



**VEIJO KIVILUOMA:**  
*Kyllä yhteistyölle,  
ei sooloilulle*

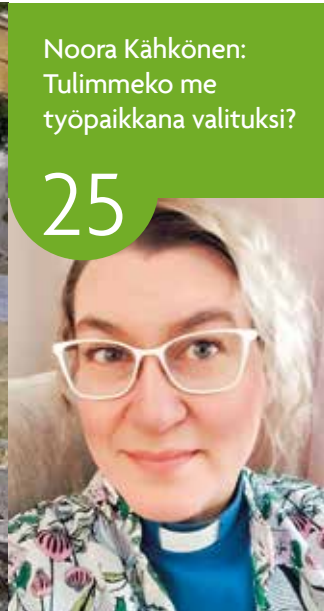
- Miksi uskomme höpöhöpää?
- Uskontodialogin merkitys kasvaa
- Saako vuosilomaa siirtää?

HANKALASSA TYÖMARKKINTATILANTEESSA KELPO SOPIMUS  
FAKTAJAHTI: KUKA VOI SAADA LISÄVAPAAPÄIVÄN?  
PSYKOLOGI: AUTTAJAN ON LAITETTAVA OMAT TUNTEET SIVUUN



29

Gulafroz Hussein:  
Olen aina ollut kiinnostunut toisella tavalla uskovista



Noora Kähkönen:  
Tulimme me  
työpaikkana valituksi?

25

4 Työpolullesi	26 Uskontodialogi
7 Tutkittua	30 Faktajahti
10 Työelämä uudistuu	32 Pykäläviidakko
12 Työssä jaksaminen	34 Työhyvinvointi
18 Ajankohtaista	36 Kellotapuli
20 Edunvalvonta	37 Henki kulkee
23 Liitot Dtl	38 Esittely
24 Liitot KNT	39 Sarjakuva

DINO 2 / 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**  
Elisa 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**  
Mikko Saari

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.  
Seuraava numero ilmestyy  
viikolla 40/2022.

12. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Uskomme  
lähes mitä  
tahansa.

ARKISEN TYÖN ARVO

**Suomessa koulutus ja yleinen sivistystaso** antavat hyvän pohjan kriittiseen ajatteluun, mutta immuuneja disinformaatiolle me emme ole. Lumetotuusvaikutus on sitä, että uskomme lähes mitä tahansa, kunhan sitä toistetaan meille tarpeeksi. Disinformaation tehokkuus perustuu pitkälti tähän. Lehdessä käsittelemme kriisitietoisuutta ja meihin kohdistuvaa informaatiovaikuttamista.

**Isojen myllerrysten keskellä** arkinen työ voi tuntua mitättömältä – no, arkiselta. Olin ristiäisissä, jonne pappia ei kuulunut. Inhimillinen virhe, mutta juhlaväelle katastrofi. Soittojen, viestien ja odottelun jälkeen hänet lopulta saatiin paikalle. Kastejuhla oli jo muuttumassa nimiäiseksi. Lopulta juhlista tuli oikein onnistuneet. Tilanne sai minut kysymään, mitkä ovat diakonia- ja nuorisotyössä niitä kriittisiä tilanteita, joissa ei saisi epäonnistua ja joiden onnistuminen on varmistettava monilla tavoilla. Perustyön merkitystä ei saa aliarvioida, se jos mikä on jäsenpitoa.

**Työ sujuu parhaiten**, kun on hyvä työyhteisö, selkeät päämäärät ja oma jaksaminen kohdillaan. Kesä, loma, uuden kasvun ihmettely ja raikas vihreys antavat voimia. Piristä itseäsi vaikka vihersmoothiella, ohjeita löydät tästä lehdestä. Villivihannesten keräysaika on nyt.

Nähdään hyvä lähellä.

Hyvää kesää. ■



## YHTEISTYÖN PUOLESTAPUHUJA

*Hanke on kestoltaan ja aiheeltaan rajattu tehtävä, joka lähtee paikallisesta tarpeesta. Pirkanmaan hankkeiden luottomies on Veijo Kiviluoma.*

**H**elposti lähestyttävä ja järjestelmällinen Veijo ”Veksi” Kiviluoma toimii Lasten ja nuorten keskuksessa ulkopuolisuuden ehkäisyn suunnittelijana ja valtakunnallisista Moottoripajoista vastaavana työntekijänä. Veksi on jämpä hämäläinen, jonka kanssa juttu luistaa kahvikuppin yli mutkattomasti.

Veksillä on useiden vuosien kokemus kunnan, seurakunnan ja järjestöjen nuorisotyöstä. Hän valmistui Sisälähetyseuran opistolta Pieksämäeltä kirkon nuorisotyönohjaajaksi 1987 ja on siitä eteenpäin vaikuttanut Tampereen seudulla monipuolisissa tehtävissä.

### Pilottiprojekti menossa

Yksi Veksin työn ajankohtaisimpia seikkoja on pilottiprojekti, jota hän on tehnyt miltei vuoden ajan Lempäälän kunnan nuorisotyön kanssa. Yhteisessä kumppanuus- ja kehittämiss-hankkeessa kehitetään yhdessä kunnan työntekijöiden kanssa oman työn tekemistä. Veksi kutsuttiin mukaan kunnan aloitteesta. Vaatimaton mies naurah-taa vain, että hänen pitkä uransa ja kokemuksensa Pirkanmaan

alueen tekijänä vaikutti varmasti asiaan.

– Ydinkysymyksenä hankkeessa voisi olla ”miten saisin omasta työstäni vielä vaikuttavampaa”. Työntekijöiden kanssa tehtävän työn ohella teimme muun muassa alueen kaikille yläkouluille hyvinvoinnin kartoituksen. Kouluyhteisöohjaaja toteutti sen mobiilisti oppituntien aikana. Näin saimme vastauksiin miltei sataprosenttisen kattavuuden.

– On selvää, että korona-aika väritti projektia paljon. Sukuloimme ja kehitimme hyvinkin luovia ratkaisuja työskente-lyissämme.

### Moottoripajojen koordinoitua

Lempäälä-projektin jälkeen työt jatkuvat muiden hankkeiden merkeissä. Myös valtakunnallisten Moottoripajojen koordinoiti teettää hommia.

Pajoilla on pulttien ja muttien lisäksi saatavilla moniammatillista tukea ja ohjausta. Näitä pajoja on maassamme useita kymmeniä, seikka joka saattaa yllättääkin. On selvää, että toimintamalli tavoittaa paljon nuoria, lähinnä 14–17-vuotiaita

poikia, joita on vaikea tavoittaa muuten.

### Kohtaaminen ytimessä

Veksi on kouluttautunut myös ratkaisukeskeisen neuropsykiat-rian valmentajaksi. Uuden kou-lutuksen saaminen piti sisällään paljon tuttuja kuvioita mennees-tä.

– Tuo koulutus oli hyvä ja mielekäs, joskin usein tuli mie-leen sen aikana, että onpas tut-tuja juttuja. Monet tämän ajan termien sisällöt ovat kulkeneet kasvatuksellisessa pedagogiassa mukana jo hyvän aikaa, eri ni-millä ja otsikoilla vain.

– Ydinasiana pidän ihmisten kanssa toimiessa edelleen kohtaamisen merkitystä. Se, että annat aikaa ja kuljet rinnalla. Henkisen tuen antajalla pitää olla pysähtymisen mahdollisuus koh-teensa kanssa. Ihminen ei saisi olla vain merkintä kahden pala-verin välissä.

### Vaikuttavuus puntariin

Tampereen yliopistollisessa kes-kussairaalassa vietetty työrupea-ma oli Veksille näkökulmia avar-tava kokemus. Hän ryhtyi ajatte-lemaan oman työnsä ja toimin-tatapojensa vaikuttavuutta uu-



**Veijo Kiviluoma kehottaa seurakunnan työmyyriä kehittämään yhteistyömalleja paikallistoimijoiden kanssa.**

della tavalla. Asioita ei kannata tehdä siksi, että niin on tehty aina ennenkin. Vaikuttavuutta pitää arvioida.

– Vaikuttavuus on vaikea punnittava. Näet työsi ja toimintasi tulokset useasti vasta vuosi- en päästä. Kuitenkin olen pystynyt analysoimaan niitä tekijöitä, jotka ovat osaltaan mahdollistaneet myönteisen lopputuloksen. Turvallisen ilmapiirin syntyminen on tärkeä avaintekijä. Silloin, kun ihmiset uskaltavat puhua mieltä painavista ja kipeistä asioista, voit huomata ilmapiirin onnistuneen.

### Yhteistyötä yli rajojen

Itsestään selvää on, että pandemia-aika on vaikuttanut voimakkaasti nuorten hyvinvointiin. Puheet nuorten mielenterveydestä ovat olleet laajalti esillä.

– Haluaisin peräänkuuluttaa eri toimijoiden yhteistä tekemistä. Silloin saadaan aikaan enemmän ja parempaa. Irrallisia hankkeita on paljon. Jokaisen kannattaisi tutustua huolellasti toimintaympäristöönsä ja lähialueiden aktiivitahoihin rohkeasti aitojen yli katsellen.

On totta, että kirkollinen toimijuus kulkee vahvasti tekijän

oman persoonan ja jopa kutsu-  
musspirituaaliteetin kautta. Vaarana voi näin ollen olla liiallinen itsevarmuus ja sooloilu ympäristön tarpeisiin nähden. Veksi kehottaa seurakunnan työmyyriä kehittämään vahvasti pysyväisluonteisia, luontevia yhteistyömalleja paikallistoimijoiden kanssa.

– Puretaan päällekkäisiä toimintoja, jatketaan hyvien yhteisten käytänteiden jalkauttamista. ■



KUVA VEIJO KIVILUOMAN KOTIALBUMI

## NÄIN JAKSAN

**O**maa jaksamistaan Veksi pitää yllä jalkauttamalla itseään Kleinspitz-rotuisen koiransa kanssa ja ulkoiluttamalla Honda 500X -moottoripyöräänsä.

– Etenkin tuo meidän koira liikuttaa minua monella tasolla. Olit sitten roskia viemässä tai viikon työmatkalla, aina sen riemastunut vastaanotto saa hyvän olon aikaan. ■

# DISINFORMAATIO, VALEUUTISET JA DEEPPAKE – MITÄ NE OVAT?



*Korona-aika ja Ukrainan sota ovat saaneet sosiaalisen median kanavat pursuamaan disinformaatiota, valeuutisia, propagandaa ja salaliittoteorioita ennennäkemättömällä tavalla. Someviidakossa sompaillessa on hyvä olla perillä tietyistä peruskäsitteistä.*

TEKSTI TIINA HEISKANEN

**MISINFORMAATIO** on puutteellista tai väärää tietoa, jota annetaan epähuomiossa eikä tarkoitus ole tahallisesti johtaa harhaan. Harhaanjohtavaa tietoa on mm. muunnelluissa kuvissa, meemeissä, videoissa, tv- tai verkkosivustojen profiileissa. Disinformaatio sen sijaan on tietoisesti jaettua väärää tietoa, jonka motiivina voi olla mm. taloudellinen hyöty, ilkeä tai poliittinen vaikuttaminen. Nyrkkisääntönä voi pitää, että kaikkea nettisältöä löytyy myös feikkiversiona.

**VALEUUTISET** ovat yksi disinformaation muoto. Valeuutiset ovat vain näennäisesti uutisia eli niillä on uutisen rakenne, mutta niitä ei ole tehty Journalistien ohjeiden mukaisesti. Valeuutiset eivät aina keskity vain poliittiseen uutisointiin, vaan tavoite voi olla mm. mainostulojen kerääminen. Tekoälyn kehittymisen myötä ns. deepfake- eli syväväärrensivut tai valevideot ovat yleistyneet huomattavasti. Alkuperäisestä materiaalista muokattuja videoita tai äänitallenteita, joita käytetään myös pahantahtoisiin tarkoituksiin, on hyvin vaikea todistaa valheellisiksi.

