

DINO

MAALISKUU
2016
1

NORTUSIA YHDISTÄÄ MYÖS TYÖ

Valoa
kohti

- Kelpoisuusehdot muutoksessa
- Diakin uusi rehtori Tapio Kujala



VAPAAEHTOISTYÖTÄ VIERELLÄ KULKIEN
KANNUSTUSTA KERTAPALKKIOLLA
REILU PELI SUKUPOLVIEN VÄLILLE





4

Aino Kivelä uskaltaa tarttua haasteisiin

4 Löytöjä työstäni
Aino Kivelä

6 Ajankohtaista

8 Tutkittu
Aura Hietala

9 Puheenjohtajan palsta
Ilkka Kalliokoski

10 Kelpoisuusehdot
muutoksessa

16 Pitsalaatikko
Somessa on somempaa

17 Toiminnanjohtajan palsta
Arja Lusa

18 Vaikuttajan ääni
Tapio Kujala

20 Reilu peli sukupolvien
välille

23 Näin työeläkeindeksi
toimii

25 Opiskelijan palsta
Paula von Koch

26 Samoilte urille
*Nortusia yhdistää
musiikki ja työsarika*

28 Viisi porrasta työhyvin-
vointiin: itsensä
toteuttamisen tarpeet

30 Vapaaehtoistyössä
vierellä kulkien

33 Henki kulkee

34 3 kysymystä

35 Lakimies

36 Kolumni
Henna Weckman

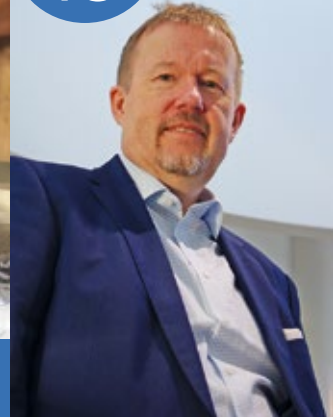
37 Tulossa

38 Toimistojen esittely

39 Sarjakuva
Juho Rinne

Tapio Kujala haluaa
Diakista näkyvän

18



DINO 1 / 2016

JULKAISIJAT
Kirkon Nuorisoyöntekijöiden
Liitto, Rautatieläisenkatu 6, 00520
Helsinki, puh. 044 595 8562
Diakoniatyöntekijöiden Liitto,
Rautatieläisenkatu 6, 00520
Helsinki, puh. 09 150 2487

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Riitta Hiedanpää

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Lappalainen

TAITTO
Hilka Hyvärinen

TOIMITUSKUNTA
Elisa Ala-Kuusisto, Dtl
Riitta Hiedanpää, Dtl
Hannu Keränen, KNT
Tiina Laine, Dtl
Tiina Lappalainen
Miika Manninen, KNT
Arja Lusa, KNT
Tanja Puhakka, Dtl

ILMOITUSMYYNTI
Liisa Rossi
Puh. 010 219 0300

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



KANNEN KUVA
Hannu Keränen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy viikolla
24/2016.

7. vuosikerta

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

Kiljennyimme
pääsiäiseen
vk 12

KEVÄÄN VALO

KARKAUSPÄIVÄNÄ HELSINGISSÄ paistoi aurinko. Aihetta olikin, yhdeksän kuukauden neuvottelujen jälkeen yöllä kello 00.45 oli saatu neuvottelutulos kilpailukykysoituksesta. Paikalleen jämähänneiksi moititut työmarkkinajärjestöt osoittivat vastuullisuutensa ja tinkivät kokonaisuuden hyväksi myös saavutetuista eduista. Toukokuun loppuun mennessä käydään alakohtaiset soveltamisneuvottelut myös kirkon pöydässä. Neuvoteltujen sopimusten kattavuus ja hallituksen toimenpiteet arvioidaan kesäkuun alussa.

TURVALLINEN JA TERVEELLINEN TYÖPAIKKA on jokaisen oikeus. Tähän velvoittaa työnantaja jo lainsäädäntö, mutta on melkoinen etuoikeus tehdä työtä uudenveroisissa toimitiloissa. Näin ajattelen peruskorjatussa Akava-talossa. Jokainen työpaikkansa väistötiloihin ja sieltä pois siirtänyt muistaa työläyden ja helpotuksen vaiheet. Mielestäni parasta omiin tiloihin paluussa on se, että nyt kaikkien kirkon keskeisten hengellisten viranhaltijoiden järjestöjen toimistot ovat vierekkäin. Ei voi moittia ulkoisia puitteita, jos yhteistyö ei toimi diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden, pappien ja kanttorien järjestöjen kesken jäsenten parhaaksi.

LEHTEMME ON NYT KOULULAISEN IKÄINEN. Seitsemän vuotta sitten ilmestyi ensimmäinen numero. Toimituskunta ja osa lehden sisällöstä uudistuivat tänä vuonna. Toimituksellinen linjamme ajassa olevien ilmiöiden kuvaajana ja kyseenalaistajana jatkuu. Tässä lehdessä tarkastelemme koulutus- ja kelpoisuusehtojen merkitystä. Uusi juttusarjamme Samoille urille -kertoo diakonia- ja nuorisotyön kiehtovuudesta: työtä tehdään usein samoissa perhepiireissä sukupolvesta toiseen. Kurkistamme vuoden mittaan näiden jäsentemme elämään. ■



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

AINO USKALTA TARTTUA MIKKIIN – JA HAASTEISIIN

Aino Kivelä työskenteli 25 vuotta Ylöjärven seurakunnassa nuorisotyössä ennen kuin lähti opiskelemaan muuntokoulutuksessa diakoniksi. Hän valmistui keväällä 2014 ja sai sijaisuuden diakoniatyössä.

Aino Kivelä on huumorintajuinen, positiivinen, rohkea ja idearikas työntekijä. Jo 1980-luvulla hän oli veljiensä kanssa *Haaste*-nimisessä gospelbändissä. Nuorisotyössä hän on ohjannut neljä musikaalia ja osallistanut ison joukon nuoria eri rooleihin.

Arkiviisu-musikaali oli elämänmakuinen ihmis-tarina ryuditettynä popmusiikin helmillä. Kirkko puettiin arkiseen asuun; sinne ripustetuilla pyykkinaruilla oli potkukupuja ja sukkaa, lattialla oli räsymattoja. Näin kohtasivat arki ja pyhä toisensa. Onneksi kirkon penkeiltä löytyi nenäliinapaketteja – musikaalin tarina oli koskettava. Ovella kerättiin kolehti kotoisesti maitopurkkeihin diakonisen perhetyön hyväksi.

Ainon lopputyö Diakissa oli *Elvis&Gospel*-ilta. Monelle jäi mieleen musiikin lisäksi myös illan tarjoilu, amerikkalaisittain kokis ja kuppikakut.

Uusi maailma

Ainolle työhön kuin työhön tarttuminen on helppoa, koska elämän eväät on saatu maaseudulta 12-lapsisesta perheestä. Ilmankos Aino on enemmän tiimi- kuin yksilötyöntekijä. Nykyiseen perheeseen kuuluu mies ja viisi lasta, joista neljä on vielä kotona. Vapaa-aikaa ei paljon jää, kun kotiaskareet ja harrastuksiin kuljettamiset vievät aikaa. Myös **Chili**-koiran kanssa liikkuminen ja ulkoileminen on jokapäiväistä.

– Diakoniatyössä avautui uusi maailma. Häden ääripäät koskettivat nuorisotyöstä siirtyvää heti, Aino vakavoituu.

Toivon antaminen, kohtaaminen ja todesta ottaminen ovat hänelle tärkeitä asioita. Myös rajal-

lisuuden hyväksyminen on totta – jokaista ei voi auttaa.

– Haluan olla niitä ihmisiä varten, jotka eivät ole sisällä seurakunnan toiminnassa. Haluan kohdata ne, jotka ovat reunalla.

Musiikin voima

Aino on ollut puuhanaisena seurakunnan karaokeilloissa ja tarttunut itsekin rohkeasti mikkiin. Diakoniatyön asiakkaita on saatu mukaan karaokeillan juontamiseen ja tarjoiluun. Pääpaino on musiikissa, yhdessä tekemisessä ja itsetunnon kohottamisessa.

Aino ja kitara on ollut tuttu näky myös terveyskeskuksen vuodeosastolla ja erilaisissa hartaushetkissä.

– Musiikilla on ihmeellinen voima. Ihmiset kuuntelevat musiikkia, kun ovat onnellisia ja kun sydämeen sattuu, Aino tietää.

– Omassa voimassa tätä kaikkea ei jaksaisi, hän jatkaa ja kertoo saavansa voimaa rukouksesta ja yhdessä tekemisestä.

Haaveena KirkkoLOVE

Nyt Ainoa työllistää Yhteisvastuukeräyksen luot-saaminen, ystäväpalvelu, omaishoitajatyö ja vapaaehtoistyön kehittäminen.

– Haaveilen myös *SuomiLOVE*-formaatin kaltaisesta *KirkkoLOVESTA*, jossa ihmiset saisivat kertoa tarinansa selviytymisestä, ystävyydestä ja rakkaudesta. Ehkä silloinkin kirkkoon kannattaisi varata nessuja. ■



Chili-koira saa liikkeelle joka päivä.



Ison perheen äiti pitää ruuanlaitosta.



Musiikki on ilon lähde ja voimavara.

DIAKILLE uudet toimitilat



KUVAT KIMMO TURTIAINEN

Uuden upean kampuksen avajaisia vietettiin 9.2. Avajaisissa tapahtui myös vahdinvaihto, kun Diakin rehtori **Jorma Niemelä** antoi vallan avaimen uudelle rehtorille **Tapio Kujalalle**.

Kelpoisuusehdoista

Selvitystyö ja siihen liittyvät esitykset virkoihin vaadittavista tutkinnoista tehdään vuoden 2016 aikana. Ennen niiden vahvistumista keskeisille kirkon asianomaisen alan ammattijärjestöille sekä koulutuksen järjestäjille annetaan mahdollisuus lausunnon antamiseen.

Kirkon Työmarkkinalaitokselta on lähtenyt yleiskirje 5/16 asiasta. Kirjeessä annetaan tarkemmat ohjeet, miten menetellään asian valmisteluajana. Esimerkiksi työpaikan hakuilmoituksissa ei tule enää viitata piispainkokouksen virkaan x kelpoistavaan tutkintoon.

Liittojen näkemys on, että diakonian ja nuorisotyön virkojen kelpoisuusehdot tulee määritellä keskitetysti ilman paikallisesti sovellettavia poikkeamia. Kelpoistavan tutkinnon tulee olla AMK-tasoinen, joka suunnataan erikseen diakonia- tai nuorisotyöhön. ■

Dtl:n hallituksen jäseniä ovat

(suluisia varajäsen): **Carita Riitakorpi (Heidi Salminen)**, **Jukka Rantanen (Sirkka Kiuru)**, **Leena Kopperi (Eija Grönvall)**, **Päivi Rimpiläinen (Tanja Reinikainen)**, **Virpi Pohjanen (Anneli Koskinen)**, **Maria Rumpunen (Maija Kupsala)**. Hallituksen varapuheenjohtajaksi valittiin **Carita Riitakorpi**. ■

Järjestövalmiussuunnitelma teossa

Kirkon sektori osana JUKOa tekee parhaillaan omaa järjestövalmiussuunnitelmaa mahdollisia painostustilanteita silmällä pitäen. Jukon hallituksen marraskuussa 2015 nimeämän kirkon sektorin järjestövalmiustyöryhmän muodostavat **Riitta Hiedanpää**, **Jussi Junni**, **Arja Lusa**, **Anne Kaitainen**. ■

Täydennys Dinon 4/2015 eläkeartikkeliin

Artikkelin lause ”Ammatillisen eläkeiän säilyttäminen edellyttää eläkkeelle jäämistä” vaatii täydentämistä. Jos valittu 60 vuoden eläkeikä täyttyy vuonna 2016 tai 2017, eläkeikä säilyy ennallaan, jos palvelussuhde jatkuu keskeytymättä eläkeikään asti. Jos nyt voimassa oleva eläkeikä täyttyy vuonna 2018, uusi eläkeikä on 3 kuukautta korkeampi ja jos eläkeikä nykyäänöin täyttyy vuonna 2019, eläkeikä nousee 6 kuukaudella, jne. Eli aikaisin mahdollinen eläkkeelle jääntihetki siirtyy vastaavan ajan eteenpäin. ■

Vuoden diakoniatyöntekijän haku on käynnissä

Ethän jätä upeaa kollegaasi piiloon? Toimi ja ehdota häntä vuoden diakoniatyöntekijäksi. Valituksi tulee diakoniatyöntekijä, jonka valinta nostaa esille ajan-kohtaisen teeman paikallisesti tai valtakunnallisesti. Hän on kehittänyt 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 huhtikuun loppuun mennessä. Perustelettehan ehdotuksenne hyvin. Valinta julkistetaan Diakonian päivillä

