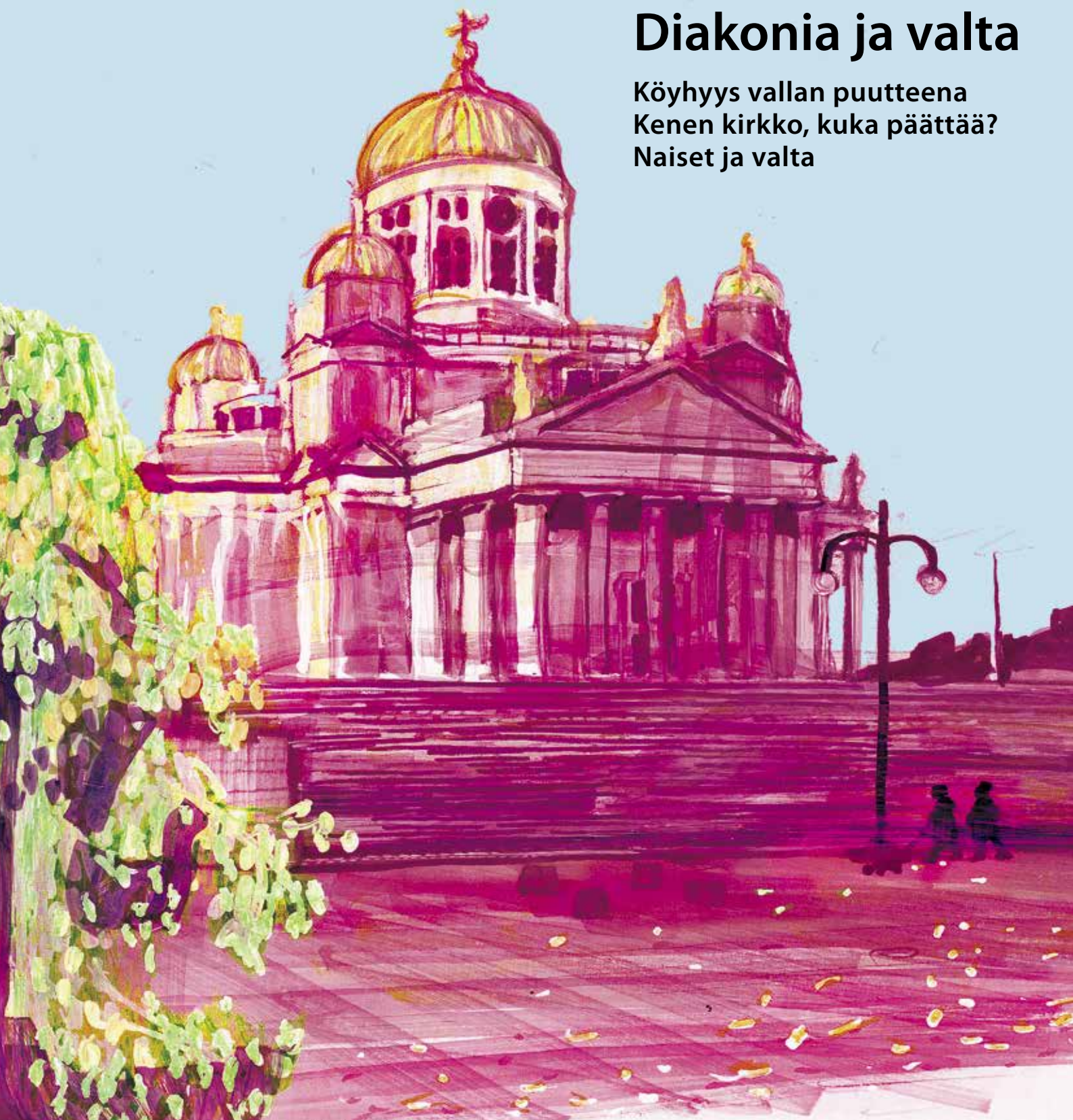
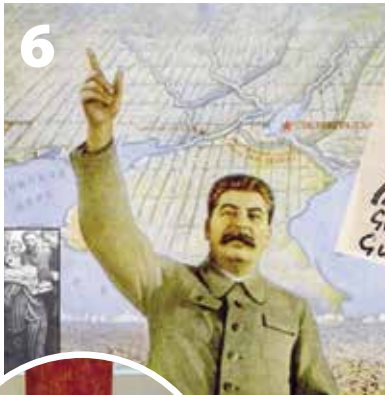


## Diakonia ja valta

Köyhyys vallan puutteena  
Kenen kirkko, kuka päättää?  
Naiset ja valta





- |  |  |
|--|--|
| 3 Pääkirjoitus Diakonia ja valta                   | 34 Ratkaiseeko pärtäkerroin?                 |
| 4 Kuvassa Diakonian ja ihmisen asialla Euroopassa  | 36 Menninkäinen                              |
| 6 Työyhteisön valtatyhjiö voi täyttyä pelolla      | 38 Molemmat osapuolet hyötyvät               |
| 8 Raamatun käyttö on vallankäyttöä                 | 40 Tule hyvä valta, älä tule paha valta      |
| 10 Köyhyys vallan puutteena                        | 41 Työturvallisuus pähkinänkuoressa          |
| 12 Asiakkaan oikeudet ja diakoniatyöntekijän valta | 42 Diakoniarahasto avustaa                   |
| 14 Kaikissa meissä asuu vallankäyttäjät?           | 44 Vammaistyö on kirkolle peili              |
| 16 Kenen on vastuu?                                | 46 Tilat ja valta                            |
| 18 Naiset ja valta                                 | 48 Henttoset Vallatonta menoa Vantaalla      |
| 20 Kenen kirkko, kuka päättää?                     | 50 Köyhien ääni kuuluu Virossa vain heikosti |
| 22 Aikaa ja asianajoa                              | 52 Yksinhuoltajat haluavat osallistua        |
| 24 Työnohjaus auttaa johtajaksi kasvamisessa       | 54 Vuoden diakoniatyöntekijä                 |
| 26 Diakonia muuttaa arvoja ja asenteita            | 54 Kultaiset ansiomerkit                     |
| 28 Keskijohto tyytyväinen yhdistymisprosessiin     | 55 Kirjat                                    |
| 30 Vihapuhujien virtuaalinen taistelutanner        | 56 Iltahartaus Ruokkikaa nälkäisiä           |
| 32 Kieli, se miekanterävä                          |  |

# Diakonia ja valta

25.10.2013

Valta kytkeytyy diakoniaan useasta suunnasta. Diakoniatyöntekijä mitata valtaansa esimerkiksi suhteessa kirkon valtarakenteisiin, seurakunnan muihin työntekijöihin, luottamushenkilöihin, seurakuntalaisiin ja erityisesti nk. asiakkaisiin.

Diakonisessa toiminnassa ydin-kysymys koskee kuitenkin toisen ihmisen valtaistumista ja voimaantumista (empowerment). Millä tavoin me voimme tukea toinen toistemme voimavarojen kasvua niissä yhteisöissä, joissa vaikutamme ja ihmisiä kohtaamme. Diakoniassa – ja yleensäkin seurakuntatyössä – tärkeintä ammatillista osaamista on ihmisen välittävä kohtaaminen. Kaikki muu rakentuu tämän ytimen ympärille. Meidän tehtävämme diakoniassa on tukea ihmisten uskon ja toivon vahvistumista eli ihmisten luottamusta itseensä ja toisiin ihmisiin sekä heidän uskallustaan ja haluaan elää tulevaisuutta kohden. Tämä valtaistuminen ei voi onnistua muutoin kuin välittämisen kokemuksen kautta.

Koska valtaistuminen on myös yhteiskunnalliseen vallankäyttöön kytkeytyvä prosessi, diakoniassa ollaan erityisen herkkiä sille vallalle, mitä yhteiskunnassa eri tahoilla harjoitetaan. Diakoninen työote ohjaa tarkkaamaan valtarakenteita ja toimintatapoja, jotka alistavat ja lannistavat ihmisiä. Millä tavoin valtaa pitävät ja vallan kahvassa olevat yhteiskunnalliset vaikuttajat ja päättäjät käyttävät saamaansa tai ottaamaansa valtaa. Missä määrin ihmisillä on aitoja mahdollisuuksia ajaa omia asioitaan ja osallistua yhteiskunnalliseen päätöksentekoon.

Diakoniatoiminnassa mukana elävien ihmisten valta ja valtaistuminen saavat merkityksensä Jumalan valtakunnasta käsin. Jeesuksen rukousopetuksen kärki ei ollut tietyn sanallisen muodon resitoimisessa vaan tiettyjen asioiden kanssa Jumalan eteen asettumisesta. Rukoukset ”tulkoon sinun valtakuntasi” ja ”tapahtukoon sinun tahtosi” ovat pyyntöjä Jumalalle mutta samalla omaa avautumista sille, että Ju-

malan valtakunta murtautuisi tähän arjen keskelle. Diakonisissa kohtaamisissa tämä on ydinrukous. Jokapäiväinen leipä ja velkojen anteeksianto ovat tällöin johdonmukaista seurausta sille, että Jumalan valta ja tahto ovat saaneet sijaa meidän tekemisissämme.

● KALLE KUUSIMÄKI



## DIAKONIA

- ◆ JULKAISIJA: Diakonia ry, Kirkon diakonia ja sielunhoito, Suomen Diakonialaitosten Liitto, Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiö, Kirkkopalvelut, Suomen Merimieskirkko, Espoon Diakoniasäätiö, Oulun Diakonissalaitoksen Säätiö, Martinus-säätiö. ◆ HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJA: Tapio Pajunen ◆ KUSTANTAJA: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa ◆ TOIMITUSKUNTA: Raili Gothóni, Marja Kantanen, Tiina Laine, Irene Nummela, Sari Peltonen, Terttu Pohjolainen, Hannu Rahikainen, Airi Raitaranta, ◆ TOIMITUS: PL 185, 00161 HELSINKI ◆ PÄÄTOIMITTAJA: Kalle Kuusimäki, p. 050 501 2901
- ◆ TOIMITUSPÄÄLLIKKÖ: Raili Suviranta: raili.suviranta@evl.fi ◆ TOIMISTOSIHTTEERI: Eila Karkkunen, p. 050 369 0988, eila.karkkunen@evl.fi
- ◆ TAITTO JA KUVANKÄSITTELY: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa ◆ TILAUKSET JA OSOITTEENMUUTOKSET: Eila Karkkunen, p. 050 369 0988, eila.karkkunen@evl.fi
- ◆ TILAUSHINTA KOTIMAAHAN: Tilaushinta kotimaahan 40 €/vuosikerta, ulkomaille 44 €/vuosikerta, opiskelijahinta 18 €. Osoitietoja voidaan luovuttaa kaupallisille ilmoittajille. ◆ KANSI: Kalle Ahonen ◆ LEHTI ILMESTYY 5 kertaa vuodessa. Numero 5/2013 ilmestyy 20.12.2013. Lehden teemana on Kenet diakonia kohtaa? ◆ ISSN 0355-8797 ◆ ILMOITUSHINNAT: nelivärisenä 1,30 € / pmm. Ilmoitushintoihin lisätään arvonlisävero 24 %.
- ◆ ILMOITUSMYynti: Jaana Mehtälä, p. 020 754 2309, jaana.mehtala@kotimaa.fi
- ◆ ILMOITUSTEN VASTAANOTTO JA VALMISTUS: ilmoitusmyynti@kotimaa.fi, p. 020 754 2000



# Diakonian ja ihmisen asialla Euroopassa

**Eurodiaconia on diakonia-alan merkittävin ja suurin yhteistyöjärjestö Euroopassa. Siihen kuuluu 40 organisaatiota 21 maasta. Järjestössä on niin kirkkoja kuin muita isoja ja pieniä organisaatiojäseniä.**

Helsingin Diakonissalaitoksella työskentelevä diakoniajohtaja **Jarmo Kökkö** toimii Eurodiaconian puheenjohtajana. Hän kuvailee Eurodiaconiaa dynaamiseksi ja elinvoimaiseksi liikkeeksi, jonka jäsenmäärä kasvaa vuosittain. Sen eräs päätehtävä on tuoda diakonian ääntä kuuluviin EU:ssa.

–Eurodiaconialla on ehdottomasti vaikutusvaltaa, kun EU käsittelee sosiaali-, terveys- ja hyvinvointipoliittikkaan liittyviä kysymyksiä. Meillä on erittäin vahvoja signaaleja siitä, että tuleme oikeasti kuulluksi. Eurodiaconialla on merkittävät resurssit ja paljon asiantuntemusta asioissa, jotka ovat tärkeitä myös EU:lle. Intressit mätsäävät hyvin keskenään, Kökkö sanoo.

Eurodiaconia tarkastelee kriittisesti EU:n diakoniaan liittyvän tai sitä sivuavan politiikan sisältöjä ja määrittelee omia linjauksiaan jäsenorganisaatioiltaan tulevien näkemysten pohjalta.

–Tältä pohjalta rakennamme ne kärjet, joilla vaikutamme EU:n politiikkaan.

Viime vuosina eurooppalaista politiikkaa on varjostanut taloudellinen kriisi. Sosiaalisen vastuun ja sosiaalisen hyvinvoinnin korostaminen on ollut vahvasti Eurodiaconian agendalla. Euroopan komission Euro 2020-strategia korostaa taloudellisen kestävyyden ja kasvun tärkeyttä.

–Eurodiaconia on fokusoitunut solidaarisuuteen. Haluamme, että kaikkein vaikeimmassa asemassa olevat eurooppalaiset kansanosat tulevat huomioituiksi EU:ssa. Tahdomme saada kasvavan köyhyysongelman näkyväksi, Kökkö linjaa.

## **Eurodiaconia on aktiivinen lobbaaja**

–Kysymys on ennen kaikkea myönteisestä vaikuttamisen kanavasta. Diakonia-alan sisältöjä sparrataan poliitikoille ja valmisteleville virkamiehille. Tämä ei tapahdu vain virallisina kuulemisina vaan myös muiden tapaamisten ja keskustelujen kautta. Näin sisältöjä voidaan avata sellaisista uusista kulmista, joita toinen ei ole välttämättä tullut ajatelleeksi.

Suomesta Eurodiaconiaan kuuluvat Kirkon diakonia ja sielunhoito, Kirkkopalvelut, Diakonialaitosten liitto sekä Helsingin ja Oulun diakonissalaitokset. Kökkö on toiminut järjestössä Diakonialaitosten liiton mandaatilla.

Eurodiaconia on ekumeeninen järjestö, jonka jäsenet tulevat niin protestanttisista, anglikaanisista kuin ortodoksisista kirkkokunnista. Järjestö tekee yhteistyötä katolisen kirkon diakoniajärjestön Caritas Euroopan kanssa sekä monien ei-kirkollisten sosiaali- ja terveysalan toimijoiden kanssa.

## **Käytännön oppia**

EU-vaikuttamisen lisäksi Eurodiaconian jäsenjärjestöt ovat keskenään aktiivisessa vuoropuhelussa ja ottavat oppia toisiltaan.

–Eurodiaconiassa toimivat ammattilaiset ja osajat ovat usein samankaltaisten haasteiden edessä, vaikka niillä onkin eri puolilla Eurooppaa erilaisia piirteitä. Diakoniasa yhdistyvät arvopohja, asiakkaiden auttaminen ja yhteiskunnallinen puoli. Eurodiaconia tuo vinkkejä siihen, miten tuo kolmio toimii parhaiten.

Yhteisistä haasteista Kökkö mainitsee esimerkiksi vanhuspalvelut.

–Eurodiaconia tuotti äskettäin kriteeristön, jonka avulla jäsenjärjestöt voivat arvioida vanhuspalveluidensa laatua. Eurodiaconia auttaa järjestöjä muutenkin kehittämään toimintaansa ja lisäämään yhteiskunnallista vaikuttavuuttaan vanhuspalveluihin liittyvissä asioissa.

Hankintalainsäädäntö ja kilpailutus ovat ajankohtaisia kysymyksiä niissä Euroopan maissa, joissa toimii diakonia-alan palveluiden tuottajia.

–Eurooppalainen hankintalainsäädäntö ja yleinen taloudellinen tilanne tuovat samankaltaisia kysymyksiä. Suomessakin painiskellaan hankintalainsäädännön ja kilpailutuskysymysten kanssa. Muun muassa Saksasta ja Skotlannista olemme saaneet vinkkejä, miten esimerkiksi kuntien kanssa tehtävää yhteistyötä voidaan kehittää.

## **Teologista arvopohjaa**

Eurodiaconia korostaa myös diakonian teologista arvopohjaa ja identiteettiä.

–Se on tärkeä taustatekijä, kun organisaatiomme kantavat sosiaalista vastuuta. Arvopohjamme tuo velvoitteita ja antaa mahdollisuuksia, kun toimimme yhteiskunnassa. Eurodiaconia jäseni äskettäin teologisia motiivejaan ja teki aiheesta julkaisun, joka on ollut jäsenorganisaatioissa erittäin suosittu.

Yhteistyökuvioiden perinteisenä haasteena on saada toimintamalleja ja käytäntöjä ruohonjuuritasolle.

–Eurodiaconiassakin yhtenä haasteena on varmasti se, miten paljon jäsenorganisaatiot aktivoituvat ottamaan itselleen hyötyä yhteistyöstä. Jotkut ovat aktiivisesti mukana, jotkut osallistuvat lähinnä vuosikokouksiin. Kuten usein vuorovaikutteisissa kuvioissa on, tästäkin hommasta saa enemmän irti, kun laittaa itsensä kunnon peliin.

Kökkö toteaa, että eri maiden palvelurakenteet ovat heikentymässä, köyhyys lisääntyy ja syrjäytymiskehitys on kiihtymässä.

–Viime kädessä tämä saattaa olla riski yhteiskunnan stabiileetille ja turvallisuudelle.

–Suomalaisessa yhteiskunnassa diversiteetti on vähäisempää kuin monissa muissa maissa. Kuitenkin myös meillä etninen ja sosio-ekonominen eriytyminen on lisääntynyt. Tämä on erittäin suuri haaste juuri nyt.

## Suomeen lisää kansalaistoimintaa

Kökkö toteaa Suomen olleen jo pitkään hyvinvointivaltio, jossa ammattilaisilla ja viranomaisilla on vahva rooli.

–Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossakin on vastaavanlainen rakenne. Myös diakoniatyössä meillä on henkilövoimavaroja paljon enemmän kuin monissa muissa maissa.

–Eri asia on, käytetäänkö näitä henkilövoimavaroja oikein vai pitäisikö painopisteitä muuttaa. Uudenlaisia toimintatapoja hakemalla voitaisiin varmistaa resurssien riittävyys myös jatkossa. Lisäksi virkavaltaiset toimintarakenteet ovat jähmettäneet diakonian toimintakykyä.



Pertti Nisonen

Diakoniajohtaja Jarmo Kökkö toivoo uudenlaisia toimintatapoja suomalaisenkin diakoniaan.

Kökön mukaan suomalaisessa diakoniatyössä pitäisikin satsata huomattavasti enemmän vapaaehtoiseen kansalaistoimintaan. Hänen mielestään Suomi voisi ottaa oppia monista muista Euroopan maista.

–Suomessa kansalaistoiminta on ollut lapsenkengissä. Esimerkiksi Saksassa luterilaiset diakonialaitokset hoitavat yhdessä katolisen Caritas-diakoniajärjestön kanssa noin 50 % Saksan sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmästä. Siitä huolimatta heillä työntekijälähtöisen diakoniatyön rinnalle on kehittynyt erittäin tehokas ja laaja vapaaehtoistoiminnan kokonaisuus. Se kykenee tukemaan ihmisiä virallisen järjestelmän ulkopuolella konkreettisesti.

–Eri puolilla Eurooppaa diakonia-toiminnassa on osallisuutta vahvistavia yhteisöllisiä toimintatapoja, joista voisimme ottaa oppia. Esimerkiksi Serbiassa köyhien kaupunginosien ihmisten aloitekykyä on vahvistettu luomalla elinkeinotoimintaa.

Kökkö toteaa, että kirkon diakoniatyö voi vahvojen resurssiensa ja laajan toimintakenttänsä avulla olla luomassa vireää kansalaistoimintaa.

–Suomeen tarvitaan kansalaistoimintaa, jossa kannetaan laajasti vastuuta toisista. Se voisi olla luonteeltaan eräänlaista diakonia-aktivismia, joka toisi työhön paljon uusia voimavaroja.

● JUHANA UNKURI



Freija Ozcan: Paha kollaasi

Työilmapiiriä huonontaa etenkin kollektiivinen pelko, jota jotkut johtajat pitävät parhaana konsulttina. Mitä uhkaavampana ympäristö näyttättyy ja esitetään, sitä tehokkaampia puhdistustoimenpiteitä saatetaan ottaa käyttöön. Autoritaarinen johtaja voi alkaa käyttää käskyttäviä ja mielivaltaisia metodeja "häätötilassa". Stalin hallitsi tämän johtamisstrategian.

# Työyhteisön valtatyhjiö voi täyttyä pelolla

**Hyvä johtaja varmistaa, että työyhteisön sisäiset valtarakenteet toimivat oikeudenmukaisesti ja reilusti. Jos johtaja jättää tehtävänsä hoitamatta, vallan kaappaa joku muu. Sen jälkeen kenelläkään ei ole ehkä enää kiva. Pahimmillaan työpaikan valtaa pelon ilmapiiri.**

Onko sinunkin työyhteisösi moraalisesti korkealla tasolla, jolla niin johtajat kuin alaisetkin ovat sitoutuneet yhteisiin, hyviksi havaittuihin pelisääntöihin?

Organisaatiosi jäsenet kokevat harmoniaa heihin kohdistuvien odotusten sekä niiden toteutumismahdollisuuksien välillä.

Koette voivanne toimia "kunniallisesti" ja saatte ansaittua tunnustusta työstänne.

Organisaatiossasi on sekä yhteisö- että yksilötasolla luovaa energiaa ja spontaania aloitteellisuutta.

Työyhteisösi jäsenet kokevat tulevansa reilusti kohdelluiksi sekä kollegoiden että esimiesten taholta.

Onnittelut, mikäli asiat ovat näin mukavasti! Ihan kaikissa työyhteisöissä systeemi ei toimi yhtä terveellä pohjalla.

Tampereen yliopiston johtamistie-

teiden laitoksella on tehty professori Marja Erikssonin vetämänä ja muun muassa tutkija Sinikka Pesosen toimesta tutkimusta, jonka pahaenteisenä nimenä on Johtajuus, valta ja pelko.

Tutkimushanke kertoo karua kieltään suomalaisista työyhteisöistä, joissa pelolla johtaminen ja pelon ilmapiiri ovat arkea.

## Kun organisaation energia sammuu

Yksi yleinen syy työyhteisön pahoinvoinnin kasvamiseen on johtamattomuus. Esimies vetäytyy johtamisvastuustaan fyysisesti ja henkisesti. Hän ei ota kantaa ongelmiin eikä yhteis-

sön kipukysymyksiin. Kukaan ei tiedä, koskettavatko vaikeat asiat häntä ensinkään.

Johtaja jättää työyhteisön pyörimään omillaan. Valtatyhjiöt tapaavat kuitenkin täyttyä. Epävirallinen ja näkymätön johtaminen vahvistuu. Valtakamppailut ja tyytymättömyys lisääntyvät organisaation sisällä.

Kohta voi vallita vahvimman laki. Yhteisön äänekkäin tai voimakkain jäsen tai klikki kaappaa vallan.

Sekavien valtasuhteiden vallitessa pelon ilmapiiri syntyy helposti ja vahvistuu nopeasti. Ihmiset alkavat epäillä toisiaan, juoruilla ja puukottaa selkään.

Epäreiluissa olosuhteissa energia sammuu ja ihmisten uutta luova kyky lamaantuu. Edellytykset kollektiiviselle oppimiselle ja organisaation uudistumiselle heikkenevät, kun yhteisössä vallitsee yleinen epävarmuus ja huoli.

## Oletko lannistuja, tarkkailija vai selviytyjä

Moni ajattelee aluksi, että tilanne korjaantuu ja oikeus voittaa. Kunhan itse vain teen työni kunnolla, esimiehet huomaavat hyvän työni ja korjaavat kärsimäni vääryydet.

Vaikka organisaatioissa olisikin valineitä, joiden avulla epäoikeudenmukaisuuteen voitaisiin puuttua, ei se vielä takaa oikeuden toteutumista.

Esimerkiksi ilmapiirimittauksia tehdään monissa työyhteisöissä, mutta niiden negatiiviset tulokset eivät välttämättä johda toimenpiteisiin.

Kun oikeudenmukaisuus ei toteudukaan, työmoraaali alkaa murtua. Työn ilon tilalle tulee turhautuminen ja epätoivo.

Lannistuja kokee, ettei hän saane enää tilannetta haltuun. Hän saattaa jäädä sairaseläkkeelle tai jättää työpaikkansa vihaisena ja katkerana.

Tarkkailija koettaa seurata tilannetta passiivisesti sivusta, ikään kuin huonot kokemukset eivät koskeltaisi häntä henkilökohtaisesti.

Selviytyjätyyppi säilyttää aktiivisen toimijuutensa. Hän analysoi tilanteen. Ellei esimiehelle ja ongelmalle ole mitään tehtävissä, hän vaihtaa

työpaikkaa tai tehtävänsä työpaikan sisällä.

## Narsisti ja myrkykylväjä myyräntyössä

Klassinen esimerkki vääristyneen toimintakulttuurin tuottajasta on narsistinen johtaja. Myös toisia dominoiva ja törkeästi käyttäytyvä työtoveri voi tuhota työyhteisön hyvän hengen ja asialliset henkilösuhteet.

Myrkykylväjä huutaa, nöyryyttää muita, paiskoo ovia, haukkuu ihmisiä julkisesti kokouksissa ja menee henkilökohtaisuuksiin herjaamisessa. Hän ei synnytä pahaa mieltä ja pelkoa vain siinä henkilössä, johon öykkäröinti kohdistuu, vaan yhteisön muisakin jäsenissä.

Professori Marja Eriksson puhuu ”koppiutumuksesta”. Ihmiset sulkeutuvat omiin huoneisiinsa ja poteroihin. He yrittävät selvitä kiusallisesta tilanteesta olemalla mahdollisimman hiljaa ja näkymättömiä.

Pelon kierre nakertaa pahasti yhteisöä ja sen jäseniä. Se pääsee syntymään, kun johdon keskustelu henkilöstön kanssa on satunnaista ja ylimielistä. Sovittuja asioita pyörretään ilman selityksiä tai selitykset ovat tuulesta temmattuja.

”Pienen piirimme poissaolot sairauden takia ovat alkaneet kasvaa, verensuonituksen nousua, masennusta, unihäiriöitä, sydänoireita. Yksikään ei voi hyvin. Vaikka kuinka vääntäisimme tuloista, palaute on uhkaa, haukkumista ja painostusta”, yksi tampereläistutkijoiden haastattelema kertoo.

## Raa'at rakenteet murtavat motivaation

Suomalainen työn sankari kestää paljon paineita, jos työidentiteetti on vahva. Kamelin selkä katkeaa, kun työhön liittyvät ihanteet särkyvät.

Yhteisön muuttumiseen ahdistavaksi eivät vaikuta vain yksittäiset ihmiset, vaan varsinkin jyrkän hierarkkisen organisaation ongelmat saattavat olla rakenteellisia.

Työidentiteetin murtumia ja motivaation katoamista aiheuttavat työn jatkuva uudelleen organisointi, taloudellisen tehokkuuden ja kilpailun yli-

korostaminen ja yhä uudet kontrollin keinot.

Vahva työmoraaali ja innovatiivisuus eivät kukoista työkuulttuurissa, joka perustuu esimiesten ja kollegoiden pelkoon ja sanktioihin, vaan olosuhteissa, joissa ihminen kokee voivansa vaikuttaa positiivisesti työnsä sisältöön ja mielekkyyteen.

Organisaation sisäiset valtakamppailut raaistuvat, kun eri yksiköitä ja työntekijöitä yllytetään kilpailemaan. Ikään kuin ne kamppailisivat toisiaan vastaan eivätkä samassa rintamassa. Tästä seuraa tiedon pimitystä: kukin pelaa vain omaan pussiinsa.

Myös työsuhteiden pitäminen määraikaisina vähentää vapautuneisuutta. Kun työ saattaa katketa pomon mahtipäätöksellä koska tahansa kuin kanan lento, mailaa puristetaan tiukasti sen sijaan että pelattaisiin reippaasti yhdessä muun joukkueen kanssa.

## Yhden kaltoin kohtelu heijastuu kaikkiin

Valtasuhteiltaan toimivassa yhteisössä johtaja kantaa vastuuta koko organisaation hyvinvoinnista. Jos johtaja kohtelee – tai antaa muiden kohdella – vain yhtäkin jäsentä kaltoin, heijastuu negatiivinen vaikutus muihinkin.

Epäterveessä ja epäluottamusta heittävässä työilmapiirissä jokainen kyselee mielessään, olenko minä seuraava kiusattu tai muiden mielivallan kohde.

Avoin keskusteluilmapiiri on avaintekijä siihen, että yhteisön sisäiset valtasuhteet säilyvät terveinä. Ihmisten pitää saada puhua vapaasti huolistaan ja uskalltaa sanoa sekin, mikä heitä kiusuttaa.

Uskallus riittävään avoimuuteen vaatii turvallisuudentunnetta. Johtajan tehtävä on varmistaa, että jokainen kokee olevansa tarpeeksi turvassa työpaikallaan.

Myös työntekijöiden on puututtava asiaan, jos jonkun rajoja rikotaan, ellei esimies estä väärinkäytöksiä tai on jopa niiden takana.

Kun yhtä yhteisön jäsentä tyylytetään, siitä kärsivät kaikki. Ennenmin tai myöhemmin.

● JANNE VILLA

# Raamatun käyttö on vallankäyttöä

**Raamatun käyttö on vallankäyttöä. Mitä Raamatusta korostetaan ja mitä jätetään huomiotta? Jo tässä valinnassa on kyse vallasta.**

Nykyisin Raamattuna tuntemamme kirja on kokoelma eri-ikäisiä ja eri vaiheissa syntyneitä tekstejä. Pitkän syntyhistoriansa aikana tekstit on yhä uudestaan sovitettu kulloiseenkin tilanteeseen. Tämä tarkoittaa sitä, että jo Raamatun sisällä on sen itsensä tulkintaa. Tänä päivänä Raamattua lukiessa sen tulkitsija joutuu vastamaan ainakin kahteen kysymykseen: ”Mitä lukemani teksti oikeastaan tarkoittaa?” ja ”Mitä painoarvoa Raamatulla on tänään ja millä perusteella?”

Raamattu ei sisällä mitään yhteistä selontekoa vallan teologias-

ta tai vallankäytön periaatteista. Yhteistä Raamatun teksteille on se, että ne ovat syntyneet yhteisöissä, joissa ei tunnettu modernia demokratiaa tai sukupuolten välistä tasa-arvoa. Perhekuntien päät ja itsevaltaiset hallitsijat olivat miehiä. Yhteiskunta oli patriarkaalin, myös Raamatun kirjoittajat ovat olleet miehiä. Lisäksi luku- ja kirjoitustaito on ollut harvojen omaisuutta. Ne ihmiset ja ihmisryhmät, joille on ollut mahdollista Raamatun kertomusten kokoaminen kirjalliseen muotoon, ovat kuuluneet parempiosaiseen yläluokkaan.

Väistämättä jotain tästä taustasta näkyy myös Raamatun teksteissä. Vallankäyttö näkyy Raamatussakin siten, että Raamatun marginaaleihin ovat jääneet ne ilmiöt ja ihmiset, joilla on ollut vähemmän vaikutusvaltaa: arkielämä ja arjen uskonnollisuus, naiset ja lapset sekä köyhät. Vierasta ja epä-

lyttävää ovat Raamatussa myös oman ryhmän ulkopuoliset, muut uskonnot ja etniset ryhmät, kilpailevat tulkinnat ja ryhmittymät. Kaikki tämä edustaa Raamatun maailmassa toiseutta, joskus jopa unohtettua. Raamattua nykyaikaan sovellettaessa on sen vuoksi tärkeää pyrkiä tunnistamaan valta sekä sen vastakohta myös Raamatun teksteissä.

