



Diak

Hannele Liesmäki
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK), diakoniatyö
Opinnäytetyö, 2019

TURVALLISUUS HYVINKÄÄN SEURAKUNNAN DIAKONIATYÖSSÄ

Opas diakoniatyöhön

TIIVISTELMÄ

Hannele Liesmäki

Turvallisuus Hyvinkään seurakunnan diakoniatyössä. Opas diakoniatyöhön.

32 s. ja 1 liite

Syksy 2019

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Tällä opinnäytetyöllä toteutettiin *Turvallisuus diakoniatyössä – opas* Hyvinkään seurakunnan diakoniatyöhön.

Työn ajankohtaisuus vahvistui, kun Suomen Evankelis-luterilaisen Kirjon kirkkohallitus hyväksyi marraskuussa 2018 *Turvallinen seurakunta- ohjeistuksen*. Ohjeistus on seurakunnille muiden kuin lakien osalta suositusluontoinen. *Turvallisuus diakoniatyössä – oppaassa* on huomioitu kirkkohallituksen *Turvallinen seurakunta- ohjeistusta*.

Opinnäytetyö on kahdesta osasuorituksesta, oppaasta ja raportista koostuva kokonaisuus. Opas toimii tietopankkina ja perehdytysmateriaalina diakoniatyöntekijöille sekä seurakunnan muille työntekijöille ja luottamushenkilöille. Opas sisältää laajasti turvallisuuteen liittyvän lainsäädännön ja ohjeistukset sekä työyhteisössä sovitut turvallisuuteen liittyvät käytännöt. Opas toimii osana koko Hyvinkään seurakunnan turvallisuusjohtamista.

Raportissa kuvataan oppaan synty sekä arvioidaan lopputulosta. Lisäksi opinnäytetyössä nostettiin esille ajankohtaisia ilmiöitä, jotka ovat vaikuttamassa työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuuteen sekä turvallisuusjohtamiseen.

Asiasanat: turvallisuusjohtaminen, turvallisuus seurakunnassa, työturvallisuus

ABSTRACT

Hannele Liesmäki

Safety in the diaconal work of Hyvinkää parish. The handbook to diaconal work.

32 pages and 1 appendix

Autumn, 2019

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree in social service and health care

Bachelor of social services, diaconal work

This thesis was used to conduct a safety management guide to the diaconal work of Hyvinkää parish. The title of the guide is *Turvallisuus diakonityössä - opas*.

The Finnish Evangelical-Lutheran church's governing body implemented the *Safe church –directions* in November of 2018. Due to this my thesis became topical. *Safe church –directions* are meant as a recommendation excluding the parts that fall in accordance of Finnish and church law. *Safety in church's social work –handbook* is based on the *Safe church –directions* of the Finnish Evangelical-Lutheran church.

The thesis consists of two parts, the handbook and the report. The handbook works as an information handbook and orientation material for the church's social workers. The handbook includes a wide variety of information about church and Finnish safety laws, safety instructions and safety protocol that has been approved within the work community. The handbook is part of Church of Hyvinkää's safety management system.

The report describes the birth of the guide and evaluates the outcome. The handbook also talks about current events that have an impact in employee safety, customer safety and safety management.

Keywords: safety management, safety in church, work safety.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 HYVINKÄÄN SEURAKUNTA JA DIAKONIATYÖ	6
2.1 Hyvinkään seurakunta.....	6
2.2 Diakonia Hyvinkään seurakunnassa.....	8
2.3 Diakoniatyön moniammatillinen verkosto- ja vaikuttamistyö.....	10
2.4 Turvallisuus Hyvinkään seurakunnassa	10
3 TURVALLISUUSJOHTAMINEN.....	12
3.1 Turvallisuus.....	12
3.2 Turvallisuus ja työhyvinvoinnin portaat	14
3.3 Työturvallisuusjohtaminen ja riskienhallinta	15
3.4 Työturvallisuus.....	16
3.5 Suomen lait ja Euroopan unionin direktiivit työturvallisuudessa	17
3.6 Kansallinen turvallisuustyö.....	18
4 PROSESSIN KUVAUS.....	19
5 POHDINTAA, JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI	21
5.1 Pohdintaa turvallisuudesta	21
5.2 Kehitettävää	23
5.3 Opinnäytetyön eettisten näkökohtien tarkastelu.....	25
5.4 Opinnäytetyön arviointi.....	26
5.5 Ammatillista reflektiota ja oppimisen arviointia	27
LÄHTEET	29
LIITE 1. TURVALLISUUS HYVINKÄÄ SEURAKUNNAN DIAKONIATYÖSSÄ. - Opas diakoniatyöhön.....(sivuja 47)	

1 JOHDANTO

Turvallisuus on meille perustuslaillinen oikeus, mutta se on myös perusoikeus työssä ja vapaa-ajalla. Me elämme nopeasti muuttuvassa maailmassa ja ajassa, jossa kohtaamme erilaisuutta, moninaisuutta ja epätäydellisyyttä. Turvallisuus on tunne, jonka vastakohtana on turvattomuus.

Kirkon sisällä käydään raastavaa keskustelua edelleen naispappeudesta ja samaa sukupuolta olevien vihkimisestä. Keskusteluissa on jopa hengellisen väkivallan piirteitä. Nyt peräänkuulutetaan dialogista keskustelua ja ravistelua, joka lopettaa ihmisten erottelun ja syrjinnän. Hengellisen turvallisuuden takaa hyvät ja toista kunnioittavat toimintatavat. Tämä koskee myös henkisen, fyysisen, emotionaalisen kuin myös seksuaalisen turvallisuuden varmistamista. Kyse on turvallisuusjohtamisesta ja toimivasta turvallisuuskulttuurista.

Opinnäytetyöni on osasuorituksista koostuva toiminnallinen opinnäytetyö. Osasuorituksina ovat Hyvinkään seurakunnalle tehty *Turvallisuus diakonityössä* -opas sekä raportti, jossa kuvataan oppaan synty ja arvioidaan lopputulosta.

Opinnäytetyön idean esitti Hyvinkään seurakunnan diakonisihteeri keväällä 2018, jolloin itse työskentelin diakonin viransijaisuudessa. Tuolloin turvallisuusasiat olivat diakoniatyössä ajankohtaisia ja ohjeistukset tarvitsivat päivitystä. Aiheen ajankohtaisuus vahvistui, kun Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus julkaisi marraskuussa 2018 *Turvallinen seurakunta* -ohjeistuksen. Ohjeistuksen tavoitteena on herättää keskustelu, siitä miten kokonaisvaltainen turvallisuus varmistetaan ja toteutetaan seurakunnan työssä.

Turvallisuus diakoniatyössä -opas sisältää Hyvinkään seurakunnan diakoniatyön hyvät käytännöt työturvallisuuden ja –hyvinvoinnin ylläpitämiseksi sekä asiakasturvallisuuden varmistamiseksi. Työturvallisuuteen liittyy paljon lainsäädäntöä, suosituksia sekä myös eettistä ohjeistusta ja arvopohjaista valintaa. Diakoniatyön asiakkaiden erityistarpeiden vaatimukset turvallisuustyöhön haluttiin saada myös näkyville. Lisäksi oppaassa on esillä ajankohtaisia ilmiöitä, jotka

ovat vaikuttamassa työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuuteen sekä turvallisuusjohtamiseen. Oppaan tavoitteena on ohjata työntekijöitä kokonaisvaltaiseen turvallisuustyöhön ja -ajatteluun

Opas on tarkoitettu ensisijaisesti diakoniatyöntekijöille perehdytykseksi sekä muistilistaksi sovitusta käytänteistä. Lisäksi se toimii informatiivisena oppaana luottamushenkilöille ja seurakunnan muille työntekijöille. Opas toimii yhtenä osana Hyvinkään seurakunnan turvallisuusjohtamista.

Opas on verkkojulkaisuna Hyvinkään seurakunnan intranetissä. Tämän raportin liitteenä oleva opas on opinnäytetyön julkaisupäivän versio. Oppaassa olevien linkkien kautta pääsee useisiin taustamateriaaleihin kuten lakeihin, eettisiin ohjeistuksiin ja lomakkeisiin. Raportin liitteenä olevasta oppaasta eivät kaikki linkit avaudu teknisistä syistä tai tietosuojasetusten takia.

2 HYVINKÄÄN SEURAKUNTA JA DIAKONIATYÖ

2.1 Hyvinkään seurakunta

Suomen itsenäisyyden 100-vuotisjuhlavuonna 2017 vietettiin myös Hyvinkään kaupungin ja Hyvinkään seurakunnan 100-vuotisjuhlia. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 Hyvinkään kaupungin asukasmäärä oli 46739 asukasta. Hyvinkään evankelis-luterilaiseen seurakuntaan kuului samana vuonna 69,09 % eli 32 292 hyvinkääläistä. Työntekijöitä seurakunnassa oli 162, joista seurakuntatyötä teki 81 henkilöä ja hautausmaa-, kiinteistö- ja kirkkopalveluita hoiti 65 henkilöä sekä hallinnossa oli 16 henkilöä. (Sakasti, Jäsentilastot 2017.)

Seurakunnan ylin päättävä elin on seurakuntalaisten vaaleilla valittu kirkkovaltuusto. Kirkkovaltuusto valitsee kirkkoneuvoston, joka johtaa käytännön toimintaa ja hallintoa. Valtuusto asettaa neuvoston avuksi johtokuntia. (L 1054/1993. Kirkkolaki). Diakoniatyö kuuluu palvelujohtokunnan alaisuuteen. Hyvinkään seu-

rakunnan diakoniatyön henkilöstössä on viranhaltijoina diakoniapappi, diakoniasihtööri ja seitsemän diakonian viranhaltijaa. Diakoniatyön esimiehenä toimii diakoniasihtööri ja hänen esimiehenään palvelutyön vastuukappalainen. (KUVIO 1.)



KUVIO 1. Henkilöstön ja päätöksenteon organisaatio Hyvinkään seurakunnassa.

Hyvinkään seurakunnan työsuojelun toimintaohjelmaan 2018-2021 (Hyvinkää seurakunta, 2018) on kirjattu työsuojelun tavoitteet, vastuut ja toimivaltuudet, ohjeet, kehittämiskohteet, työsuojelun yhteistoiminnan, työterveyshuoltoon liittyvät asiat, työsuojeluasioiden huomiointi toiminnassa, työolojen seuranta sekä toimintaohjelman seuranta ja päivitys.

Työsuojelun toimintaohjeessa on määritelty vastuut ja toimivalta kirkkovaltuustolle, kirkkoneuvostolle, esimiehelle eli diakoniatyön esimiehenä toimivalle, työntekijöille, työsuojelupäällikölle sekä työsuojeluvaltuutetuille.

Vapaaehtoistoiminta on keskeinen osa seurakuntalaisuutta ja seurakunnan jäsenyyttä. Kirkon vapaaehtoistoiminta rakentuu seurakunnan hallintoon liittyvästä luottamushenkilötoiminnasta, seurakuntalaisten itseorganisoimasta toiminnasta sekä organisoiduista vapaaehtoistehtävistä. Hyvinkään diakoniatyön organisoidussa vapaaehtoistehtävissä on lähes 200 seurakuntalaista. Heille on säännöllisesti järjestetty koulutusta. Viime vuonna käynnistyi yhteinen koulutus alueen muiden vapaaehtoistoimintaa organisoivien kanssa. Vapaaehtoistehtäviä on laajasti muun muassa ystäväpalvelussa, diakoniaruokailussa, palvelevassa puhelimesta, leireillä ja retkillä sekä erilaisissa tapahtumissa.

2.2 Diakonia Hyvinkään seurakunnassa

Diakonia on kristilliseen rakkauteen perustuvaa palvelua. Kirkkolain mukaan diakonia kuuluu kirkon perustehtäviin. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkolaisissa (L 1054/1993) on lueteltu ne tehtäväalueet, joilla kirkko toimii yhteiskunnassa:

Tunnustuksensa mukaisesti kirkko julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramenteja sekä toimii muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi.

Kirkkojärjestys (1054/1993) täsmentää diakoniaa seuraavasti:

Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta.

Diakonian tehtävänä on etsiä, lievittää ja poistaa ihmisten hätää ja kärsimystä. Sen tavoitteena on parantaa ja eheyttää ihmistä yksilönä sekä selviytymään vaikeuksienkin keskellä. Seurakunnat toteuttavat diakoniaa organisoidusti diakoniatyönä koulutettujen diakoniaviranhaltijoiden sekä vapaaehtoisten toimesta. (Sakasti. Mitä on diakonia?) Seurakunnan työntekijöistä diakoniatyöntekijät ovat saaneet eniten koulutusta kohtaamaan ihmisten sosiaalista tai terveydellistä hätää (Jokela 2011).

Diakoniatyötä tehdään yksilöiden, perheiden ja ryhmien kanssa. Työmuotoja ovat lähimmäispalvelu, kotikäynnit, vastaanottotyö, sielunhoito, taloudellinen avustaminen, tukiasunnot, päihde- ja huumeongelmaisten tukeminen sekä van- kien ja vapautuvien tukeminen. Ryhmien kanssa toteutuvat diakoniapiirit, kylä- toimikunnat, erityisryhmien kirkkopyhät, vanhusten, vammaisten, mielenter- veysongelmaisten, riippuvuuksista kärsivien tukiryhmät ja piirit, perheryhmät, kriisiryhmät, sururyhmät, retket sekä leirit. (Sakasti. Mitä on diakonia?)

Diakoniatyöntekijältä vaaditaan laaja-alaista diakonisen asiakastyön osaamista sekä yhteisöllistä ja yhteiskunnallista osaamista. Jokaisella viranhaltijalla on lisäksi oma erityisosaamisen alansa. Diakoniatyöntekijä toimii seurakunnan edustajana sosiaali- ja terveydenhuollon sekä eri järjestöjen yhteistyöverkostos- sa ihmisten elinolosuhteiden parantamiseksi (Suomen ev.lut. kirkko 2010).

Kirkkohallituksen päätöksen Nro124 mukaan diakonian viranhaltijan tutkintovaa- timuksena on sosionomi (AMK) tai sairaanhoitaja (AMK) tutkinto, jossa on olta- va vähintään 90 opintopistettä kirkon ja seurakunnan työhön sekä diakoniaan liittyviä opintoja.

Hyvinkään seurakunnassa diakonian viranhaltijoista viisi on diakoneita eli so- sionomi (AMK) ja kolme diakonissoja eli sairaanhoitaja tutkinnon suorittaneita. Jokaisella viranhaltijalla on yleisen diakonityön lisäksi määritellyt vastuut diako- niatyön työaloista. Työaloina ovat monikulttuurisuustyö, kehitysvammaistyö, näkövammaistyö, mielenterveystyö, vapaaehtoistyö, työ omaishoitajien parissa, vanhustyö, perhetyö, kriminaali- ja päihdetyö, verkostoyhteistyö, kansainvälinen diakonia, yhteisvastuukeräys, lähisuhdeväkivallan ehkäisytyö, diakoniakasvatus ja kriisityö. Lisäksi työhön kuuluu kotona asuville vanhuksille suunnattu Aamu- korva –toiminta sekä sosiaalisin ja taloudellisin perustein vuokrattavan Herusten mökin toiminta. (Hyvinkään seurakunta 2019.)

Seurakunnan työnjaossa, kirkkojärjestykseen perustuen diakonityön vastuulla ovat erityisesti ne, joita muut tahot eivät auta ja jotka ovat suurimmassa hätäs- sä. Heitä ovat yhteiskunnan palvelujärjestelmien suojaverkkojen läpi pudonneet. He voivat olla mielenterveys- tai päihdekuntoutujia, vähävaraisia, vanhuksia,

työttömiä, työssä uupuneita, vammaisia, maahanmuuttajia, yksinhuoltajia tai apua tarvitsevia lapsiperheitä. Asiakkuuteen haetaan pääsääntöisesti taloudellisisissa vaikeuksissa ja kun tukea tarvitaan kriisiin, kuten omaisen kuolemaan.

Diakoniatyön asiakkaina yleisimmin kohdataan yksinäisiä vanhuksia, työkäisiä nuoria aikuisia sekä toistuvasti ruoka-apuun turvautuvia asiakkaita. Yksinäisten ihmisten kohtaamisten määrä on diakonityössä lisääntynyt hälyttävästi viime vuosina. Yksinäisyys lisää huono-osaisuutta ja liittyy mielialaongelmiin ja päih-teidenkäyttöön. (Diakoniabarometri 2018, 159)

2.3 Diakoniatyön moniammatillinen verkosto- ja vaikuttamistyö

Diakoniatyön tavoitteena on myös vaikuttaa yhteiskunnan epäkohtiin. Diakoniabarometrin 2018 mukaan yhteiskunnallinen vaikuttamistyö on tärkeä osa diakoniatyötä. Vaikuttamisviestinnän tärkeimmiksi tavoitteiksi nousivat ihmisarvon puolustaminen, avuntarvitsijoiden tavoittaminen ja diakoniakasvatus eli hyväntekemiseen innostaminen. (Diakoniabarometri 2018, 166)

Hyvinkään seurakunnan diakonian viranhaltijat tekevät laajasti yhteiskunnallista vaikuttamis- ja verkostoyhteistyötä, joka toteutui diakoniatyön esilläolona paikallislehdissä, Kirkonmäki -lehdessä, seurakunnan nettisivuilla ja blogipalstalla sekä osallistumalla eri yhteistyö- ja vaikuttamistyön ryhmiin. (Hyvinkää seurakunta 2018)

2.4 Turvallisuus Hyvinkään seurakunnassa

Kristillinen ihmiskäsitys ja kirkkomme arvot ohjaavat seurakunnan velvollisuutta hoitaa toimintaansa turvallisesti. Ihmisten turvallisuus tulee taata fyysisellä, henkisellä, hengellisellä, sosiaalisella, emotionaalisella ja seksuaalisella tasolla. Tämä koskee niin työntekijöitä kuin myös seurakuntalaisia ja muita toimintaan osallistuvia ihmisiä. Seurakunnalla työnantajana ja palveluiden tuottajana on velvoite toimia lakien ja asetusten mukaisesti. (Suomen ev.-lut. kirkko 2018, 5.)

Seurakunnan työyhteisössä pätevät samat tavoitteet ja lait turvallisuuteen kuin kaikissa työyhteisöissä. Lisänä seurakunnassa turvallisuuteen liittyy keskeisesti hengellinen turvallisuus. Kirkon työntekijät ovat usein sitoutuneet kirkkoon ja tekevät työtä, joka on yhteydessä heidän vakaumukseensa. Hengellisyys koetaan turvallisuutena ja voimavarana tehdessä auttamistyötä. (Diakoniabarometri 2018, 130.)

Tiina Häkkinen kirjoittaa Dino-lehden artikkelissaan, että hengelliseen turvallisuuden sisältyy rohkeus tarttua epäasialliseen käyttäytymiseen, julistukseen tai toisen ihmisen loukkaavaan ja kyseenalaistavaan puheeseen ja toimintaan. Kennelläkään ei ole oikeutta määritellä toisen ihmisen uskoa tai syntisyyttä. Hengelliseen turvallisuuteen liittyy se, että ihminen ei ota itselleen Jumalan roolia ja tehtävää, eikä asetu kaikkietävän asemaan. Jumala on paljon enemmän kuin me ihmiset voimme edes ymmärtää. (Häkkinen 2019.)

Vapaaehtoistoiminnassa turvallisista toimintaolosuhteista huolehditaan mahdollisimman hyvin. Vapaaehtoistoimijoita koskevat soveltuvasti samat ohjeet kuin työntekijöitä. Työturvallisuuslaissa (L738/2002) on erillinen maininta vapaaehtoistyöstä. Lain mukaan vapaaehtoistyötä organisoivan tahon on huolehdittava siitä, että vapaaehtoisen turvallisuus tai terveys ei vaarannu vapaaehtoistyössä. Vastaavasti vapaaehtoisen on noudatettava vapaaehtoistyötä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita. Vapaaehtoinen ei ole aina ammattilainen, joten häneltä ei voida odottaa ammattitaidon ja työkokemuksen mukaista osaamista. Vapaaehtoiselle tulee järjestää perehdytys, joka sisältää turvallisuuteen liittyvät ohjeet. (Suomen ev.lut. kirkko 2018).

Hyvinkään seurakunnan turvallisuustyöhön vaikuttavia tekijöitä on raportoitu diakoniatyön toimintakertomuksessa 2018. Vahvuutena olivat hyvät taloudelliset toimintaedellytykset, erittäin hyvät yhteistyösuhteet eri viranomaistahoihin sekä yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoihin. Vahvuutena oli myös selkeä yksikön sisäinen toimintastruktuuri- ja kulttuuri. Tiimissä on ammattitaitoiset työntekijät, hyvä yhteishenki työntekijöiden välillä sekä hyvä reaktionopeus sekä toimiva sisäinen tiedotus. Tavoitteiden mukaista toimintaa helpotti eri tahoilta saa-

dut lahjoitukset sekä toimintaan mukaan saadut uudet vapaaehtoiset. (Hyvinkään seurakunta, 2019.)

Kuormitusta aiheuttivat työn hektisyys, asiakkaiden erittäin vaikeat elämäntilanteet ja niistä heijastuvat paineet, uhat ja odotukset diakoniatyön suuntaan. Lisäksi toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, niin Kelan toimeentulotuesta kuin sote-toimijoiden palveluissa aiheutti lisäpainetta asiakastyössä. Kuormitusta aiheuttivat myös taloudellisesta tilanteesta aiheutuvat epävarmuustekijät sekä seurakunnan oman organisaation sisältä tulevat odotukset diakoniatyötä kohtaan sekä työtilojen sisäilmaongelmien takia tapahtuneet muutokset ja erityisesti toiminta epätarkoituksenmukaisissa väistötiloissa. (Hyvinkään seurakunta, 2019).