Dtl kouluttaa

Sisu-päivät jäsenille vuonna 2016: 15.11. Kuopio, 17.11. Tampere, 24.11. Helsinki, Hämeenlinna kutsutaan johtavat diakoniatyöntekijät Sisu-päiville 22.11. Ilmoittautuminen alkaa vasta elokuussa 2016. ■

#Diakonian päivät #Diakonia16 #Kutsuttu

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



ILKKA KALLIOKOSKI JATKAA PUHEENJOHTAJANA

KNT:n vuosikokous pidettiin 12.1.2016 Jyväskylässä. **Ilkka Kalliokoski** valittiin yksimielisesti jatkamaan KNT:n puheenjohtajana. Uusi kausi alkaa 1.10.2016 ja päättyy 30.9.2018. Kalliokoski toimii johtavana nuorisotyön ohjaajana Espoon Tapiolan seurakunnassa. Vuosikokous valitsi hallitukseen uusia jäseniä erovuoroisten tilalle. 1.10.2016 – 30.9.2019 kaudelle tulivat valituiksi **Sauli Paavilainen** (varalle **Jyrki Kiukkonen**), **Jussi Maasola** (varalle **Alpo Syvänen**) ja **Timo Lampi** (varalle **Anna Kärri**). ■

Ruth Kähkönen on uusi jäsen- palvelusihteri

Liiton osa-aikaiseksi (40%) jäsenpalvelusihteriksi on valittu 30-vuotias merkonomi **Ruth Kähkönen**. Toisena osa-aikaisena (60%) jäsenpalvelusihterinä jatkaa **Tarja Hämäläinen**. Jäsenpalvelusihterin tehtäviin kuuluu liiton talous- ja palkkahallinto, jäsenrekisterin ylläpitäminen, jäsenpalvelu sekä viestinnän tehtäviä. Kähkönen on aloittanut tehtävänsä 25.1.2016. ■



KNT:N TOIMISTO MUUTTI AKAVATALOON

Uusi postiosoite toimistolle on Rautatieläisenkatu 6 ja käyntiosoite Kellosilta 7. ■





Hengellisyys merkitys psykoosin sairastaneille

Aura Hietala tutki opinnäytetyössään psykoosin sairastaneiden kokemuksia hengellisyydestä ja sen vaikutuksista hyvinvointiin.

”Eihän ihmisellä muuta pohjaa ole elämässä, viime kädessä. Kun ystävä voi jättää ja pettää, eikä ihmisiin voi turvautua, Jumala jää turvaksi.”

Näin kuvaili eräs psykoosin kokenut hengellisyyden merkitystä itselleen. Psykoosi on kokemus sisäisestä kaaoksesta, kaiken epävarmuudesta ja usein toisten pahantahtoisuudesta ja epäluotettavuudesta. Joillekin psykoosin kokeneille hengellisyys toimii keinona löytää olemassaoloon merkityksellisyyttä, suojaa ja ymmärrettävyyttä. Toisaalta sen koettiin tuovan myös ahdistusta.

Tutkin syksyllä 2015 valmistuneessa opinnäytetyössäni psykoosin sairastaneiden kokemuksia hengellisyyden merkityksestä sekä vaikutuksista hyvinvointiin. Laadullisen tutkimuksen aineistossa oli 13 tutkittavan teemahaastatteluja ja kirjoitelmia. Tutkittavat saivat itse määritellä, mitä tarkoittivat hengellisyydellä. Suurimmalle osalle se tarkoitti kristinuskoa.

Useimmille hengellisyys oli perustava osa elämää. He kuvasivat hengellisyyden mahdollistavan täyttymyksen, mielihyvän, tarkoituksen, ihmisyyden merkityksellisen toteutumisen ja suhteessa olemisen kokemuksia.

Tutkittavat kuvasivat usein, että hengellisyys merkitsee suojaa ja turvaa. Se tuo kokemuksia psyykkisestä tuesta, levon mahdollisuudesta, arvokkuudesta, toivosta, eheytymisestä, syyllisyydestä vapautumisesta, ohjauksesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa asioihin. Hengellisyys ikään kuin suojeli minuutta ja toi voimavaroja elämään, mikä mahdollisti kokemuksen suojatusta olemassaolosta. Hengellisyyden kuvattiin tarjoavan selitysmalleja ja vastauksia eli mahdollistavan ymmärrettävää olemassaoloa.

Hengellisyys toi myös kärsimystä ja ahdistusta. Esimerkiksi väärä jumalanpelko, epäilykset ja toisten uskovien jyrkkyys tai vallankäyttö kuormittivat ja pelottivat.

Aura Hietala sai Diakonian tutkimusseuran Sivellin-palkinnon 2015 valmistuneesta opinnäytetyöstään ”Jumala ei kaipaa small talkia”.

Hengellisyyden vaikutukset hyvinvointiin kuvattiin sekä tukeviksi että kuormittaviksi. Esimerkiksi uskoontulo saattoi olla kipeä todellisuudentajua horjuttava kokemus tai ihana kokemus rakkaudesta ja vapaudesta. Hengellisyyden positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin kuvattiin enemmän.

Tutkimukseni perusteella ainakin osa psykoosiin sairastuneista kokee hengellisyyden hyvin tärkeäksi asiaksi ja vointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Eksistentiaaliset tarpeet ja hengelliset teemat voivat olla psykoosin yhteydessä voimakkaasti esillä. Niiden jonkinasteinen käsittely hoidossa saattaisi olla perusteltua, mutta hengellisten interventioiden hyödyistä kaivataan lisää tutkimusta. ■

ILKKA KALLIOKOSKI
puheenjohtaja, KNT
puheenjohtaja@knt.fi

Viiides kerta toden sanoo

Tätä kirjoittaessa yhteiskuntasopimus on lopultakin syntynyt. Työmarkkinaosapuolet ovat saaneet pitkän savotan valmiiksi; viides yritys toi lopulta neuvottelutuloksen. Nähtäväksi jää, hyväksyvätkö kaikki tehdyn sopimuksen. Yhteiskuntasopimus toteutuessaan korvaa Sipilän hallituksen kilpailukyypaketin, jota yleisemmin kutsutaan pakkolaeiksi.

Kun hallitus viime vuonna julkaisi ehdotuksensa kustannuskilpailukyyn parantamiseksi, alkoi valtakunnassa ennennäkemätön poliittinen trilleri. Matkan varrella nähtiin kariutuneita yhteiskuntasopimusneuvotteluja, poliittista mielenilmausta ja työonseisauksia, neuvotteluiden ulkopuolelle jättäytymistä, pääministerin TV-puhetta kansalle, hallituksen poukkoilevia esityksiä (esim. lomarahosta) ja niiden perumisia.

Hämmennyksen ja jopa pelon ilmapiiri oli laskeutunut yhteiskuntamme ylle. Yhtäältä oltiin huolissaan sopimusyhteiskunnan peruspilarien murtumisen uhasta, toisaalta tavallisen julkisen alan työntekijän lomien leikkausesityksestä. Allekirjoittaneeseenkin olivat yhteydessä useat kirkon työntekijät. Moni pelkäsi, että hallituksen esitykset automaattisesti toteutetaan sellaisenaan. Totta kuitenkin oli, että esityksistä on pitkä matka hyväksytyiksi laeiksi.

Nyt lopulta solmitun sopimuksen kirkon sektoria koskevia keskeisiä kohtia ovat mm:

- Pitkiä lomia ei leikata
- Sairausloma-ajan karenssi ei toteudu
- Lomarahaa leikataan julkisella sektorilla 30% kolmen vuoden ajan vuosina 2017–2019

- Työaika pidennetään 24h/vuodessa. Miten se tapahtuu, ratkaistaan sektori-kohtaisesti
- Paikallinen sopiminen tulee myös kirkkoon
- Palkantarkistuksia ei tehdä 2017

Neuvoteltua tulosta ei voi kaikilta osin pitää loistavana, mutta iso asia sopimuksen toteutuessa on pakkolakien peruuntuminen. Suomi säilyy sopimusyhteiskuntana pakottamisen sijaan. Hieno on myös nykyisten lomien säilyminen. Pitkät lomat tasoittavat palkkaeroa yksityiseen sektoriin. Samoin sairausloma-ajan pysyminen karenssin ulkopuolella on viisas linjaus. Ansionmenetysten pelossa luultavasti moni menisi töihin oman terveytensä uhalla.

Pallo on nyt työnantajalla ja hallituksella. Toivottavasti myös sieltä löytyy tahtoa sopimuksen hyväksymiseen maamme parhaaksi. Me työntekijät olemme nyt tehneet oman osamme. Sopimalla yhteisesti saavutetaan tulos, joka palvelee kaikkia parhaalla mahdollisella tavalla. ■



KELPOISUUS- EHDOT MUUTOKSESSA



Kirkollisiin virkoihin vaadittavat tutkinnot ovat tänä vuonna tarkasteltavina Kirkkohallituksessa. Tässä jutussa kerrotaan, missä nyt mennään. Asiantuntijat pohtivat mahdollisia muutoksia ja työntekijät kertovat ruohonjuuritason näkemyksiä.



Tänä vuonna kirkollisten virkojen koulutus- ja kelpoisuusehdoista ei päättä enää piispaainkokous vaan Kirkkohallitus. Piispaainkokouksen aiemmin laatimat virkoihin vaadittavat tutkinnot raukesivat vuoden vaihteessa.

– Tiivistetysti sanottuna periaatteessa on kolme mallia, joita tulevaisuudessa voidaan noudattaa. Kirkkohallitus voi vahvistaa kirkollisille viroille entisen kaltaiset keskitetyt virkoihin vaadittavat tutkinnot tai se voi vahvistaa entistä laaja-alaisemmat virkoihin vaadittavat tutkinnot, jolloin yksi koulutus mahdollistaisi kelpoisuuden useampaan virkaan. Kolmas vaihtoehto on, että seurakunnat saavat nykyistä vapaammin itse vahvistaa vaatimukset eri virkoihin ja tehtäviin, kirkon työmarkkinalaitoksen lakimies **Timo von Boehm** sanoo.

Hänen mielestään jälkimmäinen malli on epätodennäköisin.

– En usko, että kirkossa mennään hyvä tyyppi -malliin, jossa esimerkiksi nuorisotyönohjaajan virassa voisi työskennellä ilman siihen säädettyä koulutusta. Virkaan vaadittavilla tutkinnoilla tulee todennäköisesti jatkossakin olemaan iso merkitys.

Myrsky vesilasissa?

Von Boehmin mukaan nyt selvitetään, millaisten virkaan vaadittavien tutkintojen vahvistaminen on järkevää kirkon tulevaisuuden ja sen työntekijöiden kannalta. Kokonaisuus perataan tarkasti.

– Myös kanttorien ja diakoniatyöntekijöiden tilanne katsotaan läpi, vaikka kyseisiin virkoihin vaadittavat tutkinnot ovat tällä hetkellä voimassa. Kaikkien muiden kuin niiden ja papin virkojen vaatimukset ovat käytännössä rauenneet.

Timo von Boehm ei näe, että mahdolliset muutokset johtaisivat virkojen vähenemiseen.

– Tällä ei ole mitään tekemistä virkojen vähentämisen kanssa. Virkojen määrään vaikuttavat työn tarpeet ja talouden kehitys. Pelkoja ja uhkakuvia lähtee helposti liikkeelle. Se on turhaa. Tässä voi nyt olla osin kyse myrsky vesilasissa -ilmiöstä.

Hän korostaa, että selvitystyö koskee vain virkoihin vaadittavia tutkintoja. Muihin kelpoisuusehtoihin kuten kirkkoon kuulumiseen tässä ei puututa.

– Niistä on säädetty kirkkolaissa, ja ne pysyvät siellä. Virkasuhteessa oleva kirkon työntekijä on jatkossakin evankelisluterilaisen seurakunnan jäsen.

Kolikon kaksi puolta

Hallinto-oikeuden yliopistonlehtori **Ulla Väättänen** Itä-Suomen yliopistosta on perehtynyt virkasuhteisiin ja niiden kelpoisuusvaatimuksiin. Hän ei usko isoihin muutoksiin kirkollisissa viroissa.

– Koulutus- ja kelpoisuusvaatimuksia tarvitaan yhä. Virkasuhteeseen tulevalla pitää olla juuri siihen työhön erityinen kelpoisuus, Väättänen sanoo.

Tutkija näkee, että ylhäältä normitetuilla kelpoisuusvaatimuksilla on hyvät ja huonot puolet.

