

# DINO

KESÄKUU  
2015  
2

## KATRI VALVE VERKOSTOJEN KANSSA

– keskellä  
muuttuvia  
rakenteita

- Koulutuksen uudet tuulet
- Piispa Kaarlo Kalliala

**Nautitaan  
kesästä!**



ANDLIGA OCH EXISTENTIELLA FRÅGOR  
VIRKAEHTOSOPIMUKSEN VAIHEET  
YLEMMÄT AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINNOT





10

Koulutuksessa puhaltavat uudet tuulet

Esittelyssä diakonian piispa Kaarlo Kalliala

18



4 Minun työni  
*Katri Valve*

6 Ajankohtaista

8 Tutkittu  
*Juhana Malme*

9 Puheenjohtajan palsta  
*Merja Korpela*

10 Koulutus  
Koulutuksen uudet tuulet

16 Pitsalaatikko  
Ikuinen oppija

17 Toiminnanjohtajan palsta  
*Riitta Hiedanpää*

18 Piispa Kaarlo Kalliala

20 Virkaehtosopimusta pelättiin ja vierottiin

22 Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työtä ja osaamista kehittämässä

25 Opiskelijan palsta  
*Eetu Tuomi*

26 Talouden suunnittelu – suunnittelua resursseista

28 Viisi porrasta työhyvinvointiin: turvallisuuden tarpeet

30 Andliga och existentiella frågor

33 Henki kulkee

34 3 kysymystä

35 Lakimies

36 Kolumni  
*Marketta Lahdenmaa*

37 Tulossa

38 Toimistojen esittely

39 Sarjakuva

DINO 2 | 2015

**JULKAISIJAT**

Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto, Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki, puh. 044 595 8562  
Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki, puh. 09 150 2487

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

**PÄÄTOIMITTAJA**  
Arja Lusa

**TOIMITUSSIIHTEERI**  
Tuija Metsäaho

**TAITTO**  
Hiikka Hyvärinen

**TOIMITUSKUNTA**  
Stella Björkholm, KNT  
Riitta Hiedanpää, Dtl  
Paivi Isomäki, Dtl  
Hannu Keränen, KNT  
Leena Kopperi, Dtl  
Tiina Laine, Dtl  
Arja Lusa, KNT  
Tuija Metsäaho

**ILMOITUSMYynti**  
Tarja Hämäläinen  
Puh. 044 595 8566

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



**KANNEN KUVA**  
Hannu Keränen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 39/2015.

6. vuosikerta

pääkirjoitus

ARJA LUSA  
toiminnanjohtaja, KNT  
arja.lusa@knt.fi

XXX

## TUNNELMIA KEVÄÄN KIRKOLLISKOKOUKSESTA

**KIRKOLLISKOKOUKSESSA** oli tänä keväänä poikkeuksellinen tunnelma. Kaikki tuntuivat tiedostavan rakennemuutoksen välttämättömyyden. Ilmassa oli kuitenkin hämmennystä, muutosväsymystä, vastahakoisuutta ja epävarmuutta. Toisaalta oli niitä, joilla oli selvä näkemys omasta valinnasta, pakollisista viroista ja siitä, että yhtymämalli on hyväksi naapuriseurakunnalle.

**KIRKOLLISKOKOUKSEN PÄÄTÖS HYLÄTÄ ESITYS** seurakuntarakenteen muuttamiseksi saattaa olla kohtalokas monelle vähävaraiselle seurakunnalle. Jos uusi yhtymämalli olisi tullut hyväksytyksi, se olisi ollut solidaarinen ratkaisu, varakkaat seurakunnat olisivat auttaneet köyhiä. Se olisi alkuvaiheessaan vähentänyt päällekkäisiä hallinnollisia virkoja ja olisi turvannut jokaisen nykyisen seurakunnan toiminnan.

**SEURAKUNTIEN RAKENTEITA** voidaan uudistaa myös voimasaolevan lainsäädännön pohjalta. Kirkolliskokouksen ¾ määräenemmistösäädös osoitti voimansa. Pakkoliitoksia vastustaneet ja pakollisia virkoja puolustaneet eivät voi vaikuttaa siihen, miten kirkon talous kehittyy. Sitä ohjaavat muut lainalaisuudet, kuten globaali talous ja Suomen elinkeinoelämän suhdanteet. Mikäli talous ei lähde nopeasti nousuun, se merkitsee lisää henkilöstövähennyksiä myös diakonia- ja nuorisotyössä. Virkojen pakollisuus ei ole tähänkään saakka estänyt seurakuntia tasapainottamasta talouttaan virkojen täyttämättä jättämisellä. ■



## KATRI VALVE ROHKaisee OLEMAAN ESILLÄ

*Vantaan seurakuntien diakonia- ja yhteiskuntatyön sihtööri Katri Valve iloitsee yhteistyöstä kaupungin ja muiden verkostossa olevien tahojen kanssa.*

**S**eurakuntatyössä on tärkeää mennä ihmisten keskelle ja verkostoitua, siten myös etsiä yhteistä hyvää ihmisten auttamiseksi. Vantaan seurakunta on haluttu yhteistyökumppani, ja minulla on kokemus, että meitä kuunnellaan ja meidän asiantuntijuutta arvostetaan, toteaa **Katri Valve**.

Seurakunnat eivät voi Valveen mielestä lähteä yhteistyöhön tai erilaisiin hankkeisiin vain omilla tavoitteillaan tai määrittelemään, miten asioiden tulisi olla. Hänen mielestään esillä pitää olla, mutta hyvää yhteistyötä viedään eteenpäin kuuntelemisen ja verkostoitumisen kautta.

– Kirkossa on diakonia- ja nuorisotyössä huipumattilaisia, joiden näkemykset jäävät liian usein piiloon. Meillä tulisi olla uskallusta sanoittaa, mitä kirkossa tapahtuu. Siten kirkko tulisi myös aktiiviseksi toimijaksi muuttamaan yhteiskunnan rakenteita. Meillä on vahva sanoma, miten heikompia kuunnellaan, Valve tähdentää.

Hyvästä yhteiskunnallisiin rakenteisiin yltävästä hankkeesta Valve nostaa esille Vantaan seurakuntien, diakoniamattikorkeakoulun, kaupungin, 30 yrityksen ja noin 20 vantaalaisen järjestön Yhteinen pöytä -hankkeen.

– Hankeen tehtävänä on vahvistaa kansalais-toimintaa ja kehittää logistiikkakeskus ruuanjake-luun. Hanke tulee ottamaan kantaa toiminnallaan yhteistyötapoihin, kansalaistoiminnan suuntiin ja ekologisiin kysymyksiin ylijäämäruuasta.

### **Työkäytänteitä muuttamaan?**

Kirkko kiinnostaa, ja sen toimintaa paikallistasoilla seurataan tarkasti.

– Julkisia palvelujärjestelmiä leikataan, ja seurakuntien rakenteissa tapahtuvat muutokset totta kai tulevat näkymään toiminnassamme ja palve-

luissamme. Aika haastaa miettimään uusia työskentelytapoja ja karsimaan byrokratiaa, mikä maksaa. Meidän tulisi tässä arjessa pystyä jalkautumaan ja kohtaamaan aidosti ihmisiä, myös niitä, jotka lähtevät kirkosta.

Valveella on kokemusta myös kansainvälisestä työstä, jossa työkäytänteitä on muutettu resurssien vähentyessä. Yhtenä esimerkkinä hän mainitsee Hollannin, jossa työntekijät itse kyseenalaistivat työtapaansa.

– Meidän on etsittävä muita rahanlähteitä kuin verotulot. Hankkeita tulee olemaan jatkossa, ja meillä pitäisi olla valmiuksia ja osaamista rahoituskanavien löytämiseksi.

### **Koulutus kantaa**

Valve aloitti työnsä 20 vuotta sitten Espoosta, josta hän siirtyi Tampereen kautta Vantaan seurakunnille töihin. Takana on ylempi amk -tutkinto, opettajatutkinto ammatilliselle puolelle ja toiminnallisen ryhmätyönohjaajan tutkinto. Parhaillaan hän opiskelee työnohjaajaksi. Valve toimii esimiestehtävissä ja tekee yhteistyötä Vantaan seurakuntien johtavien diakoniatyöntekijöiden kanssa.

– Minulle kouluttautuminen on tuonut mahdollisuutta tarkastella asioita eri näkökulmista. Lähtökohtaisesti olen opiskellut itseäni varten, halunnut kehittyä työssäni. Hirveän tärkeää olisi kyllä kirkon toiminnan kannalta, että kirkko käyttäisi sen ammattitaidon hyväksi, mitä työntekijät ovat hankkineet, pohtii Valve.

Vastapainoa työlle tuovat perhe ja lapsen harrastukset.

– Teemme kaikkea mitä 4-vuotiaan lapsen kanssa voi harrastaa. Ja kaikki kaikessa on Fiskarsin kyläympäristössä oleva perheen lomapaikka. ■

Luonnossa putoaa kiire.

Työ tai vapaa, ollaan monessa mukana!

Afrikkalainen tanssi vie työn taka-alalle.





## Diakonian päivät 2016 ”Kutsuttu”

Diakoniatyöntekijät kokoontuvat 22.–23.9.2016 Turkuun pohtimaan keskenään diakonian kysymyksiä. Lauantaina 24.9. mukaan liittyvät vapaaehtoistoimijat ja kaikki muut diakoniasta kiinnostuneet. Ilmoittautuminen alkaa 1.10.2015. Osallistumismaksu to-la, sisältää kahvit ja torstain lounaan 160 €, ruokailupaketti pe-la 90 €, vain lauantain mukanaolo, sisältää lounaan ja kahvin 25 €. Ilmoittautuminen: <https://www.lyyti.in/kirkondiakonian-paivat>. ■

### Kirkossa muutos jatkuu

Turussa kokoontunut kirkolliskokous äänesti seurakuntarakenteen uudistuksesta. Lakivaliokunnan mietintö hylättiin äänin 78–31. Ehdotus ei saavuttanut ¾ vaadittavaa määräenemmistöä. Mikäli paikallisseurakunnat katsovat tarvitsevansa suurempaa rakennetta, se merkitsee seurakuntaliitoksia tai nykymuotoisen seurakuntayhtymän perustamista.

Puheenvuoroissa nousi kritiikin kohteeksi seuraavat seikat: yhtymämalli kaikkien seurakuntien rakenteeksi, yhtymärovastin asemassa nähtiin ongelmia, kirkkoneuvoston puheenjohtajan valinta kirkkoneuvoston keskuudesta, diakonian ja kanttorin viran poistuminen pakollisina virkoina oli ehdotuksessa. Virkojen pakollisuuden pysymisen asettivat muutamat edustajat kynnyskysymykseksi.

Edellä mainitut seikat muodostivat käydystä keskustelusta valtaviiran. Yhteisvaikutus johti seurakuntarakennemuudistuksen kaatumiseen. ■



Diakoniatyöntekijöitä vaikuttamassa kirkolliskokouksen lehtereillä. (Kuva Tiina Laine)

### 20.11. Diakonian tutkimuksen päivä Helsingissä

Päivässä esitellään ja keskustellaan diakoniaa käsitteleviä tutkimuksia. Päivä on Tieteiden talolla Helsingissä. Tarkentuva tieto löytyy osoitteesta [www.dts.fi](http://www.dts.fi). Vapaa pääsy => maksutonta koulutusta aikana, jolloin koulutusmäärärahat eivät kirkossa näytä lisääntyvän. Hämmästyksen aihe on, miten näin upeassa tilaisuudessa eivät kaikki tuolit ole olleet täynnä. Täytetään tuolit ja mennään paikalle! ■

### Tulevaisuuteen varaudutaan

Kirkolliskokous valitsi tulevaisuuskomitean, jonka tehtävänä on arvioida kirkon organisaatiota kokonaisuutena, laatia ehdotus uudesta kirkon organisaatio- ja toimintamallista tai vaihtoehtoisista malleista viimeistään marraskuussa 2016 kokoontuvalle kirkolliskokoukselle. Kirkolliskokous edellyttää, että tulevaisuuskomitea osallistaa työskentelyynsä nuorten asiantuntemusta.

Komitean puheenjohtajaksi valittiin **Antti Savela** ja jäseniksi **Tuija Brax, Jussi-Pekka Erkkola, Ilkka Halava, Paula Kirjavainen, Tapio Luoma, Reetta Meriläinen, Juha Muilu, Aulikki Mäkinen** sekä **Eivor Pitkänen**. Komitean vakinaiseksi asiantuntijaksi nimitettiin **Risto Saarinen** ja **Veli-Pekka Viljanen**. ■

## Diakonivirka-esitys lähetettiin valiokuntakäsittelyyn

*Kirkkohallituksen esitys uudeksi diakoniviraksi sai nihkeän vastaanoton kirkolliskokouksessa. Esityksen käsittelyyn vaikutti se, että asiaa käsiteltiin samassa kokouksessa seurakuntarakenteen uudistamista koskevan lainsäädäntöpaketin kanssa.*

Piispainkokous antoi lausunnon esityksestä ennen kirkolliskokousta. Piispainkokouksen lausunnolla on ollut aiemmin merkittävä ohjaava vaikutus kirkolliskokouksen päätöksiin. Huhtikuun kokouksessa äänin 15–4 piispainkokous päätti lausunnon muodoksi, että uudistus tulee toteuttaa asteittain. Käytännöllisenä ratkaisuna pidettiin sitä, että ensimmäisessä vaiheessa virkaan vihitään diakonian viranhaltijat, nuorisotyön ohjaajat, varhaiskasvatuksen ohjaajat, lapsityön ohjaajat ja lähetyssihteerit.