3 TURVALLISUUSJOHTAMINEN

3.1 Turvallisuus

Suomen perustuslain mukaan turvallisuus on perustuslaillinen ihmisoikeus. Suomen perustuslain toisen luvun, seitsemännessä pykälässä todetaan, että jokaisella on oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen (L 731/1999).

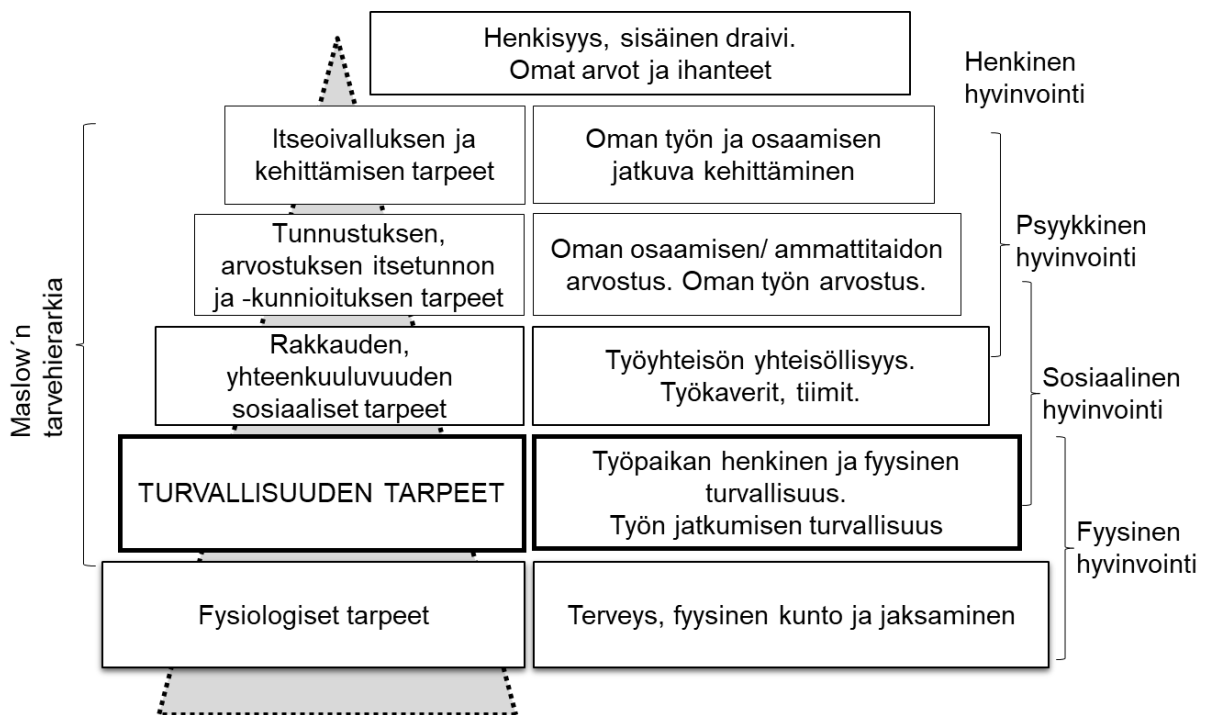
”Turvallisuus on paitsi yksi ihmisen perustarpeista, myös perusoikeus yhteiskunnassa ja työssä.” (Rauramo 2012, 70)

Turvallisuus käsitteenä on monitahoinen ja turvallisuuden käsitteistöä hahmotetaan monesta viitekehyksestä. Turvallisuuden määritelmä on aina suhteellinen ja sidottu kontekstiin. Se ulottuu valtiollisesta turvallisuudesta kulttuuriseen turvallisuuteen ja se sisältää sosiaalisen turvallisuuden ja hyvinvoinnin sekä ekologisen ja teknologisen turvallisuuden. (Virta 2012,121.)

Airaksisen (2012, 81–82) mukaan turvallisuus on suhteellinen käsite, jota arvioidessa tulisi määritellä miltä ollaan turvassa. Turvallisuus siis merkitsee sitä, ettei vaaraa ole. Airaksinen tarjoaa kirjassaan turvallisuus, turva ja turvatoimet terminologiaan seuraavanlaista määritystä:

”Turvallisuus on tila, jossa vaaraa ei ole. Turvatoimet ovat toimia, jotka vähentävät vaaraa tai poistavat vaaran. Turva tarjotaan vaaran ja vahingon välttämiseksi, joten turva on lupaus turvallisuudesta.”

Maslow’n motivaatioteorian viisiportaisen tarvehierarkian (kuvio 2) mukaan turvallisuus on ihmisen perustarve, joko sijoittuu välittömästi fysiologisten tarpeiden jälkeen seuraavalle tasolle. Seuraavilla tasoilla on sosiaaliset tarpeet, tunnustuksen tarve ja itsensä kehittämisen tarpeet. Hänen mukaan ylemmän tavoitteen tarpeita ei pääsääntöisesti voi saavuttaa ennen alemman tason saavuttamista (Maslow 1954, 15–29.)



KUVIO 2. Hyvinvoinnin portaat ja Maslow’n tarvehierarkia (Ojala 2003, 29.)

Turvallisuuden tarpeet ovat pääsääntöisesti psykologisia ja koskettavat meitä yksilönä, työelämässä sekä perheessä ja muissa sosiaalisissa suhteissa. Jokaisella on subjektiivinen käsitys turvallisuudesta ja turvattomuudesta. Työssä jokaisella on oikeus fyysiseen ja henkiseen turvallisuuteen ja työyhteisöön, jossa ei ole kiusaamista, häirintää tai epäasiallista kohtelua. Pelko, turvattomuus ja jatkuva epävarmuus heikentävät työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 69 – 70)

3.2 Turvallisuus ja työhyvinvoinnin portaot

Otala ja Ahonen (2003) sekä Rauramo (2012) ovat todenneet Maslow'n viisiportaisen tarvehierarkia - malli sopivan hyvin työhyvinvoinnin arvioinnin ja kehittämisen tueksi. (Kuvio 2.) **Ensimmäinen** portas eli fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta, tähän liittyy riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito sekä tekijälle sopiva työ. **Toisen portaan** turvallisuuteen liittyy työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja -ympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö. **Kolmannen portaan** tarpeet liittyvät yhteisöllisyyteen ja sosiaalisuuteen, joita tarpeita vahvistetaan yhteishenkeä tukevilla toimilla, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtimisella sekä ulkoisesta ja sisäisestä yhteistyöstä. **Neljännän portaan** arvostuksen tarve työyhteisössä liittyy eettisesti kestäviin arvoihin, hyvinvointia ja tuottavuutta tukevaan missioon, visioon ja strategiaan ja toiminnan arviointiin ja kehittämiseen sekä oikeuden mukaiseen palkkaan ja palkitsemiseen. **Viides portas** on itsensä toteuttamisen tarve, johon kuuluu luovuus, halu kehittää ja kehittyä sekä saavuttaa päämääriä. Työssä tämä näkyy oppivana organisaationa, jossa työ hallitaan, on mielekästä ja osaamista ylläpidetään. (Otala & Ahonen 2003, 28 – 30; Rauramo 2012.)

Työhyvinvoinnin tarkastelussa täytyy kaikkien portaiden toimia, jotta päästään tuloksellisuuteen, turvallisuuteen sekä oppivaan ja kehittyvään työyhteisöön. Otala (2003) lisäsi Maslow'n portaiden päälle vielä yhden ylemmän tason, henkisyden ja sisäisen draivin. Siihen kuuluvat ihmisen omat arvot, motiivit ja sisäinen energia, jotka ohjaavat innostusta ja sitoutumista asioihin. Kyse on pitkälti ihmisen henkisestä hyvinvoinnista. (Otala & Ahonen 2003, 30)

3.3 Työturvallisuusjohtaminen ja riskienhallinta

Onnistuneiden turvallisuustoimenpiteiden taustalla on johdon vastuullinen sitoutuminen turvallisuustyöhön. Turvallisuus kuuluu olla rakennettu rakenteisiin niin, että kun ongelmia syntyy, niihin on jo osattu varautua. Työturvallisuus kuuluu olla työnjohdon keskeinen arvo ja siitä pitää viestittää työntekijöille. (Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuusjohtaminen.)

Sosiaali- ja terveysministeriön ja Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisun *Näkökulmia sosiaalihuollon palveluiden turvallisuuteen* mukaan turvallinen toiminta lähtee ylimmän johdon linjauksista. Linjauksiin kuuluu työntekijöiden osaamisen varmistaminen, resurssointi sekä riskienhallinnan ja turvallisuustoiminnan tavoitteiden linjaus, seuranta, ohjaus ja toteutumisen valvonta. Johdon tulee määrätietoisesti johtaa riskienhallinnan strategisen tason toiminnasta ja antaa selkeät linjaukset käytännön tason toiminnoille. Operatiivisen tason johto suorittaa päivittäin alustamansa avustamina ylemmän johdon määrittelemät tehtävät. Lisäksi julkaisussa nostettiin tärkeäksi, että entisestään lisätään poikkiallinnollista ja moniammatillista yhteistyötä muun muassa terveydenhuollon, poliisin, pelastuslaitosten ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. (Saarsalmi & Koivula 2017).

Työterveyslaitoksen mukaan työturvallisuuden johtaminen on johtamisen näkökulma ja työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta edistävien yhtenäisten johtamis- ja toimintakäytäntöjen kokonaisuus. (Työterveyslaitos. Työturvallisuusjohtaminen). Rauramon (2012, 71) mukaan turvallisuuden varmistamiseksi työpaikoilla oleellista on vastuiden määrittäminen, osaamisen varmistaminen, uusien yhteistyömuotojen rakentaminen ja työntekijöiden perehdyttäminen tunnistamaan työhön liittyvät vaarat.

Työturvallisuusjohtaminen on riskienhallintatyötä. Riskienhallintatyössä keskeisintä on toimintayksikön henkilöstön ja asiakkaiden hyvinvoinnin tukeminen ja turvallisuuskulttuurin vahvistaminen. Työturvallisuusjohtaminen edellyttää johdolta, keskijohdolta ja työntekijöiltä riittävää tietämystä toiminnan, toimijoiden ja toimintaympäristön merkittävistä riskeistä sekä turvallisuuden suunnittelun ja

toteutuksen hyvää hallintaa. Esimiehet, jotka vastaavat yksikkönsä toiminnan tuloksesta, vastaavat myös yksikkönsä riskienhallinnasta. Riskienhallinnan onnistumisen tärkeänä perustana on organisaation hyvä turvallisuuskulttuuri, johon kaikki ovat sitoutuneet. (Saarsalmi & Koivula 2017). Turvallisuuskulttuuriin kuuluu tahtoa ja sitoutuneisuutta, avoimuutta, ammattitaitoa ja osaamista, turvallisuuden jatkuvaa parantamista, järjestelmällisyyttä ja konkreettisuutta sekä työkaluja. (Rauramo 2012, 71).

Diakoniatyössä asiakkaiden moninaiset elämäntilanteet ja haasteet tuovat diakoniatyöntekijän työhön erityisiä haasteita turvallisuusriskejä kartoitettaessa. Lisääntynyt eriarvoisuus ja ihmisten pahoinvointi on ollut viime vuosina lisääntyvää. Jatkuvassa köyhyydessä ja kriisiytyneessä elämäntilanteessa olevien käyttäytyminen on impulsiivista ja joskus jopa aggressiivista. Turvallisuusjohtamisessa varaudutaan mielenterveys- ja päihdeongelmiin, aggressiiviseen käyttäytymiseen sekä tartuntatautiriskeihin.

3.4 Työturvallisuus

Työturvallisuuslaki sisältää velvoitteita niin työnantajalle kuin myös työntekijälle. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä, ottaen huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät saikat. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja olosuhteidensa edellyttämää turvallisuutta ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. (L 738/2002 Työturvallisuuslaki)

Työturvallisuus tulee nähdä organisaatiossa keskeisenä arvona. Johdon tulee viestittää tämä myös työntekijöille. Työpaikalla tulee olla toimiva järjestelmä työturvallisuuden seurantaan ja arviointiin. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Työturvallisuuteen liittyy fyysinen, henkinen, psyykkinen ja sosiaalinen näkökulma. Seurakunnassa lisäksi hengellinen työturvallisuus kuuluu oleellisesti työturvallisuuteen. Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että millään työturvallisuuteen liittyvällä alueella ei synny haitallista kuormitusta. Työsuojeluhallinnon julkaisun *Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla* mukaan (2017) haitallinen kuormitus voi johtaa työntekijöiden suorituskyvyn heikentymiseen, sairauspoissaoloihin, henkilöstön suureen vaihtuvuuteen ja tapaturmien lisääntymiseen.

Työnantajalla on työturvallisuuslain velvoite huolehtia, ettei haitallista työkuormaa synny tai työympäristön epäkohtia työssä ole. Välineinä tähän on työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Työnantajan tulee käyttää ulkopuolista asiantuntijaa, jos ei riittävää asiantuntijuutta arviointiin löydy, kuten työpaikan työterveyshuoltoa. (Työsuojeluhallinto. *Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla* 2017,3)

Työturvallisuuden edistämisen käytäntöjä muun muassa työnantajan taholta on turvallisuusohjeet ja -suunnitelmat (turvallisuus-, pelastus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat), aktiivinen työsuojelutoiminta, ergonomia ja ennakoiva ergonomia, perehdytys, läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen ja muutoksiin varautuminen. Työntekijöiden turvallisuuden edistämiseen kuuluu aktiivinen osallistuminen työolojen kehittämiseen, ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen, epäkohtiin puuttuminen, terveyden ja työkyvyn edistäminen, turvalliset työ- ja toimintatavat sekä yhteisten sääntöjen, ohjeiden ja määräysten noudattaminen. (Rauramo 2012, 101–102.)

3.5 Suomen lait ja Euroopan unionin direktiivit työturvallisuudessa

Suomen lainsäädäntö ohjaa työn tekemistä muun muassa työturvallisuuden, työterveyden ja työsuojelun näkökulmasta. Lisäksi turvallisuusasioihin liittyy lakeja, jotka velvoittavat palveluiden tuottajia ja suojaavat palveluiden käyttäjiä.

Turvallisuusasioihin liittyy paljon lainsäädäntöä. Lisäksi on useita lakeja, asetuksia ja toimintaohjelmia, joissa käsitellään hyvinvointi- ja terveyserojen kaven-

tamista ja hyvinvointijohtamista. Lait on laadittu suojaamaan kansalaisten elämää ja palveluita sekä turvallisuutta niin yksilön kuin myös kansallisen turvallisuuden näkökulmasta. Lakeja ja valtioneuvoston sekä ministeriöiden julkaisemia säädöksiä ja määräyksiä muutetaan jatkuvasti. Tieto uusimmista muutoksista ja vanhoista päätöksistä kuin myös ministeriöiden määräykset ja ohjeet löytyvät sähköisestä Finlex-säädöstietopankkista

Evankelis-luterilaisella kirkolla on autonominen asema päättää itse järjestysmuodostaan ja hallinnosta. Autonomisesta asemasta on säädetty perustuslaissa (76§) ja kirkkolaissa (KL 2:1§). Jos laki tulee kirkon autonomisen aseman alueelle, se soveltamiseen on kyseisessä laissa rajaus kirkkoon nähden. Kirkko toteuttaa kuitenkin usein lain säätämisen jälkeen omilla säädöksillä vastaavat järjestelyt kuin mitä yleinen laki säätää. Kirkon työmarkkinalaitos antaa seurakunnille yleiskirjeissä ohjeistusta, kuinka toimitaan. (Timo Von Boehm, henkilökohtainen tiedonanto 18.3.2019)

Suomen kansalliseen lainsäädäntöön vaikuttaa EU:n direktiivit. Direktiivi on Euroopan unionista tehdyn sopimuksen nojalla annettu säädös. Direktiivi on kaikilta osiltaan sitova ja jäsenvaltioiden on saatettava se osaksi kansallista lainsäädäntöä tietyn määräajan kuluessa. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto on Euroopan unionin työterveyttä ja työturvallisuutta käsittelevä tiedotusvirasto, joka työllään edistää EU-komission asiaankuuluvia strategioita ja ohjelmia. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, EU:n työterveys- ja työturvallisuusdirektiivit.)

3.6 Kansallinen turvallisuustyö

Valtioneuvosto periaatepäätös sisäisen turvallisuuden strategiassa ”Hyvä elämä – turvallinen arki” (2017) korostetaan, että Suomen sisäistä turvallisuutta luodaan ja ylläpidetään monialaisen yhteistyön avulla, ei pelkästään turvallisuusviranomaisten toimin. Sisäiseen turvallisuuteen vaikuttavat päätöksenteko ja toimenpiteet lähes kaikilla yhteiskuntapoliittisilla alueilla. Vaikka Suomi on monella mittarilla maailman turvallisimaa maa, on turvallisuusympäristö nyt monimutkai-

sempi kuin koskaan. Strategia keskittyy niihin ilmiöihin, joissa riskit arjen turvallisuudelle ovat viime vuosina kasvaneet tai joiden arvioidaan lähitulevaisuudessa aiheuttavan haittaa koko yhteiskunnan tai laajan väestönosan turvallisuudelle.

Tärkein valtiollisen sisäisen turvallisuuden haaste on laajeneva ja monimuotoinen syrjäytyminen. Se lisää yhteiskunnallisten häiriöiden riskiä ja määrittelee suurelta osin tarpeen turvallisuusviranomaisten tuottamille palveluille. Uudet haasteet eivät ole kuitenkaan lisänneet resursseja viranomaistahoilla. Turvallisuuden takaamiseen on kunnilla, järjestöillä ja elinkeinoelämällä sekä tutkimuksella entistäkin isompi rooli. (Sisäministeriö 2017, Hyvä elämä – turvallinen arki).

4 PROSESSIN KUVAUS

Opinnäytetyö on kahdesta osasuorituksesta, oppaasta ja raportista koostuva kokonaisuus. Opas toteutui ajallisesti tiiviinä prosessina yhdessä seurakunnan diakoniasihteerin kanssa. Prosessin kulku hahmottui Leena Suopajärven (2013) julkaisua ”Opas projektiarviointiin” mukailleen. Prosessilla on aloitusvaihe sekä väliarviointi ja loppuarviointi.

Prosessin aikataulu on kuvattu taulukossa (Kuvio 3). Oppaan suunnittelu alkoi, kun sain olla tekemässä yhdeksän kuukauden pituisen diakoniatyön viransijaisuutta vuoden 2018 aikana. Myös syksyllä 2017 toteutunutta Diakonia-ammattikorkeakoulun opintoihin liittyvä seurakuntaharjoitteluni antoi pohjaa opinnäytetyöhön. Harjoittelun ja viransijaisuuden aikana sain perehtyä diakoniatyön turvallisuusasioihin, ohjeistuksiin, käytäntöihin ja turvallisuusjohtamiseen.

2017	2018	2018	2018	2018	2019	2019	2019	2019	2019	2019
syksy	kevät	Lokakuu	Marraskuu	Joulukuu	Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu	Toukokuu	Elokuu	Syksy
*	**									
	Aineiston keruu: havainnointia ja haastattelu, kirjallisuus, lait ja asetukset									
				Turvallinen diakoniatyö- oppaan työstäminen						
						1.väli- arviointi		2.väli- arviointi		
				Raportin kirjoitustyö						
									OT loppu- arviointi	

- * Seurakuntaharjoittelu. Turvallisuusasioihin perehtyminen
- ** Sopimus Hyvinkään diakoniatyön kanssa
- *** Oppaan luovutus Hyvinkään seurakunnan diakoniatyölle
- **** Valmiin oppaan esittely Hyvinkää seurakunnan kirkkoneuvostolle

KUVIO 3. Opinnäytetyön prosessin aikataulu

Varsinainen oppaan kirjoitustyö alkoi opinnäytetyön prosessiin liittyvän kirjallisen suunnitelman esittämisen jälkeen. Työ eteni vaiheittain. Oppaan tiedosto oli jaettu OneDriven kautta Hyvinkään seurakunnan diakoniasihteerin kanssa. Häneltä sain palautetta työn edetessä ja lisämateriaalia tarvittaessa. Tietoa ja materiaalia keräsin havainnoimalla ja haastatteleamalla diakonian viranhaltijoita. Perehdyin myös laajasti kirjalliseen materiaaliin. Lisäksi tiedonhankintaan käytössäni oli myös diakoniatyön intranet, josta löytyi olemassa olevat ohjeistukset ja lomakkeet. Käytin oppaan työstämiseen lisäksi paljon lisämateriaalia, muun muassa lainsäädäntöä sekä muuta työturvallisuuteen ja -johtamiseen liittyvää kirjallisuutta ja lähteitä.

Opinnäytetyöni ideointivaiheessa keväällä 2018 tavoitteeksi asetettiin toteuttavaksi ”pikaopas” diakoniatyöntekijöille muistuttamaan asiakastyön turvallisuuden liittyvistä sovitusta käytännöistä. Oppaasta muotoutui kuitenkin paljon laajempi kokonaisuus. Tähän vaikutti marraskuussa 2018 Kirkkohallituksen julkaisema *Turvallinen seurakunta* -julkaisu. Oppaan sisällössä huomioitiin myös ajankohtaiset ilmiöt, jotka vaikuttavat turvalliseen ilmapiiriin ja työturvallisuuteen

sosiaalityön ja diakoniatyön kentällä. Näitä ilmiöitä ovat eriarvoistumisen ja köyhyyden lisääntyminen, jotka ovat lisäämässä turvattomuutta ja hätää ihmisten kokemaan elämään.

