

Taakasta voimavaraksi -hanke

## **Miten edetä, jos haluat kehittää sateenkaariyhteishenkilön toimenkuvaa omassa seurakunnassasi**

Askeleita uuden työnkuvan perustamiseksi



## Askel 1: Alustavan verkoston luominen

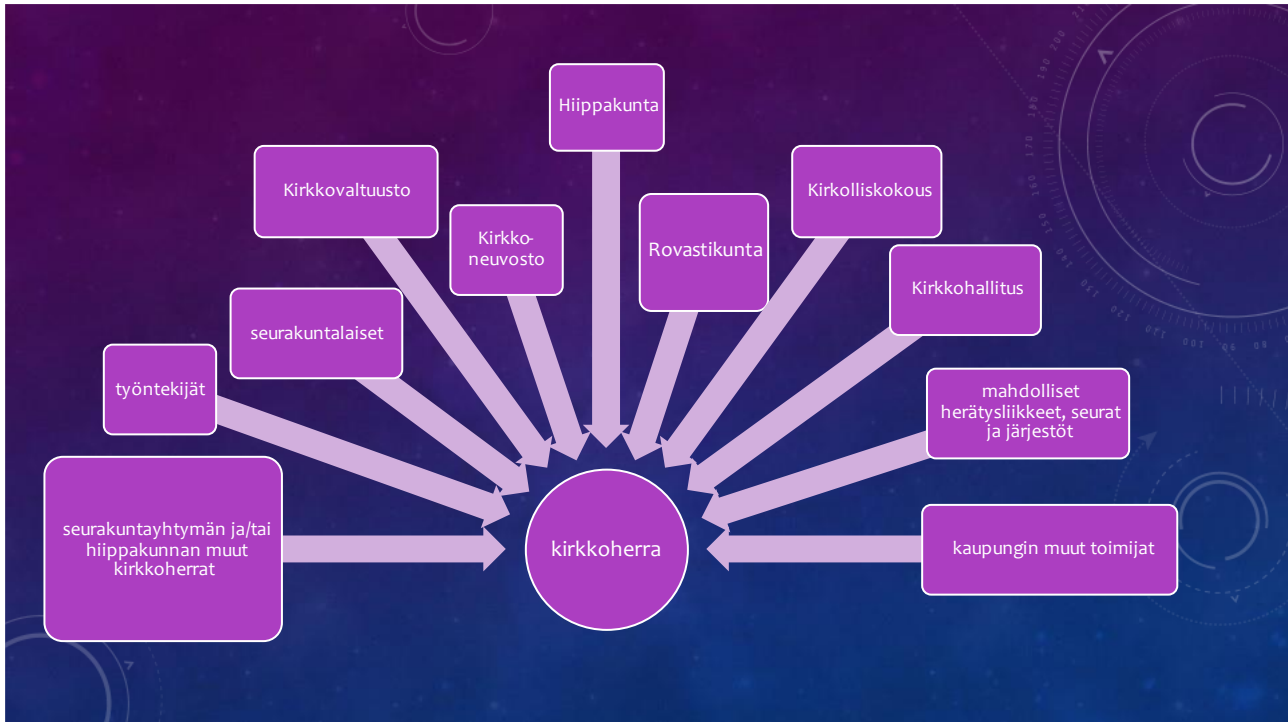
Jos olet työntekijä: Keskustele muiden työntekijöiden kanssa seurakunnan tilanteesta ja sateenkaariyhteys henkilön tarpeesta. Aloita oman seurakuntasi työntekijöiden kanssa ja ota sitten yhteyttä muiden hiippakunnan tai seurakuntayhtymän työntekijöihin. Kysy, haluavatko he perustaa työryhmän.

Jos olet seurakunnan rivijäsen: kerro seurakuntasi työntekijöille sateenkaariyhteys henkilön työnkuvasta ja tästä ohjeistuksesta.

Taakasta voimavaraksi -hanke käynnisti sateenkaariyhteys henkilöitä koskevan pilottiprojektin kahdessa seurakuntayhtymässä: Espoossa ja Tampereella.

Erityisesti seurakuntien nuorisotyöntekijät kantoivat huolta nuorten haavoittuvuudesta suhteessa työntekijöihin ja muihin seurakuntalaisiin sekä omista edellytyksistään varmistaa sateenkaarinuorten turvallisuus seurakunnan toiminnassa. He olivat myös turhautuneita siihen, että sateenkaarinuorten olemassaoloa ei nähty ("meidän toiminnassa ei ole sateenkaarinuoria, mutta jos olisi, mieltäisimme varmaan näitä asioita aktiivisemmin").