Diakonivirkaesityksestä käytiin kirkolliskokouksessa lähete keskustelu. Useissa puheenvuoroissa tuotiin esille, että diakonian virkaa tulee uudistaa diakonian omista lähtökohdista. Kun uusi esitys pitää sisällään ammattiryhmiä ja työaloja, jotka eivät tee diakoniatyötä, on vaarana nykymuotoisen seurakuntadiakonian hämärtyminen. Kanttorikoulutuksen saaneet edustajat pitivät tärkeänä kanttoireiden liittämisen diakonivirkaan.

Piispat **Kaarlo Kalliala** ja **Jari Jolkkonen** pitivät esitystä uudesta diakonivirasta epäonnistuneena. Kalliala perusteli näkemystään sillä, että esitys antaa uuden merkityksen diakoniale ja on siten sumentamassa käsitystä nykymuotoisesta seurakuntadiakoniasta. Jolkkonen perusteli näkemystään useilla kohdilla, joissa uusi esitys poikkeaa kirkolliskokouksen toimeksianosta ja jo saavutetusta yhteisymmärryksestä. Kirkossa on jo diakonian vihkimisvirka, jonka varaan ja kehittämiselle uudistamisen voi rakentaa. Piispainkokous ja perustevaliokunta ovat jo aiemmin pitäneet mahdollisena vihkiä myös yhteiskunnallisiin tehtäviin. Yhteisymmärrys on myös siitä, että uudistus voidaan aloittaa diakonian viranhaltijoista ja nuorisotyön ohjaajista.

Edustaja **Pekka Niiranen** piti esitystä teologisesti epäohjon mukaisena ja taloudellisesti kalliina ratkaisuna. Siksi hän esitti asian raukeamaan jättämistä. Esitystä ei kannatettu, joten diakonivirka esitys lähetettiin lakivaliokuntaan. Lakivaliokunnan on otettava lausunnossaan huomioon perustevaliokunnan esittämät näkökulmat. Asia palaa täysistuntoon marraskuussa päätöstä varten. ■

# Uskonnollinen keskustelu

*Juhana Malme tarkasteli tutkimuksessaan uskonnolliseen keskusteluun motivoivan vuorovaikutuksen vaikutuksia uskonnollisuuden kasvuun.*

Tutkimuskohteena oli eurooppalainen nuorten aikuisten leiri, jonka viitekehys on ekumeeninen. Nuoret aikuiset tulivat leireille kansallisten kristillisten nuorisojärjestöjensä kautta, joiden uskonto-keskeisyys on vaihtelevaa. Tämä vaikutti osallistujien lähtökohtaiseen suhtautumiseen uskonnolliseen keskusteluun.

Tulokset osoittivat nuorten aikuisten uskonnollisuuden kehittyneen siten, että heidän kohdallaan voidaan puhua leirin aikana ja sen jälkeen vähintäänkin etsivästä ja pohdiskelevasta uskosta. Näillä määritelmillä tarkoitetaan hieman perinteistä tapoihin sekä traditioihin sidoksissa olevaa uskonnollisuutta syvempää hahmotusta omasta jumalasuhteesta.

Havainnot perustuvat muun muassa siihen, että merkittävä osa piti omaa uskonnollisuuttaan vahvistavana toisten samoin uskovien tai eri tavoin uskovien kohtaamista. Merkittävää uskonnollisuuden kasvulle ovatkin olleet keskustelut tai mer-

kittävät kohtaamiset. Moni vastaaja myös kertoi tarkastelleensa omaa uskoaan uudesta näkökulmasta.

Kohtaamiset synnyttävät nuorilla aikuisilla melko lyhyesäkin ajassa vertaiskonstruointiprosesseja, eli tapahtumaketjuja, joissa oma aiempi ymmärrys liitetään ja sovitetaan uuteen muualta tulevaan ajatteluun. Näillä prosesseilla on vaikutusta uskonnollisen ajattelun kehitykseen.

Oikea herkkyydellä sekä luotettava sosiaalinen ympäristö ovat luoneet positiivisen vaikutuksen uskonnollisuuden kehittymiselle. On oleellista ymmärtää, että vastaavasti jokin toinen sosiaalinen ryhmä voi luoda negatiivisen vaikutuksen uskonnollisuuteen ja vieraannuttaa uskosta. Tällainenkin ryhmä voi olla silti ryhmänä turvallinen ja merkittävä siihen kuuluvalle henkilölle.

Vaikuttaa siltä, että uskonnollisuuden kehitys on irrallinen uskonnollisten traditioiden harjoittamisesta. Tällä tarkoi-

NUORTEN AIKUISTEN  
USKONNOLLISUUDEN  
RAKENTUMINEN  
JÄLKIMODERNISSA  
YHTEISKUNNASSA

Kansainvälisen ekumeenisen  
pääsiäiskurssin vaikutus  
osanottajien uskonnollisuuteen  
Juhana Malme  
Opinnäytetyö, kevät 2015  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Diak Etelä Järvenpää  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Diakonia ja kristillinen kasvatus,  
Sosionomi (ylempi AMK)

tan sitä, että ihmisen kyky käydä uskonnollista keskustelua ja hahmottaa Jumala voi kyllä olla älyllisesti korkealle kehittynyt, mutta se ei korreloi uskonnollisiin tilaisuuksiin osallistumisen kanssa.

Moni hyvin korkeatasoisesti omaa uskonnollisuuttaan kuvaillut nuori aikuinen ei kyseleyn vastaamisen hetkellä juurikaan osallistunut kirkolliseen toimintaan omassa maassaan. Uskonnollisuuden kehittyminen oli kuitenkin sitouttanut kristilliseen identiteettiin ja kirkkoon kuulumiseen. Uskoa tai Jumalaa käsitteleviin keskusteluihin ryhtyminen koettiin leirin jälkeen entistä luontevammaksi, vaikka tilaisuuksia niihin ei tuntunut oikein löytyvän. Syynä siihen olivat omat kiireet ja kirkkojen toiminnan suuntautuminen vääriä tavalla tai muille kohderyhmille. ■

MERJA KORPELA  
puheenjohtaja, Dtl  
merja.korpela@evl.fi

## Miksi kuulua liittoon?

Saimme lukea muutama viikko sitten (HS 6.5.2015), miten Yhdysvalloissa eräissä suomalaisissa tytäryhtiössä oli palkattu konsultti aiheuttamaan häirintää työntekijöiden järjestäytymiselle. Meistä suomalaisista tämä tuntuu aika vieraalta toiminnalta. Meillä on mahdollisuus järjestäytyä ilman häirintää. Suomessa on perinteisesti ollut korkea järjestäytymisaste.

Olemme tottuneet kirkossakin työntekijän turvana oleviin lakeihin ja yhteisiin sopimuksiin. Meillä on tällä hetkellä voimassa Työllisyys- ja kasvuopimuksen pohjalta työmarkkinaosapuolten neuvottelemat alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset. Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KirvesTes) neuvottelevat työntekijä edustava Kirkon työmarkkinalaitos ja muun muassa Diakoniatyöntekijöiden Liittoa edustava akavalainen Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO.

Tämäkään sopimus ei synny ilman työtä. Sopimus vaatii sitä, että ammattiliitot tekevät töitä jatkuvasti, myös varsinaisten sopimusten välillä esimerkiksi erilaisissa työryhmissä. Muutokset lainsäädäntöön ja sosiaalisiin etuihin edellyttävät jatkuvaa edunvalvontaa. Vaikka emme olisi tarvinnut ammattiliittomme neuvoa tai tukea, se ei silti tarkoita, että emme olisi liittomme toiminnasta hyötynneet. Tätä ei aina sujuvassa arjessa huomaa, eikä tarvitsekaan.

Työelämässä on paljon asioita, joita ei voi mitata yksistään rahassa. Ilman ammattiliittojen tekemää edunvalvontatyötä työolojen ja -ehtojen puolesta meillä tuskin olisi näinkään hyviä vuosilomia, ansiosidonnaista työttömyysturvaa, luottamusmiestä työpaikalla, perhevapaita tai montaa muuta itseltään selvältä tuntuvaa työelämän käytäntöä.

Kaikkien näiden etujen saaminen on vaatinut vuosikymmenten sinnikästä neuvottelutoimintaa yhdessä työnantajan ja muiden osapuolten kanssa. Menneiden vuosikymmenten saavutusten varaan ei kuitenkaan voi jäädä paistattelemaan, vaan järjestelmiä on jatkuvasti uudistettava, jotta eri jäsenkategoriat haluavat olla toiminnassa mukana.

Liitossamme on käynnistetty strategiatyöskentely. Sen tulos ei tule pölyttymään mapissa, vaan antaa raamit toimia jäsenten etu edellä tällä vuosikymmenellä.

Diakoniatyöntekijöiden Liitollemme jäsenyytesi on tärkeää. Moni ei huomaa sitä, että ammattiliittoon kuulumaton ”syö tältä samalta lautaselta”. Siksi on tärkeää, että yhdessä otamme rakentavasti puheeksi ammattiliittoon kuulumisen tärkeyden työtovereiden ja diakonia-opiskelijoiden kanssa. Tästä on pysyvä muistutus lehden viimeisellä aukeamalla. Yllättävän usein liittomme työntekijät saavat tammikuun järjestäytymiskampanjan puhelinkeskusteluissa kuulla, että kukaan työpaikalla ei ole kertonut liittoomme järjestäytymisestä! Pidetään yhdessä huolta ammattiliittomme paineron vahvistamisesta. ■



# KOULUTUKSEN UUDET TUULET

Rajaton kampus on yksi esimerkki koulutuksessa puhaltavista muutoksista. Opiskelijan ei tarvitse istua pulpetissa, vaan hän voi saada koulutusta seurakunnassa, leirikeskuksesta tai kansanopistossa. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot virittelevät erinäisiä yhteistyökuvioita.



**S**uomessa korkeakoulujärjestelmä toimii duaalimallina, jossa korkeakoulut on jaettu tutkimusta painottaviin yliopistoihin ja käytäntöön painottaviin ammattikorkeakouluihin. Duaalimallia on haluttu kehittää, ja tulevaisuudessa mahdollista voisikin olla ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhdistäminen näiden niin halutessa.

Diakonia-ammattikorkeakoulu Diakin rehtorin **Jorma Niemelän** mukaan suomalaisessa koulutuskeskustelussa on liikaa kysymys siitä, mitä saa ja mitä ei saa tehdä. Sen sijaan tulisi lähteä siitä, millä tavalla ammattikorkeakoulu voisi parhaiten palvella suomalaista yhteiskuntaa.

Kun mietitään pienten ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen järkevää yhteistyötä, pitäisi pyrkiä luonteviini ratkaisuihin väkisin tehtyjen sijaan, Niemelä korostaa ja mainitsee kaksi mahdollista Diakille luontevaa yhteistyöratkaisua:

– Löytyisikö eurooppalainen koalitio, joka voisi olla uudentyypinen korkeakoulu? Toinen vaihtoehto voisi olla Diakissa jo toteutettava, läheinen yhteistyö toisen itsenäisyyttään varjelevan yksityisen ammattikorkeakoulun kanssa. Pyrimme Arcadan kanssa luomaan strategisen liittouman, joka tuo synergiahyödyt, mutta säilyttää molempien itsenäisyyden ja omaleimaisuuden.

## ERITYISNUORISOTYÖN ERIKOISTUMISKOULUTUS

**Diakissa valmistellaan uutta erityisnuorisotyön erikoistumiskoulutusta, josta hakemus opetus- ja kulttuuriministeriöön on lähtenyt tänä keväänä. Erityisnuorisotyölle on tarvetta yhteiskunnassa, ja siksi seurakuntien nuorisotyöntekijöille sekä järjestöjen ja kuntien työntekijöille suunnitellaan 30 opintopisteen opintokokonaisuutta.**

**Diak olisi koulutuksen toteutuessa koordinoija ja toteuttaja. Mukana on ministeriön edellyttämien vaatimusten mukaisesti myös vähintään puolet muita alan koulutustahoja. Vastaavasti Diak on mukana hankkeissa, joissa jokin ammattikorkeakouluista valmistelee koulutusta ja muut tulevat mukaan tarjoamalla asiantuntemusta tai koulutuksen toteuttamista.**

**– Tällä hetkellä ei ole suunnitteilla muuta nuorisotyöhön liittyvää, kertoo Matti Helin.**  
**– Siksi uskomme erityisnuorisotyön erikoistumiskoulutuksen toteutumiseen.**

Diakissa on aina ollut yhteistyötä yliopistojen kanssa, mutta tällä hetkellä Diakiin otetaan ennätysmäisen paljon yhteyttä toiveena yhteinen kouluttaminen tai yhteiset hankehaudet.

Pisimmällä on yhteistyö Itä-Suomen yliopiston kanssa huono-osaisten palveluihin liittyen. Taus-talla on hyvät kokemukset Kuopion yliopiston kanssa, josta Diakiin jäi sosiaali- ja terveystalouden tutkimuspalveluja pysyväksi toiminnaksi.

