



**Diak**

**Tiitu Kontuniemi**  
**Anni-Pauliina Lummekoski**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK), diakoniatyö  
Opinnäytetyö, 2020

# **YHDESSÄ MUODOSTAMME JUMALAN KUVAN**

**Espoon seurakuntayhtymässä ja seurakunnissa toimivien saateenkaariyhteys henkilöiden tehtävänkuvaus**

---

## TIIVISTELMÄ

Tiitu Kontuniemi

Anni-Pauliina Lummekoski

Yhdessä muodostamme Jumalan kuvan

Espoon seurakuntayhtymässä ja seurakunnissa toimivien sateenkaariyhteys henkilöiden tehtävänkuvaus

50 s., 3 liitettä

Syyskuu 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda Espoon seurakuntayhtymän ja Espoon seurakuntien sateenkaariyhteys henkilöiden tehtävänkuvaus. Yhteistyökumppanina toimi Malkus ry:n Taakasta voimavaraksi -hanke.

Produktia varten haastateltiin sateenkaariyhteys henkilöitä käyttäen fokusryhmähaastattelua ja hyödynnettiin alan kirjallisuutta, tutkimuksia ja verkkoaineistoa. Opinnäytteen teoreettinen perusta liittyy inklusiiviseen seurakuntaan ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin erityisesti kristillisissä yhteisöissä. Inklusiivisuuden esteistä nostettiin esiin identiteettiin liittyvä häpeän kokemus. Konvivialiteetin käsite löytyi kuvaamaan tavoiteltavaa sateenkaarivähemmistön asemaa kirkossa, jossa sateenkaarihenkilö toimii kyseisen vähemmistön puolustajana ja puolestapuhujana. Muodostettua sateenkaariyhteys henkilöiden tehtävänkuvaa arvioitiin äskettäin valmistuneiden kirkon alan ammattien ydinosaamiskuvauksien avulla.

Opinnäytetyön tuoteosana on tehtävänkuvaus Suomen evankelis-luterilaisen kirkon sateenkaariyhteys henkilöille Espoon seurakuntayhtymässä. Tehtävän kuvauksen tarkoituksena on tukea sateenkaariyhteys henkilöitä tehtävänsä niin että he pystyvät varaamaan riittävästi aikaa ja resursseja tehtävänsä. Laajempaan tavoitteena on sateenkaarevan työn jatkuvuus Espoon seurakuntayhtymässä. Tehtävänkuvaus on luovutettu Malkus ry:n kautta Espoon seurakuntayhtymän ja Espoon seurakuntien käytettäväksi.

Asiasanat: seksuaali- ja sukupuolivähemmistö, inklusiivinen seurakunta, konvivialiteetti, häpeä, sateenkaariyhteys henkilö

## ABSTRACT

Tiitu Kontuniemi  
Anni-Pauliina Lummekoski  
Together we form the image of God  
50 p., 3 appendices  
September 2020  
Diaconia University of Applied Sciences  
Bachelor's Degree Programme in Social Services  
Option in Diaconal Work  
Bachelor of Social Services

The aim of this functional thesis was to make a description of tasks for the contact persons in charge of matters related to sexual and gender minorities at the Evangelical Lutheran Parishes of Espoo in Finland. The thesis was conducted in cooperation with the Taakasta voimavaraksi (From burden to resource) project. The project is organised by the non-confessional Rainbow Association Malkus, whose aim is to enhance the spiritual and mental wellbeing of people who belong to sexual and gender minorities.

The thesis was conducted by interviewing contact persons for sexual and gender minorities. Relevant literature, research and online material were also utilized. The method that was used is called focus group interview. The theoretical basis of the thesis is related to the inclusive church as well as sexual and gender minorities and their possibilities to participate in Christian communities. The term 'conviviality' was used to describe the quality of inclusion in the parishes.

As the output of this thesis, a description of the tasks of a contact person for the rainbow minorities was produced. This job description makes the work visible and supports the contact persons. Receiving resources and time for the job can be justified when tasks are defined and agreed upon. The wider aim of product is to secure conditions of the rainbow work in the parishes.

The description of tasks was evaluated by the contact persons for rainbow minorities in the parishes of Espoo as well as by the project employee in the Taakasta voimavaraksi project. They approved the product and considered it beneficial and useful. The product has been handed over to the Evangelical Lutheran Parishes of Espoo by The Rainbow Association Malkus.

Keywords: sexual and gender minorities, inclusive church, conviviality, shame, contact person in charge of matters related to sexual and gender minorities

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 SATEENKAARI-IHMISET .....	6
2.1 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistön määrittely.....	6
2.2 Häpeä ja mielenterveys.....	8
2.3 Kehittyvät oikeudet ja hälvenevä syrjintä .....	11
2.4 Taakasta voimavaraksi -hanke .....	13
3 SUKUPUOLEN JA SEKSUAALISUUDEN MONINAISUUS KIRKOSSA...	14
3.1 Sateenkaari-ihminen kirkossa .....	14
3.2 Kirkko sateenkaari-ihmiselle .....	16
3.3 Konvivialiteetti ja inklusiivisuus määrittävät seurakuntaa .....	20
3.4 Yhteyshenkilö kirkossa.....	22
4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TOTEUTUS .....	23
4.1 Opinnäytetyön prosessin kulku .....	23
4.2 Työn tarkoitus ja tavoitteet .....	24
4.3 Yhteistyötaho ja työryhmä.....	25
4.4 Kehitysidea ja haastattelun tarkoitus.....	26
4.5 Fokusryhmähaastattelu käsitteenä .....	27
4.6 Fokusryhmähaastattelun haasteet ja riskit .....	28
4.7 Fokusryhmähaastattelun toteutus .....	30
4.8 Haastattelun purku ja analyysi .....	31
5 TULOKSET .....	32
5.1 Tehtävänkuvauksen tarkoitus .....	32
5.2 Sateenkaariyhteyshenkilön työn tavoite .....	33
5.3 Viestintä .....	34
5.4 Vaadittava osaaminen.....	34
5.5 Tehtävän laajuus.....	35
5.6 Resurssit .....	36
5.7 Loppupäätökset .....	37
6 POHDINTA .....	38

6.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus .....	39
6.2 Ammatillinen kasvu .....	40
6.3 Arviointi .....	42
6.4 Yhteenveto ja jatkokehittäminen .....	43
LÄHTEET .....	44
LIITE 1. Haastattelun kysymykset.....	51
LIITE 2. Suostumus fokusryhmähaastatteluun.....	52
LIITE 3. Tehtävänkuvaus .....	53

## 1 JOHDANTO

Kasvava määrä tutkimuksia osoittaa, että kristittyjen seksuaali- ja sukupuoli-identiteetti ja uskonnollinen identiteetti ovat jännitteisessä suhteessa ja tämä ristiriita voi olla hyvinkin raskas taakka. (Sumerau 2012, 461.) Valtavirtaan kuuluvat kristityt saattavat hykiä heitä ja antaa helle leiman, joka estää heitä elämästä täysipainoisesti seurakunnan jäsenenä. Kristityt seksuaalivähemmistöön kuuluvat saattavat kohdata kritiikkiä, ennakkoluuloja ja syrjintää sen vuoksi, etteivät he täytä vallitsevia sosiaalisia normeja. (Sumerau 2017, 4.) Tällainen leimaantuminen voi aiheuttaa mielenterveydellisiä ongelmia, lisätä päihteiden väärinkäyttöä ja kasvattaa itsemurha riskiä (Cepeda, Nowotny, Frankeberger, Ramirez, Rodriguez & Perdue 2020, 2).

Opinnäytetyön tavoitteena on edistää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osallisuutta Suomen evankelis-luterilaisessa seurakunnissa. Tässä tarkoituksessa opinnäytetyöprosessin tuloksena on laadittu tehtävänkuvaus Espoon seurakuntayhtymässä ja seurakunnissa työskenteleville henkilöille, jotka on nimitetty sateenkaariyhteyshenkilöiksi esimiestensä toimesta. Tehtävänkuvaus oikeuttaa työntekijöitä allokoimaan aikaa ja resursseja annetulle työtehtävälle ja mahdollistaa työmuodon kehittämisen. Sateenkaariyhteyshenkilön yhtenä tavoitteena on luoda Espoon seurakuntayhtymään ja Espoon seurakuntiin henkistä toimintatilaa, jossa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden on turvallista toimia.

Yhteistyökumppanimme on Sateenkaariyhdistys Malkus ry:n kolmevuotinen Taakasta voimavaraksi -hanke. Hankkeen tarkoituksena on parantaa hengellisten ja uskonnollistaustaisten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien hyvinvointia. Hankkeessa tuotetaan koulutusmateriaalia ja koulutetaan uskonnollisten yhteisöjen työntekijöitä kohtaamaan yhdenvertaisesti ja kunnioittavasti sateenkaari-ihmisiä ja näin tukemaan sateenkaari-ihmisten hyvinvointia. Malkus ry on valtakunnallinen, uskonnollisesti sitoutumaton järjestö, jonka toiminta on ensisijaisesti suunnattu sateenkaariväestölle. Yhdistyksen toiminta kuitenkin liittyy

nimenomaan uskonnollisiin tai hengellisiin kysymyksiin. (Sateenkaariyhdistys Malkus. Perustietoa.)

Taakasta voimavaraksi -hankkeessa ovat mukana Tampereen ja Espoon seurakuntayhtymät sekä niissä toimivat työntekijät, jotka on nimetty sateenkaariyhteyshenkilöiksi. Sateenkaariyhteyshenkilö toimii seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvien asioiden asiantuntijana muiden työtehtävien ohella. Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena on tehdä produktina sateenkaariyhteyshenkilöiden tehtävänkuvaus.

Produktia varten kerätään aiheesta tietoa, tehdään alkukartoitus ja fokusryhmähaastattelu. Fokusryhmähaastatteluun osallistuvat Espoon seurakunnissa ja yhtymän virastossa toimivat sateenkaariyhteyshenkilöt, joiden käyttöön tehtävänkuvaus tulee.

## 2 SATEENKAARI-IHMISET

Sateenkaaritunnusta käytetään nykyään symboloimaan seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöjen oikeuksia, sosiaalista yhdenvertaisuutta sekä jokaisen ihmisen ainutlaatuisuutta. (Opetushallitus. Valtakulttuurit ja vähemmistöt.) Käytämme työssämme sanaa sateenkaari-ihminen tarkoittamaan seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvaa ihmistä. Sateenkaariyhteisöissä käytetään nykyään jo verrattain vakiintuneesti ilmausta sateenkaareva, jolla tarkoitetaan henkilöä tai henkilöitä, jotka identifioituvat sateenkaari-ihmisiksi.

### 2.1 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistön määrittely

Sukupuolen määrittelemiseen liittyy haasteita. Sukupuolen käsitteen tavanomainen määritelmä ja käyttö on perustunut ihmisten fyysisiin ominaisuuksiin. Toisaalta ajatellaan, että sukupuolen käsite ei tule onnistuneesti määritellyksi perinteisellä kahtiajaolla miehiin ja naisiin, vaan puhutaan esimerkiksi trans-, inter- tai muunsukupuolisista. Sukupuolen käsite on siis tällä hetkellä muutoksessa. (Ranta 2019, 47–48.)

Sukupuoli on käsite, joka sisältää ihmisen biologiaan, anatomiaan sekä identiteettiin liittyviä asioita. Sukupuoli on myös sosiaaliseen rooliin liittyvä käsite. Englannin kielessä sana sex kuvaa sukupuolen biologista ilmaisua ja sanalla gender kuvataan ihmisen tuntemusta omasta sukupuolestaan eli sosiaalista sukupuolta, jota ihminen ilmaisee esimerkiksi pukeutumisella tai muulla käytöksellä. Sukupuoli-identiteetti jaotellaan suomalaisessa yhteiskunnassa naisen ja miehen sukupuolikategorioiden mukaan. Muunsukupuolisuus saattaa kuitenkin nousta myös viralliseksi mahdollisuudeksi näiden rinnalle. (Nousiainen 2020, 21–22.)

Sukupuoli on ilmiö, joka näyttäytyy monenlaisena ja kokemus omasta sukupuolesta on monilta osin yksilöllinen. Sukupuolia on enemmän kuin perinteisesti on ajateltu. Ihminen voi olla mies ja nainen yhtä aikaa, jotain näiden kahden väliltä



tai jotain muuta. Myös sukupuolietaisuus on mahdollinen. Sukupuolienemmistöksi määritellään syntymässä määriteltyä sukupuoltaan ilmaisevat ja sellaiseksi itsensä kokevat. Tästä ryhmästä käytetään myös nimeä cis-ihmiset. (Seta. Sukupuolen moninaisuus.)

Sukupuolivähemmistöön kuuluvat transihmiset, intersukupuoliset sekä sukupuolietaumat ihmiset. Transihminen ei määritä itseään kuuluvaksi vain siihen sukupuoleen, joka on määritelty hänelle syntymässä. Transihmisyyden on yläkäsite, jonka alle kuuluu sekä miestä että naista itsessään ilmentävät transvestiitit sekä itsensä syntymässä määritellyssä sukupuoleessa vieraaksi kokevat transsukupuoliset ja muunsukupuoliset. Transihmisyyden voi kuulua voimakkuudeltaan vaihteleva ristiriita määritellyn ja koetun sukupuolen välillä ja tällöin puhutaan sukupuoliristiriidasta. Intersukupuolisuus on käsite, jolla kuvataan erilaisia luonnollisia kehonpiirteitä, jotka eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miessukupuolelle kuuluvia. Intersukupuolinen henkilö voi sukupuoli-identiteetiltään kehittyä moneen suuntaan. Juridisesti Suomessa on kuitenkin vain kaksi sukupuolta. (Kärnä, Uusi-Mäkelä & Mattila 2018; Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus. Transsukupuolisuus.)

Seksuaalisuuden tutkimus on moniäänistä. Voidaan ajatella seksuaalisuuden selityksen löytyvän biologiasta, jolloin sen ilmeneminen ei ole riippuvainen kulttuurista. Näkemystä kutsutaan essentiaaliseksi. Toinen näkemys seksuaalisuudesta korostaa seksuaalisuuden sosiaalista luonnetta, joka on riippuvainen ympäröivästä kulttuurista, sen normeista ja tavoista luokitella ihmisen nautintoelämää. Tätä kutsutaan konstruktivistiseksi näköalaksi seksuaalisuuteen. Kirkossa etenkin piispojen kannanotoissa esillä on ollut essentiaalinen, biologinen käsitys seksuaalisuudesta. Sosiaalisen ympäristön vaikutuksen huomioiva konstruktioivinen selitys seksuaalisuudesta on viime vuosina tullut aikaisempaa yleisemmäksi myös kirkollisessa keskustelussa. Seksuaalisuuden monimuotoisuuden ymmärtäminen erilaisten seksuaalisten identiteettien avulla voi olla ”kulttuurin tarjoama linssi”, jonka avulla voi hahmottaa ihmisen kykyä kokea nautintoa ruumiinsa kautta. (Ratinen 2015, 14–15.)

Seksuaalinen suuntautuminen kertoo siitä, kehen ja mihin sukupuoleen ihminen tuntee seksuaalista vetovoimaa ja ihastuu. Määrittelyssä käytetään muuttujina omaa sekä tunteiden kohteen sukupuolta. Sukupuolten moninaisuus huomioiden seksuaalisuuden määrittely voidaan kokea riittämättömäksi kuvaamaan seksuaalisuuden kirjoa. (Seta. Seksuaalinen suuntautuminen.)

## 2.2 Häpeä ja mielenterveys

Teemu Ratinen on tutkinut seksuaalisuuden ja uskonnollisuuden häpeäkytköstä. Hän määrittelee häpeän yksilön tunteeksi, joka kohdistuu hänen olemukseensa. Häpeään liittyy voimakas arvottomuuden tunne, jonka juuri on paljastumisessa. Arvottomuuden kokemus liittyy itsen tuntemiseen vääränlaiseksi ja johtaa kielteiseen käsitykseen itsestä. (Ratinen 2015, 26.)

