

VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
TALOUSOIKEUDEN LAITOS

Rebekka Kujala

VAPAAEHTOISTYÖN JOHTAMINEN

Helluntaiseurakunnan vapaaehtoistyön tarkastelu oikeudellisesta näkökulmasta

ProGradu - tutkielma
Strategisen talousoikeuden
maisteriohjelma

VAASA 2015

SISÄLLYSLUETTELO

sivu

SISÄLLYSLUETTELO	1
LYHENNELUETTELO	5
KUVIOLUETTELO	7
TIIVISTELMÄ	9
1 JOHDANTO	11
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	11
1.2 Tutkimustehtävä, sen rajaus ja tavoitteet sekä lähdeaineisto	12
1.3 Tutkimuksen rakenne.....	14
1.4 Tutkimuksen keskeiset käsitteet	15
1.4.1 Vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö käsitteinä.....	15
1.4.2 Helluntaiherätys ja sen historia Suomessa	16
2 VAPAAEHTOISTYÖN ORGANISATORINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ HELLUNTAISEURAKUNNASSA.....	19
2.1 Yhdistyslain mukaiset toimielimet	19
2.1.1 Hallitus	19
2.1.2 Hallituksen puheenjohtaja	22
2.1.3 Muut toimihenkilöt.....	22
2.1.4 Yhdistyksen kokous	23
2.2 Helluntaiseurakunnan toimielimet	25
2.2.1 Vanhimmisto	27
2.2.2 Vanhimmiston puheenjohtaja.....	28
2.2.3 Seurakunnan johtaja ja johtoryhmä	29
2.2.4 Maakunnalliset ja valtakunnalliset toimielimet	30
2.3 Helluntaiseurakunnan toimielinten kehittyminen	31
3 VAPAAEHTOISTYÖN JOHTAMISEN OIKEUDELLINEN SÄÄNTELY	33
3.1 Hallituksen ja toimihenkilöiden vastuut, velvollisuudet ja oikeudet	34
3.2 Esteellisyys päätöksen teossa	36
3.3 Vanhimmiston jäsenen vastuut, velvollisuudet ja oikeudet	38
3.4 Vapaaehtoistyöntekijän vastuut ja velvollisuudet.....	38

4	VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÄN OIKEUDET.....	41
4.1	Yhdenvertaisuus vapaaehtoistyössä.....	42
4.2	Työturvallisuus vapaaehtoistyössä	45
4.3	Vapaaehtoistyön vakuutukset	47
4.4	Vapaaehtoistyöntekijän vaitiolo-oikeus.....	49
4.5	Rekisterin pitäminen vapaaehtoisista.....	51
4.6	Lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittäminen.....	52
4.7	Alaikäinen vapaaehtoistyössä	54
4.8	Työtön vapaaehtoistyössä	55
5	TYÖNTEOSTA SOPIMINEN JA PALKITSEMINEN	
	VAPAAEHTOISTYÖSSÄ.....	57
5.1	Vapaaehtoistyöstä sopiminen	57
5.1.1	Psykologinen sopimus vapaaehtoistyössä	59
5.1.2	Työnjohto-oikeus eli direktio-oikeus vapaaehtoistyössä.....	60
5.2	Vapaaehtoistyöntekijän palkitseminen	62
5.2.1	Vapaaehtoistyön verotus	63
5.2.2	Verovapaat kustannustenkorvaukset	65
5.2.3	Muut mahdolliset palkkiot	66
5.2.4	Korvauksien maksusta syntyviä epäselvyyksiä.....	67
6	VAPAAEHTOISTYÖN JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN	
	HELLUNTAISEURAKUNNASSA.....	69
6.1	Tutkimuksessa esille nousseet kehittämiskohteet	71
6.1.1	Paikallisen seurakunnan kehittämiskohteet	71
6.1.2	Suomen helluntailiikkeen kehittämiskohteet.....	75
6.1.3	Suomen lainsäädännön kehittämiskohteet.....	76
6.2	Mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita	77
	LÄHTEET	79
	SÄÄDÖSLUETTELO.....	86
	LAINVALMISTELUTYÖT	87

LYHENNELUETTELO

emt.	edellä mainitun teoksen
HE	Hallituksen esitys
HeTiL	Henkilötietolaki
HL	Hallintolaki
KKO	Korkein oikeus
LL	Lastensuojelulaki
NuorL	Laki nuorista työntekijöistä
PerL	Perustuslaki
TapVL	Tapaturmavakuutuslaki
toim.	toimittanut
TSL	Työsopimuslaki
TyöturvL	Työturvallisuuslaki
TTL	Työttömyysturvalaki
UVapL	Uskonnonvapauslaki
YhdenvertL	Yhdenvertaisuuslaki
YhdL	Yhdistyslaki

KUVIOLUETTELO**sivu**

Kuvio 1. Loimun esittämä malli etulinjan tukemisesta.	21
Kuvio 2. Yhdistyspohjaisen helluntaiseurakunnan kaksoishallinto.	27
Kuvio 3. Malli ”yleissitovasta” psykologisesta sopimuksesta.	60

VAASAN YLIOPISTO**Kauppätieteellinen tiedekunta****Tekijä:**

Rebekka Kujala

Tutkielman nimi:

Vapaaehtoistyön johtaminen - Helluntaiseurakunnan vapaaehtoistyön tarkastelu oikeudellisesta näkökulmasta

Tutkinto:

Kauppätieteiden maisteri

Yksikkö:

Talousoikeuden laitos

Koulutusohjelma:

Strateginen talousoikeus maisteriohjelma

Työn ohjaaja:

Mika Kärkkäinen

Aloitus vuosi:

2012

Valmistumisvuosi:

2015

Sivumäärä: 87

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkastellaan vapaaehtoistyön johtamista Suomen helluntailiikkeessä oikeudellisesta näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä ovat organisoitumisen keinot, millainen oikeudellinen sääntely ohjaa vapaaehtoistyön johtamista ja millaisin keinoin toimintaa voidaan johtaa Suomen lainsäädännön mukaan.

Tutkimus osoitti, että Suomen lainsäädäntö antaa melko suuren vapauden yhdistykselle järjestää vapaaehtoistoimintaa. Hallitus vastaa yhdistyksen järjestäytymisestä sekä talouden hoitamisesta. Muuten yhdistyksen säännöt määrittelevät, miten toiminta käytännössä järjestetään. Helluntaiseurakunnan vapaaehtoistyön organisoiminen perustuu hyvin pitkälti vakiintuneeseen käytäntöön sekä sopimiseen. Toimintamallista ei ole herätysliikkeellä omaa ohjeistusta, vaan kukin seurakunta on organisoinut toimintansa parhaaksi katsomallaan tavalla.

Vastuiden, velvollisuuksien ja oikeuksien selvittäminen jakautui kolmeen: hallitukseen, vanhimmistoon ja vapaaehtoiisiin. Hallituksen vastuu on poliittinen, rikosoikeudellinen ja vahingonkorvausvelvollinen. Vanhimmisto ja vapaaehtoiset toimivat vapaaehtoisuuden pohjalta ja heidän vastuunsa on henkilökohtainen. Vapaaehtoistyötä ei koske työlainsäädännön mukainen työn johto- ja valvontaoikeus, mutta toiminnassa ohjataan, asetetaan tavoitteita ja jaetaan tehtäviä ilman suoraa käskyvaltaa. Vapaaehtoista on mahdollista motivoida maksamalla esimerkiksi verottomia kulukorvauksia tai antamalla rahalliselta arvoltaan pieniä tavarapalkintoja.

Tutkimusaineistosta nousi esille monia kehittämisideoita, joilla on mahdollisuus parantaa vapaaehtoistyön johtamista Suomen helluntaiseurakunnassa: esimiehen nimeäminen, työnteosta sopiminen, lainsäädäntöön liittyvän tietoisuuden, ohjeistuksen ja suositusten lisääminen, vaitiolovelvollisuuden määrittelemineen kuin myös koko vapaaehtoistyötä koskevan lainsäädännön muuttaminen.

AVAINSANAT: vapaaehtoistyö, vapaaehtoistoiminta, Suomen helluntaiherätys, helluntaiseurakunta

1 JOHDANTO

Tutkimuksen taustalla vaikuttaa oma kiinnostukseni ja kokemukseni vapaaehtoistyöstä helluntaiseurakunnassa. Tutkimuksen aihetta miettiessä kysyin useammalta helluntaiseurakunnan pastorilta tai muilta helluntailiikkeen vaikuttajilta, mikä olisi akuutti aihe tutkittavaksi helluntaiseurakuntien näkökulmasta. Useimmissa vastauksissa toistuivat vapaaehtoiset, heidän johtaminen sekä palkitseminen, johtajuuden selkeyttäminen sekä lainsäädännölliset epäselvyydet esimerkiksi salassapidosta, työajasta tai työnantajan roolista.

Olen toiminut 15 vuotta monenlaisissa tehtävissä kotiseurakunnassani, mutta koskaan en ole saanut ohjeistusta esimerkiksi siihen, minkälainen vastuu tai velvollisuus minulla on toimiessani vapaaehtoisena. Tätä tutkimusta on lähdetty työstämään tästä näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää vapaaehtoistyötä koskevaa lainsäädäntöä sekä avata sitä mahdollisimman kattavasti ja selkeästi.

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Vapaaehtoistyötä on tutkittu jonkin verran, mutta suurin osa aihetta koskevista tutkimuksista on kuitenkin tehty muissa maissa tai ne ovat kansainvälisiä. Näillä tutkimuksilla ei pystytä rakentamaan kotimaisesta vapaaehtoistyöstä kovinkaan syvällistä kuvaa. Jokainen yhteiskunta on ainutlaatuinen, joten jokaisen yhteiskunnan täytyy tuottaa omaa laadullista tutkimustaan. Esimerkiksi amerikkalaiset tutkimukset eivät ole automaattisesti sovellettavissa suomalaisen yhteiskuntaan. (Marjovuori 2014: 44.)

Viimeisen kymmenen vuoden aikana Suomessa on niin vapaaehtoistyötä koskevissa tutkimuksissa kuin keskusteluissa keskitytty vapaaehtoisten ja ammattilaisten työnjakkoon ja siihen, mitkä tehtävät sekä vastuut ja velvollisuudet kuuluvat kenellekin. Yeungin (1999: 14) mukaan keskustelua ja tutkimustyötä on häirinnyt käsitteiden epätarkkuus. 2000-luvulla tutkijoiden mielenkiinto on kohdistunut yksilöiden kokemuksiin ja näkemyksiin, kun aikaisemmin on keskitytty laajasti historialliseen näkökulmaan. Tut-

kimuksilla on pyritty löytämään toiminnan mielekkyys, jota on etsitty läheltä omaa arkea ja omia elämänkokemuksia. (Nylund & Yeung 2005: 13, 21–22.) Yeungin (1999: 17) mukaan vapaaehtoistyön, myös uskonnollisissa järjestöissä ja yhdistyksissä tapahtuvan, tutkiminen on ajankohtaista, koska Eurooppa elää sosiaalipoliittista murrosaikaa.

Suomen helluntaiseurakuntien vapaaehtoistyöstä ei ole juurikaan tehty akateemisia tutkimuksia. Tämä ei liene ole yllätys, sillä itse helluntailiikkeestäkään ei ole kovin laajaa akateemista tutkimustietoa. (Hokkanen 2010: 30, Terho 2005: 4.) Niin ikään vapaaehtoistyöstä ei ole oikeudellisesta näkökulmasta tehtyä tutkimustietoa. Vuosina 2012 ja 2013 VETY-hanke (Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä) selvitti vapaaehtoistyötä koskevaa lainsäädäntöä. Hanke toteutettiin osana Pääkaupunkiseudun Kierrätyskeskuksen vapaaehtoistyön kehittämistä. Hankkeessa tietoa kerättiin eri laeista ja virkamiehiltä. Myös Euroopan valtioiden lainsäädäntöä vertailtiin keskenään. (Kierrätyskeskus 2014c.)

Vapaaehtoistoimintaa, joka yleensä tapahtuu järjestöjen tai yhdistysten kautta, säädelään suoraan melko vähän. Siksi vapaaehtoistoiminnan järjestäminen onnistuu melko vapaasti. Esimerkiksi vapaaehtoistoimintaa käsitteenä ei määritellä Suomen lainsäädännössä eikä Suomen lainsäädännöstä löydy omaa lakia vapaaehtoistyöstä. (Valliluoto 2014: 11.) Perustuslain mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus. Jokaisella on oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. (PerL 13 §.)

1.2 Tutkimustehtävä, sen rajaus ja tavoitteet sekä lähdeaineisto

Tutkimuksen päätavoite on selvittää, miten Suomen lainsäädäntö ohjaa vapaaehtoistyön johtamista ja organisoitumista Suomen helluntaiseurakunnissa. Tutkimuksen teoreettista viitekehystä ohjaa tavoite tarkastella vapaaehtoistyön organisoijan ja vapaaehtoistyöntekijän vastuita, velvollisuuksia ja oikeuksia. Tutkimuksessa selvitetään myös, millä keinoin vapaaehtoista voidaan kannustaa työssään ilman veroseuraamuksia.

Tutkimuskysymykset voidaan kiteyttää seuraavasti:

1. Mitkä ovat vapaaehtoistyön organisoimisen keinot Suomen helluntaiseurakunnassa Suomen lainsäädännön mukaan?
2. Millainen on vapaaehtoistyön johtamisen oikeudellinen sääntely?
 - Mitä ovat vapaaehtoistyöhön liittyvät vastuut, velvollisuudet ja oikeudet?
3. Millaiset keinot vapaaehtoistyön johtajalla on johtaa vapaaehtoista Suomen helluntaiseurakunnassa?
 - Millaiset ovat vapaaehtoistyön johtajan toimivaltuudet?
 - Miten vapaaehtoista voidaan palkita ja motivoida verotuksen näkökulmasta?

Tutkimustehtävässä ei niinkään keskitytä henkilöstöjohtamiseen tai sen kehittämiseen. Esimerkiksi vapaaehtoistyöntekijöiden jaksamisesta, motivoitumisesta ja sitouttamisesta on olemassa useampia tutkimuksia, joita voidaan soveltaa myös Suomen helluntaiseurakunnissa. Tutkimuksessa ei myöskään tutkita helluntaiseurakuntien käytäntöjä vapaaehtoisten johtamisessa. Sen sijaan tavoitteena on löytää ohjeet vastuun ja velvollisuuksien jakautumiseen vapaaehtoistyössä. Tavoitteena on myös saattaa helluntaiseurakunnan vastuunkantajien tietoisuuteen lain säädökset helpottamaan heidän työskentelyään vapaaehtoistyön organisoijina.

Tutkimuksen tarkoitus on ensisijaisesti tarkastella kokonaisuutta oikeudellisesta näkökulmasta. Tutkimuksessa käsitellään juridisten lainsäädäntöön perustuvien oikeuksien ja velvollisuuksien lisäksi johtamisen käytäntöjä ja sitä koskevia suosituksia. Suositukset eivät perustu suoraan lainsäädäntöön, mutta niitä on mahdollista toteuttaa oikeudellistyyppisellä yhteisön sisäisellä sääntelyllä.

Tutkimuksen keskeinen lähdeaineisto koostuu lainsäädännöstä ja hallituksen esityksistä. Koska Suomen lainsäädännössä ei ole omaa lakia vapaaehtoistyölle, kerätään tieto useammasta eri säädöksestä. Aineistoa täydennetään oikeuskirjallisuudella sekä verohallinnon ja ministeriöiden julkaisemilla asiakirjoilla. Tutkimusongelma sisältää osittain myös henkilöstöjohtamiseen liittyviä kysymyksiä, koska tutkimusaihe viittaa ihmisten käyttäytymiseen ja henkilöstöjohtamiseen, joten tutkimuksessa tarvittaessa hyödynnetään siihen liittyvää alan kirjallisuutta. Peilattaessa vapaaehtoistyön johtamista Suomen helluntaiseurakuntien toimintaan hyödynnetään tutkimuksessa myös helluntaiseurakunnan hallintoon liittyvää kirjallisuutta.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus koostuu kuudesta pääluvusta, joista ensimmäinen johdattelee suoritettavaan tutkimukseen sekä sen lähtökohtiin. Johdannossa rajataan tutkimustehtävä sekä esitellään tutkimuskysymykset. Lisäksi johdannossa avataan tutkimukseen liittyviä käsitteitä: vapaaehtoistyö sekä helluntaiherätys ja sen historia.

Toisessa luvussa avataan vapaaehtoistyön organisoitumiseen liittyviä toimielimiä. Tarkastellaan niin yhdistyslain mukaista hallintoa kuin helluntaiseurakunnan toiminnan johtamiseen liittyviä toimielimiä. Käsittelyssä on keskitytty toimielinten keskeisimpiin tehtäviin sekä ominaisuuksiin vapaaehtoistyöntekijän johtamisen kannalta. Tarkastelun ulkopuolelle on jätetty esimerkiksi henkilövalintaan tai järjestäytymiseen liittyvät asiat. Lopuksi havainnollistetaan helluntaiseurakuntien eri toimielinten tehtävänjako sekä verrataan uskonnonvapauslain luomia puitteita yhdistyslakiin.

Kolmas ja neljäs luku sisältävät katsauksen vapaaehtoistyön johtamisen oikeudelliseen säätelyyn. Kolmannessa luvussa on käyty läpi eri toimielinten sekä vapaaehtoistyöntekijän vastuut ja velvollisuudet sekä avattu niiden rikkomisesta aiheutuvia seurauksia. Neljännessä luvussa on puolestaan keskitytty vapaaehtoistyöntekijän oikeuksiin, joita toiminnan johtaja ei voi sivuuttaa.

Työnteon sopimista ja palkitsemista on käsitelty luvussa viisi. Luvussa on kiteytetty, millaiseen sopimiseen vapaaehtoistyö perustuu ja kenen vastuulla on työn johtaminen. Luvun toinen osa käsittelee vapaaehtoistyöntekijän palkitsemista ilman veroseuraamuksia sekä siihen liittyviä epäselvyyksiä.

Viimeinen luku kokoaa yhteen tutkimuksen aikana syntyneet ajatukset sekä esittelee kehittämisideoita niin paikalliselle seurakunnalle, koko herätysliikkeelle kuin myös lainsäädännön työryhmille. Lopussa esitellään mahdollisia jatkotutkimuskohteita.

1.4 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

1.4.1 Vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö käsitteinä

Yhdistystoiminnasta ja vapaaehtoistyöstä käytetään lukuisia erilaisia nimityksiä. Voidaan esimerkiksi puhua vapaaehtoistyöstä, vapaaehtoistoiminnasta, kansalaistoiminnasta, talkootyöstä tai hyväntekeväisyydestä. Nimityksistä ovat yleistyneet vapaaehtoisuus, vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö. (Porkka 2009: 60, Nylund & Yeung 2005: 14.)

Vapaaehtoistyön määritelmässä toistuvat palkattomuus, vapaasta tahdosta toimiminen, toiminta kolmannen osapuolen hyödyksi sekä kaikille avoin ja yleishyödyllinen toiminta, joka on jonkun tahon avustuksella organisoitua. Vapaaehtoistyön katsotaan tuovan hyötyä niin vapaaehtoiselle itselle kuin kolmannelle osapuolelle, joka ulottuu ystävistä ja naapureista yhteiskuntaan ja luontoon. Vapaaehtoisen perhe ja epämuodollinen naapuriapu kuitenkin jäävät tämän määritelmän ulkopuolelle. (Euroopan parlamentin mietintö 2008, Independent Sector 2001, Nylund & Yeung 2005: 15, Yeung 2002: 16.) Vapaaehtoistoiminnassa on kyse yhteisestä, myönteisestä tekemisestä. Keskinäinen vuorovaikutus ja vertaistuki sekä yhteiset tapaamiset ovat tärkeitä tekijöitä. (Porkka 2009: 75.)

Useasti vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö ymmärretään toistensa synonyymeinä. Käsitteillä työ ja toiminta on kuitenkin eroa. Vapaaehtoistoiminnassa ollaan mukana mukanaolon tavasta riippumatta. Tällä tarkoitetaan kansalaisten laaja-alaista osallistumista ilman taloudellista korvausta yhteiseksi hyväksi tehtävään toimintaan. Vapaaehtoistyö puolestaan on konkreettista työtä yhteiseksi hyväksi ilman rahallista korvausta. Jälkimmäistä on suositeltavaa käyttää tilanteissa, joissa kyse on todellisesta työpanoksesta. (Harju 2003: 118.)

Vapaaehtoistyön määrittelemisen haasteesta kertoo sekin, että verohallinnon ohjeistuksessa yleishyödyllisen yhteisön tekemästä työstä puhutaan talkootyönä, ei vapaaehtoisuustyönä. Yleensä talkootyöllä tarkoitetaan ”jokamiehentyötä”, joka tehdään toisen lukuun ilman korvausta. Työ ei edellytä erityistä ammattitaitoa tai pätevyyttä, mutta ei vaati-

vuudellaan rajoita kenenkään osallistumista. Tyypillisinä talkootöinä pidetään sadonkorjuutöitä tai yksinkertaisia rakennustöitä, joille on ominaista tietyn työvaiheen suorittaminen. (Verohallinto 2005.)

Vapaaehtoisilla teettäviä työtehtäviä ei ole lainsäädännössä määritelty. Myös vastikkeellinen työ voi olla tietyin edellytyksin vapaaehtoistyötä. Kaikki tapaukset arvioidaan aina tapauskohtaisesti kokonaisuus huomioiden työ- ja verolainsäädännön sekä vastikkeen määräytymisen ja saajan mukaan. (Verohallinto 2005.)

Vapaaehtoistyö on kautta aikain ollut oleellinen osa kirkon ja seurakuntien toimintaa. Kirkollisen vapaaehtoistyön voidaan katsoa kuuluvan oleellisesti kristilliseen elämäntapaan kuuluvaksi lähimmäisvastuuksi. Järjestöissä ja seurakunnissa vapaaehtoistyön esteinä on pidetty hallinnon ja ammattihenkilöstön asenteita ja toimintatapoja sekä toiminnan kapea-alaisuutta. (Yeung 1999: 8, 13.) Helluntaiseurakunnassa nämä eivät muodosta ongelmaa, vaan vapaaehtoistyö on seurakuntien kantava ja ylläpitävä voimavara. Merkittävä osa helluntaiseurakuntien henkilöstövoimavaroista koostuu vapaaehtoisista vastuunkantajista. He ovat palkattujen työntekijöiden työtovereita, ja seurakunnan johtajien keskeinen tehtävä on sitouttaa vapaaehtoiset työskentelemään pitkäjänteisesti tehtävässään. (Kangasoja, Luoma ja Tossavainen 2009: 157.)

1.4.2 Helluntaiherätys ja sen historia Suomessa

Helluntailaisuuden katsotaan kuuluvan vapakristillisyyteen, jossa Raamattua tulkitaan kirjaimellisesti ja Jumalan sana koetaan auktoriteetiksi niin yksilöuskovan kuin seurakunnan elämässä. Vapaakristillisyyttä kuvaa myös upotuskaste sekä vapaaehtoinen liittyminen seurakunnan jäseneksi kasteen kautta. Valtio ja seurakunta on tiukasti erotettu toisistaan, ja paikallisseurakuntien itsenäisyyttä korostetaan. Pappeuden ajatellaan kuuluvan jokaiselle kristitylle. Lisäksi helluntailaisuus ja karismaattiset liikkeet korostavat karismaattista jumalanpalveluselämää ja herätyksen odotusta sekä evankelioinnin ja lähetystyön keskeistä tehtävää seurakunnassa. (Kärkkäinen 2005: 287–288, Ruohomäki 2009: 159–160.)

Helluntailaisuus sai alkunsa 1900-luvun alussa Yhdysvalloissa, josta se levisi Suomeen metodistipastori Thomas Ball Barratin välityksellä. Suomen ensimmäinen helluntaiseurakunta perustettiin vuonna 1915. Ensimmäiset helluntaivaikutukset tulivat kuitenkin ruotsinkielisen Pohjanmaan kautta jo vuonna 1907. (Ruohomäki 2014: 31, 17, 181, Ruohomäki 2009: 387–388.) Helluntailaisuus on yksi kirkkohistorian nopeimmin kasvaneista liikkeistä. Arvioiden mukaan helluntalais-karismaatikkojen kokonaismäärä on 350–500 miljoonaa, riippuen siitä, kuinka helluntailaisuus ja sitä lähellä olevat, myöhemmin syntyneet karismaattiset liikkeet määritellään. Suomen helluntaiherätykseen kuului vuoden 2013 lopussa noin 50 000 jäsentä ja 241 seurakuntaa. Se on elinvoimainen ja Suomen vapaakristillisistä yhteisöistä suurin. (Helluntaiseurakunnat 2015a.) Todellisuudessa helluntailiikkeen piirissä on yhteensä yli 100 000 ihmistä, koska seurakunnan yhteyteen kokoonnutaan perhekunnittain. (Kärkkäinen 2005: 312).

Suurin osa helluntaiseurakunnista on rekisteröitynyt aatteellinen yhdistys, jota johtaa hallitus. Yhdistys ja sen hallitus hoitavat talous-, kiinteistö- ja muut vastaavat asiat. Hengellisestä toiminnasta vastaavat seurakunta ja vanhimmisto, jolla on helluntaiseurakunnassa päävastuu hengellisestä johtamisesta. Yhdistystaustaisessa seurakunnassa tarvitaankin selkeä roolijako hallituksen ja vanhimmiston välillä. (Kangasoja, Luoma ja Mantsinen 2014: 56–57.)

2000-luvulta lähtien helluntaiherätyksessä on eletty organisoitumisen muutosvaihetta, kun osa helluntaiseurakunnista on rekisteröitynyt uskonnolliseksi yhdyskunnaksi, jossa vanhimmisto ja hallitus ovat yksi ja sama asia. Yhdyskunnassa ei tarvitse miettiä roolijakoa, vaan asioiden päättämiseen riittää yksi kokous. Yhdyskunnan kattoorganisaationa toimii Suomen helluntaikirkko ry, johon kuului vuoden 2013 lopussa 41 seurakuntaa eli noin 17 % suomalaisista helluntaiseurakunnista. (Helluntaiseurakunnat 2015a, Helluntaiseurakunnat 2015b, Suomen helluntaikirkko 2015). Lisäksi helluntaiherätyksellä on yhteisiä rekisteröityjä yhdistyksiä, kuten kustannustoimintaan sekä lähetystyöhön, diakoniaan tai koulutukseen erikoistuneita yhdistyksiä. (Helluntaiseurakunnat 2015a).

