

PIA KORRI:

*Kohtaaminen on
työn keskiössä*

**Piristystä
pimeään**

- Turvapaikanhakijoita tukemassa
- Arkkipiispa Kari Mäkinen



**TYÖNTEKIJÄ JA SEURAKUNTATALOUS
TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT
MUUTTAVA TULEVAISUUDENMAISEMA**



Esittelyssä arkkipiispa Kari Mäkinen

18

10

Maire "Mono" Kuoppala kertoo turvapaikanhakijoiden kohtaamisesta.

- | | |
|--|--|
| 4 Minun työni
<i>Pia Korri</i> | 22 Mikä on ryhmähenkivakuutus? |
| 6 Ajankohtaista | 23 Turvapaikanhakijoiden määrä koettelee henkilöstöä |
| 8 Tutkittu
<i>Stella Björkholm ja Sami Hiltunen</i> | 25 Opiskelijan palsta
<i>Henna Weckman</i> |
| 9 Puheenjohtajan palsta
<i>Merja Korpela</i> | 26 Työntekijä seurakuntatalouden hoitajana |
| 10 Pakolaiskriisi
Turvapaikanhakijoita tukemassa | 28 Viisi porrasta työhyvinvointiin: työntekijän arvostus |
| 16 Pitsalaatikko
Rusinat joulupullasta | 30 Maisema muuttuu |
| 17 Toiminnanjohtajan palsta
<i>Riitta Hiedanpää</i> | 33 Henki kulkee |
| 18 Arkkipiispa
Kari Mäkinen | 34 3 kysymystä |
| 20 Eläkeuudistuksesta poimittua | 35 Lakimies |
| | 36 Kolumni
<i>Marketta Lahdenmaa</i> |
| | 37 Tulossa |
| | 38 Toimistojen esittely |
| | 39 Sarjakuva |

DINO 4 | 2015

JULKAISIJAT

Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto, Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki, puh. 044 595 8562
Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Rautatiealaisenkatu 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 12/2016.

6. vuosikerta

pääkirjoitus

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

"Maa on niin kaunis, kirkas
Luoja taivas"
Vik 30

TAIVAS VARJELE NÄITÄ PÄÄTTÄJIÄ

ELOKUUSSA PÄÄMINISTERI SIPILÄN vetämät yhteiskuntasopimusneuvottelut epäonnistuivat. Sen jälkeen hallitus esitti pakkolait, joilla työntekijöiden palkkaa pienennetään. Palkansaajarintama kuohahti yli keskusjärjestörajojen ja työväki marssi torille mielenilmaukseen. Maan hallitus puuttuu työntekijälle pyhään asiaan, oikeuteen sopia palvelussuhteeseen liittyvistä ehdoista.

SYYSKUUSSA ALKOI SUOMEEN VIRRATA TURVAPAIKANHA-KIJOITA ennennäkemättömällä voimalla. Seurakuntien diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden oli tehtävä työsuunnitelmiin muutos ja ryhdyttävä miettimään mitä näiden avuntarpeessa olevien kanssa tehdään. Yösija on annettu hätämaajoituksena ja päiväohjelmaa järjestetty tylistymistä vastaan. Tähän velvoittaa lähimmäisen rakkaus ja ammattietiikka. Kutsumustyötä.

MARRASKUUN KIRKOLLISKOKOUS tuotti jälleen petty-myksen diakonaatti-asiaissa. **Arkkipiispa Mäkinen** sanoo haastattelussa ymmärtävänsä työntekijöiden turhautumisen ja rauhoittelee ammattiryhmiä sillä, että päättäjillä on kyllä halu löytää ratkaisu. Hän toivoo, ettei työntekijöiden arvostaminen tai identiteetti ole kiinni tästä prosessista. Olen arkkipiispan kanssa eri mieltä. Päättäjillä ei ole ollut halua hyväksyä yhtään ratkaisuesitystä. 40 vuoden vatuloinnin jälkeen täydellistä esitystä ei voi tulla. Vihkimysviran ulkopuolella pitäminen on nimenomaan arvostus- ja identiteettikysymys. Maallikko on maallikko. Vihitty on vihitty. Kyllä sitä tietää kumpi on ja sen mukaan toimii. ■

STUDIO WEISS | SOILA KASKI



PIA KORRI USKOO VAPAAEHTOISTEN ROOLIN VAHVISTUVAN

Tampereen seurakuntayhtymän koulutusasiantuntija Pia Korri nostaa tulevaisuuden suurimpiin haasteisiin kirkossa vapaaehtoisten vahvemman mukaan tuomisen ja vastuuttamisen.

– En usko, että viranhaltioiden määrä tulee tulevaisuudessa lisääntymään. Vapaaehtoistyö nousee avainrooliin, **Pia Korri** sanoo.

Vuodesta 2006 Tampereella seurakuntien yhteisessä nuorisotyössä työskennelleen Pia Korrin tehtävänä on koordinoita, kehittää ja hallinnoida kokonaisuutta. Laaja koulutustausta on tuonut näkyä koulutuksen merkitykseen myös seurakuntaaktivistien kohdalla. Syystäkin hän kysyy, onko kirkko valmis vapaaehtoisten kasvuun ja heille annettavaan tukeen.

– Onko koulutusmahdollisuutemme valmiina tähän vapaaehtoistyön huimaan lisääntymiseen? Uudistusta tulisi tehdä jo kovaa vauhtia, ainakin näin suuren kaupungin näkökulmasta. Kirkko on aika työntekijäkeskeinen. Vapaaehtoisten sitouttamisesta on hyviä kokemuksia. Hyvänä esimerkkinä ovat isos- ja partiokoulutusjärjestelmät.

Korriin mukaan seurakunnissa on hyviä aloituksia seurakuntalaisten roolin vahvistamisesta.

– Se on meidän elämisen tai kuoleamisen kysymys, saadaanko ihmiset sitoutettua kirkkoon. Jos ainoina tehtävinä ovat kynttilän kantaminen tai virsikirjojen jakaminen, ne eivät ole vapaaehtoisten vastuuttamista.

Kulttuuri on hänen mukaansa vielä sellainen, että seurakuntalaiset tulevat katsomaan tilaisuuksiin, minkälaista ohjelmaa ja palvelua heille on järjestetty veromarkkojensa katteeksi.

– Voisiko joskus tehdä sen hartauden yhdessä seurakuntalaisten kanssa? Työntekijän rooli muuttuisi tukijaksi ja mahdollistajaksi.

Kohtaamisen taju

Ihmisten kohtaaminen heidän arkielämänsä keskellä on antanut Korrielle vakuuden seurakuntien

työn merkityksestä. Hän haluaa nähdä myös toisenlaisen kirkon kasvot, ei vain suuria massoja tilastoihinsa keräävän kirkon.

– Haluamme ajatella, että kohtaamme tamperelaisia, ei vain seurakuntalaisia. Yhden ihmisen kohtaaminen on yhtä tärkeää siinä missä sadan, Korri muistuttaa.

Pia Korrielle antoi uutta näkyä toisten kohtaamiseen Mestarivalmentaja-koulutus. Siinä menttiin oman mukavuusrajan yli.

– Tarvittiin omalta osaltani 12 ihmisen kohtaamista ennen kuin tajusin jotain kristittynä elämästä ja aidosta yhdessä jakamisesta. Kuljimme ihmisten arjessa, ja tarkoitus oli kohdata ihmisiä normaalissa elämässä, ostarilla, roskakatoksissa, parkkipaikoilla. Valmiita vastauksia ei ollut kenellekään. Jossain vaiheessa keskustelu kääntyi usein myös hengellisiin asioihin.

Koulutus kantaa

Opiskeleminen on ollut Pia Korrielle aina yksi harrastus ellei jopa työ. Takana on monia pitkiä kursseja ja akateemista maailmaa.

– Haluan tietää jatkuvasti enemmän ja laajemmin asioista. Opiskelu on kannattanut ja kannattaa edelleen. Koulutus on avannut kirkossa uusia mahdollisuuksia, vaikka teologista koulutusta ei olekaan. Koulutus tuo myös varmuutta ja voimaantavaa kokemusta, että osaan.

Oman voimansa tuo Pia Korrielle myös luonto ja koiraharrastus, jossa haasteita tuo 5-vuotias palveluskoina Ronja. Niinpä hän on järjestänyt useita koirapäiviä hartaushetkineen.

– Ainakin kirkkohetket haukutaan etu- ja takakäteen. ■



Koulutus vie mukanaan.

Luonnon rauha, värit ja tuoksut tuovat rauhaa!

Koiran kanssa työskentely opettaa.



Akava, SAK, ja STTK sekä JUKO tyrmäävät hallituksen aikomuksen heikentää työehtoja

Palkansaajajärjestöt edellyttävät, että eduskunnan perustuslakivaliokunta käsittelee pakkolaki-esitykset. Työ- ja virkaehtosopimusosapuolten sopimusvapautta rajoittavat säännösesitykset eli pakkolait ovat ongelmallisia ja ristiriidassa perustuslain, Suomea velvoittavien kansainvälisten sopimusten sekä lomarahan enimmäissääntelyn osalta ainakin EU:n perusoikeuskirjan kanssa, palkansaajat toteavat. Tarvittaessa palkansaajajärjestöt ovat valmiita viemään pakotettavan lainsäädännön kansainvälisen tuomioistuimen käsittelyyn.

Vaikutusarviot ehdotetuista toimenpiteistä perustuvat liiaksi oletuksiin. Erityisesti sairausajan palkkakarensi ja lomien leikkaukset kohdistuvat kipeimmin julkisen sektorin naisvaltaisille aloille.

Järjestöt pahoittelevat sitä, että muutosturvaa koskeva ehdotus jää hyvin ohueksi. Työntantajalla olisi vain velvollisuus tarjota valmennusta irtisanomilleen työntekijöille, mutta ei velvollisuutta järjestää sitä. Valmennuksen sisällön määrittely, valvonta ja seuraamukset puuttuvat täysin. Työterveyshuollon jatkuminen kuusi kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen on myönteinen asia, mutta se on rajattu vähintään 20 työntekijän työpaikkoihin. (www.akava.fi).

JUKOn puheenjohtaja Olli Luukkainen toteaa, että hallituksen esitykset työehtojen heikentämiseksi pakottavalla lainsäädännöllä on vedettävä takaisin. Palkansaajien työehdoista on vastakin sovittava työmarkkinajärjestöjen kesken neuvotellen. Emme kiistä Suomen talousongelmia. Työmarkkinaosapuolet voivat ratkaisullaan kohentaa kasvuedellytyksiä, mutta se pitää tehdä neuvottelupöydässä sopien.

Palkansaajat järjestivät 18.9. suurmielenilmauksen pakkolakeja vastaan, ja myös julkolaiset osallistuivat siihen. ■

Palkansaajien mielenilmauksessa 18.9. näkyi myös tuttuja värejä. Kuvat Tiina Laine



Lakimies Maarit Laurikainen palvelee Dtl:n ja KNT:n jäseniä

Kirkon Akateemiset AKIn lakimiehenä on aloittanut OTM, KTM **Maarit Laurikainen**. Dtl ja KNT ovat tehneet AKIn kanssa ostopalvelusopimuksen, jonka mukaan Laurikainen on myös näiden liittojen lakimies 1.11.2015 alkaen. Sopimuksen mukaisesti lakimiehen tehtäviin kuuluu palvelussuhdeneuvonta jäsenille ja avustaminen jäseniä palvelussuhteeseen liittyvien lausuntojen tekemisissä. Jäsen voi soittaa hänelle arkipäivisin tai lähettää kysymykset sähköpostilla. ■

Dtl:n jäsenet ottavat yhteyttä puh. 050 4066 240, lakimies@dtl.fi
KNT:n jäsenet ottavat yhteyttä puh 044 771 8668, lakimies@knt.fi



Vuoden diakoniatyöntekijä 2013–2016 Tanja Reinikainen.
Kuva: Anssi Viljakainen/
KuvaTuulos

On aika ehdottaa Vuoden diakoniatyöntekijää 2016!

Ken hän onkaan vuonna 2016?

Valituksi tulee diakoniatyöntekijä, jonka valinta nostaa esille ajankohtaisen teeman paikallisesti ja/tai valtakunnallisesti. Hän kehittää itseään, ammattitaitoaan ja diakoniatyötä. Lisäksi hän voi olla rohkea ja ennakkoluuloton uudistaja tai arjen ahertaja, joka on ottanut vastuuta yhteisistä asioista. Vuoden diakoniatyöntekijä 2016 on Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsen.

Osasto, työyhteisö tai vähintään kymmenen liiton jäsentä voi lähettää ehdotuksen kirjallisesti liiton hallitukselle vuoden 2016 huhtikuuhun loppuun mennessä. Perusteletehan ehdotuksenne hyvin. Valinta julkistetaan Diakoniatyöntekijöiden päivillä 2016 Turussa. ■

Korjaus: Dinossa 2/2015 haastellun **Erkki Jeskasen** syntymäpaikka on Tuupovaara, ei tekstissä virheellisesti mainittu Tohmajärvi. Toimitus pahoittelee virhettä.

Dtl:n edustajisto valitsi **Merja Korpelan** kolmannelle puheenjohtajakaudelle, 2016-2017.