Häpeä voidaan kuvata ihmisen kokonaisvaltaisena kelpaamattomuuden kokemuksena. Hengellinen häpeä koetaan epävakautena, rauhattomuutena ja eristykseen joutumisena toisista ihmisistä, Jumalasta ja uskonnollisesta yhteisöstä. Kelpaamattomuuden kokemus voi liittyä siihen, että yksilö ei koe riittävänsä tai olevansa oikeanlainen uskonnollisessa yhteisössä tai suhteessa Jumalaan. Etenkin seksuaalisuuteen ja seksuaalielämän normeihin liittyvä häpeä liittyy keskeisesti vaikeuksiin, jotka koskevat ihmisen elämäntyylin ja elämäntapojen sekä uskonnollisuuden yhteensovittamista. Hengellinen yhteisö voi myös tuottaa ihmiselle tai ihmisryhmälle häpeää sulkemalla pois yhteydestään ja toiminnastaan. Yhteisö voi käyttää häpeää myös kasvatus- ja rangaistuskeinona julkisen häpeän avulla esimerkiksi rajoittamalla osallistumismahdollisuuksia tai median keinoin. (Kettunen 2011, 27, 70–72)

Häpeä voidaan määritellä vastavuoroisuuden torjumisen aiheuttamaksi kokemuksiksi omasta kelpaamattomuudesta. Torjuminen saa aikaan ihmisen vetäytymään jatkossa tilanteista ja suhteista, joissa ihminen pelkää kokevansa häpeää. Erityisesti seksuaalisuuteen ja hengelliseen elämään liittyvät häpeäkokemukset koetaan kipeinä. (Kettunen 2011, 68–69.)

Seksuaalisuuteen liittyvää häpeää voidaan katsoa ainakin kahdesta suunnasta. Toisaalta häpeä tai häveliäisyys voi olla yksityisyyteen ja intiimiyteen liittyvää. Tällöin häpeän kokeminen liittyy ihmisen tarpeeseen suojella itseään ja rajata yksityisyyttään. Toisaalta häpeä voi olla ihmisen elämää varjostava kipeä tunne. Häpeää voi aiheuttaa myös toisten ihmisten hienotunteisuuden puute tai se, että joutuu kieltämään oman seksuaalisuutensa. (Kettunen 2011, 251.)

Usein leimaavaan suhtautumiseen liittyy moraalinen tuomio, sillä asiaan perehtymättömät saattavat pitää seksuaalista suuntautuneisuutta ja sukupuolta moraalilaisena valinta. Tämä on kuitenkin virheellinen näkemys, sillä nykyisen tiedon mukaisesti ne ovat amoraalisia, moraalisen kysymyksenasettelun ulkopuolisia asioita. Ne ovat osa yksilön olemusta eikä niihin liity moraalista valintaa. Transsukupuolinen ihminen on kokenut ehkä koko elämänsä eläneensä vääränlaisessa ruumiissa. Korjausleikkauksella tai hormonihoidolla hänen ruumiinpiirteensä palaavat vastaamaan hänen identiteettiään. Kirkon ja kristittyjen hyväksyntä ja tuki kuuluvat hänelle samoin kuin oikeudet ja ihmisarvo kenelle tahansa Jumalan luomalle. Jos ihminen kokee olemuksensa vuoksi häpeää, hän saattaa etsiä sovitusta tullakseen hyväksytyksi. Tällaisia sovitussyrityksiä voivat olla suoritukset, uhrautuminen, sukupuolen kätkeyminen ja kieltäminen sekä jopa oman olemuksen kieltäminen. Yritykset eivät onnistu vaan lisäävät häpeän kierrettä. (Kettunen 2011, 250.)

Hengellinen yhteisö voi lisätä häpeää ja vähentää sitä. Hengellisen työn tekijä saattaa olla itse kyvytön tai taidoton kohtaamaan asiakkaan häpeää ja tulkitsee sen syyllisyydeksi. Ratkaisuna hengellisen työn tekijä voi julistaa synninpäästön tai lopettaa kanssakäymisen. Yksi vaihtoehto on käsitellä työntekijän omia riittämättömyyden tunteita sekä hengellisen elämän kipukohtia jo mahdollisimman varhaisessa ammatillisuuden kehityksen vaiheessa. Tämän jälkeen kohtaaminen ja vuorovaikutus seurakuntalaisten kanssa voi olla heitä tukevaa ja vähentää häpeän kokemusta. (Kettunen 2011, 404–405.)

Suvaitseminen ei ole riittävä asenne seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan, koska se on asenteena torjumisen ja hyväksymisen välimuoto. Vastahakoisuuden suvaitsemisen sijaan oikea asenne olisi ihmisen täysi hyväksyminen ja tasa-

arvoinen kohtelu sukupuolisesta suuntautumisesta riippumatta. (Sihvola 2011, 256.)

Häpeällä ja syyllisyydellä on yhteyksiä mielenterveydellisiin ongelmiin (Bybee, Sullivan, Zielonka & Moes 2009, 144). Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat henkilöt kärsivät mielenterveydellisistä ongelmista, päihteiden väärinkäytöstä ja itsemurhayrityksistä enemmän kuin heteroseksuaaleiksi tai cis-sukupuoleksi itsensä määrittelevät (Bryan & Mayock 2017, 66). Kolmasosalla havaittiin jokin mielenterveyden häiriö yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa ja kolmasosalla nuorista on ollut itsemurha-ajatuksia. Syytä tälle ilmiölle selitetään psykososiaalisilla ja yhteiskunnallisilla tekijöillä. Kerääntyneet kuormittavat tekijät lapsuuden ja nuoruuden aikana liittyvät terveydellisiin haittoihin. Identiteettikehitykseen on voinut vaikuttaa kasvuympäristön negatiiviset asenteet ja kulttuuriset säännöt sekä läheisten torjuva reaktio. Nuorta voi hämmentää negatiivinen puhetapa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä tai se, että ympäristö kuvaa sateenkaari-ihmisiä ylikorostuneen stereotyyppisesti. (Sumia, Savioja, Lindberg, Holttinen & Kaltiala-Heino 2015, 1919–1922.) Ympäröivän yhteiskunnan sukupuoli- ja hetero-oletukset tai -normit voivat aiheuttaa kuormitustilan, jota kutsutaan vähemmistöstressiksi (Karvinen & Venesmäki 2019, 20). Tällainen vähemmistöstressi aiheuttaa terveyshaittoja ja vaarantaa henkilön hyvinvointia (Cepeda ym. 2020, 2).

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat nuoret voivat kärsiä teini-iässä myös siitä, että heitä kiusataan ja syrjitään seksuaali- tai sukupuoli-identiteettinsä vuoksi kouluissa. Centers for Disease Control and Prevention (CDC) tekemässä tutkimuksessa 28 % sateenkaarinuorista ilmoitti tulleen kiusatuksi vuoden sisällä ja 60 % ilmoitti välttelevänsä koulunkäyntiä tai kärsivänsä masennuksesta. (Perron, Kartoz, & Himelfarb 2017, 117.)

### 2.3 Kehittyvät oikeudet ja hälvenevä syrjintä

Laki ja moraalit ovat eri asioita, laki on kiinteää, yksiselitteistä ja epäpersoonallista, kun taas moraalisiin ei liitetä mitään näistä ominaisuuksista. Lain rikkomisesta seuraa vahinkoa, moraalien loukkaamisesta ei. Jos laki liittyy joltakin osin moraalisiin, niin se liittyy oikeudenmukaisuuden osalta. Muodollisella oikeudenmukaisuudella eli tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että kaikkia ihmisiä tulisi kohdella samalla tavalla. (Norri 2005, 107–108.) Sateenkaari-ihmistien oikeuksien toteutumista ovat estäneet negatiiviset asenteet sekä syrjivä lainsäädäntö. Kehitystä on määrittänyt polarisaatio. Joissakin maissa sateenkaari-ihmistien oikeuksia on parannettu nopeasti, kun taas joissakin maissa vähemmistöryhmään kohdistuu entistä enemmän vihakampanjoita ja oikeustilanne on heikentynyt. (Ihmisoikeudet. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeudet.)

Suomessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksiin koskeva laki on kehittynyt ja muuttunut muutaman viimeisen vuosikymmenen aikana merkittävästi. Muutos on ollut positiivista, mutta edelleen on olemassa tekijöitä, joiden toivotaan muuttuvan, uudistuvan tai poistuvan. Ihmisoikeuksia puolustamalla estetään eri ryhmien eriarvoista kohtelua. Oikeudenmukaisuus voi toteutua, jos se kirjataan lainsäädäntöön (Vikström 2018, 79). Eduskunta säätää lait ja sillä on velvollisuus ottaa käsittelyyn lainsäädäntöaloite, jos aloite on saanut vähintään 50 000 kansalaiselta kannatusta (Eduskunta. Näin eduskunta toimii. Eduskunnan tehtävät. Lakien säätäminen eduskunnassa). Lakia on kuitenkin vaikea muuttaa, jos kulttuuri ei tue muutosta. On tärkeää, että asioista puhutaan kunnioittavasti eri kulttuurien, maiden, ideologioiden ja uskontojen välillä. Oikeudellista ajattelua voidaan soveltaa lakiin kytkemällä se kyseisen kulttuurin arvoihin. Muutos kulttuurissa voi tuntua hitaalta, mutta se on välttämätöntä, jotta oikeuksien laiminlyönnistä kärsivät saisivat kokea oikeudenmukaisuutta tulevaisuudessa. Jotta muutos olisi pysyvää ja syvälle juurrutettua, on sen tapahduttava lakitekstien lisäksi yhteiskunnan asenteissa ja arvoissa. (Vikström 2018, 79–80.)

Sateenkaari-ihmisten elämää koskevista oikeuksista ja lainsäädännöllisistä muutoksista käydään jatkuvaa kiivasta keskustelua, joka usein liittyy uskonnolliseen argumentaatioon. Tätä on selitetty joidenkin puolueiden pyrkimyksellä yhdistää uskonto ja politiikka toisiinsa. Keskustelua on selitetty myös sillä, että Suomen ev.lut. kirkossa on edelleen pappeja ja aktiivisia luottamushenkilöitä, jotka tulkitsevat Raamattua kirjaimellisesti. Fundamentalistisesti asioihin suhtautuvat kristityt käyvät äänekkästä julkista väittelyä sosiaalisessa mediassa siitä, mikä on oikeanlainen raamatuntulkinta. (Juvonen 2015, 124.)

Homoseksuaaliset teot oli säädetty rangaistavaksi rikoslaissa (L 39/1889) vuoteen 1971 asti ja sairausluokituksesta se poistui vuonna 1981 (HE 200/2000). Vuonna 1995 säädettiin laki, ettei henkilöä saa syrjiä hänen seksuaalisen suuntautumisensa perusteella (L 1325/2014). Rikoslaissa momentissa 3 § ja 11 § mainitaan, ettei henkilöä saa syrjiä sukupuolisen suuntautumisensa vuoksi työpäikällä (L 39/1889).

Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (L 1325/2014). Oikeusministeriön määritelmän mukaan yhdenvertaisuus tarkoittaa kaikkien ihmisten samanarvoisuutta lain edessä esimerkiksi sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Suomen perustuslaissa oikeudenmukaisuuden periaate tarkoittaa sekä ihmisten yhdenvertaisuutta lain edessä, että syrjinnän kieltämistä. (Oikeusministeriö. Demokratia- ja julkisoi-keusosasto/ Itsehallinto ja yhdenvertaisuus.)

Tasa-arvolain (30.12.2014/1329) tarkoitus on estää muun muassa sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan laissa henkilön kokemusta omasta identiteetistään. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä yhteydessä sukupuolen esiintuomista pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Lain sovellusalaan kuuluu myös syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset ominaisuudet eivät ole selkeästi miehen tai naisen. (L 609/1986.)

Vuonna 2003 asettui voimaan Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta (L 1194/2019) ja samalla kastroimislaki kumottiin (Seta. Ihmisoikeudet. Sateenkaarihistoria Suomessa.). Lain mukaan henkilöllä on oikeus vahvistaa vastakkainen sukupuoli kuin mihin hänet on väestötietojärjestelmään merkitty (L 1194/2019). Prosessi tähän vahvistamispisteeseen on kuitenkin edelleen pitkä ja monivaiheinen. Se vaatii muun muassa vuosia kestävästä lääketieteellisestä prosessista, jossa lääkäri lopulta määrittelee sukupuolen. Säännöksiin toivotaan, että juridinen muutos tapahtuisi henkilön itsensä tekemällä ilmoituksella. Toiveena on myös, ettei sukupuolen vahvistaminen vaatisi todistusta lisääntymiskyvyttömyydestä ja alle 18-vuotias voisi vahvistaa sukupuolensa huoltajan suostumuksella. (Translaki 2019.) Pakkosterilisaatio loukkaa ihmisoikeuksia ja epäoikeudenmukainen laki syventää sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää. (Kangasniemi 2019, 18.)

Samana sukupuolta olevat saivat rekisteröidä parisuhteensa vuodesta 2002 lähtien (Seta. Ihmisoikeudet. Sateenkaarihistoria Suomessa). Vuoden 2017 alussa tuli voimaan laki samaa sukupuolta olevien vihkimisestä, jonka jälkeen parisuhteita ei enää olla rekisteröity (Finlex. Uutiset. Samaa sukupuolta olevien parienvihkiminen mahdollista maistraateissa maaliskuun alusta – parisuhteen rekisteröinti loppui.). Rekisteröidyt parisuhteet voi halutessa muuttaa avioliitoksi (L 234/1929).

Uusimpia lakiuudistuksia ovat äitiyslakiuudistus, jossa äitiyden voi vahvistaa hoidelmöityshoidoissa annetun suostumuksen perusteella (L 253/2018) ja nimilaki, jossa etunimeen koskevat säädökset on tehty väljästi sukupuolen suhteen (Seta. Ihmisoikeudet. Sateenkaarihistoria Suomessa).

#### 2.4 Taakasta voimavaraksi -hanke

Sateenkaariyhdistys Malkus ry:n Taakasta voimavaraksi -hankkeen tavoitteena on hengellisten, uskonnollistaustaisten ja hengellisessä yhteisöissä elävien seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tukeminen. Taakasta voimavaraksi on STEA-rahoitteinen, kolmivuotinen (2018–2020) hanke. Hankkeessa etsitään tapoja,

kuinka yksilöt ja yhteisöt voisivat kohdata ja puhua seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä ja uskosta kunnioittavasti. Hengellisten yhteisöjen työntekijöille ja vapaaehtoisille pyritään lisäämään tietoisuutta seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta. Tämä vaatii myös käytäntöjen rakentamista, jotta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt olisivat tasa-arvoisessa asemassa yhteisössään ja kokisivat hengellisten yhteisöjen toiminnan turvalliseksi. (Taakasta voimavaraksi -hanke. Esittely) Hanke on toteuttanut muun muassa nettikyselyitä, joiden avulla halutaan nostaa keskustelua ja parantaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten hyvinvointia ja asemaa uskonnollisissa yhteisöissä. (Taakasta voimavaraksi -hanke. Materiaalia.)

### 3 SUKUPUOLEN JA SEKSUAALISUUDEN MONINAISUUS KIRKOSSA

Suomessa uskonnonvapauslain mukaisia uskonnollisia yhdyskuntia ovat Suomen evankelis-luterilainen kirkko, Suomen ortodoksinen kirkko sekä rekisteröidyt uskonnolliset yhteisöt. (Opetus- ja kulttuuriministeriö. Evankelis-luterilainen kirkko.) Tässä työssä keskitymme Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toimintaan. Käytämme sanaa kirkko, kun puhumme evankelis-luterilaisesta kirkosta Suomessa.

