähnyt, kuinka omistautuneita työhönsä vapaaehtoiset ovat. Useat ovat kouluttautuneita, osa jo eläkkeellä olevia, moniammatillista osaamista omaavia tekijöitä. Voimmeko jättää käyttämättä esimerkiksi eläkeläisten merkittävää tietotaitoa, joka vapautuu eläköitymisen myötä seurakuntien käyttöön? Painopisteemme työhön rekrytoinnissa on kuitenkin ihmisen halu palvella ja olla lähimmäisen, ei ensisijaisesti koulutuspoija.

Työmme kehittämistä ammattimaisesti ovat edistäneet myös sosiologiopiskelijat sekä erilaisten harjoittelujaksojen suorittajat. **Tanja Niemelän** (AMK) opinnäytetyö (2015) paneutui Seinäjoen Helluntaiseurakunnan ruoka-avun asiakkaiden kokemukseen. **Anne Syrjälän** (YAMK) opinnäytetyö (2012) oli kehittämistyötä. Aiheena oli vanhustyön vapaaehtoistoiminnan kehittäminen yhdistyksessä. Oma tutkimustyöni ”Diakoni roolijännitteiden puristuksessa” (2014) avasi diakonin viran roolia Suomen helluntailiikkeessä. Valmistun keväällä sairaalasielunhoidon erikoistumiskoulutuksesta. Tämä on antanut valmiuksia toimia sielunhoitajana sekä seurakunnan keskellä että sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristöissä.

Seni- ja vammaistyö

Sekä ystäväpalvelu- että vammaistyö on käynnistetty organisoitummin fasilitoimintamenetelmän avulla. Tällaisen työryhmyöskentelyn avulla on saatu arvokasta ja asiantuntevaa tietoa siitä, mihin näiden työmuotojen tulisi keskittyä.

Tällä hetkellä ystäväpalvelu seurakunnan iäkkäämpien parissa kattaa päiväpiiritoiminnan, ystäväpalvelukäynnit, lauluvierailut palvelukoteihin sekä ehtoollisen viennin huonokuntoisille ikääntyneille.

Vammaistyön puolella yhteinen suunnittelu synnytti vuonna 2014 Käsi Kädessä -toiminnan. Työn tavoitteena on, että jokaisella kehitysvammaisella olisi yhdenvertainen mahdollisuus osallistua seurakunnan toimintaan ja



Taina Renkola



Esכון HEMU -ryhmä musisoi Seinäjoen Helluntaiseurakunnan Samalla viivalla -tapahtumassa syksyllä 2014.

kasvaa Jumalan tuntemisessa. Seinäjoen kaupungin vammaisneuvoston ja seurakunnan kokemusasiantuntijoiden avulla toteutettu esteettömyyskartoitus sekä keskiviikkotilaisuuksien nettilähettykset viittomakielisille edistävät osaltaan vammaistyötä.

Yhteisöä hyödyttävää diakonityötä

Diakoniatyö ulottuukin myös seurakunnan ulkopuolelle. Esimerkiksi vankilälähetti **Kaisa Kataja** järjestää hengellisiä tilaisuuksia Vaasan vankilassa ja tapaa vankeja henkilökohtaisesti. Hän toimii myös yhdyshenkilönä KRIS-Etelä-Pohjanmaa-toimintakeskuksen kanssa. Seurakunnan Kaveri Kammari -toiminta kokoaa yksinäisiä keskustelemaan kahvikupposen äärellä.

Vuonna 2015 aloitettiin SPR:n vastaanottokeskuksen ja eri toimijoiden kanssa yhteistyössä turvapaikanhakijoiden/pakolaisten parissa diakoniatyö. Kuluneen vuoden aikana

olemme alueen seurakuntien kanssa perustaneet vaatelajittelukeskuksen, josta turvapaikanhakijat voivat nousta ilmaiseksi vaatteita. Seurakuntien yhteistyöllä keskuksella toimivat suomen kielen opetusryhmät, järjestämme hengellisiä tilaisuuksia ja toteutamme yhdessä erilaisia aktiviteetteja.

Ruoka-aputyö on yksi merkittävä diakoniatyömme osa-alue, josta vastaa diakoniatyöntekijä Tommi Merivirta 10 hengen työtiiminsä kanssa. Arkipäivisin jaetaan paikallisista liikkeistä lahjoituksena saatuja elintarvikkeita joko kirkolla tai suoraan koteihin. Päivittäin ruokajonossa on noin 60–120 asiakasta. EU-ruokakassit sekä kuukausittainen diakoniaruokailu ovat hyvä lisä tähän.