Keskeisintä helluntaiseurakuntien paikallistoiminnassa ovat sunnuntain jumalanpalvelukset ja niissä ihmisläheinen ja arkeen soveltuva saarna, Raamatun opetus, aktiivinen

musiikkitoiminta ja rukous. Lisäksi toimintaa on suunnattu eri ikäryhmille kerho- ja pienryhmätoiminnan kautta. Näillä pyritään luomaan mahdollisuuksia ihmissuhteiden vahvistumiseen, henkilökohtaisen elämän jakamiseen ja yhteiseen rukoukseen. (Helluntaiseurakunnat 2015a.)

Helluntaiseurakunnat työyhteisöinä ovat sekä toiminnallisesti että taloudellisesti itsenäisiä. Helluntaiseurakunnan toiminta mahdollistetaan pääasiassa vapaaehtoistyöntekijöiden voimin. Seurakunnan toiminta ja työntekijöiden palkkaus rahoitetaan vapaaehtoisilla lahjoituksilla, ei kirkollisverolla. Helluntailiikkeelle on ominaista, että seurakunnat ovat itsenäisiä ja paikallisia. Seurakunnan tulee olla lähellä paikkakuntansa ihmisiä, ja seurakuntaa tulee myös johtaa paikallisesti. (Helluntaiseurakunnat 2015a.)

Vapaaehtoistyöntekijät yhdessä palkattujen työntekijöiden kanssa muodostavat seurakunnan henkilöstövoimavarat. Vapaaehtoiset seurakunnan jäsenet ovat palkattujen työntekijöiden työtovereita. Toimintaa johtavien keskeinen tehtävä on saada vapaaehtoiset työskentelemään sitoutuneesti ja pitkäjänteisesti tehtävässään. Palkattujen ja vapaaehtoisten työntekijöiden väliset henkilösuhteet vaikuttavat oleellisesti työyhteisön toimivuuteen. (Kangasoja ym. 2009: 157, Toivanen 2014: 35.)

Henkilöstöpolitiikan suunnitelmallisuudessa näkyy selkeimmät erot eri helluntaiseurakuntien välillä. Osa seurakunnista on laatinut työsopimukset sekä palkatuille että vapaaehtoisille. Sopimuksilla pyritään aktiivisesti lisäämään vuorovaikutusta ja avoimempaa viestintää työyhteisön sisällä. Suurimmalle osalle helluntaiseurakunnista tulevaisuuden haasteena on henkilöstöpolitiikan kehittäminen, jonka tulisi olla suunnitelmallista, avointa ja kirjallisesti dokumentoitua. (Toivanen 2014: 35.)

Oman haasteensa työn sujuvuudelle tuo lukuisissa helluntaiseurakunnissa ainoan palkatun työntekijän tilanne. Useasti ainoana työntekijänä pastori jää syystä tai toisesta yksin työyhteisönsä keskelle. Voidaanko silloin edes puhua työyhteisöstä? Käsitteenä työyhteisö on jäänyt seurakunnan vastuunkantajille epämääräiseksi ja vieraaksi. Niin helluntaiseurakunnissa kuin muillakaan työpaikoilla eivät enää toimi vanhat yksilökeskeiset mallit. Työyhteisöt ja tiimit ovat korvanneet yksittäisten asiantuntijoiden ja työntekijöiden joukon. (Toivanen 2014: 35.)

2 VAPAAEHTOISTYÖN ORGANISATORINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ HELLUNTAISEURAKUNNASSA

Yhdistyslain mukaisesti järjestetty seurakunta nähdään toisaalta yhdistyslain mukaisena yhdistyksenä ja toisaalta hengellisenä yhteisönä, jota johtaa vanhimmistö Raamatun ohjeiden mukaan. Vanhimmistö on itsenäisen paikallisen helluntaiseurakunnan johdoin. Juridisesti seurakunta on aina yhdistyslain mukainen seurakunta, jos se toimii ja tekee toimenpiteitä, joilla on oikeudellisia vaikutuksia. Niinpä kaikki seurakunnan varat ovat yhdistyksen omaisuutta ja yhdistys on niistä vastuussa. Kaikki seurakunnan järjestämät tilaisuudet ovat yhdistyksen järjestämiä kokouksia tai yleisötilaisuuksia, varainkeruun kautta saadut varat on yhdistyksen, työsuhteet ovat niin ikään yhdistyksen työsuhteita ja kaikki sopimukset yhdistyksen sopimuksia. (Kangasoja ym. 2014: 63.)

Yhdistyksen toimintaa ohjaa sekä lainsäädäntö että yhdistyksen säännöt. Keskeisin säännös on yhdistyslaki, joka antaa mahdollisuuden jokaiselle yhdistykselle määrittellä omissa säännöissään itselleen tarkemmat ja sopivimmat toimintatavat ja pelisäännöt (Paasolainen 2012: 9). Yhdistyksen omien sääntöjen ohjausvaikutus vaihtelee sen mukaan, kuinka yksityiskohtaisesti ne on laadittu. Usein oppia toimintaan otetaan myös muista yhteisöistä, kuten työorganisaatioista ja kunnallishallinnosta.

Helluntaiseurakunnan hallinnossa on ajoittain käytännön ongelmana se, että yhdistyslain määräyksiä ei tunneta. Myös rajanveto yhdistyksen kokouksen ja hallituksen päätösvallan välillä mielletään vaikeaksi kysymykseksi, minkä vuoksi lain ja säädösten tunteminen on suositeltavaa. (Kangasoja ym. 2014: 65.)

2.1 Yhdistyslain mukaiset toimielimet

2.1.1 Hallitus

Yhdistyslain mukaan yhdistyksellä on oltava hallitus, jonka tehtävä on hoitaa huolellisesti lain ja sääntöjen sekä yhdistyksen päätösten mukaisesti yhdistyksen asioita. Tehtä-

viin kuuluu muun muassa yhdistyksen kirjanpidon lainmukaisuudesta ja varainhoidon luotettavasta järjestämisestä huolehtiminen. Lisäksi hallitus edustaa yhdistystä. (YhdL 35§.) Muita lakisääteisiä tehtäviä ovat jäsenluettelon ylläpitäminen, yhdistyksen ja valtuutettujen kokouksen koollekutsuminen, äänestyksen järjestäminen sekä tapahtuneesta äänestyksestä pöytäkirjan laatiminen, tilin- ja toiminnantarkastajan avustaminen, tilinpäätöksen allekirjoitus sekä mahdollisen konkurssin kohdatessa yhdistyksen omaisuuden luovuttaminen. (YhdL, Loimu 2013a: 51–52.)

Näiden tehtävien hoidossa täytyy kuitenkin muistaa, että yhdistyksen säännöissä on voitu erikseen määrätä tehtävän hoitamisen luonteesta tai siitä, saako hallitus hoitaa tehtävää. (Loimu 2013a: 53–60.) Laissa määrättyjen sekä siinä mainittujen hallituksen muiden tehtävien hoito ei käytännössä vaadi kovinkaan suurta työmäärää. Tavallisesti eniten aikaa vievät muutkuin lakisääteiset tehtävät. (Loimu 2013b: 173.)

Hallitus voi delegoida sekä muita että lakisääteisiä tehtäviä jollekin yhdistyksen toimielimelle tai toimihenkilölle. Tällöin hallituksen tulee antaa selkeä toimeksianto, opettaa suorittamaan tehtävää, antaa riittävät resurssit tehtävän suorittamiseen sekä sen asianmukaista suorittamista. Delegoidessaan hallitus vastaa tehtävän suorittamisesta yleisellä tasolla ja toimihenkilö tai -elin vastaa tehtävän yksityiskohdista hallitukselle. (Loimu 2013b: 173.)

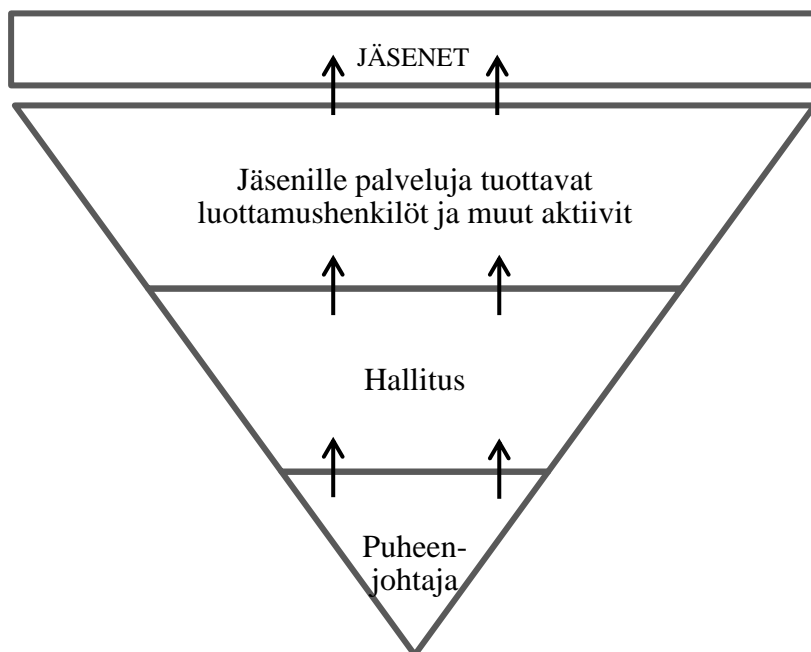
Lain määrittämien ja erikseen mahdollistavien tehtävien lisäksi hallituksen on Loimun (2005: 43) mukaan vakiintuneen käytännön mukaisesti huolehdittava myös monista muista töistä. Yhdeksi tällaiseksi tehtäväksi Loimu kuvaa etulinjan tukemisen. Hallituksen keskeisin tehtävä on tukea yhdistyksen etulinjaa eli niitä henkilöitä, jotka ovat suoraan tekemisissä yhdistyksen jäsenten kanssa. Urheiluseuroissa hallitus auttaa valmentajia ja kilpailujen toimitsijoita, partiossa laumanjohtajia ja vartiojohtajia. Helluntaiseurakunnassa etulinjalla voidaan tarkoittaa esimerkiksi lapsityön, musiikki- tai keittiötoiminnan vastaavia, jotka lähes poikkeuksetta toimivat vapaaehtoisina. (Loimu 2005: 43–44.)

Etulinja tarvitsee tehtävässään sekä tieto- että tunnetukea. Tietotuella tarkoitetaan kaiken sen tiedon antamista, mitä tehtävän hyvä hoitaminen edellyttää. Tunnetuki on puo-

lestaan sitä, että etulinja kokee hallituksen arvostavan heidän työtään ja pitävän sitä tärkeänä. Jäsenten kannalta usein ainoa tärkeä asia on, miten etulinja toimii. Osaava ja motivoitunut etulinja toimivan työyhteisön. (Loimu 2013a: 61–62.)

Loimu (2005: 45) havainnollistaa etulinjan tukemista seuraavanlaisella organisaatiokaaviolla (kuvio 1). Organisaatiokaavio on uuden ajattelumallin myötä käännetty pääläelle, sillä mallin mukaan ensisijainen tavoite on palvella jäseniä tukien heitä omassa työssään. Perinteisen mallin mukaan puheenjohtaja ja hallitus siirtäisivät tehtäviä ylhäältä alaspäin.

Toimihenkilön ja sen yhteisön välille, joka on valinnut henkilön tehtävään, ei pääsääntöisesti synny työsopimussuhdetta. Esimerkiksi hallituksen jäsenet eivät ole työsopimussuhteessa edustamaansa yhtiöön tai yhteisöön. Luottamustoimen ohella voi samanaikaisesti työskennellä edustamassaan yrityksessä tai yhteisössä normaalissa työsuhteessa. Tällöin tulee sovellettavaksi työsopimussuhteeseen työlainsäädäntö ja säännökset. (Saarinen 2012: 87.) Pelkän kulukorvauksen maksaminen ei muuta vapaaehtoistyöntekijää työsuhteiseksi työntekijäksi (Porkka 2009: 78).



Kuvio 1. Loimun (2005: 45) esittämä malli etulinjan tukemisesta.

2.1.2 Hallituksen puheenjohtaja

Usein yhdistyksen tärkein toimihenkilö on hallituksen puheenjohtaja. Hänen toimintatapansa vaikuttaa suuresti hallituksen työskentelyyn ja ulkopuolisten näkemykseen yhdistyksestä. (Loimu 2013a: 66, Loimu 2013b: 180.) Sanotaan, että puheenjohtajasta riippuu, miten ja millä otteella hallitus toimii ja millaisia tuloksia hallitus saa aikaan. (Perälä, Juutinen, Lilja ym. 2008: 75).

Lain mukaan puheenjohtajalla ei periaatteessa ole valtaa eikä vastuuta sen enempää kuin muillakaan hallituksen jäsenillä. Puheenjohtajalle kuuluu ainoastaan valta johtaa hallituksen kokouksia. Lisäksi sääntöihin on voitu lisätä oikeus kutsua hallituksen kokoukset koolle ja oikeus allekirjoittaa yhdistyksen nimi. (Välke & Miettinen 2013: 46.) Yhdistyslain (36§) mukaisesti nimenkirjoitusoikeutta voidaan rajoittaa yhdistyksen säännöissä niin, että oikeus on kahdella tai useammalla henkilöllä yhdessä eikä pelkääseen puheenjohtajalla.

Loimun (2013b: 182) mukaan puheenjohtajan muodollinen asema on heikko. Yhdistyslaki ja yleensä myöskään yhdistyksen säännöt eivät nosta puheenjohtajaa muiden hallituksen jäsenten yläpuolelle. Vapaaehtoisorganisaatiota johtaessaan puheenjohtaja ei voi käyttää muodollista asemaansa (koska sitä ei juuri ole), vaan henkilökohtaisia ominaisuuksia. Näitä ovat esimerkiksi arvovalta, karisma ja oma esimerkki. Yhdistyksen johtaminen on usein haastavaa, koska yhteisön johtajalla ei ole työnantajan direktio-oikeuteen¹ verrattavaa työnjohto-oikeutta. Luoma (2015) täsmentää, että työnjohtovalta ei perustu suoraan esimerkiksi puheenjohtajan asemaan.

2.1.3 Muut toimihenkilöt

Hallituksen puheenjohtajan lisäksi yhdistys saattaa valita muutamia muita toimihenkilöitä, jotka vastaavat erilaisista asioista. Valinnat perustuvat yleiseen käytäntöön sekä yhdistyksen sääntöihin, eivät yhdistyslakiin. Useimmiten säännöt edellyttävät valitsemaan ainakin sihteerin, taloudenhoitajan ja varapuheenjohtajan. Näitä kolmea puheen-

¹ Direktio-oikeus antaa työnantajalle oikeuden määrätä työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta (HE 157/2000).

johtajan lisäksi pidetään normaalin yhdistystoiminnan edellytyksenä. Muut toimihenkilönimikkeet ja valinnat riippuvat täysin yhdistyksen luonteesta ja tarpeista. Lähes jokaisessa yhdistyksessä hallitus jakaa ainakin joitakin töitä jäsentensä kesken. Töitä saataan jakaa myös yhdistyksen ulkopuolisten kanssa. (Välke & Miettinen 2013: 45.)

Yhdistyslaissa varapuheenjohtajasta tai hänen asemastaan ja tehtävistään ei ole mainittu sanallakaan. Selvää on kuitenkin se, että varapuheenjohtajan tulee täyttää samat yhdistyslain määräykset kuin puheenjohtajankin. Usein varapuheenjohtaja toimii puheenjohtajan sijaisena tämän ollessa tilapäisesti estynyt. (Loimu 2013b: 187.) Monet yhdistykset unohtavat, että varapuheenjohtajalle voidaan nimetä myös oma vastuualue hoidettavakseen. On tärkeää, että hallitus keskustelee ja suunnittelee puheenjohtajien tehtäväjaot omalle toiminnalleen parhaiten soveltuviksi. (Paasolainen 2010: 108.)

Sihteeri on monesti puheenjohtajan ohella yhdistyksen toinen avainhenkilö. Jokainen yhdistys määrittelee erikseen sihteerin tehtävät omalle toiminnalleen sopiviksi (Paasolainen 2006: 9). Taloudenhoitajalta puolestaan edellytetään tarkkuutta, riittävää taloushallinnollista osaamista sekä halua ja aikaa hoitaa yhdistyksen talousasiat. Jos sellaista ei löydy hallituksen keskuudesta tai jäsenistöstä, tulee tehtävään hankkia yhdistyksen ulkopuolinen henkilö. (Loimu 2013b: 192.)

Pienissä yhdistyksissä taloudenhoitaja hoitaa yleensä koko taloushallinnon, myös kirjanpidon. Suuremmissa yhdistyksissä on suositeltavaa jakaa taloudenhoito ja kirjanpito eri ihmisten tehtäväksi. Kirjanpito tulee hoitaa kirjanpitolain mukaisesti. Taloudenhoitajan tehtäviin kuuluvat yleensä osallistuminen talouden suunnitteluun, juoksevan taloudenpidon hoitaminen hallituksen ohjeiden ja määräysten mukaisesti sekä talousasioiden esittely hallitukselle. Äärimmäisen tärkeää niin yhdistyksen taloudenhoidon kuin taloudenhoitajan kannalta on, että hallitus tekee ja kirjaa kaikki merkittävät talouspäätökset (Loimu 2005: 58–59, 2013b: 193).

2.1.4 Yhdistyksen kokous

Hallitus hoitaa yhdistyksen asioita jäsenten puolesta jäsenistön tahdon mukaisesti. Tahdonsa jäsenistö ilmaisee yhdistyslain tarkoittamassa yhdistyksen kokouksessa. (Välke &

Miettinen 2013: 26.) Yhdistyksen ylin päätävävalta on siis yhdistyksen jäsenillä. Yhdistyksen kokouksen kokoontumisajankohdasta ja -tiheydestä määrätään yhdistyksen säännöissä. Säännöissä voidaan erikseen määritellä, että päätösvaltaa voivat käyttää myös yhdistyksen valtuutetut. Lisäksi säännöissä voidaan erikseen määritellä tilanteet, joissa jäsen voi käyttää päätösvaltaansa äänestäen tai postitse. (YhdL 16–17§, 20§.) Yhdistyksen kokous todetaan päätösvaltaiseksi, kun se on kutsuttu koolle yhdistyslain ja yhdistyksen omien sääntöjen mukaisesti. (Fred, Hokkanen, Jehkonen, Lundén, Oikarinen, Strand ja Tienhaara ym. 2012: 34).

Helluntaiseurakunnissa yleisimmin järjestetään vain yksi yhdistyksen kokous vuodessa. Kokouksen sisältö keskittyy vahvasti menneisiin asioihin. Pääpaino on toimintakertomuksen ja tilien käsittelyssä ja hyväksymisessä. Päätökset keskittyvät hallituksen valintaan, tilintarkastuksen järjestämiseen sekä tilien ja toiminnan käsittelyyn. Katse tulevaisuuteen saatetaan luoda vain valittaessa henkilöitä hallitukseen ja tilintarkastajiksi. (Kangasoja ym. 2014: 70.)

Kangasoja ym. (2014: 71) suosittelevat käsittelemään vuosikokousasiat kahdessa kokouksessa: kevätkokouksessa ja syyskokouksessa. Edellytyksenä on, että yhdistyksen säännöt mahdollistavat järjestelyn. Tällöin kevätkokous keskittyisi edellisen vuoden toiminnan tarkasteluun, jolloin käytäisiin läpi toimintakertomus, hyväksyttäisiin tilit ja päätettäisiin vastuuvapauden myöntämisestä. Syyskokouksen käsiteltävät asiat koskisivat lähinnä seuraavan vuoden toimintaa. Kokouksessa vahvistettaisiin toimintasuunnitelma ja budjetti sekä toimitettaisiin henkilövalinnat hallitukseen ja tilintarkastajaksi seuraavaa vuotta varten. Kokousjärjestely takaisi uuden hallituksen keskittymisen konkreettiseen toimintavuoteen ja toimintasuunnitelman tavoitteiden toteuttamiseen heti vuoden alusta lukien.

Useimmissa helluntaiseurakunnissa yhdistyksen kokouksen rinnalla järjestetään seurakunnankokouksia. Seurakunnankokous edustaa seurakunnan jäseniä samaan tapaan kuin yhdistyksen kokous yhdistyksen jäsenkuntaa. Yhdistyslaki ei kuitenkaan koske seurakunnankokouksen järjestämistä tai päätöksentekoa, koska yhdistystaustaisen seurakunnan kokous on juridisen päätösvallan suhteen epävirallinen. (Kangasoja ym. 2014: 84.)

Seurakunnankokous järjestetään joko seurakunnan jumalanpalveluksen yhteydessä tai erillisenä asiakokouksena. Toiset seurakunnat kokoontuvat seurakuntakokoukseen kuukausittain tai jopa viikoittain, joissakin niistä on luovuttu vuosikokousta lukuun ottamatta. (Kangasoja ym. 2014: 56, 83.)

Seurakuntakokousten käytännöt käsiteltävien asioiden, käsittelytavan ja kokousasiakirjojen suhteen vaihtelevat seurakunnittain. Kokouksissa voidaan tiedottaa asioista, jolloin erillistä asialistaa ei välttämättä ole kuin puheenjohtajalla tiedossa. Jos kokouksissa tehdään päätöksiä, joita sen jälkeen pannaan toimeen, pöytäkirjaaminen on välttämätöntä. Se takaa päätösten täsmällisen todentamisen myöhemminkin. (Kangasoja ym. 2014: 83–84.)

Seurakuntakokouksen rooli ja tehtävät suhteessa yhdistyksen, hallituksen ja vanhimmiston kokoukseen on Kangasojan ym. (2014: 85) mukaan syytä selkiyttää. Selkiyttämiseen ei kuitenkaan ole valmista mallia, vaan seurakunta itse määrittelee toimintansa rakenteen ja kehittää yhdistyksen ja seurakunnan ja samalla niiden toimielinten väliset suhteet ja roolit toimiviksi. Kokousten kehittämisessä on useita haasteita, joista mainittakoon seurakuntalaisten enemmistön osallistumattomuus seurakuntakokouksiin, haluttomuus vaikuttaa päätettäviin asioihin, kokouskäytännön mielenkiinnottomuus ja asiiasältöjen ajankohdattomuus sekä vuorovaikutuksen puute. (emt. 84.)

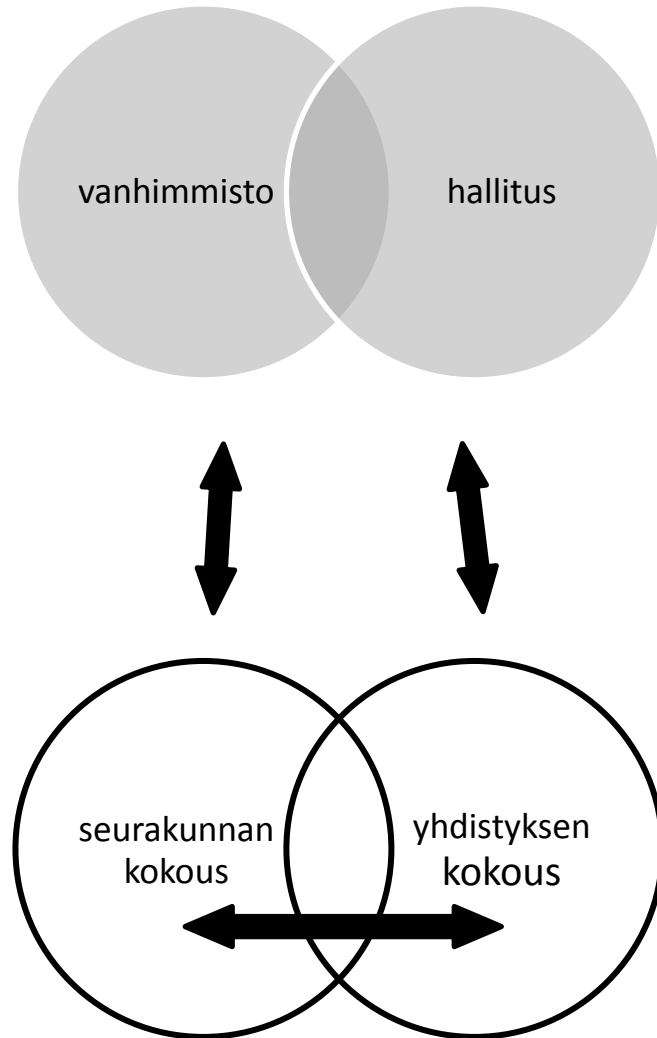
2.2 Helluntaiseurakunnan toimielimet

Seurakuntaa ei voida sellaisenaan verrata muihin organisaatioihin eikä sen johtamista voida täysin ratkaista muiden organisaatioiden johtamisopeilla. Yhteistä on kuitenkin se, että kaikkia organisaatioita on johdettava tavalla tai toisella. Toisin kuin liikemaailmassa yritysten, joissa johtamisen tavoite on omistajien tahdon eli mahdollisimman suuren rahallisen voiton saavuttaminen, seurakuntajohtamisessa tavoitteena on Jumalan tahdon toteuttaminen (Kangasoja ym. 2009: 10.) Muiden yhteisöjen johtamiseen verrattuna seurakuntajohtaminen eroaa siinä, että monet ratkaisut perustellaan Raamatulla (Kangasoja ym. 2009: 21).

Onnistuakseen johtotehtävässä tulee seurakuntatoimintaa johtavilla olla selkeä yhteinen käsitys tehtävästään ja tavoitteistaan. Yhtä lailla seurakunnan johtamiseen täytyy heijastua tulevaisuuden näky. Ilman tulevaisuuden suunnitelmia ja näkyä ei systemaattinen johtaminen tuota tulosta. (Kangasoja ym. 2009: 18–19.)

Seurakuntajohtamisessa on ainutlaatuisia piirteitä seurakunnan perustehtävästä ja luonteesta johtuen. Seurakuntajohtamiseen soveltumattomilla johtamisen opeilla voidaan vahingoittaa koko toimintaa, minkä seurauksena voi olla vastarintaa ja ristiriitoja. Seurakuntaan voi tulla helposti liike-elämän johtamismenetelmiä, koska se on sidoksissa yhteiskunnallisen lainsäädännön taloushallinnollisiin vaatimuksiin. (Kangasoja ym. 2009: 17.)