## Vallan kritiikki Vanhassa testamentissa

Vanhan testamentin kirjoittajissa oli niitä, joilla oli rohkeutta esittää kritiikkiä oman yhteiskuntansa valtaapitäviä kohtaan ja puolustaa marginaalissa olevia. Saarnaajan kirjan kirjoittaja, joka itse on kuulunut varakkaiseen ja oppineeseen yläluokkaan, näkee kärsivän ja korruptoituneen maailman. Tässä maailmassa oikeudenmukaisuus ei aina toteudu (Saarn.3:16).

Vanhan testamentin tunnetuin vallan kritiikki on luettavissa Aamoksen, Jesajan ja Miikan kirjoissa. Profeettojen vaatimat *oikeus ja vanhurskaus* tarkoittavat nimenomaan yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Yhä uudelleen huomio kiinnitetään yhteiskunnan heikoimmassa asemassa oleviin henkilöihin, maattomiin muukalaisiin sekä suojelijaa vailla oleviin orpoihin ja leskiin. Yhtä tärkeää kuin huolehtia jumalanpalveluselämän oikeaoppisesta noudattamisesta on suojella niitä, jotka ovat vaarassa vajota köyhyyteen ja yhteiskunnan turvaverkkojen ulkopuolelle.

Oikeudenmukaisuuden toteuttaminen ja vastuu heikompien suojelemisesta lepäsivät niiden harteilla, joilla oli eniten valtaa vaikuttaa yhteisössä. Kuitenkin suhtautuminen kuninkuuteen on vain osassa teksteissä myönnteistä. Toisissa teksteissä kuningas nähdään Jumalan valitsemana ja voi-



Katja Pihlainen



telemena johtajana ja kuninkaan valan ajatellaan tulevan ennen kaikkea Jumalalta. Toisaalta kuninkuuteen ja sen kansalle aiheuttamiin kustannuksiin suhtaudutaan usein myös epäilevästi ja varauksella, ehkäpä todellisiin kokemuksiin perustuen (esim. 1 Sam. 8). Hoosean kirjassa ei arvostella vain yksittäisiä, tehtävässään epäonnistuneita kuninkaita, vaan kuninkuus instituutiona tuomitaan ja rinnastetaan epäjumalanpalvelukseen (Hoos. 8:4).

Mitä merkitystä näillä Vanhan testamentin teksteillä on tänään? Ainaakin ne osoittavat sen, että kaikkina aikoina on ollut ihmisiä, jotka ovat nähneet sen, että ihmisyyhteisöissä voi toisinaan olla korjattavaa ja että valta ei aina tuo mukanaan viisautta ja tasapuolisuutta. Jokainen yhteisö tarvitsee niitä, jotka uskaltavat sanoa tämän ääneen. Valta tarvitsee aina myös vartiinsa ja tarkkailijansa.

### Raamatun lukeminen "vastakarvaan"

Viimeisen viidenkymmenen vuoden aikana syntyneet valta- ja ideologiakriittiset lukutavat korostavat sitä, että Raamattu on voittajien kirja. Erilaiset tavat lukea Raamattua "vastakarvaan" nostavat Raamatun marginaalista esiin heikosti kuuluvia ääniä, mutta usein niiden kuuleminen edellyttää erityistä valppautta. Raamattu, syntyaikojensa ja sen aikaisesta kulttuurista johtuen, ei ole yksiselitteisesti tasa-arvon äänitorvi. Raamattua on myös eri aikakausina käytetty vallankäytön välineenä, ja myös Raamatun tulkinnan historiaa voidaan tarkastella vallankäytön ja vallan väärinkäytön näkökulmasta.

Esimerkiksi feministinen raamatunluenta on tietoisesti pyrkinyt tekemään naiset näkyviksi Raamatun teksteissä, jotka ovat miesten kirjoittamia ja syntyneet miesten hallitsemassa kulttuurissa. Miesten näkökulma on myös pitkään hallinnut Raamatun tulkintaa. Vuosikautia Raamattua ammatikseen tulkinneet ja opettaneet olivat lähes poikkeuksetta keskiluokkaisia miehiä, jotka tarkastelivat Raamatun tekstejä omasta viitekehkeksensä käsin. Joskus feministinen tulkin-

ta tarkoittaa voimakasta raamatunkriittikää, toiset feministitulkitijat pyrkivät löytämään teksteistä uudenlaisia sävyjä naisnäkökulmaa vahvistaen.

Hyvän esimerkin erilaisista näkökulmista tarjoavat erilaiset tulkinnat Vanhan testamentin ydinkertomuksiin kuuluvasta eksoduskertomuksesta (2. Mooseksen kirja), joka on tarina Egyptin orjuudesta vapautumisesta. Vapautuksen teologian näkökulmasta se on tulkittu voimaannuttavana tarinana, joka muistuttaa siitä, että Jumala on ennen kaikkea vapautettujen orjien jumala. Jälkikolonialistinen raamatun tulkinta sen sijaan näkee eksoduskertomuksen imperialistisena tarinana, joka kertoo valloituksesta ja etsii sille oikeutusta Jumalan käskystä. Tulkinta riippuu paljon siitä, minkälaisessa maailmassa tulkitsija itse elää ja millaisia kysymyksiä hänen oma tilanteensa nostattaa suhteessa Raamattuun.

### Kontekstuaalinen raamatunluenta

Kontekstuaalinen raamatun tulkinta tarkoittaa nimensä mukaisesti ihmisten arjen ja kulloistenkin lukijoiden oman elämänpiirin (kontekstin) tuomista raamatunluennan keskiöön. Kyseessä on lähestymistapa, jonka tavoitteena on tuoda "tavalliset ihmiset" tasaveroisiksi raamatunlukijoiksi "ammattilaisten" rinnalle. Perinteisesti oppineet ja arvovaltaiset opettajat ovat tulkinneet Raamattua ja kuulijat ovat olleet oppilaita, jotka asettuivat viisaampien jalkojen juureen kuuntelemaan. Kontekstuaalinen tulkinta-

tapa lähtee siitä käsityksestä, että on mahdollista lähestyä ja lukea Raamattua myös ilman pitkää perehtymistä sen historiaan ja teologiaan. Olennaisinta on tasapuolisuuden ilmapiiri, jossa ryhmän ohjaaja astuu sivuun opettajan roolista kättilön rooliin.

Kontekstuaalinen raamatunluenta on alun perin syntynyt latinalaisessa Amerikassa ja Etelä-Afrikassa, tilanteissa, joissa Raamattua on luettu kaukana vallan keskuksista, yhteiskunnan marginaalissa elävien ihmisten kanssa. Näissä tilanteissa Raamatun lukeminen on ollut vahvistamassa vailla ääntä ja vailla valtaa olevien ihmisten uskoa ihmisarvoiseen elämään ja toimintaan sen hyväksi. Levitessään Eurooppaan kontekstuaalisesta raamatunluennasta innoittuneet ihmiset ovat saaneet huomata, että juuri kirkot itse ovat jäsenmäärien laskiessa ja varallisuuden vähetessä yhä enenevässä määrin marginaalissa. Yhä useammat ihmiset ovat vieraantuneet Raamattua ja sen lukemisesta, puhumattakaan siitä maailmasta, jossa tekstit ovat syntyneet. Vain harvat ovat kasvaneet raamatunlukemisen ja -tulkittamisen kulttuurissa. Raamattu on usein vaikea ymmärtää. Kontekstilähtöinen tapa lukea Raamattua haastaa kirkkoja ja raamatun tulkinnan "sisäpiiriä". Samalla se tarjoaa mahdollisuuden luoda tuore näkökulma tutuiksi luultuihin teksteihin.

● HANNE VON WEISSENBERG  
teologian tohtori, akatemiaturkija  
Helsingin yliopisto

## V Konferenssi ja koulutustapahtuma psykologisen tiedon ja kristillisen uskon vuorovaikutuksesta

30.1.-2.2.2014 Tampere-talossa

Pääkouluttajana  
psykologian professori  
**Nicolene Joubert**

  
**www.accfinland.org**

# Köyhyys vallan puutteena

**Arkikielenkäytössä köyhyydellä tarkoitetaan yleisesti rahan puutetta. Köyhyys on kuitenkin moniulotteinen ilmiö, eikä köyhyyden merkitys tyhjene taloudellisia resursseja koskevaan määritelmään. Sosiaalietiikan pro gradu -tutkielmassani, jota teen Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa, lähtökohtani on, että köyhyyttä voidaan ymmärtää syvällisemmin analysoimalla sitä vallan puutteena. Se, miten köyhyys määritellään, ei suinkaan ole yhdentekevää, koska omaksumamme käsitys vaikuttaa siihen, minkälaisella toiminnalla pyrimme lievittämään köyhyyttä.**

Euroopan unionin määritelmän mukaan köyhiä ovat ihmiset, joiden tulot jäävät alle 60 % väestön keskinettotuloista. Köyhyyksirajan alapuolella elävien ihmisten elinolosuhteissa ei kuitenkaan välttämättä ole muuta yhteistä kuin tietty tulotaso, jos verrataan vaikkapa ekologisten arvojen vuoksi vähän kuluttavaa ihmistä pitkäaikaistyöttömään, joka kärsii rahan puutteen lisäksi näköalattomuudesta. Siksi silloin, kun kuvataan vain taloudellisia resursseja, tulisi puhua köyhyyden sijaan tuloköyhyydestä.

On kiistatonta, että tuloköyhyys kulkee usein käsi kädessä köyhyyden kanssa, mutta ottamalla huomioon vain taloudellinen puute ei tavoiteta köyhyyden moniulotteisuutta. On kysyttävä, mitä muuta köyhyys merkitsee ja mikä erottaa sen tuloköyhyydestä.

Taloudellisten resurssien puute rajoittaa ihmisen mahdollisuuksia tehdä ja hankkia asioita, joihin näitä resursseja tarvitaan. Huomionarvoista on kuitenkin se, että tuloköyhyys ei vielä sinällään estä ihmisiä tavoittelemasta muita päämääriä. Tuloköyhyys voi olla kustannus, jota ihminen sietää saavuttaakseen jonkin arvokkaana pitämän-

sä tavoitteen, kuten koulutuksen. Köyhyys sen sijaan on ihmisen toiminnan edellytyksiä paljon kokonaisvaltaisemmin rajoittava tila.

## **Ihminen on vapaa, kun hänellä on todellisia valinnanmahdollisuuksia**

Tilaa, jossa ihminen voi valita haluamiaan toimintavaihtoehtoja, kutsutaan vapaudeksi. Todellinen vapaus ei ole vain esteiden tai pakon puutetta, vaan vapaa ihminen voi aktiivisesti tavoitella haluamiaan asioita. Vapauden toteutumiseksi ei riitä, että olosuhteet ovat suotuisat: vaikka mikään ei estä köyhää osallistumasta seurakunnan ilmaisiin tilaisuuksiin, ihmisellä on oltava myös uskallusta ja energiaa lähteä kotoa muiden pariin. Vapauteen tarvitaan siis myös sisäisiä resursseja, kuten psyykkisiä ja sosiaalisia kykyjä.

Vapauden saavuttaminen on välttämätön ehto sille, että ihminen voi toimia, mutta se ei vielä takaa, että ihminen saa toteutettua tahtomiaan päämääriä. Kun halutaan tarkastella ihmisen todellisia toimintamahdollisuuksia, on kysyttävä, minkälaisessa asemassa hän on. Suhdetta muihin ihmisiin ja vallitseviin olosuhte-

isiin voidaan jäsentää *vallan* käsitteen avulla.

## **Valta on ihmisen kyky saada aikaan haluamiaan asiointiloja**

Vallan ajatellaan usein olevan kykyä hallita tai kontrolloida toisia ihmisiä, mutta itse asiassa vallan käsite on laajempi: valta merkitsee ihmisen kykyä saada toiminnallaan aikaan haluamiaan asiointiloja. Vallankäytöllä voi toki saada toiset ihmiset toimimaan toivomallaan tavalla, mutta valta merkitsee myös kykyä muokata sisäisiä resurssejaan ja vallitsevia olosuhteita.

Vallankäyttö tarkoittaa siis pikemminkin kykyä hallita omaa elämäänsä kuin kykyä alistaa muut komentoonsa. Valtaa käyttävä ihminen voi esimerkiksi kehittää ominaisuuksiaan ja taitojaan, hakeutua mielekkäisiin työtehtäviin tai tehdä ihmissuhteistaan toimivampia.

Köyhyydestä puhuttaessa vallan käsitettä tarvitaan sen selvittämiseksi, missä määrin ihminen saa toteutettua haluamiaan päämääriä. Köyhyydessä elävällä ihmisellä voidaan sanoa olevan vapaus tehdä lukuisia valintoja, kuten päättää, käyttääkö viimeiset rahansa vessapaperiin vai voipakettiin. Vallan puutteesta voidaan puhua kuitenkin siksi, että köyhyydessä tila, jossa valintoja voi tehdä, on liian rajattu, eikä ihmisellä ole mahdollisuuksia tavoitella tai toteuttaa päämääriä köyhyyden rajaaman toimintatilan ulkopuolelta.

Köyhyys on niin kokonaisvaltaista kurjuutta sen vuoksi, että sen riistävä vaikutus kohdistuu inhimillisyyden ytimeen, moraaliseen toimijuuteen. Tämä ei tarkoita sitä, että köyhyydestä aiheutuu pahuutta, vaan sitä, että

inhimillinen toiminta kutistuu selviytymiskamppailuksi. Köyhällä ei ole resursseja toteuttaa käsitystään hyvästä elämästä. Köyhyys riistää ihmiseltä jopa kyvyn uskoa, että hänellä on oikeus tavoitella jotakin parempaa ja kyvyn kuvitella, mitä hyvä elämä voisi hänelle tarkoittaa.

### **Voimaantuminen edellyttää kunnioittavaa asennetta ja luottamusta**

Kun köyhyyttä kuvataan vallan puutteena, määritellään ihmisen siis kärsivän rahan puutteen sijaan – tai pikemminkin sen lisäksi – siitä, ettei hän voi elää arvostamaansa elämää eikä kehittyä sellaiseksi ihmiseksi, joksi haluaa tulla.

Ihmisen nousemista toimijuutta rajoittavasta köyhyydestä kutsutaan voimaantumiseksi. Voimaantuneella ihmisellä on todellinen mahdollisuus tavoitella ja saavuttaa arvostamia asioita, ja hän omaksuu itselleen kuuluvan vallan ja vastuun päättää toiminnastaan.

Voimaantuminen edellyttää sitä, että ihmiselle taataan sellaiset olosuhteet ja asema, jossa hän voi tehdä valintoja. Lisäksi ihmisen itsensä on tiedostettava ja uskottava, että hänellä on oikeus käyttää valtaa. Sen vuoksi voimaantumista ei voi tapahtua ilman ihmisen itsensä osallistumista, vaikka muut ihmiset voivatkin edistää sitä.

Voimaantumista edistävän toimijan, kuten diakoniatyöntekijän, päämäärä voimaantumiseen tähtäävässä toiminnassa on herättää luottamusta asiakkaassa. Luottamukseen perustuvan yhteistoiminnan toteutuessa asiakas uskoo, että avunantajan ensisijainen tavoite on tukea häntä.

Työntekijän omaksuessa kunnioittavan asenteen hänen puheensa ja toimintansa viestivät, että hän pitää asiakasta arvoisenaan moraalisenä toimijana. Kunnioittaminen ei välttämättä tarkoita, että asiakkaan kanssa on oltava samaa mieltä kaikesta, vaan se on oman asiantuntemuk-

sen käyttämistä asiakkaan palvelumiseksi. Voimaantumiseen tähtäävän toiminnan on kuitenkin perustuttava sille, että asiakas määrittelee itse päämäärät, joita haluaa tavoitella. Tällöin köyhän toimijuus tunnustetaan ja voi tapahtua muutosta.



Aino Koski

● KATARIINA VÄISÄNEN  
teologian ylioppilas

#### **Lähteitä:**

- Käsitteellistä analyysia koostaessani olen käyttänyt keskeisenä lähdemateriaalina professori Jaana Hallamaan vielä julkaisematonta tutkimusta vallan, vaikuttamisen ja yhteistoiminnan etiikasta.
- Isola, A., Larivaara, M. & Mikkonen, J. (toim.) 2007 Arkipäivän kokemuksia köyhyydestä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Avain.
- Kangas, Olli & Ritakallio, Veli-Matti 2008 Köyhyyden mittaustavat, sosiaaliturvan riittävyys ja köyhyyden yleisyys Suomessa. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 61/2008. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Lister, Ruth 2004 Poverty. Cambridge: Polity.
- Morriss, Peter 2002 Power. A philosophical analysis. Manchester: Manchester University Press.

### **Venäjänkielisten parissa tehtävän seurakuntatyön neuvottelu**

Monikulttuurisen työn päivät  
Lahden Ristin kirkko  
13.–15.11.2013

#### **Ilmoittautuminen:**

[http://www.lyyti.in/Monikulttuurisen\\_tyon\\_neuvottelupaivat\\_2013\\_0655](http://www.lyyti.in/Monikulttuurisen_tyon_neuvottelupaivat_2013_0655)

### **Seurakunta maahanmuuttajan kotina (5 op)**

Lähijaksojen paikka ja aika: Turun kristillinen opisto, Lustokatu 7, 20380 Turku

1. lähijakso 22.–24.9.2014 ja
2. lähijakso 26.–28.11.2014

Koulutus on tarkoitettu moniammatilliseksi kaikille seurakuntien työntekijöille ja on avoin myös opiskelijoille, seurakuntien vapaaehtoisille sekä muiden kirkkokuntien edustajille.

Järjestäjät: Kirkkohallitus / jumalanpalvelus ja yhteiskunta ja Turun kristillinen opisto.

**Sähköinen ilmoittautuminen** 30.10.2013 mennessä: [https://www.lyyti.fi/reg/Seurakunta\\_maahanmuuttajan\\_kotina\\_3311](https://www.lyyti.fi/reg/Seurakunta_maahanmuuttajan_kotina_3311)



selviäkään yksin, on kysymys jo eräänlaisesta nöyryytymisestä pyytää apua.

Nöyryymistä tarvitaan myös edellä kuvatun vallinnanvapauden menettämiseen. Lisäksi pahimmillaan avustuksen saanut joutuu vielä kaupankassalla nöyryytetyksi, kun kassahenkilöltä puuttuu hienotunteisuutta ja tietoa siitä, miten osto-osoituksen kanssa toimitaan. Tällöin nöyryytystä korostaa vielä se, jos jonossa takana on muita asiakkaita seuraamassa tilanteen kehittymistä. Apua tarvitseva saa päälensä leiman, johon hän alkaa itsekin uskoa: olen huono ihminen, kun en pärjää omillani. Ja usein käy niin, että apua tarvitseva on pian uudelleen avun tarpeessa ja hän joutuu jälleen kerran nöyryytymään tietämättä, saako hän apua vai ei. Onko osto-osoituskäytännössä sisälle kirjoitettu diakoniatyön salainen kurinpitomenettely? Nöyryyttävä prosessi kun voi toimia avun hakemisen säätelijänä.

Diakoniatyöntekijät toimivat yksittäisten ihmisten asioissa puolesta puhujina ja ajavat apua tarvitsevan asiaa usein menestyksekkäästi, ja yksittäisen ihmisen kokemaa vääräys tulee näin korjattua. Sen sijaan syihin vaikuttamiseen ei riitä energiaa ja niinpä samanlaisia tilanteita tulee vastaan muiden ihmisten kohdalla, usein myös jo apua aiemmin saaneen kohdalla. Olisikin mietittävä niitä keinoja, jotka vaikuttaisivat syihin ja joiden avulla voitaisiin korjata isomman joukon asioita. Yksittäisen ihmisen tulee saada apua silloin, kun hän sitä tarvitsee, mutta siitä pitäisi seurata myös laajempaa vaikuttamistoimintaa, jotta tilanteet eivät uusiutuisi.

### Valikoidaanko autettavat?

Yksi ongelmallisimmista diakoniatyöntekijän vallankäytön muodoista on se, kuka saa apua ja kenen asioihin paneudutaan. Diakoniatyö, kuten muukin seurakuntatyö, antaa usein varsin laajat mahdollisuudet tehdä työstä tekijänsä näköistä. Hyvien puolien ohella tässä piilee myös vaara, että ne ihmiset, joita kohtaan työntekijä ei tunne sympatiaa tai mielenkiintoa, tulevat ohitetuiksi. Myös diakoniatyös-

tä mainostamisella tai sen puutteella voidaan ohjailta asiakasvirtoja ja siten käyttää valtaa siinä, kuka pystyy saamaan tiedon diakoniatyön auttamistoiminnasta. Esimerkiksi on mahdollista, että diakoniatyöntekijät ilmoittavat yhteistyökumppaneille, ettei nyt kannata lähettää asiakkaita, kun on jo niin täyttä. Siitä huolimatta diakoniatyöntekijän luokse pääsee, jos tietää diakoniatyön olemassaolosta. Näyttääkin siltä, että diakoniatyöstä saavat apua ne, jotka hoksaavat sinne sitä tulla pyytämään, eivät välttämättä ne, jotka eniten sitä tarvitsisivat.

Valikoiva myötätunto ohjaa joitakin apua tarvitsevia diakoniatyöntekijän ”peräkamariin”, jossa saa hyvää ja paneutuvaa kohtaamista ja apua toisten jäädessä lyhyen ja varsin pelkistetyt kohtaamisen varaan. Ovatko nämä ”peräkamariin” päässeet niitä, jotka tarvitsevat eniten diakoniatyöntekijän tukea? Lisäksi on huomattava, että diakoniatyöntekijätkin haluavat usein asiakkaikseen kyvykkäitä keskustelijoita, joiden kanssa on mahdollista saavuttaa tuloksia ja kokea tyydytystä työntekijänä. Tämä laventaa joissakin tapauksissa diakoniatyön asiakkuutta kauemmaksi kirkkojärjestyksen hengestä ”siellä missä hätä on suurin ja missä muulla tavoin ei auteta”. Ja kuitenkin seurakunnan työntekijöistä diakoniatyöntekijät ovat niitä, jotka ovat saaneet koulutuksen hädän ääripään kohtaamiseen!

### ”Oikean” diakoniatyön ideaali

Diakoniatyöntekijän vallankäyttöä ovat myös työn eri sisältöjen arvottaminen eriarvoisiksi. Hengellinen ja henkinen työ arvotetaan usein korkeammalle kuin ruumiillisuuden piiriin kuuluvat työt, kuten taloudellinen avustaminen, talousneuvonta ja terveydenhoidolliset toimenpiteet. Monet diakoniatyöntekijät haluaisivat käydä mieluummin sielunhoidollisia keskusteluja kuin jakaa osto-osoituksia. Sinällään tämä suhtautumistapa on täysin verrannollinen sosiaalityön puolelle, jossa oikeata sosiaalityötä ovat terapeuttisluontoiset keskustelut, ei niinkään toimeentulotukiasiat.

Oikean diakoniatyön pohtiminen tulisikin aloittaa siitä, missä apua tarvitseva on: mikä hänen kohdallaan on oikeaa diakoniatyötä. Näлкäinen ihminen ei kykene tarkastelemaan tilannettaan laajemmin ennen kuin arkiset huolet on tyydytetty. Toisaalta on huomionarvoista, että taloudellinen avustaminen voi toimia kanavana syvempiin keskusteluihin. Usein ihmiselle kohdatuksi tuleminen hänen konkreettisissa elämänasioissaan on sanonta evankeliumia, joka voi olla jopa tehokkaampaa kuin sanat.

Kaikista varjoistaan huolimatta diakoniatyö on kunnioittavan kohtaamisen paikka. Diakoniatyöntekijät ovat sitoutuneita ja ajattelevat apua tarvitsevan parasta. On kuitenkin myös syytä nähdä, että hyväntehteminen voi haavoittaa. Kun tämän tiedostaa, on mahdollista etsiä ratkaisuja, jotka kestävät. Vastavuoroisuus antaa apua tarvitsevalle mahdollisuuden tasata tilejä. Voisimmeko diakoniatyössä miettiä myös sitä, miten apua tarvitsevat voisivat enemmän kokea kuuluvansa yhteisöön?



● ULLA SIIRTO  
VTT, diakoni  
yliopettaja

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Artikkeli perustuu väitöskirjaani Jokela Ulla (2011): Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa sekä Diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäivillä pitämäni esitelmään Diakoniatyöntekijän vallankäyttö.

Todellisuutta luodaan tässä ja nyt

# Kaikissa meissä asuu vallankäyttäjä?

Olet ehkä joskus kuullut sanottavan, että näin meillä on ennenkin tehty. Ja sitten on enimmäkseen tehty samalla tavalla edelleen enemmän tai vähemmän kunniakkaita perinteitä noudattaen. Tai olet kokenut, miten nykyisten totuuksien kyseenalaistaminen on tuottanut uusia käytäntöjä ja rohkeita kokeiluja. Myös diakoniatyössä tehdään päivittäin vastaavia valintoja, ja nämä valinnat ohjaavat arjen työtä. Emme siis suinkaan ajailehdi vailla valtaa diakonian aallokolla, vaan tietoisesti tai osin tiedostamattomasti kaikki ohjaamme diakonian purtta.

Todellisuutta luodaan puheen ja vuorovaikutuksen kautta. Sosiaalinen konstruktivismi edustaa ajatussuuntaa, jonka mukaan todellisuus muotoutuu jatkuvasti kielenkäytön kautta. Tässä ajattelussa diskurssi on keskeinen käsite. Diskurssi-käsitteellä tarkoitetaan kunkin aikakauden kielessä ilmenevää ymmärrystä todellisuudesta. Diskurssit ovat Foucault'n mukaan käytäntöjä, jotka systemaattisesti muokkaavat puhuntansa kohteita. Diskursseilla tarkoitetaan siis kiteytyneitä ajattelutapojen, käsitysten ja oletusten kokonaisuutta, jota pidetään yllä mm. erilaisten yhteiskunnallisten laitojen avulla.

## Diskurssit ylläpitävät diakonian normeja

Yhteiskunnallinen keskustelu ylläpitää, muokkaa ja uusintaa diskursseja. Erilaiset yhteiskunnalliset diskurssit, joista omassa ajassamme esimerkiksi voisivat olla ”yksityisyys”, ”valinnanvapaus” ja ”talouden valta”, määrittelevät, mikä on totta, mistä asioista voi puhua tai miten asioista puhutaan. Diskursseihin liittyy näin vahvasti myös vallan aspekti, ja vallitsevista diskursseista käydään aina kamppailua. Esiin voi nousta myös vastadiskursseja eli vaihtoehtoisia ajattelu-

tapoja. Ajan myötä vastadiskurssi voi yleistyä ja jopa yleistyä valtakurssiksi.

Sosiaalistuminen tarkoittaa yhteiskunnan uskomus- ja normijärjestelmän omaksumista ja siihen sopeutumista. Sosiaalistuminen voidaan ymmärtää vallankäyttönä rakenteellisen vallan näkökulmasta. Diakonian uskomus- ja normijärjestelmää pidetään yllä vallitsevien diskurssien avulla, ja samalla tavalla se muokkautuu ja uusiutuu eritasoisessa ja -muotoisessa vuorovaikutuksessa. Seurakunta elää osana muuta yhteiskuntaa, ja yhteiskunnan ilmiöt tulevat paralleenina myös seurakunnan ja sen diakoniatyön elämään.

Strategioita tehdessämme olemme oppineet tutkimaan toimintaympäristön muutoksia, mutta usein huomaan kysyväni, miten hyvin olemme omien vallitsevien diskurssiemme värittämien silmälasien läpi pystyneet muuttamaan toimintaamme toimintaympäristön mukaan. Mitkä oikeastaan ovat vallitsevat diskurssimme ja ovatko ne vuorovaikutuk-

Marjut Hentunen



sessä oman toimintaympäristömme kanssa? Vallankäyttöön liittyy myös diakoniatyöntekijöiden rooli ja sen ymmärtäminen. Tätä kuvaa ehkä ääripäitä ajatellen kysymys siitä, teemmekö seurakuntadiakoniaa vai elääkö diakoniaseurakunta.

### Mikä uusintaa diakoniaa?

Diakonian kentällä on jatkuvasti liikettä ja kehittämistä sekä samaan aikaan vankkoja perinteitä. Molempia pyritään pitämään yllä ja vahvistamaan erilaisilla ja tilanteeseen sopivilla puhetavoilla ja käsitysten korostamisella. Muutos- ja kehittämisspuhe liittyy paitsi diakonian muutosagenttiluonteen ylläpitämiseen, myös nykyiseen yhteiskunnan tilanteeseen, jossa mikään ei tunnu pysyvän kovin kauan paikallaan, kun tulevaisuuden suunnittelu ja ennakointi ovat lyhytjännitteisiä.

Muutospuheeseen voidaan liittää sellaisia diskursseja kuten kyseenalaistaminen, uudistaminen ja vaikuttaminen. Vastapuhe muutoselle korostaa diakoniassa osin näkymätöntäkin arjen puurtamista asiakkaiden kanssa ja perinteisempiä työtapoja. Tätä perustyötä kuvaavat diskurssit ovat esimerkiksi kohtaamiseen, tukemiseen ja yksilökohtaisuuteen liittyviä.

Mutta mitkä oikeastaan ovat tämän hetken jaettuja diakonian valtakursseja ja mitä on se aikamme vastapuhe, joka uusintaa diakoniaa? Miten tätä ajattelutapoihin ja sitä kautta toimintaan vaikuttavaa valtaa käytetään diakoniassa ja ketkä kaikki sitä käyttävät?

Onko niin, että meillä seurakunnassa ja myös diakoniassa vallan käyttö ohjaa enemmän turvallisuushaikuisuus kuin muutosvimma? Tur-

vallisuudenhakuisesta todellisuudesta kertoo se, että toimintatavat muuttuvat hitaasti ja niitä on vaikea kyseenalaistaa. Samaan hengenvetoon voidaan yleisesti todeta, että sitä, mikä toimii, ei kannata muuttaa. Mutta mikä toimii ja mitä teemme vain siksi, että ei tarvitse mennä epämurkavuusalueelle?

Tämän päivän diakoniatyö on sitä, mitä haluamme sen olevan, koska meillä on valtaa suhteessa työn määrittämiseen. Jos ymmärrämme diakonian tehtäväksi auttaa niitä, joita muut eivät auta tai jotka jäävät enemmän varjoon ja katveeseen kuin muut, niin onko diakonian voima nyt katveessa elävien luona ja käydäänkö tätä arvioivaa ja kriittistä keskustelua diakonian paikasta ja tehtävästä riittävästi ja jatkuvasti? Entä työtappamme, keskustellaanko niiden vaikuttavuudesta vai ovatko vaikkapa esimerkiksi leiritointi tai taloudellinen avustaminen itsestäänselvyyksiä niin, että niitä tai muita työn käytäntöjä ei tarvitse kyseenalaistaa ja asettaa tutkittaviksi?

### Tarvitaan tutkivaa työtettä

Miten oppiminen kuuluu diakoniatyöhön? Pysähtyminen, ympäristön lukeminen ja yhdessä havahtuminen ovat oleellisia asioita, jos halutaan tutkia omaa työtä ja tekemistä. Puhutaankin kuvaavasti tutkivasta työtöteestä. Diakoniassa on ollut aina vahva tekemisen meininki ja siksi varmaankin juuri tekemättä oleminen, havainnointi ja ilmiöiden ääreen pysähtyminen tuntuvat usein vaikealta. Olen useita kertoja kuullut, miten on niin paljon työtä, että ei ole aikaa arvioida, suunnitella tai ainakaan mitenkään kyseenalaistaa arkityötä. Ja juuri silloin pitäisi mielestäni viimeistään pysähtyä, lopettaa edes hetkeksi tekeminen ja antaa kiireen mennä ohi.

Ajattelu on myös työtä. Jos työssä ei oteta aikaa ajattelulle, työstä tulee enemmän tai vähemmän mekaanista ja rutinoitua. Johtajan tärkein tehtävä on ajatella ja tehdä työyhteisössä myös rakenteellisesti tilaa yhteiselle ajattelulle. Työntekijän vastuu on pitää huolta omasta ajattelustaan ja ja-

kaa sitä työyhteisössä. Oma unelmani on se, että opettelemme puhumaan ajattelustamme enemmän ja olemaan myös eri mieltä sekä tuomaan erilaiset kokemukset rakentavasti työkeskusteluun. Emme ole samaa mieltä aina, eikä eri mieltä olemisen tarvitse olla uhka. Kaikenlaisten kokemusten ja äänen, niin seurakuntalaisten kuin työntekijöidenkin, olisi hyvä tulla esille ja kuulluksi. Jotta työn todellisuus olisi yhä enemmän jaettu ja yhteinen, se vaatii erityisesti johtajilta paitsi osamista, myös herkkyyttä ja hyvää itsetuntemusta.