Olellisimmat huomiot projektin alussa liittyivät valtarakenteiden ymmärtämiseen. Monissa seurakunnissa on tulisieluja, jotka haluavat parantaa sateenkaari-ihmisten tilannetta. Oman kirkkoherran tuki on tässä kuitenkin täysin välttämätöntä, muuten tulisielut jäävät helposti ahtaalle tai kuormittuvat liikaa. Keskustelumme kirkkoherrojen kanssa olivat silmiä avaavia. Vaikka kirkkoherroilla on paljon valtaa oman seurakuntansa linjauksiin, heihin kohdistuu odotuksia hyvin monelta suunnalta. Vaikka monet kirkkoherrat myöntävät sateenkaari-ihmisten kohtaamiseen liittyvien haasteiden vakavuuden, monet pelkäävät konflikteja seurakuntansa sisällä tai seurakuntayhtymän kirkkoherrojen välillä.



On tärkeää hahmottaa, että

- ❖ kirkkoherrat tekevät yhteistyötä muiden kirkkoherrojen kanssa seurakuntayhtymä- ja/tai hiippakuntatasolla eivätkä halua tai uskalla tehdä linjauksia, jotka poikkeavat muiden linjauksista liian vahvasti.
- ❖ vaikka monet kirkkoherrat kokevat, että sateenkaarikysymykset ovat tärkeitä, heillä ei ole yleensä riittävästi aikaa perehtyä niihin tarpeeksi.
- ❖ harvalla kirkkoherralla on tullut mieleen, että sateenkaariyhteyshenkilö voisi myös aktiivisesti käsitellä seurakunnan sisäistä jännitettä kohtaamalla *kaikkien* seurakuntalaisten yhdenvertaisuutta koskevia huolia.

## Askel 2: Ensimmäinen tapaaminen

Keskustelkaa eri seurakuntien tilanteesta ja siitä, missä määrin yksittäiset kirkkoherrat tiedostavat sateenkaarityön tarpeellisuutta. Mitä tarvitaan ja mikä vaikeuttaa muutostoimenpiteisiin tarttumista? Pyrkikää siihen, että työryhmässä on ainakin yksi työntekijä seurakuntayhtymän tai hiippakunnan kaikista seurakunnista. Miettikää yhdessä, ketkä kirkkoherrat seurakuntayhtymässä tai hiippakunnassa parhaiten tiedostavat sateenkaarityön tarpeen!



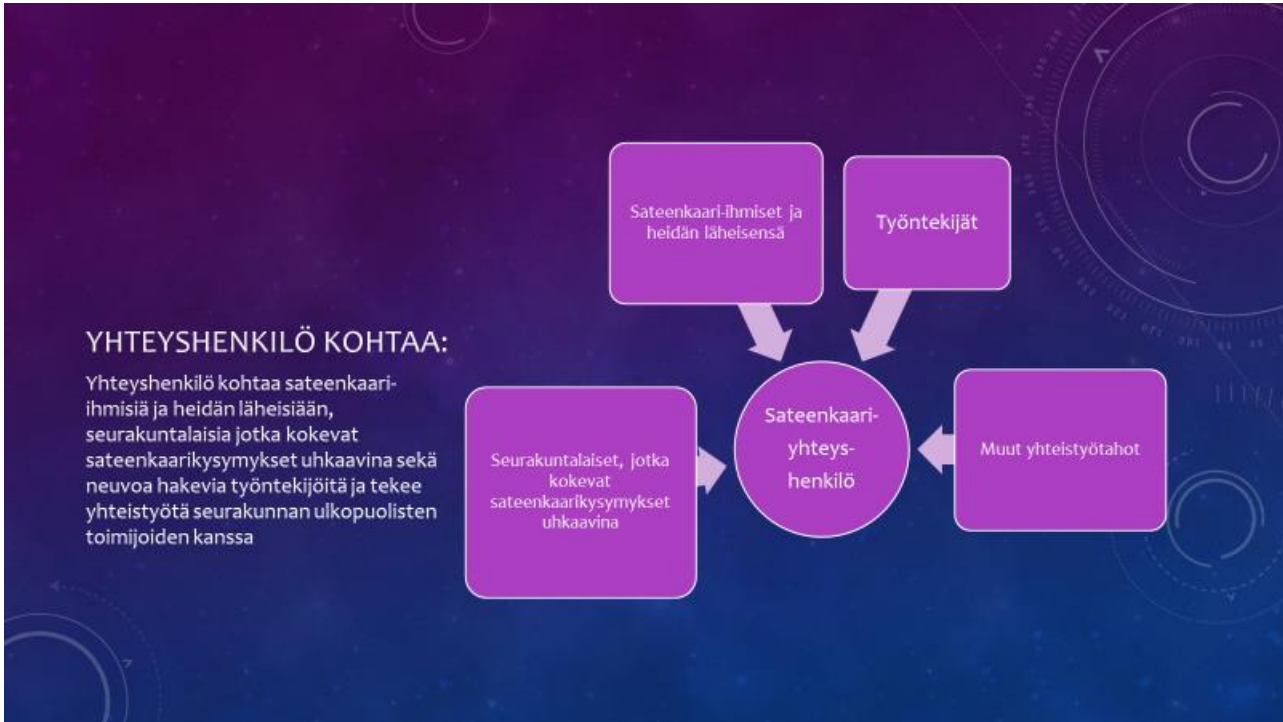
Sekä Espoossa että Tampereella päädyimme lähestymään ensin kahta kirkkoherraa, jotka olivat työntekijöiden arvioiden mukaan motivoituneimpia sateenkaarityöhön.