Diakilla on Niemelän mukaan myös erittäin merkittävää hankeyhteistyötä Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen THL:n kanssa niin huono-osaisten palveluiden kehittämisessä kuin sosiaalisen kuntoutuksessakin.

### Diak houkuttelee – mutta haasteita riittää

Kuluneen kevään yhteishaussa hakijoita Diakiin oli ennätysmäärä: Diakin suomenkielinen koulu-tus oli ammattikorkeakoulujen vertailussa kuuden-neksi vetovoimaisiin.

– Näin korkealla Diak ei ole tainnut olla koskaan, muistelee Diakin vararehtori **Pirjo Hakala**.

Diak menestyi hyvin myös kaikkia korkeakouluja verrattaessa: Diak oli yhdennellätoista sijalla.

Diakin yhteiskunnalliset koulutukset kiinnostavat kaksoistutkintoja enemmän. Kirkollisista koulutuksista diakonikoulutus vetää parhaiten. Pääkaupunkiseudun diakonissakoulutukseen on ollut vähän hakijoita jo jonkin aikaa. Diakissa mietitäänkin miten diakonissakoulutusta voisi brändätä uudelleen. Tällä hetkellä 70–80 prosenttia diakonissoista työllistyy terveydenhuoltoon.

– Tässä on varmasti haastetta jatkossakin, poh-tii Diakin Kirkko ja yhteiskunta -osaamisalueen johtaja **Matti Helin**.

– Tarvitaan yhteistyötä kirkon kanssa. Palkkaus ja työpaikkojen vähäisyys ovat varmasti osatekijöitä. Keskustelu koulutuksesta on tärkeää työelämän ja kirkon eri toimijoiden kanssa. On tärkeää nähdä myös, miten kirkon nuorisotyö kaiken kaikkiaan voi, koska sillä varmasti on vaikutusta hakeutumiseen kirkon työhön, Helin arvioi.

Diakissa nähdään merkittävänä arvona myös yhteiskunnan tehtäviin kouluttaminen, muistuttaa **Pirjo Hakala**.

– On tärkeää, että yhteiskunnassa on työntekijöitä, joilla on uskontotuntemusta, ymmärrystä ihmisen kokonaisvaltaisuudesta ja spirituaalisuudesta. Myös piispat ovat sanoittaneet yhteisessä ta-paamisissamme tämän olevan kirkon näkökulmas-ta tärkeä arvo, Hakala toteaa.

### Rajaton kampus

Rajaton kampus on Diakin toimintafilosofia, jossa sekä opiskelijoita että työelämää palvellaan ilman toiminnan sitomista tiettyjen seinien sisälle. Kou-lutusta on pyritty viemään tarpeen mukaan myös muualle kuin kampuksille: Turussa koulutusta on järjestetty seurakuntayhtymän tiloissa, Kuopiossa taas leirikeskuksessa, Lapualla kansanopistos-sa. Tämä onnistuu, jos riittävä määrä koulutettu-ja löytyy.

Rajattomaan Diakin opetukseen voi avoimen ammattikorkeakoulun kautta osallistua myös lähes kuka tahansa. Opinnot on suunniteltu siten, että ne on mahdollista suorittaa työn ohessa ja et-tä ne sopivat sisällöltään seurakuntien työntekijöiden lisäksi luottamushenkilöille, vapaaehtoisille ja jokaiselle kiinnostuneille. Esimerkiksi vapaaehtoi-set voivat suorittaa 5 opintopisteen Yhteisön raken-taja -koulutuksen Diakin ympäri maata tulevissa uudenlaisissa oppimisen ympäristöissä, yhteisöpa-joissa.

### Eurooppalainen yhteistutkinto ja jatko-opintomahdollisuudet

**Pirjo Hakala** kertoo, että tällä hetkellä Diakin opiskelija voi suorittaa eurooppalaisen yhteistut-kinnon, European Master in Diaconia and Chris-tian Social Practicen, diakonia-alan verkoston kor-keakouluissa. Master-tutkinnon rakenne on kaikis-sa korkeakouluissa sama, samoin sisältöjen paino-pisteet. Oppilaitokset sitoutuvat toteuttamaan tut-



kinossa yhden myös yhden lukukauden opinnot englanniksi.

Euroopassa ollaan Suomea pidemmällä amk-tutkintojen tunnustamisessa jatko-opintoihin haikutumisessa. Kansainvälisen asiantuntijaryhmän maaliskuussa julkaistu suositus Suomen korkeakoulujärjestelmän kehittämiseksi ehdottaa kehittämistarpeiksi korkeakoulujen yhteistyön esteiden purkamista ja opintopolkujen joustavuuden kehittämistä.

– Meillä on lahjakkaita opiskelijoita, jotka voisivat edetä jatko-opintoihin aina tohtorin tutkintoon saakka. Suomessa se ei onnistu kovin helposti, harmittelee Jorma Niemelä.

Suomessa siirtymiseen tarvitaan laajat siltaopinnot. Sen sijaan Diakin yhteistyökumppani Diakonhjemmet University College Oslossa on saanut laajat tohtorikoulutusoikeudet ja toivottaa Diakin opiskelijat tervetulleiksi Diakoniaan painottuvaan tohtoriohjelmaan. Yliopistolla on myös stipendiaattiohjelma, josta on mahdollisuus hakea stipendejä.

Suomessa vastaavanlainen siirtyminen vaatisi Niemelän mukaan ennen kaikkea asennemuutosta. Taustalla saattaa olla myös tohtoreiden suuret työttömyysluvut.

– Eikö silloin juuri olisi tarvetta OECD:n ehdotetuille käytäntölähtöisille tohtoriohjelmile, professional doctoreille, jotka tulevat ja lähtevät työelämän keskeltä? hän pohtii. ■

## IVALOSSA SAIRAANHOITAJA-DIAKONISSAKSI

Keväällä 2016 Diak aloittaa sairaanhoitaja-diakonisoiden koulutuksen Ivalossa. Hakijoita 15 aloituspaikan koulutukseen oli 78, joista ensisijaisia hakijoita oli 64. Koulutuksen taustalla olivat alueen tarpeet ja toiveet kouluttaa saamelaisalueen kulttuurin tuntevia ammattilaisia. Ivalossa toteutettavalla hakukohteella voitiin varmistaa, että juuri saamelaisalueelta olevat koulutusta toivoneet pääsevät koulutukseen.

Saamelaisalueen koulutuskeskus toimii Diakin yhteistyökumppanina ja asiantuntemuksen tuojana. Myös lähijaksot toteutuvat koulutuskeskuksen tiloissa. Opetussuunnitelmat muokataan lisäämällä niihin saamelaiskulttuurin tuntemusta ja siihen liittyviä sisältöjä koko 4 vuoden opintojen ajan. Opetuksen toteutustapana on monimuotomalli, jossa lähipeutusta on muutama päivä kuukaudessa.

Koulutuksen järjestämiseen yhteistyötä ja asiantuntemusta saadaan myös alueen seurakunnista, jotka tulevat olemaan mukana Ivalossa Diakin luomassa uudessa yhteisöpajatoiminnassa.

## UUTTA KOULUTUSTA TAMPEREELLA

Diak aloittaa Tampereella keväällä 2016 perustutkinto-koulutuksen, jossa voi opiskella monimuotona sosionomi-diakoniksi, sosionomi-kirkon nuorisotyönohjaajaksi tai sosionomi-kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajaksi. Koulutus toteutuu Diakin ja Tampereen seurakuntayhtymän omistaman Martinus-säätiön yhteistyönä. Tampereelle ei siis perusteta erillistä yksikköä vaan tehostetaan yhteistyötä Martinus-säätiön kanssa.

Aiemmin yhteistyötä on ollut kirkollisten muuntokoulutusten järjestämisessä, jossa vanhoja tutkintoja on ollut mahdollista päivittää amk-tutkinnoiksi. Nyt tavoitteena on erityisesti diakonian osaamisympäristöjen kehittäminen. Ensimmäistä kertaa onkin mahdollista suorittaa perustutkinto Tampereella monimuotomallilla.

Matti Helin kertoo Tampereella toteutuvan yhteistyön olevan mielenkiintoinen konsepti erityisesti siksi, että yhteistyötä tehdään hyvin läheisesti seurakuntayhtymän kanssa. – Menemme hyvin läheisesti työelämän sisään koulutuksen kanssa, sillä osa koulutuksista tulee toteutumaan yhteisöpajoissa seurakuntaelämän keskellä.

## KALASATAMAN KEKSELIÄS KAMPUS

*Helsingin Kalasatamaan valmistuva uusi Diakin vuokraama kampus keskittää yhdelle alueelle Kauniaisten, Järvenpään ja Helsingin toimipisteet vuoden 2016 alussa. Kalasataman Kampus on Diakin mittakaavassa merkittävä hanke, sillä se kokoaa yhteen 1 600 Diakin opiskelijaa ja 140 työntekijää.*

Diak tulee tekemään yhteistyötä kampuksen vieressä olevan ammattikorkeakoulu Arcadan kanssa monella tasolla. Arcadan hoitosimulaatiotilat ovat Diakin opiskelijoiden käytössä. Yhteiskäytössä ovat myös Diakin hoitotyön ja taideluokkien tilat sekä älykoti, jossa voidaan harjoitella kotisairaanhoidon ja älyteknologiaa. Myös kirjaston kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä. Lisäksi selvitetään yhteisiä opiskelijoiden hyvinvointipalveluita ja kartoitetaan monia muita yhteistyön sektoreita, kuten kielen opetusta tai it-palveluja.

Moderni opetusteknologia on tärkeää uudella kampuksella samoin kuin sisustusratkaisut, joista on pyritty tekemään uudenaikaisia ja helposti muunneltavia ja siten erilaisiin pedagogisiin ratkaisuihin sopivia. Yhteisöllistä olemista ja kodikkuuttakaan ei ole unohtettu. Opiskelijoille on rakennettu ryhmätöiden tekemiseen ja oleskeluun bumerangin muotoisia tiloja. Mukana on myös hiljaisen työskentelyn tiloja, nettiopetukseen soveltuvia tiloja sekä tiloja puheluita ja keskustelujä varten.

Henkilöstön tiloissa on myös huomioitu muunneltavuus; edes rehtorille ei tule omaa työhuonetta vaan työtilat ovat avoimia ilman nimettyjä pöytiä. Keskittymistä vaativiin töihin tulee täysin rauhoitettuja vyöhykkeitä. Opiskelu- ja työtiloista on haluttu tehdä ajanmukaisia ja viihtyisiä, etä- ja monimuoto-opetukseen sekä digitaalisen opetusteknologian hyödyntämiseen soveltuvia. Suomen ainoa ammattikorkeakoulussa oleva kappeli tulee Kalasataman kampukselle. Yhteistyötä mietitäänkin Helsingin yliopiston ja Sibelius-Akatemian kanssa tulevan kappelin osalta.

– Koska yhteistyötä jo tehdään työelämässä, miksi olla siis erillään opiskelumaailmassa? pohtii Diakin Kirkko ja yhteiskunta-osaamisalueen johtaja Matti Helin. Alustavasti on sovittu myös yhteistyöstä Paavalin seurakunnan kanssa, jonka alueella kampus sijaitsee. Kampuksen läheisyyteen tulee opiskelija-asuntoja. Suunnitteilla on opiskelijahotelli, joka palvelisi esimerkiksi vaihtoon tulevia opiskelijoita tai vierailijoita. Kalasataman kampus käynnistää toimintansa Diakin 20-vuotisjuhlavuonna 2016. Juhlavuotena suunnitelmassa on kaikille avoimia kansainvälisiä seminaareja diakoniasta ja nuorisotyöstä.



# Ikuinen oppija



*Jokaisella aikakaudella on omat trendinsä, isminsä ja käsitteensä. "Älkää mukautuko tämän maailman menoon, vaan muuttukaa, uudistukaa mieleltänne", sanoi joku jotain oivaltanut. Muutos on tullut jäädäkseen. Monimutkaisessa ja jatkuvasti muuttuvassa maailmassa ymmärrys voi olla tietoa arvokkaampaa.*

TEKSTI: LEENA KOPPERI

## toiminnanjohtaja

RIITTA HIEDANPÄÄ  
toiminnanjohtaja, Dtl  
riitta.hiedanpaa@dtl.fi

## Muistumia superviikolta

Toukokuu on perinteisesti työn ja juhlan aikaa vappuineen, ylioppilaineen, eri opinahjoista valmistuvine opiskelijoineen. Diakonia-ammattikorkeakoulun eri toimipisteistä lähti joukko diakonia- tai nuorisotyöhön kouluttautuneita kohti työmarkkinoita. Toivottavasti mahdollisimman moni pitää kirkon työpaikkoja vartenotettavana vaihtoehtona ja hakee kirkosta töitä. Diakoniatyöhön valmistuneilla on usein aiemmin hankittua koulutusta ja kokemusta kokonaan muulta alalta.

Tämä monipuolinen koulutus ja työkokemus antavat erilaista vahvuutta diakoniatyössä toimiville.

