

DINO

MAALISKUU

2022

1

- **Kirkon ilmastotoimilla on jo kiire!**
- **Jokainen on vastuussa työpaikan ilmapiiristä**
- **Osittainen etätyö jatkunee koronan jälkeenkin**

JENNI LEHTI:

Toivon, että kirkko voi olla tulevaisuuden työpaikkani



KOLUMNI: PÄIVÄUNITILOJA TYÖPAIKOILLE YHTEISTOIMINTALAKI TULEE KIRKKOON NÄIN ÄÄNESTÄT VAALEISSA





6

Sirpa Tirri:
Opiskelijat miettivät, onko minusta kirkon työhön

Saana Hilvo:
Pienetkin teot ilmaston
hyväksi ovat tärkeitä

19



4 Työpolullesi	28 Lakimies
8 Tutkittua	30 Faktajahti
12 Ajankohtaista	32 Tukea työhösi
14 Hiilineutraali kirkko	35 Kolumni
20 Vaalit Dtl	36 Kellotapuli
22 Vaalit KNT	37 Henki kulkee
24 Edunvalvonta	38 Esittely
26 Työelämä uudistuu	39 Sarjakuva

DINO 1 / 2022

JULKAISIJAT
Kasvatuksen ja nuorisotyön
asiantuntijat KNT,
Rautatieläisenkatu 6,
00520 Helsinki, puh. 044 595 8562
Diakoniatyöntekijöiden Liitto,
Rautatieläisenkatu 6,
00520 Helsinki, puh. 010 2190 300

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Tiina Laine, Dtl

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

TOIMITUSKUNTA
Eliisa Ala-Kuusisto, Dtl
Tero Flesminch, KNT
Hanna Kärsämä, KNT
Tiina Laine, Dtl
Marko Pasma, Dtl
Tiina Usvajoki
Mikko Saari, KNT
Arja Lusa, KNT
Tiina Heiskanen, Dtl

ILMOITUSMYYNTEI
Liisa Rossi
puh. 010 2190 300

PAINO
Savion Kirjapaino Oy
ISSN 1798-7628
Painos 4 000 kpl

KANNEN KUVA
Eliisa Ala-Kuusisto

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 23/2022.

12. vuosikerta



pääkirjoitus

TIINA LAINE
toiminnanjohtaja, Dtl
tiina.laine@dtl.fi

Vastauksen
tiedät vain
sinä.

MYLLERRYSTEN KESKELLÄ

MAAILMA MUUTTUI HETKESSÄ VENÄJÄN HYÖKÄTTYÄ UKRAINAAN. Liimauduin ruudun äärelle kauhistuneena, epäuskoisena ja tiedonhänkäisenä. Tarvitsemme kriiseissä ajankohtaista tietoa.

MYLLERRYSTEN KESKELLÄ HALUAMME PALVELLA LIITOISSA JÄSENIÄ HEIDÄN TARPEIDENSA MUKAISESTI. Lukiessasi arvioi, mistä tässä lehdessä pidit, mikä saisi uudistua. Mitkä artikkelit luit mieluiten? Jos lukisit mieluummin verkkolehteä, katselisitko videoita, perehtyisit erityispitkiin juttuihin vai lyhyihin tietoisuuhiin? Lukisitko sekä printtiä että digiä? Mitä haluaisit lukea printistä, mitä digilehdestä? Edellisiin kysymyksiin vastauksen tiedät vain sinä, joten teemme jäsenkyselyn Dtl:n, KNT:n ja Aki-liittojen jäsenille ja kysymme tätä teiltä. On tärkeä tietää, mitä ajattelette, jotta linjaamme jatkoa tahtonne mukaisesti. Kysely tulee teidän sähköposteihinne huhti-toukokuun aikana. Lue siis tätä lehteä uteliaalla mielellä.

JÄSENTEN NÄKEMYSTÄ KYSYTÄÄN MYÖS EDUSTAJISTON JA VALTUUSTON VAALEISSA. Jäsenillä on nyt mahdollisuus äänestää päättäjät liittojen ylimmiksi päättäjiksi. Käytännön ohjeet ja edustajat löydät tästä lehdestä. Käytä valtaasi.

DIAKONIA JA NUORISOTYÖNOHJAAJIEN REKRYTOINNIN KOHDALLA KIRKKO ON UUDEN EDESSÄ. Työntekijöitä on vaikea saada, koska palkka – eivätkä aina työolotkaan – ole kilpailukykyisiä. Näillä aloilla voi valita myös muun työnantajan kuin kirkon. Tässä kirkon päättäjät ja johtajat taitavat nukkua ruusun unta. Palkalla voi ja tulee kilpailla, myös kirkossa. Opiskelijat pohtivat työpajoissaan, millaisia työntekijöitä kirkko tulevaisuudessa tarvitsee ja miten hengellinen elämä hoidetaan. He vaihtavat avoimesti ajatuksiaan seurakunta-harjoittelusta. Mitä kirkko tekee, jotta valmistuvat hakisivat myös kirkosta töitä?

Toivo ja arjen teot tekevät tulevaisuuden, siis hyvää diakonian juhluvootta. ■



Työpolullesi-palstalla kerromme ihmisistä, joiden työelämään kuuluu mielenkiintoisia polkuja, hyppäyksiä, taukoja ja oivalluksia.

”ODOTAN TUKEA OMAAN HENKISEEN KASVUUN”

Sosionomi-diakoniopiskelija Jenni Lehti on parhaillaan seurakuntatyöharjoittelussa. Hänen aikomuksenaan on osallistua KiTos-seminaariin maaliskuun lopulla.

Tamperelainen Jenni Lehti suorittaa parhaillaan harjoittelujaksoa Messukylän seurakunnassa Tampereella.

– Haluan suuntautua ihmisten auttamiseen ja koen, että juuri sosionomi-diakonina minulla on siihen erinomaiset mahdollisuudet. Koen halua perehtyä paremmin ja enemmän ihmisten henkisen ja hengellisen hyvinvoinnin tukemiseen, aikaisemmin hammashoitajana työskennellyt Lehti kertoo.

Antoisaa harjoittelua

Seurakuntaharjoittelua on takana vasta kolme viikkoa. Koronasta huolimatta Lehti on päässyt osallistumaan jo monenlaiseen toimintaan ja saanut mielikuvan kirkon työstä ja siellä työskentelevistä ihmisistä.

– Ihmisten kohtaaminen on parasta ja antoisinta. Riparijumalanpalveluksessa sain lukea esirukouksen ja tekstit. Harjoitteluni loppupuolella pääsen mukaan riparin ennakkoleirille, joka on varmasti antoisa kokemus. Odotan innolla, mitä



tämä harjoittelu vielä tuo tullessaan.

– Kirkon työ oli minulle melko uutta enkä sen vuoksi osannut asettaa mitään ennakko-odotuksia, joten suuria yllätyksiä ei ole ainakaan vielä tullut. Hienoa työtä kaikki kirkon työntekijät kyllä tekevät ja joka päivä opin heiltä jotakin uutta, Lehti miettii.

Toivoa tulevaisuuden työpaikasta

Hiippakunnat kutsuvat kirkon ammattiin opiskelevia KiTOS-päivään pohtimaan, millainen kirkko on työpaikkana ja voisiko kirkko olla opiskelijan tuleva työnantaja.

– Oma matkani hengellisyyteen on syventynyt opintojen aikana. Silti minusta tuntuu, että hengellisyys syventyy yhä, kun pääsee tekemään kirkossa työtä.

Lehti toivoo valmistuvansa vuoden päästä sosionomi-diakoniksi.

– KiTos-seminaarilta odotan tukea omaan henkiseen kasvuun ja toivoa siihen, että kirkko voisi olla minun tulevaisuuden työpaikkani. ■

– Harjoittelussa opin kirkon työntekijöiltä joka päivä jotakin uutta, Jenni Lehti sanoo.

OPISKELIJOILLA ON PALJON KYSYMYKSIÄ

Kirkon työhön opiskelevien seminaari eli KiTOS tarjoaa vertaistukea työntekijäidentiteetin sekä oman osaamisen ja hengellisyyden pohdintaan. Espoon hiippakunnan asiantuntijan **Sirpa Tirrin** mukaan KiTOS-seminaarin tarkoituksena on koota yhteen seurakuntaharjoittelun aikana tai pian sen jälkeen kirkollisten alojen moniammatillinen joukko. Tavoitteena on luoda kontakti opiskelijoihin ja antaa myönteinen kuva seurakunnista työpaikkoina.

– Opiskelijat miettivät, onko minusta kirkon työhön, täytänkö vaatimukset ja edellytykset? Olenko tarpeeksi hengellinen, onko uskoni riittävän vahva? Onko kutsumus oikea? Voinko luottaa sisäiseen kutsumukseen?

– Harjoittelukokemusten läpikäyminen työnohjaussellisessa ryhmässä on monelle tärkeää etenkin, jos kokemukset eivät ole olleet odotusten mukaisia, Tirri toteaa.

KiTOS-päivän sisältö

Seminaaripäivää alkaa useimmiten messulla sekä piispan alustuksella aiheesta ”Tee työtä, jolla on merkitystä”. Opiskelijat pohtivat workshoppeissa, millaisia työntekijöitä kirkko tulevaisuudessa tarvitsee ja miten hengellistä elämää hoidetaan sekä vaihtavat ajatuksia seurakuntaharjoittelusta. Päivän päätteeksi kootaan yhteisessä keskustelussa kokemuksia ja esitetään seminaarissa virinkeitä kysymyksiä.

Seminaaripäivä on maksuton, ja siitä saa halutessaan myös merkinnän ansioluetteloon.

Hyvää palautetta

Seminaareilla on palautteen mukaan suuri merkitys opiskelijoille ja seminaarien toteuttajajoukolle. Myös harjoittelunohjaajia kutsutaan mukaan. Päivällä on iso merkitys myös heille

– Itsellenikin sillä on merkitystä, koska opiskelijoilta saa tärkeää tietoa juuri siitä, minkälaisen kysymysten kanssa he kamppailevat. Opiskelijaryhmät ovat hyvin erilaisia kuin aikaisemmin, jolloin opiskelijat olivat nuoria. Nykyään on paljon alanvaihtajia eli ryhmän ikärakenne on hyvin vaihteleva, Tirri sanoo. ■



KiTOS-seminaarissa pohditaan tärkeitä kysymyksiä ja käydään läpi harjoittelukokemuksia, Sirpa Tirri kertoo.

KUVA JANI LAUKKANEN

Älä missaa näitä
– Kirkon diakonian päivät
2022 Helsingissä

Missa inte det här
– Kyrkans diakonidagar
2022 i Helsingfors

Kirkon diakonian päivät 2022 pidetään 15.–17.9. Helsingissä Kulttuuritalossa ja Kallion kirkossa. Päivien aikana katsotaan tulevaisuuteen, kurkataan menneisyyteen ja selvitetään nykytilaa.

Kyrkans diakonidagar 2022 hålls 15.–17.9. i Helsingfors kulturhus och i Berghälls kyrka.

Under dagarna blickar vi framåt, ser tillbaka på det som varit och analyserar situationen just nu.

Lue lisää / Läs mer: www.dtl.fi/kdp2022

Mukana/Med: Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Kirkkohallitus/kirkon diakonia ja sielunhoito -yksikkö, Helsingin, Espoon, Porvoon ja Turun hiippakunnat, Helsingin seurakuntayhtymä, Kallion seurakunta, Kirkkopalvelut, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Suomen Lähetysseura, Kirkon ulkomaanapu, Yhteisvastuukeräys, Helsingin diakonissalaitos ja Diakonian tutkimuksen seura.



KIRKON
DIAKONIA
Oikeus ihmisarvoiseen
elämään

dtl
Diakoniatyöntekijöiden Liitto

PÄIHDE
PÄIVÄT
RUSMEDELSDAGARNA

MARGINAALISTA SAMANARVOISEKSI

Kevään Päihdepäivät 11.– 12.5.2022
järjestetään toistamiseen verkossa.

Tervetuloa oppimaan uutta päihdetyöstä. Luvassa on yli kymmenen seminaaria sekä useita 15 minuutin miniseminaaria terveys- ja sosiaalialan osaajille, vapaaehtoisille ja päättäjille. Päihdepäivillä syvennetään ammattiosaamista ja luodaan uusia verkostoja.