Haluan haastaa meitä kaikkia diakoniasta puhetta pitäviä, diakoniaa tekeviä ja samalla diakonian arjentodellisuutta tekeviä vallankäyttäjiä tutkimaan omaa diakonia-ajatteluaamme; kiteytyneitä ajattelutapoja, käsityksiä ja oletuksia diakoniasta. Mitä jos tekisimme näkyväksi paitsi paikallisesti myös diakonian hallinnon tasoilla niitä diskursseja, jotka ovat puheessamme ja vuorovaikutuksessamme ohjaamassa sitä, mikä on diakonian tämän päivän todellisuus. Tällainen analyysi voisi havahtuttaa näkemään omaa rooliaamme arjen vallankäyttäjinä ja tuoda siihen raikasta ja rohkeaa vastuullisuutta. Sinä, minä ja me kaikki käytämme oikeasti valtaa sen suhteen, mitä diakonia tänään on ja mihin suuntaan olemme matkalla.



● AIRI RAITARANTA  
hiippakuntasihtööri  
Tampereen hiippakunta

# Kenen on vastuu?

Lähiesimiesvastuu ja -valta seurakunnan työyhteisössä

Kirkossamme eletään muutoksen aikaa. Onneksi viime vuosina on osattu valmistautua myös näihin muutoksiin muun muassa johtamisosaamisen tavoitteellisella kehittämisellä. Kehittämistyössä on keskitytty erityisesti lähiesimiestyön vahvistamiseen. Oma ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyöni keskittyi diakoniatyön lähijohtamiseen. Siinä tutkin lähijohtajan aseman, vastuun ja vallan haasteita suhteessa esimieheen Tampereen hiippakunnan seurakunnissa. Tältä pohjalta kehitin diakoniatyön lähijohtamisen toimintamallin, jota on mahdollista soveltaa myös muilla kirkon työaloilla ja laajemmallakin, lähinnä sosiaali- ja terveysaloilla. Artikkelin lopussa on linkki kehittämishankkeeseeni, jossa mallia on avattu tarkemmin.

Minua pyydettiin kirjoittamaan artikkeli aiheesta: *Miten lähiesimiesvalta toteutuu seurakunnan työyhteisössä?* Aikaisempien tutkimusten ja oman hankkeen tulosten perusteella uskallan kuitenkin väittää, että vallasta ei voi puhua ilman vastuuta ja päinvastoin. Siksi tämä artikkeli käsittelee molempien, sekä lähiesimiesten vastuun että vallan, toteutumista seurakunnan työyhteisössä, erityisesti diakoniatyön näkökulmasta.

## Lähiesimiestyö: palvelemista ja vaikuttamista

Moni diakoniatyön lähijohtaja taistelee suorittavan työn ja hallinnollisten tehtävien välimaastossa. Suorittavaa työtä ja vetoa työhön riittää, mutta aikaa pitää löytyä myös työn ke-

hittämiseen, uusiin tehtäviin, yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen, unohdettavien työtovereiden tukemista. Lähijohtamisen tulee siis olla palvelevaa ja esimerkillistä osaamisen johtamista. Omalla työllään lähijohtaja ikään kuin mahdollistaa toisten työt. Ei tee niitä, vaan antaa niille tilaa. Lähijohtaja konsultoi ja tunnistaa työtovereiden ammattitaitoa, asiantuntijuutta sekä monenlaista osaamista.

Lähijohtajan työkalu on työntekijä itse. Työkalua on huollettava, jotta se pysyy työkykyisenä. Ilman hyvin huollettua lähijohtajaa ei ole myöskään hyvinvoivaa tiimiä. Tiimissä toinen tukee toistaan omalla työpanoksellaan vastaten omasta työstään, mutta myös omasta työhyvinvoinnistaan. Diakoniatyö on palvelutyötä, kuten

myös diakoniatyön lähijohtaminen. Lähijohtaja on lähellä asiakkaita, työtovereita, koko työyhteisöä sekä esimiehiä. Lähijohtajan on työskenneltävä tuntosarvet herkkinä, mutta usein myös korotettava ääntään, erityisesti kaikkein heikoimpien puolesta.

Olen omassa työyhteisössäni huomannut, kuinka moni asia on jo hyvällä alulla. Vastavuoroisuus ja läsnäolo ovat kasvaneet diakoniatyön ja muiden työalojen välillä, esimieheni kanssa, lähiesimiestiimissä sekä seurakuntamme ulkopuolella ja ulospäin. Yksittäinen työntekijä ei saa muutosta aikaan, vaan asioita pitää tarkastella ja toteuttaa yhdessä, jotta tuloksia syntyy. Lähiesimiestyö edellyttää siis molempia, niin diakonista palvelua kuin yhteiskunnallista vaikuttamista.





Marjut Hentunen

## Miten lähiesimiesvastuu ja -valta voivat toteutua seurakunnan työyhteisössä?

Seurakunnassa tarvitaan selkeää, vahvaa johtajuutta ja työn kutsumusotetta, jotta lähiesimiesvastuu ja -valta voivat toteutua. Lähijohtaja on riittävän lähellä esimiestä ja muuta seurakunnan johtoa. Diakoniapappi taas toimii omalla paikallaan lähijohtajan työparina, tiimin jäsenenä ja teologisena asiantuntijana. Lähijohtaja tarvitsee myös hiippakuntasihteerin ja muun hiippakunnan ”lähijohtajatiimin” olemassaolon ja tuen omalle työleen. Diakoniatyön perustehtävät ovat kirjattuja sekä asiakaskunnan ja tiimin resursseja vastaavia. Varsinaisille lähiesimiestehtäville löytyy riittävästi aikaa ja tilaa. Lisäksi lähijohtajan oma asema suhteessa esimieheen on mahdollisimman avoin ja keskenään selvitetty.

Lähijohtajan vastuasiat ovat virkaan liittyviä ja hyvin hallittavia. Vastuuta on oman työalan toiminnasta, taloudesta, kehittämisestä sekä organisoimisesta. Lähijohtaja kantaa vastuuta työntekijöiden tekemästä työstä, työnjaoista ja työilmapiiristä. Hän ottaa myös rohkean vastuun johtamisesta eikä kuormita sillä liikaa työntee-

kijöitä. Tämä luo johtamiseen turvallisuutta ja jämäkkyyttä. Lähijohtaja toimii oman työalansa edustajana ja etulinjassa.

Lähijohtajan valta on työalan käytännön ongelmanratkaisu- ja ohjausvaltaa. Lähijohtajalla on riittävästi valtaa tehdä päätöksiä sekä samalla vaikuttaa tulevaisuuden suuntaviittoihin. Valta on vastata arjen toimivuudesta, valmistella koulutus suunnitelma ja rekrytoida uusia työntekijöitä. Tosin vastuu ja valta eivät aina kohtaa, jolloin vastuuta kasaantuu enemmän kuin on valtuuksia. Tämä vaatii jatkuvaa tasapainon löytämistä ja johtamisen kehittämistä.

## Mitä voisimme tehdä vielä paremmin?

Seurakunnan lähiesimiestyössä tulisi olla enemmän valtuuksia, erityisesti itsenäiseen päätöksentekoon sekä talouden ja toiminnan hallintaan. Kirkkoherran eli esimiehen tehtävänä on jakaa valtaa suhteessa lähijohtajan vastuuseen. Myös kirkkoneuvosto voi delegoida vastuuta ja valtaa lähijohtajalle. Vallan jakaminen on myös lähijohtajan tehtävän luottamus-, kunnioitus- ja arvostuskysymys. Kun seurakunnissa jaetaan asioita ylhäältä alaspäin ja sivulta sivulle, luodaan samalla osaamista arvostavaa työskentelyä. Omassa seurakunnassani lähiesimiestimin toimintakäytäntöä kehit-

tään parhaillaan ja pyritään saamaan eri työalat tasavertaiseen asemaan. Jokaiselle lähijohtajalle on jo jaettu paljon vastuuta, valtaa sekä luottamusta kehittämään ja johtamaan työtään. Tässä kehittämistyössä olisi mahdollista soveltaa edelleen myös lähijohtamisen toimintamallia.

Esimerkillisellä osaamisen johtamisella saadaan myös hallintoa avoimeksi ja läpinäkyväksi. Samalla vastuuta ja valtaa jaetaan laajemmalle joukolle. Näin jokainen lähijohtaja voi kokea olevansa arvokas ja osaava sellaisena kuin on. Kuten meitä kaikkia on opetettu.

Lopuksi haluan jakaa lempivirteni säkeen vahvistavaksi askeleeksi työssämme erilaisten ihmisten ja työtovereittemme parissa: ”*Enkä leipää, laukkaa, sauvaakaan, saa turvaksi matkalta. Otan yhden askeleen kerrallaan ja pääsen perille.*” (Virsi 510)

- VIRVE VALKEAVUORI-KOVANEN, johtava diakoniatyöntekijä Hollolan seurakunta

Lähde: Diakoniatyön lähijohtajien asema, vastuu ja valta seurakunnissa – diakoniatyön lähijohtamisen toimintamalli. Lahden ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan laitos, kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi ammattikorkeakoulututkinto Syksy 2012. Linkki: [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi)

## Vuoden 2014 tuetut lomamatkat on haettavissa



Tuetut lomamatkat on tarkoitettu henkilöille, joilla ei omin varain ole mahdollisuutta päästä lomalle.

*Lomatuen myöntämisessä huomioidaan hakijan taloudelliset, terveydelliset ja sosiaaliset perusteet sekä aikaisemmin myönnetty lomatuus.*

Hakuajat lomille päättyy 3 kk ennen loman alkua.

Esitetilaukset ja lisätiedot  
puh. 050-406 4616,  
lomamat@mtlh.fi tai [www.mtlh.fi](http://www.mtlh.fi)



MAASEUDUN TERVEYS- JA LOMAHUOLTO RY  
Mannerheimintie 31 B 20, 00250 Helsinki p. 010 219 3460  
lomamat@mtlh.fi [www.mtlh.fi](http://www.mtlh.fi)

# Naiset ja valta

Diakoniatyötekijät kokoontuivat nimikkopäivilleen Jyväskylään syyskuussa. Osallistujat kertoivat palautteessaan olevansa tyytyväisiä päivien antiin ja kokivat voimaantuneensa. Olin mukana päivien järjestelyissä alusta asti järjestävän kaupungin edustajana ja sain kutsun osallistua teemaluentosarjaan, joista käytettiin ralli-teemaisilla päivillä nimitystä varikot. Oma esitykseni päivillä käsittelee valtaa naisten kokemana, otsikolla naiset ja valta. Tarkoituksena oli kertoa omasta naisryrittäjyyteen liittyvästä väitöstutkimuksestani, jossa pohdittiin valtaa nimenomaan naisten omakohtaisena positiivisena voimavarana. Kuulijat olivat ilokseni innokkaita osallistumaan keskusteluun ja kertoivat omista kokemuksistaan vallasta. Lisäksi diakoniatyötekijät löysivät yhtymäkohtia tutkimuksen naisjohtajiin ja totesivat toimivansa arkityössään samalla tavalla kokonaisvaltaisesti kuin tutkimukseni kohteena olleet naisryrittäjät.

Valta on mielenkiintoinen elementti, siihen liittyy paljon voimakkaita ajatuksia ja mielipiteitäkin. Valta on perinteisesti kaikkina aikoina ja kaikilla mantereilla kuulunut lähtökohtaisesti miehille. Kysyttäessä mielikuvia valtaapitävistä meille syntyy nopeasti ajatuksia sopivista henkilöistä. Mieleen nousevat aikamme suurmiehet, joihin suhtaudutaan ihaillen ja arvostaen. **Mannerheim, Sibelius ja Aalto** ovat esimerkkejä arvostetuista ja oman alansa valtaa pitävien joukosta. Lisäksi tunnistamme monia antisan-kareita, joiden ura ja elämä ovat jostain

syystä luisunut sivuraiteelle. Nimilistä karttuu tutuista nimistä, niistä samoista, joiden edesottamuksista luemme iltapäivälehtien lööpeistä.

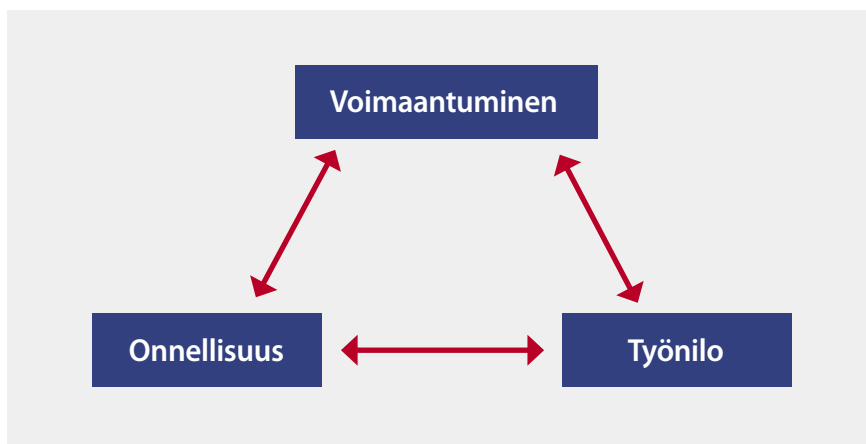
Entäpä naiset ja valta? Tässä ajassa luulisi olevan jo selviö, että naiset ja valta voivat tulla puheeksi samassa lauseessa. Mutta naiset yhä kokevat olevansa se heikompi astia, vaikka alemmuuteen ei pitäisi olla enää mitään syytä. Naiset erityisesti länsimaissa koulutautuvat huipputehtäviin, mutta lyövät yhä päänsä lasikattoon hakeutuessaan koulutusta vastaaviin tehtäviin. Naisten reittiä tai ura-

polkua valtaan voidaan myös kuvata mutkikkaana seikkailuna labyrintissa. Tiukassa on myös väritynyt käsitys naisesta, joka haluaa valtaa. Asiaa tuntemattomat henkilöt ajattelevat, että nainen vallan kahvassa on nykyajan ilman kaulinta oleva Justiina, joka kylmähermoisena sinkkuna kulkee järkähtämättä ja keinoja kaihtamatta kohti valitsemaansa paikkaa huipulla. Toisen selityksen mukaan nainen on sattunut pääsemään valtaan miehen avustuksella.

## Tutkimuksia naisista ja vallasta

Johtamistutkimuksessa on viime vuosina tutkittu runsaasti naisten urakehitystä ja valtaa. Sellaisissa tutkimuksissa, joissa on keskitytty vertaamaan naisten ja miesten välisiä eroja, on päädytty helposti kuvaamaan ääripäitä, vahvoja miehiä ja lempeitä naisia. On jopa todettu, että naiset eivät ilmeisesti halua valtaa, koska heitä ei juurikaan ole ylemmissä johtotehtävissä.

Vertailevissa tutkimuksissa tyypillinen miesjohtaja on vahva ja voimakas, seisoo päätöksensä takana ja toimii suunnannäyttäjänä. Hän on myös rento supliikkimies ja hyvä jätkä. Tyypillinen naisjohtaja on lempeä ja äidillinen ymmärtäjä, joka pitää huolta työntekijöidensä hyvinvoinnista ja on kiinnos-



Kuvio: Valta ja päätöksenteko työssä

tunut lasten ja myös muiden läheisten asioista. Häntä myös uhkaa loppuun palaminen, koska hän pyrkii pitämään kaikki langat käsissään pystymättä siihen kuitenkaan lopulta. Edellä kuvantunlaisia henkilöitä on varmaankin olemassa, mutta tarjottu kahtiajako ei ole valtaan ja sukupuoleen liitettyjen ominaisuuksien koko kuva.

Miesten ja naisten välisiä eroja korostavien vertailututkimusten lisäksi on käytetty erilaisia tutkimusmenetelmiä, joilla on haluttu tuoda esille naisten omakohtaisia kokemuksia vallasta. Näissä tutkimuksissa on esimerkiksi haastattelujen avulla saatu naisten oma ääni esiin.

### Valta on vastuuta

Tutkiessani valtaa naisten omakohtaisena kokemuksena haastattelin perheyriyksissä työskenteleviä naisia. Nämä naiset olivat yrityksessään johtavassa asemassa ja myös omistivat yrityksestä merkittävän osan. Oli mielenkiintoista huomata, että nämä voimakkaat naiset olivat kaikki aivan tavallisia perheellisiä naisia. Yhteistä heidän kokemuksilleen oli se, että valta merkitsi heille vastuullista toimintaa jokapäiväisessä arjessa ja tarkoituksena oli yhteisen hyvän tuottaminen perheyriykselle ja perheelle.

Työssä perheyriyksessä heidän vastuullaan oli yleensä yrityksen talous tai operatiivinen johtaminen. He käyttivät valtaa päätöksenteossa ja vaikuttivat vahvasti yrityksensä menestykseen. Naiset kertoivat, että heidän työpäivänsä venyy usein aamusta pitkälle yöhön. Hyvin tavallisia olivat kuvaukset siitä, miten työnteon lomassa hoidettiin lasten koulunkäyntiin ja harrastuksiin liittyviä asioita. Työpäivän jälkeen naiset usein tekivät toisen työvuoron kotona kotitöihin uppoutumalla. Ja lopuksi illalla hoitivat puolisonsa kanssa työpalaverin saunan lauteilla, jonka jälkeen yöaikaan saatettiin kirjanpito ajantasalle.

Eivätkö nämä sitten ole niitä tyyppillisiä pehmeitä hoivaajanaaisia, joista aikaisemmin kerrottiin? On totta, et-

tä heihin voidaan yhdistää huolehtimiseen ja lempeyteen liittyviä määreitä, mutta mitään pehmonaisia nämä yrittäjänaiset eivät olleet. Tutkimuksessa tuli esiin runsaasti naisten välisiä eroja, ja jotkut kertoivat olevansa enemmän yrittäjäisensä kaltaisia ja olivat lähteneet jatkamaan isänsä perustamaa yritystä. Heidän oman äitinsä roolina oli ollut enemmän mahdollistajana ja taustatukena pysyttelemine.

Olin kiinnostunut tutkimuksessa ni tuomaan esiin naisten kuvauksia ja ajatuksia vallasta. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että naiset eivät ajatelleet valtaa jonain erityisen tavoiteltavana asiana. Valta oli heille enemmänkin väline asioiden hoitamiseen. He kaikki olivat tietoisesti valinneet yrittäjyyden sen takia, että voisivat toimia itsenäisesti ja vaikuttaa työnsä sisältöön. Voidaan siis sanoa, että heillä oli selkeä pyrkimys päätöksentekijän asemaan, siis valtaan, vaikka valtapyrkimys ei ollut tietoisena ykkösvoitteena.

### Valta ja voimaantuminen

Yrittäjänaiset kertoivat, että he kokevat hyvää oloa ja saavat voimia siitä, kun onnistuvat arkisessa työssään, saavat asioita sovittua ja suunnitelmiaan toteutettua. Tätä hyvinolon tunnetta voidaan kutsua myös voimaantumiseksi. Voimaantuminen on se olotila, joka valtaa mielen, kun on saanut jotain aikaiseksi ja on onnistunut tavoitteessaan. Usein voimaantumiseen liittyy tunne siitä, että asiat soljuvat mukavasti ja vaivattomasti eteenpäin, meidät valtaa hyvä flown tunne, puhutaan myös työn imusta.

Voimaantuminen on siitä erikoinen tunnetila, että sitä ei voi siirtää toiselle. Sen voi kukin tuntea sisälleen, ja voimaantumisen riemua voi jakaa muillekin, mutta toisen puolesta ei voi voimaantua.

Kuitenkin meistä jokainen voi yrittää rohkaista ja kannustaa toista henkilöä oman elämänsä hallinnassa. Ihmisten kannustaminen ja eteenpäin suuntaaminen ovat tyyppillistä arkea

diakoniatyössä. Tällöin kyseessä on voimauttaminen – ilmiö, joka on tuttua kaikille kuntouttavaa terapiatyötä tekeville.

### Vallan positiivisia elementtejä

Valtakeskusteluun on aina liittynyt vahva eettinen lataus: Onko oikein käyttää valtaa ja jos on, niin kenelle se oikeus kuuluu? Olen omassa tutkimuksessani tullut siihen tulokseen, että valtaa kannattaa uskalla käyttää ja saada sen avulla hyviä asioita tapahtumaan.

Keskustelimme Jyväskylässä diakoniatyöntekijöiden kanssa siitä, että on hyvä käyttää sitä valtaa, joka meille kuuluu, koska se on osa vastuullista toimintaa omassa työssämme. Ja palkintona työpäivän onnistumisista voimme kokea voimaantumista ja olla onnellisia. Tämä yhtälö lisää työniloa ja antaa taas voimia uuteen päivään.



Tiivi Puukko

#### ● TYTTI SOLANKALLIO-VAHTERI

Kirjoittajan urapolku on vienyt kättilöstä kauppatieteilijäksi. Hän on aikaisemmin työskennellyt terveydenhoitajana Jyväskylän kaupungilla noin 10 vuotta ja valmistuttuaan viestintätieteiden maisteriksi sekä kauppatieteiden tohtoriksi toimii nykyään hyvinvoinnin kehittämistehtävissä kotikaupungissaan Jyväskylässä. Yhteystiedot: tytti.solankallio-vahteri@jkl.fi

# Kenen kirkko, kuka päättää?

## Vallankäyttö kirkossa on liian usein epämääräistä ja salamyhkäistä. ”Ykseyden” ideaali hidastaa ristiriitojen käsittelyä.

Minusta tuli kirkon luottamushenkilö viime seurakuntavaaleissa, syksyllä 2010. Ryhdyin ehdokkaaksi, kun tuntematon reipas nainen Vantaalta soitti ja ilmoitti, että ”kyllä sun on nyt pakko ryhtyä”. Mikä siinä auttoi – olen ollut kirkon jäsen vauvasta lähtien ja kohtuullisen aktiivinen seurakuntalainen rippikouluikästä alkaen. Toinen ammattini, kirkkolaulu, on antanut minulle näköalapaikan seurakuntien toimintaan eri puolilla Suomea jo parimmentä vuotta.

Yritin vastustaa ehdokkaaksi ryhtymistä sillä, että en ole varsinainen kokoushai. Minulla on vaikea-asteinen kokous-ADHD, levottomuusoireyhtymä, joka pahenee sitä mukaa kuin kokous tunnista toiseen etenee. Pari ensimmäistä tuntia jaksan reippaasti, kolmannen, neljännen, viidennen ja siitä eteenpäin heikonlaisesti: kiehnään tuolissa ja haukottelen sisäänpäin. Jos kokoukseen lisäksi yhdistyy minkäänlaista vehkeilyä, puliveivausta tai muuta kyseenalaista, verenpaineeni nousee niin että korvissa kohisee.

## Kirkollista ihmettelyä

Olen tehnyt kirkollisesta vallankäytöstä havaintoja, joiden julkituominen ei yleensä herätä suurta suosiota. Otan silti riskin ja ”ykseyden” kärsimisen uhallakin kerron, miltä kirkon vallankäyttö kummallisimmillaan näyttää.

Kirkossa on demokratiatyypinen hallinto. Vaaleja pidetään, mutta niissä äänestävät harvat. Niistä, jotka ää-

nestävät, vain osa hahmottaa, mihin ääni lopulta päättyy. Merkilliset ”yhteinen seurakuntaväki” -nimiset listat mahdollistavat kovan taktikoinnin: hyväuskoiset seurakuntalaiset äänestävät mukavaa naapuriaan sellaisella listalla, jonka ääniharavalle tämän tukijoukot keskittävät kaikki äänensä. Haravan tueksi menee sitten senkin äänestäjän ääni, jonka arvot ja näkemykset ovat aivat toiset.

Demokratiaa ylistetään puheissa, paheksutaan käytännössä. Olen kolmen vuoden aikana kuunnellut runsaasti kitinää siitä, miten ”demokratian ei pidä antaa ohittaa Jumalan sanaa”. ”Jumalan sana” on yleensä puhujan oma tulkinta jostain kiistanalaisesta asiasta, jossa Raamatun tekstejä voi hyvin perusteiden tulkita useammalla tavalla.

Arkiseen päätöksentekoon vaikuttavat monenlaiset kirkolliset hierarkiat, sekä viralliset että epäviralliset. Jotkut luottamushenkilöt ja osa viranhaltijoista ilmeisesti luokittelevat seurakuntalaisia ”aktiiviksi” ja ”muiksi”, joiden passiivisuutta paheksutaan mutta jotka ovat kirkossa tarpeellisia, koska he maksavat kirkollisveroja. Uusien luottamushenkilöiden ”aktiivisuutta” ja osallistumisten määriä mitailevat ainakin ne luottamushenkilöt, joilla on seurakunnan kirkonpenkisäistumisennätys hallussaan.

## Kuka saa päättää ja vaikuttaa

Kirkkopolitiikassa ovat käytössä kaikki vanhat hyvät keinot, kuten juntaus, painostus ja vehkeily. Vantaalla muuan valtuutettu junaili vajaa vuosi sitten lähetyksärahoihin liittyvän päätöksen, joka singahti esityslistallekin vasta ko-

kouksen aikana, ilman mitään lainmukaista valmistelua. Toki sitä oli kuppikunnissa valmisteltu jo pidempään. Valtuusto teki päätöksensä lainvastaisessa järjestyksessä pikavauhtia, kun lakimieskin (viimeisiä viikkoja töissä ennen eläkkeelle lähtöä) vakuutti, että niin voi tehdä. Joululomallani jouduin laatimaan asiasta hallintovalitusta Helsingin hallinto-oikeudelle; sittemmin valtuusto joutuikin perumaan päätöksensä juuri tämän kyseisen, jo kokouksessa tiedetyn lainvastaisuuden perusteella. En tiedä lainvastaisia päätöksiä hölmömpää tapaa ajaa rahoitusta syrjäntämyönteisille järjestöille.

Piispojen vallankäyttö on jännittävä yhdistelmä julkisuutta ja kullisien takaista toimintaa. Ainakin kaksi piispaa on yrittänyt puuttua Vantaan lähetyksärahoitukseen, vaikka ne eivät mitenkään kuulu heidän toimialaansa. (Kumpikaan ei ollut edes oman hiippakuntamme piispa. Helsingin piispa siitä paitsi tietää, että seurakunnat päättävät budjeteistaan lain mukaan itseenäisesti.) Kolmas piispa on vastikään yrittänyt paheksuvalla kirjelmällä puuttua Helsingin seurakuntien ulkomaisiin avustuksiin.

Piispat saavat toki puhua, mutta soisin, että he sanoisivat kaiken saannotavansa mahdollisimman julkisesti. Silloin heidän näkemyksiinsä olisi helpompaa ottaa kantaa. Lisäksi kukin voisi keskittyä ensisijaisesti oman hiippakuntansa johtamiseen.

## Mitä vaikenemisellä saavutetaan

Piispojen vallankäytön salatut kansiot liittyvät kaiketi siihen, että piispan tehtävä on vaalia kirkon ykseyttä. Aika moni on käsittänyt asian niin, että yk-

seys pysyy parhaimmin, kun vaikeista ja ikävistä asioista ei puhuta – tai puhutaan vain todella tiukan salaisuusverhon takana. Tämän johtamistavan ongelma on, että vaietetut ongelmat eivät katoa, vaan paisuvat ja purskahtavat silmille juuri sinä hetkenä, kun niitä vähiten kaipasi.

Mielenkiintoinen valtarakenne vallitsee myös akselilla papit ja muut ihmiset. Teologista asiantuntemusta väitetään tarvittavan kaikenlaisissa yhteyksissä – niin kuin vaikka seurakuntaneuvoston puheenjohtajan toimessa tai budjetin laadinnassa. Papit voisivat vähän rauhoittua ja relata: sataviisikymmentä vuotta sitten saattoi hyvin olla, että pappi oli porukan ainoa lukutaitoinen, mutta nykyään lukea osaamme me kaikki muutkin. Ja laskeakin. Pystymme kantamaan myös vastuita, joissa luku- ja laskutaitoa tarvitaan.

Kirkolliskokousedustajana kiinnitän aina huomiota siihen, että muut kirkon henkilöstöryhmät kuin papit on helppo unohtaa kokonaan, eihän heillä ole edustusta kirkolliskokouksessa. Maallikoiden kiintiössä toki on muidenkin työntekijöiden edustajia, mutta kirkon viranhaltijoiden runsaus taas näivettää sitä demokraat-

tista perusasiaa, että maallikoiden tulisi mieluummin edustaa seurakuntaväkeä kuin kirkon henkilöstöä.

### Uskosta saa puhua omin sanoin

Olen eri piireissä keskustellut viime vuosina useaan kertaan siitä, saavatko muut kuin papit puhua teologiasta. Vallitseva näkemys on selvästi ollut se, että parempi, kun jätetään puhuminen papeille, heillä on siihen koulutus. Olen tästä jyrkästi eri mieltä: teologiasta, uskosta, Kristuksesta ja kirkosta pitäisi voida puhua jokaisen kirkon jäsenen, omin sanoin, omalla tavallaan. Puhumaan pitäisi rohkaista niin puutarhuria kuin toimistosihteerä, diakonia, talousjohtajaa ja riviseurakuntalaistakin. He kaikki ovat kristittyjä yhtä paljon kuin papit. Yleensä papit ovat hieman totuteltuaan vain iloisia, kun joku muukin hoitaa puhumista.

Kun vallasta puhutaan, törmäyskurssille voivat joutua myös viranhaltijoiden valta ja luottamushenkilövalta. Moni viranhaltija tuntuu olevan sitä mieltä, että paras luottamushenkilö on kiltti kumileimasin, joka saapuu kokoukseen ajoissa, ei pitkitä kokousta turhilla puheenvuoroilla ja äänestää sitten niin kuin esittelijä on hy-

väksi harkinnyt. Ei tule niitä ristiriitoja, jotka monen mielestä ovat niin kovin vaarallisia.

Kun ristiriitoja vältellään, ne kasvavat kokoaan suuremmiksi. Terveeseen yhteisöön kuuluvat myös erimielisyydet – sekä kyky ratkaista ne. Avoin ja oikeudenmukainen vallankäyttö on kirkon elämän välttämätön edellytys.



Mikko T. Helminen

● JOHANNA KORHONEN

**Läpi lukkojenkin  
Jeesus tulla voi**

**Valtakunnalliset vankilalähetyspäivät  
1.-3.11.2013 Jyväskylässä,  
Vaajakosken baptistikirkossa**



Tuomas Koskialho

# Aikaa ja asianajoa

## Diakoniatoimisto, ajan viimeinen linnake?

Aika on diakoniatyöntekijän tärkein työväline, kumppani, joka tekee paljon puolestamme. Siksipä työlläni on vain yksi johtoajatus: Anna aikaa. Kun juttusilleni saapuu ihminen huoliseen ja murheineen, hetki on käsillä. Ei ole samantekevää, miten suhtaudun kohtaamiseen. Kiireetön hetki, aikalisan ottaminen, voi pelastaa toisen päivän, ehkä elämän. Kohtaaminen tapahtuu, kun annan aikaa.

Ajan antaminen on valttikortti, josta kirkon diakoniatyön tulee olla ylpeä. Äärettömän tärkeillä ja rakastettavilla yhteistyökumppaneillamme, sosiaalityöntekijöillä ja etuus-

käsittelijöillä, aika on kortilla, mutta valtti jää vain harvemmin käteen. Kiire, tulospaineet, päivittäiset käsittelykiintiöt ja eristäytyminen ihmisten ilmoilta luovat sosiaalitoimen asiakkaisa levottomuutta. Monien huoli ja hätännys vain kasvavat, kun toimeentulotukihakemuksen ottaakin vastaan kolkko ja kylmä postilaatikko sosiaaliaseman pihan perillä. Kasvottomuus ja kiire antavat kylmän vaikutelman maailmasta, johon tulisi valaa huomisen uskoa.