– Toisaalta pidetään huoli siitä, että tiettyyn virkaan on juuri oikea koulutus ja soveltuvuus. Toisaalta tämä voi johtaa siihen, että seurakuntiin ei löydy kriteerit täyttäviä työntekijöitä. Kun joustoa ei ole, työntekijöitä joudutaan ottamaan vain määräaikaisiin työsuhteisiin. Tämä ongelma on juuri nyt erityisen iso sosiaalialalla.

Vähenevätkö virat?

Jo nyt monissa seurakunnissa työntekijät vaihtavat lennossa työnkuvasta toiseen. Esimerkiksi diakoniatyöntekijä saattaa yhden päivän aikana työskennellä myös päiväkerhossa ja nuorisotyönohjaajana.

– Työntekijöitä ei yksinkertaisesti löydy. Jos käy niin, että tulevaisuudessa päätöksenteko siirtyykin enemmän paikallishallinto- ja seurakuntatasolle, kelpoisuusvaatimuksia voidaan arvioida vähemmän ja työntekijöiden palkkaaminen pysyviin työsuhteisiin ehkä helpottuu. Väättänen arvioi.

Entä vähenevätkö kirkolliset virat tulevina vuosina?

– Tämä on aiheellinen huoli. On vaikea ennustaa, miten taloudellinen tilanne kehittyy, mutta tuskin virkoja ainakaan hirveästi lisää tulee.

Turvataan ammattitaito

Diakonia-ammattikorkeakoulun yliopettaja **Minna Valtonen** liputtaa voimakkaasti selkeiden kelpoisuusehtojen puolesta.

– Kelpoisuusehtoja tarvitaan, jotta seurakunnissa turvataan riittävän laaja-alainen ja asiantunteva ammattitaito. Tulevaisuuden seurakunnassa seurakuntalaisten rooli ja osallistuminen vahvistuu, mutta tämä ei merkitse sitä, että diakonian asiantuntemuksen tarve vähenisi. Pikemminkin niin, että vapaaehtoistoiminnan rinnalla tarvitaan yhä vankempaa ammatillista asiantuntijuutta ja erityisosaamista.

– Jos kelpoisuusehtoja ei ole, on hyvin haastavaa perustella, miksi sairaanhoitajan tai sosionomin tutkintoon täytyisi sisällyttää teologisia opintoja tai seurakuntatyön ammattiopintoja. Myös kaksoistutkintoja olisi jokseenkin mahdoton perustella ja koulutuksen kirkolliset sisällöt siirtyisivät varmaan vähitellen kirkon vastuulle.

Katsotaan eteenpäin

Kelpoisuusehtoja voisi Valtosen mukaan muuttaa esimerkiksi näin:

– Jos henkilöllä on jo diakonian, nuorisotyön tai varhaiskasvatuksen amk-tutkinto, sen tuomaa kirkollista kelpoisuutta voisi laajentaa tekemällä riittävän määrän opintoja avoimessa amk:ssa ilman, että hakeutuu opiskelijaksi tutkintoon johtavaan koulutukseen. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi siten, että sosionomi-diakoni laajentaa osaamistaan kirkon nuorisotyön asiantuntijuusopinnoilla.

Valtosen mukaan kirkollisen koulutuksen tulisi kyetä ennakoimaan, millaista osaamista seurakunnissa tarvitaan tulevaisuudessa esimerkiksi 25 vuoden kuluttua.

– Ei riitä, että koulutus tuottaa valmiuksia vain juuri tähän kirkolliseen tilanteeseen. Tällä hetkellä kelpoisuusehdot ovat onneksi sisällöllisesti sillä tavoin väljät, että ne mahdollistavat opetussuunnitelmien muokkaamisen työelämästä välittyvien tarpeiden mukaisesti.

Teologiaa vai ei?

Entäpä sitten hengellinen puoli? Tarvitaanko siihen liittyviä opintoja entiseen malliin?

– Minusta on tärkeää, että kelpoisuusehtoihin sisältyvien teologisten opintojen määrä on riittävän laaja. Kristinuskon sisällöllinen osaaminen on moniuskontoisessa yhteiskunnassa ja tulevaisuuden seurakunnissa entistä merkittävämpää, Valtonen sanoo. ■

KOULUTUSTA JA VAKAUMUSTA



Jämijärven seurakunnan diakoni Saila Kuuskoski tekee diakonin ja nuorisotyönohjaajan yhdistelmävirkaa. Hän sanoo, että koulutus- ja kelpoisuusehdoista on pidettävä kiinni.

Saila Kuuskoskella on yli 20 vuoden kokemus seurakuntalaisten parissa työskentelemisestä. Hän pätevytyi ensin lastenohjaajaksi ja suoritti myöhemmin Diakissa kirkon nuorisotyönohjaajan ja sosionomin sekä diakonin ja sosionomin opinnot.

Kuuskoski tekee 80 prosenttia työajastaan diakonia-työtä ja 20 prosenttia nuorisotyötä. Luottamus ja kyky kohdata toinen ihminen punnitaan pikkuisessa seurakunnassa joka päivä.

– Koulutus on kaiken ammattitaidon perusta. Sieltä tulee tietopohja. Se ei kuitenkaan yksin riitä. Seurakunnassa työskenteleminen vaatii sitoutumista. Luottamus syntyy, kun jakaa arjen huolia seurakuntalaisten kanssa ja tarjoaa käytännön avun lisäksi myös toivoa.

Kuuskoski korostaa, että diakoniatyön ja nuorisotyönohjaajan opinnoissa pitää olla tarpeeksi käytännön työtä. Hyvät harjoittelupaikat ovat ammatin osaamisen kannalta tärkeitä. Harjoittelujaksojen aikana pääsee näkemään, miten monimuotoista työ seurakunnassa on ja mitä se työntekijältä vaatii.

– Pelkkä suvaitsevaisuus ei riitä kirkon työntekijälle. Seurakuntalaiset odottavat, että kirkon työntekijällä on kristillinen vakaumus. Käytännön työn tekeminen on hyvin vaikeaa, jos vakaumus puuttuu.

Diakoniatyö perustuu kristilliseen ihmiskäsitykseen ja lähimmäisenrakkauteen.

– Sen pitää näkyä koulutuksessa. Se erottaa diakoniatyön sosiaalityöstä.

Samaan hengenvetoon hän painottaa, että diakoniatyö kohtaa kenet tahansa. Arvoista tai uskosta ei kysellä, kun ihminen tarvitsee apua.

– Työntekijä on kuitenkin kirkon työntekijä. Vaikka se ei tulisi esiin millään tavalla, on tärkeää, että ihminen tietää voivansa jutella työntekijän kanssa hengellisistä asioista. Työntekijällä on myös oikeus ottaa hengellisyys puheeksi, jos hän näkee sen hyväksi. Rukoillaanko yhdessä -kysymys tarjoaa toivon. ■

SYDÄMEN HALUA



Puolangan seurakunnan nuorisotyön ohjaaja Marjo Karhu sanoo, että nuorisotyötä tekevän pitää olla kirkollisen koulutuksen saanut kasvatuksen ammattilainen.

Marjo Karhu valmistui nuorisotyön ohjaajaksi 1986 ja sai heti viran. 30-vuotiseen työuraan on mahtunut myös kanttorin ja päiväkerhön ohjaajan sijaisuuksia, vaikka hänellä ei ole niihin pätevyyttä.

– Olen kiitollinen siitä, että olen saanut tehdä monenlaista. Toisen saappaisiin astuminen auttaa näkemään, millaista hänen työnsä on. Ihminen saattaa helposti ajatella, että työkaverin hommat ovat helpommat kuin omat. Käytännössä huomaa, että jokaisessa työssä on omat vaatavuutensa, Marjo Karhu sanoo.

Hän on ehdottomasti sitä mieltä, että kirkollisiin virkoihin pitää olla koulutus- ja kelpoisuusasiat kunnossa.

– Kuka tahansa ei voi tulla tekemään esimerkiksi kirkon nuorisotyön ohjaajan virkaa. Pitää olla sydämen halu tehdä töitä juuri kirkolle. Tämä taas tarkoittaa sitä, että kristilliset arvot ovat kunnossa ja että työntekijä kuuluu kirkkoon.

Marjo Karhu tekee myös diakoniatyötä.

– Se onnistuu, koska tunnen seurakuntalaiset vauvasta vaariin melko hyvin. Isossa ja uudessa seurakunnassa en ehkä pystyisi tekemään diakoniatyötä samalla tavalla kuin tutulla paikkakunnalla. Tarvitsisin koulusta ja teoreettista pohjaa moniin asioihin. Esimerkiksi kunnan sosiaalipuolen kanssa toimiminen, työ maahanmuuttajien kanssa ja vanhustyö vaatisivat lisäkoulutusta. ■

MISSÄ MENNÄÄN NYT?

- Tällä hetkellä keskitetyt tutkintovaatimukset ovat voimassa vain papin, diakonian ja kanttorin virkojen osalta.
- Diakonian ja kanttorin virkojen kelpoisuusehtoja koskeva päätös tehtiin joulukuussa 2015 Kirkkohallituksen täysistunnossa. Tutkintovaatimuksiin voi silti tulla muutoksia.
- Kirkon nuorisotyön ohjaajan ja kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan keskitetyt tutkintovaatimukset eivät tällä hetkellä ole voimassa, sillä niistä päättäminen siirtyi Kirkkohallitukselle vuoden vaihteessa.

MITKÄ IHMEEN KELPOISUUSEHDOT?

- Kelpoisuusehdoilla tarkoitetaan useimmiten koulutusta, jota virkaa hakevalta edellytetään.
- Kelpoisuusehdot koskevat julkisia virkoja, joten niitä sovelletaan myös kirkollisiin virkoihin.
- Yleisiä kelpoisuusehtoja ovat mm. 18 vuoden ikä ja kielitaito.
- Erityiset kelpoisuusehdot ovat virkakohtaisia. Niitä ovat mm. kyky, taito, soveltuvuus, työkokemus ja koulutustaso, joka voidaan vahvistaa keskitetysti koko kirkon tasolla tai paikallisesti, jos keskitetysti vahvistettuja tutkintovaatimuksia ei ole asetettu.

Somessa on somempaa



Sosiaalinen media on jatkuvassa muutoksessa. Uusia palveluita syntyy koko ajan, ja niitä käyttävien ihmisten ikähaitari laajenee. Pysy mukana kehityksessä. Sosiaalisen median asiantuntijan [Harto Pönkän](#) blogi [Lehmätkin lentäis](#) on lukemisen arvoinen.

toiminnanjohtaja

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

O nko koulutuksella merkitystä?

Hiljattain käytiin Facebookin nuorisotyöntekijöiden ryhmässä keskustelua virankelpoisuusehdoista. Aiheen keskustelulle antoi Kirkkohallituksessa avoinna oleva nuorisotyön asiantuntijan virka. Virankelpoisuusehdoksi oli määritelty soveltuva korkeakoulututkinto. Kirkkohallitus oli päätenyt ratkaisuun, jossa tähän virkaan hakukelpoisia ovat myös amk-tutkinnon suorittaneet.

Keskustelussa tuotiin esille, että vanhan opistotasaisen tutkinnon suorittaneet eivät ole hakukelpoisia ja että se on epäreilua. Osan mielestä nuorisotyön tekijäksi oppii parhaiten työssä, ja sen pitäisi riittää myös Kirkkohallituksen virkoihin.

Huomasin olevani tuossa keskustelussa toisella laidalla, kun puolustin jatkotutkintojen merkitystä vanhojen tutkintojen lisäksi. Uralla eteneminen ja hakukelpoisena pysyminen avoinna oleviin virkoihin edellyttää kirkossakin tutkintojen päi-

vittämistä. Monilla yhteiskunnan sektoreilla tutkinnot vanhenevat paljon nopeammassa tahdissa.

Koulutuksen ja työssä oppimisen vastakkainasettelu ei ole pitkän päälle kannattavaa. Vaihtoehdot eivät ole joko-tai vaan sekä-että. Molempia tarvitaan. Kun työntekijä osaa työnsä, nauttii siitä ja kokee perustutkinnon riittäväksi tehtävään – ja työnantajakin on tyytyväinen, on asiat kohdillaan. Kaikkia jatko- ja täydennyskoulutus ei vaan kiinnosta.

Sitten on toisenlaisia työntekijöitä. He kokevat tarvitsevansa jatkotutkintoja uudistuakseen ja ymmärtääkseen työssä esille nousseita ilmiöitä. Heitä lisä- ja täydennyskoulutukset auttavat jaksamaan työssä. Osalle uudelleen koulutus on ainoa mahdollisuus työelämässä pysymiseen. Joitakin motivoi ja kiinnostaa aidosti uralla eteneminen. Tätä tietä pitäisi mielestäni enemmän tukea ja kirkossa olla mahdollisuuksia uralla etenemiseen. Jatkotutkinto avaa ovia myös kirkon ulkopuolella, jossa arvostetaan nuoriso- ja diakoniatyön osaamista sekä työkokemusta.

