

SIRPA TIRRI: JOHTAJUUS ON KOKONAIS- VALTAISTA

- Ennakointi lisää työhyvinvointia
- Piispa Björn Vikström

**Luottamus-
miesvaalit
tulossa**

**LUOTTAMUSMIESTEN KOKEMUKSIA
KIRKON TALOUSNÄKYMÄT
TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT**



Esittelyssä piispa
Björn Vikström

18

10

Marko Lamminen (vas.), Jorma Korpela ja
Anne Kuusisto kehittävät työhyvinvointia.

4 Minun työni
Sirpa Tirri

6 Ajankohtaista

8 Tutkittu
Simo Jalasto

9 Puheenjohtajan palsta
Ilkka Kalliokoski

10 Ennakointi
Tietoista työhyvinvointia
kehittämässä

16 Pitsalaatikko
Hyvin suunniteltu

17 Toiminnanjohtajan palsta
Riitta Hiedanpää

18 Piispa Björn Vikström

20 Kirkon talousnäkymät

24 Nuorisosihteerile
8 kuukauden korvasu

25 Opiskelijan palsta
Annaleena Peltoniemi

26 Henkilöstövähennykset
kuormittavat

28 Viisi porrasta työhyvin-
vointiin: yhteisöllisyyden
tarpeet

30 Hieno näköalapaikka

33 Henki kulkee

34 3 kysymystä

35 Lakimies

36 Kolumni
Marketta Lahdenmaa

37 Tulossa

38 Toimistojen esittely

39 Sarjakuva

DINO 3 | 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

TOIMITUSSIHTEERI

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
50/2015.

6. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Ihmisten lähellä
- itseäsi
unohtamatta.

MITEN MENI?

"MITEN MENI, NOIN NIINKU OMASTA MIELESTÄ?" Tämä hoke-
ma on liitetty moneen sosiaalisessa mediassa jaettuun meemiin. Nuo
hauskat kuvat antavat ymmärtää, että kaikki ei mennyt aivan suunni-
telman mukaan.

KUN AMMATTILAISELLE MENE JOKU PIELEEN, siitä on hauskuus
kaukana. Miten meni? on hyvä kysymys. Itsenäisen asiantuntijatyön
luonteeseen kuuluu, että onnistumiset ja epäonnistumiset on itse
analysoitava ja otettava huomioon. Virheitä ei ole kenenkään helppo
myöntää, mutta ihmisluonnolle on ominaista se, että niiden kautta
myös ammattilainen oppii. Virheitä ei kannata pelätä.

AMMATTILAISEN EROTTAA AMATÖÖRISTÄ siitä, että työ ja toi-
minta ovat suunnitelmallista, hyvin valmisteltua, työstä haetaan
palaute, tehdään arvioinnin perusteella johtopäätökset ennen
kuin lähdetään uutta jälleen tekemään.

**MYÖS TYÖYHTEISÖ TARVITSEE JAKSAKSEEN JA KE-
HITTÄKSEEN** toimenpiteitä. Työyhteisön ilmapiiri, yhteis-
henki ja yhdessä tekeminen eivät parane, jos niiden eteen
ei tehdä töitä. On parempi olla muutoksen tekijä kuin muu-
toksen kohde. Rohkaisen, että mene mukaan muutoksen
tekijäksi. ■



Kirkko elää voimakkaasti ihmisten arjessa mukana, eikä sillä ole hävettävää.



Pyöräillessä saa sopivasti räsitusta ja uusia ideoita!



Sirpa Tirrin kirjavalikoima on laaja.



– Joka-aamuinen hiljentyminen antaa päivään voimia, sanoo Sirpa Tirri.

SIRPA TIRRI KANNUSTAA YHDESSÄ TEKEMISEEN

Kirkon tulevaisuutta ovat vapaaehtoiset, joiden osallistuminen ei ole uhka, vaan mahdollisuus. Tätä mieltä on diakoniatyön asiantuntija, HTM ja diakonissa Sirpa Tirri.

Espoon hiippakunnan kapituli virittäytyy antamaan tukensa parhaalla mahdollisella tavalla seurakuntiin. Diakoniatyön asiantuntija, HTM ja diakonissa **Sirpa Tirrin** mukaan tuomiokapitulissa on yhdessä tekemisen halu. Se sama tekemisen tahto halutaan juurruttaa seurakuntiinkin.

– Kapitulissa on meillä toimintalinjaus tehty, ja se on yhdessä tekeminen. Me haluamme viestittää seurakuntiin työalojen välisen yhteistyön esille nostamista. Seurakuntaa tulisi ajatella kokonaisuutena, eikä vain työalälähtöisesti. Seurakunnissa tulisi olla ympäristön lukutaitoa ja pohia, mihin meitä tarvitaan milläkin alueella, mikä on ihmisten hätä ja miten kirkon perustehtävää toteutetaan, Tirri tähdentää.

Uutta koulutusajattelua

Laiva on Tirrin mielestä kääntynyt ja sellaista yhteisen tekemisen henkeä on havaittavissa eri puolilla. Yhteistyön kautta osataan Tirrin mukaan arvostaa myös toisten tekemistä. Uudet hankkeet, työtavat ja haasteisiin vastaaminen vaativat myös kouluttautumista. Tirri pelkää, sahaako kirkko omaa oksaansa vähentämällä mahdollisuuksia kouluttautumiseen.

– Kirkossa on eri alan ammattilaisia, joiden peruskoulutus tehtävään on hyvällä tasolla. Seurakunnat ovat tiukentaneet koulutusmäärärahoja, ymmärrettävästi. Lisäkoulutukseen tulisi kuitenkin olla mahdollisuuksia ja erityisesti koko työyhteisön kehittämiseen.

Tirrin mukaan koulutusajattelua tulisikin muuttaa.

– Ennen tiedettiin ehkä, mitä seurakunnat tarvitsevat, nyt kysymme mieluummin seurakunnilta, mitä te tarvitsette, ja vastataan siihen tarpeeseen. On viisaampaa miettiä paikan päällä koulutuksen sisältöä.

Johtajuudesta työn esille nostoon

Tirri on antanut näkemystä 32 vuoden työkokemus Vaasan suomalaisessa seurakunnassa ja erilaiset koulutukset myös seurakunnan johtajuuteen. Hänen mukaansa se on iso asia, että työalan johdossa on oman alan asiantuntija.

– Työn kysymykset nousevat työn sisältä, ja niitä ymmärtää sen alan osaaja ja kenttäkokemusta saanut. Kun on tullut seurakuntaliittymiä, on se mahdollistanut työalajohtajuuden kehittymisen kirkossa. Siihen on myös koulutusta tarjolla, Tirri muistuttaa.

Johtajuus on Tirrin mielestä kokonaisvaltainen asia ja käsitettä tulisi laajentaa esimiestyöhön ja alaistaitoihin aina vapaaehtoisia myöten.

– Johtaminen on edellytys hyvälle työyhteisölle, eikä johtajuus ole vain kirkkoherran asia. Viisas johtaja osaa niin käyttää kuin jakaa valtaa. Tässä riittää paljon kirkossa työtä, kun mietitään, miten voidaan vastata tärkeimpään haasteeseen: miten kohdata seurakuntalaisia tässä ajassa ja paikassa oikein?

Nuoriso- ja diakoniatyön jälki on Tirrin mukaan näkyvää ja arvossaan. Kirkon tulevaisuutta ovat vapaaehtoiset, joiden osallistuminen ei ole uhka, vaan mahdollisuus. Heidän mukanaolonsa ei vähennä työntekijöiden tarvetta.

– Ihmiset tekevät ammattitaitoista ja hyvää työtä, kirkon työssä ei ole hävettävää. Rinta rottingilla voidaan toimia. Meillä on mandaattia mennä koiteihin, osataan kohdata ihmisiä ja perheitä, tunnemme paljon verkostoja ja olemme heidän kanssaan tekemisissä. Olisiko diakoniatyötä silti sanottava paremmin, kertoa enemmän tarinoita ihmisistä ja avata työtämme? ■

Sisupäivät Dtl:n jäsenille 2015

Ilmoittautuminen nyt ja viimeistään 27.10. mennessä. Kukin päivä vaatii toteutuakseen 15 osallistujaa, ja maksimimäärä on 45 henkilöä. Teemme Sisu-päivillä ajankohtaisten asioiden lisäksi tehtäväkuva-workshoppeja. Virkistysosuus toteutuu paikallisen tarjonnan mukaan. Hinta 10 euroa, joka sisältää aamukahvin, lounaan, päiväkahvin, koulutuksen ja virkistysosuuden.

- 9.11. Lohja, Tytyrin kaivos
- 12.11. Kalajoki, Kylpylä
- 16.11. Vantaa, Flamingo
- 19.11. Lappeenranta, Holiday Club Saimaa

Ilmoittautumiset ja lisätiedot kotisivuilta www.dtl.fi kohdasta ammatilliset asiat> koulutusta jäsenille. Tervetuloa! ■

Viestinnän tiimi aloitti

Diakoniatyöntekijöiden Liitossa aloitti viestinnän toimintatiimi. Ryhmä kokoontui ensimmäisen kerran Pasilassa 14.8.2015. Ryhmän tavoitteena on vahvistaa liiton näkyvyyttä somessa ja tuoda viestintään uusia raikkaita tuulia ja vaikuttavuutta. Vielä pääsee mukaan ryhmään! Jos kiinnostuit, ota yhteyttä asiamies **Tiina Laineeseen**. ■



Paikalla olleet vasemmalta alkaen: Sofia Niskanen, Riku-Matti Järvi, Tiina Laine, Sanna Ståhlström ja etualalla Tanja Puhakka.

Luottamusmie-
vaalit käydään
seurakunnissa
marraskuun 2015
loppuun
mennessä.

”Selviytymisen diakoniaa”, Diakonian tutkimuksen päivä 20.11. Helsingissä

Kokoonnumme kuulemaan ja keskustelemaan siitä, millaisia ratkaisuja diakonian tutkimuksella on yksinäisyyteen ja selviytymiseen. Aamupäivällä **Sakari Kainulainen** johdattelee kansallisen yksinäisyystutkimuksen äärelle, ja puheenvuorossaan **Tiina Ikonen**, **Elina Juntunen** ja **Kai Henttonen** käsittelevät selviytymisen diakoniaa käytännön diakoniatyön, yhteisöllisyyden ja kansainvälisyyden näkökulmista. Iltapäivällä esitellään lisää ajankohtaista tutkimusta ja julkistetaan vuotuisen Sivellin-palkinnon saaja. Ohjelmaa täydennellään, tuoreinta tietoa löytyy osoitteesta www.dts.fi. Maksuton ja kaikille avoin tilaisuus järjestetään Tieteiden talolla Helsingissä (Kirkkokatu 6) 20.11. klo 9.30–16.

Olethan mukana ja tuothan ystäväsikin: lämpimästi tervetuloa! ■

Kati on uusi jäsenpalvelusihteeri

Kati Ruuth-Chappuis on valittu KNT:n osa-aikaiseksi jäsenpalvelusihteeriksi ja aloittanut työt liiton toimistolla 17.8.2015. Kati tekee 40-prosentista työaika ja työskentelee pääsääntöisesti liiton toimistolla torstaisin ja perjantaisin.

Tarja Hämäläinen jatkaa jäsenpalvelusihteerin tehtävässä, mutta tekee jatkossa 60 prosentin työaika liiton jäsenpalveluneuvonnassa viikon alkupäivinä maanantaista keskiviikkoon.

Jäsenpalvelusihteerien puhelinnumero pysyy samana: 044 595 8566.

Jäsenpalvelun sähköpostiosoitteena toimii edelleen jasenpalvelu@knt.fi. Katille voi lähettää sähköpostia osoitteella kati.ruuth-chappuis@knt.fi. ■



Dino-lehdelle omat verkkosivut



Dino-lehdelle on avattu omat verkkosivut. Sivulla julkaistaan printtiversiossa olleita artikkeleita, joita on jatkossa mahdollista jakaa sähköpostin ja sosiaalisen median kanavia käyttäen. Printtiversiossa julkaistuihin artikkeleihin ja juttuihin voi jatkossa palata sähköisessä muodossa.

Sivujen suunnitteluun ovat osallistuneet **Arja Lusa**, **Tiina Laine**, **Hilkka Hyvärinen** (Hipateos) ja **Juha Järvinen** (DesignJuha). Hilkka Hyvärinen on suunnitellut verkkosivun ulkoasun ja vastaa julkaisusta. Hyvärinen on suunnitellut myös printtilehden ulkoasun ja toimii lehden taittajana. Juha Järvinen on vastannut sivujen teknisestä toteutuksesta.