Samalle toukokuun superviikolle osui kirkolliskokous ja huhtikuun eduskuntavaalien jälkeeseen alkaneet hallitusneuvottelut. Niiden yhteydessä neuvoteltua yhteiskuntasopimuksesta karhdistettiin kiville. Akavan puheenjohtaja katsoi sopimuksen hinnan

olleen liian kova palkansaajille, koska vastuunkanto palkansaajien ja työnantajien välillä oli liian suuri.

Erityisesti kirkollisen median huomio keskittyi Turkuun. Seurakuntien rakennemuutokseen ja uuteen diakonivirkaesitykseen liittyvä keskustelu oli vilkasta pitkin viikkoa myös sosiaalisessa mediassa. Hallitus- ja yhteiskuntasopimusneuvottelut ylläpitivät muun median ja kansalaisten kiinnostusta. Kuvaavaa on, että maan valtalehti kommentoi seurakuntarakenne-esityksen perusteita ja sen kaatumista vasta seuraavalla viikolla (HS 12.5.2015). Kirkollisia asioita salkussaan kantava ministeri kiinnostaa ainakin kirkollisia piirejä, ehkä laajemminkin.

Suomi oli sodassa vuonna 1943 kirkolliskokouksen päättäessä diakonian viran pakollisuudesta seurakunnassa. Samoihin aikoihin päätettiin terveysisaren (myöhemmin terveydenhoitajan) viran pakollisuudesta terveydenhuollossa. Oliko tämä vain puhdasta sattumaa, vai oliko päätöksillä joi-takin yhdistäviä tekijöitä, päättäjiä?

Diakoniatyöntekijöiden Liitossa on pidetty tärkeänä turvata diakonian virka seurakunnan pakollisena virkana myös rakennemuutoksissa. Olemme viestineet eri tavoin eri tahoille asiasta. Nykytermein lobanneet, koska sosiaalis-karitatiivinen diakonia on kirkon ydintä.

Pitkään jatkuneessa kirkon virkakeskustelussa (vrt. diakonaatti) liit-tomme viestinnän ja vaikut-tamisen kärki on ollut sama, varjella sosiaalis-kari-tatiivisen diakonian säilyminen kirkossa. Oli ilmei-sesti ensimmäinen kerta, kun kirkolliskokous kes-kusteli virkauudistus-esityksen yhteydessä siitä, mitä käsillä oleva esitys uudeksi diakoniviraksi mer-kitsisi olemassa olevalle diakonian viralle ja siihen, miten diakonia ymmärretään. Tästä iloitsen. ■

KUVA: RUUSUKUVA | TARIJA ENGBLOM



# DIAKONIAN KÄSITE PITÄÄ SÄILYTTÄÄ

*Diakonian piispa Kaarlo Kalliala on huolestunut siitä, että diakonivirkaesitys määrittelee diakonian käsitteen puolihuolimattomasti uudestaan.*

**T**urun piispa **Kaarlo Kalliala** on sitä mieltä, että nuorisotyöntekijöiden arvostus on kirkon piirissä korkealla. Nämä ammattikunnat ovat toimineet kirkossa pitkään ja niiden asiantuntijuus tunnustetaan.

Samaan hengenvetoon hän myöntää, että arvostus ei näy työntekijöiden palkkauksessa. Sitä Kalliala pitää myönteisenä, että väliportaan johtajat ovat yhä useammin diakonia- tai kasvatustalon ammattilaisia.

– Aikaisemmin tyypillinen hierarkia oli se, että nuorisopastori johti nuorisotyötä ja diakoniapappi miellettiin ainakin diakoniatyön koordinoijaksi.

Kalliala toteaa tuntevansa diakonian kentän kasvatuksen kenttää paremmin. Hänestä olisi hyvä, että ammattiryhmät pääsisivät enemmän vaikuttamaan valmistelemaan työhön kirkon sisällä.

Kirkon työtä kehittämissä komiteoissa käy Kallialan mukaan helposti niin, että katsotaan sukupuolten välistä ja alueellista tasapainoa sekä pappien ja maallikoiden suhdetta, eikä ajatella sen pidemmälle.

– Unohdetaan, että meillä on kirkkona tällainen erityinen ja hyvä piirre, että meillä on tämän kaltaisia ammattiryhmiä.

Esimerkkinä hän antaa diakonissa **Kaisa Rautaman**, joka istui Kirkon ulkoasian neuvostossa jo ennen kuin hänestä tuli hiippakuntasihtööri.

## Liitoksista voi olla hyötyäkin

Kirkolliskokous hylkäsi hiljattain esityksen seurakuntarakenteen uudistuksesta. Kallialan mukaan tämä ei tarkoita kaiken jättämistä entiselleen, vaan tarpeellisten muutosten tekemistä oman hyvän harkinnan mukaan, keskinäisessä luottamuksessa ja yhteistyössä.

Hänestä seurakuntien yhdistyessä ei pidä ajatella mitään itsestäänselvyytenä, vaan olla herkkä erilaisille toimintatavoille. Uuden kulttuurin ja yhteisön syntyminen vie aikaa. Onnistuneita esimerkkejä suuren seurakunnan muodostamisesta ovat hänen mukaansa Salo ja Sastamala.

Kalliala huomauttaa, että pienten seurakuntien työntekijöille yhtymät tai liitokset tuovat oman ammattikunnan työtovereita. Nuorisotyö voi isompien yksiköiden myötä levitä laajemmalle.

– Sellaisilla paikkakunnilla, joilla ei ole ollut rahaa tehdä mitään nuorisotyötä, voidaankin tulevaisuudessa toimia.

Rakenneuudistuksen keskeinen kiistakapula oli pakollisen diakonin viran poistuminen. Kallialan mielestä pakolliset virat ovat periaatteessa kömpelö tapa ohjata seurakuntia. Toisaalta hän on epävarma, riittäisikö kirkkojärjestyksen vaatima ”tarpeellinen henkilöstö” ohjenuoraksi kaikille seurakunnille.

## Diakonivirkaesitys tarvitsisi aikaa

Kirkolliskokous päätti monipolvisen lähetekeskustelun jälkeen lähettää diakonivirkaesityksen jatkovalmisteluun. Esityksen kohtalo selviää marraskuun kirkolliskokouksessa.

Kallialaa häiritsee se, että uusimmassa esityksessä ei ole selkeitä sisällöllisiä perusteluja eri ammattiryhmien virkaan vihkimiselle. Mietinnössä on hänestä kyse yleisluontoisesta ja hahmottomasta ”kirkon valtuutuksesta”, ja ajatus lähimmäisenrakkauten nojaavasta diakoniasta häviää.

– Tässä ei ole kysymys pelkästään teologisesta saivartelusta eikä tässä ole olennaisesti kysymys vallasta. Kysymys on siitä, että näiden virkojen tulevan kehityksen kannalta on olennaista, millä perusteilla siihen on menty.

Kallialan mielestä pitäisi olla yleisesti ymmärrettävä selitys sille, miksi kirkko vihki tietyt ammattiryhmät virkaan ja toiset ei. Piispa kysyy, onko järkevää, että vihkimys on se tapa, jolla tietyille ammattiryhmille osoitetaan arvontantoa.

Mikäli esitys menee nykyisessä muodossaan läpi, siitä ei Kallialan mukaan seuraisi ”välitöntä katastrofia”, mutta häntä häiritsee esityksen epä johdonmukaisuus: nykyisillä perusteluilla kantto-reidenkin pitäisi olla esityksessä mukana.

– Huonoin juttu on se, että esitys puolihuolimattomasti määrittelee diakonian käsitteen uudestaan tai hämärtää sen, mistä puhumme, kun puhumme diakoniasta.

Hänestä esitys tarvitsisi edelleen lisää käsittelyä. Häntä huolestuttaa, että kiireen ja paineen seurauksena tehdään epämääräinen päätös.

**Kaarlo Kallialan mukaan diakonivirasta päättämisesä on mennyt vuosikautia siksi, että siinä on yritetty ratkaista liian monta asiaa yhtä aikaa.**

## Elämän tarkoitus on olla paappa

Kaarlo Kallialan seurakuntaelämä alkoi jo nuorena. Aktiivisuus vaasalaisseurakunnassa johti siihen, että ylioppilaskirjoitukset jäivät vähemmälle huomiolle.

– Isä oli sitä mieltä, että ylioppilaskirjoituksissa suojeleuskelit fuskasivat puolestani. En olisi kuulemma ansainnut niitä tuloksia, jotka sain, kun en tehnyt kunnolla töitä, vaan roikuin kaiken maailman seurakunnan kuvioissa.

Uraltaan hän muistelee erityisellä lämmöllä aikaa Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän diakonijohdajana 1990-luvulla. Vaikka ajat olivat vaikeat ja asiakaskunta ja työskentelytavat muuttuivat, työporukka pysyi kasassa ja henki oli hyvä.

– Diakoniatyöntekijöiden itsetunto kasvoi, ja oli tekemisen meininki. Perustettiin velkaneuvonta, saatiin sinne ihmisiä, perustettiin ruokapankki ja saatiin lisää avustusvaroja.

Piispantyön paras vastapaino ovat lastenlapset **Julius**, 7, **Ilona**, 4, ja **Valpuri**, 2. Julius kävi hiljattain paapan kanssa pojan ensimmäisellä ehtoollisella ja pohti, miksi ehtoollisleipä maistuu styrok-silta.

– Kyllä se niin on, että elämän tarkoitus on tulla isovanhemmaksi.

Kallialan mukaan piispuus on paljon enemmän kuin pelkkä rooli, sauva tai kolttu. Se on vahva tehtävä: jos on vain olevinaan piispa, homma ei toimi. Vastapainoa työlle täytyy elämässä silti olla.

– Jos olisi aktiivisesti koko ajan pelkästään piispa, tulisi hulluksi. Vanhimmat lapsenlapset kyllä tietävät, että olen piispa, mutta ei se niitä häiritse, Kalliala nauraa. ■



## VIRKAEHTOSOPIMUSTA PELÄTTIIN JA VIEROTTIIN

*Siitä ei ole kuin reilut 40 vuotta, kun seurakuntien työntekijäryhmien palkkahaarukka oli todella iso. Samasta työstäkin maksettiin seurakunnissa kovin vaihtelevia palkkoja.*

**V**irkaehtosopimus tarvittiin, mutta sen rakensäilyminen ei ollut aivan helppo juttu.

Tammikuussa 80 vuotta täyttänyt diakoni **Erkki Jeskanen** muistaa mainiosti ajan, jolloin virka- ja työehtosopimus oli melkein ruma sana. Asiasta oli tehty vuonna 1969 aloite kirkkohallitukselle, mutta kullissien takana arvioitiin, että menee 30 vuotta ennen kuin sopimus syntyy. Lopulta riitti vain viisi vuotta.

– Olin 1970-luvun alussa SVTL:n puheenjohtaja ja minua haastateltiin radioon. Lähetysten kuunnellut arkkipiispa **Martti Simojoki** lähetti niin

sanotun virallisen postikortin, jonka lopussa oli lause: ”Nyt alkoivat teille vaikeudet”. Tein vastauskirjettä kolme päivää ja juoksin aina välillä lenkkejä. Halusin sanoa asiat ehdottoman totuudellisesti.

Kirjeenvaihto jatkui, ja sen aikana arkkipiispan asenne muuttui. Muutaman kuukauden päästä oli hiippakuntien pyhäkoulu- ja nuorisotyöpappien kokous Turussa. Siellä miehet tapasivat ja Jeskanen sai arkkipiispalta työlleen julkisen tunnustuksen. Miehet myös sopivat, että jatkossa Jeskanen pitää Simojoen ajan tasalla siitä, miten sopimuksen laatiminen etenee.

### Arkkipiispa sopimuksen taustalla

Erkki Jeskanen arvelee, että arkkipiispan luottamus tulevaan sopimusjärjestelmään syntyi siinä vaiheessa, kun hän rupesi saamaan tietoja muualtakin kuin kirkkohallituksesta.

Kirkkohallituksen palkka-asiain neuvottelukunta teki ehdotuksen työntekijäryhmien palkkaluokiksi. SVTL teki vastaehtotuksen, jossa oli eroa 3–4 palkkaluokkaa. Heitä kehoitettiin perumaan se, ”koska seurakunnat menevät sekaisin”. Niin ei kuitenkaan tehty. Neuvottelut olivat kovia ja ehdotuksia laadittiin useita.

– Siihen asti oli vedottu työntekijöiden hyvyteen ja joustavuuteen ja maksettu oikeasti huonoja palkkoja. Lopulta sopimus saatiin ja ensimmäiseksi sopimusjohtajaksi tuli juristi **Jouni Veinio**. Hän vaikutti aluksi erinomaiselta ja joustavalta valinnalta, mutta käänsi takkinsa heti tultuaan valituksi. Hänestä tuli kova työmarkkinamies, joka ajoi aivan omaa linjaansa.

### Kansakoulupohjalta pääsee pitkälle

Jeskanen on kotoisin Tohmajärveltä. Äidin sisar otti pojan kouluttaakseen, mutta Lahden ilta-koulu oli ehditty lopettaa. Sen jälkeen vaihtoehtona oli körtti-henkinen Valkealan kansanopisto.

Sieltä Jeskanen pääsi **Aarne Siiralan** ja **Simo Palosuon** diakonia- ja nuorisotyöoppaan Seurakuntaopistoon.