#### 3.1 Sateenkaari-ihminen kirkossa

Edesmenneen professori Juha Sihvolan mukaan kristityn suhtautumista sukupuolisiin vähemmistöihin tulisi ohjata rakkauden kaksoiskäsky ja kultaisen säännön etiikka: ”Kohtele toista juuri niin kuin haluaisit itseäsi kohdeltavan, jos olisit sukupuolista suuntautumista myöten tämän toisen asemassa”. Myötätuntoisen eläytymisen toisen tilanteeseen pitäisi kattaa kaikki elämän osa-alueet. (Sihvola 2011, 145.)



Kristillisen ihmiskuvan mukaan jokainen ihminen on Jumalan kuva. Tämä merkitsee sitä että, jokaiselle kuuluu mahdollisuus elää tilanteessa, jossa rakkaus, sitoutuminen ja uskollisuus kukoistavat. Sukupuolinen suuntautuminen on osa ihmisen sielun syväkerrostumaa ja sen muuttaminen sekä loukkaa ihmisarvoa että on tuhoisaa. Lähimmäisenrakkautta voidaan pitää perusteena seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoiselle kohtelulle esimerkiksi avioliittokeskustelussa. Lisäksi valtion taholta tuleva paine tasa-arvoisesta kohtelusta saattaa johdattaa papit virkamiehinä vihkimään samaa sukupuolta olevat avioliittoon, omantunnon syihin vetoamisesta huolimatta. Rakkauden käskyyn perustuva kristillinen etiikka on vaikeasti noudatettavaa etenkin äärikonservatiiveille. Heidän on vaikea ajatella erilaisten vakaumusten ja identiteettien omaavien ihmisten rauhallista ja kunnioittavaa yhteiseloä. (Sihvola 2011, 145, 147.) On ymmärrettävää, että ihminen toimii oman raamattukäsityksensä mukaisesti.

Seurakunnissa voi vallita vahvat normit, joissa ajatellaan ihmisen seksuaalisuudesta ja sukupuolesta rajoittuneesti. Henkilö, joka kuuluu tällöin itse seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön, voi kokea yksinäisyyttä, kelpaamattomuutta ja jopa itseinhoa. Hän voi pyrkiä muuttamaan omaa seksuaalista suuntautumistaan tai sukupuolen kokemusta. Raamattua on voitu käyttää väkivallan välineenä, jolloin sen lukeminen voi tuntua pelottavalta. Sateenkaari-ihmisiä voidaan sulkea pois yhteisöstä hyvin monella eri tavalla. Kirkon linjaus, ettei vihkimisiä tai siunaamisia avioliittoon suoriteta seksuaalivähemmistöille, voi tuntua ulos sulkemiselta. (Usvajoki 2020, 14–15.)

Seksuaali- ja sukupuoliasiat ovat jakaneet ihmisiä monissa hengellisissä yhteisöissä. Ganzewoodin, Van Der Laanin ja Olsmanin (2011, 209–222) ovat tutkineet, kuinka henkilöt pystyvät yhdistämään heidän seksuaali- ja sukupuoli-identiteettinsä hengelliseen identiteettiin. Tutkittavanaan heillä oli 10 nuorta eri uskonnollisista ryhmistä. Nuoret kertoivat, kuinka heidän on vaikea yhdistää nämä kaksi asiaa toisiinsa, ja tämän vuoksi he valitsevat joko sateenkaarevan elämän tai elävät selibaatissa ja valitsevat uskonnon. Tutkijat huomasivat nuorten kohtaavan hyvin suuren jännitteen uskonnollisen ja seksuaalisen identiteetin välillä, eikä tilannetta voinut ratkaista muuten kuin hylkäämällä joko uskonto tai oma seksuaali- tai sukupuoli-identiteetti.

Kristityt seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat saattavat kohdata leimaantumista kristillisissä yhteisöissä. Leimaantumisen muotoja voivat olla syrjintä, kritiikki ja ennakkoluuloinen käytös. Sosiaalipsykologiassa esitellään kahdenlaista eri leimaantumisen hallinnan muotoa. Ensinnäkin kognitiivista ristiriitaa vähennetään hakeutumalla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöystävällisten resurssien äärelle. Voidaan integroida erilainen seksuaalinen ja uskonnollinen identiteetti muun muassa siten, että kollektiivisesti arvioidaan ja tutkitaan Raamatun tekstejä sekä tarkastellaan kirjoituksia, jotka käsittelevät homoseksuaalisuutta. On olemassa seksuaalivähemmistöille suunnattuja vertaisryhmiä, joissa opetellaan emotionaalisia strategioita, kuinka päästään häpeän, syyllisyyden ja pelon tunteista eroon. Toisinaan taas vähemmistöön kuuluva saattaa mukautua enemmistökristittyjen seksuaalisuuden normeihin. (Sumerau 2017, 4–6.)

Etnografinen tutkimus on tutkinut tällaisia koulutuksia tai ohjelmia, joissa opetetaan, kuinka seksuaalisuuntautumista voidaan mukauttaa normin mukaan. Niissä opetetaan kollektiivisilla rituaaleilla ja kertomuksilla osallistujia sivuttamaan, vähentämään ja ohjaamaan omat ajatukset pois epätoivotuista ajatuksista. (Sumerau 2017, 4.) Tämän kaltaisen intervention toimivuudelle ei ole löydetty tieteellistä näyttöä, mutta se voi aiheuttaa haittaa ja sen seurauksena henkilö voi kärsiä, jos hän kieltää oman identiteettinsä ja luonnollisen käyttäytymisensä (Sumia ym. 2015, 1923). Jotkut vähemmistöön kuuluvat saattavat valita selibaatissa elämisen, jotta voisivat elää niin sanotusti kunnollista kristityn elämää, toiset taas jättävät kirsitillisen yhteisön, jotteivät koe leimaantumista muiden seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osalta. (Sumerau 2017, 4–6.)

### 3.2 Kirkko sateenkaari-ihmiselle

Kirkossa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeuksien toteutumisen haasteena tällä hetkellä on tasa-arvoisen kohtelun toteutuminen. Erityisesti kirkossa tulee kohdentaa huomiota siihen, että kirkon tilaisuudet ovat ”turvallisia, vapauttavia ja erilaisuutta kunnioittavia ympäristöjä”. Tärkeää on sekä tunnustaa

kirkon rooli seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjimisessä että edistää myös tämän ihmisryhmän oikeuksien toteutumista. (Vikström 2018, 81.)

Ihmisoikeuksia on avoimesti käsitelty kirkossa 1970-luvulta lähtien. Vuonna 1998 Kirkkojen maailmanneuvosto totesi, että Jumalan tahdon mukaisessa maailmassa jokaisella on täydet ihmisoikeudet. Kuitenkin konservatiivisen uskonnollisuuden nousun myötä ihmisoikeuksien vastustaminen on lisääntynyt. Etenkin näkemykset perhe-elämästä, seksuaalisuudesta ja sukupuolisuudesta sekä saateenkaarivähemmistön oikeuksista ovat olleet uskonnollista konservatismia yhdistäviä asioita. Näiden kohdalla ihmisoikeudet toteutuvat konservatiivisessa kristillisyydessä vain osittain. (Malkavaara, Airikka & Latvus 2018, 25, 31.)

Luterilaisessa kirkossa ihmisoikeuskysymyksistä perhe- ja seksuaalieettiset kysymykset ovat nousseet käsittelyyn erityisesti vuoden 2003 Luterilaisen maailmaliiton kokouksen myötä Winnipegissä. Kokous päättyi kehottamaan jäsenkirkkojaan, että ne kävisivät kunnioittavaa keskustelua avioliitosta, perheestä ja seksuaalisuudesta sekä että ne puolustaisivat jokaisen ihmisen arvokkuutta katso-matta seksuaaliseen suuntautuneisuuteen. Etenkin kysymys homoseksuaalisuudesta oli kuitenkin niin jakava, ettei sitä pystytty ottamaan keskustelunaiheeksi seuraavassa kokouksessa vuonna 2010. (Heikka 2014, 60–61.)

Ihmisten mielikuvat Jumalasta ovat monenlaisia. Hyrck määrittelee erilaisia jumalakuvatyyppityksiä. Yksi tapa hahmottaa Jumalan olemusta voi olla ajatus Jumalasta houkuttajana erilaisiin asioihin. Houkuttaja-Jumala voi johdattaa ihmistä mielihalujen avulla sekä hyvään että pahaan. Maailma saattaa näyttäytyä kaoot-tisena, jos houkuttajatyypinen jumalakäsitys on vallalla. Ihmisen vastuulla on valita oikein. Hallitsijatyypinen Jumala on sääntöjä ja rajoja tarjoava. Etenkin seksuaalimoraalia koskevissa asioissa hallitsijatyypinen jumalakäsitys on lyönyt leimansa kristinuskon tapaan käsitellä seksuaalisuutta. Sukupuoli on tarkkarajainen ja seksuaalisuus jopa kiellettyä. Häpeän avulla ihmisen käyttäytymistä voidaan hallitsijatyypisen Jumalan taholta kontrolloida. Häpeää lievittää vastavuoraisen vuorovaikutuksen kokemus ja siksi vähemmistöt pyrkivät muodostamaan saman mielisten parantavia ryhmiä. (Hyrck 2011, 193–197.)

Jos Jumalan ajatellaan puolestaan olevan parantaja, Hän suhtautuu ihmiseen kuin lohduttava vanhempi lapseen. Jumala sisällyttää ihmisen olotilan omaansa, eli kantaa ihmisen hyvää tai huonoa oloa itsessään. Näin Jumala kohtaa ihmisen sellaisena kuin hän on ja ihminen saa jakamisen kokemuksen. Jos ihminen on Jumalan kuva, samat houkuttajan, hallitsijan ja parantajan piirteet löytyvät myös ihmisestä. Houkuttaja ihmisessä vaatii omaa hyvää, hallitsija taas täydellistä pidättäytymistä. Parantajan näkökulma seksuaalisuuteen on rakkaudellisuus. Seksuaalisuus on tärkeä ja arvokas asia ihmiselle ja sen kieltäminen tai halveksiminen tuottaa tuskaa. Parantaja-näkemyks pitää sekä hetero- että homoseksuaalisuutta samanlaisina, kunhan seksuaalisuus on rakkauden palveluksessa. (Hyrck 2011, 202–205.)

Kirkkohallituksen tuottama Turvallinen seurakunta -julkaisu kiinnittää seksuaalisen turvallisuuden osalta huomiota ihmisen mahdollisuuteen luottaa siihen, että seurakunnassa saa olla omana itsenään suojassa ja suojeltu. Ihmisyyden ja rajojen kunnioittaminen sekä sanojen että tekojen tasolla ulotetaan koskemaan kaikkia ihmisiä seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Sukupuolisensitiivisyys määritellään herkkyydeksi tunnistaa ja tunnustaa erilaisia sukupuolen merkityksiä. Ohjeeksi annetaan etenkin lasten kanssa toimittaessa pyrkimys murtaa sukupuolirooleja. Yksilöllisyyttä ja jokaisen omaa sukupuolta kunnioittavaan puhetapaan ohjeistetaan kiinnittämään huomiota. (Kirkkohallitus. Turvallinen seurakunta, 45–46.)

Kirkon alan ammattien ydinosaamiskuvauksessa ydinosaamisella tarkoitetaan tietoja, taitoja ja kykyjä, joita käytetään ammatillisissa konteksteissa. Kirkon ammattien yhteisessä ydinosaamiskuvauksessa toimintaympäristö- ja yhteisöosaamisen alueella edellytetään ”taitoa toimia niin, että erilaisten ihmisten kokemus osallisuudestaan, toimijuudestaan ja omasta osaamisestaan vahvistuu.” Verkosto-osaamista kuten myös vaikuttamistoiminnan osaamista edellytetään kaikissa kirkon ammateissa. Yhteisessä ydinosaamiskuvauksessa mainitaan, että työtä tehdään elämän monenlaisissa tilanteissa ja se perustuu kumppanuudelle ja eri toimijoiden yhteistyöhön. (Kirkkohallitus 2020. Kirkon ammattien yhteinen ydinosaaminen, 1, 4.)

Diakonian viranhaltijan ”työn keskiössä on ihmisarvon puolustaminen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutuminen”. Jokaisen ihmisen osallisuuden puolustaminen kirkossa ja yhteiskunnassa sekä ihmisen kunnioittaminen ja kohtaaminen ilman ehtoja ovat myös diakoniatyöntekijän ydinosaamista. Vuorovaikutuksessa nostetaan esiin sensitiivisyys sekä vuorovaikutuksen vahvistaminen erityistä tarvetta vaativissa ryhmissä kuten missä tahansa elämäntilanteessa. Valan tunnistamisen taitoa edellytetään etenkin, kun toimitaan haavoittavassa elämäntilanteessa olevien kanssa. Turvallisen tilan varmistaminen monenlaisille mukana olemisen tavoille sekä näiden esteiden tunnistaminen kuuluvat diakonian viranhaltijan ydinosaamiseen. Toisaalta työelämä- ja kehittämisosaamisen kohdalla edellytetään työntekijältä ”taitoa varmistaa saavutettavuus, esteettömyys ja turvallinen tila kaikessa toiminnassa”. (Kirkkohallitus 2020. Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen, 3–5.)

Nuorisotyönohjaajan ydinosaamiskuvauksessa työtä kuvataan kasvatukseksi, jonka tarkoitus on tukea ja mahdollistaa kaikenikäisten kasvua ”omana itsenään, lähimmäisenä, yhteisön jäsenenä ja osana luomakuntaa”. Monimuotoisiin perheisiin liittyvien asenteiden tunnistaminen nähdään perhelähtöisen työtteen edellytyksenä. Ennaltaehkäisevän, korjaavan ja kuntouttavan työtteen periaatteet pitää hallita, jotta osataan tunnistaa ja toimia ulkopuolisuuden, yksinäisyyden ja syrjäytymisen edessä. Yhteisöjen rakentamisen taitoa vaaditaan, jotta lapsella, nuorella ja perheellä on mahdollisuus osallisuuden kokemukseen. Monialaista verkosto-osaamista ja -yhteistyötä vaaditaan nuorisotyönohjaajalta. (Kirkkohallitus 2020. Nuorisotyönohjaajan ydinosaaminen, 3–8.)

Tuomas Hynynen on tutkinut Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa käytyä eettistä keskustelua vuosina 2005–2010. Kirkon parisuhdekeskustelua ohjaa avioliittokäsitys, jonka perustana nähdään lähimmäisenrakkkaus, luovuttamaton ihmisoikeuden vaatimus sekä elinikäisen avioliiton ihanne. Lähimmäisenrakkauksen periaatteen seurauksena pitäisi olla syrjimättömyyden ja toisen ihmisen kunnioittamisen vaatimukset. Kuitenkin kirkon parisuhdemietinnöissä nähdään, että ihmisen luonto ja Jumalan asetus vaativat suhtautumaan homosuhteisiin eri tavalla kuin heterosuhteisiin. Parisuhdemietinnöissä keskitytään kirkon oppiin, opetukseen ja ihmiskuvaan. Mietinnöissä ei kohdenneta huomiota niinkään ihmisten

kokemuksiin. Mietintöjä tarkastellen voidaan todeta kirkon hitaasti ja pitkien selvitysprosessien myötä muuttavan kantaa esimerkiksi homoseksuaalisuuteen sen perusteella, millaista keskustelua yhteiskunnassa käydään. (Hynynen 2019, 126–128.)

### 3.3 Konvivialiteetti ja inklusiivisuus määrittävät seurakuntaa

Inklusiivisuus tarkoittaa kaikkien mukaan ottamista ja on ulossulkemisen tai erityisyyden vastakohta. Inklusiivisuudessa tarkoitus on, että kaikkia kutsutaan toimintaan ja kaikilla on yhtäläinen oikeus osallistua yhteisön toimintaan ja että luodaan osallisuuden mahdollisuuksia. Toimintatavat ja lainsäädäntö kohtelevat kaikkia yhdenvertaisesti. (Hietämäki 2013, 2.)