### Askel 3: Ehdotuksen ensimmäinen versio

Laatikaa ehdotus sateenkaariyhteys henkilöiden/henkilön nimeämisestä. Lähettäkää ehdotus valituille kirkkoherroille. Ehdotus voi sisältää asioita, jotka työryhmä kokee tarpeelliseksi. On kuitenkin hyvä huomioida, että sateenkaariyhteys henkilön tehokkuus perustuu seuraavaan neljään asiaan:

- ❖ Hänellä on kirkkoherran tuki.
- ❖ Hän on verkostoitunut ja tietoinen seurakunnan palveluista ja haasteista.
- ❖ Hänellä on osaamista sekä seksuaali- että sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ja heidän läheistensä tarpeista ja haavoittuvuuksista.
- ❖ Hän on taitava kohtaamaan sekä apua tarvitsevia että heitä, jotka kokevat sateenkaarikysymykset uhkaavina.





Kun tapaatte työryhmän kesken, miettikää minkälaista valmennusta ja tukea te itse tarvitsette.

Espoon ja Tampereen ehdotuksissa painotimme tarvetta:

- ❖ työnkuvan virallistamiselle
- ❖ yhteyshenkilön saavutettavuudelle/näkyvyydelle
- ❖ yhteyshenkilön valmennuspolulle (ehdotus sisälsi yksityiskohtaisen viisiosaisen valmennuspolun)
- ❖ työaikaressurssille (yhteyshenkilönä toimiminen on työtä ja tälle pitää varata työaika, ei lisäkuormaa jo olemassa olevan työn päälle)

#### Askel 4: Kahden tai useamman kirkkoherran tapaaminen

Sateenkaariyhteyshenkilöprojekti perustuu pitkälti verkostoitumiseen ja yhteistyöhön. asiat etenevät, kun emme enää vaadi kannanottoja, ja kun ihmisiä ei jätetä yksin. Yksittäinen kirkkoherra ei ehkä uskalla ehdottaa linjauksia, jotka eroavat muiden seurakuntien linjauksista. Mutta jos vähintään kaksi kirkkoherraa työstää hyvää ehdotusta yhdessä työntekijöiden kanssa, tilanne on jo kovin erilainen.



Sopikaa tapaaminen kahden (tai useamman) kirkkoherran kanssa ja kertokaa huolenaiheistanne ja ratkaisuehdotuksista. Tehkää selväksi, että ymmärrätte lopullisten päätösten olevan kirkkoherrojen käsissä. Pyytäkää neuvoa kirkkoherroilta: minkälaisia korjauksia tai muutoksia he haluavat tehdä laatimaanne ehdotukseen ja minkälaiseksi ehdotus olisi hyvä muuttaa, jotta muutkin kirkkoherrat luultavasti sen hyväksyisivät? Sopikaa jo tässä tapaamisessa seuraavat aikatauluun liittyvät asiat:

- ❖ Missä vaiheessa uusi, työstetty ehdotus toimitetaan kirkkoherroille.
- ❖ Milloin kirkkoherrat esittelevät ehdotuksen yhteisessä kirkkoherrojen tapaamisessa.