Töitä löytyi ensin Mäntsälästä ja pidempiaikainen pesti Kotkasta, jossa toimi soittokunta.

– Soitin klarinettia. Tasosta kertoo jotain, että soittokunnan riveistä nousi monia, joista myöhemmin tuli ammattimuusikoita. Muun muassa **Osmo Vänskä**, joka aloitti soittokunnassa 8-vuotiaana.

Kotkan jälkeen Erkki Jeskasesta tuli Poikien Keskuksen kenttä- ja koulutussihteeri. Sieltä Simo Palosuo pyysi hänet Seurakuntaopistolle töihin vuonna 1968. Seitsemän vuoden jälkeen hän haki uhkarohkeasti Nuorten Keskuksen pääsihteeriksi. Työpaikka oli todella raskas ja riitainen.

– Vuonna 1979 Vantaan seurakunnat eli **Juhani Kopposela**

ja **Mika Sinervo** pysyivät minuttöihin. Siellä oli seitsemän seurakuntaa ja 20 diakoninvirkaa. Minut tarvittiin diakoniatyön koordinaattoriksi ja työntekijöiden koulutuksen suunnittelijaksi. 19 vuoden jälkeen jäin Vantaalta eläkkeelle.

### Järjestöihminen syntymästään

Erkki Jeskasella oli näppinsä pelissä, kun Suomen kirkon sisarliitto ja Suomen diakonien liitto muodostivat yhteisen Diakoniatyöntekijöiden Liiton 1990-luvun alussa. Siinä vaiheessa sisaria oli moninkertainen määrä diakoneihin nähden, jotka olivat pääasiassa miehiä.

Nykyisin diakonien ja diakonisoiden suhde on suunnilleen puolet ja puolet.

Jeskanen oli myös mukana käynnistämässä Vantaan sovitelutoimintaa, jonka idean Kirkon kriminaalityö toi Suomeen jo 1970-luvulla. Seurakuntien diakoniasihteerinä Erkki Jeskanen kutsui syksyllä 1982 Vantaan oikeus-, poliisi- ja sosiaaliviranomaiset keskustelemaan toiminnan aloittamisesta. Kolmen vuoden kuluttua siitä oli jo tullut Vantaan sosiaalitoimen erityistyöala.

– Toiminnasta tuli lakisääteistä 2006 ja siitä saadaan varsin hyviä tuloksia.

### HeHukin alkoi Vantaalta

Organisointi- ja neuvottelutaitoja tarvittiin, kun 1990-luvun alussa Helsinki-Vantaan lentoasema otti yhteyttä Vantaan seurakuntiin. Lentoasemalta puutui suuronnettomuuksiin varautuminen. Voisivatko seurakun-

nat alkaa organisoida silloin tarvittua henkistä huoltoa?

Alkuvaiheen jälkeen mukaan tulivat Espoon, Vantaan ja Helsingin seurakuntayhtymät ja sekä kaupunkien poliisi- ja pelastuslaitokset.

– Tsunamin jälkeenkin lentoasemalta tuli kiitoksia sujuvasti toimivasta järjestelmästä. Alussa yhteistyö kompuroi eri organisaatioiden ja vapaaehtoisten kesken, koska ei ollut yhteistä kieltä. Viranomaiset puhuivat lyhenteillä, joita me muut emme ymmärtäneet. Kun ne saatiin avattua, toiminta alkoi sujua.

### Nuorisotyön tulevaisuus

Kolmen lapsen, yhdeksän lapsenlapsen ja yhden lapsenlapsenlapsen isä ja pappa seuraa kiinnostuneena diakonian viran kohtaloita kirkon organisaatiossa. Jeskasen mielestä kymmeniä vuosia suunniteltu ja pyöritelty diakonaatti on lähinnä teologien ongelma.

– Teologit eivät ole päässeet itsensä kanssa sopuun siitä, mitä viralla tarkoitetaan, vaan elävät jonkinlaisessa mielikuvamaailmassa.

Jeskasta huolettaa eniten kirkon ”kalleimman helmen”, rippikoulun tulevaisuus diakonaattikeskusteluissa. Jos nuorisotyö aletaan mieltää osaksi diakoniatyötä, se menettää omaleimaisuutensa.

– 1990-luvun laman aikaan kirkko profiloitui diakonian kautta. Nyt ollaan tilanteessa, jossa diakoniatöihin pitää monin paikoin varata aika. Asiat eivät ole kohdallaan. ■

## YLEMMÄT AMMATTIKORKEA- KOULUTUTKINNOT TYÖTÄ JA OSAAMISTA KEHITTÄMÄSSÄ

Ylempiä ammattikorkeakoulu-  
tutkintoa (yamk) on toteutettu  
Suomessa noin kymmenen vuoden ajan.  
Sen pohjana on ammattikorkeakoulu-  
tutkinto (amk), ja niiden yhteen-  
laskettu laajuus 300 opintopistettä  
on sama kuin yliopistojen maisteri-  
opinnoissa. Ylempien tutkintojen  
tavoitteena on laajentaa ja syventää  
amk-tutkinnoissa ja työelämässä  
hankittua asiantuntemusta ja  
osaamista.

L yhyen historiansa aikana  
ylemmät tutkinnot ovat  
hakeneet paikkaansa suoma-  
laisessa koulutusjärjestel-  
mässä. Yhtäältä on kysytty niiden  
tuottamaa lisäarvoa amk-  
tutkintoon verrattuna, toisaalta  
pohdittu niiden suhdetta akateemisiin  
maisteritutkintoihin. Tämä tuo mieleen  
keskustelun, jota käytiin aluksi myös  
amk-tutkinnoista ja koko ammattikorkeakoulu-  
järjestelmästä.

Nyt näyttää siltä, että ylempien  
tutkinnot ovat löytämässä paikkansa.  
Yhä useampi hakija kertoo haluavansa  
tutkinnon parantaakseen asemiaan  
työmarkkinoilla ja päästäkseen mukaan  
työnhakuihin, joissa

vaaditaan ylempää korkeakoulu-  
tutkintoa.

Diakonia-ammattikorkeakoulussa on tarjolla sosiaali- ja terveysalan sekä tulkkitoiminnan ylempiä tutkintoja. Yksi niistä on Diakonia ja kristillinen kasvatus, joka on sosiaalialan koulutusohjelma (90 op). Sitä on toteutettu vuodesta 2007 alkaen, ja syksyllä 2015 aloittaa viides ryhmä. Opiskelijat ovat olleet diakonia- ja nuorisotyöntekijöitä, joilla on kirkollisen kelpoisuuden sisältävä sosionomin, sairaanhoitajan tai yhteisöpedagogin amk-tutkinto. Jatkossa tämä monialaisuus toivottavasti edelleen lisääntyy, kun nykyisin myös sosionomi-kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajat voivat hakeutua koulutukseen.

Tutkinnoissa yhdistyvät teologiset, yhteiskunnalliset ja yhteisölliset näkökulmat. Myös johtamisen, viestinnän ja etiikan sisällöt ovat esillä. Punaisena lankana koulutuksessa kulkee opin-  
näytetyö (30 op) ja siihen liittyvät tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-opinnot. Opinnäytetyö, niin kuin muutkin oppimistehtävät, pyritään nivomaan työelämään, kirkon diakonian ja kasvatuksen käytäntöihin. Tätä toimintamallia ollaan aktiivises-

ti kehittämässä luomalla teematisia, työelämään ankkuroituvia oppinnäytetyöryhmiä.

Syksystä 2015 alkaen Diakonia tiivistää eri alojen ylempien koulutustensa välistä yhteistyötä. Niinpä kirkon alan opetus tapahtuu osittain yhdessä terveysalan ylempien koulutuksen kanssa. Tämä antaa uusia mahdollisuuksia monialaiseen vuorovaikutukseen ja oppimiseen.

Diakonian ja kristillisen kasvatuksen ylempien koulutuksella on alusta pitäen ollut myös kansainvälisiä yhteyksiä. Niihin on sisällytetty opiskelija- ja opettajavaihtoa sekä intensiiviseminaareja.

Tällä hetkellä yhteistyötä tehdään lähinnä Prahan Kaarlen yliopiston ja Osloon Diakonihjemmetin kanssa. Diakonihjemmet toteuttaa myös diakonia-alan tohtorikoulutusta (PhD). Se on yksi vastaus kysymykseen, miten opiskelemista voisi jatkaa yamk-tutkinnon jälkeen. Tohtorikoulutuksen eri mahdollisuuksien edistäminen lienee meillä täällä Suomessakin ammattikorkeakoulujärjestelmän seuraava kehitysvaihe. ■

Kirjoittaja on yliopettaja  
Diakonia-ammattikorkeakoulussa.

9.-10.11.2015

Villa Hvittorp, Espoo  
www.hvittorp.fi

## Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous

Työkokouksen tavoitteena on antaa tilar ja verkosto seurakunnallisen nuorisotyön johtamiselle ja kehittämiselle muuttuvassa toimintaympäristössämme.

Keskitymme sisältöjohtamisen tukemiseen ja vertaistuen vahvistamiseen.

Kutsomme kokoukseen kaikkia, jotka ovat joko esimiestehtävissä tai työalavastuussa seurakuntien nuorisotyössä.

Järjestäjät: Espoon seurakuntayhtymä, DIAK, KNT ja PTK.  
Osallistumismaksu: 85 € (sis. täysihoito).  
Ilmoittautuminen: 1.10.2015 mennessä sähköpostilla knt@knt.fi  
Lisätietoja: arja.lusa@knt.fi 044 595 8562 - eero.jokela@ptk.fi 0400 629 765  
jouko.porkka@diak.fi 040 568 7077

Aikataulu: 9.11. klo 17.00 Etiket Villa Hvittorpissa  
10.11. klo 9.00 - 14.30 Työkokous Villa Hvittorpissa.  
Työställä johtavien nuorisotyöntekijöiden ajankohtaisia asioita.

2011

2012



2013

2014

## Parasta palvelua

EPsi Rating tutkii vuosittain suomalaisten vakuutusyhtiöiden asiakastytyvaisyysttä. Olemme olleet jo neljä kertaa peräkkäin sijalla 1. Emme aio kuitenkaan ylpistyä, vaan aiomme olla luottamuksen arvoisia huomennakin. Jatkamme rehdillä ja reilulla linjallamme.



Olemme asiakkaidemme omistama keskinäinen vakuutusyhtiö ja tarjoamme erityisesti ammattiliittojen jäsenille etuja ja räätälöityjä tuotteita. Palvelemme numerossa 01019 5110 ma-pe 8-18 sekä verkossa osoitteessa [www.turva.fi](http://www.turva.fi)





SACRUM

# HUOKAA RUKOUS



Lauri Maarala, Matti Pikkujämsä

## Huokaa rukous

Maarala avaa rukouksen maailmaa käytännönläheisesti: miten rukoilla, mikä auttaa hiljentymään, miten oppia myötätuntoa ja kiitollisuutta.

17,90 (19,90)

17<sup>90</sup>



Seppo Häkkinen

## Luottaen huomiseen

Uusi onnittelukirja! Juhlapäivänä on hyvä kuulla sanoja, jotka kantavat huomiseen. Usko Jumalaan tarjoaa syvän voimavaran, joka auttaa jaksamaan. Avautuu toivon ja luottamuksen näköaloja.

16,65 (18,50)

Väh. 20 kpl 15,20

Väh. 50 kpl 13,90



Teemu Ratinen

## Synnistä Jumalan lahjaksi

– muuttuva seksuaalisuus ja usko  
Keskustelu seksuaalisuudesta haastaa kirkon ja sen ihmiskäsityksen. Kirjassa tarkastellaan erikäisten suomalaisten käsityksiä ja kokemuksia seksuaalisuuden alueella.

29,60 (32,90)



29<sup>60</sup>



Aleksi  
SÖLEMNIS

## Tunika naiselle

Pitkä kotimainen tunika sokeripalakauluksella naiselle. Leveä helma, edessä halkio ja nappi, 3/4 -pituiset hihat. Saatavilla toiveesta myös vetokeiju tai halkio + nappi niskan puolelle. Takapituus noin 90 cm.

Sekoitekangas 85,00  
Hengittävä PES 68,00  
Bambutrikoo 85,00

Allk.  
13<sup>90</sup>

opiskelija



EETU TUOMI  
eetu.tuomi@student.diak.fi

# Koko kansan kirkko

**M**IKÄ SINULLE ON TÄRKEÄÄ seurakunnan työssä? Minulle merkityksellisintä on aina ollut ajatus siitä, että seurakunta on paikka, jonne jokainen voi tulla elämäntilanteesta ja taustoista riippumatta. Ihastuin alun perin seurakunnan nuorisotyössäkkin siihen, että mukana oli kaikenlaisia lapsia ja nuoria. Lapset ja nuoret olivat aivan tavallisia ihmisiä, jotka vielä etsivät omaa hengellistä ajattelutapaansa. Ennen opintojani Kauniaisten Diakonia-ammattikorkeakoulussa olin aktiivisesti mukana Tampereen seurakuntien nuorten aikuisten toiminnassa. Nuorten aikuisten toiminta on Tampereella mallillaan. Alueella toimii yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä työssään painottava nuorten aikuisten yhteisö Uusi Verso, joka kerää säännöllisesti toimintaansa suuren joukon kävijöitä. Harmikseni en ole ehtinyt vielä paljoa heidän toimintaansa konkreettisesti tutustumaan, mutta uskallan silti sanoa, että he tekevät mahtavaa nuorten aikuisten työtä.