Dtl kouluttaa

Sisu-päivät jäsenille vuonna 2016: 15.11. Kuopio, 17.11. Tampere, 24.11. Helsinki, Hämeenlinnaan kutsutaan johtavat diakoniatyöntekijät Sisupäiville 22.11. Laita jo kalenteriisi, ilmoittautuminen alkaa vasta elokuussa 2016. ■

KNT MUKANA KIRKON KASVATUKSEN PÄIVILLÄ

Liiton vuosikokous järjestetään 12.1. klo 14.30 Technopolis Innova 1, Piippukatu 11 (Paviljonkia vastapäätä).

Liitolla on tänäkin vuonna oma messuosasto, jossa on osallistujakilpailu ja ajankohtaisia asioita. Jäsenhankinta on yhteinen asiamme. Uusien päivien aikana liittyneiden jäsenten kesken arvotaan minitablattietokone. Jäsenhankkija palkitaan 30 euron lahjakortilla.

KNT, Kirkkohallitus ja Diak ovat jo muutaman vuoden aikana tehneet yhteistyössä hiljaisen tiedon keräämistä. Hiljaisen tiedon keräämisen näkökulma on tulevilla päivillä esillä jo neljättä kertaa. Ei vielä kiveen hakatut -tilaisuus järjestetään 12.1. klo 18 kokoustila Fenixissä teemalla Olipa kerran ja on vieläkin – tarinalla on mahtava voima. Tule kuulemaan tarinoiden käytöstä ja tarinat, jotka jäisivät muuten kuulematta. Mukana runojen kirjoittaja ja lausuntataiteilija **Anneli Lähdesmäki**, partiotarinan kertoja **Veikko "Veke" Pehkonen**, uuden tarinan kertoja perheneuvoja Markku Orsila. Tilaisuuden isäntinä toimivat **Pertti Frisk**, **Reijo "Rexi" Takamaa** ja **Sami Ritokoski**. ■



Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous pidettiin tänä vuonna 9.–10.11. Espoon seurakuntien koulutus- ja kurssikeskus Villa Hvittorpissa. Työkokouksen agendalla olivat nuorisotyöohjaajien virkojen tulevaisuus, kasvatuksen johtamisen mallit ja isokoulutuksen sisällöllinen yhtenäistämisen seurakunnissa.

#Diakonian päivät #Diakonia16 #Kutsuttu

Turun Logomossa järjestetään Diakonian päivät 22.–24.9.2016. Ilmoittautuminen Lyytiin kautta alkaa tammikuussa 2016 ja päättyy 15.8.2016. <https://www.lyyti.in/kirkondiakonianpaivat>. Joulukolla mukaan. Liiton ständillä tavataan! ■

Työntekijän rooli vapaaehtoisten työn tukemisessa

Vapaaehtoisten tukeminen tehtävässään ei ole yksinkertainen asia. Vapaaehtoisia haalitaan ja heitä myös palkitaan tehdystä työstä monenlaisin keinoin. Mutta miten toimii kannustus, kuuleminen ja tuki vapaaehtoistyön arjen keskellä?

Työnohjausta pidetään monessa ihmisten kanssa tehtävässä työssä työntekijän oikeutena. Työ on kuormittavaa ja raskasta, eikä työssä voi aina ennakoida yllättäviä asioita. Joskus on tarpeen purkaa työssä sattuneita notpeastikin ohi viihtäviä tilanteita.

Vuonna 2012 Diakonia ammattikorkeakoulussa valmistuneessa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössä yhdistettiin kaksi keskeistä asiaa: vapaaehtoistyöntekijät ja työnohjaus. Espoonlahden seurakunnassa kehitettiin kerhonoahjaajien työn tukemista työnohjauksellisin menetelmin.

Vuosien ajan nuorten kerhonoahjaajien tukemista yritettiin erilaisin keinoin. Tarve tulla kuulluksi, saada tukea ja apua oli havaittu, mutta keinot suuren kerhonoahjaajamassan kohtaamiseen puuttuivat. Erilaisia teemaryhmiä ja kuulumiskierroksia oli vuosien varrella kokeiltu.

Jokainen seurakunnan työntekijä osaa olla läsnä ja kuunnella vapaaehtoista nuorta tai aikuista. Jokainen osaa myös antaa hyviä neuvoja ammattitaitoon nojaten. Vapaaehtoisen osallistaminen tällaisessa prosessissa jää usein vähäiseksi.

Työnohjauksellisten menetelmien käyttö vaatii eniten työntekijältä. On osattava asettua opettajan ja vastausautomaatin asemasta rinnallakulkijaksi, ohjaajaksi, keskustelun herättäjäksi.

Espoonlahdessa otettiin käyttöön työnohjaukselliset kasvuryhmät kerhonoahjaajien työn tukemisessa. Kuukausittaisissa kerhonoahjaajakokouksissa kerhonoahjaajat kokoontuivat kasvuryhmiin, joissa jokaisessa oli mukana myös yksi työntekijä. Työntekijän tehtävä oli nimenomaan ohjata ryhmää keskustelemaan ryhmässä kulloinkin puhuttavista kerhonoahjaamiseen liittyvistä iloista, suruista, huolistä ja toiveista.

Kasvuryhmän ohjaajan rooliin liittyy myös keskustelun rajaaminen ja jokaisen ryhmäläisen mukaan pääsemisen varmistaminen. Muuten ohjaajan tehtävä oli osallistua keskusteluun yhtenä ryhmän jäsenenä.

Työntekijän astuessa sivuun aiheen määrittelijän ja vastajan roolista, syntyi alun hämmennyksen jälkeen uskomaton vertaistukea, oivalluksia ja ymmärrystä yhteiseen työhön. Suurin osa kasvuryhmiin osallistuneista kerhonoahjaajista halusi jatkaa kasvuryhmiä seuraavallakin kerhokaudella. ■

Ammatillisesti ohjattu kasvuryhmä, työnohjauksellinen ote vapaaehtoistyön tukemiseen, Stella Björkholm ja Sami Hiltunen, Diak etelä, syksy 2012.

puheenjohtaja

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

Huolipuhetta yksinelävien puolesta

Suomessa elämme nyt muutaman nousukauden jälkeen uutta lamavaihetta. Tästäkin ollaan vähän eri mieltä. Oli miten oli, mutta oma huolipuheeni nousee siitä, mitä näen asiakastyössäni. Huoleni liittyy niihin yksineläviin työttömiin, joiden työttömyys on kestänyt useita vuosia ja jotka elävät pienillä tuloilla. Velat heillä ovat menneet ulosottoon. He eivät pääse velkajärjestelyyn, koska heillä ei ole maksuvaraa. Velat kasvavat ulosotossa. Myös luottotiedot ovat menneet. Ja vuokratulot ovat niin isot, että perustoimeentulotuen laskeman kohtuullinen vuokrameno ei niitä kata.

He elävät pienemmällä summalla kuin mitä perustoimeentuloksi lasketaan jääväksi käteen vuokran maksun jälkeen, mikä on noin 480 euroa kuukaudessa yhden hengen taloudessa. Tällä summalla on maksettava muun muassa ruuat, vaatteet, puhelinlasku, lääkkeet (ilman reseptiä), parturi ja lehdet.

Kuitenkin toimeentulotuen päätöksien ohjeistuksissa päättäjille sanotaan useammalla paikakunnalla, että asumismenojen tarpeellista suuruutta harkittaessa otetaan huomioon asunnon koko ja laatu suhteessa perheen kokoon, tulotasoon ja tarpeisiin. Lisäksi huomioidaan kohtuullista asumistasoa vastaava kustannustaso paikkakunnalla. Lisäksi sanotaan, että laskelmassa voidaan asumismenot huomioida todellisen suuruusena, jos toimeentulotuen hakijalla ei ole todellisuudessa mahdollisuutta saada paikkakunnalta kohtuukokoista ja -hintaista asuntoa.

Mitä tämä tarkoittaa edellä esitetyn ryhmän kohdalla? Tällä hetkellä ainakin täällä pääkaupunkiseudulla vuokra-asuntojen vuokrat ovat korkeat. On vuokranantajien markkinat. Uskon, että useissa kaupungeissamme on tämä sama ongelma. Kovasti puhutaan kaupungin vastuusta rakentaa

kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja, mutta niitä ei tule samassa tahdissa, kuin edullisten asuntojen tarvitsijoita on niitä jonottamassa, ainakaan täällä pääkaupunkiseudulla.

Kaupungin vuokrajonoissa on täällä pääkaupunkiseudulla ainakin toistakymmentätuhatta yksinelävää ihmistä, jotka ovat kaikkein heikoimmilla tässäkin jonossa. Varsinkin, jos on aiempaa vuokravelkaa jäänyt. Yksityisellä puolella vapailla markkinoilla on yleinen linjaus se, että jos luottotiedot ovat menneet tai on työtön, et ole ensisijainen, jolle asunto tullaan vuokraamaan.

Ja nyt näyttää olevan jo työmarkkinoilla sellainen linjaus, että jos sinulla on luottohäiriömerkintä, et välttämättä saa edes työpaikkaa. Ja jos mietit yrittäjäksi ryhtymistä, et saa starttirahaa, jos luottotiedot ovat menneet. Tämä on kohtuutonta.

Kaikki eivät ole velkaantuneet holtittomasti. Työttömyys tulee usein yllätyksenä. Miten voit saada talutesi ja elämäsi jonkinlaiseen tasapainoon? Et mitenkään. Pitäisikö jälleen diakoniantyön yrittää tehdä jotain? Onko aika kutsua jälleen päättäjiä yhdessä miettimään, mitkä olisivat esimerkiksi kohtuulliset asumismenot, kun tehdään toimeentulolaskelmia? ■



pakolaiskriisi

TURVAPAIKAN- HAKIJOITA TUKEMASSA

Nuorisotyönohjaaja Maire
"Mono" Kuoppalan työpaikka
on Oulun tuomiokirkkoseura-
kunta, jonka alueelle asema ja
poliisi kuuluvat. Asemapäivys-
tystä ei enää tarvita.

TEKSTI TUUJA METSÄÄHO | KUVAT HANNU KERÄNEN

Suomalaiset ovat ottaneet vastaan yli parikymmentätuhatta kriisialueelta paennutta ihmistä. Lämmin vastaanotto on erittäin tärkeää, jotta tulijat kokevat olevansa tervetulleita. Työntekijöiden vastuulla on koordinoida apu järkevasti. Ammatillista osaamista ja tietoa monikulttuurisuudesta tarvitaan myös.



Turvassa. Se on usein päällimmäinen ajatus, kun kauhuja kokenut, kriisi-alueelta paennut ihminen saapuu Suomeen. Siirtolaisuusinstituutin tutkimusjohtaja **Elli Heikkilä** sanoo, että vastaanottajien ensimmäiset eleet ovat erittäin tärkeitä. Turvapaikanhakijoille halutaan osoittaa, että he ovat tervetulleita.

– Tulijoille voi tarjota lämpimän aterian. Se saattaa olla ensimmäinen kunnollinen ruoka moneen päivään. Ihmiset ovat joutuneet olemaan ulkona pitkään ja ovat kylmissään. Aito kohtaaminen ja välittäminen ovat avainasioita.

Yhteistä kieltä ei välttämättä ole, ja siksi läsnäolo on tärkeää.

– Kun kohtaamme ihmisen ihmisenä, huomaan, että kaikki turvapaikanhakijat ovat erilaisia, vaikka he tulisivatkin samasta kulttuurista.

Turvapaikanhakijat eivät pysty omaksumaan uusia tapoja, kieltä ja kulttuuria päivässä. Heikkilän mielestä alkuun on syytä toimia tulijoille tuttuun tapaan. Naiset auttavat naisia ja miehet miehiä. Alaikäisten kanssa on hyvä menetellä samoin. Suomalaista tasa-arvoa ja tapakulttuuria voi tuoda keskusteluihin vähitellen. Sekin on syytä muistaa, että yksin tulleet miehet ja naiset nukkuvat eri huoneissa, mikä pitää huomioida majoituksessa.

Työntekijän vastuulla

Hätämajoitusten järjestäminen ja turvapaikanhakijoiden vastaanottaminen ei onnistuisi ilman lukuisia vapaaehtoisia. Työntekijöillä on kuitenkin organisointivastuu.

– Ammattilainen tekee auttamistyötä työseen ja on tavoitettavissa tiettyinä aikoina. Hänet on koulutettu työhön, ja hänellä on instrumentit. Vapaaehtoistyöntekijä katsoo omia aikataulujaan, milloin voi osallistua. Konkreettisesti vapaaehtoinen saa lähinnä aineetonta arvoa työnsä, Heikkilä summaa.

Vapaaehtoisten ohjauksessa on hyvä tuoda esille, mikä on tilanne ja antaa tietoa. Työntekijä on vastuussa, koska hänellä on tietoa esimerkiksi sotatraumista.

Heikkilän mukaan vapaaehtoiselle, kuten kaikille muillekin, auttaminen on kaksisuuntainen prosessi, jossa opitaan puolin ja toisin.

– Suomalaiset voivat viedä turvapaikanhakijoihin kalastamaan, marjoja poimimaan tai tutustumaan luontoon. Jos tulija ei jaksaa muuta, voi vaikka vaan istua yhdessä puistossa, Heikkilä toteaa.

Tulokkaat tarvitsevat apua myös kaikenlaisissa käytännön asioissa. Heille pitää näyttää, miten erilaiset vempaimet, kuten jääkaappi, hella ja pesukone toimivat.