Kirkossa diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyönohjaajien uralla ylöspäin eteneminen on hyvin rajallista, lähes olematonta. Tehtävästä toiseen siirtyminen seurakunnassa edellyttää lisäkoulutusta ja uuden ammattitutkinnon suorittamista. Voidaan kysyä, auttaako nykytilanne nuorisotyön työpaikkojen säilymistä? Kelpoisuusehtoja tarkasteltaessa on nähtävä omaa virkaa laajemmin. On katsottava seurakunnan kokonaistilannetta ja tulevaisuutta. Monitaitoiset, uudistumiskykyiset ja koulutetut työntekijät ovat kilpailukykyisempiä. Työnantajan näkökulmasta katsottuna kovin kapea osaaminen ja käytettävyys heikentävät työntekijän työnsaantia, uralla etenemistä ja työpaikan säilymistä. ■



PIIKKINÄ PÄÄTTÄJIEN LIHASSA

Diakonia-ammattikorkeakoulun uusi rehtori ja toimitusjohtaja Tapio Kujala perää Diakilta näkyvämpää roolia yhteiskunnalliseen keskusteluun.



Tämän vuoden helmikuussa työnsä aloittanut Diakonia-ammattikorkeakoulun uusi rehtori ja toimitusjohtaja **Tapio Kujala** perää Diakilta entistä suurempaa yhteiskunnallista näkyvyyttä ja tiukempaa roolia keskustelun herättäjänä.

– Me voimme olla piikki yhteiskunnan päättäjien lihassa muistuttamassa siitä, että tämä maailma ei ole kaikille ihan samannäköinen. On kysymys sitten köyhyydestä, eriarvoisuudesta tai maahanmuuttajista, me olemme näissä kaikissa ilmiöissä mukana sekä opiskelijoita kouluttavana oppilaitoksena että myös omien tutkimushankkeitemme kautta, Kujala sanoo.

Hänen mukaansa Diakin sanoma on, että jokaisella ihmisellä on ihmisarvo. Tätä sanomaa Diak toteuttaa kouluttamalla välittämisen ammattilaisia, joiden tehtävä on auttaa lähimmäisiä. Välittämisellä on myös toinen merkitys. Diakin kouluttamat ammattilaiset työskentelevät rajapinnoilla ja kommunikoivat asiakkaan ja hänen kohtaamiensa tahojen kanssa.

Näköalattomuutta ilmassa

Kujalan mukaan Suomea on jo pitkään vaivannut eräänlainen näköalattomuus. Se on tiivistynyt yleisessä keskustelussa talouskriisi-sanan alle. Talous on kuitenkin vain yksi osa ongelmaa, sillä yhteiskunnassa ja maailmassa tapahtuu paljon muutakin.

Hänen mielestään ihmiset eivät ole vielä ymmärtäneet, että yhteiskunnan muutos on jatkuvaa, eikä pysyvää tilaa enää ole.

– Me olemme hirvittävän riippuvaisia sekä toisistamme täällä Suomessa että muiden maiden ihmisistä kansainvälisesti. Maailma on globaali.

Näköalattomuus tulee esiin myös siinä, miten ihmiset keskustelevalle esimerkiksi maahanmuuttajista.

– Meillä on tapahtunut voimakas kärjistyminen mielipiteissä. Sosiaalinen media tuo sen esiin hirvittävän helposti ja nopeasti.

– Me voimme uhata ja käyttää kieltä, joka kärjistää entistä voimakkaammin, mutta me emme kohtaa toisiamme. Se on huono asia.

Koulutusta, ei hävittäjiä

Millä näköalattomuutta sitten torjutaan? Tähän Kujala lainaa mielellään entistä Suomen Kuvalehden päätoimittajaa **Tapani Ruokasta**.

– Ruokasen mielestä sananvapaus on uudistettava joka ajassa uudelleen. Minun mielestäni sivistyskin on sellainen asia, jota on ylläpidettävä.

Koulutus ja sivistys ovat Kujalan mielestä asioita, joiden avulla torjutaan näköalattomuutta ja luodaan toivoa.

– Haluan korostaa, että se on poliittisen päättäjän arvovalinta, ostammeko uusia hävittäjiä 5–10 miljardilla vai satsaammeko muutaman miljardin koulutukseen.

Kujala näkee sivistyksen laajempänä asiana kuin pelkästään koulutuksena.

– Se pitää sisällään myös sydämen sivistyksen.

Diak on erityisen tärkeässä asemassa monimuotoisen sivistyksen välittäjänä kouluttaessaan osajia sekä kirkon että yhteiskunnan palvelukseen.

– Pidän tärkeänä, että olemme ammattikorkeakoulu, jossa opiskelijat saavat rauhassa pohtia arvokysymyksiä.

Huolta säästöistä

Kujala myöntää olevansa pettynyt siihen, että esimerkiksi opetusministeriön politiikka on ollut nykyivää, ja siinä tehty äkillisiä hätäratkaisuja.

– Jos ajattelemme edellistä lamaa, poliittiset päättäjät ottivat silloin aseeseen koulutuksen ja innovaatiot ajatellen, että niiden avulla Suomi pärjää.

Kujalan mukaan päättäjät eivät tämän laman kohdalla ole tehneet samaa arvovalintaa.

– Nyt koetaan, että koulutus on kuin rasite.

Myös Diak on joutunut säästöjen kohteeksi.

– Toivon, että nämä säästöt riittäisivät. Me pärjäämme näiden säästöjen kanssa, koska meillä on hyvä strategia, jos leikkauksia tulee lisää, joudumme arvioimaan toimintaamme uudelleen. ■

Heikkojen ja sorrettujen puolella

Vuonna 1986 Helsingin Raamattukoulusta kirkon nuorisotyönohjaajaksi valmistunut Kujala ei tehnyt päivääkään koulutustaan vastaavia töitä. Hän meni ensin toimittajaksi Yleisradioon ja on myöhemmin työskennellyt sivistyksen ja koulutuksen parissa.

Lähi-idän mediasodasta yhteiskuntatieteiden tohtoriksi 2012 väitellyt Kujala on työskennellyt muun muassa Turun kristillisen opiston kansainvälisen työn radiotyön linjalla. Kun Turun opisto liittyi Diakiin, Kujalasta tuli sen ensimmäinen yksikönjohtaja.

Ennen siirtymistään Diakin rehtoriksi hän työskenteli Kansanvalistusseuran toiminnanjohtajana. Taustansa takia hän kokee olevansa enemmän yhteiskunnallinen kuin kirkollinen vaikuttaja. Hänen viestinsä kirkolle on selkeä.

– Kirkon tehtävä on olla heikkojen, sorrettujen, seksuaalivähemmistöjen ja maahanmuuttajien puolella. Kirkon tehtävä on muistuttaa yhteiskuntaa siitä, mitä lähimmäisyys ihan oikeasti merkitsee.

Kujala ei koe itseään säilyttäjäksi, hän on saneeraaja ja kehittäjä

– Näistä kahdesta olen mieluummin kehittäjä, ja siinä voin sanoa olevani varsin hyvä.

Kehittäjää tarvitaan, sillä hänen mielestään Diakin tehtävä on myös haastaa työelämää.

– Meidän pitäisi pohtia, pitäisikö nuorisotyönohjaajalla olla sellaisia viestintätaitoja, jotta hänen seurakuntansa voisi sijaita sosiaalisessa mediassa.

Kujalan mukaan Diak on kehittynyt huimasti 20-vuotisen historiansa aikana. Sen omistajat ovat tehneet arvokasta työtä, jonka seurauksena opinahjolla on tänä päivänä yhtenäinen identiteetti.

– Koen, että Diak on nykyisin yhtenäisempi ammattikorkeakoulu kuin toimintansa alkutaipaleella. ■

REILU PELI SUKUPOLVIEN VÄLILLE

Työelämässä olevan palkkaa tarkistetaan liittojen välisin yhteisin sopimuksin, työpaikoilla ja henkilökohtaisin neuvotteluin. Eläkeläiselle ”palkankorotus” tulee työeläkejärjestelmän kautta. Vaikuttava tekijä on työeläkeindeksi. Sen avulla rakennetaan reilua peliä eri sukupolvien välille.

Työeläkeindeksin tarkoituksena on suojata mak-
sussa olevia eläkkeitä rahan arvon heikkenemiseltä ja pitää yllä eläkeläisten ostovoimaa. Työeläkkeiden korotukset määräytyvät sen mukaan, miten hinnat ja palkat ovat edellisenä vuonna kehittyneet. Hinnat painavat näissä indeksitarkistuksissa palkkoja huomattavasti enemmän: 80 prosenttia määräytyy hinnoista, 20 prosenttia ansioiden kehityksen mukaan. Järjestelmä on toiminut näin vuodesta 2005.

Viime aikoina on käyty paljon keskustelua siitä, että indeksia muutettaisiin toisenlaiseksi – palkkojen kehitys määräisi kokonaan työeläkeindeksin kehityksen. Mitä tästä seuraisi?

– Muutaman kymmenen vuoden kuluttua huomattaisiin, että olemme ajamassa päin seinää, sanoo Työeläkevakuuttajat

Telan johtava ekonomisti **Reijo Vanne**.

Vanne nojaa Eläketurvakeskuksen (ETK) sekä sosiaali- ja terveysministeriön laskelmiin. Molemmat ovat arvioineet sitä, mitä työeläkejärjestelmälle ja sen rahoitukselle tapahtuisi, jos työeläkeindeksin laskentaa muutettaisiin puhtaaksi palkkaindeksiksi. Muutoksella olisi kaksi suurta vaikutusta. Muutaman vuosikymmenen kuluttua työeläkemaksuja pitäisi joko korottaa roimasti tai eläkkeitä vastaavasti pienentää. Muuten eläkerahat loppuisivat jossain vaiheessa.

– Jos moinen muutos tehtäisiin lähivuosina, käytännössä nykyeläkeläisten ja nyt lähellä eläkeikää olevien lastenlapset ja sitä seuraavat sukupolvet tuntisivat tämän suoraan omissa tuloissaan.

Eläkeuudistus perustuu laskelmaan tasapainosta

Reijo Vanne käy läpi taustalla olevaa logiikkaa.

Runsas vuosi sitten sovittiin eläkeuudistuksesta, joka tulee voimaan 2017 alusta. Sen avulla työeläkemaksut saadaan pidettyksi yksityisaloilla nykytasolla, noin 24 prosentissa. Suuria korotuspaineita ei ole näkyvissä pitkällä tulevaisuudessakaan.

Tämä tasapainolaskelma perustuu siihen, että eläkerahastojen tuottoja olisi aina käytettävissä työeläkkeiden maksamiseen. Rahastot ovat suuret, mutta niin ovat eläkemenotkin suhteessa palkkasummaan eli maksettuihin palkkoihin. Palkkasumma taas määrää, paljonko työeläkemaksuja tulee sisään järjestelmään. Ne ovat suoraan kytköksissä toisiinsa.

ETK:n mukaan vuonna 2015 TyöEL-maksutulo eli työeläke-



maksuina palkansaajista ja yrityksiltä kerättävä rahasumma on noin 12,7 miljardia euroa. Samaan aikaan työeläkkeitä maksetaan noin 13,7 miljardin verran. Ero on siis miljardin. Tämä erotus katetaan työeläkerahastojen sijoitustuotoista. Vuonna 2025 ero on ETK:n laskelmien mukaan ero noin 3 miljardia. Tämän lisäksi myös julkisten alojen työeläkkeitä rahoitetaan sijoitustoiminnalla.

Vaihtoehdot: syödä rahastoja tai korottaa maksuja

Jos maksettavia eläkkeitä korotetaan nopeammin kuin eläkemaksuista kertyy rahaa, on käytettävissä pari vaihtoehtoa. Voidaan joko nostaa eläkemaksuja tai syödä rahastoitujen varojen tuottoja ja itse varoja ajateltua enemmän. Tänäkin vuonna niitä ”syödään” tuon noin miljardin euron edestä. Se ei vielä heilauta järjestelmää pois tasapainosta.

Jos sen sijaan eläkkeiden korottamiseen käytetään työeläkerahastoja vuodesta ja vuosikymmenestä toiseen, eläkevarat alkavat kutistua suhteessa eläke-

menoihin. Jossain vaiheessa rahastoista loppuvat rahat. Siihen kylläkin kuluisi vuosikymmeniä. ETK:n laskelmien mukaan tilanne tulisi vastaan 2060-luvulla.