**UUDEN VERSION TAPAISISTA LAADUKKAISTA TYÖMUODOISTA** huolimatta kirkko tuntuu saavan aivan liian paljon kritiikkiä osakseen. Tämä herätti itsessäni kysymyksen: kuinka paljon ollaan todellisuudessa valmiita tekemään työtä sen eteen, että kirkko olisi koko kansan yhteisö? Mikä houkuttelee uusia jäseniä kirkkoon esimerkiksi siinä

vaiheessa, kun ripari-ikä on jo kaukana takanapäin? Uusi Verso tekee Tampereella mahtavaa nuorten aikuisten työtä, mutta kuinka hyvin tämäkään houkuttelee mukaansa ihmisiä, joilla ei seurakuntayhteyttä jo valmiiksi ole.

Innostuin kun  
kuulin suunnitteilla  
olevista  
yhteisöpajoista.

## SEURAKUNTAHARJOITTELUNI

**AIKANA** olen kuullut seurakunnan työntekijöiden pohtivan yksinkertaista kysymystä: onko meidän pysyteltävä seurakuntien sisätiloissa odotellen uusia jäseniä vai voisimmeko laajentaa työtä myös omien seinien ulkopuolelle? Innostuin, kun kuulin eri puolilla Suomea suunnitteilla olevista yhteisöpajoista,

sillä tällainen työmalli olisi suora vastaus tuohon kysymykseen. Yhteisöpajoissahan pyritäisiin vastaamaan ajankohtaisiin yhteisön jäseniä koskeviin ongelmiin muun muassa seurakuntien työntekijöiden, opiskelijoiden ja vapaaehtoisten kanssa yhdessä toimien. Tällaisen työn kautta kirkko näyttäisi jälleen olevan paikka kaikkia ihmisiä varten. Opiskelijan näkökulmasta yhteisöpajat olisivat tervetulleita uudistuksia. On aina mukavaa päästä tekemään myös konkreettista työtä luennoilla istumisen ohella. Itse myös koen oppivani paremmin, kun pääsen tekemään asioita käytännössä. Samalla huono-osaisemmatkin ihmiset saisivat yhteisöpajojen kautta nähdä, että maailmassa on aina myös heitä, jotka välittävät. Ja kirkolle tämä olisi mitä mahtavinta markkinointia! ■

# Talouden suunnittelu – suunnittelua resursseista

Toiminnan kestävä ja pitkäjänteinen suunnittelu vaatii resurssien oikeanlaista suuntaamista. Talouden ymmärrys vahvistaa muutoksenhallintaa ja työn suuntaamista uudelleen.

**B**udjetin teko on ennakkointia, varautumista ja suunnitelmallisuutta. Talousarviossa sekä toiminta- ja taloussuunnitelmassa määritellään toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet. Toiminnan ja talouden suunnittelu tapahtuu samanaikaisesti, ja niitä ei voi irrottaa toisistaan.

Seurakunnat vastaavat taloudesta myös ulospäin, koska toiminta on verovaroin rahoitettua.

– Koko ajan tulee muistaa, että olemme taloudesta vastuussa seurakuntalaisille, joilta raha tulee, muistuttaa Vihdin seurakunnan vastaava nuorisotyönohjaja **Jari-Pekka Järvinen**.

Seurakuntaneuvostossa ja -valtuustossa tarkastellaan seurakunnan talouden kokonaisuutta. Luottamushenkilöiden on osattava tulkita tuloslaskelmia, taseita ja rahoituslaskelmia. Talousarvio sitoo tehtäväalueita ja henkilöstöä, ja se on myös väline näiden valvontaan.

Työalavastaavat eivät ole saaneet talouskoulutusta perusopinnoissa. Kirkon työalajohtamisen kursseilla perehdytään jonkin verran talouteen.

– Nykyisen diakoniakoulutuksen tulisi antaa paremmat perusvalmiudet talouden suunnitteluun, mutta käytäntö on lopulta paras opettaja, toteaa Mikkelin Tuomiokirkkoseurakunnan diakonian työalajohtaja **Anita Teittinen**.

– Ei tämä mitään rakettitiedettä ole, mutta silti olisi hyvä saada aika-ajoin koulutusta, summaa myös Järvinen.

**Luottamushenkilöiden on osattava tulkita tuloslaskelmia, taseita ja rahoituslaskelmia.**

## Talouden ja toiminnan suunnittelun kehiksenä missio ja strategia

Toiminta- ja taloussuunnittelun pohjana tulee olla seurakunnan missio, visio ja painopistealueet sekä näistä johdetut tavoitteet. Myös pidemmän kuin kolmen vuoden aikavälin suunniteltua tarvitsee tehdä. 5–20 vuoden perspektiivit ja toiminnan visiot ovat hyödyllisiä ja auttavat hahmottamaan strategian kokonaisuutta ja kehittymistä. Kolmi-voitussuunnitelmien painopistemäärittelyillä voi todellisuudessa olla merkitystä silloinkin, kun tiukkeneva talous pakottaa sääntämään.

– On tärkeää, että jokainen työntekijä noudattaa toiminta- ja taloussuunnitelmaa eikä ala ainakaan suuressa määrin järjestää jotakin uutta omaa toimintaa ihan ex tempore -periaatteella, pohtii Teittinen.

On osattava myös arvioida suunniteltua ja toteutettua toi-

## Päävastuu budjetin laatisesta ja seurannasta on työalajohtajalla.

mintaa. Toimintasuunnitelmien tavoitteet ovat hyvin aseteltuja, kun ne ovat konkreettisia, yksiselitteisiä, realistisia ja arviotavissa olevia. On hyvä miettiä suunnitteluvaiheessa, miten työtä arvioidaan.

### Työalajohtaja avainasemassa

Työalaa johtavan tehtävänä on toimia talouden koordinaattorina tiimissä, sillä päävastuu budjetin laatisesta ja seurannasta on hänellä. Rivityöntekijän vastuu talousasioissa vaihtelee.

Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnan diakoniatyöntekijä laskee oman erityisvastuualueensa kustannukset toiminnan osalta. Anita Teittinen näkee jokaisen tiimin työntekijän tärkeyden ja mahdollisuuden toiminnan ja budjetin suunnittelulle. Suunni-

teltu talous myös auttaa rajoittamaan tehtävää työtä, Teittinen sanoo.

Työalavastaavat kokevat voivansa vaikuttaa työalan budjettiin hyvin. Tiukkeneva talous ja erilaiset rakennemuutokset seurakunnissa vaikuttavat käytössä oleviin määrärahoihin. Työalajohtaja on kuitenkin avainasemassa.

– Täytyy olla huolellinen, suunnitelmallinen ja osata tehdä oikeita johtopäätöksiä seurantavaiheessa. Jatkuva vuoropuhelu talouspäällikön kanssa helpottaa kaikissa vaiheissa, toteaa Teittinen.

Talouden suunnittelu ja budjetin laadinta ovat merkittävä osa työalavastaavan työtä sekä nuorisotyön että diakoniatyön työaloilla. Talousasiat pyörivät työalavastaavien työssä ympäri vuoden, sillä budjetin seuraminen on yhtä tärkeää kuin sen laatiminen. On erityisen tärkeää tarkastella lukuja jo tilikauden aikana, jotta epäkohtiin voidaan reagoida toiminnassa ja vaikuttaa toteumakauden tulokseen. Työalavastaavat kertovat seuraavansa talouden toteutumista kuukausittain saatavista toteutumavertailusta. ■

- TALOUDEN TERMIT HALTUUN**
- **budjetti** = talousarvio, jossa lasketaan yhteen tulo- ja menoarviot
  - **taloussuunnitelma** = kulkee käsi kädessä toimintasuunnitelman kanssa ja ohjaa toimintaan suunnattujen rahojen käyttöä
  - **talouskertomus** = kulkee käsi kädessä toimintakertomuksen kanssa
  - **toteumavertailu** = raportti, joka kertoo sen hetken tulojen ja menojen tilanteen siitä, kuinka toiminnassa olleita rahoja on käytetty
  - **tuloslaskelma** = tilikaudelle kuuluvat tulot eli tuotot ja tilikaudelle kuuluvat menot eli kulut vähennyslaskumuotoisena laskelmana
  - **tase** = on tuloslaskelman pari, joka mittaa omaisuuden ja velkojen arvoa tiettyinä ajankohtana
  - **ylilijäämä** = talousarvio on ylittynyt, varantoja on käytössä odotettua enemmän, toiminta voitollista
  - **alilijäämä** = talousarviosta on jääty, kirjanpito on miinuksella, talous on tappiollinen

LUE LISÄÄ SAKASTIN SIVUILTA:  
Sakasti.evl.fi

- > talous ja hallinto
- > seurakuntatalous
- > talousarvion sekä toiminta- ja taloussuunnitelman laatiminen

## VIISI PORRASTA TYÖHYVINVOINTIIN: TURVALLISUUDEN TARPEET

Tänä vuonna Työkyky-palstalla esitellään Työturvallisuuskeskuksen kehittämää Työhyvinvoinnin portaat -mallia. Malli pohjautuu Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämään ihmisen motivaatio- ja tarvehierarkiateoriaan. Lisäksi malliin on hyödynnetty muita jo olemassa olevia työhyvinvointimalleja ja -teorioita.

Työhyvinvoinnin viisi porrasta ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Toisessa osassa esitellään toinen portas: työhyvinvoinnin turvallisuuden tarpeet.

Kun työntekijän psykofysiologiset perustarpeet on pääosin tyydytetty, on aika miettiä turvallisuutta. Turvallisuuden tarve liittyy tasapainon ja pysyvyyden säilyttämiseen elämässä ja työssä. Nämä tarpeet ovat pääosin psykologisia ja koskettavat meitä sekä yksilöinä että yhteisöjen osana.

Työhyvinvoinnin turvallisuuden tarpeet tyydyttävät työn pysyvyys, riittävää toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö. Isoja asioita, joihin vaikutetaan myös työmarkkinatasolla.

Työntekijä itse pyrkii kohti turvallisuutta huolehtimalla turvallista, ergonomisista ja sujuvista työ- ja toimintatavoista. Työnantajan vastuulla on se, että työsuhdeasiat ja työolot ovat turvalliset ja oikeudenmukaiset. Turvallisuuden tarpeiden toteutumista voidaan arvioida esimerkiksi tilastojen avulla, arvioimalla riskejä ja kuulemalla työntekijöitä.

### Vaarojen tunnistus tärkeää

Työympäristön fyysisten vaaratekijöiden tunnistamiseen ja ehkäisemiseen on paljon keinoja. Fyysiset vaaratekijät voivat liittyä esimerkiksi siisteyteen, meluun, valaistukseen, lämpötilaan, ilmastointiin, rakenteisiin

tai kemiallisten aineiden käsittelyyn. Hyvä ja turvallinen työympäristö on avara, selkeä, harkiten mitoitettu, siisti, viihtyisä ja ihmistä tekniikan avulla tukeva. Psykkiset vaaratekijät ovat vaikeammin määriteltäviä: työpaikkakiusaaminen, -häirintä ja -syrjintä, väkivallan uhka tai muutokset työyhteisössä ja -tavoissa. Psykkisesti turvalliseen työyhteisöön liittyvät oleellisesti tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, nopea hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen, kannustava ilmapiiri.

Tapaturmien suhteen työpajoilla pitää asettaa selkeät tavoitteet niiden vähentämiseksi ja soveltaa nolla tapaturmaa -ajattelua. Jokainen tapaturma on ennaltaehkäistävässä.

Edistykselliset organisaatiot tukevat turvallisuuden edistämistä myös työmatkoilla ja vapaa-aikana. Nolla tapaturmaa -ajattelu tulisi ulottaa jokaisen yksilön arvoihin ja asenteisiin niin työssä, liikenteessä, kotona kuin vapaa-ajan harrastuksissa.

### Turvallisuus on perusoikeus

Jokaisella on oltava oikeus ja mahdollisuus tulla terveenä töistä kotiin, kärsimättä tapaturmista, työperäisistä sairauksista, kiusaamisesta, häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Turvallisuus liittyy myös toimeentuloon ja työsuhteen pysyvyyteen. Pelko tai jatkuva epävarmuus heikentää työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia.