Niinkin voi käydä, että vapaaehtoisen auttajan alkuinnostus lopahtaa, eikä hän enää jaksakaan tulla paikalle.

– Vapaaehtoisen pitäisi kertoa hyvissä ajoin, että on lopettamassa, jotta ehditään perehdyttää seuraaja.

Myös vapaaehtoisille pitää järjestää omaa ohjelmaa, Heikkilä painottaa. He voivat käydä yhdessä harrastamassa tai tekemässä jotain muuta mukavaa auttamistyön vastapainoksi.

Kiinni arkeen

Kun turvapaikanhakijat ovat saaneet riittävästi unta ja ravintoa, alkaa pikimmiten tutustuminen suomalaiseen kulttuuriin.

– Kielen opetus on tärkeää, jotta sopeutuu yhteiskuntaan. Lasten täytyy päästä heti kouluun. Työikäisten tulisi päästä työmarkkinoille ja harjoitteluun. Naiset ovat usein kotona, ja heidätkin on syytä aktivoida. Elämän täytyy jatkua.

Heikkilän mukaan suurin osa tulijoista on aktiivisia, energisiä ihmisiä. He ovat halunneet tulla Suomeen ja tahtovat oppia kulttuuristamme. Heille pitää järjestää tekemistä, jotta aika ei mene vaan olemiseksi. Vapaaehtoisissa on myös aiemmin maahan tulleita, jotka jo osaavat suomea.

– Suomalaiset perheet voivat kutsua turvapaikanhakijoita kylään. Usein muodostuukin kiinteitä ystävyssuhteita maahanmuuttajien ja suomalaisten välille.



Tulokkaat tarvitsevat konkreettisia neuvoja, miten meillä hoidetaan asioita: Miten apteekissa asioidaan, miten kaupassa toimitaan tai miten julkisilla kulkuneuvoilla kuljetaan? Heikkilän mielestä vapaaehtoiset sopivat hyvin tähän tehtävään.

Taustoittaminen etukäteen

Turvapaikanhakijoiden taustojen tietäminen helpottaa vastaanottajien työtä. Etukäteen voi esimerkiksi selvittää ruokailutottumuksia.

– Netistä voi kaivaa tietoa, minkälaista ruokaa vaikkapa syyrialaiset ovat tottuneet syömään. Syyrialaistaustaisia suomalaisia kannattaa konsultoida ja ottaa vapaaehtoistyöhön mukaan. Muslimit eivät syö sianlihaa, mikä pitää ottaa huomioon ruuanvalmistuksessa.

Heikkilä sanoo, että syyrialaisissa on sunni- ja siiamuslimeita mutta myös kristittyjä.

– Uskontokonflikteja ei ole ollut. Inhimillisuus ja humanitäarisuus eivät katso taustoja. Pakolaisia autetaan ensisijaisesti humanitäärisesti. Kun he ovat kotoutuneet, he voivat itse päättää, mitä uskontoa harjoittavat.

Kansainvälinen verkosto, jossa paljon tietoa hyvistä käytännöistä turvapaikanhakijoiden kotoutumisesta:
European website on integration (EWSI)
<https://ec.europa.eu/migrant-integration/home>



TULOKKAILLE TEETÄ JA VAATETTA

Maire Kuoppala sanoo, että turvapaikanhakijoiden kohtaamisessa tarvitaan tietoa kulttuurista, kielestä ja uskonnosta. Ennakkoluulojen ja pelkojen käsittelytaidosta on myös paljon hyötyä.

Oulussa on haastatteluhetkellä turvapaikanhakijoiden tilanne rauhoittunut. Aiemmin asemanseutu ja poliisiasemat pullistelivat tulokkaista, jotka jonottivat rekisteröitymistä. Nytemmin heidät on saatu majoitettua. Nuorisotyöohjaaja **Maire "Mono" Kuoppalan** työpaikka on Oulun tuomiokirkkoseurakunta, jonka alueelle asema ja poliisi kuuluvat. Asemapäivystystä ei enää tarvita.

– Tähän perustettiin vastaanottokeskusten tukiyhdistys, jossa on seurakunnan lisäksi eri toimijoita, kuten SPR, kaupunki ja suuri joukko vapaaehtoisia, Kuoppala kertoo.

Tukiyhdistyksen kautta on koordinoitu erilaisia asioita, kuten tarvikkekeräyksiä. Myös vapaaehtoisten rekrytoiminen on hoidettu tätä kautta. Mukana on ollut aiemmin tulolaisia. Heti alussa vapaaehtoiset veivät turvapaikanhakijoille teetä ja vaatetta, kun he saapuivat.

– Myönteistä palautettakin on tullut tavastamme toimia. Sokerinen tee on maistunut, ja lisäksi olemme tarjonneet vaaleaa leipää ja juustoa. Olemme hymyilleet ystävällisesti ja viestittäneet, että pakolaiset ovat tervetulleita Suomeen.

Kuoppala kertoo, että pitkän matkan kauhuja kokeneet ihmiset ovat niin väsyneitä, että he nukkuvat majoituksessa kaksi kolme päivää. Vaatteet ovat olleet useimmilla aika kesäisiä.

Hätämaajoitusyksiköissä toiminta pyörii paljon vapaaehtoisuudella, koska työntekijöitä ei ole riittävästi. Esimerkiksi monta vuotta tyhjiään olleet armeijantilat on ensin pesty ja putsattu, sitten patjat on levitetty lattioille. Majoituksessa on ollut niin täyttä, että nippanappa pääsee patjojen välistä kulkemaan.

– Koordinointi on tärkeää, eikä mitään tapahdu tukiyhdistyksen ohi. Kotoa ei tuoda loppukasa majoitukseen. Täytyy muistaa, että hätämajoitus on

tällä hetkellä turvapaikanhakijoiden koti ja sitä pitää kunnioittaa.

Ammatillisen osaamisen Kuoppala jakaa kahteen päälinjaan.

– Turvapaikanhakijoiden kohtaamisessa tarvitaan asennetta, tietoa kulttuurista, kielestä ja uskonnosta. Toinen puoli osaamisesta menee pelkojen ja ennakkoluulojen käsittelemiseen perustyön kautta. Tässä nuorisotyöohjaajilla onkin paljon annettavaa.

Kuoppala neuvoo auttajia etukäteen miettimään, mitkä ovat kristinuskon perusasiat lyhyesti selkokielellä kerrottuna. Kun ne osaa, pystyy luontevasti vastaamaan esitettyihin kysymyksiin.

– Muslimit ovat kiinnostuneita, mihin uskomme, miksi olemme täällä ja miksi autamme. Olen tavannut myös muutamia, jotka ovat kysyneet, miten he voisivat kääntyä kristityiksi.

Kuoppala näkee turvapaikanhakijat ensisijaisesti humanitaarisen avun tarvitsijoina. Ihmisten hädänalaista tilaa ei saa käyttää käännetytyöhön.

Jotkut tulokkaista järjestivät alkusyksystä pienimuotoisen mielenilmauksen, kun ohrapuuro ei maistunut.

– Maku- ja hajuaisti ovat ihmisen pitkäaikaisessa muistissa. Jos ruoka on kovin erilaista kuin mihin on tottunut, tuntuu että viimeinenkin itselle tärkeä asia viedään ja side kotiin katkeaa.

Vaikka Oulussa tilanne on rauhoittunut, Monolla on mielessään iso kysymys tai toive.

– Miten kohdataan turvapaikanhakijoiden herättämät negatiiviset tuntemukset? Kokemukset epäilystä ja pelosta pitää tulla kuulluksi. Jos niitä ei kuulla eikä käsitellä nyt, meillä on tulevaisuudessa isoja ongelmia. Selvennykseksi haluan todeta, etten tarkoita minkäänasteista rasistisen toiminnan, edes asenteen hyväksymistä. ■

KÄDENVÄÄNTÖÄ HÄTÄMAJOITUKSESTA

Keuruun seurakunnan leirikeskukseen on majoitettu sata turvapaikanhakijaa, mikä on Unto Mikkosen ansiota. Tai vika, kuten hän itse vitsailee.

Keuruu nousi loppukesästä otsikoihin, kun kaupunginvaltuusto kielsi käyttämästä vanhaa varuskuntaa turvapaikanhakijoiden hätämajoitukseen. Diakoni **Unto Mikkonen** ei kauaa aikaillut, kun hän ehdotti, että otetaan seurakunnan leirikeskus käyttöön. Kun muutamien vääntöjen jälkeen kirkkoneuvosto sitten hyväksyi ehdotuksen, kahden tunnin päästä saapuivat ensimmäiset asukkaat. Talkoovoimin oli tehty petejä etukäteen.

– Pientä rähinääkin oli yöllä irakilaisen ja afgaaniperheen välillä, mutta sekin saatiin tyyntettyä. Nyt nämä asuvat sulassa sovussa keskenään.

Mikkosella on plakkarissa tuore yamk-tutkinto, josta on ollut käytännön apua, koska koulutus sisälsi runsaasti tietoa monikulttuurisuudesta.

– Koulutus antoi henkistä selkänöjää, enkä ollut täysin vieraassa ympäristössä turvapaikanhakijoiden kanssa.

Asukkaat on jaettu leirikeskukseen puoliksi. Isoissa huoneissa on nuoria miehiä, ja perheet ovat saaneet omat huoneet. Silti omaa tilaa on vähän.

– Ruoka on tärkeässä asemassa, kun luodaan turvallista oloa. Kävin kirjastossa etsimässä arabialaista ruokakulttuuria käsitteleviä kirjoja emännälle. Kysyimme myös asukkailta, mistä ruuasta he pitävät. Muun muassa linssekeitto oli toivelistalla.

Nuoret miehet ovat olleet tiskaamassa, ja Mikkonen toivoo, että asukkaista saadaan palkattua kokki keittiöön. Turvapaikanhakijan palkkaaminen on mahdollista vasta kolmen kuukauden päästä.

Vapaaehtoiset ovat olleet merkittävässä roolissa, ja heitä kaivataan lisää. Myös ammattitaitoista työvoimaa tarvitaan.



– Erilaisia yhdistyksiä on tullut mukaan toimintaan. Meillä on hyvää yhteistyötä helluntaiseurakunnan ja vapaakirkon kanssa.

Mikkonen kertoo, että Keurusjumpa houkutteli pakolaisnaisia mukaan toimintaan. Tärkeää on oppia suomen kieli, ja sen opetus alkaa lähipäivinä. Lapset menevät kouluun.

Pitkään jatkunut stressitila purkautuu eri tavoin, kun otot ovat suunnilleen turvalliset. Kaikki eivät kuitenkaan pysähtyneet Keuruulle, vaan jatkoivat matkaa.

– Ihmisillä saattaa olla myös paranoian kaltaisia tiloja. He näkevät uhkia, joita ei enää ole, kun todellisuus ja havainnointi hämärtyvät.

Mikkonen kehuu silti asukkaita.

– Meillä on hienoja yksilöitä. Turvapaikanhakijat ovat hyvin auttavaisia ihmisiä, ja luottamusta rakennetaan vähitellen. Jos he olisivat konnia, meillä ei olisi näin rauhallista.

Niin, ja sinne varuskuntaankin majoitetaan vastustuksen jälkeen turvapaikanhakijoita. ■

Rusinat joulupullasta



Vuoden kääntyessä lopuilleen sitä ajatuksissaan huokaa ja hengähtää: lopultakin lyhyt lepo! Kunhan ensin on selvitty työn joulusesongista, askartelutalkoista, juhlista, puuroista, kauden päättäjaisistä ja työn ulkopuolella toisesta samanmoisesta. Mutta joulua voi viettää toisinkin.

TEKSTI LEENA KOPPERI

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

Päätöksiä ja tekoja odotellessa

Kirkon parlamentiksi sanottu kirkolliskokous sai nelivuotiskautensa päätökseen marraskuussa. Moni asia tuli käsitellyksi ja sai lopullisen pisteen. Ainakin yksi asiakokonaisuus jäi päättämättä, virkakysymys. Toukokuun kirkolliskokous lähetti laajan ja vaiherikkaan keskustelun jälkeen kirkkohallituksen esityksen uudeksi diakoniviraksi lakivaliokuntansa ja perustevaliokuntansa valmisteltavaksi. Valiokunnat tekivät työtä käskettyä vielä kokousviikolla.

Päätöspäivän äänestys, jossa vastakkain olivat lakivaliokunnan mietintö ja eriävään mielipiteeseen lakivaliokunnassa nojaava esitys (kirkkohallituksen esitys uudeksi diakoniviraksi on kypsä päätettäväksi). Äänestystulos: 76 jaa, 30 ei, 1 tyhjää, 2 poissa. Asian jatkovalmistelu palautettiin kirkkohallitukselle lakivaliokunnan mietinnön voitettua äänestyksen.

Virkateologiasta katsotaan oltaavan riittävän yksimielisiä. Viikimysvirkaan piiriin kuuluvista yksimielisyys koskee tässä vaiheessa perinteistä karitatiivista diakoniaa tekeviä, diakonissoja ja diakoneja. Muiden työalojen osalta yksimielisyyttä ei ole. Tämä edellyttää lakivaliokunnan mielestä

laajempaa teologista valmistelua. Kirkkohallituksen tulee selvittää muun muassa nykytilanteen ongelmat: viikimystä koskevien säännösten puuttuminen, hiippakuntien erilaiset viikimiskäytännöt, viranhaltijoiden oikeudet ja viran tunnukset, viran saaminen hengellisen kaitsennan piiriin ja kirkon ekumeeniset sitoumukset. Ja vielä olennainen selvitettävä, diakonaatti-käsitteen hyödynnettävyys uudistuksessa.