## Diakoniatoimisto, asianajoa jo vuodesta 0

Kuinka ihminen ajaa asiaansa, jos hän ei koskaan tapaa ketään? Kuinka ihminen ajaa asiaansa, jos hänellä ei ole kirjallisia kykyjä esittää ongelmansa

ydintä esimerkiksi toimeentulotukihakemuksessa? Entä jos jotain tärkeää jää hakemuksesta uupumaan? Entä jos hakemuksen käsittelyaika pitenee entisestään, kun ei koskaan tiedä kaikista tarvittavista liitteistä? Nämä murheet ovat todellisia ja vievät monilta yöunet. Olisiko kaikki tämä vältettävissä? Kun henkilökohtaiset voimavarat ovat kuluneet loppuun, ihminen ei pysty ajamaan enää asiaansa. Hän tarvitsee rinnalleen kulkijan, joka auttaa häntä auttamaan itseään pahimman yli. Diakoniatyö tarjoaa aikaa ja ihmisen, johon nojautua.

225 000 suomalaista sairastaa jonkin asteista masennusta. Jos ihminen on työtön, taloudelliset huolet painavat ja masennus iskee vielä yhtälön loppuun, hanskat kirpoavat tiskiinkin, se

on selvä. Ihminen jämähtää helposti niille sijoilleen ja onkin Luojan lykky, jos kotiovi aukeaa ja nämä monin tavoin nujerretut näyttävät ihmisten ilmoilla.

Kun masentunut, näköalaton ja tulevaisuuteen uskonsa menettänyt saapuu viranomaisen luo pyytämään apua, kronosta ei ole varaa hukata. Kirkko on usein viimeinen oljenkorsi. Me emme voi aina tietää, millaisen myllyryksen ja mankelin ihminen on käynyt läpi, ennen kuin hän saapuu diakonia-toimiston ovelle. Siksi diakoniatyöntekijän on tärkeää kohdella kaikkia henkilökohtaisen maailmanpalonsa koekineina ja ajaa heidän asiaansa.

### Diakoniatuimisto, aitiopaikka eriarvoisuuteen

Diakoniatuimisto on aitiopaikka, jonka avaamisessa maisemissa harvemmin sielu lepää. Yhteiskunnan epäkohdat vyöryvät tarinatulvana syliimme, olemmehan työntekijöitä, joilla on aikaa kuunnella. Mutta mitä teemme kaikella sillä tiedolla ja miten sanotamme näkemäämme? Kenelle viemme hahmottelemamme viestin? Kuka kuuntelisi meitä?

Suurin syyliini tulvinut aihe on yhteiskuntamme eriarvoisuus ja etenkin vyyhdin irvokkain ja salatuin osa: köyhällä ei ole varaa sairastaa. On tavattoman tärkeää ottaa tämä vakavasti.

Hyvin toimeentulevalla kansanosalla on heilläkin rasitteensa, jotka kuormittavat henkisesti ja johtavat osan ottamaan aikalisää lääkärin paकेilta. Vakavaan masennukseen liittyy aina lääkehoito ja pitkä terapia. On turha mainita, kuinka välttämätöntä sitoutuminen intensiiviseen terapiajaksoon on kuntoutumisen kannalta. Terapia-apu on tarpeen, mutta se myös maksaa ja monille pitkän pennin. Toisilla apuun on varaa, toisilla ei. Siinä on eriarvoistumisen murtovesialue.

Köyhät ja vakavasti masentuneet tarvitsevat saman avun, mutta raha nousee esteeksi. Tehokasta apua on saatavilla vain maksukykyisille. Yhteiskunnan ylläpitämistä terveyden peruspalveluista ei ole riittävän avun

tarjoajaksi. Lääkkeitä toki määrätään, mutta ne ovat vain laastaria avoimeen valtioon. Ratkaisut ja keinot ongelman ratkaisemiseksi tiedetään, mutta resurssipulan vuoksi köyhät ja sairautat sysätään sivuun, diakoniatyöntekijänkin syliin.

### Kuule köyhää

Masennus vaivaa suomalaisia siinä määrin, että se luetaan sairautena jo kansantaudiksi.

**Pekka Sauri**, mielenterveyden keskusliiton hallituksen puheenjohtaja, ajaa usein julkisuudessa masentuneiden asiaa ja valistaa kansaa masennuksen kurimuksista maassamme. Hän oli yksi esikuvistani, kun perustimme Tampereelle Kuule köyhää -toimikunnan vuoden 2011 joulukuussa.

Köyhät ovat ainoa kansalaisryhmä, jolta puuttuu oma eturyhmä ja edunvalvonta. Toimikunnallemme oli tilausta. Köyhän ja kipeän ääni jää kuulematta helposti, sillä nujerretuilta ja kuormien uuvuttamilta harvemmin löytyy rankaa nousta vastarintaan, hakea huomiota ja vaatia julkisilla tempauksilla parempaa elämänlaatua.

Maassamme on lähes 700 000 köyhää ihmistä. Parissakymmenessä vuodessa köyhien määrä on kaksinkertaistunut. Tampereella elää köyhyysrajan

alapuolella 40 000 ihmistä. Heistä miltei puolet joutuu turvautumaan toimeentulotukeen. Suomen köyhyysaste on 13,3 prosenttia, mutta Tampereella vastaava luku on peräti 19 prosenttia.

Kuule köyhää -toimikunnan kolmestatoista jäsenestä enemmistö on kokemusasiantuntijoita ja loput kirkon työntekijöitä, jotka kohtaavat köyhyyskysymykset työssään päivittäin. Toimikunta pitää tiiviisti yhteyttä Tampereen seurakuntien yhteiskunnallisen työn kanssa. Toimikunta on myös European Anti-Poverty Network Finlandin ja valtakunnallisen Kuka kuuntelee köyhää -verkoston jäsen.

Toimikunta on luonut valtakunnallisen Kuule köyhää -päivän. Tapahtuma on toteutettu jo kaksi kertaa ja se on saanut kiitettävästi medianäkyvyyttä. Edellisen tapahtuman avasi arkkipiispa **Kari Mäkinen** Turun kauppatorilla.

Viemme kentältä köyhän äänen suoraan kansan ja päättäjien kuultavaksi. Teemme yhteistyötä kansanedustajien, apulaispormestarien, kaupunginvaltuutettujen ja eri järjestöjen kanssa. Toimikuntamme kokemusasiantuntijat kertovat omin sanoin päättäjille ajan kanssa ja kasvotusten, miltä tuntuu olla köyhä ja millaisiin asioihin tulee kiinnittää köyhyyskysymysten äärellä erityistä huomiota.

Kuule köyhää -toimikunta on asiantuntijaelin, joka puhuu köyhien puolesta. Toimikuntamme laatii kirjallisia kannanottoja tehden aloitteita köyhien olosuhteiden ja kohtelun parantamiseksi. Toimikunta jakaa myös valistusta, pyrkien käynnistämään keskustelua köyhyiden poistamisesta.

Kaikki diakoniatyö alkaa ajan antamisesta arvoille, joihin uskoo. Minä uskon ihmisten kykyyn kuunnella ja tehdä oikeat johtopäätökset kuulemansa perusteella.

● ANTTI KULMALA  
diakoni

Harjun seurakunta

Kuule köyhää -toimikunnan puheenjohtaja

[www.facebook.com/kuulekoyhaa](http://www.facebook.com/kuulekoyhaa)



Tuomas Koskialho

# Työnohjaus auttaa johtajaksi kasvamisessa



Ulla-Maija Hartu

Nykypäivän kirkon organisaatiossa on yhä enemmän johtajia. Rakennemuutosten, käytännössä yhä isompien yksiköiden myötä, erityisesti väliportaana johtajien määrä on viime vuosina lisääntynyt – isommat työyhteisöt kun vaativat yhä järjestäytyneempää ja suunnitelmallisempaa otetta toimiakseen. Näiltä uusilta johtajilta vaaditaan paljon. Työnkuva on laaja, johtajan rooli monin tavoin ristiriitainen ja työyhteisön lähtökohtainen suhtautuminen johtajuuteen usein epäluuloinen: Asiantuntijayhteisöille tyypillisesti kirkossa on pitkä perinne varsin individualistisesta toimintakulttuurista, jossa johtaminen on koettu uhkana. Se on helposti nähty vain negatiivisten konnotaatioittensa kautta – ylhäältä päin tulevana käskyttämisenä, kontrolloimisena ja ymmärtämättömänä vallankäyttönä.

Viimeaikaiset kokemukset väliportaan johtajuudesta (käytännössä työalajohtajuudesta) ovat kuitenkin olleet hyviä. On esimerkiksi huomattu,

että kun vastuu työn koordinoimisesta ja siihen liittyvästä päätöksenteosta on delegoitu selkeästi yhdelle ihmiselle, kaikkien työstä on tullut tarkoituk-

senmukaisempaa. Parhaimmillaan hyvin johdettu työyhteisö voikin keskittyä entistä paremmin perustehtäväänsä, saada työhön tarvitsemansa resurssit ja tehdä työtään motivoituneesti ja innostuneesti.

Koska kirkko tarvitsee tulevaisuudessa yhä enemmän tällaisia hyviä johtajia, on tärkeää, että hyväksi kasvamisen prosessille annetaan riittävästi aikaa ja tukea. Täysin valmiina hyviä johtajia nimittäin harvoin löytyy mistään. Johtajaksi kypsytään vähitellen pitkän ammatillisen ja persoonallisen kasvun myötä. Tarvittavat taidot taas kehittyvät teoreettisen tiedon, käytännön johtamistyön ja johtajan oman kokemusmaailman välisessä vuorovaikutuksessa.

Osin kirkossa on jo herätty tukemaan tätä prosessia rakentamalla kirkon oma johtamiskoulutusjärjestelmä. Sen lisäksi apua voi kuitenkin saada myös johdon työnohjauksesta ja coachingista.



## Työnohjaus on vuorovaikutusta

Johdon työnohjaus on ohjattavan ja ohjaajan välinen syvällinen vuorovaikutusprosessi, joka auttaa ohjattavaa tarkastelemaan omia toimintatapojaan ja niiden vaikutuksia työhön ja työyhteisöön. Epätarkoituksenmukaisista työtavoista luopuminen vaatii usein toisen ihmisen apua ja tukea sekä uusien toimintatapojen opettelua. Työnohjaaja voi auttaa johtajaa myös löytämään johtamistehtävänsä kannalta tarkoituksenmukaisia rooleja ja integroimaan persoonallisia vahvuuksiaan johtamistyönsä tueksi. Esimerkiksi työtoveruuteen tai ystävyysuhteisiin liittyvät roolit eivät ole käyttökelpoisia johtamistehtävässä.

Johdon työnohjauksen vaikutavuudesta on jo olemassa tutkittua tietoa ja kokemusta. Kun johdon työnohjaajilta on kysytty, mihin asioihin johtajat ovat hakeneet työnohjausta, on saatu neljänlaisia syitä: oma työssä jaksaminen, johtamisen haasteet, johtamisen kehittäminen ja vähäisessä määrin henkilökohtaiset syyt. Suurin osa kyselyyn vastanneista 570 johtajasta edusti keskijohtoa (Johdon sparraaja -lehti 2010 **Petri Ruotsalainen**). Tutkimusten mukaan johdon työnohjauksen vaikuttavuudesta saadut tulokset puolestaan voidaan luokitella kolmeen osioon: vaikutukset työhön, ohjattavaan ja työyhteisöön. Työssä ilmenevissä vaikutuksissa on voitu todeta työn tuottavuuden ja toiminnan laadun paranemista. Ohjattavassa tapahtuneet muutokset on voitu todeta ammatti-identiteetin vahvistumisena, vuorovaikutustaitojen paranemisenä, motivaation ja jaksamisen lisääntymisenä. Työyhteisössä vaikutukset ovat näkyneet moniammatillisena yhteistyönä, jossa oma työ on aikaisempaa paremmin mielletty osaksi kokonaisuutta.

## Väliportaan johtajat nousevat omista riveistä

Kirkon keskijohtoa tarkasteltaessa huomattavaa on, että väliportaan johtajat tulevat usein niin sanotusti omista riveistä. Usein vielä niin, että osa työtehtävistä voi olla samaa perustyy-

tä, jota omat alaiset tekevät. Toisaalta johtajiin kohdistuu alaisten taholta suuri odotus vertaisuudesta, toisaalta ylempi johto odottaa samastumista johtoon ja sitoutumista yhteisiin päätöksiin. Väliportaan johtajat niin kirkossa kuin muissakin organisaatioissa kokevat usein olevansa puun ja kuoren välissä. Tämä tekee johtajaidentiteetin rakentamisen erityisen haasteelliseksi.

Kaikkein raskaimmaksi työnohjaukseen hakeutuneet ovat kokeneet vaativista vuorovaikutustilanteista selviämisen ja niiden itsessä herättämien tunteiden kestämisen. Lähijohdajaksi on usein käytännön apua, lähellä oloa, päivittäisten huolten ja arkisten asioiden vastaanottamista. Tilanteet kysyvät hyviä kuuntelutaitoja ja kykyä ottaa vastaan työntekijöiden työssä syntyneitä tunteita itse provosoitumatta. Johtajan on myös kestävä työyhteisössään negatiivisia tunteita. Johtamistehtävässä joutuu väistämättä tuottamaan työntekijöille pettymyksiä ja tekemään ikäviä päätöksiä asettaessaan välttämättömiä rajoja milloin rahan, ajankäytön tai resursien rajallisuuden vuoksi.

Johtajan työ on usein niin ikään yksinäistä puuhaa. Monet valmisteluvaiheissa olevat asiat vaativat aikaa, eikä keskeneräisistä asioista voi puhua työntekijöiden kanssa. Johtajan on kyettävä tekemään tasapuolisia ja oikeudenmukaisia ratkaisuja. Tämäkin edellyttää usein tiettyä etäisyyttä työntekijöihin.

## Hyvä johtaja haastaa itsensä

Vaikka lista johtajaa kuormittavista asioista ja häneltä vaadittavista taidoista on melkoinen, johtajan omalle tunnekuormalle jää harvoin arkityössä tilaa. Siksi tarvitaan luotettavaa ulkopuolista tukea ja tilaa omien tunteiden purkamiselle sekä niiden käsitteilylle. Johdon työnohjaus voi tarjota tämän tuen. Työnohjaus voi myös auttaa näkemään vaativan kasvuprosessin mielenkiintoisena ja innostavana oppimistapahtumana.

Helppoa se ei siitä kuitenkaan tee. Prosessi vaatii aikaa, joka usein pitää erikseen järjestää. Prosessi voi vaatia

joskus myös suostumista kipuun ja syvällä itsessä olevien asioiden käsitteilyyn. Hyväksi johtajaksi ei kuitenkaan voi tulla haastamatta itseään. Vain tutustumalla itseensä voi oppia ymmärtämään muita. Ja ymmärtäessään omaa ainutlaatuisuuttaan oppii hyväksymään myös toisten erilaisuutta. Sitä kautta taas oppii paremmin näkemään, minkälainen johtamistapa milloinkin on tuloksellista ja eteenpäin vievää.

Apua haastavan työn oppimiseen ja siinä kehittymiseen siis on. Toivotavasti on myös heitä, jotka uskaltavat tällaiselle vaativalle tutkimusmatkalle sekä itseensä että työhönsä. Hyviä johtajia nimittäin tarvitaan tulevaisuuden kirkossa yhä enemmän. Diakonian omista riveistä nousevien johtajien eduksi voi mainita sen, että työntekijöiden ammattitaitoon kuuluvat usein jo valmiiksi hyvät perustaidot ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Tämä helpottaa osallistamista johtajan työssä, jossa vuorovaikutustaidot ovat keskiössä. Opittavaa silti riittää, niin johtajilla kuin työntekijöilläkin. Johtajien on rakennettava itselleen uusi identiteetti ja toimintatavat sekä osattava operoida tarkoituksenmukaisella tavalla johtamisen eri osa-alueilla. Työntekijöiden taas on suostuttava johdettaviksi ja annettava johtajalleen tila kasvaa, kehittyä.



Saara Harju

● ULLA-MAIJA HARJU  
Mikkelin hiippakunnan  
hiippakuntasihtööri

Johdon työnohjaaja ja työyhteisökonsultti



Jaana Valtonen

**Valta tarkoittaa yleisesti jonkun tai jonkin oikeutta tai mahdollisuutta hallita jotakuta, määrätä tai päättää jostakin. (Wikipedia)**

# Diakonia muuttaa arvoja ja asenteita

Tämän tekstin kirjoittaminen sijoittuu työyhteisössäni vallan kannalta murrosaikaan. Entinen esimieheni on pitänyt lähtösaarnansa ja viettää nyt kesälomaansa ennen varsinaista eläköitymistään. Neljä kuukautta teemme töitä vs kirkkoherran kanssa, ja uuden kirkkovuoden alkaessa adventtina saamme myös uuden kirkkoherran. Jotain tulee varmasti muuttumaan. Pohdin valtaa pienen seurakunnan diakoniatyönteki-

jän vinkkelistä. En tarkastele työntekijän ja asiakkaan välistä suhdetta. Mietin, millaista valtaa on yleensäkin olemassa ja millaista diakonian vallan tulisi olla. Onko minulla valtaa? Onko diakoniatyöllä valtaa?

## **Teoriaa diakonianäkökulmalla höystettynä**

Tutkijat **Paloheimo & Wiberg** erottavat neljä vallan ilmenemismuotoa: vastustuksen murtamisen, toiminta-

vaihtoehtojen rajoittamisen, asenteiden muuttamisen sekä vallan muuttamisen oikeudeksi ja tottelemisen velvollisuudeksi. Niistä diakonialle sopinee parhaiten sellainen valta, jossa muutetaan arvoja ja asenteita. Omalla toiminnalla – käyttäytymisellä ja puheilla – voi diakonista asennetta levittää laajemmalle toivoen, että diakonista painotusta nostettaisiin esiin. Inhimillisyys, ihmisen arvo, oikeudenmukaisuus.

**Robert Dahlin** mukaan valta on tekijä, jonka avulla ihmiset voivat vaikuttaa toistensa käyttäytymiseen ja tekemisiin. Vallankäyttäjä voi saada toiset ihmiset tekemään asioita, joihin he eivät muutoin ryhtyisi. Tällöin valta ilmenee haluna ja kyknä vaikuttaa ihmisten ajatteluun, käyttäytymiseen ja valintoihin. Diakoniatyöntekijänä haluan olla enemmän vaikuttaja kuin määrääjä. En väitä eläväni esimerkiksi enkä todellakaan ole täydellinen, mutta toivon valintojeni ja tekojeni vaikuttavan myös muiden ihmisten elämään ja heidän tekemiinsä valintoihin.

**Mary P. Follett** kuvasi aikoinaan valtaa siten, että siinä yhdistyy yksilön tahto ja taito saada asiat tapahtumaan haluamallaan tavalla. Valta voi yhdistää ja erottaa ihmisiä. Tämän perusteella Follett jakaa vallan määrääväksi vallaksi ja yhteiseksi tai jaetuksi vallaksi. Jaetussa vallassa vallankäyttö on ennen kaikkea yhteisen vastuun ottamista. Ei sen sanelemista, kuinka asiat olisi tehtävä. Jaettu valta yhdistää yhteisön ihmisten halua ja tahtoa tehdä, kasvaa ja kehittyä yhdessä. Yhteinen vastuu, yhteisvastuu. Silloin diakonian vallan tulee olla jaettava valtaa.

On arveltu, että ihmiset tarvitsevat valtaa, koska he eivät voi luottaa vaitoihinsa kuten eläimet. Ihmiset tarvitsevat valtaa, jotta he voivat selviytyä omista ja yhteisistä haasteistaan ja ongelmistaan. Valta on tässä mielessä välttämätön osa inhimillistä elämää. (**Teuvo Toivanen**) Jotta diakoniatyöntekijä pystyy vaikuttamaan ja saamaan aikaan tarvittavia muutoksia, tulee hänellä olla myös valtaa. Vanhaa sananlaskua muokaten: Valta on hyvä renki, mutta huono isäntä. Siksi valta on yksi työväline muiden joukossa.

## Työalan yksinvalti vai pässi narussa

Äkkiseltään voisi tehdä päätelmän, että olen diakoniatyön yksinvalti, koska olen ainoa viranhaltija työalallani. Niin ei kuitenkaan ole. Pieni seurakunta on elänyt omassa rytmissään ja niinpä täällä on vielä byrokratiaa jäljellä: dia-

koniatyön johtokunta. Minun onnekseni paikallinen johtokunta toimii vastuuryhmän tavoin ja on valmis käärimään hihansa ja käymään töihin. Toki hieman ilmenee sitä 'minä ideoin sinä toteutat' -liikettä, mutta vain harvoin.

Viranhaltijana pohjustan toiminta- ja taloussuunnitelman. Talouspäällikkö antaa raamit rahoille ja summaa en voi kasvattaa. Oman kustannuspaikan sisällä voin muutoksia tehdä, pääsääntöisesti johtokunnan kanssa keskustellen. Välttämättä kaikki ei toteudu. Vaikka johtokunta ja viranhaltija olisivat yksimielisiä, ovat he kuitenkin alamaisia. Kun ylempi taho karsii tai tekee muutosehdotuksia tai esittelee vintoutuneesti tai jättää esittelemättä, voi lopputulos yllättää.

Pienillä asioilla pystyy rajoittamaan toisen tekemistä. Osittain tahatonta valtaa syntyy siitä, ettei ole varaa hankkia lisenssejä kaikille. Osa ohjelmista ja käyttöjärjestelmistä on yhden tai kahden henkilön takana. Ei ole helppo sopeutua pyytämään tietoa toiselta, kun on tottunut seuraamaan itse budjettiaan tai hakemaan asiastietoja. Tietoa ei minulta ole koskaan eväty, mutta en myöskään voi olettaa saavani sitä heti, vaan on odotettava, milloin toinen omilta töiltään pystyy sen antamaan. En voi siis siltä osin rytmittää työtäni itse. Tuntuu myös rajatulta, kun ei voi itse päivittää omia net-tisivujaan.

Sanan *valta* synonyymeja ovat mm oikeus, voima, mahti, lupa ja auktoriteetti. Kun olen ilman oikeuksia – olkoon sitten vaikka ilman käyttöoikeuksia – olen myös ilman valtaa. Olenko sitten vallaton, oikea Vile Vallaton, rajaton riehujä, ajattele-maton, kesytön, hillitön, raju, vauhko, varomaton, hurja, kuriton? Synonyymeja riittää myös vallattomalle. Lordi **Acton** muotoili vuonna 1887 kirjoitamassaan kirjeessä lähes kuolematomaksi tulleen lauseen: "Vallalla on taipumusta turmella ihmistä ja absoluuttinen valta turmelee absoluuttisesti." Siitä voi tehdä johtopäätöksen, että luopuessani vallasta saatan säilyä turmeltumatta.

Ei pidä unohtaa, että valta tuo mukanaan vastuun ja velvollisuudet. Työpaikallani ei ole käytössä sähköistä kalenteria. Tiettyjen raamien sisällä määrittelen ajankäyttöni varsin itseenäisesti. Sellainen päätösvalta on arvokasta.

## Lampaat, vuohet ja paimenen puolueettomuus

Kun rahaa on vähän ja toimivia käsiäkin harvassa, on oma vääntönsä diakonian ja lähetysten välillä. Kerätäänkö kahvikolehti mihin tarkoitukseen ja kuka myy arpoja. Silloin korostuvat kirkkoherran intressit ja mielihalut. Muistanpa yhdestä aiemmasta työpaikastani (suunnilleen samankokoinen seurakunta), kun myyjäisissä huutokaupattiin seurakunnan käytöstä poistettuja laitteita. Tuottoa ei jaettu 50/50. Lähetysten hyväksi myytiin piano ja diakonian hyväksi kirjoituskone. Kirkollisiin ilmoituksiin laitettiin sitten näkyviin kummankin työalan myyjäistuotto. "En ole katkera, mutta kuitenkin", sanotaan iskelmä-säkin. Helposti – tai ainakin siltä tuntuu – diakoniatyö on se, jonka oletetaan joustavan ja luopuvan omastaan.

## "Sinä, Jeesus, vallasta riisuuduit ja suostuit nöyryyteen."

On tärkeää ymmärtää, että ihmiseksi, samoin kuin johtajaksi, ei vain synnytä. Ihmiseksi ja johtajaksi kasvetaan. Jaettu vallankäyttö edellyttää käyttäjiltään luonnetta, jossa johtajuuden hyveet suurisieluisuus (visionäärisyys) ja nöyryys (sitoutuminen toisten palvelemiseen) saavat jatkuvasti kasvaa. (Mary P. Follett) Määräävästä vallasta on vain niin vaikea luopua. Virressä 510 lauletaan: "Sinä, Jeesus, vallasta riisuuduit ja suostuit nöyryyteen." Jeesuksen esimerkin mukaan diakonian tulee sitoutua toisten palvelemiseen. Se tarkoittaa tarvittaessa lujia ja jämähköitä puheita ja tekoja. Valtauksen tekemistä ja diakoniatyön puolustamista.

● JAANA VALTONEN  
diakoni  
Humppilan seurakunta

# Keskijohto tyytyväinen yhdistymisprosessiin

**Väitöskirjatutkimuksessani *Seurakuntien yhdistymisprosessin vaikutukset asiakaslähtöisyyteen* selvitettiin, miten seurakuntien yhdistymisprosessin vaikutukset asiakaslähtöisyyteen ilmenivät Helsingin ydinkeskustan seurakuntien tapauksessa. Ko. vaikutuksia kuvataan keskijohtoa edustavien yksilöiden kokemusten kautta. Keskijohtaja on ryhmänsä keskeinen vaikuttaja, jolla on muutosprosesseissa tärkeä tehtävänsä ylimmän johdon ja henkilöstön välisenä linkkinä. Keskijohdolta on täten mahdollisuus saada laaja-alaista tietoa muutosprosessista ja sen vaikutuksista sekä johdon että työntekijän näkökulmasta.**

Helsingin ydinkeskustan seurakuntien yhdistymisprosessi on osa Suomessa yhä meneillään olevaa rakennemuutosta, joka koskettaa sekä kuntia että seurakuntia.

Toimintaympäristön muutokset ja ongelmat seurakuntaorganisaatioiden toimivuudessa johtivat ko. seurakuntien yhdistämisen aloittamiseen. Tutkimuksessa todettiin, että osa keskijohtajista ymmärsi jo yhdistymisprosessin alkuaikoina muutostarpeen. Osa keskijohtajista ja muusta henkilöstöstä ei kuitenkaan hyväksynyt yhdistämistavoitetta. Yhdistymisprosessin suunnitteluvaiheessa osa henkilöstöstä lamaantui tai kulutti energiaansa yhdistymistä koskeneisiin kannanottoihin.

**Rasitteena vanhat toimintamallit**  
Yhdistymisen myötä uusi Tuomiokirkkoseurakunta aloitti toimintansa vuonna 1999. Lakkautettujen seurakuntien toimintakulttuurit kuitenkin jatkoivat kirkkopiirien puitteissa eräänlaisina haamuseurakuntina elämäänsä. Myös aiemmissa seurakuntien rakennemuutoksiin liittyvissä tutkimuksissa on todettu vanhojen

toimintamallien säilyneen muutoksen jälkeen seurakunnan eri alueilla. Uuden Tuomiokirkkoseurakunnan toiminta- ja johtamismalli, ns. piirimalli, oli matriisiorganisaatio. Piirimallista luovuttiin viiden vuoden kuluttua hallinnonuudistuksen myötä. Keskijohtajien mukaan yksi syy organisaatiouudistuksen aloittamiseen olivat piirimallin epäselvät esimiesuhteet.

Matriisiorganisaatiossa kaksi toimintamallia yhdistetään samaan rakenteeseen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi toimintojen mukaisen ja paikallisiin toimintayksiköihin perustuvan toiminnan toteuttamista samaan aikaan. **Sjöstrand** toteaa matriisiorganisaation ongelmien liittyvän nimenomaan siihen, että organisaatiossa toteutetaan kaksi toimintamallia samanaikaisesti. Valtaristiriidat ja vastuualueiden epäselvyys saattavat hänen mukaansa luoda ongelmia. Tuomiokirkkoseurakunnassa toteutetun piirimallin ongelmien, kuten toiminnan ja hallinnon päällekkäisyyksien, voidaan katsoa ainakin osaltaan liittyvän kahden toimintamallin samanaikaiseen toteuttamiseen. Osittain piirimallin aikaan ilmenneet ongelmat liittyvät

todennäköisesti myös muutosprosessin toteutusvaiheen alussa aiempien tutkimusten mukaan tyyppisesti ilmeneviin ongelmiin.

## **Toimintaan uutta sisältöä**

Vuonna 2005 Tuomiokirkkoseurakunnassa otettiin käyttöön uusi organisaatio- ja hallintomalli. Tämän hallinnonuudistuksen myötä seurakunnan eri työalojen käytännön työ alkoi toimia työalajohtoisesti. Työalapohjaisessa seurakuntaorganisaatiossa hallinnollinen työnjako perustuu työntekijöiden ammattijakautumiseen ja seurakunnan työaloihin. Tällaisessa toimintarakenteessa on ominaisuuksia, jotka organisaatioteorioissa liitetään linjaorganisaation käsitteeseen. Linjaorganisaatiossa toiminta jakaantuu linjoiksi, toimintayksiköiksi, joilla on oma esimiehensä tai johtajansa.

Henkilöstö suuntasi yhdistymisen ja hallinnonuudistuksen aikoihin ja heti niiden jälkeen suuren osan energiastaan organisaation sisäisiin asioihin. Tämä heikensi heidän kykyään toteuttaa tehtävänsä ja ottaa ihmisten tarpeet huomioon. Yhdistymisprosessi kuitenkin pääsi hallinnonuudistuksen myötä lopulta vakiintumisvaiheeseen, ja seurakunnasta muodotui vähitellen yksi seurakunta myös toimintakäytäntöjen ja asenteiden tasolla. Tässä vaiheessa asiakaslähtöisyyden edellytyksiin kuuluvat toimintojen koordinointi ja integrointi sekä yhteistyö paranivat. Klassisen muutuskäyrän kulusta poikkeavaa on se, että ongelmien ja konfliktien aika koettiin tässä yhdistymisprosessissa useammin kuin kerran. Poikkeavan kehityksen syynä oli todennäköisesti yhdistymisen toteuttaminen vaiheittain.

Suurin osa keskijohtajista arvioi

yhdistymisprosessin myötä tarjonnan monipuolistuneen. Uutta sisältöä toimintaan syntyi todennäköisesti ainakin osaltaan siksi, että sitä luomassa oli entistä laajempi työntekijäjoukko. Suuremmassa seurakunnassa työntekijöiden osaamisen kirjo on laajempi kuin pienessä eikä työntekijöiden tarvitse keskittyä ainoastaan ”perustointojen” hoitamiseen. Lisäksi työntekijöiden ”valikoiman” kasvu ja erikoistuminen mahdollistivat sen, että ihmisten toiveisiin ja tarpeisiin pystyttiin aiempaa paremmin vastaamaan.

### Resurssit tarpeiden mukaan

Yhdistyneen seurakunnan pienempiä seurakuntia laajemmasta henkilöstöstä pystyttiin varaamaan resursseja myös ihmisten tarpeita kartoittavan tutkimuksen tekemiseen, mikä systematisoi tiedonhankintaa kyseisistä tarpeista. Yhdistyneen seurakunnan laaja työntekijäjoukko tuotti uusia ideoita ja näkökulmia asioihin. Yhdistyminen myös kasvatti johdon halukkuutta riskien ottamiseen uudessa tilanteessa.

Yhdistymisen myötä koko ydinkeskustaa koskeva suunnittelu mahdollistui ja suurin osa keskijohtajista arvioi, että ison seurakunnan on pieniä seurakuntia helpompi järjestää suuria tapahtumia ja suunnata resursseja tarpeiden mukaan. Lisäksi monia tehtäviä pystytään hoitamaan yhteistyössä ja ydinkeskustan seurakuntatyön päällekkäisyyksiä poistamaan, mikä merkitsee mahdollisuutta käyttää resursseja aiempaa tehokkaammin ihmisten palvelemiseen. Päällekkäisyyksien poisto merkitsi toisaalta vääjäämättä joidenkin alueellisten palvelujen poistumista.