E P T
EHKÄISEVÄN PÄIHDETYÖN
JÄRJESTÖVERKOSTO

E H Y T

Osta liput 3.5. mennessä
osoitteesta: paihdepivat.fi

PANDEMIA JOHDATTI KEHITTÄMÄÄN RIPPIKOULUPEDAGOGIIKKA

Koronapandemian alkaessa talvella 2020 oltiin uuden äärellä, kun rippikoulujen toteuttamista jouduttiin kiireesti pohtimaan uudelleen. Tarkastelin pro gradu -tutkielmassani rippikoulujen toteutusjärjestelyjä vuoden 2020 rippikouluissa.

Pandemian aikana rippikoulupedagogiikkaa on väistämättä jouduttu kehittämään, kun totuttuja toimintatapoja on ollut mahdollista toteuttaa terveysturvallisuuden varmistamiseksi. Toisaalta pandemia on myös inspiroinut monia työntekijöitä kokeilemaan uusia opetusmenetelmiä.

Pandemian myötä kysymys hybridiopetuksesta eli lähi- ja etäopetuksen yhdistelemisestä nousi vahvasti esille, minkä vuoksi tutkimuksessani pohditin sen tarjoamia uhkia ja mahdollisuuksia rippikouluopetuksessa. Tutkimusta varten haastattelin yhteensä seitsemää rippikoulutyöntekijää. Tutkimuksessa nousi selkeästi esille, millaista rippikoulujen hybridiope- tus oli ollut tiettyssä historiallisessa tilanteessa; rippikoulujen toteuttaminen oli tavallista vaativampaa ja kuormittavampaa.

Uusia oppimisympäristöjä
Samalla kun pandemia osaltaan rajoitti käytössä olevia opetusmenetelmiä, vuorovaikutusta ja ryhmän koheesiota, pakotti se

kuitenkin kehittämään ja kokeilemaan uusia menetelmiä totuttujen rinnalla. Monissa seurakunnissa jouduttiin perinteisen leirikeskusten sijaan hyödyntämään uusia oppimisympäristöjä, kuten kotikirkkoa, seurakuntakeskusta, kaupunkiympäristöä tai muita ulkotiloja. Oppimisympäristöjen moninaisuudessa nähtiin myös paljon hyvää, sillä niiden myötä esimerkiksi kotikirkko tuli nuorelle tavallista läheisemmäksi. Myös opetusmenetelmiä oli muutettava, jolloin luovia taide- ja ryhmätyöskentelyjä sekä mobiiliteknologiaa hyödynnettiin tavallista monipuolisemmin. Esimerkiksi Sepso-sovellus toi rippikouluopetukseen uuden pelillisen ulottuvuuden. Opetus pandemian aikana näyttäytyi jopa tavallista nuorilähtoisempänä, toiminnallisempänä ja innovatiivisempänä.

Jännitteitä vanhan ja uuden välillä
Pandemia näkyi myös rippikouluopetuksen siirtymisessä virtuaalitaloihin. Mobiiliteknologian

hyödyntäminen rippikouluissa ei ennen koronaakaan ollut mikään uusi ilmiö, ja esimerkiksi kirkossa on jo aikaisemmin tehty digitaalista nuorisotyötä. Kysymys hybridiopetuksesta rippikoulussa aiheutti jännitteen vanhoissa pitäytymisen ja uusien toteutusmuotojen kehittämisen välillä. Etäopetukseen suhtauduttiin varautuneesti, sillä nuorten kohtaaminen, etäopetusmenetelmät ja työntekijöiden digiosaaminen koettiin puutteellisina. Kuitenkin osa haastateltavista näki hybridiopetuksen tämän päivän ja tulevaisuuden rippikoulumallina – mahdollisuutena kohdata nuoria tässä ajassa ja juuri siellä, missä he myös paljon oleskelevat – virtuaalimaailmassa.

Hiljaiselle nuorelle tilaa
Haastateltavat nostivat esille monia etäopetuksen vahvuuksia, kuten mahdollisuuden vahvistaa nuorten ja heidän perheidensä osallisuutta ja tuoda rippikoulua lähemmäs nuorten arkea. Nämä ovat myös Suuri ihme -rippikouluuunnittelussa

Pandemia vaikutti monin tavoin rippikouluihin. Ne saivat uudenlaisia toteutusmuotoja, joissa hyödynnettiin etä- ja lähiopetusta.

nmmettyjä rippikoulun tavoitteita. Etäopetus luo esimerkiksi hiljaiselle tai aralle nuorelle tilaa tuoda äänensä kuuluviin ja nuorten perheille väylän osallistua aktiivisemmin rippikouluprosessiin. Etäopetus tarjoaa nuorille myös mahdollisuuden käsitellä rippikoulun teemoja omasta elämäntodellisuudestaan käsin ja sanoittaa niitä itselleen mielekkäällä tavalla, tarvittaessa myös anonymisti.

Nuoret mukaan ideoimaan
Haastateltavat olivat kuitenkin yksimielisiä siitä, että rippikoulun olemuksessa on paljon selailaista, mitä etäyhteydellä ei voida tavoittaa. Kuitenkin etäope-

tus voisi toimia lähiopetuksen rinnalla, jolloin sen avulla voisi tukea ja vahvistaa rippikoulun tavoitteita ja niiden toteutumista. Tämä vaatii huolellista suunnittelua ja työntekijöiden kouluttamista sekä etäopetusvälineiden käyttöä myös hybridipedagogiikkaa varten. Olisiko tässä mahdollisuus hyödyntää myös nuorten tietoteknistä osaamista ja ideoita toteutusvaihtoehtoja yhdessä heidän kanssaan?

”Et sen vois tehdä näinki”
Pandemian aiheuttamista rajoituksista huolimatta se on johdattanut katsomaan rippikouluopetusta uudesta näkökulmasta. Se on ohjannut näkemään ja ar-

Majakka-palkinto Heidi Toivaselle

- Uskonnon, katsomuksen ja kasvatuksen tutkimusseura (UKKT) jakaa vuosittain tutkimusalaansa liittyvän Majakka-opinnäytetyöpalkinnon.
- Majakka-palkinto 2021 annettiin Heidi Toivasen uskonnonpedagogiikan pro gradu -tutkielmalle: Rippikoulu, hybridiopeus ja covid-19.
- Palkintolautakunnan mukaan Toivasen työ on kautta linjan analyyttinen ja johdonmukainen. Erityisesti hybridiopetukseen liittyvät luvut tuovat kiinnostavia uusia näkökulmia rippikoulupedagogiseen keskusteluun.
- UKKT:n tavoitteena on edistää tutkimusta, joka kohdistuu erityisesti kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen sekä eri katsomusten kasvatustaluteluun ja -toimintaan.

Tule mukaan! Liity jäseneksi ukkt.fi
Lähde: UKKT



PARAS TARINA PALKITAAN?

Tutkin Diakonia-ammattikorkeakoulun YAMK-opinnäytetyössäni kirkon diakoniatyöntekijöitä ja heidän mahdollisuuttaan käyttää omaa harkintaa taloudellisen avustamisen tilanteessa. Tutkimustulokset osoittivat, että toimintatavat mahdollistavat tunneharkintaan pohjaavan päätöksenteon.

Näyttää siltä, että taloudellisen avustamisen vuorovaikutustilanteessa asiakkaan kertoma tarina ohjaa usein työntekijän valintoja. On mahdollista käydä myös niin, että verbaalaisesti lahjakas ja riittävän uskotava asiakas saattaa saada enemmän apua.

Diakonisesta taloudellisesta avustamisesta puuttuvat normit. Erilaisia seurakuntakohtaisia avustamisen reunaehtoja ja sääntöjä toki on luotu, mutta diakoniatyöntekijällä on aina mahdollisuus hyödyntää myös omaa harkintaansa, jopa työntekijäkohtaisin eroin samankin työyhteisön sisällä. Avustustilanteessa asiakkaan kertoman tarinan vaikutukset ovat tietysti työntekijäkohtaista. Joitakin työntekijöitä ulkopuoliset vaikuttimet häiritsevät, toiset hyväksyvät ne osaksi päätöksentekoa. Suomen evankelisluterilaisen kirkon taloudellisen avustamisen mekaniikka sallii molemmat tavat, joskin systeemissä on tulkinnanvaraisuutta.

Moni asia kietoutuu yhteen

Asiakkaan kertoma tarina tuntuu määrittävän avustusvas-

taanoton tilannetta merkittävästi. Tarinan kertomiseen liittyy niin vallankäyttöä kuin vaikuttamisen mahdollisuuskin. Tunteisiin vetoava elämäntarina, auttajan ja autettavan väliset henkilökiemiat, auttajan oma henkilöhistoria ja asenteet sekä moni muu ulkoinen vaikutin joko tukevat avustustapahtuman edistymistä tai vaikeuttavat sekä työntekijän mahdollisuuksia tehdä työtään, että asiakkaan mahdollisuutta tulla autetuksi. Toisaalta diakonisessa taloudellisessa avustamisessa puhutaan usein myös diakonisista perusteista. Ne ikään kuin laajentavat diakoniatyöntekijän mahdollisuuksia tilanteessa ja mahdollistavat myös poikkeamisen olemassa olevista avustusraameista. Tarinan kuultuaan työntekijä arvioi, usein työalan sisällä melko löyhästi määriteltyjen diakonisten perusteiden valossa, millä ponnekuudella hän asiakkaan asiaan tarttuu. Tutkimustulokset osoittivatkin, että työntekijän valinnat, asiakkaan kertoma tarina ja toisaalta myös diakoniset auttamisen perusteet, kietoutuvat usein toisiinsa avustustilanteessa. Parhaimmillaan ne tukevat toisiaan ja auttamiselle avau-

tuu luonteva väylä niin asiakkaan kuin työntekijänkin näkökulmasta.

Subjektiiivisen harkinnan sudenkuoppa

Valintojen tekeminen ja persoonallinen työote eivät kuitenkaan aina ole pelkästään positiivinen asia. Tutkimusaineistosta oli nähtävissä, että toisen ihmisen puolesta päättäminen kuormittaa samaan aikaan, kun diakonisen taloudellisen avustamisen harkinnanvaraisuus kuvataan myös mahdollisuutena. Subjektiiivisen harkinnan sudenkuoppa lienee mahdollisuus asettaa tahtomattaan asiakkaat eriarvoiseen asemaan toisiinsa nähden. Ongelmallista on sekin, että työntekijä on usein melko yksin päätöksensä kanssa ja toisaalta hyvin tietoinen vaikuttimistaan eri asiakkaiden kohdalla. Diakoniatyöntekijän valinnat ovat siis yhtä lailla vallankäyttöä kuin intuitiota. Lisäksi on lupa puhua myös korkeimman johduksesta, jonka olemassa oloon työntekijä uskoo ja tunnistaa sen vaikutuksen valintojen taustalla.

Loputon valintojen viidakko

Lopulta aivan kaikessa ihmisten välisessä kanssakäymisessä isossa roolissa ovat kohtaaminen ja tarinat. Toiset ovat taitavampia tarinankertojia kuin toiset. Toiset ovat sinisilmäisempiä kuulijoita kuin toiset. Asiakkaiden tarinat ovat aina läsnä vastaanotolla. Diakoniatyöntekijä on loputtomassa valintojen viidakossa tahtomattaan ja asiakkaat ikään kuin tietämättään kilpailevat hänen huomiostaan tarinoiltaan. Toisen tarina kolahtaa kovempaa kuin toisen. Tasapuolisen avustamisen ideaali lieneekin tavoite, johon voi inhimillisesti katsoen olla vaikeaa päästä. Ehkä juuri tässä kohtaa diakonian lähiesimiehet nousevat ratkaisevaan asemaan; kuinka tukea diakoniatyöntekijää sillä tavoin, että löytyy avustamisen mielekkäisyys?

Ja kuitenkin tarinoita tarvitaan. Diakoninen taloudellinen avustaminen ei ole eikä voi olla samalla tavalla kliinistä kuin joku muu auttamisen muoto. Diakonisen auttamisen syvin ydin näyttäytyy juuri siinä, että autettava tulee aidosti kuulluksi ja kohdatuksi ilman reunaehtoja. Joskus auttajan on vain kestettävä harmaalla alueella oloa, jotta autettavan jokainen värisävy tulee nähdyksi. ■

Taru Myllymäki sai Sivellin-palkinnon opinnäytetyöstään. Sylissä kirjoituskaveri Anneli.