Esimerkiksi vammaistyö on ollut kirkossa eriytynyttä. Erilaisille ryhmille on järjestetty erityisyyden mukaan sopivaksi katsottua toimintaa sekä rajattuun tarpeeseen erikoistuneita työntekijöitä, kuten vammaistyön pappeja ja diakoniatyöntekijöitä. Kirkon toiminnasta näkyy inklusiivisuuden laatu. Mukaan otetaan monenlaiset erityisryhmät, mutta toimintaa järjestetään kohdennetusti ja erillään muusta seurakunnan toiminnasta. Tästä voi päätellä, mitä kirkossa ajatellaan seurakunnasta ja seurakuntalaisuudesta. (Kuusi 2016, 7.) Erityisyyden syitä voi olla monia. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöön kuulumisen on erityisyyttä ja erilaisuutta verrattuna valtaväestöön, kuten myös etniseen vähemmistöön kuulumisen.

”Erilaisuus ei ole syntiä, mutta ihmisarvon kyseenalaistaminen on. Vammat eivät ole syntiä, mutta epätasa-arvoinen kohtelu on. Kun ihminen asettaa lähimmäiselleen omat kriteerinsä, hän kieltäytyy hyväksymästä Jumalan luomistyötä.” Kirkon saavutettavuusohjelmassa ajatellaan, että moninaisuus on Jumalan luomistyötä. Kaikki ovat Jumalan silmissä samanarvoisia. Luomiskertomuksen mukaan ihmisen on hyvä olla yhteydessä toisiin. Saavutettavuusohjelma korostaa ihmisen olevan kokonainen vain suhteessa toisiin ihmisiin. Myös Jumalan kuva on kokonainen vasta kun erilaiset luodut muodostavat sen. (Saavu. Kirkon saavutettavuusohjelma, 8.)

Sosiaalityön asiakkuussuhteita voidaan ajatella liittämis- ja kontrollisuhteina, kumppanuussuhteina, huolenpitosuhteina sekä vuorovaikutuksessa rakentuvina suhteina. Liittämissuhteessa ammattilaisen tehtävä on liittää toimenpiteiden kohteena oleva asiakas valtakulttuuriin sekä kontrolloida asiakasta, jos liittämisessä on hankaluuksia. Kumppanuussuhteessa asiakas sekä ammattilainen toimivat rinnakkain ja muotoilevat toiminnan tavoitteet yhdessä. Huolenpitosuhteessa asiakkaan tilanne on sellainen, että hän tarvitsee ammattilaisen apua saadakseen tarvitsemansa ja työntekijä huolehtii avun antamisesta tai asiakkaan ohjaamisesta muualle. Vuorovaikutuksessa rakentuva asiakassuhde sisältää kaikkien edellä mainittujen roolien piirteitä mutta kuvaavaa on asiakkaan ja ammattilaisen roolien liukuminen asiakkuuden myötä. (Juhila 2013, 13–14.) Kirkon työssä auttamiselementti on läsnä samansuuntaisesti kuin sosiaalityössä. Työntekijän ja asiakkaan roolit vaihtelevat tilanne- sekä asiakaskohtaisesti. Sateenkaariyhteys-henkilönä toimivan työntekijän ja asiakkaan rooleissa voi tarkkailla erilaisia positiota. Tehtävänkuvauksen muotoilusta voidaan tarkastella, minkälaisia rooleja työntekijä käyttää suhteessa asiakkaaseen ja mahdollistaako sateenkaariyhteys-henkilö kaikkien asiakkaiden osallisuutta seurakunnassa.

Konvivialiteetti tarkoittaa lojaalia ja solidaarista rinnakkaiseloä, joka on enemmän kuin suvaitsevaisuutta. Se on läheinen käsite yhteisöllisyydelle ja osallisuudelle. Konvivialiteetti korostaa kuitenkin näitä enemmän kulttuurisen ja etnisen moninaisuuden olemassaoloa ja tukemista. Kirkon tulisi tukea konvivialiteettia. (Malakavaara 2020.) Konvivialiteetti voidaan määritellä yhdessä elämisen taidoksi. Tämä taito sisältää paitsi vieraanvaraisuuden myös arjen jakamisen samalla tasolla. Yhteisönä eletään ottaen erilainen tai muukalainen tasa-arvoisena toimijana mukaan rakentamaan yhteisöä. Erilaisuus nähdään rikkautena ja uuden oppimisen mahdollisuutena. Tärkeää on sekä toimiminen että toimiessa syntyvä ihmisten välinen yhteys. (Porkka 2018.) Konvivialiteetti kuvaa hyvää erilaisuuden asemaa yhteisössä ja etenkin kirkossa. Jokainen saa olla ja toimia omana itsenään rakentuen sekä rakentaen. Moneutta ei nähdä uhkana tai välttämättä edes erilaisuutena vaan ihmisyyden ja elämän monenkirjavuutena.

### 3.4 Yhteyshenkilö kirkossa

Seurakunnan työntekijöiden, kuten myös muiden ihmissuhdetyöntekijöiden, asiakas on aina myös seksuaalinen ihminen. Seksuaalisuuteen liittyvät kokemukset, voimavarat ja huolet sekä seksuaalinen historia vaikuttavat ihmisen sosiaaliseen olemassaoloon. Kukin toivoo tulevansa hyväksytyksi juuri sellaisena kuin on. Kuitenkin sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvät kysymykset jätetään usein erityisasiantuntijoiden hoidettaviksi. (Nissinen, J. 2011, 11.)

Kohtaamistyön asiakkaat kertovat hyvän työntekijän piirteeksi keskustelutaidon. Hän voi kysyä vaikeitakin asioita ja kohdata hankalia tunteita. Tärkeää on kiinnostunut läsnäolo ihmisen kanssa, vaikka tietoa asiakkaan erityisyydestä olisi vähän. Työntekijän tuki sekä omassa työyhteisössä että työnohjauksen keinoin on tärkeä. Pahimmillaan työntekijälle annetaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät kysymykset käsiteltäväksi, koska muu työyhteisö ei koe hallitsevansa näitä. (Nissinen, J. 2011, 30–31.)

Sateenkaariyhteyshenkilöiksi kirkossa on nimitetty työntekijöitä Tampereen ja Espoon seurakuntayhtymissä. Tehtävään on nimetty työntekijät joko työntekijän oman kiinnostuksen mukaan tai kirkkoherran esityksestä. Tehtävän sisältökuvausta ei ole aiemmin muotoiltu.

Tehtävänkuvaus on kirjallinen dokumentti tehtävän työn sisällöstä ja sitä voidaan käyttää muun muassa työn vaativuuden arvioinnissa. Työnantaja huolehtii, että kaikista tehtävistä on olemassa ajantasainen tehtävänkuvaus ja vahvistaa uudet tehtävänkuvaukset. Dokumentissa ei arvioida työntekijän suoritusta, vaan kuvataan työn sisältö objektiivisesti ja kattavasti. Tehtävänkuvauksen sisältö tarkistetaan vuosittain esimiehen ja työntekijän kesken käytävässä kehityskeskustelussa. (Kirkon työmarkkinalaitos. Palvelussuhde. Tehtävänkuvaus.)

Jos seurakunta haluaa ottaa uuden tehtävänimikkeen käyttöön, sen tulee sopia muiden vastaavan sisältöisten tehtävien käyttöön muissakin seurakunnissa. Li-



säämäreitä varsinaisen perustehtävän lisäksi voi käyttää esimerkiksi seurakunnan nettisivuilla, käyntikortissa tai ansioluettelossa. (Kirkon työmarkkinalaitos. Työnantajan työkaluja. Tilastot ja koodistot.) Kirkon nimikekoodistossa ei ole sateenkaariyhteys henkilön nimikettä. Työnantajana mikä tahansa Espoon seurakunnista tai seurakuntayhtymä voi ehdottaa sateenkaariyhteys henkilöä tehtävänimikkeiden luetteloon. Esimies voi lisätä sateenkaariyhteys henkilön tehtävän kuvauksen työntekijän perustehtävän kuvaukseen kehityskeskustelussa.

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TOTEUTUS

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on käytännöllisen toiminnan ohjeistaminen, opastaminen, toiminnan järjestäminen tai järjeistäminen. Taustan selvittämisessä on käytettävä jotakin tutkimusmenetelmää. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 9–10.) Käytämme laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullisella tutkimusmenetelmällä aineistoa voidaan kerätä monella eri tavalla. Yleisimmin tutkimusaineisto kerätään haastatteluna. Haastattelussa kerätään ihmisen kokemukset puheen muodossa. Tutkimushaastattelumuotoja voivat olla lomakehaastattelu, teema haastattelu ja avoin haastattelu. (Vilkkä 2005, 100–101.)

##### 4.1 Opinnäytetyön prosessin kulku

Malkus ry:n Taakasta voimavaraksi -hankkeeseen tutustuimme vuoden 2019 kevästä lähtien. Tapasimme opinnäytetyön merkeissä yhteistyökumppanimme 3.4.2019 Tampereella. Tapaamisessa oli mukana myös Sinuiksi-neuvonta- ja tukipalvelun toiminnanjohtaja. Keskustelimme siitä, mihin meidän tulisi keskittyä opinnäytetyössä ja mikä olisi tämänhetkinen tarve tai kysyntä, kun puhutaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osallisuuden ja turvallisuuden tunteen parantamisesta Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Tapaamisen aikana vahvis-

tui ajatus siitä, että on tarpeellista vahvistaa seurakuntia inklusiivisemmiksi käytännön tasolla. Tästä ajatuksesta käsin yhteistyökumppanimme lähti kehittämään hankkeen sisälle projektia, johon opinnäytetyömme kytkeytyy.

Yhteistyökumppanimme lähetti Espoon seurakunnille ja seurakuntayhtymälle yhteistyöehdotuksen, johon saimme myöntävän vastauksen. Tapasimme sateenkaariyhteyshenkilöitä ensimmäistä kertaa 21.10.2019 Espoon seurakuntayhtymän tiloissa. Tapaamisen myötä tulimme siihen johtopäätökseen, että meidän tulisi laatia sateenkaariyhteyshenkilöiden tehtävänkuvaukset.

Tutkimusprosessin kulkua voidaan kuvata viidellä vaiheella, joita ovat ideataso, sitoutuminen, toteuttaminen, kirjoittaminen ja tiedottaminen. (Vilkkä 2015, 56–57.) Tämän mallin mukaisesti aloitimme opinnäytetyön alkukartoituksella eli ideatason ja aineistokeruun jälkeen siirryimme suunnitelman kautta fokusryhmähaastattelun toteutukseen. Muodostimme haastattelukysymyksistä rungon, joka lähetettiin ryhmälle viikkoa ennen haastattelua saatekirjeen kanssa. Tarkoituksena oli, että haastateltavat olisivat voineet jo valmiiksi miettiä vastauksia ja tutustua haastattelun tavoitteeseen sekä hankkeeseen.

#### 4.2 Työn tarkoitus ja tavoitteet

Työn tarkoituksena on luoda tehtävänkuvaukset Espoon seurakuntayhtymän ja seurakuntien työntekijöille, jotka toimivat muiden työtehtäviensä lisäksi sateenkaariyhteyshenkilöinä. Tehtävänkuvauksen tavoitteena on mahdollistaa yhteyshenkilöiden tehtävän toteutus, jotta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille suunnattu tuki mahdollistuisi ja sille olisi jatkoa myös tulevaisuudessa. Tehtävänkuvaukset voisivat toimia myös mallina muille seurakunnille tai seurakuntayhtymille Suomessa. Tehtävänkuvauksen tarve nousi työelämätarpeista.

Espoon seurakuntayhtymässä ja seurakunnissa toimivien yhteyshenkilöiden tavoitteena on, että jokainen voisi kokea olonsa tervetulleeksi ja osalliseksi katsomatta seksuaalista suuntautumista tai sukupuolista identiteettiä (Kirkko Es-

poossa. Toiminta-asiakirja sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi ja edistämiseksi Espoon seurakunnissa ja seurakuntayhtymän virastossa). Me toivomme seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osallisuuden mahdollistuvan kirkossa niin, etteivät he kokisi konfliktia hengellisen ja seksuaali- ja sukupuoli-identiteetin välillä.

#### 4.3 Yhteistyötaho ja työryhmä

Kun luodaan jotain uutta, on kyettävä toimimaan yhteistyössä muiden asiantuntijoiden kanssa. Ammatilliseen asiantuntijuuteen kuuluu yhteistyökyky ja yhteisen toimintakulttuurin kehittäminen. (Juujärvi, Myyry & Pessa 2011, 10.) Opinnäytetyön produkti on Taakasta voimavaraksi -hankkeen, Espoon seurakuntayhtymän ja Espoon seurakuntien sekä Diakin välisellä yhteistyöllä tehty ja toteutettu työelämälähtöinen osallistava kehittämistyö. Ilman näiden osapuolten työpanosta opinnäytetyö ei olisi toteutunut.

Espoon seurakunnille ja seurakuntayhtymän virastolle on laadittu toiminta-asiakirja sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi ja edistämiseksi. Tämän lisäksi heillä on nimetyt sateenkaariyhteyshenkilöt, joiden yhteystiedot ovat saatavilla Espoon seurakuntien internet-sivuilla.

Sateenkaariyhteyshenkilöiden työryhmä koostuu Espoon seurakuntayhtymän virastossa ja Espoon seurakunnissa työsuhteessa olevista henkilöistä, kuten nuorisohjaajista, papeista ja diakoneista. Työntekijät on nimetty sateenkaariyhteyshenkilöiksi esimiestensä toimesta. Espoossa toimivan sateenkaaritoiminnan tavoitteena on edistää ja vahvistaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuutta (Kirkko Espoossa. Tule mukaan. Sateenkaaritoiminta). Ryhmähaastatteluun toivomme, että kaikki sateenkaariyhteyshenkilöt pääsisivät mukaan, jotta saisimme mahdollisimman kattavan lopputuloksen.

Työryhmän kanssa laadittiin tehtävänkuvaus, joka vastasi edellä mainittuihin tutkimuskysymyksiimme. Liitteessä 1 on esitelty fokusryhmähaastattelun kysymyk-

set. Kysymysten pohjana on käytetty kirkon virka- ja työehtosopimuksen tehtävänkuvaukslomaketta. (LIITE 1.) Ennen fokusryhmähaastattelua tarkistutimme kysymykset sekä opinnäytetyön ohjaajalta, että Taakasta voimavaraksi -hankkeen työntekijältä. Saamiemme palautteiden avulla muokkasimme kysymyksiä hie-  
man.

#### 4.4 Kehitysidea ja haastattelun tarkoitus

Valmistelu on tärkeä vaihe ennen haastattelua. Monesti tutkijat saattavat hypätä tiedonkeruuseen ennen kunnollista selvitystä siitä, miten päämäärä, kysymysten asettelu, teoreettinen näkökulma ja metodit sopivat yhteen. Tutkijan on hyvä selvittää tutkimuksen tarkoitus ja kuvata sen keskeiset pääkäsitteet. Täytyy siis ensiksi miettiä, miksi ja mitä tutkii, minkä jälkeen voidaan vastata siihen, mitä metodia tutkimuksessa käytetään ja miksi ongelma halutaan ratkaista. Hyvin keskeistä on miettiä, onko valittu metodi tiedonhankintaan sopivin. (Aaltola & Valli 2010, 51.)

Idea tehtävänkuvauksesta tuli yhteistyökumppaniltamme sen jälkeen, kun olimme tavanneet sateenkaariyhteyshenkilöt 21.10.2019. Työryhmän jäsenet oli nimetty sateenkaariyhteyshenkilöiksi ilman sen tarkempaa tehtävänkuvausta. Haastattelun tarkoituksena oli löytää yhteyshenkilöiden oma ajatus siitä, mitä tehtävään kuuluu, millaisia odotuksia heillä on tehtävästä ja kuinka näihin odotuksiin päästään.