Uudet verkkosivut avautuvat osoitteessa www.dinolehti.fi ■

Vapautuvan vangin tukeminen

Vapautuva vanki kokee tarvitsevänsä tukea. Ratkaiseva hetki on, kun vankilan portit kolahtavat kiinni takana. Ensimmäiset tunnit ja päivät ovat usein merkityksellisimpiä.

Tutkimuksessa kartoitettiin vankien ja heidän läheistensä tuen tarvetta ja ajatuksia tukihenkilöstä. Lopullisena tavoitteena oli vangin tukihenkilön opas. Halusimme myös saada kokonaiskuvan vankien ja heidän läheistensä elämäntilanteista. Yhteensä haastattelimme 14 vankia ja kolmea vankien läheistä.

Haastatteluissa nousi esille päihteiden suuri vaikutus siihen, miten elämä pikku hiljaa luisuu sivuraiteille ja rikollinen elämäntapa tulee osaksi arkea. Päihteiden käyttö ja rikosten tekeminen johtavat helposti kierteeseen, josta on vaikeaa irrottautua.

Tulevaisuuden toiveet ja unelmat olivat kaikilla haastatelluilla vangeilla realistisen maltillisia. Moni toivoi pysyvänsä kiinni päihteettömässä elämässä. Useilla vangeilla oli unelma siitä, että jossain vaiheessa heillä tulisi olemaan perhe ja työ. Työhön liittyen monella oli toiveena päästä itse tekemään jossain vaiheessa auttamistyötä.

Usko nousi monen vangin kertomuksessa tärkeäksi asiaksi. Jotkut vangit kertoivat omasta kokemuksestaan, että ovat nähneet uskon ainoana ratkaisuna päästä irti päihteistä ja rikollisesta maailmasta. Usko nähtiin usein elämän perustana, jonka varaan voi alkaa suunnitella ja perustaa muuta elämää.

Monilla haastatelluilla vangeilla oli ollut ongelmia asunnon löytymisen kanssa. Asunnottomuudella ja mielekkään tekemisen puutteella oli merkitystä, aloittaako päihteiden käyttö ja rikollinen toiminta uudelleen. Sosiaalitoimi nähtiin useassa haastattelussa merkittävänä tahona. Sosiaalityöntekijältä toivotaan ymmärtämystä ja aikaa vangin asioihin.

Monelle vangille oma perhe ja muutkin tärkeät ihmissuhteet olivat kantava voimavara. Osa haastatelluista vangeista toivoi, että perhe voisi olla mukana nykyistä enemmän suunnittelemassa vangin asioita. Yhteistä aikaa perheen kanssa toivottiin

selkeästi lisää. Toiset vangit kokivat, että myös heidän läheisensä tarvitsisivat tukea.

Suurin osa vangeista näki tukihenkilön tarpeellisuutta. Tukihenkilön olisi hyvä tutustua vankiin ja hänen asioihinsa jo ennen vapautumista. Tukihenkilöltä odotetaan erilaisia asioita. Suurimpina asioina nousivat keskustelutarve, arjen tuki, hengellinen tuki sekä virastoasioissa auttaminen.

Useammassakin haastattelussa nousi esiin myös se, kuinka ensimmäiset tunnit, päivät ja viikot ovat tärkeimpiä vangin vapautuessa, silloin tuen tarve on suurin.

Tukihenkilön opas nähtiin useassa haastattelussa tärkeäksi asiaksi, samoin se, että tukihenkilötoiminnasta tulisi organisoitua ja tukihenkilöitä olisi mahdollista helposti saada. ■

Käsitelty tutkimus on osa opinnäytetyötä: Simo Jalasto, Terhi Kröger, Minna Toivanen: Kristillisen yhteisön lähettämä tukihenkilö vangin tukena: Vangin tukihenkilön opas. Diakoniamattikorkeakoulu, Pieksämäki. Opinnäytetyö palkittiin Sivellin-opinnäytetyöpalkinnolla 2015.

Simo Jalasto

puheenjohtaja

ILKKA KALLIOKOSKI
puheenjohtaja, KNT
puheenjohtaja@knt.fi

Tärkeää työtä itseäsi unohtamatta

Kulun kesä on ollut vaihteleva – niin sään puolesta kuin muutoinkin. Keskusteluja ovat herättäneet niin Kreikan talous kuin kotimaamme suvaitsevaisuuskin. Yhtäältä on pohdittu tukipaketteja ja toisaalla järjestetty mielenosoituksia.

Kesäkuussa saatiin sovituksi jatko työllisyys- ja kasvusopimukselle. Siltä osin me palkansaajat olemme kantaneet kortemme yhteisen hyvän kekon hyväksymällä hyvin maltillisen palkkatkaisuun. Yhteiskuntasopimus valitettavasti jäi toteutumatta. Nyt maamme hallituksella on näytön paikka hyvinvointiyhteiskunnan rakentajana.

Kaatuneen sopimuksen sijaan haluan nostaa esiin olemassa olevaa hyvää; työn jota me teemme.

Kesän aikana tuhannet kouluttamamme nuoret ovat vapaaehtoisina saaneet kokeilla siipiään kirkon ja yhteiskunnan rakentajina. Isostoiminta kaikineen on kirkon suurin maallikkoliike – jos sopii tässä yhteydessä käyttää tuota määrettä. Heidän, nuorten seurakuntalaisten kanssa, tänäkin kesänä on koettu huikeita asioita.

Monet asiat ovat jatkuvassa liikkeessä. Resurssit, tehtäväkuvaukset, toimintasuunnitelmat ja monenlaiset analyysit elävät, muuttuvat ja vaihtuvat. Samaan aikaan on joitain asioita, jotka pysyvät. Ihmisten kohtaaminen ja läsnäolo – siinä on jotain keskeistä meidän työstämme. Me rakennamme hyvinvointiyhteiskuntaa kasvattamalla, kouluttamalla ja tukemalla lapsia ja nuoria sekä heidän perheitään.

Kun me saamme tehdä työtämme luottavaisin mielin, silloin me jaamme työssämme samaa luottamusta ja turvaa. ”Tärkeää työtä itseäsi unohtamatta” todetaan KNT:n internetsivujen etusivulla. Siksi me olemme liittona olemassa:

saadaksemme tehdä tärkeää työtämme niin, että myös me itse voimme työssämme hyvin.

Olen lukenut kesällä useita kirjoituksia siitä, miten ”ay-liike” tuntuu olevan kaiken pahan alku ja juuri. Väite on vailla pohjaa, sillä ei ole mitään ainoastaan hyvinvoinnin ja kehityksen jarruna toimivaa ”ay-liikettä”. Sen sijaan on olemassa me – palkansaajat jotka olemme järjestäytyneet voidaksemme sopia muun muassa palkkauksen, työajan ja työhyvinvoinnin kysymyksistä yhdessä työnantajan kanssa.

Kirkon talouden tulevaisuus näyttää huolestuttavalta. Siksi on entistä tärkeämpää, että kirkko ennakoi huolella tulevaisuuttaan. Se tehdään esimerkiksi niin, että huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista; vaikkapa työn vaatavuutta vastaavalla palkalla.

Jos kirkossa virat tulevaisuudessa vähenevät, korostuu jäljelle jäävien tehtävien merkitys. Tulevaisuuden seurakuntalaiset ja kirkon vastuunkantajat kasvavat ja kantavat, kun saamme jatkossakin tehdä työtämme työrauhassa ja työstämme ylpeinä. ■



KUVA KUVA-AHTI | HARRI JÄNTTI

ennakointi

TIETOISTA TYÖHYVINVOINTIA KEHITTÄMÄSSÄ

Visiona on sellainen työnantaja, joka arvostaa työntekijöiden osaamista ja tukee heidän jaksamistaan. Visiota kohti kuljetaan johtajuuden ja esimiestyön kehittämisen, työterveyden ja työturvallisuuden, henkilöstön työssä jaksamisen tukemisen, työyhteisöviestinnän sekä rakenne-
muutoksiin valmistautumisen kautta.

Kotka-Kymin seurakuntayhtymässä ja sen kolmessa seurakunnassa, Kotkassa, Kymissä ja Langinkoskella, toteutetaan 2.1.2015–30.12.2016 Hyvä työ -työhyvinvointiohjelmaa. Ohjelma on rakennettu Kirkon työelämä 2020 -ohjelman (Kirkteko) mukaiseksi, ja Kotka-Kymin seurakunta-yhtymä toimii ohjelman verkostoyhteistyössä.

Työntekijöistä on pidettävä huolta

Hyvä työ -ohjelman taustalla oli tarve vahvistaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Terveystarkoitusta päätettiin kokeilla nettipohjaisena terveyskyselynä, johon saatiin avustus kirkkohallituksesta. Kyselystä koottiin raportit liikennevaloperiaatteella, jossa punaisen tuloksen saaneet haasteltiin ja ensimmäiset kuntouttavat ryhmät muodostettiin.

– Kun toimintakuluista 65 prosenttia on henkilöstökuluja, on työntekijöiden hyvinvoinnista pidettävä huolta. Se ei ole ilmaista, mutta ehdottoman tärkeää, painottaa seurakuntayhtymän hallintojohtaja **Jorma Korpela**, joka toimii myös työsuojelupäällikkönä.

– Jokaisella pitäisi olla mahdollisuus kokea työniloa. Pitkät työpäivät eivät lisää jaksamista ja virkistytymistä vapaa-ajalla.

Työsuojelurahastolla on ollut merkittävä rooli työhyvinvoinnin tietoisessa kehittämisessä. Aikaisemmin piti kokeilla uutta, nyt työsuojelurahasto rahoittaa olemassa olevien käytäntöjen kehittämistä ja uudistamista. Ohjelman kustannusarvio on noin 70 500 euroa, josta työsuojelurahastosta tukea on saatu puolet.

Jorma Korpela painottaa, että johdolla on oltava halu uudistua, kehittää ja innostaa. Esimiestöiminnan kautta luodaan hyviä työolosuhteita.

– Jos johtaminen ei ole laadukasta ja hyvää, niin vielä vaikeampaa työntekijöiden on tehdä työnsä hyvin.

Työnantaja liikuttaa

Ohjelman ytimessä oleva työntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistaminen on näkynyt liikkumisen tukemisena.

– Uutta ovat olleet erityisesti terveyskyselyn myötä työterveyshuollon tekemät poiminnat liikuntaryhmiin, kertoo kevään liikuntaryhmässä mukana ollut Kotkan seurakunnan diakoniatyöntekijä **Anne Kuusisto**.

HAE TUKEA TYÖSUOJELURAHASTOSTA

- Työsuojelurahasto rahoittaa työelämän tutkimus-, kehitys- ja tiedotustoimintaa, joka parantaa työyhteisöjen toiminnan turvallisuutta, tuottavuutta tai työoloja.
- Rahoituksen myöntämisen tavoitteena on uuden ja sovellettavan tiedon tuottaminen tieteellisellä tutkimustyöllä, uusien menetelmien ja konseptien kehittäminen tai tutkitun tiedon soveltaminen.
- Rahoitusta voi hakea myös henkilökohtaiseen pätevytymiseen ja tutkimuksiin.

Lue lisää www.tsr.fi

Liikuttajaporukka on ohjelman myötä tullut kokeilu, jossa Kymin seurakunnan nuorisotyönohjaaja **Marko Lamminen** on mukana. Liikuttajaporukkaan kuuluu viisi työntekijää, joiden tehtävänä on innostaa työkavereita liikkumaan esimerkiksi tempauksien, sauvakävelyn tai kuntosaliryhmien kautta. Tarkoituksena olisi saada aikaan enemmän myös seurakuntarajat ylittävää toimintaa.

Syksyllä henkilöstölle avautuu Wellnessmeny -nettiterveysportaali, jonne tulee terveys- ja liikuntaohjeita sekä tietoutta työhyvinvoinnista.

Omatoimisen liikunnan tueksi aloitetaan syyskuussa sähköinen terveystalvemuutos, jossa työntekijä saa mobiililaitteeseen kahdeksan viikon mittaisen huippuasiantuntijoiden laatiman harjoitusohjelman.

