



Päivi Kuivalainen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK) -diakoni
Opinnäytetyö, 2020

OLET TÄYSIN ARVOKAS JA TERVETULLUT SEURAKUNTAAN

**Tutkimus Tampereen Tuomiokirkkoseurakunnan hengellisen
työn tekijöiden ammatillisista valmiuksista kohdata seksuaali-
ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia**



TIIVISTELMÄ

Päivi Kuivalainen

Olet täysin arvokas ja tervetullut seurakuntaan. Tutkimus Tampereen Tuomiokirkkoseurakunnan hengellisen työn tekijöiden ammatillisista valmiuksista kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia.

79 s, 2 liitettä

Syksy 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), diakoni

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Tampereen Tuomiokirkkoseurakunnan kanssa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kirkon hengellisen työn tekijöiden ammatillisia kohtaamisenkokemuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten sekä heidän läheistensä kanssa. Samalla selvitettiin hengellisen työn tekijöiden koulutustarpeita, jotka vahvistavat ammatillisuutta kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä sekä heidän läheisiään kirkon työssä.

Evankelis-luterilaisen kirkon hengellisen työn tekijät ovat avainroolissa, kun puhutaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asenteellisesta saavutettavuudesta, yhdenvertaisuudesta sekä turvallisuudesta seurakunnassa. Hengellisen työn tekijältä odotetaan vuorovaikutusosaamisen kehittämistä. Sukupuolisensitiivinen työote on yksi keino vahvistaa asenteellista saavutettavuutta seurakunnassa. Oman seksuaalihistorian prosessointi antaa työntekijälle valmiuksia kohdata avoimesti ja kunnioittaen asiakkaan seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus.

Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä helmikuussa 2020. Kysely lähetettiin sähköpostilla 53 hengellisen työn tekijälle. Kyselyyn osallistuneiden vastausprosentti oli 28. Vastauksista selvisi, että kaikilla kyselyyn vastanneilla oli hengellisessä työssään kokemuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ja heidän läheistensä kohtaamisesta. Vastauksista kävi selville, että vastaajat työskentelevät kokonaisvaltaisen kristillisen ihmiskäsityksen pohjalta kirkon saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta edistäen. Vastaajat toivoivat esimerkiksi koulutusta seksuaali- ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvästä terminologiasta ja lainsäädännöstä. Vastaajat toivoivat myös kohtaamisia vähemmistöön kuuluvien kanssa sekä työ-kavereiden sateenkaarityöntekijöiden jakamista työyhteisössä.

Asiasanat: seksuaalisuus, seksuaali- ja sukupuolivähemmistö, seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus, evankelis-luterilaisen kirkon hengellisen työn tekijä, ammatillisuus, asenteellinen saavutettavuus, yhdenvertaisuus, turvallinen seurakunta

ABSTRACT

Päivi Kuivalainen

You are valuable and welcome to the parish. A study on Tampere Cathedral Parish spiritual workers' to encounter parish members who belong to sexual and gender minorities.

79 p., 2 appendices

September 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Option in Diaconal Work

Bachelor of Social Services

Spiritual workers of the Evangelical Lutheran Church play a key role when talking about attitudinal accessibility, equality and the safety of sexual and gender minorities when participating in the activities of the parish. Spiritual workers are expected to develop their interaction skills. A gender sensitive way to meet people is one way to support attitudinal accessibility. Also, possessing one's own sexual history helps the worker to face the client's sexuality and gender diversity with an open attitude and respect.

This thesis was conducted in collaboration with Tampere Cathedral Parish. The aim of study was to find out information about spiritual workers' professional skills to meet sexual and gender minorities and their loved ones in their work. There was also an interest to find out the needs of possible education which would help spiritual workers to develop their skills to meet sexual and gender minorities in their work.

The study was conducted as an e-survey in February 2020. The survey emailed to 53 spiritual workers. The response rate was 28%. The study showed that all respondents have work experience of interaction with sexual and gender minorities and their loved ones. It also showed, for example that all respondents' work is based on a Christian view of human beings which supports church' attitudinal accessibility and the equality of sexual and gender minorities in church activities. Respondents wish to have education in terms of sexual and gender diversity and also about legislation according to subject. Respondents also think that face-to-face meetings with target group and learning from co-workers experience of rainbow work would support their professional skills to work with sexual and gender minorities and their loved ones.

Keywords: sexuality, professional skills, the Evangelical Lutheran Church' spiritual worker, sexual and gender minorities, sexual and gender diversity, attitudinal accessibility, equality and safe parish environment

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 SEKSUAALISUUDEN MONIMUOTOISUUS.....	6
2.1 Seksuaalisuus.....	6
2.2 Seksuaaliterveys.....	7
2.3 Seksuaalioikeudet.....	9
2.4 Seksuaalinen suuntautuminen	11
2.5 Sukupuolen moninaisuus	12
2.6 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen läheisten ihmisten rooli	15
2.7 Seksuaalisuus ja hengellisyys.....	16
3 KIRKON HENGELLISEN TYÖN TEKIJÄN AMMATILLISUUS.....	21
3.1 Ammatillisuus ja itsensä johtaminen	23
3.2 Työssä oppiminen ja koulutus.....	24
3.3 Seksuaalisuuden puheeksi ottaminen ja eettisyys	27
3.4 Sukupuolisensitiivinen työote	29
3.5 Työntekijän oman seksuaalihistorian tunnistaminen	31
3.6 Yhdenvertaisuus kirkossa	32
3.7 Saavutettavuus kirkossa	35
3.8 Turvallinen seurakunta.....	37
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	40
4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	40
4.2 Laadullinen kyselytutkimus, aineiston keruu ja analyysi.....	42
4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	44
5 TUTKIMUSTULOKSET	47
5.1 Hengellisen työn tekijän ammatillisia kohtaamisenkokemuksia	47
5.2 Hengellisen työn tekijän ammatillisuuden vahvistaminen.....	54
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	61
6.1 Tavoitteiden toteutuminen ammatillisten kohtaamisten näkökulmasta	62
6.2 Tavoitteiden toteutuminen koulutuksen selvittämisen näkökulmasta ..	66
6.3 Katoanalyysi ja muita tutkimuksen tulosten herättämiä pohdintoja	72

6.4 Oma ammatillisuus prosessissa.....	74
LÄHTEET.....	76
LIITE 1. Opinnäytetyön kysely	80
LIITE 2. Hlbt-i-hoitoa ja -tukea tarjoavan oma tarina. Liite on teoksessa Hentilä, J., Nissinen, J., Tuovinen, L., & Ståhlström, O. (toim.) <i>Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus</i>	84

1 JOHDANTO

Arkkipiispa, Tapio Luoma, vieraili Ekumeenisen Yhteys-liikkeen vieraana 2.3.2020 kauppakeskus Triplassa olevassa seurakuntakeskus Fokuksessa. Kirkkojen rajat ylittävä, Ekumeeninen Yhteys-liike, puolustaa ja edistää ihmisarvoa ja kristillistä tapaa suhtautua seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin (Yhteys). Arkkipiispan pitämä puhe käsitteli jokaisen ihmisen kaipuuta tulla nähdyksi arvostaen, rakastaen ja lempeästi. Hän toi puheessaan esille seksuaalisuuden ja uskonnon tiiviin yhteyden toteamalla, että molemmissa kosketellaan ihmisen kaikkein herkimpiä, intiimeimpiä ja henkilökohtaisimpia alueita. Arkkipiispan mukaan tästä johtuvat myös suuret tunteet, jotka liittyvät keskusteluun seksuaalivähemmistöjen oikeuksista. (Kirkko ja kaupunki 3.3.2020) Arkkipiispa toimii esikuvana sille, miten kirkossa voidaan keskustella seksuaalisuudesta seurakuntalaisten kanssa eri näkemyksiä kunnioitten.

Tässä työssä tutkin ammatillisuuden näkökulmasta, miten hengellisen työn tekijä kokee työssään kohtaamiset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten sekä heidän läheistensä kanssa. Kyselytutkimuksella etsin myös vastauksia hengellisen työn tekijän mahdollisiin toiveisiin asioista, jotka vahvistavat ammatillisia valmiuksia kohdata työssä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia, niin että heidän yhdenvertaisuutensa ja saavutettavuutensa osallistua evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien toimintaan vahvistuisi. Laura Kallatsan ja Jouko Kiiskan (2019) tekemässä tutkimuksessa kysyttiin esimerkiksi tunteista, joita papissa herää, kun hän kohtaa ihmisen, joka elää parisuhteessa samaa sukupuolta olevan kanssa. Vastauksissa tuli esille, että esimerkiksi rakkautta ja iloa tunsivat lähes puolet vastaajista. Toisaalta samalla 16 % vastaajista ei tuntenut lainkaan rakkautta tai 21 % vastaajista ei tuntenut lainkaan iloa siitä, että ihminen elää parisuhteessa samaa sukupuolta olevan kanssa. Tutkijoiden mukaan ihmisessä heräävät tunteet kertovat asenteista. (Suomen ev.lut.kirkko. Vihkiäkö vai ei?, 33, 42.)

Opintojen aikana olen herännyt ihmettelemään ihmisoikeustyön loppumattomuutta ja ymmärtänyt, että kristillisen sanoman rinnalla ihmisoikeustyö on myös kirkon työskentelyn perusta. Ihmisoikeusperustainen työote perustuu ihmisyyden kunnioittamiseen ja yhdenvertaiseen kohtaamiseen. Opintoni kirkon hengellisen työn tekijäksi ovat alkusysäys kohdata maailma, jossa konkretisoituu ihmisten elämänhaasteet, jotka vaikuttavat kokemukseen omasta ihmisarvosta. Ammatillisuuden näkökulmasta kirkon hengellisen työn tekijät tasapainottelevat työssään kirkon, Raamatun tulkinnan, työyhteisön sisäisten asenteiden, yhteiskunnan, seurakuntalaisten ja luottamusmiesten näkemysten ristivedossa suhtautumisessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. Opinnäytetyö on syntynyt yhteistyössä Tampereen Tuomiokirkkoseurakunnan kanssa. Kiitokset tuomiorovasti Olli Hallikaiselle tutkimusluvasta.

Työni etenee niin, että teoriaosiossa tutustutaan seksuaalisuuteen eri näkökulmista osana ihmisen olemuksellisuutta. Sen jälkeen tutustutaan hengellisen työn tekijän ammatillisuutteen liittyviin tekijöihin, joilla voi olla vaikutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kanssa työskentelyyn. Lisäksi teoriaosiossa on kurkkaus kirkon julkaisuihin, joissa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntaisten yhdenvertaisuutta, saavutettavuutta ja turvallisuutta käsitellään kirkon ohjeistuksissa. Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset ovat työn lopussa.

2 SEKSUAALISUUDEN MONIMUOTOISUUS

Tämän luvun tarkoitus on avata seksuaalisuuden kokonaisvaltaisuutta ihmisen subjektiivisena kokemuksena osana ympäröivää yhteiskuntaa ja sosiaalisia verkostoja. Jokaisella ihmisellä on oma seksuaali-identiteetti ja sukupuoli-identiteetti, jotka ovat seurausta omasta seksuaalihistoriastamme. Nämä asiat ovat henkilökohtaista aluettamme ja niihin liittyy muistoja sekä suuri määrä tunteita. Seksuaalisuus on yksi osa omanarvontuntoamme, sitä kuinka näemme itsemme arvokkaana ja rakastettavana.

Ihmisen identiteetti muodostuu seksuaalisuuden ja sukupuolen lisäksi esimerkiksi vakaumuksesta, iästä, perhesuhteista, terveydentilasta, etnisestä taustasta sekä ammatista. Nämä asiat ovat kaksisuuntaisessa vuorovaikutuksessa keskenään ja vaikuttavat ihmisen tilaan ja asemaan sosiaalisissa suhteissa. Näiden tekijöiden yhteisvaikutusta ihmisen kokemuksiin ja asemaan kutsutaan intersektionaalisuudeksi. Seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen vaikutus ihmisen arkeen, turvallisuudentunteeseen, sosiaalisiin suhteisiin sekä syrjintään. (Oikeusministeriö. Koko ajan jännittyneenä) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä käytetään lyhennettä LHBTI. Lyhenne rakentuu sanoista lesbo, homo, bi-ihmiset, transihmiset ja intersukupuoliset. Sateenkaari kuvaa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuutta, esimerkiksi sateenkaarinuoret. (Seta. Sateenkaaritieto. Sateenkaarisanasto) Tässä työssä käytän seksuaali- ja sukupuolivähemmistö -termiä sekä sateenkaari -etuliitettä, esimerkiksi sateenkaariseurakunta tai sateenkaari-ihminen. Tämä työ on vain yleissilmäys tähän moninaiseen aiheeseen, kaiken kattava selvitys tämä ei ole, sillä aihe on laaja. Tässä ei esimerkiksi käsitellä perheiden monimuotoisuutta tai romanttista suuntautumista.

2.1 Seksuaalisuus

Seksuaalisuus on moniulotteinen osa ihmisyyttä. Se vaikuttaa ihmisen elämässä eettisen, kulttuurisen, biologisen ja psyykkisen ulottuvuuden kautta. Eettisyyden vaikutus näkyy esimerkiksi siten, minkälaisia asenteita, arvoja ja moraalisia käsityksiä ihmisellä on seksuaalisuudesta. Tähän vaikuttavat

myös käsitys uskonnollisuudesta ja uskosta. Kulttuuri voi vaikuttaa seksuaalisuuteemme yhteiskunnan lakien, tapojen, mainonnan, perheen, seurustelun ja avioliiton kautta. Biologisesti ihmiskehon kasvu, kehitys, fysiologiset syklit ja muutokset vaikuttavat ihmisen seksuaalisuuteen. Psyykkisen alueen vaikutukset seksuaalisuuteen ovat tunteita, elämyksiä ja käsityksiä itsestä, itseilmaisua, motivaatiota sekä opittuja asenteita ja käyttäytymistä. (Lehtonen & Santalahti 2016, 17.)

Väestöliitto määrittelee seksuaalisuuden syntymästä kuolemaan jatkuvaksi kehitysprosessiksi ja ominaisuudeksi. Se on olemista, ei tekemistä. Siksi väestöliitolla on lapsinäkökulmaan tehty määritelmä seksuaalisuudelle, joka myötäilee WHO:n, Maailman terveysjärjestön, määritelmää:

Seksuaalisuus on keskeinen osa ihmisyyttä kaikissa elämän vaiheissa, ja se käsittää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuoliroolit, seksuaalisen suuntautumisen ja mielihyvän sekä koko seksuaalisen kehityksen järjen, tunteen ja biologian tasoilla. Seksuaalisia kokemuksia ja seksuaalisuuden ilmeneismuotoja ovat ajatukset, halut, uskomukset, asenteet, käyttäytyminen, oppiminen, tutkiminen, leikki, roolit ja suhteet. Vaikka seksuaalisuus voi pitää sisällään kaikki nämä ulottuvuudet, ihminen ei aina koe tai ilmennä niitä kaikkia. Biologiset, psykologiset, sosiaaliset, taloudelliset, poliittiset, eettiset, lailliset, historialliset, uskonnolliset ja hengelliset tekijät vaikuttavat vuorovaikutuksessa seksuaalisuuteen.” (Väestöliitto. Vanhemmuus. Tietoa vanhemmille. Pienten lasten vanhemmat. Lapsi ja seksuaalisuus. Kokonaisvaltainen seksuaalikasvatus.)

2.2 Seksuaaliterveys

Seksuaaliterveys on osa seksuaalisuutta. Väestöliitto on laatinut vuonna 2006 Seksuaaliterveyspoliittisen ohjelman. Se käsittelee seksuaaliterveyspalveluja, nuorten seksuaalisuutta, median ja seksuaalisuuden suhdetta, seksuaalista väkivaltaa ja riistoa sekä lapsettomuutta seksuaaliterveyspoliittisena kysymyksenä, kansainvälistä tilannetta seksuaaliterveyden sekä oikeuksien näkökulmasta. Ohjelman mukaan seksuaalikasvatus, seksuaaliterveyspalvelut, sukupuolten tasa-arvo ja seksuaalikehityksen suojaaminen ovat osatekijöitä, joilla mahdollistuu hyvän seksuaaliterveyden

saavuttaminen ja sen ylläpitäminen. (Väestöliiton seksuaaliterveyspoliittinen julkaisu 2006) Julkaisu määrittelee seksuaaliterveyden näin:

Seksuaaliterveys on (WHO:n vuoden 2002 määritelmän mukaisesti) seksuaalisuuteen liittyvä fyysisen, emotionaalisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila; ei pelkästään sairauden, toimintahäiriön tai raihnaisuuden poissaoloa. Voidaan siis sanoa, että seksuaaliterveys käsittää kaikkea seksuaaliseen kehitykseen, sukupuolielämään ja sukupuolielimiin liittyvää. Hyvä seksuaaliterveys edellyttää positiivista ja kunnioittavaa näkökulmaa seksuaalisuuteen ja seksuaalisiin suhteisiin, samoin kuin halutessaan mahdollisuuden nautinnollisiin ja turvallisiin seksuaalisiin kokemuksiin vapaana pakottamisesta, riistosta ja väkivallasta. Jotta hyvä seksuaaliterveys voidaan saavuttaa ja ylläpitää, kaikkien ihmisten seksuaalioikeuksia tulee kunnioittaa, suojella sekä saattaa ne voimaan. (Väestöliiton seksuaaliterveyspoliittinen ohjelma 2006)

Ohjelma toteaa, että seksuaalisuus on myönteinen voimavara ja, että suvaitsevainen ja avoin suhtautuminen seksuaalisuuteen lisää mahdollisuuksia hyvään seksuaaliterveyteen. Kansainvälistyminen yhteen törmäyttää eri kansallisuuksia, uskomuksia, uskontoja, kulttuureja sekä tapoja, jotka vaikuttavat myös käsityksiin seksuaalisuudesta ja seksuaaliterveydestä. Seksuaalista hyvinvointia voidaan edistää tarjoamalla tietoa, kasvatusta, tukea sekä neuvontaa. (Väestöliiton seksuaaliterveyspoliittinen ohjelma) Yhteiskunnan muuttuminen monikulttuurisemmaksi tuo huomioitavaksi myös kulttuurisensitiivisyyden seksuaalisuuden näkökulmien tarkasteluun. Maahanmuuttajat tulisi huomioida kulttuurisensitiivisesti esimerkiksi lisääntymisterveyspalveluissa sekä seksuaalikasvatuksen osalta.

Väestöliiton seksuaaliterveyspoliittisessa ohjelmassa mainitaan terveydenhuollon henkilökunnan lisäkoulutus, jolla vahvistetaan vuorovaikutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisessa. Ohjelmassa mainitaan myös, että seksuaalineuvonta- ja seksuaaliterapiapalveluiden kuuluisi olla osa julkista terveydenhuoltoa. Seksuaalisuuteen kuuluvat läheisyyden, hellyyden, arvostetuksi ja rakastetuksi tulemisen tarpeet sekä kosketuksen kaipuu, jotka ovat osa jokaista ihmistä ja yksilöllistä, portaittaista kasvua ihmisyyteen. Seksuaalisuuden kehittymiseen kuuluu keskeneräisyyden hyväksyminen ja seksuaalisuuden arvostaminen eri ikäkausina sekä

seksuaalisuuden ymmärtäminen minäkuvaan vahvistavana voimavarana. Nämä ovat näkökulmia nuorten seksuaalikasvatuksessa. (Väestöliiton seksuaaliterveyspoliittinen ohjelma) Seksuaalisuuteen ja sen moninaisuuteen liittyvä koulutus voisi vahvistaa myös seurakunnan hengellisen työn tekijöiden vuorovaikutustaitoja kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä.

2.3 Seksuaalioikeudet

Seksuaalioikeudet ovat osa ihmisoikeuksia. Jokaisella on etnisestä taustasta, sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai terveydentilasta riippumatta oikeus omaan seksuaalisuuteen, tietoon seksuaalisuudesta, oikeus suojella itseään ja tulla suojelluksi, oikeus terveyspalveluihin ja syrjimättömyyteen ja tasa-arvoon sekä yksityisyyteen ja lisäksi oikeus vaikuttaa seksuaalisuuteen liittyvään päätöksentekoon. Yhteiskunnallisesti seksuaalioikeuksien kehitys liittyy esimerkiksi lainsäädäntöön ja sosiaalioikeuksiin sekä terveydenhuollon kysymyksiin. Seksuaalioikeudet ovat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kysymyksiä. (Ihmisoikeudet. Seksuaalioikeudet)

EU:n jäsenvaltiona Suomi on sitoutunut noudattamaan EU:sta tulevia ohjeistuksia ja suosituksia liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeuksiin. EU ohjeistaa yhdenvertaistamaan lainsäädäntöä sekä kehottaa järjestämään asianmukaiset sosiaalipalvelut sekä huomioimaan vähemmistöjen erityistarpeet suunniteltaessa kansallisia terveydenhoitosuunnitelmia. Ministeriökomitean suositus on kohdennettu myös uskonnollisille yhdyskunnille:

8. Viranomaisia ja muita valtion edustajia olisi kehotettava edistämään lesbojen, homojen ja biseksuaalien sekä transsukupuolisten henkilöiden ihmisoikeuksien suvaitsemista ja kunnioittamista niiden osallistuessa vuoropuheluun kansalaisyhteiskunnan keskeisten edustajien kanssa, mukaan lukien joukkoviestimet ja urheilujärjestöt, poliittiset järjestöt ja uskonnolliset yhdyskunnat. (Ulkoministeriö. Euroopan neuvosto. Ministeriökomitean suositus CM/Rec(2010)5 toimista seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän torjumiseksi)

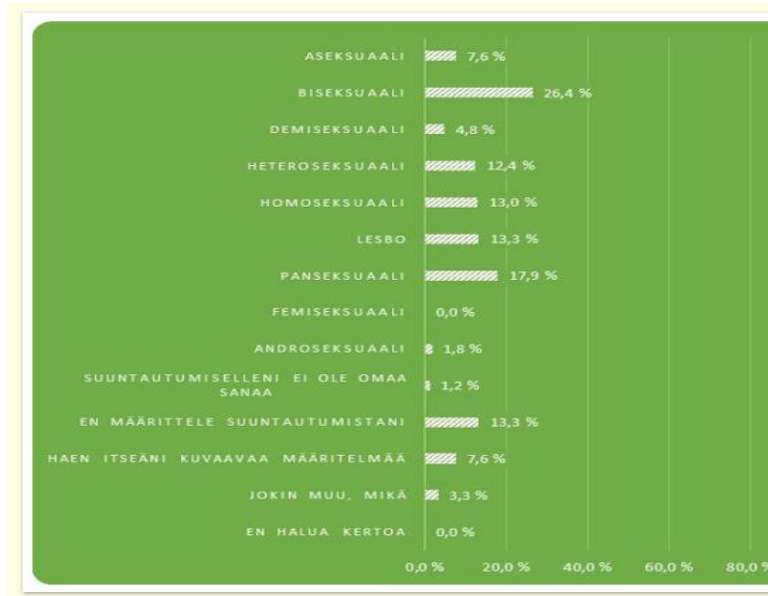
FRA on EU:n perusoikeusvirasto (European Union Agency for Fundamental Rights). FRA ohjeistaa jäsenvaltioita edistämään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien toteutumista esimerkiksi lainsäädännön kautta, poliitikkojen avoimella tuella, vahvalla ja myönteisellä poliittisella johtajuudella asennevaikuttajana, syrjinnän näkyväksi tekemistä kampanjoilla tietoisuuden lisäämiseksi, monimuotoisuuden ja tasa-arvon vaatimista eri yhteistyötahoilta sekä luomalla yhteiskunnan eri toimijoille tasa-arvo-ohjelmia. LGBT-ihmiset toivovat, että heidän ihmisoikeuksiaan ja yhdenvertaisuuttaan parannetaan esimerkiksi yhdenvertaisella avioliitto-oikeudella, parisuntien verotuksella, adoptio-oikeudella, tietoisuutta lisäävillä kampanjoilla ja myönteisillä esikuvilla sekä poliitikkojen tuella. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kokevat tärkeäksi myös sen, että uskonnolliset johtajat hyväksyisivät heidät ja osoittaisivat heille tukensa. (FRA – European Union agency for fundamental rights. EU LGBT survey, European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey, main results 2014, 14–16, 109–110.)

Seksuaalisuus vaatii suojelua, sillä aina seksuaalioikeudet eivät toteudu. ”Seksuaalisuus on arvokas ja intiimi lahja, jota on käsiteltävä hellävaraisesti, vastuullisesti ja toisia kunnioittavasti.” (Vikström 2016, 102). Sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvillä ilmiöillä on seksuaalieettinen ja moraalinen puoli, joka on asioiden oikein ja väärin tekemistä. Moraalisesti väärin tekemistä on seksuaalinen hyväksikäyttö, alistaminen ja ihmiskauppa (Kettunen 2011, 250.) Valitettavasti on seksuaalisuuteen kohdistuvaa väkivaltaa ja rikollisuutta, kipua ja nöyryytystä. Rikoslaisissa (L 39/1889) todetaan, että seksuaalirikoksia ovat esimerkiksi lasten seksuaalinen hyväksikäyttö, raiskaus, paritus sekä seksuaalinen ahdistelu. Esimerkiksi vapautteen kohdistuvista rikoksista, ihmiskauppa, voi olla luonteeltaan seksuaalista hyväksikäyttöä. (L 39/1889) Vuoden 2015 alusta laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta päivitettiin niin, että se kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella (L 609/1986).