Turvallisuuden tarpeen vahvistamisessa ihmisen kannalta merkityksellistä on luottamuksen rakentaminen työpajalla. Muutosten rinnalla tarvitaan myös riittävästi näyttöä toiminnan jatkuvuudesta ja organisaation kehittymisestä. Turvallisuus on ensisijaisesti esimiesten vastuulla, ja sitä on seurattava säännöllisesti ja systemaattisesti. Turvallisuuden pitää näkyä arjen valinnoissa, kaikilla tasoilla. ■

#### TYÖNTEKIJÄN KEINOT HUOLEHTIA TURVALLISUUDEN TARPEISTA

- aloitteellisuus ja aktiivinen osallistuminen työolojen kehittämiseen
- ammattitaito, ylläpito ja kehittäminen
- ennakoivat toimenpiteet turvallisuuden varmistamiseksi
- ensiapukoulutus
- epäkohtiin puuttuminen
- läheltä piti / vaaratilanteiden raportointi
- neuvottelu työsopimukseen liittyen
- nosto-siirtoergonomiaan perehtyminen
- oman työergonomian parantaminen
- turvalliset työ- ja toimintatavat
- turvallisuusohjeisiin ja -määräyksiin perehtyminen
- työmatkaliikenneturvallisuuden parantaminen
- työympäristön turvallisuustekijöiden havainnointi
- yhteisten pelisääntöjen, ohjeiden ja määräysten noudattaminen

#### TURVALLISUUDEN TARPEEN ARVIOINTI-MENETELMIÄ

- auditointi
- laatuarvointi
- havainnointi, haastattelut, kyselyt
- läheltä piti- ja vaaratilanteiden seuranta
- riskien arviointi
- sairauspoissaolotilastot
- tapaturmatilastot
- terveystarkastukset
- työilmapiirikyselyt
- työpaikkaselvitys ja -käynnit
- väkivalta- tai uhkatilanteiden seuranta

#### ORGANISAATION KEINOT HUOLEHTIA TURVALLISUUDEN TARPEISTA

- aktiivinen ja asiantunteva työsuojelutoiminta
- ergonomian kehittäminen
- esteettömyyden edistäminen
- muutoksiin varautuminen
- osallistuva työympäristön suunnittelu
- palkkausjärjestelmien kehittäminen
- perehdyttäminen, turvallisuus koulutus
- varhainen puuttuminen poissaoloihin
- sairauspoissaolojen ja työtapaturmatilastojen käsittely
- työhyvinvointipäivät
- toimintaohjeet
- työpaikkakiusaamista vastaan
- turvallisuuden kehittämishankkeet ja projektit
- turvallisuusohjeet ja -keskustelut
- turvallisuus- ja pelastussuunnitelma
- työliikenneturvallisuuden edistäminen
- työsuhteiden vakinaistaminen
- työsuojelu- ja ensiapukoulutus
- työsuojelun toimintaohjelma
- työympäristön kehittämistoimenpiteet
- vapaa-ajan turvallisuuden edistäminen

#### LÄHTEET JA LISÄTIEDOT:

Työturvallisuuskeskus TTK, tyoturva.fi  
Saavana julkaisu Työhyvinvoinnin portaat ja Työhyvinvoinnin portaat -työkirja.  
Työturvallisuuskeskus järjestää Työhyvinvoinnin portaat -kursseja.

# ANDLIGA OCH EXISTENTIELLA FRÅGOR

Andliga och existentiella frågor i människors liv aktualiseras ofta speciellt vid kriser och utmaningar människor ställs inför. Social- och hälsovårdspersonal möter människor i livs- eller utvecklingskriser, vid sjukdom eller vid oväntade, traumatiska kriser. Där klienter har behov att bli bemötta angående andliga och existentiella frågor behöver också de professionella ha en beredskap att bemöta klienter angående detta.

I nom vård- och omsorgsyrkerna bör personalen ha en helhetssyn på människan och beakta de sociala, psykiska, psykosociala och andliga-existentiella dimensionerna hos människor i olika livsskeden. I utbildningen inom det sociala området på yrkeshögskolenivå är andliga frågor en central del av diakoni- och ungdomsarbetsledarnas studier. Inom sjukvården ses andliga frågor ända sedan Nightingales tid som en viktig del av sjukskötarens arbete.

För att de studerande skall kunna möta patienternas andliga behov är det viktigt att utbildningen ger dem verktyg för detta. Socionomutbildningen som har sin grund i samhällsvetenskaper har traditionellt inte berört andliga frågor i utbildningen. I arbetslivet kommer socionomerna ändå i kontakt med klienter som kan ha behov av stöd i olika livsfrågor.

För att utbilda skickliga sjukskötare och socionomer bör undervisningsmetoderna vara mångsidiga och studerandecentrerade. (Bennett & Thompson, 2015). Vid YH Novia i Åbo lyfter projektet Andlighet, spiritualitet och livsfrågor fram andliga och existentiella frågor både i arbetssamfund och i utbildningen.

## Projektbaserat mångprofessionellt lärande

Vid YH Novia, Åbo utbildas socionomer (i examen kan ingå studier som ger behörighet för barnträdgårdslärartjänster, diakoni eller ungdomsarbete inom den evangelisk lutherska kyrkan), sjukskötare samt hälsovårdare. I undervisningen används projektmetodik och forsknings- och utvecklingsverksamheten är integrerad i den.

Utvecklingen inom social- och hälsovårdssektorn innebär att framtidens yrkesverksamma bör kunna samarbeta inom mångprofessionella team. Kompetens i mångprofessionellt arbete förutsätter mångprofessionellt lärande.

För att garantera att studerande får en stark yrkesidentitet samt en god kunskapsgrund inom det egna området sker inläringen i början av studierna inom kurser och projekt inom det egna området (uniprofessionell utbildning).

Undervisning som utgör en gemensam grund för att senare kunna arbeta interprofessionellt kan ske i multiprofessionella grupper där studerandena lär sig sida vid sida. Interprofessionell utbildning som betyder att "två eller flera professioner lär sig med, om och av varandra för att förbättra samarbetet och omsorgens kvalitet" ger de studeran-



Material utvecklade av examensarbets-studerande för att användas vid bemötandet av människor gällande andliga frågor och existentiella behov.



de möjlighet att redan under studietiden öva sina färdigheter att arbeta interprofessionellt.

### Projekt Andlighet, spiritualitet och livsfrågor

Vård- och socionomstuderandena fick i uppdrag att under en praktikperiod reflektera över andlighet, livsfrågor och värderingar. Studerandena beskrev hur styrdokument samt litteratur inom det egna området beskriver hur klienter skall bemötas angående andliga frågor och livsfrågor. De studerande fick också i uppgift att observera i vilken mån och andliga och existentiella frågor tog sig uttryck på deras praktikplats samt hur de upplevde att dessa frågor bemöttes i relation till styrdokumentet.

Verksamhetsmiljöerna för de olika studerandegrupperna var mycket olika; socionomstuderandenas klienter var barn som är i början av sitt liv medan vårdstuderandenas klienter var äldre som var i livets slutskede. Olikheter i verksamhetsmiljöerna syntes i hur andlighet och livsfrågor tog sig uttryck i det dagliga arbetet på de olika enheterna och i hur de olika studerandegrupperna skrev om dessa frågor. Traditionen och litteraturen gällande andliga och existentiella frågor förefaller vara rätt olik inom branscherna.

Vårdstuderande lyfte i sina rapporter fram att patienternas eller klienternas andliga behov är lika viktiga som de fysiska, psykiska och sociala behoven inom äldreomsorgen. De betonade också att andlighet inte endast handlar om religion, utan också om kärlek, hopp och välmående. I socionomstuderandenas rapporter kommer det igen fram att andliga och existentiella frågor inte är lika tydliga och lätta att identifiera inom dagvårdssektorn som inom äldreomsorgen. Inom dagvården verkar fokus ligga mera på praktiska frågor såsom om barnet får delta i program med religiös anknytning.

Studerande skriver examensarbeten inom mångprofessionella grupper som de väljer enligt intresseområde. I projektet Andlighet, spiritualitet och livsfrågor har studerande bearbetat och utvecklat metoder i bemötandet av andliga och existentiella frågor inom social- och hälsovården. Studerande har arbetat interprofessionellt och haft fokus på andliga och existentiella frågor.

Projektets resultat har varit nya metoder för bemötande samt kompetensutveckling hos studerande. Projektet har kommit fram till att för att kunna hjälpa och stöda klienter/patienter måste den professionella vara medveten om sin syn på och sitt förhållningssätt till andlighet.

### Kontakt med arbetslivet

Erfarenheterna av projektet har visat att tematiken är aktuell inom social- och hälsovård. Arbetslivet har visat stort intresse för projektet och dess resultat. För församlingsanställda är det viktigt att veta att det finns behov av samtal om hur frågor kring andlighet kan bemötas också inom social- och hälsovården. Projekt kring detta, bland annat mentorskapsverksamhet i barndagvården, finns redan. En aktuell fråga är hur flera samarbetsarenor kunde utvecklas.

Bennett & Thompson, M.L. 2015. Teaching spirituality to student nurses. *Journal of Nursing Education and Practice* Vol. 5, No. 2: 26-33.  
CAIPE. (2002). Interprofessional education.  
Tillgänglig: <http://caipe.org.uk/resources/defining-ipe/>.  
[Hämtat 23.2.2015].

Pia Liljeroth  
Överlärare, PD, barnmorska

Henrica Lindholm  
Lektor, Candidata Sanitatis/diakoni, Socionom YH, diakon  
Yrkehögskolan Novia, Åbo, avdelningen för vård och det sociala området

## Vanha taulu

Vanha taulu lapsuudenkodin seinältä  
muistuttaa minua perinnöstä

elämän rytmistä

niin kuin vuodenajat tai aallot suuressa valtameressä  
seuraavat toisiaan  
kaipaen minäkin elämäni rytmiä

Vanha taulu lapsuuskodin seinältä  
muistuttaa minua ajasta

jolloin iltaisin istuuduttiin iltateelle  
jaettiin päivän kuulumiset

lauantaina kodissa tuoksuvat tuuletetut matot ja  
vastaleivottu pulla  
illalla saunan jälkeen lapsille jaettu limpparipullo

sunnuntai oli pyhä päivä  
aikaa levolle ja kyläilylle

Jonnekin ajan virtaanko hukutimme  
perintöme

jotakin vielä arvokkaampaako tavoittelimme

saimme tilalle yksinäisyyden

merkityksettömyyden tunteen?

Vanha taulu lapsuuskodin seinältä  
muistuttaa minua perinnöstä

kutsu on voimassa tänäänkin:  
tulkaa minun luokseni!

Minä annan teille levon.

### 3 kysymystä

1.

*Jos saisit mennä mihin tahansa koulutukseen vuonna 2016, minne menisit? Miksi?*

2.

*Mitä yhteisöllisyys mielestäsi on? Miten se näkyy työssäsi?*

3.

*Millä tavoin kesä vaikuttaa työhösi?*



**Anja Saukkomaa**  
erityisnuorisotyöntekijä  
Oulun seurakuntayhtymä



**Minna Puustinen**  
diakonissa  
Riistaveden alue seurakunta



**Pasi Bom**  
nuorisotyönohjaaja  
Jyväskylän seurakunta

- Kirkon työnohjaajakoulutukseen. Elämän ja työn tuomaa kokemusta voisi hyödyntää työnohjaajana.
- Yhteisöllisyys on enemmän kuin yhteisö, mutta se tarvitsee yhteisön. Työssäni yhteisöllisyys näkyy erilaisissa ryhmissä, kuten nuorten naisten voimaneidot-ryhmässä tai rippikoulussa.
- Kesän ajaksi tulee tauko säännöllisestä toiminnasta. Meillä erityisnuorisotyössä ei ole leirirumbaa, mutta erilaisia retkipäiviä on pienille ryhmille ja asiakasperheille.

- Valitsisin koulutuksen, jossa käsiteltäisiin fyysisen hyvinvoinnin vaikutuksia psyykkiseen hyvinvointiin.
- Yhteisöllisyys on mielestäni sitä, että kuulutaan tiettyyn ryhmään, jossa kaikki ovat tasa-arvoisia. Yhteisöllisyys elää, liikkuu, kasvaa ja on mukaansa tempaava.
- Kesä on diakoniatyöntekijän kulta-aikaa. Ensi kesänä kutsumme ihmiset laulamaan yhdessä kodalle tai uimarannalle. Ensi kesänä osallistun myös kahdelle rippileirille.

- Osallistuisin jonkinlaiseen viestintäkoulutukseen. Oikeat ihmiset saavuttavassa mainostamisessa on aina opittavaa.
- Yhteisöllisyys on yksilön tekoja yhteisön hyväksi. Se toteutuu hyvin partiossa kuten myös nuorisotyön ylläpitämällä Lehtisaaren kesämökillä vakiokävijöiden keskuudessa.
- Kesällä siirryn käytännön työn pariin Lehtisaaren kymmenen työntekijän esimieheksi. Lisäksi osallistun tänä kesänä piirimme partioleirille.

### lakimies

## Miten toimin, kun esimies ei hoida tehtäviään?

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

**E**simies antaa työntekijöille ohjeita ja huolehtii siitä, että työt sujuvat asianmukaisesti. Esimies varmistaa omalta kohdaltaan myös sen, että työnantajan velvollisuudet tulevat hoidetuiksi. Entä jos näin ei tapahdukaan?

Toisinaan esimies istuu huonosti tehtävänsä ja saa alaiset tuskailemaan työpaikan ongelmien keskellä. Esimies saattaa jakaa töitä epätasaisesti. Työsopimuslaisa edellytetään yleisellä tasolla tasapuolista kohtelua. Säännöstä rikkonut työnantaja voi joutua korvaamaan työntekijälle näin aiheutuneen rahallisen vahingon, kuten saamatta jääneen palkan.

Tasa-arvolain perusteella naisia ja miehiä on kohdeltava samalla tavalla eikä kumpaakaan saa syrjiä. Yhdenvertaisuuslaisa kielletään syrjintä muiden kriteerien, muun muassa iän, terveydentilan ja vammaisuuden perusteella. Näitä säännöksiä rikkova työnantaja on velvollinen maksamaan hyvitystä syrjityksi joutuneelle työntekijälle.