Kun rahastojen hupeneminen alkaisi jossain vaiheessa näyttää ilmeiseltä, olisi tehtävä äkkijyrkkiä ratkaisuja. Eläketurvakeskuksen laskelmien mukaan eläkemaksuja pitäisi korottaa reilusti yli 30 prosentin. 2060-luvulla mentäisiin noin 35 prosenttiin, että eläkemenot ja maksutulot olisivat tasapainossa, kun eläkevarat on käytetty ja työeläkkeitä korotetaan palkkaindeksin mukaan.

– Toki voitaisiin myös leikata eläkkeitä, ehkä jopa kolmanneksella, tai yhdistellä näitä vaihtoehtoja. Lopputulos olisi joka tapauksessa tuntuva sekä maksajille että eläkeläisille, Vanne arvioi.

Kehnot kortit nykyeläkeläisten lapsenlapsille

– Joskus 2060-luvulla oltaisiin seinää vasten. Nykyiset parikymppiset ovat silloin eläkeiän kynnyksellä, 65–70-vuotiaita.

Olisi siis kyse heidän eläkkeistään. Maksuvuorossa olisivat esimerkiksi nykyiset vastasyntyneet – he olisivat tuolloin viisisätkymmenissä – ja tietysti heitä nuoremmat, Vanne piirtää kuvaa.

Ketkä sitten hyötyisivät, jos työeläkeindeksin laskentatapaa muutettaisiin?

– Nykyeläkeläiset ja lähellä eläkeikää olevat. He saisivat suurempaa eläkettä, mutta muut joutuisivat kustantamaan sen. Varsinkin suurituloiset eläkeläiset hyötyisivät. Pienituloiset eivät niinkään, sillä heillä työeläkkeen osuus on pieni. Prosenttikorotukset eivät sitä paljon nostaisi.

– Nykyeläkeläisillä olisi siinä tilanteessa kädessä varmat kortit. Niillä voisi vain voittaa. Mutta nuoremmille se olisi ilkeä tempu. Jos eläkkeellä olevien eläkkeisiin otettaisiin järjestelmästä lisää rahaa, se tarkoittaisi, että nuorempien sukupolvien eläkejärjestelmään jo säättämää varoja käytettäisiin näihin eläkkeisiin.

– Nuoremmille käteen jäisivät kehnnot kortit. ■

JOKA SUKUPOLVELLA ON SIIVUNSA TYÖELÄKEVAROISTA

Työeläkkeet maksetaan rahoista, joita jokainen työssä käyvä ja työtä tarjoava yritys omalta osaltaan kerryttää yhteiseen pottiin. Työeläkejärjestelmään tulee joka kuukausi rahaa sisään, ja joka kuukausi sitä maksetaan siitä ulos. Jokainen sukupolvi ja yksittäinen työssä käyvä ihminen vuorollaan sekä maksaa eläkepottiin että saa siitä aikanaan itselleen eläkettä. Jokaisella on siis siivunsa työeläkevaroista.

Järjestelmä on rakennettu niin, että se on jotakuinkin tasapainossa. Eläkerahastot eivät nykysäännöillä tyhjene, sillä niihin tulee koko ajan lisää eläkesäästöjä työssäkäyviltä. Ne eivät kuitenkaan kata

kaikkia maksettavia eläkkeitä. Tähän on varauduttu 1960-luvulta, työeläkejärjestelmän alusta saakka.

Osa varoista siis rahastoidaan. Rahastoon päätyy noin yksi euro kuukaudesta. Nämä varat työeläkevakuuttajat voivat sijoittaa. Sijoitusten tuotoilla kustannetaan se, mikä jää eläkemaksujen ja maksettavien eläkkeiden väliin.

Tuottojen ansiosta varat ovat eläkkeen maksuun tullessa kasvaneet niin, että maksuvaiheessa jo yksi neljästä eläke-eurosta voidaan saada rahastoista. Vuonna 2015 eläkkeisiin otetaan rahastoista runsaat miljardi euroa enemmän kuin mitä työssä olevat säästivät omia eläkkeitään varten. ■



NÄIN TYÖELÄKEINDEKSI TOIMII

Kun ihminen jää eläkkeelle, hänen työeläkevakuuttajansa tarkistaa työelämän aikaiset palkat ja työtulot. Ne indeksoidaan eläkkeen alkamisvuoden tasoon ns. palkkaker-toimen avulla. Tällä varmistetaan, että eläkkeelle siirtyvä saa eläkkeen, joka perustuu hänen työuransa aikaisiin tuloihin.

Eläkkeellä ollessa eläkettä tarkistetaan vuosittain tammikuun alussa työeläkeindeksillä avulla. Sillä suojataan maksussa olevia eläkkeitä rahan arvon heikkenemiseltä ja pidetään yllä eläkeläisen ostovoimaa. Esimerkiksi kahden prosentin vuotuinen inflaatio heikentäisi eläkkeen ostovoimaa 25 vuodessa 40 prosentilla.

Työeläkeindeksin mukaiset euro-määräiset tarkistukset riippuvat työeläkkeen suuruudesta. Jos henkilön kokonaiseläke on pieni, vain osa eläk-

keestä on työeläkettä. Osa on kansaneläkettä. Silloin mahdolliset työeläkeindeksin muutokset kohdistuvat ainoastaan työeläkkeen osuuteen.

Esimerkiksi 1000 € kuukaudessa eläkettä saavalla työeläkkeen osuus on 670 € ja kansaneläkkeen osuus 330 €. Jos työeläkkeeseen tulee jonain vuonna yhden prosentin korotus, tämä eläkeläinen saisi kuukaudessa ennen veroja vajaan 7 € lisää eläkettä (0,67 %). Jos eläkettä on 3000 € kuukaudessa, prosentin korotus toisi 30 €.

80 prosenttia työeläkeindeksistä on sidottu kuluttajahintojen muutokseen, 20 prosenttia palkkojen muutokseen. Sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa kunkin vuoden indeksin suuruuden. ■

Lähteet: Eläketurvakeskus, STM, Tela

INDEKSIT ENNEN JA NYT

1962

Työeläkejärjestelmä voimaan. Käyttöön TEL-indeksi, jonka muutos määräytyi vain palkansaajien ansiotason muutoksen mukaan. Tästä syntyi ongelma julkisen puolen eläkkeissä: ne nousivat nopeasti yli samaa virkaa hoitavan henkilön palkan.

1977

Eläketurva sidottiin ns. puoliväli-indeksiin: 50 % palkkojen, 50 % kuluttajahintojen muutoksen mukaan.

1996

Käyttöön ns. taitettu indeksi. Palkat ja alle 65-vuotiaiden eläkkeet yhä puoliväli-indeksissä, yli 65-vuotiaiden eläkkeet eläkeikäisen indeksissä. Siinä kuluttajahinnat 80 %, ansiotasoindeksi 20 %.

2005

Työeläkeindeksi käyttöön. Kaikki maksussa olevat eläkkeet iästä riippumatta sidottiin entiseen eläkeikäisen indeksiin, joka nimettiin työeläkeindeksiksi. Indeksissä kuluttajahintojen muutoksen paino 80 %, ansioiden muutoksen 20 %.

Lähde: Eläketurvakeskus, STM

Kirkon diakonian päivät 2016 – Kutsuttu

#diakonia2016

Tulethan sinäkin Turkuun
22.–24. syyskuuta?



Kirkon diakonian päivillä on tarjolla laadukasta ohjelmaa ja hyvää seuraa.

Torstai 22.9.2016

Rauha ja turvallisuus

Perjantai 23.9.2016

Diakonian muutos ja tulevaisuus

Lauantai 24.9.2016

Diakonian merkitys muuttuvissa rakenteissa

Tarkempi ohjelma löytyy tästä linkistä: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=Content3208A7>

Ilmoittautuminen Lyytin kautta tästä linkistä: <https://www.lyyti.in/kirkondiakonian-paivat>

Keskinäinen vakuutusyhtiö **- etua yhdessä omistamisesta**

Oletko omistaja?

Jos Sinulla on vakuutus Turvassa, olet yksi keskinäisen vakuutusyhtiön omistajista.

Omistajana saat etuja

Vuonna 2014 jaoinme 9 miljoonaa euroa omistaja-asiakkaan etuina vakuutusosittajille.

Palvelua valitsemallasi tavalla

Meille on tärkeää henkilökohtainen ja ystävällinen asiakaspalvelu, asioitpa kanssamme sähköisesti, puhelimitse tai kasvotusten.

Pysyvästi edulliset hinnat

Säästät heti selvää rahaa jopa 17% vapaaehtoisten vakuutusten maksuista, kun kuulut liittoon (10%) ja keskität meil-le vakuutuksesi (7%).

Etuja liittojen jäsenille

Ammattiliiton jäsenenä saat meiltä parhaat edut.

Oletko turvassa?

Voit soittaa, käydä ostoksilla verkkokaupassamme tai tulla käymään. Lähimmän Turvan toimipaikan löydät osoitteesta turva.fi



opiskelija



opiskelijat

PAULA VON KOCH

sosionomi-diakoniaopiskelija
paula.vonkoch@student.diak.fi

SANNA HILTUNEN

sosionomi-diakoniaopiskelija
sanna.hiltunen@student.diak.fi

Kuulumisia
Kalasataman
kampukselta

UUSI DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN KAMPUS Helsingin Kalasatamassa avasi ovensa vuoden alussa. Yhteen sulautuivat Kauniaisen, Järvenpään ja Sturenkadun kampukset. Niiden yhdistäminen on maailmanlaajuinen korkeakoulupoliittinen suuntaus, jossa oppilaitosyksiköitä kootaan suurempiin kokonaisuuksiin. Uusi moderni kampus kokoaa saman katon alle 1600 sosiaali-, terveys-, tulkkaus- ja kirkonalan opiskelijaa ja 140 työntekijää. Meitä on siis paljon!

UUSI AVARA RAKENNUS hämmästytti moderniudellaan meitä pienempiin kampuksiin tottuneita opiskelijoita. Suuret ikkunat ja valoisuus tekevät ilmapiiiristä raikkaan. Yhteisöllisyys ja vuorovaikutuksen lisääntyminen on otettu huomioon rakennuksen suunnittelussa. Avoimessa tilassa kohtaa muita opiskelijoita ja opettajia luontevalla tavalla. Sosionomi-diakoniaopiskelija **Nea Kivistön** mukaan yhteisöllisyyden tunteen aistii, vaikka näin alkuvaiheessa käytävillä tuleekin joka päivä vastaan uusia kasvoja.

RAKENNUKSESSA ON HUOMIOITU hyvin opiskelijoiden tarve itsenäiseen työskentelyyn. Ylemmissä kerroksissa on monenlaisia tiloja niin ryhmätöiden tekoon kuin hiljaiseen työskentelyyn. Opiskelijat ovat ottaneet monipuoliset tilat rohkeasti käyttöön ja todenneet ne toimiviksi. Kivistö kehuu

tilavan kampuksen mahdollistavan itsenäisen opiskelun ja ryhmätyöskentelyn aiempaa paremmin.

SAMAN KATON ALTA löytyvät nyt kaikki opiskelijapalvelut, kirjasto ja terveydenhoitaja. Rakennuksessa on myös oma kappeli, joka palvelee koulua sekä alueen asukkaita. Koulu sijaitsee Paavalin seurakunnan alueella. Koulun kappelissa järjestetään seurakunnan kanssa kaikille avoimia viikkomessuja. Tavoitteena on tarjota avoin ja kutsuva tila myös alueen asukkaille.

Yhteisen
kalasatamalaisen
identiteetin
löytymistä auttaa uusi
opiskelijahyvinvointi-
ryhmä.

MUUTOS ON ISO Järvenpään ja Kauniaisten opiskelijoille. Koulun sijainti on ollut monelle kriteeri opiskelemaan haettaessa. Nyt opiskelijoiden on pitänyt huomioida uudet asumis- ja liikkumisratkaisut arjessaan. Yhteisen kalasatamalaisen identiteetin löytymistä auttaa uusi opiskelijahyvinvointiryhmä, joka järjestää muun muassa hyvinvointi-iltoja ja monikulttuurisia aamiaisia. Aamiaiset järjestetään yhteistyössä naapurikampuksella toimivan ruotsinkielisen ammattikorkeakoulun Arcadan kanssa. Opiskelijoiden yhteisöllisyys ja hyvinvointi huomioidaan monipuolisesti.

ME VIIMEISEN VUODEN OPISKELIJAT olemme onnekkaita, kun ehdimme vielä tutustua uuteen kouluun ja nauttia sen yhteisöllisestä ja kansainvälisestä tunnelmasta! ■

Nortusille seurakunta on ollut koti ja kasvupaikka

Sami ja Tanja Nortusen jalanjäljissä myös tytär Henna on astumassa seurakuntatyöhön.