Työllemme ominaista on vahva anonymiteettisuoja, emmekä kysele ruokaa noutavilta heidän taustatietojaan. Olemme sitä mieltä, ettei kukaan tule jonottamaan ruokaa, ellei ole todellista tarvetta. Niemelän (2015) tut-

kimus ruokajaostamme vahvistaa käsitystä siitä, että se tuottaa kaikille asiakkailleen sosiaalista hyvinvointia. Ruokajaon sosiaalisella ulottuvuudella on paikkaava vaikutus muiden sosiaalisten suhteiden ollessa vähäiset.

Yhteistyön kehittäminen

Diakonian tarve lisääntyy yhteiskunnassa. Työssä tarvitaan aina vain laajempaa näkemystä ja ammattimaisempaa otetta työhön. Turvapaikanhakijavyöryn myötä opimme eri toimijoiden yhteistyön merkityksen, jolla esimerkiksi vältetään työn päällekkäiset toiminnot. Miksi keksiä pyörää uudelleen itse? Voimme vastavuoroisesti olla jakamassa omaa tietotaitoamme yhteiseksi hyödyksi. Tätä haluamme olla Seinäjoella edistämässä ja rakentamassa.

● VUOKKO HAUTALA

Seurakuntapastori/diakoni

MTh, sairaalasielunhoidon opiskelija

Seinäjoen Helluntaiseurakunta

Soppaa, saippuaa ja sielunpelastusta Muuramessa

Maanantai-aamu alkaa

Kello on 8.30 maanantai-aamuna, kun pari seurakuntalaista, **Risto** ja **Marjatta**, tulevat hakemaan kylmälaukkuja Mannatuvalta. Ovet aukeavat omilla avaimilla, kylmälaukut lastataan autoon ja lähdetään kohti Muuramen kauppakeskusta. Ensimmäisenä parkkeerataan Halpa-Hallin lastauslaiturin taakse, taka-ovesta kauppaan sisälle ja katsomaan, minkä verran ylijäämäruokaa takahuoneesta löytyy. Ruoanhakijoiden iltatiimi on edellisenä iltana käynyt läpi vanhaksi menevät ruoat ja pakastanut ne kaupan pakastimeen. Tänään siellä on makkaraa ja broilerin-koipia sekä kylmiössä eineksiä ja maitoja. Leipää saadaan jätesäkillinen.

Tavarat autoon ja seuraavaksi K-Supermarketille. Marketin takahuonees-

sa on vastassa kaksi ostoskärryllistä leipää ja pullaa. Isänpäiväksi tarkoitettuja kakkujakin on jäänyt. Mannatuvalle tarkoitettut ruoat löytyvät kylmiöstä helposti, sillä käytäntöjä on harjoiteltu vuoden verran. Ruokaa tulee niin paljon, että auto on kattoo myöten täynnä. Kaikki ei mahdu kerralla kyytiin, joten auto on välillä käytävä tyhjentämässä Mannatuvalle. Siellä on tässä vaiheessa jo täysi hyörinä päällä. Diakoni **Virpi** on vaihtamassa keittiössä kuulumisia **Ingan** ja **Erjan** kanssa, jotka ovat Mannatuvalta kuntouttavassa työtoiminnassa. Kahvin tuoksu leijailee ovesta vastaan. Porukalla auto tyhjenetään nopeasti, ja sisällä olijat ryhtyvät auttamaan ruokien laittamisessa kylmään. Kylmälaitteissa on jo tavaraa, sillä iltatiimi hakee S-marketilta ruoat jo edellisenä iltana.

Ruokaa haetaan viikon jokaisena päivänä ja jaetaan kolmesti viikossa. Kaikelle on paikkansa. Omat pakastimet kanalle, lihalle, kalalle, eineksille, makkaralle sekä pullalle/gluteenittomille tuotteille. Maitotuotteet nostellaan jääkaappeihin ja leivät sekä pullat kahvitilan pöydälle, josta ne ovat vapaasti otettavissa. Pöydällä on myös pieni jääkaappi, johon ladataan iltapalatarvikkeet kunnan nuorteniltaa varten. Kolmena päivänä viikossa kunnan nuoriso-ohjaajat hakevat siit iltapalan neljällekymmenelle nuorelle. Risto ja Marjatta lähtevät vielä toiselle keikalle. Ovesta tulee vastaan **Mika**, joka tänään toimii Mannatuvan isäntänä ja **Toni**, joka oikeastaan tulee hakemaan ruokakassia, mutta auttaa mielellään raskaiden kylmälaukkujen kanssa.