Yhdistystaustaisessa helluntaiseurakunnassa vallitsee niin sanottu kaksoishallinto, jossa juridista hallintoa hoitaa yhdistyksen kokous ja hallitus kun, taas hengelliset asiat hoidetaan seurakunnan päätöksenteossa eli vanhimmistossa ja seurakunnankokouksessa. Kaksoishallinnon toimitavat vaihtelevat seurakunnittain, mutta poikkeuksetta kummallakin taholla tehdään päätöksiä. (Kangasoja ym. 2014: 65.) Luoma (2015) – yksi teoksen ”Kohti hyvää seurakuntahallintoa” (2014) kirjoittajista – täsmentää, että hallituksella ja yhdistyksen kokouksella on merkityksellinen päätöksentekomahdollisuus oikeudellisessa katsonnassa, kun taas vanhimmistolla ja seurakunnankokouksella on muodollinen päätösvalta. Siitäkin huolimatta, vaikka tosiasiallinen päätöksenteko ja vapaaehtoisuustoiminnan johtaminenkin tapahtuu pääasiassa epävirallisen organisaation puolella eli vanhimmistossa.



Kuvio 2. Yhdistyspohjaisen helluntaiseurakunnan kaksoishallinto (Kangasoja ym. 2014: 66).

2.2.1 Vanhimmisto

Uuden testamentin antaman mallin mukaan helluntaiseurakunnissa valitaan seurakuntaa johtamaan vanhimmat. (Luoto 2006: 72). Vanhin ei tarkoita iältään vanhinta jäsentä, vaan henkilöä, joka on hengellisesti kypsä johtamaan seurakuntaa. Tehtävä on haasteellinen niin henkisesti kuin hengellisesti. Valtuutus tehtävään ei pohjautu demokraattiseen päätöksentekoon vaan Jumalan valintaan. (Isohella 2011: 178, Kangasoja ym. 2014: 123.) Vanhimmistossa työskentely on yksi merkittävistä vapaaehtoistyön muodoista helluntaiseurakunnassa (Luoma 2015).

”Raamatussa esitetyt vanhimman kelpoisuusvaatimukset kattavat niin persoonallisuuden ja moraalin kuin vanhimman tehtävissä tarvittavat osaamisen alueetkin. Vanhimmisto on kollegiaalinen toimielin, jonka toimivuuteen ja työskentelyyn sekä onnistumiseen vaikuttaa se, millaisia jäseniä siihen on vuosien mittaan valittu.” Vanhimmiston kokoon vaikuttavat seurakunnan ikä, koko, käsitys vanhimmiston roolista ja tehtävistä tai vakiintuneet näkemykset vanhimmiston työskentelytavoista ja sen toiminnan luonteesta ja erityispiirteistä. Yleensä vanhimmiston vähimmäislukumäärä on määritelty yhdistyksen säännöissä. (Kangasoja ym. 2014: 131.)

Kangasoja ym. (2014: 124) mukaan vanhimman tehtävät voidaan sisällöllisesti jakaa lakimääräisiin tehtäviin uskonnonvapauslain ja muiden säädösten perusteella, valvonta-tehtäviin ja ohjaaviin tehtäviin. Vanhimmistolla on valta päättää tai olla päättämättä esimerkiksi, mitä asioita otetaan vanhimmiston käsittelyyn, miten päätös syntyy ja mitä päätetään. Vanhimmisto vastaa seurakunnan visiosta, missiosta, arvoista ja strategiasta sekä keinoista niiden saavuttamiseksi, toiminnan laadusta, seurakunnan opista ja ope-tuksesta sekä seurakunnan arvioinnista. (Kangasoja ym. 2009: 19; Kangasoja ym. 2014: 124–125.)

Vanhimmisto huolehtii yhteisessä johtamisessa tarvittavan tiedon välittämisestä, keskustelusta, yhteisestä oppimisesta ja kasvusta. Se toimii vuorovaikutusta ylläpitävänä tahona yhteisen edun edistämiseksi. Parhaimmillaan vanhimmisto on hyvän hallinnon, eettisen johtamisen ja seurakuntalaisten palvelemisen ja palveluiden luoja, toteuttaja ja varmistaja. Vanhimmisto vastaa myös palkallisten työntekijöiden rekrytoinnista. Hyvän henkilöstöhallintotavan mukaan vanhimmisto huolehtii työsuhteessa olevien työnteki-jöiden toimenkuvista. (Kangasoja ym.2014: 123–125.)

2.2.2 Vanhimmiston puheenjohtaja

Vanhimmiston puheenjohtaja huolehtii vanhimmiston kokoontumisesta. Puheenjohtajan oikeudellinen vastuu ei ole sen suurempi kuin vanhimmiston jäsenellä, ellei hän ole samalla yhdyskuntaseurakunnan puheenjohtaja (Luoma 2015). Käytännössä puheenjoh-tajalle voidaan kuitenkin sopia vanhimmiston jäsenistä poikkeava rooli, kuten esimer-kiksi vanhimmiston edustaminen eri tilanteissa. Hänellä voi olla valtuutus ja vastuu seu-

rata seurakunnan hengellistä ja hallinnollista toimintaa ja kehitystä. Hän voi myös huolehtia havaintojen välittämisestä vanhimmiston jäsenille. (Kangasoja ym. 2014: 126.)

Yhteistyössä seurakunnan johtajan kanssa hän edistää vanhimmiston, toimihenkilöiden ja seurakunnan muiden toimielinten välistä yhteistoimintaa. Tämä onnistuu parhaiten huolehtimalla eri vastuunkantajien mahdollisimman laajasta osallisuudesta seurakunnan pitkän aikavälin strategian luomisessa. Puheenjohtaja voi myös vastata vuosittaisen toimintasuunnitelman ja talousarvion sekä vanhimmiston päätösten toteutumisen seurannasta. (Kangasoja ym. 2014: 126.)

2.2.3 Seurakunnan johtaja ja johtoryhmä

Kangasoja ym. (2014: 128, 153) mukaan on viisasta valtuuttaa seurakunnan johtajaksi joku pastoreista seurakuntaorganisaation toiminnan ja toimivuuden kannalta. Seurakunnan johtaja toimii yhdessä vanhimmiston kanssa seurakunnan paimenena, tehden työtä yhdessä. Hänen keskeisin tehtävänsä on johtaa seurakunnan toimintaa, opetusta, sielunhoitoa sekä henkilöstö- ja muuta hallintoa vanhimmistossa sovitun mukaisesti. Hän vastaa seurakunnan operatiivisen toiminnan johtamisesta ja toimii seurakunnan palkattujen työntekijöiden esimiehenä. Ilman seurakunnan johtajaa vanhimmistot asettaa itsensä tai puheenjohtajansa tarpeettoman ison haasteen eteen. Seurakunnan johtajan tulee toimia vanhimmiston päätösten ja linjausten mukaisesti. Johtavan pastorin juridinen vastuu ja velvollisuus määräytyvät työlainsäädännön kautta.

Johtoryhmä toimii seurakunnan johtajan apuna koordinoiden seurakunnan toimintaa. Johtoryhmän yksi tärkeimmistä tehtävistä on organisoinnin lisäksi näyttää esimerkillään, kuinka seurakunnan monipuolista toimintaa käytännössä johdetaan. Tavoitteena on ylläpitää seurakuntalaisten innostusta ja motivaatiota. Lisäksi johtoryhmä voi valmistella ja tuoda vanhimmiston käsiteltäväksi seurakuntaelämän erilaisia asioita ja huolehtia suunnitelmien ja talousarvioiden laadinnasta ja toteuttamisesta. (Kangasoja ym. 2014: 129.)

Lähinnä seurakunnan hengellisen työn tekijöistä koostuvan johtoryhmän asettaa vanhimmistot. Yhden pastorin seurakunnassa, jollaisia suurin osa Suomen helluntaiseura-

kunnista on, ei varsinaista johtoryhmää välttämättä ole, vaan pastori hoitaa vastuullaan olevia tehtäviä johtoryhmäluonteisesti esimerkiksi yhdessä vanhimmiston puheenjohtajan tai vastuunkantajien kanssa. (Kangasoja ym. 2014: 128.)

Johtoryhmän vastuut ja velvollisuudet määräytyvät sen mukaan, missä suhteessa he ovat seurakuntaan. Jos johtoryhmä on koottu palkallisista pastoreista, heihin sovelletaan työ-lainsäädäntöä, jos he puolestaan ovat vanhimmiston jäseniä, heitä koskevat samat vastuut kuin muitakin vapaaehtoisia.

2.2.4 Maakunnalliset ja valtakunnalliset toimielimet

Koko helluntaiherätyksessä itsenäinen paikallinen seurakunta on toiminnan ja hallinnon perusyksikkö, joka on säilynyt perusajatuksena liikkeen koko historian ajan. Itsenäisyyttä kuvaa se, että seurakunta saa päättää itse seurakunnan toiminnan, talouden, omaisuuden tai opetuksensa järjestämisestä. (Kangasoja ym. 2014: 56.)

Yhteistyötä ja opillisia keskusteluja käydään maakunnallisissa yhteyspiireissä, joihin Suomen helluntaiherätys on jakautunut hyvin pitkälti vanhojen lääni- tai maakuntarajojen mukaan. Maakunnassa saattaa olla esimerkiksi yhdessä organisoitu koulutyö tai lähetysyhdistys. Raportit näiden toiminnasta kuullaan maakunnallisilla työntekijäpäivillä, joilla on myös mahdollisuus vertaistukeen, yhteyden rakentamiseen sekä yhteisten tapahtumien suunnitteluun. Maakuntien merkitys hallinnollisena elimenä on vuosien saatossa pienentynyt, mutta työntekijäpäivillä on oma merkityksensä hengellisen rakentamisen ja sosiaalisen yhteyden kannalta. (Kangasoja ym. 2014: 58.)

Valtakunnallisesti työntekijät kokoontuvat syyspäiville, jotka aikaisemmin tunnettiin nimellä talvipäivät järjestettävän ajankohdan mukaisesti. Näillä päivillä keskitytään hengelliseen rakentamiseen ja oppikysymysten ratkomiseen. Niin syyspäivillä kuin maakunnallisilla työntekijäpäivillä ei ole mitään juridista päätäntävaltaa, vaan ne ovat pääasiassa keskustelufoorumia, joilla laaditaan yleisiä suosituksia. Valtakunnallisella yhteydellä kuitenkin vaalitaan seurakuntien yhtenäistä linjaa. (Kangasoja ym. 2014 58–59, Lehtinen 2014.)

2.3 Helluntaiseurakunnan toimielinten kehittyminen

Useimmissa seurakunnissa toimintatavat ovat muotoutuneet vuosikymmenien toiminnan ja tottumusten perusteella. Toimielinten rooleista ja niiden välisistä suhteista ei välttämättä ole milloinkaan käyty selventävää keskustelua tai sovittu mitään täsmällistä. Kahden hallintoelimen, hallituksen ja vanhimmiston, ongelmaton toimiminen edellyttää toimielimissä toimivilta henkilöiltä yhteistyökykyä ja roolien hahmottamista. (Kangasoja ym. 2014: 65–66.)

Juridiset asiat käsitellään yhdistyksen toimielimessä, yhdistyksen kokouksessa ja hallituksessa. Hengelliset asiat puolestaan käsitellään seurakunnan päätöksenteossa, esimerkiksi seurakunnankokouksessa ja vanhimmistossa. Kummallakin taholla tapahtuu päätöksentekoa ja hallinnoimista, vaikka kukin seurakunta ratkaisee kaksoishallinnon toimintatavat omalla tavallaan. (Kangasoja ym. 2014: 65.)

Nykyisin useimmissa seurakunnissa toimitaan niin, että yhdistyksen ja seurakunnan jäsenkunta on yhteinen. Helluntaiherätyksen alkuaikojen toimitavasta, jossa yhdistys oli selvästi hengellisestä seurakuntayhteisöstä erillinen, on lähes kokonaan luovuttu. Yhdistyksen ja seurakunnan ykseys on laajentanut taloudenhoidon siten, että kaikki varat kulkevat yhdistyksen kautta eikä yhdistyksen ulkopuolisia kassoja tai rahavaroja enää ylläpidetä. Kaksoishallinnon kehitykseen on vaikuttanut myös työsuhteista, verotuksesta ja muista velvoitteista aiheutuvat syyt. Seurakunnat tuskin siirtyvät täysin toiseen ääripäähän eli kaiken hallinnoimiseen yhdistyksen toimielimen kautta, vaan kaksoishallinto jatkuu jossakin muodossa. (Kangasoja ym. 2014: 67.)

Toisinaan kaksoishallintojärjestelmä koetaan sekavaksi, koska vastuualueiden päällekkäisyys aiheuttaa hämmennystä. Jotkut seurakunnat ovat siirtyneet uusien sääntöjen myötä siihen, että vanhimmiston ja hallituksen ovat yksi ja sama. Joidenkin seurakuntavaikeuttajien mukaan tämä muutos on selkeyttänyt toimintaa ja työmäärä on pienentynyt. Kevyt ja selkeä johtamisjärjestelmä mahdollistaa hengellisen työn sekä talous-, omaisuus- ja henkilöstöasioiden hoitamisen samassa kokouksessa. (Rautio 2015: 5.) Kaksoishallinnon purkaminen tai muuttaminen voisi tulevaisuudessa selkeyttää eri toimielimien välistä vastuunjakoa.

Historiallinen kehitys on kulkemassa siihen suuntaan, että yhdistystaustaisesta seurakuntamuodosta ollaan siirtymässä kohti yhdyskuntaseurakuntamallia, joka mahdollistaa kaksoishallinnosta siirtymisen yhden hallinnon käytäntöön. Tällöin seurakunnassa olisi vain yksi johtoelin, josta käytettäisiin nimitystä vanhimmistö. Yhdyskuntaseurakuntamallissa vanhimmistö vastaa sekä yhdistyksen hallituksen että seurakunnan vanhimmistön tehtävistä käyttäen kaikissa asioissa virallista toimivaltaa. Kaiken kaikkiaan yhdyskuntaseurakunnan hallinto tapahtuu hyvin pitkälti samaan tapaan kuin yhdistyksenkin hallinto, koska uskonnonvapauslaissa viitataan suoraan useisiin yhdistyslain pykälien noudattamiseen. (Luoma 2015.)

Uskonnonvapauslaki antaa yhdyskunnan ja sen seurakuntien toiminnan järjestämiselle varsin väljät raamit. Yhdyskunta voi itsesuurelta osin määrittellä, millainen sen rakenne on ja miten hallinto järjestetään. Yhdyskuntajärjestyksessä valinnanvapaus koskee muun muassa yhdyskunnan ja sen seurakuntien välisiä suhteita sekä hallintoelinten rakennetta, valintaa ja toimivaltuuksia. Uskonnonvapauslaki määrää, mistä asioista yhdyskuntajärjestykseen on otettava määräykset. Se ei kuitenkaan määrittele, miten nämä asiat käytännössä järjestetään. Yhdyskunta voi joko jakautua seurakunniksi eli paikallisyhteisöiksi tai toimia yhtenä kokonaisuutena ilman jakautumista. Yhdyskunnan koostuessa seurakunnista säätelee yhdyskuntajärjestys, millainen on yhdyskunnan ja seurakuntien välinen suhde ja päätöksenteko. (UVapL, Kangasoja ym. 2014: 87.)

Yhdistyslakiin verrattuna uskonnonvapauslaki antaa laajemmat mahdollisuudet järjestää yhteisön päätöksenteko ja hallinnon toimielimet. Yhdistyslain perustana on ajatus, että hallinnon peruseriaatteet ovat demokraattisia. Yhdistyslaki määrittää, että yhdistyksessä ylintä päätösvaltaa käyttävät yhdistyksen kokous ja sen valitsema hallitus. Uskonnonvapauslain mukaan päätöksenteko voi olla keskitetty jopa määrätulle henkilölle ilman demokraattista päätöksentekojärjestelmää. Vaikka laki mahdollistaa kullekin uskonnolliselle liikkeelle sen omista opeista lähtevän hallinnoimisen, käytännössä Suomessa toimivat kristilliset yhdyskunnat noudattavat länsimaisesta yhdistyskäytännöstä tuttuja järjestäytymisen tapoja. (Kangasoja ym. 2014: 88.)

3 VAPAAEHTOISTYÖN JOHTAMISEN OIKEUDELLINEN SÄÄNTELY

Yhdistyksen luottamushenkilöksi ryhtyminen on vapaaehtoista. Kenelläkään yhdistyksessä ei ole oikeudellista velvoitetta ottaa vastaan tarjottua luottamustehtävää. Tehtäväs-
tä tai ehdokkuudesta voi kieltäytyä ilman minkäänlaista syytä. Vastaanottaessa tehtävän – on se sitten hallituksen jäsen tai muu toimielin – jokaisen on hyvä tietää, mihin sitou-
tuu. (Loimu 2013b: 145, Välke & Miettinen 2013: 31.) Vastuusta ei voi vetäytyä ve-
toamalla kiireisiin tai asiantuntemattomuuteen (Loimu 2013a: 82). Yleensä yhdistys-
toiminta on rentoa ja mukavaa, ja siinä harvoin törmätään tilanteisiin, joissa joudutaan
pohtimaan, kuka on vastuussa. On kuitenkin varmuuden vuoksi hyvä olla tietoinen,
missä vastuun rajat kulkevat. (Välke & Miettinen 2013: 31.)

Vastuulla voidaan tarkoittaa vastuunalaisuutta, vastuussa olemista, tilivelvollisuutta tai
tilin tekemisen velvollisuutta sekä sitä, että voidaan vaatia vastuuseen. Tällöin kiinnite-
tään huomiota siihen, mistä ja kenelle ollaan vastuussa. Vastuulla voidaan tarkoittaa
myös moraalista vastuuta jostakin. Tällöin korostetaan, että yksilö on vastuussa sekä
teoistaan että niiden seurauksista sekä niihin liittyvistä tapahtumista. Moraalinen vastuu
voi olla laaja, vaikka seuraukset eivät kävisi ilmi välittömästi jonkun tekojen tai toimien
seurauksena. Vastuuseen voi joutua myös laiminlyönnistä tai jonkun toisen tekemisistä,
vaikka yleensä vastuu on henkilökohtainen. (Kangasoja ym. 2009: 24.)

Hallitus on toimistaan vastuussa yhdistyksen jäsenistölle, koska jäsenet valitsevat halli-
tuksen hoitamaan yhdistyksen asioita puolestaan. Käytännössä yhdistyksen asioita hoi-
taa hallitus ja sen jäsenet, jotka näin ovat oikeudellisessa vastuussa päätöksistä. (Välke
& Miettinen 2013: 31.)

Yhdistyslaissa korvausvelvollisiksi määritellään hallituksen jäsenet ja yhdistyksen toi-
mihenkilöt. Toimihenkilö voi olla myös aikaisemmin mainittujen lisäksi hallitukseen
kuulumaton nimenkirjoittaja tai kuka tahansa muu yhdistyksen edustaja. Toimihenkilö
voi olla myös henkilö, jolla ei ole yhdistyksen edustus-oikeutta. Tällä Halila ja Tarasti
viittaavat yhdistyksen eri toimihenkilöihin. (Halila & Tarasti 2011: 578–579.)

Korvausvastuuseen ei joudu se, joka ei ole osallistunut päätöksentekoon tai päätöksen täytäntöönpanoon. Vastuuseen ei myöskään joudu se, joka on eronnut tehtävästään tai esteellisyytensä vuoksi päätöksenteosta pidättynyt hallituksen jäsen eikä varajäsen, joka ei ole tullut varsinaisen jäsenen paikalle. (Halila & Tarasti 2011: 578.)

3.1 Hallituksen ja toimihenkilöiden vastuut, velvollisuudet ja oikeudet

Hallituksen ja yhdistyksen toimihenkilön vastuun koostuu kolmesta osasta 1) poliittinen vastuu, 2) rikosoikeudellinen vastuu ja 3) vahingonkorvausvastuu. Hallituksen ulkopuolisia toimihenkilöitä koskevat samat vastuut kuin hallitustakin. Esimerkiksi yhdistyksen kokouksessa valittu hallituksen ulkopuolinen taloudenhoitaja vastaa toimistaan samalla vastuulla kuin hallituksen jäsenet. (Välke & Miettinen 2013: 32, Loimu 2013b: 145.) Hallituksen puheenjohtajan oikeudet, velvollisuudet ja vastuu ovat vähintään samat kuin muilla toimihenkilöillä. Käytännössä puheenjohtajalle voidaan asettaa tiukempia vaatimuksia erityistehtävien ja -aseman niin vaatiessa. (Perälä, Juutinen, Lilja ym. 2008: 75.)

Poliittinen vastuu merkitsee tarkoituksenmukaisuusvastuuta. Ydin on se, että hallituksen jäsenten, kuten myös muiden toimihenkilöiden, tulee nauttia jäsenistön luottamusta. Jos jäsenistö ei enää luota hallitukseen tai yksittäiseen hallitusjäseneseen, heidät voidaan erottaa ilman mitään erityistä syytä. Luottamuksen menetys on riittävä syy erottamiseen. Hallituksesta erottaminen on käytännössä harvinaista, mutta silti on syytä muistaa, että toimihenkilö toimii tehtävässään jäsenistön tahdosta ja vain niin kauan kuin luottamus säilyy. (Loimu 2013b: 145, Välke ja Miettinen 2013: 32–33.)

Rikosoikeudellinen vastuu puolestaan syntyy rikoksen seurauksena. Hallituksen jäsenen tai toimihenkilön syyllistyessä rikokseen yhdistystä tai sen ulkopuolista tahoja kohtaan joutuu hän siitä myös rikosoikeudelliseen vastuuseen. Seurauksena voi olla sakkoja tai vapausrangaistus. Esimerkiksi yhdistyksen omaisuuden varastaminen tai varojen kavaltaaminen voi johtaa vahingonkorvauksiin. Lisäksi yhdistyksen oikeuksien loukkaaminen voi johtaa tuomioistuimen antamaan rangaistukseen. (Loimu 2013a: 83, Loimu 2013b: 149.)

Vahingonkorvausvastuusta määrätään yhdistyslain 39 §:ssä. Yhdistyksen hallituksen jäsenen, toimihenkilön tai toiminnantarkastajan on korvattava yhdistykselle tahallisesti tai huolimattomasti aiheuttamansa vahingon. Huolimattomuus voi olla piittaamattomuutta tai asiantuntemattomuutta. (Ståhlberg & Karhu 2013: 181; Loimu 2013a: 83.) Jos hallituksen laiminlyöntien tai huolimattomuuden takia yhdistykselle koituu taloudellista vahinkoa, vahingonkorvausvastuu on hallituksen jäsenellä tai toimihenkilöllä henkilökohtaisesti. Korvausvastuu voi syntyä myös esimerkiksi toimimalla yhdistyksen sääntöjen tai päätösten vastaisesti. (Välke ja Miettinen 2013: 35.)

Korvausvelvollisuus koskee myös silloin, kun luottamustehtävää hoidettaessa vahinkoa on aiheutunut yhdistyksen muulle jäsenelle tai muulle henkilölle. Yhdistykseen kuulumaton ulkopuolinen voi siis myös saada korvauksia kärsimästään vahingosta. Tällöin korvausta voi hakea joko suoraan asianomaiselta toimihenkilöltä tai kohdistaa vaatimus yhdistykselle, joka puolestaan voi halutessaan hakea korvausta virheen tehneeltä toimihenkilöltä. (Fred, Hokkanen, Jehkonen ym. 2012: 54.)

Välke & Miettinen (2013: 36) korostavat, että korvausvelvollisuus edellyttää aina kahta asiaa: 1) yhdistykselle on koitunut taloudellista vahinkoa ja 2) vahingon on todistettavasti aiheuttanut hallituksen tai sen jäsenen toiminta. Taloudellinen vahinko voi tässä yhteydessä tarkoittaa esimerkiksi rahan katoamista pankkitililtä, hallituksen toiminnan seurauksena yhdistyksen maksamia korvauksia tai rahan käyttämistä vasten lakia, yhdistyksen sääntöjä tai päätöksiä. Vahingosta ei voi syyttää hallitusta, jollei syy selkeästi ole sen. Toiminnan on täytynyt olla joko tahallista² tai tuottamuksellista³. Jos ei ole osallistunut päätöksentekoon tai on kokouksessa irtaantunut siitä, on hallituksen jäsen vapautunut vastuusta. (Loimu 2005: 51.)

Paras keino välttyä korvausvaateilta on noudattaa yhdistyksen sääntöjä ja päätöksiä sekä hoitaa asiat huolellisesti oikein. (Välke & Miettinen 2013:36). Yhdistyslain mukaan hallituksen on hoidettava yhdistyksen asioita huolellisesti. Sanonta sisältää yleisen huolel-

2 Tahallisuudesta on kyse esimerkiksi silloin, jos hallituksen jäsen kavaltaa rahaa tai hallitus päättää pal-
kita itsensä ilman yhdistyksen kokouksen hyväksyntää. (Välke & Miettinen 2013, 36.)

3 Tuottamus eli huolimattomuus voi olla esimerkiksi käteiskassan kadottaminen. Edellytyksenä on, että
perustellusti ja kohtuudella voidaan edellyttää luottamushenkilön toimivan toisin – paremmin, huolelli-
semmin. (Välke & Miettinen 2013, 36–37.)

lisuusvelvollisuuden, josta on voitu johtaa useita konkreettisempia velvollisuuksia. Esimerkiksi velvollisuus hallituksen päätösten kirjaamiseen tai muun lainsäädännön kuin yhdistyslain noudattamiseen voisi olla huolellisuusvelvoitteen mukainen. Huolellisuusvelvoitteen mukainen toiminta edellyttää hallitukselta yhdistyksen toiminnan asianmukaista organisointia. Vaikka hallitus delegoisi tehtäviä, vastuu toiminnan valvomisesta ja johtamisesta säilyy hallituksella. (Perälä, Juutinen, Lilja ym. 2008: 69.)

Vahingon sattuessa ja korvausvelvollisuuden syntyessä ei hallitus jäsenineen joudu automaattisesti maksamaan korvauksia. Jos yhdistys toteaa, että hallituksen toiminnassa ei ole huomautettavaa, myönnetään hallitukselle yhdistyksen kokouksessa vastuuvapaus. Tällöin taloudellinen vastuu siirtyy pois hallitukselta. Vastuuvapauden myöntäminen pohjautuu tilinpäätös- ja toimintakertomukseen. Kun vastuuvapaus on myönnetty, yhdistys ei voi enää myöhemmin vaatia hallitusta korvausvastuuseen. Jos vastuuvapautta ei myönnetä, yhdistys katsoo sille koituneen vahinkoa. Tällöin hallitus tai sen jäsen on velvollinen korvaamaan aiheutuneen vahingon. Vastuuvapauden myöntämättä jättämiselle täytyy kuitenkin olla perusteltu syy, kuten esimerkiksi yhdistyksen varojen kavaltaaminen. (Välke ja Miettinen 2013: 37–38, Loimu 2013b: 151.)