**PROPAGANDA** on jonkin aatteen tai opin järjestelmällistä ja tavoitteellista massalevitystä. Se on yksipuolista viestintää, joka voi koostua sanallisista tai kuvallisista faktoista, väitteistä, huhuista, puolittuuksista tai valheista. Sillä pyritään ruokkimaan ihmisjoukkojen ennakkoluuloja ja manipuloimaan asenteita, uskomuksia tai tekoja. Propaganda-sanalla on historiassa ollut monia eri merkityksiä, mutta nykyään se viittaa yleensä väärään

tai vääristettyyn tietoon, jolla valheen ja hämmennyksen luomisen kautta vaikutetaan mielipiteisiin. Globaali digitalisoituminen on tuonut propagandan mahdollisuudet lähes joka kotiin. Kuka tahansa voi manipuloida ja väärentää digitaalista materiaalia. Organisoituneita tekijöitä ovat mm. terroristijärjestöt, valemediat ja keskustelupalstoilla toimivat ylempää johdetut propagandistit. On hyvä tiedostaa, että myös arkinen mainonta käyttää monia propagandan keinoja: Se on massavaikuttamista, sen viestit ovat yksinkertaisia ja tunteisiin vetoavia ja kohderyhmät tarkoin harkittuja. Laadukas journalismi on hyvä filteri propagandan ja kansalaisten välissä, mutta sosiaalisessa mediassa viestijällä ja vastaanottajalla ei välttämättä ole välikäsiä.

**SALALIITTOTEORIA** on yleisesti hyväksytystä näkemyksestä poikkeava uskomus tai teoria, jonka mukaan jonkin haitallisen tapahtuman takana on yleensä pienen, mutta voimakkaan ryhmän salaliitto jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Tausta-ajatus on, että totuus on vielä paljastamatta ja salaliittolaiset pyrkivät juonillaan salaamaan sen. Filosofin Juha Räikän mukaan on monia syitä, miksi salaliittoteorioita kehitetään ja levitetään. Paitsi että henkilö voi itse uskoa niihin, voi niitä kehittää myös vitsinä, propagandan tueksi, rahanansaitsemisessä, vaikeuttamaan päätöksentekoa aiheuttamalla hämmennystä tai suojelemaan todellista salaliittoa. Toki myös väärinkäytöksistä syytetty henkilö voi yrittää pelastaa nahkansa salaliittoteoriaan vetoamalla. ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

## MIKSI ME USKOMME HÖPÖHÖPÖÄ?

Meihin kaikkiin vaikuttavat psykologiset mekanismit, jotka saavat helposti uskomaan väärään tietoon. Näitä mekanismeja ovat mm. vahvistusharha, motivoitu päättely ja lumetotuusvaikutus.

**V**ahvistusharha tarkoittaa, että meillä on taipumus omaksua tietoa, joka sopii omaan maailmankatsomukseemme ja vastaavasti hylkiä siitä poikkeavaa tietoa.

Motivoitussa päättelyssä henkilö pitää omaa näkemystään tukevia perusteluja vahvempina kuin niitä vastaan olevia perusteluja.

Lumetotuusvaikutuksella taas tarkoitetaan sitä, että uskomme lähes mitä tahansa, kunhan sitä toistetaan meille tarpeeksi. Disinformaation tehokkuus perustuu pitkälti tähän. Uskomme myös herkästi ensimmäisen kuulemamme tiedon ja pitäydymme siinä. Tätä kutsutaan uskomusten pysyvyydeksi.

Jos mekanismeista tulee tietoiseksi, niitä voi vastustaa. Medialukutaito on paras keino tunnistaa vaikuttamispyrkimykset ja auttaa väärennösten tunnistamisessa. Sosiaalisen median ja hakukoneiden algoritmit mahdollistavat väärän tiedon leviämisen aiempaa nopeammin ja laajemmalle, mutta päävastuussa olemme me itse: jos jaamme eteenpäin vain varmistettuja tietoja, algoritmit voimistavat näitä totuudellisia viestejä. ■

Lähteet: <https://evaitaopiskeluun.fi/tiedonlahteet/misja-disinformaatio>, [yle.fi/oppiminen/](https://yle.fi/oppiminen/) media- ja digitaidot, wikipedia



## ”JOKAINEN VOI KANNUSTAA LÄHDEKRIITTISYYTEEN”

*Dino-lehti kysyi Euroopan hybridiuhkien torjunnan osaamiskeskuksen viestintäpäälliköltä Markus Kokolta, mitä meidän tulisi ymmärtää somesta.*



**– Disinformaation voima on usein siinä, että se herättää voimakkaan tunnereaktion, Markus Kokko sanoo.**

**S**eurakunnan työntekijät ovat yhä enemmän mukana myös sosiaalisessa mediassa. Monessa seu-

rakunnassa on yhteiset sometointiaohjeet ja tehtävänkuviin on lisätty sometyö. Sometaidoista on hyötyä erityisesti nuorten ihmisten tavoittamisessa.

**Markus Kokko, mitä meidän pitää ymmärtää somesta?**

On oleellista ymmärtää, että kaikki mitä digitaalisessa mediassa keskustellaan ja niin sanotusti uutisoidaan, ei ole totta. Osa on provokaatiota, keskustelun herättämistä tai tietoista harhaan johtamista. Suomalainen koulujärjestelmä on panostanut lähdekriittisyyden ja medialukutaidon opettamiseen ja suomalaiset nuoret ovat tässä maailman kärjessä. Toki osa nuorisista tai aikuisistakaan ei syystä tai toisesta pysty tai halua käyttää lähdekritiikkiä. Erityisesti vanhemman sukupolven ihmisillä voi olla käsitys, että kaikki niin sanotusti painettu sana on totta.

Kun korona-aikana ihmiset viettivät enemmän aikaa yksin kotona ja netissä, siirtyi moni keskustelu online-kanaviin. Netissä muodostuu helposti samoin ajattelevien ihmisten kuplia, kun

taas fyysisen maailman normaalissa kanssakäymisessä tavataan yleensä monipuolisemmin erilaisia ihmisiä. Autoritaariset valtiot ja muut vihamieliset toimijat haluavat peiteltyä ruokkia vastakkainasettelua ja yllyttää ihmisryhmiä toisiaan vastaan päästäkseen omiin valtapyrkimyksiinsä. Digitaaliset mediat tarjoavat tähän hyvän ja kustannustehokkaan kanavan.

**Voiko lähteeseen luottaa?**

Disinformaation voima on usein siinä, että se herättää voimakkaan tunnereaktion, jolloin ihmiselle tulee voimakas tarve reagoida siihen kommentoimalla tai jakaa sitä eteenpäin. Jos siis joku sisältö aiheuttaa sinussa vihaa tai kauhistumista, pysähdy ja ota hetki aikaa. Jos alat epäillä, onko juttu totta vai ei, katso kuka sen on jakanut, mistä alkuperäinen lähde on ja voiko lähteeseen luottaa. Tarkista jostain toisesta luotettavana pidetystä lähteestä, uutisoidaanko siellä vastaavaa. Todenpitävät kauheat tapahtumat on varmasti noteerattu useamminkin eri lähteissä.

Eri kanavissa on paljon automatisoituja valeprofileja eli botteja, joiden ainoa tarkoitus on välittää tiettyä viestiä. Botin saattaa tunnistaa tarkistamalla, onko profiilikuva ja tilin kuvaus realistinen, kuka profiilia seuraa ja milloin tili on avattu. Useamman vuoden käytössä olleet tilit ovat tyypillisesti luotettavampia, koska pystyy selaamaan, miten niitä on käytetty ja millaista sisältöä niissä on jaettu.

**Miten voimme tukea ihmisiä pärjäämään vale uutisten maailmassa?**

Fyysinen maailma on helpommin hahmotettava eikä niin helpposti manipuloitavissa kuin digitaalinen. On tärkeää olla yhteyksissä muutenkin kuin läppärin näytöllä. Perinteiset sosiaaliset suhteet ja verkostot ovat arvokkaita. Arkielämä juurruttaa meidät todellisuuteen ja auttaa pitämään mittasuhteet normaaleina, kun koko maailma ei ole läppärissä.

Työntekijänä on tärkeää tiedostaa oma vastuu. Kun jakaa juttuja ja linkkejä, on syytä tarkistaa jutun todenperäisyys, ottaa vastuu ja seistä jakamansa asian takana. Jokainen voi omalta osaltaan jakaa disinformaation vastaisia viestejä ja kannustaa lähdekriittisyyteen.

Lähteet/nettisivuvinkit: faktabaari.fi, evaitaopiskeluun.fi, yle.fi/aihe/oppiminen/media-ja-digitaidot, yle.fi/aihe/artikkeli/2020/02/11/tunnista-luotettava-uutinen-kysy-nama-7-kysymysta, mediakasvatus.fi/materiaalit, euvsdisinfo.eu (engl.)

## NÄIN MEIHIN VAIKUTETAAN

- Tunteisiin vetoaminen/voimakkaiden tunteiden herättäminen
- Yleisön tarpeisiin ja arvoihin vetoaminen
- Tiedon ja ajatusten yksinkertaistaminen
- Vastustajiin kohdistuva hyökkäys

## MIETKÖ JUTUN LUOTETTAVUUTTA?

- Kuka jutun on julkaissut ja missä?
- Miten aihetta on käsitelty?
- Milloin uutinen on julkaistu?
- Mihin lähteisiin uutinen perustuu?
- Ovatko uutisen kuvat aitoja ja tästä yhteydestä? Käytä käännteistä kuvahakua.
- Vastaako otsikko sisältöä? Klikkiotsikot voivat johtaa harhaan.
- Mitä itse ajattelet asiasta? Vaikuttavatko omat mielipiteesi tulkintaasi?

(yle.fi/aihe/artikkeli/2020/02/11/tunnista-luotettava-uutinen-kysy-nama-7-kysymysta)

## FAKTA

Euroopan hybridiuhkien torjunnan osaamiskeskus on Helsingissä sijaitseva tutkimuslaitos, jonka tavoite on vahvistaa kokonaisturvallisuusajattelua ja tietoisuutta hybridiuhkista kansallisesti, EU:ssa ja kansainvälisessä yhteistyössä. Keskuksella on 31 osallistujamaata Euroopan unionin ja Naton jäsenvaltioista. Keskus antaa analyysien ja tutkimuksen kautta eväitä vastata hybridiuhkiin.

Artiklen kan lasas på svenska på adressen dinolehti.fi

työssä jaksaminen  
.....

# AUTTAJANA KRIISITILANTEESSA

Diakonia- ja nuorisotyö on moninaisten toimintojensa lisäksi myös kuuntelemista, kannatteluja ja toivon herättelyä. Äkillisesti muuttunut Suomen turvallisuustilanne on heittänyt työntekijät vaikeiden kysymysten äärelle. Mitä vastata, kun varmuutta ei ole? Entä miten pitää yllä omaa jaksamista?

Ensin tuli pandemia ja sitten Eurooppaan sota. Ihmiset, joiden työnä on auttaa muita jaksamaan, ovat nyt kovilla.



Tuleeko Suomeenkin nyt sota?

Kysymys toistuu usein niin nuorten kuin ikäämpienkin pohdintoissa. Varmaa vastausta ei tiedä kukaan, mutta jotakin kysyjälle on vastattava. Keskustelu on aloitettava, vaikka omakin mieli myllertää.