Osa keskijohtajista koki yhdistymisprosessin vaikuttaneen pysyvän kielteisesti tiedonkulkuun, sillä työntekijöiden välinen henkilökohtainen kanssakäynti oli pienessä seurakunnassa heidän mukaansa tiiviimpää. Yhdistymisen seurauksena kokoukset lisääntyivät ja päätöksenteko etääntyi.

### Yhdistyminen on myönteinen asia

Suurin osa keskijohdon edustajista kuitenkin koki kymmenen vuotta yh-

distymisen jälkeen yhdistymisen positiivisena asiana. Myös yhdistymistä aluksi vastustaneet olivat havainneet yhdistymisen mukanaan tuomia hyötyjä ja kokivat näkemyksensä yhdistymisprosessin vaikutuksista muuttuneen ajan myötä positiivisempaan suuntaan. Taskisen mukaan organisaatioiden yhdistämisen onnistumisen eli tavoitteiden saavuttamisen arvioinnin tuloksiin vaikuttaa se, missä vaiheessa arvioidaan. Alkuvaiheessa yhdistämisen vaikutukset saattavat näyttää kielteisiltä mutta pitkällä aikavälillä voi ilmetä etuja ja hyötyjä. On huomattava, ettei seurakuntien yhdistymisprosessien vaikutuksia ole ennen väitöskirjatutkimustani tarkasteltu yhtä pitkällä aikajaksolla.

• HILKKA NIEMISTÖ  
TT

### Artikkelissa käytetty kirjallisuus:

- Havaintoja ja kokemuksia seurakuntien rakennemuutoksista. 2010 Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän väliraportti. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2010:3.
- Heltelä, Marja 2006 Johtavan kappalaisen sekä papiston työn kehittäminen. Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan hallinnon uudistamisprosessissa vuonna 2005. Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET) Projektityö.



Sirpa Nygren

- Juuti, Pauli 1989 Organisaatiokäyttäytymisen. Aavaranta-sarja. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.
- Kontiainen, Markus 2007 ”Vaikka meidän pitäis yhtä olla”. Vaara- Karjalan seurakunnan työntekijöiden käsitykset omasta asemastaan työyhteisössä, yhteisöllisyydestä ja identiteetistä liitosprosessin jälkeen. JYTTK.
- Kun neljästä tuli yksi 2009 Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan yhdistymisen 10-vuotishistoriikki 1999–2009. Marja Heltelä, Petri Oittinen, Mika Lehto, Vili Lahti, Lari Lappalainen, Liisa Airaksinen. Helsingin tuomiokirkkoseurakunta. Helsinki.
- Nieminen, Risto T. 2002 Seurakunta aluetöiden jännitteessä. Kirkon tutkimuskeskus sarja A Nro 78. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Diss. Helsinki.
- Niemistö, Hilka 2013 Seurakuntien yhdistymisprosessin vaikutukset asiakaslähtöisyyteen. Tapaustutkimus Helsingin ydinkeskustan seurakuntien muutosprosessin vaikutuksista asiakaslähtöisyyteen keski-johdon näkökulmasta. Diss. Helsingin yliopisto. Helsinki.
- Nyholm, Inga 2008 Keskijohto kuntamuutoksen näkijänä ja kokijana. Seutuyhteistyö muutosprosessina kuntien keskijohdon näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Suomen Kuntaliitto.
- Sjöstrand, Sven-Erik 1981 Organisaatio-teoriat. Ekonomia – sarja 73. Suomentanut Annikki Tikka. Suomen Ekonomiliitto ja Weilin & Göös. Espoo.
- Stenvall, Jari & Majoinen, Kaija & Syväjärvi, Antti & Vakkala, Hanna & Selin, 2007 Antti ”Mees romppeines siihen”. Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusiossa. ACTA Nro 191. Suomen kuntaliitto. Helsinki.
- Stenvall, Jari & Virtanen, Petri 2007 Muutosta johtamassa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Taskinen, Helena 2005 Oikeudenmukaisuus ja kulttuurien kohtaaminen sosiaali- ja terveysalojen organisaatioiden yhdistämisessä. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Kuopion yliopiston julkaisuja E. yhteiskuntatieteet 126. Diss. Kuopion yliopisto.
- Vuokko, Pirjo 1996 Asiakaslähtöisyys kirkossa. Mitä se on ja onko sitä? Kirkon tutkimuskeskuksen sarja A Nro 68. Kirkon tutkimuskeskus. Tampere.

# Vihapuhujien virtuaalinen taistelutanner

**Kirkon työntekijät kommunikoivat yhä enemmän netin kautta myös virkatehtävissään. Sosiaalisessa mediassa on upeaa, että kaikki saavat äänensä kuuluville. Varjopuolena on verkkoon pesiytynyt vihapuhe. Surkeimmillaan some on sivistymättömien solvausten ja aggressiivisen uskonnollisen keskustelun kaatopaikka.**

Mihinpä ristiretkiä enää tarvittaisiin? Uskonnollisten hyökkäysten areenaksi on muodostunut internet, jossa vastapuolta hallitsemaan pyrkivät verkkokeskustelut ovat vakioaineistoa.

Katkeruudelleen kohdetta etsivät kiivailijat sabotoivat myös kristillisten foorumien nettikeskusteluja, jotka kääntyvät usein asiattoman vihapuheen puolelle.

Länsimaisen sivilisaation kulttuurirevoluution myötä useimmat kansalliset välttävät kasvokkain kohdattensa toistensa kohtuutonta loukkamista. Jotkut katsovat, että verkkokeskustelujen fyysinen etäisyys oikeuttaa normaaleista käytöstavoista ja sosiaalisista pidäkkeistä luopumiseen.

Verkossa voi vuodattaa vapautuneesti ulos kaikki ne kahlitut tunteet, fobiat, vääristyneet asenteet ja mustavalkoiset ennakkoluulot, joita mielesä ja alitajunnassa muhii.

Mahdollisuus esiintyä nimettömänä vapauttaa viimeistään estoista.

Kirkollisilla keskustelufoorumeilla kristinuskon edustajien kommentoissa ei sentään näytä juurikaan esiintyvän rasismia. Tämä kertoo hyvää siitä, ettei rasistinen retoriikka kuulu Suomen seurakuntiin.

Muihin uskontoihin, erityisesti muslimeihin, kohdistuvassa vihapuheessa asettaudutaan toisinaan puolustamaan ”länsimaista kristillistä kulttuuria”, mutta tällöinkin motiivina näyttää yleensä olevan pikemminkin islamin vastustaminen kuin kristillinen vakaumus.

## Uskonnollista kuluttajanvalistusta

Netti itsessään on neutraali, ei hyvä eikä paha. Kysymys on siitä, kuinka tätä tiedonjakamisen ja kommunikoinnin loistavaa välinettä käytetään. Verkosta löytää yhtä hyvin (hengellistä) elämää rakentavaa kuin nakertavaakin materiaalia tehokkaammin kuin koskaan.

Kirkon työntekijälle netti tarjoaa valtavasti myönteisiä mahdollisuuksia. Sen kautta voi antaa asiallista tietoa kirkon uskosta, elämästä, toiminnasta ja opista ja oikaista väärinkäsityksiä, joita kristinuskoon ja kirkkoon liittyy.

Keskustelut ovat parhaimmillaan sielunhoidollisia tai tarjoavat tukea vaikeaan elämäntilanteeseen. Läheskään kaikkien ihmisten fyysiseen kohtaamiseen ei ole mahdollisuuksia, mutta nettikeskustelua voi käydä kaiken aikaa kaikkialla.

Sosiaalinen media on verraton verkostoitumisen väline.

Myös uskonnollisessa kuluttajanvalistuksessa internetillä on erittäin tärkeä tehtävä. Uskonnon uhrin voivat kertoa kokemistaan vääryyksistä laajalle joukolle. Suljetut keskustelupalstat ja sähköpostilistat taas tarjoavat vertaistukiryhmille luottamuksellisen keskustelufoorumin.

Myös seurakuntien ja uskonyhteisöjen kriittiset jäsenet pääsevät netissä ääneen. Yhteisön virallisen linjan ja totuuden kyseenalaistaville kriitikoille ja väärinkäytösten osoittajille ei vält-

tämättä aiemmin annettu tilaa esittää näkemyksiään julkisesti.

Tässä piilee yksi sosiaalisen median siunaus: mikään yhteisö ei voi enää salata ongelmiaan kuten ennen.

## Saatanan käytreitä, eksyttäjiä ja Sanan vesittäjiä

Kotimaa24-sivusto kohotti keskustelunsa tasoa poistamalla nimimerkit. Keskustelukumppanin aggressiiviseen käännyttämiseen, syyllistämiseen, painostamiseen, nujertamiseen, mitätöimiseen ja pilkkaamiseen sortuvan puheen karsiminen ei silti osoittautunut helpoksi tehtäväksi.

Sivustolla järjestystä ylläpitänyt toimittaja **Emilia Karhu** on esittänyt toivomuksen, etteivät keskustelijat puhuisi muille kuin suoraan Jumalan suulla ja arvovallalla.

Kun keskustelija on varma siitä, että vain hänellä on oikea usko ja tulkinta Raamatusta, toisinuskovien ajatukset mitätöidään. Äärimmillään muut leimataan paholaisen käytreiksi ja eksyttäjiksi, Jumalan Sanan vesittäjiksi ja kieltäjiksi.

Jotkut kokevat velvollisuudekseen jakaa korkeamman tietonsa muille vaikka väkipakolla. Vastapuolen väitetään olevan epärehellisen ja ajavan vain omaa etuaan. Ylivertainen keskustelija – usein pikemminkin päätymättömän monologin pitäjä – mitätöi muiden tiedon, elämäkokemukset, oivallukset ja ajatukset.

Vihapuhuja tuomitsee toisen uskon esimerkiksi sillä perusteella, että hän kuuluu tiettyyn kirkkokuntaan tai herätysliikkeeseen tai on lähtenyt niistä pois. ”Vain me pelastumme.”

## Pelisääntöjä sivistyneeseen keskusteluun

Hyvä ohje on Kotimaa24:n ylläpidon mukaan se, että tuomiovalta jätetään yksin Jumalalle. Syyllistämistä voi va-



Oikean uskon puolesta! Nettikeskusteluissa tehdään virtuaalisesti ja verbaalisesti kaikkea sitä väkivaltaa, mihin ristiretkien aikaan tarvittiin fyysistä kohtaamista taistelukentällä. Sanan säilä viuhuu, kun vääräuskoisia vastustajia teloitetaan, lyödään ja rangaistaan. Kuva elokuvasta Arn – Pohjoinen valtakunta.

roa siten, ettei kuvittele tietävänsä toisen syvimpiä ajatuksia tai uskon mää-  
rää ja laatua.

Toisen ihmisen sisäiseen tilaan, us-  
konelämään ja seksuaalisuuteen liitty-  
vät spekulatiot ovat epäasiallista käy-  
töstä. Törkeitä rinnastuksia osataan  
tehdä sekä konservatiivi- että liberaa-  
lipuolella.

Tasavertainen ja kunnioittava  
dialogi ei ole toisten ojentamista ja  
käännättämistä. Kirkko ei pyri mi-  
tätöimään ihmisten vakaumuksia ja  
nujertamaan heidän mielipiteitään  
tai elämäntapojaan vaan tarjoamaan  
vaihtoehtoisen tavan lähestyä elämän  
suuria kysymyksiä. Evankeliumi Kris-  
tuksesta ja armosta on tarjolla kaikil-  
le, mutta sitä ei pyritä viemään ihmi-  
sille väkivalloin, Kotimaa24:n Emilia  
Karhu linjaa.

Suomi24-sivuston Kirkko kuulola-  
-palstalla on luotu pelisäännöt luterilaisen kirkon työntekijöille. Kriitii-  
kin katsotaan uudistavan koko kirk-

koa, mutta henkilöön kohdistuvia  
hyökkäyksiä ja loukkauksia ja yksi-  
tyisyyden suojan rajat ylittäviä kom-  
mentteja keskustelun ylläpitäjien ei  
tarvitse sietää.

Kirkkohallituksen viestintäsuun-  
nittelijana toimineen **Meri-Anna  
Hintsalan** mukaan kiusaamiseen  
ja häirintään pitää puuttua myös  
sosiaalisessa mediassa. Tavallisetkin  
keskustelut kääntyvät usein toisten  
alistamispyrkimykseksi ja ivalliseksi  
oikeassa olemiseksi.

Kirkon palstalla vihapuheen ra-  
ja menee ihmisen henkilökohtaiselle  
alueelle astumisessa, jossa ei kunnioi-  
teta yksilön omaa tapaa sanoittaa ja  
elää elämäänsä.

### Missä some-sotien rauhantekijät?

Toisinuskoviin sekä ”väärin ajattele-  
viin ja eläviin” suuntautuva raivo on  
hirmuisimmillaan hämmästyttävää.  
Vielä pelottavampaa kuin kiukku, jota

ilmeisten henkisten ongelmien ja pa-  
tologisen pahan olon purkajat heijasta-  
vat, on se viha, jota terveiden kirjoissa  
olevat lietsovat.

Elintilastaan kuin henkensä edes-  
tä taistelevat lajitoverit ruokkivat tois-  
tensa alhaisimpia vaistoja: vieraan pel-  
koa, aggressiota, halveksuntaa.

Oman uskonnollisen itsetunnon  
pönkittämisen strategia on valita syn-  
tipukki, jota pitää paljon itseään huo-  
nompana. Erilaisen hengellisyyden,  
raamatuntulkinnan, ajattelun ja eti-  
kan edustajaa pilkkaava farisealainen  
toimii rasistin logiikalla.

Jotkut kirkon työntekijöistä ja ak-  
tivistista näyttävät olevan vihamieli-  
sissä verkkokeskusteluissa pikemmin-  
kin osa ongelmaa kuin sen ratkaisua.

Olisiko oikeudenmukaisiksi ja so-  
vitteleviksi tunnetuista diakoniatyön-  
tekijöistä some-sotien rauhanrakenta-  
jiksi?

● JANNE VILLA

# Kieli, se miekanterävä

**Ihminen on taituri käyttämään jumalisuudella silattua valtaa. Siihen tarvitaan vain sanoja.**

Siitä on aikaa, kun pappi oli vielä kylän oppinein ja käytti saarnatessaan kouluja käyneen paremmin tietäjän valtaa. Vieläkin hän on usein seurakuntalaisiaan teologisesti sivistyneempi, vaikka paremmin tietäminen tuntuu siirtyneen itseoppineille raamatunlukijoille. Yksittäisillä, yhteydestään irrotetuilla ja kirjaimellisesti tulkituilla raamatunlauseilla he saattavat kyseenalaistaa vuosisataisen teologisen perinteen, kirkkojen yhdessä kouliman opin tai toisen kristityn omantunnon äänen.

Kieli jakaa valtiot ja heimot. Sodat soditaan oman kielen ja kulttuurin varjelemiseksi toiselta kieleltä ja kulttuurilta, ja kun satunnaisessa seurassa kuulee tuttua murretta, tulee kodikas ja turvallinen olo.

Yhtä tunnistettavia ovat kirkolliset murteet. Eri järjestöillä ja herätysliikkeillä on omat puheensuunnat, joista omat on helppo tunnistaa. Koodisanojen toistuminen ja tutut fraasit ovat usein kriteerejä sille, että puhe ylipääntään tuntuu oikealta Jumalan sanalta.

## Sakramentillista sanamagiaa

Ajatus siitä, että asia on sanottava täsmälleen sovitulla sanoilla, on tuttu myös siellä, missä messua uudistetaan, Raamatua käännetään tai opinkohdille etsitään nykykielistä muotoa. Suoranaiselta sanamagialta vaikuttava jäykkyys pitää sakramenttien asettus- ja kristillisen uskon peruskäsitteet ennallaan.

Muotoa varjellaan merkityksen ymmärrettävyyden kustannuksella ja siinä pelossa, että tuore tapa sanoa voisi vesittää pyhien lauseiden ja käsitteiden sisällön. Keskustelu sisällöstä tai merkityksestä jätetään tarkoituksellisesti puolitehen. Koska sakramentissa perinteisesti sana ja aina yhdistyessään välittävät Jumalan armon, sanoista on tullut veteen, viiniin ja leipään

liitettynä maagisia, muuttumattomia välineitä.

Kun sama ajattelutapa siirretään keskusteluun oikeasta uskosta, on ymmärrettävää, ettei voi pelastua ilman ”henkilökohtaista uskonratkaisua”, ”parannuksen tekoa”, ”uudestisyntymistä” tai ”Pyhän Hengen kastetta”. Jeesuksen ristinkuoleman ja ylösnousemuksen perimmäisen merkityksen pohtiminen loukkaa niitä, joille tämä konkreettinen, aina samoin sanoin toistettu pelastushistoriallinen tapahtuma on luovuttamattomampi kuin se, mitä se pohjimmiltaan tarkoittaa tai kristityn elämässä ja koko ihmiskunnan historiassa vaikuttaa.

## Syntinen suhteellistaja

Kielen valta ei ole vain sanojen ja lauserakenteiden vaan myös merkitysten valtaa. Siksi valtaa käyttävät yhtä lailla ne, jotka puhuvat yhdestä ainoasta totuudesta, kuin ne, jotka kokeilunhaluisina ja muutosta kaipaavina hapuilevat tuoretta ja uutta kieltä.

Omalla tai oman uskonyhteisön tavalla omaksuttu kristinuskon tulkinta on myös korostuksiltaan ja merkityssisällöiltään parasta ja oikeaa. Joukkuehengessä ei olisi moitittavaa, jos naapurijoukkueelle osattaisiin antaa yhtäläinen arvo.



Reetta Kankare

Kristillisessä kielenkäytössä suhteellisuus on kuitenkin kaiken pahan alku ja juuri. Kirkollisen ilmaisun ankarasta yksioikoisuudesta kertoo tavallisen suomalaisen tapa sanoa, ettei hän usko Jumalaan niin kuin kirkko opettaa. Erityisen merkilliseen valoon lause joutuu, kun tiedetään, että monelle aktiiviselle seurakuntalaiselle tai kirkon virassa palvelevalle on yhtä epäselvää, miten kirkko mistäkin opettaa.

Yksittäisiin sanoihin ja lauserakenteisiin takertuvat jättävät huomioimatta myös sen, että vaikka sanat pyysivät samoina, niiden merkitykset vaihtelevat. Yksinkertaisimmillaan erot ovat kokemuspohjaisia: toiselle ”isä” on ankara, toiselle lempeä sana. Mitä syvempiin teologisiin käsitteisiin edetään, sitä erilaisempia ovat niiden synnyttämät mielikuvat. Missä se myönnetään, siellä ymmärretään enemmän kielen ja merkitysten suhteellisuudesta.

## Sietämättömän erilainen

Kirkollisessa keskustelussa vaikeinta on se, etteivät vilpittömät oikean ja hyvän etsijät tunnista oman ja toisten näkemyksissä erilaisten persoonallisuuksien vaikutusta. Kristilliseksi totuudeksi voidaan nimetä näkemyksiä, joiden hatarus tai jyrkkyys selittyy puhujan tavasta hahmottaa maailma. Pelokas hakee turvallisen selityksen, suorittaja yksiviivaisen, vallankäyttäjä loogisen. Haaveilija ja rauhanrakastaja sietävät ristiriitaa ja näkevät monia vaihtoehtoja, kun epävarman mielenrauha vaatii selkeää yksioikoisuutta. Seikkailija on valmis astumaan tuntemattomaan, mutta järjestelmällinen vaatii punaista lankaa.

Kirkon tämänhetkisen keskustelun kohtalonkysymyksissä pohditaan liian harvoin vaihtoehtoja yhtäältä ja toisaalta. Toisistaan kauas joutuneissa leireissä esitetään vain yhdenlaisia tulkintoja. Keskustelu käy mahdottomaksi, koska määriteltessä tullaan samalla lyöneeksi lukkoon.



Toisen ymmärtämisen sijaan tärkeää näyttää puolin ja toisin olevan oman näkemyksen piikkinen puolustaminen. Motiivi puetaan jumalalliseen asuun, mutta sen takaa paljastuvat kyvyttömyys sietää erilaisuutta ja tarve pitää oma pesä puhtaana. Medialle tällainen ääripäiden miekkokalistelu on loputon lööppien lähde.

## Selkeä artikulaatio

Kirkollinen sisäpiirikieli on toisaalta hallinnon, toisaalta teologian kieltä. Tottumattomalle ulkopuoliselle ne joskus näyttävät yhdeltä ja samalta. Niillä on yhteinen viesti: jos et ymmärrä, et kuulu joukkoon.

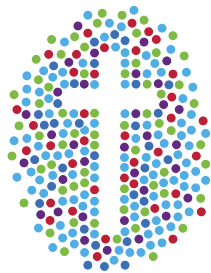
Kirkon kieli on siis lähtökohtaisesti vallan kieltä, lakia ja evankeliumia. Se sulkee sisäänsä tai torjuu. Sitomiseen tai vapauttamiseen ei tarvita virkajärjestelmiä, strategioita tai painopisteitä. Pelkkä oikein valittu sana tai sen sanomatta jättäminen riittävät.

Kirjoitettu sana on puhuttua voimakkaampi, koska sitä ei pehennä ystävällisesti elehtivä tai kunnioittavaa arkuutta ilmaiseva ruumiinkieli. Toisaalta puhujan jäykkä niska tai ahdistunut olemus voivat puhua aivan toista kuin hänen huolella valitut, hyväntahtoisiksi tarkoitetut sanansa.

Kirkon kohtalon voi ratkaista sen keskittyminen perinteensä varjeleeseen siellä, missä lohdutusta ja tarkoitusta etsivä ihminen odottaa ymmärrettävää sanaa. Uudistamista eivät kiipeimmin kaipaa jumalanpalveluksen kieli tai sakramenttien sanamuodot, vaan kristillinen elämänasenne, tapa kohdella toista. Äänekkäin vallankäyt-täjä on kokemuksen kieli.

Kirkon moniäänisyys ei ole vain sen rikkaus, vaan myös ainoa mahdollisuus. Mutta kielten kakofoniassa vain rauhallinen, selkeä artikulaatio tuo harmoniaa. Se ei ole ihmisten eikä enkelien kieltä, vaan sitä, että vaikka ei jaksaisikaan rakastaa, antaa kuitenkin toiselle arvon ja tilaa.

● KAISA RAITTILA



# PARAHAT EVÄHÄT

Jumalanpalveluspäivät  
Seinäjoki Arena 4.–6.2.2014

### Tarjolla

iloa, intoa, rohkaisua sekä apua ja ideoita seurakuntien jumalanpalveluselämään.

### Tervetuloa

sinä jumalanpalveluselämän kehittämisestä innostunut seurakunnan työntekijä, luottamushenkilö ja seurakuntalainen.

### Tarkemmat tiedot ja ilmoittautuminen:

<http://sakasti.evl.fi/jumalanpalveluspaivat>

### Parahia evähiä kannattaa lähteä maistelemaan kauempaakin!

**Järjestäjät:** Kirkkohallitus, Lapuan hiippakunta ja Seinäjoen seurakunta

Saat käyttöösi globaalikasvatuksen ja vaikuttamisen menetelmiä ja rohkaistut toimimaan ihmisarvoisen elämän hyväksi.

# GLOBAALIKASVATUS JA VAIKUTTAMINEN -KOULUTUS

24.–25.2.2014 (I osa) ja  
3.–6.6.2014 (II osa), 5 op, Kirkon koulutuskeskus, Järvenpää

- ▶ **ILMOITTAUTUMINEN** Kirkon koulutuskalenterin kautta 31.10.2013 mennessä: [sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content3FE049](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content3FE049)
- ▶ **KOULUTUS ON TARKOITETTU** kirkon työntekijöille sekä globaalikasvatuksesta ja vaikuttamisesta kiinnostuneille. Sen voi tehdä osana Kirkon kansainvälisen työn erityiskoulutusta (25 op) tai erillisenä koulutuksena. Sen voi sisällyttää myös kasvatuksen (KEK) tai dia-konian (DEK) erityiskoulutuksen vapaavalinnaiseksi moduuliksi.
- ▶ **KOULUTUKSEN HINTA** on 560 euroa (6 lähijakso-päivää 150 € sekä majoitus- ja ateriakulut 410 €, ei sis. matkakulujat).
- ▶ **KOULUTUS SISÄLTÄÄ** kahden lähijakson lisäksi kehittämistehtävän, joka hyödyttää omaa työtä ja seurakuntaa.
- ▶ **KOULUTUKSESTA VASTAAVAT** globaalikasvatuksen koordinaattori Minna Törrönen Kirkon Ulkomaanavusta ja työalasihteeri Marja-Liisa Laihia Kirkkohallituksesta. Lisäksi kouluttajina useita erityisasiantuntijoita. Tiedustelut Minna Törrönen, [minna.torronen@kirkonulkomaanapu.fi](mailto:minna.torronen@kirkonulkomaanapu.fi), puh. 0400 385 441.



### KOULUTUKSEN TAVOITTEINA ON, ETTÄ:

- ▶ tunnista rauhan- ja ihmisoikeustyön tarpeet ja mahdollisuudet seurakunnan elämässä,
- ▶ rohkaistut toimimaan yhteiskunnallisen epäoikeudenmukaisuuden poistamiseksi sekä ihmisarvoisen elämän hyväksi kotimaassa,
- ▶ pystyt keskustelemaan globaaleista kysymyksistä sekä
- ▶ tunnet globaalikasvatuksen ja vaikuttamistyön ajankohtaisia menetelmiä ja osaat hyödyntää ja soveltaa niitä seurakunnan toiminnassa ja verkostoissa.

SUOMEN  
EV. LUT.  
KIRKKO





**Yhdeksänkymmentäluvulla tein sijaisuuksia Suomen suurimmassa asunnottomien asuntolassa, jossa asukkaita oli sisällä parhaimmillaan kaksi ja puolisataa henkeä. Talossa oli miehiä ja naisia, maahanmuuttajia ja päihde- ja mielenterveysongelmista kärsiviä ihmisiä eritasoisissa majoituksissa.**

H. Ahola

# Ratkaiseeko pörstäkerroin?

Alimmassa kerroksessa oli parikymmentä sänkyä virtsan ja korvikkeiden tuoksuissa isossa salissa. Hierarkian huipulla nukuttiin parin neliön vanerilaatikoissa pareittain tai yksin. Talo tarjosi myös kriisisuonitoja perheille, joten sisäpihalla leikki lapsia eri kansallisuuksista. Asuntola on erään kristillisen järjestön ylläpitämä.

Työntekijät olivat kolmivuorotyössä. Vuorossa oltiin useimmiten yksin. Päivisin paikalla oli myös johtaja, keittiötyöntekijöitä ja siivooja sekä kerran viikossa sosiaalityöntekijän päivystys. Yhteisiä työpalavereja työnantaja järjesti kerran vuodessa. Asuntolassa näin, kuinka hyvinvointiyhteiskunta jättää sen kaikkein heikoimmassa asemassa olevat jäsenet alttiiksi mielivaltaiselle kohtelulle.

## Vallan ja väkivallan väärää käyttöä

Monet asukkaiden kanssa syntyneet konfliktit ratkaistiin väkivallalla. Olin todistamassa tilanteita, joissa asukasta vedettiin portaita alas milloin mitenkään päin ja heitettiin ulko-ovesta kadulle. Yhden kerran näin, kun valvoja käytti ovea aseenaan jysäyttämällä sen täysillä asukkaan päähän niin, että tämä kaatui kadulle. Joskus valvojat jah-

tasivat asukasta vielä ulkona saadaksesen tämän karkotettua mahdollisimman kauaksi.

Vuosia asuntolassa asunut iäkäs mies joutui yhden valvojan kiristyksen kohteeksi. Valvoja väitti miehen käyneen häneen käsiksi. Työntekijä vaati omavaltaisesti mieheltä korvaukseksi 1500 silloista Suomen markkaa tai muuten hän tulisi järjestämään miehen ulos asuntolasta. Mies antoi rahat työntekijälle pienestä eläkkeestään.

Kysyin työntekijältä, tekikö hän mielestään oikein. Tuo uskon tullut entinen harrastelijanyrkkeilijä halusi rukoilla kanssani, jotta saisi vastauksen asiaan Herralta. Parikymppisenä sijaisena en tiedostanut keinoja puuttua rikkeeseen. Toiset työntekijät tiesivät asiasta ja halveksivat tekoa, mutta eivät vieneet sitä johdon tietoon.

Tuohon aikaan asuntolan työntekijöiltä ei vaadittu ammatillista koulutusta. Rekrytointivaiheessa painoi ainoastaan työntekijän hengellinen vakaumus. Yhdessä johtajuuden puuttumisen ja liian pienten työntekijäresurssien kanssa talon sisäinen maailma oli kaaoksessa.

Vuorossa olevan työntekijän oli mahdotonta valvoa, mitä talossa tapahtui. Asukkaiden keskinäinen väki-

valta, ryöstely, kiristäminen, huume-kauppa ja hyväksikäyttö olivat arkipäivää. Tämä johti monien työntekijöiden loppuun palamiseen, oman elämänsä hallinnan menettämiseen ja alkoholi-  
soitumiseen.

## Päihdeasiakkailakin on ihmisarvo

Päihdeasiakkaiden asema yhteiskunnassa ja jopa auttamisjärjestelmässämme on jatkuvan kyseenalaistuksen kohteena. Puolestapuhujia on vähän. Päihderiippuvuus on ainoita sairauksia, joihin suhtaudutaan moralistisesti. Monilla päihdeasiakkaila on lastensuojelutausta, eivätkä elämän lähtökohdat ole monestikaan olleet parhaat mahdolliset. Aikuiset päihdeongelmaiset saavat harvoin sympati-aa ja välittämistä, joita vaille he ovat jääneet jo lapsuudesta lähtien. Katukuvassa näkyvät päihtyneet herättävät halveksuntaa itsensä kunnan kansalaisiksi kokevien parissa.

Päihdeiden ongelmakäyttäjät voi olla läheisilleen armoiton. Silti hänellä on oikeus ihmisarvoiseen kohteluun. Monet asunnottomat yksineläjät elävät kunnialliseen elämään. He ovat omillaan eivätkä enää ole rasituksena perheelleen tai läheisilleen. Päihdetyö

auttaa aina myös omaisia, joiden on ollut pakko laittaa välit poikki päihderiippuvaiseen lähimmäiseen oman jaksamisen vuoksi.

Ihmisarvon näkökulman esille tuominen on erityisen tärkeää meile kristillistä päihdetyötä tekeville. Jos päihdeongelmaa pidetään pelkästään itse aiheutettuna sairautena, niin silloin myös sysätään päihderiippuvaiset ihmisoikeuksien ulkopuolelle. Sosiaaliviranomaisten olisi tullut valvoa edellä mainitun asuntolan toimintaa, mutta he ummistivat silmänsä vuosikausiksi. Ajattelivatko hekin, että yhteiskunnan pohjasakka ei ansaitse parempaa kohtelua?

## Työntekijä haluaa puurtaa itsenäisesti

Nykyisessä työssäni olen toiminut yli kahdeksan vuotta johtavana diakonina Tampereen seurakuntien päihde- ja kriminaalityön päiväkeskus Mustassa Lampaassa. Työssäni joudun jatkuvasti pohtimaan vallankäytön eri ulottuvuuksia eettisestä näkökulmasta. Työmuodollamme on tällä hetkellä melko hyvä maine. Median kautta olemme saaneet sitä positiivista julkisuutta, jota kirkko niin kovasti kaipaa. En kuitenkaan näe tätä pelkästään hyvänä asiana.

Diakonia-lehden lukijoille on varmasti tuttua se, että kirkolla on tapana jättää organisaatiossaan köyhien auttamistyö diakonian viranhaltijoille ja vapaaehtoistyöntekijöille. Kirkon pienipalkkaisin työntekijäryhmä pistetään eturintamaan vaikeimpiin paikkoihin. Luotetaan diakoniatyöntekijöiden jaksamiseen ja nyökätään hyväksyvästi niin kauan kuin kaikki menee hyvin ja lehdet kirjoittelevat kirkkoa kiittäviä juttuja.

Esimiesurani alussa koin, että päihdetyötä oli tehty liian pitkään ilman seurakuntien johdon kunnollista tukea. Mustalle Lampaalle oli vuosien saatossa kehittynyt niin vahva organisaatiokulttuuri, että sen muuttaminen tuntuu lähes mahdottomalta. Työtä tehdään liikaa oman terveyden ja jaksamisen kustannuksella.