Oppaan ollessa tarkastusvaiheessa, esittelin sen diakoniatyön tiimille. Heiltä saamani palautteen perusteella tein oppaaseen korjauksia ja tarkennuksia. Prosessin päätteeksi luovutin oppaan diakoniasihteerin haltuun. Opas kiertää seurakunnan johtoryhmän ja palvelujohtokunnan käsittelyssä. Hyvinkään Kirkkoneuvostolle opas esitellään syksyllä 2019. Opas on verkkojulkaisu, joka on luettavissa Hyvinkään seurakunnan intranetissä. Päivittämisvastuu jää diakoniasihteerille.

5 POHDINTAA, JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI

5.1 Pohdintaa turvallisuudesta

Sitran Uusi turvallisuus -foorumin kautta haastetaan koko yhteiskuntaa turvallisuustyöhön. Nopeasti muuttuvassa maailmassa yhteiskunnalta vaaditaan ennakointia ja joustavuutta, sillä turvallisuusuhat voivat nousta yllättävistäkin suunnista. Turvallisuustyö on ennakointia erilaisiin skenaarioihin. Turvallisuudentunne syntyy oman elämän hallinnasta ja merkityksellisestä tekemisestä, vaikuttamismahdollisuudesta ja siitä, että on jotain suurempaa yhteisöä. (Sitra, Uusi turvallisuus -foorumi)

Turvallisuus on tunne sekä tekoja, jotka kuuluvat kaikkeen toimintaan mitä teemme. Turvallisuus tulee rakentaa toimintojen ja käytäntöjen sisään, työn arkeen. Hyvin suunniteltu, jatkuvasti päivitetty ja henkilökunnan sisäistämä turvallisuusjohtaminen kuuluu kaikille, myös palvelun käyttäjille. Turvallisuustyöhön tulee ottaa mukaan kaikki.

Turvallisuuden määritelmän ymmärtäminen on avain oikeanlaiseen varustautumiseen uhkia vastaan. Työturvallisuuden näkökulmasta turvallisuutta tarkastellaan riskiarviointien ja -kartoitusten kautta. Riskikartoitusten kautta luodaan työyhteisöön pelisäännöt, joiden mukaan työkäytännöt rakentuvat. Pelisääntöjä korjataan tarvittaessa ja varmistetaan, että käytännöt korjaantuvat myös.

Lainsäädännössä on paljon velvoitteita, joita työturvallisuudessa tulee ottaa huomioon. Työnantaja on velvollinen tekemään kirjallisen työturvallisuussuunnitelman. Työturvallisuustyötä tehdään organisaatiossa monella tasolla. Työntekijät, pääluottamusmiehet, työsuojelupäällikkö ja ylin johto vastaavat oman tehtävänsä mukaan työturvallisuussuunnitelman toteutumisesta. Haastavissa tilanteissa sovitut käytännöt vievät turvallisuuden varmistamisen prosessia eteenpäin. Ongelmia syntyy silloin, kun ohjeistuksissa on epäselvyyttä tai tulkinnan ristiriitaisuutta.

Fyysisestä turvallisuudesta huolehtiminen ja sen ylläpitäminen on varmasti helpompaa kuin henkisestä, emotionaalisesta, hengellisestä tai seksuaalisesta turvallisuudesta huolehtiminen. Fyysisen ympäristön riskit ja poikkeamat huomataan heti ja niihin reagoidaan välittömästi. Fyysisen työturvallisuuden hoitaminen on standardoitua. Kun on lamppu rikki, se vaihdetaan ehjään tai kun työergonomia vaatii parannusta, käydään talouspäällikön juttusilla. Henkinen, hengellinen ja seksuaalinen työturvallisuus haastaa yksilöä, työtiimiä ja esimiehiä enemmän subjektiivisella, pelkojen tai asenteen tasolla, joihin on haastavampi tarttua ilman sovittuja sääntöjä. Esimerkiksi työpaikkakiusaamiseen tulee puuttua välittömästi, mutta liian usein ongelma on jatkunut pitkään. Työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseen tulee olla selkeät ohjeistukset ja sovittu käytäntö sekä suunnitelma siitä kuinka ohjeistus käydään säännöllisesti työtiimissä läpi.

Seurakunnassa nousee aika ajoin erimielisyyksiä, joista on jouduttu jopa yhteiskunnan oikeusasteisiin ja tuomiolle. Naispappeus kysymyksen on haastanut lukuisia seurakuntia pohtimaan työsuojelullisia näkökulmia. Aiheen käsittely on ollut osapuolille ajoittain jopa raastavaa. Tämän hetken avioliittokeskustelun haasteisiin on ainakin pyritty vastaamaan paremmin. Kirkkohallitus julkaisi vuonna 2016 aineiston, joka on tarkoitettu eri tavoin ajattelevien keskusteluihin

kirkossa (Armo ja yhteys 2016). Aineiston tavoite on, että eri tavalla ajattelevat voivat oppia ymmärtämään toistensa näkemyksiä ja käydä rakentavaa keskustelua seksuaalisuudesta, avioliitosta ja perheestä. Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa on tällä hetkellä erityisen tärkeää opetella keskustelun tapaa, jossa kristityt voivat aidosti kuunnella toisiaan, tarvitaan yhteyttä. Oli sitten kirkon virallinen päätös samaa sukupuolta olevien avioliittoon millainen tahansa, niin toinen puoli pettyy. Tärkeää on tällöin, että keskustelua, aito dialogi on toteutunut ja kaikki ovat tulleet kuulluksi. Häkkinen (2019) *Dino* lehden artikkelissa toi myös dialogin tärkeyden erimielisyyksien ratkomiseen. Dialogisessa ja kunnioittavassa keskustelussa tärkeintä on kuunteleminen tietämisen ja olettamisen sijaan.

Työterveyslaitoksen mukaan työyhteisön resilienssillä tarkoitetaan sujuvaa ja joustavaa toimintaa yllättävissäkin tilanteissa sekä kykyä ennakoida ja oppia yhdessä. Näin asiakkaat saavat palvelunsa turvallisesti ja että työturvallisuus ja -hyvinvointi ovat hyvällä tasolla. (Työterveyslaitos 2017.) Viimevuoden poikkeustilanne haastoi työntekijöitä Hyvinkään seurakunnassa ja vaati heiltä sopeutumista ja joustoa, resilienssiä, kun työtä tehtiin väistötiloissa erityisjärjestelyin. Asiakkaat kuitenkin saivat keskeytyksittä tarvitsemansa avun, myös joulun alusviikoilla, joka on yksi diakonityön kiireisintä aikaa. Ongelmien ratkaisukyky löytyi tiimin rutiininomaisesta osaamisesta, hiljaisesta tiedosta sekä kyvystä tehdä päätöksiä ja tarttua työhön. Tilanteen hoitaminen näin hyvin osoittaa, että Hyvinkään seurakunnan diakoniatyötiimin vahvuutena on suuri resilienssi.

5.2 Kehitettävää

Vaikka laki ei velvoita seurakuntia laatimaan omavalvontasuunnitelmaa, sen laatimista sovelletusti kannattaisi harkita. Omavalvontasuunnitelma on sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran kehittämä malli, joka on ollut velvoittava yksityisille sosiaalipalveluiden tuottajille jo vuodesta 2012 alkaen. Uudessa sosiaalihuoltolaissa omavalvonta on säädetty otettavaksi käyttöön kaikissa sosiaalihuollon palveluissa. Omavalvonta on työkalu, jonka avulla kehitetään ja seurataan palvelun laatua asiakastyössä sekä tunnistetaan epäkohdat ja

riskit. Omavalvonnan perusideana on kirjallinen suunnitelma, joka ohjaa palvelun toteuttamista. Omavalvonta on systemaattista riskienhallintaa, jossa arvioidaan laatua ja asiakasturvallisuutta. Tarkoituksena on ennaltaehkäistä riskien toteutuminen ja reagoida havaittuihin kriittisiin työvaiheisiin tai kehittämistä vaativiin asioihin suunnitelmallisesti ja nopeasti. Omavalvonta tulee päivittää vuosittain ja se tulee pitää julkisesti nähtävillä. (Valvira, Omavalvonta sosiaalipalveluissa.)

Sipilän hallitusohjelmaan on kirjattu, että ”Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen sekä eriarvoisuuden vähentäminen otetaan huomioon kaikessa yhteiskunnallisessa päätöksenteossa ja sisällytetään kaikkien hallinnonalojen ja ministeriöiden toimintaan.” (Valtioneuvosto, Pääministeri Sipilän hallitusohjelma 2015). Valtioneuvoston periaatepäätös sisäisen turvallisuuden strategiasta on vahvasti nostettu eriarvoistumisesta ja syrjäytymisestä aiheutuneen turvattomuuden torjunta ja ennaltaehkäisy. Suomen sisäisen turvallisuuteen vaikuttavat moninaiset ilmiöt ja muutosvoimat. Näitä ovat muun muassa monimuotoinen polarisaatio, ääriliikkeet ja -ideologiat, arvojen pirstaloituminen, julkinen talous, maahanmuuton turvallisuusvaikutukset, globaali turvallisuusympäristö ja teknologia.

Oppaan johdanto-osaan tuotiin viestiä diakonityöhön liittyvästä ajankohtaisista ilmiöistä. Niin Diakoniabarometrin 2018 kuin myös Sosiaalibarometrin 2018 tuloksiin peilaten diakoniatyöhön on tullut lisää haasteita eriarvoistumisen, köyhyyden ja ihmisten pahoinvoinnin lisääntyessä. Diakoniatyö ja diakoninen auttamistyö tuleekin nähdä yhtenä osana kansallista sisäisen turvallisuuden turvallisuustyötä.

Turvallisuustyöhön haastetaan kaikkia mukaan. Seurakunnan diakoniatyön asiakkaat ovat pääsääntöisesti monimuotoisesti syrjäytyneitä, köyhyysrajalla eläviä, joiden ääni pitää kuulua sisäisen turvallisuuden strategiatyössä. Mielestäni kirkon tulisi tehdä enemmän vaikuttamistyötä, jotta sisäisen turvallisuuden negatiivisiin ilmiöihin ja muutosvoimiin saataisi kristillistä arvopohjaa. On harmillista ja kristillisen ihmiskäsityksemme vastaista, että nyt kirkon sisäinen taisto avioliittolaista vie huomion kaikkein tärkeimmästä, turvaa tarvitsevista lähimmäisistämme.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen *Näkökulmia sosiaalihuollon palvelujen turvallisuuteen* – ohjeistuksessa on mielestäni viesti, joka tulisi ottaa vahvemmin huomioon myös Diakonia-ammattikorkeakoulun AMK-koulutusten sisällössä. Ohjeistuksessa lukee, että peruskoulutuksessa annettava tieto normaaliolojen häiriötilanteissa toimimisesta on useissa oppilaitoksissa vähäistä. Tästä johtuen henkilöstön lähtökohdat tarkastella työnsä ja toimintayksikkönsä turvallisuusnäkökohtia ja varautua mahdollisiin häiriötilanteisiin ovat monesti rajatut. (Saar-salmi & Koivula 2017, 9).

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus hyväksyi seurakuntien työntekijöille uudet ohjeet turvallisen seurakunnan rakentamiseen marraskuussa 2018. Turvallinen seurakunta -julkaisu sisältää pohdinnat ja ohjeistukset seurakuntien fyysiseen, henkiseen, hengelliseen, sosiaaliseen, emotionaaliseen ja seksuaaliseen turvallisuuteen (Karhu 2018). Monia näistä asioista on ohjeistettu omissa asiakirjoissaan, mutta tässä julkaisussa asiat koottiin ensimmäistä kertaa yhteen. Yhtenäisen ohjeistuksen kautta turvallisuustyö seurakunnissa etenee hyvän askeleen eteenpäin, mutta työtä on paljon. Mallia kehittämiseen voisi ottaa Skotlannin kirkosta. Skotlannin kirkon verkkosivuilta löytyy laajasti tietoa, ohjeistusta ja koulutusta turvallisuustyöhön. Skotlannin kirkolla on kahdeksan vakituista työntekijää turvallisuuspalveluissa, joiden tehtävänä on muun muassa kouluttaa kirkon yhteisöjä turvallisuustyöhön ja olla edistämässä Skotlannin kansallista kansansuojeluohjelmaa (The Church of Scotland, Safeguarding Service.)

5.3 Opinnäytetyön eettisten näkökohtien tarkastelu

Opinnäytetyön aihe *turvallisuus* eettisestä näkökulmasta oli tärkeä juuri nyt. ”Turvallisuus Hyvinkään seurakunnan diakoniatyössä, opas diakoniatyöhön” -julkaisu on omalta osaltaan rakentamassa sitä turvallisuutta, jota seurakunnan tehtävänä on seurakuntalaisille viestittää. Turvallisuus on ihmisen perustarve, elämisen edellytys. Kristillinen rakkautemme, Jeesuksen esimerkki ja opit kehottavat meitä rakastamaan toisiamme ja itseämme ja ennen kaikkea pitämään huolta toisistamme ja etenkin niistä, jotka eniten apua tarvitsevat. Diakonia toi-

mintana on rakkaudellista hoivaa ja turvaa, joka ansaitsee kirkossamme tänä päivänä kaiken huomion ja diakonisia tekoja.

Diakoniatyön tehtävä on suojella ja auttaa haavoittuvassa tilanteessa olevia ihmisiä. Diakoniatyötä tulee tehdä ammattieettisesti oikein ja työntekijän tulee edistää eettistä osaamistaan. Ammattietiikan perusta on sosiaalialan arvojen puolustamisessa, vaikuttamistyössä sekä työntekijän oikeuksissa ja velvollisuuksissa. Opinnäytetyössäni tavoitteena on olla herättämässä myös eettistä keskustelua kokonaisvaltaisesta turvallisuustyöstä seurakunnassa.

Opinnäytetyön prosessin aikana opin tarkkuutta hyvään tieteelliseen käytäntöön ja tutkimuseetiikkaan. Osasuorituksista rakentuneessa työssäni raporttiosan viittaukset lähteisiin on tehty tieteellisen kirjoittamisen eettisten ohjeiden mukaan. Oppaassa, joka toimii itsenäisenä julkaisuna työelämälähtöiseen tarpeeseen, on viittausten osalta tieteelliseen tapaan nähden vapaampaa. Kuitenkin tavoitteena on, että lukija löytää tiedon, mistä lähde on peräisin ja mistä on löydettävissä lisää tietoa. Asianmukaisen lähdeviittausten tavoitteena on kunnioittaa alkuperäisten tekstien kirjoittajien työtä ja antaa niille kuuluva arvo ja merkitys.

5.4 Opinnäytetyön arviointi

Oppaan työstäminen prosessina oli sujuva kokonaisuus. Oma työkokemukseni yksityisen sosiaalipalvelua tuottavan organisaation operatiivisena esimiehenä auttoi hahmottamaan kokonaisuutta jo alkumetreiltä lähtien. Ideapaperiin tavoitteesta tuotos on jalostunut paljon. Suopajarvi (2013) mukaan projekti syntyy ja toteutuu yhteistyön tuloksena, niin myös tämä. Hyvinkään seurakunnan diakoni-työn jo olemassa olevat hyvät käytänteet olivat suuntana oppaan kokonaisuuden synnylle, kuin myös Kirkkohallituksen ”Turvallinen seurakunta” -asiakirja.

Lähteinä opinnäytetyössä on käytetty laajasti turvallisuuden parissa olevien asiantuntijoiden oppaita, verkkosivuja ja tieteellisiä julkaisuja ja tutkimuksia. Oppaan sisältö on työn tilaajan toiveiden ja turvallisuusasioiden lainsäädännön

sekä kirkon kirkkohallituksen ohjeen *Turvallinen seurakunta* -linjauksen mukainen.

Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden vaatimuksena on työelämälähtöisyys ja ajankohtaisuus. Tässä työssä kummatkin vaatimukset toteutuvat. Saamani palautteen mukaan työ oli erittäin ajankohtainen ja tarpeellinen juuri tähän hetkeen.

Oppaasta toivottiin ensin lyhyttä versiota, joka toimisi pikalukuoppaana ja tarkistuslistana esimerkiksi leirityöhön lähdeettäessä. Olikin kuitenkin hienoa antaa ”mopon karata käsistä” ja laajentaa oppaan sisältöä koskemaan muutakin kuin käskymuotoista ohjeistusta. Palautetta sain siitä, että oppaasta tuli monipuolinen, kattava ja perusteellinen työväline työntekijöille. Opasta voidaan käyttää myös uuden työntekijän sekä sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden perehdyttämisen ja ohjauksen tukena.

Sain toteuttaa tarpeellisen työn Hyvinkään seurakunnan diakoniatyölle. Vaikka opas on rajattu diakoniatyöhön, on se hyödynnettävissä laajemminkin seurakunnan tarpeisiin. Toivon oppaan herättävän laajasti keskustelua turvallisuudesta ja turvallisuusjohtamisesta, sillä turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu kaikille.

5.5 Ammatillista reflektiota ja oppimiseni arviointia

Opinnäytetyön työstäminen oli mielenkiintoinen oppimisprosessi usealla tasolla. Opinnäytetyön aikana syventyi tietämys hyvään tieteelliseen käytäntöön ja tutkimusetiikkaan. Tieteellisiä artikkeleita lukiessa opin myös tieteellisen kirjoituksen kielellistä tyyliä.

Työn materiaaleja seuloessani ammatilliseen osaamiseeni sain niin uutta kuin myös päivitettyä tietoa. Koen, että ammatillinen osaamiseni, sosionomi - diakoniatyön osaamisvaatimusten mukaisesti vahvistui monella osa-alueella.

Sosiaalialan asiakkaiden moninaiset elämäntilanteet ja ongelmat sekä palveluiden saatavuuden haasteet ovat työssä arkea. Diakoniatyöntekijä on eettisesti sensitiivisen kohtaamis- ja vaikuttamistyön ammattilainen. Luottamuksen rakentaminen lähtee turvallisuuden perustarpeesta. Turvallisuus on asia, jonka pitää välittyä kaikessa kohtaamisessa ja tekemisessä.

Opinnäytetyön prosessi oli kokonaisuutena opettavainen matka kokonaisvaltaiseen turvallisuusajatteluun ja turvallisuustyöhön. Oman esimiestyökokemukseni kautta sain pohjaa opinnäytetyön toteuttamiseen. Opin, että tulevaisuuden esimiestehtävissä kuin myös alaisena pidän osaltani huolen siitä, että työyhteisöön rakentuu vahva resilienssi. Kun työtään saa tehdä turvallisessa ja luottamuksellisessa työilmapiirissä, eettisesti oikealla ja kestäväällä tavalla päästään yhdessä työn oikeisiin tavoitteisiin. Diakonia- ja sosiaalityössä tavoitteena on kohdat ihmisiä ja kulkea heidän rinnalla, välittää turvallisuutta ja toivoa hyvästä elämästä. Turvallisuusajattelu tulee näkyä kaikessa päätöksenteossa ja kohtaamisessa.

LÄHTEET

- Airaksinen, T. (2012) *Yksilöturvallisuutta etsimässä*. Helsinki: Suomen pelastusalan Keskusjärjestö
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, Eu:n työterveys- ja työturvallisuusdirektiivit. Saatavilla 20.3.2019 <https://osha.europa.eu/fi/safety-and-health-legislation/european-directives>
- Hyvinkään seurakunta (2019). Toimintakertomus 2018, Toimintayksikkö palvelu, diakoniatyö.
- Hyvinkään seurakunta, *Työsuojelun toimintaohjelma 2018-2021*. Hyväksytty Hyvinkään seurakunnan kirkkoneuvoston kokouksessa 19.12.2018
- Häkkinen, T. (2019) Toisinajattelu on rikkautta. *Dino* 1, Saatavilla 20.8.2019 <https://dinolehti.fi/2019/03/oletko-turvassa/>
- Isomäki, P, Lehmusmies, J. & Wallenius v. (2018) *Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot*. Saatavilla. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/06C1D4C467FB78BCC22582FD00359765/\\$FILE/KKH_Diakoniabarometri_2018_verkko_18_08_14.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/06C1D4C467FB78BCC22582FD00359765/$FILE/KKH_Diakoniabarometri_2018_verkko_18_08_14.pdf)
- Karhu, E (21.11.2018). Työntekijät saivat uudet ohjeet turvallisen seurakunnan rakentamiseen – huomio laajenee fyysisestä turvallisuudesta puhe-tapaan. *Kotimaa*. Saatavilla <https://www.kotimaa24.fi/artikkeli/tyontekijat-saivat-uudet-ohjeet-turvallisen-seurakunnan-rakentamiseen-huomio-laajenee-fyysisesta-t/>
- L 1054/1993 Kirkkolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>
- L 1055/1993 Kirkkojärjestys. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>
- L 731/1999 Suomen perustuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki>

L 738/2002 Työturvallisuuslaki. Saatavilla

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Maslow, Abraham H (1954). *Motivation and personality*. New York. Harper & Row.

Otala, L & Ahonen, G (2003) *Työhyvinvointi tuloksetekijänä* (2 uud.p.) Helsinki, WSOYpro

Rauramo, P. (2012) *Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta* (2. uud. p.). Helsinki, Edita.