DIAKONIAN TUTKIMUKSEN SEURA DTS

- Perustettu 2002 koostamaan monille eri tieteenaloille levittäytynyttä diakonian tutkimusta.
- Julkaisee Diakonian tutkimus -aikakauskirjaa, joka antaa tilan diakonian alan akateemisille tutkimusartikkeille, keskustelupuheenvuoroille ja kirjarvioille.
- Tuottaa kahden vuoden välein yhdessä muiden toimijoiden kanssa Diakoniabarometri-tutkimuksen.
- Järjestää vuosittain diakonian tutkimuksen päivän.
- Myöntää Sivellin-opinnäytetäpalkinnon, jonka sai 2021 Taru Myllymäki.

Diakoniatyöntekijöiden liiton jäsenet voivat halutessaan saada Diakonian tutkimuksen seuran jäsenyyden jäsenetuna ilmoittamalla siitä liiton toimistoon.

Lisätietoja: www.dts.fi

#TÄRKEÄOSAMINUA

Diakonian ja kristillisen kasvatuksen asiantuntijuus alkaa rakentua jo opiskeluvaiheessa ja jatkuu läpi työelämän. Oma ammattiliitto tukee, vahvistaa ja liittää yhteen samankaltaisten ammatillisen identiteetin omaavia ihmisiä. Yhteinen ammatti-identiteetti yhdistää opiskelijoita ja alalla työskenteleviä.

Dtl:n ja KNT:n työntekijät jakavat samat koulutuspolut ja saman ammatti-identiteetin kuin jäsenet. Liittojen työntekijöillä on myös pitkä oman alan työhistoria, ja siksi he tietävät mistä puhutaan. He tuntevat työn sisällöt ja haasteet. Tämä on liittojemme vahvuus, mitä ei ole millään muulla toimijalla.

Maaliskuussa akavalaiset liito kampanjoivat somessa teemalla #tärkeäosaminua. Kampanjassa tuodaan esiin liittojen merkitystä ammatillisen kasvun ja identiteetin tukijoina sekä oman alan asiantuntijoiden yhdistäjänä. Liity mukaan omilla somekanavissasi! ■

Työhyvinvoinnilla työllisyyttä

Työuupumus ja mielenterveysongelmat ovat tämän hetken suuria haasteita työelämässä. Keskeytykset, liiallinen työn määrä, kiire, taukojen vähäisyys ja työn tekeminen vapaa-ajalla kuormittavat asiantuntijatehtävissä.

Korkeakoulutetuilla on muita palkansaajia yleisempää, että stressin, väsymyksen ja tarkkaavaisuuden häiriöiden kaltaiset psyykkiset vaikeudet häiritsevät työstä suoriutumista. Tämä lisää työuupumisen riskiä ja voi johtaa työkyvyttömyyteen.

Työkyvyttömyys maksaa useita miljardeja vuosittain yhteiskunnalle ja työnantajille. Hinta on raskas myös yksittäiselle ihmiselle. Akavan Työhyvinvoinnilla työllisyyttä -hanke tuottaa tutkittua tietoa

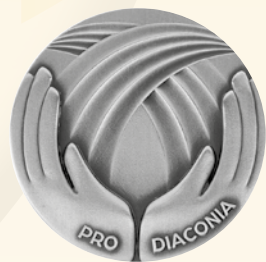
näistä teemoista sekä käytännön ratkaisuehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi. Lue lisää: www.akava.fi/työhyvinvointi.

Myös KEVA on käynnistämässä hankkeen työssä jaksamisen tueksi. Hankkeen yksi kohderyhmä on diakoniatyöntekijät. ■

TYÖ HYVINVOINNILLA LLISYYTTÄ

Diakonian juhlavuosi on alkanut

Diakonian juhlavuosi 2022 on alkanut. Teemavuosi on saanut hyvin näkyvyyttä paikallismediassa ja seurakuntien viestinnässä. Diakonian juhlalehdestä otettiin lisäpainos, ja kokonaismäärä on jo 8500 kappaletta. Pro diaconia -mitaleja on tilattu useisiin seurakuntiin ja maaliskuussa luovutetaan ensimmäiset saajilleen. Vinkkejä ja tietoa juhlavuoteen löydät sivulta www.dtl.fi/juhlavuosi. ■



Pro diaconia -mitali on arvokas huomionosoitus henkilölle tai yhteisölle diakonisesta toiminnasta.

NEUVOTTELUTULOKSIA

Kristillisten järjestöjen uusi työehtosopimus (KJTES) hyväksyttiin 4.2.2022. Palkat nousevat 1,9 prosenttia sopimuskaudella 1.2.2022 – 31.1.2024. Vuoden 2022 palkankorotuksista sovitaan ensi sijassa paikallisesti. Sopia voidaan palkankorotusten suuruudesta, ajankohdasta ja toteuttamistavasta. Palkkojen korottamatta jättämisestä ei kuitenkaan voida sopia.

Mikäli paikalliseen sopimukseen palkankorotuksista ei päästä 1.4.2022 mennessä, palkkoja korotetaan 1.5. alkaen 1,3 prosentin suuruisella yleiskorotuksella ja 0,6 prosentin suuruisella työnantajaerällä.

Vuoden 2023 palkankorotuksista sovitaan 31.10.2022 mennessä. Mikäli sopimukseen palkankorotuksista ei päästä, työehtosopimus on irtisanottavissa päättyään 31.1.2023.

Perhevapaaudistuksen soveltamisesta kristillisten järjestöjen työehtosopimukseen neuvotellaan perhevapaatyöryhmässä.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus on voimassa 31.3.2022. Neuvottelut ovat käynnistyneet, mutta neuvottelutulosta ei ole vielä saavutettu.

Kunta-alan sopimusneuvottelut alkoivat 11.1.2022 ja kirkon virka- ja työehtosopimusneuvottelut alkoivat 19.1.2022. Neuvottelutuloksia ei valmistunut näiltä sopimusaloilta lehden painoon menoon mennessä. ■



KNT:N JÄSENKAHVIT TORSTAISIN KLO 9-10

24.3.

KNT VALTUUSTOVAALITILAISUUS

Valtuustovaalien ehdokkaat esillä: viime hetken vinkit äänestäjille.

28.4.

MIELENTERVEYDEN ENSIAPU, MIELI RY

Mielenterveyden ensiapu -kursseilla vahvistetaan mielenterveystietoja ja -taitoja. Mistä on kysymys?

19.5.

MISTÄ TULEVAISUUDEN TYÖNTEKIJÄT KIRKOLLE?

Jäsenkyselyn tulosten läpikäyntiä ja pohdintaa.

ETÄKAHVIT TEAMSSA, OSALLISTUMISLINKKI JÄSENKIRJEESSÄ TAI ILMOITTAUTUMALLA

DTL KNT

LUOTTAMUSMIES-KOULUTUKSET

- JUKOn luottamusmieskurssi 12. – 13.5.
- Dtl:n, KNT:n ja Aki-liittojen luottamusmieskurssi 29. – 30.9.

Koulutuksista lähetetään kutsut luottamusmiehille.

HOP, HOP, AIKAA EI OLE HUKATTAVAKSI!



Kirkon energia- ja ilmastostrategian tavoite on hiilineutraalius vuoteen 2030 mennessä. Ilmastotoimiin pitää ryhtyä välittömästi, jos tavoitteen saavuttaminen halutaan pitää elossa. Mitä kirkon ja seurakuntien pitäisi tehdä?

Imakehätieteiden yliopistonlehtori **Laura Riuttanen** Helsingin yliopistosta on ollut johtamassa kirkon energia- ja ilmastostrategian laatimista. Hän on myös mukana seurantaryhmässä, joka seuraa strategian toteutumista. Strategia saatiin kasaan kolmisen vuotta sitten. Edistysaskeleita on otettu, mutta eteneminen on ollut hidasta.

– Alkuun on päästy. Seurakunnissa on tehty päästökartoituksia ja tuki on tarjottu energianeuvontaa. Paljon on kuitenkin vielä tekemättä, Riuttanen vahvistaa.

Strategiassa asetetut tavoitteet koskevat sekä koko kirkkoa että jokaista seurakuntaa. Kirkon hiilineutraalius vuonna 2030 tarkoittaa yksinkertaisimmillaan kahta asiaa: kirkon kasvihuonepäästöt ovat vähentyneet 80 prosentilla vuoden 2018 tasosta ja loput 20 prosenttia kompensoidaan. Sama kunnianhimoisen tavoite on myös kunnilla ja kaupungeilla.

Ylätason päätökset eivät riitä

Laura Riuttanen mukaan energia- ja ilmastostrategia on otettu seurakunnissa pääosin positiivisesti vastaan. Nyt ollaan kuitenkin tilanteessa, jossa päätösten tekemisellä on jo kova kiire. Aikaa on enää noin kahdeksan vuotta.

– Seurakunnat ovat itsenäisiä toimijoita. Niissä pitää kokoon-



KUVA VEIKKO SOMERPURO

Laura Riuttanen seuraa ilmastostrategian toteutumista.

tua miettimään, mitä juuri meidän seurakunnassa tehdään tavoitteen saavuttamiseksi.

Suurin osa seurakuntien päästöistä tulee kiinteistöjen lämmittämisestä. Jotta tavoitte hiilineutraalista kirkosta toteutuu, öljylämmityksestä pitäisi luopua kokonaan 2025 mennessä. Seurakuntien tulisi siirtyä fossiilittomiin energianlähteisiin myös sähkön kulutuksessa. Lisäksi ruoan ja liikkumisen ilmastoystävällisyyteen pitäisi kiinnittää huomiota kaikessa toiminnassa.

– Ei riitä, että päätöksiä tehdään ylätasolla kuten esimer-

kiksi Kirkkohallituksessa. Seurakunnat pitää saada aktiivisesti mukaan ilmastotoimiin, sillä päätökset ovat monien toimijoiden yhteispeliä. Ihan samoja asumiseen, liikkumiseen ja ruokaan liittyviä valintoja tehdään myös kotitalouksissa päivittäin.

Tukea ja määrärahoja saatavilla

Kirkolla on noin 6 000 rakennusta ja 170 000 hehtaaria metsää. Sen päästöratkaisuilla on suuri yhteiskunnallinen merkitys. Ei ole samantekevää, millä kirkon kiinteistöt lämpenevät tai miten kirkon metsävarantoja käytetään.

– Erityisesti metsät herättävä voimakkaita tunteita. Se on ymmärrettävää, sillä niihin liittyvät päätökset ovat niin voimakkaasti sidoksissa tuloihin. Nyt kirkon metsävarat on kartoitettu ja Kirkkohallitukselta tulee suosituksia seurakuntien metsien hoitamiseen siten, että niiden arvo myös hiilinieluna parane.

Riuttanen korostaa, että seurakuntia ei jätetä yksin ilmastotoimien kanssa. Niiden toteuttamiseen luvataan määrärahaa ja neuvontaa.

– Monet ilmastotoimet tarkoittavat isoja investointeja. Niihin on saatavilla tukea. Tärkeintä on, että seurakunnat yhteiskunnallisesti vaikuttavana tahona alkavat toimia päästöjen vähentämiseksi.

Nuoriso- ja diakoniatyö näköalapaikalla

Laura Riuttanen näkee kirkon nuoriso- ja diakoniatyön oleellisena palasena tavoitteiden toteutumisessa. Molemmat työalat tukevat kaikkien seurakuntalaisten mukanaoloa muutoksessa.

– Nuoria huolestaa ilmastoasiat, ja he tunnistavat vastuunsa. On tärkeää tarjota heille vaikuttamisen keinoja seurakunnissa, Riuttanen sanoo.

Diakoniatyössä ollaan aitiopaikalla tarkastelemassa ilmastotoimien oikeudenmukaista toteutumista, sillä diakonian ammattilaiset vastaanottavat myös hiljaisemman kansanosan ajatuksia.

– He kuulevat ruohonjuuritasoa ääntä, kuten vaikkapa keskustelua bensiinin hinnan vaikutuksista ihmisten talouteen. ■

Suurin osa seurakuntien päästöistä tulee kiinteistöjen lämmittämisestä. Ylivieskan kirkon rakennusratkaisut tukevat ekologisen ja energiatehokkaan rakentamisen tavoitteita.