Tervetuloa Yhteisötilaan

Kello on kymmenen ja ulkona odotelee jo parikymmentä ruoanhakijaa. Mika-isäntä avaa ovet ja alkaa toivo-

tella hyviä huomenia ja samalla arpoa vuoronumeroita. Ei siis kannata tulla jonottamaan oven taakse, että saisi ensimmäisen vuoron. Vuoroaan voi odotella kahvia hörppien ja seurustelun muiden kanssa. Mannatupa toimii entisessä Osuuspankin kiinteistössä, joka on nykyään Muuramen yhteisötila.

Samana tilan jakavat Muuramen Yrittäjät, joilla on tilassa ”Hot desk”-paikkoja. Pienyrittäjät voivat varata tilasta pöydän työntekoa varten, sopia sinne asiakastapaamisia tai yritys voi varata sieltä paikan kampanjaa varten. Iltaisin tila on muuramelaisten järjestöjen käytössä ja varattavissa eri tilaisuuksia varten. Yhteisötalassa on oma toimistonsa myös Nuorten yrittäjäyhteistyö Innolalla, joka valmentaa nuoria ottamaan vastuuta projekteista tai omasta työllistymisestään. Yhteisötalassa pyörii paljon väkeä. Mannatuvalta ruokaa hakemaan tulevat eivät siis leimaudu erityisesti Mannatuvan asiakkaiksi.

Ruokakassi mukaan

Ruoanjako alkaa ja numerolla pyydetään sisään entiseen pankinjohtajan huoneeseen. Inga istuu pöydän ääressä ja kysyy ruoanhakijalta nimen, osoitteen ja perhekunnan pääluvun. Ruokaa saa hakea kerran viikossa ja EU-ruokaa kerran kuukaudessa. Hakijoilta ei kysellä tulotietoja, vaan halutaan luottaa siihen, että ruokajonoon tulija tarvitsee ruokaa. Myös kirjaaminen halutaan pitää mahdollisimman kevyenä. Tänään ruokaa on paljon. Marjatta ja Risto kyselevät ruoanhakijalta, mitä saisi olla. Pakastimet ja jääkaapit käydään läpi, ja ruokaa annetaan sen mukaan kuin sitä minäkin päivänä on tullut. Joskus ruokaa tulee tosi vähän, ja silloin se kerrotaan jonottajille jo alkuvaiheessa.



Kuntouttavassa työtoiminnassa Mannatuvalta oleva Erja tyhjentää kylmälaukkua.



Diakoniatyöntekijät Virpi Rinne, Kaisa Toivanen ja Hanna Forsman, Mannatuvan vapaaehtoiset Mika Innanen ja Erja Hakanen sekä diakoniapappi Anna Maria Siljander.

Muutakin kuin ruokaa

Diakoni Virpi kuljeskelee salin puolella kohtaamassa ihmisiä. Tänään hakijoita on paljon, peräti kolmekymmentäkaksi. Suurin osa on ehtinyt jo tulla tutuiksi, mutta joukossa on pari uutta hakijaa. Virpi saa kuulla, että heillä on elämässä monenlaista haastetta tällä hetkellä. Molemmille varataan aika diakoniatoimistoon. Eräs vanha mies on herännyt väärällä jalalla, ja isäntä käy häntä rauhoittelemassa.

Virpi kutsuu kahvittelijoita Kauden joululaulut -tilaisuuteen Mannatuvalle. Tilaisuuteen saa tuoda joulukasseja, joita joulun alla jaetaan tarvitseville. Kassi voi sisältää suklaata, rusinoita, saippuaa, puuroriisiä, kahvia, wc-paperia ja pipareita. Joulukassin ostoslista löytyy paikallislehdestä. Samalla Virpi muistuttaa Mannatuvan jumalanpalvelusvuorosta, joka on juuri joulun alla. Mannatuvan vapaaehtoiset toimivat messussa vastuuryhmänä; keittävät kirkkokahvin, toivottavat ter-

vetulleeksi, lukevat Raamatun tekstit ja esirukouksen sekä keräävät kolehdin. Mukaan kutsutaan erityisesti Mannatuvan asiakkaita. Toivotaan, että kirkolle olisi helpompi tulla, kun palvelutehtävissä on tuttuja ihmisiä. Muuramessa on joka sunnuntai messussa mukana vastuuryhmä. Vastuuryhmänä voi olla vaikka solu, nuorten ryhmä tai joku paikallisista järjestöistä. Monena sunnuntaina vastuuryhmiä on mukana kaksikin.