2.4 Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan ihmisen seksuaalista mielenkiintoa, halua sekä kiihottumisen tunnetta miehiä, naisia tai molempia kohtaan. Seksuaalinen suuntautuminen on aina yksilöllistä ja joustavaa, siksi se voi muuttua elämän eri vaiheissa ja vaatii ihmiseltä hyväksyvää ja arvostavaa suhtautumista itseensä. Seksuaalinen identiteetti tarkoittaa minäkäsitystämme eli miksi itsemme koemme. Se sisältää seksuaaliset tarpeet, seksuaaliset arvot, seksuaalisen toiminnan mieltymykset ja ilmaisun tavat, seksuaalisen suuntautumisen ja kumppaniin liittyvät seksuaaliset mieltymykset. Tähän läheisesti liittyy sosiaalinen seksuaalinen identiteetti, joka on osa itsetuntoa, sillä sen perusteella ihminen kokee kuuluvansa johonkin ryhmään ja sen mukaiseen identiteettiin. Ihmiselle on tärkeää löytää oma tapansa ilmaista omaa seksuaalisuutta ja sukupuoltaan ja saada elää se todeksi arjen sosiaalisilla areenoilla, hyväksyttynä ollen. (Lehtonen & Santalahti 2016, 91—92.) Seksuaalisuuden suuntauksia on lukuisia. Näitä ovat esimerkiksi panseksuaalisuus, joka on kiinnostusta toiseen ihmiseen sukupuolesta riippumatta, aseksuaalisuus, joka on seksuaalisen kiinnostuksen vähäisyyttä tai sen puuttumista, hetero-, bi- ja homoseksuaalisuus. (Seta. Sateenkaari-tietous. Sateenkaarisanasto)

Taulukko 1 on Taakasta voimavaraksi hankkeen (kts luku 2.7) nuorisokyselyn tuloksista. Se osoittaa seksuaalisuuden moni-ilmeisyyden. Seksuaalisuuden kokemiselle ei aina ole määritelmää tai ihminen ei halua määritellä omaa seksuaalisuuttaan.



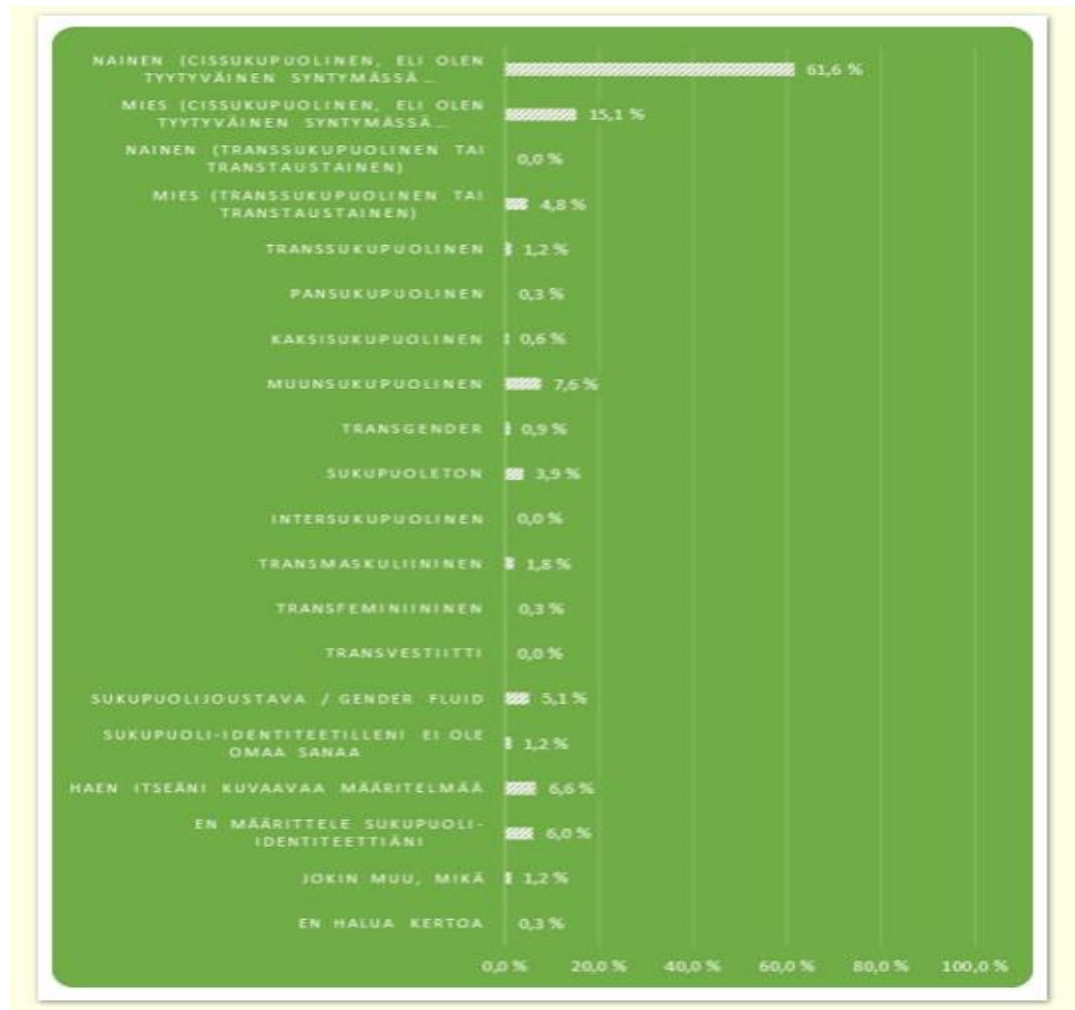
TAULUKKO 1. Taakasta voimavaraksi hankkeen nuorisokyselyyn vastanneiden nuorten kokemus omasta seksuaalista suuntautumisestaan (Taakasta voimavaraksi. Nuorisokyselyn tulosten alkuraapaisu).

2.5 Sukupuolen moninaisuus

Sukupuoli määritellään biologisen, juridisen (nimi ja sosiaaliturvatunnus), sosiaalisen, psyykkisen ja aistisen kokemuksen kautta. Nykykäsityksen mukaan sukupuoli on monimuotoinen ja se ilmenee monella tavalla. Tämä nykypäivän määritelmä on joustavampi kuin binäärinen sukupuolijärjestelmä (nainen/mies), johon Suomen juridinen sukupuolijako perustuu ja johon henkilötunnusjärjestelmä pohjautuu. (Lehtonen & Santalahti 2016, 90.) Binäärinen sukupuolijärjestelmä sulkee ulos muun sukupuoliset ja sitä voidaan pitää häirinnän perusteena (Oikeusministeriö. Koko ajan jännittyneenä, 41—42).

Biologinen sukupuoli koostuu hormonaalisesta, anatomisesta ja geneettisestä sukupuolesta. Sosiaalinen sukupuoli ilmenee ihmisen pukeutumisessa, eleissä ja rooleissa. Ihmisen kokemus itsestään, omista tunteistaan ja ajatuksista peilaavat psykologista sukupuolta. Aistinen kokemus omasta sukupuolesta syntyy aistien välityksellä suhteessa itseen ja ympäristöön. Psyykkinen sukupuoli on oman sukupuolen hyväksymistä, oman sukupuolen herättämiä tunteita ja ajatuksia, se on oman seksuaalisuuden ja sukupuolen tasapainoa. Sukupuoli-identiteetti rakentuu ihmisen elämänkaaren kehityksen myötä. Sukupuolen subjektiivinen kokemus on merkittävä osa ihmisen minäkuvaa. (Lehtonen & Santalahti 2016, 90—91.) Sukupuolivähemmistöjä ovat sukupuolettomat, transihmiset sekä intersukupuoliset. Intersukupuolinen tarkoittaa sitä, että lapsen syntymän hetkellä ei voida määrittellä selkeästi hänen biologista sukupuoltaan naiseksi tai mieheksi. Tämä on luonnollista sukupuolen vaihtelua, johon vaikuttaa kromosomit, hormonit sekä sukuelimet. (Seta. Sukupuolen moninaisuus) Queer kuvaa ajattelumallia, joka kyseenalaistaa yhteiskunnan normittuneita ajatusmalleja seksuaalisuudesta ja sukupuolen moninaisuudesta. Queer voi olla identiteetti, jossa ihminen ei halua määrittää omaa seksuaalista suuntautumista tai sukupuoltaan. (Seta. Sateenkaaritieto. Sateenkaarisanasto)

Taulukko 2 on Taakasta voimavaraksi hankkeen nuorisokyselystä. Se havainnollistaa, miten monella tavalla oman sukupuolen voi kokea. Myös se on vaihtoehtona, että ei koe tarvetta määrittellä itseään sukupuolen kautta tai määritelmät eivät riitä kuvaamaan omaa kokemusta sukupuolesta. Tämä osoittaa yhteiskunnan käyttämän binäärisen sukupuolijaon riittämättömyyden.



TAULUKKO 2. Taakasta voimavaraksi hankkeen nuorisokyselyyn vastanneiden nuorten kokemus omasta sukupuolestaan (Taakasta voimavaraksi. Nuorisokyselyn tulosten alkuraapaisu).

EU:n tietosuojasetus rajoittaa tallentamista tietoa esimerkiksi etnisestä alkuperästä, poliittisesta mielipiteestä tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Tämän vuoksi rekisteriaineistosta kootut tilastot eivät anna tietoa ihmisistä, joiden rekisteröity sukupuoli on muuta kuin perinteisesti binäärinen nainen tai mies. Tilastoista ei näy esimerkiksi transihmiset tai intersukupuoliset. Translain uudistus mahdollistaisi henkilön muuttaa sukupuolimerkintänsä vastaamaan todellista kokemustaan sukupuolesta. (Keski-petäjä 2019)

2.6 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen läheisten ihmisten rooli

Seksuaalisuus kehittyy läpi ihmisen elämän. Seksuaalisuuskehitys läpäisee kognitiivisen, emotionaalisen, biologisen ja psykologisen tason (Lehtonen & Santalahti 2016, 79). Tämän kasvuprosessin aikana ihminen on vuorovai-
kutuksessa vanhempien, sisaruksien, isovanhempien, ystävien, kummien, suvun jäsenten, naapureiden, työkavereiden, lapsen lapsien kanssa. Läheisen sukupuolen tai seksuaalisuuden pohdinnat voivat nostattaa esimerkiksi ahdistusta, pelkoja, tietämättömyyttä, koska tilanne on uusi ja yllätyksellinen. Läheiset ihmiset ovat usein samalla tavalla kasvunprosessissa ja omalta osaltaan käyvät läpi läheisensä seksuaalisuuden ja sukupuolen kehitysvaiheita.

Setalla on Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus. Heillä on esimerkiksi vertaisryhmä läheisille, jotka ovat ajautuneet kriisiin tai joilla on vaikeita tunteita esimerkiksi oman lapsen sukupuoleen liittyen tai jotka miettivät miten tukea läheistä. Tapaamisissa pääpaino on osallistujien jaksamisen tukemisessa ja kysymyksissä. Ryhmiin kutsutaan vanhempia, sisarusia, kummeja, sukulaisia ja puolisoja. (Sukupuolen osaamiskeskus. Palvelut. Läheisten tuki) Läheisten tukeminen on tärkeää, sillä esimerkiksi vanhempien ja lähellä olevien aikuisten suhtautuminen lapsen ja nuoren seksuaalisuuteen ja sukupuoleen voi antaa tukea tai hankaloittaa seksuaali-identiteetin muotoutumista. Jos seksuaalisuuden tai sukupuolen takia ihmiselle kertyy hylkäämiskokemuksia, vaikuttaa se heikentävästi esimerkiksi itsetuntoon sekä turvallisen sosiaalisen verkoston syntymiseen. (Lehtonen & Santalahti 2016, 89, 92.)

2.7 Seksuaalisuus ja hengellisyys

Useat uskonnot antavat jäsenilleen ohjeita ja sääntöjä koskien seksuaalisuutta ja sukupuolta sekä niiden toteuttamista. Kulttuuriin ja uskontoon liittyviä ongelmakysymyksiä koskien seksuaalisuutta ovat esimerkiksi suhtautuminen aborttiin, seksuaalinen suuntautuminen ja seksuaalinen moninaisuus, seksuaalinen väkivalta, itsetyydytys sekä esiaviolliset suhteet. Varsinkin naisen seksuaalisuutta koskevia ohjeistuksia on useilla uskonnoilla. Uskonnollisilla ohjeilla ja säädöksillä pyritään kontrolloimaan seksuaaliviettiä, turvaamaan perhe- ja yhteiskuntarakenteita sekä normittamaan sosiaalista käyttäytymistä. (Lehtonen & Santalahti 2016, 106–107.)

Vikström toteaa, että historiassa kirkolla on ollut vahva rooli valvoa tiukasti moraalia seksuaalietiikan alalla. Seksuaalietiikka on keino tarkastella seksuaalisten käytänteiden eettisyyttä. Seksuaalisuus on toisaalta Jumalan lahja ja toisaalta jotain sellaista inhimillistä intohimoa, joka haastaa uskonnollisuuden. Vikströmin mukaan kirkossa käyty keskustelu seksuaalisuudesta on kahtiajakautunut dogmaattiseen ja pastoraaliteologiseen tulkintaan rakkaudesta ja seksuaalisuudesta sekä avioliitosta. Dogmaattinen tulkinta korostaa opillista näkökulmaa, jolloin seksuaalisuus ja avioliitto ovat uskon synnyttämiä elämän osa-alueita. Pastoraaliteologinen näkökulma korostaa lähimmäisenrakkautta ja ihmisten omien kokemusten kuulemistä, jolloin rakkaus nähdään suhteessa ihmisen elämän kulkuun ja muutoksiin. Pastoraaliteologinen näkökulma painottuu ihmisarvoon, oikeudenmukaisuuteen ja erilaisuuden hyväksymiseen. (Vikström 2016, 12, 79, 83.)

Kristinuskolla on vahvat perusteet lähestyä kehollisuutta ja seksuaalisuutta hengellisyyden ja rakkauden kautta. Raamattu on täynnä kuvausta Jumalan ja ihmisen rakkaudellisesta suhteesta ja ihmisen ainutlaatuisuudesta Jumalan kuvana. Jumala on luonut ihmisen omaksi kuvakseen (1 Moos.1:27). Ihmiskehoa kuvataan temppelinä, johon Jumala on antanut Pyhän Hengen asumaan (1Kor.6:19). Jokainen ihminen on Jumalan silmissä kaunis ja arvokas. Ihminen on pyhä, sillä Jumala asuu ihmisessä Pyhänä Henkenä.

Kristinuskon ydinviesti on rakkaus. Uusi Testamentti sanoo esimerkiksi näin: Rakkaat ystävät, rakastakaamme toisiamme, sillä rakkaus on Jumalasta. Jokainen, joka rakastaa, on syntynyt Jumalasta ja tuntee Jumalan. Joka ei rakasta, ei ole oppinut tuntemaan Jumalaa, sillä Jumala on rakkaus. (1Joh.4:7–8). Karmeliittaisä, Wilfrid Stinissen (1927-2013), ajattelee, että ihmisen perusolemus on jumalallista rakkautta, *koska Jumala on vuodattanut rakkautensa meidän sydämiimme antamalla meille Pyhän Hengen* (Room.5:5). Tämä on Stinissenin mielestä ihmisessä olevaa aitoa rakkautta, joka

rakastaa toisessa olevaa rakkautta, sillä se muodostaa toisen arvokkuuden. Siinä löydetään myös todellinen ilo. Sehän on juuri rakkauden tunnistamista, elämän suutelemista siihen, sen herättelemistä, avustamista sen tietoiseksi tulemista. Siinä syntyy voimakkaita, olennaisia rakkauden siteitä ihmisten välille, siteitä, jotka eivät sido, vaan vapauttavat. (Stinissen 2010, 34–37.)

Kristillinen ihmiskäsitys ruumiista pohjaa Jeesuksen ihmisyyteen. Jeesus oli kehollinen ihminen, hän opetti, teki työtä, rakasti, syntyi ja kuoli. Kristinuskon sakramenttien aineelliset merkit, vesi, viini ja leipä, ovat kosketeltavissa. (Stinissen 2010, 49–50.) Silti ruumiiseen on kristinuskon historian aikana kohdistunut monenlaista kielteistä. Varsinkin ruumiin aistillisuutta on pidetty vastenmielisenä, syntisenä ja turmiollisena. Tämä tulee esille Teemu Ratisen tutkimustyön tuloksena syntyneestä teoksesta Synnistä Jumalan lahjaksi. Seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvät häpeän kokemukset liittyvät nautintoelämästä vallitsevaan kulttuuriseen kontrolliin eri aikakautena. Yksityisestä tulee julkista, kun oman seksuaalisuuden lisäksi tulkitaan ja normitetaan kanssaihmiä. Ratisen tutkimuksessa selviää myös ihmisen käsitys omasta tunnesuhteestaan Jumalaan sekä aikakausien erilaiset jumalakuvat seksuaalisen kasvun ohjaajana. Jumalaa voidaan tarkastella esimerkiksi hallitsijan, tuomarin tai parantajan roolista käsin. Ratisen tutkimusaineiston kirjeet kertoivat, että kirjoittajat, jotka kuuluivat seksuaalivaihteelliseen tai sukupuolivähemmistöön, kokivat armollisen jumalasuhteen yksityisenä ja syvänä uskonnollisuuden muotona, jonka vuoksi ihminen koki itsensä hyväksytyksi juuri sellaisena kuin on. (Ratinen 2015, 215–217.)

Paavo Kettusen (2011) mukaan, uskonnon ja seksuaalisuuden välinen ristiriita kumpuaa kulttuurista sekä kirkkojen näkemyksistä, kristillisestä traditiosta. Seksuaalikielteinen hengellisyys synnyttää häpeän tunteen, joka vaikuttaa ihmisen kykyyn nauttia seksuaalisuudesta. Häpeän värittävä seksuaalisuus vaikuttaa seksuaali- ja sukupuoli-identiteettiin. Jos seksuaalisuus, seksuaalinen halu, fyysinen rakkaus ja nautinto ovat kiellettyjä ja torjuttuja voi se johtaa kelpaamattomuuden kokemukseen oman identiteetin kanssa. Jos ihmisen seksuaalisuuteen vaikuttaa voimakas uskonnollinen normitus ja kiellot, vaikuttaa se myös ihmisen hengelliseen elämään ja jumalasuhteeseen. Seksuaalivähemmistöille jumalasuhteen syntymiseen vaikuttaa toisten ihmisten kanssa koettu emotionaalinen vuorovaikutus. Häpeän, tuomitukseksi tulemisen ja torjutuksi tulemisen kokemukset seurakunnassa johtavat siihen, että ihminen joutuu pohtimaan omaa vakaumustaan ja asemaansa uskonnollisessa yhteisössä. Jos syyllisyyden ja häpeän kokemukset ovat syviä, on hengellisen yhteisön jättäminen ymmärrettävää itsesuojelua. Hengellinen eheytyminen on Jumalan kanssa sopusointuun pääsemistä ja siinä syntyy ymmärrys, että Jumala ja kristillinen usko ovat hyviä. Jos seurakuntalaiset ja kirkon työntekijät toimivat skitsoparanoidisen uskonnollisuuden positiosta, on se tuhoisaa seurakunnasta eristämistä ja ulos sulkemista. Depressiivisestä uskonnollisuuden positiosta toimiva seurakuntakulttuuri ja kirkko hyväksyvät erilaiset näkemykset, ajatukset ja periaatteet. Depressiivinen ja skitsoparanoidinen positio ovat psykoanalytikko Melanie Kleinin käyttämiä termejä, jotka kuvaavat ihmisen sisäistä tunnemaailman kehittymistä ja häpeän kokemuksen syntyvaiheita ihmisessä. Positioiden kehitys alkaa ihmisessä jo ensimmäisen ikävuoden aikana. Ne vaihtelevat keskenään ja kehittyvät läpi elämän ihmisen elämäntilanteiden ja olosuhteiden ohjaamina. Positiot ilmenevät niissä prosesseissa, joita jokainen ihminen kokee ihmissuhteissaan, jumalasuhteessaan sekä hengellisessä yhteisössä. (Kettunen 2011, 80–81, 271–296.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville ihmisille on luotu omia turvallisia hengellisiä yhteisöjä.

Sateenkaariyhdistys Malkus on 2014 perustettu valtakunnallinen yhdistys. Yhdistyksen hallituksen jäsen, Jouni Heikkilä, kertoo, että yhdistyksen toiminnan perustat luotiin 1970-luvun lopulla, jolloin Setalla toimi kristillinen

piiri Seppo Kivistön ohjaamana. 1980 vuodesta toimi Helsingin Malkus ryhmä, jonka ohjaajina olivat Ritva Kurki puolisonsa Lisa Bylandin tukeamana. Toiminnan tarkoituksena oli tuoda näkyväksi hengellisten sateenkaari-ihmisten olemassaolo, jonka moni kirkollinen taho tahtoi unohtaa ja ohittaa. Toiminta on antanut kuluneina vuosikymmeninä sateenkaari-ihmisille toivoa sekä paikan, jossa on voinut kokoontua omana itsenään. (Jouni Heikkilä, henkilökohtainen tiedonanto 15.3.2020) Malkuksen toiminnan ytimenä on edistää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten hengellistä ja henkistä hyvinvointia, sitoutumatta mihinkään tiettyyn hengelliseen tai uskonnolliseen suuntaan. Vuodesta 2015 yhdistys on ollut Setan jäsenjärjestö. Yhdistys on verkostoitunut esimerkiksi European Forum of LGBT Christian Groups'n, Suomen Kristillisen ylioppilasliiton, Yhteys-liikkeen ja evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntien kanssa. Sateenkaariyhdistys Malkus järjestää yhdessä paikallisseurakuntien kanssa sateenkaari-messuja esimerkiksi Tampereella Tuomiokirkkoseurakunnassa, Helsingissä Kallion seurakunnassa ja Turussa Henrikin seurakunnassa. (Malkus)

Sateenkaariyhdistys Malkus ry:llä on Taakasta voimavaraksi hanke 2018–2020. Hanke auttaa yksilöitä ja hengellisiä yhteisöjä löytämään kunnioittavia tapoja puhua seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä ja uskosta. Hankkeen tavoitteena on auttaa sateenkaari-ihmisiä olemaan oma itsensä uskonnollistaustaisessa tai hengellisessä yhteisössä. Hanke pyrkii lisäämään hengellisten yhteisöjen työntekijöiden ja vapaaehtoisten ymmärrystä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta. Tavoitteena on rakentaa hengellisiin yhteisöihin käytäntöjä, jotka lisäävät sateenkaari-ihmisten turvallisuuden tunnetta ja tasa-arvoa yhteisön jäsenenä. (Voimavaraksi)

Taakasta voimavaraksi hankkeen työntekijä, Lumi Sammallahti (henkilökohtainen tiedonanto 26.2.2020), kertoo haastattelussa, että hankkeen tarkoituksena on tukea sateenkaari-ihmisten osallisuutta hengellisissä ja uskonnollisissa yhteisöissä. Uskonnollisissa yhteisöissä kipuillaan sateenkaariiteeman kanssa, koska kaikkia asioita ei ymmärretä. Hanketyön tavoitteena on auttaa hengellisiä yhteisöjä kohtaamaan sateenkaariseurakuntalaisia. Toisaalta Setan piirissä tarvitaan ymmärrystä siitä, miksi hengellisyys

on tärkeää myös sateenkaari-ihmisille. Uskovainen sateenkaari-ihminen voi olla vähemmistönä sateenkaariyhteisössään. Setan jäsenjärjestöt tarvitsevat tietoa ja ymmärrystä uskontoon liittyvistä kysymyksistä, uskonnollisista traumoista ja hengellisten ihmisten kohtaamisesta. Uskonnollisissa yhteisöissä sateenkaari-ihmisiin kohdentunut syrjintä ja vihamielisyys on nostanut osassa sateenkaari-ihmisiä vihaa uskovaisia ja uskonnollisia yhteisöjä kohtaan. Hankkeen yksi toive on tukea ja parantaa sateenkaari-ihmisten mielenterveyttä ja vähentää itsemurhia. Hanke kouluttaa, käy keskustelua ja pyrkii lisäämään ymmärrystä. Pyrkimys on molemmin puoliseen osapuolten ymmärtämiseen ja hyvinvoinnin parantamiseen. (Lumi Sammallahti, henkilökohtainen tiedonanto 26.2.2020)

Sammallahden mukaan evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa on moninaista suhtautumista sateenkaari-seurakuntalaisiin. Joissakin seurakunnissa sateenkaari-seurakuntalaisten on hyvä olla, heidät kohdataan tasa-vertaisina ja lämmöllä. Esimerkiksi rippikoulu voi olla kokemus, joka tukee sateenkaarinuorta, jos oma perhe hyljeksii häntä. Toisaalta on kokemuksia seurakunnassa tapahtuvasta syrjinnästä. On kokemuksia, joissa sateenkaari-seurakuntalaista ei tervehditä ja nähdä, identiteetti kyseenalaistetaan ja ihminen epäinhimillistetään. Hengellinen väkivalta on traumatisoivaa ja voi johtaa jopa itsemurhaan. Evankelis-luterilaisen kirkon kahden seurakuntayhtymän kanssa käynnissä olevan pilottiprojektin toivotaan luovan malli, jota voidaan käyttää valtakunnallisesti muokkaamaan seurakuntia turvallisemmaksi sateenkaari-ihmisille. (Lumi Sammallahti, henkilökohtainen tiedonanto 26.2.2020)

3 KIRKON HENGELLISEN TYÖN TEKIJÄN AMMATILLISUUS

Tässä työssä kirkolla tarkoitetaan Suomen evankelis-luterilaista kirkkoa. Suomen evankelis-luterilainen kirkko -verkkosivujen perusteella voi sanoa, että kirkko on laaja hallinnollinen organisaatio. Sivuilta löytyy tietoa kirkon päätöksenteosta, organisaatiosta, strategioista, kirkon taloudesta, tilastoista, kirkosta työnantajana sekä kirkon ja yhteiskunnan suhteesta. Kirkon toimituksilla tarkoitetaan vihkimistä, kastetta, hautaan siunaamista ja jumalanpalveluksia. Ihmisille kirkko on jäsenyyttä sekä osallistumista lahjoittamiseen, vapaaehtoistyöhön, vaikuttamiseen ja kokoavaan toimintaan. Kirkon kokoavaa toimintaa ovat esimerkiksi eri ikäisten kerhotoiminta, nuorten toiminta, musiikkityö, retket ja leirit. Hengellisen elämän syventämiseen on seurakunnissa raamattu- ja rukouspiirejä. Lähetyspiirit kokoavat ihmisiä, joita kiinnostaa lähetystyö. Kirkko tukee ihmisiä arjen ongelmissa, surun ja/tai kriisin kohdatessa. Kirkon työntekijöiltä voi kysyä esimerkiksi sielunhoitoa, rippiä, ruoka-apua, talousneuvontaa tai jos on pulmia esimerkiksi ihmissuhteissa. Kirkon diakoniatyö ja perheasiainneuvottelukeskus ovat tukena myös ei-jäsenille. (Suomen ev.lut.kirkko. Tietoa kirkosta.)