Valiokuntien esitykset ja niihin pohjautuva kirkolliskokouksen päätös asiassa oli yllättävä, joten monenlaiset reaktiot ovat ymmärrettäviä. Tässä vaiheessa omat ajatukseni ovat ristiriitaiset. Pelkistäen, onko lopulta syvimmiltään kysymys valanjaon vaikeudesta kirkossa. Näkemys ei ole uusi, mutta edelleen perusteltu.

Väsytyn kohta kuulemaan tositarinoita kirkon palkkausjärjestelmän kivijalkaan, tehtävänkuvaukseen, kohdistetusta piittaamattomuudesta. Tarkoitetaan niitä seurakuntia, joissa ei vielä ole tehty tehtävänkuvauksia, tai niitä ei ole päivitetty vuosien varrella. Vuosia järjestelmän käyttöönotosta tuli lokakuun alussa kuluneeksi kahdeksan. Lapsikin oppii viimeistään tokalla luokalla lukemaan. Työntekijän vastaa tehtävänkuvauksen ajantasaisuudesta.

Ensi vuoden palkankorotuksiin liittyviä neuvotteluja varten loppusyksystä lähetettiin seurakuntiin kohdennettu kysely, jossa Jukon luottamusmiehiä, talouspäälliköitä ja kirkkoherroja pyydettiin arvioimaan palkkausjärjestelmän toimivuutta. Kyselyttäkään on selvää, että järjestelmä ontuu ilman ajantasaisia tehtävänkuvauksia. Jäädään kuitenkin odottelemaan joulun alla valmistuvaa analyysiä kyselystä. ■

KUVA RUUSUKUVA | TARIA ENGBLOM



NYT ON PROFEETALLISEN DIAKONIAN AIKA

– Tämä on ihmisen kokoista työtä, ei sen suurempaa, sanoo arkkipiispa Kari Mäkinen turvapaikanhakijoiden auttamisesta.

– Onhan se vähän kuin ympyrän neliöimistä, arkkipiispa Kari Mäkinen sanoo.

Hän viittaa esitykseen uudesta diakonivirasta, jonka marraskuun kirkolliskokous äänesti nurin. Asia palautettiin kirkkohallituksen käsittelyyn.

Kysymys on isosta kymmeniä vuosia puidusta asiasta, jota kutsutaan jo ikiliikkujaksi. Arkkipiispa ymmärtää työntekijäryhmien turhautumisen, mutta rauhoittelee kärsimättömiä.

– Uskon, että päättäjillä on halu löytää ratkaisu, jota ei tarvitse heti muuttaa ja joka herättää mahdollisimman vähän ristiriitoja. Toivon, ettei työntekijöiden arvostaminen tai identiteetti ole kiinni tästä prosessista.

Paikallistason työ ratkaisee

– Diakonia on kirkon luovuttamatonta ydintyötä, arkkipiispa Kari Mäkinen kuvaa.

Hän lähestyy diakonian ja kasvatuksen yleisesti tunnustettuja vahvuuksia peruseurakuntatyön kautta.

– Olennainen työ tapahtuu paikallisseurakunnissa, missä tunnistetaan ja kuullaan se, mitä yhteiskunnassa tapahtuu. Diakonian rooli muuttuu sitä mukaa, kun ihmisten hädän ja kivun pisteet muuttuvat. Työhön vaikuttaa myös se, miten yhteiskunta kantaa vastuuta heikoimpaan asemaan joutuneista.

Mäkinen mukaan diakoniaan kuuluu ihmisen näkeminen kokonaisuutena, ei ongelmiensa kautta. Tällä hetkellä hän näkee selkeän tilauksen profetalliselle diakoniale.

– Äänettömien äänenä toimimisen merkitys kasvaa. Tarvitaan erityisen herkkiä tuntosarvia kuulla ja nähdä se, mikä jää hyvinvoivien katseilta piiloon.

Kirkon kasvatustyö edellyttää niin ikään lähelle menemistä.

– Mitä on kasvaminen kenenkin kohdalla? Millaisia kipuja, vaikeuksia ja taakkoja on eri ihmisillä, lapsilla ja nuorilla, perheillä? Miten helpottaa elämää? Ja tukea uskoa ja elämää, jotta ne eivät olisi toisistaan erillään olevia asioita?

Mene tulijan juttusille

Arkkipiispa asettui marraskuun kirkolliskokouksen avajaispuheessaan turvapaikanhakijoiden rinnalle. Uusi tilanne, joka on monille vaikea pala, saa hänet syyttämään.

– Kirkon rooli on yhteyden rakentaminen. Kun mielikuvat pelottavat, on huolta ja epävarmuutta, on tärkeää päästä kasvokkain tulijoiden kanssa. Käskemällä pelot eivät poistu, vaan elämällä yhdessä, tekemällä määrätietoista työtä.

Hän sanoo, että kirkon työntekijät tarvitsevat tässä työssä odotusten, vaatimusten ja ihanteiden lisäksi myös armollisuutta.

– Onnistutaan, epäonnistutaan ja sitä kautta opitaan, hän rohkaisee.

Seurakunnan keskeiseksi rooliksi hän nostaa asenteisiin vaikuttamisen. Se tapahtuu puheenvuoroja käyttämällä ja osallistumalla julkiseen keskusteluun. Se tapahtuu myös käytännön toiminnalla. Erityisen iloinen hän on seurakuntien ja vapaaehtoisten ripeästä tarttumisesta talkoisiin hätämajoituksen tarjoamisessa.

– Nämä ovat ihmisen kokoisia asioita, jalkapallon peluuta tulijoiden kanssa, juttusille meno.

Mäkinen huomauttaa, että seurakunnilla on paljon kokemusta ihmisten vaikeista tilanteista. Sitä kertyi kosolti lisää muun muassa 1990-luvun laman aikaan.

– Tulijoiden pelot ja epävarmuus ovat moninkertaisia omiimme verrattuna. Meidän arkielämämme ei ole uhattuna ja seurakuntien perustyö jatkuu.

Turvapaikanhakijoiden saapuminen myös maksaa ja vähäväkisiä on omassa maassakin. Tähän arkkipiispa sanoo, että ihmisiä ei voi asettaa toisiinsa vastaan. Ihmisten arvoa ei mitata taloudella.

– Yhteiskunta ei ole abstraktia taloutta vaan ihmisiä varten.

Minuuttiaikataulun kydyssä

”Joskus tiukkojen päivien ja vaikeitten asioiden keskellä vetäydyin istumaan kirkkoon yksinäni. Hengitin ilmaa, jossa tuntui vuosisatainen arkisen rukouksen jälki. Liityin siihen. Tiesin, että täällä minulta ei odoteta mitään, ei vaadita ymmärtämistä tai koossa pysyviä ajatuksia. Minut vastaanotetaan. Kutsun sitä armoksi.”

Näin Kari Mäkinen kirjoittaa yhden takavuosiensa muiston kirjassa Piispanpolku 10 (toim. Jaakko Heinimäki, Kirjapaja 2015).

Arkkipiispana vuonna 2010 aloittaneen Mäkinen kiireet ovat noista Ulvilan vuosista vain lisääntyneet. Kirkon korkeimman viran myötä seurasi julkinen palaute.

– Ei sille immuuni ole. En ole niin kovapintainen, ettei se tuntuisi, myönteinen tai kielteinen. Olen kuitenkin tehtävään suostuessani ottanut sen paikan, johon kohdistuu ihmisten tunteita, reaktioita ja projisointeja.

Haastattelun loppuhetkillä kilahtaa erityisavustajan tekstiviesti. Se kertoo, että keskusteluaikaa on enää hetki. Huomenna Brysseliin. Minuuttiaikataulu ja asioiden paljous kuuluvat toimenkuvaan. Siitä Mäkinen kirjoittaa Piispanpolku 10 -kirjassa näin:

”Toisinaan pelkään, että kaikessa touhussa kirkossa katoaa Jumala. Jumala peittyi uskomisen ja toimimisen ja opin ja etiikan alle. Katson siihen kaikkeen, ja sen suunnaton suhteellisuus täyttää mieleni. Hengitän vapaasti ja rauhallisesti. Niin kuin ikkuna olisi auki, vaikka ei ole.” ■

ELÄKEUUDISTUKSESTA POIMITTUA

Eduskunta hyväksyi marraskuussa pitkään valmistellut eläkelait. Osana tätä kokonaisuutta on Julkisen sektorin eläkelaki. Se koskee Kevan jäsenyhteisön, valtion, evankelis-luterilaisen kirkon ja Kansaneläkelaitoksen palveluksessa olevan eläketurvaa. Kirkon eläkkeiden maksatus siirtyi Kevalle jo muutamia vuosia sitten.

Alin vanhuuseläkeikä nousee nykyisestä 63 vuodesta vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneillä. Eläkeikä nousee asteittain kolme kuukautta jokaista syntymävuosiluokkaa kohden, kunnes se on 65 vuotta. Vuonna 1962 syntyneet on ensimmäinen ikäluokka, jolla eläkeikä on 65 vuotta. Kun 65 vuoden eläkeikä on saavutettu, eläkeiän alaraja sidotaan elinajanodotteeseen niin, että osa eliniän pitenemisestä käytettäisiin työsuoloon.

Vuoden 2017 jälkeen käyttöön otetaan tavoite-eläkeikä. Työntekijä saa viisi vuotta ennen vanhuuseläkeiän alarajaa arvion elinaikakertoimesta. Arvio kertoo, kuinka paljon lisätyöskentelykuukausia tarvittaisiin, joita elinaikakertoimen tekemä vähennys kuukausieläkkeeseen tulisi korvattua. Arviossa kerrotaan myös, kuinka paljon elinaikakerroin leikkaa eläkettä, jos henkilö jää eläkkeelle heti saavuttaessaan vanhuuseläkeiän alarajan.

Eläkkeen karttumat muuttuvat nykyisestä merkittävästi, esimerkiksi 4,5 prosentin superkarttuma ikävuosien 63–68 välillä poistuu. Vuodesta 2005 käytössä ollut järjestelmä on kannustanut pitkän koulutuksen hankkineita tekemään pidempää työuraa. Akava vaati tämän kannustuselementin säilyttämistä. Jatkossa eläkettä karttuu kaikille 17 ikävuodesta lähtien 1,5 prosenttia vuosipalkasta. Poikkeuksena ovat 53–62-vuotiaat, joille siirtymäaikana 2017–2025 eläkettä karttuu 1,7 prosenttia vuosipalkasta. Palkan-saajan eläkemaksua ei enää vähennetä palkasta eläkettä laskettaessa. Työeläke muodostuu kaikista työuran aikaisista ansioista palkkatyössä ja yrittäjänä.

Palkattomien aikojen eläkekertymät, esimerkiksi perhevapaisten, työttömyyden, sairauspäivärahojen ja vuorotteluvapaan ajalta, säilyvät. Samoin niin sanottu työttömyysputki, eli työttömyysturvan lisäpäivät, säilyy. Ikärajan nostamisesta vuodelta päätetään keväällä 2019.

Uudet eläkemuodot

Osa-aikaeläke poistuu vuonna 2017. Sen tilalle tulee osittainen varhennettu vanhuuseläke. Työntekijä voi siirtyä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle sen jälkeen kun on täyttänyt 61 vuotta. Vuonna 2025 alaikäraja nousee vuodelta. Tämä eläkemuoto ei ole taloudellisesti kannattava, koska se on 25 tai 50 prosenttia eläkkeen alkamiseen mennessä karttuneesta eläkkeestä. Summaa tarkistetaan vielä elinaikakertoimella. Lisäksi kuukausittainen 0,4 prosentin varhennusvähennys heikentää eläkettä. Tähän lasketaan kaikki kuukaudet vanhuuseläkkeen alaikärajaan saakka. Vähennys on pysyvä.

Vähintään 38 vuotta työtä tehneillä, 63 vuotta täyttäneillä on mahdollisuus työuraeläkkeeseen, jos työ on ollut fyysistä ja henkisesti rasittavaa ja kuluuttavaa. Hakijan oma selvitys ja työterveyshuollon lausunto vaaditaan. Eläkkeen taso on työkyvyttömyyseläke, mutta siihen ei lasketa tulevan ajan osuutta.

Vuosittain tälle eläkkeelle arvioidaan siirtyvän noin 2000 työntekijää.

Ammatilliset eläkeiät muuttuvat

Ennen vuotta 1989 julkisilla aloilla oli käytössä erilaisia yleisiä eläkeikää alempia ammattikohtaisia eläkeikäiä. Aiempien eläkeuudistusten yhteydessä julkisen sektorin työnantajan palveluksessa olleet ihmiset ovat valinneet joko oman ammatillisen eläkeikänsä säilyttämisen tai siirtymisen yleiseen eläkeikään. Samalla he luopuivat muun muassa oikeudestaan osa-aikaeläkkeeseen.

Eläkeuudistus nostaa myös ammatillisen eläkeiän valinneiden eläkeikää vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneillä. Ammatillisen eläkeiän nosto koskee kokonaisuudessaan noin 8 500 henkilöä, joista suurimmalla osalla eläkeikä nousee porrastetusti, enintään ammatillinen eläkeikä nousee kaksi vuotta.