Jotta ymmärtäisimme, kuinka jäsenämme sateenkaariyhteyshenkilöiden tehtävänkuvauksen, on meidän tutkittava mm. seuraavia asioita. Mitä tehtäviä sateenkaariyhteyshenkilö hoitaa seurakunnassa? Millä tavoin sateenkaariyhteyshenkilöiden työstä ja yhteydenottomahdollisuuksista viestitään? Mikä on sateenkaariyhteyshenkilön rooli seurakunnan työyhteisössä? Millaista tukea he toivoisivat työlleen (esimerkiksi koulutuksia, materiaaleja, yhteistyöverkostoja)?

Tehtävänkuvaukseen luotiin yhdessä työryhmän kanssa. Menetelmänä käytimme fokusryhmähaastattelua, jossa haastattelimme sateenkaariyhteyshenkilöitä. Nauhoitettu haastattelu litteroitiin osittain, kerättiin vastaukset siitä ja vastauksista luotiin alustava kirjallinen tehtävänkuvaukseen. Alustava kirjallinen tehtävänkuvaukseen esiteltiin työryhmälle, jotta he heillä oli mahdollisuus vielä ehdottaa muutoksia ennen lopullista tehtävänkuvauksen muodostamista.

#### 4.5 Fokusryhmähaastattelu käsitteenä

Ryhmähaastattelu on aineistokeruumenetelmänä ollut käytössä jo 1930-luvulta lähtien, sen ollessa menetelmänä yksilöhaastattelua tehokkaampi. Ryhmähaastattelun rinnalla on käytetty englanninkielistä termiä focus group, mitä käytetään joissakin suomenkielisissä teksteissä sanalla fokusryhmä. Ryhmähaastattelu viittaa käsitteenä siihen, kuinka koottu ryhmä keskittyy ennalta päätettyyn aiheeseen. (Pietilä 2017, 112.)

Ryhmähaastattelun rinnalla käytetään termiä ryhmäkeskustelu. Termi poikkeaa haastattelusta siten, että ryhmähaastattelussa keskitytään ryhmän sisäiseen vuorovaikutukseen ryhmäkeskusteluun verraten vähemmän, eikä ryhmäkeskustelussa keskitytä niinkään tiettyyn aiheeseen. Ryhmähaastattelussa ohjaaja toimii tilanteessa keskustelun fasilitaattorina tai moderaattorina. (Pietilä 2017, 112–113.) Haastattelussa on keskeistä keskustelun aikaansaaminen ja sen helpottaminen (Hirsjärvi & Hurme 2008, 61). Ryhmähaastattelussa haastattelijan päämääränä on löytää vastauksia, kun taas fokusryhmässä kannustetaan keskusteluun ja keskustelun analysoinnin perusteella pyritään ymmärtämään ryhmän vastausten taustalla olevia merkityksiä ja normeja. Osallistujien välinen vuorovaikutus nähdään keskusteluiden erityispiirteinä, käytettiin aineistokeruumenetelmänä sitten termiä ryhmähaastattelu, fokusryhmä tai ryhmäkeskustelu. (Pietilä 2017, 113.) Käytämme termiä fokusryhmähaastattelu, kun puhumme opinnäytetyömme aineistonkeruumenetelmästä. Termillä halutaan painottaa sen tärkeyttä, että haastateltavat pysyvät tietyssä aiheessa haastattelun ajan, unohtamatta kuitenkaan vastausten taustalla olevia merkityksiä ja normeja.

Kun tavoitteena on yhteisen kielen, käsitteiden, toimintatapojen ja keskustelun luominen työelämän tutkimushankkeessa, on mielekästä käyttää ryhmähaastattelua tutkimusaineiston keräämisen keinona. Haastatteluun kutsutaan 6–8 hengen ryhmä, jolta odotetaan vaikutusta tarkasteltavaan asiaan ja muutoksen kykyä. Ryhmälle asetetaan tavoite, kuten toiminnan kehittäminen. Puheenjohtajana toimii mieluiten joku ulkopuolinen henkilö ja ryhmähaastattelutilanne kestää noin tunnin, jonka aikana tilanne voidaan videoida tai nauhoittaa. Jokaiselta ryhmähaastatteluun osallistuvalla kysytään lupa nauhoitukseen. (Vilka 2005, 102–103.) Toinen meistä opinnäytetyön tekijöistä toimi ryhmähaastattelun puheenjohtajana ja toinen havainnoi haastattelutilannetta. Haastattelu nauhoitettiin.

Tärkeää tutkimuksessa on olla emansipatorinen. Silloin tutkittavien ymmärrystä lisätään kyseisestä asiasta, jolloin ryhmäläiset voivat saada myönteisen käsityksen tutkittavaa asiaa koskevista ajattelu- ja toimintatavoista. Ryhmän on myös mahdollista luoda oma keskustelukulttuuri ja omat käsitteet yhteisiin käytäntöihin työelämässä. Haastattelijan on huolehdittava, että keskusteleva ryhmä pysyy aiheessa koko keskustelun ajan. Tavoitteena on, että keskustelua syntyy ja keskustelu edistyy. (Vilka 2005, 103–104.)

#### 4.6 Fokusryhmähaastattelun haasteet ja riskit

Laadullisissa tutkimusmenetelmissä on aina omat haasteensa, mutta ne ovat kuitenkin ennakoitavissa ja ratkaistavissa. Tutkija on ensinnäkin tekemisissä sanojen ja niiden merkityksen kanssa, kun kerätään aineistoa tutkimushaastattelun avulla. Sanat voidaan aina tulkita eri tavoin, mikä on ongelmaista haastattelututkimusta tehdessä. Teema- ja avoimessa tutkimushaastattelussa voidaan kuitenkin aina tarkistaa, miten tutkittava ymmärsi kysymyksen. (Vilka 2015, 127.)

Fokusryhmähaastattelu on luonteeltaan vuorovaikutuksellinen aineistokeruumenetelmä, jossa saadaan yhteisöllinen ulottuvuus. Menetelmän ongelmana on, että haastattelutilanteessa joku tai jotkut haastateltavat voivat dominoida tilannetta ja vastauksia. Sosiaalinen tilanne voi myös saada yksilön tyytymään enemmistön mielipiteeseen, jolloin tämän oikea mielipide ei tule esille. (Opintokeskus Sivos. Fokusryhmä.)

Kysymysten muotoilussa auttaa, jos tutkija tuntee kohderyhmän. Ongelmana saattaa olla, että vastaaja tunnistaa tutkijan ennakkokäsitykset tutkittavasta asiasta, jolloin hän vastaa kysymyksiin tutkijan toivomalla tavalla, eikä hänen omien käsitystensä mukaan. Tämä voi johtaa siihen, ettei lopullinen tutkimusaineisto vastaa kattavasti tutkimusongelmaan, tutkimuskysymyksiin ja vastaa tutkimuksen tavoitetta. (Vilka 2015, 127.) Kohderyhmänämme on sateenkaariyhteyshenkilöt, joiden tehtäväkuvaa muodostamme yhdessä heidän kanssaan. Vaaraa sille, että vastaajat vastaisivat meidän haluamallamme tavalla, ei välttämättä ole, kun muodostamme kysymykset mahdollisimman avoimiksi ja luomme haastattelussa keskustelemaan ilmapiiriin.

Tutkimushaastattelussa pitäisi aina välttää kysymyksiä, joihin voidaan vastata lyhyesti kyllä tai ei. Tällaiset kysymysmuodot ovat yleensä ”ko” ja ”kö” -päätteisiä kysymyksiä. Parempi on muotoilla kysymys niin, että siihen saadaan pidempi vastaus. Laajempia vastauksia saadaan kysymyssanoilla mitä, miten, millainen tai miksi. (Vilka 2015, 128.)

Haastatteluun varattuun tilaan ja siihen käytettyihin tallennuslaitteisiin on hyvä tutustua ennen haastattelua. Silloin voidaan ennakoita mahdollisiin ongelmiin, kuten hälyääniin tai muihin häiriötekijöihin. Tällöin mahdollisiin ongelmiin voidaan vielä vaikuttaa ja asia voidaan korjata. Laadullinen tutkimus on aina aikaan, paikkaan ja tilannesidonnaista, jolloin on otettava huomioon kaikki mahdolliset riskitekijät. Puhutaan tutkimuksen kontekstuaalisuudesta, kun puhutaan siitä, millaiset vaikutukset ajalla, paikalla ja tilanteella on ollut haastattelun laatuun ja saavutettuun tavoitteeseen. (Vilka 2015, 133.) Haastattelu toteutetaan Espoon seurakuntayhtymän tiloissa. Olemme käyneet tutustumassa tiloihin jo kertaalleen. Tila on suljettu ja äänihäiriöitä siellä ei ole.

#### 4.7 Fokusryhmähaastattelun toteutus

Fokusryhmähaastattelu toteutui 25.2.2020. Haastatteluun varattiin tunti aikaa. Haastatteluun osallistui yhdeksän henkeä, joista yksi on Espoon seurakuntayhtymän viestintäyksikön työntekijä ja muut kahdeksan henkeä toimii sateenkaariyhteyshenkilöinä. Tilaan oli järjestetty tarjoilua Espoon seurakuntayhtymän puolesta. Haastattelun aluksi esittäydyimme, pyysimme kirjallisen suostumuksen fokusryhmähaastatteluun ja kerroimme työmme tarkoituksen ja sen tavoitteet. Käytössämme oli kolme äänityslaitetta.

Toinen meistä opinnäytetyön tekijöistä havainnoi tilannetta, kun toinen toimii haastattelun puheenjohtajana. Haastattelua havainnoiva teki muistiinpanoja, kysyi täsmentäviä kysymyksiä ja pohti ryhmän dynamiikkaa. Dynamiikkaa pohdittiin seuraavista näkökulmista: pystyikö kaikki osallistumaan keskusteluun, pysyivätkö haastateltavat aiheessa ja keskustelivatko haastateltavat keskenään. Haastattelun puheenjohtaja puolestaan piti huolta siitä, että pysyttiin aiheessa ja aikataulussa, kaikkiin kysymyksiin vastattiin ja jokainen haastateltava sai mahdollisuuden puhua.

Haastattelun jälkeen refleктоimme haastattelutilannetta kirjaten ylös omia ajatuksia haastattelutilanteesta. Aineiston litteroimme osittain, sen mukaan, miten koimme litteroinnin tarpeelliseksi. Keräsimme vastaukset yhteen ja muodostimme niistä tehtävänkuvaukseen sopivat lauseet. Kun tehtävänkuvauksen ensimmäinen osa oli valmis, lähetimme sen Taakasta voimavaraksi -hankkeen työntekijälle, joka kommentoi työtä. Näiden kommenttien jälkeen vielä muokkasimme tehtävänkuvausta ja lähetimme sen kaikille haastattelussa mukana olleille. Vielä heiltä saadun palautteenkin avulla pystyimme hiomaan lopullista tehtävänkuvausta.

Havainnoijan näkökulmasta katsottuna haastattelutilanne oli ensiksi hieman jäykkä. Haastateltavista vain yksi henkilö oli ennalta tutustunut haastattelukysymyksiin tai lukenut saatekirjeen, mikä varmasti vaikutti siihen, ettei aiheeseen päästy heti täydellä intensiteetillä. Hitaan käynnistymisen huomasi myös siinä,



että osa ryhmäläisistä keksi vastauksia ensimmäisiin kysymyksiin haastattelun loppupuolella.

Ryhmän dynamiikka oli rento niiden osalta, jotka selvästi tunsivat toisensa. Osa uusista ryhmäläisistä pysytteli omassa olossaan, eikä osallistunut keskusteluun ollenkaan. Aiheessa ei aina pysytty, eikä varsinkaan silloin, kun jostain kysymyksestä tuli osallistujille mieleen heitä askarruttavia asioita. Keskustelun innokkuudesta päätelimme, että ryhmän olisi hyvä nähdä toisiaan useammin.

Haastattelun jälkeen, kun refleктоimme haastattelutilannetta, huomasimme, että jotkut haastattelukysymykset olisivat voineet olla vielä yksinkertaisempia. Alussa olisi voitu jakaa saatekirje paperisena versiona, jossa Taakasta voimavaraksi -hankettakin olisi esitelty, sillä osa haastateltavista ei tiennyt vielä, mikä hanke on.

#### 4.8 Haastattelun purku ja analyysi

Haastattelun tavoitteena on saada kysymyksiin vastaukset, jotka voidaan laittaa muokatussa muodossa tehtävänkuvaukseen. Tähän tavoitteeseen päästään analysoimalla haastattelu. Analyysin ensimmäisenä vaiheena on haastattelun litterointi, mikä on tärkeä vaihe analyysin kannalta (Ruusu vuori & Nikander 2017, 437). Litterointi on haastatteluaineiston muuttamista tekstimuotoon, jolloin aineiston läpikäynti, ryhmittely ja luokittelu helpottuu. Haastattelu voidaan litteroida osittain, jos tavoite antaa myöten. (Vilkka 2015, 137–138.) Koska tavoitteenamme on ymmärtää vastauksia, eikä perinpohjaisesti analysoida niitä, voidaan haastattelu litteroida osittain. Litterointi selkeyttää vastausten ymmärtämistä, jonka vuoksi litteroimme äänitteiden olennaisimmat kohdat. Litterointiin on myös helppompaa palata, kuin äänitteeseen, jos aineistosta halutaan tarkastaa jotakin myöhemmin.

Analyysimenetelmänä on käytetty luokittelua. Luokittelua voidaan kutsua myös aineiston muuntamiseksi tai tiivistämiseksi. Päätely on tärkeää tässä menetelmässä, ja aineistoa tarkastellessa, päätely voi olla hyvin käytännöllistä. Tutkimusongelma voi olla tarkasti rajattua, jolloin ongelma jo rajaa alustavia luokkia.

Muun muassa teemahaastattelussa teemat voivat olla alustavia luokkia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 147,149.) Rakensimme fokusryhmähaastattelun siten, että kysymykset on rajattu alustaviin luokkiin.

## 5 TULOKSET

Työn aineistoa analysoitiin luokittelun menetelmin. Haastattelusta saatua tietoa käytettiin harkitusti ja tarkoituksenmukaisesti. Litteroinnin avulla ja äänitettä kuuntelemalla saimme muodostettua vastauksista tehtävänkuvauksen. Haastattelusta saatu tieto lisättiin tehtävänkuvaukseen lyhyin lausein, jotta tehtävänkuvauksen olisi mahdollisimman selkeä ja helposti luettava.

### 5.1 Tehtävänkuvauksen tarkoitus

Kysyimme haastattelun alussa, mikä on sateenkaariyhteys henkilön tehtävänkuvauksen tarkoitus ja tavoite. Haastateltavat kuvasivat sateenkaariyhteys henkilön tehtävänkuvauksen tarkoituksiksi sateenkaarevan työn mahdollistamisen varaamalla työtehtävään aikaa ja resursseja. Yhteys henkilön työtehtävän kuvaaminen tukee sateenkaarevan työn jatkuvuutta, kun se on muodostettu kirjalliseen muotoon ja hyväksytetty esimiehillä.

Mielestäni, paitsi se, että valitaan sateenkaariyhteys henkilö, on tärkeää että tehtävälle tulee legitimeettiä. Silloin on oikeus aloittaa tehtävään aikaa ja resursseja, oli ne sitten minkä mallisia tahansa.