KUVA HENNA RAIKONEN

5 KOVAA TAVOITETTA

1. Vähennetään kiinteistöjen hiilidioksidipäästöjä

- Öljylämmityksestä luovutaan vuoteen 2025 mennessä.
- Fossiililla polttoaineilla tuotetun sähkön käytöstä luovutaan vuoteen 2025 mennessä.
- Seurakunnat selvittävät rakennustensa energiankulutuksen ja kirjaavat sen Basis-järjestelmään vuoden 2020 loppuun mennessä.
- Rakennusten energiatehokkuutta parannetaan.
- Kirkkohallitus tarjoaa seurakunnille energianeuvontaa.
- Vähällä käytöllä olevista tiloista luovutaan ja tilojen yhteiskäyttöä lisätään

2. Vähennetään toiminnan hiilidioksidipäästöjä

- Kirkossa siirrytään kestäviin hankintoihin muun muassa osallistamalla ilmastoystävällisiin yhteishankintoihin.
- Kirkon toiminnassa suositaan ilmastoystävällistä ruokaa. Ruokahävikkiä vähennetään.
- Kirkossa suositaan vähäpäästöistä liikkumista ja mahdollisuuksia etäosallistumiseen parannetaan.
- Lentämistä vähennetään ja siitä aiheutuvat ilmastopäästöt kompensoidaan.
- Kaikissa tiekirjoissa on sähköauton latauspiste 2021.
- Kirkon sijoitustoiminnassa huomioidaan ilmastotavoitteet. Kirkko ei tee suoria sijoituksia fossiilisia polttoaineita tuotaviin yhtiöihin.

3. Päästöt kompensoidaan

- Selvitetään mahdollisuudet niiden ilmastopäästöjen kompensointiin, joita ei ole teknisesti tai taloudellisesti järkevää vähentää muilla keinoilla.
- Kartoitetaan seurakuntien omistamien maiden (erityisesti metsien ja soiden) tila hiilivarastoina sekä arvo hiilineluina vuoden 2020 loppuun mennessä.

- Laaditaan suunnitelma ja annetaan suositus, jonka avulla seurakuntien metsiä hoidetaan ekologisesti, sosiaalisesti, kulttuurisesti ja taloudellisesti kestävästi siten, että niiden tila myös hiilivarastoina ja arvo hiilineluina paranee.

4. Kirkko vaikuttaa aktiivisesti yhteiskunnallisena toimijana ja keskustelijana

- Kirkko rohkaisee ja haastaa viestinnässään ja toiminnassaan jäsenensä mukaan ilmastotyöhön ja hiilineutraaliustavoitteisiin.
- Rippikouluun osallistuneet tiedostavat ilmastovastuunsa.
- Rippikoulut toteutetaan ympäristöystävällisesti (Vihreät riparit -kriteerit).
- Kirkko vaatii päättäjiltä rohkeita ilmastotoimia.
- Seurakunnat tekevät yhteistyötä toisten seurakuntien, kuntien, kaupunkien, järjestöjen ja muiden sidosryhmien kanssa ilmastotavoitteiden saavuttamiseksi.
- Kirkko edistää globaalia ilmasto-oikeudenmukaisuutta.

5. Seurakunnat sekä kirkon keskushallinto ovat sitoutuneita ilmastotyöhön

- Kaikki seurakunnat toteuttavat kirkon energia- ja ilmastostrategian tavoitteita.
- Kirkkohallitus osoittaa riittävät resurssit näiden ilmastotavoitteiden toteutumisen seurantaan ja seurakuntien ilmastotyön tukemiseen. Kirkkohallituksen nimetään koordinaattori ja osoitetaan työlle riittävät taloudelliset resurssit.
- Kirkkohallitus tuottaa toimintamallin, jossa seurakuntalaiset ja paikalliset toimijat kutsutaan etsimään paikallisia ratkaisuja hiilineutraaliuteen.
- Kaikilla seurakunnilla sekä tuomiokapituleilla ja Kirkkohallituksella on Kirkon ympäristödiplomi 2025.
- Tavoitteiden toteutumista ja riittävyttä arvioidaan vuosittain. ■



Saana Hilvo kannustaa pieniin ja suuriin ilmastotekoihin.

VIHREÄT RIPARIT ON AJAN HERMOLLA

Vihreät riparit -toimintamallin tavoitteena on vahvistaa kristillistä ympäristökasvatusta, ekoteologiaa ja kestävää elämäntapaa.

– Vihreät riparit kannustaa kestävään elämäntapaan niin yksittäistä rippikoululaista, isosta kuin työntekijääkin. Samalla Vihreät riparit -toimintamalli kriteereineen ja periaatteineen kannustaa seurakuntia kohti hiilineutraaliutta, asiantuntija **Jari Pulkkinen** Kirkkohallituksesta sanoo.

– On tarpeellista kuulla kaikenikäisiä mietittäessä seurakuntien ilmastotoimia ja -tavoitteita. Lasten ja nuorten kuuleminen on ehdottoman tärkeää, koska erityisesti heidän tulevaisuuteensa liitty-

viä päätöksiä teemme nyt. Pelkän kuulemisen sijaan kannustan kuitenkin seurakuntia ottamaan lapset ja nuoret mukaan ilmastoimien suunnitteluun ja toteutukseen, Pulkkinen jatkaa.

Saana Hilvo on ollut isosena Vihreällä riparilla Malmin seurakunnassa.

– Kaikki pienetkin teot ilmaston hyväksi ovat tärkeitä. Ihan jo sillä on vaikutusta, että ostaa asioita käytettynä. Isompia arjen ilmastotekoja ovat mielestäni kasvispainotteinen, jopa vegaaninen ruokavalio sekä liikkuminen julkisilla, kävellen tai pyörällä. Ja tietenkin se, että kannustaa muitakin ympäristöystävällisempään elämään! ■



NÄIN ÄÄNESTÄT DTL:N EDUSTAJISTON VAALISSA

Diakoniatyöntekijöiden Liiton sääntöjen mukaan edustajiston jäsenten vaali pidetään joka neljäs vuosi. Edustajisto on liiton ylintä valtaa käyttävä toimielin.



Edustajiston vaalissa ääni-oikeutettuja ja ehdokaskelpoisia ovat liiton varsinaiset jäsenet. Opiskelija-, eläkeläis- ja rinnakkaisjäsenet eivät voi äänestää.

Vaali suoritetaan sähköisesti. Äänestys alkaa 14.3.2022 ja päättyy 21.3.2022 kello 12. Keräkäyttöinen äänestyslinkki lähetetään varsinaiselle jäsenelle siihen sähköpostiosoitteeseen, jonka hän on ilmoittanut liittoon.

Linkkiä klikkaamalla aukeaa äänestyslomake. Jäsen voi äänestää yhtä ehdokasta mistä tahansa listalta mistä päin tahansa, koska vaalipiirinä on koko Suomi. Linkillä voi äänestää vain kerran.

Äänestysajan päätyttyä vaalilautakunta kokoontuu laskeamaan äänet ja vahvistamaan vaalin tuloksen. Vaalin tulos ilmoitetaan liiton kotisivuilla 22.3.2022 kello 14.

Jos liittoon ilmoittamasi sähköpostiosoite ei toimi tai muusta syystä et ole saanut äänestyslinkkiä, ota yhteys liiton toimistoon asian selvittämiseksi: p. 010 2190 300 tai toimisto@dtl.fi.

Direktiv inför valet av representantskap hittar ni på förbundets hemsida www.dtl.fi/vaalit

Diakoniatyöntekijöiden Liitto, edustajiston vaali 2022

Ehdokaslistat

A	Kaakonkulma	H	Pirkankaari
2	Ari Tuomikoski, Lappeenranta, Mikkelin hiippakunta	19	Heidi-Maria Heikkilä, Sastamala, Tampereen Hiippakunta
3	Elisa Järvimäki, Kotka, Mikkelin hiippakunta	20	Anne Vanhatalo, Nokia, Tampereen Hiippakunta
B	LinnanNeidot	I	Turun vihree voima
4	Katja Lahti, Janakkala, Tampereen hiippakunta	21	Saara Kerola, Paimio, Arkkhiippakunta
5	Katriina Mäkinen, Hämeenlinna, Tampereen hiippakunta	22	Mari Syrjäkoski-Vuollet, Naantali, Arkkhiippakunta
6	Hanna-Leena Niemelä, Hattula, Tampereen hiippakunta	23	Risto Hiltunen, Pöytyä, Arkkhiippakunta
C	Pohjois-Pohjanmaa	J	Sydämellisesti Savosta
7	Erja Haho, Kiiminki, Oulun hiippakunta	24	Leena Helle, Kuopio, Kuopion hiippakunta
D	Pohjanmaa	25	Auli Kela, Kuopio, Kuopion hiippakunta
8	Minna Kivistö, Lapua, Lapuan hiippakunta	26	Minna Toivanen, Lapinlahti, Kuopion hiippakunta
9	Jenna Ala-Nisula, Kurikka, Lapuan hiippakunta	27	Erja Valkonen, Siilinjärvi, Kuopion hiippakunta
E	Tuusulan osasto	K	Keski-Suomen Valon kantajat
10	Kirsi Kalliotähti, Nurmijärvi, Espoon hiippakunta	28	Ulla Hautamäki, Jyväskylä, Lapuan hiippakunta
11	Päivi Liu, Pornainen, Helsingin hiippakunta	29	Sami Junttila, Jyväskylä, Lapuan hiippakunta
F	För Borgå stift!	L	Pohjoista Voimaa
12	Jenny Airaksinen, Kyrklätt, Borgå stift	30	Elina Volotinen, Tervola, Oulun hiippakunta
G	Helsinki-Vantaa	31	Mirva Suni, Rovaniemi, Oulun hiippakunta
13	Anna Hiekkataipale, Helsinki, Helsingin hiippakunta	M	Etelä-Savo
14	Eija Hoiikkala, Helsinki, Helsingin hiippakunta	32	Marja Mustonen, Savonlinna, Mikkelin hiippakunta
15	Jaana Jurvanen, Vantaa, Helsingin hiippakunta	N	Espoon enkelit
16	Mika Leppäaho, Hyvinkää, Helsingin hiippakunta	33	Sonja Holkerinoja, Kauniainen, Espoon hiippakunta
17	Pirjo Suomi, Helsinki, Helsingin hiippakunta	O	Karjalasta kajahtaa
18	Hanna Videll, Helsinki, Helsingin hiippakunta	34	Nuuhkarinen Katja, Joensuu, Kuopion hiippakunta

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi



KNT-VALTUUSTOVAALIT TULEVAT SÄHKÖPOSTIISI



Ehdokkaiisiin ja valitsijayhdistysten teemoihin pääset tutustumaan vaalisivustolla www.knt.fi/ valtuustovaalit.

Valtuustoon valitaan 18 eniten ääniä saanutta jäsentä ja heille 18 varajäsentä. Jokaisen hiippakunnan alueelta valitaan vähintään yksi jäsen (KNT säännöt §11).

Äänestysaika on 21.3. kello 12 – 28.3. kello 12.

Valtuustovaalit järjestetään sähköisenä vaalina. Äänioikeutetuille jäsenille lähetetään sähköpostilla linkki, josta pääsee antamaan äänensä.