Saarsalmi, O. & Koivula, R. (toim.) (2017). *Näkökulmia sosiaalihuollon palveluiden turvallisuuteen*. Saatavilla 7.3.2019

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134849/URN_ISBN_978-952-302-895-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sakasti. Jäsentilastot 2017. Saatavilla.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content3D45B8>

Sakasti. Mitä on diakonia? Saatavilla 20.3.2019

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content3AFE4B>

Sisäministeriö. 2017. Hyvä elämä – turvallinen arki. Valtioneuvoston periaatepäätös sisäisen turvallisuuden strategiasta 5.10.2017. Sisäministeriön julkaisu 15/2017. Saatavilla 23.1.2019

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80782/sisaisen-turvallisuuden-strategia-verkko.pdf>

SITRA. Uusi turvallisuus -foorumi. Saatavilla 19.2.2019

<https://www.sitra.fi/aiheet/uusi-turvallisuus/>

SOSTE. Sosiaalibarometri 2018. Saatavilla [https://www.soste.fi/wp-](https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/11/soste_sosiaalibarometri_2018.pdf)

[content/uploads/2018/11/soste_sosiaalibarometri_2018.pdf](https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/11/soste_sosiaalibarometri_2018.pdf)

Suomen ev.lut. kirkko (2016) ARMO JA YHTEYS. Aineisto eri tavoin ajattelevien keskusteluihin kirkossa

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/6AFF31F21A7C452FC225808F0050956A/\\$FILE/Armo-ja-yhteys-aineisto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/6AFF31F21A7C452FC225808F0050956A/$FILE/Armo-ja-yhteys-aineisto.pdf)

Suomen ev.lut. kirkko (2018). *Turvallinen seurakunta*. Saatavilla 15.1.2019

<https://www.epressi.com/media/userfiles/132964/1542710761/turvallinen-seurakunta-julkaisu.pdf>

- Suopajärvi, L. (2013) Opas projektiarviointiin. Saatavilla 14.1.2019
<https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=a6d01dd9-baad-408a-a6fb-5e131cf74ef5>
- The Church of Scotland, Safeguarding Service. Saatavilla 22.3.2019
https://www.churchofscotland.org.uk/about_us/safeguarding_service
- Työsuojelunhallinto (2017) *Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla*. Saatavilla 8.3.2019.
https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen_kuormitus_tyoapaikalla/#/article/1/page/1
- Työterveyslaitos, Työturvallisuusjohtaminen. Saatavilla 2.3.2019.
<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvaluus/tyoturvaluusjohtaminen/>
- Työterveyslaitos. Mitä on resilienssi? Saatavilla 17.2.2019
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>
- Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuuden johtaminen Saatavilla 15.1.2019
https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoturvaluuden_johtaminen
- Valtioneuvosto, Pääministeri Sipilän hallitusohjelma (2015). Saatavilla 21.2.2019. <https://valtioneuvosto.fi/sipilan-hallitus/hallitusohjelma>
- Virta, S. (2012). Turvallisuuden tutkimus. Tieteenalat ja monitieteisyyden lähtökohtia. *Tiede Ja Ase*,69. Saatavilla
<https://journal.fi/ta/article/view/7470>

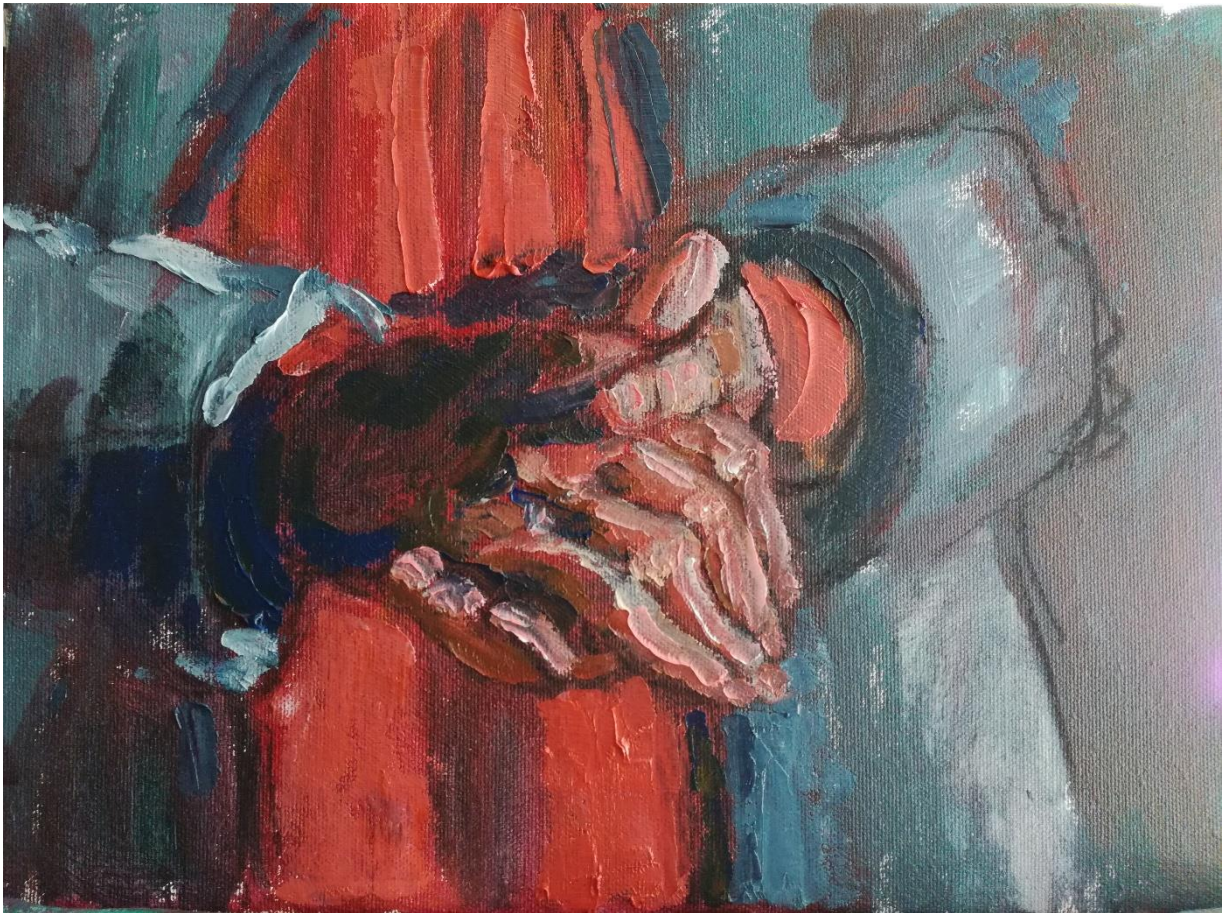
LIITE 1.

TURVALLISUUS HYVINKÄÄ SEURAKUNNAN DIAKONIATYÖSSÄ.

-Opas diakoniatyöhön

TURVALLISUUS HYVINKÄÄN SEURAKUNNAN DIAKONIATYÖSSÄ

Opas diakoniatyöhön



HYVINKÄÄN SEURAKUNTA
Palvelu – Diakoniatyö

Alkusanat

Tähän oppaaseen on koottu Hyvinkään seurakunnan diakoniatyöhön liittyviä turvallisuusasioita sekä työyhteisön yhdessä sopimia käytäntöjä. Opas on rakentunut lainsäädännön ja Hyvinkään seurakunnan yhteisiin turvallisuusohjeistuksiin ja työturvallisuusasiakirjoihin pohjautuen. Monelta osin opas mukailee Kirkkohallituksen 2018 hyväksymää ”Turvallinen seurakunta” asiakirjaa. Lisäksi käytössä on ollut diakoniasihtööri Tuija Mattilan kirkon johtamiskoulutuksen (Kirjo) yhteydessä toteuttaman kehittämistehtävän materiaalia.

Opas on tarkoitettu ensisijaisesti diakoniatyöntekijöille perehdytykseksi sekä muistilistaksi sovitusta käytänteistä. Lisäksi se toimii informatiivisena oppaana luottamushenkilöille ja seurakunnan muille työntekijöille. Opas toimii yhtenä osana Hyvinkään seurakunnan turvallisuusjohtamista.

Tämä opas on julkaisun ensimmäinen versio, joka päivittyy muuttuvan toimintaympäristön tarpeiden mukaan ja se on luettavissa Hyvinkään seurakunnan intranetissä. Oppaassa olevien linkkien kautta on tavoite päästä useisiin taustamateriaaleihin kuten lakeihin, eettisiin ohjeistuksiin ja lomakkeisiin. Opinnäytetyön liitteenä olevasta oppaan versiosta kaikki linkit eivät avaudu teknisistä syistä tai tietosuojasetusten takia.

Diakoniatyö on rakkaudellista ja kokonaisvaltaista turvaa apua tarvitseville. Turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu kaikille. Oppaan lukija: Siunausta sinulle turvallisuustyöhön.

Etukannen kuva: Anna Rauhala (2019) *Äiti*, öljyvärimaalaus

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 DIAKONIAITYÖ HYVINKÄÄN SEURAKUNNASSA.....	7
2.1 Mitä on diakoniaityö?	7
2.2 Organisointi ja henkilöstö	7
2.2 Diakoniaityöntekijän osaamisvaatimukset ja keskeiset tehtävät	8
2.3 Ammatillisen osaamisen kehittäminen	9
2.4 Diakoniaityön työalat, moniammatillinen verkosto- ja vaikuttamistyö ...	10
2.5 Asiakkaat	11
3 LAINSÄÄDÄNTÖ	11
4 TURVALLISUUSJOHTAMINEN JA VASTUUT	12
5 DIAKONIAITYÖN EETTINEN PERUSTA	14
6 TURVALLISUUSSUUNNITTELU, RISKIEN ARVIOINTI JA RISKIEN HALLINTA.....	14
7 FYYSINEN TURVALLISUUS	16
7.1 Työntekijän ja työtilojen turvallisuus	16
7.2 Osallistujien turvallisuus.....	16
7.3 Turvallinen toiminta	17
7.3.1 Osallistujien erityistarpeiden huomioiminen	17
7.3.2 Henkilöstön määrä.....	17
7.3.3 Ensiaputaidot ja alkusammutus	18
7.3.4 Elintarviketurvallisuus	18
7.3.5 Koneet ja laitteet, rakennukset ja majoittuminen.....	19
7.3.6 Turvallisuuskoulutus ja valmiusharjoittelu	19
7.4 Työvälineitä fyysisen turvallisuuden varmistamiseksi.....	19
7.4.1 Hälytyslaitteiden käyttö diakoniaityössä	19
7.4.2 Turvallisuus/vartiointiliikkeiden palveluiden käyttö	20
7.4.3 Järjestyksenvalvojat.....	20
7.5 Fyysinen koskemattomuus ja väkivallan uhkaan reagointi.....	20
7.6 Turvallisuusohjeita väkivaltaisen henkilön kohtaamiseen, uhka tai vainoamisen kohteeksi joutumisen tilanteisiin.....	21
8 HENKINEN JA SOSIAALINEN TURVALLISUUS	23
8.1 Ihmisarvon kunnioittaminen	23
8.2 Luottamuksellisuus.....	24
8.3 Vaitiolovelvollisuus ja salassapitovelvollisuus	24
8.3.1 Lastensuojelulaki, ilmoitusvelvollisuus	24
8.4 Syrjinnän ja rasismien torjunta	25

9 HENGELLINEN TURVALLISUUS.....	26
10 SEKSUAALINEN TURVALLISUUS	28
10.1 Seksuaalinen kaltoinkohtelu.....	29
10.2 Työnantajan vastuu.....	29
10.3 Miten toimia, kun joku kertoo häirinnästä tai hyväksikäytöstä	30
11 ASIAKASTYÖ	31
11.1 Päivystysvastaanotto	31
11.2 Muu vastaanotto diakoniatöimistössä	31
11.3 Retket ja leirit	32
11.4 Tilaisuudet ja tapahtumat	33
11.5 Kotikäynnit	33
12 TIETOTURVA	34
12.1 Henkilöstön tietoturvaopas.....	34
12.2 Asiakastietojen kirjaaminen Katriinaan.....	34
13 TURVALLISUUS VAPAAEHTOISTYÖSSÄ	35
13.1 Vapaaehtoisen turvallisuus.....	35
13.1 Vapaaehtoisen oikeudet ja velvollisuudet	36
13.2 Työntekijän tehtävät vapaaehtoistyötä toteutettaessa.....	36
13.3 Vakuutukset	37
14 TOIMINTAOHJEET TULIPALO- JA ONNETTOMUUSTILANTEISSA	38
14.1 Tulipalo	38
14.2 Onnettomuuden hätäensiapu	40
14.2 Hätänumeroon 112 soittaminen	40
14.3 Hätämerkkejä.....	41
14.4 Ensiapu.....	41
15 KRIISITYÖ JA VALMIUSSUUNNITTELU.....	43
11.6 Kriisityö ja valmiussuunnitelma	43
LIITTEET (TURVALLISUUSASIAKIRJAT YM. LOMAKKEET).....	44
LÄHTEET.....	45

1 JOHDANTO

Turvallisuuden määritelmän ymmärtäminen on avain oikeanlaiseen varustautumiseen uhkia vastaan. Turvallisuutta tarkastellaan riskiarviointien ja -kartoitusten kautta. Riskikartoitusten kautta luodaan työyhteisöön pelisäännöt, joiden mukaan työkäytännöt rakentuvat. Pelisääntöjä korjataan tarvittaessa ja myös varmistetaan, että käytännöt korjaantuvat.

Turvallisuuden käsitteistöä hahmotetaan monesta viitekehyksestä. Turvallisuuden määritelmä on aina suhteellinen ja sidottu kontekstiin. Se ulottuu valtiollisesta turvallisuudesta kulttuuriseen turvallisuuteen ja se sisältää sosiaalisen turvallisuuden ja hyvinvoinnin sekä ekologisen ja teknologisen turvallisuuden. (Virta 2012,121.)

Valtioneuvoston turvallisuuden strategia ”Hyvä elämä – turvallinen arki” on tiekartta, jonka avulla Suomesta tulee hallitusohjelman vision mukaisesti maailman turvallisimaa. Strategia keskittyy niihin ilmiöihin, joissa riskit arjen turvallisuudelle ovat viime vuosina kasvaneet tai joiden arvioidaan lähitulevaisuudessa aiheuttavan haittaa koko yhteiskunnan tai laajan väestöosan turvallisuudelle. Tärkein sisäisen turvallisuuden haaste on laajeneva ja monimuotoinen syrjäytyminen. Se lisää yhteiskunnallisten häiriöiden riskiä ja määrittelee suurelta osin tarpeen turvallisuusviranomaisien tuottamille palveluille. Turvallisuustyötä tulee tehdä laajasti eri toimijoiden yhteistyönä. (Sisäministeriö 2017).

Sosiaalibarometri 2018 tuloksista selviää, että eriarvoisuus jatkaa edelleen kasvuaan. Perusturvaan tehdyt indeksileikkaukset ovat syventäneet sosiaalityön asiakkaiden köyhyyttä. Tähän on vaikuttanut myös asumis- ja elinkustannusten kasvu. Barometrissa sosiaalityöntekijät olivat huolissaan jo lapsuudessa ja nuoruudessa tapahtuvaan syrjäytymiseen. Tähän ovat johtaneet koulutusleikkaukset ja myös yhteiskunnan polarisoituminen häviöihin ja menestyjiin, arvot kovenevat ja tuloerot kasvavat. Köyhyyden kokemukset asiakkaiden kertomuksissa ovat lisääntyneet. Erityinen huoli nousi päihdeongelmaisten palveluista. Päihdeiden saatavuus on lisännyt niiden käyttöä. (SOSTE 2018). Diakoniabarometrissä 2018 nousi vastaavanlaisia huolia esiin. Erityisen huolestuttavaa oli varattomien ja pienituloisten asiakkaiden määrän nousu. Syynä ei voi olla pelkästään Kela-siirrosta, vaan kyse on merkittävästä varattomuuden lisääntymisestä.

Diakoniabarometrissä 2018 nousi lisäksi esille, että apua hakevan näkökulmasta taloudellisen avustuksen hakemisen syynä monelle on hätähuuto ja ”hyväksyty” syy tulla diakoniatyön vastaanotolle. Taloudellinen avustus toimii ”sisäänheittotuotteena” joka avaa auttamistyöhön väylän. Useimmiten diakoniatyössä kohdataan yksinäisiä ja toistuvasti ruoka-apuun turvautuvia. Yksinäisyys on laaja-alainen ja moniulotteinen

diakoniatyön haaste, joka koskettaa niin ikääntyneitä, työikäisiä kuin myös nuoria aikuisia. Yksinäisyys ilmiönä on voimakkaasti lisääntynyt edellisen barometrin jälkeen. Tämä on huolestuttavaa, sillä yksinäisyys vaikuttaa pysyvästi hyvinvointiin ja terveyteen. Yksinäisyys lisää huono-osaisuutta ja kerää ympärilleen ongelmia.

Kummatkin barometrit saavat lisää surullista ja huolestuttavaa vahvistusta Helsingin Sanomien tekemästä niukkuuskyselystä. Tutkimus osoitti, että jatkuva rahapula ja niukkuus lannistaa ihmisen, alentaa elämänlaatua ja vie uskon tulevaisuuteen. Vastauksista kuohui vihaa ja raivoa päättäjiä, yhteiskuntaa, systeemiä ja koko elämää kohtaan. Myös itsemurhaa harkittiin monissa vastuksissa ratkaisuksi köyhyyteen. (Helsingin Sanomat. Niukkuuskysely.)

Kirkkolain ja -järjestyksen mukaan diakoniatyön tehtävänä on antaa henkistä, hengellistä ja aineellista apua sitä tarvitseville. Perusturvassa on isoja aukkoja, jotka tiputtavat ihmisiä entistäkin enemmän leipäjonoihin ja diakoniatyön hätäavun piiriin.

Seurakunnan työntekijöistä diakoniatyöntekijät ovat saaneet eniten koulutusta kohtaamaan ihmisten sosiaalista tai terveydellistä hätää (Jokela 2011) Kohtaamistyö monimuotoisten syrjäytymisilmiöiden kanssa elävien ihmisten parissa vaatii vankkaa ammatillista osaamista. Ammatillinen osaaminen on avain hyvään asiakas- ja työturvallisuuteen. Ajan ilmiöt vaativat jatkuvaa riskien arviointia ja turvallisuusasioiden päivittämistä. Diakoniatyöntekijät kohtaavat usein aggressiivisesti käyttäytyviä tai päihtyneitä asiakkaita.

Kristillinen ihmiskäsitys ja kirkkomme arvot ohjaavat seurakunnan velvollisuutta hoitaa toimintaansa turvallisesti. Ihmisten turvallisuus tulee taata fyysisellä, henkisellä, hengellisellä, sosiaalisella, emotionaalisella ja seksuaalisella tasolla. Tämä koskee niin työntekijöitä kuin myös seurakuntalaisia ja muita toimintaan osallistuvia ihmisiä. Seurakunnalla työnantajana ja palveluiden tuottajana on velvoite toimia lakien ja asetusten mukaisesti. (Suomen ev.-lut. kirkko 2018, 5.)

2 DIAKONIATYÖ HYVINKÄÄN SEURAKUNNASSA

2.1 Mitä on diakoniatyö?

”Diakoniatyö on käytännön toimintaa toisen ihmisen hyväksi ja sen tarkoituksena on kristillisestä rakkaudesta johtuva hengellisen, henkisen ja aineellisen avun antaminen hätäalaisille.”

Diakoniatyötä tehdään yksilöiden, perheiden ja ryhmien kanssa. Diakoniatyön tehtävänä on etsiä, lievittää ja poistaa ihmisen hätää ja kärsimystä. Tavoitteena on auttaa ihmistä itse löytämään selviytymiskeinot vaikeuksien keskellä.

Diakoniatyön tavoitteena on myös vaikuttaa yhteiskunnan epäkohtiin. Diakoniatyöntekijä asettuu yhteiskunnalliselta asemaltaan haavoittuvassa asemassa olevien yksilöiden ja ryhmien puolelle.

2.2 Organisointi ja henkilöstö

Kirkkovaaleilla valittu kirkkovaltuusto on seurakunnan ylin päättävä elin. Kirkkovaltuuston puheenjohtajana toimii maallikko. Kirkkovaltuusto valitsee kirkkoneuvoston, joka johtaa käytännön toimintaa ja hallintoa. Kirkkoneuvosto edustaa seurakunnan viranomaisasioissa sekä tekee sen puolesta sopimuksia ja muita oikeustoimia. Valtuusto asettaa neuvoston avuksi johtokuntia.

Diakoniatyö kuuluu palvelujohtokunnan alaisuuteen. Johtokunnan tehtävänä on johtaa ja kehittää sille kuuluvia työaloja, antaa kirkkoneuvostolle lausuntoja työalalle valittavista työntekijöistä, jotka kirkkoneuvosto valitsee, laatia kirkkoneuvostolle seuraavaa vuotta varten talousarvioehdotus ja toiminta- ja taloussuunnitelma sekä edellisen vuoden toimintakertomus sekä suorittaa muut kirkkoneuvoston sille antamat tehtävät. (KL 7:2; 10:4,1; KJ 10:13).

Hyvinkään seurakunnan diakoniatyön henkilöstössä on viranhaltijoina diakoniapappi, diakoniasihtööri ja seitsemän diakonian viranhaltijaa. Diakoniatyön esimiehenä toimii diakoniasihtööri ja hänen esimiehenään palvelun vastuukappalainen.



Kuvio: henkilöstön ja päätöksenteon organisaatio

Tehtävien sisältö perustuu säädöksiin ja määräyksiin perustuen.

Näistä keskeisiä ovat:

- kirkkolaki ja kirkkojärjestys
- kirkkohallituksen ohjeet
- kirkon virka- ja työehtosopimus (KirVESTES)
- hallintoelinten ja tehtäväalueiden ohjesäännöt
- johtosäännöt, toimenkuvat
- tehtäväkuvaukset ja työnjakokirjat
- seurakunnan talousarvio sekä toiminta- ja taloussuunnitelma
- diakoniatyön yksittäiset päätökset

2.2 Diakoniatyöntekijän osaamisvaatimukset ja keskeiset tehtävät

Diakonian viranhaltijan ydinosaamisen ja Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaamiskuvauksissa on kuvattu työntekijöiden osaamisen vaatimukset.