Kirkkoon kuului 2020 tammikuussa noin 3 789 000 suomalaista. Kirkon jäsentilastoista käy ilmi, että kirkosta eroamisen piikit sijoittuvat vuosille 2010, jolloin erosi 83 097 jäsentä ja 2014, jolloin erosi 78 300 jäsentä. (Kirkontilastot. Jäsentilastot. Eronneet henkilöt) Osa syynä näihin korkeisiin eroamislukuihin on vuonna 2010 tv:ssä esitetty Ajankohtaisen kakkosen homoilta sekä vuonna 2014 hyväksytty sukupuolineutraali avioliittolaki (Yle. Uutiset. 2019). Kirkon työntekijät kohtaavat työssään seurakuntalaisia, jotka kuuluvat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön sekä heidän läheisiään, sekä seurakuntalaisia, vapaaehtoisia ja kirkon luottamusmiehiä, joilla voi olla vahvoja mielipiteitä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyen.

Seurakuntien henkilöstötilaston 2019 mukaan kirkossa on työntekijöitä 15 230. Heistä hengellisen työn tekijöitä on 7 820. (Kirkontilastot. Seurakuntien henkilöstötilasto 2019) Evankelis-luterilaisen kirkon hengellisen työn tekijöitä ovat diakonian viranhaltijat, kanttorit, kirkon nuorisotyönohjaajat,

lastenohjaajat, papit, lähetysseurien ja kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajat. Kirkon hengellisen työn ammattiryhmissä on yhteistä ydinosaamista. Ydinosaaminen on sellaisten käytännön taitojen ja tietojen soveltamista, joista tunnustaa ammattikunnan tai yhteisön edustajan. Hengellisen työn yhteisen ydinosaamisen lisäksi kullakin ammattiryhmällä on oma kuvaus ammatillisesta ydinosaamisesta. Kaikki nämä ydinosaamiskuvaukset ovat seurakuntien työvälaineitä, kun työntekijöiden tehtäväkuvien sisältöjä täsmennetään ja kehitetään sekä tehtäessä henkilöstön osaamiskartoituksia ja kehittämissuunnitelmia. Kuvauksia käytetään myös täydennyskoulutuksen ja tutkintotavoitteiden kehittämisessä. Ammatillinen ydinosaaminen kehittyy, syvenee ja laajenee työkokemuksen ja täydennyskoulutuksen avulla. (Suomen ev.lut.kirkko. Plus. Koulutus ja työelämä. Kirkon ammatit. Kirkon työntekijän ydinosaaminen)

Vuonna 2020 laaditun Kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus kuvaa erityisesti osaamista, jota tarvitaan kirkon hengellisessä työssä. Ydinosaaminen koostuu vuorovaikutusosaamisesta, teologisesta sekä arvoosaamisesta, työelämä- ja kehittämisosaamisesta sekä toimintaympäristö- ja yhteisöosaamisesta. Työntekijältä odotetaan, että hän kehittää ammatillisuuttaan esimerkiksi vahvistamalla vuorovaikutusosaamistaan. Vuorovaikutustaitojen kehittyminen edellyttää itsetuntemusta sekä oman toiminnan ja sen vaikutusten tunnistamista. Dialoginen vuorovaikutusosaaminen on esimerkiksi kykyä kunnioittaa erilaisia asenteita ja näkemyksiä sekä taitoa käydä kunnioittavaa keskustelua. Arvoosaamista on esimerkiksi taito edistää lähimmäisenrakkautta ja oikeudenmukaisuutta sekä tunnistaa elämän monimuotoisuutta. (Suomen ev.lut.kirkko. Kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus 2020, 4–10.)

3.1 Ammatillisuus ja itsensä johtaminen

Diakonian viranhaltijan ydinsaamiskuvaus määrittelee ammatillisuutta näin:

Ammatilliset kyvyt tarkoittavat yleistettyä käsitystä ammatissa tarvittavista ominaisuuksista, asenteista ja kyvykkyyksistä, joita osaamisen syntyminen edellyttää ja jotka mahdollistavat osaamisen kehittymisen. Lisäksi tarvitaan kykyä itsereflektioon, joka mahdollistaa oman toiminnan arvioinnin. Itsereflektioon kuuluu esimerkiksi omien asenteiden, käsitysten tai näkemysten tiedostaminen. (Suomen ev.lut.kirkko. Diakonian viranhaltijan ydinsaamiskuvaus 2020)

Ihmisenä kasvaminen ja kehittyminen ovat nykyään suosittuja teemoja, sillä ne ovat myös työterveyden ja -hyvinvoinnin osa-alueita. Pentti Sydänmaanlakka käsittelee teoksessaan Älykäs itsensä johtaminen, näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun, aiheita, jotka herättelevät lukijan tutustumaan itseensä ja sisäiseen maailmaansa. Sydänmaanlakan mukaan pysähtyminen oman sisäisen maailman äärelle on yksi keino löytää järjestystä ulkoisesta maailmasta, jossa vallitsee monesti kiire ja jatkuva muutos. Älykästä itsensä johtamista tarvitaan hyvän ja tasapainoisen elämän tueksi. Älykäs itsensä johtaminen on sitä, että ihminen huomioi ja pitää huolta fyysisestä (keho), psyykkisestä (mieli), sosiaalisesta (tunteet), henkisestä (arvot) ja ammatillisesta (työ) minästään tiedostamisen ja uusiutumisen kautta. Itsetuntemus, itseluottamus ja reflektio ovat keinoina ja tuloksena uudistumisessa, joka jatkuu läpi elämän. Itsensä johtaminen on tärkeää organisatorisista ja yksilöllisistä syistä. Esimerkiksi nopeasti muuttuva työympäristö vaatii ihmisiltä jatkuvaa joustavuutta, luovuutta, kykyä uudistua ja reagoida. Vaatimukset työelämässä altistavat esimerkiksi työuupumukselle. Myös muuttuva johtajuuden malli jakaa työn vastuuta työntekijöille. (Sydänmaanlakka 2017, 15–16, 29.)

Sydänmaanlakka käyttää termiä ammatillinen kunto, joka tarkoittaa, että ihmisellä on konkreettiset tavoitteet ja selkeä tehtävä, josta hän saa riittävää palautetta, hänellä on hyvä osaaminen ja että hän kehittyy koko ajan tehtävässään. Siihen liittyy myös työn tasapainottaminen muiden elämänalueiden kanssa sekä työuralla eteneminen. Ammatillinen älykkyys mahdollistaa

työssä pärjäämisen ja työuralla etenemisen sekä työn tasapainottamisen muiden elämänalueiden kanssa. Ammatillinen älykkyys on fyysistä (käden taitoja), rationaalista älykkyyttä (pään taitoja), emotionaalista (sydämen taitoja) sekä henkistä (taito löytää merkitys). Rationaalista älykkyyttä tärkeämpää on tunneäly eli sosiaalinen lahjakkuus, mikä auttaa esimerkiksi tulemaan toimeen omien tunteiden ja erilaisten ihmisten kanssa sekä henkinen älykkyys, jonka avulla ihminen oivaltaa työn syvemmän merkityksen. (Sydänmaanlakka 2017, 199, 248–250.)

Henkinen kunto on omien arvojen ja periaatteiden tiedostamista, niiden käyttäntöön soveltamista sekä niiden kanssa sopusoinnussa elämistä. Sisäinen eheys eli integriteetti tarkoittaa tasapainoa. Integriteetti syntyy siitä, kun universaalit periaatteet ihmisyydelle, omat arvomme ja toiminta/käyttäytymisemme ovat sopusoinnussa. Integriteetti motivoi meitä, antaa hyvää mieltä ja energiaa ja saa meidät tuntemaan, että toimimme oikein. Universaaleja periaatteita inhimillisyydelle ovat esimerkiksi vastuullisuus, myötätunto, rakkaus, anteeksianto sekä oikeudenmukaisuus. Kultainen sääntö, kohtele muita niin kuin haluat itseäsi kohdeltavan, on yksi universaaleista periaatteista. (Sydänmaanlakka 2017, 216–217.)

3.2 Työssä oppiminen ja koulutus

Järvisen ja Poikelan mukaan yksi inhimillisten voimavarojen sekä ammatillisuuden kehittymisen keino on työssä oppiminen. Työssä ryhmä tai tiimi luo tietoa ja tukee osallistujien osaamisen kehittymistä. Tämä kollegiaalinen tuki on yksilön tärkein työssä oppimisen edellytys. Työssä oppiminen valmentaa työntekijän ammatillisuutta kehittämällä ja syventämällä osaamista tämän lähitulevaisuuden tarpeisiin. Kokemuksellinen ja reflektiivinen oppiminen perustuu konkreettiseen kokemukseen työelämässä ja luo jatkumon oppimiselle. Reflektiivisyys on Mezirowin (1981, 1991) mukaan yksinkertaistetusti tuntemusten, affektoiden ja emootioiden havaitsemista ja tunnistamista, mutta ne myös mahdollistavat teoreettisen tason reflektiolle. Toiminnan reflektiot kohdentuvat opittaviin asia sisältöihin ja tekemisen

prosesseihin mutta myös toiminnan taustalla vaikuttaviin tietorakenteisiin, olettamuksiin, arvoihin ja uskomuksiin. Reflektio mahdollistaa aikuisen oppimisessa uutta toimintaa ja ajattelua luovien merkitysmallien ja -näkökulmien muodostamisen, jotka ohjaavat tiedon hankkimista, oppimista, kehittymistä sekä toimintaa ihmisen elämän vaiheissa. Kriittinen reflektio on oppimisen edellytys. Esimerkiksi työskentely ilman oman työn kriittistä tarkastelua, on rutiininomaista tekemistä ilman luovaa ajattelua. Välttämätön osa kehittymistä ja päteväksi ammattilaiseksi harjaantumista vaatii toiminnan aikaista sekä toiminnan jälkeistä reflektiota. Reflektiivinen oppiminen mahdollistaa yksilö tason oppimisen tarkastelun, mutta myös sosiaalisen, ryhmän, organisaation ja jopa yhteiskunnan asettamia ja vallitsevia oppimisen edellytysten ja ehtojen tarkastelun. Reflektiivinen oppiminen on myös uuden tiedon tuottamista työyhteisössä. (Järvinen & Poikela 2007, 181–182.)

Nonaka ja Konno (1998) ovat luoneet mielenkiintoisen tavan kuvata kokemustiedon prosessia yhteisölliseksi tiedoksi. Ensi vaiheessa hiljainen tieto siirtyy yksilöltä yksilölle kasvokkain, sosialisointivaiheessa. Tästä tieto siirtyy ulkoistamisen vaiheessa työyhteisössä ryhmissä, joissa yksilöt jakavat tietämystään kollegoilleen. Yhdistelyvaiheessa eri työryhmät systematisoivat saamaansa tietoa ja kokemuksia sekä yhdistävät siihen uutta tietoa. Ryhmien verkostoituessa tieto muodostuu kokonaisuudeksi ja jalostuu organisaation tarpeiden suuntaiseksi. Sisäistämisen vaiheessa tiedon prosessin keskiössä on jälleen yksilö, jonka kautta uusi toimintamalli vakiintuu ryhmien ja organisaation toimintatavaksi. Hiljaisen tiedon kartuttaminen alkaa alusta ja alkaa uusi sosialisointivaihe. Pyrkimyksenä on sanattoman tiedon kielellistäminen, jolloin tieto ja osaaminen voidaan tuoda organisaation omaisuudeksi ja ominaisuudeksi, koko kollektiivin käyttöön. Tietojen yhdistäminen vaatii työyhteisössä kommunikaatiota ja käytäntöjen jakamista. Rutiinien, rakenteiden, järjestelmien, strategioiden ja uusien ympäristöjen syntyminen mahdollistuu käytäntöjen vakiintumisen kautta. Vakiintuminen tapahtuu silloin, kun uudet luomukset alkavat ohjata yksilöiden yhteisöllistä, organisationaalista käyttäytymistä uudella tavalla. (Järvinen & Poikela 2007, 182–183.)

Vuonna 2019 Suomen kirkon pappisliitto valitsi Vuoden papiksi 2019 Jaana Partin. Hänen valintansa perustana oli kaksikymmentä vuotta jatkunut ura-uurtava ja siviilirohkeutta sekä itsensä alttiiksi laittamista vaatinut työskentely sateenkaariryhteyden tukena Kallion seurakunnassa. Partti kuvaa seurakuntansa sateenkaariryhteyden historiaa kivikkoiseksi. Nykyisin Kallion sateenkaariseurakunta on kasvava messuyhteisö, jonka messuihin tullaan kauempaakin kuin Helsingistä. (Suomen ev.lut.kirkko. Uutishuone. Tiedotearkisto. Vuoden pappi Jaana Partti on tehnyt sateenkaariryhteyttä Kalliossa 20 vuotta.) Tämän laatuinen työskentely on tuottanut paljon hiljaista tietoa, jonka välittäminen olisi arvokasta tietoa muille sateenkaariryhteyttä tekeville ja siitä kiinnostuneille. Toinen esimerkiksi on Lohjan seurakunta, joka on käyttänyt työyhteyden vertaisoppimista onnistuneesti siten, että työyhteyden it-ahdistus on muuttunut it-innostukseksi. Lohjan seurakunnan työntekijät olivat toivoneet oppimiselle 'matalaa kynnystä', pieniä oppisryhmiä sekä vertaistukea. Pieni ryhmä rohkaisee kysymään kaikkea, mitä ei ymmärrä. Kouluttajat olivat olleet työyhteyden omia osajia. Lohjan seurakunta sai tästä oppimisen oivalluksesta 2019 kirkon työelämäpalkinnon parhaasta työelämäkäytännöstä. (Ormio 2019, 2)

Koulutus auttaa tuntemaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ihmissyyttä. Oikeusministeriön Koko ajan jännittyneenä – Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana -julkaisun selvitystyössä käy ilmi, että ihmiset tuntevat paremmin seksuaalivähemmistöjä kuin sukupuolivähemmistöjä. Transsukupuolisuus on käsitteenä tutumpi kuin muun sukupuolisuus. Julkaisun haastateltava kertoi, että koulussa hänen on turvallisempi olla 'vaan homo', kun pukea naisten vaatteet päälle ja ottaa vastaan ihmisten reaktiot heidän kohdatessa transsukupuolisen. Muun sukupuoliset kokevat häiritänä ja syrjintänä tilanteet, kun heidät sukupuolitetaan väärin. Selvityksen mukaan ihmiset haluavat tuntea olevansa turvassa ja rauhassa oman sukupuolensa kanssa, eivätkä halua olla kouluttajia arjen tilanteissa tai olla kyselyn kohteena esimerkiksi virastoissa. Sisäryhmäsyrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa ryhmä, joka on tärkeä ja johon ihminen haluaa identifioitua ja kuulua, ulos sulkee ihmisen. Koko ajan jännittyneenä -selvityksen mukaan kirkko työnantajana

suhteessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin on Suomen lainsäädännön kautta syrjintävapaa, mutta kirkon rakenteissa vaikuttaa vahvasti cisnormatiivinen (ihmiset syntyvät naisiksi ja miehiksi) identiteettiajattelu sekä heteronormatiivinen parisuhdeajattelu. Lisäksi tähän liittyvät kirkon ja seurakuntalaisten asenteet seksuaalisuuteen yleensä, kuinka keho- tai seksi myönteistä/kielteistä asenneilmapiiri on. Haastatteluissa, jotka ovat aineistoa Koko ajan jännittyneenä -selvityksessä käy ilmi, että kirkon tuki on näennäistä työntekijälle, joka kuuluu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön. Esimerkiksi näin, että sinun rekisteröity parisuhteesi on ok, mutta asian kanssa tulee olla maltillinen ja pitää matalaa profiilia. (Oikeusministeriö. Koko ajan jännittyneenä, 42—43, 54.)

3.3 Seksuaalisuuden puheeksi ottaminen ja eettisyys

Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisema Diakoniabarometri 2018, yksinäisyyden monet kasvot, toteaa diakonian ja yksinäisyyden suhteesta näin:

Yksinäisyys on laaja-alainen ja moniulotteinen diakoniatyön haaste, sillä tulosten mukaan kaksi kolmesta vastaajasta kohtaa viikoittain ikääntyneitä yksinäisiä, noin puolet yksinäisiä työikäisiä ja lähes yhtä moni yksinäisiä nuoria aikuisia. Yksinäisten ihmisten kohtaamisten määrä diakonian asiakastilanteissa on lisääntynyt voimakkaasti edellisen diakoniabarometrin jälkeen. Tämä on hälyttävää, sillä yksinäisyys näyttää olevan juurisyy huono-osaisuudelle ja liittyvän esimerkiksi mielialaongelmiin ja päihteidenkäyttöön. (Suomen ev.lut.kirkko. Diakoniabarometri)

Terveyskasvatuksen neuvottelukunta (1989) arvioi, että seksuaalisen hyvinvoinnin saavuttaminen on erityisen haasteellista sosiaalisen arkuuden vuoksi yksinäisyydestä kärsivillä, vanhuksilla, vammaisilla henkilöillä, laitoksissa asuvilla ja seksuaalisilla vähemmistöillä (Väestöliitto. Seksuaaliterveyspoliittinen ohjelma)

Onko kirkossa lupa puhua seksuaalisuudesta? -kysytään Diakin Dialogissa. Kirjoittajat ehdottavat, että kokonaisvaltainen ihmisen kohtaaminen tapahtuisi myös papin, diakonin tai nuorisotyöntekijän kanssa. Samalla kun puhutaan elämästä muutenkin, niin voisiko työntekijä kysyä, mitä sinulle

kuuluu naisena, miehenä tai muun sukupuolisena? Tutulle työntekijälle seksuaalisuuteen liittyvien kysymysten kertominen on vaihtoehto sille, että hän etsii kuuntelijan muualta. Kirkon perheneuvonnassa ja rippikoulussa seksuaalisuuden teemoja käsitellään. (Diak. Dialogi)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL on sitä mieltä, että seksuaalisuuden puheeksi ottamisen on oltava mahdollista kaikissa asiakastilanteissa ja että ammattilaisen arvomaailma tai asenteet eivät saa olla puheeksi ottamisen esteenä. Jotta puhuminen olisi mahdollista, on asiakkaalla ja ammattilaisella oltava yhteinen ymmärrys, mitä sanoilla tarkoitetaan. THL ohjeistaa esimerkiksi jakamaan työyhteisössä tietoa koulutuksista ja kirjallisuudesta, luomaan työyhteisöön oma seksuaalisuuden puheeksi ottamisen malli, huolehtimaan työnohjauksesta ja hakeutumaan koulutuksiin. Seksuaalisuudesta on lupa puhua. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Lapset, nuoret ja perheet. Työntueksi. Menetelmät. Seksuaalisuus puheeksi)

Seksuaalisuuden arkaluonteisuuden vuoksi siitä voi olla vaikeaa ja kiusallista puhua. Suomen seksologisen seuran Eettisen jaoston vuonna 2009 julkaisemat seksologian ammattietiikan ohjeisto antaa näkökulmia ammatillisiin kohtaamisiin, jotta seksuaalisuudesta keskustelu on molemmille osapuolille selkeästi ammatillista ja rajaus on selvä. Esimerkiksi koskemattomuus kunnioittaa myös henkisiä rajoja. Arvoneutraalius on erilaisten arvojen kunnioittamista ja oman arvomaailman ja ihmiskäsityksen vaikutusten tunnistamista omassa työssään. Ammatillisuutta on rohkeasti tunnistaa omat ammatilliset puutteet osaamisessa keskustella seksuaalisuuteen liittyvistä asioista. Ohjeisto kuvaa myös hyviä toimintatapoja. Ammatillisuutta on esimerkiksi se, että asiakassuhde pysyy aina ammatillisena henkisellä ja tunnetasolla sekä on aina tasapuolista riippumatta esimerkiksi asiakkaiden seksuaalisesta suuntautumisesta, etnisyydestä tai asemasta. (Seksologinenseura. Seksologian ammattietiikan ohjeisto) Selkeät rajat ja työtavat luovat turvallisuutta keskustella seksuaalisuudesta.

Eeva-Maria Kanerva (2018) teki opinnäytetyön Seksuaalisuus kristillisten arvojen valossa. Työssään hän tutki yhteiskunnan ja kirkon välistä dialogia seksuaalisuudesta sekä kristinuskon seksuaalieettistä arvopohjaa.

Tutkimustyön pohjalta syntyi työkirja, joka on työväline käsitellä seksuaalisuutta yksilöiden, parien tai pienryhmien kanssa. Kanervan havainto oli, että kirkon työntekijän erilaiset taustat eri herätysliikkeissä sekä omaksuttu raamatuntulkinta vaikuttavat kirkossa annettavaan opetukseen seksuaalisuudesta. Työkirjan lähtökohdaksi Kanerva mainitsee ihmisen seksuaalisuuden ja kristillisen vakaumuksen välisen ristiriidan. Työkirjan synnyttävän dialogin tavoitteeksi tekijä mainitsee kosketuspinnan löytymisen omaan seksuaalisuuteen ja sen pohtimiseen ilman, että tulee tuomituksi tai arvostelluksi kristillisistä näkemyksistään. Työkirjan käyttö antaa mahdollisuuden kunnioittavan keskustelun juurruttamisen yleiseksi työtavaksi. Kunnioittava keskustelu on työväline työntekijöiden ammattitaidon tueksi seksuaalisuuden käsitelyssä ja kohtaamisessa, jotta mahdollistuisi asiakkaiden seksuaalisuuden huomioiminen ja auttaminen ammattitaitoisella tavalla. (Kanerva 2018, 4, 28–30.)

Kirkolle on luotu kunnioittavan keskustelun malli, jonka tarkoituksena on vahvistaa dialogisuutta keskusteluissa haasteellisina koetuissa aiheissa, esimerkiksi keskusteltaessa avioliittoon vihkimisoikeudesta. Kunnioittava keskustelu perustuu haluun kohdata, kuunnella ja ymmärtää toista ihmistä sekä tahtoon kunnioittaa toisen yksilöllisyyttä ja erilaisuutta. Kunnioittavan keskustelun tavoitteena on kuunnella toisen osapuolen henkilökohtaisia ja ainutlaatuisia kokemuksia ja ajatuksia. Kuuntelu on väline, joka mahdollistaa uuden oppimisen. Keskustelussa luottamus mahdollistuu silloin, kun toisten tunteet huomioidaan, osallistujilla on tahto myötätuntoiseen läsnäoloon sekä hengellisen yhteyden kokemiseen. (Pruuki 2018, 211–217.)