– Valittavana on eritasoisia liikuntaohjelmia, toimintakykyohjelma tai painonhallinnan ohjelma. Viikoittaiset harjoitteet, ohjeet ja videot lähetetään mobiililaitteeseen, jossa treenaaja kirjaa ne suoritetuiksi, kertoo mobiilisovellusta rakentamassa ollut asiantuntija **Tapani Tohka**.



Diakoniatyöntekijä Anne Kuusisto, hallintojohtaja Jorma Korpela ja nuorisotyönohjaaja Marko Lamminen kehittävät työhyvinvointia.

Rohkeutta uudistaa työä

Reilun puolen vuoden ajan käynnissä olleen Hyvä työ -ohjelman aikana työntekijöitä on tuettu rohkeasti kokeilemaan uutta.

– On annettu vapaat kädet ja sanottu, ettei haittaa, jos epäonnistuu. Nuorisotyössä on esimerkiksi ajettu alas joitain juttuja ja samalla on voitu kokeilla toisia, kertoo Marko Lamminen.

Anne Kuusisto on myös kokenut, että on saanut tukea uusien asioiden kokeiluun.

– Kaikkeen ei riitä voimavarat, joten pitää katsoa, mikä on järkevä juttu, ja jos se ei toimi, sitten käännetään katseet johonkin toiseen kohtaan.

Vaikka Hyvä työ -ohjelma on vasta alkuvaiheessa, on käytännön työtä ehditty pohtia ja tehdä uusin tavoin. Seurakuntatyön kehittämisvälinettä 360:aa on käytetty apuna muutoksia suunniteltaessa.

Hyviä kokemuksia uudistuksista on tullut Kotkan ja Langinkosken seurakuntien rippikoulu- ja nuorisotyön yhdistämisestä, johon johtoryhmä antoi ohjeen ja työntekijät suunnittelivat ja toteuttivat käytännön puolen.

Diakoniatyössä puolestaan työtä on kehitetty kolmessa seurakunnassa miettimällä, mitä tehdä yhdessä, mitä jättää pois ja mitä yhtenäistää. Esimerkiksi jouluavustukset on laitettu yhteisiksi.

– Paletti on pantu pöydälle ja mietitty, millä tavoitetaan mitään segmenttiä. Sosiaalista mediaa käytetään paljon. Nyt ollaan alussa yhtenäisten käytäntöjen luomisessa, mutta toimintatavat vaikiintuvat vähitellen, summaa Marko Lamminen.

KIRKON TYÖELÄMÄ 2020 -OHJELMA (KIRTEKO)

Työelämän rakenteet ovat muutoksessa – myös kirkossa. Kirkon sektorin työpaikkojen muutosta valmistellaan Kirkon työelämä 2020 -ohjelmassa (Kirteko). Ohjelma perustuu KirVESTESin 2014–2016 kirjaukseen, jota mukailleen pyritään kehittämään tuloksellisuutta ja työelämän laatua.

Ohjelmalla kirkko liittyy kansalliseen työelämän kehittämisstrategiaan, jonka visiona on, että Suomen työelämä on Euroopan paras vuonna 2020.

Kirtekon yhtenä tavoitteena on kannustaa työpaikkoja työelämän tarpeista lähtevään käytäntölähtöiseen kehittämiseen rakenteellisten ja toiminnallisten uudistusten kautta.

Tavoitteena on kansallisen työelämän kehittämisstrategian mukaisesti kirkon työpaikoilla toteutuva merkityksellinen ja vaikuttava toiminta kansalaisten ja seurakunnan jäsenten kokemana sekä työyhteisöjen toimivuuteen ja työelämän laatuun panostaminen.

Ohjelma kannustaa tuottavuuteen, jolla tavoitellaan parannuksia ja kehittämistä luontevana osana työyhteisön toimintaa. Kirkossa on tarve hyvien käytäntöjen jakamiselle, sillä monesti käytännöt jäävät työpaikoille.

– Verkostoyhteistyön tarkoitus on tunnistaa käytäntöjä ja edistää niiden leviämistä ja soveltamista, sanoo Oili Marttila Kirkon työmarkkinailoksesta.

– Vaikka arvioiden mukaan kirkon henkilöstö vähenee yhden prosentin vuositahtia, ohjelman tarkoitus ei ole hakea vain taloudellista säästöä, vaan tärkeää on pohtia, miten voidaan tehdä työtä siten, että se edelleen koetaan mielekkäänä. Tuottavuutta ei saa hakea henkilöstön kustannuksella.

ESIMIEHENÄ MUUTOKSESSA

Esimiehen opas muutokseen -sivusto käsittelee lähiesimiehen tärkeää roolia organisaation muutoksentehtävänä. Sivuston erilaiset työkalut tukevat esimiestyötä. <http://www.esimiehenopasmuutokseen.fi/>

Ennakointia ennen kaikkea

Muutaman vuoden aikana työterveyshuoltoa on alettu muuttaa paremmin tarpeita vastaavaksi.

– Aiemmin työterveyshuollosta tuleva toimintasuunnitelma hyväksyttiin asiantuntijoiden laatimana ehkä liiankin itsestään selvänä. Nyt siitä keskustellaan yhdessä ja toteutetaan meille tärkeitä asioita, kertoo Jorma Korpela.

– Työterveyshuoltoa käytetään enemmän, mutta eri lailla. Nyt muodostetaan kuntouttavia ryhmiä ja muuta ja kustannukset ovat pudonneet.

Työfysioterapeutti Hanna Salmikivi ohjasi keväällä niska-selkäryhmää. Hän painottaa ennakoinnin ja riittävän ajoissa reagoimisen tärkeyttä. Jo tiedossa oleviin vaipeihin on myös tärkeää pyrkiä vaikuttamaan. Muutokset ja järjestelyt työssä välittyvät varhaisessa vaiheessa työterveyshuoltoon siellä olevien henkilöstön tehtäväkuvauksen vuoksi.

– On osa varhaisen puuttumisen mallia, että työtä muokataan työntekijän mukaan, jotta työssä jaksetaan paremmin.

Työntekijä vaikuttaa

Työntekijät on Hyvä työ -ohjelmassa huomioitu alusta alkaen. Kukin työyhteisö on yhteisissä työ-

pajoissaan suunnitellut lyhyen ja pitkän aikavälin kehittämissuunnitelman, jonka tavoitteista vastaavat nimetyt vastuuhenkilöt. Tavoitteet ovat henkilöstöstä ja sen tarpeista nousevia, kuten avoimuuden lisääminen ja keskustelukulttuurin parantaminen tai mahdollisuus hankkia työsuuhdepolkupyörä.

– Yhteenkuuluvuuden tunne ja tietoisuus siitä, mitä kukakin tekee, on kasvanut, kun työryhmiin on poimittu mukaan ihmisiä eri työaloilta, kertoo Anne Kuusisto.

– Kun oppii tuntemaan, on helpompi ottaa yhteyttä ja alkaa tehdä yhteistyötä.

Yhteistyötoimikunta toimii arvioijana Hyvä työ -ohjelmassa, mutta on tärkeässä roolissa myös työhyvinvoinnissa. Yhteistyötoimikunta käsittelee kaikki työhyvinvointia koskevat raportit.

Pääluottamusmiehenä Marko Lamminen on mukana yhteistyötoimikunnassa, jonka hän kokee tärkeänä kanavana vaikuttamiseen ja henkilöstön näkökulmien esiin tuomiseen. Mukana olemalla pääsee itse myös vaikuttamaan tulossa olevien muutosten suuntaan.

– Luottamusmiehenä oleminen on mielenkiintoista. Tämä on näköalapaikka ja ikkuna siihen, mitä tapahtuu ja mitä on tulossa, toteaa Lamminen. ■

Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty



Myönteisyys asioita ja tulevaisuutta kohtaan kantaa mukanaan hyvää hedelmää. Ennakointia voi opetella, kuten mitä tahansa taitoa. Kuuntele välillä myös intuitiota ja löydä jotain uutta kulkemalla ilman suunnitelmia.

TEKSTI: LEENA KOPPERI

toiminnanjohtaja

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

Sopimalla
parempi kaikille

Palkansaajien esittämistä vaihtoehtoisista hallituksen tavoittelemalla kilpailukykyhyyden saavuttamiseksi, ei edes keskustelu alkusyksyn yhteiskuntasopimusneuvotteluissa. Työntajat eivät ensinkään tuoneet ehdotuksiaan pöytään. Taimin päivänä hallitus sitten esitteli karmaisevan toimenpidelistansa: julkisen sektorin lomien lyhentäminen, sairauslomien karenssit, loppiainen ja helatorstai palkattomiksi, ylityö- ja sunnuntaillisen leikkaaminen, yksityisen työnantajan sosiaaliturvamaksujen alentaminen. Toimenpiteet tehtäisiin pakottavalla lainsäädännöllä. Tässä ei ole järjehiventä.

Kirkkohallitus julkaisi loppukesällä viime vuoden seurakuntatalouksien tilinpäätöksiin perustuvia taloustietoja. Tiedotteiden otsikointi kertoi, että seurakunnat onnistuivat supistamaan toimintakulujaan. Henkilöstökuluissa tämä tarkoitti 1,5 prosenttia eli henkilöstökulujen osuus toimintakuluista aleni 60,5 prosenttiin.

Palkollisten määriä kirkossa on tilastoitu vuodesta 1975 lähtien. Tilastointijärjestelmien muutokset vaikeuttavat ajanjaksojen vertailuja. Kuluvalla vuosituhanella koko henkilöstön, sisältää mm. määräaikaiset, ja henkilötyövuosien vähennys on molemmissa ryhmissä kolme prosenttia. Korvaani koskee kauhistelut yli 20 000 työntekijän kirkosta, viime vuonna 20 051. Luvut sisältävät kaikki virka- ja työsuhteiset yhteensä. Jos se muutetaan henkilötyövuosiksi, määrä vähenee reilun neljänneksen eli viime vuoden luku oli 14 213. Samaan aikaan kirkkoon kuului 4 034 235 ihmistä.

Seurakuntatalouksia eli itsenäisiä seurakuntia ja seurakuntayhtymiä oli yhteensä 295. Näistä itsenäisiä seurakuntia oli 262 ja seurakuntayhtymiä 33, joihin kuului 160 paikallisseurakuntaa. Vuosituhanen vaihteessa seurakuntatalouksia oli 465 ja seurakuntia 587. Muuttuvat seurakunta- ja henkilöstörakenteet ovat pysyvää todellisuutta. Näitä asioita ei pidä valmistella vain talouden näkökulmasta. Työhönsä ja työnantajaansa tutkimustenkin mukaan hyvin sitoutuneita diakonia- ja nuorisotyöntekijöitä puhdasverinen europuhe rasittaa ilman rakentavaa yhteistoimintaa. Fiksu työnantaja motivoi henkilöstöä antamalla vapautta ja vastuuta kehittää työtään sekä kannustaa tekemään toisin.

Hiippakuntien tuomiokapitulit ovat avainasemassa seurakuntien etsiessä yhteistyön muotoja toimintaedellytystensä turvaamiseksi. Tässä lehdessä kerrotaan kahden luottamusmiehen toiminnasta muutoksissa. Luottamusmies on osa sopimusjärjestelmää ja lähinnä jäsentä. ■



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

DIAKONIATYÖNTEKIJÄT SPARRAAJIKSI

– Diakonian paras esikuva on Jeesus, joka kuunteli ja meni keskustelemaan erilaisten ihmisten kanssa, sanoo piispa Björn Vikström.

E lokuun alun helteissä Suomen toiseksi vanhin kaupunki Porvoo kuhisee turisteja, jotka etsiytyvät vanhaan kaupunkiin, ulkoilma-kahtiloihin ja vilpoiseen tuomiokirkkoon. Viileää on tuomiokapitulin talossakin, jossa töitään aloittelee Ahvenanmaalla lomaillut ja päivettynyt piispa **Björn Vikström**.

Vaikka isä **John** ja setä **Erik** ovat toimineet hiipakunnan korkeimmassa virassa, Vikströmit eivät ole varsinaista pappissukua.

– Minäkään en alun alkaen ajatellut teologian opintoja. Eikä asettuminen ehdokkaaksi piispanvaaliin ollut suunnitelmassa, kertoo Björn Vikström, jolla on teologin koulutuksen ja väitöskirjan ohella taskussaan myös filosofian maisterin paperit.

Aika ajoin on väläytelty, että piispan virat olisivat määräaikaisia. Tämä on ollut piispakaartin viisikymppiselle kuopukselle selvää siitä asti, kun hänet asetettiin virkaan vuonna 2009. Muita hän ei käy neuvomaan, mutta henkilökohtaisesti määrällisyys houkuttelee.