- Kuvaukset löytyvät Sakastin www-sivulta <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammaitit/kirkon-tyontekijan-ydinosaaminen>

[Kirkkohallituksen päätöksen Nro124](#) mukaan diakonian viranhaltijan ja diakoniatyötä pääasiallisena tehtävänänsä tekevän viranhaltijan tutkintovaatimuksena on sosionomi (AMK) tai sairaanhoitaja (AMK) tutkinto, jossa on oltava vähintään 90 opintopistettä kirkon ja seurakunnan työhön sekä diakoniaan liittyviä opintoja.

Diakonian viranhaltijan johtosääntöön on kirjattu diakoniaviranhaltijan keskeisenä tehtävät:

- hoitotyössä, sosiaalityössä ja sielunhoidossa käytettävien keinoin kaikenlaisen kärsimyksen lieventäminen ja poistaminen sekä ihmisten kokonaisvaltainen auttaminen ja hoitaminen;
- kehittää diakoniatyötä osana seurakunnan kokonaistehtävää, tutkia palvelutarvetta ja siihen johtaneita syitä sekä selvittää ja arvioida seurakunnan mahdollisuuksia vastata tähän tarpeeseen;
- antaa välitöntä apua sitä tarvitseville suorittamalla etsivää ja hoitavaa asiakaspalvelua kodeissa ja ilmoitettuin vastaanottoaikoina sekä huolehtimalla diakonia-avustuksia varten varattujen talousarvio- ja muiden varojen käyttämisestä tarkoituksensa mukaisesti palvelujohtokunnan ohjeiden mukaisesti;
- rohkaista seurakuntalaisia kantamaan vastuuta ihmisistä ja ympäristöstä sekä opastaa heitä siinä tarpeelliseen toimintaan;
- kouluttaa ja varustaa diakoniatyön nimetyt vastuuhenkilöt ja muut vapaaehtoistyöntekijät tehtäviinsä;
- toimia yhteistyössä rovastikunnan, hiippakunnan ja kirkon toimesta kotimaassa ja kansainvälisesti harjoitetun diakonia- ja yhteiskunnallisen työn kanssa osallistua diakoniatyön sisäisen ja ulkoisen tiedotuksen hoitamiseen;
- pitää yhteyttä paikkakunnan lakisäätöiseen ja vapaaehtoiseen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöön sekä toimia yhteistyössä sen kanssa;
- suorittaa esimiehen ja johtokunnan antamat muut tehtävät.

2.3 Ammatillisen osaamisen kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämistarpeet kartoitetaan vuosittain talousarviota laadittaessa. Tämä perustuu kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimukseen ([KirVESTES 2018-20](#))

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Koulutustarpeiden kartoituksen tekee diakoniasihtööri ja hän laatii siitä talousarvioon ammatillisen osaamisen kehittämistarpeiden arvion ja suunnitelman.

2.4 Diakoniatyön työalat, moniammatillinen verkosto- ja vaikuttamistyö

Diakoniatyöntekijältä vaaditaan laaja-alaista diakonisen asiakastyön osaamista sekä yhteisöllistä ja yhteiskunnallista osaamista. Jokaisella viranhaltijalla on lisäksi oma erityisosaamisen alansa. Diakoniatyöntekijä toimii seurakunnan edustajana sosiaali- ja terveydenhuollon sekä eri järjestöjen yhteistyöverkostossa ihmisten elinolosuhteiden parantamiseksi (Suomen ev.lut kirkko 2010).

Diakoniatyön työalat ovat monikulttuurisuustyö, kehitysvammaistyö, näkövammaistyö, mielenterveystyö, vapaaehtoistyö, työ omaishoitajien parissa, vanhustyö, perheytyö, kriminaali- ja päihdetyö, verkostoyhteistyö, kansainvälinen diakonia, yhteisvas-
tuokeräys, lähisuhdeväkivallan ehkäisytyö, diakoniakasvatus ja kriisityö. Lisäksi työhön kuuluu kotona asuville vanhuksille suunnattu Aamukorva – toiminta sekä sosiaalisin ja taloudellisin perustein vuokrattavan Herusten mökin toiminta. (Diakoniatyön toimintakertomus 2018)

Diakonian viranhaltijat tekevät laajasti yhteiskunnallista vaikuttamis- ja verkostoyhteistyötä, joka toteutui diakoniatyön esilläolona paikallislehdissä, Kirkonmäki – lehdessä, seurakunnan nettisivuilla ja blogipalstalla sekä osallistumalla eri työryhmien työskentelyyn.

Seurakunnan omat työryhmät:

- seurakunnan ympäristötyöryhmä,
- Sääksin leirikeskukseen tilatyöryhmä
- seurakunnan kansainvälisen työn työryhmä,
- yhteistyötoimikunta
- työsuojelutoimikunta
- TEHY eli Tee hyvää – työryhmä
- Kirkonmäeltä – lehden toimituskunta
- seurakunnan valmiussuunnittelun johtoryhmä

Ulkopuoliset yhteistyö ja vaikuttamistyön ryhmät:

- omaistoiminnan neuvottelukunta
- Mosaiikki – verkosto
- VALIKKO eli eri toimijoiden vapaaehtoistyön työryhmä,
- kaupungin ennaltaehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön ja lähisuhdeväkivallan ehkäisyn työryhmä, EHKÄPÄ

- kotouttamistyön ohjausryhmä
- verkostotyön koordinaatiotyöryhmä, HyvinTORIn kehittämistyö
- kaupungin hyvinvointityöryhmä
- Koti Hyvinkäällä – hankkeen ohjausryhmä
- nuorten parissa toimivien eri tahojen yhteinen HOPE – työryhmä
- Idea – Ahjo – työryhmä

2.5 Asiakkaat

Seurakunnan työnjaossa kirkkojärjestykseen perustuen diakoniatyön vastuulla ovat erityisesti ne, joita muut tahot eivät auta ja jotka ovat suurimmassa hädässä. Heitä ovat yhteiskunnan palvelujärjestelmien suojaverkkojen läpi pudonneet. He voivat olla mielenterveys- tai päihdekuntoutujia, vähävaraisia, vanhuksia, työttömiä, työssä uupuneita, vammaisia, maahanmuuttajia, yksinhuoltajia tai apua tarvitsevia lapsiperheitä. Asiakkuuteen haetaan pääsääntöisesti taloudellisissa vaikeuksissa ja kun tukea tarvitaan kriisiin, kuten omaisen kuolemaan.

Asiakkaiden moninaiset elämäntilanteet ja haasteet tuovat diakoniatyöntekijän työhön erityisiä haasteita turvallisuusriskejä kartoitettaessa. Lisääntynyt eriarvoisuus ja ihmisten pahoinvointi on ollut viime vuosina lisääntyvää. Jatkuva köyhydessä ja kriisiytyneessä elämäntilanteessa olevien käyttäytyminen on impulsiivista ja joskus jopa aggressiivista. Turvallisuusjohtamisessa varaudutaan mielenterveys- ja päihdeongelmiin, aggressiiviseen käyttäytymiseen sekä tartuntatautiriskeihin.

3 LAINSÄÄDÄNTÖ

Turvallisuutta varmistetaan useilla lainsäädännöillä. Turvallisuuteen liittyviä lakeja sovelletaan rinnakkain. Kuluttajasuojalaki säätelee palveluja ja sen rinnalla toimintaan on veloitteita pelastus-, kokoontumis-, maankäyttö- ja rakennuslaeissa. Työntajana seurakuntaa koskee työturvallisuuslaki, laki miesten ja naisten tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki. Työhön liittyy oleellisesti myös lait ja asetukset, joilla turvataan yksityisyyttä ja tietosuojaa

Turvallisuusasioihin liittyvää lainsäädäntöä:

- Kirkkolaki (1054/1993)
- Kokoontumislaki (530/1999)

- Kuluttajaturvallisuuslaki (920/2011)
- Laki julkisista huvitilaisuuksista (492/1968)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
- Lastensuojelulaki (417/2007)
- Pelastuslaki (379/2011)
- Rikoslaki (39/1887)
- Tietosuojalaki (1050/2018)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Uskonnonvapauslaki (453/2003)
- Vahingonkorvauslaki (412/1974)
- Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (pelastussuunnitelma) (407/2011)
- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
- Ympäristönsuojelulaki (527/2014)

4 TURVALLISUUSJOHTAMINEN JA VASTUUT

Työnantaja vastaa siitä, että työpaikka on turvallinen ja terveellinen. Työnantajan tulee olla tietoinen riskeistä. Työnantajan tulee huolehtia, että riskien hallintaohjelma on ajan tasalla ja että työntekijällä on riittävät tiedot ja taidot tehdä työnsä turvallisesti. Toimintaohjelman laadinta on lakisääteinen velvollisuus. (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Hyvinkään seurakunnan työsuojelun toimintaohjelmaa 2018-2021 on kirjattu tavoitteet, vastuut ja toimivaltuudet, ohjeet, kehittämiskohteet, työsuojelun yhteistoiminta, työterveyshuoltoon liittyvät asiat, työsuojeluasioiden huomiointi toiminnassa, työolojen seuranta sekä toimintaohjelman seuranta ja päivitys.

Työsuojelun toimintaohjeessa on määritelty vastuut ja toimivalta seuraavasti:

Kirkkovaltuuston ja kirkkoneuvoston vastuulla on

- päättää työsuojelun ja työhyvinvointitoiminnan periaatteista, ohjelmista ja suunnitelmista
- päättää työsuojelutoiminnan aineellisista ja toiminnallisista edellytyksistä
- kirkkoneuvosto vastaa seurakunnan sisäisestä valvonnasta

Esimiesten vastuulla on

- huolehtia, että työhön ja työympäristöön liittyvät riskit on arvioitu ja niiden edellyttämät toimenpiteet suoritettu
- riskien, vaarojen ja uhkatilanteiden välitön raportointi seurakunnan johdolle
- tehdä esityksiä tarvittavista uudistuksista tai korjauksista
- huomioida laitehankinnoissa työturvallisuusnäkökohdat ja valvo laitteiden turvallisuutta
- laatia turvallisuusohjeita ja valvo niiden noudattamista
- huolehtia oman toimintayksikön työhyvinvoinnista, työssäjaksamisesta ja puuttua häiriöihin viivytyksettä
- huolehtia, että työmenetelmät ja -välineet ovat turvallisia
- vastata työntekijöiden perehdyttämisestä, työnopastuksesta ja koulutuksesta

Työntekijöiden vastuulla on

- perehtyä riittävästi omaan työhönsä ja työympäristöönsä
- osallistua työn ja työympäristön riskien arviointiin
- noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä sekä suojautua oikein
- ilmoittaa esimiehelle laite- ym. vioista ja havaitsemistaan riskeistä, vaaroista ja uhkatilanteista.
- huolehtia omasta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta
- edistää yhteistä työhyvinvointia

Työsuojelupäällikön vastuulla on

- huolehtia työympäristön ja työyhteisön tilaan, työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiä toteuttamisesta
- avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojeluun liittyvissä tehtävissä
- käynnistää, ylläpitää ja kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on

- huolehtia työympäristön ja työyhteisön tilaan, työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiä toteuttamisesta
- edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa
- osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin

5 DIAKONIATYÖN EETTINEN PERUSTA

Diakoniatyön tehtävä on suojella ja auttaa haavoittuvassa elämäntilanteessa olevia ihmisiä. Diakoniatyöntekijä toimii ammattieettisesti oikein ja edistää eettistä osaamista. Ammattietiikan perusta on sosiaalialan arvojen puolustamisessa, ammatillisessa toiminnassa, vaikuttamistyössä sekä työntekijän oikeuksissa ja velvollisuuksissa.

Diakoniatyöntekijän sosiaalieettinen tehtävä on sanoittaa julkisuuteen niitä ongelmia, jotka aiheuttavat ihmisille kärsimystä. Ongelmien sanoittaminen tulee tehdä niin, etteivät uskoutujat tai heidän ongelmansa ole tunnistettavissa eivätkä tule edes välillisesti ilmi.

Diakoniatyön ammattieettiset ohjeet:

- [Diakoniatyöntekijän eettiset ohjeet](#) (Diakoniatyöntekijöiden liitto ry)
- [Sosiaali- ja terveystieteiden eettinen perusta](#) (Valtakunnallinen sosiaali- ja terveystieteiden neuvottelukunta ETENE)
- [Arki, arvot ja etiikka - Sosiaalialan ammattihenkilöstön eettiset ohjeet](#) (Talentia, sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö)

6 TURVALLISUUSUUNNITTELU, RISKIEN ARVIOINTI JA RISKIEN HALLINTA

Työn riskien arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta.

Turvallisuuden takaaminen edellyttää ennakoitua ja kykyä reagoida tai toimia häiriö- ja ongelmatilanteissa. Riskien arviointi on ennakoitua, jonka avulla suunnitelmallisesti ennaltaehkäistään tapaturmia ja onnettomuustilanteita.

Hyvinkään seurakunnassa riskien kartoitus ja arviointi toteutettiin viimeksi vuonna 2016 STM:n [Työturvallisuuskeskuksen mallinnuksen mukaan](#).

Kaikki toimialat täyttivät vaarojen tunnistamislomakkeet, joita on kuusi:

- [H - Hallintajärjestelmät ja toimintatavat](#)
- [T - Tapaturman vaarat](#)

- F - Fysikaaliset vaaratekijät
- K - Kemialliset ja biologiset vaaratekijät
- E - Fyysinen kuormittuminen/ergonomia
- P - Psykososiaaliset kuormitustekijät/henkinen kuormittuminen

Arviointiyhteenvedot käsiteltiin seurakunnan arviointityöryhmässä. Riskien suuruuden ja merkittävyyden perusteella arviointityöryhmä kirjasi toimenpiteet yhdessä diakoniasihteerin kanssa. Diakoniatyön riskien arvioinnissa 2016 välittömästi korjattavaksi nousi työtilojen sisäilma, joka vaati korjausta. Ilma ei liikkunut sisään eikä ulos. Työergonomiaa korjattiin saatujen huomioiden kautta mm. työpöytiä uusimalla sähköpöydiksi, joka mahdollistaa seisten tehtävää työtä. Työn henkisen kuormittavuuden riskit ovat korkealla, tässä suojaavana tekijänä on hyvä työyhteisön.



KUVA: Työturvallisuuskeskus

7 FYYSINEN TURVALLISUUS

Fyysinen turvallisuus ja fyysinen koskemattomuus ovat turvallisuusperiaatteita kaikessa toiminnassa. Kaikenlainen fyysinen pakottaminen, voimalla uhkaaminen tai rangaikseminen ovat laissa kiellettyjä. Oikeus fyysiseen turvallisuuteen kuuluu sekä työntekijöille että osallistujille. Fyysiseen turvallisuuteen liittyy monia näkökulmia tilojen, toimintojen ja välineiden turvallisuudesta fyysiseen koskemattomuuteen.

7.1 Työntekijän ja työtilojen turvallisuus

Työnantajan velvollisuus on huolehtia henkilökunnan terveysturvien välttämiseksi asianmukaisista tiloista. Tähän kuuluvat mm. hengitysilman terveellisyys, riittävästä valaistuksesta ja tilasta, jossa on rauhallista tehdä työtä. Lisäksi on huolehdittava riittävästä yksityisyyden suojasta arkaluontoisten tietojen käsittelyssä. Tietokoneen näytön tulee olla asetettavissa suuntaan, jonne ei toisilla ole suoraa näkyvyyttä.

Työtilojen turvallisuusriskit häiriötilanteissa tulee tunnistaa ja niihin tulee varautua. Diakoniatyön asiakasvastaanoton tilat ja toiminta on suunniteltu vakivaltauhka tunnistuen.

Asiakasvastaanottotilat tulee kalustaa niin, että vaaran uhatessa

- työntekijän takana on riittävästi tilaa
- työpöytä on asiakkaan ja työntekijän välissä
- huoneesta pääsee tarvittaessa karkuun
- tilassa ei ole esineitä, joilla voi heittää tai lyödä
- tilassa työntekijällä on hälytyslaitteet käytössä

Diakoniatyötä tehdään merkittävässä määrin myös muualla kuin seurakunnan tiloissa mm. kotikäynnein ja erilaisissa tapahtumissa, retkillä ja leirioloissa. Kohdassa 11 (Asiakastyö) on sovittuja ohjeita asiakastyön turvallisuuteen.

7.2 Osallistujien turvallisuus

Osallistujien turvallisuuden takaamiseksi seurakunnalla tulee olla toimintaan nähden tarkoituksenmukaiset tilat ja henkilökunta. Tilojen tarkoituksenmukaisuutta tulee arvioida ja kehittää toiminnan sisällön mukaan. Henkilökunnan tulee olla oman alansa ammattilaisia sekä perehdytettyjä ja koulutettuja turvallisuusasioihin.

Toimintoihin osallistumisen saavutettavuus lisää osallistujien turvallisuutta. Saavutettavuudella tarkoitetaan kaikkien ihmisten mahdollisuutta osallistua ja olla osallisina riippumatta heidän ominaisuuksista. Seurakunnan tulee toimia yhdenvertaisuutta edistään ja syrjimättä ketään. Saavutettavuuden esteiden tunnistaminen ja poistaminen on suunnitelmallista ja jatkuvaa työtä. Esteettömyyteen kuuluu rakennetun ympäristön, viestinnän ja asenteiden esteettömyys. Esteettömyys vaikuttaa arjen sujumiseen, turvallisuuteen ja valintoihin. Esteettömyyttä säädellään monissa laeissa. Toimintoja toteutettaessa kiinnitetään huomiota esteettömyyteen niin, että liikkuminen, kuuleminen ja näkeminen mahdollistuu turvallisesti

LINKKEJÄ

- Saavu, kirkon saavutettavuusohjelma (2012) <http://www./sakasti.evl.fi/saavutettavuus>
- Valtioneuvoston asetus rakennuksen esteettömyydestä <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170241?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=241%2F2017>

7.3 Turvallinen toiminta

7.3.1 Osallistujien erityistarpeiden huomioiminen

Diakoniatyöhön osallistujien ikä, määrä sekä fyysinen ja psyykinen toimintakyky vaikuttavat toiminnan turvallisuussuunnitteluun. Retki- ja leiritoiminnassa myös maasto-, ympäristö- ja sääolot sekä ohjaajien taidot ja lukumäärä otetaan huomioon.

Monikulttuuristen ja vieraskielisten osallistujien kanssa huomioidaan heidän mahdollisuutensa omaksua ohjeita.

7.3.2 Henkilöstön määrä

- Henkilöstön määrän on oltava riittävää suhteessa toiminnan laatuun, osallistujien lukumäärään, ikään ja heidän erityistarpeisiinsa.
- Työntekijöillä tulee olla tehtäviinsä asianmukainen koulutus ja perehdytys.
- Henkilöstöön voi kuulua vapaaehtoisia sekä työharjoittelu- tai työssäoppimisjaksolla olevia opiskelijoita.
- Vastuu toiminnasta on aina seurakunnan työntekijällä.

- Vastuuhenkilöistä ja henkilömitoituksista sovitaan vuosittain diakoniatyön vuosi-/leirityön suunnittelukokouksessa.
- Leiri- ja retkiohjeisiin on kirjattu henkilökuntamitoitukset ja vastuut.
- Turvallisuusasiakirja tehdään leireistä, retkistä sekä isommista tapahtumista. Turvallisuusasiakirjaan kirjataan henkilöstö sekä johtamis- ja tehtävävastuut, jotka käydään läpi ennen toiminnan aloittamista.

7.3.3 Ensiaputaidot ja alkusammutus

- Diakoniatyöntekijöillä kaikilla on vähintään EA1 ensiapukoulutus ja lisäksi pelastus- ja alkusammutuskoulutus.
- Seurakunta vastaa koulutuksen järjestämisestä.
- Leiri- ja retkitoiminnoissa on vähintään yhdellä oltava ensiapukoulutus ja alkusammutuskoulutuksen saanut työntekijä.

7.3.4 Elintarviketurvallisuus

- Seurakunnan velvollisuus on huolehtia, että toiminnan yhteydessä tarjottavat elintarvikkeet ovat tuoreita ja asianmukaisesti säilytettyjä (esim. huolehtiminen kylmäketjusta).
- Seurakunnan vastuulla on huolehtia, että kaikilla leirin elintarvikehuollossa työskentelevillä on tehtäviensä suorittamisen kannalta riittävä elintarvikehygienian osaaminen.
- Työntekijällä tulee olla hygieniapassi, jos hän käsittelee työssään pakkaamattomia ja helposti pilaantuvia elintarvikkeita. Hygieniapassia ei vaadita työntekijältä tai vapaaehtoiselta esimerkiksi omatoimikahviloissa, elintarvikejakelussa tai ryhmätoimintojen välipalatarjoilussa.

Ruokaviraston sivulta löytyy tietoa hygieniapassista ja mm. taulukko siitä milloin vaaditaan työntekijältä hygieniapassi eli osaamistodistus (Elintarvikelaki 23/2006 27 § 2 mom), riittävä suojavaatetus (Maa- ja metsätalousministeriön asetus ilmoitettujen elintarvikehuoneistojen elintarvikehygieniasta 1367/2011 17 § 1 mom; Maa- ja metsätalousministeriön asetus laitosten elintarvikehygieniasta 795/2014 liite I, luku 5) ja terveydentilan selvitys (Tartuntatautilaki 1227/2016 ja -asetus 146/2017).