Kirkossa yhteensä 66 henkilöä säilyttää nykyisen ammatillisen eläkeikänsä, koska he eivät täyttäneet nykyisen ammatillisen eläkeikänsä vuoden 2017 loppuun mennessä. Uudistuksessa ammatillisia eläkeikäiä korotetaan sen mukaan, milloin henkilö täyttää nykyisen ammatillisen eläkeikänsä. Eläkeikää nostetaan kolmella kuukaudella henkilön täyttäessä nykyisen ammatillisen eläkeikänsä vuonna 2018, kuudella kuukaudella henkilön täyttäessä nykyisen ammatillisen eläkeikänsä vuonna 2019, jne. Ennen eläkeuudistuksen voimaantuloa ammatillisen eläkeikänsä täyttäneet pääsevät eläkkeelle nykyisessä eläkeiässään.

Kirkon eläkelain piirissä on yhteensä 31 henkilöä, jotka täyttävät nykyisen ammatillisen eläkeikänsä (60 vuotta) vuonna 2025 tai myöhemmin, ja näistä 24 henkilöä työskentelee tällä hetkellä diakonia- tai nuorisotyössä. Eläkeuudistuksen myötä heidän eläkeikänsä nousee ko-

konaisuudessaan 24 kuukaudella ja on siis 62 vuotta.

Ammatillisen eläkeiän säilyttäminen edellyttää eläkkeelle jäämistä. Alla on taulukko Kirkon eläkelain piirissä olevista henkilöistä, joilla on 60 vuoden ammatillinen eläkeikä, esitettyinä eläkeuudistuksessa eläkeiän korotuksen mukaan.

Järjestöt eivät luovuta

JUKO ja muut julkisen sektorin pääosijajärjestöt ovat pettyneitä ammatillisten eläkeikien nostoon. Järjestöjen mielestä eläkeikäen kajoaminen on perustuslain turvaaman omaisuusdenuo-ajan vastaista. Järjestöt ovat vastustaneet valittujen eläkeikien nostamista koko valmisteluajan. Pääosijat ja julkisalan ammattiliitot ovat valmiit riitauttamaan asian EU-tasolla. Näihin toimenpiteisiin Dtl:n ja KNT:n on helppo yhtyä.

Eläkeuudistus ei koske jo eläkkeellä olevia, eikä ennen 2017 karttuneita eläkkeitä. Työtä voi tehdä, vaikka jää eläkkeelle. ■

Nykyisen eläkeiän täyttämivuosi	2017 tai aiemmin	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 tai myöhemmin
Eläkeuudistuksessa kaavailtu eläkeiän korotus kuukausina	0 kk	3 kk	6 kk	9 kk	12 kk	15 kk	18 kk	21 kk	24 kk
Diakoniatyötä tekevät	30	11	9	9	10	10	5	3	3
Nuorisotyönohjaajat	27	6	9	8	11	4	8	10	21
Muut	9	3	5	4	6	2	2	6	7
Yhteensä	66	20	23	21	27	16	15	19	31

Taulukossa ammatillisen eläkeiän valinneiden määrä uuden eläkelain astuessa voimaan. Lähde:Keva

MIKÄ ON RYHMÄHENKIVAKUUTUS?

Joskus työntekijän elämä päättyy, kun hän on työssäkäyvä. Työssäkäyvän isän, äidin tai puolison kuolema vaikuttaa perheenjäsenten talouteen.

Työntekijäin ryhmähenkivakuutusjärjestelmä syntyi vuonna 1977, kun työmarkkinajärjestöt olivat sopineet kuolemanvaraturvan järjestämisestä työntekijäpuolen työntekijöille. Turva päätettiin järjestää ryhmähenkivakuutuksena ja vakuutusenantajina olivat yhteisvastuullisesti suomalaiset henkivakuutusyhtiöt.

Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen toimintamalli on säilynyt pitkälti samanlaisena. Työmarkkinaosapuolet sopivat edelleen vakuutussummiin ja ehtoihin tehtävistä muutoksista, joiden perusteella lasketaan vakuutusmaksun suuruus. Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen piirissä oli vuoden 2013 lopussa noin 2 miljoonaa vakuutettua työntekijää. Kokonaiskorvausmeno oli yli 27 miljoonaa euroa.

KirVESTES Liite 18

Ryhmähenkivakuutus on osa kirkon virka- ja työehtosopimusta. Liitteen 18 mukaisesti seurakunnan palveluksessa olleen viranhaltijan/työntekijän kuol-

tua suoritetaan edunsaajalle rahallinen korvaus. Työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut kirkon palvelussuhteessa, joka kartuttaa eläkettä ja se on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään yhden kuukauden. Edunsaajina ovat puoliso, rekisteröidyssä parisuhteen puoliso sekä alle 22-vuotiaat lapset. Edun määrään vaikuttaa kuolleen työntekijän ikä (2014: 4550 – 16.360€). Tapaturmaisesta kuolemasta myönnetään 50% korotus ja lasten määrä vaikuttaa kokonaisedunmäärään.

Korvauksen hakeminen

Vakuutussumman suorittamista varten on vakuutusenantajalle (työntekijän ottaman vakuutuksen vakuutusyhtiö) toimitettava vahvistetun lomakkeen mukainen hakemus. Siihen on liitettävä sellaiset vakuutettua ja edunsaajia koskevat virkatodistukset, joista käyvät ilmi vakuutetun nimi, syntymä- ja kuolinpäivä sekä edunsaajien nimet ja syntymäajat.

Tapaturmakorotuksen suorittamista varten on vakuutusyhtiölle toimitettava lääkärin antama kuolintodistus, joka osoittaa kuoleman tapaturmaksi, sekä vakuutusenantajan pyynnöstä myös poliisitutkintapöytäkirja.

Muusta puolisoista kuin aviopuolisosta on vakuutusenantajalle toimitettava kotipaikkatodistus tai muu vastaava todistus, josta käy ilmi yhdessä asuminen. Tarvittaessa on lisäksi toimitettava viranomaisen vahvistama sopimus keskinäisestä elatuksesta sekä kirjallinen selvitys, josta käy ilmi, että hakemus avioliiton purkamisesta on vireillä. Lapsista on vakuutusyhtiölle toimitettava selvitys, joka osoittaa ne tuossa ehtokohdassa mainitut lapsena pitämisen edellytykset, jotka eivät käy ilmi virkatodistuksesta.

Lisätietoa osoitteesta <http://www.trhv.fi/>, KirVESTES liite 18

TURVAPAIKANHAKIJOIDEN MÄÄRÄ KOETTELEE HENKILÖSTÖÄ

Pakolaiskriisi vaikuttaa myös seurakuntien henkilöstön työhön. Seurakunnat ovat osallistuneet hätämajoitus- ja vastaanottokeskustoimintaan, ja uusia keskuksia avataan eri puolilla Suomea. JUKOn luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat huolestuneet henkilöstön jaksamisesta ja esiin on noussut kysymyksiä siitä, miten poikkeuksellisen pitkät työpäivät ja uudet tehtävät voidaan huomioida palkkauksessa.

JUKOn neuvottelijat välittivät tämän huolen Kirkon työmarkkinalaitokselle, joka reagoi tilanteeseen nopeasti. Työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt valmistelivat yhteistyössä ”Seurakuntatyöntekijän muistilistan turvapaikanhakijoiden hätämajoitus- ja vastaanottokeskustoiminnassa”. Lista on suunnattu johdolle ja esimiehille, mutta se voi toimia myös luottamusmiesten ja työntekijöiden apuna. Lista on julkaistu KiT:n yleiskirjeen A6/2015 liitteenä ja löytyy Sakasti-palvelusta.

Ajantasainen tehtäväkuvaus

Tehtäväkuvaus ajantasaisuus on tarkistettava vuosittain, ja se on lisäksi päivitettävä aina tehtävien muuttuessa. Jos tehtäväkuvaus on jäänyt päivittämättä ja on nyt pahasti vanhentunut, voi uusien tehtävämuidosten kirjaaminen tuntua kiireessä lähes mahdottomalta. Mikäli ”poikkeustilanne” kuitenkin kestää vähintään kuukauden ja tehtävän vaativuudessa on tapahtu-



nut olennainen muutos, on peruspalkkaa tarkistettava. Tarkistusta ei voida tehdä ilman ajantasaista tehtäväkuvausta.

Erilaisia palkitsemiskeinoja erilaisiin tilanteisiin

Lyhytkestoisissa muutoksissa palkitseminen voidaan hoitaa kertapalkkiolla. Parantunut työsuoritus on aina mahdollista ottaa huomioon myös HAVAssa, mikäli se on seurakunnassa käytössä. Puhelinpäivystystä voidaan korvata puhelinpäivystyskorvauksella.

Uudet tehtävät vaativat perehdytystä

Perehdyttäminen on työnantajan vastuulla, mutta työnteki-

jän kannattaa pitää itsekkin huoli siitä, että saa riittävät neuvot ja opastuksen. Työntekijän on noudatettava ohjeita ja määräyksiä, turvallisuuden ja terveellisyyden edellyttämää järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on kokemuksensa ja ammattitaitonsa mukaisesti huolehdittava käytettävissään olevin keinoin myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Riittävä palautuminen tukee jaksamista

Kiireen ja uuden keskellä on muistettava pitää huolta myös jaksamisesta. Turvapaikanhakijoiden määrässä ei ole odotettavissa nopeaa vähentymistä ja ”poikkeustilanne” saattaa muuttua arjeksi. *Älä yritä venyä mahdottomiin – jos työkaveri uhkaa uupua, puutu tilanteeseen!*

Kirjoittaja on JUKOn neuvottelupäällikkö Anne Kaitainen.

AUTTAJANA ARJESSA



Kirsti Aalto • Niilo Rauhala • Ulla Remes
Ikuiset käsivarret kantavat
– Sairaalan rukouskirja

Toivotun rukouskirjan uudistettu laitos on tarkoitettu tueksi sairaalle ja hänen läheisilleen mutta myös työvälineeksi sairaalapapeille sekä diakoniatyön ja sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle. Kirjaan on koottu psalmeja ja rukouksia, rohkaisevaa puhetta sairaalle, ohjeita rukoushetken järjestämisen sekä soveltuvien rukoushetkien kaavoja.

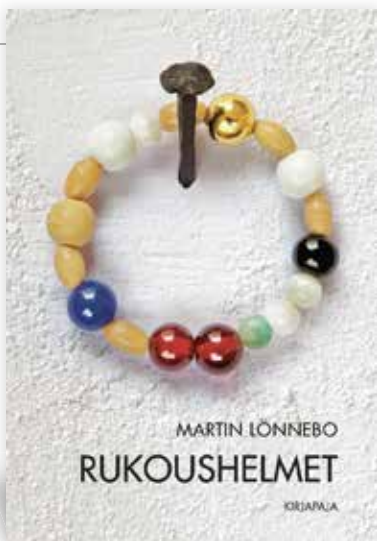
21,51 (23,90)

KIRJAPAJA

Henkisen huollon liivi

Monikäyttöinen liivi seurakunnan työntekijälle henkisen huollon tehtävissä. Selässä painatus Kirkko - Kyrkan. Kaksi isoa taskua, kännykkätasku, tarrakiinnitys, heijastin nauha ja paikka id-kortille. Koot XXS–3XL.

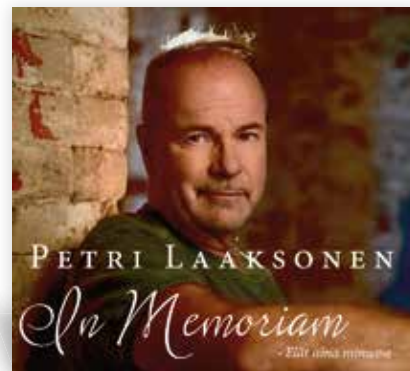
56⁹⁰



Martin Lönnebo
Rukoushelmet

Rukoushelmet yhdistävät vuosisataista rukouksen perinnettä ja rukoilijan nytheikettä. Helmien kanssa rukoileminen on käden ja silmän meditaatiota, joka johtaa uskon ytimeen.

17,20 (19,90)
KIRJAPAJA



Petri Laaksonen
In memoriam

– Elät aina minussa cd
Lauluja surusta ja kaipauksesta, kiitollisuudesta elämään sekä luopumisen kipeydestä. Albumilla kuullaan kahdeksan uutta koskettavaa laulua sekä muutama tuttu suosikkisävel upeina sovituksina.

19,70 (21,90)



Yhteisvastuu t-paita "Lupaus"

Erotu joukosta positiivisesti! Räiskyvän punainen Yhteisvastuu t-paita kolmikielisellä sydän-painatuksella. Suora malli, miesten koot S–3XL. Slim-malli, naisten koot XS–XL.

18,00 (25,00)

18⁰⁰

opiskelija



HENNA WECKMAN
opiskelijajaoksen
puheenjohtaja, KNT
henna.weckman@cou.fi

Mitä tekisin?

OLEN ALOITTANUT VIRKKAAMISEN.