– Kymmenen vuotta tuntuu hyvältä tavoitteelta, minkä jälkeen voisi siirtyä johonkin toiseen tehtävään, vaikka kirkkoherraksi. Tietoisuus siitä, etten ole sidottu piispanvirkaan eläkepäiviin saakka, antaa vapauden ja rohkeuden toimia parhaani mukaan tulevat vuodet.

Ei pakolla seurakuntayhtymiin

Toukokuun kirkolliskokouksen pöydällä oli kaksi isoa, tulevaisuutta viitoittavaa asiaa, seurakuntara-

kenteen uudistaminen ja virkauudistus, josta käytiin lähetekeskustelu.

– Kova viikko. Parhaan ratkaisun eteen oli pelissä kaikki: omatunto, järki ja tunteet, Björn Vikström myöntää.

Hän oli itse kehittämässä rakennemallia, jossa kaikki seurakunnat kuuluvat seurakuntayhtymään, mitä hän piti hyvänä tavoitteena. Äänestyksessä hän kuitenkin painoi ei-nappulaa, kuten piispoista myös **Samuel Salmi** Oulusta.

Seurakuntien solidaarisuutta painottanut uudistusehdotus kaatui äänin 78–31, eikä saanut läpimeenon tarvittavaa kolmeneljäsosan määränemistöstä.

– Oli monia ristipaineita. Tarpeet eri puolilla maata ovat erilaiset. Hylätyssä mallissa seurakunnat olisi pakotettu samaan muottiin. Seurakuntayhtymiin olisi siirtynyt liikaa valtaa, Vikström sanoo.

Nykymallin kanssa voi puutteineenkin elää. Seurakuntaliitoksia on mahdollista tehdä ja mahdollisimman kevytrakenteisia yhtymiä perustaa vapaaehtoisesti.

Hän kiirehti kokouksessa tekemään esityksen, että tuomiokapituleille annetaan oikeus velvoittaa seurakuntia tiukassa taloustilanteessa liittymään jo olemassa oleviin seurakuntayhtymiin tai perustamaan uusia.

Laajennetusta diakonivirasta, jolle piispat olivat jo näyttäneet vihreää valoa, käytiin kokouksessa lähetekeskustelu. Äänestämään päästään marraskuussa.



– Piispantyössä jaksaa kun ymmärtää, ettei tee työtä yksin. Tämä ei ole vain minusta kiinni, Jumala on kaikessa mukana ja myös työtoverit, piispa Björn Vikström sanoo.

Diakonian viran ainutlaatuisuutta Vikström arvostaa. Hän ymmärtää hyvin, että diakonian ammattilaiset pelkäävät karitatiivisen työn vesittyvän.

Sinut hyväksytään

Kirkon kasvatus ja diakonia saavat kansalta jakamattoman kannatuksen, ja rippikoulu on yhä menestystarina vailla vertaa.

– Suuri haaste on antaa lapsille ja nuorille esikuvia kristittyinä elämiseen arjessa. Monilla ei tällaisia lähiympäristössään ole, Vikström linjaa kirkon kasvatustyötä.

Hän antaa tunnustusta nuorisotyölle siitä, että se viestittää myönteisellä tavalla suoritus- ja ulkonäköpaineiden paineissa eläville nuorille: olet hyväksytty ja kaunis Jumalan silmissä.

– Tähän armolliseen viestiin pitää edelleen keskittyä.

Siihenkin on suostuminen, että voimavaroilla on rajansa.

– Nuorisotyöntekijöiltä ei voi vaatia liikaa. Joskus huonosti voivan nuoren ongelmat ovat sitä luokkaa, että hän tarvitsee muualta erikoistuneen hoidon.

Diakonian vastuuta laajennettava

Piispa Björn Vikström näkee diakonian Jeesuksen opetuksen ytimessä. Diakonia tekee kirkon julistuksesta uskottavaa: uskon ja rakkauden kuuluu kulkea käsi kädessä. Lähtökohtana on lähimmäisen tilanne, hätä ja kärsimyksen lieventäminen.

Myös yhteiskunnan puutteisiin pitää tarttua, jotta ne mahdollisuuksien mukaan korjattaisiin.

– Tulee uskaltaa edustaa vastakulttuuria tässä maailmassa ja reagoida, kun ihmisarvoa väheksytään tai kohdataan epäoikeudenmukaisuutta.

Lähimmäisenrakkautta hän ei silti ulkoistaisi korkeasti koulutetuille diakonian ammattilaisille. Diakoninen vastuu kuuluu koko seurakunnalle. Diakonia-aatteen levittämisessä tarvitaan entistä enemmän joustavuutta ja myös asenteissa on parantamisen varaa.

– Vapaaehtoisten vastuuttamisessa diakonian tulee päästä nykyistä enemmän sanoista tekoihin, kouluttamaan, innostamaan ja koordinoimaan. Vähemmän yksinäisiä susia, enemmän aitoa vuorovaikutusta. Olennaista on harkittu ammattilaisen ja seurakuntalaisten vastuunjako.

Diakonian ja messun yhteys kasvoi messu-uudistuksessa, mutta tehtävää riittää. Ja hyviä asioita tapahtuu. Joissakin Porvoon hiippakunnan seurakunnissa on palkattu projektityöntekijöitä etsimään ja tukemaan vapaaehtoisia.

– Esimerkiksi Vaasassa ja Helsingissä on tempauksin madallettu kirkon kynnyksiä. Helsingin Matteuksen ja Vartiokylän diakoniatyöntekijät ja vapaaehtoiset ovat tarjoilleet kahvia ja juttuseuraa kirkon kupeella. Samalla ohikulkijoita on rohkaistu kirkkoon hiljentymään.

Olennaista on piispan mukaan vaalia yhteyttä kristillisiin juuriin, mistä virtaa motivaatiota jaksamiseen.

– On hienoa, jos voimme tehdä diakoniatyötä ylpeinä kristillisestä taustastamme. ■

KIRKON TALOUSNÄKYMÄT

Keskityn kirjoituksessani kuvaamaan erityisesti vuoden 2016 alusta voimaan tulevia kirkolliskokouksen jo toukokuussa päättämiä muutoksia, koska näillä on varsin suuri vaikutus seurakuntien talouteen – useimmille positiivisesti, joillekin negatiivisesti.

Mutta ensin perinteinen kaavio ”Kirkon suljettu talous 2014”. Kuvassa vuoden 2014 eurot ovat ensin, vuoden 2013 suluissa. Kuvasta huomaamme, että ehdottomasti suurin tuloerä kirkollisverotulot laskivat vuonna 2014, osuus yhteisöveron tuotosta sen sijaan kasvoi. Mutta huolimatta kirkollisverotulojen laskusta vuosi 2014 oli vielä kokonaisuutena katsoen varsin hyvä vuosi ja kuvio tasapainossa.

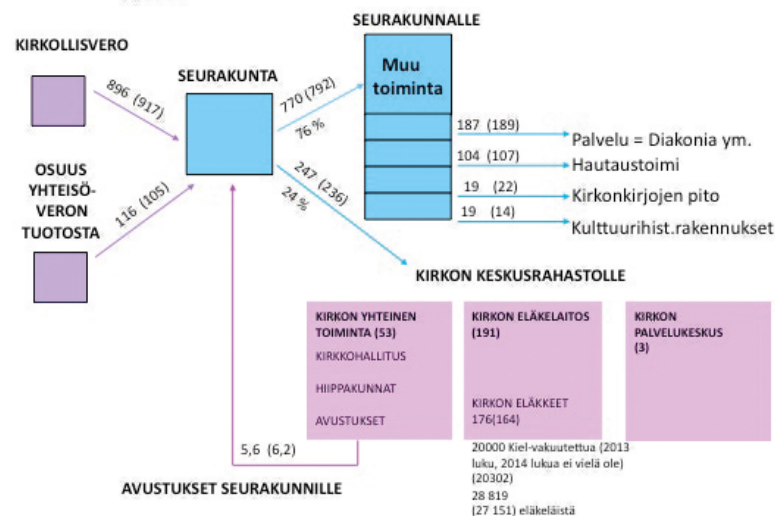
Valtion korvauksen jakaminen seurakunnille

Laki valtion rahoituksesta evangelis-luterilaiselle kirkolle eräisiin yhteiskunnallisiin tehtäviin (rahoituslaki) tulee voimaan vuoden 2016 alussa. Rahoituslain mukaan seurakunnille lailla annettuja yhteiskunnallisia tehtäviä korvataan jatkossa valtion talousarviosta maksettavalla rahoituksella ja samalla luovutaan seurakuntien yhteisövero-osuudesta. Korvattavia yhteiskunnal-

lisiä tehtäviä ovat hautaustoimi, väestökirjanpito, kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden rakennusten ja irtaimiston ylläpito. Kirkon keskusrahastolle maksettavan valtion korvauksen suuruus on 114 milj. euroa vuonna 2016, tämän lisäksi seurakuntien verotuskustannuksia alennetaan noin 6 milj. eurolla.

Käytännössä kirkon keskusrahasto saa kuukausittain valtiolta korvauksen (114 milj. euroa/v, 9,5 milj. euroa/kk).

KIRKON SULJETTU TALOUS V. 2014



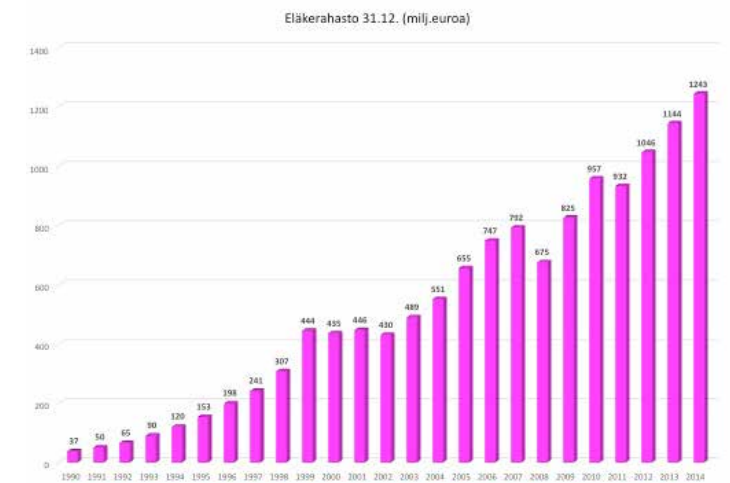
TEKSTI JA KUVIOT LEENA RANTANEN

Työnantajan eläkemaksu ja eläkerahastomaksu

Eläkerahastointi käynnistyi kirkossa vuoden 1991 alussa, jolloin siirryttiin palkkaperusteiseen eläkemaksuun ja rahoitamaan järjestelmään. Vuodelle 1991 kirkolliskokous vahvisti eläkemaksuksi 21,5 %, tämän jälkeen eläkemaksua nostettiin vuosittain siten, että vuonna 1994 maksu asettui tasolle 27 %. Seuraava korotus 28 %:iin tehtiin vuonna 2012. Vuodesta 1993 alkaen myös työntekijät ovat maksaneet eläkemaksua.

Vuonna 2013 eläkerahaston kattamasta ryhdyttiin tehostamaan palkkasummasta riippumattomalla rahoitusmallilla. Seurakuntataloudet maksavat tällä hetkellä eläkerahastomaksua 1,2 % kirkollisverosta, kirkkolaissa määritetty katto eläkerahastomaksulle on 5 %.

Seuraavassa taulukossa kuvataan eläkerahaston kasvu vuodesta 1990 alkaen.



Keva tekee vuosittain kirkon eläkemenoennusteen, vuoden 2014 lopussa valmistunut ennuste ulottuu vuoteen 2100 saakka. Uusimman ennusteen skenaariot ovat seuraavat:

1) Rekrytoidaan vain joka toisen vanhuuseläkkeelle siirtyneen tilalle uusi työntekijä kunnes työntekijämäärä on laskenut 10 000 vakuutettuun. Taso saavutetaan vuonna 2053 (skenaario 1).

2) Räsitustestinä shokkiskenaario, jossa vakuutettujen määrän annetaan nopeasti laskea 10 000 vakuutettuun vuoteen 2030 mennessä (skenaario 2).