Toisaalta monet työntekijät ja vapaaehtoiset ovat alkaneet kuvitella, että he omistavat koko paikan. Työntekijän yritykset helpottaa työtaakkaa

koetaan uhkaavina. Ei haluta, että kukaan puuttuu työhön, koska työn ilo tulee suurilta osin siitä, että tuntee itsensä korvaamattomaksi. Yhteistyökumppanin koetaan kilpailijoiksi eikä työn helpottajiksi.

**Martti Lindqvist** on kirjoittanut auttamisjärjestelmien haavoittuvuudesta tilanteissa, joissa kuvitellaan oma toiminta vain hyvää tarkoittavaksi ja oikeassa olevaksi, vaikka pinnan alta raaputettaessa löytyisi vakava epäoikeudenmukaisuutta, vallankäyttöä ja ihmisarvon loukkaamista. Mitä puhtaampi ja pyhempi julkisivu on, sitä vahvemmin vastakkainen pääsee toteutumaan. Kun yhteisössä piilevää pahuutta ei voida näyttää eikä tunnustaa, niin se pääsee kasvamaan salassa. Työpaikkakiusaaminen on yleistä organisaatioissa, joiden päämäärät ja julkinen kuva ovat yleviä.

**Emilia Pöyhösen** käsikirjoittamassa ja Teatteri Takomon vuonna 2008 esittämässä näytelmässä *Leipäjonoballadi* tuotiin mustan huumorin välityksellä päivänvaloon se tosiseikka, että kauppojen lahjoitusruokia jakavien tahojen piirissä on aivan samanlaista pikkusieluisuutta ja vallankäyttöä kuin missä tahansa inhimillisessä toiminnassa.

Oikeissa ruokajakeluissakin taapahtuu sitä, että toiset saavat parempia tuotteita pörstäkertoimen perusteella. Joku voi saada vaikka pilaantunutta ruokaa, kun ei koeta hänen ansaitsevan parempaa. Parhaat tuotteet saattaa sujahtaa jakajan omaan taskuun. Joskus ruokaa jaetaan niin ylenpalttisesti että avun saaja voi käyttää korvauksensa viinaan lyhentämättömänä. Mitä enemmän lahjoitusruokia tulee, niin sitä vaikeampaa on sen tasapuolinen jakaminen.

## Sädekehää kiillottamassa

Olen oppinut inhoamaan lausetta: ”Te teette niin hyvää työtä.” Itse en pidä työtämme niin kovin ihmeellisenä. Kaupat lahjoittavat meille viimeisen myyntipäivän ruokia eteenpäin jaetaviksi säästääkseen jätteenkäsittelykustannuksissa, yksityishenkilöt lahjoittavat vaatteita siivotessaan kaaphejaan, vapaaehtoistyöntekijät saavat korvaukseksi vähintään hyvän mielen, työntekijät saavat työstään palkkaa. Ei

ole kellään syytä kiillottaa sädekehää päänsä yllä.

Säälin auttajia, joiden elämässä ei ole mitään muuta kuin työ. Tiedän ihmisiä, joilla on jatkuva tarve todistaa, kuinka hyvää työtä he tekevät. He odottavat palkintoa uurrastuksestaan ja joutuvat pettymään jatkuvasti. Vaikka he pääsevät lehden kansikuvaan niin se ei riitä, koska heistä olisi pitänyt kirjoittaa kirja. Paavikaan ei voi julistaa ketään elossa olevaa pyhimykseksi eikä kaikista voida tehdä patsasta.

Olen kirkon virkamies ja yritän hoitaa pestini kunniallisesti. Mikäli tulen joskus pääsemään eläkkeelle, niin haluan poistua kentältä ilman suosiosoituksia. Minulla ei ole mitään kiinnostusta saavuttaa mainetta suurena hyvätentekijänä. Näissä tehtävissä tosin yhteisö voi tarjota pyhimyksen roolia vaikka väkisin, niin kuin päähenkilölle Monty Pythonin elokuvassa Brianin elämä.

Vankilapastori **Vesa Mäkelä** piti elokuussa puheenvuoron Katulähettyksen kesäpäivillä Tampereella. Hän kertoi asiasta, jonka kanssa on kipuillut omassa työssään. Miksi niin moni uskovaisen perheen lapsi on päätenyt vankilaan? Vankilassa on myös monia työntekijöiden jälkeläisiä.

Hän kysyi kuulijoilta, mistä nämä arvelevat tämän johtuvan. Yleisöstä kommentoitiin, että uskovaisen perheen lapset ovat sielunvihollisen eriytistarkkailussa. Mäkelä ei lämmennyt tälle teorialle. Hän halusi muistuttaa Katulähetyspäivien osallistujia siitä, että isän ja äidin roolit ovat ihmiselämän tärkeysjärjestyksessä kärkisijoilla. Jos oma itse ja lähimmäiset jäävät huomiotta, niin kaikki muukin on turhaa.

● MARKO AJANKI  
johtava diakoni

Tampereen ev.lut. seurakunnat

Päihde- ja kriminaalityö

Päiväkeskus Musta Lammas

[www.tampereenseurakunnat.fi/mustalammas](http://www.tampereenseurakunnat.fi/mustalammas)

## Kirjallisuus

- Lindqvist, Martti 2002. Paha, ymmärtämisen rajat ja auttajan varjo. Teoksessa Laitinen, Merja & Hurtig, Johanna (toim.) Pahan kosketus. Ihmissyyden ja auttamistyön varjojen jäljillä. PS-kustannus, Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2002

# Kenellä valta kirkossa?

**Valta on sillä,** joka saa tehdä mitä haluaa. Tai jos ei halua tehdä mitään, ei tarvitsekaan, sillä kukaan ei voi käskä. Valtaan kun kuuluu koskemattomuus. Kärjistetään hieman.

Paimensauvaan nojaavilla piispoilla luulisi olevan valtaa. Mutta vähiin se tosiasiasa jää. Piispat kun joutuvat ottamaan monien tahojen intressit huomioon.

Sama koskee herätysliikkeiden johtajia ja muita kirkollisia julkkiksia. Heidän on toimitava oman faniklubinsa ehdoilla. Muuten valta karisee nopeasti olemattomiin.

Yhteisöiden huipulla on vain muodollista valtaa. Mahtavista asemista huolimatta liikkumavarat ovat vähäisiä. Mitä ylempänä olet, sitä vähemmän voit tehdä juuri sitä mitä itse haluat.

Kaikkein mahtavinta valta on pohjalla. Sieltä löytyvät todelliset kirkkoruhtinaat.

He ovat niitä työntekijöitä, jotka ovat menettäneet intonsa ja työkykynsä. Niitä, jotka eivät osaa paljon mitään. Töitään pakoilevia laiskureita ja lintsareita. Juoppoja, irstailijoita ja suunsoittajia, jotka eivät enää yritäkään säilyttää kunniallista mielikuvaa itsestään. Näitäkin kirkostamme valitettavasti löytyy.

**Heidän valtansa** perustuu vakituisen viran tarjoamaan turva-asemaan (joskus myös saamattomaan esimieheen). Kun heille ei voi antaa potkuja, yhteisö joutuu vain sietämään heitä. Niinpä he saavat tehdä mitä haluavat. Tosin useimmiten he ovat tekemättä mitään.

Katsotaan joitakin esimerkkitapauksia.

Eräs reppana ratsastaa sairauslomakortilla. Jos hän saa tehtäviä, joista ei pidä, hän hakee tekstiviestillä saikkua ja on sitten muutaman päivän poissa. Niinpä hänelle on muotoutunut suojatyöläisen asema. Minimaalisesti tehtäviä ja veto-oikeus kaikkeen.

Tumpulatyyppejä pääsee vähällä, koska osaa niin vähän. Häntä ei voi lähettää ihmisten ilmoille edustamaan seurakuntaa. Eikä kirjallisista tehtävistä tule mitään, kun siinä pitäisi ymmärtää hallintoa ja tietokonetta. Niinpä tumpula pyörii virastolla, neuvotteluissa ja kahvituilla saamatta aikaan juuri mitään.

**Itsekunnioituksensa** menettäneillä ei ole edes mitään halua näyttää kunnan työntekijöiltä. He puhuvat mitä tahansa törkeyksiä, mitä sylki suuhun tuo. Toisia viina tuo ja vie miten tahtoo. Jotkut ovat härskisti ilmoittaneet tekevänsä vain sitä mitä itse tahtovat. Repikää siitä.

Nämä ruhtinaat ovat nousseet valta-asemaansa vähitellen, melkein salaa. Kapituliin tuki tehdään kirjelmia ja työterveystiimit pöräävät heidän ympärillään, mutta tosiasia on, ettei heille voida tehdä mitään. Potkujen kriteerit kun eivät täyty ja ahkerat työntekijät täyttävät tekemättömät aukot.

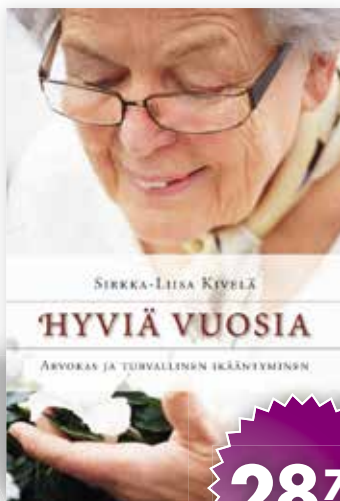


Laajan valikoiman ja hyvän palvelun kristillinen kirjakauppa, josta löydät kaikkien kustantajien kristilliset kirjat. Tervetuloa ostoksille myymälään ja verkkokauppaan!



# SACRUM

Kaikkea maan ja taivaan väliltä.



**28<sup>70</sup>**

Sirkka-Liisa Kivelä

## Hyviä vuosia

Arvokas ja turvallinen ikääntyminen.

Kirjassa nostetaan esille teemoja, jotka liittyvät ikääntyvien arkeen ja siitä selviytymiseen. Kirjoittaja tarkastelee myös arvokkaan ja turvallisen vanhenemisen yhteiskunnallisia edellytyksiä ja toteutumista. Hyvä elämänlaatu kuuluu kaikille, iästä riippumatta.

**28,70** (31,90) KIRJAPAJA



Risto Kormilainen  
**LÄMPIMÄT  
ONNITTELU**



Hanna Ekola  
**KIITOS-  
MIELELLÄ**

alk.  
**4<sup>50</sup>**



Tytti Issakainen  
**NÄIN PALJON  
ONNEA**

## Onnitelukirjaset

Risto Kormilainen

### Lämpimät onnitellut

Onnitelukirjaset tuovat iloa pitkään juhlapäivän jälkeenkin. Kirjanen mahtuu kirjakuoreen.

ovh. **6,90**, srk-hinta 6,21, yli 20 kpl 5,20, yli 100 kpl 4,50

Hanna Ekola

### Kiitosmielellä

Tytti Issakainen

### Näin paljon onnea



**31<sup>50</sup>**

Tuula Korolainen, Riitta Tulusto (toim.)

## Täyttä päätä

Runoja ikääntymisestä tunteikkaasti, viisaasti, lämpimän humoristisesti ja itse ironiaakin viljellen.

**31,50** (35,00) LASTEN KESKUS



## Tiskirätti

Kotimaisen kompostoitavan tiskirätin voi lähettää myös postikorttina.

YHTEISVASTUU



# Molemmat osapuolet hyötyvät

## Lahdessa kaupungin ja seurakuntien yhteistyöllä on pitkät perinteet.

Kaupungin ja seurakuntien johto tapaa kahdesti vuodessa. Palavereissa keskustellaan usein diakoniaan ja kasvatustyöhön liittyvistä asioista.

–Viime vuosina on puhuttu erityisesti kuntarakenneuudistuksesta. Mahdolliset kuntaliitokset vaikuttavat seurakuntien toimintaan: yhden kunnan alueella voi olla vain yksi seurakunta tai seurakuntayhtymä. Näin kertoo Lahden seurakuntien diakoniajohtaja **Teuvo Siivonen**.

Kaupunki ja seurakunnat ovat pohdineet myös sitä, miten ne voisivat hyödyntää yhdessä tilojaan. Kiinteistöjen ylläpito on kallista, ja niiden tulisi olla tehokkaassa, lähes ympärivuorokautisessa käytössä.

Työttömyyteen liittyvät asiat ovat olleet myös paljon esillä. Lahden kaupunki ja seurakunnat ylläpitävät Monitoimikeskus Takataskua, joka tar-



Teuvo Siivonen kehuu Lahdessa pitkään jatkunutta kaupungin ja seurakunnan yhteistyötä.

joaa toimintaa erityisesti työttömille. Työttömyyden lisääntyminen näkyy heti Takataskun toiminnassa. Ruokapankkiapuakin tarvitaan aiempaa enemmän. Lahden työttömyysprosentti on tällä hetkellä 17.

Siivonen kertoo, että yhteistyötä kaupungin kanssa tehdään lähes jokaisella diakonian toimialalla.

–Yksittäiset kaupungin ja seurakuntien viranhaltijat ovat viikoittain yhteydessä toisiinsa.

Yksi hyväksi koettu yhteistyömuoto on liikuntakummitoiminta. Seurakunnilla on vapaaehtoistyöntekijöitä, jotka käyvät ulkoiluttamassa sairasta kotiutuneita henkilöitä. Heidän kuntonsa käy ensin arvioimassa kaupungin fysioterapeutti.

## Yhteisiä luottamushenkilöitä

Lahdessa seurakunnilla ja kaupungilla on ollut kautta aikain yhteisiä luottamushenkilöitä. Kaupungin viranhaltijoita ja luottamushenkilöitä on ollut usein jäsenenä seurakuntien hallintoelimissä. Seurakuntien työntekijöitä ja luottamushenkilöitä on toiminut kaupungin päättäjinä.

Siivosen mukaan tämä sitoo kaupunkia ja seurakuntia yhteiseen ajateluun.

–Puhumme siitä, että palvelemme samoja ihmisiä.

Siivonen sanoo, että yhteistyöllä on saatu molemminpuolista hyötyä ja ehkäisty päällekkäisen työn tekemistä.

Pelkojakin yhteistyöhön liittyy.

–Pelätään, että yhteistyössä menetetään jotakin kirkon työn sisällöstä tai identiteetistä. Tämä pelko pitää jotenkin käsitellä.

Yhteistyön onnistuminen vaatii Siivosen mukaan kirkon työntekijöiltä selkeää työnäkyä ja vahvaa identiteettiä. Diakoniatyön on oltava suunnitelmallista.

–Hyvän suunnitelman kanssa voi käydä keskustelua yhteistyöstä. Sillä

etsitään yhteistä rajapintaa, jolla toimia.

Toinen pelko liittyy siihen, että kirkko tekee asioita yhteiskunnan puolesta. On esimerkiksi keskusteltu siitä, miten paljon kirkko voi tukea heikompisaisia taloudellisesti.

Siivonen pohtii, että ruokapankkiapu ja diakoniatyön avustukset ovat hyviä täydentäviä tukimuotoja. Niillä voidaan auttaa vaikkapa henkilöä, jonka toimeentulotukihakemuksen käsittely on viivästynyt.

## Tiukka taloustilanne tiivistää yhteistyötä

Lahdessa on tuhansia henkilöitä, jotka elävät perusturvan tai pienten tulojen varassa. Ne eivät useinkaan riitä elämiseen, jolloin kirkko voi tukea näiden ihmisten selviytymistä omilla avustuksillaan.

Siivosen mielestä diakoniatyössä tulee miettiä ensisijaisesti sitä, miten autetaan ihmistä, joka on hädän ääripäässä.

–Työtä pitäisi tehdä enemmän ihmisten auttamiseksi kuin käydä kauheasti rajapintakeskustelua. Pitää ajatella järjellisesti.

Siivonen sanoo, että kuntien ja seurakuntien tiukka taloustilanne pikemminkin tiivistää kuin vähentää yhteistyötä. Näin tapahtui myös 1990-luvun laman aikana. Siivonen jatkaa, että Lahden seurakuntien talous on kuitenkin verrattain hyvässä kunnossa.

–En näe yhteistyön tiivistymistä uhaksi, päinvastoin. On selvää, että kuntarakenneuudistuksen mukana yhteistyön muodot muuttuvat.

Seurakuntien oma hallintorakenne on myös murroksessa. Paikallisseurakunnista on lakkautettu diakoniatyön johtokuntia ja tilalle on perustettu epävirallisia työryhmiä tai toimielimiä. Siivosta huolestuttaa, pääsevätkö diakoniatyöhön liittyvät asiat riittävän hyvin seurakuntaneuvostoihin tai yh-

teiseen kirkkovaltuustoon, jos toimikuntia ei ole välittämässä asioita.

## Yhdessä pakolaisia vastaan lentokentälle

Ensimmäiset kiintiöpakolaiset saapuivat Lahteen 1990-luvulla. Seurakuntayhtymä oli tehnyt kaupunginvaltuustolle aloitteen, jotta kaupunki ottaisi vastaan pakolaisia Irakista.

Diakoniatyön ja kaupungin maahanmuuttajatyön yhteistyö alkoi hyvin konkreettisella tavalla.

–Pakolaisia oli lentokentällä vastassa sekä sosiaalityöntekijä että diakonissa, kertoo **Ulla Taipale**. Hän vastaa Lahden seurakuntien maahanmuuttajatyöstä.

Tänä päivänä Lahdessa asuu noin 4000 ulkomaan kansalaista ja 5500 vieraskielistä. Ulla Taipale ja Lahden kaupungin maahanmuuttoasioiden kehittämisspäällikkö **Anne Saloranta** ovat usein yhteydessä toisiinsa ja miettivät keinoja maahanmuuttajien tukemiseksi.

Kaupunki voi ohjata maahanmuuttajan diakoniatyöntekijän vastaanotolle esimerkiksi silloin, kun hänellä ei ole vielä oikeutta saada sosiaalietuuksia Suomesta.

Esimerkiksi oleskelulupaa odottava henkilö ei voi saada Kelan etuuksia eikä myöskään toimeentulotukea. Monella rahat ovat täysin lopussa. Tällaisessa tilanteessa seurakunnilta voi saada ruoka-apua tai muuta tilapäistä taloudellista tukea.

Maahanmuuttajille etsitään myös asuntoja yhteistyössä.

–Kaupungilla on asuntokanta kiintiöpakolaisille. He ovat ainoa ryhmä, jolle kaupunki on sitoutunut antamaan asunnon, Saloranta kertoo. Seurakunnilla on tukiasunto, joka on tarkoitettu kriisiluontoiseksi avuksi maahanmuuttajille

–Meillä on myös muita vuokra-asuntoja, joita voimme tarjota maahanmuuttajille, jos asuntoja vain vapautuu, kertoo Taipale.

Hän auttaa maahanmuuttajia usein myös asunnonhakukaavakkeiden täyttämässä.

## Kerho- ja leiritoimintaa

Sekä kaupunki että seurakunnat tarjoavat kerhotoimintaa maahanmuuttajille.



Anne Saloranta ja Ulla Taipale ovat löytäneet yhteisen sävelen maahanmuuttajatyössä.

–Etenkin kielikerhoissa käy paljon väkeä, sillä kaikki maahanmuuttajaryhmät eivät saa suomen kielen opetusta TE-toimiston kursseilta, Saloranta kertoo.

Osa kerhoista on siirtynyt kaupungilta seurakunnille: kaupunki on laittanut ne alulle ja seurakunta on jatkanut toimintaa. Kaupungin kerhoihin ovat etusijalla juuri Suomeen muuttaneet, seurakunnan kerhoissa voi käydä pitkäänkin.

Maahanmuuttajien leiritoiminnassa kaupunki ja seurakunta tekevät myös yhteistyötä. Seurakunnat vastaa leirien järjestämisestä, mutta leiriläisten valinnassa otetaan huomioon sosiaalitoimen toivomukset. Kaupunki on myös auttanut seurakuntaa esimerkiksi maksamalla tulkkien palkkioita: leireillä voi olla useita eri kieliä puhuvia maahanmuuttajia.

–Perheleirit kohdennetaan vasta maahanmuuttaneille, jolloin ne niveltävät heidän kotouttamiseensa. Leirillä tutustutaan suomen kieleen, suomalaisen kulttuuriin ja luontoon sekä kirkkovuoden tapahtumiin, Taipale kertoo.

Seurakunnat kouluttavat ja välittävät tukihenkilöitä maahanmuuttajille. Tuettavat henkilöt valitaan yhdessä kaupungin sosiaalitoimen kanssa.

Saloranta käy seurakunnan tilaisuuksissa kertomassa kaupungin maahanmuuttajapalveluista ja Taipale kaupungin tilaisuuksissa esittelemässä seurakuntien maahanmuuttajatyötä.

## Ammattilaiset tukevat toisiaan

Saloranta joutui nuorena työntekijänä hankalaan tilanteeseen. Nuori muslimimies kuoli, eikä hänelle löytynyt hautapaikkaa. Saloranta sai seurakunnilta arvokasta tukea asian järjestämiseksi. Hautapaikka järjestyi lopulta Tampereelta.

Pian tämän jälkeen Lahden seurakuntayhtymä perusti Levon hautausmaan yhteyteen hautaosaston islaminuskoisille ja tunnustuksettomille. Taipale kertoo, että Salorannalla on vahva kokonaisnäkemys avustuskäytännöistä ja kanavista.

–Hänelle on mutkatonta soittaa, kun tarvitsen neuvoa maahanmuuttajien asioissa.

Saloranta ja Taipale ovat olleet molemmat mukana laajassa verkostossa laatimassa Päijät-Hämeen liiton maahanmuuttopoliittista ohjelmaa. Ohjelmassa on mm. toimenpide-ehdotuksia maahanmuuttajien tukemiseksi, ja näissä kohdissa seurakunnat on kirjattu usein toimijoiksi.

● TIA-MARIA LEHTO

# Tule hyvä valta, älä tule paha valta

**Valta on seurakuntapastorin arjessa tuntunut kaukaiselta. Enemmän kuin minkäänlaisen vallan kahvassa olevana olen tuntenut itseni pieneksi mutteriksi suuressa koneistossa. Onnelliseksi pieneksi mutteriksi. Olen nauttinut työstä ilman valtakamppailuja, omalla paikallani – sillä paikalla, joka on luonteva juuri työssä aloittaneelle pastorille.**

Ja kuitenkin olen jokaisena päivänä tuntenut vallan itsessäni. Konkreettista valtaa pitää hallussaan vain pieni osa seurakunnan työntekijöistä, mutta asenteellista valtaa kantaa jokainen kirkon työntekijä. Seurakunnan työntekijällä on aina valtaa suhteessa seurakuntalaisiin. Olen päässyt vuoden mittaan vierailemaan monissa kodeissa. Surukodeissa, kastekodeissa, häihin valmistautuvissa kodeissa. Kodeissa, joissa on vietetty syntymäpäiviä. Kodeissa, joihin on pyydetty keskustelua ja sielunhoitoa, kodeissa, joihin on vain pyydetty kahviseuraa. Näissä kodeissa olen kokenut valtaa: kirkon kasvoina toimimisen valtaa.

Jokaisessa kastekodissa, jossa olen

istunut kahvittelemassa, ihastelemassa perheen vastasyntyntä ja suunnittelemassa kastejuhlaa, olen tajunnut olevani heille sillä hetkellä kirkon kasvot. Nuo ihmiset, pienokaisestaan onnelliset, hämmentyneet, väsyneet, katsovat minuun ja näkevät kirkon. Ei koko kirkkoa, mutta sen pienen mutterin, joka liittyy heidän elämäänsä juuri sillä hetkellä.

Tuota valtaa olen sekä ihaillut että kavahtanut. Olen kokenut kasvoina toimimisen vallan suureksi. Välillä olen nauttinut siitä, välillä olisin tahtonut piilottaa kasvoni. Olen ihmetellyt sitä, miten minulla voi olla niin paljon valtaa omassa työssäni: valtaa tehdä työtäni yksin, kohdata seurakunta-

Johanna Haapamäki



laisia yksin, olla juuri sellainen kuin itse päätän olla ja toimia tavoilla, jotka itse valitsee.

Papin työ on loppujen lopuksi paljon luontaista valtaa sisältävää – se on itsenäistä, sitä voi tehdä itsensä näköisesti ja omalle persoonalle ominaisilla tavoilla. Kukaan ei kontrolloi työn sisältöä tai toteutusta ainakaan silloin, kun kaikki on kunnossa. Kirkon työntekijällä on valta olla itsensä ja tehdä kirkon työtä omana itsenään. Kontrollin on tultava itsestä ja omasta tajusta sen suhteen, mikä on hyvää viranhoitoa. Se on valtaa, josta olen oppinut nauttimaan. Samalla se on vastuu, jota on opeteltava kantamaan – silloinkin, kun kaupan kasalla minut tunnustetaan sukulaisperheen kastepapiksi.

## Tule hyvä valta, älä tule paha valta

Kesä toi vallan lähemmäs nuorta pastoria kuin talven viima Pohjanmaalla. Vietin ison osan kesästä tiiviisti rippikoulutyön parissa – työurani pappisvallan huipentumassa. Ensimmäiset rippikoulut pastorina, ei enää kesäteologina tai leiriteologina, toivat tunteen vallasta – ja vielä suuremman tunteen vastuusta. Valta oli upeaa, kun se merkitsi mahdollisuutta suunnitella, toteuttaa ja toimia, olla läsnä rippikoulussa alusta loppuun saakka. Vastuu puolestaan painoi, kun kyseessä oli rippikoululaisten turvallisuus, leirintäsujuvuus ja kokonaisvaltainen aikuisuus yli 40 nuoren ryhmälle. Rippikoulutyö pakotti kysymään, millaista valtaa tahdon omata suhteessa näihin nuoriin, joilla on vielä monella tapaa ajatustyö kesken itsensä ja elämänsä kanssa. Millaista valtaa tahdon käyttää ja miten käytän valtaani kaikessa, mitä nuorille puhun ja miten heidän kanssaan elän?

Rippikoululeirillä vieraillut diakoni kertoi nuorille, että diako-



ni on ihminen, joka tekee työkseen lähimmäisenrakkautta. Se teki nuoriin suuren vaikutuksen. He raportoivat oppimispäiväkirjoissaan, että diakonia on tärkeää, koska työ auttaa niitä, joita kukaan muu ei auta. Eräissä päiväkirjassa luki, että diakoni tekee sitä, mitä kaikkien pitäisi tehdä, mutta vain harvat tajuaavat, miten tärkeää työtä se on. Eräs nuori pohti, että diakoni ei tee työtään saavuttaakseen sillä itse jotain, vaan antaakseen hyvää muille.

Nuoret sanoittivat tietämättään sitä, mitä itse olin talven ajan pohtinut. Diakoniassa ja sielunhoitotyössä olen kokenut olevani kriittinen vallankäytön suhteen. Valta on tuntunut pelottavalta; kuinka hallita omaa vallankäyttöään? Kuinka torjua työntekijän väärä vallankäyttö tai olla omalla valta-asemallaan vaikuttamatta asiakkaseen? Kuinka kontrolloida valtaa, suunnata vallankäyttö positiiviseksi, kun ollaan tekemisissä ihmisen elämän herkimpien ja kipeimpien teemojen kanssa? Kuinka siirtää valta elämän hallinnasta työntekijältä asiakkaalle itselleen?

## Valtaa ei pääse pakoon

Suomalaisessa kulttuurissa pappi lukeutuu edelleen ammatteihin, joissa on sisäänrakennettuna valtaa. Kaupunkimaisemassa asetelma on ehkä muuttunut, mutta maaseudulla elää edelleen voimakkaana ajatus siitä, että pappia tulee kohdella hieman kuin vallanpitäjää. Tämä valtarakenne ajaa väistämättä epätavallisiin tilanteisiin. Olen kohdannut itseäni teititteleviä, 70 vuotta minua iäkkäämpiä seurakuntalaisia. Minulle on nostettu syliin vasta kastettu, kovaan ääneen itkevä ja rimpuileva pienokainen saatesanoilla ”voi miten arvokkaan ihmisen syliin pienokainen pääsi! Ei voi pienokainen aavistaakaan, että on päässyt pastorin syliin!” Minua on pyydetty tekemään yhtä ja toistakin, koska ”pastori osaa parhaiten” ja vastaamaan kysymyksiin kirjaimellisesti maan ja taivaan välillä, koska ”pastori tietää”.

Nuorelle, omaa ammatti-identiteettiään edelleen rakentavalle pastorille tällainen valta on vierasta. Ja edelleen näyttää osalle seurakunnasta olevan uutta se, että pastori pyrkii irti valta-asemastaan, ei rakenna itsel-

leen professionaalista jalustaa tai muuria, ei toivo tulevansa teititellyksi tai kohdelluksi epätavallisen arvokkaana ihmisenä.

Seurakunnassa on monenlaisia valtaa. Hierarkkista valtaa, näkyvää valtaa, henkistä ja hengellistä valtaa. Kammoan piilotettua valtaa: valtaa, joka ei näy, mutta jota käytetään. Valtaa, joka on annettu tai otettu vaihikka, ilman valtuutusta. Valtaa, jota käytetään sen käyttämisen vuoksi. Ehkä juuri siksi haluan opetella tunnistamaan sen vallan, jota itselläni on. Haluan opetella avointa, rehellistä vallankäyttöä sen vallan kanssa, jota en pääse pakoon.

Tässä ajassa kirkosta ja sen tekemisistä puhutaan paljon. Työntekijöillä on valta vaikuttaa siihen, mitä oman työn piirissä puhutaan. Kasvoina ja äänenä olemisen valta on vallankäyttöä, jota on mahdollista hallita itse. Kaikki valta ei ole pahasta. Kaikki valta ei ole väärää tai johda vääryksiin. On myös valtaa, joka voi saada aikaan muutoksia ja kehitystä.

● PETRA KUIVALA

## Työturvallisuus pähkinänkuoressa

Diakoniatyöntekijöiden päivillä Jyväskylässä oli VäkiValta ja työturvallisuusvarikko. Varikossa paneeliin osallistunut vanhempi konstaapeli **Jouko Meriläinen** on koonnut toimintamallin aggressiivisen henkilön kohtaamiseen. Sitä koskeva diaesitys kokonaisuutena löytyy diakoniatyöntekijöiden päivien nettisivuilta <http://www.diakoniatyöntekijoidenpaivat.fi>. Tässä alla joi-tain poimintoja esityksestä.

### Yleisiä turvallisuusohjeita

Vältä yksintyöskentelyä. Poista työpöydältä vaaralliset esineet, joilla voisi vahingoittaa tai uhata toista ihmistä. Järjestä työpisteesi niin, että voit tarvittaessa poistua siitä mahdollisimman moneen suuntaan ja että voit valvoa sisään tulevaa ja ulos menevää liikennettä. Opettele etukäteen työpaikan hälytysjärjestelmät. Varmista, miten toimia hankalissa tilanteissa -> kysy työnantajaltasi. Ole rauhal-

linen, ystävällinen ja palveleva. Työskentele mieluummin seisoma-asennossa. Tarkkaile hankalan tai epäilyttävän asiakkaan liikkeitä. Pyri selvittämään epäilyttävän asiakkaan aiheet esim. tarjoamalla palvelua.

### Työnantajan muistilista

Kouluta henkilökunta toimimaan hankalissa tilanteissa. Huolehdi, että turvallisuussuunnitelmat ovat ajan tasalla. Huolehdi mahdolliset sopimukset esim. vartiointiliikkeen kanssa ja ajanmukainen hälytysjärjestelmä, lukitus ja sisääntulon ja ulosmenon valvonta. Huolehdi työntekijöiden turvallisuudesta sisustamisesta. Huolehdi jälkihoidosta.

### Uhkaavaan tilanteeseen varustautuminen

Tervehdi kohdetta normaaliin tapaan ja ole ystävällinen, tarjoa palvelua. Pidä kuitenkin etäisyyttä. Tarkkaile kohdehenkilön reaktioita. Tarvittaes-

sa pyydä henkilöä poistumaan esim. vahvan humalatilasta vuoksi.

### Vaarallisen tilanteen toimintamalli

Älä istu vaan seiso sivuttain uhkaan nähden. Kuuntele ja myötäile uhkaajaa. Pidä katse uhan suunnassa. Pidä kädet näkyvissä. Puhu rauhallisesti matalalla äänenpainolla. Muista kuitenkin, että voimakas äänenkäyttö voi pysäyttää hyökkäyksen.