Minä, jonka peukalo on enemmän kuin keskellä kämmentä käsitoissa. Tästä aloitteesta kiitän ystäväni, joka ei selkeästi tiennyt, mihin ryhtyi alkaessaan opettamaan. Hänellä on kuitenkin energiaa, taitoa ja ymmärtämystä. Ehkä eniten kärsivällisyyttä. Hän neuvoo aina. Koukulla sohiessani ja langan luikertaessa umpisolmuun käännyin ystävänä puoleen usein tunnin sisällä kolmattatoista kertaa. "Onko tämä nyt oikein?" Ystävällisyydessään hän vastaa, että kyllä on, ja sekunnissa nappaa työn itselleen, purkaa puolet ja virkaa saman verran tilalle – ainoa ero, että valmistumassa oleva isoäidinneliö näyttää sen jälkeen aina neliöltä, ei epätoivoiselta naruviritelmältä.

Mikään ei onnistu, hermostuttaa ja tekisi mieli keksiä jotain uutta, mielettöntä.

OLEN HUOMANNUT OPISKELUJENI AIKANA

alaani liittyviä asioita suunnitellessani, että reaktio tehtävään työhön on sama. Uskon, että minulla on kyllä jo asiantuntijuutta, taitoa ja tietoa, mutta joskus jotkut tehtävät purkautuvat yhä uudelleen alkupisteeseen. Mikään ei onnistu, hermostuttaa ja tekisi mieli keksiä jotain uutta, mielettöntä.

Mielettömiltä näyttivät hätäpäissään virkatut isoäidinneliöt vielä edellisäämuna, kun kysyin neuvoo ystävältäni. Kaksitoista tuntia myöhemmin ja usean purkuoperaation jälkeen työstä alkoi tulla mielekäästä ja neliötkin alkoivat näyttää jo vähem-

män huterasti hutaistuilta. Oman alansa työstä on tehtävä mielekäästä. Jos sinua ei kiinnosta, tuskin kiinnostaa ketään muutakaan.

Steve Jobs on aikanaan sanonut: "Ainoa tapa olla todella tyytyväinen, on tehdä sitä, minkä uskot olevan merkittävää työtä." Ole ylpeä asiantuntijuudestasi ja usko itseesi. Älä yritä liikaa tai tee kuten ennenkin. Innostuksesi, myötätuntosi ja erityisosaamisesi ovat muidenkin lahjoja. Kenties voit käyttää hyödyksesi samoja tapojasi ja samaa osaamistasi kuin tähänkin asti, mutta tee vain sitä, mistä nautit ja iloitset. Asenne tarttuu kohteeseesi ja kenties joskus voitte purkaa työtä yhdessä, nähdä toiveet työn eteenpäin viemisestä ja saat rakennusaineita, kun joskus edessäsi on jotain täysin uutta. Ennen kaikkea, uskalla ottaa neuvoja vastaan.

TÄNÄÄN MINÄ ALAN VIRKATA isoäidinneliötä ilman apua. Se onnistuu ja näyttää ihan oikealta. Teen samoja virheitä kuin ennenkin, mutta nyt näen ne itse. Tässä on minulle jotain uutta. Ehjästä, mutta valmista etsivästä on tullut nyt ehjä ja valmis. Virheitä sisältävä, mutta ne purkava, niitä muuttava – kehittyvä. Silti valmis – työtään arvostava ja siitä pitävä. Jobs kysyi: "Jos tämä olisi viimeinen päivänni, haluaisinko tehdä sitä, mitä tänään teen?" Jos asenteeni on edellisen kaltainen, vastaisin kyllä. ■

TYÖNTEKIJÄ SEURAKUNTATALOUDEN HOITAJANA – TULEVAISUUDESSA VAROJEN HANKKIJANA?

Seurakunta on julkisyhteisöllinen toimija, jonka taloutta säätelee hallinnollinen ja eettinen vastuullisuus seurakuntalaisille ja yhteiskunnalle. Seurakunnan varojen koostumista ja budjetointia on käsitelty jo tämän artikkelisarjan aiemmissa osissa. Tämä artikkeli keskittyy aina niin ajankohtaiseen seurakunnan budjetin tulopuoleen.

Seurakunnat eivät taloudenhoidossaan ole irrallaan muusta yhteiskunnasta. Globaalit ja yhteiskunnalliset suhdanteet vaikuttavat myös seurakunnan talouteen ja asettavat siten uudenlaisia haasteita myös tulonhankintaan. Yhteiskunnan asenneilmastot vaikuttavat seurakuntaan kuulumiseen, jolla on suora vaikutus kirkon talouteen.

Kun taloudelliset suhdanteet heikkenevät, tarvitaan keinoja, joilla mahdollistaa toiminnan jatkuvuus. Toistaiseksi seurakuntien työ ja toiminta on mahdollistunut pitkälti verovaroin, tulevaisuudessa rahoitusta saatetaan hakea kasvavassa määrin muualtakin.

Eettinen vastuullisuus

Julkisyhteisölliseen toimintaan kuuluu toiminnan näkyvyys.

Talouden osalta tämä tarkoittaa kaiken toiminnan käsittelyä läpinäkyvästi ja eettisesti kestävästi.

Uutiskynnyksen ylittäminen epäselvyyksissä tai väärinkäytösten esiin tullessa on helppoa. Ratkaisu ei ole ongelmien peittäminen ja lakaisu maton alle, vaan avoin ja eettisesti kestävä toiminta.

Eettisesti vastuullinen taloudenhoito seurakunnan toiminnassa tarkoittaa myös sitä, että eettisen toiminnan ohjeet on seurakunnassa yhdessä käsitelty ja ymmärretty.

Kyseessä on ennen kaikkea seurakunnan johdon velvollisuus ymmärtää toiminnan ja talouden suhde ja tehdä sitä ymmärrettäväksi työntekijöille sekä seurakuntalaisille. Seurakuntien budjetissa suurin menoerä ovat henkilöstökulut. Tämä he-

rättää monia kysymyksiä seurakuntalaisissa.

Seurakunnan taloudenhoidolta edellytetään ammattitaitoista ja pätevää osaamista. Jokaisella työntekijällä on myös oma osansa vastuullisessa toiminnassa. Tähän kuuluu ymmärrys siitä, miten toimia seurakuntalaiselta saatujen aineellisten tavaroiden, testamenttilahjoitusten tai veroeurojenkin suhteen. Seurakunnan työntekijällä on verrattain paljon valtaa, ja siitä syystä myös eettisen toiminnan tarkastelun laatuksiterien on oltava korkeat.

Työalan rahoitus diakonia- ja nuorisotyössä

Suurin osa seurakuntien käytössä olevista rahoista tulee yhä suoraan verovaroista. Tuusulan johtava nuorisotyönohjaaja Ju-

ha Pitkä kertoo, että vuosittain kerätään muutama kolehti, jolla verovarojen lisäksi kustannetaan työalan menoja.

Loimaan seurakunnan johtava diakoni, **Sirpa Laaksonen**, kertoo lisärahoitusta tulevan myös myyjäistuotoista ja seurakuntalaisten antamista lahjoituksista, joilla mahdollistetaan jouluavustukset vähävaraisille. Loimaalla on lisäksi saatu keran kiinteistöpuolen huutokautan tuotto diakoniatyölle käytettäväksi.

Esimerkiksi leiri- ja retkitointia seurakuntalaiset kustantavat Loimaalla oman varallisuutensa ja kirkkoon kuulumisensa muukaan. Työntekijäkustannuksia ei huomioida leiri- ja retkimaksujen suuruudessa.

– Leiripäivistä seurakuntalainen maksaa noin kolmanneksen tai sen alle riippuen leiripäivän kohderyhmäläisen varallisuudesta, kertoo Sirpa Laaksonen.

”Tuusulassa seurakuntalainen maksaa 50 prosenttia leirin tai retken kuluista ja ei-seurakunnan jäsen 70 prosenttia, kertoo **Juha Pitkä**.

Toistaiseksi seurakunnan rahat ovat Pitkän ja Laaksosen mukaan riittäneet perustoiminnan ylläpitämiseen ja rahoituksen hakemista muualta ei ole tarvinnut harkita.

Sekä Tuusulassa että Loimaalla kaikki työntekijät saavat palkkansa kokonaisuudessa seurakunnalta.

Erilainen tapa mahdollistaa työtä seurakunnissa?

Espoon seurakuntayhtymässä on menossa prosessi, jossa haetaan rahoitusta sateenkaarevan työn työntekijän palkkaamisesta seurakuntayhtymälle projektituotoisesti. Sateenkaarevalla työllä tarkoitetaan työtä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tai näistä asioista erityisesti kiinnostuneiden nuorten parissa.

Espoonlahden erityisnuorisotyönohjaaja **Mio Kivelä** kertoo, ettei seurakuntien taloustilanne ole enää entisellään. Ulkopuolisen rahoituksen hakeminen työn toteuttamiseen tulee aina vain ajankohtaisemmaksi. Erityisesti se korostuu erilaisissa projektituotoisissa töissä.

Espoonlahden seurakunnassa on havaittu tarve sateenkaarevan nuorisotyön tekemiseen myös seurakunnissa. Seurakunnassa ei ole virkaa, joka painottuisi sateenkaarevaan nuorisotyöhön.

Espoon seurakuntayhtymä on lähtenyt mukaan projektiin työntekijän saamiseksi seurakuntayhtymään. Myös Espoon

kaupunki on mukana tukemassa projektia 30 prosentin palkkakustannusosuudella.

Projektiin on haettu rahoitusta opetus- ja kulttuuriministeriöltä. Espoon kaupungin ja Espoon seurakuntayhtymän päätökset ovat ehdollisia ja odottavat opetus- ja kulttuuriministeriön päätöstä.

Mikäli päätös on kielteinen, raukeavat päätökset myös kaupungilla ja seurakuntayhtymässä. Myönteinen päätös taas johtaa yhteisten suunnitelmien toteuttamiseen ja sateenkaarevan projektin käynnistämiseen Espoon seurakuntayhtymässä.

– Ulkopuolisen rahoituksen hakeminen on seurakunnalle uutta, joten viralliset protokollat, vastuut ja asian eteneminen ovat vaatineet jokaisessa vaiheessa paljon selvittelyä, Kivelä toteaa.

Hänen mielestään seurakunnille ja seurakuntayhtymille olisi hyvä saada jonkinlainen virallinen ohjeistus siitä, kuka rahoituksen hakemisesta voi päättää ja miten asian tulisi hallinnollisesti edetä.

– Nyt aikaa valmisteluineen, suunnitteluineen ja selvittelyineen on kulunut vajaa vuosi. Heiltä joilla on kokemusta rahoituksen hakemisesta, voi saada niin konkreettisia neuvoja kuin henkistä tukeakin. On hyvä varata työntekijälle aidosti aikaa ja resursseja rahoituksen hakemiseen. Vaikka prosessi voikin jossain hetkissä tuntua rasakalta, aikaa vievältä ja turhautavalta, voi se kuitenkin lopulta mahdollistaa niin paljon enemmän kuin mitä se vie, Kivelä toteaa. ■

VIISI PORRASTA TYÖHYVINVOINTIIN: TYÖNTEKIJÄN ARVOSTUS



Tänä vuonna työhyvinvointi-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, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Neljännellä portaalla on työntekijän arvostuksen tarve.

Terveellä ihmisellä on tarve vakaaseen ja korkeaan itsearvostukseen, ja toisaalta kaivataan toisten osoittamaa arvostusta. Itsearvostuksen asettaminen korkeammalle perustuu siihen, että itsearvostusta ei voi samalla tavalla yhtä helposti menettää kuin toisilta saatua.

Mitä työ merkitsee sinulle?

Se, minkälaista arvostusta työlehen kaipaa, riippuu siitä, miten itse suhtautuu työhön. Työ saattaa olla vain välttämätön paha, josta saa toimeentulon. Toisaalta se voi olla kutsumus tai elämäntehtävä, tai kaikkea siltä väliltä.

Jos työ on vain tulonansaitsemiskeikka, ei sitä arvosta itse, eikä siinä halua kehittyä. Jos työ taas on ura, ammatti tai kutsumus, siitä nauttii ja siinä haluaa kehittyä.

Työn mielekkyys on hyvin yksilöllinen käsite ja kokemus, mutta sen muodostumisessa myös itse työllä ja työolosuhteilla on keskeinen rooli. Tilanne on ihanteellinen, kun yksilön ja organisaation odotukset ja arvot ovat tasapainossa.

Mielekkyyttä edistävät työn hyvä organisointi ja selkeät tavoitteet, joiden saavuttamisessa saa tukea ja kannustusta.

Rakentava palaute on arvostamista

Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden kannalta ensiarvoisen tärkeää. Palaute mahdollistaa oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn kehittämisen sekä työn mielekkyyden ja onnistumisen kokemukset. Paras tunnus on välitön, tilannekohtainen, oikeudenmukainen ja saajan arvostama.

Usein työhyvinvointikyselyt kertovat työpaikkojen henkilöstön pitävän saamaansa palautetta riittämättömänä. Enemmän palautetta kaipaavat myös esimiehet.

Luonteille palautetilaisuuksille ei tunnu löytyvän riittävästi aikaa työn vaatimusten keskeillä. Työtä koskevaa keskustelua tulisi lisätä, eikä kuitata pelkällä sähköisellä viestinnällä.

Yhteisissä kokouksissa sekä kahdenkeskisissä kohtaamisissa olisi hyvä varata aikaa palautekeskusteluun niin, että siitä tulisi luonteva osa kanssakäymistä: kiitosta, rakentavaa kritiikkiä, ideoita, ehdotuksia ja niiden puntarointia.