3) Arvioidaan edellisten vuosien välillä tapahtunutta vakuutettujen määrän vähenemistä ja jatketaan arvioitua tahtia kunnes vakuutettujen määrä on 10 000. Taso saavutetaan vuonna 2065 (skenaario 3).

4) Vakioskenaario (skenaario 0).

Tärkein vuosittainen tutkimustulos on, miten rahaston arvioidaan riittävän vuoteen 2100 saakka eri skenaarioiden ja reaaliuotto-odotusten toteutuksessa. Kirkon eläkerahaston nominaaliuotto-odotus on tällä hetkellä 6 %, mikä vastaa noin 4,3 %:n reaaliuotto-odotusta. Mikäli keskimääräinen reaaliuotto olisi 4,3 % vuoteen 2100 saakka, eläkerahasto selviäisi vastuita skenaarioiden 0,1 ja 3 toteutuessa, mutta ei, mikäli shokkiskenaario toteutuu. Reaaliuotto-odotus 4,3 % vaikuttaa kuitenkin hyvin haastavalta nykyisessä markkinatilanteessa. Kotimaisilla eläkeyhtiöillä reaaliuotto-odotus on selkeästi alempi kuin kirkon eläkerahaston (n. 3,5 %). Erityisen ongelmalliseksi tilanne muodostuu, jos rahasto ei kasva tarkastelun alkujaksolla odotuksien mukaisesti, silloin loppujakson tuottotavoitteita on korjattava ylöspäin. Näin ollen eläkerahaston kartuttamista on syytä harkita.

Järjestelmä	Työnantajan eläkemaksu	Lisäksi
TyEL	17-18 %	
Keva	17,20 %	Lisäksi perintään varhaiseläke- menoperusteinen ja eläkemenoperusteinen maksu.
Valtio	20,11 %	Valtion eläkkeet maksetaan valtion budjetista, rahastosiirto VER:stä kattaa osan eläkkeistä.
Kirkko	28 %	Lisäksi peritään eläkerahastomaksu.

Kirkon eläkerahasto on tuottanut vuodesta 1991 alkaen 8,23 % p.a. reaaliuotto 6,39 %. Mikäli tuottotaso säilyisi jatkossakin nykytasolla, eläkerahaston koko olisi jo nyt vähintäänkin riittävän suuri. Mutta valitettavasti historian tuotot eivät ole tae tulevasta.

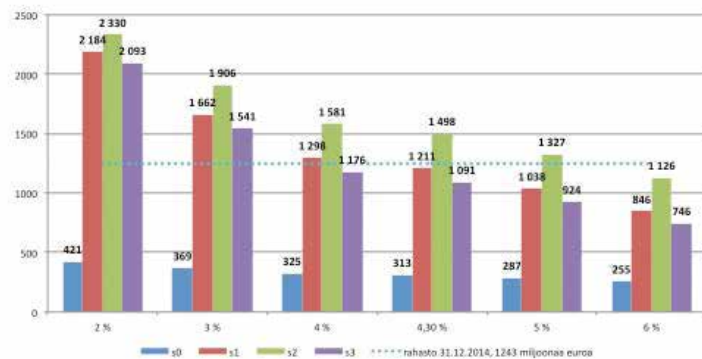
Yllä olevassa taulukossa kuvataan työnantajan eläkemaksuja eri eläkejärjestelmissä vuonna 2015.

Kirkon ja kunnan erilaiset eläkemaksut yhteensä ovat sel-

keästi korkeammat kuin TyEL-maksut. Näin siksi, että julkiset eläkejärjestelmät rahoittavat näillä maksutuloilla myös niin sanottuja lisäeläkkeitä, mitä eläkkeitä yksityiseen TyEL-järjestelmään ei tässä muodossa sisälly. Julkisen järjestelmän lisäeläkkeet johtuvat siitä, että aiemmin näiden järjestelmien eläkeoikeudet olivat yksityisen puolen eläkeoikeuksia selvästi paremmat.

Kirkkotyönantajan eläkemaksu on huomattavasti kor-

Eläkemaksujen lisäksi tarvittava KiEL-pääoma 31.12.2014 per reaaliuotto-oletus, miljoonaa euroa.



keampi kuin muissa järjestelmissä. On vaikea ajatella, että jollain sektorilla työllistäminen olisi näin paljon kalliimpaa kuin muilla sektoreilla, joten seurakuntatyönantajan eläkemaksua alennetaan vuonna 2016 28 %:sta 24 %:iin. On mahdollista, että tämä muutos hidastaa jossain määrin työntekijämäärän vähenemistä. Vastaavasti palkkasummasta riippumatonta eläkerahastomaksua nostetaan vuonna 2016 1,2 %:sta 4 %:iin. Näiden muutosten seurauksena seurakuntien maksamat maksut kirkon eläkelaitokselle kasvavat noin 5,5 milj. euroa.

Alla olevassa kuvassa esitetään eläketuotojen (työnantajan ja työntekijän eläkemaksut, eläkerahastomaksu, Työttömyysvakuutusrahaston korvaus) sekä eläketuotojen menojen (maksetut eläkkeet, Kevalle maksettava hoitokulu) erotus. Vielä vuonna 2014

eläketuotojen tuloista voitiin siirtää eläkerahastoon n. 9 milj. euroa. Vuonna 2015 joudutaan eläkkeitä rahoittamaan osin sijoitustoiminnan tuotoilla. Vuonna 2016 toteutettavista maksujen korotuksista johtuen rahastosiirto saattaa tuolloin olla tilapäisesti plusmerkkinen.

Ja lopuksi näiden muutosten vaikutukset seurakuntien talouteen. Seurakuntakohtaiset muutokset ovat osin merkittäviä. Kun maksujen muutokset toteutetaan edellä kuvatulla tavalla, suurimmat "voittajat" ja "häviäjät" ovat seuraavat (vuoden 2013 tiedoin):

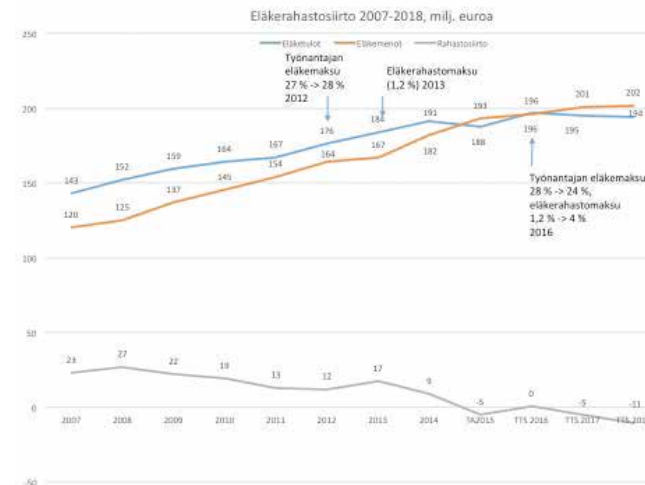
"Voittajat"	milj. euroa
Oulu	1,1
Jyväskylä	0,7
Tampere	0,5
Kuopio	0,5
251 kpl	

"Häviäjät"	milj. euroa
Turku	-0,5
Vaasa	-0,8
Espoo	-1,5
Helsinki	-3,9
44 kpl	

Mutta entäpä tulevaisuus?

Edellä kuvatut rahavirtojen muutokset vaikuttavat heikentävästi 44 seurakunnan talouteen ja parantavat peräti 251 seurakunnan tilannetta. Suurin seurakuntien välistä taloudellista epätasaa-arvoa lisäävä tekijä on ollut yhteisövero-osuuden jakamista. Tämä ongelma poistuu, kun siirrytään valtionkorvauksen jakamiseen mallilla euroa/kunnan jäsen. Kun tämä muutos on toteutettu, tuntuu siltä, että kaikki keinot taloudellisen oikeudenmukaisuuden saavuttamiseksi koko kirkon tasolla on käytetty.

Edellä kuvattu malli ei kuitenkaan poista jäsenten vähenemisen aiheuttamaa haastetta. Miten menetellään, jos kirkollisverotulot vähenevät liikaa siten, että talous ei enää ole tasapainossa seurakunnissa tai koko kirkon tasolla? Tämä on kysymys, jota pohditaan parhaillaan kaikkialla. Tämä on myös kysymys, johon ei ole helppoja vastauksia. On vain vaikeita tai vielä vaikeampia. Mutta en epäile hetkeäkään, ettemmekö kirkossa selviäisi tästäkin haasteesta. ■



Nuorisosihteerille 8 kuukauden korvaus

Kuopion seurakuntayhtymä määrättiin korvaamaan perusteettomat määräaikaisuudet.

Itä-Suomen hallinto-oikeus määräsi 18.6.2015 Kuopion seurakuntayhtymän maksamaan korvauksia perusteettomista virkasuhteen määräaikaisuuksista. Korvauksen suuruus on kahdeksan kuukauden palkka. Seurakunnalla ei ollut perusteita nimittää nuorisosihteerin toistuvasti peräkkäin määräaikaisiin virkasuhteisiin 1.1.2009–31.8.2013.

Kuopion seurakuntayhtymässä käytiin tuona aikana keskustelua nuorisosihteerin viran tarpeellisuudesta. Tänä aikana nuorisosihteerin tehtäviä hoitaneelle viranhaltijalle oli tehty seitsemän eri määräaikaista virkasuhdetta.

Seurakuntarakenteiden uudistaminen ja seurakuntien talouden tasapainottaminen tuovat työpaikoille pohdintaa työntekijämäärän sekä virkojen määrän tarpeellisuudesta.

Kuopiossa talouden tasapainottamisen yhteydessä selvitetiin nuorisosihteerin ja koko yhteisen nuorisotyön asemaa ja tarpeellisuutta. Kuopion seura-

kuntayhtymän talouden tasapainottamiseksi oli tehty toimenpiteitä vuodesta 2005 lähtien. Vuosina 2010 ja 2011 oli tehty myös rakenneselvitys. Tämä selvitystyö johti siihen, että yhteinen kirkkoneuvosto esitti yhteiselle valtuustolle nuorisosihteerin viran lakkauttamista. Yhteinen kirkkovaltuusto kuitenkin päätti 2.10.2012, ettei nuorisosihteerin virkaa lakkauteta.

Työnantajalla on kirkkolain mukaan oikeus palkata henkilö määräaikaiseen suhteeseen, jos avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu tähän rinnastettava työnantajan toimintaan liittyvä seikka tätä vaatii.

Hallinto-oikeus korostaa päätöksessään, että määräaikaisen virkasuhteen käyttäminen on vasta toissijainen vaihtoehto työvoiman tarpeen ollessa pysyvää. Koska vakituinen täyttäminen on pääsääntö, ei määräaikaisten virkasuhteiden käyttäminen ole mahdollista kuin ainoastaan väliaikaisesti.

Kuopion tapauksessa merkitä pantavaa on se, että määräaikaisen virkasuhteen käyttäminen ei ole perusteltua, kun seurakunnan päätöksenteko pitkittyy. Määräaikaisuuksia päättäessä seurakuntayhtymä ei ole esittänyt mitään erityistä syytä päätöksenteon pitkittymiselle. Työden jatkuminen ja yhteisen kirkkoneuvoston päätös olla lakkauttamatta virkaa osoitti, että työvoiman tarve on ollut pysyvää. Päätöksenteon perusteeton pitkittyminen ja työvoiman tarpeen pysyvyyden perusteella hallinto-oikeus arvioi, että seurakuntayhtymällä ei ollut kirkkolain 6 luvun 9 §:ssä tarkoitettua perustetta nuorisosihteerin viran määräaikaisuuksille 1.9.–31.8.2013.

Itä-Suomen hallinto-oikeuden tuomio on ensimmäinen seurakuntatyönantajalle uuden virkalainsäädännön astuttua voimaan 1.6.2013. Hallintokanne oli Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton jäsenen valitus, jonka lainopillisessa palvelusta vastasi VT **Tuula Sillanpää**. ■

opiskelija



ANNALEENA PELTONIEMI
annaleena.peltoniemi@gmail.com

Valmistuneen
mietteitä

N VAPPU 2015. Opintojen viimeiset vaiheet ovat meneillään. Opinnäytetyö on palautettu tarkastettavaksi, harjoittelu juuri päättynyt. Enää muutama tehtävä jäljellä. Kaapin kahvassa, näkyvällä paikalla on henkarissa jo jonkin aikaa roikkunut postin tuoma vihreä diakoniatyöntekijän paita tsempten opintojen loppusuoralla kohti päämäärää, valmistumista.