Käytännössä seuraamukset vahingosta ovat melko harvinaisia. Esimerkiksi hallituksen jäsenien tai muiden toimihenkilöiden erottamista kesken toimikautensa ei tapahdu usein. Mahdollisuus erottamiseen on kuitenkin hyvä olla olemassa, koska ilman sitä hallitus voisi toimia mielivaltaisesti piittaamatta yhdistyksen säännöistä tai päätöksistä. Myös vahingonkorvauskanteiden ajaminen yhdistyksen (entisiä) toimihenkilöitä kohtaan on harvinaista. (Loimu 2013b: 149–150.)

3.2 Esteellisyys päätöksen teossa

Tärkeä hallinnon luotettavuuteen vaikuttava tekijä on esteellisyyden huomioiminen päätöksenteossa. Tarkoitus on varmistaa toiminnan luotettavuus sekä torjua ennalta oman aseman hyväksikäyttö. Toiminnan tulee näyttää luotettavalta ja puolueettomalta myös ulkopuolisen silmin katsottuna. Esteellisyyden huomioon ottamisen ei tulisi olla pelkäs-

tään lain vaatima pakko, vaan jokaisen hallinnossa toimivan kunnia-asia. (Kangasoja ym. 2014: 85.)

Yhdistyslain 26 §:n mukaan jäsen on esteellinen itse tai edustajansa välityksellä äänestämään ja tekemään päätösehdotuksia päätettäessä hänen ja yhdistyksen välisestä sopimuksesta tai muusta asiasta, jossa hänen yksityinen etunsa saattaa olla ristiriidassa yhdistyksen edun kanssa. Hyvään kokoustapaan kuuluu, että tällaisessa tilanteessa asianomainen jäävää itse itsensä päätöksenteosta (Fred, Hokkanen, Jehkonen ym. 2012: 38).

Hallituksen jäsenten ja yhdistyksen toimihenkilöiden jääviysmääräys on edellä mainitua tiukempi. Jääviyteen riittää, että ristiriita saattaa olla olemassa, kuten yhdistyslain 37 §:ssä todetaan: ”Hallituksen jäsen tai yhdistyksen toimihenkilö ei saa osallistua hänen ja yhdistyksen välistä sopimusta koskevaan eikä muunkaan sellaisen asian käsittelyyn eikä ratkaisemiseen, jossa hänen yksityinen etunsa saattaa olla ristiriidassa yhdistyksen edun kanssa”.

Lisäksi yhdistyslaissa on määrätty, että hallituksen jäsen tai muu, jolle on uskottu yhdistyksen hallintoon kuuluvia tehtäviä, ei saa äänestää päätettäessä tilin- tai toiminnantarkastajan valitsemisesta tai erottamisesta, tilinpäätöksen vahvistamisesta tai häntä itseään koskevasta vastuuvapauden myöntämisestä (YhdL26 §). Hyviin menettelytapoihin ei kuulu, että tili- ja toimintavastuussa olevat henkilöt pääsisivät itse vaikuttamaan siihen, ketkä heidän toimintaansa tarkastavat. Myöskään itse itselle myönnetty vastuuvapaus ei ole hyvä menettelytapa. (Fred, Hokkanen, Jehkonen ym. 2012: 39.) Laki ei kuitenkaan kiellä ehdottamasta itse itseään luottamustehtävään (Loimu 2013b: 244).

Yhdistyslainsäädännössä esteellisten piiri on kovin suppea verrattuna moniin muihin yhteisötyyppeihin ja julkishallintoon. Kangasoja ym. (2014: 86) suosittelevat helluntai-seurakuntia oma-aloitteisesti noudattamaan tiukempaa esteellisyystulkintaa, vaikka yhdistyslaki ei sitä edellytäkään. Yhdistyksen hyvään hallintoon voidaan hakea tukea muusta lainsäädännöstä, lähinnä hallintolaista. Hallintolain mukaan esteellisyys koskee myös lähisukulaisia ja palvelusuhteessa olevia. Laki ottaa huomioon myös muut erikseen luettelemattomat syyt, jotka vaarantavat luottamuksen puolueettomuuden. (HL 27–

28 §.) Kuten jo aiemmin todettiin, on luontevinta, että asianomainen henkilö itse toteaa itsensä esteelliseksi ja vetäytyy asian käsittelystä. (Kangasoja ym. 2014: 36.)

3.3 Vanhimmiston jäsenen vastuut, velvollisuudet ja oikeudet

Puhtaasti juridisesti tarkasteltuna vanhimmiston olisi paras toimia sellaisissa hengelliseen johtamiseen kuuluvissa tehtävissä, joilla ei ole mitään oikeudellisesti merkitseviä vaikutuksia eikä sitovuutta. Muissa asioissa vanhimmisto sitten toimisi hallituksen valtuuttamana. Henkilösuhteiden ja luottamuksen toimiessa järjestely saattaa toimia ilman vallanjakoa. Ongelmien ilmetessä asioiden ratkaiseminen voi kuitenkin olla vaikeaa, ellei toimivaltasuhteita ole selvitetty ja sovittu etukäteen. (Kangasoja ym. 2014: 75.)

Vanhimmiston jäsenen tehtävä ei ole juridinen, mutta Kangasoja ym. (2009: 23) vertaavat virkaa valtion asettamiin virkasuhteisiin, jossa viranhaltija tietää mistä asioista hän vastaa, mitä hänen pitää ja mitä hän ei saa tehdä sekä, mihin hänellä ei ole toimivaltaa. Hän vastaa itse myös mahdollisista tekemistään vahingoista. Samaan tapaan vanhimmiston jäsen on henkilökohtaisesti vastuullinen. Hänen on toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyvä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla. Vanhimmiston jäsenen virka on hengellinen, minkä vuoksi häntä kehoitetaan valvomaan itseään ja opetustaan sekä soveltamaan antamia ohjeita puolueettomasti niin, ettei hän tee mitään omien mieltymystensä mukaan.

3.4 Vapaaehtoistyöntekijän vastuut ja velvollisuudet

Myös vapaaehtoistyöntekijää koskee normaali huolellisuusvelvoite. Häneltä edellytetään normaalia varovaisuutta ja arkijärjen käyttöä. Jos vahinko syntyy muusta kuin vapaaehtoisen tehtävien laiminlyönnistä, ei hän ole siitä vastuussa. Niin ikään vapaaehtoisen vahingonkorvausvelvollisuus edellyttää tahallisuutta tai tuottamuksellisuutta. (Willberg 2015: 19.)

Suomen vahingonkorvausoikeudessa vallitsee täyden korvauksen periaate eli toiselle aiheutettu vahinko tulee korvata kokonaisuudessaan (HE 187/1973). Vahingonkorvauslain (4.1 §) mukaan työntekijä on työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttamastaan vahingosta korvausvelvollinen siltä osin kuin harkitaan kohtuulliseksi. Arvioinnissa huomioidaan vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos vahinko on lievä tuottamus, vahingonkorvausta ei tuomita. Tahallinen korvaus on korvattava pääsääntöisesti täysin.

Pääsääntö on, että jokainen on itse velvollinen korvaamaan toiselle tahallisesti tai tuotuksellisesti aiheuttamansa vahingon. Ainoastaan poikkeustapauksissa joku muu voi joutua korvaamaan vahingon tuottamukseen syyllistyneen puolesta. Esimerkiksi työelämässä puhutaan isännänvastuusta⁴, jolloin työnantaja vastaa työntekijän aiheuttamasta vahingosta. Vaikka työ annetaan jonkun toisen suoritettavaksi, saa siinä kuitenkin työn teettäjä hyödyn, jolloin hänen tulee myös vastata hyödyn tavoittelussa aiheutuneesta vahingosta. Yleensä myös työn teettäjällä on mahdollisuus ohjata ja valvoa työtä sekä määrätä, miten työtä tehdään. Täytyy kuitenkin muistaa, että isännänvastuu ei ole absoluuttista. Jos työntekijällä ei olisi lainkaan omaa vastuuta teoistaan, tämä voisi vaikuttaa vahinkojen ennaltaehkäisyyn kannalta haitallisesti. Tällöin isännänvastuu voisi muodostua laajuudeltaan ennalta arvaamattoman suureksi. (Ståhlberg & Karhu 2013: 199–200.)

Vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan isännänvastuu vallitsee myös silloin, kun joku suorittaa viranomaisen määräyksestä, luottamustoimeen valittuna tai toisen pyynnöstä laissa määrättyä tehtävää tai työsuhteeseen verrattavissa olosuhteissa tiettyä tehtävää olematta itsenäinen yrittäjä. Hemmon (2005: 59) mukaan lainkohta ”toisen pyynnöstä” jättää sijaa keskustelulle siitä, missä määrin erilaiset palkattomat yksityisoikeudelliset suhteet perustuvat isännänvastuuseen.

Hallituksen esityksessä (187/1973, 17) katsottiin, että yksityisoikeudellinen työnsuorittaja on se, joka tekee työtä toiselle tämän johdon ja valvonnan alaisena riippumatta siitä, maksetaanko työstä palkkaa vai ei ja kuinka kauan työ kestää. Esimerkkinä esityksessä mainitaan palkaton urheilukilpailujen toimitsija. Näin ollen isännänvastuu voi laajentua

⁴ Työnantajan vastuuta työntekijän aiheuttamasta vahingosta nimitetään isännänvastuuksi (Ståhlberg & Karhu 2013: 199–200).

koskemaan vapaaehtoistyöntekijöitä ja toisia avustavia henkilöitä. (HE 187/1973, Hemmon 2005: 59). Vanhemmassa oikeuskirjallisuudessa korostetaan, että vastuunkantajalla tulisi olla mahdollisuus ainakin ohjeistaa työnsuorittajaa, jos ei jopa valvoa tätä. (Arti 1981: 132 - 135). Uudemmassa oikeuskirjallisuudesta puolestaan ilmenee, että isännänvastuun tavoitteena on varmistaa, että juuri vahingon kärsinyt taho saa vahingonkorvauksen. (Hemmo 2005: 53–54).

Laissa eikä hallituksen esitöissä (187/1973) mainita vapaaehtoistyöntekijää. Vahingonkorvauslaista on jätetty työntekijä-käsitteen tunnusmerkit pois, joten Ståhlbergin ja Karhun (2011: 204–205) mukaan vahingonkorvauslakia sovellettaessa ei työntekijää määritellä täsmälleen samansisältöisesti kuin työoikeudessa. Tällöin voidaan ajatella, että isäntä ei joudu korvaukseen kaikissa niissä tilanteissa, joissa työsuhde on olemassa tai isäntä joutuu vastuuseen tilanteessa, jossa jokin työsuhteen tunnusmerkki puuttuu, esimerkiksi vastikkeellisuus. Isännänvastuutilanteita määriteltäessä ratkaisevaa ei ole se, katsovatko osapuolet itse olevansa työnantaja/työntekijä-suhteessa. Esimerkiksi palkan maksaminen pimeästi ei estä isännänvastuun syntymistä.

4 VAPAAEHTOISTYÖNTEKIJÄN OIKEUDET

Vapaaehtoisuus asettaa johtamiselle omat vaatimuksensa, koska suoraa käskyvaltaa ei ole. Usein myös vapaaehtoisten johtaja toimii vapaaehtoisena. (Karreinen ym. 2010: 93.) Vapaaehtoisen johtamisen täytyy edistää vapaaehtoisen turvallisuutta ja työskentelymukavuutta. Toiminnan tulee myös mahdollistaa vapaaehtoisen oma kasvu ja kehitys. (Lindholm (2006), viitattu lähteessä Porkka 2009: 81.)

Vapaaehtoistyön johtamisesta vastaa yhdistyksen hallitus. Käytännössä johtaminen on yleensä delegoitu vapaaehtoistyöstä vastaavalle, vapaaehtoiselle tai palkatulle toimijalle. Delegoiminen kertoo siitä, että johtamiseen liittyviä asioita on pohdittu. Monesti kuitenkin unohdetaan varmistaa, onko kyseisellä henkilöllä aikaa, osaamista tai motivaatiota henkilöstöjohtamistehtävään. (Porkka 2009:81.)

”Johtaminen on organisaatiosta, rakenteista, pelisäännöistä, toimintatavoista, työnjaosta ja jaksamisesta huolehtimista. Vapaaehtoistyötä ohjaavat järjestön eettiset ja toimintaan liittyvät arvot.” Yhdistyksessä noudatettavia lakisääteisiä asioita on vähän, ja valtaosa järjestöjen rakenteista pohjautuu erilaisista toimintaa ohjaavista sopimuksista. Yhdistyksen johtamisella mahdollistetaan ennen kaikkea itse vapaaehtoistoiminta. (Porkka 2009: 81.)

Suomessa ei ole omaa lakia vapaaehtoistyöstä, kuten monissa muissa Euroopan maissa. Vapaaehtoistyötä koskevat säädökset on hajautettu useiden eri lakien alle. Toisinaan vapaaehtoistyötä koskevat pykälät ovat myös tulkinnanvaraisia, jolloin ratkaisut riippuvat asiaa käsittelevästä virkamiehestä. Vapaaehtoistyöhön liittyvää lainsäädäntöä löytyy ainakin tuloverolaista, työttömyysturvalaista ja työturvallisuuslaista. Tuloverolaki määrittelee, millainen vapaaehtoistyö voi olla verotonta ja millaisia kulukorvauksia vapaaehtoiselle voi maksaa. Työttömyysturvalaissa puolestaan säädetään, millaista vapaaehtoistyötä työttömät työnhakijat saavat tehdä. Työturvallisuuslaki määrittelee työturvallisuusohjeet ja erittelee ne määräykset, jotka koskevat myös vapaaehtoisia. Lisäksi vapaaehtoistyötä koskevat ainakin henkilötietolaki sekä laki nuorista työntekijöistä. (Kierätyskeskus 2014a: 112–113.)

4.1 Yhdenvertaisuus vapaaehtoistyössä

Yhdenvertaisuudessa on kyse keskeisestä perusoikeudesta, josta on säädetty Suomen perustuslaissa. Perustuslain (6 §) mukaan jokainen on yhdenvertainen lain edessä. Lisäksi laki määrää työnantajaa edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja ehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Syrjintäkiellosta säädetään muun muassa työsopimuslaissa, tasa-arvolaisissa, yhdenvertaisuuslaissa ja rikoslaissa. Jälkimmäisen mukaan syrjintäkiellon rikkominen työsuhteessa on rangaistavaa työsyryntää. (Kangasoja ym.2014: 116.) Perustuslakia lukuun ottamatta edellä mainitut lait eivät koske vapaaehtoistyötä.

Lähtökohtaisesti helluntaiseurakunnan päätöksentekoon sopivat samat pelisäännöt kuin muutenkin yhteiskunnassa. Näitä ovat lainalaisuus sekä lojaalisuus yhteisille linjauksille, opille ja arvoille kuten esimerkiksi helluntaiseurakunnassa Jumalan sanalle. Myös seurakuntalaisten sekä muiden ihmisten tarpeet ja koko seurakuntayhteisön yhteinen etu tulee huomioida. Lainalaisuudella tarkoitetaan muun muassa yllä mainittua yhdenvertaisuusperiaatetta. Sellaisenaan se on tarkoitettu ohjaamaan yhteiskunnallista hallintoa, mutta sopii suurimmassa määrin myös seurakuntayhteisön hallinnon ja toiminnan eettiseksi ohjenuoraksi. (Kangasoja ym. 2014: 25.)

Yhdenvertaisuussäännös sisältää myös yleisen syrjintäkiellon. Perustuslain 6 §:n 2 momentin mukaan ketään ei saa asettaa ilman perustetta eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Viimeinen kohta luettelossa osoittaa, että lista syistä ei ole tyhjentävä. Perustuslain esitöissä on viimeistä kohtaa perusteltu sillä, että kaikkien mahdollisten syrjintätilanteiden ennakointi olisi vaikeaa. Hallituksen esityksen mukaan on olennaista, voidaanko erilainen kohtelu perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. (Leppänen 2015: 50, HE 1/1998, HE 309/1993.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 11 §:n mukaan erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite sekä oikeasuhtaiset keinot tavoitteen saavuttamiseksi. Hallituksen esityksen (19/2014) mukaan syrjinnästä ei

ole kyse, jos erilainen kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin. Esityksen mukaan esimerkiksi helluntai-seurakunta voi edellyttää toimijoilta vakaumuksen mukaista elämäntapaa ilman, että vaatimus olisi syrjintää. Luoma (2015) muistuttaa, että käytännössä seurakunnan säännöistä tulisi käydä ilmi, että toimijoilta edellytetään tiettyä vakaumusta. Tämä taas vaatisi yhdistysten sääntöjen päivittämistä varsinkin niissä seurakunnissa, joiden säännöt ovat todella suppeita tai vanhentuneita.

Perustuslain esitöiden mukaan (HE 1/1998) syrjintäkielto sisältää niin välittömän kuin myös välillisen syrjinnän. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 10 §:ssä määritellään välitön syrjintä jonkun henkilön erilaiseksi kohteluksi ei-hyväksyttävän perusteen nojalla. Välittömässä syrjinnässä yksilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa. Epäsuotuisalla kohtelulla tarkoitetaan sitä, että menettelyn kohde asetetaan huonompaan asemaan muihin nähden joko teon tai laiminlyönnin seurauksena. Teko voi olla esimerkiksi rajojen, vaatimusten, rasitteen tai velvoitteen asettamista tietylle henkilölle tai henkilöryhmälle. Epäsuotuisa kohtelu voi haitata etuuksien saamista, aiheuttaa taloudellista tappiota tai vähentää valinnanmahdollisuuksia. (Leppänen 2015: 33–34.) Yleensä välittömän syrjinnän kannalta ei ole merkitystä, onko menettelyyn ryhtyneen ollut tarkoitus syrjiä vai onko menettelyyn ollut jokin muu, esimerkiksi taloudellinen syy. Välittömästä syrjinnästä voi olla kyse myös silloin, kun tekijä ei ole mieltänyt toimivansa lain tarkoittamalla tavalla syrjivästi. Riittää, että objektiivisesti arvioituna menettelyä voidaan pitää syrjivänä. (Hallberg ym. 2011: 245, HE 19/2014.)

Useimmiten välillinen syrjintä on vaikeammin havaittavissa kuin välitön syrjintä (Leppänen 2015: 37). Syrjintä on välillistä, jos sääntö, peruste tai käytäntö saattaa henkilön epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sääntö, peruste tai käytäntö on hyväksyttävä, jos sen seuraamuksena tavoite tai tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. (YhdenvertL 13 §.) Välillinen syrjintä voi ilmetä näennäisesti tai muodollisesti samanlaisena kohteluna, joka todellisuudessa johtaa syrjiviin vaikutuksiin ihmisten erilaisuuden vuoksi. Menettely voi siis vaikuttaa neutraalilta, mutta sen vaikutuksesta ihmiset tulevat asetetuksi muihin nähden eri asemaan jollakin ei-hyväksyttävällä tavalla. (Hallberg ym. 2011: 245.) Jotta epäedullinen

kohtelu olisi laissa tarkoitettua välillistä syrjintää, täytyy sen kohdistua henkilöön liittyvään syyhyn. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa mainitut ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntaus tai muu henkilöön liittyvä syy (vrt. PerL 6 §).

Hallituksen esitöissä mainitaan välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi käsitteet häirintä sekä ohje ja käsky syrjiä (HE 19/2014). Kansallisessa ja kansainvälisessä syrjintä- ja yhdenvertaisuuskeskusteluissa häirinnän lisäksi esiintyvät myös käsitteet moniperusteinen syrjintä⁵, syrjintä läheisen vuoksi⁶ ja oletettuun syyhyn perustuva syrjintä⁷. Nämä käsitteet tuovat esille sellaisia syrjinnän muotoja, joiden voidaan katsoa sisältyvän PerL 6 §:n 2 momentin syrjintäkieltosäännökseen, vaikka ne eivät siitä suoraan ilmene. Kes- kusteluissa ilmeneviä käsitteitä voidaan kuitenkin pitää informatiivisina ja selventävinä. (Hallberg ym. 2011: 245).

Häirinnällä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä. Käyttäytymisellä voidaan luoda henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä on ihmisarvoa loukkaavaa käytöstä, joka voi olla kiusaamista tai henkistä väkivaltaa, kuten painostusta, uhkailua, pelottelua, vähättelyä tai pilkkaamista. Yhtä loukkaavaa on myös se, että joku kyseenalaistaa henkilöön liittyvästä syystä tämän oikeuden tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti muiden kanssa. (YhdvertL 14 §, Leppänen 2015: 38–39.)

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva lainsäädäntö saattaa aiheuttaa haasteita seurakunnalle, koska seurakunta uskonyhteisönä edellyttää vapaaehtoisiltaan ja jäseniltään tiettyä vakaumusta ja vakaumuksen mukaisia elämäntapoja. Suoranaisesti säännökset

⁵ Moniperusteinen syrjintä perustuu yhtä aikaa useampaan syrjintäperusteeseen, kuten pakolaisnaisen syrjintä samanaikaisesti sukupuolen sekä etnisen taustan ja uskonnon perusteella (Hallberg 2011: 246).

⁶ Läheissyrynnässä henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan tämän läheisen vuoksi, eikä peruste liity välittömästi syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä. Esimerkiksi työntekijää ei voi asettaa eri asemaan tämän vammaisen lapsen takia. (Hallberg 2011: 246.)

⁷ Oletettuun syyhyn perustuva syrjintä puolestaan osoittaa sen, että ei ole merkitystä sillä, onko syrjinnän perusteena ollut todellinen vai oletettu syy. Esimerkiksi ei ole merkitystä sillä, onko syrjinnän kieltoa rikkonut erehtynyt syrjintäperusteen olemassaolosta, vaan sillä, että rikkoja on täyttänyt kiellettyä syrjintäperustetta lainvastaisen menettelyn perusteena. (Hallberg 2011: 246.)

eivät koske yhdistyksen tai seurakunnan jäsenten asemaa tai jäsenyydestä tehtäviä päätöksiä. Kuitenkin yhdenvertaisuus on jokaisen perusoikeus Suomen perustuslain mukaan. Jäseniltä voidaan edellyttää vakaumuksen tai opetuksen mukaisia elämäntapoja vain, jos seurakunnan tai yhdistyksen säännöillä tai perustarkoituksella niin voidaan perustella. (Kangasoja ym. 2014: 116–117, Oikeusministeriö 2012.)

Helluntaiseurakuntien Help ry:n julkaisun ”Hyvin tehty – Avaimia työhyvinvointiin” (Toivanen 2014) tarkoituksena on edistää helluntaiseurakuntien palkallisten ja vapaaehtoisten työntekijöiden työhyvinvointia. Julkaisussa on esimerkiksi hyvät ohjeet kuinka havaita ja puuttua epäasialliseen kohteluun, häirintään ja työpaikkakiusaamiseen. Julkaisussa on myös muita näkemyksiä työhyvinvoinnista, sen kehittamisestä ja johtamisesta sekä huomioimisesta työyhteisöstä.

4.2 Työturvallisuus vapaaehtoistyössä

Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä (Työterveyslaitos 2014: 9). Vapaaehtoistyötä koskevasta työturvallisuudesta on säädetty työturvallisuuslain 55 §:ssä. Työturvallisuuslakia on sovellettava silloinkin, kun työtä tehdään ilman työsuhdetta ja vastiketta vapaaehtoisuuteen perustuen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työn tekeminen perustuu muuhun kuin työntekijän ja työntekijän väliseen työsopimukseen. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2013: 132.)

Vapaaehtoistyön kuuluminen työturvallisuuslain piiriin edellyttää, että vapaaehtoistyöntekijä tekee samaa tai samankaltaista työtä kuin työpaikan muut työntekijät. Työnantaja ja vapaaehtoistyöntekijät voivat sopia työn tekemisestä suullisesti tai kirjallisesti, jonka tulee olla henkilökohtainen. Jos vapaaehtoinen ei tee samankaltaista työtä kuin työpaikan työntekijät, jää vapaaehtoistyöntekijä lain soveltamisalan ulkopuolelle. Jos taas vapaaehtoistyöntekijän työskentely täyttää työsuhteen tunnusmerkit, tulee työturvallisuuslakia soveltaa kokonaisuudessaan. (Työterveyslaitos 2014: 91, Työsuojeluhallinto 2014.)

Lain tulkinnasta tekee haastavaa hallituksen esityksen mukaan se, että rajanveto lain 2 §:n 2 momentissa mainittavan tavanomaisen harrastustoiminnan⁸ ja vapaaehtoistyön välillä ei ole yksiselitteistä. Viime kädessä rajanveto jää työsuojeluviranomaisten ja tuomioistuinten määriteltäväksi. Hallituksen esityksessä on todettu myös, että tavanomaista vapaaehtoistyötä ei tehdä työsuhteessa, minkä vuoksi lain säännökset eivät koskisi tällaista työtä. On pidetty kuitenkin tarkoituksenmukaisena, että myös tällaista työtä tekevää henkilöä suojeltaisiin samojen periaatteiden mukaisesti kuin työsuhteessa olevaa työntekijää. (HE 59/2002.) Koska rajanveto on hankalaa, on helluntaiseurakuntien hyvä huomioida työturvallisuuslain määräykset työntöön turvaamisesta – määriteltiin työ sitten vapaaehtoistyöksi, harrastustoiminnaksi tai talkootyöksi.

Työturvallisuuslain (55 §) mukaan työnantajan tulee soveltuvin osin huolehtia siitä, että vapaaehtoisen työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle ei aiheudu haittaa tai vaaraa hänen työpaikalla ollessaan. Vapaaehtoisten työolosuhteet tai käyttämät koneet ja laitteet eivät saa olla työsuojelullisesti heikompi tasoisia kuin palkattujen työntekijöiden. Käytännössä kysymys voi olla henkilönsuojaimen varaamisesta käyttöön tai työpaikan vaara- ja haittatekijöistä tiedottamisesta tai opastamista koneen, henkilönsuojaimen tai muun teknisen laitteen turvalliseen käyttöön. (Työterveyslaitos 2014: 91, TyöturvL 55 §, HE 59/2002.)

Vastaavasti vapaaehtoistyöntekijän on noudatettava työtä ja työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita sekä tarvittaessa käytettävä henkilönsuojaimia ja apuvälineitä. Tällä taataan sekä vapaaehtoisen että muiden työpaikalla työskentelevien turvallisuus. Samalla osataan estetään työnantajan mahdollisuus kiertää työturvallisuusmääräyksiä turvautumalla vapaaehtoistyöhön. (Työterveyslaitos 2014: 92, HE 59/2002.)