Tehtävänkuvauksen tarkoitusta koskeva kysymys esitettiin haastattelussa ensiksi, jolloin keskustelu oli melko vaisua. Osa keskustelijoista oli mukana sateenkaariyhteys henkilöiden kokouksessa ensimmäistä kertaa. Näille haastateltaville olisi ollut hyödyllistä kertoa tarkemmin Taakasta voimavaraksi -hankkeen liittymisestä tähän kokoontumiseen. Tehtävänkuvauksen muodostamisen tavoite oli

kuitenkin selkeä niille, jotka olivat tutustuneet etukäteen lähetettyyn haastattelu-runkoon tai olleet mukana hankkeeseen liittyvissä aiemmissa kokouksissa.

## 5.2 Sateenkaariyhteys henkilön työn tavoite

Sateenkaariyhteys henkilön työn tarkoitus ja tavoite on se, että yhteys henkilöt luovat tilaa, jossa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöillä on turvallista toimia. Yhteys henkilö toimii tässä tehtävässä muiden työtehtäviensä ohessa ja yhdistämällä työtehtäviään itselleen sopivalla tavalla. Toimiessaan oman työyhteisön sekä työympäristönsä seksuaali- ja sukupuolivähemmistön asiantuntijana yhteys henkilön on tärkeää tehdä yhteistyötä muiden sateenkaaritoimijoiden verkostoissa. Turvallisen tilan luominen sekä oman seurakunnan tilaisuuksissa, sosiaalisessa mediassa että koko seurakuntayhtymän alueella nousi yhteys henkilön työn keskiöön. Tällä hetkellä kaikki sateenkaariyhteys henkilöt tekevät yhteys henkilön tehtäviä omasta perustehtävästään käsin.

Meillä kaikilla sateenkaariyhteys henkilöillä on hirveen erilaiset työkuvat ja tehdään tosi erilaista työtä mutta itse ajattelisin, että jotenkin tälle ryhmälle pystys laittaa tavoitteita ja tietenkin seurakunnille pystys asettaa tavoitteita, et miten luodaan sateenkaareille turvalliset ja hyvät olot toimia seurakunnassa.

Sateenkaariyhteys henkilön työ on moniammatillista ja eri alojen asiantuntijat tukevat toisiaan työtehtävässä. Omassa työyhteisössä sateenkaariyhteys henkilö on näkyvä toimija, joka järjestää tapahtumia, organisoii toimintaa sekä osallistuu siihen. Yhteys henkilö pystyy luomaan uusia toimintamuotoja kysynnän mukaan.

Kun kohderyhmä on pienempi, niin senkin takia yhteistyö ja verkostoituminen on tärkeää.

Verkostoituminen nähtiin tärkeäksi tavoitteeksi ja työmenetelmäksi haastattelu-ryhmässä. Sekä oman seurakunnan sisältä muista asiantuntijaryhmistä että seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden asiantuntijoista nähtiin saatavan tukea työhön. Työn yksinäisyys ja asiakkaiden raskaat tilanteet tunnistettiin työn kuormittavuustekijöinä.

### 5.3 Viestintä

Sateenkaariyhteyshenkilö viestittää sekä omasta toiminnastaan että sateenkaarityöstä yhdessä seurakuntayhtymän tai oman seurakunnan viestinnästä vastaavan henkilön kanssa. Etenkin ulkoiseen viestintään on saatavilla seurakuntayhtymän viestintäyksikössä työskentelevien tukea. Mainonnassa ja ulkoisessa viestinnässä pyritään yhtenäiseen linjaan ja ilmeeseen. Ihmisiä tavoitetaan sosiaalisen median, paikallislehtien, tiedotuskirjeiden, esitteiden sekä seurakunnan tai yhtymän internetsivujen kautta.

Vastuu sosiaalisen median viestinnän moderoinnista ja jälkiseurannasta on sekä viestintäyksiköllä että sateenkaariyhteyshenkilöllä. Yhteyshenkilöllä pitää olla aina esimiehen tuki epäselvissä tai kuormittavissa tilanteissa. Vihapuhe ja epäasialliset viestit poistetaan viimeistään viestintäyksikön toimesta turvallisen tilan luomiseksi sosiaalisessa mediassa.

Vihapuheita pitää ja pystyykin poistamaan. Niitä on tullut muutamia Pride-tapahtuman yhteydessä.

Sateenkaariyhteyshenkilöiden sisäinen viestintä käyttää tällä hetkellä Teams-alustaa. Myös kokoontuminen on mahdollista tarpeen mukaan ja kuka tahansa yhteyshenkilöistä voi esittää kokouskutsun. Oman asiantuntemuksen ylittävää osaamista vaativissa asioissa kannustetaan yhteistyöhön yli työalarajojen myös viestintään liittyvissä asioissa.

### 5.4 Vaadittava osaaminen

Haastattelussa tuli ilmi, että tehtävän hoitamiseksi tarvitaan halua oppia ja kehittyä seksuaalisuuden- ja sukupuolen moninaisuuden osaamisessa. Tehtävän kokeminen tärkeäksi nähtiin myös osaamisvaatimuksena. Tällä hetkellä osa sateenkaariyhteyshenkilöistä on ottanut tehtävän kirkkoherran pyynnöstä. Oma

mielenkiinto ihmisen moninaisuutta kohtaan tuli kuitenkin esiin haastattelussa. Osa haastateltavista jäi kuitenkin keskustelussa taka-alalla ja pohdimme tämän syitä. Jatkossa tehtävään saattaa olla tärkeää hakeutua omasta mielenkiinnosta, jolloin tehtävän kokeminen tärkeäksi toteutuu.

Tärkeintä on, että on jatkuva halu oppia ja kehittyä.

Sensitiivinen puhetapa ja asiakastyön taitava hallinta nähtiin työn tekemisen edellytyksinä. Puhetavan kohdalla mainittiin sateenkaarisananaston hallinnan tärkeyden ohella asiakkaan kunnioittavan kuuntelun merkitys yhteyden luomiseksi. Sensitiivisyyttä on asiakkaan ohjaaminen toisen työalan osaajan luo, jollei oma osaaminen kohtaa asiakkaan tarpeita. Asiakastyön hallinnan taidoksi nähtiin omien ammatillisten rajojen tunnistaminen siinä missä asiakkaan rajojen kunnioittaminenkin.

Tarvitsee olla sensitiivistä puhetavan osaamista jonkin verran. Tietenkin siinähän voi kehittyä et vaikka kuin pitkälle.

Verkostoituminen sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa että työyhteisön sisällä nousi tärkeäksi osaamisalueeksi. Yhteistyö muiden sateenkaariyhteys henkilöiden kanssa nähtiin merkittäväksi erityisesti osaamisen jakamisen näkökulmasta. Sateenkaari toimijoiden kanssa tehtävä yhteistyö nähtiin sekä oman osaamisen että asiakasohjauksen kannalta merkittäväksi osaamisalaksi.

## 5.5 Tehtävän laajuus

Sateenkaariyhteys henkilö tekee työtä seurakunnan sisällä mutta myös yli seurakuntarajojen. Yhteys henkilö pitää sateenkaarevaa työtä esillä kaikessa seurakunnan toiminnassa ja myös kirkon ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Kokemusten ja osaamisen jakaminen myös kirkon sisällä eri seurakuntien ja toimijoiden välillä nähtiin yhteys henkilön tehtäväksi.

Haastattelussa toivottiin, että jokaisessa seurakunnassa on yhteyshenkilö ja tällä hetkellä Espoossa näin onkin. Yhteyshenkilö toimii seurakunnan virassa tai toimessa ja tekee sateenkaariyhteyshenkilön tehtäviä oman toimensa ohessa. Tehtävän laajuuden työntekijä voi määrittellä itse tilannekohtaisesti. Kehityskeskusteluissa toivottiin otettavan sateenkaariyhteyshenkilön tehtävä esille esimiehen kanssa, jotta esimies tietää tehtävän laajuuden.

Mielellään sateenkaarityötä tehtäisiin työparina, jolloin osaamisen kirjo olisi laajempi. Työpareiksi oli jo muodostunut eri ammattialojen työntekijöitä. Asiakkaiden raskaidenkin asioiden jakaminen sekä eri näkökulmien tarkastelu nähtiin tärkeiksi työparin kanssa. Erityisesti tapahtumien valmistelussa nähtiin tarpeelliseksi työtehtävien ja vastuiden jakaminen erilaisen osaamisen mukaan.

Olen samaa mieltä et mahdollisimman moniammatilliset yhteyshenkilöt olisi hyvä.

## 5.6 Resurssit

Sateenkaariyhteyshenkilön työhön kuluva aika nähtiin hyväksi määritellä. Käytävissä oleminen, sateenkaariyhteyshenkilöiden kokoukset ja koulutukset vaativat aikaa, joka on hyvä tehdä näkyväksi. Työaikaresurssin mittaria ei muodostettu tässä keskustelussa. Haastattelussa keskusteltiin kuukaudessa käytettävän työajan määrästä prosenteissa tai tunneissa, mutta nähtiin työmäärän olevan työntekijäkohtainen. Kehityskeskusteluissa on hyvä esimiehen kanssa käydä läpi sateenkaariyhteyshenkilön tehtävänkuvaus ja lisätä se osaksi omaa tehtävänkuvausta. Tehtävän lisäys työnkuvaan voisi tuoda pysyvyyttä ja tehtävä niin sanotusti periytyisi työntekijän vaihtuessa. Esimiehen ja muun työyhteisön on myös hyvä tiedostaa yhteyshenkilön työhön kuluva työpanos.

Nii mulla lukee kyllä kanssa siis tehtävänkuvassa, kun mulla on vastuualueet, nii mulla on siellä diakonia ja sateenkaarityö.

Joo, se pitää kehityskeskustelussa lisätä sinne.

Olisi hienoa, kun voitaisiin työnhaussa myös sanoa, ja ihan siinä hakuvaiheessa reilusti se että, työ edellyttää kiinnostusta sateenkaarevaan työhön ja valmiutta kouluttautua sitä varten, mikä puoltaisi, että se kirjoitettaisiin jo työnkuvaan.

Työpari nähtiin tärkeänä resurssina työn henkisen ja fyysisen jakamisen näkökulmasta. Työpareja on muodostettu pyytämällä monimuotoisuudesta kiinnostuneita kollegoja mukaan työhön. Vapaaehtoisten toimimisesta sateenkaariyhteyshenkilöinä ei syntynyt keskustelua haastattelun aikana, vaikka haastattelukysymys antoi siihen mahdollisuuden.

## 5.7 Loppupäätökset

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon juuri valmistuneiden ydinosaamiskuvausten yhteismitallisuus olisi helpottanut eri ammattiryhmiltä edellytettävän osaamisen vertailua. Ydinosaamiskuvauksissa jonkin ammattiryhmän kohdalla kuvaus on hyvin yksityiskohtainen ja toisen kuvaa laajempia osaamisen alueita. Seksuaalisuuden tai sukupuolisuuden hahmottamisen ja käsittelemisen taidosta ei puhuta ydinosaamiskuvauksissa lainkaan. Diakonian viranhaltijan osaamiskuvauksessa hahmotellaan työssä tarvittavia laajempia osaamisaloja, mutta siinäkin ei suoraan puhuta ihmisyyden moninaisuuden osaamisesta. Haastattelussa ei kysytty yhteyshenkilöiden virka-asemaa, joten vertasimme ydinosaamiskuvauksista enimmäkseen kirkon yhteistä ydinosaamiskuvausta sateenkaariyhteyshenkilöiden kuvaukseen tehtävästään.

Osallisuuden vahvistaminen tulee esille kaikissa ydinosaamiskuvauksissa ja häpeän vähentämisessä osallisuudella onkin merkittävä rooli kuten Kettusen (2011) tutkimuksessakin todetaan. Haastateltavat mainitsivat turvallisen tilan muodostamisen keskeiseksi työnsä sisällöksi. Kaikkien ihmisten osallisuuden vahvistaminen on sekä kirkon ammattien ydintä että sateenkaariyhteyshenkilön erityistehävä. Identiteettiin liittyvän häpeän poistaminen on sateenkaarevan työn keskiössä haastattelun perusteella ja sensitiivinen kohtaaminen erityisesti puheen tasolla nähtiin tärkeäksi. Tulkitsimme yhteyshenkilöiden ajattelevan häpeän merkityksen osallisuuden ja osallistumisen esteenä.

Työntekijän tiedostaminen vallan käyttäjän roolista asiakaskohtaamisessa tuli esiin haastattelussa. Yhteyshenkilö liikkuu Juhilan (2013) sosiaalityön roolikartalla tilanteen mukaan. Haastattelussa korostettiin verkostoissa toimimisen taitoa. Asiakaskohtaamisissa painotettiin sensitiivisyyttä ja taidokkuutta. Päätelemme yhteyshenkilön käyttävän enimmäkseen vuorovaikutuksessa rakentuvaa asiakassuhdetta.

Ihmisoikeuksien ja yhdenvertaisuuden toteutuminen sateenkaarevien osallisuuden mahdollisuuksissa kirkossa tuli heikosti esiin yhteyshenkilöiden haastattelussa. Toisenlaisella kysymyksen asettelulla olisi voinut saada enemmän tietoa, liittävätkö tai haluavatko yhteyshenkilöt liittää tehtävänkuvaansa ihmisoikeuksien ja yhdenvertaisuuden puolustamista enemmänkin.

Opinnäytetyön tarkoitus oli lisätä sateenkaariväestön osallisuutta kirkossa. Teoriaosuutta kootessamme havaitsimme tämän onnistuvan, kun erilaisten identiteettien yhdistäminen ei sulje ihmistä pois yhteydestä eikä tuota häpeän kokemusta. Koska sateenkaariyhteyshenkilöiden tehtävänkuvaus otetaan käyttöön vasta opinnäytetyömme valmistumisen jälkeen, emme voi arvioida tavoitteemme toteutumista. Tehtävänkuvaus sisältää kuitenkin elementtejä, jotka mahdollistavat sateenkaariväen oikeuksien toteutumisen ja puolustamisen kirkon työssä. Tältä osin voimme todeta tavoitteen toteutuneen.

## 6 POHDINTA

Tässä kappaleessa pohdimme opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Tutkimme omaa ammatillista kasvua sekä arvioimme, kuinka saavutimme työn tavoitteen. Lopuksi vielä pohdimme, miten produktin vaikuttavuutta voisi tutkia eli millaisia vaikutuksia työllä on mahdollisesti ollut muissa Suomen evankelis-luterilaisissa seurakunnissa.



## 6.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä on huomioitava eettisyys työn jokaisessa vaiheessa. Työn luotettavuus ja läpinäkyvyys lisääntyvät, kun työssä kuvataan työskentelyprosessi ja työssä tehdyt valinnat perustellaan. Työn vaiheet on dokumentoitu mahdollisimman rehellisesti ja huolellisesti. (Gothóni 2016)

Tutkimuksissa on tärkeimpinä eettisinä periaatteina informointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20). Kun lähdimme rakentamaan opinnäytetyötä, oli meidän tarkasteltava eettisyyden kysymyksiä työn eri vaiheissa. Ensinnäkin työn tarkoitus tuli selvittää. Pohdimme tarkoitusta siitä näkökulmasta, miten kohderyhmän eli sateenkaariihmisten inklusiivisuutta voi mahdollisesti parantaa Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Olennainen osa työn tarkoitusta oli myös pohdinta siitä, miten sateenkaariyhteys henkilöiden tehtäväkuva muodostuu heitä hyödyntäväksi tekijäksi.