Ruokavirasto: <https://www.ruokavirasto.fi/henkiloasiakkaat/hygieniapassi/>

7.3.5 Koneet ja laitteet, rakennukset ja majoittuminen

- Kiinteistötoimi vastaa kiinteistöihin kuuluvien koneiden ja laitteiden sekä vastaavien välineiden turvallisuudesta. Lisäksi maankäyttö ja rakennuslaki (132/1999) määrää siitä, että rakennus ympäristöineen on pidettävä sellaisessa kunnossa, että se jatkuvasti täyttää terveellisyyden, turvallisuuden ja käyttökelpoisuuden vaatimukset eikä aiheuta ympäristöhaittaa tai rumenna ympäristöä.
- Toiminnassa olevien koneiden ja laitteiden turvallisuudesta vastaa turvallisuusvastaava ja hänen tietonsa löytyy turvallisuusasiakirjasta.
- Jos koneesta tai laitteesta havaitaan turvallisuusriski, se on heti poistettava käytöstä ja asiasta on ilmoitettava turvallisuusvastaavalle. Samoin jos rakennuksesta tai ympäristöstä havaitaan vaaran paikkoja tai korjattavaa turvallisuudenparantamiseksi, toimitaan asiaan kuuluvalla tavalla ja ilmoitetaan epäkohdasta turvallisuusvastaavalle.

7.3.6 Turvallisuuskoulutus ja valmiusharjoittelu

- Työntekijöille tulee järjestää turvallisuuskoulutusta ja valmiusharjoitus vähintään joka kolmas vuosi. Tällöin kerrataan käytännössä hälyttämistoimenpiteet, pelastus- ja sammutusvälineiden käyttö, elvytys sekä toiminta tavallisimmissa sairauskohtaustapauksissa ja tapaturmissa.
- Leiri- ja retkitoiminnasta vastaaville työntekijöille turvallisuuskoulutuksen päivittäminen tulee mahdollistaa kerran vuodessa. Erityisesti henkilöstön yhteistoimintaa tulee harjoitella. Harjoituksia voidaan pitää yhteistyössä esimerkiksi pelastusviranomaisten kanssa.
- Koulutuksista ja harjoituksista pidetään kirjaa. Siihen merkitään ajankohta, aiheet ja osallistujat sekä koulutuksen tai harjoituksen johtaja.

7.4 Työvälineitä fyysisen turvallisuuden varmistamiseksi

7.4.1 Hälytyslaitteiden käyttö diakoniatyössä

- Diakoniatuomistossa on kahdessa huoneessa huoneiden pöytälevyn alle asennettu hälytyspainikkeet (takapäivystys – ja päivystyshuone).
- Lisäksi diakoniatyöllä on käytössä hälytyslaitteita, joita käytetään vastaanottoaikoina (takapäivystäjä ja päivystäjä) sekä diakoniaruokailussa.
- Vaaratilanteessa diakoniatyöntekijä tekee hälytyksen hälytyslaitteella. Hälytys ohjautuu Securitas - vartiointiliikkeeseen ja kirjautuu siellä ryöstöhälytyksenä.
- Securitas tekee ryöstöhälytyksen pohjalta hälytyksen poliisille, minkä perusteella poliisi tulee tarkastamaan tilanteen diakoniatuomistoon.

- Mikäli työntekijä painaa vahingossa hälytyksen päälle tulee hänen soittaa välittömästi Securitas – vartiointiliikkeeseen p. 020 – 491 2600 tai varanumeroon 09 – 146 4881 ja perua hälytys käyttäen yhdessä sovittua koodisanaa. Koodisana on annettu henkilökohtaisesti työntekijän tietoon.
- Diakoniatyön hälytyslaitteet tarkistetaan kerran vuodessa. Tarkistuksen suorittaa diakoniasihteerin, hänen sijaisensa tai joku muu diakoniatyöntekijä kenelle tehtävä on kulloinkin delegoitu.
- Hälytyksestä tulee informoida diakoniasihteerin. Diakoniasihteerin poissa ollessa informoidaan hänen sijaistaan ja mikäli diakoniasihteerin sijainen ei ole tavoitettavissa asiasta tulee informoida palvelun vastuukappalaista. (Hälytyksistä tehdään kirjallinen uhka/vaaratilanne -raportti välittömästi tilanteen jälkeen.)

7.4.2 Turvallisuus/vartiointiliikkeiden palveluiden käyttö

Diakoniatyössä turvallisuuspalveluita on käytetty takaamaan toiminnan turvallisuutta silloin, kun arvioitu riski on ollut korkea. Turvallisuuspalveluiden tarpeellisuudesta tehdään esimiehen kanssa riskikartoitus ja tarvittaessa palvelu hankitaan Securitas-vartiointipalvelulta.

7.4.3 Järjestyksenvalvojat

Järjestyksenvalvoja käytetään harkinnan mukaan suuremmissa yleisötilaisuuksissa. Erityisissä tilanteissa käydään neuvottelu myös poliisin kanssa turvatoimien laajuudesta. Tavoitteena on turvata osallistujien, työntekijöiden sekä vapaaehtoisten turvallisuus. Järjestyksenvalvojatoiminnasta on säädetty laissa yksityisistä turvallisuuspalveluista (1085/2015)

7.5 Fyysinen koskemattomuus ja väkivallan uhkaan reagointi

Jokaisella on oikeus fyysiseen turvallisuuteen ja siksi on varauduttava myös tilanteeseen, jossa on väkivallan uhkaa. Tilanteessa, jossa henkilö uhkaa väkivallalla, on osattava toimia määrätietoisesti ja rauhallisesti.

Työnantajan työsuojelu velvoite eli oikeus henkiseen ja sosiaaliseen työsuojeluun syntyy tilanteessa, jossa asiakas käyttäytyy työntekijää kohtaa uhkaavasti, häiritsevästi tai vainoaa työntekijää. Äärimmäisenä muotona on uhka tai väkivaltateko. Tällöin työturvallisuuslain mukaan työntekijän suojeleminen on ensisijaista. Työväkivalta ei ole

asianomistajarikos. Rikosilmoituksen voi tehdä myös esimies tai joku muu työpaikan edustaja. Rikosilmoituksen tekeminen ja oikeusavun saaminen on oltava osa työsuojelun toimintasuunnitelmaa, riskien hallintaa ja väkivaltaohjeistusta. Työsuojelun laiminlyönti on rikoslain mukainen työsuojelurikos. (Rikoslaki 47 luku, 1§)

7.6 Turvallisuusohjeita väkivaltaisen henkilön kohtaamiseen, uhka tai vainoamisen kohteeksi joutumisen tilanteisiin

Väkivaltaisen henkilön kohtaaminen

Kun joudut uhkaavaan tilanteeseen

- Kiinnitä lähistöllä olevien ihmisten huomio tilanteeseen jollakin tavalla.
- Hälytä apua heti, kun se on mahdollista. Hälytä apu mieluiten ennakoivasti. Häätäkeskus 112.
- Rauhoita itsesi hengittämällä rauhallisesti ja syvään. Puhu uhkaajalle rauhallisen selkeästi. Käytä lyhyitä lauseita. Yritä saada uhkaaja istumaan alas ja keskustelemaan asiasta.
- Älä yritä taltuttaa uhkaajaa yksin. Hälytä muut työntekijät paikalle. Yksi työntekijöistä huolehtii puhumisesta ja muut turvaavat tilannetta ja seuraavat sivumalla.
- Peräänny ja pakene heti, kun se on mahdollista. Yritä pitää pöytä tai jokin muu este itsesi ja uhkaajan välissä. Jos uhkaaja lähestyy sinua, yritä hidastaa uhkaajan etenemistä siirtämällä huonekaluja tai muita esteitä hänen eteensä.

Kertaluontoinen tokaisu, pikaistuksissa tehty uhkaus

- Ilmoita uhkaajalle, että uhkailu ei ole sallittua ja pyydä käyttäytymään asiallisesti
- Kirjaa asiakkaan tai hänen omaisensa/vieraansa tekemän uhkauksen sisältö asiakirjoihin
- Raportoi uhkailusta esimiehelle ja tarvittaessa muille työntekijöille
- Täytä tapahtumaraportti ja anna se esimiehelle.

Väkivallalla uhkaaminen

Selvä väkivallalla uhkaaminen, joka kohdistuu henkilöön suoraan tai toiseen henkilöön nimeltä mainiten

- Ilmoita uhkaajalle, että uhkailu ei ole sallittua ja pyydä käyttäytymään asiallisesti
- Poistu paikalta, jos olet yksin. Kutsu paikalle muuta henkilökuntaa.
- Kirjaa asiakkaan tai hänen omaisensa/vieraansa tekemän uhkauksen sisältö asiakirjoihin

- Jos uhkaus kohdistuu toiseen henkilöön, ilmoita hänelle uhkauksesta. Voit ilmoittaa uhkauksen kohteelle uhkaajan henkilötiedot, jos ne ovat sinulla tiedossa. Uhkauksen kohteena oleva tekee itse tutkintapyyntönsä poliisille.
- Raportoi uhkailusta aina esimiehelle.
- Kerro tilanteesta tarvittaessa muille työntekijöille
- Tee tutkintapyyntö poliisille. Voit salassapitovelvollisuuttasi rikkomatta kertoa uhkailijan henkilötiedot. (Laiton uhkaus: RL 25:7)
- Täytä ilmoituslomake ja palauta se esimiehelle. Esimies huolehtii, että ilmoituslomake toimitetaan työsuojelupäällikölle ja työterveyteen.
- Kaikki hyvästä turvallisuustasosta poikkeavat tapahtumat ilmoitetaan tapahtumaraportilla esimiehelle.

Vainoaminen

- Vainoamisella tarkoitetaan tässä yksittäisen ihmisen toiseen ihmiseen kohdistuvaa toistuvaa häirintää. Vainoaminen on ollut Suomessa rikos vuoden 2014 alusta alkaen. Lain mukaan vainoamiseen syyllistyy henkilö, joka toistuvasti uhkaa, seuraa, tarkkailee, ottaa yhteyttä tai muulla näihin rinnastettavalla tavalla vainoaa toista siten, että se on omiaan aiheuttamaan vainotussa pelkoa tai ahdistusta.
- Rikoksesta voidaan tuomita sakkoa tai enintään kaksi vuotta vankeutta (RL 25:7 a). Vainoaminen on virallisen syytteen alainen rikos eli syyttäjä nostaa siitä syytteen, vaikka asianomistaja ei vaatisi rangaistusta.
- Kuten kaikilla ihmisillä, seurakunnan työntekijällä on oikeus yksityisyyteen ja koskemattomuuteen. Kun työntekijä joutuu työnsä tähden vainoamisen kohteeksi, on tärkeää, ettei työntekijä jää asian kanssa yksin. On työnantajan vastuulla asettua työntekijän rinnalle, tukea häntä tekemään asiasta rikosilmoituksen ja pääsemään tilanteesta eroon.

(Lähde: Turvallinen seurakunta -julkaisu)

LINKKI:

- Apuväline häirinnän ja vainon kartoittamiseen: <https://thl.fi/documents/605877/1663634/Lomake+h%C3%A4irinn%C3%A4n+ja+vainon+kartoittamiseen.pdf/5a5b69ad-a692-47af-947c-081ca707671f>

8 HENKINEN JA SOSIAALINEN TURVALLISUUS

- Hyvinkään seurakunnan toimintalinjaus 2016 - 2020
- Toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten Hyvinkään seurakunnassa

Seurakunta on hengellinen yhteisö, jossa turvallinen ilmapiiri luodaan ihmisten kohtaamisissa. Henkinen ja sosiaalinen turvallisuus luodaan vuorovaikutuksessa, jossa ilmapiiri rakentuu ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen, arvostavaan kohtamiseen sekä luottamukseen. Turvallisessa ja arvostavassa kohtamisessa tilaa ei ole kiusaamiselle, syrjinnälle tai seksuaaliselle häirinnälle.

8.1 Ihmisarvon kunnioittaminen

Diakoniatyössä ihmisten kohtaaminen perustuu kristilliseen rakkauteen. Ihminen kohdataan kunnioittavasti ja kunnioittaen hänen itsemääräämisoikeuttaan. Ihmisen ihmisarvoa, vakaumusta ja koskemattomuutta kunnioitetaan riippumatta tämän taustasta ja elämäntilanteesta. Itsemääräämisoikeus on perustuslaillinen oikeus Suomessa. Ihminen nähdään kokonaisuutena ottaen huomioon hänen fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja hengelliset tarpeensa.

Diakoniatyössä ihmisarvon kunnioittamien otetaan huomioon erilaisista näkökulmista päivittäisessä työssä ja toiminnan suunnittelussa mm.

- eettiset periaatteet
- uskonnonvapaus on kaikkien Suomessa asuvien perusoikeus, uskonnonvapauslaki tuli voimaan 2013, lisäksi perustuslain 11 §:n mukaan jokaisella on uskonnon ja omantunnon vapaus.
- ihmisarvon kunnioittaminen on tärkeää erityisesti hauraassa elämäntilanteessa olevien kanssa, tällöin huolehditaan henkisestä ja hengellisestä turvallisuudesta
- Toisen puolesta ei tehdä päätöksiä siitä, mikä hänelle on parhaaksi, vaan tuetaan jokaisen itsemääräämisoikeutta.
- henkistä turvallisuutta lisää kunnioittava asenne myös ihmisen fyysiseen itsemääräämisoikeuteen.
- ihmisten erilaiset arvot, elämäntilanteet ja -tilanteet, jokainen on yksilö yksilöllisin tarpein ja haastein
- saavutettavuuden periaatteet koskevat myös hengellistä ja henkistä turvallisuutta

8.2 Luottamuksellisuus

Luottamuksen kautta syntyy turvallisuutta. Diakoniatyössä kohdataan ihmisiä, joiden taustalla erilaisia vastoinkäymisiä. Diakonit käyvät sielunhoidollisia ja luottamuksellisia keskusteluja. Luottamuksellinen keskustelusuhte tarvietaan auttavan keskusteluun syntyyn. Luottamuksellisessa ja turvallisessa keskustelusuhteessa ihminen voi käsitellä kaikkia elämäänsä liittyviä asioita.

Luottamusta tukevat sopivat tilaratkaisut, jotka mahdollistavat ihmisarvoa ja herkkää elämäntilannetta kunnioittavan kohtaamisen sekä tapaamisen. Myös odotustilan tulee olla rauhallinen ja viihtyisä. Keskustelutilan hyvä äänieristys turvaa luottamuksellista ja rauhallista keskustelua.

8.3 Vaitiolovelvollisuus ja salassapitovelvollisuus

Kirkkoa koskevassa lainsäädännössä on säädetty yksityiskohtaisesti salassapitovelvollisuudesta. Sielunhoitaja noudattaa laissa määriteltyä salassapitovelvollisuutta. Papeilla ja lehtoreilla salassapitovelvollisuus on ripissä ehdoton.

Kirkkohallituksen julkaisussa "Aika puhua – aika vaieta, Rippisalaisuus ja vaitiolovelvollisuus kirkossa" esitetään vaitiolovelvollisuus sellaisena kuin se Suomen nykyisen lainsäädännön mukaan on. Samalla mukaan on otettu sellaisia erityiskysymyksiä, jotka ovat herättäneet erityistä keskustelua.

Aika puhua – aika vaieta, Rippisalaisuus ja vaitiolovelvollisuus kirkossa"

[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/ACF637516B7AC0A8C2257E2E0012D4D6/\\$FILE/Aika_puhua NET.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/ACF637516B7AC0A8C2257E2E0012D4D6/$FILE/Aika_puhua_NET.pdf)

Myös vapaaehtoinen sitoutuu vaitiolovelvollisuuteen ollessaan tietyissä tehtävissä. mm. lähimmäispalvelu ja erilaiset sielunhoidon tehtävät. Tehtävään koulutettu vapaaehtoinen sitoutuu allekirjoituksellaan luottamuksellisuuteen ja vaitiolovelvollisuuteen. Sitoutuminen säilyy myös tehtävän päättymisen jälkeen.

8.3.1 Lastensuojelulaki, ilmoitusvelvollisuus

Työntekijät ja myös vapaaehtoiset sekä luottamushenkilöt ovat velvollisia viipymättä ilmoittamaan salassapitosäännösten estämättä kunnan sosiaalihuollosta vastaavalle toimielimelle, jos he tehtävässään ovat saaneet tietää lapsesta, jonka hoidon ja

huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää lastensuojelutarpeen selvittämistä. Ilmoittajan ei tarvitse olla varma, että tarve on olemassa, herännyt epäily tai huoli lapsen hyvinvoinnista riittää.

8.4 Syrjinnän ja rasismien torjunta

Syrjintä on sitä, että ihmistä kohdellaan huonommin henkilökohtaisen ominaisuutensa takia. Myös halventava puhe, kiusaaminen ja asiaton kirjallinen materiaali voi olla syrjintää.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Rasismi on ihmisryhmän tai sen jäsenen ihmisarvon alentamista. Rasismien käsitteessä ihmisryhmän arvotetaan esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät. Rasismi aiheuttaa eriarvoistumista ja vahingoittaa sen kohteiden lisäksi koko yhteiskuntaa. Rasismia käytetään vallan välineenä.

Seurakuntien tulee olla kaikille ihmisille turvallisia tiloja. Työntekijälle turvallisen tilan periaate merkitsee tietoisuutta vallasta ja vastuusta. Se merkitsee syrjinnän, rasismien, manipulaation ja väärinkäytösten riskien tunnistamista ja tietoista panostamista niiden poistamiseen. Tarvittaessa tämä merkitsee valmiutta muuttaa omia toimintatapojaan ja puuttua väärään toimintaan.

Työelämää koskeva syrjintä kuuluu [aluehallintaviraston](#) työsuojelun toimialaan. Työelämän etnistä yhdenvertaisuutta koskevissa kysymyksissä voi olla yhteydessä myös [yhdenvertaisuusvaltuutetun](#) toimistoon.

Toisinaan seurakunnissa on erimielisyyttä erilaisista asioista. Tällaisia tilanteita varten seurakuntia varten on kehitetty erityinen materiaali kunnioittavasta keskustelusta

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/6AFF31F21A7C452FC225808F0050956A/\\$FILE/Armo-ja-yhteys-aineisto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/6AFF31F21A7C452FC225808F0050956A/$FILE/Armo-ja-yhteys-aineisto.pdf)

9 HENGELLINEN TURVALLISUUS

Turvallista hengellistä yhteisöä vahvistetaan ylläpitämällä ja vaalimalla pakottomuutta ja ihmisiä kunnioittavaa ilmapiiriä. Siinä pätevät yleiset sielunhoidon lainalaisuudet. Jumalanpalveluksissa ja kirkollisissa toimituksissa on tärkeää toimia sensitiivisellä otteella ja välttää kaikkea sellaista puhetta tai toimintaa, joista voi kuulla tai ymmärtää hylkäämistä, tuomiota ja torjutuksi tulemistä. Turvallinen hengellinen tilaisuus on inklusiivinen, sisäänsä sulkeva: Kaikki ihmiset toivotetaan tervetulleeksi, ketään ei tuomita tai hylätä edes passiivisesti eli kohtaamatta jättämällä. Turvallisessa hengellisessä puhutavassa ei tiedetä tai oleteta toisten puolesta, vaan kuunnellaan ja asetutaan rinnalle. (Turvallinen seurakunta -julkaisu.)

Hengellisen tilaisuuden turvallisuus lisääntyy, kun osallistujille kuvaillaan tapahtumien kulkua riittävästi etukäteen. Perinteet, tuttuus ja toisto tuovat usein turvallisuutta, mutta toisaalta vaihtelu ja yllätykset tuovat iloa.

Myös seurakunnassa voi esiintyä hengellistä väkivaltaa. Hengellisen väkivallan ilmetessä on tarpeen ottaa yhteyttä seurakunnan vastuullisiin tahoihin, esimerkiksi kirkkoherraan tai luottamushenkilöihin. Lisäksi on mahdollista selvittää asiaa ottamalla yhteyttä hiippakunnan tuomiokapituliin.

MILLOIN HUOLESTUA?

16 kriteeriä uskonnollisen yhteisön arvioinnin avuksi:

Sisäinen kontrolli: miten paljon yhteisö määrää jäseniensä henkilökohtaisista asioista, jäsenen velvollisuus raportoida tekemisistään ylemmässä asemassa oleville.

Johdon autoritaarisuus: kuinka erehtymättöminä johdon määräyksiä on pidettävä, suljetaanko niiden arvostelija ulkopuolelle. Velvollisuus totella johtajan/johtajien käskyjä.

Opillinen dogmaattisuus: todellisuuskäsityksen ja oppien jäykkyys. Suvaitsemattomuus erilaista ajattelua kohtaan. Kuinka pitkälle oppi ajattelee jäsenen puolesta tarjoten valmiit mielipiteet.

Syyllistäminen: onko jäsenen etsittävä vikaa aina itsestään, jos ei sopeudu yhteisöön.

Vainoharhaisuus: kuinka paljon jäseniä pelotellaan todellisilla tai kuvitelluilla vihollisilla, joita voivat olla erilaiset viranomaiset, virallinen (lääke)tiede, ja ennen kaikkea yhteisöstä lähteneet ja siihen kriittisesti suhtautuvat entiset jäsenet.

Maailmankielteisyyys: näkeekö yhteisö maallisen elämän yhteisön ulkopuolella täysin arvottomana. Väittääkö se yhteisöön kuulumattomien ihmisten joutuvan kuoleman jälkeen helvettiin tai syntyvän uudestaan huonoihin oloihin. Onko sillä apokalyptinen visio, jossa maailmanloppu on lähellä ja vain yhteisöön sitoutuneet jäsenet pelastuvat.

Sensuuri: missä määrin yhteisö rajoittaa jäsenten mahdollisuutta tutustua ulkopuolisiin näkemyksiin yhteisöstä. Suoran kiellon lisäksi sensuuri toimii usein epäsuorana ryhmäpaineena: kunnan jäsenen ei odoteta haaskaavan aikaansa maallisiin tai demonisiin tiedonlähteisiin.