Tilanne kuvaa hyvin diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden nykyarkea. Koronastakaan ei olla vielä kuivilla, ja silti pitäisi jaksaa pohtia äkillisesti muutunutta turvallisuustilannetta.

Dino-lehti kysyi Terveystalon johtavalta psykologilta **Tuija Turuselta** neuvoja vaikeiden aiheiden käsittelyyn ja työntekijän oman jaksamisen tukemiseen.

### 1. Miten puhua muuttuneesta turvallisuustilanteesta nuorelle, jota tulevaisuus pelottaa?

Nuorelle voi puhua kuten kenelle tahansa ihmiselle. Joskus nuori voi tuoda pelon ja huolen esille kiertoteitse. Silloin voi kysyä suoraan, mitä nuoren mielessä pyörii ja mitä hän ajattelee maailmantilanteesta. Tärkeintä on, että työntekijä pysyy rauhallisena. Ei pehmentele nuoren tuntemuksia, mutta ei myöskään lähde maalailemaan uhkakuvia. Nuorelle on hyvä sanoa, että kaikki tuntemukset ovat normaaleja. Ihminen ei voi tuntea väärin.

### 2. Tuleeko Suomeenkin nyt sota? Miten kysymystä kannattaa purkaa auki?

Nuorelle voi sanoa suoraan, että kukaan ei voi tietää, mutta kaikki valtaapitävät yrittävät parhaansa, että niin ei kävisi. Ei voi kuitenkaan luvata, että varmasti ei tule. Nuorta on hyvä kannustaa keskustelemaan aiheesta, keskustelua ei pidä estää. Entä jos -pohdinta ja varautuminen kaikkeen on täysin inhimillistä ja sallittua.

Nuorelle voi sanoa, että vaikka pandemiat ja sodat ovat yksilön vaikutusvallan ulottumattomissa, omassa elämässä voi tehdä paljon hyvää. Tärkeää on pysyä itse keskustelussa aikuisena ja viestiä, että tästä tilanteesta selvitään.

### 3. Tarvitseeko työntekijän pelätä, että sanoo jotakin aivan väärää?

Ei kannata pelätä sitä, että sanoo väärin. On aikuisuutta sanoa, että en tiedä tai en osaa. Ratkaisuja voi kuitenkin pohtia yhdessä. Toisen puolesta ei pidä olettaa mitään. Tunteet ja reaktiot muuttuvat asioiden edetessä. Pelko voi muuttua turhautumiseksi, samoin turvan tarve voi vaihdella tilanteen mukaan. Jos kuitenkin kokee sanoneensa jotakin ikävää, voi pahoitella ja pyytää anteeksi.

### 4. Miten nykytilannetta olisi hyvä käydä läpi ikääntyneen kanssa?

Vanhat muistot ja traumaattiset kokemukset saattavat tuntua erittäin tuoreilta. Muistot usein aktivoituvat uudessa kuormittavassa tai uhkaavassa tilanteessa. Tarve puhua niistä voi olla kova. On tärkeää, että ikäihminen ei jää muistojensa kanssa yksin ja että joku jaksaa kuunnella häntä. Kuuntelijan on tärkeää antaa tilaa muistoille ja ohjata keskustelemaan sekä niistä että tällä hetkellä hyvin olevista asioista. On hyvä vahvistaa ihmisen uskallusta muistamiseen. Iäkkäiden ihmisten tarinat ovat tärkeitä selviytymiskertomuksia. Ne vahvistavat myös muiden sukupolvien toivoa.

Jos ilmassa on muistisairautta, kannattaa kerrata, mikä vuosi on menossa. Juuri nyt ei ole hätää. Olemme turvassa tällä hetkellä.

### 5. Saako työntekijä näyttää omaa pelkoaan ja ahdistustaan?

Työntekijä on kaksoisroolissa. Hän on sekä auttaja että kokija. Tällainen tilanne vaatii erityisen tarkkaa huolenpitoa omasta jaksamisesta. Tärkeää olisi ymmärtää omia tunteita ja ajatuksia. Oma ahdistus on hyvä tunnistaa, jotta osaa hakea tarvittaessa apua. Omaa pelkoa ja ahdistusta ei tuoda aktiivisesti esiin asiakkaan edessä. Autettavan pitäisi pystyä luottamaan siihen, että toinen on ammatillisesti neutraali. Ei ole reilua viedä liikaa omia tunteita asiakaskohtaamiseen, ne eivät kuulu työrooliin. Puhe on hyvä kääntää autettavaan, hänen kokemukseensa.

### 6. Miten työnantaja voi tukea työntekijän jaksamista?

Organisaatiokulttuuri pitäisi rakentaa sellaiseksi, että mielestä puhuminen on sallittua. Tunteille pitää löytyä tilaa. Psykkisesti turvallinen ilmapiiri on tärkeä. Työnohjauksen pitää olla kunnossa.

Tarvittaessa työntekijän voi ohjata työterveyshuoltoon. Esimerkiksi Terveystalossa on käytössä ennaltaehkäisevä mielenterveyttä vahvistava malli. Se mahdollistaa lyhytpsykoterapian, johon kuuluu 10–20 psykoterapiakäyntiä.

### 7. Miten työkuuntoisena pysymistä voi tukea itse, jos työnantajalta ei tule tukea?

Jokaisella ihmisellä on tietenkin perusvastuu omasta hyvinvoinnista huolehtimisessa. Työ ja vapaa-aika pitäisi pystyä pitämään erillään ja mediaaltistusta olisi hyvä säädellä. Omista huoliajutuksista kannattaa keskustella kollegojen ja läheisten kanssa. Työntekijän pitäisi elää niin kuin opettaa eli ottaa käyttöön samat neuvot, joita hän todennäköisesti antaa muille.

Olisi myös tärkeää oppia tunnistamaan stressi ja siihen johtaneet syyt. Jos esimerkiksi huomaa, että en ole nukkunut kunnolla moneen yöhön, kannattaa miettiä, mikä auttaisi tuomaan paremmat unet. Tärkeintä on hakea apua ajoissa. Yhteydenottoa ammattiauttajalle ei pidä pitkittää. Ei ole hyvä antaa asioiden mennä umpisolmuun. ■

”Työnohjauksen pitää olla kunnossa.”

**Työntekijä on kaksoisroolissa. Hän on sekä auttaja että kokija. Silti omat tunteet pitää laittaa sivuun asiakaskohtaamisessa.**



## AHDISTAAKO UKRAINAN TILANNE?

*Jatkuvan uutisvirran seuraaminen Ukrainan tilanteesta voi ahdistaa ja lisätä uupumisen riskiä. Nyt jos koskaan omasta jaksamisesta on pidettävä entistä parempaa huolta. Erityisesti auttamistyötä tekevien ihmisten on pysähdyttävä myös oman mielen äärelle.*

Suomen Punainen Risti on koonnut sivuilleen tietoa tyypillisistä reaktioista järkyttävien uutisten äärellä. Niistä on hyvä puhua avoimesti kollegojen ja läheisten kanssa.

Nämä oireet eivät useimmiten vaadi välitöntä ammattiapua, jos ne eivät jää päälle vaan pysyvät lyhytkestoisina:

- Tapahtumat voivat tuntua oudoilta, vaikeilta ymmärtää tai epätodellisilta.
- Tapahtuma ja uutisointi pyörii mielessä.
- Saatat pelätä, että tapahtumat voivat laajentua maantieteellisesti vaikkapa Suomeen.
- Mielensisällöt ja tunteet voivat vaihdella ja olla voimallisia: saatat kokea pelkoa ja ahdistusta tai olla itkuinen. Myös ärtymystä ja vihaa tapahtumista saattaa ilmetä. Tunteet voivat myös turtua uutisten äärellä.
- Keho voi tuntea stressireaktiota: saatat potea päänsärkyä, voida pahoin, hikoilla tai tuntea lihasjännitystä.
- Voi olla vaikea nukahtaa tai uni on katkonaista.

Joskus ahdistus voi kasvaa kestäättömäksi, jolloin se haittaa väistämättä normaalia elämää ja heikentää työkykyä. Tärkeää on reagoida ajoissa, jotta ahdistus ei pääse pitkittymään. Apua pitää lähteä hakemaan välittömästi, jos tunnistaa edes osan näistä oireista:

- Olet jatkuvasti ahdistunut, masentunut tai jännittynyt tai tunteenpurkaukset ovat hallitsemattomia.
- Unettomuus tai katkonainen uni on jatkuvaa.
- Et pysty keskittymään.
- Työnteko tai koulutyö ei suju.
- Sinulla on fyysisiä stressiin ja ahdistukseen liittyviä oireita.
- Olet jatkuvassa ylivirittyneisyyden tilassa.
- Sinulla ei ole ketään kenelle puhua.
- Ihmissuhteesi kärsivät, eristäytyt.
- Mietit maailman tapahtuvia jatkuvasti tai pakonomaisesti.

Ihminen voi tehdä paljon myös itse ahdistuksen ja pelkojen helpottamiseksi. Tärkeintä on jakaa tunteita ja kokemuksia toisten kanssa sekä jatkaa arki-rutiineja mahdollisimman normaalisti. Mene opiskele- tai työpaikalle, vaikka se tuntuisi raskaalta. Älä jää yksin. Muiden kohtaaminen voi helpottaa omaa oloa. Myös nämä tutut keinot hoitavat huolien täyttämää mieltä:

- Liiku. Se laukaisee kehoista jännitystä ja rauhoittaa mieltä. Kävelylenkki tai muu kevyt aktivoituminen auttaa.
- Vältä liiallista alkoholia ja rauhoittavia aineita.
- Joskus on helpompi ilmaista tunteita teke-mällä kuin puhumalla. Piirrä, maalaa, kirjoita. ■

Lähde: punainenristi.fi

## MUISTIKSI TYÖPAIKALLE

- Nyt tarvitaan empatiaa. Kunniotakaa erilaisia reaktioita ja yrittäkää ymmärtää toistenne tilannetta.
- Esihenkilöiden pitää kuunnella herkillä korvalla ja kysyä, mitä ihmiset toivovat.
- Voi olla hyvä kokoontua juttelemaan yhdessä, mutta se ei saa olla pakollista. Toiset suojelevat jaksamistaan rajaamalla tieto- ja ärsyketulvaa.
- Sopikaa tarvittaessa joustoja työtehtäviin ja työaikoihin.
- Hyödyntäkää psykologisen tuen keinoja. Jos huoliajatukselta valtaavat mielen tai vievät yöunet, voi olla hyvä jutella työterveyspsykologin kanssa.
- Henkilöstöstä huolehtiminen on myös työnantajan etu. Parhaiten kriiseistä toipuvat ne työyhteisöt, joissa henkilöstön hyvinvoinnista on pidetty huolta. ■

Lähde: ttl.fi, psykologit Liisa Puskala ja Barbara Bergbom

Älä jää yksin.



Hyvinvoiva työyhteisö auttaa jaksamaan vaikeina aikoina.

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

## Diakonian tulevaisuus puhutti Oulussa



KUVA HEIDI KARVONEN



KUVA TIINA LAINE

Diakonian tulevaisuusseminaari kokosi Ouluun diakonian toimijoita.