Valtuustovaalien ehdokaslistat

A. Arkkihiippakunnan asiantuntijat	Päivi Aaltonen, Arkkihiippakunta	2
	Timo Havukainen, Arkkihiippakunta	3
	Arno Heinonen, Arkkihiippakunta	4
	Mikko Jokinen, Arkkihiippakunta	5
	Marja Lindén, Arkkihiippakunta	6
	Timo Sjöblom, Arkkihiippakunta	7
B. Kirkolliset järjestöt	Elise Kytä, Helsingin hiippakunta	8
C. Yhteisellä asialla	Satu Harjula, Lapuan hiippakunta	9
	Henrik Ketola, Lapuan hiippakunta	10
	Toni Launonen, Lapuan hiippakunta	11
	Sami Nortunen, Lapuan hiippakunta	12
	Janna Renko, Lapuan hiippakunta	13
	Henna Viinikainen, Lapuan hiippakunta	14
D. Kaakon kasvatus	Tiina Haapiainen, Mikkelin hiippakunta	15
	Anu Hellman, Mikkelin hiippakunta	16
	Simo Horttanainen, Mikkelin hiippakunta	17
	Pieti Muhonen, Mikkelin hiippakunta	18
	Henna Pohja, Mikkelin hiippakunta	19
E. Pohjoisen ääni	Tuomas Saarela, Oulun hiippakunta	20
F. Tampereen hiippakunnan kasvatustyön asiantuntijat	Outi Korppinen, Tampereen hiippakunta	21
	Tarmo Marjamäki, Tampereen hiippakunta	22
	Kari Mononen, Tampereen hiippakunta	23
	Heidi Saari, Tampereen hiippakunta	24
G. Helsingin hiippakunnan valitsijayhdistys	Lauri Koivisto, Helsingin hiippakunta	25
	Niina Penttinen, Helsingin hiippakunta	26
	Mikko Saari, Helsingin hiippakunta	27
H. Espoon kasvatuksen asiantuntijat	Mika Ahjosaari, Espoon hiippakunta	28
	Terhi Makkonen, Espoon hiippakunta	29
	Markus Paajanen, Espoon hiippakunta	30
I. Kasvatuksen ammattilaisten ääni kuuluviin kirkossa	Heimo Haverinen, Kuopion hiippakunta	31
	Urpo Häkkinen, Kuopion hiippakunta	32
	Hanna Kärsämä, Kuopion hiippakunta	33
	Atte Kääriäinen, Kuopion hiippakunta	34
	Veijo Lehto, Kuopion hiippakunta	35
	Henri Mäki-Kahma, Kuopion hiippakunta	36
	Tiia Volotinen, Kuopion hiippakunta	37
	Jarkko Voutilainen, Kuopion hiippakunta	38
	J. Borgå stift	Camilla Dannholm, Porvoon hiippakunta
Anna Laasio, Porvoon hiippakunta	40	
Camilla Österberg, Porvoon hiippakunta	41	

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

OSITTAINEN ETÄTYÖ JATKUNEE KORONAN JÄLKEENKIN

Korona-aika sulki ovet ja synnytti tilanteen, jossa esihenkilöt eivät juuri enää nähneet alaisiaan ja työtoveritkin tapasivat toisiaan etäyhteyksin. Alkoi ennennäkemätön etätyön, etätyöohjeistusten ja -sopimusten aikakausi.

Kirkon hengellinen työ on monipaikkaista. Sitä tehdään omissa kiinteistöissä, kouluissa, kodeissa, laitoksissa, yhteistyötiloissa, kauppakeskuksissa ja niin edelleen.

Etätyönä tehtäviksi töiksi soveltuvat useimmat toimistotyöt, kuten kirjalliset tehtävät, tiedon hankinta sekä suunnittelu- ja valmistelutehtävät. Etätyötä voidaan tehdä joko työnantajan tai työntekijän aloitteesta, mutta kummallakaan osapuolella ei ole velvollisuutta suostua etätyöhön. Etätyö ei pääsääntöisesti muuta työsuhteeseen liittyviä työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia ja siten esimerkiksi työnjohto-oikeus säilyy työnantajalla. Etätyö kuuluu yleisten virkoja ja työsuhteita koskevien säädösten piiriin.

Samansuuntaisia sopimuksia, monenlaisia käytäntöjä

Satunnaisotanta eri puolilta Itä- ja Etelä-Suomen seurakuntia osoittaa, että silloin tällöin tehtävistä etätyöstä on pääosin annettu yhteisiä etätyöohjeistuksia henkilöstölle, mutta säännöllisestä ja pidempiaikaisesta etätyöstä on tehty henkilökohtaiset sopimukset. Nämä etätyösopimukset myötäilevät vahvasti Euroopan työmarkkinaosapuolten etätyötä koskevaa puitesopimusta (2002) ja Suomen työmarkkinakeskusjärjestöjen sopimusta tämän puitesopimuksen täytäntöönpanosta (2005).

Otantaseurakunnissa etätyösopimuksissa oli käytetty pohjana Kirkon työnmarkkinalaitoksen etätyösopimusmallia. Sopimusmallissa määritellään työn suorituspaikka, etätyötehtävät ja laajuus ja työhön liittyvät velvoitteet sekä nimetään käytettävät työvälineet ja vastuunjakoa niistä, sovitaan työn seurannasta, työntekijän tavoitettavuudesta, raportoinnista ja muusta yhteydenpidosta. Osassa seurakunnista etätyösopimus oli tehty vain työajallisille, osassa myös hengellistä työtä tekeville, kun etätyön tekeminen on säännöllistä.

Päälinjauksena ohjeistuksissa näytti olevan, että seurakuntalaisen tai asiakkaan oikeus tulla palveluksi tilanteen edellyttämällä tavalla menee etätyön ja työntekijän etätyötoiveiden edelle. Yksi käytetty rajanveto oli, että etätyönä tehdään kaikki paitsi asiakastyö, joka määriteltiin läsnätyöksi. Ohjeistuksissa ja sopimuksissa oli näkyvissä kautta linjan, että etätyön toteutumista aiotaan seurata, mutta avoimeksi jäi, millaisilla seurantarjesteillä.

Etätyö on uusi haaste johtamiselle

Etätyötä johdetaan usein osin virtuaalisesti, koska kasvokkain tapahtuvia kohtaamisia esimiehen kanssa on harvemmin. Perinteiseen johtamiseen verrattuna korostuvat luottamus ja sen ylläpitäminen, työntekijöiden tukeminen muun muassa ajankäytön hallinnassa ja erilaisten tilojen käytössä se-

kä sitouttaminen yhteisiin tavoitteisiin, selkeiden yhteydenpitokäytäntöjen ja yhteisöllisten työvälineiden ylläpito ja käytettyjen fyysisten sekä virtuaalisten työtilojen turvallisuuden varmistaminen. Lisäksi tarvitaan keinoja seurata kuormittumista ja työilmapiiiriä sekä valmiutta puuttua ajoissa ongelmiin. Työn sujumisen, yhteistyön, yhtei-

söllisyyden ja organisaation kannalta strategisen osaamisen kehittämisen varmistamiseen tarvitaan sääntöjä ja toimivia palaverikäytäntöjä. Tarvitaan myös uusia työehtosopimuksia ja johtamismalleja ajasta ja paikasta riippumattoman työn sujuvaan johtamiseen. ■



Lakimies Jouni Heinon neuvoja etätyöstä sopimiseen

1. Kun erilaiset etätyökäytännöt ovat nyt yleistyneet, työnantajan tulisi laatia yhteistoiminnallisesti henkilöstön kanssa kirjallinen ohjeistus etätyössä noudatettavista periaatteista myös jatkoa ajatellen. Tämä varmistaa yhdenvertaisten periaatteiden toteutumisen etätyössä. Etätyökäytäntöjen ei tarvitse olla samanlaisia kaikilla työntekijöillä, mutta työnantajan tulee kohdella tasapuolisesti samanlaisissa tehtävissä olevia työntekijöitään.
2. Työnantaja vastaa työntekijän työturvallisuudesta myös etätyössä. Tämä pitää sisällään sekä fyysisen että henkisen työturvallisuuden sekä työhön liittyvät kuormitustekijät. Toisaalta työntekijän oma vastuu hyvinvoinnistaan korostuu etätyössä. Näitä asioita työnantajan tulee seurata säännöllisesti ja käsitellä yhteistoiminnallisesti henkilöstön kanssa.
3. Lakisääteinen tapaturmavakuutus kattaa etätyössä sattuvia vahinkoja lähityötä suppeammin ja on voimassa vain työhön liittyvän toiminnan osalta eikä esimerkiksi taukojen aikana. Vakuutusurva onkin syytä varmistaa työnantajan omasta vakuutusyhtiöstä. Joillakin vakuutusyhtiöllä on myös ylimääräisiä etätyövakuutuksia, jotka kattavat mahdolliset vahingot, jotka eivät tule korvatuksi lakisääteisen tapaturmavakuutuksen perusteella.
4. Verotuksessa etätyöstä voi tehdä työhuonevähennyksen, jonka määrä riippuu siitä, käyttäkö huonetta työntekoon täyspäiväisesti, osapäiväisesti vai satunnaisesti. Jos työntekijällä on käytössä työtila myös työpaikalla, katsotaan kodin työhuoneen käyttö osapäiväiseksi, jolloin vähennyksestä ei myöskään usein ole hyötyä, koska se on pienempi kuin automaattisesti myönnettävä ansiotulovähennys. ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

YHTEISTOIMINTALAKI KIRKKOON

Työnantajan ja henkilöstön välinen työpaikoilla tapahtuva yhteistoiminta on yleisesti ollut lakisääteistä jo pitkään. Kirkossa yhteistoiminta on toistaiseksi perustunut virkaehtosopimukseen eikä lakiin. Nyt on valmisteilla oma yhteistoimintalaki. Mikä muuttuu ja miksi?

Uusi vuoden 2022 alusta voimaan tullut yhteistoimintalaki sanoittaa seuraavasti: ”Tämän lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.”

Yhteistoimintalailla on siis tarkoitus taata henkilöstön näkemysten huomioon ottaminen silloin, kun työpaikalla tehdään olennaisia työhön, työn järjestelyihin tai muihin olosuhteisiin liittyviä muutoksia. Henkilöstö pääsee mahdollisimman varhaisesta vaiheesta mukaan muutosten suunnitteluun, vaikka viimekätinen vastuu päätöksenteosta onkin johdolla.

Kirkko on yhteistoiminnassa poikkeus

Suomessa on yhteistoiminnan sääntelyn suhteen valittu ratkaisu, jossa eri työelämäsektoreilla on omia yhteistoimintalakeja. Edellä mainittu uusi yhteistoimintalaki koskee yksityistä sektoria eli yrityksiä, yhdistyksiä ja säätiöitä sisältäen myös esimerkiksi yliopistot ja ammattikorkeakoulut. Yksityisellä sektorilla on ollut yhteistoimintalaki jo 1970-luvulta asti.

Julkisella sektorilla on omat yhteistoimintalait. Valtion virastoihin ensimmäinen yhteistoimintalaki säädettiin 1980-luvun lopussa. Kuntasektorilla edettiin pitkään yhteistoimintasopimusten varassa, kunnes vuonna 2006 myös kunnat – ja ensi vuoden alusta myös uudet hyvinvointialueet – saatiin oman yhteistoimintalain piiriin.

Kirkko on jäänyt yhteiskunnan ainoaksi työelämäsektoriksi, jolla ei ole omaa yhteistoimintalakeja. Yhteistoiminnan suhteen kirkko on koko ajan tullut jälkijunassa. Vuoteen 1999 asti yhteistoiminta kirkossa oli pelkästään suositusten varassa. Vasta tuolloin saatiin kirkkoon työnantajia sitovasti velvoittava yhteistoimintasopimus, jonka varassa yhteistoiminta lepää edelleenkin.

Kehitys on sen jälkeen muualla yhteiskunnassa ajanut sopimukseen perustuvan kulttuurin ohi. Yhtenä syynä tälle on muun muassa Euroopan unionin yhteistoimintamenettelydirektiivi (2002/14/EY) sekä uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja, joiden on katsottu edellyttävän, että yhteistoiminnasta säädetään lailla myös julkisen sektorin osalta.

Miksi yhteistoimintasopimus ei riitä?

Yhteistoimintasopimus ei kuitenkaan takaa riittävä turvaa työntekijöiden oikeuksien toteutumiseksi. Suomea sitovat kansainväliset sopimukset edellyttävät, että työntekijöiden oikeudet toteutetaan

tehokkaasti. Se tarkoittaa sitä, että oikeuksien pitää olla aina voimassa ja että niiden ohittamisesta voidaan tuomiota sanktiot.

Yhteistoimintasopimus on sopimus siinä missä työnsopimuskin. Se on irtisanottavissa päätymään irtisanomisajan (6 kk) kuluessa. Vaikka riski ei vaikutakaan kovin suurelta, olisi hyvin ongelmallista, jos työnantaja irtisanoisi yhteistoimintasopimuksen, koska silloin kaikki työntekijöiden neuvottelu- ja tiedonsaantioikeudet raukeaisivat tyhjiin. Toisin kuin palvelussuhteen ehtoja koskevilla virkaehtosopimuksilla, yhteistoimintasopimuksella ei ole jälkivaikutusta, joten siinä sovittujen menettelytapojen voimassaolo päättyisi kokonaan.