Työturvallisuuslain 10 §:ssä on säädetty riskien arvioinnista. Pykälän mukaan työnantajan on huolehdittava työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvista haitta- ja vaaratekijöistä. Lisäksi työnantajan tulee arvioida niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Porkka (2009: 78) suosittelee arvioimaan riskit myös vapaaeh-

⁸ Työturvallisuuslain 2 §:n 2 momentissa todetaan, että lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan.

toistyyssä, koska vapaaehtoisen työtehtävät ovat usein samankaltaisia kuin yhdistyksen mahdollisilla palkatuilla työntekijöillä. Lisäksi vapaaehtoistyö perustuu vapaaehtoistyötä teettävän yhdistyksen ja vapaaehtoisen keskinäiseen sopimukseen.

Vaaratekijöiden selvittämisen tulee olla suunnitelmallista ja säännöllistä. Työturvallisuus- ja terveysriskien selvittämisessä on pyrittävä loogiseen ja kiihottomaan rationaaliseen käsittelyyn. Tavoitteena on saavuttaa johdon ja henkilöstöryhmien yhteinen käsitys tärkeimmistä riskeistä sekä keinoista niiden hallitsemiseen. Tahtotila riskeihin vaikuttamiseen tulisi olla yhteinen. (Porkka 2007: 13.)

Porkan (2007: 18) mukaan vastuut riskien arvioinnissa jakautuvat yhdistyksen hallituksen ja vastuuhenkilöryhmän kesken. Hallitus määrää riskien arvioinnin suoritettavaksi ja nimittää vastuuhenkilöryhmän suorittamaan sen. Lisäksi hallitus sitoutuu noudattamaan riskien arviointiryhmän suosituksia, huolehtii arviointidokumenttien arkistoinnista ja uuden arviointikierroksen aloittamisesta. Vastuuhenkilöryhmän vastuulle kuuluvat riskien arvioinnin organisointi ja johtaminen, riskien tunnistamisryhmän sekä arviointiryhmän valinta, arvioinnin vaiheiden ja tulosten arviointi sekä tuloksista tiedottaminen kaikille asianosaisille.

4.3 Vapaaehtoistyön vakuutukset

Vapaaehtoinen työntekijä ei kuulu esimerkiksi tapaturmavakuutuslaissa (20.8.1948/608)⁹ tarkoitetun lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin, toisin kuin palkattu henkilökunta (TapVL 1 ja 8 §). Koska vastuukysymysten määrittäminen on haastavaa, on kuitenkin suositeltavaa, että yhdistyksellä on vapaaehtoistoiminnan kattavat vakuutukset. Vapaaehtoistoiminnan luonne ja yhteisön omat tarpeet määrittelevät hyvin pitkälti sen, minkälaisen vakuutuksen vapaaehtoistoiminnan järjestäjä tarvitsee vapaaehtoisilleen. Vakuutusta otettaessa kannattaa myös huomioida vapaaehtoistoimintaan liittyviä erityistilanteita. (Kierrätyskeskus 2014a: 24.)

⁹ Tapaturmavakuutuslaki 608/1948 on kumottu lailla 459/2015, joka on voimassa 1.1.2016. Uudessa laissa työnantajan vakuuttamisvelvollisuudesta säädetään 3 §:ssä.

Vakuutuksen tarkoitus on korvata tapaturmasta aiheutuneita taloudellisia menetyksiä, kuten esimerkiksi sairaanhoitokustannukset, pysyvän haitan kuntoutus, ansionmenetykset, perhe-eläke tai hautausavustus Korvauksen laajuus riippuu vakuutusyhtiön kanssa tehdystä sopimuksesta. (Kierrätyskeskus 2014a: 24.) Yleisimpiä vakuutuksia ovat vassu- ja tapaturmavakuutukset, kuten ryhmätapaturmavakuutus tai talkoovakuutus (Valliluoto 2014: 55).

Vapaaehtoistyön vakuuttamisessa on koettu haastavaksi eri vakuutusyhtiöiden vakuutusotteiden vertaileminen. Vakuutukset eroavat siinä, minkälaisia ja kenen aiheuttamia vahinkoja ne kattavat. Myös toimintamalli saattaa vaikuttaa vakuutuksen ottamiseen. Lisäksi vaihtuvan vapaaehtoisjoukon vakuuttaminen saattaa olla hankalaa. Vakuutusyhtiöistä riippuen vakuutus voidaan esimerkiksi ottaa kollektiivisena, jolloin vakuutus koskee kaikkia vapaaehtoisia. Joidenkin vakuutusyhtiöiden kanssa pitää erikseen sopia vakuutuksen avoimuudesta tai tarpeesta nimetä erikseen jokainen vakuutettu vakuutuskirjaan. (Valliluoto 2014: 55.)

Osa vakuutusyhtiöistä tarjoaa toiminnan laadun mukaan räätälöityjä tapaturmavakuutuksia. Esimerkiksi luottamushenkilöille tai leiri- ja kerhotoimintaan osallistuville on saatavana omia vakuutuksia, kuten myös ryhmätapaturmavakuutuksia saa ikäryhmäkohtaisesti. Useimmiten tapaturmavakuutuksen yläikäraja on 70 tai 80 vuotta. (Kierrätyskeskus 2014a: 25.)

Tapaturmavakuutuksissa saattaa ilmetä myös muita erilaisia rajoituksia. Esimerkiksi usein vakuutusyhtiöiden tarjoamat tapaturmavakuutukset koskevat vain niitä vapaaehtoisia, jotka asuvat vakituisesti Suomessa ja kuuluvat Suomen sairausvakuutuksen piiriin. Yleinen ehto on, että vapaaehtoisella on suomalainen Kela-kortti. Näin ollen vakuutuksen ulkopuolelle jäävät Suomessa matkustavat, oleskelulupaa hakevat tai täällä tilapäisesti oleskelevat ulkomaalaiset. Usein vapaaehtoistyön organisoinnissa ei tule ajatelleeksi, että esimerkiksi turvapaikanhakijat sekä monesti ulkomaalaiset opiskelijat jäävät tapaturmavakuutuksen ulkopuolelle. Jos vapaaehtoisten joukkoon kuuluu edellä lueteltuja, kannattaa vakuutusyhtiöltä tiedustella, saisiko myös kelakortittomat talkoovakuutuksen piiriin tai saisiko heille hankittua oman talkoovakuutuksen. (Kierrätyskeskus 2014a: 25.)

Klami (2001: 62) muistuttaa, että tapaturman sattuessa useimmiten tulkitaan asetelma loukkaantuneen hyväksi, vaikka niin sanotulla työnantajalla ei olisikaan tapaturmavakuutusta. Tällaisessa tilanteessa voidaan kuitenkin todeta, että työnantajalla olisi ollut vakuutusvelvollisuus, minkä seurauksena työnantajalta laskutetaan vakuutusmaksu jälkikäteen korotettuna.

4.4 Vapaaehtoistyöntekijän vaitiolo-oikeus

Suomessa ei ole lailla säädetty uskonnollisten yhteisöjen työntekijöiden ja vapaaehtoisten vaitiolovelvollisuudesta. Lainsäädännön puute johtuu Kettusen (2005: 62) mukaan hyvin pitkälti kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen asemasta suomalaisessa lainsäädännössä. Esimerkiksi eri herätysliikkeiden keskuudessa toimivien maallikoiden vaitiolovelvollisuus on vailla juridista suojaa. Seurakuntalaisen tekemä sielunhoitotyö tai lähimmäisen kuunteleminen on ainoastaan moraalisen vaitiolovelvollisuuden piirissä. (Kirkkohallitus 2011: 75.)

Vertailuna mainittakoon, että luterilaisen ja ortodoksisen kirkon toimintaa ja hallintoa ohjaa kumpaakin oma lakinsa, joissa on muun muassa säädetty vaitiolovelvollisuudesta. (KL ja Laki ortodoksisesta kirkosta). Kirkon työntekijää sitoo kirkkolain lisäksi se, mitä kirkon työntekijän tehtävästä säädetään viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa ja muussa laissa (KL 28 §). Säännös koskee kirkon työntekijöiden lisäksi muun muassa luottamushenkilöitä, harjoittelijoita ja vapaaehtoistyöntekijöitä. (Kirkkohallitus 2011: 8).

Luoma (2015) täsmentää, että vaitiolovelvollisuutta on vaikea rakentaa vapaiden suuntien seurakunnille, koska sanktiota ei ole mahdollista määritellä kirkon virkarikossäännösten tapaan. Velvollisuuspuoli tulisi hoitaa yhteisön sisäisten säännösten voimin, kuten yhdyskuntajärjestyksessä tai yhdistyksen säännöissä. Sanktioiksi jäävät yhteisön sisäiset torjuntakeinot.

Suomen helluntaikirkon yhdyskuntajärjestyksessä on omat säännökset vaitiolovelvollisuudesta ja rippisalaisuudesta. Nämä säännökset kuitenkin koskevat vain niitä helluntai-

seurakuntia, jotka ovat liittyneet yhdyskuntaan. Yhdyskuntajärjestyksen 41 §:n mukaan yhdyskunnan tai seurakunnan palveluksessa tai luottamustehtävässä oleva ei saa käyttää hyödykseen eikä ilmaista muille luvatta asemassaan tietoon saamaansa seikkaa, joka on erikseen säädetty tai määrätty salassa pidettäväksi tai joka koskee toisen terveydentilaa taikka jota asian laadun vuoksi ei muutoin saa ilmaista. Lisäksi yhdyskuntajärjestyksen 42 §:ssä säädetään, että vanhimmiston jäsen tai seurakuntaan palvelusuhteessa oleva hengellisen työn tekijä ei saa ilmaista hänelle yksityisessä ripissä tai sielunhoidossa uskottua asiaa eikä myöskään henkilöä, joka hänelle on uskoutunut, jollei laissa toisin säädetä (Suomen helluntaikirkko 2007.)

Oikeudenkäymiskaaren 17:16 §:n mukaan¹⁰ uskonnonvapauslaissa (453/2003) tarkoitettuna rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan pappi tai muu vastaavassa asemassa oleva henkilö ei saa todistaa ripissä tai yksityisessä sielunhoidossa saamastaan tiedosta, ellei se, jonka hyväksi salassapitovelvollisuus on säädetty, suostu itse todistamaan. Hallituksen esityksen mukaan ei ole ratkaisevaa, onko henkilö niin sanottu virkapappi tai maallikko. ”Vaitiolovelvollisuus määräytyisi sen mukaan, onko henkilöllä uskonnollista yhdyskuntaa koskevien sääntöjen tai vakiintuneen käytännön perusteella oikeus antaa rippi tai muuta yksityistä sielunhoitoa.” (HE 46/2014.) Ongelmaksi voi muodostua pappiin verrattavan aseman selvittäminen (Kettunen 2005: 64).

Vapaaehtoistyössä – tapahtui se sitten helluntaiseurakunnassa tai jossain muussa yhteisössä – tulee kuitenkin muistaa, että jokaisella on ilmoitusvelvollisuus salassapitosääntöjen estämättä, kun kyse on lapsen turvallisuudesta. Lastensuojelulain mukaan ilmoitus tulee tehdä kunnan sosiaalihuollon vastaavalle toimielimelle, jos tehtävää hoitaessaan saa tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää mahdollista lastensuojelun tarpeen selvittämistä. (LL 5:25 §.)

¹⁰ Oikeudenkäymiskaaren 17 luku tulee voimaan 1.1.2016

4.5 Rekisterin pitäminen vapaaehtoisista

Hyvä ja ajantasainen rekisteri vapaaehtoisista helpottaa vapaaehtoistyön organisoimista (Kierrätyskeskus 2014c: 7). Henkilötietolaki (523/1999) kuitenkin asettaa omat ehtonsa sille, mitä tietoja rekisteriin kerätään ja miten tietoja käsitellään. Lain tarkoitus on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä. Lisäksi se edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista. (HeTiL 1 §.)

Henkilötietolain 8 §:ssä on säädetty, että henkilötietoja saa ainoastaan käsitellä henkilön suostumuksella, palvelusuhteen vuoksi tai sellaisen sopimuksen täytäntöön panemiseksi, jossa rekisteröity on osapuolena. Vain tarkoituksen kannalta tarpeellisia tietoja saa käsitellä. Arkaluontoisia asioita saa kerätä rekisteriin vain rajatuin ehdoin. Tällaisia tietoja voivat olla muun muassa etninen alkuperä, yhteiskunnallinen, poliittinen tai uskonnollinen vakaumus, ammattiliittoon kuuluminen, rikollinen teko ja rangaistus, terveydentila, sairaus, vammaisuus, hoitotoimenpiteitä koskeva tieto, seksuaalinen suuntautuminen, sosiaalihuollon tarve tai sosiaalihuollon palvelujen käyttöä koskeva tieto (HeTiL 11 §)”.

Lain mukaan rekisterin ylläpitäjän on huolehdittava rekisterin päivittämisestä, jotta se ei sisällä tarkoituksen kannalta virheellistä, tarpeetonta, puutteellista tai vanhentunutta henkilötietoa. Rekisterinpitäjän on myös huolehdittava rekisterin asianmukaisesta suojaamisesta, jotta asiattomilla ei ole pääsyä tietoihin. Rekisteri täytyy myös suojata tietoturtojen varalta. (HeTiL 29 ja 32 §.)

Rekisterinpitäjän velvollisuus on huolehtia, että henkilötietolaissa rekisteröidylle säädetty oikeudet toteutuvat (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2014). Esimerkiksi jokaisella rekisteriin merkityllä on salassapitosäännösten estämättä oikeus saada tietää, mitä itseään koskevien tietoja luetteloon on tallennettu (Loimu 2013b: 120). Henkilötietolain mukaan rekisterinylläpitäjän on samalla ilmoitettava rekisterin säännönmukaiset tietolähteet sekä mihin rekisterin tietoja käytetään ja säännönmukaisesti luovutetaan. Vain eräissä laissa säädettyissä tilanteissa informoinnista voidaan poiketa, mutta nämä tilanteet ovat kuitenkin poikkeuksellisia eikä informoinnista voi poiketa, jos tietoja käyte-

tään rekisteröityjä koskevassa päätöksenteossa. (HeTiL 26–28 §, Tietosuojavaltuutetun toimisto 2014.)

4.6 Lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittäminen

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä antaa mahdollisuuden vapaaehtoistoimintaa järjestäville yhteisöille tarkistaa lasten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostausta (Oikeusrekisterikeskus 2014). Laki on laadittu alaikäisten henkilökohtaisen koskemattomuuden suojelemiseksi. Lain tarkoitus on myös edistää ja turvata alaikäisten kasvua, kehitystä ja hyvinvointia (Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 1 §.) Työ- ja virkasuhteisia koskevaan sääntelyyn nähden merkittävä ero on se, että vapaaehtoisten rikostaustan selvittäminen on vapaaehtoistehtävän järjestäjän oikeus, ei velvollisuus (HE 149/2013).

Lain 4 §:ssä kehoitetaan vapaaehtoistehtävän järjestäjiä laatimaan ohjeita tai menettelytapoja, joiden perusteella toiminta järjestettäisiin lapsen kannalta turvallisella tavalla. Menettelytapojen laatimisen tulisi olla suunnitelmallista ja vapaaehtoistehtävien järjestäjien tulisi käsitellä niiden käyttöönottoa esimerkiksi hallituksen kokouksessa tai muussa päätöksenteossa. Näin varmistettaisiin toimenpiteiden tehokas toteutuminen käytännössä. Jokaisen vapaaehtoistehtävän järjestäjän ei välttämättä tarvitse luoda omia ohjeistuksia tai toimintamalleja, vaan valmistelijana voi toimia esimerkiksi keskusjärjestö. Rikosrekisteriotetta pyydettyä hakemukseen tulisi liittää selvitys lapsen henkilökohtaisen koskemattomuuden turvaamiseksi tehdyistä toimenpiteistä ja siitä, että organisaation johto on ne hyväksynyt. (HE 149/2013.)

Vapaaehtoistoiminnan organisoijan tulisi arvioida ne tehtävät, joita varten vapaaehtoisen rikostausta olisi syytä tarkistaa. Kehotuksella pyritään vaikuttamaan organisaatioiden toimintakulttuuriin niin, että tarve turvautua rikostaustan selvittämismenettelyyn muodostuisi tosiasiallisesti mahdollisimman vähäiseksi. Lisäksi tällä pyritään korostamaan sitä, että rikostaustan selvittäminen on vain yksi osa toimista, joita vapaaehtoistehtävien järjestäjät voivat tehdä lasten suojelemiseksi. (HE 149/2013.)

Rikostausta voidaan tarkistaa ainoastaan lain voimaantulon 1.5.2014 jälkeen toimintaan mukaan tulleilta vapaaehtoisilta (Oikeusrekisterikeskus 2014). Rikostausta voidaan selvittää, jos vapaaehtoisen tehtävä sisältää 1) säännöllisesti ja olennaisesti alaikäisen opetusta, ohjausta, hoitoa, huolenpitoa tai muuta yhdessäoloa alaikäisen kanssa, 2) henkilökohtaista vuorovaikutusta alaikäisen kanssa ja 3) tehtävän hoitamista yksin tai sellaisissa olosuhteissa, joissa alaikäisen henkilökohtaista koskemattomuutta ei voida kohtuudella turvata lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä säädetyn lain 4 §:ssä tarkoitetuista toimista huolimatta. (Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 5 §.) Rikosrekisteriote voidaan myös pyytää, kun henkilöä valitaan sellaiseen koulutukseen tai valmennukseen, joka on edellytyksenä edellä kuvatun tehtävän hoitamiselle. (HE 149/2013.)

Säännöllisellä tarkoitetaan sitä, että tehtävän hoitaminen ei ole satunnaista, vaan tehtävää hoidetaan tiettyinä toistuvina ajankohtina. Toisinaan vapaaehtoistehtävää voidaan hoitaa myös lyhytkestoisesti, esimerkiksi kesäkauden ajan, jolloin tiettyä lyhyehköä ajanjaksoa voidaan pitää säännöllisenä. Olennaisuudella tarkoitetaan puolestaan sitä, että tehtävän hoitamiseen liittyy keskeisesti alaikäisen opetusta, ohjausta, hoitoa, huolenpitoa tai muuta yhdessäoloa alaikäisen kanssa. Tehtävä voi esimerkiksi olla alaikäisille tarkoitettun kerhon ohjaajana tai urheiluseuran valmentajana toimiminen. (HE 149/2013.)

Edellytyksenä on myös, että tehtävässä alaikäisen ja vapaaehtoisen välille syntyy todellinen henkilökohtainen vuorovaikutussuhde. Hallituksen esityksen (149/2013) mukaan henkilökohtaista vuorovaikutusta ei voida katsoa syntyvän silloin, kun vapaaehtoinen vaikkapa kiertää eri kouluissa luennoimassa suurelle määrälle lapsia. Sen sijaan henkilökohtainen vuorovaikutus voi syntyä esimerkiksi erilaisissa sähköisen median palveluissa. Esityksen mukaan henkilökohtainen tapaaminen lapsen kanssa ei ole siis ainoa keino vuorovaikutussuhteen syntymiselle.

Otteen voi pyytää vain vapaaehtoisen henkilön suostumuksella, millä varmistetaan se, että vapaaehtoinen on saanut riittävästi tietoa menettelystä ennen suostumuksen antamista. Vapaaehtoistoiminnan organisoija ei saa ottaa rikosrekisteriotteesta jäljennöstä, vaan ainoastaan tehdä vapaaehtoisen henkilötietoihin merkinnän rikosrekisteriotteen

tarkistamisesta ja otteen tunnistetiedoista. Lisäksi vapaaehtoistoiminnan järjestäjää koskee vaitiolovelvollisuus, eikä tietoa saa luovuttaa muille kuin sellaisille henkilöille, jotka välttämättä tarvitsevat tiedon tehdessään päätöstä siitä, annetaanko vapaaehtoiselle aiottuja tehtäviä. (Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 6, 11–12 §, Kirkkohallitus 2014.)

Helluntaiseurakunnassa vapaaehtoistoiminnan järjestäjän on syytä tutustua myös Ison Kirjan nuorisotoimen (2009) laatimaan turvaohjeistoon, joka sisältää tarkemmin seurakuntien lapsityöhön liittyviä toimintatapoja ja vastuukysymyksiä. Täytyy kuitenkin muistaa, että ohjeistus on laadittu ennen edellä esitellyn lain voimaantuloa. Hyviä ohjeita ja toimintamalleja löytyy myös esimerkiksi Valtakunnallisen liikunta- ja urheiluorganisaatio VALOn laatimasta oppaasta Lupa välittää – lupa puuttua (Suomen liikunta ja urheilu 2014). Vaikka opas on laadittu urheiluorganisaation jäsenjärjestöille ja seuroille, oppaassa annetaan hyviä ohjeita, joita voidaan soveltaa myös seurakunnan toiminnassa. Oppaassa kerrotaan muun muassa häirintätilanteiden ennaltaehkäisystä sekä siitä, miten häirintä- tai hyväksikäyttötilanteisiin voidaan puuttua. Oppaaseen viitataan myös hallituksen esityksessä (149/2013).

4.7 Alaikäinen vapaaehtoistyössä

Lakia nuorista työntekijöistä (998/1993) sovelletaan työhön, jota tekee alle 18-vuotias henkilö (nuori työntekijä) työ- tai virkasuhteessa. Lain kolmatta lukua ”Työn turvallisuus ja terveellisyys” sovelletaan muuhunkin nuoren työntekijän tekemään työhön, johon sovelletaan myös työturvallisuuslakia (738/2002). Työturvallisuuslaissa on oma pykälänsä vapaaehtoistyölle. (NurL 1 §.) Jos nuori työntekijä tekee samaa tai samankaltaista työtä kuin työntekijä, sovelletaan työhön sekä lain nuorista työntekijöistä kolmatta lukua että työturvallisuuslakia. (Kierrätyskeskus 2014c: 6.)

Lain tulkitseminen on hankalaa, koska laeissa käytetään toistuvasti sanaa työ silloinkin, kun sillä tarkoitetaan vapaaehtoistyötä. Epäselvyyttä aiheuttaa se, milloin laki koskee vain työsuhteita ja milloin myös vapaaehtoistyötä. Jos tulkitaan niin, että laki nuorista työntekijöistä koskee myös vapaaehtoisia, monet pykälät ovat sellaisia, että vapaaeh-

toistyön järjestäjän on huomioitava ne joka tapauksessa. Esimerkiksi säädös terveystarkastuksista ei välttämättä ole tuttu vapaaehtoistyön järjestäjälle. Lain 11 §:n mukaan työnantajan pitää kustantaa nuorelle työntekijälle terveystarkastus, jos vapaaehtoistyö on raskaampaa kuin kevyt toimistotyö tai kestää pidempään kuin kolme kuukautta. Terveystarkastuksessa täytyy todeta, että vapaaehtoistyö ei ole haitaksi nuoren kasvulle ja kehitykselle. (Kierrätyskeskus 2014c: 6.)

Lain mukaan on tärkeää, että työ ei haittaa alaikäisen koulunkäyntiä, kasvua eikä henkistä kehitystä. Työ ei saa vaatia nuorelta vapaaehtoiselta ikään tai voimiin nähden kohtuuttomia. (NuorL 2 ja 9 §.) Nuoren kannalta vapaaehtoistyöhön osallistuminen on hyvä asia, sillä sen kautta hän voi oppia uusia asioita ja harjoitella vastuun ottamista. Vapaaehtoistoiminnan kautta tutustuu helposti uusiin ihmisiin ja sosiaaliset taidot kehittyvät. Tehtäviin on kuitenkin annettava riittävä opastus, jotta vapaaehtoistyöstä ei aiheudu vaaraa nuorelle itselleen tai muille. (Kierrätyskeskus 2014c: 6, Kierrätyskeskus 2014a: 118.)

4.8 Työtön vapaaehtoistyössä

Työttömyysturvalain 2 luvun 4 §:n mukaan työttömyysetuutta saava työnhakija voi palkatta osallistua tavanomaiseen yleishyödylliseen vapaaehtois- tai talkootyöhön menettämättä oikeuttaan työttömyysetuuteen. Säännöksen tarkoituksena on mahdollistaa työttömän työnhakijan osallistuminen vapaaehtoistyöhön vastaavalla tavalla kuin esimerkiksi työssäkäyvän henkilön (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015: 22). Aiemmin työttömyysturvalain tulkinta on ollut kirjavaa esimerkiksi siltä osin, minkälaista vapaaehtoisuustyötä työtön voi tehdä menettämättä työttömälle oikeutettua päivärahaa, mutta vuoden 2013 jälkeen työ- ja elinkeinoministeriön laatimien selkeiden ohjeistusten jälkeen tilanne on parantunut. (Keskisuomalainen 2015, Yle Uutiset 2013, Kierrätyskeskus 2014b.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2015: 22) ohjeistuksessa vapaaehtoistyön tavanomaisuudella tarkoitetaan sitä, että elämäntilanteesta riippumatta henkilöllä on mahdollisuus osallistua siihen. Vapaaehtoistyöhön osallistumiselle ei voi asettaa tunti-, päivä- tai muita aikarajoja, koska tavanomaista vapaaehtoistyötä ei TTL:ssa määritellä päivittäisen tai

viikoittaisen työskentelyn perusteella. Vapaaehtoistyöhön osallistutaan omien aikataulujen mukaan silloin, kun vapaaehtoiselle itselle sopii. Vapaaehtoistyön voi myös lopettaa halutessaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015: 22.) Työttömän osallistuminen vapaaehtoistoimintaan ei saa haitata työnhakua ja työn vastaanottamista. Vapaaehtoistoiminnan vuoksi tarjotusta työpaikasta ei voi kieltäytyä. (Kierrätyskeskus 2014b) Niin ikään vapaaehtoistyötä koskeva kouluttautuminen, kuten perehdyttämisjaksot, perus- ja jatkokurssit sekä muut vapaaehtoistyön sisältöön liittyvät lyhyet koulutukset, on mahdollista ilman päivärahan menetystä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015: 23).