Oulussa 4.5.2022 pidettiin Diakonian tulevaisuusseminaari. Seminaarissa tarkasteltiin diakoniatyötä ja erityisesti työn tulevaisuutta. Tilaisuudessa puhunut Dtl:n toiminnanjohtaja **Tiina Laine** toi esiin huolen, että kirkko voi menettää diakonian osaajansa. YAMK-tutkinnon suorittaneita siirtyä pois kirkosta, koska heille ei ole tehtäviä, joissa he

voisivat aidosti käyttää hyödyksi johtamis- ja kehittämisaamasta. Lisäksi nykyisellä palkkatasolla kirkko ei tule jatkossa saamaan päteviä diakoniatyöntekijöitä. Työmarkkinoilta poistuu enemmän työntekijöitä kuin sinne tulee ja kilpailutilanne osaavista työntekijöistä kasvaa. ■

## DTL:N UUSI EDUSTAJISTO VALITTU

Maaliskuussa pidetyssä vaalissa edustajistoon valittiin **Pirjo Suomi, Saara Kerola, Jenny Airaksinen, Erja Haho, Minna Kivistö, Elisa Järvimäki, Erja Valkonen, Heidi-Maria Heikkilä, Kirsi Kalliotähti, Katja Lahti, Jaana Jurvanen, Elina Volotinen, Mari Syrjäkoski-Vuollet, Jenna Ala-Nisula, Katja Nuuhkarinen, Ari Tuomikoski, Minna Toivanen ja**

**Hanna Videll.** Varajäseneksi valittiin **Anne Vanhatalo, Katriina Mäkinen, Sami Junntila, Risto Hiltunen, Sonja Holkerinoja, Päivi Liu, Anna Hiekkataipale, Mirva Suni, Auli Kela, Marja Mustonen, Mika Leppäaho, Hanna-Leena Niemelä, Leena Helle, Eija Hoikkala ja Ulla Hautamäki.** Uusi edustajisto aloitti toimikautensa kevätkokouksessa 23.5.2022. ■

## Näkökulmia vaikuttavaan auttamistyöhön

Uusi artikkelikokoelma DIAKONIA.NYT. laajentaa diakoniatyön käsitettä hätä- ja ruoka-avusta vaikuttavampaan auttamistyöhön. Kirjan ovat toimittaneet DTL:n puheenjohtaja **Saara Huhanantti** ja varapuheenjohtaja **Veera Wallenius.** Kirjoittajina on asiantuntijoita sekä diakonian kentältä että kirkon ulkopuolelta. Ajankohtaiset artikkelit tarkastelevat vaikuttamista ja vaikuttavuutta, osallisuuden kysymyksiä sekä diakonian kehittyvää asiantuntijuutta ja tulevaisuutta eri näkökulmista. ■

Dinon lukijat saavat kirjasta 20 prosenttia alennusta Kirjapajan verkkokaupassa koodilla DIAKONIA 30.6. asti.



## KNT-valtuusto järjestyi ja teki valintoja



Valtuuston puheenjohtajaksi valittiin nuorisotyön ohjaaja **Sami Nortunen (2. oik.)** Seinäjoelta ja varapuheenjohtajaksi nuorisotyön ohjaaja **Tuomas Saarela Oulaisista (oik.).** Onnittelijoina toiminnanjohtaja **Arja Lusa** ja liiton puheenjohtaja **Anna Kärri (vas.).**



Valtuusto kävi täydennysvaalit hallituksen jäsenestä. Valituksi äänestyksen jälkeen tuli Hyvinkään seurakunnan johtava varhaiskasvatuksen ohjaaja **Terhi Makkonen.**

### JOHTAVIEN NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKOKOUS SEINÄJOELLA

31.10.-  
1.11.  
2022

#### Aikataulu

31.10. Etkot  
Omakustanteinen, mahdollisuus illalliseen ja majoitukseen

1.11. klo 9-16 Työkokous, Seinäjoki  
Osa tapahtumasta toteutetaan striimattuna ja tallennetaan.

Tule mukaan verkostoitumaan! Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous tarjoaa hedelmällisen alustan seurakunnallisen nuorisotyön johtamisen kehittämiseksi. Kokouksesta saat tukea sisältojohtamiseen ja vertaisverkostojen vahvistamiseen.

€ OSALLISTUMISMAKSU  
60€ työkokous 1.11.  
majoitus 1h 109€ 2h  
67€/hlö

> ILMOITTAUTUMINEN  
21.9 mennessä  
www.knt.fi/jnt

i JÄRJESTÄJÄNÄ  
DIAK, KNT, LNK  
yhteistyössä: KH, SLS,  
Lapuan hpk, Seinäjoen srk

TIEDUSTELUT  
Jouko Porkka,  
jouko.porkka@diak.fi  
040 568 7077



KNT mukana metsittämässä: lue lisää taimiteko.fi



LUOTTAMUSMIES-  
KOULUTUKSET  
29. – 30.9. Dtl:n,  
KNT:n ja Aki-liittojen  
järjestämä luottamus-  
mieskurssi.  
Koulutuksista lähetetään kutsut luottamusmiehille.

## HANKALASSA TYÖMARKKINATILANTEESSA KELPO SOPIMUS

*Evangelisluterilaisen kirkon sopimusalalle on solmittu uusi virka- ja työehtosopimus ajalle 1.3.2022–29.2.2024. Sopimuksessa on sovittu tekstimuutoksista ja ensimmäisen vuoden palkantarkistuksista. Vuoden 2023 palkankorotuksista neuvotellaan kuluvan vuoden loppuun mennessä.*

**P**alkkoja korotetaan vuonna 2022 keskimäärin kaksi prosenttia. Korotukset toteutetaan 1. kesäkuuta alkaen kokonaan yleiskorotuksena. Yleisessä palkkausjärjestelmässä korotukset kohdennetaan maksussa oleviin peruspalkkoihin eli tehtäväkohtaiseen palkkaan. Korotukset on huomioitu myös vaativuusryhmien vähimmäispalkka- taulukoissa.

Myös yleisen palkkausjärjestelmän kokemus- lisätaulukoita korotetaan 1.6.2022. Kymmenen vuoden ja 15 vuoden kokemuslisissä korotus on merkittävä. Kokemuslisien takuusia koskeviin määräyksiin ei tehty muutoksia, joten kenenkään maksussa oleva kokemuslisä ei tässä yhteydessä pienene. Jos nykyinen kokemuslisä on pienempi kuin uuden taulukon mukainen kokemuslisä, korotetaan kokemuslisää kesäkuun alusta lähtien.

### **Palkkakilpailukykyä pyritään parantamaan**

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden maksussa ole- viin suorituslisiin ei tässä yhteydessä tule korotuk- sia, jollei suorituslisiin määrää ole paikallisesti kyt- ketty seuraamaan peruspalkan korotuksia.

Vaikka sopimuksen palkankorotustaso vastaa vähintäänkin tämän neuvottelukierroksen yleis- tä tasoa, on valitettava totuus, että kirkon palkat ovat vuosien saatossa jääneet jälkeen yleisestä an-

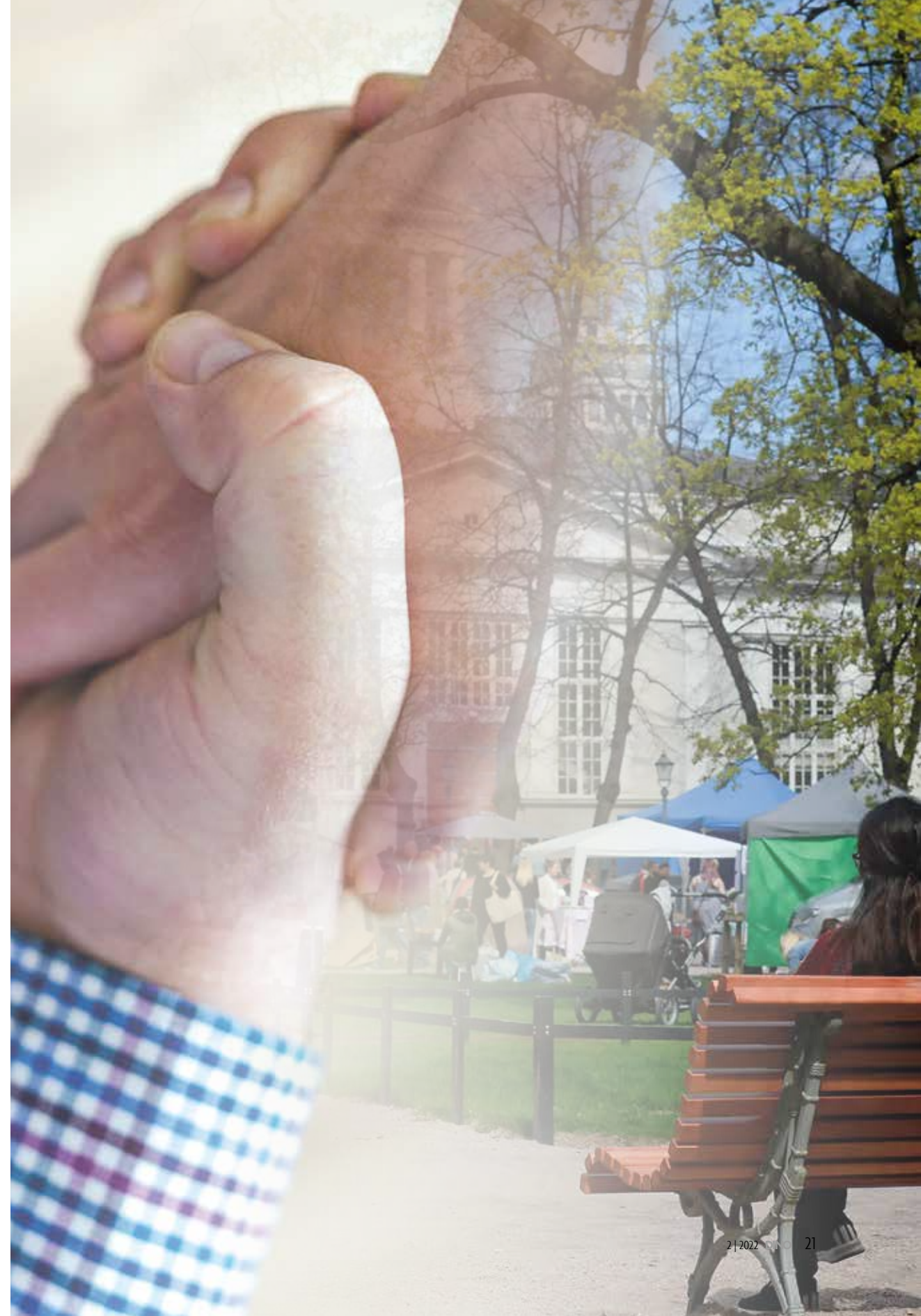
siotasokehityksestä. Palkansaajajärjestöt ja Kirkon työmarkkinalaitos aloittavatkin jo tämän vuoden elokuussa neuvottelut mallista, jolla pyritään taka- maan kirkon palkkakilpailukyky ja jolla pystytään osaltaan tukemaan ja parantamaan kirkon töiden veto- ja pitovoimaa.

Hengellisen työn työajattomien viranhaltijoiden ja työntekijöiden vapaa-aikaa koskeviin määräyk- siin saatiin parannusta. Jatkossa sopimus ohjaa sii- hen, että viikoittaiset vapaapäivät ovat kiinteinä pe- räkkäisinä päivinä. Monissa seurakunnissa näin on jo toimituttu, mutta vapaapäivät on voitu sijoitella myös täysin hajan hajan. Mahdollisuus peräkkäi- siin vapaapäiviin on vahvasti työsuojelukysymys.

### **Leirivapaat muuttuivat jälleen**

Kirjoitushetkellä palkansaajajärjestöt ja Kirkon työmarkkinalaitos valmistelevat tarkempaa ohjeis- tusta työajattomien hengellisen työn viranhaltijoi- den ja työntekijöiden vapaa-aikasuunnitteluun.