On tärkeää varmistaa, että kirkkoherrojen yhteiseen tapaamiseen pääsee mukaan joku työryhmään kuuluva, joka voi avata prosessin kulkua.

### Askel 5: Lopullinen ehdotus

Tehkää tarvittavat muutokset ehdotukseen. Ehdotuksen ei välttämättä tarvitse sisältää listaa halukkaista sateenkaariyhteys henkilöistä, mutta sellainen voi edesauttaa ehdotuksen läpimenoa. Tärkeämpää on painottaa, että yhteys henkilöt tarvitsevat paitsi oman kirkkoherransa tuen myös seurakuntayhtymä- tai hiippakuntatasoisen koordinaattorin. Koordinaattori huolehtii valmennuspolun etenemisestä, yhteys henkilöiden vertaistuesta, työnkuvan jatkuvuudesta ja kehittämistarpeista. Ehdotuksessa on myös hyvä olla mukana jonkinlainen aikataulu (esim. missä vaiheessa seurakuntien yhteys henkilöt on nimitetty ja valmennuspolku voidaan aloittaa).

Espoossa ja Tampereella ehdotuksen laatimiseen osallistui yhteensä 20 seurakuntien työntekijää. Ehdotuksessa oli kolme osaa:

1. Selvä ja kattava **kuvaus sateenkaariyhteys henkilön työnkuvasta** eli siitä, mitä sateenkaariyhteys henkilö käytännössä tekee, missä asioissa häneen voi olla yhteydessä ja mitä hän tarvitsee hoitaakseen näitä työtehtäviä. Tämä osa sisälsi kirkkoherroille suunnatun yksityiskohtaisen ja käytännöllisen kuvauksen lisäksi toisen kuvauksen, jonka tarkoituksena on parantaa sateenkaariyhteys henkilön julkista näkyvyyttä (esim. nettisivut).
2. Ehdotus **valmennuspolusta**. Tässä osassa pohditaan käytännön tarpeita ja erilaisia vaihtoehtoja valmennuksen toteutukseen. Valmennus sisältää osaamisen lisäksi myös



konkreettista pohdintaa yhteyshenkilön jaksamisesta. Yhteyshenkilö ei ole seurakunnan roskakori eikä sen pelastaja!

3. Ehdotus **työaikaresurssista**. Oli tärkeää varmistaa, että sateenkaariyhteyshenkilön työ on täysin virallistettua eikä sellaista, jota tehdään jotenkin työn sivussa.

Lisäksi ehdotimme, että yhteyshenkilöiden olisi hyvä tehdä työtä pareittain ja että seurakuntayhtymätasolla yhteyshenkilöiden yhteistyöstä ja valmennuksesta vastaamaan nimitettäisiin paikallinen koordinaattori.

Espossa koordinaattorina toimii seurakuntayhtymän Yhteisen seurakuntatyön yksikössä toimiva Matti Peiponen ja Tampereella Diakonian ja yhteiskuntavastuun yksikössä toimiva Teemu Salminen. Kirkkoherrat nimittivät omat yhteyshenkilönsä. Tampereella yhteyshenkilöitä on toistaiseksi Salmisen lisäksi vain Tampereen Tuomiokirkkoseurakunnassa ja Harjun seurakunnassa. Espossa useassa seurakunnassa on ehdotuksemme mukaisesti kaksi yhteyshenkilöä seurakuntaa kohti. Työparit saavat toisiltaan tukea, ja jos yhteyshenkilöt toimivat eri toimialoilla (esim. diakoniassa ja nuorisotyössä), tämä lisää yhteyshenkilöiden vaikutusmahdollisuuksia ja saavutettavuutta seurakunnan sisällä.

## Askel 6: Koordinaattorin roolin vahvistaminen

Kun kirkkoherrat ovat hyväksyneet ehdotuksen ja sen, että yhteyshenkilöiden valmennuspolun toteutuksesta on vastuussa tehtävään nimitetty koordinaattori, on äärimmäisen tärkeää, että yhteyshenkilöt tunnustavat koordinaattorin roolin ja mandaatin. Yksittäiset yhteyshenkilöt ovat oman kirkkoherransa alaisia, mutta yhteistyö ja työnkuvan konkreettinen edistäminen ovat vahvasti sidoksissa koordinaattoriin.