Kehityskeskustelu osana työhyvinvointia

Kehityskeskustelut ovat luonnollinen ja iso osa palautejärjestelmää, työn tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin seuranta sekä työn ja osaamisen kehittämistä. Parhaimmillaan kehityskeskustelussa työorganisaation ja yksilön kehittymistarpeet yhdistyvät mielekkääksi kokonaisuudeksi.

Kehityskeskustelun tavoite on mahdollistaa hyvä, sujuva, häiriötön työ ja henkilökohmainen kasvu. Keskustelussa keskustetaan yhteisön perustehtävä ja päämäärä, käydään läpi yksilölliset tavoitteet sekä kartoitetaan työtä haittaavat tekijät ja tarvittavat tukitoimet.

Kehityskeskustelun tulisi perustua aitoon dialogiin, myönteiseen vuorovaikutukseen ja luovaan dialogiin. Riittävän ajan lisäksi tarvitaan rauhallinen ympäristö ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa esimiehellä on kuunteleva rooli. Molempien osapuolien valmistautuminen etukäteen on tärkeää.

Palkitsemisjärjestelmän rakentaminen

Työstä saatava palkka määräytyy suhteessa työn ammatillisiin vaatimuksiin, työolosuhteisiin sekä työn tuloksiin. Oikeudenmukaisten ja kannustavien palkkausjärjestelmien aikaansaamiseksi on kehitetty työn vaatimusten arvioinnin menetelmiä. Työn vaativuus perustuu työtävien vaativuuteen, joissa arvioidaan työn edellyttämä osaaminen, vastuu, vuorovaikutus, työkuormitus sekä työolot.

Myös kirkon yleisen palkkausjärjestelmän osana on mahdollista käyttää henkilökohtaista palkanosaa eli havaa, jolla osoitetaan arvostusta hyvin tehdystä työstä.

Toinen toistaan arvostava työyhteisö

Arvostuksen osoittaminen työyhteisössä nostaa yhteisöllisyyden ja yhteistyön tuloksellisuuden paremmalle tasolle. Yksilön ja yhteisön hyvinvointi ja korkea suoritustaso ovat tulosta tasavertaisesta vuoropuhelusta ja myönteisestä puheesta, jossa käytetään paljon hyväksyviä, kannustavia, rohkaisevia ja arvostavia lausumia. Menestyvässä yhteisössä kysytään toisten mielipiteitä ja ollaan hyviä kuuntelijoita. ■

ESIMIES OSOITTA A RVOSTUSTA JA TUKEE TYÖN MIELEKKYYTTÄ MAHDOLLISTAMALLA:

- terveelliset ja turvalliset työolot
- selkeän päämäärään työlle
- eettisyyden
- tuloksenteon ja onnistumisen kokemukset
- sopivan kuormittavuuden ja haasteellisuuden
- työn ilon
- vaikutusmahdollisuudet omaan työhön
- tuen ja kannustuksen
- myönteisten ihmissuhteiden kehittymisen.



Lähteet ja lisätiedot:

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

MAISEMA MUUTTUU

Isolla osalla väestöstä menee paremmin kuin koskaan, mutta samaan aikaan osa porukasta putoaa yhteisestä veneestä. Miten huolehditaan omista köyhistä ja tänne muuttaneista turvapaikanhakijoista?

– Leipäjonot eivät häviä mihinkään, koska ne ovat vakiintunut osa köyhyyspolitiikkaa, sanoo valtiotieteiden maisteri, köyhyystutkija **Maria Ohisalo** Itä-Suomen yliopistosta.

Hän on julkaissut hyvinvointisosiologian professorin **Juho Saaren** kanssa tutkimuksen *Kuka seisoo leipäjonossa?* ja artikkeleita suomalaisten huono-osaisuudesta yhdessä valtiotieteiden maisterin

Kansainvälisen työn sihteeri ja pakolaistyön koordinaattori Tarja Korpaeus-Hellsten kertoo, miten kirkossa yöpyneet muslimit ovat olleet tyytyväisiä, kun ovat päässeet rauhalliseen paikkaan. He jopa toivoivat eteiseen kenkähyllä, koska kirkkosaliin eli pyhään tilaan ei sopinut mennä kengät jalassa.

Tuomo Laihialan kanssa. Tutkimuksen mukaan noin 100 000 suomalaisella menee erittäin huonosti. Heille on kasaantunut monta huono-osaisuuden ilmentymää elintason, elämäntavan ja elämänlaadun mukaan mitattuna. He ovat heikommassa asemassa hyvinvoivaan enemmistöön nähden.

– Leipäjonoissa seisovat tyypillisesti köyhät eläkeläisnaiset, joille ei ole kertynyt kunnon eläkettä. Toinen mainittava ryhmä on keski-ikäiset miehet, joita on koetellut rakennetyöttömyys. Myös lapsiperheitä on jonossa.

– Takuueläkettä voisi nostaa. Työttömille pitäisi tarjota kuntoutusta ja uudelleen koulutusta, Ohisalo luettelee muutamia keinoja.

Hän painottaa, että leipäjonot auttavat vain akuutin tarpeen tyydyttämiseen eli nälkään. Jalkautuva sosiaalityö on yksi keino auttaa ihmisiä laajemmin ja saada heitä nostettua jonoista.

– Sosiaalityöntekijät voivat kysyä leipäjonossa odottavilta, saatko asumistukea tai toimeentulotukea.

Väitöskirjassaan Ohisalo käsittelee eriarvoistumista leipäjonojen kautta.

– Kuinka sosiaaliturva kohtaa uudenlaisen tilanteen? Työllisyystilanne on erilainen. Minullaakaan ei ole koskaan ollut vakituista työtä vaan meillä on seitsemäs patkätöjäläis valmistumisen jälkeen vuonna 2011.

Kotoutuminen käyntiin

Uusien turvapaikanhakijoiden myötä eriarvoistuminen saattaa lisääntyä. Kansainvälisen työn sihteeri ja pakolaistyön koordinaattori **Tarja Korpaeus-Hellsten** Helsingin seurakuntayhtymästä pohdii, miten paperittomia autetaan, kun heillä ei ole oikeutta sosiaaliturvaan.

– Osa turvapaikanhakijoista saa kielteisen päätöksen mutta jää silti Suomeen. Tälläkin hetkellä meillä on muutama tuhat ihmistä ilman oleskelulupaa. He ovat kaikkein haavoittuneimmassa asemassa. Tilanne aiheuttaa harmaata työvoimaa ja hyväksikäyttöä, jopa ihmiskauppaa.

On arvioitu, että kolmasosa tänne tulleista uusista turvapaikanhakijoista saa myönteisen päätöksen. Heidän kotoutumisensa on Korpaeus-Hellstenin mukaan avainasia.

– Monet maahanmuuttajat käyvät kielikursseja toisensa perään, mutta eivät kiinnity mihinkään. Koulupudokkaissa maahanmuuttajat ovat yliedustettuina.

Viranomaiset eivät selviä yksin vaan ovat jo kääntyneet kolmannen sektorin ja kansalaisyhteiskunnan puoleen.

– Meillä on hyviä kokemuksia yhteistyöstä. Tietyn alueen tahot ovat lähteneet yhdessä toimimaan, jotta kotoutuminen olisi helpompaa. Esimerkiksi nuorisotalo, kirjasto, urheiluseurat ja asukasyhdistykset ovat tarjonneet toimintaa uusille tulijoille.

Resurssit ovat toistaiseksi riittäneet, koska vapaaehtoiset ovat olleet mukana vastaanottotyössä.

Tiedottamisessa on edelleen parannettavaa Korpaeus-Hellstenin mielestä.

– Kun uusi vastaanottokeskus perustetaan, siitä pitää kertoa alueen asukkaille. Muutoin heräävät pelko ja turvattomuus. Yhteisiin asukasliitoihin kannattaa kutsua turvapaikanhakijoita kuvaamaan tilannettaan.

Pitkään Suomessa asuneet maahanmuuttajat ovat sillanrakentajia. Arabiankielentaitoisista vapaaehtoisista on ollut iso apu. Heitä on työllistettykin vastaanottokeskuksiin.

Riittävän köyhä

Ohisalo näkee maahantulijoissa valtavan potentiaalin.

– Olemme saaneet huikean määrän lisää työvoimaa. Väestömäärän lisäys synnyttää uusia työpaikkoja. Suomi tarvitsee maahanmuuttajia.

Hänen mielestään työllistymistä pitää jouduttaa, koska toimeettomuus on riski yhteiskuntarauhalle. Yrittäjyyden helpottamisen lisäksi hän ajaa perustuloa, jonka avulla ihmiset voisivat tehdä töitä esimerkiksi pari päivää viikossa ja saada näin vähitellen jalan työelämän oven väliin ja löytää reittejä irti sosiaaliturvasta.

– Monet pohtivat myös, ovatko turvapaikanhakijat riittävän köyhiä saadakseen apua. Joidenkin työttömien mielestä maahanmuutto on uhka, joka vie jo nyt vähäiset työpaikat. Yhteiskunnan pohjalla taistellaan niukoista resursseista. Eriarvoistumisessa on vaarana, että rauha alkaa järkkä, Ohisalo muistuttaa.

Ihmisten pelkoa ei saa aliarvioida. Siksi hän ehdottaa, että ihmiset tapaisivat toisiaan.

– Sosiaalinen etäisyys on kasvamassa, eivätkä rikkaat pysty samaistumaan köyhien asemaan.

Kiitosta saa Helsingin Diakonissalaitoksen järjestämä *Luokkaretki* laitakaupungille. Poliitikkoja viedään tapaamaan huono-osaisia erilaisiin päiväkeskuksiin.

Köyhyys on Ohisalon mielestä eettinen ja taloudellinen ongelma, joka vaikuttaa hyvinvointiin mutta myös kansantalouteen. Köyhyyteen on lukuisia syitä, mutta kolme keskeisintä voi nimetä.

– Työttömyys ajaa ihmisiä eniten köyhyyteen. Toisena tulee asuntopolitiikka. Pitäisi uskaltaa rakentaa edullisia vuokra-asuntoja. Kolmas syy on sosiaaliturvan aukkoisuus. Meillä on paljon ihmisiä, joita ei saada avun piiriin tai joille tuki ei ole riittävä.

Sakastin verkkosivuilla on tietoa pakolaiskriisistä: sakasti.evl.fi

Uskontodialogia

Korpaeus-Hellsten puhuu yhteiskunnan kotoutumisesta uuteen tilanteeseen, kun maassa on paljon totuttua enemmän maahanmuuttajia.

– Lieveilmionä on polarisaatio. Osa toivottaa turvapaikanhakijat tervetulleiksi,

osa vastustaa ja sitten syntyy vihapuhetta ja vastakkainasettelua.

Paluuta vanhaan ei ole, mutta Korpaeus-Hellsten toivoo parasta. Sosiaalisen hyvän rinnakkaiselon ja osallisuuden edistämisessä myös uskontojen välinen vuoropuhelu on tärkeässä roolissa.

– Seurakunnat ja muut uskonnolliset yhteisöt ovat tässä merkittävässä asemassa. Kirkoissa ja moskeijoissa paitsi rukoillaan, myös kerrotaan uusille tulijoille suomalaisista tavoista ja kulttuurista. ■

Levollinen jouluaatto

Olipa kerran joulu, jolloin yksi lapsistani oli toivonut joululahjaksi sitä, että äidillä ei olisi aattoiltana stressiä. Edellinen jouluaatto oli huipentunut täydelliseen raivariin, ovien paukkeeseen ja kyyneliin.

Parhaani mukaan yritin tavoitella stressittömyyttä. Huomasin kuitenkin, että sen myötä ei sisimpääni syntynyt yhtään sen suurempaa levollisuutta suhteessa lähestyvään jouluun kuin aiemminkaan. Sen sijaan tuntui, että joulumieli vain pakeni pakenemistaan.

Saapui jouluaatto. Kävimme tapaamassa mummuani lähikunnan vanhainkodissa ja päätimme sen jälkeen piipahtaa kahvilla jouluaaton hiljentämälle huoltoasemalle. Ja siellä se yhtäkkiä tapahtui. Tai oikeastaan en osaa sanoa, mitä tapahtui, mutta tuntui siltä kuin Jeesus-lapsi olisi syntynyt sinne huoltoasemalle. Yhtäkkiä tuntui siltä, että maan päällä on rauha ja ihmisillä hyvä tahto.

Sinä jouluna aattoiltan ei kuulunutkaan paukkuvia ovia, itkua ja raivoa. Ajattelen, että joulu on suuri mysteeri. Se ei ole sidottu aikaan eikä paikkaan. Tulevana jouluna se ei ehkä avaudukaan jouluaattona tai pyhien aikana, ehkä kodin tai huoltoaseman sijaan huomaankin sen valtaavan sydämeni vastaanottokeskuksessa. Ehkä tulevana jouluna juhlapöydässä onkin perheen lisäksi tilaa uusille vieraillemme.

Toivon vain, että sisimpäni olisi tulevana jouluna kuten se 24 tuntia vuorokaudessa oleva, joulunviettoon hiljentyneen kylätaajaman huoltoasema. Toivon sen olevan auki. ■

3 kysymystä

1.

Luettele JUKOn luottamusmiehen kolme tärkeintä ominaisuutta

2.

Mistä nykyisestä saavuttamastasi edusta olisit valmis luopumaan?