Ruoanjako päättyy kello 11.15. Kaikki saivat jotain ja lähtivät pääasiassa tyytyväisin mielin. Virpin täytyy singahtaa kirkkoherranvirastolle, mutta mennessään hän vielä mainitsee huomisesta Mannatuvan palaverista, joka on aina kolmen viikon välein. Mukana ovat vapaaehtoiset ja koko diakoniatimi. Siinä käydään läpi kuulumiset, ongelmakohdat ja kehittämishetket. Käytäntöjä luodaan yhdessä.

Mannatuvalle ei jaeta pelkästään ruokaa, vaikka ruoka-apu tavoitetaan 400–500 ihmistä viikoittain. Enem-

mänkin se on kutsu tulla yhteyteen. Kutsu uskaltautua pois kotoa, toisten joukkoon. Moni Mannatuvan 25 työntekijästä on itse saanut apua seurakunnasta ja pääsee nyt palvelemaan toisia. Kuntouttava työtoiminta on myös mahdollisuus pieneen ansioon ja työnsyrjästä kiinni saamiseen. Seurakunnalle kuntouttavan työtoiminnan ohjaaminen on tuloa. 20 €/pv/hlö. Näillä tuloilla maksetaan Mannatuvan vuokraa. Diakoni Virpillä on hyvä silmä pyytää ihmisiä ruokajonosta avuksi erilaisiin tehtäviin. Pikku hiljaa luodaan polkua yksinäisyydestä yhteisön jäseneksi.

Jos haluat lisätietoja Mannatuvan toiminnasta, voit ottaa yhteyttä diakoni Virpi Rinteeseen: virpi.rinne@evl.fi.

● VIRPI RINNE

Diakoni

ANNA MARIA SILJANDER

Diakoniapappi

Muuramen seurakunta

Kohtaamisia viikon varrelta

Maanantaina

Olen moniammatillisessa Marak-työryhmän kokouksessa, jossa pyritään auttamaan parisuhdeväkivaltaa kokeneita ja ehkäisemään väkivallan jatkuminen. Tapaamme kerran kuu-kaudessa.

Kokouksessa käsitellään tänään asiakkaani tukemista. Asiakkaan kanssa olemme tavanneet useamman kerran ja käyneet läpi keskustellen Marak-riskienarviointilomakkeen, joka löytyy Terveystieteen- ja hyvinvointilaitoksen sivuilta. Lomakkeen kysymykset avaavat asiakkaalle hänen omaa elämäntilannettaan ja auttavat työntekijää väkivaltatilanteiden kartoittamisessa ja asiakkaan tukemisessa. Asiakas antoi luvan viedä asiansa Marak-työryhmälle. Työryhmän jäsenet ovat saaneet luvan tarkistaa asiakkaan tiedot omilta tahoilta. Työryhmä kartoittaa, mitä tukea asiakas on jo mahdollisesti saanut ja onko väkivalta ollut puheena muilla tahoilla.

Käyn läpi lomakkeen tulokset ja asiakkaan tilanteen. Pitkän pohdinnan jälkeen hän on valmis lähtemään suhteesta. Haasteena on asunnon löytäminen. Aktiivisista yrityksistä huolimatta asiakas ei ole saanut asuntoa, koska vuokravälittäjien näkökulmasta hänellä on asunto, josta ei ole kiirettä muuttaa. Työryhmän sosiaalityöntekijä lupaa tehdä lausunnon, jolla asunnon saantiin saadaan vauhtia. Työryhmä jatkaa asiakkaan asioiden seurantaan niin kauan, että väkivallan uhka on poistunut asiakkaan elämästä. Varaan asiakkaalle seuraavan ajan, jossa kerron työryhmän terveiset ja jatkan hänen tukemistaan.