Työtön voi tehdä vapaaehtoistyötä erilaisissa yleishyödyllisissä voittoa tavoittelemattomissa yhteisöissä, kunnallisissa ja valtiollisissa organisaatioissa sekä seurakunnissa. Vapaaehtoistyöntekijät eivät kuitenkaan saa tehdä organisaatiossa samoja tehtäviä kuin työntekijät eivätkä saa he osallistua elinkeinotoimintaan. (Kierrätyskeskus 2014b.) Työ- ja elinkeinoministeriön (2015: 23) ohjeistuksessa kuitenkin korostetaan, että vapaaehtoistyön järjestäjän palveluksessa voi olla sekä palkattuja työntekijöitä että vapaaehtoisia samoissa tehtävissä ilman, että kyse on tehtävistä, joita yleisesti tehdään työsuhteessa. Työttömälle vapaaehtoistyöntekijällä ei pitäisi koitua harmia tekemästään työstä, jos työ tehdään yleishyödyllisen päämäärän edistämiseksi tai taloudellista voittoa tavoittelemattoman yhteisön toiminnan tukemiseksi. Keskeinen ehto on myös palkattomuus. Toiminta on palkatonta myös silloin, kun henkilölle korvataan vapaaehtoistyöhön osallistumisesta aiheutuvia kustannuksia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015: 22–23.)

5 TYÖNTEOSTA SOPIMINEN JA PALKITSEMINEN VAPAAEHTOISTYÖSSÄ

5.1 Vapaaehtoistyöstä sopiminen

Vapaaehtoistoiminnan osapuolet eivät ole sitovassa sopimussuhteessa keskenään, koska toiminta jää työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle (TSL 1:2§, Tiitinen & Kröger 2008:32). Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät muun muassa kuntien, kirkkokuntien ja muiden uskonnollisten yhdyskuntien sekä aatteellisten yhteisöjen ja yhdistysten ylläpitämä vapaaehtoistyö silloin, kun sitä ei tehdä ammattimaisesti eikä ansaintatarkoituksessa. (Tiitinen & Kröger 2008: 31–34.)

Sopimussuhteen tulisi täyttää työsuhteen tunnusmerkit, jotta siihen voitaisiin soveltaa työlakeja ja työehtosopimusten määräyksiä. Työsuhde syntyy kun työntekijä sitoutuu sopimukseen perustuen tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (TSL 1§, Saarinen 2012: 74.) Vapaaehtoistyön ja työsuhteen työn rajavedossa tulee miettiä, tehdäänkö työtä toiminnan järjestäjän lukuun ja saako järjestäjä siitä taloudellista hyötyä. Yleensä vapaaehtoistyön järjestäjä ei ohjaa eikä valvo toimintaan osallistuvien työn tekoa taloudellinen voitto mielessään. Se ei kuitenkaan sulje pois työsopimuslain soveltamismahdollisuutta. (Tiitinen & Kröger 2008: 35.) Arvio siitä, milloin vapaaehtoistoiminta on työsuhteista ja milloin ei, edellyttää aina kokonaisharkintaa (Tiitinen & Kröger 2008: 32).

Työn sopijapuolten tulee muistaa, että työsopimuksen tekeminen ei edellytä määrätyn muodon noudattamista. Sopimus voi olla niin suullinen, kirjallinen kuin hiljainenkin. Hiljainen eli konkludenttinen sopimus voi syntyä esimerkiksi siten, että työnantaja ilman nimenomaista sopimusta (tietoisesti) sallii työntekijän tehdä työtä hänen johtonsa ja valvontansa alaisena. (Saarinen 2012: 87, Tiitinen & Kröger 2012: 11, 108.) Sopimus voi siis syntyä osapuolten tahdonilmaisulla, joka päätellään henkilön käyttäytymisestä. Esimerkiksi pääannyökkäys tai vaikeneminen voivat myös olla tahdonilmaisuja. (Saarnilehto 2009: 16–18). Suullinen sopimus on sinänsä yhtä pätevä kuin kirjallinenkin, mutta jälkikäteen voi olla vaikea varmistaa täsmällisesti, mitä tai mistä on sovittu (Kangasoja

ym. 2014, 110). Sama ongelma voi tulla vastaan konkludenttisen sopimuksen kanssa. Tämän vuoksi on suositeltavaa tehdä sopimukset kirjallisesti.

Helluntaiseurakuntien palkallisten ja vapaaehtoisten työhyvinvointia edistävässä julkaisussa Hyvin tehty – avaimia työhyvinvointiin (Toivanen 2014: 34) suositellaan tehtäväksi määräaikaaisia, 1–2 vuoden sopimuksia vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa. Jonkin työmuodon johtajana vapaaehtoisena toimivan henkilön kanssa suositellaan puolestaan 3–5 vuoden sopimusta. Määräaikaisten sopimusten katsotaan madaltavan kynnystä lupautua ja sitoutua seurakuntatyöhön.

Vapaaehtoinen arvostaa, kun toiminnan organisoiija on kiinnittänyt huomiota sopimuksen olemassaoloon, sisältöön ja muuttumiseen. Ilman minkäänlaista sopimista vapaaehtoistoiminnasta on helppo jättäytyä pois, jos toiminta ja tehtävä – tai niiden johtaminen – eivät täytä odotuksia. (Porkka 2009:84.)

Vapaaehtoistoiminnan luonteeseen kuuluu, että vapaaehtoinen voi koska vain ilman perusteltua syytä jäädä pois toiminnasta. Vapaaehtoistoiminnan järjestäjä ei puolestaan voi valikoida, ketä toiminnassa on mukana (vrt. yhdenvertaisuus). Seurakunnassa voi kuitenkin tulla eteen tilanteita, joissa joudutaan pohtimaan, onko joku vapaaehtoisista sovelias jatkamaan toiminnassa mukana. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi seurakunnan opin ja sääntöjen vastainen elämä, uskonvakaumuksesta luopuminen tai aseman käyttäminen väärin. Tilanteiden asianmukainen hoitaminen voi olla seurakunnalle hankalaa, ja epäonnistuessaan se voi olla haitaksi niin seurakunnalle kuin sen jäsenillekin. (Kangasoja ym. 2014: 97, Suomen Helluntaikirkko 2013.)

Ongelmatilanteet helluntaiseurakunnassa pyritään ensisijaisesti selvittämään keskustelemalla ja neuvottelemalla. Kaikille osalliselle pitää suoda mahdollisuus esittää tilanteesta oma näkökulma. Ongelman suuruudesta tai vakavuudesta riippuen keskustelussa on mukana työmuodon vastuunkantaja, pastori, vanhimmistot tai hallitus. Jos asia koskee esimerkiksi työmuodon käytäntöjä tai siihen osallistumista, puhuttelun voi pitää vastuuhenkilö yksin. (Toivanen 2014, Suomen helluntaikirkko 2013 Kangasoja ym. 2014: 97.)

Jos ratkaisu on niinkin radikaali kuin vapaaehtoisen erottaminen seurakunnasta, päätöksen tekee yhdistyksen kokous, jollei sitä ole säännöissä määrätty hallituksen tehtäväksi. Päätös tulee perustella ja syyn olla todellinen. Ennen erottamista asiaomaista on kuultava eli hänelle on varattava mahdollisuus asian selvittämiseen. Laissa ei ole määrätty kuinka ilmoitus erottamisesta annetaan, mutta hyvä hallinto edellyttää antamaan ilmoituksen tilanteeseen sopivalla tavalla joko suullisesti tai kirjallisesti. Ennen erottamista asianomaiselle tulee kuitenkin antaa varoitus ja mahdollisuus korjata menettelyään. (Kangasoja ym. 2014: 97–98, Suomen helluntaikirkko 2013: 41–42.)

5.1.1 Psykologinen sopimus vapaaehtoistyössä

Vapaaehtoistyö ei perustu työlainsäädännön mukaiseen sopimukseen ja sen ehtoihin, vaan toiminnassa voin syntyä Porkkan (2009: 84–87) esittelemä psykologinen sopimus, joka ei perustu juridiseen sopimuskäytäntöön. Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijän vapaaehtoista sitoutumista esimiestään tai organisaatiota kohtaan. Vapaaehtoistoiminnassa sopimus solmitaan vapaaehtoistyöntekijän ja yhdistyksen välille vapaaehtoisen aloittaessa tehtävänsä. Sopimus on hyvin henkilökohtainen. Se perustuu ääneen lausumattomille molemminpuolisille odotuksille siitä, mitä kumpikin taho olettavat saavansa tai voivansa antaa toisilleen. Käytännössä se muodostuu vähitellen toiminnan aikana. (Porkka 2009: 84, Salmimies & Ruutu, 2013: 160.)

Vapaaehtoistyön koettuun mielekkyyteen sopimuksen pitävyydellä tai rikkoutumisella on selkeä yhteys. Positiiviseen psykologiseen sopimukseen liittyy aina myönteisiä tunteita, jotka lisäävät yhteenkuuluvuutta. Osapuolten yhteinen näkemys siitä, että kaikki toivovat toistensa parasta, synnyttää luottamusta ja lojaliteettia. (Porkka 2009, 84; Salmimies & Ruutu, 2013: 160.)

Porkka (2009: 86) suosittelee laatimaan henkilökohtaisen psykologisen sopimuksen rinnalle kaikkien toimijoiden yhteistyönä tehdyn ja yleisessä tiedossa olevan ”yleissitovan” psykologisen sopimuksen. Sen tarkoitus on helpottaa henkilökohtaisen psykologisen sopimuksen laatimista, mutta se ei kuitenkaan saa korvata sitä kokonaan. ”Yleissitovaa” psykologista sopimusta voidaan hyödyntää vapaaehtoisten ja palkattujen yhdistystoimijoiden koulutuksissa ja perehdytyksissä sekä heidän kanssaan käytyjen kehitys-

keskusteluiden pohjana. Vapaaehtoistyön psykologista sopimusta voidaan tarkastella neljän näkökulman kautta, jotka ilmenevät parhaiten kuvasta 3. (Porkka 2009: 86–87.)

<p>VAPAAEHTOISET ODOTTAVAT YHDISTYKSELTÄ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mielekästä tehtävää • Toiminnassa tarvittavia tietoja • Mahdollisuutta itsenäiseen työskentelyyn • Turvallisia työskentelyolosuhteita • Vaikuttamismahdollisuutta • Tasapuolista kohtelua • Luottamusta • Arvostusta • Tukea • Koulutusta • Työnohjausta • Mahdollisuutta kehittyä • Kuulumista joukkoon • Palautetta • Kuulluksi tulemistä 	<p>YHDISTYS TARJOAA VAPAAEHTOISILLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Itsenäisen ja merkittävän tehtävän • Kannustusta • Tukea • Koulutusta • Työnohjausta • Kehityskeskustelua • Mahdollisuuden tuoda esiin ideoita • Mahdollisuuden vaikuttaa • Mahdollisuuden toimia samanhenkisten kollegojen kanssa
<p>VAPAAEHTOISET TARJOAVAT YHDISTYKSELLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lojaalisuutta • Oma-aloitteisuutta • Sitoutumista • Pitkäjänteisyyttä • Uusia ideoita ja niiden kokeilemistä • Joustavuutta • Luotettavuutta • Arjen asiantuntijuutta • Elämäkokemusta • Vastuun ottamista • Yhdistyksen edustamista kunnialla ja sen hyvän imagon edistämistä • Kollegojen tukemista • Hyvän ilmapiirin rakentamista 	<p>YHDISTYS ODOTTAA VAPAAEHTOISILTA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sitoutumista tehtävään • Osallistumista esim. työnohjaukseen ja kehityskeskusteluihin • Lojaalisuutta • Aloitteellisuutta • Kykyä itsenäiseen työskentelyyn • Luotettavuutta • Halua kehittyä tehtävässä ja kehittää sitä

Kuvio 3. Malli ”yleissitovasta” psykologisesta sopimuksesta.

5.1.2 Työnjohto-oikeus eli direktio-oikeus vapaaehtoistyössä

Pääasiassa työsopimuslain 3. lukuun perustuva työnantajan direktio-oikeus eli työn johto- ja valvonta-oikeus perustuu vapaaehtoistyössä erilaiseen sopimuskäytäntöön kuin palkkatyössä (Saarinen 2012: 125, 550; Porkka 2011: 4). Direktio-oikeus antaa työnantajalle oikeuden määrätä työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajas-

ta ja paikasta (HE 157/2000). Vapaaehtoisuus asettaa johtamiselle omat vaatimuksensa, koska suoraa käskyvaltaa ei ole. Vapaaehtoistyötä ei johdeta määräten eikä ylhäältäpäin, vaan sitä tulee johtaa, organisoida ja ohjata mahdollistaen. Vapaaehtoisella itsellään tulee olla vapaus valita ja päättää, missä laajuudessa hän vapaaehtoistyöhön osallistuu ja sitoutuu. Hänellä täytyy olla myös vaikutusmahdollisuus. Käytännössä johtaminen on voitu delegoida vapaaehtoistyöstä vastaavalle, vapaaehtoiselle tai palkatulle toimijalle. Ennen kaikkea sen tarkoitus on mahdollistaa vapaaehtoistoiminta. Johtaminen perustuu avoimuuteen ja vuorovaikutukseen vapaaehtoisten kanssa. (Porkka 2011: 4, Porkka 2009: 81, Karreinen ym. 2010: 93.)

Vapaaehtoistoimintaan ei ole olemassa valmista mallia tai parasta tapaa organisoitua, vaan jokainen seurakunta voi järjestää rakenteensa oman tilanteensa pohjalta (Kangasoja ym. 2009: 153). Suosituksena on kuitenkin esitetty, että helluntaiseurakunnan esimiesnimitykset järjestettäisiin niin, että niissä seurakunnissa, joissa on yksi palkattu työntekijä, työnantajaa edustaisi hallituksen puheenjohtaja. Palkattu työntekijä puolestaan toimisi vapaaehtoistyöntekijöiden esimiehenä. Niissä seurakunnissa, joissa palkattuja työntekijöitä on useita, johtava pastori toimisi esimiehenä sekä palkatuille työntekijöille että vapaaehtoistyöntekijöille. Johtavan pastorin esimiehenä toimii hallituksen tai vanhimmiston puheenjohtaja. Palkattujen ja vapaaehtoisten työntekijöiden lähiesimieheksi voidaan valtuuttaa joku toinen palkattu työntekijä johtavan pastorin toimesta. (Latokangas 2015: 5.) Julkaisusta ei ilmene, mitä tämä tarkoittaa vastuiden ja velvollisuuksien kannalta. Voidaanko olettaa, että ainoana palkallisena työntekijänä pastori yhdessä hallituksen kanssa on juridisessa vastuussa yhdistyksessä, koska häntä koskee lainsäädäntö toisella tavalla kuin vapaaehtoista?

Toinen suositus helluntaiseurakuntien vapaaehtoisten johtamisessa on, että kaikilla seurakuntien työmuodoilla olisi nimetty vastuuhenkilö vanhimmistosta. Hänen tehtävänään olisi osaltaan huolehtia vapaaehtoisten asiallisista toimintaedellytyksistä sekä työhyvinvointiin liittyvistä asioista. (Toivanen 2014: 34.) Selkeät johtajuusrakenteet sekä se, että vastuut, valtuudet ja velvollisuudet ovat tasapainossa, on erittäin tärkeää työhyvinvoinnin ja työsuhteen toimimisen näkökulmasta (Latokangas 2015: 7).

Seurakunnan kasvaessa toiminnan organisoiminen ja johtaminen vaatii lisää väkeä, koska pastori tai johtava pastori ei voi yksin vastata kaikesta toimintaan liittyvästä. Vastuuta on syytä jakaa vapaaehtoisille vastuualueittain niin, että jokaisesta alueesta vastaa joku vastuuhenkilö. Organisaatorakenteen ja esimiesnimitysten tulisi olla niin selkeät, että kaikki tietävät kenen esimiehen alaisena toimivat. Jopa muotoon piirretty organisaatiokaavio voi auttaa havainnollistamaan rakennetta. (Kangasoja ym. 2009: 153.)

Lisäksi hyvä seurakuntajohtaminen perustuu vuorovaikutukselle, joka on säännönmukaista ja järjestelmällistä. ”Helmet menettelytapaohjeistossa” (Suomen helluntaikirkko 2013: 31) on julkaistukehityskeskusteluihin esimerkkirunko, jota voidaan hyödyntää helluntaiseurakuntien vapaaehtoistyön esimies ja alaisuhteiden vahvistamisessa ja vuorovaikutuksen lisäämisessä. Rungon avulla on mahdollista löytää yhteinen näkemys työn tavoitteista, tarvittavasta tietotaidosta ja mahdollisista ongelmista sekä niiden ratkaisuksista. (Suomen helluntaikirkko 2013: 10, 31.)

5.2 Vapaaehtoistyöntekijän palkitseminen

Työoikeudessa vallitsee vastikkeellisuusolettama eli periaate, jonka mukaan työstä on lähtökohtaisesti maksettava palkkaa. Toisin sanoen työtä tehdään vastiketta vastaan. Vapaaehtoistyö on kuitenkin lähtökohtaisesti palkaton työntekomuoto. (Engblom 2012: 100.) Vapaaehtoistyöntekijä saa työstään ”palkaksi” hyvän mielen ja tunteen siitä, että on tarpeellinen, kehittyvä ihminenä, voi vaikuttaa ja saa tehdä jotain mielekästä (Mattiinen 2012: 110).

Useimmiten ajatellaan, että motivoituminen palkkion saamisen vuoksi on ristiriidassa vapaaehtoiseen toimintaan osallistumisen kanssa. Todellisuudessa näin ei kuitenkaan ole, koska yhtäläillä ulkoiset motivaation lähteet kannustavat vapaaehtoistyöntekijää. Palkkio voi olla paljon muutakin kuin rahaa, kuten esimerkiksi muiden ihmisten antama arvostusta, näkyvyyttä, asiantuntijaroolin saamista ja sopivia merkintöjä cv:ssä tai vaikka hyödyllisiä ihmissuhteita. Konkreettisten palkintojen avulla voidaan myös houkutella ihmisiä mukaan. Kahvitarjoilut, risteilyt, alennukset retkistä tai tuotteista, kalenterit ja mitalit ovat tyyppillisimpiä. (Laitinen 2006: 9.) Myöskään sisäisiä motiivoinnin

keinoja ei voi unohtaa, koska ne ovat tehokkaampia ja pitkäkestoisempia motivaation ylläpitäjiä kuin ulkoiset. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa työn vaihtelevuus, monipuolisuus, mielekkyys ja itsenäisyys. (Ruohotie & Honka 1999: 14 ja 45, Ruohotie 1998: 38.)

Vapaaehtoistoiminnassa pitkäaikaista sitoutumista tuskin saavutetaan pelkillä konkreettisilla ulkoisilla palkkioilla. Usein kuitenkin pitkäkestoisessa toiminnassa ulkoisen ja sisäisen motivaation merkitys vaihtelee. Toisinaan vapaaehtoisella saattaa usko ja kiinnostus oman toiminnan mielekkyyteen kadota. Tällöin myönteinen palaute tai konkreettinen kiitoksen osoitus, kuten kiitosillallinen, piristävät kummasti. (Laitinen 2006: 9.)

Porkkan (2009: 103) mukaan vapaaehtoista palkitsee vapaaehtoistoiminnassa hänen roolinsa arvostaminen, kuulluksi tuleminen, vaikuttamismahdollisuudet, vastavuoroinen kunnioitus, hyvä ilmapiiri, sosiaalinen tuki ja yhteistyö ammattilaisten kanssa. Lisäksi vapaaehtoinen arvostaa, että yhdistyksen rakenteet mahdollistavat ja tukevat selkeää työnjakoa ja sujuvaa toimintaa. Vapaaehtoiset arvostavat myös toimintaedellytyksien ja tukijärjestelmien luomia mahdollisuuksia.

5.2.1 Vapaaehtoistyön verotus

Verohallitus on antanut talkootyön verotusta koskevan ohjeistuksen (Verohallinto 2005). Ohjeistuksessa talkootyönä pidetään myös yhdistysten jäsenten vapaaehtoistyötä. Esimerkkinä mainitaan erilaisten yhdistysten toiminnan pyörittäminen sekä varainhankinnan kerääminen suurelta osin jäsenten vapaaehtoistyönä. Lähtökohtana talkootyön verotuksessa on työsuorituksen luonteen arviointi sekä työn tuloksen ja mahdollisen palkkion saajan määrittely.

Verottomana talkootyönä pidetään vain perinteistä talkootyötä¹¹ sekä tietyin edellytyksin rekisteröidyn yleishyödyllisen yhdistyksen hyväksi tehtyä työtä. Verohallinnon ohjeissa työsuoritukset on jaettu neljään ryhmään:

¹¹ Perinteinen talkootyö on vapaaehtoista eikä siihen liity kolmansia osapuolia. Se on vastikkeetonta työtä, joka perustuu esim. ystävyys- tai sukulaissuhteeseen. Jos hyöty on saatu ilman vastiketta, sitä ei katsota veronalaiseksi tuloksi. (Verohallinto 2005.)

- perinteinen talkootyö,
- välitön työ eli yhdistyksen lukuun tehtävä vastikkeeton talkootyö,
- välillinen työ eli rekisteröidyn yleishyödyllisen yhdistyksen¹² nimissä kolmannen osapuolen lukuun tehtävä vastikkeellinen työ, joka voi olla
 - yhdistyksen veronalaista elinkeinotoimintaa,
 - työtä, josta maksettu palkkio on työn suorittavan henkilön palkkaa tai työkorvausta, tai
 - verotonta talkootyötä,
- palkkion lahjoittaminen eli kolmannen osapuolen lukuun tehty työ, josta saatu palkkio lahjoitetaan edelleen. (Verohallinto 2005.)

Verovapaan talkootyön ehtona on myös se, että tehdystä työstä saadut korvaukset kohdistuvat yleishyödyllisten päämäärien tukemiseen. Toisin sanoen hyödyn on kohdistuttava yhdistyksen sääntöjen mukaisen toiminnan tukemiseen. Kerätyt varat eivät saa päätyä työn suorittajien omaan käyttöön. Työn suorittajat eivät myöskään saa saada yhdistykseltä sen perustoimintaan kuulumattomia etuja. Täytyy muistaa myös, että hyöty ei saa kohdistua vain työn suorittajiin, jos kaikki jäsenet eivät ole osallistuneet työhön. Esimerkiksi talkootyöhön osallistumalla saadut alennukset yhdistyksen järjestämästä leiristä katsotaan vastikkeeksi työstä, jos alennus ei ole talkootyöhön osallistumattomien saatavissa. Tällöin annettu alennus voidaan katsoa palkkioksi, josta kuuluu toimittaa ennakonpidätys. (Verohallinto 2005.)

Verotuskäytännössä talkootyöksi on hyväksytty luonteeltaan tilapäinen ja ilman erityistä ammattitaitoa tehtävä työ. ”Erityistä ammattitaitoa, esimerkiksi sähköasennus, vaativat työsuoritukset eivät ole talkootyötä, koska ammattitaitovaatimus rajaa osallistujaryhmän tavalla, jota voidaan pitää työntekijöiden nimeämisenä työhön.” Yleensä talkootyö on lyhytkestoista, jonkun tietyn työvaiheen suorittamista, mutta verotonta talkootyötä voi olla myös jatkuva toimeksiantosuhde, jos tehtävä liittyy läheisesti yhdistyksen omaan toimintaan ja työ suoritetaan ilman toimeksiantajan johtoa ja valvontaa. (Verohallinto 2005.)

¹² Jos yhteisöä ei katsota verotuksessa yleishyödylliseksi, se maksaa veroja tuloverolain mukaisesti. Tuloverolaissa (22 §) yleishyödyllisellä yhteisöllä tarkoitetaan yhteisöä, joka 1) toimii yksinomaan ja välittömästi yleiseksi hyväksi aineellisessa, henkisessä, siveellisessä tai yhteiskunnallisessa mielessä; 2) ei rajoita toimintaa tiettyihin henkilöpiireihin ja 3) ei tuota toiminnallaan siihen osalliselle taloudellista etua osinkona, voitto-osuutena taikka kohtuullista suurempana palkkana tai muuna hyvityksenä.

5.2.2 Verovapaat kustannustenkorvaukset

Tuloverolain näkökulmasta kaikki rahanarvoiset edut ovat veronalaisia, ellei niitä ole erikseen säädetty verovapaaksi (TVL 29 §). Pääsääntöisesti verovapaita matkakustannusten korvauksia voidaan maksaa vain palkansaajalle. Yhdistykset voivat kuitenkin maksaa matkakustannusten korvauksia vapaaehtoisille tuloverolain 71 §:n 3. momentin mukaan. Kyseinen erityissäännös mahdollistaa kustannusten korvauksen vapaaehtois-työntekijälle, jos korvauksen maksajana on yleishyödyllinen yhteisö tai vapaaehtoinen ei muuten saa palkkaa työstä, johon matka liittyy. Korvauksen edellytyksenä on, että matkojen suorittamisesta on etukäteen asianmukaisesti sovittu. (Loimu 2013b: 112, Karttunen, Pasanen & Tannila 2014: 142, Verohallinto 2014.)

Matkakustannusten korvauksia ei voi maksaa vapaaehtoiselle rajattomasti. TVL:n (71 §) mukaan verovapaita korvauksia ovat vain:

- päiväraha enintään 20 päivältä
- majoittumiskorvaus
- matkakustannusten korvaus, julkisen kulkuneuvon mukaan rajoituksetta ja kilometrikorvaukset enintään 2000 euron määrään kalenterivuodelta.

Yllä mainitut ylärajat ovat saaja- eivät maksajakohtaisia. Ylärajat koskevat myös vain yhdistyksen luottamushenkilölle tai vapaaehtoiselle maksamia yhteisön toimintaan liittyvien matkojen korvauksia. Työsuhteessa oleville yhdistys voi maksaa kulukorvauksia rajoitteita. (Loimu 2013b: 114. Verohallinto 2005.) Jos vapaaehtoinen saa korvauksia useammalta eri yhdistykseltä, saadut korvaukset lasketaan yhteen verotuksessa. Ylimenevä osa on vapaaehtoisin veronalaista ansiotuloa, josta yhdistys pidättää veroennakot. Vapaaehtoinen saa kuitenkin vähentää matkakustannukset omassa verotuksessaan tulonhankkimismenoina. Päivärahan verovapaus puolestaan määräytyy niiden päivien lukumäärän mukaan, joilta korvaus on maksettu. Koska korvausten maksaja ei voi tietää, mitä kustannusten korvauksia vapaaehtoiselle on mahdollisesti maksettu muista yhdistyksistä, on vapaaehtoisin itse huolehdittava, etteivät laissa määrätyt rajat ylity. (Valliluoto 2014: 43; Verohallinto 2014, Loimu 2013b: 113.)