Kolme ja puoli vuotta kului lopulta nopeasti, vastahan olin aloittelemassa opintoja. Kuitenkin noihin vuosiin mahtui monenlaista, iloa, surua, uuden oppimista, ahdistusta opintojen äärellä sekä monia onnistumisia. Koen olevani etuoikeutettu, kun sain opiskella päiväryhmässä, viimeisessä DIAKin Oulun yksikössä alkaneessa.

Monimuoto-opiskelu olisi omalla kohdallani tuonut luultavasti haasteita. Usein mietin lukioista tai ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakouluun tulleita nuoria, etenkin uudelle paikkakunnalle muuttaneita. Minkälaista tukea he mahtavat opintoihinsa saada monimuotokoulutuksessa? Itselleni luennot ja yhteiset keskustelut sekä ryhmätovereiden vertaistuki olivat parasta antia opinnoissa, harjoittelujaksojen ohessa.

EHKÄ MIELEENPAINUVIN JAKSO koko opintojen osalta oli vuoden takainen harjoittelujakso eteläisessä Afrikassa, Swazimaassa evankelis-luter-

ilaisen kirkon HIV/AIDS-projektissa. Vieraassa kulttuurissa sai oppia paljon, myös itsestään. Turhat nurinat elintasostamme jäivät sille reissulle, jos nyt aiemminkaan kovin paljon olen asioista nurissut.

Vaikutuksen minuun teki ihmisten ystävällisyys, upeat maisemat sekä jumalanpalvelusten eloisuus, mutta myös naisten asema ja etenkin maaseudulla esiin tuleva köyhyys.

Olenko valmis
sosiaalialalle tai
diakoniksi?

VIIMEISEN OPISKELUVUODEN aikana, tehtävien palautuspäivien ja, no, myös joidenkin rästiin jääneiden tehtävien painaessa ehdin pohtia useaan kertaan, että valmistunkohan ikinä.

Nyt jälkikäteen voin todeta, että kyllä sieltä koulusta ulos pääsee. Edessä ovat uudet mielenkiintoiset, jännittävätkin haasteet työelämässä.

Viimeistä vuotta sävyttivät pohdinnat myös siitä, olenko valmis sosiaalialalle tai diakoniksi. Riittääkö lapsuudenkodissa opittu usko kantamaan seurakunnan työntekijänä? Toisaalta olen todennut, että jos joskus koen olevani diakonina valmis ja kaiken oppinut, on aika vaihtaa työtä. Voiko diakoni tulla koskaan työssään täysin valmiiksi? Työkokemus tuo varmuutta, mutta ajattelen, että työssään valmiiksi itsensä kokeva herkästi muuttuu etäiseksi ja yhteys kahden ihmisen, työntekijän ja seurakuntalaisen välillä sulkeutuu. Tiettyyn rajaan asti siis keskeneräisyys sekä elävä, toisinaan epäileväkin usko on työssä vain siunaus. ■

Henkilöstövähennykset kuormittavat

Heikko työllisyystilanne ja lisääntynyt korkeakoulutettujen työttömyys näkyvät akavalaisten luottamusmiesten arjessa. Yhteistoiminta-neuvottelujen puutteet lisäävät luottamusmiesten paineita. Varsinkin heikko tiedonsaanti kaihtaa.

– Työntekijöiden edustajille annetaan vain minim tiedot, ja nekin vasta väänön jälkeen, yksi luottamusmies purkautuu Akavan kyselytutkimuksessa.

Akava toteutti luottamusmiesten kokemuksia ja näkemyksiä kartoittavan barometrin nyt ensimmäistä kertaa. Tulokset antavat aihetta pohtia yt-lain remontointia.

Luottamusmiesbarometri osoittaa, että yli puolet yksityisen sektorin luottamusmiehistä joutuu hoitamaan irtisanomis- ja lomautustilanteita. Valtion ja kuntien luottamusmiehillä on tuttua, että väki vähenee, kun eläkkeelle jäävien tilalle ei palkata ketään eikä määräaikaista vakinaisteta.

Akavan johtaja **Maria Löfgren** yllättyi yksityisen sektorin irtisanomistilanteiden yleisyydestä. Tutkimus näytti, että akavalaisten luottamusmiesten edustamiin aloihin ja työntekijöihin

kohdistuu irtisanomisia ounasteltuakin enemmän. Luottamusmiesten mahdollisuudet vaikuttaa irtisanomisten vaihtoehtoihin ja henkilöstön asemaan liittyvään suunnitteluun ovat puutteelliset.

– Jos henkilöstöedustaja otetaan kaikkiin aloilla, myös sopimuksettomilla, vakavasti mukaan yhteistoimintaan, eivät irtisanomiset olisi yhtä yleisiä, Löfgren toteaa.

Hän ennakoii, ettei julkinen sektorikaan välty irtisanomisaaloilta.

– Pahoin pelkään, että julkisella sektorilla on nähty vasta alku. Irtisanomiset lisääntyvät sielläkin.

Sanelu ei ole yhteistoimintaa

Ylemmät toimihenkilöt YTN:n pääsihteeri **Teemu Hankamäki** kiinnittää huomion siihen, että luottamusmiesten ovat tyyty-

mättömiä neuvotteluprosessiin. Hänestä tapa toteuttaa tuotannollis-taloudellisia yhteistoimintaneuvotteluja on lähtökohtaisesti epätasapainoinen.

– Yt-neuvottelut ovat nyt enimmäkseen yksipuolista sanelua. Ei se ole yhteistoimintaa, Hankamäki kiteyttää.

Neuvottelujärjestön pääsihteeri tarkastelee yhteistoiminnan toteutumista myös paikallisen sopimisen näkökulmasta. Paikallinen neuvottelu ja sopiminen ovat välineitä, joilla voitaisiin parantaa yritysten elinkelpoisuutta ja tuottavuutta. Mutta huonosti toteutetut tuotannollis-taloudelliset yt-neuvottelut rasittavat paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

Hankamäen mielestä yt-laki olisi remontin tarpeessa.

– Neuvottelumekanismiä pitäisi muokata niin, että ne edistäisivät neuvottelutasapainoa ja aitoa neuvottelua.

Lisää ymmärrystä neuvottelupöytiin

Hankamäki peräänkuuluttaa lisää ymmärrystä neuvottelupöydän molemmille puolille. Eikä kyse ole vain tietopohjasta. Työlain tuntemus ei riitä. Tarvitaan kykyä neuvotella ja ymmärtää neuvotteluprosessia.

– Neuvottelutasapainon ja luottamuksen kannalta on oleellista, että luottamusmies ja henkilöstö ymmärtävät asioiden taustat ja sen, mihin tulisi pyrkiä ja miksi.

Yksi konkreettinen ongelma on, että luottamusmiehet saattavat edustaa jopa satoja työntekijöitä, jotka vielä työskentelevät eri työpaikoilla. Tilanne on mahdoton pelkästään ajankäytön kannalta, kun ylempien toimihenkilöiden luottamus-

mies hoitaa tehtävää oman toimen ohella.

– Monet mittarit näyttävät, että luottamusmiesten kuormitus on ainakin ajoittain liian suuri. Jossain kulkee raja, kuinka monta henkilöä voi edustaa.

Hankamäkeä ei yllätä, että yksityisen ja julkisen sektorin luottamusmiehet painiskelevat erilaisten kysymysten kanssa, sillä yritysten ja julkishallinnon lähtökohdat ja pyrkimykset eroavat. Julkinen sektori yrittää pitää henkilöstökulut aisoissa säästöpainneiden vuoksi. Yritykset puolestaan reagoivat globaaliin talouskehitykseen ja kulutus-kysyntään.

– Olisi kaikkien etu, että vieni lähtisi liikkeelle. Viennin kasvu kohentaisi muitakin kuin vientialoja. ■

AKAVAN LUOTTAMUSMIESBAROMETRI

- Kysely akavalaisten luottamusmiehillä
- Kysely tehtiin tammikuussa 2015
- Sähköinen kysely toimitettiin 2 139 vastaanottajalle
- Vastaanottajat edustavat noin 168 300 henkilöä
- Kyselyyn vastasi 835 luottamusmiestä (39 % vastaanottajista)
- Tulokset julkistettiin 18.5.2015
- Kysely aiotaan toistaa kahden vuoden välein

SUUNNITELMISTA LAISTETAAN

Yhteistoimintalain mukaan työpaikoilla on laadittava vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat. Akavan luottamusmiesbarometrista ilmenee, että lain vaatimus ei toteudu läheskään aina. Puutetta ei sovi vähätellä, sillä suunnittelu auttaisi henkilöstöä pitämään yllä ja syventämään ammattitaitoa. Näin vältettäisiin tilanteita, joissa samaan aikaan laitetaan väkeä ulos ja rekrytoidaan uusia työntekijöitä.

YTN:n Teemu Hankamäki uskoo, että hyvin hoidetulla koulutus- ja henkilöstösuunnittelulla voitaisiin vähentää tuotannollis-taloudellisten yt-neuvotteluiden tarvetta.

Akavan Maria Löfgrenin mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laiminlyöntiin on mietitty sanktioita. Ne sopivat kuitenkin huonosti yhteistoiminnan henkeen. Ainakin irtisanomistilanteissa voitaisiin silti arvioida, onko henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat tehty asianmukaisesti. Jos ne eivät kuulu työpaikan normaaliin toimintaan, yt-neuvotteluiden kesto voitaisiin pidentää.

VIISI PORRASTA TYÖHYVINVOINTIIN: YHTEISÖLLISYYDEN 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. Kolmannessa osassa esitellään kolmas portas: työhyvinvoinnin yhteisöllisyyden tarpeet.

Kolmas työhyvinvoinnin tarvehierarkian taso liittyy ihmisen sosiaalisuuteen: jos psykofyysiset ja turvallisuuden tarpeet ovat riittävän hyvin tyydytetyt, ihmisen tarve rakkauteen, kiintymyksen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu. Iso osa ihmissuhteista toteutuu työpaikalla, ja niillä on suuri vaikutus työilmapiiriin.

Työnantajan tehtävänä on huolehtia siitä, että työyhteisön ja johtamisen peruseriaat on yhteisöllisyyden ja hyvän työilmapiiriin edistäminen. Työnteki-

jän tehtävänä taas on suhtautua joustavasti työtovereihin, hyväksyä erilaisuutta sekä olla avoin kehitykselle. Yhteisöllisyyden toteutumista työpaikalla voidaan arvioida erilaisin työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyin.

Yhteisöllisyys on kyky yhteistyöhön

Jotta yhteisöllisyyden tarpeet tyydyttyisivät ja työntekijä voisi hyvin, ihmissuhteiden on toimittava hänen kannaltaan tyydyttävällä tavalla. Yhteisöllisyyden tarpeen kohdalla ollaan tekemisissä niiden asioiden kanssa, jotka parhaimmillaan saattavat työyhteisön positiiviseen flow-tilaan ja pahimmillaan tulehduttavat työilmapiiriin mahdottomaksi.

Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu yhteisöllisesti, suhteessa toisiin ihmisiin ja positiivinen palaute ravitsee sitä. Hyvässä yhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa ja työpanoksensa kukoistavat. Ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Jo-

kaisella on työyhteisössä rooli omana itsenään, osana yhteisöä.

Yhteisöllisyys on luottamusta

Hyvä ja toimiva työyhteisö, jossa yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, rakentuu luottamuksen varaan. Luottamus mahdollistaa avoimuuden, ja avoimuus taas näkyy vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa. Yhteiset kokoukset ja se, miten ne hoidetaan, ovat hyviä yhteisöllisyyden mittareita. Ihmiset kaipaavat avointa tietoa itseään ja työtään koskevista asioista ja haluavat myös vaikuttaa päätöksentekoon.

Toisiinsa luottava ja avoin työyhteisö pystyy hyväksymään myös erilaiset ja monikulttuuriset työntekijät ja saamaan kaikista parhaat puolet käyttöön. Toimiva työyhteisö on enemmän kuin osiensa summa.

Yhteisöllisyydestä huolehtiminen on jokaisen tehtävä

On tärkeää, että koko työyhteisö on sitoutunut työn ja työilmapiiri-

rin kehittämiseen. Epäkohdat pitäisi pyrkiä poistamaan mahdollisimman nopeasti ja ryhtyä toimiin työolojen parantamiseksi. Turhan usein konfliktit ovat seurausta väärinkäsityksistä tai tiedon puutteesta. Jokainen yksilö voi itse oleellisesti vaikuttaa työyhteisön ongelmatilanteiden ratkaisuun ja niiden ennaltaehkäisyyn sekä hyvän työilmapiiriin ylläpitämiseen.