Toinen sopimuksen ongelma liittyy siihen, että sen rikkomisesta ei juurikaan seuraa mitään. Jos työnantaja estää esimerkiksi luottamusmiehen osallistumisen työntekijän työtehtävien muuttamista koskevaan neuvotteluun, on oikeusuoja-reitti pitkä. Ensin pitää käydä työpaikalla paikallisneuvottelu, sitten neuvottelujärjestömme JUKOn pitää pyytää asiasta keskusneuvottelua Kirkon työmarkkinalaitokselta. Sen jälkeen asiaa tulee vielä käsitellä Kirkon työmarkkinalaitoksen pääneuvotteluryhmässä ennen kuin rikkomuksesta voi nostaa kanteen työtuoimioistumisesta. Eikä työntekijä, jonka oikeuksiin on kajottu, edes itse hyödy tästä mitään.

Vertailun vuoksi muualla yhteiskunnassa menetellään seuraavasti: Jos työnantaja esimerkiksi irtisanoo työntekijän ilman yhteistoimintaneuvottelua, voidaan työnantajan toiminnasta nostaa kanne käräjäoikeudessa. Virheellisestä irtisanomisesta voidaan tuomita irtisanotulle työntekijälle rahamääräinen hyvitys. Yhteistoiminnan lainlyönnistä voi joutua myös rikosoikeudelliseen vastuuseen eli maksamaan sakkoa.

Muutos on onneksi tulossa

Kirkkolaiva on kääntymässä. Kirkkohallituksessa on syksyllä 2021 alkanut prosessi, jossa kirkolle valmistellaan omaa yhteistoimintalakeja. Sen seurauksena yhteistoimintasääntely olisi kirkossakin jatkossa yhtäläistä muun yhteiskunnan kanssa. Lisäpontta valmistelulle antoi eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön (TyVM 18/2021 vp) lausuma, jonka mukaan valiokunta edellyttää, että lainvalmistelu aloitetaan myös kirkossa.

Lakia valmistelevan työryhmän tulisi saada lakiluonnos valmiiksi loppukeväästä, jonka jälkeen on tarkoitus toteuttaa lausuntokierros seurakunnille. Kirkolliskokous voisi saada lakiesityksen käsiteltäväkseen syksyllä ja eduskuntakäsittely sijoituisi vuoteen 2023. Laki voisi olla voimassa aikaisintaan vuoden 2024 alusta. ■



Tapaus tosielämästä

Opiskelija Onnekas haki kesätöitä. Hän huomasi seurakunnan rekryilmoituksen, jossa haettiin nuorisotyön opiskelijaa työsopimussuhteeseen kesätyöntekijäksi. Siispä toimeksi ja hakemus sisään.

Kyseessä oli monipuoliset nuorisotyön tehtävät, joista Onnekaalla olikin jo aikaisempaa kokemusta samasta seurakunnasta.

Hakuajan päätyttyä häneen otti yhteyttä seurakunnan rippikoulutyöstä vastaava A kiittäen Onnekasta hakemuksesta ja ilmoittaen, milloin ja miten haastattelut pidetään.

Haastattelupäivänä Onnekaalle ilmoitettiin, että koska hän oli ennestään tuttu tuossa seurakunnassa, hänet valittiin rippikoulutiimissä suoraan tähän tehtävään ilman sen kummempaa haastattelua. Lopuksi hänet toivotettiin tervetulleeksi töihin ja kerrottiin, että esihenkilö B olisi seurakunnan puolesta häneen yhteydessä jatkosta. Nämä keskustelut käytiin sähköpostin välityksellä, joten ne eivät jääneet pelkästään Onnekaan kertoman varaan.

Seuraavana päivänä B soittikin Onnekaalle ja ilmoitti, että hänet oli valittu kesätyöntekijäksi. Kaiken piti siis olla selvää. Mutta kuinka ollakaan, B soitti muutaman päivän kuluttua uudelleen ja ilmoitti vielä haluavansa haastatella Onnekaan ennen kuin kesätyöpaikka varmistuisi. Haastattelu järjestyi sujuvasti puhelimitse. Lopputulos oli kuitenkin yllätys: Hänelle kahteen kertaan luvattu kesätyöpaikka olikin annettu toiselle henkilölle. Onnekas oli jäänyt varasijalle. Kuinka tässä näin kävi?

Työsopimussuhde ja työsuhde

Työsopimussuhde syntyy työsopimuksen solmimisella. Sopimus on sinänsä pätevä myös suullisesti tehtynä. Käytännön syistä työsopimus tulee aina kuitenkin tehdä kirjallisesti. Tätä edellyttää myös kirkon virka- ja työehtosopimus KirVESTES.

Työsuhde puolestaan syntyy silloin, kun ryhtydyt ensimmäisen kerran tekemään työsopimuksesi mukaista työtä. Voit toisin sanoen jo tammikuussa allekirjoittaa työsopimuksen, jossa sovit aloittavasi kesätyöt kesäkuun alussa.

Oliko Onnekaalle syntynyt työsopimussuhde seurakunnan kanssa?

Onnekaan tapauksessa näyttää selvältä, että sopimussuhde on syntynyt osapuolien välille jo työnantajan edustajan A ilmoituksella, minkä toinen työnantajan edustaja B oli vielä ensin vahvistanut.

Syntynyt työsopimussuhde edellyttää kummaltakin osapuolelta velvollisuutta toimia sopimuksen mukaisesti. Onnekaalla on siten lähtökohtaisesti ollut oikeus luottaa siihen, että työnantajan edustajana toimineella A:lla on ollut valtuudet palkata hänet ko. tehtävään. Siten sopimus sitoo lähtökohtaisesti seurakuntaa.

Kenen virhe?

Varmuudella ei voi sanoa, kuka seurakunnan rekrytoijista on toiminut virheellisesti Onnekaan tapauksessa. Lähtökohtaisesti seurakunnan viranhaltijalla voi olla lakiin tai muuhun määräykseen perustuva toimivalta tehdä virkaansa kuuluvia ratkaisuja. Nämä valtuudet selviävät seurakunnan asianomaisista säännöistä ja määräyksistä.

Seurakunnan toiminnan kannalta on oleellista, että jokainen viranhaltija ja työntekijä perehdytetään työhönsä niin hyvin, ettei epäselvyyttä toimivaltakysymyksistä synny. Loppujen lopuksi voi olla niinkin, että Onnekaan tapauksessa kyse on ollut onnettomien yhteensattumien summasta.

Mihin voi valittaa?

Kun kyseessä on työsopimussuhteinen tehtävä, varsinaista valitusoikeutta seurakunnan toiminnasta ei ole. Onnekas voi kyllä pyytää seurakunnalta selvitystä tapahtuneesta ja saattaa asian seurakunnalle tiedoksi, jotta vastaavilta kömmähdyksiltä vältyttäisiin jatkossa. Reilun pelin hengessä seurakunnan edustajien tulisi tuki itse tällaisissa tilanteissa tunnistaa ja tunnustaa oma virheellinen menettelynsä, vaikka tehtyä ei tekemättömäksi saakaan.

Voiko Onnekas saada korvausta sopimusrikkomuksen johdosta?

Sopimuksen perusteettomasta purkamisesta voi seurata työnantajalle vahingonkorvausvelvollisuus. Tämä voisi tulla ajankohtaiseksi, jos Onnekas ei työllisty muualle kesäksi 2022 tai jos hänen palkkansa ko. ajalta on laittomasti puretun sopimuksen mukaista palkkaa pienempi. Jos Onnekaalle on syntynyt tästä hakuprosessista todistettavasti ylimääräisiä kustannuksia, ne on työnantajan myös korvattava.

Jos tällaisia kuluja tai vahinkoa ei synny, mitään konkreettisesti korvattavaakaan ei synny. Miehipahaa korvauserusteena ei vahingonkorvauslaki tunne. ■

VIRKA- JA TYÖSUHTEEN EROISTA REKRYTOINTITILANTEESSA

Jos Onnekaan tilanteessa olisi ollut kysymyksessä määräaikainen virkasuhde, olisi asetelma periaatteessa erilainen. Virkasuhde on luonteeltaan julkisoikeudellinen palvelussuhde, kun taas työsopimussuhde on nimensä mukaisesti (yksityisoikeudellinen) sopimussuhde. Jos kyseessä on olemassa olevan viran väliaikainen hoito, virka jää elämään viranhoidomääräyksen jälkeenkin. Virka tulee siten perustaa ja lakkauttaa erillisillä hallintoelimen päätöksillä. Työsopimussuhde ei sen sijaan jää elämään sopimussuhteen päättymisen jälkeen.

Virkasuhde syntyy viranomaisen yksipuolisella päätöksellä, ottamisella virkaan, joka edellyttää virkaan otettavan suostumusta. Kyseessä ei ole sopiminen, kuten työsuhteessa. Lisäksi virkasuhteessa työnantaja määrää viranhaltijan velvollisuudet ja tehtävät, muodollisesti niistäkään ei siis sovit. Lisäksi viranhaltijalle on annettava viipymättä pöytäkirjanote tai muu kirjallinen viranhoidomääräys virkasuhteeseen ottamisesta, johon liittyy yleensä valitusoikeus.

Jos siis joku seurakunnan viranhaltija erehtyy ennakkoisesti lupaamaan hakijalle, että hänet varmasti valitaan esim. nuorisotyöntekijän virkaan, ei tämä lupaus synnyttä palvelussuhdetta hakijan ja seurakunnan välille. Jos lupaaajalla on toimivalta tehdä itse tämä virkaanottopäätös, hänen tulee luonnollisesti toimia lupauksensa mukaisesti. Rekryprosesseissa mukana olevien seurakunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden täytyy lisäksi muistaa, että hallintoelinten kokousasiat kirkkovaltuustoa lukuunottamatta eivät ole julkisia ennen päätöksentekoa.

Sinänsä ikävään ja katteettomaan viranhaltijanlupaukseen ei siis yleensä pysty vetoamaan, koska virkasuhteeseen ottaminen on yksipuolinen viranomaistoimi. Vahingonkorvausvelvollisuus tästäkin voisi periaatteessa kyllä seurata, mikäli todennettavaa vahinkoa viranhaltijan todistettavasti virheellisestä menettelystä viranhakijalle aiheutuisi. Lisäksi viranhakija voi joka tapauksessa kiinnittää seurakunnan huomiota viranhaltijan moitittavaan menettelyyn virkavelvollisuuden täyttämisen kannalta. ■

YLEISKOROTUS! – OSTO- VAI NOSTOVOIMAA?



Asiameisten perinteinen kuukausipalaveri kohtaa yllättävän ongelman: kaikki pöydän jalat eivät ylläkään lattiaan.

Läikähtää ihanaa vaahtoa yli reunojen

– Kaksi isoa lattea makusiirapilla, kiitos, toteaa **Marko** ja kuittaa maksun uudella luottokortilla.

Nyt saavat kreemibaakelssit jäädä vitriiniin, ettei viime keran tapaan tule sanomista ylellisistä kokoustarjoiluista.

– Kuka vielä väittää, ettei vanha koira oppisi uusia tempuja, nauraa **Tero** ja tarttuu omaan kuppiinsa.

Kahvikuppi on kukkuroiltaan herkullista maitovaahtoa, ja sen kantaminen pöytään on jo melkoinen suoritus. Päästy-

ään istumaan asiemiehet huomaavat kauhukseen pöydän keikkuvan. Aina kun jompikumpi nojaa hiukan pöytänsä, läikähtää ihanaa vaahtoa yli reunojen. Tilanne on sietämätön.

Se on yhä vinossa

Pöydän keskeltä lähtevä jalka haarautuu neljään osaan. Yläpää on tukevasti kiinni, mutta ongelman tuottaa lattiaa vasten harottavat sakarat, joiden varas-pöytä keikkuu puolelta toisel-

le. Asialle on tehtävä jotain.

– Täällä on käyty ennenkin, toteaa Tero, kun molemmat asiamiehet ovat nelinkontin lattialla sullomassa serviettejä pöydän jalan alle.

– Totta. Täällä on paperia enemmän kuin pandemian alka-

essa lähikaupan hyllyllä, puhisee Marko.

Marko sujauttaa yhden jalan alle taitellun servietin, mikä aiheuttaa toisen jalan irtoamisen lattiasta. Tuon jalan alle Tero taittelee oman lautasliinansa, jolloin pöytä kallistuu taas uu-

teen suuntaan. Tarvitaan lisää paperia. Mööpelin alla vietetyn viisiminuuttisen tuloksena pöytä pysyy kohtuullisesti paikallaan, mutta se on vinossa.