3.4 Sukupuolisensitiivinen työote

Seksuaalisuuden ja sukupuolen teemoja käsitellään kirkon kasvatuksessa. Kirkon kasvatuksen peruseriaatteet nojaavat luotuisuuteen perustuvaan teologiseen näkemykseen, jonka mukaan jokainen on arvokas Jumalan kuva, jokainen on yhdenvertainen, pidämme toisistamme huolta ja puolustamme ulkopuolisuuden uhkassa elävien oikeuksia. Koska kirkossa ja

yhteiskunnassa on erilaisia näkemyksiä seksuaalisuudesta ja sukupuolesta, on seurakunnan oltava turvallinen yhteisö kaikilla inhimillisillä tasoilla. Sukupuolisensitiivisyys määritellään herkkyytenä tunnistaa ja ymmärtää sukupuolen erilaisia merkityksiä ja vaikutuksia ajan, paikan ja kulttuurin mukaan. Sukupuolisensitiivisyyttä tarvitaan kirkon kasvatustyössä lasten ja nuorten kanssa, kun luodaan tilaa sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudelle ja turvalliselle kasvuympäristölle lasten ja nuorten ilmentäessä omaa ainutlaatuisuuttaan. (Suomen ev.lut.kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Kasvatus. Sukupuoli- ja seksuaalisuus.) Ammatillisuudesta todetaan näin:

Sukupuolisensitiivisyys edellyttää työntekijältä asioiden tiedostamista ja pohtimista. Työntekijän on hyvä pohtia omia kokemuksiaan, arvojaan, käsityksiään ja ajatuksiaan, sekä sitä, miten ne vaikuttavat hänen toimintaansa. (Suomen ev.lut.kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Kasvatus. Sukupuoli- ja seksuaalisuus.)

Lasten- ja nuortenpsykiatri Domenico di Ceglie (2002) lähestyy sukupuolen moninaisuutta siten, että tunnistetaan ja hyväksytään lapsen kasvusuunta sukupuoli-identiteetin muodostumisprosessissa, ja sukupuoli jätetään avoimeksi. Vanhempia tuetaan sietämään epävarmuutta lapsensa tulevasta sukupuoli-identiteetistä, sillä vanhempien hyväksymätön asenne synnyttää lapselle vahvan syyllisyyden tunteen. Toistuva epäonnistumisen tunne ilmaistessa omaa sukupuolta voi johtaa syyllisyyden ja häpeän tunteeseen, joka voi jatkua aikuisuuteen saakka. Lapsen asenteita, tunteita ja käyttäytymistapoja sukupuolen ilmaisussa ei saa pitää väärinä tai huonoina. Yksilöitymisprosessissa lapsi saa peilaamisen kautta aineksia rakentaa omaa ainutlaatuista identiteettiä. Peilauksen kautta ihminen alkaa kokea itsensä niin kuin toiset meidät näkevät. Reckhardt ja Ikosen mukaan (1994) häpeä on ihmisen reaktio hyväksyvän vastavuoroisuuden puutteeseen. (Huuska 2011, 232–233, 235, 237.) Tämän tiedon valossa voidaan sanoa, että sukupuolisensitiivinen työote on erityisen tärkeää tiedostaa työskenneltäessä lasten ja nuorten kanssa ja siihen onkin kirkossa kiinnitetty huomiota. Kirkon kasvattajat ovat lapsen ja nuoren tukena, ja samalla perheen tukena, kun he kohtaavat kunnioittavasti ja hyväksyvästi lapsen tai nuoren sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden. Muilla hengellisen työn aloilla työntekijät kohtaavat ihmisiä, jotka ovat olleet elämänsä aikana onnistuneen

peilauksen kohteina, kokonaisina ihmisinä seksuaalisuutensa ja sukupuolensa kanssa, mutta myös ihmisiä, jotka ovat lapsuudessaan tai elämänsä varrella rikkoutuneita, joille peilaus toisen ihmisen kanssa on ollut hyväksymätöntä tai sitä ei ole ollut.

Huuskan mukaan omien elämäkokemusten työstäminen ja niiden anteeksi antaminen ovat esimerkiksi intersukupuolisen ihmisen haasteena silloin, kun ihmisen ydinkokemus lapsesta asti on ohitettu, kielletty ja tehty naurunalaiseksi. Intersukupuolisuuteen voi liittyä seksuaalisuuteen liittyviä pelkoja, friikkitunnetta, luottamuksen ja turvallisuuden tunteen menetystä, salaisuuksia ja häpeää, epävarmuutta omasta identiteetistä ja kelpoisuudesta naisena tai miehenä tai surua ja vihaa, jos oma sukupuoli ja siihen liittyvät medikaaliset hoitotoimenpiteet ovat salattu ja ne ovat selvinneet vasta myöhemmin. (Huuska 2011, 252.)

Kirkon hengellisessä työssä seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvien asioiden kuormittaman ihmisen kohtaaminen esimerkiksi sielunhoitotilanteissa vaatii sensitiivisyyttä, herkkyyttä, kunnioittaa hänen sukupuoltaan ja seksuaalisuuttaan sekä niihin liittyvää kokemuskirjoa. Voidaan myös ajatella, että työntekijän on ammatillisuuden vahvistamisen vuoksi kohdattava myös itsensä myötätunnolla oma seksuaalihistoria tunnistaen. Tämän prosessin kautta syntyy mahdollisuus kohdata seurakuntalaisten seksuaalisuuden ja sukupuolen aiheuttamat kivut herkkyydellä ja myötätunnolla. Minna Tuominen (2018) sanoo, että myötätunto on Pyhän Hengen työtä meissä. Myös työntekijä tarvitsee kokemuksen, että minut on hyväksytty myötätunnolla omien tunteideni ja kaipuuni sekä häpeäni kanssa.

3.5 Työntekijän oman seksuaalihistorian tunnistaminen

Leena Nissinen kirjoittaa artikkelissa Myötäeläminen ja voimavarat auttajan suhteesta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluviin. Vähemmistöaseman vuoksi sateenkaarikansa kohtaa työ- ja yksityiselämän ihmissuhteissa traumatisoitumista, hylkäämistä, syrjintää, epäkunnioittavaa kohtelua sekä

niiden pelkoa. Vuorovaikutustilanteissa vähemmistöjen kanssa seurakunnan työntekijä joutuu todistamaan esimerkiksi syrjintää, epäreilua kohtelua sekä kohtaamaan asiakkaan itsesyrjintää. Työntekijä joutuu myös kasvokkain oman seksuaali- ja kehityshistoriansa sekä omien selviytymiskeinojen kanssa. Oman seksuaalihistorian tunnistava työntekijä on kyvykäs vierellä olijana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville asiakkaille. Työntekijän omat traumat ovat este ammatillisille ja kunnioittavalle kohtaamiselle. Omien selviytymiskeinojen tunnistaminen auttaa seurakunnan työntekijää välttämään esimerkiksi myötätuntuupumista ja sijaistraumatisoitumista. Selviytymistavoilla tarkoitetaan ihmisen keinoja hallita ja suojautua voimakkaiden tunteiden aiheuttamilta uhka- ja stressitilanteilta. Ne ovat tiedostamattomia ja tiedostettuja menettelytapoja ja toimintamalleja. Selviytymistapoja ovat esimerkiksi torjunta, kieltäminen, pakeneminen, hoivaaminen, toisen puolesta toimiminen ja pelastaminen. Työntekijä voi kuormittua kokemastaan ristiriidasta, joka syntyy työskennellessä vähemmistöjen hyväksi työyhteisössä, jossa kielletään vähemmistöjen syrjintää. Työntekijän ja työyhteisön työlle asettamat vaatimukset tai asenneilmapiiri voivat olla ristiriidassa. Tämä voi johtaa työntekijän yksinäisyyden kokemukseen työyhteisössä. Työssä, jonka tarkoituksena on tukea seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä, on syytä keskustella, millainen ihmiskäsitys on työn perustana. Jos työntekijän ja työyhteisön arvot ja asenteet ovat kaukana toisistaan, lisää se työssä uupumisen riskiä. Tähän liittyy mm kokemus omien vaikuttamismahdollisuuksien rajallisuus työyhteisössä ja sen vaikutus työmotivaatioon. Lisäksi työorganisaation ja esimiesten näkemys työn kehittymisen, koulutuksen ja työnohjauksen tarpeellisuudesta ovat tekijöitä, jotka lisäävät tai vähentävät työssä jaksamista. (Nissinen 2011, 149—160.)

3.6 Yhdenvertaisuus kirkossa

Hengellisen työn tekijän ammatillisuutta on tiedostaa yhdenvertaisuuden edistäminen osana yhteisöosaamista. Vuonna 2014 voimaan tullut yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa. Laki

velvoittaa yli 30 henkilön palkkaavia työnantajia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Edistämistoimenpiteiden avulla työpaikan toimintatapoja ja työoloja edistetään esimerkiksi rekrytoinnin yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Laki kieltää syrjinnän mm seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Laki määrittelee häirinnäksi henkilön ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen. Häirintä on esimerkiksi halventavaa, nöyryyttävää, uhkaavaa, vihamielistä tai hyökkäävää käyttäytymistä tai vastaavan ilmapiirin luomista. Työnantaja syyllistyy syrjintään, mikäli ei työpaikalla ryhdy toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. (L1325/2014) Vaikka lakia ei sovelleta uskonnonharjoittamiseen eikä velvoita kirkkoa laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelmaa, työskentelee evankelis-luterilainen kirkko yhdenvertaisuuden edistämisen puolesta.

Yhdenvertaisuus ja kirkko -hankkeessa vuosina 2008–2010 selvitettiin yhdenvertaisuuden toteutumista kirkon työyhteisöissä. Tutkimuksen tulokset koottiin hankkeen loppuraporttiin, Kohti yhdenvertaisuutta kirkossa -julkaisuksi. Tutkimuksessa yhdenvertaisuudesta työhönottotilanteissa todetaan, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyy verrattain paljon varauksellista suhtautumista, joka voi estää työnsaannin. Tarkisteltaessa yhdenvertaisuutta työyhteisössä, käy tutkimuksessa ilmi, että vähemmistöihin kuuluviin suhtautuminen koetaan haasteena kirkon työyhteisössä. Tämän vuoksi raportissa todetaan, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden asema kirkon työyhteisössä on vielä monin paikoin hyvin vaikea ja torjuvia asenteita, syrjintää ja salailupakkoa esiintyy yhä melko paljon. Tutkimuksen mukaan ennakkoluulot, asioiden käsittelemättömyys, selkeiden ohjeiden puute, tietämättömyys olemassa olevista säännöistä ja niiden noudattamattomuus sekä valvomattomuus ovat syitä sille, että yhdenvertaisuus ei toteudu kirkon työpaikoilla. Loppuraportissa esitetään, että tietoisuuden vahvistaminen esimerkiksi lainsäädännön osalta, avoimuuden ja sisäisen viestinnän sekä yhdenvertaisuuteen sitoutuminen vahvistaisivat yhdenvertaisuuden toteutumista. (Suomen ev.lut.kirkko. Yhdenvertaisuus ja kirkko loppuraportti, 4–8.) Yhdenvertaisuuslaissa määritetään välitön syrjintä kohteluksi, jossa jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai

kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (L 1325/2014). Kirkon tutkimuskeskuksen 2019 julkaisemassa tutkimuksessa Vihkiäkö vai ei? selvisi, että viidennes vastanneista papeista on sitä mieltä, että eläminen rekisteröidyssä parisuhteessa on este toimimiselle Suomen ev.lut.kirkon pappina ja nuorisotyönohjaajana (Suomen ev.lut.kirkko. Vihkiäkö vai ei? Suomen evankelis-luterilaisen kirkon pappien käsitykset samaa sukupuolta olevien oikeudesta kirkolliseen avioliittoon, 48). Yhdenvertaisuus ja kirkko -hankkeen tekemän tutkimusten mukaan, kirkkoon työyhteisönä toivottiin lisää ennakkoluulojen ja ristiriitojen käsittelyä. Työyhteisöön toivottiin avoimuuden kulttuuria, asioiden käsittelyä ja asioiden yhteistä työstämistä vaikene- misen ja vääränlaisen sallimisen ja poiskatsomisen sijaan. (Suomen ev.lut.kirkko. Yhdenvertaisuus ja kirkko loppuraportti, 8.) Vuonna 2009 piispainkokous teki linjauksen, että rekisteröidyssä parisuhteessa elävä kirkon työntekijä voi toimia kirkon virassa. Luterilaisen maailmanliiton dokumentti Linjaus sukupuolten välisestä oikeudenmukaisuudesta vuodelta 2013 ohittaa sukupuolen moninaisuuden ja muun sukupuolisuuden täysin, keskittyen sukupuolten tasa-arvoon kirkossa pelkästään naisten ja miesten välisenä kysymyksenä (Lutheran World. Gender justice). Suomessa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta pyrkii estämään myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää (L 1329/2014).

Espoon seurakunnille ja seurakuntayhtymän virastoille on tehty tammi- kuussa 2019 toiminta-asiakirja, jolla pyritään sateenkaari-ihmisten yhden- vertaisuuden vahvistamiseen ja edistämiseen. Toiminta-asiakirjassa on lis- tattuna kymmenen tavoitetta, joilla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten ja heidän omaistensa ihmisoikeuksia ja toimijuutta vah- vistetaan seurakunnissa ja palveluissa. Jokaiselle tavoitteelle on myös kir- jattu toimenpiteet sekä käytännön esimerkki. Tämä toiminta-asiakirja huo- mioi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt yhdenvertaisina toimijoina seura- kunnassa. Toiminta-asiakirjassa annetaan ohjeita, miten käytännössä edis- tetään ja vahvistetaan yhdenvertaisuutta esimerkiksi kielen, viestinnän, tur- vallisuuden, syrjinnän, kokemusasiantuntijuuden ja koulutuksen näkökul- mista. Ohjeistus koskee monialaisesti esimerkiksi seurakunnan työnteki- jöitä, kiinteistön tilaratkaisuja, yhteistyökumppaneiden kanssa tietoisuuden

lisäämistä sekä rippikoulutyötä. (Suomen ev.lut.kirkko. Toiminta-asiakirja sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi ja edistämiseksi Espoon seurakunnissa ja seurakuntayhtymän virastoissa) Tämä toiminta-asiakirja on esimerkki yhteisesti sovituista keinoista lisätä tietoisuutta ja edistää yhdenvertaisuutta seurakunnassa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kanssa toimittaessa.

Yhteistyökumppaneiden kanssa tietoisuuden ylläpitäminen voisi olla esimerkiksi lähetysjärjestöjen kanssa tehtävä yhdenvertaisuustyö. 2016 julkaistussa mediatiedotteessa, Tulkaa kaikki -kirkolliskokousvaalien ehdokkaat toivat esille kirkon rakenteellisia syrjinnän kohtia. Kirkon toiminnassa ja hallinnossa on mukana viisi lähetysjärjestöä, jotka vastustavat naispappeutta ja joiden lähetystyö on opillisesti seksuaalivähemmistöt tuomitsevaa. Nämä järjestöt ovat vahvoina toimijoina kirkon toiminnassa ja hallinnossa. Yhdenvertaisuustyöskentelyn on läpäistävä kaikki työalat ja toiminnan, koskien myös kirkon rahoitusjärjestelyitä ja kirkon päättäviä toimielimiä. (Kotimaa.24. Blogit) Tulkaa kaikki -liike on kirkkopoliittinen vaikuttaja ja sen tavoitteena on esimerkiksi vahvistaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksia kirkossa sekä työskennellä tasa-arvoisemman ja ekologisemman kirkon puolesta (Tulkaa kaikki).

3.7 Saavutettavuus kirkossa

Vuonna 2012 valmistui kirkon Saavu. Kirkon saavutettavuusohjelma. Siinä saavutettavuus määritellään kaikkien ihmisten mahdollisuutena osallistua ja olla osallisina seurakunnan toiminnassa riippumatta heidän erilaisista ominaisuuksistaan. Saavutettavuus ei ole jonkun erityisryhmän etujen ajamista tai vain joillekin erikoistuneille kirkon työntekijöille kuuluvaa työtä. Kyse on kirkon perustehtävästä ja uskollisuudesta tuon tehtävän toteuttamisessa, sillä sen perustana on kirkon toiminnan teologian ydin, evankeliumi. Vain kaikille avoin kirkko on uskottava Kristuksen kirkko. Saavutettavuuden ja esteettömyyden eteen on tehtävä jatkuvasti työtä, sillä saavutettavuus on

yksi keino edistää yhdenvertaisuutta. (Suomen ev.lut.kirkko. Kirkon saavutettavuusohjelma)

Saavutettavuusohjelmassa tarkastellaan ihmistä kirkossa luomisen, pelastuksen, yhteyteen kutsumisen sekä seurakunnan rakentamisen näkökulmasta. Siinä todetaan esimerkiksi näin:

Kristus itse antautui kohtaamisiin kaikkien erilaisten ihmisten kanssa ja piti niiden puolta, joita muut syrjivät. Hän suostui myös kärsimään ja kuolemaan kaikkien ihmisten puolesta. Jumalan pelastava rakkaus Kristuksessa ei luokittele, syrji eikä aseta ihmisiä eriarvoiseen asemaan. Näin Kristuksen pelastustyö kirkastaa yhdenvertaisuutta ja kutsuu meitä toimimaan saavutettavamman ja yhdenvertaisemman kirkon puolesta. (Suomen ev.lut.kirkko. Kirkon saavutettavuusohjelma, 8)

Julkaisussa todetaan, että seurakunnan on toimittava niin, että ketään ei syrjitä. Saavutettavuutta edistetään poistamalla liikkumisen, näkemisen, kuulemisen ja ymmärtämisen esteitä. Yksi saavutettavuuden muoto on asenteellinen saavutettavuus. Perusasennoitumisella työntekijät, luottamusmiehet sekä seurakuntalaiset vaikuttavat saavutettavuuden toteutumiseen. Johdonmukainen hyvien käytäntöjen kehittäminen, niiden luominen ja noudattaminen luovat kaikille mahdollisuuden kokea seurakuntayhteyttä ja elää kristittyinä. Myös työntekijöiden tietotaidon jakaminen, teologinen työskentely ja koulutus ja kokemus mainitaan saavutettavuuden parantamisen keinoina. Hiippakuntien tuella seurakunnille tehdään omat saavutettavuusohjelmat, jotka sisältävät konkreettisen toimenpidesuunnitelman, jolla saavutettavuutta edistetään. Koulutuksen ja verkkosivujen kehittäminen mainitaan myös keinoina parantaa saavutettavuutta. Saavutettavuudessa on onnistuttu silloin, kun ihminen voi kokea yhteyttä, voi halutessaan toimia aktiivisesti tai olla muuten osallisena seurakunnassa sekä saa tietoa kiinnostuksensa mukaan. Kirkon saavutettavuusohjelma tarkastelee saavutettavuutta erityisesti vammaisten ja viittomakielisten henkilöiden näkökulmasta, mutta siinä todetaan, että se sopii myös muiden kieli- ja kulttuurivähemmistöjen, maahanmuuttajien sekä ikääntyvien ihmisten kohtaamiseen.

(Suomen ev.lut.kirkko. Kirkon saavutettavuusohjelma, 2, 11–13, 28.) Julkaisussa ei mainita sateenkaariseurakuntalaisia.

Tampereen seurakuntayhtymän työntekijä, Teemu Salmisen (henkilökohtainen tiedonanto 21.2.2020) mukaan Tampereen seurakuntayhtymällä ei ole erikseen sateenkaariseurakuntaan liittyvää saavutettavuusasiakirjaa. Saavutettavuutta on parantanut sateenkaariyhteyshenkilöiden nimeäminen eri seurakuntiin. Salminen toteaa, että nämä nimetyt työntekijät voivat olla asiantuntijoina ja näkökulman esillä pitäjinä sekä toimia niin työntekijöiden kuin seurakuntalaistenkin tukena ja rohkaisuna avoimeen, vastaanottavaan ja vieraanvaraiseen kohtaamiseen kaikkien heidän kanssaan, joita sateenkaarevuus koskettaa joko omakohtaisesti tai lähellä olevan kautta. (Teemu Salminen, henkilökohtainen tiedonanto 21.2.2020)

3.8 Turvallinen seurakunta

Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla on Turvallinen seurakunta julkaisu vuodelta 2018. Siinä kirkon ja seurakunnan turvallisuutta tarkastellaan fyysisenä, henkisenä, hengellisenä, sosiaalisena, emotionaalisenä ja seksuaalisena turvallisuutena. Kirkon ja seurakuntien kaiken toiminnan perustana on jokaisen oikeus huolenpitoon ja turvallisuuteen. Mikäli uhkaa tai vaaraa esiintyy tai koetaan, on julkaisun mukaan puutteita kirkon tai seurakunnan toiminnan turvallisuudessa. Seksuaalinen turvallisuus on julkaisun mukaan sitä, että ihminen voi luottaa siihen, että on muiden ihmisten kanssa turvassa, kunnioitettu ja omana itsenään suojeltu. Siihen liittyy aina sanojen ja tekojen tasolla oman ja toisten ihmisyyden ja rajojen kunnioittaminen. Sukupuolisensitiivisyys on herkkyyttä tunnistaa sukupuolen merkityksiä ja vaikutuksia. (Suomen ev.lut. Kirkko. Turvallinen seurakunta)

Seurakunta yhteisön turvallisuus välittyy ilmapiiristä, ihmisten kohtaamisen tavasta sekä siitä, miten seurakunnassa huolehditaan siitä, että minkään tasoista kiusaamista, syrjintää tai seksuaalista häirintää ei tapahdu. Seurakuntatyössä on huolehdittava seurakuntalaisen henkisestä turvallisuudesta.

Ihmisten kohtaaminen seurakunnassa perustuu ihmisarvon kunnioittamiseen riippumatta hänen taustastaan tai elämänkatsomuksestaan. Seurakunnan päivittäisessä työssä ja toimintojen suunnittelussa on huomioitava, miten ihmisarvon kunnioittaminen toteutuu kohdattaessa esimerkiksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia. (Suomen ev.lut.kirkko. Turvallinen seurakunta)

Turvallinen seurakunta -julkaisu antaa konkreettisia neuvoja, miten turvallista seurakuntayhteisöä voi rakentaa. Tässä muutama esimerkki: annetaan ihmisen olla sellaisia kun he ovat, ei pyritä ”korjaamaan” ketään, vältetään kaikkea muita alentavaa, nöyryyttävää tai vähättelevää käyttäytymistä, toiminnan tulee tukea hyväksytyksi tulemistä ja samanarvoisuuden kokemusta, vältetään elekieltä, joka voi herättää toisessa puolustusmekanismin. Rasismia ja syrjintää tapahtuu arkisissa tilanteissa lasten, nuorten ja aikuisten kanssa toimittaessa. Kirkon työntekijän näkökulmasta tämä on vallan ja vastuun kysymys. Työntekijällä on oltava ammatillista taitoa ja rohkeutta tunnistaa syrjinnän, rasismin, manipulaation sekä väärinkäytösten riskit ja puuttua niihin. Tämä voi vaatia omien toimintatapojen muutosta. Seurakunnassa työntekijöiden, esimiesten ja seurakunnan johtajien esimerkki syrjintään ja rasismiin puuttumisessa on tärkeä viesti siitä, että asiaa ei vähätellä ja sivuuteta. Syrjinnän ja rasismin uhria ei saa koskaan jättää yksin, sillä loukkaava ja vähättelevä kokemus voi olla jopa traumatisoivaa. (Suomen ev.lut.kirkko. Turvallinen seurakunta)

Seurakunnissa voi esiintyä hengellistä väkivaltaa. Uskontojen uhrien tuki ry on listannut 16 kriteeriä, joilla voi arvioida uskonnollisia yhteisöjä liittyen hengelliseen turvallisuuteen. Syyllistämällä tarkoitetaan sitä, että yhteisön jäsenen on etsittävä itsestään syytä sille, että ei sopeudu yhteisöön. Opillinen dogmaattisuus puolestaan on suvaitsemattomuutta erilaista ajattelua kohtaan sekä todellisuuskäsitysten ja oppien jäykkyyttä. Seksuaalinen manipulaatio tarkoittaa sitä, että yhteisön johtajat määräävät ihmisen seksielämästä. (Suomen ev.lut.kirkko. Turvallinen seurakunta)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaama syrjintä on usein hetero-olettamukseen tai sukupuolinormatiivisuuteen perustuvaa. Negatiiviset reaktiot kuten nimittely, nöyryyttäminen, sanalliset loukkaukset tai sukupuolitunut halveksinta tulee tuntemattomilta sekä läheisiltä suoraan tai esimerkiksi sosiaalisen ja julkisen median kautta, työpaikoilla sekä omilla sosiaalisilla areenoilla harrastuksissa ja vapaa-ajan vietossa tai julkisissa palveluissa kuten terveydenhuolto. Tutkimusten mukaan sateenkaarinuoret kokevat turvattomuutta koulussa, armeijassa, urheiluharrastuksissa sekä työpaikoilla. (Oikeusministeriö. Koko ajan jännittyneenä, 18–19.)