Vapaaehtoisin on tehtävä matkaan oikeuttavista saamisistaan asianmukainen matkalasku. Laskussa on ilmoitettava matkan tarkoitus ja kohde, tarvittaessa matkareitti, matkus-

tustapa sekä matkan alkamis- ja päättymisajankohta. Päivärahojen ja kilometrikorvausten maksamisessa noudatetaan Verohallinnon vuosittain antamia enimmäismääriä sekä aikarajoituksia. Rajat ovat samat kuin esimerkiksi työmatkoista maksettavat korvaukset. Ajantasaiset enimmäismäärät voi tarkistaa muun muassa verohallinnon internetsivuilta www.vero.fi. (Loimu 2013b: 113.)

Verohallinnon päätös ei velvoita yhdistystä maksamaan matkakustannusten korvauksia. Jos yhdistys päättää korvata matkakustannuksia, voi korvattava määrä olla pienempi kuin verovapaa enimmäismäärä. Työsuhteessa olevien palkansaajien korvausmenettelyt määräytyvät työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaan. (Taloustaito 2013: 40.) Vapaaehtoistyöntekijälle maksettu korvaus ei voi kuitenkaan olla täysin nimellinen, vaan palkan ja kustannusten korvausten tulisi olla järkevässä suhteessa toisiinsa. (Verohallinto 2014.)

Julkisilla kulkuneuvoilla matkustamiseen ja majoittumiseen ei liity rajoituksia, vaan kulut korvataan rajoituksetta tositteita vastaan. Päivärahan sijasta voidaan maksaa sitä pienempi suoritus myös ateriakorvauksen nimisenä, jos oikeus sen maksamiseen täyttyy. Ateriakorvaus sellaisenaan ei ole verovapaata tuloa. Vapaaehtoisten kustannusten korvaukset poikkeavat työsuhteessa maksetuista korvauksista siten, että verovapaasti voidaan korvata myös matkat kotoa työn suorittamispaikalle. (Verohallinto 2012 ja 2014.)

Yhdistys voi myös kulukorvausten lisäksi maksaa palkkoja, palkkioita, työkorvauksia ja käyttökorvauksia, joista suoritetaan ennakonpidätys. Verottaja voi olla yhdistyksen kanssa eri mieltä siitä, mitä näistä maksettu suoritus milloinkin on. Palkkoja, palkkioita, työ- tai kulukorvauksia maksettaessa on syytä selvittää verottajan kanta perusteellisesti. Jos maksuja tulee usein, kannattaa yhdistyksestä valtuuttaa joku perehtymään asioihin ja pitämään tietonsa ajan tasalla. (Loimu 2013b: 115–116.)

5.2.3 Muut mahdolliset palkkiot

Tärkein tapa kannustaa vapaaehtoista ja pitää hänet mukana toiminnassa on huomioida hänen työpanoksensa. Kiittäminen on halvin tapa osoittaa vapaaehtoiselle, että hänen

työtään arvostetaan. Monesti kiitos on myös hänen ainoa palkkansa tehdystä työstä. Sanallisen kiitoksen lisäksi kiitosta voi osoittaa pienillä eleillä, joita voivat olla muun muassa lounas, kahvit, pinssi, kirja, kukkapaketti tai yhteinen kevätretki. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010: 79–80.) Edun tulee kuitenkin olla tavanomainen ja kohtuullinen¹³ ja sen tulee kohdistua koko henkilökuntaan (TVL 69 §).

Jos korvaus maksetaan muussa muodossa kuin rahana, edun tulee olla jollakin tavalla rahalla mitattavissa, jotta sitä verotettaisiin. Useimmiten vähäiset tavarapalkinnot jäävät verottamatta, koska niillä ei katsota olevan saajalleen taloudellista arvoa. Esimerkiksi verotuksen ulkopuolelle jäävät lippalakit, heijastimet ja muut tuotteet, joita yhdistys jakaa markkinointitarkoituksessa myös muille kuin vapaaehtoisilleen. (Taloustaito 2013: 37.)

5.2.4 Korvauksien maksusta syntyviä epäselvyyksiä

Vapaaehtoistyön verotuksessa arvioidaan työsuorituksen luonne sekä työn tuloksen ja mahdollisen palkkion saajan määrittely. Verottomana talkootyön pidetään ainoastaan perinteistä talkootyötä sekä rekisteröidyn yleishyödyllisen yhdistyksen hyväksi tehtyä työtä. Oikeuskäytännön perusteella voidaan todeta, että vapaaehtoistyöstä saatu palkkio katsotaan palkaksi, kun työn olosuhteet voidaan rinnastaa palkkatyön olosuhteisiin. Vapaaehtoistyöstä maksettavaa korvausta pidetään palkkana erityisesti silloin, kun työn tekee joku, joka on valittu tekemään työtä ammattitaitonsa tai pätevyytensä perustella tai maksettu korvaus perustuu käytettyyn aikaan tai työ on pitkäkestoista. (Verohallinto 2005.)

Työstä palkkioksi saatavan vastikkeen ei välttämättä tarvitse olla rahamääräinen, jotta kyseessä olisi työsopimus. Työstä maksettava vastike tai suorite ei myöskään saa olla täysin näennäinen, jotta kyse olisi työsuhteesta (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008: 302). Korkeimman oikeuden (1990/29) ratkaisussa on katsottu, että vapaaehtoistyöntekijän työstään saamat asunto, ruoka, vaatteet ja terveydenhuolto sekä vähäiset rahasuoritukset muodostivat laissa tarkoitetun vastikkeen. Vapaaehtoistyöntekijän katsottiin ol-

¹³ Tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden arviointiin vaikuttaa työpaikan yleinen käytäntö etuuskien antamisessa. merkitystä on myös edun laadulla ja raha-arvolla (Verohallinto 2013).

leen työsuhteessa yhdistykseen, koska vastikkeen suorittaminen oli toteutunut työsopimuslain mukaisesti.

Palkkiota maksettaessa on siis syytä huolehtia, etteivät työsuhteen tunnusmerkit täyty. Työsopimussuhteen edellytykset täyttyvät, vaikka vastikkeesta ei olisi sovittu ennen työn aloittamista tai käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi ilman vastiketta (TSL 1 § 1:2). Hallituksen esityksen (HE 157/2000) mukaan on riittävää, että työn tekemiseen liittyy ansiotarkoitus, jolloin työsopimuslakia on sovellettava. Työnantajalla on työnteon korvattavuudesta syntyvässä erimielisyystilanteessa velvollisuus osoittaa, että työ oli tarkoitus tehdä ilman korvausta. (Nieminen 302, Tiitinen & Kröger 2008: 13–14.)

6 VAPAAEHTOISTYÖN JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN HELLUNTAISEURAKUNNASSA

Tutkimuksen päätavoite oli selvittää, mitkä ovat vapaaehtoistyön organisoimisen keinot Suomen helluntaiseurakunnassa lainsäädännön näkökulmasta. Tutkimus osoitti sen, että Suomen lainsäädäntö antaa melko suuren vapauden yhdistykselle järjestää vapaaehtoistoimintaa eikä järjestävälle taholle aseteta kovin suuria vaatimuksia toiminnan organisoinnista. Yhdistyslain mukaan hallitus on vastuussa yhdistyksen järjestäytymisestä sekä talouden hoitamisesta. Helluntaiseurakunnan hengellisestä johtamisesta sekä toiminnan suunnittelusta ja järjestämisestä vastaa vanhimmistö. Voidaan todeta, että tosiasiallinen päätöksenteko ja vapaaehtoistoiminnan johtaminen tapahtuu jopa pääasiassa epävirallisen organisaation puolella eli vanhimmistön toimesta.

Helluntaiseurakunnan vapaaehtoistyön organisoiminen perustuu herätysliikkeen sisäiseen käytäntöön sekä sopimiseen. Toimintamallista ei ole herätysliikkeen sisällä omaa ohjeistustaan, vaan kukin seurakunta on organisoinut toimintansa itselleen parhaaksi katsomallaan tavalla. Aikoinaan jopa haluttiin pitää hengellinen ja hallinnollinen toiminta tiukasti erillään toisistaan (Kangasoja ym. 2014: 64). Nykyisin toiminta on muuttumassa siihen, että toimivalta on keskitetty yhden ja saman toimielimen sisälle, jolloin vanhimmistö ja hallitus ovat yksi ja sama asia.

Toinen tutkimuksen tavoitteista oli selvittää vapaaehtoistyöhön liittyvää oikeudellista säätelyä siitä, mitkä ovat vapaaehtoistyöhön liittyvät vastuut, velvollisuudet ja oikeudet. Tarkastelu jakautui kolmeen: hallitukseen, vanhimmistöön ja vapaaehtoiisiin. Hallituksen vastuut ja velvollisuudet oli lain perusteella helpoiten määriteltävissä, onhan esimerkiksi yhdistyslaissa oma lukunsa yhdistyksen hallinnosta. Myös hallituksen jäsenten vastuu jakautuu kolmeen: poliittiseen, rikosoikeudelliseen ja vahingonkorvausvastuuseen.

Vanhimmistön jäsen toimii tehtävässään itsekkin vapaaehtoisuuden pohjalta, jolloin hänen vastuunsa ja velvollisuutensa rajoittuvat samaan tapaan kuin muidenkin vapaaeh-

toisten. Hän on henkilökohtaisesti vastuussa tekemisistään. Vanhimmiston vastuissa korostetaan hengellistä vastuuta sekä seurakunnan paimentamista.

Helluntaiseurakunnan sisällä toimivallan jakautuessa kahdelle eri toimielimelle olisi ensisijaisen tärkeää kirjata tehtäväalueet sekä vastuut ja velvollisuudet, jotta ongelmatilanteissa niiden pohjalta syntyvät ratkaisut sujuisivat kivuttomammin. Pelkän luottamuksen ja henkilösuhteiden varaan ei kannata rakentaa kahden eri toimielimen työnjakoa.

Vapaaehtoistyöntekijän vastuun määrittelemisen on haastavampaa. Häntä koskee yleinen huolellisuusvelvollisuus sekä korvausvelvollisuus vahingon sattuessa. Hän ei kuitenkaan ole verrattavissa palkalliseen työntekijään, jolloin monet työlainsäädännön säädökset jäävät soveltamisalan ulkopuolelle. Ensisijaisen tärkeää on kuitenkin korostaa, että kukaan ei voi vähätellä vastuutaan. Tahallisella tai tuottamuksellisella teolla on aina omat seurauksensa. Vastuiden ja velvollisuuksien lisäksi vapaaehtoisella on oikeudet, jotka määräytyvät jo perustuslain mukaan, mutta myös joidenkin omien lainsäädäntöjensä mukaan. Vapaaehtoisia tulee kohdella yhdenvertaisesti ja heidän turvallisuutensa tulee turvata toiminnassa.

Kolmas tutkimuksen tavoite oli selvittää, millaiset toimivaltuudet vapaaehtoistyön johtajalla on ja miten vapaaehtoista voi palkita ilman veroseuraamuksia. Työlainsäädännön mukaan työnantajalla on työn johto- ja valvontaoikeus, mutta vapaaehtoistyössä johdon tulee tehdä yhteistyötä vapaaehtoisten kanssa. Vapaaehtoistyön johtaminen perustuu valtuuttamiseen, ohjeistamiseen sekä mahdollistamiseen. Suoraa käskyvaltaa ei ole. Johtajuuden, vastuiden ja tehtävien jakamisella motivoidaan, lisätään osallisuutta ja sitoutetaan toimintaan. Samalla saadaan käyttöön monenlaiset lahjat ja luovuus.

Yksi motivoimisen keino on vapaaehtoisten palkitseminen. Tutkimuksessa ei niinkään paneuduttu palkitsemisen eri keinoihin, vaan keskityttiin palkitsemisen lainsäädännölliseen puoleen. Verottajalla on ohjeet talkootyön verotuksesta, joka koskee myös yhdistyksessä tehtävää vapaaehtoistyötä. Vero-ohjeet käsittelevät mahdollisia vapaaehtoistyön veroseuraamuksia ja kulukorvauksia. Verohallinnon ohjeistusta lukiessa asioihin täytyy olla jonkin verran perehtynyt, koska termistöltään se on vaikeasti ymmärrettävä.

Vapaaehtoisen palkitseminen perustuu usein vähäisiin korvauksiin, jotta suurilta kuluilta ja veroseuraamuksilta vältytään puolin ja toisin. Varmasti jo pienillä huomion ja kiitoksen osoituksilla saadaan aikaiseksi sitoutuneisuutta sekä tyytyväisyyttä toiminnan järjestäjää kohtaan.

6.1 Tutkimuksessa esille nousseet kehittämiskohteet

Tutkimuksen aikana nousi esille muutamia aihealueita, jotka vaativat kehittämistä joko helluntaiseurakunnissa paikallisella tasolla, koko Suomen helluntailiikkeessä tai Suomen lainsäädännön kannalta. Seuraavissa alaluvuissa esitellään nämä kehityskohdeet. Kehittämisideoissa nousee esille myös tutkijan omat kokemukset herätysliikkeen sisältä.

6.1.1 Paikallisen seurakunnan kehittämiskohteet

1) Esimiehen nimeäminen

Jokaisella työmuodon vastuuhenkilöllä tulisi olla määritelty esimies. Esimiehen kanssa käydään keskusteluja omasta tehtävästä sekä raportoidaan oman tehtäväalueen tuloksista. Esimiehen tehtävä on tukea vastuuhenkilöä, auttaa häntä selviytymään haasteista ja ongelmista sekä vahvistaa hänen kutsumustaan ja osaamistaan. Esimies tukee vapaaehtoista niin henkisesti kuin hengellisesti, mitä on vaikea järjestää ilman tietoista sopimista. Lisäksi esimiehen nimeäminen viestii työn tärkeydestä ja seurakunnan kiinnostuksesta työmuodon etenemiseen sekä lisää työhyvinvointia.

Kangasoja ym. (2014: 110) mukaan helluntaiseurakunnan hallinnossa on usein puutteenä se, että edes palkalliselle työntekijälle ei ole nimetty täsmällisesti henkilöä, joka hoitaa työsuhteasioita ja kenen kanssa työntekijä voi neuvotella työneuvoista tai työhön liittyvistä asioista. Koko hallituksen kanssa käytävät neuvottelut voivat käytännössä olla hankalia ja asioiden esille nostaminen korkean kynnyksen takana. Jos vanhimmisto ei ole päättänyt näin tärkeästä tehtävästä, viestii se myös vapaaehtoisille aivan vääränlaista tapaa johtaa seurakuntaa.

Koska laki ei nimeä kuka vapaaehtoistoimintaa johtaa käytännössä, helluntaiseurakunnille voidaan vain esittää suosituksia toiminnan kehittämiseksi. Tällöin saattaa käydä niin, että tarvetta vapaaehtoistyöntekijän esimiehen nimeämiseen vähätellään. Esimerkiksi yhdessä seurakuntakokouksessa ehdotettiin, että jokaiselle työmuodolle nimettäisiin oma vastuuhenkilönsä ja esimies. Vanhimmisto ei kannattanut ehdotusta vaan toteasi, että heille voi tulla koska vain puhumaan toimintaan liittyvistä asioista. Jos vapaaehtoisille ei ole nimetty tiettyä esimiestä, he jäävät asioidensa kanssa helposti yksin eivätkä saa kaipaamaansa tukea. Tällöin he helposti turhautuvat tai uupuvat ja jäävät toiminnasta pois.

Esimies-alaisuuden kehittymisessä voidaan esimerkiksi hyödyntää työelämästä tuttua kehityskeskustelumallia, jossa syntyy vuorovaikutus. Keskustelussa voidaan käydä läpi työhön liittyvät tehtävät, tavoitteet ja tulokset sekä haasteet. Vuorovaikutuksen tulisi olla säännönmukaista ja järjestelmällistä. Säännöllisten keskustelujen avulla on myös mahdollisuus kartoittaa vapaaehtoisen työhyvinvointia sekä jaksamista työssä. Tällöin myös mahdollisiin ongelmiin voidaan puuttua ajoissa.

Esimiehen nimeämisen tulisi olla niin selkeää, että jokainen tietää kenen alaisuudessa on mukana toiminnassa, kenelle työstä raportoidaan sekä kenen kanssa työstä voi keskustella. Jopa selkeä organisaatiokaavio voi auttaa hahmottamaan rakennetta, vaikka ajatus siitä voi tuntua vieraalta tai yritysmaailmaan kuuluvalla. Kaavio voi kuitenkin lisätä tietoisuutta sekä auttaa hahmottamaan kokonaisuutta.

Seurakunnissa, joissa on useampi kuin yksi palkallinen työntekijä, toiminnan organisointi on helpompaa ja selkeämpää. Palkallisella työntekijällä on oma vastuualueensa, jota hän koordinoi ja ohjaa. Lisäksi hän toimii vapaaehtoisten esimiehenä. Yhden palkallisen työntekijän seurakunnissa vastuun jakaminen on haastavampaa ja esimieheksi nimittäminen saattaa unohtua tai sitä vähätellään.

2) Vapaaehtoistyöstä sopiminen

Tehtävien, vastuiden ja johtajuuden jakaminen lisää osallistumista ja sitoutumista toimintaan. Lisäksi vastuuhenkilöiden lahjat ja luovuus saadaan käyttöön kattavammin.

Paras keino vastuuhenkkiöiden sitouttamiseen on valtuuttava johtaminen. (Kangasoja ym. 2009: 153.) Helluntaiseurakunnissa jaetaan vastuuta eri työmuodoissa melko hyvin, mutta usein tehtävään nimeäminen jää tekemättä ja toimintaan osallistuvat ovat mukana hiljaisella hyväksynnällä. Se on ihan käypä sopimus, mutta selkeä ja julkinen tehtävään nimeäminen lisääisi kaikkien osapuolten tietoisuutta siitä kuka vastaa mistäkin työmuodosta. Lisäksi se osoittaisi toiminnan suunnitelmallisuudesta sekä lisääisi motivaatiota ja sitoutumista toimintaan.

Samalla tavalla myös eri työmuodoissa olevat vapaaehtoiset haluavat kuulla, että he ovat mukana toiminnassa ja heidän panoksensa on huomioitu. Paikallisten helluntaiseurakuntien olisikin hyvä harkita itselleen sopivaa käytäntöä vapaaehtoistyön sopimisesta. Sopimus osallistumisesta vapaaehtoistoimintaan sitouttaa vapaaehtoisia mukaan toimintaan sekä lisää molemminpuolista arvostusta ja luottamusta.

Sopimuksen tekovaiheessa on hyvä mahdollisuus kertoa seurakunnan toiminnasta, sen toimintasuunnitelmasta, visiosta ja strategiasta. Samalla voi kerrata yhdistyksen säännöt, ohjeistaa eri tilanteiden toimintatavat ja esimerkiksi muistuttaa työturvallisuudesta tai vaitiolovelvollisuudesta.

Lisäksi seurakunnan on hyvä pohtia yhdessä vanhimmiston ja johtoryhmän kanssa, ketkä seurakunnan johdosta vastaavat työsopimuksen ja työnkuvan laatimisesta sekä niiden päivittämisestä yhdessä työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa, minkälaiset valtuudet työntekijöillä on jakaa vastuuta vapaaehtoisille sekä miten varmistetaan, että työntekijän työnkuva ja resurssit ovat tasapainossa. Tähän voidaan käyttää apuna ja ottaa mallia esimerkiksi Help ry:n julkaisusta ”Polku – Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen: ideapaja seurakuntien johdolle ja työntekijöille” (Latokangas 2015).

3) Tietoisuuden lisääminen

Kaikkien vapaaehtoisten tietoisuuteen tulisi saattaa lain määräykset, jotka koskevat heidän työskentelyään seurakunnassa. Vapaaehtoisten tietoisuuteen tulisi selkeämmin tuoda, minkälainen vastuu ja velvollisuus heillä on. Helluntaiseurakuntien tulisi lisätä opetustaan ja ohjeistustaan asiasta. Pelkät oppaat ja julkaisut eivät toiminnassa auta, ellei

niiden pohjalta järjestetä koulutuksia tai niitä ei tuoda missään yhteydessä julki. Saattaa olla, etteivät vapaaehtoiset ole edes tietoisia olemassa olevista julkaisuista tai suosituksista, saati sitten lainsäädännön säädöksistä. Tiedon jakamisen tulisi olla säännöllistä. Vastuunkantajat ja vapaaehtoiset saattavat vaihtua vuosittain, jolloin uutena mukaan tulleilla ei ole pohjalla samanlaista tietoa kuin kauemmin mukana olleilla.

4) Yhdistyksen sääntöjen tarkistaminen ja päivittäminen

Osa lainsäädännöstä vaatii tuekseen yhdistyksen sääntöjä. Valitettavan monen helluntaiseurakunnan yhdistyksen säännöt ovat todella suppeat tai osin jopa vanhentuneet (Luoma 2015, Kangasoja ym. 2014: 65). Vanhentuneet säännöt eivät välttämättä anna kovin yksityiskohtaista ohjetta nykyaikaisiin hallinnon kysymyksiin. Tämän vuoksi paikallisten seurakuntien olisi syytä tarkistaa oman yhdistyksensä säännöt ja päivittää ne vastaamaan nykypäivän toimintaa.

Yhdistyslain säännökset ovat melko yleisluonteisia ja koskevat kaiken tyyppisiä yhdistyksiä. Sen vuoksi helluntaiseurakunnan tulee huolehtia, että omista säännöistä löytyy säännöksiä täydentäviä ja omaan toimintaan sopivia sääntöjä. Säännöistä on esimerkiksi käytävä selkeästi ilmi, että yhdistyksen tarkoitus on toimia hengellisenä yhteisönä, jonka toiminnassa noudatetaan kristillisiä periaatteita, sekä että jäseniltä edellytetään seurakunnan opetuksen mukaisia elämäntapoja. Uskonnollisella yhdyskunnalla vastaavat asiat ilmenevät yhdyskuntajärjestyksestä sekä sen liitteenä olevasta uskontunnuksesta.

Yhdistyksen säännöistä tulisi myös ilmetä, millainen toimivallanjako hallituksella ja vanhimmistolla on, kuka toimii työsuhteessa olevien esimiehenä ja edunvalvojana ja kuka puolestaan huolehtii vapaaehtoisista. Säännöistä voisi myös ilmetä, kuinka toimitaan erilaisissa kriisitilanteissa.

6.1.2 Suomen helluntailiikkeen kehittämiskohteet

1) Suositusten ja tietoisuuden lisääminen sekä yhtenäinen ohjeistus

Helluntailiikkeellä ei ole Suomessa varsinaista kattojärjestöä, joka ohjeistaisi tai laatisi yleisiä toimintaehdotuksia juridisissa tai muissakaan asioissa. Katto-organisaation perustamisessa on omat ongelmansa, koska suurin osa helluntaiseurakunnista haluaa säilyttää itsenäisyytensä (vrt. Suomen helluntaikirkko). Herätysliikkeellä voisi kuitenkin olla jokin taho, esimerkiksi Help ry (helluntaiseurakuntien työntekijöiden jäsenyhdistys), joka jo nyt julkaisee seurakuntien avuksi juridisia ohjeita ja kirjallisuutta. Tällä hetkellä Help ry on pääasiassa keskittynyt työhyvinvointiin ja palkallisten työntekijöiden edunvalvontaan, mutta yhtäläillä se voisi vahvemmin tukea myös vapaaehtoisia.

Suomen helluntaiseurakuntien resurssit paikallisella tasolla saattavat juridisissa kysymyksissä olla hyvin vähäiset. Käytännön ongelmana on se, että lainsäädännön vaatimuksia ei välttämättä tunneta eikä ajanpuutteen tai mielenkiinnon vuoksi niihin edes tutustuta. Oma haasteensa on se, että vapaaehtoistyötä koskeva lainsäädäntö on niin hajanaista, että se jo vaikeuttaa lain tutkimista ja tuntemista.

Koko herätysliikkeen kattava ohjeistusten ja suositusten julkaiseminen yhtenäistäisi lain tulkintaa sekä seurakuntien toimintamalleja. Tällöin jokaisen seurakunnan hallituksen ja vanhimmiston ei tarvitsisi erikseen etsiä ja tutkia asioita. Tällöin myös osaaminen ja tietämys tulisivat kaikkien yhteiseen käyttöön.

2) Katto-organisaation perustaminen

Nykyisellä mallilla herätysliikkeessä voidaan jakaa vain suosituksia, mutta mikään taho ei velvoita noudattamaan niitä eikä valvo suositusten käytännön toteutusta. Tämän vuoksi niin toiminta kuin lain tulkinta ja toteuttaminen voi olla hyvinkin kirjavaa. Yksi hyvä ratkaisu toiminnan yhtenäistämiseen sekä linjausten, ohjeiden ja suositusten antamiseen voisi olla järjestäytyminen katto-organisaation alle. Se voisi mahdollistaa seurakuntien yhtenäisen linjan. Etenkin sellaiset seurakunnat, jotka ovat jäsenistöltään ikään-tyneet ja pienentyneet vuosien saatossa, hyötyisivät katto-organisaation tuesta. Esimer-

kiksi vapaakirkon järjestäytymistä yhdyskuntana voisi käyttää alustavana malliesimerkinä.

3) Vaitiolovelvollisuuden linjaaminen

Yksi epäselvyyksistä helluntaiseurakunnassa koskee vapaaehtoistyöntekijän vaitiolovelvollisuutta. Suomen helluntaikirkon yhdyskuntajärjestyksessä on kyllä omat pykälänsä koskien vaitioloa ja rippisalaisuutta, mutta ehdottomasti helluntaiseurakuntien tulisi laatia oma ohjeistuksensa vaitiolosta. Osalla yhdistystaustaisista seurakunnista ohjeistus on voitu sisällyttää yhdistyksen sääntöihin, mutta silloin se täytyisi tuoda jäsenten tietoisuuteen. Olemassa oleva ohjeistus ei auta, ellei yhdistyksen sääntöjä ole nähtävissä tai niihin ei ole mahdollisuus tutustua.

Kaiken kaikkiaan vaitiolovelvollisuus on vaikea rakentaa, koska vapaita suuntia ei koske lainsäädännön mukaiset virkarikossäännökset (Luoma 2015). Tämän vuoksi yhteisöllä tulisi olla oma sisäinen säännöksensä vaitiolovelvollisuudesta. Yhteisön on itse päättävä, mitä velvollisuuden laiminlyönnistä seuraa.