Esimies voi laiminlyödä työpaikan ristiriitoihin puuttumisen. Kirkkolain mukaan työnantajan on pyrittävä edistämään hyvää ja luottamuksellista ilmapiiriä työyhteisössä. Lisäksi työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta ja suojeltava työntekijöitä tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. Tämä tarkoittaa työturvallisuuslain kannalta myös sitä, että työnantajan pitää puuttua häirintään tai epäasialliseen kohteluun, joka saattaa aiheuttaa työntekijän terveydelle vaaraa tai haittaa. Edellytyksenä kuitenkin on, että työnantajan edustaja, esimies, saa tiedon huonosta kohtelusta. Vasta sen jälkeen hänellä on mahdollisuus ja velvollisuus puuttua epäkohtaan.

Joskus esimies voi hyväksyä liian nopeasti ja yksipuolisesti työntekijöiden esityksiä. Jos esitys on tehty puhtaasti yksittäisen työntekijän intressistä käsin, lopputulos on, että esimies tulee suosineeksi tiettyä työntekijää muiden kustannuksella. Siitä puolestaan seuraa tyytymättömyyttä ja huonoa henkeä työpaikalla. Esimiehen on harkittava päätöksistään.

On tärkeää, että työpaikan ongelmat otetaan mahdollisimman pian keskusteluun ja pyritään ratkaisemaan osapuolten kesken. Kirkon sopimusvaltuuskunta ja työntekijäjärjestöt ovat sopineet työpaikkojen avuksi suosituksen hyvän kohtelun edistämiseksi työpaikalla ja käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi. Suositussopimukset otetaan seurakunnissa käyttöön kirkkoneuvoston päätöksellä. Niissä on ohjeita myös väärin toimivan esimiehen varalle. Jos esimies kiusaa työntekijöitä tai muuten menettelee epäasiallisesti, kiusatun tulee kertoa heti asiasta ylemmälle esimiehelle, viime kädessä työterveyshuollolle tai työsuojelupiiriin. ■

**Voit lähettää lakimiehelle ajankohtaisia kysymyksiä osoitteeseen riitta.hiedanpaa@dtl.fi tai arja.lusa@knt.fi**

TEKSTI TUULA SILLANPÄÄ

KOONNUT STELLA BJÖRKHOLM

KOONNUT STELLA BJÖRKHOLM



MARKETTA  
LAHDENMAA  
diakonissa,  
Sastamalan seurakunta  
marketta.lahdenmaa@evl.fi

Meillä on  
valta

**KÄYTÄTKÖ VALTAA?** Käytätkö valtaa oikein ja tasapuolisesti? Teetkö päätöksiä vain asiakkaan parasta ajatellen? Tiedätkö varmasti, mikä on asiakkaan paras? Rajoitatko asiakkaasi elämää vetoamalla siihen, että näin nämä säännöt nyt vain menevät?

Omituisia kysymyksiä diakoniatyöntekijältä. Niinpä!

Diakoniatyössä asiakas on harvoin oikeassa. Diakoniatyöntekijöinä me tiedämme paremmin, mitä asiakas tarvitsee ja mitä hänen ehdottomasti kuuluu ostaa tai tehdä. Meillä on valta antaa osto-osoitus ja määrittellä, mitä asiakas voi sillä ostaa. Meillä on valta huomauttaa väärästä ostoksesta ja antaa karenssia hyvinkin pienestä ostoksesta, jos se rikkoo annettuja ehtoja. Tätä valtaa me perustelemme sillä, että asiakas saa seurakunnalta rahallisen etuuden, jonka käyttöä antajalla on oikeus valvoa.

Entä jos diakoniantyön asiakas on omalla rahallaan hoitanut laskunsa ja vuokransa, eikä euroja ole jäänyt niin, että hän voisi ostaa itselleen mitään ylimääräistä? Onko oikein, että me tällöin syyllistämme ja annamme karenssia väärästä ostoksesta? Diakoniatyöntekijän ei pidä unohtaa, että myös hänen asiakkailtaan voi olla unelmia, joiden he haluavat tulevan todeksi. Joskus sääntöjen rikkominen voi olla ainoa tapa toteuttaa haave.

#### DIAKONIATYÖNTEKIJÄN VALTA EI OLE KIISTATON.

Onko mahdollista, että tulevaisuudessa työntekijöiden ratkaisusta valitetaan johonkin korkeampaan

instanssiin? Viimeistään silloin on pakko pohtia, onko meillä oikeus ohjata asiakkaan ostokäyttäytymistä. Onko todella niin, että tiedämme asiakkaamme edun häntä itseään paremmin? Voiko aidosti olla niin, että makeisten, jälkiruokien ja limonadien kieltäminen edistää asiakkaan parasta, vaikka hän itse haluaisi niitä ostaa? Nämä tuotteet voivat olla dopingia köyhälle, mutta pitääkö ne kieltää?

Diakoniatyöntekijät ovat tavanneet verhota valtansa yleviin käsitteisiin. Luontevasti puhutaan hyvästä tarkoituksesta ja asiakkaan edusta sekä turhasta hyödykkeestä ja hyödyttömästä turhuudesta. Meidän kaikkien on kuitenkin syytä tunnustaa, että osto-osoitusten kirjoittaminen vaikuttaa asiakkaiden elämään ja merkitsee vallan käyttämistä. Siksi jokaisen diakoniatyöntekijän pitäisi kyseenalaistaa toimintansa motiivit – ja tiedostaa niiden seuraukset. Vain siten vältämme asiakkaan alistamisen ja köyhän kyykyttämisen.

**KUN IHMINEN KUUKAUDESTA TOISEEN SINNITTEE,** pienellä rahalla, hän voi helposti lipsua osto-osoitusten ehdoista. Eikö jokaisella joskus lipsua ylämäessä? Eriyisen ymmärrettävää tämä on sellaisissa tilanteissa, joissa vastoinkäymiset seuraavat toistaan. Onko oikein, että rankaisemme asiakasta jopa karensilla? Onko ylipäätään oikein, että säätelemme asiakkaidemme ostoksia?

Missä määrin meillä lopulta on valta? Missä kulkee raja? ■

Makeisten,  
jälkiruokien ja  
limonadien kieltäminen  
edistää asiakkaan  
parasta?

### KNT:n jäsentapaamisia

24. 7. klo 21–23.30

järjestetään jäsentapaaminen Kipinä-Spark -leirillä, Partaharjulla.

1.–2.8.

eläkeläisten tapaaminen järjestetään Jatan mökillä.

Tiedustelut ja ilmoittautumiset 28.7. mennessä

Jatta Heporauta puh. 0440 2107 28.

### Hiippakunnallisia jäsentapaamisia

15.–17.9.

Muutos 2015 laivaseminaari kasvatukseen, monikulttuurisuuden ja lähetyksen parissa työskenteleville, Helsingin ja Espoon hpk.

8.–10.9.

Kasvatukseen seminaari, Ristiniemen kurssikeskus, Kotka, Mikkelin hpk.

29.–30.9.

Nuorisotyön syysseminaari Katinkulta, Vuokatti, Kuopion hpk.

### Luottamusmieskoulutusta

1.–2.10.

KNT:n, Dtl:n ja AKIn yhteinen kurssi, Sokos Hotelli Vantaa, Tikkurila.

### Sisupäivät Dtl:n jäsenille 2015

9.11.

Lohja, Tytyrin kaivos

12.11.

Kalajoki, kylpylä

16.11.

Vantaa, Flamingo

19.11.

Lappeenranta, Holiday Club Saimaa

Ilmoittautumiset ja lisätiedot kotisivuilta kohdasta ammatilliset asiat -> koulutusta jäsenille.

### Diakonian tutkimuksen päivä

20.11.

Diakonian tutkimuksen päivä Helsingissä. Ohjelma tarkentuu kesän ja syksyn aikana, ajankohtainen tieto löytyy osoitteesta [www.dts.fi](http://www.dts.fi). Vapaa pääsy, tervetuloa. Varaa aika jo kalenteristasi!

### Diakonian päivät 22.–24.9.2016

22.–23.9.

vietetään diakonian päiviä. 22.9. on suunnattu työntekijöille ja 23.9. on tarkoitettu sekä työntekijöille että diakonian aktiiveille, sunnuntaina on messu.

## DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



**Toiminnanjohtaja**  
Riitta Hiedanpää  
diakonissa, terv.hoit.  
Puh. 010 2190 302  
riitta.hiedanpaa@dtl.fi



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



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



**Puheenjohtaja 2014–2015**  
Merja Korpela  
vs. johtava diakoniatyöntekijä  
Puh. 050 441 8049  
merja.korpela@evl.fi



**Varapuheenjohtaja 2014–2015**  
Marko Pasma  
johtava diakoniatyöntekijä  
Puh. 040 804 9360  
marko.pasma@evl.fi



## KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



**Toiminnanjohtaja**  
Arja Lusa  
sosionomi ylempi amk  
Puh. 044 595 8562  
arja.lusa@knt.fi



**Jäsenpalvelusihteeri**  
Tarja Hämäläinen  
HSO-sihteeri  
Puh. 044 595 8566  
jassenpalvelu@knt.fi



**Puheenjohtaja 2014–2016**  
Ilkka Kalliokoski  
johtava nuorisotyönohjaaja  
Puh. 040 547 1888  
ilkka.kalliokoski@evl.fi



**Varapuheenjohtaja 2014–2015**  
Tero Fleminch  
johtava nuorisotyönohjaaja  
Puh. 050 461 0568  
tero.fleminch@evl.fi



## LIITY JÄSENEKSI

**KUTSU ROHKEASTI**  
liittoon kuuluttomia 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 [jassenpalvelu@knt.fi](mailto:jassenpalvelu@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–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)

**REKISTERÖIDY**  
[WWW.JASENEDUT.FI](http://WWW.JASENEDUT.FI)  
JA POIMI EDUT!

## GRA! RIPARIN VIIMEINEN ILTA



©JUHO RINNE 2015

\* JÄÄHYVÄISET SAN. ANNA-MARI KASKINEN, SÄV. PEKKA SIMOJOKI



\* . AU51 \*

## UUTUUEDET



### KASVUNTEKIJÄT. KERHONOHJAAJAN KOULUTUS SEURAKUNNASSA

Toim. Hanna Juntunen

Kerkonohjaajan perus- ja jatkokurssien materiaalit löytyvät nyt yksistä kansista Kasvuntekijät -kirjasta. Koulutus koostuu kolmesta osasta:

Kerkonohjaamisen perusteet I,  
Kerkonohjaamisen perusteet II ja

Kerkonohjaajan syventävät taidot. Hinta 28 €.



### KERHONOHJAAJAN KÄSIKIRJA 2015-16

Toim. Tarja Rae

Tekemistä perinneeikeistä uuden teknologian elokuva-pajaan asti. Kerholaiset heittäytyvät kotikemisteiksi, soitinvalmistajiksi ja puutarhureiksi. Lisäksi koulunkäyntiä eri puolilla maailmaa, Raamatun kuninkaat ja ulkoseikkailut. Myös kerhoideat kaikkiin kirkkovuoden juhlapäiviin. Hinta 25 €.



### MIKÄ IKÄ

Toim. Kaarina Hakkarainen ja Katri Vappula

Millä tavoin seurakunnat ovat onnistuneet vastaamaan 10-14-vuotiaiden haasteisiin? Mitä tämän ikäiset seurakunnalta toivovat?

Tämän kirjan kautta tutustut eri seurakuntien ideoihin ja ideanikkareihin! Hinta 29 €.



### KESYTÄ PALLO

Toim. Jukka Jylhä ja Mirva Jylhä

Salibandyn perusteita, sääntöjä ja runsas otos erilaisia harjoitteita ja kikkoja liikuntakerhoihin.

Hinta 29 €.

## PELI JA LEHTI LEIRILLE



### LIKUNNALLINEN TAKTIKKAPELI

Liikunnallisuutta ja älyllistä taktikointia yhdistävä peli noudattelee lipunryöstön peruskaavaa – mutta kuitenkin aivan eri tavalla. Korttipakkoja voi yhdistää, jos ryhmä on suuri. Pelikorttipakka á 15 €, 2 pakkaa yhteensä 25 €.



### SUURI LEIRINUMERO

JiipeenettiExpress -lehti on mukkea leiripaketti kaikille - leiriin valmistautumisesta, varusteista ja leirilämästä. Lehden lopussa Kipinä-suurleirin kylät esittäytyvät.

Hinta vain 2 €/kpl.

Lisätilaukset tosi edullisesti!

Tilaukset: PTK - POIKIEN JA TYTTÖJEN KESKUS puoti.ptk.fi, ptk@ptk.fi tai 0400 630 430.

Maanmainiot koulutus-, leiri- ja retkipaikat. Tervetuloa meidän paikkoihin, toivottavat isännät



Eija Sorjonen

Pieksämäellä

Partaharjun toimintakeskus

• 044 725 4124 • partaharju@ptk.fi •  
www.partaharju.info



Pertti Tamminen

Saariselällä

Retkeily- ja kurssikeskus Tievatupa

• 040 820 7110 • tievatupa@ptk.fi •  
www.tievatupa.fi