Ihmissuhteiden rajoittaminen: onko painetta hylätä eri tavalla ajattelevien ystävien ja omaisten seura, entinen elämä harrastuksineen ja ilonaiheineen.

Uusien jäsenien värväys: kuinka paljon painoa annetaan uusien jäsenien hankkimiselle ja lähetystyölle.

Peiteryhmät: kuinka suuri määrä yhteisöllä on sen määräysvaltaan kuuluvia ryhmiä, joilla on toinen nimi kuin yhteisöllä, esim. peiteyhtiöt ja ”hyväntekeväisyysjärjestöt”, joiden tosiasiallinen tarkoitus on tuoda lisää kannattajia ja rahaa.

Varakkuus: kuinka paljon rahaa tai omaisuutta yhteisöllä on käytössään tai se pyrkii haalimaan; miten paljon jäseniä painostetaan lahjoittamaan omaisuuttaan yhteisölle (esim. kymmenykset tuloista, erikoiskolehdit, yhteisölle testamentatut perinnöt).

Poliittinen vaikutusvalta: kuinka paljon poliittista vaikutusvalta yhteisö haluaa tai on pystynyt hankkimaan esim. sijoittamalla jäseniään vaikutusvaltaisiin aseisiin yhteiskunnassa.

Seksuaalinen manipulaatio: kuinka tarkkaan johtajat määräävät alaistensa seksielämästä.

Eroa harkitsevien painostus: kuinka voimakkaasti jäseniä pyritään estämään lähtemästä liikkeestä tai kuinka paljon entisiä jäseniä painostetaan liittymään takaisin laskoon, esim. yöllisten puhelinsoittojen avulla.

Väkivallan hyväksyminen: kun johto harjoittaa sitä tai on kyse liikkeen edusta.

Totisuus: kyvyttömyys sietää ryhmään, sen johtajiin tai oppeihin kohdistuvaa leikinlaskua.

Lähde: Uskontojen uhrien tuki UUT ry <https://www.uskontojenuhrientuki.fi/>

10 SEKSUAALINEN TURVALLISUUS

Seksuaalisuus on olennainen osa ihmisyyttä koko elämän ajan. Siihen kuuluvat seksuaalinen kehitys, biologinen sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, sosiaalinen sukupuoli-identiteetti ja sen mukainen rooli, sekä suvun jatkaminen.

Seksuaalisuus voidaan kokea ja ilmaista monin eri tavoin: asenteissa, arvoissa, uskomuksissa ja suhteessa itseen ja toisiin. Kaikilla ihmisillä on oikeus hallita omaa seksuaalielämäänsä sekä oikeus seksuaaliseen nautintoon. Ketään ei saa painostaa tai pakottaa seksiin, eikä seksi saa ahdistaa tai pelottaa. Niin lapsilla, nuorilla, aikuisilla kuin vanhuksilla on oikeus nautinnolliseen, turvalliseen ja tasapainoiseen seksuaalielämään.

(Väestöliitto, Seksuaalioikeudet https://www.vaestoliitto.fi/@Bin/5048510/va%CC%88esto%CC%88liitto_seksuaalioikeudet_web.pdf)

Seksuaalinen turvallisuus merkitsee sekä fyysisen että henkisen tason turvallisuutta: mahdollisuutta luottaa siihen, että on toisten ihmisten kanssa turvassa ja tulee omana itsenään suojelluksi ja kunnioitetuksi. Kypsä ja terve seksuaalisuus sisältää rakastavan ja hyväksyvän suhtautumisen ihmisyyteen, sukupuolisuuteen, ruumiiseen ja seksuaalisuuteen. Se merkitsee aina omien ja toisen ihmisen ihmisyyden ja rajojen kunnioittamista sekä sanojen että tekojen tasolla. Tämä sisältää ihmisen kohtaamisen kunnioittavasti riippumatta esimerkiksi hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan tai perhetaustastaan. (Turvallinen seurakunta -julkaisu.)

10.1 Seksuaalinen kaltoinkohtelu

Seksuaalinen kaltoinkohtelu on laaja käsite, joka tarkoittaa kaikkea vastoin omaa tahtoa tai ymmärrystä tapahtuvaa seksuaalista toimintaa, jossa ihmisen itsemääräämisoikeutta on loukattu.

Seksuaalista kaltoinkohtelua on

- seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvä vihjailu, kommentointi ja huutelu
- luvaton koskettelu ja ahdistelu
- epätoivotut seksiviestit
- uhkailu, kiristäminen, johdattelu, lahjonta
- pakottaminen ja painostaminen seksuaalisiin tekoihin
- seksuaalisiin tarkoituksiin (luvatta) kuvaaminen
- seksuaalipalveluiden ostaminen tai oston yritys alaikäiseltä
- seksuaalinen hyväksikäyttö
- raiskaus

Seksuaalinen trauma on vakavimpia psyykkistä, fyysistä, emotionaalista, seksuaalista ja sosiaalista tasapainoa järkyttäviä tilanteita. [Väestöliiton sivuilta](#) löytyy kootusti tietoa ammattilaisille asiakasvastaanottotyöhön, niin valistukseen kuin myös kaltoinkohteluun.

10.2 Työnantajan vastuu

Seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä työpaikalla on tasa-arvolainsäädännön perusteella kiellettyä. Seurakunnalla on työnantajana työturvallisuuslakiin (738/2002) sekä yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettuun lakiin (609/1986) perustuva velvollisuus puuttua epäasialliseen käytökseen. Minkäänlaista häirintää, ahdistelua tai syrjivää käyttäytymistä ei tule hyväksyä. Jokaisella on oikeus toimia ja työskennellä ilman pelkoa häirinnästä. Jokaisen velvollisuutena on käyttäytyä asiallisesti. Tasa-arvolaisissa asetetaan työnantajalle velvoite myös ennaltaehkäistä häirintää. Ennaltaehkäisyvelvoittaa työnantajan pyrkimään sellaiseen tilanteeseen, jossa häirintää ei esiinny.

10.3 Miten toimia, kun joku kertoo häirinnästä tai hyväksikäytöstä

Kun joku kertoo sinulle häirinnästä tai hyväksikäytöstä:

- Rauhoita mielesi. Kuuntele aktiivisesti ja keskittyneesti kokemuksestaan kertovaa lasta, nuorta tai aikuista. Reagoi myötätunnolla. Anna ymmärrystä sille miten vaikeaa tilanteesta puhuminen voi olla.
- Pysy rauhallisena, vaikka asia tuntuisi sinusta vaikealta.
- Ilmaise, että henkilö on tehnyt oikein kertoessaan asiasta sinulle.
- Paina kertojan käyttämät sanamuodot mieleesi, ja tee tapaamisen jälkeen muistiinpanot. Käytä henkilön omia sanoituksia.
- Älä kyseenalaista henkilön kertomaa asiaa tai yritä osoittaa ristiriitaisuuksia hänen kertomassaan. Älä tee johdattelevia kysymyksiä tai anna ennenaikaisia lupauksia/vastauksia.
- Älä pyri itse selvittämään asiaa enempää, jos se kuuluu viranomaisille.
- Kerro ihmiselle, mitä seuraavaksi tapahtuu: Miten asiaan puututaan ja miten prosessi etenee. Kerro esimerkiksi, jos kyseessä saattaa olla rikos ja asiassa on syytä ottaa yhteys poliisiin.
- Rikosepäilyn kohdalla ota yhteys poliisiin tai ohjaa aikuinen uhri tekemään niin itse. Poliisi ottaa yhteyden lastensuojeluviranomaisiin, mikäli uhri on alaikäinen. Mikäli kyseessä ei ole rikos, mutta olet huolissasi alaikäisen turvallisuudesta, tee lastensuojeluilmoitus. Kiireisessä tilanteessa tee ilmoitus puhelimitse välittömästi oman kunnan sosiaalipäivystykseen, tai numeroon 112.
- Ota yhteyttä alaikäisen vanhempiin, mikäli ei ole syytä epäillä tästä olevan uhrille vaaraa tai haittaa.
- Huolehdi siitä, että uhri ei jää tilanteen kanssa yksin. Tarjoa pitkäjänteistä tukea tai ohjaa uhria tuen piiriin, tarvittaessa ”saattaen vaihtaan”.
- Älä koskaan yritä selvittää tapahtunutta kutsumalla häirinnästä/ hyväksikäytöstä epäiltyä ja hänen uhriaan keskustelemaan yhdessä.
- Myös hyväksikäytetyn perhe tai muu lähiomainen saattaa tarvita tukea.
- Huolehdi omasta jaksamisestasi sekä mahdollisuudesta saada tukea ja konsultaatiota.

(Lähde: Turvallinen seurakunta -julkaisu)

11 ASIAKASTYÖ

11.1 Päivystysvastaanotto

Diakoniatyön vastaanotto on neljä kertaa viikossa maanantaina, tiistaina torstaina ja perjantaina kolmen tunnin ajan. Päivystystä hoitaa kaksi diakonianviranhaltijaa. Päivystäjä ottaa vastaan varatulle ajalle tulevat ja takapäivystäjä vastaa puheluihin ja kartoittaa tarvetta ja antaa aikoja päivystykseen. Joulun aikana resursseja lisätään niin, että vastaanottoajat ovat klo 9 – 16 neljänä päivänä viikossa.

Ohjeita vastaanottoon:

- Diakoniatoimiston ulko-ovi pidetään aina lukittuna.
- Päivystäjä ja takapäivystäjä käyttävät hälytysranneketta / kaulassa roikkuvaa hälytyslaitetta ja tarvittaessa työpöytien alla olevaa hälytysnappulaa.
- Takapäivystäjä tarkistaa asiakkaan käyttäytymistilanteen ovikameran kuvaruudusta.
- Päihtyneitä tai aggressiivisesti käyttäytyviä asiakkaita ei päästetä sisälle. Mikäli näin pääsee vahingossa käymään ko. asiakasta ei ohjata vastaanottohuoneeseen, vaan keskustellaan hänen kanssaan odotustilassa ja pyritään ohjaamaan hänet ulos mahdollisimman pian.
- Diakonian vastaanotolle tulevat asiakkaat ohjataan odottamaan vuoroaan diakonian eteiseen / odotustilaan.
- Takapäivystäjä tarkkailee odotustilassa sekä vastaanottohuoneessa olevien asiakkaiden käyttäytymistä (kuulo – ja näköhavainnot) ja tarvittaessa ” menee väliin / keskeyttää ” vastaanottohuoneessa olevan tilanteen.
- Asiakkaita ei päästetä keittiöön, työhuoneisiin tai aulakahvioon.
- Asiakkaille ei anneta käteistä rahaa.
- Asiakkaat eivät saa tuoda odotustilaan päihteitä, teräaseita tms.
- Tiistaisin päihdetyön vastaanotolla pyydetään turvallisuussyistä asiakasta riisuimaan takki sekä jättämään reppu / laukku takapäivystäjän huoneeseen, jotta mahdollisista teräseistä tai esim. humeruiskuista ei olisi varaa vastaanottohuoneessa työskentelevälle työntekijälle.

11.2 Muu vastaanotto diakoniatoimistossa

- Diakoniatyöntekijät voivat ottaa vastaan asiakkaita omassa työhuoneessaan, keskusteluhuoneessa tai vastaanottohuoneessa päivystyksen jälkeen turvallisuusohjeistukset huomioiden.

- Mikäli asiakkaan arvioidaan hallitsevan huonosti omaa käyttäytymistään ja hänet on jostain syystä kuitenkin perusteltua ottaa vastaan omassa työhuoneessaan, on työntekijän varmistettava, että lähettyvillä on toinen työntekijä, jonka puoleen voi kääntyä hätätilanteessa tai ottaa asiakas vastaan yhdessä kahden työntekijän voimin.

11.3 Retket ja leirit

Diakoniatyön toimintasuunnitelmaan vuosittain kirjataan toteutuvat retket ja leirit. Jokaisen retken ja leirin työntekijäresurssit arvioidaan diakoniatyöntekijöiden suunnitelupäivässä. Henkilökunnan resurssointi suunnitellaan huomioiden osallistujien erityistarpeet.

- Retki- ja leiriavustajien, yövalvojen ja muun tarvittavan henkilökunnan palkkioihin varataan määrärahat talousarvioon.
- 10 – 15 hlön retkille varataan yleensä yksi diakoniatyöntekijä ja vähintään yksi palkkiotoiminen avustaja.
- yli 15 hlön retkillä kohderyhmästä riippuen voidaan pyrkiä varaamaan kaksi työntekijää ja sen lisäksi riittävästi avustajia.
- Kaikille leireille varataan vähintään kaksi työntekijää, riittävä määrä avustajia sekä yövalvoja.
- Jokaisesta retkestä ja leiristä laaditaan turvallisuusasiakirja tarvittavin allekirjoituksin viimeistään viikkoa ennen retken tai leirin alkua. Asiakirjaan merkitään turvallisuusvastaava.
- Leirin turvallisuusvastaavan ja muiden työntekijöiden tulee perehtyä leirikeskuksen turvallisuuskansioon / ohjeisiin ennen leiriä / leirin alussa.
- Jokaisen leiriläisen, leirillä työskentelevän avustajan ja työntekijän tulee täyttää turvatietolomake ennen leirin alkua. Avustajien tulee lisäksi sitoutua kirjallisesti vaitiolovelvollisuuteen. Leirin jälkeen turvatietolomakkeet hävitetään tietoturvaohjeen mukaan.
- Leirien osallistujille lähetetään hyvissä ajoin ennen leiriä leirikirje, jossa selvitetään myös leirin turvallisuuteen liittyviä asioita.
- Retkillä ja leireillä tulee mahdollisuuksien mukaan varautua suojautumaan ulkopuoliselta uhkan aiheuttajalta ja etsimään mahdollinen poistumistie vaarapaikalta.
- Retki – ja leirityössä toimivien työntekijöiden tulee pitää yllä ensiaputaitoja työnantajan kustantaman ensiapukoulutuksen avulla.
- Jokaisen leirin kohdalla sovitaan etukäteen leiriläisten omien lääkkeiden säilytykseen ja annosteluun liittyvät asiat. Ts. onko lääkkeiden säilytys ja jakaminen työntekijöiden vastuulla vai leiriläisten omalla vastuulla.

- Diakoniatyöntekijät voivat olla vastuussa lääkkeiden jakelusta vain asiakkaan saaman lääkkeen annosteluohjeen mukaan.
- Työntekijät ottavat kaikille retkille ja leirille mukaan ensiapulaukun.
- Retkistä ja leireistä tehdään tarvittavat tilastointimerkinnät Katriina- ohjelmaan.

Kun retki tai leiri onnistuu normaalisti, tulee turvallisuusasiakirjaa ja osallistujaluetteloa säilyttää kaksi (2) vuotta.

Kun retkellä tai leirillä tapahtuu onnettomuus, on turvallisuusasiakirja, onnettomuuskirjanpito, onnettomuusraportit ja osallistujaluettelot säilytettävä kymmenen (10) vuotta tai niin kauan, kun asian käsittely sitä vaatii. Mikäli onnettomuusraportteihin sisältyy salassa pidettäviä tietoja, tulee tämä mainita myös, jos asiakirja lähetetään tiedoksi leirikeskukseen tai vastaavaan paikkaan. Salassa pidettävät asiakirjat säilytetään erillään julkisista asiakirjoista.

Seurakunnan oma turvallisuusohje säilytetään pysyvästi. Lisää seurakuntien arkisto-ohjeistusta löytyy [Talous ja hallinto -pääosion Asiakirjahallinto-osiosta](#).

11.4 Tilaisuudet ja tapahtumat

- Tilaisuuksien ja tapahtumien toteutukseen varataan riittävä määrä työntekijöitä, avustajia ja vapaaehtoisia, joista osalla on oltava ensiapukoulutus.
- Tilaisuuksien ja tapahtuman suunnittelussa ja toteutuksessa tulee ottaa huomioon kaikki mahdolliset vaaraa aiheuttavat tekijät ja niiden toteuttamista varten varataan tarvittavat määrärahat talousarvioon. Tilaisuutta suunniteltaessa täytetään tapahtumalomake.
- Tilaisuuksista ja tapahtumista tehdään tarvittavat tilastointimerkinnät diakonian Katriina - ohjelmaan.

11.5 Kotikäynnit

Diakoniatyöntekijät tekevät yksin ja itsenäisesti kotikäyntejä asiakkaiden koteihin.

- Työntekijä täyttää ennen kotikäyntiä lomakkeen, johon hän merkitsee kotikäyntikohteen, jotta tarpeen vaatiessa voidaan selvittää työntekijän kotikäyntikohteen sijainti. Lomake jätetään ko. työntekijän pöydän postikansioon.
- Asiakkaan luokse ei tehdä kotikäyntiä, mikäli asiakkaan arvellaan olevan väkivaltainen tms. vaan asiakas pyydetään asioimaan diakoniatoimistossa.
- Tarvittaessa diakoniatyöntekijä ottaa mukaansa toisen työntekijän kotikäyntiä varten.

- Kotikäynnistä tehdään kirjaus diakonian asiakasrekisteriohjelma Katriinaan asiakkaan antaman suostumuksen mukaisesti. Mikäli asiakkaalta ei ole voitu / voida pyytää kirjallista (tai joissain tapauksissa suullista) suostumusta kirjauksen tekemistä varten kotikäyntikirjaus tehdään koodilla ” anonyymi asiakas”. Erityisen painavasta syystä johtuen asiakkaan tilanteeseen liittyviä tietoja voidaan joutua kirjaamaan hänen nimellään ilman kirjallista lupaa.

12 TIETOTURVA

12.1 Henkilöstön tietoturvaopas

Tietoturvaopas löytyy seurakunnan intranetistä:

- TAMPEREEN IT-YHTEISTYÖALUEEN SEURAKUNTIEN HENKILÖSTÖN TIETOTURVAOPAS

12.2 Asiakastietojen kirjaaminen Katriinaan

- Asiakkailta pyydetään kirjallinen suostumus tietojen tallentamiseen diakonian asiakasrekisteriohjelma Katriinaan ja tarvittaessa kirjallinen valtuutus asiakkaan asioiden hoitamista varten yhteistyötahojen kanssa.
- Mikäli asiakas kieltäytyy allekirjoittamasta em. kaavakkeita, asiakkaan kanssa voidaan keskustella hänen tilanteestaan, mutta esim. aineellista apua ei voida hänelle myöntää.
- Mikäli asiakas haluaa jostain perustellusta syystä poistattaa omat tietonsa diakonian asiakasrekisteriohjelmasta, hänen tulee täyttää kirjallinen diakonisih-teerille osoitettu pyyntö tietojensa poistamista varten ja sen perusteella diakoniasihtööri / hänen sijaisensa poistaa tiedot.
- Tietojen poistamisen jälkeen asiakkaalle ei voida myöntää aineellista apua; keskustelua apua voidaan sen sijaan edelleen antaa ja keskustelu tilastoidaan kohtaan Anonyymi asiakas. Tietonsa poistattanut asiakas voidaan kirjata joskus myöhemmin uudestaan diakonian asiakasrekisteriin, mikäli hän niin haluaa ja suostuu allekirjoittamaan kirjallisen suostumuksen tietojen tallentamisesta.

13 TURVALLISUUS VAPAAEHTOISTYÖSSÄ

Vapaaehtoistoiminta on keskeinen osa seurakuntalaisuutta ja seurakunnan jäsenyyttä. Hyvinkään seurakunnan vapaaehtoistoiminnan tavoite on mahdollistaa kristityn kutsumus palvella lahjoillaan ja kasvaa kristittynä osana yhteisöä. *”Näin on uskonkin laita. Yksinään ilman tekoja se on kuollut.”* Jaak. 2:17

Hyvinkään seurakunnassa toimii kirkkoneuvoston asettama vapaaehtoistoiminnan työryhmä, jossa on työntekijäedustus eri työaloilta, luottamushenkilöedustus ja vapaaehtoistoiminnassa mukana olevia seurakuntalaisia. Työryhmä toimii foorumina, joka ideoi ja keskustelee vapaaehtoistoimintaan liittyvistä periaate- ja käytännön kysymyksistä.

Hyvinkään seurakunnan vapaaehtoistoiminnan ohje on työntekijöiden tueksi suunnattu käytännönläheinen ”linjaus”, jonka tarkoituksena luoda ja edistää vapaaehtoistoiminnan hyvän hoitamisen ja organisoinnin käytäntöjä. Vapaaehtoistyössä on kyse ihmisen kohtaamisesta ja ihmisen kokoisista tehtävistä. Ohje tiivistyy seuraaviin: kutsu, kohtaa, mahdollista, luota, rohkaise, tue, kannusta, kiitä.

Hyvinkään seurakunnan palvelutyön alueella on organisoidusti koulutettuja vapaaehtoisia yli 200. Heitä on mm. palvelevassa puhelimessa, ystäväpalvelussa, ”Tee hyvää” -toiminnassa, leiriavustajina sekä diakoniaruokailussa ja Perjantaipysäkillä.

13.1 Vapaaehtoisen turvallisuus

Vapaaehtoistoiminnassa turvallisista toimintaolosuhteista huolehditaan mahdollisimman hyvin. Vapaaehtoistimijoita koskevat soveltuvasti samat ohjeet kuin työntekijöitä.

Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) on erillinen maininta vapaaehtoistyöstä. Lain mukaan vapaaehtoistyötä organisoivan tahon on huolehdittava siitä, että vapaaehtoisen turvallisuus tai terveys ei vaarannu vapaaehtoistyössä. Vastaavasti vapaaehtoisen on noudatettava vapaaehtoistyötä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä käytettävä suojaimia ja apuvälineitä, jotka hänelle on annettu.