Seinäjoen seurakuntaan kuuluva 5000 asukkaan Ylistaro on kotikutoinen, ja ihmiset tuntevat hyvin toisensa. **Tanja Nortunen** työskentelee lastenohjaajana ja **Sami** nuorisotyössä. Perheen tytär **Henna** on myös aloittanut opiskelut alalle ja valmistuu nuorisotyöhön Centrian Raudaskylän toimipisteessä. Työ yhdistää, mutta tällä hetkellä myös opiskelu, kun äiti ja tytär istuvat samassa opinahjossa.

Seurakuntalaisuus on ollut luonteva osa koko perheen arkea.

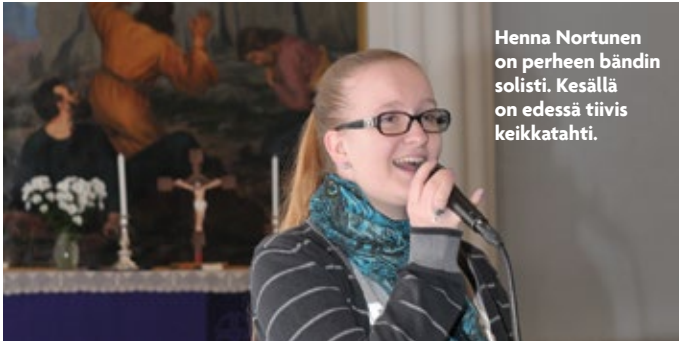
– Lasten mukaan tuleminen seurakunnan toimintaan ja vanhempien työhön on ollut mahdollista juuri sen takia, että seurakunta on kaikille meille koti. Lapset ovat kulkeneet aina mukana ja kasvaneet vähitellen kirkon penkkien alla konttaavista taaperoista aktiivisesti toimiviksi seurakunnan jäseniksi, Tanja toteaa.

Nortusen perhe on mukana myös vapaaehtoisesti erilaisten messujen toteutuksessa. Henna (vas), Tanja ja Sami Nortuselle on yhteinen kirkkotie rakas.



Nortusten on pitänyt opetella myös työajan erottamista vapaa-ajasta. Oma etunsa on Samin mukaan ollut toisen säännöllinen työaika.

– Näin toinen meistä saattoi tehdä työajatonta työtä. Tosin on tässä oma opettelunsa pienellä paikkakunnalla, etteivät vapaa-ajan aktiviteetit suuntaudu vain seurakunnan pariin. Loma



Henna Nortunen on perheen bändin solisti. Kesällä on edessä tiivis keikkatahti.

tulee lomaksi, kun lähtee vaikka asuntovaunuilemaan koko perheen kanssa, Sami myöntää.

Yhteinen opintie

Henna-tyttären tie vei ylioppilaslakin jälkeen vuodeksi Suomen Raamattuopistolle ja sieltä Raudaskylän yhteisöpedagogikoulutuksen linjalle.

Seurakunta on ollut Hennalle luonteva valinta, vaikka väliin ovat mahtuneet myös vastaviran vuodet.

– Nuorisotyöntekijän lapsena oli tietysti hetkiä, jolloin olisin halunnut, etteivät kaikki kaverit koulussa tuntisi vanhempiani, Henna muistelee.

Opiskeleminen äidin kanssa samassa paikassa on ollut virkistävää – jo ihan matkaseuranakin takia.

– Ja olen voinut puhua kotona tehtävien tekemisestä, alasta ja opettajien opetustyyleistä.

Tanja-äiti sanoo, että yhteisöpedagogiopintojen suorittaminen on tuonut mielenkiintoisia

keskusteluja nuoren ja vanhemman opiskelijan välille.

– Monimuoto-opiskelun mahdollisuus oli itselleni tärkeä syy lähteä opiskelemaan lisää nuorisotyön alaa, hän jatkaa.

Musiikki yhdistää

Nortusten viidelle lapselle on kirkkotie tullut tutuksi, ja musiikki yhdistää perhettä.

– Musiikki on perheen voiman lähde ja yhteinen intohimo, Sami valaisee.

Perhe osallistuu myös vapaaehtoisesti musiikkitilaisuuksien tai messujen vetämiseen. Perheen lapset muodostavat yhdessä No Tune Brothers -bändin.

Lapuan hiippakunnan seurakunnat ovat tilanneet ensi kesäksi yli 30 esiintymistä.

Ihmisen kokoisia paikkoja

Nortuset ovat olleet näköalapaikalla sekä omien lastensa että pitkän työuran myötä.

– Viime vuosina lapsi- ja nuorisotyön arvostus on nostettu vahvasti esiin. On ollut hyvä huomata, että laadukas työ on saanut kirkossa ansaitsemaansa arvostusta, Tanja toteaa.

Samien mielestä kirkossa ollaan siirtymässä kapeasta työala-ajattelusta kohti laajempaa työotetta. Hänen mukaansa seurakuntien pitäisi uskaltaa tarjota nuorten lisäksi myös aikuisille vastuunkantamisen paikkoja.

– Nuorisotyö on tarjonnut mielekkäitä tehtäviä, ihmisen kokoisia vastuunpaikkoja. Kirkon virkojen määrä ei ole kasvamassa. Uskon seurakuntalaisten roolin korostuvan tulevaisuudessa, Sami pohtii.

Myös Hennalla on vahva näky.

– Visioni muodostui vähitellen vanhempien työn kautta. Päädyin hakeutumaan nuorisotyöhön, koska työ on juuri sitä, mitä haluan tehdä seurakunnassa. ■

Samoille urille -palstalla seurataan nuoriso- ja diakonia-työtä tekeviä perheitä, joissa perheen lapset ovat lähteneet samalla alalle.

VIISI PORRASTA TYÖHYVINVOINTIIN: ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARPEET



Viime vuonna työhyvinvointi-palstalla esiteltiin Työturvallisuuskeskuksen kehittämän Työhyvinvoinnin portaat-mallin neljä ensimmäistä porrasta: psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve ja arvostuksen tarve.

Esittelemättä on enää viides porras, itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinnin portaat-malli pohjautuu Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämään ihmisen motivaatio- ja tarvehierarkiateoriaan. Lisäksi malliin on hyödynnetty muita jo olemassa olevia työhyvinvointimalleja ja -teorioita.

On ihanteellista, jos työsäään pystyy toteuttamaan itseään, tietysti työn ja yhteisten sopimuksien antamissa rajoissa. Ennen kuin tähän päästään, neljä alempaa työhyvinvoinnin tarvetta tulee olla jollakin tavoin tyydytetty. Työssä fyysisen ja psyykkisen terveyden pitää olla kohdallaan. Olemisen tulee olla turvallista ja yhteisöllistä. On myös saata-

va riittävästi arvostusta työlehen. Silloin voi antautua toteuttamaan itseään ja etsimään omien mahdollisuuksien äärirajoja: maksimoida kykynsä, etsiä rauhaa, tasapainoa, esteettisiä kokemuksia ja täyttymystä.

Tarve löytää tietoa ja kauneutta

Itsensä toteuttamisen tarve jaetaan älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Kognitiiviset tarpeet liittyvät ihmisen tahtoon oppia, tutkia, keksiä, löytää, luoda ja ymmärtää ympäröivää maailmaa. Ihminen haluaa jatkuvasi kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Toisaalta itsensä toteuttamiseen kuuluu myös tarve esteettisiin elämyksiin ja niiden välittämiseen muille. Ylimmän portaatan tarpeiden toteutuminen on henkilökohtaisempi asia kuin aikaisempien tasojen. Tarpeiden ilmenemisen ja toteuttamisen muodot vaihtelevat yksilöiden välillä huomattavasti.

Itsensä toteuttamisen tarve perustuu haluun olla enemmän ja parempi, intohimoon kokeilla ja ylittää rajojaan, löytää itses-

tään uusia kykyjä ja ulottuvuuksia sekä nauttia älyllisistä haasteista, oivalluksista ja uuden oppimisesta. Hyvinvoinnin kannalta on oleellista, että työ vastaa yksilön ominaisuuksia, on sopivan haastavaa ja mahdollistaa jatkuvan kehittymisen.

Organisaatio hyötyy

Työ on yksilölle väylä, mahdollisuus itseilmaisuun, omien kykyjen hyödyntämiseen ja uuden oppimiseen. Osaaminen on niin yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden kuin yhteiskunnankin selviytymisen perusta. Yksilöiden osaamista kehittämällä ja johtamalla organisaatio voi saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää toimintakykynsä. Oppimisen edistämisessä on tärkeää korostaa työssä oppimista ja kaikessa päivittäisessä toiminnassa oppimista.

Osaamisen johtaminen on jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien luomista koko henkilöstölle. Se on osaamiskulttuuria, jossa ihmiset uskaltavat jalkaa osaamisensa ja joka kannustaa hankkimaan uutta osaamista.



Oppiminen on elinikäistä

Oppiminen lisää osaamista – ja myös toisin päin. Oppimisen voi jakaa kolmeen pääryhmään: työssä oppiminen, työnantajan järjestämä koulutus ja omaehtoinen osaamisen kehittäminen. Suurin osa työhön liittyvästä oppimisesta tapahtuu työpaikoilla. Koulutuksella on vähäisempi merkitys.

Työssä tarvittavan osaamisen kehittymiseen vaikuttaa koulutuksen lisäksi se, miten työntekijät kykenevät jakamaan tietoaan, taitojaan ja kokemuksiaan yhteiseen käyttöön. Työtä on viisasta tehdä yhdessä, jotta yksilöiden ammatillinen osaaminen voidaan saattaa yhteen.

Oppimisessa keskeistä on oppimismotivaation ylläpitäminen. Muutokset edellyttävät kaikilta yksilöiltä ja organisaatioilta jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. Muutos käynnistää tarpeen uuden oppimiseen ja oppiminen taas on tapa toteuttaa muutos.

Osaaminen ja esimiestyö

Päävastuu oppimisesta ja osaamisen kehittämisestä lankeaa käytännössä esimiehille, jotka ohjaavat toimintaa, päättävät resursseista ja ovat itse esimerkkeinä koko persoonallaan jokapäiväisessä arjessa. Esimies haluaa kehittää aktiivisesti organisaation rakenteita ja toimintaa ja

ymmärtää, että tämä tapahtuu parhaiten edistämällä yksilöiden osaamisen kehittymistä ja saattamalla myös hiljainen tieto näkyväksi.

Esimiehen asenteen lisäksi myös kokouskäytännöillä ja kehityskeskusteluilla on tärkeä rooli. Kehityskeskustelut toimivat välineenä yksilöiden osaamisen kehittämisen suunnittelussa. Työpaikalla kannattaa tehdä yksilöiden ja yksiköiden osaamiskartoitus. Kartoituksella selvitetään nykyinen osaamistaso ja tuleva osaamistarve. Työpaikan ulkopuolisena osaamisen kehittämisen tukena voidaan käyttää myös työnohjausta ja mentorointia.

Luovaa osaamista

Jos edellytykset ovat kunnossa ja työssä hyvinvoiva työntekijä saa toteuttaa itseään, päästään luovaan tapaan tehdä työtä. Työpaikat, joissa luovuus kukoistaa, menestyvät muita paremmin ja säilyttävät tai saavuttavat mahdollisuuden toimia tuloksellisesti. Luovuus ja työn imu kannattelevat kuormituksessakin, jos työ on mielekästä ja työntekijää arvostetaan ja tuetaan. Ytimessä on myönteinen, ammattiyhteistyö suhtautuminen omaan työhön ja parhaassa tapauksessa koko työyhteisöön. Luovasti iloiten ja oppien, ylimmällä portaalla tavataan! ■

LUOVUUS

- on leikkiä työtä tehdessä
- kumpuaa rentoudesta ja rohkeudesta
- kaipaa yhteisöllisyyttä, aitoa läsnäoloa ja innostumista toisten ajatuksista
- vaatii sitkeyttä ja sisua
- sietää epävarmuutta ja kritiikkiä
- on taloudellista riskinottoa
- on henkistä riskinottoa: uusia rohkeita ajatuksia
- on sosiaalista riskinottoa: rajojen ylittämistä ja reviirien rikkomista
- toimii nautinnon lähteenä elämässä
- ei ole huippulahjakkuuksien yksinoikeus, vaan kuka tahansa voi päästä pitkälle, kun keskittyy käyttämään ja jalostamaan kykyjään

LÄHTEET JA LISÄTIEDOT:

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

VAPAAEHTOISTYÖSSÄ VIERELLÄ KULKIEN

Diakoni Saija Väätäinen ja seurakuntalainen Terttu Huosionmaa ovat mukana ArkiYstävä-vapaaehtoistoiminnassa Espoon Olarissa. He kertovat, mitä onnistunut vapaaehtoistyö vaatii.