Tiistaina

Seurakunnassani olemme halunneet säilyttää diakonian avoimet vastaanottoajat. Ihmiset käyttävät aktiivisesti tätä mahdollisuutta, sellaisia vastaanottoja ei juuri ole, missä ei kukaan kävisi. Joudun työntekijänä olemaan herkällä korvalla tarjoamaan myös erillistä keskusteluaikaa. Tällä kertaa vastaanotolleni tulee isoäiti 9-vuotiaan lapsenlapsensa kanssa, jonka huoltaja hän on. Poika ei ole koulussa migreenin takia. Perheessä on kuollut läheinen. Olen tavannut isoäidin aiemmin mutta pojan vain pikaisesti. Poika istuu hiljaisena isoäidin itkiessä ja vuodattaessa surua ja hautajaisiin liittyvää taloudellista huolta. Yhtäkkiä poika yrittää keskeyttää isoäidin ja sanoo: ”Mummu, sit kun mä kuolen, mä haluan sun viereen.” Mummu vastaa: ”Sitä ei tarvitse nyt murehtia.” Käännyn katsomaan poikaa, jolloin isoäiti keskeyttää puheensa. Sanon pojalle: ”Kun kuolet, niin haluat isoäidin viereen.” Kirkkain silmin hän vastaa: ”Kyl-



Anna Lepistö

lä” ja katsoo mummua. Hän jatkaa: ”Ja saanhan heittää tädin arkulle hiekkaa, niin kuin pappikin tekee?”

Keskiviikkona

Teen yksinhuoltajaäidin kanssa Tukikummit-hakemusta kolmelle erityistä tukea tarvitsevalle lapselle. Perhe on juuri joutunut muuttamaan hometalosta. He eivät ole saaneet juuri mitään tavaroita mukaansa. Äiti on minulle uusi asiakas. Hän on uupunut ja vastuussa yksin kaikista lapsiin liittyvistä asioista. Keskitymme keskustelemaan perheen arjesta sekä äidin ja lasten voinnista. Hän sanoo: ”Tiedätkö, en jaksa olla kiitollinen lapsistani.” Katsomme toisiamme ja näen hänen silmistään, että se on totta sekä samalla rohkeinta ja vaikeinta, mitä kukaan äiti voi sanoa. Tukikummit-hakemukselle varaamme uuden ajan.

Torstaina

Työkokouksen alussa vietämme arjen ehtoollishetkeä, joka on avoin myös seurakuntalaisille. Mielessäni näen ihmisiä, joita olen tavannut viikon varrella. Ikään kuin katselen heidän ilmeitään, olemustaan, kehon kieltä. Olenko nähnyt ja kuullut oleellisen? Tässä hetkessä he ovat rukouksessa läsnä. Tavatessani ihmisiä ajattelen, että voin kohdata heidän syvimmän itsensä vain Jumalan ollessa läsnä. Työtoverit katsovat silmiin ehtoollista jakaessaan. Juuri nyt koen oleva-



Kaapo Valkeavirta



ni oman seurakuntani yhteydessä. Jonain toisena hetkenä kipuilin sitä, että olen seurakunnan työntekijä kaikkialla. Käyn samassa kaupassa, jossa saa ruokakassiin eniten tavaraa halvimmalla. On hyvä olla siellä, missä työssäni kohtaan ihmisetkin. Silti haluan joskus vain katsoa silmiin, tervehtiä ja kävellä ohi.

Iltapäivällä ajan työnhajukseen Helsinkiin. Taakse jäävät kilometrit saavat minut huokaisemaan ja katselemaan kaunista syysmaisemaa. Siunattua matkantekoa. Pitkä yksilötyönohjaus on loppusuoralla. Työnohjaajani käyttää tarpeen tullen toiminnallisia menetelmiä. Olemme työskennelleet kokonaisvaltaisesti, emme askaroi asioita vain pään tasolla vaan mukana on kehollista työskentelyä. Olen saanut katsoa työtäni pidemmällä perspektiivillä, miettiä mennyttä ja suuntautua eteenpäin. Juuri tämä olisi vaikeaa yksin. Samoin kehollinen purkaminen on tehokkaampaa, kun toinen on läsnä. Tänäpä puran asiakaskeskustelua, jonka jälkeen minulle jäi epämääräinen huoli ja kiukun tunteita. Istun toiselle tuolille ja saan sanoa ja kysyä ääneen kaiken ajatuksenvirtana. Samalla keskustelun hiljainen tieto nousee esiin. Onneksi myös tiimimme työkalutuuriin kuuluu säännöllisesti varattu aika asiakaspuurkuun. Se on työssäjaksamisen kannalta tärkeää. Muutaman vuoden päästä on aika uuteen työnhajukseen, ehkä ryhmämuotoiseen sillä kertaa.