Leirivapaat muuttuivat jälleen tällä neuvotte- lukierroksella. Vuonna 2020 saatiin oikeus ensim- mäiseen leirityöaikaohjelmaväyävään jo 1 vrk 12 h leiristä. Seuraavan leirivapaan sai kuitenkin vasta 6 vrk 12 h leiristä. Nyt toista leirivapaapäivää siirret- tiin aikaisemmaksi niin, että toinen leirivapaa tu- lee jo 4 vrk 12 h leiristä. Leireistä palautumista tu-



keva muutos hyödyttää merkittävästi niitä työntekijöitä, jotka tekevät viiden ja kuuden päivän pituisia leirejä.

### Moduulityöaika on yhä mahdollista

Ensimmäinen moduulityöaikakokeilu alkoi Meilahden seurakunnassa jo vuonna 2010, kun Kirkon työmarkkinalaitoksen ja palkansaajajärjestöjen välillä sovittiin työaikakokeiluista. Vuodesta 2017 lähtien kirkon virka- ja työehtosopimus on mahdollistanut moduulityöajan käyttöön ottamisen seurakunnissa paikallisella sopimuksella kokeiluuntoisesti.

Kokemukset moduulityöajasta ovat olleet voittoa puolisesti myönteisiä. Nyt moduulityöaikaan siirtymisestä onkin mahdollista sopia työpaikoilla pysyvästi.

### Uudet perhevapaat osaksi sopimusta

Elokuussa voimaantulevan lakiuudistuksen myötä vanhat äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat jäävät historiaan ja tilalle tulevat uudet raskaus- ja vanhempainvapaat. Molemmilla vanhemmilla on jatkossa lain mukaan oikeus 160 arkipäivän vanhempainvapaaseen, minkä lisäksi vanhempi, joka synnyttää lapsen, saa 40 arkipäivän pituisen raskausvapaan.

Perhevapaailta maksettavista palkoista on sovittu virka- ja työehtosopimuksissa. Kirkon uuden virka- ja työehtosopimuksen mukaan lapsen synnyttävä vanhempi saa palkallista vapaata koko 40 arkipäivän raskausvapaan sekä 32 päivää vanhempainvapaan ajalta eli yhteensä 72 arkipäivää. Synnyttävän vanhemman osalta palkallisten vapaiden määrä pysyy siis käytännössä ennallaan.

Toinen vanhempi saa palkallista vanhempainvapaata 18 arkipäivää. JUKOn tavoitteena oli 32 palkallista vanhempainvapaapäivää myös toiselle vanhemmalle, mutta tavoite saavutettiin vain osittain. Parannusta toki saatiin verrattuna aiempaan kuuden päivän palkalliseen isyysvapaaseen.

Uutuutena sopimukseen tuleva omaishoitovapaa mahdollistaa vapaan saamisen, jos esimerkiksi oma ikääntynyt vanhempi tarvitsee kiireellistä apua. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa. Palkatonta omaishoitovapaata on oikeus saada vuosittain viisi päivää.

Perhevapaauudistukseen liittyvien muutosten lisäksi sairaan lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi tarkoitettujen tilapäisten hoitovapaan ikäraja on nostettu 10 vuodesta 12 vuoteen.

### Työ jatkuu

Neuvottelijan näkökulmasta sopimusta voi pitää kevään yleiseen työmarkkinatilanteeseen nähden kelpo tuloksena. Kaikkia tavoitteita ei tietysti tälläkään kerralla saavutettu, mutta keskeisimmissä tavoitteissa onnistuimme vähintäänkin kohtuullisesti eikä työtaistelutoimia tarvittu. Koska sopimusratkaisu on aina kompromissi, on siinä mukana myös joitain työnantajapuolelle tärkeitä tavoitteita. Merkittävin näistä on paikallisen sopimisen mahdollisuuksien rajaaminen, joka ei vastannut JUKOn tahtotilaa.

Työ jatkuu. Ohjeistuksia laaditaan ja jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti sopimuksia voidaan kehittää myös niiden voimassa ollessa, jos yhteinen tahto ja näkemys palkansaajajärjestöjen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen välillä löytyy.

Neuvotteluihin valmistautuminen alkaa JUKOn kirkon sektorilla melkein heti kesälomien jälkeen. Vuoden 2023 palkankorotuksista on tarkoitus päästä sopuun vuoden 2022 loppuun mennessä. Jos sopua ei synny, voidaan kirkon virka- ja työehtosopimus irtisanoa päättymään jo 2023 helmikuun lopussa, jolloin kaikki asiat ovatkin taas neuvottelupöydässä. ■



## JOKA KYMMENENESSÄ DIAKONIAN VIRASSA EI OLE KOULUTETTUA TYÖNTEKIJÄÄ

*Diakoniatyöntekijöiden Liitto toteutti maaliskuussa 2022 kyselyn diakonian virkojen tilanteesta. Kirkkoherroilta kysyttiin diakonian virkojen määrää, täyttöastetta, avoimien virkojen hakijamääriä ja Kirkkohallituksen asettamien kelpoisuusehtojen toteutumista.*

Sähköpostikysely lähetettiin 341 kirkkoherroille, joista 296 oli suomenkielisissä seurakunnissa ja 45 ruotsinkielisissä seurakunnissa. Vastausprosentti oli 32, jota voi pitää verkkokyselytutkimuksessa hyvänä.

Selvityksen perusteella joka kymmenes diakonian virka on ilman koulutettua diakoniatyöntekijää. Virka oli joko kokonaan täyttämättä tai virkaa hoiti epäpätevä työntekijä.

Diakoniatyöntekijöiden Liitto on erittäin huolissaan diakonian tehtävien kiinnostavuudesta ja kilpailukyvästä suhteesta kunnan ja järjestöjen työpaikkoihin. Avoimiin virkoihin oli keskimäärin neljä hakijaa ja sijaisuuksiin kolme hakijaa. Pienimmät hakijamäärät olivat ydinkaupunkiseutujen ympäryskunnissa ja suurimmat kasvukeskuksissa. Oli myös paikkoja, joihin ei ollut yhtään hakijaa.

Kirkkoherrojen mukaan palkkaus (38%), seurakunnan sijainti (15%), kilpailutilanne työntekijöistä (15%) ja työn kuormittavuus (13%) olivat merkittävimmät syyt, miksi virkoihin ja sijaisuuksiin ei saada päteviä hakijoita. Vastaajista 19 prosenttia ilmoitti, että heidän seurakunnassaan ei ole ongelmia virkojen täyttämiseksi. Muutamat kirkkoherrot kyseenalaistivat myös diakoniatyöntekijöiden kutsumuksen. Kirkkoherrat tunnistivat ongelmat, joista lähes jokaisessa he ovat keskeisessä roolissa tilanteen muuttamiseksi parempaan suuntaan. ■

### Diakoniatyöntekijöiden Liitto esittää tilanteen korjaamiseksi:

1. Diakonian tehtävien kokonaispalkkausta tulee parantaa. Palkkaus tulee tarkistaa vastaamaan työn todellista vaativuutta. Samalla se tulee kilpailukykyisemmäksi suhteessa kuntien ja järjestöjen tehtäviin.
2. Avoimet diakonian virat on täytettävä.
3. Mahdollisuuksia työn kehittämiseen on parannettava. Se mahdollistaa työn kuormituksen hallitsemisen sekä motivoi ja lisää työn mielekkyyttä.
4. Rekrytointi on ajanmukaistettava.
5. Opiskelijoiden seurakuntaharjoittelun edellytyksiä on parannettava. Onnistunut harjoittelujakso kehittää opiskelijan seurakuntatyön osaamista ja antaa kuvan seurakunnasta tulevaisuuden työpaikkana.
6. Diakonian vihkimysviran asemaa on vahvistettava.
7. Katastrofipuheen sijaan kirkkoon tarvitaan positiivisen tulevaisuuden luomista.

*Tutustu selvitykseen tarkemmin liiton kotisivuilla.*



## KNT:N VALTUUSTOVAALEISSA TEHTIIN HISTORIAA

*Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT:ssa käytiin historian ensimmäiset valtuustovaalit. Vaalit onnistuivat erinomaisesti. Vaaleihin perustettiin kymmenen valitsijayhdistystä, jotka kokosivat listoilleen 40 ehdokasta.*

**A**änestysprosentti oli 40, mitä voidaan pitää erinomaisena liittovaaleja vertailtaessa. Korkea äänestysaktiivisuus jää historiaan virstanpylvääksi, johon tulevia vaaleja verrataan.

Valtuustoon kuuluu 18 jäsentä (+18 varajäsentä). Valtuusto uudistui melkoisesti, kun valituksi tuli kymmenen uutta valtuutettua. Puolet valtuutetuista uudisti valtakirjan valtuustossa jatkamiseen. Kokoonpanossa on siten sopivasti kokemusta ja uutta verta. Valtuusto on edustukseltaan tasa-arvoinen, koska valtuutetuista puolet on miehiä ja puolet naisia. Valtuuston keski-ikä on 45 vuotta, mikä kertoo siitä, että päättäjät edustavat eri-ikäisiä jäseniä.

### Henkilövalintoja ja valiokuntia

Uuden valtuuston ensimmäinen kokous pidettiin 3.5.2022 Helsingin Pasilassa. Valtuuston kokous sisälsi sääntömääräisten asioiden lisäksi henkilövalintoja ja valiokuntien perustamista. Valtuuston uudeksi puheenjohtaja valittiin **Sami Nortunen** Seinäjoelta. Hän on uusi valtuutettu. Nortunen on Seinäjoen Ylistaron kappeliseurakunnan nuorisotyönohjaajana. Varapuheenjohtajaksi valittiin **Tuomas Saarela** Oulaisista. Hän on toisen kauden valtuutettu. Saarela on Oulaisten seurakunnan

nuorisotyönohjaaja. Puheenjohtajien kausi on kaksi vuotta (2022–23).

Valtuusto valitsi **Terhi Makkosen** hallituksen jäseneksi. Makkonen on Hyvinkään seurakunnan johtava varhaiskasvatuksen ohjaaja. Hallituspaikka tuli täytettäväksi, kun **Tiia Volotinen** otti vastaan valtuustopaikan ja tuli siten esteelliseksi toimimaan hallituksessa. Makkosen hallituskausi alkoi heti ja päättyi vuoden 2024 lopussa. Makkosen tultua valituksi hallitukseen hänen tilalleen valtuustoon nousee **Markus Paajanen** Espoon kasvatuksen asiantuntijat -valitsijayhdistyksen listalta. Paajanen työskentelee Hyvinkään seurakunnassa nuorisotyönohjaajana.

Valtuusto perusti kaksi valiokuntaa, päätti kokoonpanosta ja valitsi niihin jäsenet. Valiokuntien kokoonpano on neljä jäsentä (3+1).

Vaalivaliokuntaan valittiin **Tiia Volotinen**, **Tiina Haapiainen**, **Kari Mononen** ja **Lauri Koivisto**. Vaalivaliokunnan tehtävänä on valmistella henkilövalinnat valtuuston kokouksiin.

Talousvaliokuntaan valittiin **Timo Sjöblom**, **Hanna Kärsämä**, **Henrik Ketola** ja **Tuomas Saarela**. Talousvaliokunnan tehtäviä ovat mm. lausunnon antaminen valtuustolle jäsenmaksusta, talousarvioista ja tilinpäätöksestä. ■

### kolumni



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

**Tulimmeko valituksi?**

**K**esä kurkkii jo ovenraosta, ja monelle meistä se tarkoittaa odotettua kesälomaa. Seurakunnat eivät kuitenkaan hiljene kesäksi vaan toiminta pyörii ja joukkoon liittyy enemmän tai vähemmän kesätyöntekijöitä. Vai liittyykö? Löytyikö sopivia hakijoita tai tulimme me työpaikkana valituksi?