– Ei tämä taida onnistua. Vika onkin tässä vanhassa lattiasa, joka on vuosien aikana kulu-

nut epätasaiseksi. Se vaatii yleiskorotuksen kauttaaltaan, Tero sanoo.

– Olisiko se yleiskorotus niin kuin työ- tai virkaehtosopimuksissa, Marko kysyy. ■



ASiantuntija vastaa

Jussi Junni
AKI-liitoista

korotuksella turvataan se, että palkkojen ostovoima säilyy. Joskus työnantajat ovat esittäneet ns. nollalinjaa.

Mitä nollalinja käytännössä tarkoittaisi palkansaajalle?

– Tässä tilanteessa se olisi leikkaus käytettävissä oleviin tuloihin. Hinnat nousevat, joten samalla palkalla jäisi vähemmän käteen.

Millaiset työntekijäryhmät kärsivät eniten, jos yleiskorotus jäisi pois?

– Kaikki kärsivät. Pienituloiset kärsivät euro-määräisesti vähiten, suurituloiset eniten. Mutta kipeiten se kohdistuisi pienituloisiin, joiden tuloista suurempi osuus kuluu välttämättömiin menoihin.

Riittääkö yleiskorotus turvaamaan palkkakehityksen?

– Riippuu, mitä palkkakehityksellä tarkoitetaan. Onko kyse siitä, että palkansaajan ostovoima säilyy vai myös kasvaa? Yleiskorotus riittää usein ostovoiman säilymiseen, mutta ostovoiman kasvattaminen edellyttää myös muita korotuksia – niin työehtosopimuksella tehtyjä kuin paikallisestikin sovittuja. ■

AKI-liittojen toiminnanjohtaja ja JUKOn kirjon sektorin pääneuvottelija Jussi Junni, mitä tarkoittaa yleiskorotus?

– Yleiskorotus on sovittu palkankorotus, jonka kaikki saavat. Siis jokaikinen työntekijä, jota sopimus koskee. Yleiskorotus on yleensä prosentuaalinen suhteessa palkkaan, mutta joskus se voi olla myös sama euromäärä kaikille.

Mitä yleiskorotuksella tavoitellaan?

– Yleiskorotuksen tarkoituksena on, että kaikkien palkat nousevat. Se on erityisen tärkeää nyt, kun on taas inflaatiota eli hinnat nousevat. Yleis-

MITÄ MINÄ TUON TYÖYHTEISÖÖN?

– Jokainen on vastuussa työpaikan ilmapiiristä.
Rikas ja monipuolinen tunneilmasto luo edellytyksiä hyvälle
työyhteisölle, tunnetaitovalmentaja, psykologi ja
tietokirjailija Jarkko Rantanen sanoo.



– Rehellinen puhe tunteista ja työyhteisön
asioista lujittaa parhaimmillaan työyhteisöä,
Jarkko Rantanen sanoo.

Jarkko Rantanen Emergy Oy:stä on tunnettu erityisesti tunteita koskevan tiedon hyödyntämisestä työelämässä. Hyvinvoivaa työyhteisöä voidaan rakentaa. Se vaatii Rantasen mukaan jokaisen työyhteisön jäsenen sitoutumista. Hän on kehittänyt työelämään toimivia tunnetaitojen kehittämisen ohjelmia, osallistunut aiheita koskeviin tutkimushankkeisiin ja valmentanut lukuisia yrityksiä kohti parempaa ja tuloksellisempaa tunneilmastoa.

– Jokainen on vastuussa tunneilmaston rakentamisesta, vaikka tuki johdon ja esihenkilöiden vastuu on suurin. Heidän toiminnallaan on valtava merkitys. Haluaisin kuitenkin siinä mielessä vapauttaa johtajia, että eivät he ihan yksin ole vastuussa työpaikan tunneilmastosta. Hyvä henkilöstö haastaa myös johtoa ja kannustaa heitä lähtemään mukaan tunneilmaston rakentamiseen. Jokaisen tulisi kysyä, mitä minä tuon tähän työyhteisöön. On tärkeää luoda tiloja, jossa voidaan ottaa puheeksi epäkohtia, Rantanen tähdentää.

Psykologinen turvallisuus

Työyhteisössä tulisi Rantasen mukaan olla tilaa monenlaisille tunteille.

– Hyvässä työyhteisössä positiivisia tunteita on selkeästi enemmän. On naurua, iloa, ute-

liaisuutta työtä kohtaan, jakamista ja keskustelua. Välillä tulee turhautumisia ja riittämättömyyden tunteita, suututtaa ja on harmituksia. Tärkeää olisi, että niitä voidaan käsitellä ja puhua niistä.

Rantanen kannustaa puhumaan, ottamaan asioita hyvällä tavalla puheeksi ja tarvittaessa hyödyntämään ulkopuolisen apua vaikkapa työterveys-



huollosta. Hän muistuttaa, ettei ole yhdenlaista tunneilmastoa ja työyhteisöä. Hyvän tunneilmaston merkki on psykologinen turvallisuus.

– Aitous, rehellisyys ja persoonallisuuden salliminen ovat tärkeitä asioita. Vaikka työyhteisö olisi viilattu kuntoon, mutta psykologinen turvallisuus puuttuu, on vaikea saada rakennettua huipputiimiä.

– Hyvässä työyhteisössä uskalletaan tuoda rakentavasti erilaisia esityksiä ja haastaa työkavereita kehittämään työtä ja omaa yhteisöä. Silloin ollaan kiinnostuneita työstä ja tehdään hyvällä ja kunnianhimoisella otteella asioita.

Epäkohdat ja ongelmat puheeksi

Toimivan työyhteisön rakentamiseen tarvitaan jokaista. Pa-

hinta on Rantasen mielestä passiivisuus ja kyynisyys.

– Se luo ilmapiirin, missä ei reagoida mihinkään. Uteliaisuus on vaihtunut kyynisyyteen. Tällaisessa ilmapiirissä työntekijöistä tulee helposti minimin tekijöitä, eikä edes yritetä luoda uutta.

Huono tunneilmasto totta kai syö työyhteisöä. Ongelma pitäisi tunnistaa ja tunnustaa, sekä tarttua tilanteeseen.

– On kyllä aika absurdia, jos vain kyräillään ja yritetään jatkaa ikään kuin kaikki olisi hyvin. Vaatii kaikilta rohkeutta ottaa epäkohta ja ongelma puheeksi. Olen huomannut, kuinka suuri helpotus seuraa, kun ongelmista päästään keskustelemaan, uskalletaan kysyä ja hyväksyä tilanne ja siihen liittyvät tunteet.



Innostusta ei voi Rantasen mukaan pakkottaa, vaan sitä pitäisi useammin herätellä uteliaisuuden kautta. Silloin kun työyhteisössä tunneilmasto on kunnossa, työntekijät mielellään antavat myös itsestään enemmän oman työyhteisön-
säteen.

– Tulisi löytää, mikä työyhteisössä on mielenkiintoista. Pitäisi olla kiinnostunut myös siitä, mitä toiselle kuuluu. Jos joku asia on huonosti, pitää korjata puitteet. On kyse varsin yksinkertaisista asioista.

Alaistaidoilla on merkitystä

Alaistaitojen merkitystä on Rantasen mukaan syytä korostaa. On valitettavan tuttua, että muutaman ihmisen negatiivinen asenne pilaa työpaikan ilmapiirin.

– Jos johtaja yrittää kehittää ja luoda toimintaa eteenpäin ja minä en osoita mielenkiintoa, olen vain kriittinen, en kyllä tee johtamista kovinkaan helpoksi, Rantanen kuvaa.



Halventava ja negatiivinen ajattelu luo nopeasti myrkyllisen ilmapiirin työyhteisöön.

– Ei ole normaalia ajattelua, että menisin työpaikalle tahallani pilaamaan monen päivän omalla toiminnallani. Silloin olisi tärkeää katsoa käytöksen taakse ja miettiä, mistä käytös johtuu. ■

NÄIN VAIKUTAT TUNNEILMASTOON

1. PUHU

Vaihda kuulumisia ja puhu rehellisesti. Kriitikkä on syytä jakaa rakentavasti.

2. HUOMIOI

Sano ääneen arvostuksesi ja huomioi työkaverisi pienetkin arkiset onnistumiset positiivisella palautteella.

3. KIINNOSTUS-UTELIAISUUS-INNOSTUS

Kiinnostamalla työstä ja työkavereista kasvatat yhteistä uteliaisuutta uusien mahdollisuuksien luomiseen. Se vie kohti innostunutta ilmapiiriä.

JARKKO RANTASEN KIRJALLISTA TUOTANTOA:

Rantanen, Leppänen, Kankaanpää (2020):

Johda Tunneilmastoa - vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. AlmaTalent.

2019: Lahtinen, Anuliisa & Rantanen, Jarkko:

Tunnetaidot opetustyössä. Opas haastaviin tilanteisiin. PS kustannus

Rantanen, Jarkko:

Vaijuta Tunteisiin! – Lisää voimaa tekemiseen. Talentum, 2013.

Rantanen, Jarkko:

Tunteella! – Voimaa tekemiseen. Talentum, 2011

Airo, Juha-Pekka, Rantanen, Jarkko & Salmela, Timo:

Oma ura, paras ura. Talentum, 2008

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

kolumni



NOORA KÄHKÖNEN
nuorisotyönohjaaja,
diakoni, sosionomi
noora.kahkonen@evl.fi

Hyvä työpäivä riippumatossa

KYMMENET PIENET JALAT HARPPOVAT JÄTTILÄISEN ASKELIA JA MITTAAVAT MATKAA ALT-TARILLE, hiipivät kohti urkuja ja sukeltavat penkien alle kuuntelemaan kirkonkellojen soittoa. Kun kaikki pipopäiset ja kuomakenkäiset on saateltu ulos, on aika siirtyä valmistelemaan illan kerho-ohjelmaa. Hyllyistä kerätään paperit ja liimat, glitterit ja sakset. Luova askartelu keskeytyy aina välillä puheluun tai whatsapp-viestiin. Välissä pitää muistaa myös vähän somettaa ja ihastella oven-suuhun tulleiden iltapäiväkerholaisten legorakennelmia. Tunnelma vaihtuu nopeasti, kun siirrytään pohtimaan perhekeskustoimintaa ja koulussa tehtävää kriisityötä.

NUORISOTYÖNOHJAAJAN TYÖPÄIVÄT OVAT AJOITTAIN – EHKÄ USEINKIN – SEKALAISIA JA PIRSTALEISIA. Itselleni tällainen työtapa sopii.

Monta yhtäaikaista projektia ja hyppääminen nopeasti uusiin tilanteisiin on itseasiassa jopa innostavaa. Tilanteet vaihtuvat ja pitävät myös työntekijän mukavasti liikkeessä. Kaikkein tärkeintä on kuitenkin tunne siitä, että kaikki tämä työ on merkityksellistä ja vaikuttavaa. Sen oivaltaminen auttaa jaksamaan pitkänkin päivän ja antaa motivaatiota myös huomiseen.

TÄYTEEN BUUKATTUJA PÄIVIÄ EI KEHO EIKÄ MIELI KESTÄ KUITENKAAN KOKO AJAN. Tarvitaan taukoja ja lepoa, jotta ajatus kulkee ja

luovuus kukkii. Mutta miten työpaikoilla suhtaudutaan taukoihin tai jopa niin radikaaliin ajatukseen kuin päiväuniin kesken työpäivän? Aivotutkimukset osoittavat, että hyvien yöunien lisäksi myös päivän aikana nukkuminen tukee palautumista, vireystilaa ja ajattelun laatua.

ENTÄ JOS KATSOISIMME TYÖPAIKKOJEMME TILOJA UUSIN SILMIN JA SISUSTAISIMME SINNE PÄIVÄKODEISTA TUTTUJA PÄIVÄ-

UNITILOJA? Entä jos työpaikkamme arvona olisi hyvin voivat työntekijät ja esihenkilöt näyttäisivät esimerkiksi ottamalla vaikka vartin unet kokousten välissä? Ehkä kohtaamisten laatu parantuisi ja syntyisi eteenpäin vieviä ideoita sekä parempia päätöksiä. Ainakin aivot saisivat kaipeamansa ja ansaitsemansa levon.