Jos ei ole muita vaihtoehtoja, niin suostu uhkaajan vaatimuksiin. Jos saat uhkaajan istumaan, olet voittanut.

Muista, että hyökkäyksen kohteeksi joutuessasi sinulla on oikeus käyttää puolustettavia voimakeinoja pakoon pääsemiseksi. Rikoksen sattuessa muista suojata rikospaikka poliisin tutkimuksia varten.

Jouko Meriläisen esityksen pohjalta ohjeet kokosi Tiina Saarela.



Joumi Löytöläinen/JL-Foto

# Diakoniarahasto avustaa

KDR:n taloudellinen avustaminen ja harkintavalta päätöksenteossa

**”Tiedät, mitä varten me taaskin tänne kokoontuimme.”** Kirkon diakoniarahaston elokuinen hallituksen kokous alkoi virren 202 sanoin ja sävelin. Kokouksen aloittaminen hartaudella on luontevaa, koska perustelut kirkon auttamistyölle löytyvät Raamatusta. Vanha testamentti velvoittaa seurakuntia vähäosaisten ja köyhien auttamiseen, ja Uusi testamentti täydentää auttamisvelvoitetta rakkauden käskyllä Jeesuksen toiminta esimerkkinään.

Rakkauden käsky ei koske vain kirkon ammatillista diakoniatyötä, vaan se kutsuu ihmisiä seurakunnan ja yhteiskunnan kaikilta aloilta auttamistyöhön. Helsingin Sanomien pääkirjoi-

tustoimittaja **Annamari Sipilä** muistutti kolumnissaan (HS 21.7.2013) jo viime vuoden aikana tutuksi tulleet tutkimustuloksista ja mielipidemittauksista, joiden mukaan yksi kir-

kon tärkeimmistä tehtävistä on hädänalaisten auttaminen. Hän nosti esille kirkon ja seurakuntien avustustoiminnan pitkälle viedyn organisoinnin. Sipilän mukaan laiskalle ihmiselle ihannejärjestelmä osallistua yhteisiin aputalkoisiin on kirkollisveron maksaminen. Kirkon diakoniarahaston avustusvarat koostuvat rahaston hyväksi kerätyistä kolehdeista, yhteisvastuukeräyksen tuoton osuudesta ja lahjoituksista.

Suomessa julkisen hallinnon eli valtiovallan ja kuntien tulisi turvata ihmisten toimeentulo. Kirkon dia-

koniarahaston keskeinen tehtävä on avustaa yhteistyössä seurakuntien kanssa ylläpitäviin taloudellisiin vaikeuksiin tai kriisitilanteisiin joutuneita perheitä ja yksityishenkilöitä. Avustuksen voi saada vain kerran, joten avustuksilla ei voida pääsääntöisesti turvata sellaisia elämisen peruskustannuksia kuin asumista, ruokaa tai vaatteita.

Koska kirkon diakoniarahasto on luonteeltaan kriisirahasto, on avun tarpeen arviointi aina oleellisessa asemassa. Ihmisen tarpeiden arviointi ulkopuolisin silmin ei saa johtaa aikuisen ihmisen itsemääräämisoikeuden loukkaamiseen. Diakoniatyössä ihminen kohdataan kokonaisuutena. Taloudellisia asioita ei voida käsitellä erillisinä muista ongelmista. Rahaston tavoitteena on toimia siten, että avustus auttaa vaikean tilanteen yli. Tämän jälkeen avustuksen saaja selviää eteenpäin joko omin voimin tai yhteiskunnan avun turvin ja paikallisseurakunnan työntekijöiden tukemana. Keskeinen kriteeri avustuksen myöntämiselle onkin, että sillä voidaan parantaa tai korjata kokonaisvaltaisesti avun tarvitsijan taloudellista tilannetta.

### **KDR:n hallitus päättää avustamisesta**

Seurakunnissa asiakastyötä tekevilla diakoniatyöntekijöillä on huomattava harkintavalta taloudellisessa avustamistyössään. Työntekijän on muutettava auttamisen tavoitteet käytännön toiminnaksi ja päätettävä, miten hän käyttää annettuja taloudellisia resursseja tavoitteidensa saavuttamiseksi. Hänen on siis tehtävä kielteinen tai myönteinen päätös avustamiseen. Harkinnan tuloksena voi olla asiakkaalle kirjoitettu osto-osoitus kauppaan, laskun maksaminen, elintarvikkeiden, vaatteiden tai muiden tavaroiden lahjoittaminen tai avustushakemuksen laatiminen kirkon rahastoihin, esimerkiksi Kirkon diakoniarahastoon. Rahaston työntekijöillä ei ole vastaavanlaista laajaa harkintavaltaa työntekijöinä hakemusten suhteen, vaan kaikista avustushakemuksista laaditaan esittelyt ja päätösehdotukset rahaston hallitukselle.

Diakoniarahaston hallituksen kokouksessa on mukana myös rahaston

## **KDR:n hallitus 1.6.2010–31.5.2014**

Puheenjohtaja,  
kirkkoneuvos Pekka Huokuna  
Varapuheenjohtaja,  
hiippakuntasihteeri Kirsti Poutiainen  
Ylitarkastaja Lilli Autti  
Johtava diakoniatyöntekijä  
Petri Lehtisalo  
Johtava talous- ja velkaneuvoja  
Erkki Leistén

työntekijöitä, jotka vastaavat tarvittaessa hallituksen jäsenten esittämiin kysymyksiin hakemuksista. Useat esille nousseet kysymykset koskevat sosiaalitoimen ja velkaneuvonnan keinoja vaikean tilanteen korjaamisessa. Kirkon diakoniarahaston tarkoitus on olla viimeisenä turvaverkkona, kun kaikki muut keinot avustamiseksi on jo todettu tehottomiksi.

Taloudellisen tilanteen lisäksi on tärkeää osoittaa diakoniset perusteet auttamiselle. Usein tällaisia perusteita ovat esimerkiksi erilaiset kriisit, sairaudet tai pitkäaikainen köyhyys. Arvojen ja elintapojen moninaisuudessa perinteistä sääntöetiikkaa on muistettava päivittää myös Kirkon diakoniarahaston taloudellisessa avustamistoinnassa. Avustamisessa joudutaan aina käyttämään harkintavaltaa, koska rahaston, tai diakonian yleensäkin, myöntämä taloudellinen tuki ei kuulu ns. subjektiivisiin oikeuksiin.

Kirkon diakoniarahaston avustuspäätöksiä ei koskaan tee yksittäinen työntekijä, vaan päätökset tehdään joko hallituksen kokouksissa tai toimistokokouksissa. Hallitus voi kutsua kokouksiinsa myös asiantuntijoita, mutta esimerkiksi nykyisen hallituksen oma asiantuntemus on vahva. Diakoniarahaston työntekijät myös välittävät diakoniatyöntekijöille hallituksen jäsenten antamia neuvoja asiakkaan auttamiseksi jatkossa. Tieto on valtaa, jota kannattaa jakaa.

Harkintavallan lisäksi Kirkon diakoniarahaston hallitus käyttää asiantuntijavaltaa, joka liittyy läheisesti rahaston avustamiskanaviin rakentu-

neisiin valtasuhteisiin. Avustettava on lähtökohtaisesti alisteisessa asemassa jo siitä lähtien, kun hän ottaa yhteyttä oman seurakuntansa diakoniatyöntekijään. Diakoniatyöntekijä laatii hakemuksen avustettavan puolesta ja myös valvoo mahdollisesti myönnettävän avustuksen käyttöä. Rahaston hallituksen asema avustuksesta päätävänä elimenä nousee erityiseksi juuri asiantuntijuuden kautta, sillä hallituksen jäseniltä kysytään viisautta myöntää avustuksia oikeudenmukaisesti ja kestävästi. Hallituskin jää kuitenkin lopulta hakemuksiin kirjoitetun tiedon varaan. Kun päätökset tehdään parhaan tiedon varassa, voi puutteellinen tieto heijastua tehtyihin päätöksiin. Tästä syystä diakoniarahaston työntekijät pyrkivät lisätietoja pyytämällä varmistamaan, että jokaisen avustuspäätöksen taustalla olevat tiedot olisivat riittävät.

### **Löytyisikö muita avustuskanavia?**

Kirkon diakoniarahaston hallitus myönsi elokuisessa kokouksessaan avustuksia yhteensä 72 940 euron edestä. Käsitellyissä 43 hakemuksessa haettu summa oli huomattavasti enemmän, yhteensä 122 171 euroa, ja kokouksen jälkeen lähes kolmasosalle hakijoista lähtikin postissa kielteinen avustuspäätös. Kielteinen päätös ei kuitenkaan tarkoita, että viimeinenkin oljenkorsi olisi pettänyt. Kielteisen päätöksen viesti on nimittäin usein, että muita avustusmahdollisuuksia kannattaa vielä sinnikkäästi etsiä ja ettei ainutkertaisen avun mahdollisuutta kannata sittenkään käyttää vielä tässä vaiheessa. Käytännössä katsottuna tarve pitkäjänteiselle työlle asiakkaan tukemiseksi siis jatkuu myönteisestä tai kielteisestä päätöksestä huolimatta. Myönteisenkään päätös ei tarkoita, että asiakas selviäisi sen turvin ilman tukea. Avustushakemus Kirkon diakoniarahastoon on lopulta vain osa pitkäjänteistä auttamistyötä. Sellaisena se on parhaimmillaan hyvinkin merkittävä mutta silti vain yksi keino lähimmäisen auttamisessa.

● SARI NIEMINEN  
JAAKKO KIILUNEN  
Kirkon diakoniarahasto

– Kirkon tehtävä on puolustaa ihmisyyttä. Vammaisiin ihmisiin ja vammaistyöhön suhtautuminen on kirkolle hyvä koetinkivi ja peili. Vammaistyö ei ole kirkon sisälläkään mediaseksikäs tai suuria positiivisia highliteja aikaansaava työala. Siinä on kysymys näkymättömästä ruohonjuuritason työstä, kehitysvammaistyön pastori Tiina Peippo pohtii.



# Vammaistyö on kirkolle peili

Vammaisiin ihmisiin liittyvässä ideologiassa on tapahtunut viime vuosina selkeä muutos, joka haastaa myös kirkon. Niin kotimaiset vammaisyhdistykset ja etujärjestöt kuin kansainvälinen vammaisliike korostavat vammaisten ihmisten itsemääräämisoikeutta ja ihmisoikeuksia.

–Ne ovat nykyään täysin luovuttamattomia asioita, eivätkä vain ajattelun lähtökohtia. Kaukaa historiasta aina 2000-luvun alkupuolelle saakka vammaiset ihmiset olivat kirkossakin

työn kohteita. Nyt kohteet ovat muuttumassa tekijöiksi ja toimijoiksi.

–Tämä on kirkolle mahdollisuus, joka voi antaa toiminnalle uudenlais-ta syytettä. Sen sijaan vanhoille rakenteille ja tavoitteille muutos saattaa olla uhka.

**Tiina Peippo** on toiminut Uudenmaan kehitysvammaistyön pappina vuodesta 2001. Hän teki Kirkkohallituksen äskettäin kolmen vuoden työalasihteerin sijaisuuden vammaistyössä. Aiemmin Peippo on työskennellyt seu-

rakuntapappina, perhetyössä, sairaalappappina ja -teologina sekä yliopistolla.

## Säästöjä ja ideologisia kysymyksiä

Diakoniatyöntekijät on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon suurin vammaisia ihmisiä kohtaava työntekijäryhmä. Lisäksi kirkossa on muutamia kymmeniä diakoniapappeja ja erityisviroissa olevia pappeja.

Kirkon työntekijätilanne on murroksessa.

–Erityisesti isoihin seurakuntayhtymiin on tullut esimerkiksi erilaisia vammaisalojen yhdistelmävirkoja. Yhteisessä seurakuntatyössä ison johtajan alaisuudessa saattaa olla monia erilaisia työaloja. Joskus herää se kysymys, miten hyvin johtaja tuntee jokaisen työalan ruohonjuuritason.

Peippo toteaa säästötoimien johdantaneen siihen, että virkoja on laitettu jäihin.

–Monissa seurakuntayhtymissä ja seurakunnissa mietitään, säilytetäänkö virka ja minkä näköisenä, kun edellinen viranhaltija jää eläkkeelle. Vaarana on, että juustohöyläys kohdentuu liikaa vain yhteen tai pariin työalaan eikä oikeudenmukaisuus toteudu. Vammaistyön näkökulmasta huolena on esimerkiksi se, miten vammaisuuteen liittyville erityisviroille käy, jos seurakuntia yhdistetään ja rovas-tikuntamalli etenee.

Peippo toteaa, että vammaistyössä tarvitaan enemmän resurssointia kuin joillain muilla työaloilla.

–Tämä liittyy vammaistyön ole-mukseen. Työ ei hoidu toimistolta käsin. Vammaistyössä tarvitaan välillä erityisosaamista ja vahvennettuja työntekijäresursseja.

Taloudelliset tekijät vaikuttavat myös seurakuntien toimitilaratkaisuihin. Peippo muistuttaa, että vammaisten ihmisten tulee päästä kulkemaan esteettömästi ja vammasta johtuvat erityistarpeet on muutenkin otettava huomioon.

–Jo laki edellyttää tämän. Raken-nuskantaa korjataan ja monissa paikoissa asiat ovatkin menneet vammaisten ihmisten kannalta entistä parempaan suuntaan. Mutta on myös tapauksia, joissa toimitilaratkaisut ovat heikentäneet tilannetta.

Peippo näkee tulevat säästöratkaisut myös ideologisena kysymyksenä.

–Nyt on kriittinen hetki pohtia, mikä kirkon työ on oleellisinta. En väheksy esimerkiksi kirkon tekemää monenlaista nettityötä. On kuitenkin pohdittava, onko ihmisten live-elämässä tapahtuva kohtaaminen vielä tärkeämpää.

## Ihmisenä ihmisten keskellä

Myös kunnat ovat taloustilanteen vuoksi tekemässä säästötoimia. Tämä vaikuttaa vammaisten ihmisten palveluihin ja elinolosuhteisiin.

Viime vuosina vammaisten ihmisten laitoksia on vähennetty.

–Perusajatus on oikein hyvä. Vammaisten halutaan elävän ihmisenä ihmisten keskellä. Nykyään kehitysvammaiset ihmiset asuvat usein 5–6 hengen yksiköissä keskellä normaalia asutusta. Vaikeimmin kehitysvammaisille on perustettu vähän isompia pienyksiköitä. Vammaiset ihmiset tarvitsevat kuitenkin edelleen tilanteensa edellyttämää tukea ja palveluita.

Laitosten vähentäminen on tuonut myös ongelmia.

–Kehitysvammaisen ihminen on saattanut asua pitkään jonkin laitoksen alueella vaikkapa rivitalossa ja kulkenut alueella päivän toiminnassaan. Sitten hänet siirretään toiselle paikkakunnalle ja kaverit voivat jäädä kauaksi. Voi mennä aikaa, ennen kuin hän saa uskalluksen ja itseluottamuksen takaisin. Laitosten alasajo saattaa ylipäätään tuoda monia yksittäisiä surullisia ihmiskohtaloita.

Myös henkilökunnan osaamista on menetetty.

–Laitoksissa on ollut keskitetysti osaavaa ammattitaitoista henkilökuntaa. Nyt tieto-taito on hajaantunut laajemmalle. Jotkut ovat vaihtaneet alaa, koska eivät ole esimerkiksi pystyneet muuttamaan uudelle paikkakunnalle työn perässä.

## Nimby-ilmiö

Nimby (Not In My Back Yard, ”ei minun takapihalleni”) tarkoittaa asukkaiden lähialueille suunniteltujen, epämiellyttäväksi koettujen rakennusprojektien vastustamista. Asukkaat voivat olla samaa mieltä asuntolan tarpeellisuudesta, mutta eivät halua sitä omalle asuinalueelleen vaan jonnekin muualle.

Nimby-ilmiötä on näkynyt myös Suomessa, esimerkiksi kehitysvammaisten ihmisten asuntoloihin liittyen.

–Nimby-ilmiö kertoo jonkinlaisis-

ta kovista arvoista. Ehkä ihmisillä on vaikea käsitellä sellaista erilaisuutta tai ihmisyyttä, joka tulee lähelle.

Vammaisilla ihmisillä ja muilla vajaakuntoisilla on myös vaikeuksia työllistyä.

–Uskaltaako työyhteisö ajatella ottavansa vastaan ihmisen, joka on hie-man vajaakuntoinen. Kirkkokin työllistää vajaakuntoisia hyvin vähän. Sanomme, että jokainen ihminen on arvokas ja hänen tulisi antaa kykynsä yhteiseen käyttöön. Mutta käytännössä emme tee kuten opetamme.

## Teologinen näkökulma tarjoo vastauksia

Peippo oli laatimassa syksyllä 2012 julkistettua *saavu*, Kirkon saavutettavuusohjelmaa. Ohjelmassa on käsitelty myös vammaistyön peruspilareita, teologista käsitystä ihmisestä ja kirkosta.

–Niitä ei olla Suomessa aiemmin juurikaan pohdittu vammaistyöhön liittyen. Kristinuskon mukaan tärkeää on pelastus sekä Jumalan ja ihmisen rakastaminen. Tämä ruumiillistuu arjen tekemisessä ja kohtaamisessa.

Kristilliseen ihmiskäsitykseen liittyy vahvasti ajatus ihmisten tasa-arvoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta.

–Siinä korostuvat samat ajatukset kuin Suomessa ja maailmanlaajuisesti käytävässä keskustelussa vammaisten ihmisten ihmisoikeuksista ja itsemääräämisoikeudesta.

Peippo toteaa, että kirkon sisällä pohditaan varsin paljon jäsenkatoa ja sitä, mitä ihmiset ajattelevat kirkosta.

–Jonkinlainen kilven kiillotus ei ole oikea vastaus jäsenkatoon. Teologinen näkökulma sen sijaan tarjoaa vastauksia nyt käytävään yhteiskunnalliseen keskusteluun ja voi tuoda selkeyttä kirkon työn rakenteisiin.

–Kirkas ihmisenä olemisen teologia antaa intoa ja voimia diakoniatyöntekijöiden arjen työhön. Varsinkin jos keskustelua päästään käymään laajasti koko työyhteisössä eikä vain erityisaloilla.

● JUHANA UNKURI

# Tilat ja valta

## Kenen valta ja miten se ilmenee diakoniatyön tiloissa?

Kysymys vallasta yllättää Porin seurakuntien diakoniasihtööri **Ulla Kallion**.

–Diakoniatyössä pyritään vuorovaikutukseen ja dialogiin. Työssä toteutuu ennemminkin oikeudenmukaisuus, reiluus ja inhimillisyys kuin valan käyttö, hän ensin toteaa. Asiantuntijuus ei ole valtaa, vaan tietoa, taitoa ja kokemusta.

Diakoniatyöntekijöiden Liiton Diakoniatyöntekijän eettisissä ohjeissa työntekijän ammattitaidon lähtökohdista ovat kristilliset arvot, yleiset ihmisoikeuksiin liittyvät sopimukset sekä diakoniatyötä ohjaavat lait ja säädökset.

Mutta toisaalta asiantuntijuutta voidaan käyttää väärin. Diakoniasihtööri ottaa esimerkiksi hengellisen valankäytön.

–Voimakas hengellisyys saattaa ilmetä toisen ihmisen ja hänen uskonsa tuomitsemisena.

Hän kertoo kuullensa asiakkaalta, miten EU-ruokakassin saamisen edellytyksenä oli jossain ollut hengellisessä kokouksessa käyminen.

## Miten minut otetaan vastaan?

Kallio miettii, mihin asioihin itse kiinnittää huomiota asioidessaan virastoissa.

–Ensin havainnoin, miten tilaan on opastettu. Vastaanottotilassa silmäilen sen viihtyisyyttä, mitä on seinillä ja mitä on tarjolla. Mietin myös, mihin istun. Reagoin herkästi televisiolle ja radiolle, joiden äänellä rikotaan tilaa ja aikaa. Ne onkin meidän vastaanottiloistamme poistettu.

Tärkeintä Kalliolle on kuitenkin se, miten henkilö, jota hän on tullut tapaamaan, ottaa hänet vastaan.

–Havainnoin hänen käyttäytymistään ja miten hän jäsentää asiansi. On-

ko hänellä minulle aikaa vai keskeytetäänkö tapaamisemme tavan takaa puhelinsoitoilla tai jonkun käydessä huoneessa. Jos koen, että varaamani aika ei ollutkaan minua varten tai että asiani ei selvinnyt, teen siitä omat johtopäätökseni.

## Turvallisuus mahdollistaa kohtaamisen

Diakoniasihtööri korostaa eettisten ohjeiden merkitystä. Asiakkaan ja työntekijän turvallisuus ovat hänen mielestään työn ja työtilojen perusehtoja.

Kun heidän nykyisiä työtilojaan alettiin suunnitella 2000-luvun alusta 1970-luvulla rakennettuun kiinteistöön, diakoniatyöntekijät saivat esittää tärkeäksi kokemiaan näkökohtia arkitehdille ja kiinteistöpäällikölle.

–Toiveitamme toteutettiin hyvin. Olemme tyytyväisiä työtilojemme toimivuuteen ja väreihin, Kallio sanoo ja katselee ympärilleen asiallista sisustusta ja pehmeän neutraalia värimaailmaa.

–Pidämme erityisen tärkeänä tilojen siisteyttä, siksi siistijä käy tiloissamme päivittäin.

Turvallisuussäädökset määrittävät diakoniatyön tiloja. Jokaisella työntekijällä on Porin Seurakuntapalveluisa oma työhuone ja se on varustettu varauloskäynnillä. Äänieristyksistä on myös huolehdittu.

Työntekijöillä on mahdollisuus sisustaa huonettaan omilla tavaroillaan. Turvallisuudesta ei kuitenkaan tingitä. Työpöydällä ei pidetä saksia, tai muita teräviä – ja helposti heitettäviä esineitä. Asiakasta varten oleva tuoli on noin kahden metrin etäisyydellä työntekijästä.

–Yhdessä olemme sopineet, että työhuoneessa on luontevasti näkyvisä joku kristillinen symboli, esimerkiksi krusifiksi. Se muistuttaa hyvin siitä, että olemme kirkon työssä. Per-

soonalliset yksityiskohdat, kuten valokuvat, voivat luoda työtilaan inhimillisyyttä.

Porissa on mietitty myös tietokoneen asemaa työvälineenä ja sen paikkaa työpöydällä. Vaikka kone onkin tärkeä työväline, sen taakse ei soisi kenenkään piiloutuvan.

–Tietoturva-asiat pitää olla päivitettyinä. Sähköposteihin ei merkitä sotua ja asiakkaalla on oikeus nähdä, mitä hänestä kirjataan, Kallio mainitsee esimerkkejä.

## Diakoniatyö on palveluohjausta

Porin Seurakuntapalveluiden tiloihin on helppo tulla kadulta myös anonyyminä. Vastaanottotiloja on yksi.

Diakoniatyöntekijöillä ei ole ajanvarausta, vaan ovet ovat avoimia maanantaisin ja keskiviikkoisin klo 9–12. Asiakas voi myös varata ajan tai tapaaminen voidaan sopia muualle, vaikka puiston penkille tai jonnekin muualle yleiselle paikalle.

Kallion mielestä ajanvarauksella on omat hyvät puolensa. Yhä useammin asiakkaat soittavat ja varaavat ajan itselleen. Varaamalla ajan voi varmistaa, että ei joudu odottamaan ja että tietty aika on minua varten.

Avustusasiakkaat saattavat kokea työntekijän vallankäyttäjänä, jos kaikki ei mene niin kuin he toivovat. – Kun sosiaalipuolella ei ole mahdollisuutta henkilökohtaiseen kohtaamiseen, saattaa ahdistus purkautua täällä riehumisena. Väkivaltaa emme kuitenkaan hyväksy missään muodossa.

–Asiakkaat kokevat diakoniatyön ei-virallisena auttajatahona. Diakoniatyötä arvostetaan muun muassa siksi, että siinä voidaan käyttää harkinnanvaraista avustusta. Ihmisillä on suuri tarve tulla kuulluksi ja kohdatuksi. Täällä ihmiset saavat puhua, heitä neuvotaan ja ohjataan, diakoniasihtööri Kallio kertoo.

● JOHANNA SOINTULA

# KOTIMAA

On nyt enemmän. Kotimaa on **PRO**

Kotimaa uusiutuu ja laajenee: Kotimaa Pro on ammattilaiskanava, joka kokoaa yhteen paikkaan monipuoliset työssä tarvittavat sisällöt ja palvelut. Tämä tarkoittaa aivan uudenlaista tapaa löytää tietoa ja saada tukea oman työn suunnitteluun.

## Kotimaa-lehden lisäksi Kotimaa Pro!

Tutun Kotimaa-lehden lisäksi saat näköislehden, säännöllisen uutiskirjeen sekä verkkopalvelun, josta löydät muun muassa arkistoon koottuna Kotimaa-lehden artikkelit ja jutut vuosien varrelta.

## Kotimaan seurakuntatilauksen hinta vuonna 2014

on **145 € / 12 kk.** Hinta sis. alv.

Kotimaa Pro on tehty nimenomaan seurakuntia ajatellen – työntekijöiden ja luottamus- henkilöiden työkaluksi. Palvelun ensisijaisena tehtävänä on helpottaa ja tehostaa työtä. Joustavuutta verkkopalvelun käyttöön tuovat muun muassa työmuotokohtaisesti ja teemoittain kootut sisältökokonaisuudet sekä parhaat käytännöt.

**Jatkossa seurakuntatilauksesi sisältää automaattisesti Kotimaan laajan tarjonnan, johon kuuluvat Kotimaa-lehti, näköislehti, Suola sekä ammattilaiskanava Kotimaa Pro.**

## Tilaa:

**Soittamalla 020 754 2333**

Lankaverkosta 8,35 snt/puhelu + 7,02 snt/min,  
matkapuhelimesta 8,35 snt/puhelu + 17,17 snt/min

**Sähköpostilla** tilauspalvelut@kotimaa.fi

**Verkosta** www.kotimaa.fi



# Vallatonta menoa

**Kaikkihan me** tunnemme tuon stereotypian herttaisen hurskaasta diakonissasta, joka puuhastellee moninaisia, auttaa, tukee, ruokoilee, pistäytyy kotikäynnillä, lohduttaa, kuuntelee, mittaa verenpainetta ja siinä välissä laulaa luikahuttaa virren niin omaksi kuin toisenkin mielen ja uskon rakennukseksi. Kokonaisvaltaista lähihoitoa lähiympyröissä ja sellaisena monelle yksinäiselle ja unohtetulle epäilemättä kaikkina aikoina arvokas tuki elämän kuoppaisella matkalla. Tällaiset diakonian lähi- ja moniammatillaiset ovat ehkä vähitellen katoavaa diakoniaperinnettä, mutta yhä edelleen elävää, monella tavalla haastavaakin perinnettä.

**Seurakunnalliseksi saati** sitten yhteiskunnalliseksi vaikuttajaksi tästä toimieliaasta diakonian harjoittajasta harvemmin on ollut. Räväkät julkilausumat ja sosiaalipoliittiset tai eettiset kannanotot, median mahdollisuuksien hyödyntäminen kaupunkien ja kylien köyhien ja sorrettujen puolesta eivät avuliaan sisaren tai veljenkään roolimalliin oikein soineet. Teologiakin on tässä perinteessä pääasiallisesti jäänyt pappien temmellyskentäksi, siis Herran haltuun. Heillä, joilla oli teologia ja sen kielihallussaan, oli myös valta niin kirkossa kuin seurakunnassakin. Oli ja on – on jopa harvinaisen moninaisten kirkkolain säädösten ja pykälien

suojelemana. Valta, etenkin etuoikeutettu valta, valitettavasti sopii kovin harvoille.

**Kirkkohistoriallinen fakta** on, että **Theodor Fliednerin** aluksi varsin räväkän diakonissa-uudistusliikkeen keihäänkärjen saivat pikavauhdilla tylsytettyä konservatiiviset ja autoritääriset (mies-) papit. Heidät kutsuttiin valitettavasti aivan liian pian joltamaan vastaperustettuja diakonissalaitoksia. Innovatiivisen naisasia-liikkeenkin ituja kantanut diakonissamalli kadotti papillisessa kaitsennassa dynaamisen uudistushenkensä tuossa tuokiossa. Hurskaat, köyhät, kuuliaiset ja huolella valvotut ovat harvoin maailmanvallankumouksen tiedostava etujoukko.

**Tästä perinteestä** kasvoi myös usein täysin oikeutettu kritiikki diakonias-ta hädän seurausten lempeänä lievittäjänä, jota eivät hädän yhteiskuntapoliittiset ja taloudelliset taustasyöt suuremmin kiinnosta. Kesyn kilttiä perinnettä on tietoisesti ja rohkeasti pyritty myös diakonian itsensä piirissä murtamaan. Raamatun profeettojen radikaalia sosiaalieettistä sanomaa ei diakoniassa ole koskaan onnistuttu täysin unohtamaan. Ja tuttua on, että jo **J. H. Wichern** pyrki koko yhteiskunnan uudistamiseen diakonisen rakkauden hengessä poliittisella verkostoitumisella ja lobbauksella.

**Vantaan Lehti** ja Vantaan sanomat julkaisivat vuoden 2012 lopulla mielipidekirjoituksen ”Toimeentulotuen käsittelyajat pitkittyneet”. Oivallisesti perustellussa, selkeäsanaisesa kannanotossa Vantaan seurakuntayhtymän johtavat diakoniatyöntekijät **Anita Salonen, Eija Miettinen, Annakari Aho, Satu Enrold, Liisa Juusela, Tiina László, Sannamari Rusi** ja **Sirkka Väätäinen** puolustivat jämäkästi yhteiskunnan viimeistuen varassa elävien ihmisten perusoikeuksia.

**Taustalla oli** diakonian ja sosiaalityön yhteisen asiakaskunnan kasvava hätä. Vantaan säästäessä sosiaalityössään viivästyi toimeentulotuen maksaminen lain säätämästä viikosta pahimmillaan viikkotolkulla. Se vyörytti jo ennestään kaikkein vähäosaisimpien vantaalaisten niskaan ahdistavan lisätaakan; köyhyyden ja toivottomuuden kierre syveni. Vantaan kaupunki rikkoi kiistatta tässä kohdin myös eduskunnan laatimaa lakia. Diakoniatyöntekijät ilmaisivat mielipidekirjoituksessaan syvän huolensa niin sosiaalitoimen asiakkaiden kuin myös sen työntekijöiden jaksamisesta. Tässä lausumassa diakonia oli aidosti omilla sosiaalieettisillä juurillaan ja ihmisten asialla. Kirjoitus oli linjakas, jopa monella tavoin upea esimerkki diakonian yhteiskunnallisesta kritiikistä ja vaikuttamisesta julkisuuden kautta.



# Vantaalla

Juuri sellaisena lausuma milloin vain sopisi vaikkapa diakoniakoulutuksen opetusmateriaaliksi. Sopisi hyvinkin; onhan Diakin yksi pedagoginen tavoite opiskelijoiden kyky puuttua sosiaaliin epäoikeudenmukaisuuteen.

**Vantaan vallattomat** diakoniatyöntekijät olivat kuitenkin unohtaneet täysin vastuuttomasti kirkollisen valtaperin aakkoset ja virkatien autuuden. Virhe oli vakava, muistutustakin työntekijöille esitettiin moisesta omavaltaisuudesta. Tuota pikaa allekirjoittajat saivat oppitunnin Vantaan seurakuntayhtymän sosiaalisen omantunnon marssijärjestyksestä. Seurakuntayhtymän tiedostavaa ja kanta-aottavaa etujoukkoa Vantaan kaupungin sosiaalitoimen ja sen sekä diakonian yhteisten asiakkaiden ongelmissa eivät suinkaan muodosta diakoniatyöntekijät, jotka moisia kuvitellessaan olivat julkisella kannanotollaan harhautuneet kauhistuttavaan mielivaltaan.