Ensimmäiset kesätyöilmoitukset julkaistiin jo hyvissä ajoin ennen joulua. Viime tippaan hakunsa jättäneetkin saivat rekrytointinsa keväällä päätökseen. Olemme tarjonneet töitä rippileireille, kesäkerhoihin, hautausmaalle ja moneen muuhun. Työnhakijoilta olemme odottaneet kokemusta, innostusta, taitoa ja tietoa.

Tänä päivänä työnhaku ei ole kuitenkaan sellaista, jossa työnantaja valitsee ja työnhakija yrittää vain miellyttää ja tehdä suuren vaikutuksen. Enenevässä määrin myös seurakunnissa, niin kesätyö- kuin muissakin työnhakutilanteissa, työnhakijat tekevät valintoja. Tulevaisuuden avainkysymyksiä on, miten saamme hyvät ja osaavat, kehityskelpoiset työntekijät valitsemaan juuri meidän seurakunnan työpaikakseen. Voisimme aloittaa satsaamalla työpaikkailmoituksiin. Vaikka kutsumus kantaakin monia, niin palkallakin on oma merkityksensä. Palkan voisi siis rohkeasti myös työnhauksessa ilmoittaa.

Emme pärjää kovin hyvin palkkakilpailussa, joten meidän olisi pystyttävä tarjoamaan jotain muuta, jotta tulimme valituksi. Yksi mahdollisuus voisi olla työntekijän oman kiinnostuksen ja taitojen huomi-

oiminen niin, ettei niitä kahlittaisi tiukkoihin työalarajoihin. Toinen voisi olla mahdollisuus kehittää työtä, kokeilla asioita ja lupa epäonnistua joskus. Lupaus kannustavasta ja ystävällisestä työyhteisöstä sekä työhyvinvointiin panostamisesta voisivat olla valttikortteja, joilla meidät valittaisiin. Pystymmekö tarjoamaan tällaista?

Suvivirren laulettuamme kesä on todella täällä, ja meidät valinneet kesätyöntekijät ovat ovellamme. Yhteinen työ alkaa. Emme saa heittää heitä pärjäämään itsekseen vaan vastuumme on perehdyttää huolella, kuunnella ja kysellä. Sillä, miten otamme uuden työntekijän vastaan ja opastamme työhön, on valtavan iso merkitys. Hyvä perehdytys hyödyntää työntekijää, mutta myös työnantajaa.

Elokuussa alkaa vakituinen henkilökunta olla taas kokonaisuudessaan takaisin työpaikalla, ja kesätyöntekijät palanneet opiskelijujen tai muiden töiden pariin. Hyvässä tapauksessa he ovat jättäneet meille uusia toimintatapoja, herättäneet meitä katsomaan työtä uusin silmin tai vahvistaneet, että olemme oikealla tiellä. Yhtä tärkeää on se, mitä kesätyöntekijä on saanut meiltä mukaansa ja millaista tarinaa hän kertoo eteenpäin. Murtuuko tarinassa vanhat fraasit siitä, millainen kirkko ja sen työntekijät ovat? Olisipa hienoa, jos ystäville kerrottaisiin hyvästä työpaikasta ja sen kivoista työntekijöistä, paikasta jonne haluaa tulla jatkossakin. Haastankin meidät kaikki näihin uuden tarinan talkoisiin ja aloitetaan vaikka sillä, että hymyllään kun kohdataan. ■

**Palkallakin on oma merkityksensä.**



# USKONTODIALOGISSA KUUNNELLAAN, OPITAAN JA KUNNIOITETAAN

*Uskontodialogin merkitys kasvaa koko ajan, kun ihmiset ympärillämme eivät enää automaattisesti edusta samaa uskontokuntaa tai elämäntavomusta kuin valtaväestö.*

Kirkon lähetystyön keskuksen johtajan **Elina Hellqvistin** mukaan uskontodialogi tarkoittaa monia asioita. Usein erotellaan arjen dialogi eli yhteinen toiminta esimerkiksi yhteiskuntarauhan tai luomakunnan puolesta sekä teologinen dialogi, spiritualiteetin dialogi ja instituutioiden kuten kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen välinen dialogi.

– Yksinkertaisesti sanottuna uskontodialogista on kyse silloin, kun eri uskontoja edustavat ihmiset kohtaavat. Usein sanotaankin, että ihmiset kohtaavat, eivät uskonnot. Useimmiten kyse on arkisen elämän tilanteista: miten uskonto näkyy arjen valinnoissa, työpaikalla, perheessä, ystäväpiirissä sekä siellä missä yleensäkin liikumme, Hellqvist toteaa.

”Tapa, jolla kohtaamme toisinuskovan kanssa, kertoo paljon myös omasta uskonnosta.”

– Tapa, jolla kohtaamme toisinuskovan kanssa, kertoo paljon myös omasta uskonnosta. Kunnioitava kohtaaminen ja luottamus on tärkeässä roolissa kohtaamisissa.

## Erilaisia tavoitteita

Uskontodialogissa korostuu samoin kuin dialogissa yleensäkin halu tutustua avoimesti toisiin ihmisiin ja omaan itseän. Ennakoasenteet kannattaa jättää ja olla utelias tarkastelemaan uusia näkökulmia ja huomaamaan vaikka sen, että eri uskonnoissa on paljon ainutlaatuisia ja hyvää.

Ekumenian ja uskontodialogin tavoitteet ovat kuitenkin erilaiset. Ekumenia on erilaisten kristittyjen välisen ykseyden ja yhteyden etsintää. Uskontodialogista puhutaan silloin, kun toinen ihminen kuuluu eri uskontokuntaan tai edustaa eri maailmankatsomusta.

Uskontodialogin tarkoituksena on kuunnella toista, kertoa omasta uskosta ja yrittää ymmärtää toista paremmin.

– Evankelioinnista ei ole kysymys siinä merkityksessä, että yrittäisimme uskontodialogin varjolla saada toisen vaihtamaan uskontoaan. Sen sijaan siihen kyllä kuuluu omasta uskosta kertominen ja todistaminen, Hellqvist tarkentaa.

## Ukrainan pakolaiset ja ekumenia

Ukrainasta tulleet sodan pakolaiset ovat enimmäkseen ortodokseja. He ovat siis kristittyjä, jolloin heidän kanssaan ei ole kyse uskontodialogista, vaan ekumeniasta.

– Ekumenian hyviin tapoihin kuuluu ohjata toiseen kirkkokuntaan kuuluva hänen oman kirkkonsa piiriin, eli tässä tapauksessa esimerkiksi kertoa, mistä löytyy lähin ortodoksinen kirkko, jossa voi osallistua jumalanpalvelukseen, Hellqvist toteaa.

Sekä ekumeenisessa kohtaamisessa että uskontodialogissa on hyvä lähteä liikkeelle toisen ihmisen kysymyksistä ja tarpeista.



– Uskontodialogista on kyse silloin, kun eri uskontoja edustavat ihmiset kohtaavat, Elina Hellqvist sanoo.

– Kaikissa kirkko- ja uskontokunnissa on uskontoaan eri tavoin ja eri intensiteetillä harjoittavia. Ihmisen omaa suhdetta uskontoon on aina hyvä kunnioittaa. Toisille usko on elämän tärkein asia, toisille taas osa kulttuuriperintöä – tai jotain ihan muuta.

## Yhdessä saa rukoilla

Hellqvist ei näe estettä yhdessä rukoilemiselle, jos toinen sitä toivoo ja se sopii kaikille osapuolille.

– Muissa kohtaamisen kysymyksissä luotan siihen, että diakoniatyöntekijöillä on siihen hyvä taito ja ymmärrys.

Hellqvist rohkaisee pohtimaan, millaisen kuvan annamme kristinuskosta. Raamattukin antaa siihen meille ohjeen: ”Olkaa aina valmiit antamaan vastaus jokaiselle, joka kysyy, mihin teidän toivonne perustuu. Mutta vastatkaa sävyisästi ja kunnioittavasti ja säilyttäkää omatuntonne puhtaana.” (1.Piet.3:15–16) ■

## ”YHTEYS SYNTYY, KUN KOHDATAAN KIRKOLLA”

Tampereen eteläisen seurakunnan määräaikaisessa diakonian virassa toimiva YAMK-sosionomi-diakoni **Hanna Sulonen** on käynyt uskontodialogia Hervannassa asuvien muslimien kanssa. Hänen työnsä painopiste on maahanmuuttajatyössä.

– Järjestin joulukuussa 2021 Hervannan kirkolla uskontodialogin, jossa aiheena oli joulu. Paikalla oli kristittyjä ja muslimeja keskustelemassa joulun merkityksestä. Tilaisuus oli vapaamuotoinen ja keskustelu sujui omalla painollaan ohjaajan vain hieman johdatellessa tilannetta. Joulun merkityksestä puhuttiin pääasiassa tavallisten kristittyjen ja muslimien näkökulmasta. Tilaisuus oli tunnelmaltaan lämminhenkinen ja ymmärrystä lisäävä, Sulonen kertoo.

### Vuoropuhelua ja verkostoja

Maaliskuussa 2022 Sulonen oli järjestämässä Kotoa Koollekkusujaksi (KoKo)-hankkeen kanssa Hervannan kirkolla uskontodialogin, jossa aiheena oli paasto.

– KoKo-hanke tähtää vuoropuhelun ja verkostojen rakentamiseen Hervannassa. Keskustelu käytiin Erätauco-menetelmän keinoin. Paikalla oli kristit-

tyjä ja muslimeja erilaisista taustoista. Osallistujien mielestä tilaisuus meni nopeasti. Osallistujilla oli paljon yhteistä kokemusta uskonnosta riippumatta ja tietämys lisääntyi. Tilaisuudesta jäi erityisesti mieleen, että ramadan koettiin positiivisena yhdessäolon aikana, jossa on isossa osassa lähimmäisen auttaminen. Kristittyjen pääsiäistä edeltävä paasto koettiin enemmän hiljentymisenä ja sisäänpäin kääntymisen aikana, Sulonen pohtii.

### Sitoutumista ekumeniaan

Ukrainan sotapakolaiset eivät ole vielä juurikaan näkyneet arjen diakoniatyössä Tampereen Eteläisessä seurakunnassa. Tampereen evankelisluterilainen seurakunta tekee yhteistyötä Tampereen ortodoksisen kirkon kanssa.

– Olemme sitoutuneet ekumeenisiin periaatteisiin. Siksi ohjaamme ihmisen hänen kristilliseen seurakuntaansa tai yhteisöön. Ukrainan pakolaisissa on myös katolilaisia ja uniaattikristittyjä, Sulonen kertoo.

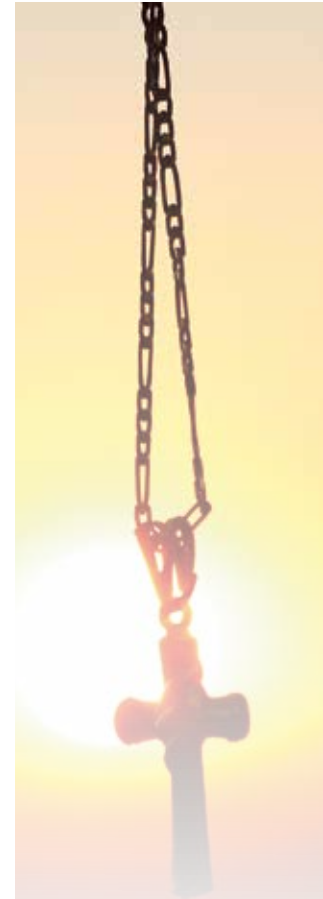
Tampereen Eteläinen seurakunta tekee yhteistyötä Katukappelin ja KotoDian kanssa järjestäen säännöllisesti Friday Together -tapahtumia Hervannan kirkolla. Tapahtumiin on

kutsuttu myös Ukrainan pakolaisia, jolloin arjen uskontodialogi mahdollistuu.