Yksi tärkeä vaihe on luvan saanti haastattelulle. Organisaation johtaja tai johtoryhmä voi antaa tutkimukselle luvan (Gothóni 2016). Kysyimme lupia haastattelulle Espoon seurakuntayhtymältä, josta vastattiin, että riittää, kun haastateltavat antavat luvan. Haastattelutilanteessa otimme huomioon tietojen luottamuksellisuuden sekä kerroimme haastateltaville, ettei nauhoitettu keskustelu tai litteroitu teksti tule muiden kuin opinnäytetyötä tekevien käyttöön. Haastateltavat allekirjoittivat suostumuksen fokusryhmähaastatteluun, jossa tuli ilmi, että tuomme työssämme esille tulokset, mutta emme julkaise kenenkään haastateltavan henkilötietoja. Dokumentit on tarkoin säilötty niin, etteivät ne pääse kenenkään ulkopuolisen käsiin. Litteroitua tekstiä analysoimme siten, kuten haastateltavat olivat asian tuoneet ilmi. Työn luotettavuutta helpotti se, että kysymyksiin saadut vastaukset olivat hyvin konkreettisia, eikä niissä ollut juurikaan tulkinnan varaa. Rakensimme produktin haastateltavien sanojen pohjalta. Muokkasimme sanomisia vain sen verran, että anonymiteetti säilyy ja tiivistimme lauseita helppolukuisuuden vuoksi. Tehtäväkuvauksen luonnos esiteltiin haastateltaville. Kysyimme heidän mielipidettään siitä, olimmeko tulkinneet vastaukset oikein tai oliko mitään

muutettavaa produktin sisällössä. Halusimme varmentaa tällä vielä sitä, ettemme ole tulkinneet kenenkään sanomisia väärin. Lopuksi otimme eettisyyden huomioon raportoinnissa. Raportoinnissa on pohdittava tekstin luottamuksellisuutta sekä niistä seuraamuksista, joita voi olla haastateltaville tai heitä koskeville ryhmille (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20).

## 6.2 Ammatillinen kasvu

Diakoniatyöntekijöiden koulutuksen kautta saatavan osaamisen alueeseen kuuluu ”kristilliseen ihmiskäsitykseen ja lähimmäisen rakkauteen perustuva ihmisarvon kunnioittaminen sekä yksilöiden itsemääräämisoikeuden puolustaminen”. Kompetensseissa mainitaan myös erilaisten elämäntilanteiden ja voimavarojen tunnistaminen sekä ihmisten elämäolosuhteiden parantaminen. Johtajuuden merkityksen tunnistamista edellytetään diakoniatyöhön valmistuneelta kuin myös monikulttuurisessa toimintaympäristössä toimimista ja toimintaympäristön tunnistamista. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osaamisvaatimukset. Sosionomi (AMK), diakoniatyö.)

Sukupuoli ja seksuaalisuus ovat eräitä ihmisen moninaisuuden muotoja. Toimintakulttuuri diakoniatyön asiakastyössä vaihtelee monien tekijöiden vaihtuessa. Sukupuoli ja seksuaalisuus voidaan nähdä eräinä näistä vaihtuvista tekijöistä. Kirkon työntekijöiden ydinosuuskuvaukset ja työntekijöitä kouluttavan tahon vaatimukset ammatin harjoittajalle ovat samassa linjassa. Kuitenkin opinnäyte-työtä tehdessämme havaitsimme, ettei sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden osaamista ole erikseen huomioitu kummassakaan dokumentissa. Dokumenteissa puhutaan kyllä monikulttuurisuuden osaamisesta, mutta ihmisen moninaisuus jää hieman yllättävästi mainitsematta.

Oma ammatillinen osaamisemme karttui opinnäyteprosessin aikana etenkin sateenkaari-ilmiöstä ja siihen liittyvästä käsitteistöstä. Häpeän ja mielenterveyden haasteet sateenkaariväestön keskuudessa ja kirkon toiminnassa koskettivat

meitä syvästi. Suosittelemme myös oman kokemuksemme perusteella lämpimästi ihmisen sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta käsittelevää opetusjaksoa kirkon alan koulutusohjelmiin.

Aineistoa hakiessamme opinnäytetyöhömmme huomasimme, kuinka hoitoalalla myös pohditaan sitä, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt voidaan ottaa paremmin huomioon. Esimerkiksi Lauri Kivikosken kirjoittamassa Lääkärilehden artikkelissa (2020) on kuvattu, kuinka lääkärit voivat pyrkiä sensitiiviseen työtöteeseen kohdatessaan sateenkaarivähemmistöön kuuluvia henkilöitä. Olemme iloisia, että aihe kiinnostaa eri ammattialoilla. Tulevina sosionomeina toivomme, että myös sosiaalialalla aihetta tarkasteltaisiin ja osattaisiin ottaa sateenkaarivähemmistöt huomioon entistä paremmin. Sekä hoito-, että sosiaalialalla työyhteisöissä olisi myös hyödyllistä olla sateenkaariyhteyshenkilö, jolla on viimeisin tieto sateenkaari henkilöiden asioista, kuten sensitiivisestä puhetavasta.

Kuva inklusiivisesta, kaikki mukaan ottavasta yhteisöstä piirtyi selkeämmäksi sateenkaariyhteyshenkilöitä kuunnellessa. Keskustelusta välittyi tasavertaisuus ja kuitenkin vastuuntuntoinen ammatillisuus. Sekä hienotunteisuus että rohkeus toimia itselle vieraassa tilanteessa esimerkiksi etsimällä kollegalta asiantuntemusta, kun oma tietämys ei riitä, välittivät kuvan mainettaan avoimemmasta kirkosta. Vaikka sateenkaarevuus on tällä hetkellä erityisyyttä ja erilaisuutta, sateenkaariyhtiötä kirkossa tekevät työntekijät raivaavat turvallista tilaa, jossa jokainen voi kokea olevansa hyvällä tavalla erityinen.

Elämän moninaisuus nähdään sateenkaariyhteyshenkilön silmin rikkautena. Kun työtä tehdään monenlaisissa verkostoissa, konvivialiteetti kuvaa parhaimmillaan koko yhteisöä, ei pelkästään elämää asiakkaiden kanssa. Yhdessä elämisen taitoa tarvitaan seurakunnassa myös eri toimijoiden, kuten julkisen sektorin palvelijoiden kanssa. Paitsi vähemmistön asemassa olevan asiakkaan puolustamista, sateenkaariyhtiö on myös taitavaa yhteistyötä eri sateenkaari-toimijoiden kanssa. Konvivialiteetti, yhdessä elämisen taito, voisi olla tavoitteena hyvin eteenpäin vievä laajemminkin yhteiskunnassa, ei vain seurakunnassa.

Opinnäytetyömme nimi kuvaa osuvasti sateenkaariyhteyshenkilöiden kuvausta työstään ja myös heidän käsitystään ihmisestä ja Jumalasta. Yksin kukaan ei ole kokonainen, vaan kokonaisuus muodostuu monista erilaisista osasista. Muodostaminen on toisaalta passiivista. Siihen riittää, että ihminen on sitä mitä on. Tärkeää on jokaisen ihmisen erityisyys: ainutlaatuisten ihmisten muodostama moninaisuus ilmentää tällöin yhdessä Jumalan monimuotoisuutta. Toisaalta aktiivista Jumalan kuvan muodostamista on esimerkiksi ihmisten keskinäinen kunnioittava ja yhteistä hyvää edistävä kanssakäyminen (konvivialiteetti). Kun ihminen voi elää itsensä näköistä elämää, hän voi parhaimmillaan osaltaan ilmentää, mitä Jumala on.

### 6.3 Arviointi

Hyväksytimme tehtävänkuvauksen luonnoksen sateenkaariyhteyshenkilöillä 14.5.2020. Tapaamisessa oli paikalla lähestulkoon kaikki ne henkilöt, jotka osallistuivat fokusryhmähaastatteluun. Lähetimme heille tehtävänkuvauksen etukäteen viikkoa ennen tapaamista ja vielä tapaamisessa annoimme osallistujille aikaa perehtyä kuvaukseen. Tämän jälkeen työryhmällä oli mahdollisuus tehdä kuvaukseen muutoksia, mutta työryhmä hyväksyi tehtävänkuvauksen luonnoksen sellaisenaan. Myös yhteistyökumppanimme oli tyytyväinen työhömmе. He mainitsivat, kuinka työtä voidaan jatkossa käyttää sateenkaariyhteyshenkilöitä kouluttaessa.

Olemme erittäin tyytyväisiä produktiin sekä siihen, kuinka hyvin yhteistyö kaikkien tahojen kanssa toimi. Asiakslähtöisen kehittämisen näkökulmasta tämä työ jää kuitenkin vajaaksi. Jäimme pohtimaan, miten vähäiseksi sateenkaari-ihmisten oma näkemys seurakunnan sateenkaariyhteyshenkilön tehtävien sisällöstä jää. Olisi ollut esimerkiksi perusteltua kysyä, millaista tukea sateenkaarevat ihmiset itse toivoisivat sateenkaariyhteyshenkilöltä ja seurakunnalta.

#### 6.4 Yhteenveto ja jatkokehittäminen

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli luoda tehtävänkuvauus Espoon seurakuntayhtymän ja seurakuntien sateenkaariyhteyshenkilöille. Tehtävänkuvauksen tavoitteena oli mahdollistaa yhteyshenkilöiden tehtävän toteutus, jotta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille suunnattu tuki mahdollistuisi kirkossa. Kun yhteyshenkilöiden työ on ollut pidempää toiminnassa, voi sillä olla vaikutusta sateenkaariihmisten osallisuuden mahdollisuuteen kirkossa. Emme kuitenkaan pysty mittaamaan sen toteutumista vielä, sillä siihen tarvittaisiin aikaa, jotta nähtäisiin, millainen vaikutus sateenkaariyhteyshenkilön roolilla on ollut.

Tutkimuspainotteisen opinnäytetyön voisi tehdä sateenkaariyhteyshenkilöiden työn vaikuttavuudesta, kun työmuoto on ollut käytössä jonkin aikaa. Silloin voisimme mitata asiakaslähtöisestä näkökulmasta sateenkaariyhteyshenkilöiden vaikututtavuutta sateenkaariihmisten osallisuuteen kirkossa. Olisi hyvin mielenkiintoista tutkia myös sitä, mitä vaikutuksia tehtävänkuvalla on sateenkaarevan työn pysyvyyden kannalta.

Taakasta voimavaraksi -hankkeen tavoitteena produktille oli, että se voisi toimia mallina muille Suomen evankelis-luterilaisille seurakunnille tai seurakuntayhtymille. Olisi mielenkiintoista tutkia tulevaisuudessa myös sitä, millainen vaikutus produktilla on mahdollisesti ollut muihin seurakuntiin tai seurakuntayhtymiin.

## LÄHTEET

- A 912/1992. Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920912>
- Aaltola, A. & Valli, R. (2010). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Bryan, A. & Mayock, P. (2017). Supporting LGBT Lives? Complicating the suicide consensus in LGBT mental health research. Saatavilla <https://journals-sagepub-com.anna.diak.fi/doi/pdf/10.1177/1363460716648099>
- Bybee, J.A., Sullivan, E.L., Zielonka, E. & Moes, E. (2009). Are Gay Men in Worse Mental Health than Heterosexual Men? The Role of Age, Shame and Guilt, and Coming-Out. Saatavilla <http://web.b.ebscohost.com.anna.diak.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=00cdbc8c-2be5-412c-8c56-8218b986cbc4%40pdc-v-sessmgr06>
- Cepeda, A., Nowotny, K. M., Frankeberger, J., Ramirez, E., Rodriguez, V. E. & Perdue, T. (2020). Examination of multilevel domains of minority stress: Implications for drug use and mental and physical health among Latina women who have sex with women and men. Saatavilla <file://es1hki15/home/za098322/Desktop/untitled.pdf>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osaamisvaatimukset. Sosionomi (AMK), diakoniatyö. Saatavilla <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijanpolku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-diakoniatyö/>
- Eduskunta. Näin eduskunta toimii. Eduskunnan tehtävät. Lakien säätäminen eduskunnassa. Saatavilla 15.7.2020 [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/eduskunnan\\_tehtavat/lakiensaattaminen/Sivut/default.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/eduskunnan_tehtavat/lakiensaattaminen/Sivut/default.aspx)
- Finlex. Uutiset. Samaa sukupuolta olevien parien vihkiminen mahdollista maistraateissa maaliskuun alusta – parisuhteen rekisteröinti loppui. Saatavilla 6.7.2020 <https://www.finlex.fi/fi/uutiset/344>

- Ganzevoort, R.R., Van der Laan, M. & Olsman, E. (2011). Growing up gay and religious. Conflict, dialogue, and religious identity strategies, *Mental Health, Religion & Culture*, 14:3, 209-222. Saatavilla 20.1.2020 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13674670903452132>
- Gothóni, R. (2016). Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä. Teoksessa Gothóni, R., Hyväri, S., Liisa, A., Kivirinta, M., Kolkka, M., Vuokila-Oikkonen, P. & Diakonia-ammattikorkeakoulu. 2016. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- HE 200/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi virallistetusta parisuhteesta Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000200>
- Heikka, M. (2014). *Vapaina ja tasavertaisina. Ihmisoikeudet uskontojen näkökulmasta*. Helsinki: Kirjapaja.
- Helminen, J. (toim.) (2016). *Työelämälähtöistä ammattikorkeakoulupedagogiikkaa rakentamassa*. (Diak työelämä 3). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hietämäki, M. (2013). Kääntäjän esipuhe. Teoksessa *Linjaus sukupuolten välisestä oikeudenmukaisuudesta*. (s. 1–2). Helsinki: Kirkkohallitus. Ulkoasiainosasto. Saatavilla 20.1.2020 [http://www.ekumenia.fi/data/liitteet/linjaus\\_sukupuolten\\_valisesta\\_oikeudenmukaisuudesta.pdf](http://www.ekumenia.fi/data/liitteet/linjaus_sukupuolten_valisesta_oikeudenmukaisuudesta.pdf)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hynynen, T. (2019). *Uskon ja rakkauden asialla. Kirkon opetus, oppi, usko ja etiikka Suomen evankelis-luterilaisen kirkon eettisissä kannanotoissa 2005–2010*. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Hyrck, M. (2011). Inhimillinen seksuaalisuus jumalallisena ongelmana. Teoksessa L. Tuominen, O. Ståhlström, J. Nissinen & J. Hentilä (toim.), *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus* (s. 191–205). Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Ihmisoikeudet. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeudet. Saatavilla 15.7.2020 <https://ihmisoikeudet.net/ihmisoikeudet/seksuaali-ja-sukupuolivahemmistojen-oikeudet/>

- Ikonen, T. (2015). *Kirkko muukalaisen asialla. Kansainvälinen diakonia Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hiippakunta- ja keskushallinnossa 1993-2004*. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 41). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. (Väitöskirja, Helsingin yliopisto)
- Jane A. Bybee Æ Eric L. Sullivan Æ Erich Zielonka Æ Elizabeth Moes
- Juhila, K. (2013). *Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Juujärvi, S., Myyry, L., & Pessa, K. 2011. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Kangasniemi, T. (2019). Translakiin kaivataan uudistusta. *Villi* 2, 18.
- Karjalainen, A.L. (2013). Kirjoittamalla lisää itseymmärrystä. *Mielenterveys* 52(3), 1–15.
- Karvinen, I. (2015). Tutkiva kehittäminen työelämäyhteistyönä – esimerkkinä terveysalan ylemmät tutkinnot. Teoksessa R. Gothoni, S. Hyväri, M. Kolkka & P. Vuokila-Oikkonen (toim.), *Osallisuutta, oppimista ja arviointia. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2015* (s. 207–222). (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. B Raportteja 60). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-233-2>
- Karvinen, M. & Venesmäki, E. (2019). Tilaa moninaisuudelle! Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Saatavilla 10.7.2020 <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/14323821/HLBTI-opas+viranomaisille/9175485d-682f-5b16-674e-4fe407024ade/HLBTI-opas+viranomaisille.pdf>
- Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. (toim.) (2012). *Kehitysvammaisuus* (5. uud. p.). Helsinki: Sanoma Pro.
- Kettunen, P. (2011). *Kätetty ja vaiettu. Suomalainen hengellinen häpeä*. Helsinki: Kirjapaja.
- Kirkko Espoossa. Toiminta-asiakirja sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi ja edistämiseksi. Espoon seurakunnissa ja seurakuntayhtymän virastossa. Saatavilla 21.7.2020 <https://www.espoon-seurakunnat.fi/tule-mukaan/sateenkaaritoiminta>