Olette nyt kehittäneet uuden työnkuvan, mutta koska työnkuvan toteutus on vasta alussa, se on aika hataralla pohjalla. Yhteishenki ja kunnioitus koordinaattoria kohtaan varmistavat sen, että työnkuva pikkuhiljaa vakiintuu ja sateenkaariyhteyshenkilöiden vaikutusta seurakunnassa aletaan arvostaa.



## Vinkkejä valmennuspolun suunnitteluun

Päädyimme jakamaan valmennukseen liittyvät aiheet neljän teeman alle:

- ❖ **Osaaminen:** perusasiat seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta ja käsitteistä, esim. vähemmistöstressi, onnellisuusmuuri ja sukupuolidysforia
- ❖ **Sateenkaari-ihmisten ja heidän omaistensa kohtaaminen**
- ❖ **Työntekijöiden ja kriittisten seurakuntalaisten kohtaaminen**
- ❖ **Verkostoituminen** seurakunnan työntekijöiden ja muiden toimijoiden kanssa

Näihin liittyen ehdotimme viittä kouluttautumisosiota:

- ❖ **Perustiedot:** seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyviä koulutuksia toteuttaa nykyään useampi taho.
- ❖ **Moninaisuuden kohtaaminen seurakuntatyössä:** Espoossa aiheesta on kouluttanut itsekin sateenkaariyhteyshenkilönä toimiva Anna Iivanainen sekä Mio Kivelä (Lasten ja nuorten keskus ry). Lasten ja nuorten keskus ry tarjoaa myös räätälöityjä työpajoja juuri yhteyshenkilöille sopiviksi.
- ❖ **Miten kohdata kriittiset?** Espoossa ja Tampereella koulutuksen suunnitteli Taakasta voimavaraksi -hanke yhdessä Depolarize -hankkeen kanssa. Koulutuksessa käsiteltiin yhdenvertaisuusvastaisuuden (nk. ”sukupuoli-ideologiasta” varoittavien tahojen) kohtaamista, henkistä jaksamista ja toinen toistemme tukemista.
- ❖ **Verkostoitumistapaamiset:** Espoossa toteutettiin tapaaminen rippikouluvastaavien kanssa ja päädyttiin siihen, että tapaamiset voisivat olla jokavuotisia. Suunnitelmassa on myös tapaamisia perheasiain neuvottelukeskukseen työntekijöiden ja perhediakonian työntekijöiden kanssa.
- ❖ **Sateenkaariyhteyshenkilöiden verkostotapaamiset:** Tampereen ja Espoon ehdotuksessa päädyimme siihen, että koordinaattori kokoaa yhteyshenkilöt vähintään kaksi kertaa vuodessa yhteen. Tapaamisissa voidaan mm. reflektoida yhdessä kohtaamiskokemuksia, jakaa hyviä käytänteitä ja suunnitella yhteisten kohtaamis- ja temakoulutusten sisältöjä.

Espoon ja Tampereen ehdotusten mukaan valmennuspolun koulutukset järjestetään uusille sateenkaariyhteyshenkilöille joko pienkoulutusryhmänä tai vertaiskoulutuksena. Koulutukset järjestetään rullaavasti vuorovuosina koulutuksen sisällön ja toteuttajien vaihtuessa tarpeen ja mielekkyyden mukaan.





*Kun seurakunnassa on nimetty sateenkaareva yhteyshenkilö, tiedän että niin työntekijöillä kuin seurakuntalaisilla on tieto, kenen puoleen voi kääntyä, jos jokin sateenkaareva asia pohdituttaa.*

- Juha Pohjois-Koivisto, Olarin seurakunnan sateenkaareva yhteyshenkilö vuodesta 2019 alkaen

*Sateenkaariyhteyshenkilö on olemassa seurakuntalaisia, luottamushenkilöitä ja työntekijöitä varten. On turvallisuutta tuova asia, että yhteyshenkilöön voi olla matalalla kynnyksellä yhteydessä ja saada tukea.*

- Anna Iivanainen, Espoon tuomiokirkkoseurakunnan sateenkaariyhteyshenkilö vuodesta 2019 alkaen

**ONNEA MATKAAN! 🙌**