Työn tuloksellisuutta ei ratkaista ainoastaan työprosesseja tehostamalla. Työn todellinen arvo syntyy vuorovaikutustilanteissa ja keskusteluissa. Niinpä hyvät ryhmätyö- ja vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä. Johtamisen haasteena on ymmärtää ihmisten välisten suhteiden vaikutus työn tuloksiin ja ohjata vuorovaikutusta haluttuun suuntaan.

Voiko työyhteisössä puhua rakkaudesta?

Yhteisöllisyys on välittämistä toisista: rakkautta, myötätuntoa, huolenpitoa, empatiaa, lohdutusta ja henkisyttä. Näitä voi olla myös työpaikalla, vaik-

ka työpaikka ei olekaan olemassa näiden tarpeiden tyydyttämistä varten.

Toisista välittäminen työpaikalla tukee perustehtävästä suoriutumista. Välittäminen on myös hyvää johtajuutta: johtajilta ja lähiesimiehiltä odotetaan aitoa huolenpitoa ihmisiä ja ympäristöä kohtaan.

Välittävä johtaja kannustaa myös alaisia välittämään ja ilmoittamaan erilaisuuden rikkaudesta.

HYVÄN TYÖILMPIIRIN PIIRTEITÄ:

- hyvät esimies-alaisuhteet
- hyvät käytöstavat
- hyvä tiedonkulku
- kehitys- ja etenemismahdollisuudet
- kohtuullinen työkuormitus
- oikeudenmukainen palaute, palkka ja palkitseminen
- oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja niiden toteutuminen
- selkeä työnjako
- tiedonkulku ja -saanti
- työn virikkeellisyys
- työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät joustot
- työrauha
- vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet
- yhteiset päämäärät
- yhteiset arvot ja yrityskulttuuri
- yhteisöllisyys ja yhteishenki
- yhteiset tavoitteet ja oman työn merkityksen ymmärtäminen

NÄIN VÄLITÄT HYVÄÄ:

- ohjelmoi ajattelusi yhteistyöhön
- kurkota kohti työyhteisösi jäseniä
- käytä intuitiotasi
- hiljenny, keskity, kuuntele
- vahvista itseluottamustasi
- pistä itsesi liikoon
- ole reilu
- ylläpidä ammatillista osaamistasi
- kehitä kuuntelu- ja keskustelutaitojasi
- puutu aktiivisesti asioihin, jotka estävät tai haittaavat työn hoitamista
- puhu asiat suoraan sille, jota asia koskee
- kannu vastuusi tavoitteiden toteutumisesta
- noudata yhdessä sovittuja pelisääntöjä.

LÄHTEET JA LISÄTIEDOT:

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

HIENO NÄKÖALAPAikka

Luottamusmiehen tehtävään kasvaa vähitellen. Yksin ei tarvitse jäädä, koska liitot (Dtl, KNT ja neuvottelujärjestö JUKO) tukevat tehtävässä. Kaksi luottamusmiestä kertoo, minkälaista työ on.

Ensimmäistä luottamusmieskauttaan päättelvä Joutsan seurakunnan diakoni **Heidi Karvinen** on päässyt seuraamaan läheltä työelämän arkea.

– Pienessä seurakunnassa on helpompi nähdä, mihin mennään, kuin isossa.

Luottamusmiehen työhön on kuulunut paljon ennakkointia ja verkostoitumista.

– Olemme ottaneet kantaa rakennemuutoksiin ja neuvottelleet niistä. Teemme yhteistyötä taloustoimiston ja kirkkoherran kanssa. Tavoite on, että asiat eivät pääsisi tulehtumaan.

Ennaltaehkäisevää toimintaa auttaa hyvä ja ajantasainen tiedottaminen.

– Tiedonkulkua työpaikalla voi aina kehittää. Liitosta saa tietoa hyvissä ajoin, mistä annan kiitosta.

Nuorisotyönohjaaja **Timo Lampi** edustaa konkaria luottamusmiehen tehtävässä. 13 vuotta on jo takana. Lampi oli aktiivisesti mukana jo KNT:n opiskelijajaoissa, ja oli luontevaa jatkaa myös työelämässä.

– Hommat pitää jonkun hoitaa, ja miksen se voisi olla minä. Luottamusmiehen työ on hieno näköalapaikka. Työssä tulee tutuksi koko seurakunnan toiminta.

Miettii, pohtii, kirjoittaa

Luottamusmiehen työtä värittävät erinäiset neuvottelut ja valmistelut. Hän edustaa JUKOn jäsenyhdistyksiin ja niiden alayhdistyksiin järjestäytyneitä työntekijöitä ja on näiden puolella. Sekä Karvinen että Lampi korostavat KirVESTESin eli kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen tuntemista.

– Jos tulee muutoksia tai ongelmatilanteita, joutuu katsomaan, miten työntekijän ja seurakunnan tarpeet kohtaavat. Työ on palapelin rakentamista, Karvinen kuvaa.

– Kaikista ikävintä on, jos joutuu sanomaan työntekijälle, että työnantaja on oikeassa. Työntekijä on näissä asioissa usein tuntee mukana, Lampi toteaa.

Ongelmat voivat pulpahtaa pintaan silloin kun niitä vähiten odottaa.

– Työn yksi raskuus on päivystyslunne. Koskaan ei tiedä, milloin soi puhelin. Häätä voi tulla kesken kiireisen työtilanteen. Keissin selvittäminen oman toimen ohella saattaa viedä viikkoja, Lampi kertoo.

Myös Karvinen sanoo, että on raskasta, jos on paljon selvitettäviä asioita.

– Pitää miettii, pohtia ja kirjoittaa. Onneksi muilta luottamusmiehiltä saa usein vertaistukea ja voi jakaa ajatuksia.



Diakoni Heidi Karvinen on kotoisin pääkaupunkiseudulta. Hän työskentelee Joutsan seurakunnassa. – Maaseutu ympäristö on toisentyypinen kuin kaupunki. Minulla on laaja-alainen työnkuva, joka ei ole niin sektoroitunut kuin kaupungissa.

Koppava ja ylimielinen

Lampi kertoo eräästä tapauksesta, josta luottamusmiehelle jäi hyvä mieli.

– Sain suurimmaksi osaksi tavoitteet läpi vuonna 2006 palkkausjärjestelmäuudistuksessa, joka otettiin käyttöön 1.10.2007. Tämä oli kaikkiaan vuoden prosessi. Mukaan mahtui myös sellainen toinen tapaus, että minut poistettiin kerran yhdestä kokouksesta. Vaikka se oli väärin, säilyttiin malttini.

Edustettavat eivät läheskään aina tiedä, mitä kullisseissa tapahtuu ja mitä kaikkea on meneillään.

– On paljon näkymätöntä työtä, kuten liitolta tiedotettua ennakkovaikuttamista tai lakimiesten kanssa käynnissä olevia prosesseja. Kirjoitettu ja tehty taustatyö ei näy muille, vasta valmis tuotos on näkyvää, Karvinen kertoo.

Työn varjopuoliin Lampi lukee sen, että kiitos on välillä tiukassa, jos saadaan ”vain” jotain pieniä asioita eteenpäin.

– Luottamusmiehellä on paljon valmistelusa asioita, joista kaikista ei voi edes puhua. Silloin joku voi ajatella, onpas tuo koppava ja ylimielinen. Mutta jos työnantaja menettää luottamuksen luottamusmieheen, pelimerkit loppuvat, painottaa Lampi.

Lappeenrannan malli

Akavan luottamusmiesbarometrin (2015) mukaan henkilöstövähennykset kuormittavat luottamusmiehiä. Valtion ja kuntien luottamusmiehille on tuttua, että väki vähenee, kun eläkkeelle jäävien tilalle ei palkata ketään eikä määräaikaista vakinaisteta. Akava toteutti luottamusmiesten kokemuksia ja näkemyksiä kartoittavan barometrin nyt ensimmäistä kertaa. Tulokset antavat aihetta pohtia yhteistoimintalain remontoimista.

Timo Lampi löytää myös kehitettävää yhteistoimintasopimuksesta.

– Kun on kyseessä sopimus eikä laki, työnantaja voi tehdä mitä huvittaa, mutta saa siitä vain nootin. Kirkkoherran valta on ihan järjetön suhteessa työntekijään.

Tulevaisuudessa siintää kuitenkin valo Lappeenrannassa. Lampi kertoo, että papisto uudistuu ja entisiä luottamusmiehiä on tulossa kirkkoherroiksi.

– Nämä tekevät seurakuntatyötä sydämellään ja ymmärtävät sitä. Olemme menossa hyvään suuntaan.



Nuorisotyönhoaja Timo Lampi tekee Lappeenrannan seurakuntayhtymässä Sammonlahden seurakunnassa rippikoulu- ja nuorisotyötä. – Olen ollut Lappeenrannassa töissä 15 vuotta. Parhaillaan on toinen virka menossa.

Rohkea, rauhallinen, neuvottelukyinen

Jos työnantajalta heruukin välillä nihkeästi tietoa luottamusmiehille, liitot tukevat aktiivisesti omiaan.

– Hyviä koulutuksia on järjestetty paljon, ja niissä on käyty läpi erilaisia keissejä. Näin tietää, missä mennään valtakunnallisesti, ja näkee koko kirjon. Verkostoituminen muiden luottamusmiesten kanssa takaa sen, että ei tarvitse jäädä asioitten kanssa yksin, Karvinen summaa.

Hän korostaa, että on matala kynnyksellä puhua ilmiöstä ja tuoda ammattiasioita tutuksi muillekin kuin työntekijöille.

– Luottamusmiehen pitää olla rohkea ja kiinnostunut asioista. Hän tahtoo vaikuttaa ja tarttua epäkohtiin. Minusta olisi hyvä, jos luottamusmiehen työtä voisi kierrättää, jotta samat henkilöt eivät aina hoitaisi asioita. Toivon työhön jatkumoa, jossa vanhat neuvovat uusia. Tehtävään sopii aktiivinen ihminen, joka jaksaa perehtyä asioihin ja ottaa selvää.

Lampi listaa hyvän luottamusmiehen ominaisuuksia näin: jämäkkä, rauhallinen ja neuvottelukyinen.

– Maltti täytyy säilyttää kaikissa tilanteissa.

Hän rohkaisee lähtemään ehdolle luottamusmieheksi, jos se vähänkään kiinnostaa. Kausi kestää vain kolme vuotta. ■

LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

Luottamusmies valvoo virka- ja työehtosopimuksen noudattamista ja osallistuu paikalliseen neuvottelu- ja sopimustoimintaan. Jäsenet voivat kääntyä paikallisen luottamusmiehen puoleen palkkausta ja palvelussuhteen ehtoja koskevista asioista.

Luottamusmiehiä valitaan

* yksi, jos seurakunnassa on jukolaisia 5

* kaksi, jos jukolaisia on 35

* kolme, jos jukolaisia on vähintään 65.

Silloin valitaan yhteinen pääsopijajärjestöjen lm-mies, jos järjestöillä on yhteensä vähintään 5 jäsentä. Uudet luottamusmiehet aloittavat toimintansa 2016. Toimikausi kestää 3 vuotta.

Luottamusmiehivaalit järjestetään uudistetun JUKOn kirkon sektorin vaaliohjeen mukaisesti marraskuun loppuun mennessä.

henki kulkee

.....

Rannalla

aavistus syksystä

laskevan auringon
värjätessä taivaan

mietin elämäni
ja kuolemaani
mennyttä päivää

valoja
ja varjoja
loputtomia liikkeitä

veden kalvolla
ja pilviverhoissa

aavistus ikuisuudesta
koko elämä läsnä
tässä ja nyt.

3 kysymystä

1.

Miten ennakoit työtäsi?

2.

Onko seurakunnassasi käsitelty Työelämä 2020 -hanketta?

3.

Mitä liiton etuja käytät?



Seija Saari
diakoni
Seinäjoen alue seurakunta



Johanna Korpela
perhetyönohjaaja
Espoonlahden seurakunta



Tiina Taavitsainen
nuorisotyönohjaaja
Varkauden seurakunta

- Merkkeen ajoissa vapaa-päivät, tärkeät tilanteet ja suunnitteluajat kalenterista. Työn ennakoimista on mielestäni myös itsestään huolehtiminen: kuntoilu, terveellinen ruokavalio, elämäntavat.
- Ei ole.
- Matkavakuutusta. Alomien kautta olen saanut mökin ja lomatukea. Sisupäivillä olen ollut. Kirkkopäivien aikaan olen aina ollut Dt:n tarjoamalla aterialla. Lisäksi osallistun osaston vuosittaisiin kokouksiin aina, kun voin.

