

## JOUNI KIVIMAA: *Tunnemaalaus tuo potkua diakoniatyöhön*

- Sukupuoli ja seksuaalisuus:  
Ovatko termit hallussa?
- Työn pirstaloituminen:  
Uupuminen uhkaa, jos  
työnantaja ei tue



KUKAAN EI LAKKOILE ILKEYTTÄÄN  
TYÖNTEKIJÄN PULLA – INVESTOINTI VAI KULU?  
DIAKONISSA, NUORISOTYÖNOHJAAJA JA PAPPI: TÖISSÄ SAIRAALASSA



KUVA TANJA PUHAKKA

26

Tilda Kumpukallio, Paula Enckell ja Kirsi Jaakonaho: Tukena munuaispotilaan hoitopolulla

Jenny Airaksinen:  
Monialainen työ vaatii  
priorisointia

31



KUVAT HANNU KERÄNEN JA JENNI AIRAKSISEN ARKISTO

- |  |                  |
|--|------------------|
| 4 Sivuraiteella                              | 26 Meidän duunit |
| 6 Ajankohtaista                              | 28 Faktajahti    |
| 8 Tutkittu                                   | 30 Tukea työhösi |
| 10 Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus | 33 Kellotapuli   |
| 16 Liitot                                    | 34 Kolumni       |
| 18 Kirkko uudistuu                           | 35 Henki kulkee  |
| 20 Edunvalvonta                              | 36 Jäsenedut     |
| 23 Lakimies                                  | 37 Tulossa       |
| 25 Opiskelija                                | 38 Esittely      |
|  | 39 Sarjakuva     |

DINO 1/2020

**JULKAISIJAT**  
Kasvatuksen ja nuorisotyön  
asiantuntijat KNT,  
Rautatieläisenkatu 6,  
00520 Helsinki, puh. 044 595 8562  
Diakoniatyöntekijöiden Liitto,  
Rautatieläisenkatu 6,  
00520 Helsinki, puh. 010 2190 300

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

**PÄÄTOIMITTAJA**  
Tiina Laine, Dtl

**TOIMITUSSIHTEERI**  
Tiina Usvajoki

**TAITTO**  
Hilkka Hyvärinen

**TOIMITUSKUNTA**  
Eliisa Ala-Kuusisto, Dtl  
Tero Fleminch, KNT  
Hannu Keränen, KNT  
Tiina Laine, Dtl  
Marko Pasma, Dtl  
Tiina Usvajoki  
Mikko Saari, KNT  
Arja Lusa, KNT  
Tanja Puhakka, Dtl

**ILMOITUSMYYNTEI**  
Liisa Rossi  
puh. 010 2190 300

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

**KANNEN KUVA**  
Eliisa Ala-Kuusisto

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.  
Seuraava numero ilmestyy  
viikolla 23/2020.

Ti. vuosikerta



## pääkirjoitus

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

KiKy-kykyille  
heipat

## UUTTA KOHTI

**TYÖMARKKINATOIMIJAT** ovat osoittaneet vastuullisuutta syntyneissä TES-sopimuksissa. Palkankorotustaso on ollut kahdelle vuodelle maltillisesti runsaat kolme prosenttia, ja KiKy-tunnit ovat menneisyyttä. Näyttääkin siltä, että KiKy-kykyille ja ilmaiselle talkoilulle sanotaan sopimuksissa heipat.

**JULKISEN SEKTORIN SOPIMUKSISTA** neuvotellaan tiiviisti. Työntekijöiden ostovoiman turvaavaan sopimukseen tulee päästä ja huolehtia kunnan ja kirkon työpaikkojen kilpailukyvyistä ja työajasta.

**ELÄMÄ EI OLE VAIN RAHAA JA SOPIMUKSIA.** Perustavaa laatua oleva kysymys on oikeus toteuttaa seksuaalisuuttaan itseään ja toista kunnioittavasti. Millainen olen ja miten toiset siihen suhtautuvat kotona, töissä ja kirkossa? Mistä oikein puhumme, kun puhumme seksuaalisuuden moninaisuudesta? Lehden artikkeli auttaa pohtimaan asiaa.