Vapaaehtoistyöstä on puhuttu ja kirjoitettu paljon. On tuotu esille, kuinka tärkeää vapaaehtoistyö on ja kuinka sen merkitys tulevaisuudessa kasvaa ja lisääntyy. On tutkittu, että vapaaehtoistyö lisää yhteisöllisyyttä ja ehkäisee syrjäytymistä.

On hyvä muistaa, että vapaaehtoistyö ja vapaaehtoiset tarvitsevat tukea, ohjausta ja koordinoitua.



TEKSTI TANJA PUHAKKA | KUVAT TANJA PUHAKKA JA HANNU KERÄNEN

Diakoni Saija Väätäinen (oik.) ja vapaaehtoinen Terttu Huosionmaa tietävät, että ammatillinen työ ja vapaaehtoistointa eivät ole toistensa vastakohtia, eikä kumpikaan voi korvata toista. Parhaimmillaan ne täydentävät toisiaan.

Toiminnan tulee olla hyvin organisoitua ja johdettua. Siihen tarvitaan koulutettua henkilöstöä. Ammatillinen työ ja vapaaehtoistoiminta eivät ole toistensa vastakohtia, eikä kumpikaan voi korvata toista. Parhaimmillaan ne täydentävät toisiaan. Kun tehtävien sisällöt, vastuunjako ja roolit ovat selkeitä kaikille osapuolille, voidaan keskittyä tyytyväisenä omaan tekemiseen. Tästä hyvänä esimerkkinä on Espoon seurakunnissa toimiva *ArkiYstävä*-vapaaehtoistoiminta, jossa diakoni **Saija Väättäinen** ja vapaaehtoinen **Terttu Huosionmaa** ovat mukana.

Saija, mitä työnkuvaasi ArkiYstävä-toiminnasta vastaavana diakonina kuuluu?

– Välitän vapaaehtoisia yksinäisille tai tukea tarvitseville ihmisille, esimerkiksi vanhuksille, mielen-terveyskuntoutujille ja perheille. Toimin vapaaehtoisen taustatukena ja tarpeen mukaan pidän yhteyttä molempiin osapuoliin. Vapaaehtoisillamme on myös mahdollisuus osallistua kuukausittaiseen vertaistukiryhmään.

Mitä ominaisuuksia vapaaehtoiselta toivotaan?

– Tärkeintä ArkiYstävä-toimintaan mukaan lähtemisessä on aito halu kohdata toinen ihminen omalla persoonanaan. ArkiYstävä toimii samoin kuin kuka tahansa ystävä: juttelee, kuuntelee, ulkoilee ja on mahdollisesti apuna ja tukena asioilla. Jokainen sopimus solmitaan aina tutustumisen jälkeen ottaen huomioon molempien osapuolten toiveet. Palapeli vapaaehtoisten ja apua pyytäneiden yhdistämiseksi ei aina ole helposti ratkaistavissa, koska huomioitavia asioita ovat persoonallisuuksien ja toiveiden yhteensovittamisen lisäksi käytännön seikat, kuten etäisyys tai vaikkapa eläinpölyallergia. Joskus toiveena on saada apua kodin hoitoon, mutta siihen emme välitä vapaaehtoisia.

Miksi ArkiYstävä-kurssi on tarpeellinen?

– Vapaaehtoiseksemme voi hakeutua heti, kun mieli on ajatukselle avoin. Suosittelemme kuitenkin koulutukseen osallistumista, sillä sieltä saa parhaat ohjeet toiminnassamme eteen tuleviin tilanteisiin. Kolmen kurssipäivän aikana käydään läpi muun muassa muistisairaana ja näkövammaisen kanssa toimiminen. Vapaaehtoinen on saattanut työskennellä ikäihmisten parissa, mutta ei välttämättä tiedä, kuinka vastata vanhuksen hengelliseen tarpeeseen.

Miksi diakonia tarvitaan ArkiYstävä-tukena?

– Vaikka vapaaehtoinen ei toimikaan ammattilaisena, on tärkeää, että hänellä on taito vetäytyä haastavasta tilanteesta provosoitumatta tai provo-soimatta itse. ArkiYstävä-toiminta on sosiaalista vuorovaikutusta ja siten antoisuudestaan huolimatta myös haasteellista ja sitovaa. Vedän kuukausittain luottamuksellista työnohjausryhmää, jonka tarkoituksena on vertaistuellinen jakaminen sekä haastavien tilanteiden yhdessä pohtiminen. Usein parhaat neuvot tulevatkin vertaisilta omien kokemusten kautta.

Diakonin rooli on toimia taustatukena. Yksin elävälle ihmiselle voi tulla haasteita esimerkiksi ikääntymisen ja terveydentilan heikentymisen myötä eikä hän tiedä, millaista tukea voisi arkeensa saada. Tällaisessa tilanteessa vapaaehtoinen tai diakoniatyöntekijä voi ohjeistaa vanhusta ottamaan yhteyttä kaupungin palveluihin.

Terttu, kuinka kauan olet ollut mukana ArkiYstävä-vapaaehtoistoiminnassa?

– Parikymmentä vuotta, ehkä jo enemmänkin. Mieheni **Heikkikin** on ollut pian 20 vuotta. Niin se aika kuluu. Tuntuu kuin ensimmäinen lähimmäinen olisi vasta minulle osoitettu.

Mikä sai sinut lähtemään mukaan vapaaehtoistyöhön?

– Varmaankin ristiriidat. Työelämä oli tuolloin hektistä ja laadultaan tarkkaa puurtamista. Lisäksi lähipiirissämme oli surullisia tapahtumia. Päätin ottaa työelämän vastapainoksi sosiaalisemman harrastuksen.

Miten tärkeänä koet saamasi ArkiYstävä-koulutuksen?

– Koulutuksessa käsitellään erilaisia ongelmalanteiden ratkaisumalleja. Koulutus on tarpeellista, kaiken varalle. Tietenkin oma elämäkokemus on myös pohja, josta voi etsiä ongelmiin ratkaisuja.

Miten tärkeänä koet diakonin avun ja tuen vapaaehtoiselle?

– Säännöllisissä tapaamisissa jaetut mahdolliset ongelmat antavat keskusteluille pohjaa. Keskustelut ovat tärkeitä erilaisten mielipiteiden ja ajatusten pohdinnan kannalta. Tapaamiset antavat myös henkilökohtaista tukea ja varmuutta ArkiYstävänsä kanssa seurustelulle. ■

Osallistava vapaaehtoistyö

ArkiYstävä-toiminnan lisäksi seurakunnissa on monenlaista vapaaehtoistyötä. Myös vapaaehtoisia ja vapaaehtoistehtäviin haluavia on erilaisia, eri kuntoisia ja erilaisista lähtökohdista tulevia ihmisiä. Aina vapaaehtoinen ei voi omien rajoitustensa takia osallistua vapaaehtoistoimintaan ilman toisen henkilön apua.

Osallistavassa vapaaehtoistyössä vammaiset tai mielenterveyskuntoutuja ei ole auttamisen kohde vaan aktiivinen toimija ja vaikuttaja. Osallistava vapaaehtoistoiminta on vastavuoroista, ja sen käynnistämiseksi ja toteuttamiseksi pitää ottaa huomioon kaikki toiminnan osapuolet.

Seurakunnilla on nyt tuhannen taalan paikka lähteä toteuttamaan ja kehittämään osallistavaa vapaaehtoistyötä. Siihen tarvitaan tarpeeksi resursseja ja koulutettua henkilökuntaa. ■

henki kulkee



Hetki erossa

Nuorena ja kauniina kerroin haastattelussa mottoni silloiselle Music&Mission-lehdelle: ”Ronskisti syntinen ja räikeästi armon alla”. Isäni, jo eläköitynyt rovasti, tokaisi tuohon: ”Niin sano muuan hengenmieskin aikoinaan ja ryyppäsi itsensä hengiltä!” Mottoani olen kai toteuttanut ja taivastietäkin varmaan on toisinaan oltu eväämässä. Tässä kuitenkin elän elämäni hienointa aikaa.

Koulutan uusia innokkaita saapaslaisia kohtaamaan nuoria kaduilla ja kujilla. Keskustelimme siitä, kuinka itse kukin haluaisi tulla autetuksi eri tilanteissa. Paljon empatiaa ja läsnäoloa, riipaus kokemuksesta kumpuavaa realisointia, päälle rauhoittavaa olemusta, katsetta ja puhetta. Esille tuli myös toisen reviiirin kunnioittaminen ja mahdollisuus kunnialliseen perääntymiseen. Samalla mietimme sitä, mikä olisi lukkiuttavaa toimin-

taa samassa tilanteessa. Pahinta on katsoa ihmisen ohi, mitätöidä toisen tunteet tai tietää toisen puolesta. Emme voi myöskään tietää tunnetasolla, mitä toinen käy läpi. Emme ole kaikki hyväksikäytettyjä tai kohdanneet kuolemaa. Silti voimme olla läsnä ja kulkea rinnalla surussa ja kivussa. Mokia täytyy kaivaa esiin, jotta hyvä näkyisi. On rakentavaa tuoda esiin pahin mahdollinen skenaario, jotta paras mahdollinen kirkastuisi.

Samoin on synnin laita. Ilman sitä ei olisi armoa, josta elämme. Se on eroa itsestään sekä toisista ihmisistä, ja kaikki ihmiset ovat erossa olevaisen perustasta. Syntiä on pidettävä esillä, sillä muuten armo käy merkityksettömäksi. On merkille pantavaa, että Jeesus koki kaikki kiusaukset niin kuin mekin, mutta eli ilman eroa. Hän tietää meidän inhimilliset tunteemme, mutta ei itse sortunut

ohi ampumisiin. Hän on tosi-ihminen, auttaja ja rinnalla kulkija. Suostuminen siihen, että Jumalan tahto tapahtuu elämässämme, on oman herruutemme luovuttamista. Isä meidän rukouksessa rukoilemme: ”Tapahtukoon sinun tahtosi”. Kun oma ego murtuu ja tilalle tulee nöyryys, alkaa tapahtua. Ennen sitä yritämme saada Jumalan tahdon taipumaan tahtoomme uskottelemalla ja selittelemällä. Se ei ole uskoa. Siitä on luottamus kaukana.

Ammun siis edelleen ilolla ohi. Olen hetkittäin erossa, mutta pyrin myöntämään sen. Armon ilmenemiseen liittyy aina käsite ”huolimatta”. Armo tapahtuu huolimatta erosta. Se on hylätyn hyväksymistä ja se muuttaa syyllisyyden luottamukseksi ja rohkeudeksi. Se, jota on rakastettu, pystyy myös rakastamaan itseään ja sitä kautta toisia. Vieraantuneet löytävät toisensa. ■

3 kysymystä

1.

Mitä koulutusta tarvitsisit nyt työssäsi?

2.

Vahvuutesi työntekijänä?

3.

Mikä on erikoisin/kummallisin työtehtävä, jonka olet tehnyt?



Jouni Kivimaa
johtava
diakoniatyöntekijä
Sastamala



Helena Salminen
diakoni
Jämsänkoski



Soila Pollari
nuorisotyönohjaaja
tyttötyössä
Ylöjärvi

- Kirjanpidosta, budjetoinnista, taloushoidosta.
- Pitkä työkokemus, kuuntelemisen taito.
- Toimin tulkkina kreikkalaisittain suomea puhuvan lääkärin ja porin murteella puhuvan asiakkaan välillä.

- KIPasta, taloushallinnosta, sosiaalisesta mediasta, sosiaalilainsäädännöstä.
- Pitkä työkokemus, rohkeus ja päättäväisyys.
- Päihde- ja mielenterveyskuntoutujien rivitalo-asuntojen siivoustalkoot yhdessä viiden talkoolaisen kanssa. Koko talo tyhjennettiin kaikesta likaisesta irtaimistosta ja vaatteista, suursiivottiin asunnot sekä kalustettiin ne.

- Seppo-koulutusta (seurakuntien partiotyöntekijöiden erityiskoulutus)
- Luovuus, idearikkaus, heittäytyminen.
- Kun leirillä ei hanoista tullut vettä, sulatin kollegani kanssa lunta kattilassa vessoihin käsienvesivedeksi.

Kannustusta kertapalkkiolla

Lakimies Maarit Laurikainen vastaa tällä palstalla lukijoiden kysymyksiin.

Onko eteen tullut poikkeuksellinen työtilanne, josta olet selviytynyt loistavasti? Tai onko työyhteisö kokonaisuudessaan saavuttanut jotain hienoa, pientä tai suurempaa? Kiitokset lämmitävät sydäntä, ja hyvä esimies muistaakin antaa alaisilleen tunnustusta hyvin tehdystä työstä. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus tarjoaa tähän myös konkreettisen työkalun, kertapalkkion.