Perjantaina

Seurakunnassani sunnuntain messuissa toimivat vuorollaan kaikki hengellisen työn tekijät. Myös seurakuntalaiset toimivat eri tehtävissä, joihin kuuluu ehtoollisen jakaminen. Perjantaina istun tietokoneen ääressä ja katson tulevan sunnuntain messussa luettavia ilmoituksia. Nämä ilmoitukset ovat ainutkertaisia juuri näiden ihmisten elämässä. Viikolla olen tavannut esirukousavustajia, jotka ovat mukana messussa rukoilemassa. Valmisteluun menee yllättävän paljon aikaa, kun teemme sen keskustellen. On oltava rauhallinen paikka ja aika. Esirukouspyyntöjä tulee nettisivun kautta pitkin viikkoa. Lisäksi on valmistauduttava kirkossa odottaviin esirukouspyyntöihin. Messussa avustaminen vaatii rohkeutta ja uskoa siihen, että omasta sydäimestä kumpuavat asiat kosketavat myös muita. Meitä helpotti ajatus, ettei messun tarvitse olla täydellinen vaan meidän näköinen.

Kuntoutuksessa aikanaan psykologi neuvoi pitämään kalenterin huokoisena. Viikon varrella on oltava aikaa reagoida nopeasti yllättäviinkin asioihin. Harvoin työviikko sujuu ennakoidusti. Se on työn haaste ja samalla kannustin.

● MERJA FALCK
Diakoni

Porvoon suomalainen seurakunta

Sisäilmasta sairastuneet – kuka heitä auttaisi?

Homeongelmiin ja muihin sisäilmaongelmiin törmää mediassa päivittäin. Milloin on uudessa rakennuksessa muovimatto liimattu märän betonin päälle tai rakennuksesta löytyy mitä kummallisimpia vikoja, joiden vuoksi tiloissa olevat oireilevat. Milloin taas kerrotaan epäonnistuneesta koulun remontista, jossa ilmanvaihto koneellistettiin, mutta sitten vasta opettajat ja oppilaat alkoivatkin oireilla. Pohditaan rakennusmateriaaleja, rakennustapoja, aikakausia, tiukkoja aikatauluja, rahan riittävyttä. Käy sisäilmaongelmalliselle rakennukselle lopulta miten vaan, aina jäljelle jää oireilevia ja sairastuneita ihmisiä. Nämä ihmiset tippuvat usein turvaverkkojen ulkopuolelle. Heistä ei ota koppia kukaan.

Hengityслиitossa selvitettiin sisäilma-
sairastuneiden kokemuksia vuosina 2013–2014. Liitossa oli tuohon aikaan hanke sisäilmasta sairastuneiden tuen kehittämiseksi, ja sama työ jatkuu edelleen. Ammattimaisen auttamisen näkökulmasta sisäilmasta sairastuneet putoavat johonkin väliin.

Hoidosta ei oteta kokonaisvastuuta

Sisäilmasta sairastuneiden oirekirjo on moninainen ja vaihtelee sairastuneiden välillä. Näyttöä kosteus- ja homevaurioiden aiheuttamista sairauksista tai oireista on muun muassa astman syntymisestä tai pahenemisesta sekä erilaisista hengitystieoireista ja -infektioista, iho-oireista ja yleisoireista (väsymys, päänsärky, pahoinvointi). Lisäksi sisäilmasta sairastuneet ovat kokeneet ainakin silmä-
oireita, huimausta, lämpöilyä, vatsa- ja niveloireita sekä muistin ja kognitiivisen toimintakyvyn heikkenemistä. Osa sairastuneista on herkästynt erillaisille hajusteille ja kemikaaleille, mikä on sosiaalisesti hyvin rajoittava tilanne.

Ne sairastuneista, jotka ovat saaneet lähetteen erikoissairaanhoidon tutkimuksiin hankalan ja moninainen oirekuvan vuoksi, kiertävät tutkittavana erikoisalalta toiselle. Kun yhtä selkeää sairautta tai oireita selittävää tekijää ei löydy, sairastuneet jäävät ilman kokonaisvastuuta ottavaa hoitoa. Myös osa perusterveydenhuollossa tai työterveys-
huollossa hoidettavista ihmisistä kokee, että heidän oireidensa kirjoja ei ole otettu vakavasti tai pystytty hoitamaan.