- Vuosisuunnittelulla. Suunnittelen leirit, tapahtumat ja ruuhkahuiput siten, että ne eivät menisi valmisteluineen aivan päällekkäin ja aikaa jäisi muuhunkin kuin työhön.
- Ei ole.
- Luen lehteä. Olen käynyt osaston kokouksissa ja virkistyspäivissä. Kerran olen soittanut liiton lakimiehelle.

- Kevät-kesä-syyskausi-suunnittelu auttaa ennakoimaan, sekä ajoissa tehty työ- ja vapaa-aikasuunnittelu. Varaan riittävästi valmistelu- ja suunnittelu-aikaa ja pidän työkalut kunnossa.
- En tiedä.
- Matkavakuutusta. Dino-lehteä luen ja tuetulla lomalla on joskus perheenä oltu. Hotelleissa ja laivoilla, jos muistan, niin tsekkaan, saako alennusta.

ajankohtaista neuvotteluista

AJANKOHTAISTA NEUVOTTELUISTA

Vuoden 2015 palkantarkistukset ovat tulleet voimaan 1.8.2015. Viranhaltijan elokuun palkkaan tulee työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen 0,4 % palkankorotus peruspalkkaan.

Vuoden 2016 palkan neuvottelut ovat vielä kirkon sektorilla kesken. Neuvottelujen takaraja on 29.9.2015. Työmarkkinaosapuolet pääsivät 15.6.2015 neuvottelutulokseen työllisyys- ja kasvusopimuksen jatkosta yhdellä vuodella. Ratkaisu nostaisi palkkoja 16 euroa kuukaudessa kuitenkin vähintään 0,43 prosenttia. Kirkon sektorin neuvottelutilanteen tekee haasteelliseksi se, että elokuussa 2013 syntyneen työllisyys- ja kasvusopimuksen allekirjoitus-pöytäkirjassa on sovittu, että vuoden 2016 palkantarkistukset kohdennetaan harkinnanvaraiseen palkanosaan. Työmarkkinaosapuolten kesäkuun neuvottelutulos on kuitenkin luonteeltaan yleiskorotus. Harkinnanvarainen palkanosa on käytössä vain joka neljässä seurakunnassa.

Yhteiskuntasopimuksen kaatuminen oli pettymys Akavalle ja sen jäsenliitoille. Yhteiskuntasopimusta koskevat neuvottelut kariutuivat siihen, ettei päästy yhteisymmärrykseen mistä neuvotellaan. Työmarkkinaosapuolten neuvottelutoiminnassa jokainen järjestö on itsenäinen toimi-

ja. Maan hallitus ei neuvotteluosapuoli vaan se voi omalla toiminnallaan mm. veroratkaisullaan tukea neuvottelutoimintaa. Työmarkkinoilla neuvottelutuloksen syntyminen edellyttää, että jokaisen neuvottelutoimintaan osallistuvan tulee se hyväksyä. Yhteiskuntasopimusta koskenut neuvotteluyritys päättyi siihen, että SAK ilmoitti, ettei se lähde neuvottelemaan tilanteessa, jossa maan hallitus on osoittanut neuvottelutuloksen 5 % palkan alennuksen.

Palkansääjätjärjestöille vaikeinta oli se, että maan hallitus antaa työmarkkinaneuvottelijoille tehtävän saada työntekijöiden palkkakustannuksia pienennettyä 5 % vuositasona. Tämä tavoite on kirjattu hallitusohjelmaan ja liittyy maan kilpailukyvyyn heikkenemiseen. 5 % yksikkötyökustannusten leikkaamisella olisi ollut 0,5% vaikutus kestävyysvajeen pienentämisessä.

Maan hallituksella ei ole kuitenkaan realistista käsitystä siitä miten työmarkkinat toimivat ja miten erilaisia työaika- ja sopimusjärjestelmiä on olemassa. Kun pääministeri Sipilä esille 5

% tavoitteen kilpailukykyloikan saavuttamiseksi työajan pidentämistä sadalla tunnilla vuodessa, oli kysyttävä kaksi olennaista kysymystä. Mitä työajan pidentäminen tarkoittaa työajattomassa työssä? Miten hengellisen työntekijöiden työajan pidentää Suomen kilpailukykyä? Työajattoman työaika voi pidentää vuositasona vain vähentämällä loma- ja vapaapäiviä. Toiseksi kirkon työntekijöiden työajan lisäämisellä ei lisätä vientituotteiden kilpailukykyä.

Puhtaasti kirkon työntekijöiden näkökulmasta katsottuna yhteiskuntasopimuksen raukeamisella ei ole suurta merkitystä. Maan hallitus tulee pyrkiään tavoitteeseen toista kautta. Palkkakustannusten pienennystavoitteesta ei ole luovuttu vaan hallitus esittämään uudet keinot ja niissä neuvotteluissa ei ole mukana palkansääjätjärjestöt. Kun esitys tulee sisältämään työelämäheikkennyksiä, niissä kuullaan palkansääjätjärjestöjä, mutta päätöksen tekoon ne eivät vaikuta. Tämän vuoksi Akava olisi halunnut jatkaa neuvotteluja. ■

Kirjoitettu 28.8.2015.



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

Kohdataan

TOISEN IHMISEN KOHTAAMINEN on ihmisyttä syvimmillään. Jokainen meistä ymmärtää kohtaamisen omalla tavallaan. Ihminen, joka on saanut lämpimän hymyn, lohduttavan kosketuksen, on tullut kohdatuksi. Toiselle se ei ehkä olisi riittänyt. Kappaleen matkaa vierellä kulkemista, asioiden puntarointia ja pohtimista, olisi ollut tarpeeksi.

Ihminen kohtaa Jumalan ja lähimmäisen ollessaan yhteydessä seurakuntaan. Oman elämän todellisuus saa uusia näkökulmia. Kohtaaminen tapahtuu siellä, missä ihmiset liikkuvat, viettävät omaa elämäänsä ja arkeaan. Oman tarinan jakaminen tuo lähelle, synnyttää luottamusta.

Kaksi viikkoa on lyhyt aika ehkä minulle, mutta ikuisuus toiselle.

KYSE EI OLE SIITÄ, MIKÄ ON RIITÄVÄSTI tai mikä on tarpeeksi. Kyse on siitä, onko meillä aikaa kohdata ihminen. Hänen huolensa, surunsa, ongelmansa, ilonsa ja arjen kysymyksensä. Onko meillä aikaa ja onko meillä rohkeutta mennä siihen tiettömään maastoon, joka voi olla täynnä yllätyksiä? Diakoniatyöntekijänä minulla on ollut, on ja tulee aina olemaan tärkeää se, että minulla on aikaa ihmiselle. Mikään syy ei ole tarpeeksi hyvä, ei lähimaillekaan, sanoa, en ehdi, mutta kahden viikon päästä olisi aikaa. Kaksi viikkoa on lyhyt aika ehkä minulle, mutta ikuisuus toiselle.

Minä olen ollut siinä onnellisessa asemassa, että olen saanut kohdata ihmisen, jolla oli aikaa. Hänel-

lä oli aikaa kuunnella itkuni, tuskani, ja minä tunsin tulleeni kohdatuksi ihmisenä. En sosiaalityöntekijän asiakkaana tai diakoniatyöntekijän tilastona, vaan ihmisenä. Se jätti lähtemättömän jäljen, ja sitä haluan itsekin jakaa.

Ihminen on tärkein. Lämmin sana, arka kosketus, halaus, se on enemmän kuin matkalaukullinen kultaa. Kulta himmenee, arvo romahtaa, mutta ihmisyyden syvin olemus, toisten kohtaaminen, on arvo, joka ei ole pörssiin sidottu eikä tilastoon merkitty.

Rakkauden kaksoiskäsky kehottaa meitä rakastamaan Jumalaa yli kaiken ja lähimmäistämme kuin itseämme. Mitä siihen enää voi lisätä!

SIELLÄ MISSÄ MURRETAAN LEIPÄÄ,

siellä missä osaton tulee osalliseksi siellä Sinun läsnäolosi on tullut todeksi. Siellä missä käsi tarttuu käteen ja lämpö virtaa ihmisestä toiseen, siellä Sinä olet. Siellä missä Sinä olet, ei vaadita, pyydetä eikä arvioida, siellä rakastetaan sellaisena. ■

Luottamusmieskoulutukset

1.–2.10. KNT:n, Dtl:n ja AKIn yhteinen kurssi.

Kirkolliskokous Turussa

Kirkolliskokous Turussa kristillisellä opistolla 3.–6.11.2015. Kirkolliskokoukseen voi tulla salin takaosaan seuraamaan päätöksentekoa. Asialistalla muun muassa diakonivirka.

KNT:n jäsentapaamisia

29.–30.9. Nuorisotyön syysseminaari Katinkulta, Vuokatti, Kuopion hpk
31.10. OuluGospelissa
14.11. Maata Näkyvissä -festareilla

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 www.dtl.fi kohdasta ammatilliset asiat => koulutusta jäsenille.

Diakonian tutkimuksen päivä

20.11. Diakonian tutkimuksen päivä Helsingissä. www.dts.fi. Vapaa pääsy, tervetuloa!

Diakonian päivät 22.–24.9.2016

22.–23.9.2016 on suunnattu työntekijöille ja lauantai 23.9. on tarkoitettu sekä työntekijöille että diakonian aktiiveille, sunnuntaina on messu. Ilmoittautuminen alkaa 2016.

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



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



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



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



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



KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



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



Jäsenpalvelusihteeri
Tarja Hämäläinen
HSO-sihtööri
Puh. 044 595 8566
jasenpalvelu@knt.fi



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



Jäsenpalvelusihteeri
Kati Ruuth-Chappuis
MMM
Puh. 044 595 8566
jasenpalvelu@knt.fi



LIITY JÄSENEKSI

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

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

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

REKISTERÖIDY
WWW.JASENEDUT.FI
JA POIMI EDUT!

GRA! LASTENLEIRI



© JUHO RINNE 2015



* . AU51 *



RAAMATUN KERTOMUKSIA



Raamatun kertomuksia dvd

Korkeatasoinen, koko perheen piirrossarja Vanhan ja Uuden testamentin keskeisimmistä kertomuksista. Kukin osa sisältää kolme, noin puolen tunnin mittaista episodita. Sisältävät esitysoikeudet seurakunnan maksuttomissa tilaisuuksissa. Puhumme suomea!

Sarjan uutuudet:

Abraham ja Joosef, Mooses, Rohkeus, Joulu, Kristillinen seurakunta, Taivasten valtakunta.

Sarjassa aiemmin ilmestyneet:

Jeesuksen ihmetekoja, Jeesuksen vertauksia ja Pääsiäinen.

14,31 (15,90) kpl

14³¹



Marjaana Kanerva - Ritva Kostamo

Läheinen on poissa

Sanoja suruun

Läheinen on poissa

– Sanoja suruun

Selkokielineen surukirja etenee lyhyin luvuin ja käsittelee surutyön aikana esiin nousevat mielialat ja kysymykset mietiskellen, lukijaa kunnioittaen.

14,30 (15,90)

väh. 20 kpl 13,00

väh. 50 kpl 11,90

Alk.

11⁹⁰



Heli Pruuki, Markku Orsila

Hengellisen tarinan helmiä

Kokoelma hengellisiä tarinoita hyödyntää kristillisen kulttuurin rikkaista tarinaperintö pyhimystarinoista ja legendoista nykymaailmaan sijoittuviin kertomuksiin. Saarnan, hartauden ja erilaisten virikepuheiden pohjaksi!

25,90 (32,00)

25⁹⁰



John Vikström

Rakkaus on suurin

Isotekstinen, kuvitettu lahjakirja avaa rakkauden mysteeriiä niin kristillisen uskon kuin yksilön ja yhteisön elämän kantavana voimana Paavalin Korinttilaiskirjeeseen tallettaman Rakkauden ylistyslaulun pohjalta.

16,10 (17,90)

väh. 20 kpl 14,90

väh. 100 kpl 13,50

MINERVA

Alk.

13⁵⁰