– Hervannan kirkolla aloitetaan keväällä 2022 Kielikahvila, jonne toivotaan osallistujia kokoontumaan, keskustelemaan ja oppimaan suomen kieltä. Yhteys syntyy, kun kohdataan kirkolla. ■



**Hanna Sulosen työn painopiste on maahanmuuttajatyössä.**



## SAMOJA ARVOJA

Afgaanitaustainen ylöjärveläistynyt **Gulafroz Husseini** on kokenut tärkeäksi omasta uskonnosta puhumisen.

– Kun muutimme perheenä 17 vuotta sitten Suomeen, oli kielen takia vaikea kertoa omasta uskonnosta ja kysyä kristinuskoa tunnustavilta esimerkiksi kirkollisista juhlista. Nyt kun puhun Suomea, voin keskustella ramadanista, rukousrituaaleista ja kulttuurista, joka nojaa paljon Koraaniin, Gulafroz kertoo.

Ramadan on juuri päättynyt, ja Gulafroz viittaa siihen useita kertoja.

– Töissä on ollut hieno huomata, että päivittäinen paastominen auringon nousun ja lasun välillä on aiheuttanut entisen hämmennyksen tilalle myötätuntoa, ja muslimien kärsivällisyyttä on ihmettelyn tilalta arvostettu ja jopa ihasteltu. Moni työkaveri on auttanut jaksamaan ja ollut tukena paastokilvoituksessa.

Gulafrozin mukaan moni asia on enemmän yhdistänyt kuin erottanut yhteisissä keskusteluissa kristittyjen kanssa.

– Olen aina ollut kiinnostunut toisella tavalla uskovista ja osallistuin koulussakin aina har-



**Ylöjärveläistynyt Gulafroz Husseini pitää omasta uskonnosta puhumista tärkeänä.**

taushetkiin. Huomasin, että auttavaisuus, vähempiosaisista huolehtiminen, rehellisyys ja armollisuus ovat samoja arvoja kuin meilläkin. ■

## KUKA VOI SAADA LISÄVAPAAPÄIVÄN?



Asiamiehet ovat tehneet työtä koko pitkän viikonlopun helatorstaista alkaen ja ovat maanantaina aivan puhki. Lisävapaapäivälle olisi tarvetta.

”Meni sitten hela torsdag.”

Kuukausipalaveri alkaa varsin vetelissä tunnelmissa. Asiamiehet ovat tahoiltaan joutuneet raatamaan viikonlopun otsa hiessä, ja meno on sen mukaista. Puhti on pois.

Maanantai on nyt osoittautumassa huonoksi kokouspäiväksi. Kokoustarjoilukin keskittyä hienostuneen café au lait'n sijasta pikimustaan suodatinkahviin, tuttavallisemmin parkkihappoon.

– Koko viikonloppu meni rankasavotassa. Kyllä on totta,

että puu lämmittää moneen kertaan. Tuntuu ettei olisi ollut viikonloppua lainkaan, voitottelee Tero pyöritellen niskaansa, joka on kireänä viikonlopun puuhailuista.

– Rankatyö vaatii rankat hovit, veistelee Marko ja jatkaa, oliko ihan pilke silmäkulmassa vai muutenko lämpimikseen puita hakkasit?

Tero ei oikein ymmärrä Markon kommenttia ja vastailee, että ihan tosissaan on painettu ko-

ko viikonloppu helatorstaista lähtien.

– Meni sitten hela torsdag eikä riittänytään, kommentoi Marko.

– Ei paljoa auttanut työajanlyhennykset arkipyhänä eikä saldovapaa perjantaina. Eihän tässä jaksaa enää laittaa tikkua ristiin, Tero toteaa.

### Oliko siinä joku ehto?

Marko kertoo, että hänen viikonloppunsa on mennyt kokolailloilla samoissa merkeissä, tosin omalla tontilla pihahommissa ja halonhakuissa.

– Olisiko ollut tarve ihan lisävapaapäivälle, että voisi toi-

pua viikonlopusta ennen työviikon alkamista, Marko kysyy.

– Eikös siellä työehtosopimuksessa ollut joku arkipyhälisävapaapykälä, jos arkipyhänä on tehnyt töitä? Oliko siinä joku ehto sille, että pitäisi saada palkkaakin, pohtii Tero.

Kyllä tässä ollaan nyt aivan puun ja kuoren välissä. Ei auta muu kuin olla yhteydessä asian tuntijaan. Ei siinä omena kauan puusta putoa, kun asia on jo selvitetty. ■

### ASIAANTUNTIJA VASTAA



KUVA AARNE ORMIO

**Kirkon työmarkkinalaitoksen neuvottelupäällikkö Ulla Westermarck.**

### Kirkon työmarkkinalaitoksen neuvottelupäällikkö Ulla Westermarck, kuka voi saada lisävapaapäivän?

– Lisävapaapäivän voi saada työajaton hengellisen työn tekijä, jos hän työskentelee KirVESTES 171 §:n mukaisena arkipyhänä. Arkipyhän tulee sijoittua maanantain ja perjantain välille.

### Mitä lisävapaapäivän saaminen edellyttää?

– Lisävapaapäivän saaminen edellyttää, että arkipyhänä tehty työ vastaa olennaisilta osiltaan säännönmukaista työpäivää. Esimerkiksi messun tai rippikoulutapaamisen pitäminen on riittävä peruste. Lisävapaapäivän saaminen ei edellytä tiettyä vähimmäistuntimäärää. Työtehtävien pitää kuitenkin olla luonteeltaan sellaisia, jotka on välttämättä tehtävä juuri kyseisenä arkipyhänä. Arkipyhälle ei pidä sijoittaa pelkästään työpäivän täyttämiseksi suunniteltuja, tilanteeseen nähden keinotekoisia tehtäviä.

### Entä, jos arkipyhälle ei ole työtehtäviä?

– Silloin kun arkipyhälle ei ole välttämättömiä työtehtäviä, lisävapaapäivän antamiselle ei ole perusteita. Lisävapaapäivän saaminen edellyttää aina konkreettista työskentelyä arkipyhäpäivänä.

### Kuka ratkaisee arkipyhän lisävapaapäivän saamisen?

Lisävapaapäivän antaminen edellyttää, että työ vastaa olennaisilta osin säännönmukaista työpäivää. Esihenkilö arvioi, täyttyykö olennaisuusvaatimus. Tulkinta on normaalia kirkon virka- ja työehtosopimuksen tulkintaa. ■



# Vuosilomat tulevat – mutta milloin?



**Tätä lukiessasi kesäihmisen paras vuodenaika on jo käsillä – toivottavasti myös säiden osalta. Säästä riippumatta käynnissä tai edessä ovat kuitenkin kesälomat, joihin liittyviä kysymyksiä korona-aika on tuonut parina viime vuonna liiton toimistolle aiempaa enemmän.**

**E**rityisesti jäseniä ovat mietityttäneet tilanteet, joissa vuosiloman sopiminen on sujunut aiemmasta poiketen tai siihen on tullut muutoksia loma-ajankohdan sopimisen jälkeen. Vuosilomiin liittyen KirVESTES 2022–2024 -sopimukseenkin on tullut muutamia uusia kirjauksia.

## Milloin lomalle?

Lähtökohtaisesti vuosiloma tulee antaa siten, että lomakaudelle 2.5.–30.9. sijoitetaan vähintään 65 prosenttia ansaitusta lomasta ja loput annetaan lomakauden jälkeen siten, että edellisen lomanmääritymisvuoden lomat on pidetty ennen uuden lomakauden alkamista. Tämän vuoden lomat tulisi siis olla pidettyinä ensi vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Tästä on kuitenkin lukuisia poik-

keuksia. Työnantaja voi määrätä ”vanhan loman” annettavaksi myös siten, että loma on pidetty lomavuotta seuraavan syyskuun loppuun mennessä. Tämän poikkeuksen käyttämiseen tarvitaan kuitenkin perusteltu syy. Tyypillisin syy on epäilemättä pitkä virkavapaa, joka on estänyt loman antamisen aiemmin.

Työnantajan päätävävalta vuosiloman sijoittamisesta ulottuu siis poikkeustilanteissa pisimmillään lomavuotta seuraavan vuoden syyskuun loppuun asti. Tämän jälkeen pitämättömistä lomista maksetaan lomakorvaus, jos niiden säästämistä ei ole yksimielisesti sovittu. KirVESTES 2022–2024 -sopimuksen uuden kirjauksen avulla loman voi kuitenkin antaa tätäkin myöhemmin eli lomavuotta seuraavan vuoden joulukuun loppuun mennessä, mutta vain, jos asiasta on sovittu työntekijän kanssa. Esimerkiksi pidemmältä perhevapaalta palaavalle tämä saattaa olla hyödyllistä.

Työnantajan tulee ilmoittaa vuosiloman ajankohdasta lähtökohtaisesti vähintään kuukautta aikaisemmin, mutta kuitenkin aivan viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Sekä lomakaudelle että sen ulkopuolelle sijoitettavat vuosilomajaksot annetaan yhdenjakoisina, jollei yhdessä toisin sovita.

## Entä jos jotain sattuu? – Vuosiloman siirtäminen

Vuosiloman siirtäminen on mahdollista muutamasta syystä. Ensinnäkin, vuosiloman siirtäminen on työntekijän oikeus, jos hän sairastuu ja tulee työkyvyttömäksi. Jos siis sairastuu tai loukkaantuu tapaturmaisesti vuosiloman alkaessa tai aikana, koko lomaa tai sen osaa on mahdollista saada siirretyksi. Huomionarvoista on, että KirVESTES:n mukainen vuosiloman siirto on mahdollista ilman omavastuupäiviä.

Siirto-oikeuden edellytyksenä on, että siirtoa pyytää ilman aiheetonta viivytystä, eli käytännössä heti tultuaan työkyvyttömäksi. Jälkikäteen lomaa ei saa siirretyksi. Lisäksi siirtoon tarvitaan lääkärintodistus työkyvyttömyydestä. Ja luonnollisesti edellytetään, ettei työkyvyttömyyttä ole aiheutet-

tu tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta – tämä lienee yksi niistä harvoista KirVESTES-pykälästä, jota ei ole tarvinnut neuvonnassani onneksi koskaan soveltaa.

Kimurantimpi asia on vuosiloman siirtäminen tai keskeyttäminen työnantajan aloitteesta. Virkaja työehtosopimuksemme mukaan työnantajan on mahdollista muuttaa vuosiloman ajankohtaa, kunhan sille on painava syy ja muutoksesta ilmoitetaan vähintään kaksi viikkoa ennen loman alkamista. Ollenaista on, että tämä on poikkeus, eikä siitä saa muodostua käytäntöä. Painavan syyn tulee tosiaan olla aito, eikä vaikkapa haluttomuus sijaistyövoiman palkkaamiseen ole riittävä syy. Eriytyisen painavasta syystä vuosilomaa voi saman sopimusmääräyksen perusteella siirtää kahden viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Esimerkiksi seurakunnan alueelle osuva suuronnettomuus tai muu vastaava saattaisi olla tällainen syy.

## Loman keskeyttäminen

KirVESTES sisältää myös sopimuskohtaan, jonka mukaan työnantajan on mahdollista keskeyttää viranhaltijan vuosiloma erityisen painavasta syystä. Vuosilomalain mukaan tällaisesta ehdosta saadaan sopia virkaehtosopimuksella tilanteissa, joissa loman keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen tai välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyden tai turvallisuuden liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Suhtaudun suurella varauksella siihen, onko kirkossa mainitunlaista julkisen vallan käyttöä saati laissa säädettyjä terveyden ja turvallisuuteen liittyviä tehtäviä. Neuvoisinkin ottamaan yhteyttä liittoon, mikäli työnantaja pyrkii keskeyttämään jo alkaneen vuosiloman.