6.1.3 Suomen lainsäädännön kehittämiskohteet

Tutkimuksen myötä nousi esille yhtenä isona ongelmana se, että Suomen lainsäädäntö ei anna selkeitä ohjeita vapaaehtoistyöhön, ja mahdollisten tulkintavirheiden vuoksi eri yhdistysten pelisäännöt eivät ole yhtenäiset. Vapaaehtoistyötä koskeva lainsäädäntö on vajavainen, osin epäselvä ja eri lakien välillä ilmenee ristiriitaisuuksia. Lainsäädäntö ei anna tarvittavaa tukea vapaaehtoistyön johtajalle ja organisoijalle. Jo pelkästään vapaaehtoistyön määrittely tai muu siihen liittyvä termistö asettaa omat haasteensa lain tulkitsemiselle.

Lainsäädännön tulisi ennen kaikkea antaa tukea vapaaehtoistyön järjestämiseen mahdollisimman sujuvasti. Sen pitäisi taata toiminnan järjestäjälle helppo ja vaivaton mahdollisuus järjestää toimintaa. Tällä hetkellä lain tulkinnanvaraisuus hankaloittaa vapaaehtoistyön organisoijia. Tieto vapaaehtoistyötä koskevasta lainsäädännöstä on vaikeasti löydettävissä, koska se on pilkottu useamman eri lain alle. Liioin suurimmaksi osaksi työ-

elämään suunnattu oikeuskirjallisuus ei auta vapaaehtoistyön organisoijaa. Työläältä tuntuva selvitystyö lisää epäselvyyksiä ja toisistaan poikkeavia toimintatapoja. Joissain tapauksissa lain merkitys saatetaan jopa sivuuttaa tai unohtaa. Lain tulkitsemisesta tekee ongelmallista myös se, että seurakunnan toimihenkilöt ja vapaaehtoiset eivät törmää lakisäädöksiin muissakaan yhteyksissä, kuten omassa työelämässään. Lakisäädökset voivatkin olla heille hyvin vieraita.

Helluntiseurakunnan kannalta on esimerkiksi ongelmallista, että vapaaehtoistyö määritellään monessa yhteydessä tilapäiseksi työksi, jota tehdään ilman erityistä ammattitaitoa. Helluntiseurakunnan vapaaehtoistyö ei ole tilapäistä ja useasti siinä nimenomaan hyödynnetään ammattitaitoa ja osaamista sekä tehdään samankaltaista työtä kuin työelämässä. Lisäksi sanotaan, että vapaaehtoinen ei saa tehdä samaa tai samankaltaista työtä kuin palkalliset työntekijät. Helluntiseurakunnassa kuitenkin vapaaehtoiset yhdessä palkallisten kanssa tekevät samaa työtä.

Lisäksi lainsäädännön käsitteet ovat vieraita sellaiselle, joka ei ole perehtynyt asiaan tarkemmin. Esimerkiksi verottajan ohjeistus talkootyön verotuksesta sisältää paljon termistöä, jota ei käytetä arkikielessä. Jo pelkästään vapaaehtoistyön määrittelemine poikkeaa työlainsäädännöstä, jossa pääasiassa puhutaan työntekijästä, jota ei ole kaikissa yhteyksissä määritelty esimerkiksi työsopimuslain mukaisesti. Voidaan vain olettaa, että pelkästä työntekijästä puhuttaessa tarkoitetaan työsuhteista työntekijää. Vapaaehtoistyöhön liittyvän termistö tulisi määritellä lainsäädännössä selkeämmin ja sen tulisi olla yhteneväinen eri säädösten välillä.

6.2 Mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vapaaehtoistyöhön liittyvää Suomen lainsäädäntöä ja oikeuskirjallisuutta, eikä sen puitteissa ollut mahdollista vertailla eri helluntiseurakuntien käytäntöä, selvittää tietoisuutta lain vaatimuksista tai juridisen ohjeistuksen tarpeesta, mitkä kaikki olisivat hyviä kohteita myöhemmälle tutkimukselle. Myöhemmissä tutkimuksissa voisi myös selvittää vapaaehtoistyöhön liittyvien lainsäädännön muutostarpeita tai vertailla eri maiden lainsäädäntöä. Olisi myös mielenkiintoista tutkia, kuinka

eri helluntaiseurakunnat ovat ratkaisseet vastuu- ja velvollisuus kysymykset eri toimielinten välillä sekä millaisia eroavaisuuksia vapaaehtoisten johtamisessa on seurakunnan koon tai palkallisten työntekijöiden mukaan.

Direktio-oikeutta vapaaehtoistyössä sekä vapaaehtoisten johtamista helluntaiseurakunnassa ei ajankäytön eikä työnkokonaisuuden kannalta ollut mahdollista tutkia kovin laajasti. Myöhemmissä tutkimuksissa voisi keskittyä esimerkiksi tutkimaan, mihin perustuvat toimivaltuudet helluntaiseurakunnassa, mitä keinoja vapaaehtoisen johtajalla on toiminnan kehittämiseen tai miten direktio-oikeutta voidaan säännellä yhteisön sisäisellä ohjeistuksella ja muulla dokumentaatiolla.

LÄHTEET

- Arti, A. (1981). Vahingonkorvauslaki. Hämeenlinna: Karisto Oy. 430 s. ISBN 951-23-1827-X.
- Engblom, M. (2012). Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki: Taletum Media Oy. 252 s. ISBN 978-952-63-1432-1.
- Fred, M., Hokkanen, H., Jehkonen, A., Lundén, A-P., Oikarinen, H., Strand, T. & Tienhaara, P. (2012). Yhdistystoiminta 2000-luvulla. Työväen Sivistysliitto TSL ry. 55 s. ISBN 978-951-701-536-3.
- Halila, H. & Tarasti, L. (2011). Yhdistysoikeus. 4. uud. pain. Helsinki: Taletum Media Oy. 793 s. ISBN 978-952-14-1534-0.
- Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V-P. (2011). Perusoikeudet. 2. uud. pain. Helsinki: WSOYPro Oy. 1069 s. ISBN 978-951-30957-5.
- Harju, A. (2003). Yhteisellä asialla – Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura. 207s. ISBN 951-9140-04-2.
- Helluntaiseurakunnat (2015a). Helluntaiherätys. [online]. Helluntaiherätyksen yhteiset yhdistykset - Hyry [siteerattu 25.1.2015 ja 6.7.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.helluntaiseurakunnat.fi/helluntaiheratys>
- Helluntaiseurakunnat (2015b). Helluntaiherätys sai alkunsa helluntaikokemuksesta. [online]. Helluntaiherätyksen yhteiset yhdistykset - Hyry [siteerattu 6.7.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.helluntaiseurakunnat.fi/helluntaiheratys/historia>
- Hemmo, M. (2005). Vahingonkorvausoikeus. Helsinki: WSOYPro. 349 s. ISBN 951-0-30816-1.
- Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. (2013). Työsuojeluvastuuopas. 9. uud. pain. Helsinki: Taletum Oy. ISBN. 978-952-14-1981-2. (Verkkokirja.)
- Hokkanen, S. (2010). Simultaanitulkkaus palvelemisena – etnografinen tutkimus. 68 s. Tampereen yliopisto: Kieli- ja käännöstieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Independent Sector (2001). United Nations Volunteers: Measuring Volunteering Toolkit 2001.[online]. ISBN 0-929556-09-7. [viitattu 7.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.worldvolunteerweb.org/fileadmin/docs/old/pdf/2001/01_02_15USA_Vol_Toolkit.PDF>

- Isohella, J. (2011). Seurakuntavirat. Keuruu: Aikamedia Oy. 358 s. ISBN 978-951-606-953-4.
- Ison Kirjan nuorisotoimet (2009). Suomen henlluntiseurakuntien lapsityön turvaohjeisto. 2. pain. Keuruu: Aikamedia Oy. 95 s. IBN 987-951-606-868-1
- Kangasoja, M. & Luoma, M. & Mantsinen, T. (2014). Kohti hyvää seurakuntahallintoa. Keuruu: Aikamedia Oy. 286 s. ISBN 978-951-606-967-1.
- Kangasoja, M. & Luoma, M. & Tossavainen, M. (2009). Matkalla uudistavaan seurakuntajohtamiseen. Keuruu: Aikamedia Oy. 236 s. ISBN 978-951-606-876-6.
- Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (2010). 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry. 143 s. ISBN 978-952-5078-36-7.
- Karttunen, S., Pasanen, V. & Tannila, E. (2014). Työmatkat ja verotus. Helsinki: Talem Media Oy 308 s. ISBN 978-952-14-2130-3.
- Keskisuomalainen (2015). Näin härskisti työtöntä kyykytetään: Leipäjonossa palkatta auttanut sai karensia. [online]. Keski-Suomen Media Oy. [viitattu 15.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.ksml.fi/uutiset/kotimaa/jj/1965681>
- Kettunen, P. (2005). Salassapito ja puhuminen velvollisuutena. Teoksessa Kirkko – Taide – Viestintä (toim. Sari Dhima). Helsinki: Suomen kirkkohistoriallinen seura. s. 57–74. ISBN 952-5031-34-9.
- Kierrätyskeskus (2014a). Onnistunut vapaaehtoistoiminta. Opas toiminnan kehittäjälle. [online] 3. pain. Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus Oy. Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä VETY – hanke. [viitattu 9.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.kierratyskeskus.fi/files/8928/Onnistunut_vapaaehtoistoiminta_opas_VETY_0514web.pdf>
- Kierrätyskeskus (2014b). Työttömien osallistuminen vapaaehtoistoimintaan. [online]. Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus Oy. Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä VETY - hanke. [viitattu 15.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.kierratyskeskus.fi/files/9141/Tyottomien_osallistuminen_vapaaehtoistoimintaan0414VETY.pdf>
- Kierrätyskeskus (2014c). Vapaaehtoistyöhön liittyvät lait Suomessa. [online]. Pääkaupunkiseudun kierrätyskeskus Oy. Vapaaehtoistyö yleishyödyllisessä yhteisössä VETY - hanke. [viitattu 9.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyohon_liittyvat_lait_suomessa_VETY_verkko.pdf>
- Kirkkohallitus (2011). Aika puhua – aika vaieta. Rippisalaisuus ja vaitiolovelvollisuus kirkossa. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2011:2. Helsinki: Kirkkohallitus. 95 s. ISBN 978-951-789-377-0 (PDF) Saatavana World Wide Webistä:

<URL:[http://sakasti.ev1.fi/julkaisut.nsf/ACF637516B7AC0A8C2257E2E0012D4D6/\\$FILE/Aika_puhua_NET.pdf](http://sakasti.ev1.fi/julkaisut.nsf/ACF637516B7AC0A8C2257E2E0012D4D6/$FILE/Aika_puhua_NET.pdf)>

Kirkkohallitus (2014). Kirkkohallituksen yleiskirje nro 12/2014.[online]. Suomen ev. lut kirkko. Kirkkohallitus. [viitattu 8.6.2015]. Saatavana Worls Wide Webistä: <URL:[http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/357E41D7DEF6C3D3C2257CE500367907/\\$FILE/KH-yleiskirje-12-2014.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/357E41D7DEF6C3D3C2257CE500367907/$FILE/KH-yleiskirje-12-2014.pdf)>

Klami, H. T. (2001). Palkaton työ. Oikeuden ja etiikan rajamailla. Teoksessa Eskola A. & Kurki, L. (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Osuuskunta Vastapaino. 215 s. ISBN 951-768-090-2.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. (2008). Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Helsinki: Taletum Media Oy. 556 s. ISBN 978-952-63-2847-8.

Kärkkäinen, V-M. (2005). Vapaakristillisuus, helluntailaisuus ja baptismi. sivut 285-326. Teoksessa Pekka Metso ja Esko Ryökäs (toim.) Kirkkotiedon kirja. Ekumeeninen johdatus kirkkojen oppiin ja elämään. Helsinki: Kirjapaja Oy. 285-326 s ISBN 951-607-212-7.

Laitinen, H. (toim.) (2006). Tule mukaan! Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Helsinki: HUMAK – Humanistinen ammattikorkeakoulu. 155 s. ISBN 952-456-062-3.

Latokangas, K. (toim.) (2015). Polku – Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Ideapajoja seurakuntien johdolle ja työntekijöille. Helluntaiseurakuntien työntekijät Help ry julkaisu 1/2015. [viitattu 17.8.2015]. ISBN 978-952-68387-1-7 (pdf). Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.helpry.com/HELP%20ryn%20julkaisuja%201_2015_Polku_Keinoja%20tyosuhteen%20ja%20tyohyvinvoinnin%20kehittamiseen.pdf>

Lehtinen, A. (2014). Helluntailaisten Talvipäivät antoivat eväitä työhyvinvointiin. [online]. Ristin Voitto 20.1.2014. [viitattu 1.5.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:http://www.seurakuntalainen.fi/uutiset/kotimaa/4092/helluntailaisten_talvipaivat_antoi_evaita_tyohyvinvointiin>

Leppänen, K. (2015). Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Taletum Media Oy. 295 s. ISBN 978-952-14-2438-0.

Loimu, K. (2005). Johda yhdistyksesi menestykseen. Puheenjohtajan kirja. Helsinki: WSOYpro. 304 s. ISBN 951-0-30718-1.

Loimu, K. (2013a). Yhdistyksen ABC. Opas suomalaisen yhdistystoimintaan. Helsinki: Into Kustannus Oy. 200s. ISBN 978-952-264-263-9.

Loimu, K. (2013b). Yhdistystoiminnan käsikirja. Helsinki: SanomaPro Oy. 480 s. ISBN 978-952-63-2023-6.

- Luoma, M. (2015). Pro Gradu-tutkimus. Ohjeita kirjoittajalle. Sähköpostiviesti 14.9.2015. Vastaanottaja: Rebekka Kujala. Kirjojen Kohti hyvää seurakuntajohtamista ja Matkalla uudistavaan seurakuntajohtamiseen kirjoittaja.
- Luoto, V. (2006). Pyhien yhteys. Keuruu: Aikamedia Oy. 320 s. ISBN 951-606-766-2.
- Marjovuori, A. (2014). Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Helsinki: Helsingin yliopisto. 194 s. ISBN 978-952-10-9106-3 Saatavana World Wide Webistä:
<URL:https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori_v%C3%A4h%C3%B6kirja.pdf?sequence=1>
- Mattinen K. (2012). Henkilökuntaedut käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. 124s. ISBN 978-952-246-135-3.
- Nieminen, K. (2005). Tasa-arvolaki työsuhteessa. Helsinki: Taletum Media Oy. 235 s. ISBN 978-952-63-2838-6.
- Nylund, M. & Yeung, A. B. (toim.) (2005). Vapaaehtoistoiminta. Anti, Arvot ja Osallisuus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino. 34 s. ISBN 951-768-167-4.
- Oikeusministeriö (2012). Valtiovalta Suomessa kuuluu kansalle. Mikä perustuslaki on? [online]. Helsinki: Oikeusministeriö. [siteerattu 3.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä:
<URL:http://oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/esitteet/perustuslaki.html>
- Oikeusrekisterikeskus (2014). Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä tuli voimaan 1.5.2014 [online]. Oikeusrekisterikeskus. [viitattu 8.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä:
<URL:http://www.oikeusrekisterikeskus.fi/fi/index/tiedotteet/2014/05/lakilastenkansatoimivienvapaaehtoistenrikostaustanselvittamisestatulivoimaan1.5.2014.html>
- Paasolainen, S. (2006). Sihteerinä yhdistyksessä. TJS Yhdistysjulkaisut. 96 s. ISBN 978-9-52-509112-0
- Paasolainen, S. (2010). Yhdistyksen hallituksen pelisäännöt. Yhteistyösopimuksella tuloksiin. Kerava: ProTaito. 206 s. ISBN 978-952-92-7248-8.
- Paasolainen, S. (2012). Päätöksenteko yhdistyksessä. ProTaito. 120 s. ISBN 978-952-93-0368-7.
- Porkka, S-T & Myllymaa, T. (2007). Riskien arviointi vapaaehtoistyössä. Opas yhdistyksille. Suomen Mielenterveysseura. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön – hanke. 72 s. ISBN 978-952-5513-38-7.
- Porkka, S-T (2009). Työnohjaamisen taito – oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Suomen mielenterveysseura. 190 s. ISBN 978-952-513-51-6.

- Porkka, S-T. (2011). Voiko vapaaehtoistyötä johtaa? [online]. Suomen Mielenterveysseura. [viitattu 11.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä:
<URL:http://kans.jyu.fi/seura/ky2011/tyoryhmat/esitykset/johtajuus/johtajuus_esitys3/at_download/file>
- Perälä, J., Juutinen, S., Lilja, M., Lindgren, G., Reinikainen, M & Steiner, M-L. (2008). Yhdistyksen hyvä hallinto. Juva: WSOYpro. 213 s. ISBN 978-951-0-32911-5.
- Rautio, E. (2015). Millaista on yhden hallinnon alla? Teoksessa PaimenPlus. Lehti pastoreille ja vanhimille 1/2015, 5. Ristin Voitto.
- Ruohomäki, J. (2009). Karismaattisuuden kutsu – Karismaattisen kristillisyyden historiallinen kehitys helluntailiikkeeksi. Keuruu: Aikamedia Oy. 631 s. ISBN 978-951-606-829-2.
- Ruohomäki, J. (2014). Suomen helluntailiikkeen synty, leviäminen ja yhteisönmuodostus 1907-1922. Keuruu: Aikamedia Oy. 335 s. ISBN 978-952-252-116-3.
- Ruohotie, P. (1998). Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab. 164 s. 951-37-2628-2
- Ruohotie, P. & Honka, J. (1999). Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab. 208 s. ISBN 951-37-2875-7.
- Saarnilehto, A. (2009). Sopimusoikeuden perusteet. 7. uud. pain. Helsinki: Taletum Media Oy. 209 s. ISBN 978-952-14-1374-2.
- Saarinen, M. (2012). Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Taletum Media Oy. 7. painos. 579 s. ISBN 978-952-14-1440-4.
- Salmimies, R. & Ruutu, S. (2013).Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin. Helsinki: Sanoma Pro. 312 s. ISBN 978-952-63-1330-6.
- Ståhlberg, P. & Karhu, J. (2013). Suomen vahingonkorvausoikeus. 6. uud. pain. Helsinki: Taletum Media Oy. 545 s. ISBN 978-952-14-1930-0.
- Suomen helluntaikirkko (2007). Suomen helluntaikirkon yhdyskuntajärjestys. Helsingissä 17.1.2007. [online]. Suomen helluntaikirkko. [viitattu 18.8.2015]. Saatavana World Wide Webistä:
<URL:http://www.suomenhelluntaikirkko.fi/info/tietoja_suomen_helluntaikirkosta/asiakirjapankki/yhdyskuntajarjestys>
- Suomen helluntaikirkko (2013). Helmet menettelytapaohjeistus. Helluntaiseurakuntien menettelytapaohjeisto hengellisen johtajan kriisissä. Suomen helluntaikirkon julkaisuja 1. 2. painos. Keuruu: Aikamedia Oy. 51 s. ISBN 978-952-252-017-3.
- Suomen helluntaikirkko (2015). Tietoja Suomen Helluntakirkosta. Suomen helluntaikirkon jäsenmäärä. [online]. Suomen helluntaikirkko [viitattu 6.7.2015]. Saatava-

na World Wide Webistä:

<URL:http://www.suomenhelluntaikirkko.fi/info/tietoja_suomen_helluntaikirkosta/suomen_helluntaikirkon_jasenmaara>

Suomen liikunta ja urheilu (2014). Lupa välittää – lupa puuttua. Sukupuolinen ja seksuaalinen häirintä liikunnassa ja urheilussa - Opas urheilussa toimiville aikuisille. [online]. SLU-julkaisusarja 10/2011. [viitattu 9.6.2015]. ISBN 978-952-5828-42-9 Alkuperäisen version vuonna 2002 toimittaneet: Arto Tiihonen & Nelli Koivisto Saatavana World Wide Webistä:

<URL:http://www.sport.fi/system/resources/W1siZiIsIjIwMTQvMDQvMjIvMTNfMjdfNDRfNjNfU0xVX1JFUEVfZl9saXR0X2x1cGFfcHV1dHR1YV9GSU5BTC5wZGYiXV0/SLU-RE-PE_esite5_Lupa%20v%C3%A4litt%C3%A4%20lupa%20puuttua_FINAL.pdf>

Taloustaito (2013). Vapaaehtoistyö yhdistyksessä. Vältä veropaiot. Toimittanut Marjo Salin. 7/2013. 36-40 s. ISSN 0788-9135.

Terho, T. (2005). Helluntailiikkeen spiritualiteetti. Tilastollinen tutkimus Helsingin Saalem -seurakunnan tilaisuuksiin osallistuvien spiritualiteetista. Helsingin yliopisto: teologinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma.

Tietosuojavaltuutetun toimisto (2014). Miten huomioit rekisteröityjen oikeudet? [online]. Helsinki: Tietosuojavaltuutetun toimisto. [viitattu 10.6.2015]. . Saatavana World Wide Webistä:

<URL:<http://www.tietosuoja.fi/fi/index/rekisterinpitajalle/mitenhuomioitrekisteroityjenoikeudet.html>>

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. (2008). Työsopimusoikeus. Helsinki: Taletum Media Oy. 4. uud. painos. 780 s. ISBN 978-952-14-1259-2.

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. (2012). Työsopimusoikeus. Helsinki: Taletum Media Oy. 6. uud. painos. 903 s. ISBN 978-952-14-1929-4.

Toivanen, T. (toim.) (2014). Hyvin tehty. Avaimia työhyvinvointiin. Keuruu: Aikamedia Oy. 57 s. ISBN 978-952-252-047-0.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2015). Työ- ja elinkeinoministeriön ohje TE – toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa. [online].

TEM/2192/03.01.04/2014 Saatavana World Wide Webistä:

<URL:https://www.finlex.fi/data/normit/41984-TEM2192FinlexOhje_.pdf>

Työsuojeluhallinto (2014). Vapaaehtoistyö, talkootyö. [online]. Työsuojeluhallinto. [viitattu 5.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä:

<URL:<http://www.tyosuojelu.fi/fi/vapaaehtois-talkootyö>>

- Työterveyslaitos (2014). Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas. Helsinki: Työterveyslaitos. 12. korj. pain. 160 s. ISBN 978-952-261-386-8.
- Valliluoto, S. (2014). Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. [online]. Kilpailu- ja Kuluttajavirasto. [viitattu 24.9.2015] ISBN. 978-952-6684-12-3. Saatavana World Wide Webistä:
<URL:http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistoiminnan_mahdollisuuksista_ja_esteista.pdf>
- Verohallinto (2005). Talkootyön verotus. Diaarinumero: 508/32/2005 [online]. Verohallinto Syventävät vero-ohjeet [viitattu 13.7.2015]. Saatavana World Wide Webistä:
<URL:[http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Verovapaat_suoritukset/Talkootyon_verotus\(10116\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Verovapaat_suoritukset/Talkootyon_verotus(10116))>
- Verohallinto (2012). Yleishyödylliseltä yhteisöltä saatujen matkakustannusten korvausten ilmoittaminen vuosi-ilmoituksella. [online]. Verohallinto [viitattu 17.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:[https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Yhdistys_ja_saatio/Yhdistys_ja_saatio_tyonantajana/Yleishyodylliselta_yhteisolta_saatujen_m\(19724\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Yhdistys_ja_saatio/Yhdistys_ja_saatio_tyonantajana/Yleishyodylliselta_yhteisolta_saatujen_m(19724))>
- Verohallinto (2013). Verovapaat henkilökuntaedut. [online]. Verohallinto. [viitattu 25.9.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:[https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyontekijat/Verovapaat_henkilokuntaedut\(25348\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyontekijat/Verovapaat_henkilokuntaedut(25348))>
- Verohallinto (2014). Työmatkakustannusten korvaukset verotuksessa. Diaarinro A19/200/2014 [online]. Verohallinto. Syventävät vero-ohjeet. [viitattu 17.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä: <URL:[http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Verovapaat_suoritukset/Tyomatkakustannusten_korvaukset_verotuks\(31683\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Verovapaat_suoritukset/Tyomatkakustannusten_korvaukset_verotuks(31683))>
- Välke, O. & Miettinen L. (2013). Yhdistystoimijan opas. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry. 252 s. ISBN 978-952-5078-42-8.
- Willberg, E. (2015). Varmasti vapaaehtoinen. Opas vapaaehtoistointaan ikäihmisten parissa. [online]. Tampere: Tampereen kaupunki. [viitattu 15.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä:
<URL:https://www.sitra.fi/julkaisut/muut/Varmasti_vapaaehtoinen.pdf>
- Yeung, A. B. (1999). Valmius vapaaehtoistyöhön. Tutkimus Pelastusarmeijan mainoskampanjan innoittamista vapaaehtoistyöntekijöistä. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. 112s. ISBN 951-747-128-9.
- Yeung, A. B. (2002). Vapaaehtoistointa osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Tutkimus suomalaisten asennoitumisesta ja osallistumisesta vapaaehtoistointaan. Helsinki: YTY. 85 s. ISBN 951-98886-1-6.

Yle Uutiset (2013). Osa vapaaehtoistyöstä on kiellettyä työttömiltä. [online]. Yle Uutiset Margit Alasalmi. [viitattu 15.6.2015]. Saatavana World Wide Webistä:
<URL:http://yle.fi/uutiset/osa_vapaaehtoistyosta_on_kielletty_tyottomilta/6534461
Työ- ja elinkeinoministeriä laati tästä ohjeistuksen heinäkuussa 2013>

SÄÄDÖSLUETTELO

Hallintolaki 6.6.2003/434

Henkilötietolaki 22.4.1999/523

Kirkkolaki 26.11.1993/1054

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998

Laki lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä 28.2.2014/148

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

Laki oikeudenkäymiskaaren muuttumisesta 12.6.2015/732

Suomen perustuslaki 11.6.199/731

Tapaturmavakuutuslaki 20.8.1948/608 (kumottu)

Tuloverolaki 30.12.1992/1535

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290

Uskonnonvapauslaki 6.6.2003/453

Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412

Yhdistyslaki 503/1989

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

LAINVALMISTELUTYÖT

HE 187/1973 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle vahingonkorvauslaiksi

HE 309/1993 Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta

HE 1/1998 Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi

HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 149/2013 Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi lasten kanssa toimivien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämisestä, rikosrekisterilain muuttamisesta sekä rikosrekisteritietojen säilyttämisestä ja luovuttamisesta Suomen ja muiden Euroopan unionin jäsenvaltioiden välillä annetun lain muuttamisesta

HE 19/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 46/2014 Hallituksen esitys eduskunnalle oikeudenkäymiskaaren 17 luvun ja siihen liittyvän todistelua yleisissä tuomioistuimissa koskevan lainsäädännön uudistamiseksi