3.

Miten käytät tilastoja?



Ari-Pekka Kankkunen vs. nuorisotyönohjaaja Helsingin Mikaelin seurakunta

- Luottamushenkilön tärkeimmät ominaisuudet ovat aktiivisuus, neuvotteluvalmius sekä luotettavuus asioiden hoidossa.
- Loma-ajan lyhennys. Olisin valmis lyhentämään lomaa, sillä muita etuuksia ei hirveämmin ole, mistä voisi leikata. Olen saanut töiden lomapäivät edellisessä työpaikassa, joita en kuitenkaan kaikkia ehtinyt pitää annetun ajan puitteissa vaan työsuhteen päättyttyä sain ne rahana.
- Tilastoja seuran ohje- nuorana toiminnan suunnittelulle sekä painopisteiden löytämiseksi.



Saira Lintula diakonissa Mänttä-Vilppulan seurakunta

- Kiinnostunut edunvalvonta-asioista, kuuntelun taito ja tiedottamisen tärkeyden ymmärtäminen.
- Olisin valmis luopumaan lomarahasta, en lomapäivittä. Itselle riittävä vapaa-aika ja loma ovat tärkeitä työssä jaksamisen kannalta.
- Seuraan mihin suuntaan meidän asiakastyö on kehittymässä. Esimerkiksi ketä tapamme ja missä tapaamme.



Henna Viinikainen nuorisotyönohjaaja Äänekosken seurakunta

- Taito kuunnella ja kuulla. Ymmärrystä seurakunnasta, sen päätöksenteosta ja kyky hahmottaa oma paikkansa siinä. Tahto rakentaa huomisen seurakuntaa kaikenlaisia ihmisiä varten.
- Pitkästä lomasta, sitten kun sen jossain vaiheessa saavutan. Nykyisen kanssa pärjää ihan hyvin.
- Rehellisesti vastattuna: huonosti.

lakimies

Irtisanomisperusteet

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin. Tämä on hänen viimeinen kirjoituksensa.

Kirkkolain mukaan työnantaja saa irtisanoa viranhaltijan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, jos tämän tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi esimerkiksi taloudellisista syistä tai tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi. Ennen irtisanomista on selvitettävä mahdollisuus sijoittaa henkilö toisiin tehtäviin.

Työnantajalla on irtisanomisoikeus myös silloin, kun viranhaltija on laiminlyönyt tai rikkonut veloitteitaan vakavasti. Irtisanominen voidaan toteuttaa vain, jos työnantaja on jo aikaisemmin varoittanut viranhaltijaa samasta moitittavasta menettelystä, mutta viranhaltija ei ole ottanut varoituksesta opikseen, vaan on toistanut virheellisen tekonsa.

Lisäksi viranhaltija voidaan irtisanoa, jos hän ei enää pysty selviytymään tehtävistään. Työnantajan on aina ennen henkilökohtaisesta suystä johtuvaa irtisanomista kuuluttava viranhaltijaa irtisanomisen perusteena olevista seikoista. Myös näissä irtisanomistilanteissa työnantajalla on velvollisuus selvittää,

voitaisiinko viranhaltija sijoittaa muihin tehtäviin.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ovat selkeästi yleisempiä kuin viranhaltijan henkilöstä johtuvat syyt.

Joskus voidaan osoittaa, että työnantaja on valikoinut taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavaksi sellaisen viranhaltijan, josta työnantaja ei syystä tai toisesta pidä. Irtisanomisen todellinen syy on silloin henkilökohtainen, vaikka viranhaltija on hoitanut veloitteensa asianmukaisesti.

Toisinaan irtisanomisen taustalla voi olla jokin syrjivä kriteeri, kuten viranhaltijan sukupuoli, ikä tai terveydentila. Epäselvät irtisanomistilanteet on syytä selvittää liiton avulla ja varmistaa, että työnantaja on menetellyt oikein.

Irtisanomispäätökset tehdään yleensä kirkkoneuvostossa tai seurakuntaneuvostossa. Päätökseen tyytymätön viranhaltija voi hakea siihen muutosta. Neuvoston päätöksestä voi tehdä oikaisuvaatimuksen 14 päivän määräajassa, ja asia käsitellään uudelleen neuvostossa. Jos päätös on edelleen

kielteinen, viranhaltija voi valittaa siitä 30 päivän määräajassa hallinto-oikeuteen.

Jos irtisanominen kumotaan oikaisuvaatimuksen tai valituksen johdosta, virkasuhde palautuu ja viranhaltijalla on oikeus palata takaisin virkaansa. Lisäksi viranhaltijalla on oikeus saada työnantajalta se ansio, jota vaille hän on jäänyt perusteettoman irtisanomisen johdosta.

Jos samankaltaista työtä tulee tarjolle yhdeksän kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä, työnantajan on otettava takaisin taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanottu viranhaltija. ■

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



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

Näkökulmia

POIKANI ON HISTORiantutkija, hänen mielipiteensä perustuvat tutkittuun tietoon ja dokumentteihin. Hän ei tee ylilyöntejä tai anna omien mielipiteidensä vaikuttaa asioihin. Minä taas tarkastelen mielelläni yhteiskunnallisia ilmiöitä ja seuraan niitä sekä ammatillisesta että henkilökohtaisesta näkökulmasta. Olen kriittinen enkä edes halua väittää, että ajatukseni olisivat vain oikeita.

Yhteiskunnallisilla ilmiöillä ja tapahtumilla on aina syynsä. Jokin tekijä saa aikaan kiivasta keskustelua tai vilkasta liikehdintää. Ääriasenteet voimistuvat ja maltillisen keskustan ääni hukkuu. Sitä on ikään kuin aina joko puolesta tai vastaan ja kaikki järkevät argumentit alkavat itsestään tuntua vähintäänkin oudoilta. Tieto kulkee nopeasti, ja se saattaa olla hyvinkin värittyä.

KATSELEN ASIOITA MYÖS diakoniatyöntekijän näkökulmasta. Diakoniatyö on muuttunut, mutta perusolemukseltaan se on pysynyt samana: soppaa, saippuaa ja sielunhoitoa. Vähäosaisten määrä on kasvanut, ja leipäjonot pidentyneet. Ihmiset leipäjonossa ovat yhä nuorempia ja yhä köyhempiä. Ruuasta, jota kauppa ei enää saa myydä, on tullut merkittävä osa diakoniatyön avustustoimintaa. On todella hyvä, että tämä yli jäänyt ruoka menee hyötykäyttöön niille, jotka sitä tarvitsevat. Mutta asioilla on aina kaksi puolta, niin tälläkin.

Syrjäytyminen on lisääntynyt huomattavasti 90-luvun laman jälkeen. Silloin monet ihmiset putosivat velkaloukkuihin: jäivät työttömiksi ja velkaantuivat. Osa näistä ihmisistä pääsi takaisin elämän syrjään, osalle

se ei ollut enää mahdollista syystä tai toisesta. Hyvinvoinnin perusta rakennetaan lapsuudessa. Perheen ilmapiiri on tärkeä lapsen kehityksessä. Lapsi tarvitsee turvallisen ympäristön kehittyäkseen tasapainoiseksi. Rakkaus, huolenpito ja rajat ovat ensi sijalla. Syrjäytyminen ei ole periytyvä ominaisuus, mutta sen siirtyminen sukupolvelta toiselle on ollut nähtävissä. Kodin vaikeudet – henkiset, taloudelliset ja sosiaaliset ongelmat yleensä – antavat väärän käyttäytymismallin, josta on vaikea ponnistaa opiskelemaan, työelämään jne. Kierre jatkuu.

Voisinko sittenkin
olla jotain muuta kuin
yksi ruokajonon
asiakas?

MEIDÄN TULISI ILMAISEN RUUAN LISÄKSI pyrkiä auttamaan näitä ihmisiä niin, että he löytäisivät elämälleen muutakin tarkoitusta tai yhteisöllisyyttä. Jokainen näistä leipäjonossa seisovista saa jotain etuutta, millä maksaa vuokransa, sähkönsä ynnä muut laskunsa. Ehkä meidän pitäisi myös vastuuttaa heitä. Pieni korvaus kahvista, pieni korvaus aamiaisesta. Mikäänhan ei ole ilmaista, vaikka ilmaisen ruuan harhakuva niin saa uskommaan. Vastuuttamista siihen, että kerrankin kriittisesti tarkastelee omaa elämäänsä ja miettii, onko minun syrjäytymiseni tosiaankin vain yhteiskunnan vika. Mihin minä laitan sen rahan, joka minulle jää, kun ei tarvitse ostaa ruokaa? Olisiko minun mahdollista muuttaa jotain elämässäni? Voisinko sittenkin olla jotain muuta kuin yksi ruokajonon asiakas?

Ja diakoniatyöntekijänä minä kysyn: tuenko pelaa- mista, alkoholin- ja tupakankulutusta vai autanko oikeasti selviytymään arjesta? ■

Toimistot joulutauolla

24.12.2015–6.1.2016 Dtl:n ja KNT:n toimistot on suljettu muuton vuoksi. Ensi vuonna meidät löytää taas Rautatieläisenkatu 6:sta, käynti Kellosilta 7, Helsinki.

KNT Kirkon kasvatuksen päivillä

12.–13.1. KNT mukana Kirkon kasvatuksen päivillä. Tervetuloa poikkeamaan näyttelyosastolla!
12.1. klo 14.30 KNT:n vuosikokous klo 14.30 Technopolis, Innova 1, kokoustila Aalto Piippukatu 11.
12.1. klo 18 Ei vielä kiveen hakatut, Fenix

Luottamusmieskoulutuksia vuonna 2016

11.–12.2. JUKOn lm-peruskurssi, Helsinki
18.–19.2. JUKOn lm-neuvottelupäivät, Tampere
6.–7.10. KNT:n, Dtl:n ja AKIn yhteinen lm-kurssi

Dtl:n seminaaripäivä

11.4.2016 Dtl:n osastojen toimihenkilöiden seminaaripäivä Helsingissä.

Sisupäivät Dtl:n jäsenille 2016

15.11. Kuopio
17.11. Tampere
22.11. Hämeenlinna, johtaville diakoniatyöntekijöille
24.11. Helsinki
Ilmoittautumiset elokuussa 2016, varaa aika jo kalenteristasi.

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 tammikuussa 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 2015–2016
Tero Flesminch
johtava nuorisotyönohjaaja
Puh. 050 461 0568
tero.flesminch@evl.fi



Lakimies
Maarit Laurikainen
OTM, KTM
Puh. 044 771 8668
lakimies@knt.fi



LIITY JÄSENEKSI

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

TYÖTTÖMYYSKASSA
hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen liittyviä asioitamme.
Erko – Erytiskoulutettujen 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!

Stagi JOULUKIRKON VALMISTELU



© JUHO RINNE 2015



* . AU51 *

TERVETULOA OSASTOILLEMME KASVATUKSEN PÄIVILLÄ JYVÄSKYLÄSSÄ 12. - 14.1.2016!

Tule tutustumaan tuotteisiimme ja
tapaamaan henkilökuntaamme...

... **PTK:n**
materiaali-
osastolla

... **Partaharju- ja**
Tievatupa-
standilla

... **Jiipeenetti**
verkkopalvelu-
osastolla

UUTUUDET

Mauno Nivala (toim.), Heli Orre,
Jetta Vihlman, Timo Ylitalo

KERHOSIA VATSASSA **Kokkikerhon kirja**

Ruokaan liittyvät tekemiset ja monipuoliset ohjeet tarjoavat kokkikerhoille aarrearkun, josta riittää pengottavaa moneksi vuodeksi. Jokaisessa kerhokerrassa on kokkausta, oheisohjelmaa ja hartaus.

Oheisohjelmasuorituksista voi saada kunniakirjan ja kokkihatun. Ilmestyy tammikuussa 2016. Noin 100 sivua. Hinta 28 €.



MIKÄ IKÄ! -LEHTI **TÄYSKYMPEILLE**

Lehdessä topakasti asiaa 10-vuotiaiden maailmasta: • Kymppijuhlia • Kymppihaastatteluja • Julkkisia • Asiantuntijajutut • Synttäreileipomista • Tekemistä ym. ym.

Mainio lahjavinkki 10-vuotiaille! Ilm. 2.2.2016

Hinta vain 1,90-5,00 €/kpl tilausmäärästä riippuen.



Tarja Rae

SALAIUUSLAATIKKO 2

Toiminnallisia hartauksia kirkkovuoden elämyksellisiin menetelmiin.

Kirjan 56 uutta hartautta kirkkovuoden pyhiin sopivat erityisen hyvin lapsille ja kouluikäisille.

Hartaushetken alussa avataan salaisuuslaatikko, josta paljastuu päivän symboli.

Ilmestyy tammikuussa 2016. Noin 80 sivua. Ennakkohinta nid. 23,00 €.

PARTAHARJU
TOIMINTAKESKUS

UUTTA
PARTAHARJULLA!
Tarjolla erilaisia
OHJELMAPALVELUJA
ryhmien toiveiden mukaan!

Kysy lisää! • 044 725 4124 • partaharju@ptk.fi
• www.partaharju.info

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



*PTK - poikien ja tyttöjen keskus sekä koko henkilökunta
kiittävät hyvästä yhteistyöstä ja
toivottavat kaikille Dinon lukijoille*

Jouluihoa ja Hyvää Uutta Vuotta 2016!