Rakenteellisella ja institutionaalisella syrjinnällä tarkoitetaan lainsäädäntöön, palveluihin ja sopimuksiin piilotetun mahdollisuuden asettaa jokin ryhmä muita huonompaan asemaan. Syrjintään voi syyllistyä sekä viranomainen, palveluntarjoaja että sosiaalinen yhteisö. (Oikeusministeriö. Koko ajan jännittyneenä, 24)

Ihmisillä on tarve kuulua yhteisöön ja tulla näkyväksi vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Kun yhteisö, johon ihminen haluaa kuulua ja identifioitua, ei hyväksy ja suvaitse ihmisen vähemmistöön kuulumista, puhutaan sisäryhmäsyrjinnästä. Tämän laatuinen syrjiminen on erityisen raskasta henkisesti. Koko ajan jännittyneenä -aineiston haastattelujen mukaan, seurakunnan tapahtumiin osallistuminen on aina yllätyksellistä, sillä koskaan ei voi tietää, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuulumista tapahtumassa käsitellään sanoin ja sanattomalla viestinnällä. (Oikeusministeriö. Koko ajan jännittyneenä, 64, 66–67.)

Tampereen hiippakunnalle on vuonna 2018 julkaistu Seksuaalisen ja sukupuolen häirinnän sekä seksuaalisen ahdistelun ja hyväksikäytön tilanteiden käsittely ja ennaltaehkäisy -toimintaohje. Ohjeistuksen määritelmät perustuvat tasa-arvolakiin. Ohjeistuksessa esimerkiksi seksuaaliseksi häirinnäksi määritellään sanallinen, sanaton tai fyysinen, ei-toivottu seksuaalinen käytös, joka esimerkiksi luo uhkaavaa, vihamielistä, halventavaa, nöyryyttävää ja/tai ahdistavaa ilmapiiriä. Sukupuoleen perustuva häirintä on henkilön sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdentuvaa ei-toivottua

käytöstä esimerkiksi halventava puhe. Ohjeistus toteaa, että seurakunnalla on velvollisuus ennaltaehkäistä ja käsitellä häirintään liittyvät tapaukset. (Tampereen hiippakunta. Toimintaohje 2018.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä tutkimus on tehty yhteistyössä Tampereen Tuomiokirkkoseurakunnan kanssa. Tampereen Tuomiokirkkoseurakunnassa oli tammikuussa 2020 noin 38 300 jäsentä. Hengellisen työn tekijöitä seurakunnassa on kirkontilastojen mukaan 59. Hengellisen työn tekijöistä valtaosa on naisia. (Kirkontilastot) Tutkimuksen kohdejoukkona (N=53) ovat hengellisen työn tekijät eli seurakuntapapisto, kanttorit, diakonia työntekijät, nuorisotyöntekijät, lapsityöntekijät sekä lähetyssihteeri. Kohdejoukko eroaa hengellisen työn tekijöiden määrästä siksi, että kysely lähetettiin helmikuussa 2020 töissä oleville. Tuomiorovasti Olli Hallikainen antoi tutkimusluvan tutkimuksen tekoon 22.3.2019. Tutkimuslupaa pohjusti keskustelut aiheesta kirkolla tavattaessa sekä sähköpostilla.

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten kirkon hengellisen työn tekijä kokee ammatilliset kohtaamiset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten ja heidän läheistensä kanssa. Tätä selvitetään kysymällä kokemuksia, joita hänelle on kertynyt seurakuntatyössä, minkälaisia kohtaamiset ovat olleet ja mitä hengellisen työn tekijä haluaa viestiä kohtaamisissa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville seurakuntalaisille? Kysymyksillä, joissa on annettu valmiita vaihtoehtoja asioista, joita mahdollinen työnantajan järjestämä koulutus voisi sisältää, yritetään selvittää, mitä hengellisen työn tekijä tarvitsee vahvistaakseen ammatillisia taitojaan kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia

seurakuntalaisia? Kyselyn tuottaman tiedon avulla työnantaja voi tarvittaessa järjestää työyhteisölle koulutusta aiheeseen liittyen.

Tutkimuksen lähtökohta muotoillaan ongelmaksi. Tutkijaa opastetaan har-kitsemaan tutkimuksen ongelmat mahdollisimman selkeästi ja tarkkarajai-sesti. Tämä johtaa tutkimuksen johtoajatukseen, juoneen. Juonen avulla tutkimukselle määritetään pääongelma ja mahdolliset osaongelmat tai ala-ongelmat. Pääongelma on jokin yleisluontoinen kysymys, jossa hahmottuu tutkittava kokonaisuus. Tutkimusongelma esitetään kysymyksen tavoin ja kysymyksen perusmuoto määräytyy tutkimuksen tarkoituksen mukaan. Ku-vailevan tutkimuksen kysymyksiä ovat miten tai minkälainen jokin asia on. Aloittelevan tutkijan on hyvä ymmärtää filosofisten lähtökohtien olemassa-olo. Ne tarkoittavat oletuksia koskien esimerkiksi ihmistä ja maailmaa, jotka piilevästi vaikuttavat tutkimuksessa. Ontologia eli oppi todellisuuden luon-teesta on yksi käsitys, mikä vaikuttaa tutkimukseen tutkittaessa ihmistä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 125–131.) Tämän opinnäytetyön perus-tana ovat seuraavat tutkimuskysymykset:

Miten kirkon hengellisen työn tekijä kokee ammatilliset kohtaamiset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten sekä heidän läheistensä kanssa?

Miten voidaan vahvistaa kirkon hengellisen työn tekijän ammatillisia val-miuksia kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakun-talaisia sekä heidän läheisiänsä?

Tutkimuksen kohdejoukoksi valitsin hengellisen työn tekijät, koska heidän ammatillisuutensa suhteessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuulu-viin seurakuntalaisiin kiinnostaa minua, koska opiskelen itse diakonin am-mattiin. Myös se, mitä hengellisen työn tekijä ajattelee oman ammatillisuu-tensa vahvistamisesta, oli mielenkiintoinen näkökulma. Kohdejoukon olisi voinut rajata koskemaan pelkästään diakoniatyöntekijöitä, mutta seurakun-nan moniammatillinen yhteistyö lisää seurakuntatyön sujuvuutta ja on vält-tämätöntä, jotta seurakuntalaisia voidaan huomioida kaikissa

elämänvaiheissa. Seurakunnan eri ammattiryhmien sujuva yhteistyö kiinnostaa minua henkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

4.2 Laadullinen kyselytutkimus, aineiston keruu ja analyysi

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan todellista elämää ja ymmärtämään tutkimuskohdetta. Tutkimus pyrkii löytämään tai paljastamaan elämän tosiasioita eikä todentamaan olemassa olevia väittämiä. Tutkittavaa asiaa pyritään tarkastelemaan kokonaisvaltaisesti. Tutkija ei voi hylätä omaa arvomaailmaansa tai objektiivisuuttaan, siksi tulokset ovat vain ehdollisia selityksiä tutkittavalle ilmiölle rajoittuen aikaan ja paikkaan. Kyselyssä avokysymykset mahdollistavat vastaajan ilmaista tunteitaan ja ajatuksiaan tutkittavasta asiasta vapaasti, omin sanoin, saatu aineisto on tällöin laadullista. Avokysymysten tuottaman aineiston käsittely eli koodaus, voi olla vaikeaa. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 161, 164, 181, 201, 222.) Koska monivalintatyypiset kysymykset rajoittavat vastaajan mielipiteen valmiiksi mietittyihin vastauksiin (Hirsjärvi ym. 2009, 201), oli vastaajilla mahdollisuus tuoda esille merkityksellisiä asioita avovastauksissa. Avovastauksilla tavoiteltiin laajempaa ymmärrystä hengellisen työn tekijän suhteesta kohdejoukkoon. Avokysymysten lisäksi kyselyssä oli yksi monivalintakysymys sekä kaksi asteikkokysymystä. Likert asteikko kysymyksillä oli tarkoitus selvittää valmiiksi annettujen koulutussisältöjen merkittävyyttä.

Kysely on yksi survey-tutkimuksen menetelmä. Kyselyn tarkoituksena on hankkia aineistoa kohdehenkilöiltä. Kyselytutkimuksen etuina on laajan kohdejoukon tavoittaminen nopeasti, tutkijan ja tutkittavien ei tarvitse olla samalla paikkakunnalla, se on resurssitehokas ajan ja vaivannäön näkökulmasta sekä aineiston nopea käsittely tietokoneen avulla. Haasteina kyselyissä on esimerkiksi se, miten arvioida sitä, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen, kysymyksiin annettujen vastausvaihtoehtojen onnistuminen sekä kato, jolla tarkoitetaan vastaamattomuutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 194–195.)

Kysely toteutettiin helmikuussa 2020. Sähköisen kyselyn toteutin Diakin tarjoamalla Webropol-ohjelmalla. Webropolin verkkokyselylomake oli ulkoasultaan selkeä ja helposti luettava. Vastaamista testattiin ennakkoon ja palautteen mukaan kysely oli toimiva ja helposti ymmärrettävä. Kysely lähetettiin 53 (N=53) hengellisen työn tekijän työsähköpostiin. Kyselystä muistutettiin kaksi kertaa. Lopullisia vastauksia kertyi 15. Vastausprosentti on 28 %.

Vastaajille tutkimuksesta tiedotettiin kyselyn vastauslinkin sisältäneessä sähköpostissa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009, 4–11) ohjeiden mukaan viestissä kerrottiin, kenelle kysely osoitettiin, mitä kyselyllä tavoiteltiin, tutkijan yhteystiedot, mainittiin myönnetyistä tutkimusluvasta sekä kerrottiin mihin vastauksia käytetään ja kuka käyttää sekä se, että vastaukset tuhoetaan sen jälkeen, kun vastaukset on koottu raportiksi. Myös vastaajien anonymisuus mainittiin. Sähköpostissa ei mainittu kyselyyn osallistumisen vapaaehtoisuutta, mikä johtui tutkijan virheestä. Vastaajien esimiehen saatesähköpostin toivottiin lisäävän vastauksien määrää. Esimieheltä ja tutkijalta saattoi kysellä lisätietoja tutkimukseen liittyen.

Analyysivaiheessa tarkastellaan kertynyttä aineistoa. Aineistoa järjestettäessä tarkistetaan, onko saadussa aineistossa virheitä tai puutteita. Tarvittaessa aineistoon pyydetään vastaajilta täydentäviä tietoja. Lomakkeilla kerätyn aineiston analyysi alkaa, kun aineisto on kerätty ja järjestetty. Laadullisen aineiston järjestelyssä voi olla joskus suuri työ, riippuen aineiston laajuudesta. Aineiston elämänläheisyys tekee analyysistä monesti myös mielenkiintoisen. Analyysissä aineistoa pyritään selittämään tilastoiden avulla tai ymmärtämään laadullisen analyysin avulla. Yksi laadullisen analyysin menetelmä on teemoittelu. (Hirsjärvi ym. 2009, 221–225.) Teemoittelu on aineiston ryhmittelyä eri aihepiirien mukaan. Aineiston ryhmittely mahdollistaa asioiden vertailun. Aineistossa olevat näkemykset kuvaavat ryhmittelyssä syntyneitä teemoja. (Sarajärvi ja Tuomi 2018) Tässä työssä aineisto oli sähköisen kyselyn materiaali, joka tallentui kyselyohjelmaan jatkokäsittelyä varten. Täydennettäviä ja tarkentavia tietoja ei ollut kyselyn

anonyymiyden takia mahdollista hankkia, vaikka aineistoa olisi ollut mielenkiintoista täydentää jatkokysymyksillä, joita vastaukset herättivät.

Avovastauksista poimin sisältöjä ja listasin niitä yhteisen nimittäjän mukaan. Tämä työskentely oli mielenkiintoinen vaihe, sillä teemoittelun rakenteiden luominen oli vastuullista ja samalla luovaa työtä, jossa havainnoin oman ajattelun kehittymistä ja kertynyttä tietoa aihepiireihin liittyen. Samalla ymmärsin, että prosessi olisi ollut loputon tiedonhaun ja ajattelun pyörittelyn osalta, joten opin rajaamaan ajatteluani. Esimerkiksi taulukossa 4 (kts luku 5.1) näkyy kysymyksen 2 vastauksien perusteella syntynyt kooste, josta selviää, että vastaajat ovat kohdanneet työssään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään kirkon toimituksissa, palveluissa, toiminnassa sekä kirkon tuen ja avun toiminoissa.

4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksiin linkittyy inhimillisyys. Tutkittavat reagoivat kukin omalla tavallaan tutkimuskysymyksiin ja -aiheisiin. Tutkimustilanteissa voi vastaaja kokea henkistä räsytystä ja erilaisia tunnetiloja. Tämän vuoksi tutkijan on syytä muistaa korostaa tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuuden periaatetta. Tutkimustulosten julkaisussa on muistettava, että tutkija ei käytä arvostelevaa, asenteellista ja epäkunnioittavaa tyyliä. Tutkijan on oltava huolellinen, että tutkimuksen tulokset nojaavat kattavaan aineistoon ja huolelliseen analyysiin, että tutkija ei julkaise tutkimuskohdetta leimaavia tuloksia. Kuitenkin tutkimusten tehtävänä on tuottaa uutta tietoa, ilman pelkoa siitä, että tutkimuksen aihepiiri tai tulokset aiheuttavat auktoriteetin tai tutkittavien harmistumista. Valtiollisten instituutioiden tutkimisen on oltava mahdollista ilman, että tulosten ajatellaan aiheuttavan haittoja tutkittaville. Yksityisyyden suoja on Suomessa perustuslailla suojattu oikeus. Tutkijan on ymmärrettävä tutkimuseettiset periaatteet, jotta yksityisyyden tietosuojan toteutuminen tukee luottamuksellisuutta ja tieteen avoimuutta. Tutkijan tehtävänä on huolehtia tutkimusaineiston suojaamisesta ja luottamuksellisuudesta,

tutkimusaineiston säilyttämisestä ja hävittämisestä sekä tutkimusjulkaisusta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 7–8.)

Tämän tutkimuksen kyselyssä ei kerätä vastaajien taustatietoja. Näin vastaajien yksityisyys ei vaarannu sukupuolen, iän tai ammattiryhmän suhteen, vakaumuksen tai seksuaalisen suuntautumisen ja etnisyyden suhteen. Kyselyn vastauslinkki jaettiin yhteistyö tahon kautta vastaajille, joten tutkijana en tiedä, kenelle kysely on mennyt. Vastausten kertymistä pystyin seuraamaan Webropolin raportti kohdasta niin, että näin vain vastaajien määrän.

Diakonia-ammattikorkeakoulun eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä -ohjeet nojautuvat Durhamin yliopistossa (2012) määriteltyihin eettisiin periaatteisiin. Näitä ovat keskinäinen kunnioitus, tasa-arvo ja inklusio, demokraattinen osallistuminen ja vastavuoroisuus, aktiivinen oppiminen sekä se, että tutkimuksella ja kehittämisellä tavoitellaan positiivista muutosta. Opinnäytetyön tekijä sitoutuu myös näiden periaatteiden mukaan yhteistoimintaan, jossa työskennellään yhteisen tavoitteen hyväksi edistäen sosiaalista oikeudenmukaisuutta, tunnistaen ja työskennellen eri ryhmien oikeuksien ja eturistiriitojen kanssa. Tasa-arvolla ja inklusiolla tarkoitetaan tässä sitä, että kenenkään ääni ei tutkimuksessa jää kuulematta ja että tutkimus haastaa syrjivät ja alistavat asenteet ja käyttäytymistavat. (Diakonia ammattikorkeakoulu. Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä) Verkkokyselyssä vastaajan tausta ja identiteetti säilyvät anonyymina, joten vastaajalla on mahdollisuus tuoda esille oma kokemuksensa. Ymmärsin vasta myöhemmin, että olisin voinut antaa mahdollisuuden vastata kyselyyn haastattelumuodossakin, mikäli vastaaja olisi näin toivonut, jos vastaajalla on esimerkiksi verkkokyselyn vastaamiseen vaikuttavia rajoitteita. Mietin myös analyysivaiheessa sitä, että vaikuttiko tuloksiin se, että verkkokyselyt suosivat aloitteellisia vastaajia?

Jos tutkimusongelman muotoilu ja tutkimusmenetelmän valinta on yksipuolinen, voi se vinouttaa aineiston hankintaa ja lähteiden valintaa. Lähteisiin valitaan myös sellaisia lähde- ja tutkimusaineistoa, joka on ristiriidassa

omien käsitysten kanssa. Esimerkiksi poliittinen, uskonnollinen, eettinen ja moraalinen arvopohja voi vaikuttaa tutkijan puolueellisuuteen tutkimuksen tekijänä. Tutkijan subjektiivisuus aiheeseen tulee etäännyttää niin, että tutkija jää näkymättömiin ja kirjoittaminen on kiihкотonta ja tasapuolista tosiasioiden tarkastelua. (Hirsjärvi ym. 2009, 309–310.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kuvaa esimerkiksi tiedon hankinnan menetelmä ja tutkimustulosten raportoinnin puolueettomuus ja aineiston analyysi. Tutkimusraportin on oltava riittävän selkeä kuvaus ilmiöstä sekä tarkka kuvaus tutkimuksen kulusta. (Sarajärvi ja Tuomi 2018)

Tutkimuksen eettisyyteen liittyy myös tutkimuksen laatu. Tutkimuksen laadusta kertovat esimerkiksi tutkimussuunnitelman laadukkuus, tutkimusasetelman sopivuus sekä raportoinnin onnistuminen. (Sarajärvi ja Tuomi 2018) Tämä on minun ensimmäinen tutkimustyöni, jossa olen oppinut paljon virheitä tekemällä. Haasteinani ovat olleet esimerkiksi lähteiden monipuolinen käyttö sekä tiedon rajaamisen opettelu. Kyselykaavakkeessa on toistuva virhe suomen kielen osalta. Kaavakkeessa käytin seksuaali- ja sukupuolivähemmistö -ilmaisua kun taas raportin tekstissä kirjoitan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvista seurakuntalaisista. Tämä on yksi asia, joka opetti minua olemaan tarkka kielen ilmaisujen osalta ja miettimään kyselyn sisältöä tarkemmin.

Teorian hakuun sain apua Tampereen seurakuntien kirjastosta, Diakin kirjastosta sekä Tampereen Ammattikorkeakoulun kirjastosta. Verkkohakuihin käytin google-hakupalvelua. Käytin sähköpostia tiedusteluihin, jotka syvensivät ymmärrystäni seurakunnan nykyisestä tilasta esimerkiksi saavutettavuuden ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen suhteesta. Haastattelin sähköpostin avulla seurakunnan sateenkaarityön vastuutyöntekijää, Taakasta voimavaraksi hankkeen työntekijää sekä kokemusasiantuntijaa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa ovat kyselyn tuottamat tutkimustulokset. Alaluvut ovat kyselyn tuloksia, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin, miten hengellisen työn tekijä kokee työssään kohtaamiset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten sekä heidän läheistensä kanssa sekä minkälaisia toiveita hengellisen työn tekijällä on liittyen koulutukseen, jonka tarkoituksena on vahvistaa ammatillisia taitoja kohdata työssä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään.

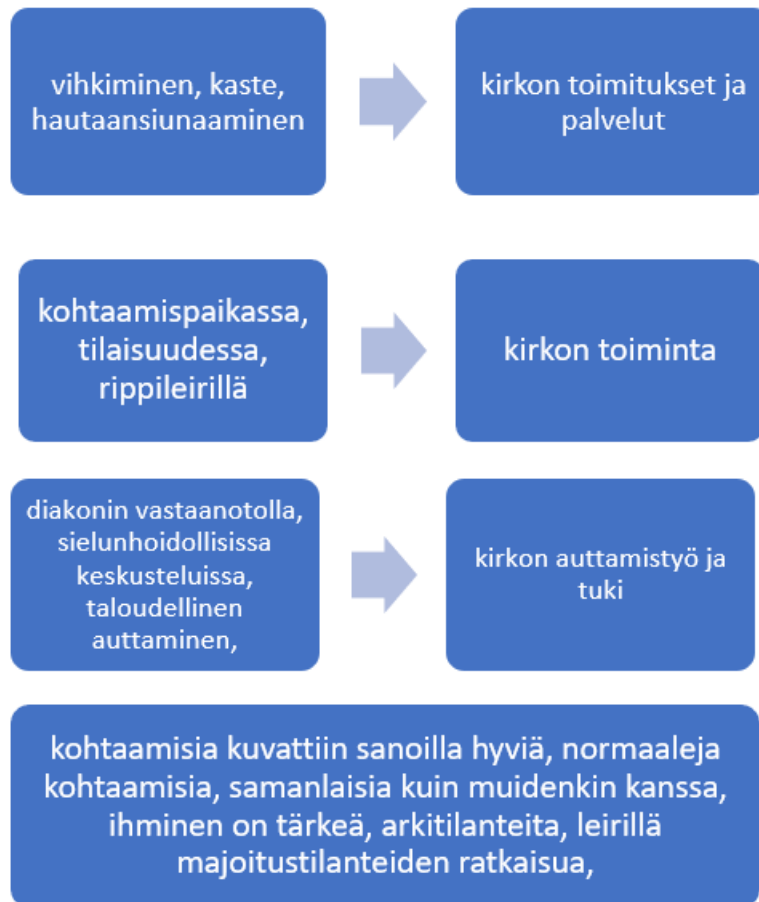
5.1 Hengellisen työn tekijän ammatillisia kohtaamisenkokemuksia

Kysymyksessä yksi (kts Liite1) vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka usein hän kohtaa työssään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia tai heidän läheisiään? Vastauksia tuli 15. Taulukossa 3 näkyy, että kaikki vastaajat ovat kohdanneet työssään kohderyhmään kuuluvia. 11 vastaajaa kertoi, että kohtaamisia on viikoittain tai kuukausittain.

	n	Prosentti
Päivittäin	0	0%
Viikottain	6	40%
Kuukausittain	5	33,33%
Harvemmin	4	26,67%
En koskaan	0	0%

TAULUKKO 3. Kuinka usein kohtaat työssäsi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia tai heidän läheisiään?

Kyselyn toisessa kysymyksessä (kts Liite1) vastaajaa pyydettiin avovastauksessa kuvailemaan, millaisia kohtaamisen kokemuksia hänellä on ollut työssään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten sekä heidän läheistensä kanssa? Vastauksia tuli 15. Vastauksien kooste on taulukossa 4.



TAULUKKO 4. Kooste vastauksista kysymykseen, millaisia kohtaamisen kokemuksia sinulla on ollut työssäsi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisten ja heidän läheistensä kanssa?

Ensimmäisen sarakkeen asiat ovat lainuksia kyselyn vastauksista. Vastauksista selviää, että kohtauksia on kirkon toimituksissa. Vastauksissa on kokemusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ja heidän läheistensä kanssa tapahtuneista perhejuhlista ja hautaustoimituksista. Vastaukset ovat kohdanneet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia ihmisiä kirkon kokouksissa toiminnassa seurakuntatyön arjessa, esimerkiksi kohtauksipaikassa.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia ihmisiä on kohdattu kirkon tarjoamissa palveluissa kuten diakonian vastaanotolla sekä sielunhoitokeskustelussa. Yksi vastaaja kertoi, että vähemmistöön kuulumisen tulee esille sielunhoidollisissa keskusteluissa tai jossain tilaisuuksissa, muuten on vaikea arvioida ketä työssä tapaa, koska vähemmistöön kuulumisen ei näy päälle päin. Kun keskusteluissa tulee ilmi, että seksuaalisuuteen liittyy

kipua, keskustellaan siitä yhdessä. Ihminen on tärkeä, eikä seksuaalisella suuntautumisella ole väliä, he ovat samanlaisia ihmisiä kuin muutkin.

En ole varma, kuinka usein tapaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä - eihän se näy päällepäin eikä työhöni liittyvissä tilanteissa ihmisen seksuaalisuus tai sukupuoli välttämättä käy ilmi.

Kyselyn kolmannessa kysymyksessä (kts Liite1) vastaajaa pyydettiin avovastauksella arvioimaan ammatillisia tietoja ja taitoja kohtaamistilanteissa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten tai heidän läheistensä kanssa. Kysymyksen yhteydessä annettiin kolme esimerkkiä tilannetta. Kysymykseen vastasi 15. Taulukkoon 5 on koottu vastaajien ajatukset siitä, miten he kuvailivat kokemuksiaan. Ensimmäisessä sarakkeessa on vastauksista poimittuja lainauksia.



TAULUKKO 5. Vastaajien ajatuksia työssä tapahtuneista kohtaamisista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten sekä heidän läheistensä kanssa.

Työssä kertyneet kokemukset lisäävät ammattillista taitoa kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia. Osalla vastaajista oli kokemusta sateenkaarityöstä. Osalla vastaajista on omassa

lähipiirissä vähemmistöön kuuluvia ihmisiä. Tämä lisää vastaajien ymmärrystä vähemmistöjen elämäntilannetta kohtaan.

Vastauksista selviää tarve oppia uutta liittyen sukupuolivähemmistöihin ja trans-ihmisten tilanteeseen sekä se, että tarvittaessa vastaaja ohjaa ihmisen 'oikeaan paikkaan'. Rehellisyys omista ammatillisista taidoista tai työtehtävien toteuttamisesta tuodaan avoimesti esille. Seurakunnan moniammatillinen työyhteisö mahdollistaa yhteistyön ja osaamisen jakamisen, mikä mahdollistaa seurakuntalaiselle parhaan mahdollisen tuen, jos työntekijä itse ei ole tuttu asian kanssa tai kokee tilanteen vieraaksi itselleen.