PITKÄN ETÄTYÖJAKSON JÄLKEEN TUNNELIN PÄÄSSÄ NÄKYY JO VÄHÄN VALOA ja olemme enenevässä määrin palaamassa takaisin työpaikoille. Kuten monet seurakuntalaiset, myös työntekijät kaipaavat nyt yhteyttä toisiinsa. Kahvihuoneiden merkitys korostuu. Sinne tullaan vaihtamaan kuulumisia, kuulemaan uutisia, mutta myös aika huomaamatta ideoimaan ja visioimaan uutta. Rento ja mukava ilmapiiri ja fyysinen paikka saa meidät viihtymään töissä ja tekemään hyvää työtä. Panostetaan siis kahvihuoneisiin, ellei ihan heti voida pystyttää riippumattoa päiväunihuoneisiin. ■

Vartin unet kokousten välissä?

kellotapuli
.....



Kellotapulista huomataan ympäröivän kulttuuriskenen ajankohtaiset ilmiöt. Tähyämispaikalla kirkonrotta ja polykultturisti Mikko Saari.



JOS OLISIMME VAITI, KUVAT PUHUISIVAT

*Tulin paikalle ainoastaan osoite ja osasto tiedossani.
Maski naamalla kerroin asiani alakerran ovisummeriin.
Tuota pikaa olin itselleni tuiki uudessa tilanteessa.*

Ennen helmikuuta en ollut koskaan syöttänyt itseäni vanhempaa ihmistä. Nyt olen kuuden seniorikeskuksessa vietetyn vapaaehtoistyöpäivän jälkeen sitä kokemusta ja monia muita vastaavanlaisia rikkaampi.

Helsingin seurakuntayhtymän työntekijöitä siis jalkautui alkuvuodesta kaupungin hommiin, hoitohenkilökunnan avuksi. Saimme pienellä kädenojennuksella helpottaa piirun verran työntekijöiden kuormittunutta kapasiteettia. Käytänteet vaihtelivat tietenkin sijoituspaikan suhteen. Muun muassa viikkasimme, tarjoilimme, juttelimme ja olimme läsnä.

Olen aina pitänyt hartauksia tärkeänä osana työtäni. Halusin myös ”omalla” osastollani, jossa vaikutti muistisairaita senioreja, pitää hartauden yhtenä iltapäivänä. Tajusin kyseisen päivän aamuna, ettei tuttu matkaikonini olisi nyt käytettävissä. Mikäs nyt eteen? Mietteissäni katsoin levyhyllyä ja äkkäsin metalliyhtye OM:in pitkäsoiton, jossa oli Johannes Kastajaa kuvaava ikonikuva kannessa. Se kainaloon siis ja hommiin. Puhuin kirkkovuoden teemasta, lauloin pari virttä maski naamalla (huh) ja kiersin kuvan kanssa.

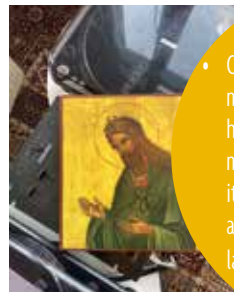
Yksi asukas tarttui kuvaan, kun tulin hänen luokseen. Hän piti pahvikotelosta kiinni ja katsoi sitä kiinteästi sanomatta sanaakaan. Hetki viipyi. Kiirettä ei ollut, niin kuin tuolla osastolla ei koskaan muutenkaan. Aikanaan tämä asukas päästi

kuvasta irti ja katsoi minuun päin. Nyökkäsin ja siirryin hitaasti eteenpäin.

Kun olin lapsi, ala-asteen koulussani kävi hartauksia pitämässä legendaarinen pyöräilevä töölöläispappi **Ilmo Launis**. Muistan edelleen, että hänellä oli aamuhartauksissa usein mukana pehmoeläimiä, kuten aasi tai kameli. Ilmo osasi havainnollistaa. Eläväinen olemuksensa kuvitti puhuttaan Raamatun tarinoista.

Me tarvitsemme kuvia, konkretiaa ja esimerkkejä. Miten usein kirkkoamme pidetään sanan kirkkona – ja melkein vain sen. Muistatko sen kerran, kun otit ihan normityössäsi nuorille tai aikuisille mukaan jotain havainnollistavaa? Ja sen, miten ihmiset havahtuivat jotain konkreettista nähdessään?

Käytä taidetta työssäsi. Se piirtää, sanoittaa tai säveltää siltakaaren omien sanojesi ja suuren selittämättömän väliin. ■



TSEKKAA

• OM: Advaitic Songs. Tämä doom metal -yhtyeen levy ei ole sitten heviä alkuunkaan, vaan rauhoittavan mystistä ja toismaailmallista itämaisine tunnelmineen ja arabian- ja sanskritin kielisine laulutulkintoineen.

henki kulkee
.....



Rukoushelmi-kuvauskävely

Korona-aikana olen harrastanut oma-toimisia kuvauskävelyjä vähän eri teemoilla kotikaupungissani Oulussa. Haluan tässä tekstissä kertoa jotakin siitä, mitä mielessäni liikkui Rukoushelmi-kuvauskävelyllä talvisena pakkaspäivänä.

Korkealla, mutta samalla tavoitettavissa oli kultainen Jumala-helmi lasten leikkipuiston kiipeilytelineen laudoissa. Pyörätielle rutattu ja nakattu grillikioskin ruskea paperipussi kutsuu hylätyn hiljaisuuden äärelle.

En saanut helmestä kirkasta kuvaa, joskus kuva itsestä ei vain ole selkeä. Yritän muistaa – olen suuri ihme – ja kiittää Sinua Jumala siitä. Auringon kimallus pakkashangella on helmiäinen. Kasteesta nousee mieleen kummipojan kasvot ja huono omatunto. Kaste kantaa, vaikka kummi usein unohtaa. Pieni ruskea mäyräkoiran pentu, malttamaton hönttyilijä ei malta pysähtyä. Kuinka helppoa minunkin on kiirehtää eteenpäin hiljentymättä.

Kerrostalon ruskea tiiliseinä on autiomaan helmi. Luen tiilenpäitä väärät sanavalinnat ja omille lapsille tiuskiminen mielessä. Pysähtyneen kiikun päälle unohtunut ruskea rukkanen

hiljentää askeleitani. Mahdollisuus on asettua aloilleen, hidastan askeleitani.

Puisen autotallin sininen seinä pysäyttää pyhän huolettomuuden äärelle. Autoni huoltoaika lähestyy, ja sen lasku huolettaa. Lähellä ruskean postilaatikon kansi retkottaa melkein kokonaan irti. Piippaava ja vilkkuva auratraktori tulee ärymään viereen. Toisten toimesta rikottu hiljaisuus ärsyttää.

Lasten liikennepuiston punainen seinä tuo mielen rakkauden helmet. On ihanaa rakastaa ja olla rakastettu. En pelkää, yritän lohduttaa ja rakastaa. Lumihietaleiden helmiäisissä kiteissä vilahtaa ohi menen salaisuuden helmet. Jumala, anna rohkeutta ja lohduta. Liikehuoneiston näyteikkunan ruskea somiste korostaa ja nostaa esille hiljentymisen arvoa.

Tumma sähkökaappi on koristeltu graffiteilla. Suru muuttuu ajan kuluessa iloksi. Valkoinen lista seinässä muistuttaa ylösnousemuksesta. Puinen ovenkahva kutsuu astumaan sisään. Olen melkein kotona. Huokaan yläkertaan ja jätän poukkoilevat ajatukseni ja mielessäni olevat ihmiset Jumalan huomaan. ■

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



Toiminnanjohtaja
Tiina Laine
TtM, diakonissa
Puh. 010 2190 303
tiina.laine@dtl.fi



Puheenjohtaja 2021–2022
Saara Huhanantti
sosionomi (YAMK), diakoni
Puh. 050 593 5503
saara.huhanantti@evl.fi



Asiamies
Marko Pasma
sosionomi (YAMK), diakoni
Puh. 010 2190 305
marko.pasma@dtl.fi



Varapuheenjohtaja 2021–2023
Veera Wallenius
sosionomi (YAMK), diakoni
veera.wallenius@evl.fi



Toimistoassistentti
Liisa Rossi
yo-merkonomi
Puh. 010 2190 301
liisa.rossi@dtl.fi,
toimisto@dtl.fi



Lakimies
Maarit Engström
Puh. 050 406 6240
lakimies@dtl.fi



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



Toiminnanjohtaja
Arja Lusa
sosionomi (YAMK)
Puh. 044 595 8562
arja.lusa@knt.fi



Puheenjohtaja 2021–2022
Anna Kärrri
nuorisotyönohjaaja
Puh. 044 792 2389
puheenjohtaja@knt.fi



Asiamies
Tero Fleminch
sosionomi (YAMK)
puh. 044 595 8566
tero.fleminch@knt.fi



Varapuheenjohtaja 2022–2024
Ann-Mari Karlsson
nuorisotyönohjaaja
puh. 040 5345 5982



Lakimies
Maarit Engström
Puh. 044 771 8668
lakimies@knt.fi



LIITY JÄSENEKSI

KUTSU ROHKEASTI
liittoon kuulumattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän!
Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:
Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jäsensivustolle jasenpalvelu@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566.
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

TYÖTTÖMYYSKASSA
hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen liittyviä asioitamme.
Erko – Eryityskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma, ke ja to klo 12–15), www.erko.fi

KÄYTÄ HYÖDYKSESI
jäsenetusi, joihin voit tutustua verkkosivuiltamme www.dtl.fi ja www.knt.fi

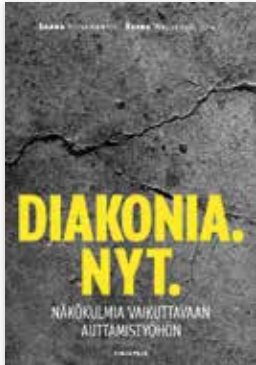




* . A3P1 *

JUMALAN KATSEEN SUOJASSA


SACRUM



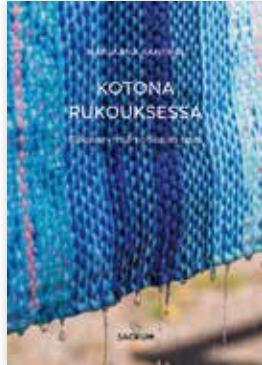
Saara Huhanantti,
Veera Wallenius (toim.)

Diakonia. Nyt.

– Näkökulmia vaikuttavaan auttamistyöhön

Teoksessa kuvataan raikkaasti uudenlaisia diakoniatyön tekemisen tapoja, yhteistyön ja vaikuttamisen mahdollisuuksia sekä diakonian merkitystä ja asemaa osana yhteiskunnan palveluverkostoja.

35,90 (39,90)



Marjaana Kanerva

Kotona rukouksessa

– Rukousryhmän ohjaajan opas

Monipuolinen ja käytännöllinen virike- ja työkirja jonka kymmenen lukua avaavat eri näkökulmia rukoukseen. Hengellisiä harjoituksia ja pohdintatehtäviä.

28,90 (32,90)



Wilfrid Stinisen

Suurin kaikista on rakkaus

Karmeliittaisä Wilfrid Stinisenin syvää puhetta rakkaudesta ja rakastamisen sekä rakastetuksi tulemisen merkityksestä.

22,50 (25,00)

VÄYLÄKIRJAT



Eero Huovinen

Jumalan katseen suojassa

Kaunis ja koskettava isotekstinen lahjakirja, jonka tekstit rakentuvat psalmien pohjalle. ”Haluan tässä kirjassa kuunnella, katsella ja miettiä, mitä Jumalan teot voivat meille sanoa ja lahjoittaa. Psalmiit ovat viisautta sukupolvien takaa, mutta ne ovat totta myös tänään, sanoja sinulle, hyviä, koskettavia ja rohkaisevia sanoja.”

15,90 (18,90)

väh. 20 kpl **13,50** / kpl

väh. 100 kpl **12,10** / kpl

MINERVA



Diakoniatyöntekijän stola

Stolassa on symbolikuvio sydämen kohdalla.

Käsin- tai konekirjonta.

Materiaali: Lucia tai Solemnis.

1-puoleinen **149,00**

2-puoleinen **229,00**

Papinalba Gabriel II

alk. **249,00**