- Kirkkohallitus (2019). Turvallinen seurakunta. Helsinki: Kirkkohallitus. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 79. Kirkko ja toiminta. Saatavilla [https://isu.suu.com/kirkonkasvatus/docs/turvallinen\\_seurakunta\\_tai\\_tettu\\_www?e=11549239/69099483](https://isu.suu.com/kirkonkasvatus/docs/turvallinen_seurakunta_tai_tettu_www?e=11549239/69099483)
- Kirkkohallitus (2020). Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen. Helsinki: Kirkkohallitus. Saatavilla 10.8.2020 [https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Diakonian\\_viranhaltijan\\_ydinosaamiskuvaus\\_2020+pdf.pdf/2f47a08a-75ca-5e50-e3a7-44a830701b6c?t=1596644141165](https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Diakonian_viranhaltijan_ydinosaamiskuvaus_2020+pdf.pdf/2f47a08a-75ca-5e50-e3a7-44a830701b6c?t=1596644141165)
- Kirkkohallitus (2020). Nuorisotyönohjaajan ydinosaamiskuvaus. Helsinki: Kirkkohallitus. Saatavilla 10.8.2020 [https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Nuorisotyönohjaajan\\_ydinosaamiskuvaus\\_2020\\_pdf.pdf/94ba3786-accb-1346-dbaa-5c189ec753ba?t=1596644157216](https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Nuorisotyönohjaajan_ydinosaamiskuvaus_2020_pdf.pdf/94ba3786-accb-1346-dbaa-5c189ec753ba?t=1596644157216)
- Kirkon työmarkkinlaitos. Palvelussuhde. Tehtävänkuvaukset. Saatavilla 23.8.2020 <https://evl.fi/kirkontyömarkkinlaitos/palvelussuhde/palkkaus/yleinen-palkkausjarjestelma/tehtavakohtainen-palkanosa/palkkausohje/tehtavankuvaus>
- Kirkon työmarkkinlaitos. Työnantajan työkaluja. Tilastot ja koodistot. Saatavilla 2.7.2020 <https://evl.fi/kirkontyömarkkinlaitos/työnantajan-työkaluja/tilastot-ja-koodistot>
- Kivikoski, L. (2020). Lääkäri ja sateenkaaripotilas: luottamusta kohtaamiseen. Lääkärilehti 75(11), s. 668–669
- Kuusi, R. (2016). Kirkko kaikille ja kaikkien kirkko. Saatavilla 13.7.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/39227522/Vammaisuus+sosiaalisena+ilmi%C3%B6n%C3%A4+ja+teologisen+kysymyksen%C3%A4+18082016.pdf/6d514c48-e25d-0872-7931-af3cb9714047?t=1533906222000>
- Kärnä, T., Uusi-Mäkelä, N. & Mattila, A. (9.11.2018.) Sukupuolen moninaisuus – lähestymistapa sukupuoleen muuttumassa? Lääkärilehti. Saatavilla <https://www-laakarilehti-fi.anna.diak.fi/tieteessa/katsausartikkeli/sukupuolen-moninaisuus-ndash-lahestymistapa-sukupuoleen-muuttumassa/>

- L 1194/2019. Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta annetun lain muuttamisesta. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20191194>
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- L 1929/234. Avioliittolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1929/19290234>
- L 1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- L 253/2018. Äitiyslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180253>
- L 39/1889. Rikoslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>
- Malkavaara, M. (6.6.2020). Juho Romakkaniemi tekee kirkon vaikuttamistyöstä näkyvää. Saatavilla 22.6.2020 <https://www.kotimaa24.fi/blogit/mikko-malkavaara-juho-romakkaniemi-tekee-kirkkoon-vaikuttamisesta-nakyvaa/>
- Malkavaara, M., Airikka, L. & Latvus, K. (2018). Johdanto. Teoksessa K. Latvus, L. Airikka & E. Hellqvist (toim.), *Näkökulmia ihmisoikeuksiin. Kirkon ihmisoikeusfoorumien julkaisu* (s. 12–35). Helsinki: Kirkkohallitus.
- Nissinen, J. (2011). Luottamuksen rakentuminen moninaisuutta kunnioittaen. Teoksessa L. Tuominen, O. Ståhlström, J. Nissinen & J. Hentilä (toim.), *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus* (s. 11–32). Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Norri, M. (2005). *Omistan, olen*. Helsinki: Hakapaino.
- Nousiainen, S. (2020). *Sukupuoleen katsomatta. Kuinka kohdata moninaisuus*. Jyväskylä: Atena kustannus Oy.
- Opetushallitus. Valtakulttuurit ja vähemmistöt. Saatavilla 20.1.2020 <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/peili/hyvan-elaman-peili/2-erilaisia-elamantapoja/24-valtakulttuurit-ja-vahemmistot>
- Opintokeskus Siviis. Fokusr ryhmä. Saatavilla 25.4.2020 <https://www.ok-siviis.fi/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia/arvioinnin-tiedonkeruun-menetelmia/fokusryhma.html>

- Perron, T., Kartoz, C. & Himelfarb, C. (2017). LGBTQ Part 2 Examining the Health Disparities and Psychological Struggles Experienced by LGBTQ Youth. Saatavilla <https://journals-sagepub-com.anna.diak.fi/doi/pdf/10.1177/1942602X16689263>
- Pietilä, I. (2017). Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s111–130.) Tampere: Vastapaino.
- Porkka, J. (2018). Hyvää yhteisöllisyyttä ja yhdessä elämisen taitoa. Conviviality-ajatukselle laaja-alaista käyttöä. Saatavilla [https://evl.fi/documents/1327140/48804330/Diakonia\\_4\\_2018\\_netiver-sio\\_30112018.pdf/eca6a913-6685-e5cf-ef39-e2cc1b3717f6](https://evl.fi/documents/1327140/48804330/Diakonia_4_2018_netiver-sio_30112018.pdf/eca6a913-6685-e5cf-ef39-e2cc1b3717f6)
- Ranta, S. (2019). Sukupuoli on ahdas lokero. Teoksessa A. Tsokkinen (toim.), *Taantuvan tasa-arvon kirkko* (s. 47–59). Helsinki: S&S.
- Ratinen, T. (2015). *Synnistä Jumalan lahjaksi. Muuttuva seksuaalisuus ja usko*. Helsinki: Kirjapaja.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 437). Tampere: Vastapaino.
- Saavu. Kirkon saavutettavuusohjelma. Suomen ev.-lut. kirkon Kirkkohallituksen julkaisuja 2012:2. Saatavilla 13.7.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/39227522/Kirkon+saavutettavuusohjelma/6179e385-77b4-3382-3cd1-710651ae36c1>
- Sateenkaariyhdistys Malkus. Perustietoa. Saatavilla 23.8.2020 <https://www.malkus.fi/index.php/yhdistys/perustietoa>
- Seta. Ihmisoikeudet. Sateenkaarihistoria Suomessa. Saatavilla 6.7.2020 <https://seta.fi/ihmisoikeudet/sateenkaarihistoria-suomessa/>
- Sihvola, J. (2011). *Maailmankansalaisen uskonto*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus. Transsukupuolisuus. Saatavilla 22.8.2020 <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/transsukupuolisuus/>
- Sumerau, E. J. (2017). “Some of Us Are Good, God-Fearing Folks”: Justifying Religious Participation in an LGBT Christian Church. Saatavilla

- 30.6.2020 <https://journals-sagepub-com.anna.diak.fi/doi/pdf/10.1177/0891241614559142>
- Sumerau, J. E. (2012). "That's What a Man Is Supposed to Do": Compensatory Manhood Acts in an LGBT Christian Church. GENDER & SOCIETY, Vol. 26 No. 3, 461–487. Saatavilla 3.5.2020 <https://journals-sagepub-com.anna.diak.fi/doi/pdf/10.1177/0891243212439748>
- Sumia, M., Savioja, H., Lindberg, N., Holttinen, T. & Kaltiala-Heino, R. (2015). Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuulvien nuorten mielenterveys. Saatavilla <https://www-laakarilehti-fi.anna.diak.fi/pdf/2015/SLL262015-1919.pdf>
- Translaki 2019. Saatavilla 6.7.2020 <https://www.translaki2019.fi/>
- Usvajoki, T. (2020). Pysähdy tuntemattoman äärellä. Dino 1(3), 10–15.
- Vikström, B. (2018). Seksuaalisuus, sukupuolisuus ja ihmisoikeudet. Teoksessa Latvus, K., Arikka, L. & Hellqvist, E. (toim.) Näkökulmia ihmisoikeuksiin. Kirkon ihmisoikeusfoorumin julkaisu. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. (2004). Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Vilka, H. (2005). Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. (2015). Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

## LIITE 1. Haastattelun kysymykset

### A: Tehtävän yleiskuvaus

1. Mikä on tehtävän tarkoitus ja sen tavoite?
2. Mikä on tehtävän pääasiallinen sisältö?
3. Muuta tehtävän sisällöstä?

### B: Vaativuusstandardit

1. Osaaminen:  
Millaista osaamista tehtävän hoitamisessa vaaditaan/tarvitaan?
2. Vuorovaikutus:  
Miten laajalle sateenkaariyhteys henkilön vuorovaikutus ulottuu?
3. Ohjaus:  
Miten työtä ohjataan?  
Kuinka itsenäisesti tehtävää tulisi tehdä?  
Tarvitsetteko työparia tehtävään?
4. Ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta:  
Mistä löytyy tietoa ongelmatilanteiden ratkaisuksi?
5. Vastuu:  
Kenellä on vastuu, jos tulee jokin laajempi ongelmatilanne?
6. Koulutus:  
Miten ja millaisen koulutuksen tähän tehtävään voisi järjestää? Kuka sitä järjestäisi?

### C: Viestintä:

Kuka vastaa viestinnästä?  
Millä tavoin viestitään?  
Mitä viestitään?  
Kenelle viestitään?

### D: Työaika:

Millä tavalla sateenkaariyhteys henkilön työaika määritellään?

## LIITE 2. Suostumus fokusryhmähaastatteluun

### KIRJALLINEN SUOSTUMUS FOKUSRYHMÄHAASTATTELUUN

Tutkimuksen vastuuhenkilöt: Anni Lummekoski ja Tiitu Kontuniemi

Haastatteluryhmä koostuu Espoon seurakuntayhtymän ja Espoon seurakuntien sateenkaariyhteyshenkilöistä.

Tulokset tullaan julkaisemaan opinnäytetyössä/kehittämisorjaatissa.

Minulle on selvitetty tehtävän tarkoitus ja ymmärrän, että haastattelun tuloksia käytetään kehittämistyössä. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen, että henkilöllisyyteni jää vain tutkijoiden tietoon.

Päivämäärä ja paikka

---

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvitys

---

---

---

---

---

---

---

---

## LIITE 3. Tehtävänkuvaus

ESPOON EVLUT

SRKY TEHTÄVÄNKUVAUS *luonnos*

### SATEENKAARIYHTEYSHENKILÖN TEHTÄVÄNKUVAUS

- Tehtävänkuvauksen tarkoitus
  - Tehtävänkuvas oikeuttaa sateenkaariyhteyshenkilöitä allokoimaan aikaa ja resursseja annetulle työtehtävälle.
  - Sen tarkoituksena on myös tukea sateenkaarevan työn jatkuvuutta.
- Sateenkaariyhteyshenkilön työn tarkoitus ja tavoite
  - Tavoitteena on luoda Espoon seurakuntayhtymään ja Espoon seurakuntiin tilaa, jossa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden on turvallista toimia.
  - Yhteyshenkilö yhdistää muihin työtehtäviinsä sateenkaariyhteyshenkilön tehtävät itselleen sopivalla tavalla.
  - Sateenkaariyhteyshenkilö on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvien asioiden asiantuntija omassa työyhteisössään ja työympäristössään.
  - Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa ja verkostoituminen on työssä olennainen osa.
  - Moniammatillinen työyhteisö, jossa tietoa jaetaan työyhteisön kesken, tukee työtehtävän suorittamista.
  - Yhteyshenkilö on omassa työympäristössään näkyvä toimija, joka järjestää ja osallistuu erilaisiin tapahtumiin tai ryhmätoimintoihin.
  - Uusia toimintoja voidaan luoda, kun huomataan niille kysyntää.
- Ulkoinen ja sisäinen viestintä
  - Sateenkaariyhteyshenkilö tekee yhteistyötä seurakuntayhtymässä toimivan sateenkaarityöstä viestintävastaavan henkilön kanssa.
  - Ulkoiseen viestintään liittyvissä asioissa voi kääntyä kenen tahansa viestintäyksikössä työskentelevän henkilön puoleen.
  - Mainonnassa tai ulkoisessa viestinnässä on hyvä pyrkiä yhtenäiseen ilmeeseen/linjaan.
  - Ulkoisen viestinnän väyliä ovat muun muassa sosiaalinen media, paikallislehdet, riparikirjeet, seurakuntien esitteet ja internetsivut.
  - Ihmisiä tavoitetaan eri kanavien kautta, kuten sosiaalisen median avulla.
  - Viestintäyksiköllä ja sateenkaariyhteyshenkilöillä on jälkiseurannan ja moderoinnin vastuu, kun sosiaalisessa mediassa luodaan päivityksiä. Kaikki epäasialliset julkaisut sensuroidaan, kuten vihapuheet ja -viestit. Sensuroinnin avulla luodaan turvallinen tila sosiaalisessa mediassa.
  - Sisäisessä viestinnässä käytetään annettuja työvälineitä.

- Yhteisen viestinnän helpottamiseksi käytetään Teams -alustaa työvälineenä. Sähköpostia käytetään vähenevissä määrin.
  - Esipoissa toimivat sateenkaariyhteyshenkilöt kokoontuvat aina tarvittaessa. Kokoontuksujana voi toimia kuka tahansa sateenkaariyhteyshenkilönä toimiva henkilö.
  
- Sateenkaariyhteyshenkilöltä vaadittava osaaminen
  - On tärkeää, että yhteyshenkilöllä on itsellään halu oppia ja kehittyä jatkuvasti, ja hän kokee tehtävän tärkeäksi.
  - Tehtävään tarvitaan sukupuoli- ja seksuaalimoninaisuuden osaamista.
  - Henkilö ymmärtää käyttää sensitiivistä puhetapaa eri tilanteissa ja hallitsee taitavasti asiakastilanteen.
  - Verkostotyön osaaminen.
  - Yhteyshenkilöillä tietoa muiden sateenkaariyhteyshenkilöiden osaamisalueista.
  - Yhteyshenkilön on syytä olla valmis kouluttautumaan. Esimerkiksi osallistamalla Malkus ry:n koulutuspolkuun.
  
- Vuorovaikutus, tehtävän laajuus
  - Yhteistyö seurakuntarajojen sekä eri toimialojen yli asiantuntijuuden mukaan, vaikka toimitaan seurakunnallisella periaatteella.
  - Joka seurakunnassa toimii yhteyshenkilö/ yhteyshenkilöpari.
  - Kontaktien luominen sekä ylläpito sateenkaareviin yhteistyötahoihin sekä kirkon asiantuntijatahoihin.
  - Sateenkaarevan työn esillä pitäminen seurakunnan kaikessa toiminnassa.
  - Yhteistyö myös kirkon ulkopuolisten toimijoiden kanssa.
  
- Työpari
  - Työparityöskentely lisää osaamisen kirjoa.
  
- Työaika
  - Hyvä olla raamit työn tekemiselle.
  - Kehityskeskustelussa esimiehen kanssa kirjataan sateenkaarityö tehtäväkuvaan.
  - Käytettävissä oleminen, kokoukset ja koulutukset sekä uuden avaukset työssä vaativat ajallisen panoksen, joka on hyvä tehdä näkyväksi.