**Vantaan seurakuntayhtymän** todelliset asiantuntijat köyhyyden ja vähäosaisuuden saralla muodostuvat kirkkoherrojen ohella yhtymän ja yhteisen seurakuntatyön johtajista. Heidän asiansa olisi ollut astua julkisuuteen ja myös ennakoivasti arvioida, mitä diakoniatyöntekijöiden sanan- ja mieliteenvapauteen sisällöllisesti kuuluu. He päättävät, miten ja milloin diakonia saa ottaa kantaa yhteiskunnalliseen vääryyteen. He, eivät diakonia-

työntekijät, saati sitten Suomen perustuslaki tai YK:n ihmisoikeuksien julistus. Myös kaupungin johto ilmaisi seurakuntayhtymän johdolle närkästyksensä säästöpolitiikkansa diakonisen arvostelun kohtuuttomuudesta. Huhut kertovat, että diakoniaintoilijoiden kirjelmä uhkasi jopa kunnan ja seurakunnan kaavoitussopua, ehkä jopa johdon yhteisiä lounashetkiä. Pyhät arvot olivat siis tunnetusti puhtoisella Vantaalla mitä vakavimmasa vaarassa.

**Kuulostaa huonolta** vitsiltä, mutta tarina on tosi. Se piirtää myös hyvin selkeästi esiin vallankäytön rakenteet ja hierarkiat niin Vantaalla kuin monissa muissakin kirkkomme seurakunnissa. Diakoniatyöntekijät, jotka ovat seurakunnassa köyhyyden, sairauden, syrjäytymisen ja yksinäisyyden ongelmien todellisia kokemusasiantuntijoita, eivät tässä tulkinnassa ole kelpollisia eivätkä myöskään valtuutettuja ottamaan julkisesti kantaa ahdingossa olevien lähimmäisten puolesta – Vantaan kirkkoherrojen ja seurakuntayhtymän johdon tulkinnassa eivät siis edes selvästi lainvastaisessa tilanteessa! Sillä siitä todellakin oli kysymys. Kunnan laittoman toimintamallin edessä Aluehallintovirasto päätyi tänä vuonna uhkaamaan Vantaan kaupunkia lopulta sakoilla, ellei se nopeasti pura toimeentulotukijonon. Monet valitukset, mutta myös diakoniatyöntekijöiden kirjelmä vaikut-

tivat Avin mukaan ongelman tiedostamiseen ja sen tiukkaan seurantaan.

**No Avilla** ei ilmeisesti olekaan Vantaalla kaavoitusintressejä tai henkilökohtaisen narsismin taakkaa? Ja papin virka ei ole vallan käyttöä vaan seurakunnan palvelua varten. Niinhän?

● KAI HENTTONEN

Markus Henttonen



# Köyhien ääni kuuluu Virossa vain heikosti



Rami Marjamäki

Etelänaapurimme Viron uudelleen itsenäistymisestä on jo 22 vuotta, ja maata voidaan pitää monella tapaa pienenä menestystarinana. Viron kansalaisyhteiskunta on kuitenkin pitkälti vielä lapsenkengissä. Sosiaaliset ongelmat ovat monin paikoin suuria, ja suoranaista köyhyyttäkin esiintyy. Erilaiset järjestöt ja kirkot kuitenkin ponnistelevat tarmokkaasti tilanteen muuttamiseksi.

Viron köyhien ja syrjäytyneiden asemasta kantavat suurta huolta muun muassa **Kärt Mere** ja **Nele Hendrikson**. Mere edustaa EAPN Euroopa – verkostoa, johon kuuluvat Caritas, Eurodiaconia, Pelastusarmeija sekä monia muita kirkon kanssa tekemisissä olevia organisaatioita.

Nele Hendrikson taas toimii tiedottajana Tallinnan Ruokapankissa (Toidupank). Ruokapankki on hyväntekeväisyysorganisaatio, joka toimii 21 Euroopan maassa. Se pelastaa kauppaketuverkosta ylijääneen käyttökelpoisen ruoan ja jakaa sitä edelleen niille, jotka eivät ruokaa muuten pystyisi hankkimaan.

Kärt Meren mukaan Viron valtio kohtelee köyhiä luvattoman huonosti. Maan nykyisen oikeistohallituksen tavoitteet eivät liity sosiaalipolitiikkaan vaan enimmäkseen talouteen.

–Me kaikki toivomme, että valtiomme kiinnittäisi enemmän huomiota ihmisiin. Nyt näin ei tapahdu, Mere valittelee.

Sosiaalialan perusongelma Virossakin liittyy rahaan. Osan sosiaalipalveluista ra-

**Ruokapankki on osa Viron sosiaaliturvajärjestelmää. Se antaa monille köyhille erittäin konkreettista ja elämälle välttämätöntä aineellista apua – ruokaa.**

hoittaa valtio, mutta suurin osa on jätetty kunnallisen itsehallinnon – Virossa kunta tai kaupunki – vastuulle.

–Kuntien suorituskyky ja tulopohja ovat niin erilaisia, että voidaan puhua alueellisesta köyhyydestä ja syrjäytymisestä. Valtio ei kuitenkaan voi loputtomiin jättää omia tehtäviään kunnallishallinnon kannettavaksi. Joskin nyt jää vaikutelma, että juuri niin on pyritty tekemään, Mere näkee.

### **Sosiaalitet naurettavalla tasolla**

Kärt Meren mukaan Viron sosiaalilainsäädäntökään ei ole aukoton, siellä on huonosti määriteltyjä alueita. Monet lait eivät myöskään vastaa todellisiin ongelmiin.

–Perustuslaissamme esimerkiksi sanotaan, että lapset ovat valtion suojeluksessa ja että jokaisella kansalaisella on hätätapauksissa oikeus valtion tukeen. Valitettavasti se apu ei useinkaan ole riittävää, Mere sanoo.

Nele Hendrikson puolestaan luonnehtii Viron sosiaaliturvan tasoa sanalla ”naurettava”.

–Esimerkiksi minimipalkka on meillä vain hieman yli 300 euroa. Siellä ei ihminen voi mitenkään elää arvokasta elämää. Pitää huomata, että hinnat ovat meillä nousseet viiden vuoden aikana kaksi kertaa enemmän kuin Euroopassa keskimäärin.

–Keskipalkka maassamme on taas noin 800 euroa. Ruoka-aineet meillä ovat Eurooppaan verrattuna kalliimpia, kun taas palkat kaksi tai kolme kertaa pienemmät, Hendrikson summaa.

### **Väestömäärän lasku iso ongelma**

Viron väestömäärä on laskenut tasaisesti maan itsenäistymisen palautumisen jälkeen, nyt virolaisia on enää 1,3 miljoonaa. Moni on muuttanut ulkomaille, ja perheet ovat pieniä. Väestön väheneminen onkin yksi etelänaapurin keskeisiä huolenaiheita.

Virossa onkin otettu käyttöön keinoja, jotka auttaisivat lisäämään syntyvyyttä. Keskeisiä toimenpiteitä ovat muun muassa äitiyspäiväraha ja pitkä lastenhoitovapaa.

–Äitiyspäivärahasta ei ole tullut tehokasta keinoa sen vuoksi, koska se luo epätasa-arvoa. Äitiyslomalle jäävän äidin palkka riippuu hänen edel-

tävän yhdeksän kuukauden palkataan. Näin valtio tukee varakkaisiin perheisiin syntyneitä lapsia huomattavasti suuremmalla summalla kuin köyhiin perheisiin syntyneitä, Hendrikson kertoo.

Käytännössä juuri köyhät perheet tarvitsisivat tätä tukea kipeämmin.

–Sitä suuremmalla syyllä, koska keskituloisiin ja köyhempiin perheisiin syntyy paljon enemmän lapsia kuin rikkaisiin perheisiin.

Päivähoitopaikkojakaan ei Hendriksonin mukaan ole riittävästi.

–Päivähoitopalvelut ovat meillä kaiken lisäksi erittäin kalliita. Käytännössä ne ovat saavuttamattomissa taloudellisesti heikommassa asemassa olleille perheille. Valtio ei siten panosta harkitusti lasten syntyvyyden lisäämiseen, vaikkakin senkaltainen retoriikka kuulostaakin erittäin hyvältä.

### **Tuet erittäin matalia**

Nele Hendrikson näkee Viron nykyjärjestelmän kannustavan pikemminkin vähälapsisuuteen.

–On julkinen salaisuus, että lasten syntymä – etenkin kolmannen lapsen syntymän jälkeen – heikentää nopeasti perheen taloudellista tilannetta. Suuri osa näistä perheistä ajautuu köyhyysriskiin.

Asian ymmärtää kun kuulee Viron tukipolitiikasta. Lapsilisä on 19 euroa kuukaudessa jokaista lasta kohti. Toimeentulotuki taas on maksimissaan 77 euroa ensimmäistä perheenjäsentä kohti, ja jokaiselle seuraavalle perheenjäsenelle noin 61 euroa.

–Tällaisilla avustuksilla perheen ei ole mahdollista tulla toimeen. Pelkästään yksi minimiostoskori maksaa meillä nykyisin noin 92 euroa kuukaudessa – näin ollen toimeentulotuki ei kata edes vähimmäisravinnontarvetta.

–Lisäksi ihmistenhän täytyy ostaa myös muita tavaroita ja käyttää välttämättömiä palveluita. Tämän vuoksi monet perheet, joissa on kasvamassa kaksi lasta tai enemmän, ovat Ruokapankin tuen varassa, Hendrikson sanoo.

Alueellinen epätasa-arvo on Virosakin iso ongelma. Maan kasvu keskittyy pääosin Tallinnan ja Tarton alueille.

–Monin paikoin maaseudulla elämä sen sijaan hiippuu. Siellä ei ole ruo-

kakauppaa, koulua, postia eikä juuri muitakaan peruspalveluita.

### **Köyhyys rikkoo ihmisoikeuksia**

Virolaisasiantuntijoiden mukaan olisi aivan olennaista saada köyhiä ihmisiä itse osallistumaan omien ongelmien ratkaisemiseen.

–Vaikeuksiin joutunut ihminen tietää pääsääntöisesti itse parhaiten, millaisista keinoista olisi hänelle apua, Kärt Mere näkee.

Viron sosiaaliturvajärjestelmässä tarvittaisiin Meren mielestä enemmän tapauskohtaista asioiden tarkastelua.

–Tällainen lähestymistapa vaatii enemmän perehtymistä sekä ajallisia resursseja, mitä kunnallissektorin työntekijöillä yleensä ei ole. Yhtä sosiaalityöntekijää tai lastensuojeluasiantuntijaa kohti on liian paljon asiakkaita. Tämän vuoksi järjestelmä ei mahdollistakaan yksilöllisten ratkaisujen tarjoamista – jokaiselle mitataan samalla kauhallalla. Viranomainen ei myöskään pysty resurssien puuttumisen takia näkemään ihmistä numeroitua.

Virolainenkin kääntyy avuntarpeessaan kunnallishallinnon puoleen vain äärimmäisessä hädässä. Toimeentulovaikeuksia hävetään.

–He eivät ymmärrä, että avun saaminen hätätapauksissa on perustuslaillinen oikeus eikä mikään almu.

Kärt Meren mielestä pikemminkin valtion, joka pakottaa suuren osa kansasta kituuttamaan, pitäisi hävetä.

–Köyhyshän on ihmisoikeuksien törkeää rikkomista! Köyhien ihmisten leimaaminen sekä tekopyhä ja häpäisevä retoriikka pitäisikin välittömästi lopettaa.

Kärt Meren ja Nele Hendriksonin mielestä nyt on viimeinen aika ottaa huomioon puutteen alla elävät virolaiset. Erilaisilla yleishyödyllisillä järjestöillä ja säätiöillä on asiassa tärkeä rooli.

–Ne ovat ottaneet eräänlaisen vahikoiran roolin vaatien köyhien asemaan parannusta. Ja emmeköhän opi myös pohjoisnaapureidemme hyvistä käytännöistä. Seuraamme tarkasti myös, mitä muualla maailmassa tapahtuu, naiset sanovat.

● VESA KEINONEN

kirjoittaja on vapaa toimittaja



# Yksinhuoltajat haluavat osallistua

Kolmen vuoden aikana Pienperheyhdistyksessä paneuduttiin pienituloisten yhden vanhemman perheiden arkeen ja etsittiin yhdessä keinoja vaikuttaa mielipiteisiin, tiedonpuutteeseen ja asenteisiin. Raha-automaattiyhdistyksen rahoittama Lapsilisä-projekti osoitteli sormella tosiasioita – lasten köyhyyttä, päättäjiä väärin tietojen yhden vanhemman perheiden tuista ja tutkimusten ja kokemusten osoittamia tosiasioita, joita ei oteta todesta. Projektissa vaikutettiin mm. lausunnoilla, valokuvanäyttelyllä, kuva-ääniteoksilla ja vaalikampanjoinnilla.

Yksinhuoltajat eivät ole perinteisesti se ryhmä, joka nousee barrikadeille, järjestää mielenosoituksia tai kirjoittaa lehtien mielipidepalstoille. Varsinkin jos on pienituloisen yksinhuoltaja, on vaikea osallistua. Arjen pyörittäminen on köyhässä perheessä aikaa vievää puuhaa. Köyhyys on kokopäivätyötä. Ei voi ostaa palveluita. Pitää kulkea tarjoustuotteiden perässä, käydä kirpputoreilla, leipäjonoissa ... Ja loppuaika kuluu täyttäessä Kelan

**Pienperheyhdistys ry** on kansalaisjärjestö, joka toimii yhden vanhemman perheiden aseman parantamiseksi, edistää lasten aseman parantamista yhteiskunnassa sekä muokkaa yleisiä mielipidettä erilaisia perhemuotoja hyväksyväksi. Yhdistys toimii pääkaupunkiseudulla. Pienperheyhdistyksessä toimii lähes tuhat jäsenperhettä, yli 300 vapaaehtoista mieskaveria, kummimumia ja -vaaria, lähes sata vertaisohjaajaa ja 11 työntekijää.

Pienperheyhdistyksen vuoden 2013 painopisteenä on tasa-arvoinen lapsuus sekä kansalaistoiminnan kehittäminen. Tavoitteena on lisätä hei-

kossa taloudellisessa tilanteessa elävien yhden vanhemman perheiden mahdollisuuksia osallistua yhdistyksen vertaistoimintaan ja tarjota yhden vanhemman perheille mahdollisuuksia vaikuttamiseen osana kaikkea yhdistyksen vertaistoimintaa. Tavoitteena Pienperheyhdistyksen vaikuttamistyössä on tehdä näkyväksi kokemuksia yksinhuoltajuudesta ja yhden vanhemman perheen arjesta sekä pitää esillä väistämätöntä yhden vanhemman perheiden pienituloisuutta verrattuna muihin perhetyypeihin sekä vaikuttaa perhepolitiikkaan niin, että yksivanhempaisten perheiden haasteelli-

set olosuhteet otetaan huomioon päätöksenteossa.

- Lapsilisä-projektin sivu [www.lapsilisa.fi](http://www.lapsilisa.fi)
- Köyhyys lapsen silmin -valokuvanäyttelyn kooste <https://www.youtube.com/watch?v=dOWSfUwgDXI>
- Pienperheyhdistyksen kotisivu [www.pienperhe.fi](http://www.pienperhe.fi)
- Lapsilisä -projektin osallistujat tekivät projektin lopuksi Yksinkö hoituu? -lehden. Lehden voi lukea kotisivulta tai tilata paperiversion yhdistyksen toimistolta.

ja sosiaalitoimen lomakkeita. Ei voi hankkia lastenhoitajaa, ei ehkä edes bussilippua, että pääsisi tapahtumiin ja tilaisuuksiin. Työssäkävällä taas on helposti sekä aika että rahat vähissä. Kotoa ei ehkä illalla lähdetä minnekään.

### Rakenteet köyhdyttävät

Palvelujärjestelmä on monimutkainen, ja sen lisäksi hyvinvointivaltion alarajoon johtavat mekanismit ovat monimutkaisia ja piilossa – on vaikea saada selvää, miksi jotkut asiat ovat niin monimutkaisia ja miksi lopulta usein jää sellainen olo, että itsessä on jotakin vikaa. Systeemi syyllistää avuntarvitsijat – köyhyys ja hankaluudet ovat aina muka itse aiheutettuja. Tilastokeskuksen mukaan yksinhuoltajuus kolminkertaistaa köyhyysriskin. Varsinkin pääkaupunkiseudulla asumisen kalleus köyhdyttää helposti perheen, jossa on vain yksi työssäkävä aikuinen. 90-luvusta alkaen tehdyt leikkaukset ovat kohdistuneet jo valmiiksi pienituloisimpiin ja haavoittuvimpiin. Silti köyhyyden nostaminen puheenaiheeksi harmittaa joitain: tartaan siihen, että köyhyys tai vähävaraisuus ovat loukkaavia termejä. Loukkaavaa ja vähättelevää on kuitenkin se, että asiasta ei puhuta. Ihan kuin köyhyyttä ei olisikaan, kun siitä vaietaan.

Pienituloiset yksinhuoltajat kertovat koskettavasti siitä, miten sinnik-

kyttä ei palkita, ääri rajoilla olemista sekä henkisesti että taloudellisesti, ei nähdä. Ihmiset sinnittelevät – ja tulevat leimatuiksi, koska ovat köyhiä, sairaita, työttömiä tai yksinhuoltajia. Katse kääntyy liian helposti niihin, jotka tekevät parhaansa sen sijaan, että katse kääntyisi rakenteisiin, jotka köyhdyttävät, syrjäyttävät, ulkopuolistavat ja syyllistävät.

Pienperheyhdistyksen Lapsilisä-projektin aikainen yhteinen toiminta ja vaikuttaminen kannustivat osallistumaan ja ottamaan selvää asioista sekä pohtimaan sitä, mikä omassa elämässä on mahdollista ja mitä asioita voisi muuttaa. Projektin aikana viikottainen toiminta useassa ryhmässä näytti sen, miten vertaistuki voi johtaa vaikuttamiseen. Kokemusten jakaminen sai aikaan ymmärryksen siitä, että jos kaikilla on samankaltaisia kokemuksia, on kyse todennäköisesti jostakin muusta kuin henkilökohtaisesta ongelmasta tai omista vääristä valinnoista. Löytyi asioita, joihin voi vaikuttaa, rakenteita, jotka hankaloittavat yhden vanhemman perheen arkea.

### ”Kyllä jotain voi tehdä, kun on samoin ajattelevia ihmisiä”

Vertaistuen ja vaikuttamisen yhteys toisiinsa on merkittävää. Osallistujat tuovat henkilökohtaisia kokemuksiaan ja elämäntilanteitaan ryhmän käyttöön – vaikuttamisen kei-

noiksi ja perustaksi. Samassa elämäntilanteessa olevat pystyvät auttamaan toisiaan tiedolla ja kokemuksella, jota ei ole muualla saatavissa. Kokemukset ovat muuttuneet tiedoksi siitä, miten tilanteissa selviää, miten parhaiten saa palveluita ja mitä lomakkeita tulee täyttää. Osallistujista moni on kertonut, että ryhmässä toimimisen jälkeen ei tyydy niin helposti esimerkiksi viranomaisten päätöksiin tai kieltäviin vastauksiin, vaan uskaltaa vaatia palvelua, pyytää selityksiä ja antaa palautetta, jos jokin asia ei toimi. Moni sanoo olevansa kiinnostuneempi politiikasta kuin aikaisemmin ja että poliitikot ja viranomaiset eivät tunnu enää olevan niin kaukana.

Usein osallistumisen esteeksi muodostuu se, että lapset eivät ole terveille. Yksinhuoltajaperheiden köyhyyteen auttaisi yksinhuoltajien äänen saaminen kuuluville kaikilla eri tasoilla. Tämä edellyttää lastenhoidon järjestämistä asukastilaisuuksiin, poliitisiin kokouksiin, harrastuksiin, kaikille. Lastenhoito on ehkäpä tärkein yksittäinen toimenpide sille, että vanhempi voi osallistua aktiivisesti tasavertaisena yhteiskunnan jäsenenä. Kyösymys on samanlaisesta perusoikeudesta kuin esteettömyys.

● KAISLI SYRJÄNEN

kansalaistoiminnan koordinaattori  
Pienperheyhdistys ry

# Vuoden diakoniatyöntekijä

Kiuruveden seurakunnan diakoni-  
nuorisotyönohjaaja **Tanja Reinikai-**  
**nen** on valittu vuoden diakoniatyön-  
tekijäksi. Reinikainen palkittiin 18.  
syyskuuta 2013 Diakoniatyöntekijöi-  
den päivillä Jyväskylässä.

Diakoniatyöntekijöiden Liitto  
painotti valinnassaan diakonian pe-  
rustyötä, jonka tekijä on kovan luo-  
kan ammattilainen. Perusteluissa to-  
detaankin, että ilman tätä osaamista  
ammattimaista diakoniatyötä ei se-  
rakunnissa tehtäisi.

Tanja Reinikainen kokee olevan-  
sa diakoniatyön äänitorvi, sillä hyvin  
tehty paikallinen diakoniatyö vahvis-  
taa kirkon uskottavuutta.

”Työkenttä pienessä seurakunnassa  
on valtava. Työssä on tapahtunut isoja  
muutoksia, ja oma päätehtävä täytyy pi-  
tää kirkkaana mielessä. Työn pitää läh-  
teä perustehtävästä, talous ei saa sanel-  
la toimintaa”, Reinikainen kuvailee.

”Iloa työhön tuovat vaihtelevat työ-  
tehtävät ja kohdattavat ihmiset. Kun



Kuvatuulos

pystyy auttamaan eri-ikäisiä ja erilai-  
sissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä,  
työntekijä tuntee onnistuneensa.”

Reinikaisen vastuulla ovat päih-  
detyö sekä omaishoitajien ja hoidetta-  
vien parissa tehtävä työ. Lisäksi työ-  
hön kuuluu vanhustyötä ja vammais-  
ryhmiä.

## Yhteiskunnan rajut muutokset lisäävät diakoniatyön tarvetta

Diakoniatyöntekijöillä on vähintään  
ammattikorkeakoulututkinto. Am-

matillinen työssä osaaminen syvenee  
vuosien mittaan, kun työntekijät koh-  
taavat työssään muun muassa moni-  
ongelmaisia asiakkaita. Vaikeiden ti-  
lanteiden hallitseminen vaatii vahvaa  
osaamista ja ihmistuntemusta.

Diakoniatyöntekijöiden Liiton  
toiminnanjohtaja **Riitta Hiedanpää**  
muistuttaa, että diakoniatyötä tarvi-  
taan erityisesti silloin, kun yhteiskun-  
nassa on rajuja muutoksia.

”Apua tarvitsevat ovat aina keskuu-  
dessamme. Kirkon ja yhteiskunnan  
muuttuvassa tilanteessa diakonian  
virkoja ei saa jäädyttää eikä lakkaut-  
taa”, Hiedanpää painottaa.

Seurakuntien auttamistyö on-  
kin useiden tutkimusten mukaan yk-  
si keskeisimmistä syistä kuulua Suo-  
men evankelis-luterilaiseen kirkkoon.

Vuoden diakoniatyöntekijä va-  
linta tehdään joka toinen vuosi Dia-  
koniatyöntekijöiden päivillä, jonne  
osallistuu noin 600 diakonian ammat-  
tilaista.



Jouni Löytöläinen/JL-Foto

## Kultaiset ansiomerkit

Piispa **Kaarlo Kalliala** palkitsi dia-  
konian kultaisella ansiomerkillä **Lea**  
**Rättyän**, **Maria Pitkärannan** sekä  
**Terttu Pohjolaisen**. Terttu on leh-  
temme toimituskunnan jäsen. Onnit-  
telemme palkittuja!

Kuvakoosten Jyväskylässä viete-  
tyiltä Diakoniatyöntekijöiden neu-  
vottelupäiviltä löytyy osoitteesta  
[www.diakoniatyontekijoidenpaivat.fi](http://www.diakoniatyontekijoidenpaivat.fi).  
Siellä on myös koottuna suuri joukko  
päivien mielenkiintoisia alustuksia.

## Päämääränä ihmisen hyvinvointi



ELINA AALTIO:  
HYVINVOINNIN UUSI JÄRJESTYS  
GAUDEAMUS 2013

*Hyvinvoinnin uusi järjestys* on kiinnostava yritys soveltaa aikamme aatteita käytännön kunnalliselämään: dialogisuus nostetaan keskeiseksi menetelmäksi. Palvelutarve tulisi määrittellä työntekijän ja asiakkaan kanssa yhdessä neuvotellen. Sen jälkeen työntekijä pyrkii yhdessä käyttäjän kanssa etsimään käyttäjän kannalta parhaan mahdollisen ratkaisun. Paulo Freiren *Sorrettujen pedagogikka* näyttää tietä.

**Kirja pohjautuu Vasemmistofoorumin tutkimushankkeeseen**, jossa hahmoteltiin nykyistä ihmisläheisempää mallia hyvinvointipalvelujen tuottamiseen. Siinä vaaditaan, että hyvinvointipalveluja pitäisi arvioida suhteessa ihmisten hyvinvointiin eikä suhteessa työmarkkinoihin ja talouteen. Ihmisten hyvinvointi on päämäärä sinänsä, jota muiden yhteiskunnallisten tavoitteiden tulee palvella. Tämän kirjan mukaan palvelutarve tulisi hyvinvointipalveluissa määrittellä työntekijän ja asiakkaan kesken yhteisesti neuvotellen. Kirjan viesti on, että palvelujen tuottamisessa vastuu on aina viime kädessä julkisella sektorilla, mutta kolmannen sektorin ja paikallisten yritysten panos on myös tärkeä.

**Mihin hyvinvointipalveluilla pyritään?** Ei ole itsestään selvää, että hyvinvointipalveluilla tähdätään ensisijaisesti kuntalaisten hyvinvointiin. Pikemminkin monet näistä palveluista pyrkivät edistämään väestön työllisyyttä ja sitä kautta kansantalouden kasvua. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmasta työllisyys ja materiaallinen hyvinvointi ovat hyvin kapea sisältö hyvinvoinnille. Kyse ei ole enää kurjuuden lievittämisestä tai arkisen hoivan järjestämisestä, vaan ihmiselämän näkemisestä sosiaalisena ja yhteisöllisenä toimintana yhteiskunnassa. Käytännön elämässä kuitenkin kansalaisen paras ja ihmisen hyvinvointi näyttävät lopulta aina asettuvan hierarkkisesti talouden alapuolelle: talouskasvu sekä asettaa reunaehdot että on edellytys hyvinvoinnille. Talouskasvu kuitenkin myös tarvitsee sosiaalipolitiikkaa: työvoiman uusintaminen, työvoiman osaaminen ja työssä jaksaminen turvataan sosiaalipolitiikalla.

*Hyvinvoinnin uusi järjestys* -kirjassa hahmotellaan kuvaa hyvinvoinnista kokonaisvaltaisena ja ihmisen koko elämänkaaren kestäväinä prosessina. Hahmotuksen aineksina käytetään teorioita, jotka liittyvät autonomiaan ja osallisuuteen. Niitä ovat Amartya Senin ja Martha Nussbaumin kehittämä toimintakyteoria, yksityiskohtaisemman kuvan hyvinvoinnin rakentumisen mekanismeista antama Len Doyalin ja Ian Goughin tarveteoria sekä Aaron Antonovskyn salutogeneettinen teoria. Kaikkia näitä lähestymistapoja yhdistää käsitys siitä, että hyvinvoinnin taustalla on jotain yhteisöllistä ja yleispätevää.

*Hyvinvoinnin uusi järjestys* ei jätä lukijaa sosiaalipolitiikan tavoitteiden ja harjoitetun yhteiskuntapolitiikan tarkasteluun, vaan siinä on poh-

ditaan, miten hyvinvointipalvelujärjestelmää tulee muokata, jotta asetettu tavoite voitaisiin joskus saavuttaa. Kirjassa esitetään kahdeksan teesiä sellaisen palvelujärjestelmän pohjaksi, joka tähtää kollektiiviseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Uuden palvelujärjestelmän punaisena lankana on dialoginen neuvottelu. Vaaditaan, että kaikki ratkaisut, jotka voidaan tehdä yksilöllisesti paikallisesti, tulee jättää asianomaisten kesken neuvoteltaviksi ja tehtäviksi. Paikalliset ja yksilöllisesti tehtävät päätökset on kuitenkin rajattava siten, etteivät ne vaaranna koko yhteisön kollektiivista hyvinvointia. Valtaa on siirrettävä paitsi virkamiehiltä päättäjille myös päättäjiltä palveluihin, palveluja käyttävien ja palvelua antavien työntekijöiden neuvottelussa jaettaviksi. Päättäjien ja julkisen keskustelun tehtäväksi jää arvioida, minkä kysymysten paikallinen ratkaiseminen ei vaaranna kollektiivista hyvinvointitavoitetta.

**Kirkossa on alkanut keskustelu** siitä, olisiko kirkon ja seurakuntien otettava suurempi rooli hyvinvointipalvelujen tuottamisessa. *Hyvinvoinnin uusi järjestys* on hyvää tausta-aineistoa keskustelijoille. Siinä hahmotetaan tiiviisti nykyisen hyvinvointivaltiomme tausta-ajatuksia ja tavoitteita ja hyvinvointipalvelujen syntyä. Se jäsentää hyvinvointipalvelut yhteiskuntapolitiikan kenttään. Palvelun poluille lähtiessään kirkon kannattaa miettiä, onko se tähtäämässä suureksi palveluntuottajaksi vai paikalliseksi kilpailijaksi kolmannen sektorin kanssa ja miten palvelun tuottaminen suhtautuu kirkon missionääriseen tehtävään. Mihin kirkko pyrkisi, jos siitä tulisi laajemmin hyvinvointipalvelujen tuottaja?

● MARJA KANTANEN

# Ruokkikaa nälkäisiä

**D**iakonia ja valta. Sanat tuntuvat toistensa vastakohtilta. Diakonia tekee työtään vallattomien ihmisten parissa. Se on myös sivussa kirkon valtarakenteista, poliittisesta päätöksenteosta puhumattakaan. Markuksen evankeliumissa opetuslapset pyysivät, että Jeesus lähettäisi kuulijansa lähiseudun taloihin ja kyliin ostamaan itselleen syötävää (Mk 6:35–38). Jeesus vastasi heille: ”Antakaa te heille syötävää.” Opetuslapset palasivat mukanaan vain viisi leipää ja kaksi kalaa.

Diakonian tehtävänä on murtaa leipää nälkäisille, vaikkei eväiden riittäväydestä ole takeita. Kirkon ja sen jäsenten omat voimavarat ovat monesti yhtä pieniä kuin opetuslasten keräämät eväät ihmisten hädän edessä. Jeesus kehotti ottamaan uskon harppauksen – tekemään sen, mikä on mahdollista ajattelematta laajempia seurauksia.

Vaikeassa elämäntilanteessa toivo ja epätoivo käyvät tasaista kamppailua. Vain pieni töytäisy voi kallistaa vaa’an toiselle puolelle. Maallisesta ja hengellisestä vallasta riisutut diakoniatyöntekijät ja vapaaehtoiset voivat tietämättään käyttää suurta valtaan murtaessaan pimeyttä pienillä rakkauden teoilla. Vallankäyttö voi olla myös tietoista. Päättyessään avustuksen myöntämisestä tai sen epäämisestä diakoniatyöntekijä käyttää valtaa – halusi sitä tai ei. Valta on hyvin konkreettista ja näkyvää. Sen seuraukset ovat välittömiä: asiakas voi esimerkiksi ostaa kaupasta haluamiaan elintarvikkeita tai hän jää niitä vaille. Koska diakonian varat ovat vähäisiä, kaikkiin pyyntöihin ei voida vastava myöntävästi.

Joskus työntekijät kokevat avustusvallan ottamisen vaikeana. He eivät halua, että raha – tai oikeammin sen puute – tulee asiakkaan ja työntekijän väliin. Heillekin Jeesuksen neuvo on sama: ”Antakaa heille syötävää.” Tuo pieni repliikki taittaa kärjen kyyniseltä luovuttamiselta, vallan ja vastuun ulkoistamiselta. Jeesus käyttää valtaa ”diakonina” ja kutsumalla opetuslapsia ”kanssadiakoneikseen” tekemään ruokkismisihmettä.

*”Lähetä heidät pois, että he menisivät lähiseudun taloihin ja kyliin ostamaan itselleen syötävää.” Antakaa te heille syötävää, vastasi Jeesus”. (Mark. 6:36–37)*

● KIRSI HIILAMO