Kaikki kyselyyn vastanneet edistävät vastaustensa perusteella saavutettavan ja yhdenvertaisen kirkon agendaan olla avoin kaikenlaisille ihmisille. Kyselyyn vastanneet ovat asenteellisen saavutettavuuden näkökulmasta luomassa turvallista seurakuntaa myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville ihmisille. Vastauksista selviää vastaajien kokonaisvaltainen kristillinen ihmiskäsitys. He kohtaavat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia kunnioittavasti, tasa-arvoisesti, Jumalan rakkautella ja kokonaisvaltaisesti. Yksi vastaaja perusteli kaikkia kunnioittavaa kohtaamista omalla ammattietikallaan, johon ihmisen suuntautuminen ei vaikuta.

Kunnioittava kuuntelu ja ihmisen kokonaisvaltainen kohtaaminen ei ole hänen suuntautumisestaan kiinni minun ammattietikassani.

Työntekijän oma persoonallisuus mainitaan vastauksissa. Kohtaaminen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisen kanssa on luontevaa, eikä aiheuta muutosta käytöksessä tai olemuksessa.

Kysymyksessä 5 (kts Liite1) vastaajaa pyydettiin avokysymyksessä kertomaan, mitä hän haluaa viestiä ammatillisessa kohtaamisen tilanteessa ihmiselle, joka kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön tai on heidän läheisensä? Kysymykseen vastasi 15. Taulukossa 6 ensimmäisen sarakkeen asiat ovat suoria sitaatteja vastauksista.



TAULUKKO 6. Kooste avokysymyksen vastauksista, joissa vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä he haluavat viestiä työssään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville seurakuntalaisille?

Kaikkien vastaajien viestissä oli hyväksyvä ja kannustava sävy. Neljässä vastauksessa vastaajat antoivat käytännön neuvoja ja ohjeita. 11/15 vastauksessa tulee esille vastaajan kokonaisvaltainen kristillinen ihmiskäsitys. Vastaajat haluavat esimerkiksi kertoa, että kirkon palveluista sateenkaari-seurakuntalainen saa apua, kirkossa sinua kuunnellaan, kirkossa sinun puolestasi rukoillaan ja kirkosta saat tukea. Vastaajat tuovat esille seurakunnan ja kirkon yhteyden ihmisen elämään. Viestinä on, että kirkon pitää olla helposti lähestyttävä, kirkosta ihminen saa turvaa sekä sen, että jokainen kirkon jäsen on täysivaltainen jäsen. Nämä ovat saavutettavuuden, yhdenvertaisen ja turvallisen seurakunnan perusasioita.

Neljässä vastauksessa mainitaan vuorovaikutus. Sitä ilmaistiin tahtona kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia ihmisiä, haluna kuunnella ja olla läsnä. Kohtaamisen tilanteiden toivottiin olevan työntekijän puolesta normaaleja, joissa työntekijä on "oma normaali itsensä". Myös asiakaslähtöisyys tulee esille ja asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Nämä ovat perusta sukupuolisensitiiviselle työotteelle.

Haluaisin että minusta ei mitenkään näkyisi, että sateenkaari-ihmisen tapaaminen on "poikkeuksellista".

Koitaa olla samanlainen lähimmäinen kuin kenelle tahansa.

Heidän ehdoillaan toki.

Vastauksissa tuodaan esille mahdollisuus, että seurakunnan tapahtumassa sateenkaariseurakuntalainen jätetään ulkopuolelle tai häntä kiusataan ja se, miten ammatillisuuteen kuuluu puuttua kiusaamistapahtumaan. Yhdessä vastauksessa esille tuodaan työntekijän torjuva asenne sateenkaariseurakuntalaista kohtaan ja neuvo, miten sellaisessa tilanteessa toimitaan. Tapahtumasta kerrotaan seurakunnan esimiehelle. Tampereen Hiippakunnan ohjeissa syrjintätapaukset selvitetään esimiehen johdolla.

Yksi vastaaja tuo esille, että hän ei halua keskustella seksuaalisuuteen liittyvistä aiheista asiakkaan kanssa. Hänellä on selkeä rajausta pitää seksuaalisuudesta puhumisen puolison kanssa tapahtuvana. Ammatillisesti selkeät

rajat ovat tärkeitä omaa työhyvinvointia ajatellen. Ammatillisuutta on ohjata asiakas eteenpäin, jos kokee, että oma osaaminen ei yllä esillä tuleviin asioihin.

5.2 Hengellisen työn tekijän ammatillisuuden vahvistaminen

Tämä alaluku on kooste tutkimuksen tuloksista tutkimuskysymykseen, mikä vahvistaisi hengellisen työn tekijöiden ammatillisuutta kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia?

Kysymyksessä 5 (kts Liite1) vastaajaa pyydettiin arvioimaan, miten hän arvioi annettujen väittämien antavan hänelle ammatillisia valmiuksia kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään hengellisessä työssä? Kysymykseen annettiin yhdeksän eri vaihtoehtoa, joita sai arvioida asteikolla 1-5. Arviointivaihtoehdot tarkoittavat 1-ei merkitystä 2-antaa vähän 3-en osaa sanoa 4-antaa jonkin verran 5-antaa paljon. Vastaajien henkilömäärä näkyy taulukossa Vastauksia tuli 15. (Taulukko 7)

	1	2	3	4	5	Yhteensä
Työyhteisössä käyty keskustelu kaikille turvallisesta seurakunnasta	0	3	1	9	2	15
Työyhteisössä käyty keskustelu kaikkia kunnioittavasta kohtaamisesta	0	3	1	7	4	15
Koulutus seksuaali- ja sukupuolen moninaisuudesta esimerkiksi käytössä olevasta terminologiasta	1	1	1	9	3	15
Tutustuminen ja keskustelu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien kanssa	2	2	2	2	7	15
Työyhteisön yhteinen toiminta-asiakirja sateenkaari-ihmisten ja heidän läheistensä yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi	1	5	3	4	2	15
Työkavereiden ammatillisten kokemusten ja osaamisen kuuleminen sateenkaariseurakuntalaisten kohtaamisesta	1	2	2	7	3	15
Raamatun tutkiminen seksuaalisuuden- ja ruumiillisuuden teologiaan liittyen	4	3	1	7	0	15
Teologinen keskustelu liittyen seksuaalisuuden- ja ruumiillisuuden teologiaan	4	2	1	7	1	15
Oman seksuaalihistorian läpikäyminen oman seksuaalisuuden ymmärtämiseksi	4	4	4	2	1	15

TAULUKKO 7. Miten arvioit seuraavien väittämien antavan sinulle ammatillisia valmiuksia kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä sekä heidän omaisiaan hengellisessä työssäsi?

Taulukosta näkyy, että merkittävin tekijä, joka vastaajien mielestä ammatillisuutta vahvistaisi, on tutustuminen ja keskustelu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten kanssa. Jos lasketaan yhteen vastausvaihtoehdot 4 ja 5, niin yli kymmenen vastaajaa pitää tärkeänä ammatillisuutta vahvistavana tekijänä työyhteisössä käytyä keskustelua kaikkia kunnioittavasta kohtaamisesta ja turvallisesta seurakunnasta. Myös koulutusta seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta piti yli kymmenen vastaajaa tärkeänä. Vähiten merkittävänä vastaajat pitivät oman seksuaalihistorian läpikäymistä. Toisaalta se sai myös eniten en tiedä vastauksia.

Kysymys 6 (kts Liite1) antoi vastaajalle mahdollisuuden täydentää kysymyksessä viisi annettuja vaihtoehtoja ammatillisuuden kehittämiseksi. Mikä tai mitkä muut asiat (kuin kysymyksessä 5 annetut vaihtoehdot) kehittäisivät ammatillisia valmiuksiasi kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään? Tähän täydentävään kysymykseen tuli kuusi vastausta, joista yksi vastaus oli tyhjä, yksi vastaus oli 'en tiedä' ja yksi vastaus piti edeltäviä vaihtoehtoja kattavina.

Vastauksissa tuli esille toive koskien seurakunnan omaa ja ulkopuolisesta koulutusta, huomio koskien omaa perehtymistä oppia lisää aiheesta sekä avoin ja kunnioittava keskustelu liittyen seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen.

Tärkeintä on ja olisi avoin ja kunnioittava keskustelu ja asioista puhuminen oikeilla nimillä ja oikeilla esimerkeillä sekä tarinoilla arjesta.

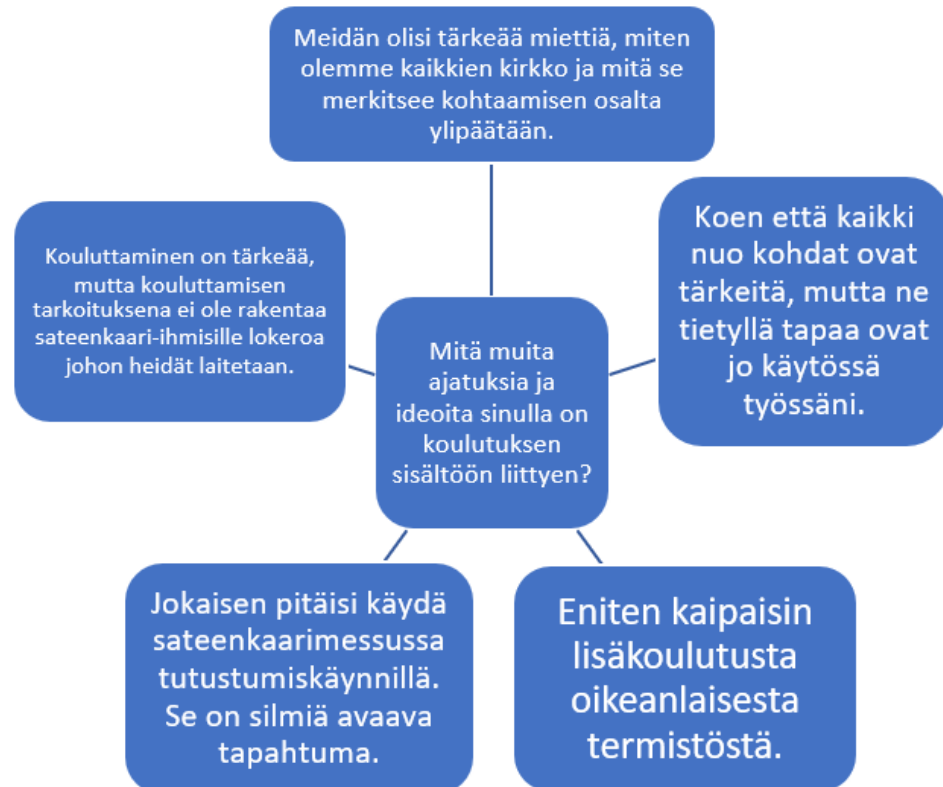
Kysymyksessä 7 (kts Liite1) kysyttiin, jos työnantajasi järjestää koulutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten ja heidän läheistensä kohtaamiseen liittyen, arvioi seuraavien aiheiden tärkeyttä koulutuksen sisältönä. Vastaajalle annettiin seitsemän vastausvaihtoehtoa, joista kutakin hän arvioi asteikolla 1-5. Arviointivaihtoehdot ovat 1-ei tärkeä 2-vähän tärkeä 3-en osaa sanoa 4-jonkin verran tärkeä 5-hyvin tärkeä. Vastauksia tähän kysymykseen tuli 15 (Taulukko 8)

	1	2	3	4	5	Yhteensä
Seksuaalisuuden ja sukupuolisuuden moninaisuuteen tutustuminen mm. terminologia	0	1	1	8	5	15
Vähemmistöön kuuluvien ihmisten kanssa kohtaamisia ja keskusteluita	2	0	1	5	7	15
Tietoa lainsäädännöstä mm. yhdenvertaisuuslaista	0	2	2	7	4	15
Kollegoiden kertomana vähemmistöjen kanssa tapahtuneita ammatillisia kohtaamiskokemuksia	0	3	1	8	3	15
Tietoa ruumiillisuuden ja seksuaalisuuden teologiasta	3	2	0	7	3	15
Dialogi- ja vuorovaikutustaitojen vahvistamista	1	1	2	8	3	15
Suomen ev.lut.kirkon Turvallinen seurakunta –julkaisu (2018) sukupuolisensitiivisyyden näkökulmaan tutustuminen	0	1	3	7	4	15

TAULUKKO 8. Jos työnantajasi järjestää koulutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ja heidän läheistensä kohtaamiseen liittyen, arvioi seuraavien aiheiden tärkeyttä koulutuksen sisältöinä.

Jos lasketaan vastausvaihtoehdot 4 ja 5 yhteen, niin taulukosta selviää, että eniten vastaajat toivoivat koulutusta, jossa tutustuttaisiin seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen esimerkiksi oppimalla käytössä olevaa sanastoa (13 vastaajaa). Toinen vahva toive koulutuksen sisällölle oli tutustua ja tavata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia ihmisiä (12 vastaajaa). Vuorovaikutus- ja dialogitaitojen vahvistaminen, lainsäädäntöön tutustuminen, kollegoiden kokemuksista oppiminen ja turvallinen seurakunta -julkaisuun tutustuminen olivat kaikki yhtä merkityksellisiä (11 vastaajaa). Vähiten merkityksellisenä vastaajat pitivät lisäkoulutusta ruumiillisuuden ja seksuaalisuuden teologiasta.

Kysymyksessä 8 (kts Liite1) kysyttiin, mitä muita ajatuksia ja ideoita sinulle tulee koulutuksen sisältöön liittyen, jonka tarkoituksena on vahvistaa hengellisen työn tekijän ammatillisia valmiuksia kohdata työssään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään. Kysymykseen tuli kuusi vastausta, joista kaksi oli tyhjää. Avokysymyksen vastauksista on koottu alla oleva kooste, tekstit ovat suoria sitaatteja vastauksista. (Taulukko 9).



TAULUKKO 9. Kooste vastauksista kysymykseen, mitä muita ajatuksia ja ideoita sinulla on koulutuksen sisältöön liittyen?

Yksi vastaaja esittää kysymyksen, miten olemme kaikkien kirkko ja mitä se merkitsee kohtaamisen osalta ylipäätään? Ammatillisuutta vahvistaa vierailu sateenkaarimessussa, kuten yksi vastaaja ehdotti. Esille tuli jo olemassa oleva työorientaatio, joka sisältää koulutuksen sisällöksi tarjottuja vaihtoehtoja. Tämä vastaaja kaipasi lisäkoulutusta oikeanlaisesta termistöstä liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin.

Keskustelu seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta herättää tunteita. Ne, joilla jo on ammatillista kokemusta sateenkaariryöstä tai joiden lähipiirissä on ystäviä, jotka kuuluvat seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön, turhautuvat ihmisten lokerointiin.

Olen vihainen koska ihmisillä ei ilmeisesti ole tietämystä ja arkipäivän taustaa seksuaali/sukupuolivähemmistöjen kanssa toimimisesta, koska tällaisia kyselyitä järjestetään. Kouluttaminen on tärkeää, mutta kouluttamisen tarkoituksena ei ole rakentaa sateenkaari-ihmisille lokeroa, johon heidät laitetaan

Viimeisessä kysymyksessä 9 (kts Liite1) vastaajaa pyydettiin kertomaan, jos hän kokee, että hänellä ei ole tarvetta koulutukselle liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien seurakuntalaisten sekä heidän läheistensä kohtaamiseen. Avovastaukseen sai kirjoittaa ajatuksia, miksi koulutustarvetta ei ole. Vastauksia tuli seitsemän, joista yksi oli tyhjä vastaus. Taulukossa 10 on koostettu vastaajien suoria sitaatteja.



TAULUKKO 10. Kooste vastauksista kysymykseen, miksi en tarvitse koulutusta liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten kohtaamiseen?

Kolme vastaajaa perusteli koulutuksen tarpeettomuuden jo olemassa olevalla ammatillisella taidolla. Yhden vastaajan taidot ovat vahvistuneet yhteistyössä seurakunnan ulkopuolisen tahon kanssa. Yksi vastaaja toi esille kokemuksen, joka on tullut siitä, kun omassa lähipiirissä on vähemmistöön kuuluvia ihmisiä. Yksi vastaus toi esille ammatillisuuden vahvistumisen tiedon avulla, jota on saatavilla eri medioiden kautta.

Yllä olevien perustelujen lisäksi tähän kysymykseen vastattiin koulutuksen sisältöön liittyvien toiveiden osalta sekä esitettiin mielipiteitä teemaan liittyen. Yksi vastaaja ilmaisi mielenkiinnon oppia lisää trans-asioista. Teoria-aineisto toi tämän esille, että ihmisille seksuaalivähemmistöt ovat tutumpia kuin sukupuolivähemmistöt. Lainsäädäntö, joka viitoittaa myös seurakuntien toimintaa esimerkiksi yhdenvertaisuuden asioissa, ei ole vastaajalle täysin tuttua. Yksi vastaus toivoi kunnollista tietoa seksuaalivähemmistöistä esimerkiksi tietoa siitä, mikä on oikea ja korrekti tapa puhua heistä.

Ehkä noissa trans-asioista voisi olla mielenkiintoista kuulla enemmän siitä. Ehkä tuo lainsäädäntö on asia, mihin en ole niin hyvin perehtynyt.

Kunnollista tietoa seksuaalivähemmistöistä esimerkiksi tietoa siitä, mikä on oikea ja korrekti tapa puhua heistä, mitä termejä voi käyttää.

Kaksi vastaajaa ilmaisee myönteisen suhtautumisensa työnantajan järjestämälle koulutukselle vahvistaa ammatillisia valmiuksia kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia. Mielipiteenä todetaan, että seurakunnan työntekijät tarvitsevat aiheesta koulutusta. Vastauksista selviää, että koulutuksen ei tulisi lokeroida tai ylikorostaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Ongelma-ajattelun kautta todetaan, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen ei ole ongelma vastaajalle.

Jos tällainen koulutus järjestetään kaikille, otan toki siihen osaa.

Minä siis näytän peukkaa koulutukselle ehdottomasti!

Koen, että useimmat seurakuntien työntekijät tarvitsevat asiasta koulutusta.

Yhden vastaajan mielestä, kyseenomainen asia ei ole hänelle ongelma. Yksi vastaus esittää kysymyksen, miten haastamme olemassa olevat seurakunnan käytännöt? Tämän vastauksen täydentäminen olisi tarpeen, mitä seurakunnan käytäntöjä vastaaja tarkoittaa suhteessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin?

Miten haastamme olemassa olevat seurakunnan käytännöt?

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksen tulosten analysoinnin jälkeen, tuloksia tulkitaan. Se tarkoittaa, että tutkija pohtii analyysin tuloksia, ja niiden esiin tulevia merkityksiä sekä tekee omia johtopäätöksiä. Tulkintaongelmat ovat mahdollisia, sillä tutkija, tutkittava ja tutkimusraportin lukija tulkitsevat kukin omalla tavallaan tutkimusta. On mahdollista, että tutkimuksen tosiasioista voi syntyä tulkintaerimielisyyksiä, sillä emme havaitse asioita samalla tavalla tai tulkitse asioita samoin. Tutkimuksen validius tarkoittaa sitä, että onnistuiko tutkimus mitataaan sitä, mikä oli asetettu tutkimukselle tavoitteeksi eli löytyikö tutkimuksen tuloksista vastaukset asetetuille tutkimuksen ongelmille? (Hirsjärvi ym. 2009, 229–230.)

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kirkon hengellisen työn tekijöiden ammatillisia kohtaamisenkokemuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten sekä heidän läheistensä kanssa sekä sitä, miten he kokivat nämä vuorovaikutustilanteet. Työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden kuuleminen liittyi kiinnostukseen selvittää, mitä koulutustarpeita hengellisen työn tekijöillä on, joista he hyötyisivät vahvistaakseen ammatillisia taitojaan kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia. Näiden tietojen pohjalta työnantaja voi tarpeen mukaan suunnitella lisäkoulutusta vahvistamaan ammatillisia valmiuksia.

Koska hengellisyys, seksuaalisuus ja sukupuoli ovat läsnä koko ihmisen elämän, huomasi, että teorian tuominen tähän työhön oli kiinnostava oppimiskokemus. Työni teoriaosio pirstaloituu, sillä tutkimuksen kohderyhmänä hengellisen työn tekijät ovat moniammatillinen ryhmä, joilla on erilaiset ammatilliset taidot ja ohjeistukset. Toisaalta heille on yhteinen hengellisen työn tekijän ydinosamiskuvaus. Eksyin syventymään useaan yksittäisen ammattiryhmän dokumenttiin, toisaalta se toi uusia näkökulmia seurakuntalaisten kohtaamiseen. Opin tässä työssä rajaamisen ja suunnitelman seuraamisen tärkeydestä sen, että jos laajennan lähdeaineistoa ja poikkean suunnitelmasta, alan kompuroimaan. Myös sen opin käsitellessäni tuloksia, miten vaikeaa on luoda onnistunut kysely. Avovastauksia oli mielenkiintoista tutkia, ne antoivat enemmän tietoa ja laajemmin mielipiteitä, kuin mitä kysymyksellä haettiin.

6.1 Tavoitteiden toteutuminen ammatillisten kohtaamisten näkökulmasta

Kaikista kyselyyn tulleista 15 vastauksista selvisi, että kirkon hengellisen työn tekijät kohtaavat työssään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään. 11 vastaajaa kertoi, että he kohtaavat kohderyhmää viikoittain tai kuukausittain. Kohtaamiset tapahtuvat seurakunnan toimituksissa, palveluksissa, kokoavassa toiminnassa sekä tuen ja avun toiminnoissa. Kaikki tähän kyselyyn vastanneet toimivat yhdenvertaisen ja asenteellisesti saavutettavan seurakunnan edustajina ja edistäjinä. Kokonaisvaltainen kristillinen ihmiskäsitys on vastaajien ammatillisen kohtaamisen perustana. Kaikki vastaajat halusivat viestiä ammatillisissa kohtaamisissa ihmisen arvokkuutta, tasa-arvoa, vapautta olla sellainen kun on, hyväksymistä ja sitä, että olet Jumalalle rakas ihminen ja olet kuten jokainen ihminen, Kristuksen kuva. Kristillinen ihmiskäsitys, joka on heijastuma lähimmäisen kunnioittavasta kohtaamisesta, mahdollistaa sukupuolisensitiivisen kohtaamisen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisten sekä heidän läheistensä kanssa seurakunnan palveluissa ja toimituksissa.

Vastauksista kävi ilmi, että hengellisen työn tekijän työ vaatii sukupuolisensitiivisyyttä. Vastauksista selvisi, että esimerkiksi leirillä majoituskuvioita täytyy miettiä, jos tytöksi mielletty nuori ei halua yöpyä tyttöjen huoneessa. Suuri Ihme -rippikoulusuunnitelma 2017 (2017, 30, 65), sisältää luvun turvallisuudesta rippikoulusta. Siinä kuvataan rippikouluryhmää yhteisönä, joka kunnioittaa, rakastaa ja suojelee nuorta sellaisena kuin hän on. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöön kuuluvien nuorten huomioimista on esimerkiksi miettiä leirioloissa majoitusratkaisuja, wc-tiloja ja peseytymistiloja. Rippileirin onnistumista valmistellaan tutustumalla myös nuoren perheeseen. Rippikoulusuunnitelmassa huomioidaan perheiden moninaisuus yhtenä asiana tämän päivän muuttuvaa toimintaympäristöä. Sateenkaariperheiden nuoria tulee rippikouluun.

Leirityössä majoituskuviot. Joku, joka mielletään tytöksi ei halua majoittua tyttöjen huoneessa.

Rippikoulussa seksuaalivähemmistöön kuuluvia on ollut sekä isosissa että leiriläisissä

Sukupuolisensitiivinen työote vahvistaa ammatillisuutta kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään. Lasten ja nuorten keskus tarjoaa koulutusta, jonka sisältönä on sukupuolisensitiivinen työote ja moninaisuuden kohtaaminen seurakunnassa. Koulutus sopii kaikille kirkon työntekijöille. (Lasten ja nuorten keskus. Koulutukset. Sukupuolisensitiivinen työote ja moninaisuuden kohtaaminen seurakunnan toiminnassa) Sukupuolisensitiivinen työote on syytä tiedostaa myös siksi, että jokainen kohtaaminen voi olla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvan seurakuntalaisen tai heidän läheisiensä kohtaaminen. Oman sukupuoli- ja seksuaali-identiteetin pohtiminen voi olla ihmisen sydämellä vielä vanhuuden päivinäkin. Emme voi päälle päin tietää, milloin koostamme sateenkaarevan ihmisen. Tämä oli ilmi myös tutkimusaineistossa:

En ole varma, kuinka usein tapaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä - eihän se näy päällepäin eikä työhöni liittyvissä tilanteissa ihmisen seksuaalisuus tai sukupuoli välttämättä käy ilmi.