Tähän tilanteeseen on reagoitu tänä vuonna julkaistussa Käypä hoito -suosituksessa home- ja kosteusvaurioista oireileville. Suositukseen on kirjoitettu oma kohtansa siitä, että potilasta kuullaan ja hänet otetaan vakavasti. On erikoista, että tämä on pitänyt suosituksessa erikseen nostaa esiin, mutta se vahvistaa sairastuneiden kokemusta siitä, että heidän oireitaan ei aina oteta vakavasti.

Diakonia kuuntelee ja tukee Harva sisäilmasta sairastunut on siis saanut apua viranomaisilta. Jotkut sairastuneet ovat kääntyneet diakonia-työn puoleen. Hengityслиiton selvityksessä asiasta kerrotaan näin: ”Muutama haastateltu on akuutissa kriisissä saanut sekä henkistä tukea että mak-

susitoumuksen ruokakauppaan kirj-

Ei tukea yhteiskunnalta

Sisäilmasta sairastunut ei yleensä saa sellaista sairausdiagnoosia, joka oikeuttaisi sairauspäivärahaan tai työkyvyttömyyseläkkeeseen. Työpaikkakyvyttömiä ei auta kukaan viranomaisen. Työttömäksi joutunut sisäilmasta sairastunutkin jää työnhaussa yksin, koska työvoimaviranomaisilla ei ole erikseen mallia siitä, miten sisäilmasta sairastuneita voitaisiin tukea takaisin työelämään.

Harva homekodin evakko on saanut sosiaalitoimesta apua. Muutama sisäilmasta sairastunut perhe on saanut tukea lastensuojelusta, esimerkiksi rahallista tukea uuden sängyn ostamiseen. Toimeentulotuen avusta ei sairastuneilla ole kokemuksia. Jotkut home-
talosta muuttamaan joutuneet vertaavat tilannetta tulipaloon – koti on arvoton ja siinä ei voi asua, eikä mitään irtaimistoa saa mukaansa. Vakuutus ei kuitenkaan korvaa, eikä toimeentulotuesta ole apua saanut. Homekodista evakkoon lähteneet jäävät oman, sukulaisten ja läheisten tuen varaan.

Diakonia kuuntelee ja tukee

Harva sisäilmasta sairastunut on siis saanut apua viranomaisilta. Jotkut sairastuneet ovat kääntyneet diakonia-työn puoleen. Hengityслиiton selvityksessä asiasta kerrotaan näin: ”Muutama haastateltu on akuutissa kriisissä saanut sekä henkistä tukea että mak-



Hengityслиitto

kon diakoniatyöntekijältä. Niiden lisäksi diakoni on antanut vinkkejä avun tarjoajista esimerkiksi asunnon ja irtaimiston menettämisen hetkellä. Lisäksi muutamat haastatellut ovat saaneet lahjoituksina huonekaluja.”

Ammattimainen auttaminen sisäilmasta sairastuneilla on vähäistä, joten läheisten ja vertaisten tuki on ollut korvaamatonta. Taloudelliseen kriisiin vastaus on ollut omien säästöjen käyttö ja läheisten apu. Vertaisilta on saatu paljon tietoa ja tukea vaikeassa elämäntilanteessa. Olisikin ensiarvoisen tärkeää, että myös ammattimainen auttaminen tukisi sisäilmasta sairastuneita paremmin, niin että he eivät jäisi yhteiskunnan ulkopuolelle.

● KATRI NOKELA

Kirjoittaja toimii Hengityслиiton sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntijana.

Lähde: Sari Mäki & Katri Nokela, Sisäilmasta sairastuneiden selviytymisen ja syrjäytymisen kokemuksia, Hengityслиiton julkaisuja 23/2014.

- Lisätietoja: www.hengityслиitto.fi/fi/hengityssairaudet/homeesta-ja-sisailmasta-sairastuneet ja www.hengityслиitto.fi/sisailma
- Hengityслиiton neuvontapuhelimit:
- Sisäilmasta sairastuneiden vertaispuhelin palvelee tiistaisin klo 9–12 ja torstaisin klo 16–19 numerossa 044 407 7010. Puhelin suljettu 1.12.–31.1.
- Sisäilma- ja korjausneuvontapuhelin vastaa ma–to klo 9–15 numerosta 020 757 5181.
- Hengityслиitolla on pitkä kokemus sisäilma-asioissa. Sisäilma- ja korjausneuvontaa liitto on antanut jo parinkymmenen vuoden ajan. Hengityслиiton paikallisyhdistyksissä on vertaisryhmiä sisäilmasta sairastuneille ja liitto kouluttaa vertaisohjaajia ja kokemustoimijoita.