Hyvää lomaa kaikille! Alkagoon se itse kullakin suunniteltuna ajankohtana ja sujukoon rauhallisesti ja ilman työhuolia! ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

## NYT SAA HORTOILLA JA HYÖDYNTÄÄ LUONNON ANTIMIA

*Vihersmoothiet antavat puhtia päivään, ja ne on helppoa pakata vaikka termosmukiin eväksi mukaan. Smoothiet ovat todellisia terveysjuomia, kun niihin laittaa lehtivihreää, kuten villiyrtejä ja -vihanneksia sekä salaatteja.*

Useimmat villiyrteet ovat maukkaimmillaan ennen juhannusta. Ja mikä parasta: Lasillisella vihersmoothieta saa helposti tyydytettyä koko päivän C-vitamiinin tarpeen.

Syötävien luonnonkasvien kerääminen ja käyttäminen eli hortoilu kannustaa liikkumaan luonnossa. Se on myös oikea ekoteko, sillä villiyrteet kasvavat ilman kastelua, lannoitteita ja kasvihuoneita.

Villiyrtejä kannattaa pakastaa tai kuivata. Kerää kuitenkin vain niitä kasveja, joita tunnet. Turvallisia ja tuttuja kerättäviä ovat ainakin koiranputki, koivun lehdet, nokkonen, voikukka ja vuohenputki. ■

TEKSTI JA KUVAT ELIISA ALA-KUUSISTO

### VINKIT

- Ota aina ulkoillessasi mukaan mukaan pieni muovipussi. Voit kerätä välipalasmoothietarpeet pihalta tai lähiniityltä.
- Yllätä kotiväki tai vieraat! Tarjoile smoothie kauniista laseista, koristele villiyrteillä ja syötävillä kukilla.
- Muista nauttia kesäisestä maku-maailmasta ja kokeile rohkeasti yhdistelemällä erilaisia makuja ja yrtejä.

Lähteet: ruohonjuuri.fi, lähiömutsi.fi, sydän.fi

### RESEPTIÄ

#### NOKKOSSMOOTHIE (kaksi annosta)

Noin 15 nuoren nokkoson latvaa tai vastaava määrä nokkoson lehtiä  
Kypsä banaani  
Puolen sitruunan mehu  
2 dl maustamatonta jogurttia tai piimää  
2 rkl kurpitsansiemeniä tai muita siemeniä  
Pari desiä makeuttamatonta omenamehua

#### KESÄINEN VOIMAJUOMA (KAKSI ANNOSTA)

Yksi avocado kuutioituna  
Kourallinen tuoretta baby-pinaattia  
Muutama lehti tuoretta basilikaa  
Yksi kiivi  
Yksi sitruunan mehu  
Teelusikallinen tuoretta inkivääriä raastettuna  
Pari desiä makeuttamatonta omenamehua

## VIELÄ EHDIT ILMOITTAUTUA KIRKON DIAKONIAN PÄIVILLE



Kirkon diakonian päiville ehtii vielä ilmoittautua. Helsingissä **15.–17.9.2022** pidettävässä verkostotapaamisessa on laaja kattaus tutkittua ja puntaroitua asiaa diakoniasta. Kutsu lauantai-päivään seurakuntasi luottamushenkilöitä ja vapaaehtoisia. Ohjelma ja ilmoittautuminen [www.dtl.fi/kdp2022](http://www.dtl.fi/kdp2022).



## LUPA OLLA MINÄ

Kaikille avoin tapahtuma toipumisen teemoista  
12.–14.8. Vivamossa, Lohjalla

Tapahtumaa edeltää krito-ryhmän ohjaajakoulutus 11.–12.8. Ohjaajakoulutus tarjoaa perusvalmiudet Krito-ryhmien ohjaamiseen ja työn käynnistämiseen.

Kristillisen toipumistyön eli Kriton kesätapahtuman teemana on *Lupa olla minä*.

Viikonlopun aikana pysähdytään oman todellisen minuuden äärelle. On lupa kuulostella, miten voin ja missä oma kasvu menee. Oman itsen hyväksyminen ja riittävyys itselle ja muille ovat erityisen ajankohtaisia meidän aikanamme.

Katso tarkemmat tiedot ja ohjelma sekä ilmoittaudu [krito.fi](http://krito.fi)

 Kansan Raamattuseura



Mira Sinkkonen



Paavo Kettunen



Merja Lehtinen

kellotapuli  
.....



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



## MUTTA ONKO SIINÄ SANOMA?

*Vastakkainasettelu. Asia, jota kovinkaan moni ei myönnä harrastavansa, mutta kuitenkin tekee. Jos ei ihan jakamalla mustaan tai valkoiseen, kuitenkin liu'uttamalla arviotensoria harmaaskaalalla.*

**R**yhdyin harrastamaan kristillissävytteistä musiikkijournalismia 90-luvun alussa. Tuolloin niin kutsuttu gospelmusiikkikulttuuri eli maassamme hyvin vahvana. Kun halusin tehdä jutun U2:sta gospelmusiikkilehteen, ajatus-tani hieman kummeksuttiin. Eikös ”oikean” skenen artisteista kannattaisi ennemmin kirjoittaa, kuulin sivukorvalla.

Minua on aina kiehtonut se, miten joku kulttuurillinen ilmiö näkyy yhteiskunnan ”katukuvassa”. Jokaista ilmiötä tai suuntausta voi toki tarkastella vain itsessään. Vaan kun sitä havainnoidaan osana suurempaa kokonaisuutta, asiat suhteutuvat. Syntyy monipuolinen, kokonaisvaltaisempi kuva.

On ollut kiehtovaa tutkia ja havainnoida, miten arvot näkyvät musiikkikulttuureissa. Kun on löytänyt hengellisiä arvoja, fraaseja ja jopa oppeja sanoittavaa musiikkia valtavirtakentästä, havainnot ovat saaneet kiehtovampia kuvakulmia kuin jos olisi kuullut virsiä kirkossa.

Innostuin kovin, kun arvostamani erikoislaatuinen musiikkikollektiivi **Paavoharju** aktivoitui ja teki yhteislevyn **Joose Keskitalon** kanssa. Kummatkin artistit ovat indie-piirien arvostamia, lisäksi vähintäänkin omaleimaisen mystisiä. He kulkevat omia soraisia ja savisia teitä ehkä hienoisessa kohmelossa, mutta aiavoitukset liitelevät omis-sa sfääreissään. Näitä artisteja kiehtoo enemmän kuolema kuin elämä.

Utuuslevy Happiness kuljettaa kuulijan odotetusti uniseen ja herkkään, hieman äkkiväärään

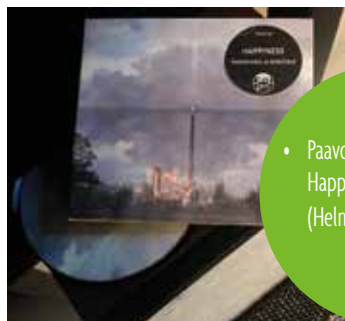
maailmaan. Keskitalon englannin artikulointi on mallikasta ja yhtyeen usvaisen eteerinen ilmaisu koskettaa kuin aamuyön kaste, viileästi ja fyysisesti. Jäljen jättäen.

Ja entäs se sanoituspuoli? Hyvänä esimerkkinä toiminee Oh Lord -kappaleen sanat:

Oh Lord teach me how to fly  
Oh Lord before I have to die  
On Lord so cold is the Earth  
I wish I could fly

On siinä.

(*Monissa yhteyksissä siterattu otsikko on Välikausitakki-yhtyeen kappaleen nimi vuodelta 1978. Satiirisessa projektikokoonpanossa vaikuttivat mm. Juice Leskinen, Veltto Virtanen ja Mikko Alatalo.*) ■



• Paavoharju & Keskitalo: Happiness (Helmi Levyt, 2022)

henki kulkee  
.....

Sotasesa rauhaan



**K**uten tiedämme, lapselle leikki on luontainen

tapa käsitellä asioita. Kouluikäisten perheiden pääsiäisleirillä Kuusamossa leikittiin ahkerasti lasten itsensä sanoittamana sotasta. Leirikeskusten sokkeloinen päärakennus ja sen hämärä kellari tarjosivat tähän erittäin sopivat puitteet.

Lasten leikissä perinteiset roolit rosvo ja poliisi olivat vaihtuneet venäläisiin ja ukrainalaisiin. Muutaman kerran äänet ja otteet tarvitsivat aikuisen puuttumista leikkiin, joka oli muuttumassa liian vakavaksi.

Mieleissäni huokailin ahkerasti yläkertaan, ettei näiden lasten, eikä kenenkään meidän tarvitsisi koskaan joutua oikeasti elämään sotasta. Samaan aikaan omaan kännykkään tuli uutisnostoina tuoreita sotakuvia Ukrainasta. Leiriläisten leikki ja toisten raadollinen sotainen arki olivat vahvasti läsnä yhtä aikaa.

Askarteluhuoneessa oli mahdollisuus piirtää polttopiirustus-kynällä puukiekkoihin siitä aiheesta, mistä itse halusi. Ni-

mikylyttien ja leiriä koskevien ihani-

en muistojen keskeltä löysin yllä kuvassa olevan STOP WAR!!! -kiekon. Siinä minua puhuttelee rauhan merkin lisäksi vahva viesti sodan lopettamisesta. Sen vahvuutta korostaa kolme isoa poltettua huutomerkkiä. Tätä katsoessa ei jää epäselväksi, mitä tekijä erityisesti toivoo. Ukrainan lippu paaluttaa vahvan toiveen rauhasta juuri tähän sotaan.

Pääsiäisen ilouutisen äärellä mieleni menee jo pikakelausta eteenpäin, kohti helluntain lohdullista viestiä. Minua puhuttelee nyt erityisen vahvasti lupaus siitä, ettei meitä jätetä yksin selviämään vain keskenämme. Puolustajaa, auttajaa, opastajaa ja lohduttajaa tarvitaan nyt tavallista enemmän. Lupaus rauhan lahjasta herättää toivoa siitä, että rauha on totta myös jonakin päivänä Ukrainassa. Olkoon se päivä pian. ■

TEKSTI JA KUVA MONO KUOPPALA

## DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



**Puheenjohtaja 2021–2022**  
Saara Huhnanntti  
sosionomi (YAMK), diakoni  
puheenjohtaja@dtl.fi



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



**Varapuheenjohtaja 2021–2023**  
Veera Wallenius  
sairaanhoitaja (YAMK),  
diakonissa



**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](http://www.dtl.fi), soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse [toimisto@dtl.fi](mailto:toimisto@dtl.fi)  
**KNT:** [www.knt.fi](http://www.knt.fi), tai sähköpostitse [jasenpalvelu@knt.fi](mailto:jasenpalvelu@knt.fi) tai soittamalla 044 595 8566.  
**Opiskelijajäseneksi** voit liittyä netissä [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) tai [www.knt.fi](http://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](http://www.erko.fi)

**KÄYTÄ HYÖDYKSESI**  
jäsenetusi, joihin voit tutustua verkkosivuiltamme [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) ja [www.knt.fi](http://www.knt.fi)



© LIINA PAJUNEN 2022



\*. A3P1\*

# Kaiken voi korvata. Paitsi elämän.

Meidän tärkein tehtävämme on mahdollistaa eläminen.  
Turvaa tärkeimpäsi vakuutuksillamme ja keskity olennaiseen.  
Tutustu heti!

[pohjolavakuutus.fi](https://pohjolavakuutus.fi)

Pohjola Vakuutus