Kyselyyn vastanneiden hengellisen työn tekijöiden viesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville ja heidän läheisille oli, että heidät halutaan toivottaa kirkkoon tervetulleiksi ja kertoa, että kirkon palvelut, tuki ja turva ovat kaikille.

Yksi vastaaja esittää kysymyksen, miten haastamme olemassa olevat seurakunnan käytännöt? Mitä nämä olemassa olevat käytännöt voisivat olla ja miten ne liittyvät seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin seurakunnassa? Tämä voisi olla mahdollinen jatkotutkimuskohde. Aineistosta tuli esille asia, joka voisi olla yksi esimerkki työyhteisössä olemassa olevista käytännöistä. Aineistosta selvisi, että työntekijän suhtautuminen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin vaikuttaa hänelle merkittäviin työtehtäviin. Mielenkiintoista tässä asiassa on se, ohjaako työyhteisön hiljainen tieto työtehtävien suuntaamista vai onko suhtautumisesta avoimesti keskusteltu ja sovittu, että työtehtäviä ohjataan suhtautumisen mukaan?

Minulle on merkitty työtehtäväksi samaa sukupuolta olevien vihkimisiä, koska tiedetään että suhtaudun asiaan myönteisesti.

Asiakaspalvelun näkökulmasta tämä on hyvä lähtökohta. Työyhteisön kehittymisen ja työtehtävien yhdenvertaisen jakautumisen näkökulmasta tämänlainen toiminta hiljaa myötäilee työntekijöiden erilaisia asenteita seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan.

Vastaukset toivat esille näkökulman, jossa työntekijä ei halua puhua seksuaalisuudesta asiakastilanteessa.

En puhua seksuaalisista asioista muutenkaan kenenkään muiden kuin aviopuolisoni kanssa. Jos joku haluaa keskustella aiheesta, niin se on ok. Ehkä siinä on jokin pulma silloin. -- Jos kyse on vaikka ristiriidasta itsen kanssa ohjaan ja varaan ajan henkilön kanssa esim. perheneuvontaan. Itse en lähde puoskaroimaan.

Miten voisi luoda uusia työtapoja ja -taitoja sekä tuoda rohkeutta kohdata asiakas myös seksuaalisuuden alueella? Myös sitä voi miettiä, miksi ja kenen ristiriitaisia ajatuksia puhe seksuaalisuudesta tuottaa? Se voi olla asiakkaan sanoittamaa ristiriitaa, mutta joskus myös kuulijan omaa ristiriitaa seksuaalisuuteen liittyen. Seksologisen seuran mukaan arvoneutraalius on

neutraaliutta asiakkaan elämäntavan sekä seksuaalisuutta ja ihmissuhteita koskevan arvomaailman suhteen sekä erilaisten arvovalintojen kunnioittamista. Ammatillisuutta on tunnistaa oma arvomaailma ja ihmiskäsitys sekä niiden vaikutus omaan työhön sekä pohtia omia tarkoitusperiään ja tunteitaan asiakassuhteessa. (Seksologinen seura. Seksologian ammattietiikan ohjeisto)

Vaikka kaikki, jotka tutkimukseen osallistuvat suhtautuivat myönteisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluviin seurakuntalaisiin, kävi tuloksista ilmi mahdollisuus sateenkaariseurakuntalaisten ulkopuolelle jättämisestä tai kiusaamisesta, johon vastaaja sanoi 'vaikuttavansa, jos on mahdollista'. Tästä käy ilmi halu puolustaa ihmisoikeuksia ja toimia oikeudenmukaisesti. Vastauksista kävi ilmi, että on mahdollista, että ammatillisissa kohtaamisissa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluva voi tulla myös torjutuksi työntekijän taholta. Siinä tapauksessa, kehoitettiin tapahtuma ottamaan puheeksi seurakunnan johdon kanssa. Tämä tukee sitä toimintatapaa, että puheeksi otto syrjintätapauksissa tuo näkyville myös seurakunnan arkitodellisuutta siitä, että mahdollista vähemmistöjen häirintää tapahtuu.

Seurakuntaan ja kirkkoon työpaikkana on laadittu ohjeistus puuttumisvelvollisuudesta, siitä, kuka on vastuutyöntekijä selvittämään häirintä- ja syrjintätapauksia. Seurakunnan johdon ammatilliset taidot kohdata, keskustella vaikeista asioista, ottaa syrjintää puheeksi ja esimerkkinä toimiminen, ovat osa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisten toimijuuden ja yhdenvertaisuuden vahvistamista kirkossamme. Prosessi läpäisee koko työyhteisön. Häirintätilanteet ohjataan seurakunnan johdon selvitettäväksi, kuten Turvallinen seurakunta -julkaisu ohjeistaa. Tarvitaanko kirkon työelämään ja seurakunnan arkitoimintoihin konkreettisempia ohjeita, jotka tukevat työntekijää tunnistamaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluviin ihmisiin kohdentuvia syrjintätilanteita ja tarttumaan niihin rohkeammin? Syrjintää ja häirintää esiintyy kaiken ikäisten ihmisten toimesta ja valmiudet tilanteiden hoitamiseen tulee olla kaikilla työntekijöillä. Turvallinen seurakunta -julkaisu huomioi myös sen, että kirkon vapaaehtoiset ovat tietoisia luoduista käytännöistä mahdollisten häirintätapausten varalle.

Tämä tarkoittaa, että työntekijät, jotka ovat vastuussa vapaaehtoisten ohjaamisesta, tuntevat käytännöt ja ovat ottaneet työtavaksi kertoa niistä vapaaehtoisille. Lasten ja nuorten kanssa tämä on erityishuomion kohde, mutta liittyy myös aikuisten turvallisuuteen.

Taakasta voimavaraksi hankkeen nuorisokyselyssä, joka tehtiin loppu vuodesta 2018, nuoret antoivat palautetta uskonyhteisöjen nuorisotoiminnasta. Kyselyssä oli kysymys, koitko, että joku suhtautui negatiivisesti tai asiattomasti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin? Vastauksista selviää, että asiatonta suhtautumista oli esimerkiksi leiriläisten, nuorisotyöntekijän, diakonin sekä papin suhtautumisessa. Asenteellinen saavutettavuus ei toteudu, jos hengellisen työn tekijä sulkee silmänsä ja korvansa homofobisilta kommenteilta tai ajattelee jonkin seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuolen moninaisuuden edustavan jotain epätyypillistä olemista. (Taakasta voimavaraksi)

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että tähän tutkimukseen osallistuneet hengellisen työn tekijät ovat ammatillisesti valmiita kohtaamaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään. Työntekijät ovat tärkeitä esikuvia seurakuntalaisille, luottamushenkilöille ja vapaaehtoisille siinä, että seurakunta on kaikille turvallinen, yhdenvertainen ja asenteellisesti saavutettava.

6.2 Tavoitteiden toteutuminen koulutuksen selvittämisen näkökulmasta

Taulukko11 on kooste vastauksista asioista, jotka vahvistaisivat vastaajien ammatillisia taitoja kohdata työssä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään. Laskin yhteen annetut vastaukset antaa jonkin verran (4) ja antaa paljon (5). Vastaukset näkyvät pyramidi-kuviossa niin, että eniten merkityksellinen on ylimpänä (Taulukko11). Taulukoiden 11 ja 12 tarkoituksena on selventää koulutustarpeiden merkityksellisyyttä sekä koulutuksen sisältötoiveita tiivistetysti.



TAULUKKO 11. Kooste siitä, mitä vastaajat arvioivat, mikä vahvistaisi heidän ammatillisia taitojaan kohdata työssään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään.

Vastaajien mielestä, eniten ammatillisuutta tukisi koulutus seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta, esimerkiksi aiheeseen liittyvästä sanastosta. Vastaajat toivoivat myös työyhteisössä käytävää keskustelua kaikille turvallisesta seurakunnasta ja kunnioittavasta kohtaamisesta. 10 vastaajaa arvioi merkitykselliseksi hyödyntää työkaverin ammatillista osaamista ja kokemuksia sateenkaarityöstä keinona oman ammatillisuuden vahvistamiseen. Järvelän ja Poikelan (2007) mukaan kokemuksellinen ja reflektiivinen oppiminen perustuu konkreettiseen kokemukseen työelämässä ja luo jatkumon oppimiselle. Reflektiivinen oppiminen työyhteisössä on tiedon, tunteiden ja emootioiden havaitsemista ja tunnistamista. Toiminnan reflektiot kohdentuvat opittaviin asia sisältöihin ja tekemisen prosesseihin, mutta myös toiminnan taustalla vaikuttaviin tietorakenteisiin, olettamuksiin, arvoihin ja uskomuksiin. Sateenkaarityötä tehneiden kollegoiden työssä kertynyt ammatillinen kokemus on yksi mahdollisuus laajentaa koko työyhteisön osaamista.

Kyselyyn vastanneista moni toivoi tutustumista sateenkaari-seurakuntalaisiin. Kokemusasiantuntijoiden osallistuminen koulutuksiin on yksi tapa mahdollistaa tämä. Yksi vastaaja ehdottaa sateenkaarimessuun osallistumista:

Jokaisen pitäisi käydä sateenkaarimessussa tutustumiskäynnillä. Se on silmiä avaava tapahtuma

Sateenkaarimessuja järjestetään sen vuoksi, että seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöön kuuluvat voivat turvallisesti kokoontua kirkkoon. *Sateenkaarimessu on suunnattu kaikille, jotka haluavat olla mukana jumalanpalveluksessa, jossa jokainen hyväksytään omana itsenään*, sanotaan Tampereen seurakuntien sateenkaariseurakunnan sivuilla (Tampereen seurakunnat. Sivustot. Sateenkaariseurakunta. Toimintaa. Jumalanpalvelukset) Sateenkaarimessu konkretisoi seurakunnan moninaisuuden ja johdattelee näkemään sateenkaari-ihmisen kaipuun hengellisyyteen.

Raamatun tutkiminen seksuaalisuuden ja ruumiillisuuden teologian osalta jakoi vastaajat kahteen leiriin. Mielestäni nämä vastaukset ovat hyvin linjassa sen kanssa, että keskustelu seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta on kirkossa kaksijakoista. Hengellisen työn tekijöiden näkökulmasta on ymmärrettävää, että Raamatun tulkinta ja keskusteluun osallistuminen tässä aihepiirissä on haasteellista. Kirkon näkemykset seksuaalisuudesta, johon liittyy vahvasti myös avioliittokäsitys, kohtaa nykyisin jatkuvaa tarkkailua ja muutospaineita ihmisten eläessä perinteiden ja muuttuvan maailman ristiaallokossa.

Kirkon ammattien ydinosaamiskuvauksen mukaan dialoginen vuorovaikutusosaaminen on sitä, että hengellisen työn tekijän ammatillisuutta on taito käydä ja tukea kirkollista ja yhteiskunnallista keskustelua seurakunnassa, kirkossa ja yhteiskunnassa luterilaisen arvopohjan mukaan. Tämä on myös vaikuttamisosaamista. Keskustelu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyen voi olla tällä hetkellä vaikeaa, sillä kirkolta puuttuu selkeä ohjeistus esimerkiksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien seurakuntalaisten avioliittoon vihkimisen suhteen. Kirkossa käyty keskustelu painottuu seksuaalisten käytänteiden eettisyyden arviointiin, ja jättää sukupuolten

moninaisuuden sekä hengellisyyden ja seksuaalisuuden suhteen vähemmälle huomiolle.

Vaihtoehto, jossa ehdotettiin ammatillisuuden vahvistamiseksi työyhteisön yhteistä toiminta-asiakirjaa sateenkaari-ihmisten ja heidän läheistensä yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi, viidennes vastaajista ei tiennyt, miten se vaikuttaisi omaan ammatillisuuteen kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Yksi tapa luoda työyhteisöön yhteisiä toimintamalleja ja käytänteitä, on kirjata halutut asiat toiminta-asiakirjaksi, josta käy sovitut asiat ilmi. Jotta saadaan muutosta aikaa, täytyy yhteisön sitoutua noudattamaan laadittua ohjeistusta. Koulutus on yksi tapa juurruttaa uusia toimintatapoja käytäntöön. Espoon seurakunnissa yhteinen asiakirja hyväksyttiin yhteiseksi ohjeeksi 2019.

Vähiten merkittävänä asiana ammatillisuuden vahvistamiseen vastaajat kokivat olevan oman seksuaalihistorian ymmärtämisellä. Liite 2 kysymysten avulla on mahdollista tarkastella omaa elämänkaartaan ja historiaansa liittyen seksuaalisuuteen ja ihmissuhteisiin. Vastausten avulla ihminen pystyy luomaan oman elämäntarinan, joka auttaa ymmärtämään omaa psyykkistä terveyttään ja seksuaaliterveyttään. Pohdiskelu vaatii rehellisyyttä ja rohkeutta tarkastella omaa tunne- ja kokemusmaailmaa seksuaalisuuden alueella. Pohdiskelu kuljettaa ihmisen lapsuudesta nykyhetkeen ja vielä siitäkin eteenpäin, kun mietitään toiveita, kaipausta ja haaveita liittyen ihmissuhteisiin ja omaan seksuaaliseen hyvinvointiin. Kaikki tämä pohdinta kohtaa peilauspinnan ammatillisissa kohtaamisissa kohdattaessa ihmisiä heidän toiveidensa, identiteettikysymysten, mahdollisen yksinäisyyden sekä kaipaunsa kanssa. Liitteen 2 kysymyksissä on myös pohdintaa siitä, minkälainen on vastaajan arvomaailma ja hengelliset uskomukset sekä miten ne rajoittavat työtä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisten kanssa? Oman seksuaalihistorian hahmottaminen auttaa asiakastilanteissa silloin, kun asiakkaan seksuaalisuus tai sukupuolikokemus herättävät työntekijässä oman tunnistamattoman prosessin tai uppoamisen omaan traumaan (Nissinen 2011, 30).

Seksuaalineuvojien ja -terapeuttien kouluttaja, Jussi Nissinen, toteaa, että opetus- ja nuoriso-, sielunhoito-, sairaanhoito- ja terapiatyössä tietojen ja taitojen kartuttamisen rinnalla yhtä tärkeää on henkilökohtainen kasvu. Aikuinen ihminen voi näyttäytyä hyvin keskeneräisenä ja koulutus on mahdollisuus kasvuun. Vahva itsetuntemus ja hyvin itseensä tutustunut ihminen voi suppeinkin teoreettisin tiedoin olla merkittävä apu. Koska seksuaalisuus ja sukupuoli ovat herkkiä alueita, syntyy asiakkaalle asiantuntijavallan seurauksena usein kokemus vääränlaisuudesta. Arvostava ja kunnioittava kohtaaminen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisten kanssa sisältää esimerkiksi arvostavaa kiinnostusta, halua tutustua häneen, pettymysten, pelkojen, syrjinnän kokemusten ja selviytymistaitojen puheeksi ottamista, oman tarinan ja identiteetin löytämisen kokemuksia sekä omien arvojen tunnistamista ja arvostamista. (Nissinen 2011, 28–32.)

Pertti Sydänmaanlakan ajatukset ammatillisesta kunnosta ja sen ylläpitämisestä, itsensä haastamisesta henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen, on yksi tapa tarkastella omaa positiota elämässä yleensä, työelämässä sekä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, henkisen ja ammatillisen kunnan tasapainottaminen vaatii kokonaisvaltaista itsensä kehittämistä ja toteuttamista muuttuvassa maailmassa ja työelämässä. Hengellisen työn tekijät puhuvat työssään lähimmäisen rakkaudesta. Myös hengellisen työn tekijä tarvitsee kokemuksen, että on rakastettu, jotta lähimmäisen rakkaus toteutuisi toisten arvostamisena ja kunnioittamisena. Wilfrid Stinissen kiteyttää hengellisen kasvun oivallukseen siitä, että ihmisen syvin minä on jumalallista rakkautta, siinä rakkaudessa ihminen on oma itsensä. Tämä rakkaus on kristinuskossa Kristus, joka elää ihmisessä. Tämän vuoksi jokainen ihminen on ainutlaatuinen osa seurakuntaa, Kristuksen ruumista. (Stinissen 2010, 45–46.)

Taulukko 12 tiivistää, mitä hengellisen työn tekijät toivovat koulutuksen sisällöksi. Tämä on tehty siten, että vastausvaihtoehdot 4 ja 5 on laskettu yhteen. Eniten vastauksia saanut vaihtoehto on ylhäällä.



TAULUKKO 12. Kooste hengellisen työn tekijöiden arviosta työnantajan järjestämän koulutuksen sisällöksi. Koulutuksen, jonka avulla vahvistetaan hengellisen työn tekijän ammatillisia valmiuksia kohdata seurakuntatyössä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia sekä heidän läheisiään.

Vastaajien toiveet mahdollisen koulutuksen sisällöstä on hyvin yhtenevä sen kanssa, miten vastaajat arvioivat omia tarpeitaan vahvistaa ammatillisuuttaan kohdata työssään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia seurakuntalaisia.

6.3 Katoanalyysi ja muita tutkimuksen tulosten herättämiä pohdintoja

Kato eli vastaamattomuus riippuu vastaajajoukosta ja tutkimuksen aihepiiristä. Jos aihepiiri on vastaajajoukon kannalta tärkeä, voi vastausprosentti olla korkeampi. Vastausten määrään vaikuttaa myös se, miten hyvin kyselylomake on laadittu ja miten kysymysten asettelu onnistui. (Hirsjärvi ym 2009, 195–198.)

Webropol-ohjelman seurantatiedoista käy ilmi, että sähköisesti lähetetty linkki tutkimuksen kyselyyn oli avattu vastaajien toimesta 40 kertaa. Seurantatiedot kertovat myös sen, että vastaaminen oli aloitettu 19 kertaa. Näiden tietojen perusteella on mahdollista, että kyselystä oltiin kiinnostuneita laajemminkin kuin 15 saatua vastausta osoittaa. Voi olla, että välitallennuksista aiheutui vaikeuksia löytää keskeneräinen vastauslomake sähköpostien joukosta. Välitallennuksen myötä vastaaja sai sähköpostin, jossa oli uusi linkki jatkaa vastaamista. Syynä vastaamattomuuteen voi olla, että loppuun vastaaminen unohtui muiden töiden keskellä.

Kaikki kyselyyn saapuneet vastaukset olivat työntekijöiltä, joilla oli työssä kertyneitä kokemuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten kanssa. Tutkimus ei tavoittanut hengellisen työn tekijöitä, jotka mahdollisesti ajattelevat eri tavalla kuin tähän tutkimukseen osallistuneet. Siksi voidaan sanoa, että tutkimus ei onnistunut kokoamaan moniäänistä aineistoa. Oliko kyselyn aihe tarpeeton, kuten yksi vastaaja asiaa pohti:

Olen vihainen koska ihmisillä ei ilmeisesti ole tietämystä ja arkipäivän taustaa seksuaali/sukupuolivähemmistöjen kanssa toimimisesta, koska tällaisia kyselyitä järjestetään. Kouluttaminen on tärkeää, mutta kouluttamisen tarkoituksena ei ole rakentaa sateenkaari-ihmisille lokeroa, johon heidät laitetaan.

Onko tutkimuksen aineistossa jostain syystä vinouma? Onko mahdollista, että hengellisen työn tekijöiden ammatillisuudessa ei esiinny vastakkaista ajattelua, joka on asenteellisen saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta este seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien seurakuntalaisten osallisuuteen seurakunnan? Jos vastakkaista ajattelua olisi, niin

Kettusen (2011) mukaan depressiivisen position vastakkaisena näkökulmana on skitsoparanoidinen positio. Skitsoparanoidisessa positiossa olevat ihmiset näkevät maailman mustavalkoisena. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että toisella tapaa ajattelevat poistetaan yhteisöstä, homoseksuaalit eivät mahdu seurakuntaan ja heidät halutaan eristää ja näin karkottaa seurakuntayhteydestä, homoseksuaalinen rakkaus ja avioliitto nähdään uhkana heteroseksuaaliselle rakkaudelle ja avioliitolle. Kielletty, torjuttu ja syrjään työnnetty herättää häpeää. Avoin ja kunnioittava puhe seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta voisi elvyttää seksuaalisuuteen liittyvää häpeää, jota Kettusen tutkimuksen mukaan esiintyy hengellisissä yhteisöissä.

Tutkimuksen vastauksista nousi esiin toive puhua työyhteisössä avoimesti ja kunnioittavasti liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. Ehkä tämä on toive luoda työyhteisössä keskusteluyhteys heidän kanssaan, joita tämä kysely ei tavoittanut.

Tärkeintä on ja olisi avoin ja kunnioittava keskustelu ja asioista puhuminen oikeilla nimillä ja oikeilla esimerkeillä sekä tarinoilla arjesta.

Yhdenvertaisuus ja kirkko hanke toi esille, että kirkkoon työyhteisönä toivottiin avoimuuden kulttuuria, asioiden käsittelyä ja asioiden yhteistä työstämistä vaikenemisen ja vääränlaisen sallimisen ja poiskatsomisen sijaan. Liisa Tuovinen toteaa artikkelissaan Henkinen ja hengellinen väkivalta ja seksuaalinen toiseus, että kirkossa ja kristillisissä yhteisöissä on käytetty väkivallan muotona vaikenemisen, hiljaisuuteen ja piiloutumiseen pakottamista. Asiat, joita ei hyväksytä tai jotka pelottavat torjutaan kirkossa niin, että niitä asioita ei saa olla eikä niistä puhuta tai esitetä kysymyksiä. Näitä asioita ovat seksuaaliseen identiteettiin, minuuden löytämiseen sekä niihin liittyvää toimintaa ja uutta tietoa. Valtaa voidaan käyttää niinkin, että kielletään rehellinen keskustelu tai suljetaan yhteisön ulkopuolelle. Yhteisön ulkopuolelle sulkeminen on viesti, että sinä et kelpaa sellaisena kuin olet. Ihminen voi näennäisesti alistua tilanteeseen teeskentelemällä olevansa jostain muuta kuin oikeasti on. Pakolla alistamiseen suostuminen on käyttäytymistä oletetusti, ajattelua kuten vaaditaan tai olemista jostain muuta kuin oikeasti on. Vakavaa väkivaltaa on alistaa ihminen pois omasta

olemuksestaan, sillä se on annettua. Esimerkiksi käyttäytymistä ihminen voi muuttaa, mutta olemiseen ei voi vaikuttaa (Tuovinen 2011, 324, 327—329.)

6.4 Oma ammatillisuus prosessissa

Sosionomin ammattikorkeakoulutuksen osaamisvaatimukset ovat jaettu kuuteen eri alueeseen. Ne ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen innovaatio- ja kehittämisosaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjäosaaminen. (Diak. Opiskelu. Opiskelijan-polku. Opintojen suorittaminen. Arviointi. Osaamisvaatimukset. Sosionomi) Tämän työn valmistumisprosessi vahvisti osaamistani monella tapaa. Yhteisöosaamisen näkökulmasta turvallisuus, yhdenvertaisuus ja asenteellinen saavutettavuus ovat keskeisiä teemoja. Opin itsejohtamisesta ja ammatillisesta reflektoinnista ja sen merkityksestä omaan ja työyhteisön hyvinvointiin ja kehittymiseen. Tutkimustyö oli minulle täysin uusi alue ja opin siitä kehittämistyön työkaluna. Tutkimusosuus oli myös tämän työn haastavin tehtävä minulle. Tiedonhaku ja lähdeaineiston käyttö opetti minulle, miten kiinnostavaa on teorian tutkiminen ja sen käyttö käytännön työn tukena.

Strategioiden ja ohjeistuksien valvonta, seuranta ja toteutumisen arviointi ovat yksi asia, josta kiinnostuin. Esimerkiksi 2004 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki asetti viranomaisille yleisen yhdenvertaisuuden edistämisvelvoitteen, joka koskee myös evankelis-luterilaista kirkkoa. Vielä lähes kahdenkymmenen vuoden jälkeenkin kirkossa työskennellään yhdenvertaisuuden edistämisen puolesta, josta esimerkkinä on Espoon seurakuntien 2019 hyväksymä toiminta-asiakirja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi ja edistämiseksi. Jotta asioissa päästään eteenpäin, on päätöksien toteutumista valvottava ja osapuolia koulutettava uusien ajattelumallien ja työtapojen omaksumista helpottamaan. Sosionomin eettinen osaaminen ja asiakastyön osaaminen sekä kriittinen ja

osallistava yhteiskuntaosaaminen ovat hyödyllisiä taitoja diakonin työssä. Ihmisoikeustyö on globaalia lähetystyönkin näkökulmasta.

Diakonin viranhaltijan ydinosaaminen koostuu tiedoista, taidoista ja kyvyistä, joita hyödynnetään, sovelletaan ja kehitetään työn ammatillisessa kontekstissa. Yksilöllinen osaaminen koostuu työn tavoitteiden, työtehtävien ja toimintaympäristön sekä koulutuksen pohjalta. Työn perusta on usko Jumalaan ja rakkaus lähimmäisiin sekä vastuu luomakunnasta. Työ vaatii sitoutumista kirkon arvoihin. (Suomen ev.lut.kirkko. Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus 2020) Tämä työskentely on vahvistanut mielestäni arvo-osaamistani sekä vaikuttamisosaamistani ja siitä on minulle apua työelämässä sekä järjestötyössä, sosiaalityössä sekä seurakuntatyössä.