Antti Sepponen



Diakonia-lehden toimitus ja
Kirkon diakonia ja sielunhoito
toivottavat kaikille lukijoille
armorikasta joulua ja
valoisa vuotta 2017.



Kirkon diakonian päivät 2016

Käy tutustumassa
luentomateriaaleihin
osoitteessa
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content36D9DC>

DIAKONIA

Lue
uudistuvaa
Diakoniaa!



Diakonia-lehti on Suomen ainoa diakoniamittainen ja luottamushenkilöille tarkoitettu kirkon lehti. Diakonia-lehti tekee näkyväksi diakoniamyötä, jota tehdään seurakunnissa ja diakonia-elan jaostossa ja laitoksissa. Lehti tukee työntekijöiden ammattilasta lehtymistä ja vahvistaa heidän ammattituntiaan. Diakonia-lehti on myös kirkon diakoniatyön näkökulma muuhun yhteiskuntaan.

Haluathan sinäkin lukea omaasi!

Vuonna 2017 ilmestyy neljä kääntösä, ajankohtaista ja ammattilasta Diakonia-lehden numerus. Lehden vuosikerta kotimaanhan 45 € Tilaukset: perijohdos@diakonia.fi



Kirkon aarre

Jumala kätkeytyy pimeyteen ja heikouteen ilmoittaessaan itsensä, valonsa ja voimansa.

Jouluseimen äärelle kuvataan härät ja aasit, jotka korkeintaan kykenivät hännillään huiskimaan kärpäsiä Jeesus-lapsen ympäriltä.

Eläimet sentään tekivät hyvää Jeesuslapselle. Kun Jeesus katselee nykymuotoista joulunviettoa, häntä surettaa meno ja meininki. Siinä synttärisankari jää helposti liimailemaan punalappuja possunlihapakettien kylkiin.

Jeesus varttui ja eli arjessa. Köyhien, vähävoimaisten ja erehtyvien ihmisten keskellä. On helppo kuvitella hänet heikoimpien puolelle ja joskus vallitsevaa järjestystä vastaan.

Hän toi myönteiseen keskiöön näkymättömiä ja naapurien hyljeksimiä ihmisiä.

Armo ja rakkaus näyttäytyvät siinä, kun kielteisesti leimattu ja ulkopuolelle jätetty tuodaan ihmisten ilmoille. Hänelle tarjotaan ruokaa, suojaa sekä ihmisarvo.

Jeesus kulki vuorovaikutteisesti siellä, missä ihmiset olivat. Hänellä ei ollut toimistoa tai vastaanottoaikoja. Hän näki epäkohtia ympärillään. Sitten hän kyse-

li, kuunteli ja kuuli. Sen jälkeen hän puhui siitä, mitä oli nähnyt ja kuullut. Lopuksi hän vahvisti sanat teoilla.

Jokainen riittää sellaisenaan. Muutos parempaan ja paraneminen mahdollistuvat.

Muukalaisuus, yksinäisyys, sairaus, köyhyys ja kuolema ovat elämää.

Monien kuolevien huulilla ovat sanat siitä, ettei voinut tai osannut viettää aikaa läheisten, ystävien tai työporukan kanssa. Kukkalaiteesta löytyy värssi: ”Kun elämä on parasta ollut, on se työtä ja tuskaa ollut.”

Näyttäisi luterilainen työmoraali läpäisseen myös muistovärssyt. Missä ovat ne mukavat ja ilontäyteiset hetket, joita muistellaan sitten, kun kahvit on juotu muistotilaisuudessa? Voisihan siinä lukea: ”Ilon toit sä elämäämme, jätit muiston rakkaan, hetket sinun lähelläsi eivät menneet hukkaan.”

Diakonia on unilukkari, joka herättää rakkauden, ystävällisyyden ja vieraanvaraisuuden. Ryhdytään hommiin heikkojen puolustamiseksi. Jos menee mönkään, eikun uudestaan hommiin!

Herra, armahda meitä!