KirVESTES 40 §:n mukaan viranhaltijalle tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle voidaan maksaa kertapalkkio, jos työnantaja harkitsee sen perustelluksi. Sopimuskohdan soveltamisohjeissa täsmennetään, että kertapalkkio on tarkoitettu mahdollistamaan nopea palkitsemisen ja sitä voidaan maksaa yksilölle tai ryhmälle silloin, kun työnantaja pitää palkitsemista tarkoituksenmukaisena. Työnantajalla on päätäntävalta kertapalkkion suuruudesta ja sen jakamisen periaatteista. Kuitenkin silloin, jos kertapalkkiota käytetään

työpaikalla yleisesti, on tarkoituksenmukaista selvittää sen maksamisperusteet yhteisesti henkilöstön edustajien kanssa.

Kertapalkkion mahdollisuus tuntuu olevan ainakin vielä toistaiseksi melko tuntematon seurakuntien työntekijöille. Jos kertapalkkiota käytetään, sen maksamisen perusteet pitäisi olla työyhteisön jäsenten tiedossa. Onko palkkion arvoinen esimerkiksi erinomainen asiakaspalautte vai toteutukseen johtanut aloite työyhteisön olojen tai työtapojen parantamiseksi? Kertapalkkiosta tiedottaminen olisi tärkeää myös siksi, että ajantasaisen tiedon kautta myös saavutettaisiin paremmin yksi kertapalkkion tarkoituksista eli kannustaminen entistäkin parempaan työsuoritukseen. Tiedottamista tarvitaan myös siitä, kenellä on päätäntävalta kertapalkkion myöntämiseen. Toimiiko lähiesimies vain aloitteentekijänä kertapalkkion maksamiseen vai onko hänellä lopullinen päätäntävalta palkkion suorittamisesta? Asian ratkaiseminen kuuluu

työnantajalle, mutta olennaista kertapalkkiota koskevissa käytännöissä on, että ne ovat selviä, jotta ei synny aiheettomia epäilyksiä suosimisesta.

Kertapalkkio on nimensä mukaisesti kertaluontoinen eikä se sisälly varsinaiseen palkkaan. Kertapalkkion ei välttämättä edes tarvitse olla luonteeltaan euroina tilille kilahtava, vaan se voi olla muutakin, vaikkapa elämyslahja. Työnantaja voi esimerkiksi tarjota henkilöstölle elokuvaliput kiitoksena jonkin yhteisen tavoitteen saavuttamisesta. Tai miten olisi ravintolalahjakortti? Tarkoituksena on kiittää, kannustaa, palkita ja motivoida, joten ele sinänsä – euroääräinen tai muunlainen – on se, joka kertoo arvostuksesta ja jolla on suurin merkitys. ■

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



HENNA WECKMAN
KNT opiskelijajooksen
puheenjohtaja
henna.weckman@cou.fi

Mitä vastaat?

Ei. Ei uskoisi, että kahden kirjaimen sana voi muuttua hetkessä täydeksi laidalliseksi kysymyksiä. Ei:n sanominen on usealle haastavaa, jopa vaikeaa. Kieltäytyminen koetaan ahdistavaksi monesta syystä. Toisaalta ei:n sanominen voi olla myös liiankin helppoa. On kivuttomampaa kieltäytyä kuin jäädä suostumukseen. Välillä on vaarallista valita sanojensa väliltä – kyllä vai ei.

MAAILMASSAMME ON AINAKIN

kilttejä, rohkeita, sympaattisia, rehellisiä, spontaaneita ja huolehtivia. Jostakin syystä suorasekäisyttä kunnioitetaan paljon. Se on jokseenkin hassua, sillä ihan yhtä paljon olemme peloissamme kuulemassa totuutta, jonka suorasekäisyys tuo mukanaan. Suljemme korvat oli puhuva suu sitten omamme tai toisen. Sidomme sanamme ja silppuamme ne toisenlaiseen muotoon – vinoselkäisyyteen.

VINOSELKÄISYYS on ikään kuin ”tauti”. Vinoselkäisen on hankala nähdä ero siinä, kumpi raastaa, rikkoo ja repii häntä enemmän – kyllä vai ei. Objektivisesti ajatellen on nimittäin aina selvää, että toisen valitessa luopuu jostakin. Objektivisinta on kuitenkin ajatella, mikä antaa eniten. Se on järjen ja myönteisen tulevaisuusajattelun kannalta myös varsin positiivista – keskittyä hyviin puoliin.

Vinoselkäisyydestä voi parantua. **Paolo Coelho** on ajatellut: ”Kun sanot toisille kyllä, pidä huoli, ettet sano ei itsellesi.” Se on tämän jutun juoni. Toinen on itsensä kunnioittaminen.

ALKANUT PAASTO on mietityttänyt minua monella tavalla. Kirkko Suomessa -Instagram-tilillä vastaan tuli piispa **Irja Askolan** kommentti:

”Paaston idea ei ole kieltäytyminen, vaan ilolle antautuminen.” En osaa sanoa, mikä asia olisi juuri tällä hetkellä elämässäni se, josta haluaisin paastota. Olen käynyt moniteemaisen listan lävitse. Ei-sanoja kuuluu suustani joka sanan perässä. Kun viimeisen kerran totean ei, ymmärrän jotakin.

EI. SIINÄ SE ON.

Tänä vuonna paastoan sanasta ei. Se ei tarkoita, ettenkö saisi käyttää sitä. Minun luonteellani se oikeastaan tarkoittaa, että viljelen sitä entistä enemmän. Ennen kaikkea se tarkoittaa kuitenkin kyseisen sanan merkityksen etsimistä. Jos ei tarkoittaa kieltäytymistä, voi joskus sanoa kyllä. Jos ei tarkoittaa ilolle antautumista, voi joskus sanoa ei. Minun paastossani opettelen kunnioittamaan itseäni, sillä se joka kunnioittaa itseään, osaa kunnioittaa myös toisia. Silloin meistä kasvaa suorasekäisiä ihmisiä, sen hyvässä merkityksessä. Tunnista oireesi ja tarkkaile itseäsi, niin työssä kuin vapaalla – mitä vastaat tänään? ■

”Minun
paastossani
opettelen
kunnioittamaan
itseäni.”

Seminaaripäivä

- 11.4.** Osastojen toimihenkilöiden seminaaripäivä pidetään Akava-talolla Pasilassa. Ilmoittautuminen kotisivuilla kohdasta osastot 1.4. mennessä. Päivään kutsutaan kaksi henkilöä/osasto, ensisijaisesti osastojen pj ja sihteeri.

Sisupäivät Dtl:n jäsenille 2016 kello 12–16

- 15.11.** Kuopio
17.11. Tampere
22.11. Hämeenlinna, johtaville diakoniatyöntekijöille
24.11. Helsinki
Ilmoittautumiset alkavat elokuussa.

Tutkimuksen päivä

- 18.11.** Diakonian tutkimuksen päivä, Tieteiden talo, Helsinki, maksuton

Nuorisotyöntekijöiden kokous

- 31.10.-1.11** Johtavien nuorisotyöntekijöiden kokous, Hämeenlinna

Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

- 4.5.** Kirteko-verkostotapaaminen, Kirkon talo kello 10–15.30, Helsinki Ohjelma julkaistaan ja ilmoittautuminen avautuu maaliskuussa.
16.11. Kirteko-verkostotapaaminen, Oulu
17.11. Kirteko-verkostotapaaminen, Helsinki
24.11. Kirteko-verkostotapaaminen, Kuopio
6–7.10. KNT:n, Dtl:n ja AKIn yhteinen luottamusmieskurssi

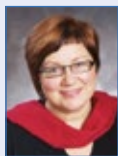
DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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 2016
Carita Riitakorpi
Diakoniatyöntekijä
050 303 0574
carita.riitakorpi@evl.fi



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



Lakimies
Maarit Laurikainen
OTM, KTM
Puh. 050 406 6240
lakimies@dtl.fi



KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2014–2016
Ilkka Kallikoski
johtava nuorisotyönohjaaja
Puh. 040 547 1888
puheenjohtaja@knt.fi



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



Varapuheenjohtaja 2015–2016
Tero Fleminch
johtava nuorisotyönohjaaja
puh. 050 461 0568
tero.fleminch@evl.fi



Jäsenpalvelusihteeri
Ruth Kähkönen
merkonomi
Puh. 044 595 8566
jasenpalvelu@knt.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

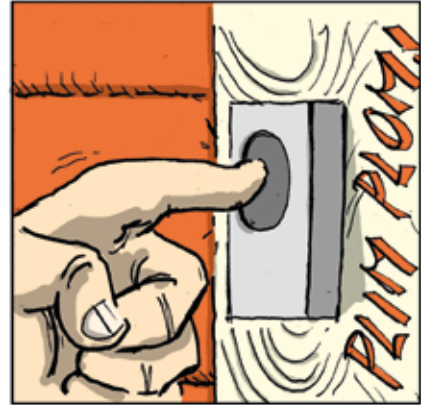
hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen liittyviä asioitamme. Erko – Erityiskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma–to klo 12–15), www.erko.fi

KÄYTÄ HYÖDYKSESI

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

REKISTERÖIDY
WWW.JASENEDUT.FI
JA POIMI EDUT!

GRA! SYNTTÄRIKÄYNTI



© JUHO RINNE 2015



* . AU51 *



SACRUM

ARJEN AVUKSI JA ILOKSI



Pirkko Lehti

On Herra vielä vierellä

Mikä on elämän tarkoitus vanhenemisessä? Onko menneestä elämästä syytä kiittää? Yhteyden näkeminen historian tapahtumien ja oman elämänhistorian vaiheiden välillä saattaa avata aivan uudenlaisen näkökulman niin omaan menneisyyteen kuin nykyyhteyteen. Lehtiön mietelmät antavat pohjaa jatkomietiskelyyn. Lukijan on mahdollista käydä dialogia Lehtiön kanssa kirjoittamalla omia ajatuksiaan kirjaseen, jossa on paljon tilaa myös omille muistiinpanoille.

9,80 (10,90)

SUOMEN LÄHETYSSEURA

9⁸⁰

Kari Kanala, Ville Kormilainen

Anova saa ja nuuhkiva löytää

– Koiraihmissen rukouskirja
koiraihmissen hiljentyminen, jossa huumoriakaan ei ole unohdettu. Kirjassa on liuta koiran kanssa elettyä elämää sopivia rukouksia, joita siivittävät pienet tarinat, kertomukset ja mietteet koiranomistajan arjesta ja juhlasta. Koira opettaa omistajalleen, miten arvokkaita pienet asiat ovat: ilo ja leikki, yhteiset sohvahetket ja jaetut eväät.

16,90 (22,90)

16⁹⁰

Outi Mannila, Jorma Kuitunen (toim.)

Kuin kotonaan Suomessa

– Avaimia maahanmuuttajatyöhön
Runsas tietopaketti ja koulutusmateriaali seurakuntien ja järjestöjen maahanmuuttajatyön tueksi. Kirja johdattaa maahanmuuttajatyön peruskäsitteisiin, yhteiskunnallisiin palvelujärjestelmiin ja erilaisten taustojen ja kulttuuristen erojen huomioimiseen käytännön työssä.

24,20 (28,00)

AIKAMEDIA

24²⁰

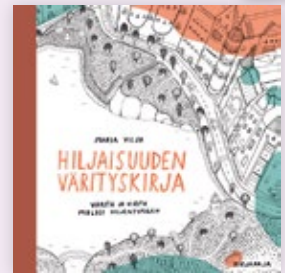
Jaakko ja Toivo Heinimäki

Ikonivärityskirja

Ikonit ovat kristittyjen pyhiä kuvia, mutta ne ovat myös ikkunoita, joissa tuonpuoleinen tulee meille näkyväksi. Yhtä hyvin kuin kuuluisan taiteilijan maalaus tai postikortti, ikoni voi olla itse väritetty kuva. Kuvat perustuvat vanhoihin ikoneihin, joiden sisältöä ja merkitystä Jaakko Heinimäki kommentoi lyhyesti piirrosten alla.

11,50 (13,00)

BASAM BOOKS

11⁵⁰

Maria Vilja

Hiljaisuuden värityskirja

– Väritä ja viritä mielesi hiljentyään
Kirjan käsin piirretyt, taidokkaat kuvat inspiroivat värittämään, rakentamaan omia maailmoja, rauhoittamaan. Ne avaavat uudenlaisen tavan mietiskelyllä ja rukoukselle.

12,00 (15,00)

12⁰⁰