Tämä työ ei ole kaiken kattava selvitys sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta. Tässä työssä ei esimerkiksi käsitelty romanttista suuntautuneisuutta tai sateenkaariperheiden moninaisuutta. Tämä työ auttaa minua jäsentämään seksuaalisuutta, hengellisyyttä ja hyvinvointia diakonian ja sosiaalityön ammatillisesta näkökulmasta. Tämä työ antaa minulle valmiuksia kohdata ihmisiä, joiden hyvinvointiin vaikuttavat yksinäisyys ja kaipuu toisen ihmisen ja Jumalan lähelle sekä vähemmistöjä, jotka ovat moniperusteisen syrjinnän riskiryhmää. Heidän ihmisyytensä on arvokasta ja kaipuu hengellisyteen oikeutettua. Merkittävänä pidän myös häpeän teemaan tutustumista, sillä häpeää kantava ihminen ansaitsee tulla nähdyksi ja kuulluksi diakonian vastaanotolla sekä sosiaalityössä.

LÄHTEET

- Amnesty. Seksuaalioikeudet. Saatavilla 2.8.2019 <https://www.amnesty.fi/tyomme/teemat/seksuaalioikeudet/>
- Diak. Osaamisvaatimukset: sosionomi (AMK). Saatavilla 3.5.2020 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>
- Diakonia ammattikorkeakoulu. Dialogi. Onko kirkossa lupa puhua seksuaalisuudesta? Saatavilla 20.2.2020 <https://dialogi.diak.fi/2019/04/26/onko-kirkossa-lupa-puhua-seksuaalisuudesta>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Eettiset periaatteet tutkimassa ja kehittävässä työssä. Saatavilla 10.7.2020 <https://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793510>
- FRA European Union agency for fundamental rights. EU LGBT survey, European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey, main results. 2014. Saatavilla 20.11.2019 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. (15.uud.p.) Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huuska, M. (2011). Sukupuolen moninaisuuden ammatillinen kohtaaminen. Teoksessa Hentilä, J., Nissinen, J., Tuovinen, L., & Ståhlström, O. (toim.) *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus* (s.222 - 259) Helsinki: Gaudeamus.
- Ihmisoikeudet. Seksuaalioikeudet. Saatavilla 3.8.2019 <http://www.ihmisoikeudet.net/ihmisoikeudet/seksuaalioikeudet/>
- Kanerva, E-M (2018). Seksuaalisuus kristillisten arvojen valossa. Työkirja oman seksuaalisuuden ja kristillisen arvomaailman dialogiin (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, diakonian koulutusohjelma). Saatavilla https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/160402/Kanerva_EevaMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Keski-Petäjä, M. (2019). Stat. Blogit 2019. Tilastoja naisista, miehistä ja heteropareista. Miksi moninaisuus jää virallisissa tilastoissa usein piiloon. Saatavilla 22.1.2020 www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2019/tilastoja-naisista-miehista-ja-heteropareista-miksi-moninaisuus-jaa-virallisissa-tilastoissa-usein-piiloon/
- Kettunen, P.(2011). *Kätetty ja vaiettu. Suomalainen hengellinen häpeä*. Helsinki: Kirjapaja.
- Kirkko ja kaupunki. Saatavilla 20.8.2020 <https://www.kirkkojakaupunki.fi/-/mita-yhteistalon-uskonnolla-ja-seksilla-molemmissa-kosketellaan-ihmisen-kaikkein-herkimpia-alueita-pohtii-arkkipiispa-tapio-luoma#1925e924>
- Kirkontilastot. Jäsentilastot 2019. Jäsenennuste 2019-2040. Saatavilla 20.1.2020 <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=115>
- Kirkontilastot. Jäsentilastot. Saatavilla 20.1.2020 <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=130>
- Kirkontilastot. Seurakuntien henkilöstötilastot 2019. Saatavilla 20.1.2020 <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=101>
- Kotimaa.24. Blogit. Kirkon rohjettava tarttua yhdenvertaisuus ja tasa-arvo-ongelmiinsa. Saatavilla 21.2.2020 <https://www.kotimaa24.fi/blogit/kirkon-rohjettava-tarttua-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-ongelmiinsa/>
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

- L 39/1889. Rikoslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L20>
- L 609/1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2014/20141329>
- Lasten ja nuorten keskus. Sukupuolisensitiivinen työote ja moninaisuuden kohtaaminen seurakunnassa. Saatavilla 25.8.2020 <https://koulutukset.lastenjanuortenkeskus.fi/koulutukset/sukupuolisensitiivinen-tyoote-ja-moninaisuuden-kohtaaminen-seurakunnassa-tilaus/>
- Lehtola, M. & Santalahti, T. (2016). *Seksuaaliterapia*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Luterilainen maailmanliitto. Linjaus sukupuolten välisestä oikeudenmukaisuudesta. Saatavilla 2.9.2020 https://www.lutheranworld.org/sites/default/files/dtpw-wicas_gender_justice-fi.pdf
- Malkus. Saatavilla 24.2.2020 <http://www.malkus.fi/index.php/yhdistys/perustietoa>
- Nissinen, J. (2011). Luottamuksen rakentuminen moninaisuutta kunnioittaen. Teoksessa Hentilä, J., Nissinen, J., Tuovinen, L., & Ståhlström, O. (toim.) *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus* (s. 30) Helsinki: Gaudeamus.
- Nissinen, L. (2011). Myötäeläminen ja voimavarat. Teoksessa Hentilä, J., Nissinen, J., Tuovinen, L., & Ståhlström, O. (toim.) *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus* (s.149 - 171) Helsinki: Gaudeamus.
- Oikeusministeriö. Valtioneuvosto. Koko ajan jännittyneenä. Saatavilla 31.5.2019 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161239/OMSO_51_2018_Koko_ajan_jannittyneena_Rainbow_Rights_web.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ormio, A. (19.12.2019) "Halusimme saada it-ahdistuksen käännettyä innostukseksi. Kotimaa, s 2.
- Poikela, E. & Järvinen, A. (2007) Työssä oppimisen prosessimalli oppisen johtamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. ja Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen* (s. 178-197). Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Pruuki, H. (2018). Kunnioittava keskustelu pyrkii dialogiin. Teoksessa Autio, K., Ikola, M., Kivelä, M., Kokkonen, J., Pruuki, H.(toim.), Tuominen, M. & Vikström, B. *Kaunis ihminen. Sukupuolisuuden ja seksuaalisuuden kohtaaminen seurakunnassa*. (s.211-220) Helsinki: Kirjapaja.
- Raamattu*. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Suomen Pipliaseura.
- Ratinen, T. (2015). *Synnistä Jumalan lahjaksi. Muuttuva seksuaalisuus ja usko*. Helsinki: Kirjapaja
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (uud.p.) Saatavilla <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>
- Seksologinen seura. Seksologian ammattietiikan ohjeisto. Saatavilla <http://seksologinenseura.fi/wp-content/uploads/2017/02/Seksologian-ammattietiikan-ohjeisto.pdf>
- Seta. Sateenkaaritieto. Sateenkaarisanasto. Saatavilla 3.3.2020 <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>
- Seta. Sateenkaaritieto. Sukupuolen moninaisuus. Intersukupuolisuus. Saatavilla 30.5.2019 <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus/intersukupuolisuus/>
- Sukupuolen osaamiskeskus. Palvelut. Läheisten tuki. Saatavilla 5.3.2020 <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/palvelut/laheisten-tuki/>

- Suomen ev.lut.kirkko. Diakoniabarometri. Saatavilla https://evl.fi/documents/1327140/51077424/KKH_Diakoniabaro-metri_2018_verkko_18_08_14.pdf/8144eb3b-2473-859e-deb1-0d82415351cc?t=1556796906000
- Suomen ev.lut.kirkko. Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus 2020. Saatavilla 25.8.2020 https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Diakonian_viranhaltijan_ydinosaamiskuvaus_2020+pdf.pdf/2f47a08a-75ca-5e50-e3a7-44a830701b6c?t=1596644141165
- Suomen ev.lut.kirkko. Dokumentts. Suuri ihme – rippikoulusuunnitelma 2017. Saatavilla <https://evl.fi/documents/1327140/39461555/Suuri+Ihme+-+Rippikoulu-suunnitelma+2017/758d0926-f7b9-3e63-bc2b-93ffaab30f90>
- Suomen ev.lut.kirkko. Kappeli. Parisuhdelain seuraukset kirkossa. Piispainkokouksen selvitys kirkolliskokoukselle. Saatavilla 12.2.2020 [http://kappeli.evl.fi/kkoweb.nsf/8055b7c73c38f56dc22571540045bfe2/eab73dbde4b89ab1c225770e00255f2d/\\$FILE/PARISUHDESELVITYS-10-2-2010.pdf](http://kappeli.evl.fi/kkoweb.nsf/8055b7c73c38f56dc22571540045bfe2/eab73dbde4b89ab1c225770e00255f2d/$FILE/PARISUHDESELVITYS-10-2-2010.pdf)
- Suomen ev.lut.kirkko. Kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus 2020. Saatavilla 25.8.2020 https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Kirkon_ammattien_yhteinen_ydinosaamiskuvaus_2020_pdf.pdf/803a8b5f-d968-c60c-a44c-c2a81d57eea1?t=1596644147400
- Suomen ev.lut.kirkko. Kohti yhdenvertaisuutta kirkossa. Yhdenvertaisuus ja kirkko – hankkeen loppuraportti. Saatavilla 13.8.2019 <https://evl.fi/documents/1327140/43621290/YVjaKirkkoLoppuraportti.pdf/68913289-599b-a8c1-5c61-e6cf97328ae4>
- Suomen ev.lut.kirkko. Kunniottava keskustelu. Palvelu Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöille ja toimijoille. Saatavilla 23.6.2019 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content4F59FF>
- Suomen ev.lut.kirkko. Plus. Seurakuntaelämä. Kasvatus. Sukupuoli- ja seksuaalisuus. Saatavilla 5.3.2020. <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/sukupuoli-ja-seksuaalisuus>
- Suomen ev.lut.kirkko. Saavu. Kirkon saavutettavuusohjelma. Saatavilla 10.5.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/39227522/Kirkon+saavutettavuusohjelma.pdf/6179e385-77b4-3382-3cd1-710651ae36c1?t=1533797187000>
- Suomen ev.lut.kirkko. Toiminta-asiakirja sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi ja edistämiseksi Espoon seurakunnissa ja seurakuntayhtymän virastoissa. Saatavilla 10.2.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/39461555/Toiminta-asiakirja+sateenkaari-ihmisten+yhdenvertaisuuden+vahvistamiseksi+ja+edistamiseksi+Espoon+seurakunnissa+ja+seurakuntayhtymän+virastossa/4a922539-5925-dec5-f1c3-cd6d5f35909d>
- Suomen ev.lut.kirkko. Turvallinen seurakunta. Saatavilla 15.7.2019 <https://evl.fi/documents/1327140/44385363/turvallinen-seurakunta-julkaisu.pdf>
- Suomen ev.lut.kirkko. Uutishuone. Tiedotearkisto. Vuoden pappi Jaana Partti on tehnyt sateenkaarityötä 20 vuotta. Saatavilla 27.7.2020 <https://evl.fi/uutishuone/tiedotearkisto/-/items/item/29009/Vuoden+pappi+Jaana+Partti+on+tehnyt+sateenkaarityota+Kalliossa+20+vuotta>
- Suomen ev.lut.kirkko. Vihkiäkö vai ei? Suomen evankelis-luterilaisen kirkon pappien käsitykset samaa sukupuolta olevien oikeudesta kirkolliseen avioliittoon. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisu 2019. Saatavilla 3.5.2020

- <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Vihkiäkö+vai+ei/0df91547-ea1f-7432-2b27-f78524753c29>
- Suomen ev.lut.kirkko. Yhdenvertaisuus ja kirkko loppuraportti. Saatavilla 10.2.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/43621290/YVjaKirkkoLoppuraportti.pdf/68913289-599b-a8c1-5c61-e6cf97328ae4>
- Sydänmaanlakka, P. (2017). *Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun*. Helsinki: Alma Talent.
- Taakasta voimavaraksi hanke. Saatavilla 30.5.2019 <http://www.voimavaraksi.fi/>
- Tampereen hiippakunta. Toimintaohje 2018. Saatavilla 15.7.2020 https://www.tampereenhiippakunta.fi/uploads/2019/01/8abf2bf8-toimintaohje_2018.pdf
- Tampereen seurakunnat. Sivustot. Sateenkaariseurakunta. Toimintaa. Jumalanpalvelukset. Saatavilla 20.4.2020 <https://tampereenseurakunnat.fi/sivustot/sateenkaariseurakunta/toimintaa/jumalanpalvelukset>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Lapset, nuoret ja perheet. Työntueksi. Menetelmät. Seksuaalisuus puheeksi. Saatavilla 5.3.2020 https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/menetelmat/seksuaalisuus-puheeksi
- Tulkaa kaikki. Saatavilla 21.2.2020 <https://tulkaakaikki.net/>
- Tuovinen, L. (2011). Henkinen ja hengellinen väkivalta ja seksuaalinen toiseus. Teoksessa Hentilä, J., Nissinen, J., Tuovinen, L., & Ståhlström, O. (toim.) *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus* (s. 321 – 330) Helsinki: Gaudeamus.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käytäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi. Saatavilla 2.2.2020 <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>
- Ulkoministeriö. Euroopan neuvosto. Ministerikomitean suositus CM/Rec(2010)5 toimista seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan syrjinnän torjumiseksi. Saatavilla 4.8.2019 https://um.fi/documents/35732/48132/euroopan_neuvosto_ministerikomitean_suositus_cm_rec_2010_5_toimista_seksuaaliseen_suuntautumiseen_tai_sukupuoli_identiteettiin/14ca7f45-a8c3-98c0-9d69-f2e3594e87d4?t=1525860030637
- Valtioneuvosto. Koko ajan jännittyneenä. Rainbow rights. Saatavilla 31.5.2019 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161239/OMSO_51_2018_Koko_ajan_jannittyneena_Rainbow_Rights_web.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Vikström, B. (2016) *Monta rakkautta. Seksuaalisuuden, parisuhteen ja avioliiton teologia*. Helsinki: Kirjapaja.
- Väestöliitto. Vanhemmuus. Tietoa vanhemmille. Pienten lasten vanhemmat. Lapsi ja seksuaalisuus. Kokonaisvaltainen seksuaalikasvatus. Saatavilla 4.3.2020 https://www.vaestoliitto.fi/vanhemmuus/tietoa_vanhemmille/pienten_lasten_vanhemmat/lapsijaseksuaalisuus/kokonaisvaltainen-seksuaalikasva/standardit/
- Väestöliitto. Väestöliitto seksuaaliterveyspolitiinen ohjelma (2006). Saatavilla 30.5.2019 <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/eb9ee7b51f72062f6b8fa2efd5a99468/1559218783/application/pdf/906885/Sekstervolohjelma.pdf>
- Yhteys. Saatavilla 20.8.2020 http://www.yhteys.org/ajankohtaista_n.html
- Yle. Uutiset. Saatavilla 14.1.2020 <https://yle.fi/uutiset/3-10596566>

LIITE 1. Opinnäytetyön kysely

Kysely Tampereen Tuomiokirkkoseurakunnan hengellisen työn tekijöille

1. Kuinka usein kohtaat työssäsi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia tai heidän läheisiään?

- Päivittäin
- Viikottain
- Kuukausittain
- Harvemmin
- En koskaan

Tallenna ja jatka myöhemmin

2. Kuvaile tähän, millaisia kohtaamisen kokemuksia sinulla on ollut seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen sekä heidän läheistensä kanssa?

Tallenna ja jatka myöhemmin

Seuraava

3. Seurakunnan työntekijä voi kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä sekä heidän läheisiään monenlaisissa arjen työtilanteissa. Tässä on muutama esimerkki mahdollisista kohtaamistilanteista seurakuntalaisten kanssa. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista käytetään myös nimitystä sateenkaari-ihmiset, sateenkaariseurakuntalaiset.

Olet (pappi, diakoni, kanttori, perhetyöntekijä, nuorisotyöntekijä) työvuorossa sunnuntain messua toteuttamassa. Messun jälkeen sinulta kysellään avioliittoon vihkimisestä. Vihkipari on naispari ja heillä on mukana kaksi pientä lasta. Heillä on vauva, jonka kastamista vanhemmat kyselevät.

Vanhemmat ovat evankelis-luterilaisen kirkon jäseniä.

Seurakuntalainen tulee luoksesi ja pyytää saada keskustella lapsenlapsen vaikeasta elämästä. Lapsi on trans-nuori ja on koulukiusattu ja sen vuoksi mielenterveys oireilee. Isovanhempi pyytää yhdessä rukoilua, että lapsen elämä tulisi helpommaksi ja trans-hoidot sujuisivat hyvin.

Työyhteisöön tulee uusi työntekijä kollegaksi hengelliseen työhön. Hän kertoo avoimesti kuuluvansa sukupuolivähemmistöön. Työtehtävät tulevat olemaan yhteisiä työn suunnittelun ja toteutuksen suhteen. Lisäksi hänen vastualueenaan on kehittää seurakunnan sateenkaariseurakuntatyön prosesseja.

-->Miten arvioit ammatillisia tietojasi ja taitojasi yllä olevien kaltaisissa tilanteissa kohdatessasi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia ihmisiä tai heidän läheisiään?

4. Mitä haluat viestiä, kertoa ammatillisessa kohtaamisen tilanteessa ihmiselle, joka kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön tai on heidän läheisensä?

Tallenna ja jatka myöhemmin

5. Miten arvioit seuraavien väittämien antavan sinulle ammatillisia valmiuksia kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä sekä heidän omaisiaan hengellisessä työssäsi?

1-ei merkitystä 2-antaa vähän 3-en osaa sanoa 4-antaa jonkin verran 5-antaa paljon

	1	2	3	4	5
Työyhteisössä käyty keskustelu kaikille turvallisesta seurakunnasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä käyty keskustelu kaikkia kunnioittavasta kohtaamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus seksuaali- ja sukupuolen moninaisuudesta esimerkiksi käytössä olevasta terminologiasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tutustuminen ja keskustelu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön yhteinen toiminta-asiakirja sateenkaari-ihmisten ja heidän läheistensä yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereiden ammatillisten kokemusten ja osaamisen kuuleminen sateenkaariseurakuntalaisien kohtaamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raamatun tutkiminen seksuaalisuuden- ja ruumiillisuuden teologiaan liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teologinen keskustelu liittyen seksuaalisuuden- ja ruumiillisuuden teologiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman seksuaalihistorian läpikäyminen oman seksuaalisuuden ymmärtämiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tallenna ja jatka myöhemmin

6. Mikä tai mitkä muut asiat (kuin kysymyksessä 5 annetut vaihtoehdot) kehittäisivät ammatillisia valmiuksiasi kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä sekä heidän läheisiään?

Tallenna ja jatka myöhemmin

7. Jos työnantajasi järjestää koulutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ja heidän läheistensä kohtaamiseen liittyen, arvioi seuraavien aiheiden tärkeyttä koulutuksen sisältöinä.

1-ei tärkeä 2-vähän tärkeä 3-en osaa sanoa 4-jonkin verran tärkeä 5-hyvin tärkeä

	1	2	3	4	5
Seksuaalisuuden ja sukupuolisuuden moninaisuuteen tutustuminen mm. terminologia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähemmistöön kuuluvien ihmisten kanssa kohtauksia ja keskusteluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa lainsäädännöstä mm. yhdenvertaisuuslaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegoiden kertomana vähemmistöjen kanssa tapahtuneita ammatillisia kohtauksikokemuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietoa ruumiillisuuden ja seksuaalisuuden teologiasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dialogi- ja vuorovaikutustaitojen vahvistamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suomen ev.lut.kirkon Turvallinen seurakunta –julkaisun (2018) sukupuolisensitiivisyyden näkökulmaan tutustuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tallenna ja jatka myöhemmin

8. Mitä muita ajatuksia ja ideoita sinulle tulee koulutuksen sisältöön liittyen?

9. Jos koet, että sinulla ei ole tarvetta koulutukselle liittyen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ja heidän läheistensä kohtaamiseen, kirjoita oheiseen tilaan ajatuksiasi siitä, miksi ei ole?

Tallenna ja jatka myöhemmin

LIITE 2. Hlbt-i-hoitoa ja -tukea tarjoavan oma tarina. Liite on teoksessa Hentilä, J., Nissinen, J., Tuovinen, L., & Ståhlström, O. (toim.) *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus*

Liite:

Hlbt-i-hoitoa ja -tukea tarjoavan oma tarina

Leena Nissinen & Jussi Nissinen

Vastaa seuraaviin kysymyksiin mielessäsi tai kirjoittamalla. Luo niistä oma elämäntarinasi ja mieti sen tehtyäsi, mistä se sinulle kertoo. Mitä tärkeää havaitset tarinassasi? Pohdi, mitä voit tehdä psyykkisen ja fyysisen hyvinvointisi ja ihmissuhteidesi hyväksi. Keskustele siitä jonkun kanssa tai kirjoita siitä itsellesi kertomus ja suunnittele itsesi hoitamista. Ole rehellinen ja realisti. Suunnittele vain pieniä, toteutuskelpoisia ja konkreettisia askeleita kohti terveellisempää elämää. Suunnitelman teossa on hyvä tunnistaa vastustus: "Mikä estää minua tekemästä itselleni hyvää?" Lisäksi suunnitelmien teossa ja itsehoitossa tulisi olla joustava itseä kohtaan: useimmiten olemme itse itseämme kohtaan vaativimpia tuomareita. Kun oman itsen hoitaminen ei aina onnistu ja "retkahdamme", sitä ei pidä arvioida tuomitsevasti ja syyllistyen. Itselle hyvän tekeminen voi olla pieniä asioita, joiden toteuttamisen voi aloittaa joka päivä uudestaan.

- Pohdi nykyistä elämäntilannettasi. Oletko tyytyväinen? Minkälainen fyysinen ja psyykkinen hyvinvointisi on tällä hetkellä? Onko terveydentilassasi jotakin, joka lisää päivittäistä stressiä?
- Kuulutko itse hlbt-i-vähemmistöön? Miten koet sen vaikuttavan kokonaiselämäntilanteeseesi?
- Millaisia ihmissuhteita sinulla on lähipiirissäsi yksityiselämässä? Tukevatko nämä ihmissuhteet sinua? Mikä antaa iloa tai mikä tuottaa kipua ihmissuhteissasi?

- Kuvaile työtäsi ja työpaikkaasi. Mistä asioista nautit siellä eniten? Saatto työyhteisössäsi tukea työskennellessäsi hlbti-ihmisten kanssa?
- Luettele elämäntapahtumia, jotka ovat olleet sinulle emotionaalisesti merkittäviä: onnellisia, surullisia, jännittäviä, pelottavia, raivostuttavia, inhottavia. Oletko kokenut jotakin, joka on uhanut elämääsi?
- Oletko kokenut fyysistä tai seksuaalista väkivaltaa, jota et ole pohtinut edellisessä kohdassa?
- Pohdi seksuaalihistoriaasi: miten kuulit seksistä, minkälainen oli murrosikäsi ja ensimmäinen seksikokemuksesi sekä millaista on nykyinen sukupuolielämäsi?
- Mitä voimavaroja seksuaalihistoriasi on sinulle kehittänyt? Minkä asioiden kanssa joudut painiskelemaan toistuvasti seksuaalielämässäsi ja arjessasi omaa sukupuoltasi edustavana?
- Kuvaile arvomaailmaasi ja hengellisiä uskomuksiasi, vaikka ne eivät olisikaan näkyvä osa kokemusmaailmaasi. Miten oma elämäkatsomuksesi tukee tai rajoittaa työtäsi hlbti-ihmisten kanssa?
- Mitä asioita sinun on vaikeaa käsitellä asiakkaiden kanssa? Mitä asioita haluat työssäsi torjua?
- Onko sinulla asiakkaita, joista on vastenmielistä puhua työhönsä ja työyhteisössä? Mikä heidän tilanteessaan lamaanuttaa sinut?
- Kuvaile asiakassuhteita, jotka ovat muuttaneet sinua myönteisesti ja vahvistaneet ammatillisuuttasi hlbti-työssä.
- Miten käsittelet yhteiskuntaan ja yksilöihin (esimerkiksi kolleegaan) kohdistuvaa vihaasi ja halveksuntaasi, jotka syntyvät todistaessasi hlbti-ihmisten kaltoinkohtelua ympäristössäsi?
- Miten voit vaikuttaa kaltoinkohteluun? Voitko auttaa ehkäisemään sitä ennalta osallistumalla julkiseen keskusteluun, kirjoittamalla aiheesta tai jollain muulla tavalla?
- Voitko olla yhteydessä ihmisiin, jotka pohtivat hlbti-tuen kysymyksiä, hlbti-tukijan jaksamista ja muita puheena olevan toiminnan ammatillisia haasteita? Miten voisit luoda yhteyksiä?