Vapaaehtoinen ei ole aina ammattilainen, joten häneltä ei voida odottaa ammattitaidon ja työkokemuksen mukaista osaamista. Vapaaehtoiselle tulee järjestää perehdytys, joka sisältää turvallisuuteen liittyvät ohjeet. Toiminnasta vastaavan työntekijän tulee

huolehtia vapaaehtoisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen turvallisuuden toteutumisesta toimissa. Vapaaehtoiselle tulee taata riittävä perehdytys ja tuki tehtävään.

13.1 Vapaaehtoisen oikeudet ja velvollisuudet

Vapaaehtoistyö on vapaaehtoista mutta ei kuitenkaan ehdoista vapaata. Vapaaehtoistyössä on myös oikeuksia ja velvollisuuksia.

Vapaaehtoisen ”oikeudet”:

- saada tarpeellista ilmaista perehdytystä, ohjausta, koulutusta, virkistystä
- saada tukea ja palautetta työntekijältä ja muilta vapaaehtoisilta
- tietää odotukset ja oikeudet
- tietää oikeudet mahdollisiin kulukorvauksiin, esim. kilometrikorvaus
- jättää tehtävä ilman erityistä syytä
- antaa palautetta vapaaehtoistoiminnasta
- tietää mitä odotetaan ja mikä on oma vastuu
- saa keskittyä siihen mitä on luvannut. On lupa sanoa myös ei.
- mahdollisuus oman kiinnostuksen, osaamisen ja elämäntilanteen mukaisen tehtävään
- on seurakunnan vapaaehtoistyössä toimiessaan tapaturmavakuutettu

Vapaaehtoiselta odotetaan:

- tekee tehtävät mitä on luvannut. Mikäli tämä ei ole mahdollista, on ilmoitettava esteestä yhteys henkilölle
- vaitiolovelvollisuus (jatkuu myös vapaaehtoisuuden päättymisen jälkeen)
- hälyttää tarvittaessa apua ja ilmoittaa uhkaavista tilanteista
- tilojen ja tarvikkeiden asianmukainen hoito ja käsittely
- pitää työntekijät tietoisina työssä mahdollisesti ilmenevistä ongelmista ja pyytää rohkeasti apua tai neuvoa kun tarvitsee
- pitää huolta omasta jaksamisesta
- valmius ottaa vastaan ohjausta ja palautetta
- toimii rakentavasti ja hyvää yhteishenkeä vaalien ja lähimmäisenrakkauden periaatteen mukaisesti

13.2 Työntekijän tehtävät vapaaehtoistyötä toteutettaessa

Vapaaehtoinen tarvitsee tehtävässään tukea. Tuki on tärkeää vapaaehtoisen jaksamisen ja motivaation ylläpitämiseksi ja sitouttamiseksi. Työntekijän tulee varata työajasta

riittävästi aikaa vapaaehtoisten tukemiseen. Työntekijän on huolehdittava omien vapaaehtoistensa jaksamisesta, tehtävässä tukemisesta ja tarvittaessa avun saamisesta.

Vapaaehtoisten tukemista ja arvostamista ovat esimerkiksi:

- perehdytys tehtävään
- kiinnostuksen osoittaminen vapaaehtoista ja hänen työtään kohtaan, ”kuulumisten kysyminen”
- säännöllinen yhteydenpito vapaaehtoiisiin/omaan vapaaehtoisryhmään, info ajankohtaisista asioista
- kokoontumiset oman vapaaehtoisryhmän kanssa ja myös muiden vapaaehtoisryhmien kanssa
- onko joskus tai joissain tehtävissä tarvetta työnohjauksellisille tapaamisille (ryhmä- tai henkilökohtainen)
- vapaaehtoisen toimintamahdollisuuksien arviointi esimerkiksi vapaaehtoisen elämäntilanteen muuttuessa
- tarvitseeko vapaaehtoinen joskus taukoa tehtävästään? Vapaaehtoisen vuosiloma? Tämä voisi olla suositeltavaa säännöllisissä tehtävissä. Näin vapaaehtoinen saa mukavan tauon ja motivaatio jatkaa tehtävässä paranee.
- ole herkällä korvalla, jos huomaat mahdollisen uupumuksen tai motivaation puutteen
- vapaaehtoisten tehtävään siunaaminen

13.3 Vakuutukset

Vapaaehtoistoimintaa vakuutusten ajantasaisuudesta vastaa diakoniasihtööri ja talouspäällikkö. Vapaaehtoiset on vakuutettu tapaturma-, matka- ja vahinkovastuuvakuutuksin.

- vahingon sattuessa toiminnasta vastuussa oleva työntekijä ohjeistaa kuinka toimitaan

Vahingonkorvauslaissa vapaaehtoinen rinnastetaan työntekijään/viranhaltijaan. Vahingonkorvauslaista, 3 luku 1 §: ”Työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa. Työnantajana pidetään myös sitä, joka antaa tehtävän sellaiselle itsenäiselle yrittäjälle, joka huomioon ottaen toimeksiantosuhteen pysyvyys, työn laatu ja muut olosuhteet on rinnastettava työntekijään.”

Vapaaehtoistyöhön linkkejä ja lähteitä:

- Kirkon vapaaehtoistoimintaa säätelevät lait ja normit:
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content34D9C7>
- Turvallinen seurakunta -julkaisu

- Kirkon vapaaehtoistyön linjaukset:
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F772D7BC236419FAC2257E34002FE352/\\$FILE/Jokainen%20on%20osallinen%20-%20Vapaaehtoistoiminnan%20linjaukset%20lopulliset2015.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F772D7BC236419FAC2257E34002FE352/$FILE/Jokainen%20on%20osallinen%20-%20Vapaaehtoistoiminnan%20linjaukset%20lopulliset2015.pdf)
- Hyvinkään seurakunnan vapaaehtoistyön strategia
- Hyvinkään seurakunnan vapaaehtoistoiminnan ohje 2017-2019

14 TOIMINTAOHJEET TULIPALO- JA ONNETTOMUUSTILANTEISSA

Jokaisen ihmisen velvollisuutena on noudattaa tulipalon tai muun onnettomuuden ehkäisemiseksi annettuja säännöksiä ja määräyksiä. (Pelastuslaki 4 §.)

14.1 Tulipalo

Tulipalo on nopea. Tulipalossa syntyy valtavasti kuumaa savua ja se on tappavaa. Tulipalossa on pimeää. On tärkeätä tietää, että oikealla toiminnalla ensimmäisten minuuttien aikana ennen palokunnan saapumista voidaan pelastaa ihmishenkiä ja rakennuksia tulelta. Toimi tulipalon syttyttyä nopeasti ja tehokkaasti.

www.pelastustoimi.fi

TOIMINTA TULIPALLOSSA

Palavasta tilasta on poistuttava nopeasti – viimeistään 2-3 minuuttia palon havaitsemisesta.

TYÖNTEKIJÄNÄ TOIMI ENNALTA SOVITTUJEN TYÖNJAKOJEN MUKAAN:

- Työntekijänä poistu varmistaen, että kaikki poistuvat tilasta poistumisreittiä käyttäen sekä tarkista ettei mm. asiakas-WC:hen ole jäänyt ketään.

- Ilmoita huutamalla muille palo-osastossa oleville alkaneesta palosta ja käske poistumaan kokoontumispaikalle ja lähtiessä sulkemaan poistumisreitit ovet.
- Ilmoita muille rakennuksissa oleville heti palosta ja käske poistumaan valitulle kokoontumispaikalle (palokaasuista vapaa)
- Kokoontumispaikalla esimiesaseman omaava henkilö huolehtii siitä, että tilanteessa olleiden fyysinen ja psyykinen kunto tarkistetaan mahdollisia jatkotoimenpiteitä varten.
- Mene opastamaan (tai anna tehtäväksi) palokunta paikalle ja varaudu antamaan tilanneselvitys ja kerro erityisesti, onko palotilaan jäänyt henkilöitä.
- Paloviranomainen ottaa johtovastuun paikalle tultuaan, ja heidän ohjeitaan tulee noudattaa.

HAVAITESSASI ALKAVAN TULIPALON

Jos tilassa, jossa olet palaa

- poistu ulos
- sulje ovet perässäsi poistuessasi asunnosta
- auta muitakin poistumaan
- voit yrittää sammuttaa tulenalun sammutuspeitteellä tai käsिसammuttimella, mikäli mahdollista - älä kuitenkaan vaaranna omaa tai muiden ihmisten turvallisuutta
- tarvittaessa konttaa tai ryömi, lattianrajassa savua ja lämpöä on vähiten
- soita 112 turvallisesta paikasta
- opasta palokunta paikalle
- poistuessasi käytä rappuja, hissiin voit jäädä loukkuun

Jos naapurissa tai rappukäytävässä palaa

- pysy omassa asunnossasi ja pidä ovi kiinni - savu on hengenvaarallista ja se tapaa nopeasti
- älä koskaan mene savuiseen rappukäytävään
- soita 112
- tiivistä oven raot esimerkiksi kostealla pyyhkeellä
- odota pelastajia parvekkeella tai avoimen ikkunan äärellä
- herätä pelastajien huomio huutamalla tai heiluttamalla käsiäsi
- kerrostalossa jokainen asunto muodostaa oman palo-osastonsa, joka estää palon ja haitallisten savukaasujen leviämisen palo-osastosta toiseen

14.2 Onnettomuuden hätäensiapu

<p>1 ARVIOI TILANNE</p> <ul style="list-style-type: none">• mitä on tapahtunut• autettavien määrä ja avun tarve• auttajien määrä• käytettävissä oleva välineistö• avun kiireellisyys ja avun tarve	<p>3 ESTÄ LISÄONNETTOMUUDET</p> <ul style="list-style-type: none">• lisäonnettomuuden vaara ja onnettomuuspaikka on selvästi merkitty
<p>2 PELASTA</p> <ul style="list-style-type: none">• pelasta ensiksi hengenvaarassa olevat• siirrä potilas lähimpään turvalliseen paikkaan• älä vaaranna omaa ja muiden henkeä• lähesty vaarallista kohdetta harkiten	<p>4 ANNA HÄTÄENSIAPU</p> <ul style="list-style-type: none">• aloita hätäensiapu välittömästi ja jatka kunnes ammattiapu saapuu paikalle• muiden vammojen hoito vasta hätäensiavun jälkeen <p>SOITA 112</p>

14.2 Hätänumeroon 112 soittaminen

Hätänumero 112 on voimassa koko maassa. Hätänumero on maksuton, ja se valitaan matkapuhelimesta ilman suuntanumeroa. Soittaminen hätänumeroon onnistuu myös ilman PIN-koodia

Älypuhelimiin on ladattavissa [112 Suomi -mobiilisovellus](#). Sovelluksen kautta tehdyssä hälytyksessä soittajan tarkka sijainti välittyy hätäkeskukseen. Tämä nopeuttaa hätäpuhelun käsittelyä ja avun saantia paikalle. Hätäkeskuslaitos suosittelee lataamaan sovelluksen ja opastamaan sen käytössä varsinkin lapsia ja ikäihmisiä.

Sovellus löytyy <https://digia.com/112suomi/>

112 Suomi -sovelluksen lisäpalveluihin kuuluvat päivystysnumerot kiireettömään avuntarpeeseen. Sovellukseen on koottu seuraavat päivystysnumerot: Meripelastus, Tienkäyttäjän linja, Myrkytystietokeskus, Kansalaisneuvonta, MLL:n lasten ja nuorten puhelin, Ulkoministeriön päivystysnumero sekä Kadonneita lapsia koskeva vihjepuhelin.

AVUN HÄLYTTÄMINEN

- Soita hätäpuhelu itse, jos voit. Näin päivystäjä saa tärkeää tietoa ilman välikäsiä ja pystyy paremmin määrittelemään, millaista apua pitää lähettää.
- Kerro, mitä on tapahtunut.
- Kerro tarkka osoite ja kunta. Hätäkeskuksen alueella saattaa olla useampikin sama osoite. On tärkeää kertoa myös kunnan nimi, jotta apu saadaan perille oikeaan paikkaan.
- Vastaa kysymyksiin. Päivystäjä esittää kysymyksiä, jotta voisi arvioida, millaista ja kuinka kiireellistä apua tarvitaan. Hän hälyttää tarvittaessa apua jo kesken puhelun, joten kysely ei hidasta avun paikalle tuloa.
- Toimi annettujen ohjeiden mukaan. On tärkeää noudattaa päivystäjän antamia ohjeita. Oikea toiminta hätätilanteen ensihetkinä vaikuttaa usein hyvinkin merkittävästi esimerkiksi onnettomuuden uhrin paranemiseen tai jopa säilymiseen hengissä.
- Sulje puhelin vasta, kun olet saanut siihen luvan.

lähde: www.112-paiva.fi

14.3 Hätämerkkejä

Kun tarvitaan apua, mikä tahansa huomion kiinnittävä toiminta on sopiva hätämerkki. Tässä on yleisesti tunnettuja tapoja:

- apua-huuto
- punainen kolmio maantiellä
- kolme nuotiota kolmiossa
- liekkien näyttäminen aluksella
- punainen raketti
- MAYDAY, radiopuhelimella, toistetaan vähintään kolme kertaa
- SOS-merkki (valona tai äänenä, kolme lyhyttä – kolme pitkää – kolme lyhyttä ja tauko)

14.4 Ensiapu

Retken tai leirinjohtajan yhtenä pätevyysvaatimuksena ovat ensiaputaidot. Tapaturman ja onnettomuuden sattuessa auttajan on säilytettävä malttinsa. Auttamiskyky säilyy, kun ensiaputaidot ovat selkäytimessä. Taidot ruostuvat, joten niitä on harjoitettava. Ilman kertauskurssia ensiapukurssikin vanhenee kolmessa vuodessa. Ensiapuharjoituksia on hyvä sisällyttää esimerkiksi seurakunnan kokouksien ohjelmistoon.

Ensiaputaitoja ei opi pelkästään lukemalla – on myös harjoiteltava. Esimerkiksi Suomen Punaisen Ristin (SPR) kurssit ovat hyvä paikka harjoitteluun.

ENSIAPUN MUISTILISTA:

- Leirillä on aina oltava yksi nimetty henkilö, joka vastaa ensiavusta. – Muiden ohjaajien tulee olla ensiaputaitoisia.
- Ensiapulaukun sisältö on säännöllisesti tarkistettava ja uusittava. Sen sisältöä on myös osattava käyttää.
- Ennaltaehkäisyä on myös hyvästä hygieniasta huolehtiminen.
- Ilmoittautumisen yhteydessä osallistujilta kysytään, onko heillä jotain erityistä huomioon otettavaa, kuten terveydentila, allergiat, erityisruokavalio ja lääkitys.

Suomenpunaisen ristin sivuilta löytyvät :

- ohjeet eri tilanteisiin. <https://www.punainenristi.fi/ensiapuohjeet>
- Ensiapuohjeet: https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/uudet_ensiapuohjeet_2016_0.pdf
- Elvytysohjeet: https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/elvytysohjeet_2016_suomi.pdf
- Ensiapukoulutukset <https://www.punainenristi.fi/opi-ensiapua>

Punainen Risti 



15 KRIISITYÖ JA VALMIUSSUUNNITTELU

11.6 Kriisityö ja valmiussuunnitelma

Seurakunta tarjoaa apuaan kriiseissä ja katastrofeissa. Tarvittaessa järjestetään keskusteluapua ja hartaustilaisuuksia. Seurakunnan kriisitoiminta voi sisältää myös uhrien taloudellista avustamista, seurakuntien toimitilojen luovuttamista ja evakuoitustyötä. Seurakunnan tärkein osaamisalue kriiseissä on kuitenkin henkinen ja hengellinen työ.

Kriisiin joutuneen ihmisen auttaminen on osoitus lähimmäisenrakkaudesta ja on näin seurakunnan työntekijöiden ohella osa jokaisen seurakuntalaisen perustehtävää.

- Kriisi-info (Linkki: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=kriisiinfo>)

Kirkon henkinen huolto (HeHu) tarkoittaa seurakuntien viranhaltijoista koostuvaa valmiusryhmää, joka toimii suuronnettomuuksissa. Henkisen huollon tehtävänä on antaa uhreille ja omaisille henkistä tukea, joka on luonteeltaan palvelua, lähellä oloa ja ahdistuksen vastaanottamista. Tukea annetaan tarvittaessa myös pelastustyöhön osallistuvalla henkilöstöllä. Henkisen huollon ryhmiä voivat perustaa yksittäiset seurakunnat tai seurakuntayhtymät tai tietyllä alueella toimivat seurakunnat yhteistyössä.

Häiriötilanteisiin ja poikkeusoloihin seurakunta on laatinut valmiussuunnitelman, jonka tarkoituksena on turvata organisaation toiminta ja erityisesti sen perustehtävän hoitaminen kaikissa oloissa. Rauhanajan häiriötilanteet (esimerkiksi suuronnettomuus tai poikkeukselliset luonnonilmiöt) ovat nyky-yhteiskunnassa todennäköisempiä kuin maahan kohdistuva sotilaallinen uhka. Rauhan ajan häiriötilanteissa viranomaiset toimivat normaalin lainsäädännön puitteissa, kun taas poikkeusoloissa viranomaisilla on laajemmat toimivaltuudet.

Valmiussuunnitelmassa psykososiaalisen tuen organisointi tapahtuu seurakunnan valmiussuunnittelu johtoryhmän päätöksellä diakoniasihteerin johdolla.

- Hyvinkää seurakunnan valmiussuunnitelma löytyy seurakunnan intranetistä.
- Seurakunnan valmiussuunnitelman laatimisohje 2013 (LINKKI: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=kriisiinfo>)

LIITTEET (TURVALLISUUSASIAKIRJAT YM. LOMAKKEET)

Kaikki ajantasaiset lomakkeet löytyvät seurakunnan intranetistä.

- Ilmoituslomake väkivaltatilanteesta, väkivallan uhasta tai henkisestä väkival-
lasta työaikana
- Onnettomuusraporttimalli
- Turvallisuusasiakirja (-suunnitelma) Retki- ja leiritoiminta)
- Turvallisuusasiakirja tapahtumat
- Turvatietolomake
- Turvatietolomake avustajille ja työntekijöille
- Valmiussuunnitelma

LÄHTEET

- Helsingin Sanomat. Niukka elämä lyö maahan. Saatavilla 21.2.2019
<https://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000005954997.html>
- Hätäkeskuslaitos. <https://www.112.fi/>
- Sisäministeriön, pelastuslaitos. <http://www.pelastustoimi.fi/>
- Jokela, U (2011) Diakoniatyön paikka ihmisen arjessa. Saatavilla <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27857/diakonia.pdf>
- L 1050/2018 Tietosuojalaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Tietosuojalaki>
- L 1054/1993 Kirkkolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kirkkolaki>
- L 1301/2014 Sosiaalihuoltolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/haku/?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki&h=Hae+%E2%80%BA>
- L 1325/ 2014 Yhdenvertaisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>
- L 379/2011 Pelastuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Pelastuslaki>
- L 407/2011 Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110407?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=asetus%20pelastustoimesta>
- L 412/1074 Vahingonkorvauslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740412?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vahingonkorvauslaki>
- L 417/2007 Lastensuojelulaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Lastensuojelulaki>
- L 453/2003. Uskonnonvapauslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030453>
- L 527/2014 Ympäristönsuojelulaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20miehen%20ja%20naisen%20yhdenvertais%2A>
- L 530/1999 Kokoontumislaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990530?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Kokoontumislaki>

- L 609/1986 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20miehen%20ja%20naisen%20yhdenvertais%2A>
- L 731/1999 Suomen perustuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki>
- L 738/2002 Työturvallisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Ty%C3%B6turvallisuuslaki>
- L 920/2011 Kuluttajaturvallisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2011/20110920?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kuluttajaturvallisuuslaki>
- L 920/2011 Kuluttajaturvallisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2011/20110920?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Kuluttajaturvallisuuslaki>
- Sisäministeriö. 2017. Hyvä elämä – turvallinen arki. Valtioneuvoston periaatepäätös sisäisen turvallisuuden strategiasta 5.10.2017. Sisäministeriön julkaisu 15/2017. Saatavilla 23.1.2019 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80782/sisainen-turvallisuuden-strategia-verkko.pdf>
- SOSTE. Sosiaalibarometri 2018. Saatavilla https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/11/soste_sosiaalibarometri_2018.pdf
- Suomen ev.-lut. kirkko (2010). Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen. Saatavilla 05.08. 2019 <https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Diakonian+viranhaltijan+ydinosaaminen/cde09bd1-5b17-f155-dd68-23320fc0251f>
- Suomen ev.-lut. kirkko (2010). Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen. Saatavilla 05.08.2019 https://evl.fi/documents/1327140/41821371/hengellinen_yo.pdf/528b6ed7-ecb4-1b27-8f4f-a6f2deb53e7f
- Suomen ev.-lut. kirkko (2011). Aika puhua – aika vaieta. Rippisalaisuus ja vaitiolovelvollisuus kirkossa. Saatavilla [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/ACF637516B7AC0A8C2257E2E0012D4D6/\\$FILE/Aika_puhua_NET.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/ACF637516B7AC0A8C2257E2E0012D4D6/$FILE/Aika_puhua_NET.pdf)
- Suomen ev.-lut. kirkko (2018). Turvallinen seurakunta. Saatavilla 15.1.2019 <https://www.epressi.com/media/userfiles/132964/1542710761/turvallinen-seurakunta-julkaisu.pdf>
- Talentia (2013). Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Saatavilla http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2013_net.pdf

Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuuden johtaminen Saatavilla 15.1.2019

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu/tyoturvallisuuden-perusteet/tyoturvallisuuden-johtaminen>

Väestöliitto. Seksuaalisuus. Tietoa ammattilaisille. Saatavilla

<http://www.vaestoliitto.fi/seksuaalisuus/tietoa-ammattilaiselle/>