**JÄTIMME DINOSSA HYVÄSTIT DINOGRAMILLE JA KUUMAA JA KYLMÄÄ -PALSTALLE.** Uuden artikkelisarjan myötä tutustumme kulttuurin ilmiöihin. Toiminnanjohtaja- ja Puheenjohtaja-palstat korvataan liittojen omilla sivuilla. Sivuraiteilla-artikkeli esittelee jäsentemme kiinnostavia polkuja. Tässä lehdessä kerrotaan tunnemaaluksesta.

**UTELIAASTI UUTTA KOHTI** muistaen, että ”Joka päivä ei tarvitse olla täydellinen”.

Mukavia lukuhetkiä. ■





Sivuraiteella-palstalla kerromme ihmisistä, joiden työelämään kuuluu mielenkiintoisia polkuja, hyppäyksiä, taukoja ja oivalluksia.

## TUNNEMAALAUKSESTA LISÄPOTKUA DIAKONIAITYÖHÖN

– Jossakin vaiheessa työuraa tuli halu auttaa ihmisiä muillakin tavoilla kuin perinteisin diakonian keinoin, diplomi-tunnetaideterapeutiksi koulutautunut diakonissa Jouni Kivimaa sanoo.

Jouni Kivimaa on pitkän linjan diakoniatyöntekijä. Hän on ollut diakoniatyössä Länsi-Porin, Nokian, Sastamalan ja Sääksmäen seurakunnissa. Tällä hetkellä työseurakunta sijaitsee Pirkkalassa.

– Olen aina ollut kiinnostunut terapiatyöskentelystä, joten aloin hakea erilaisia koulutuksia netistä. Sillä hetkellä oli alkamassa tunnetaideterapeutin koulutus. Koulutuksen esittelyssä sanottiin, ettei tunnetaideterapeutti terapoi ketään ja mitä huonompi maalaja itse on, sitä parempi terapeutti tulee, Kivimaa kertoo.

### Aviopareillekin apua

Kivimaa opiskeli työn ohella Kairon Instituutissa Helsingissä. Koulutus kesti kaksi vuotta. Sen jälkeen hän perusti toiminimen ja on ottanut yksityisasiakkaita ja ohjannut tunnemaalausta ryhmille.

Kivimaa on saanut tunnetaideterapiasta hyvän työvälineen.

– Seurakunnassa minulla on käynyt asiakkaina esimerkiksi aviopareja, jotka miettivät avioliittonsa tilaa. Tällöin usein pitäisikin selvittää ensin omat tunteensa. Olen käyttänyt metodia myös sururyhmissä ja retriiteissä.

– Tunnemaalaus auttaa kaikkia, joilla tunteet rajoittavat elämää ja vaikeuttavat asioiden hoitoa. Tunnemaalaus auttaa myös ihmisiä, jotka ovat jääneet jumiin omien tunteidensa kanssa, Kivimaa lisää. ■



Värien avulla kerrotaan tarinaa, jota sanoilla ei saa kerrottua.

### Tunnetaideterapian ydin

- Tunnetaideterapiassa ei ole tarkoitus tehdä taidetta, ei edes esittävää kuvaa, vaan maalata tai piirtää sen hetken tunne. Tunnemaalaus voi olla keino, jonka avulla tunnistamme tunteitamme ja niiden myötä oivallamme asioita ja merkityksiä itsestämme ja elämästämme.
- Nimestä huolimatta kyseessä ei ole terapia, vaikka sillä saattaa olla terapian kaltaisia vaikutuksia. Ryhmän vetäjä on mukana yhtenä ryhmän jäsenenä, ei terapeutina.
- Tunnetaideterapiassa luotetaan siihen, että prosessi etenee juuri niin kuin pitää. Jokainen löytää omat ratkaisut ongelmiinsa, kunhan aika on siihen sopiva. Jokaisella on mahdollisuus sisimpänsä löytämiseen ja itsensä parempaan ymmärtämiseen. ■

– Työn kannalta tärkeintä on ollut löytää uudenlainen tapa kommunikoida asiakkaiden kanssa, Jouni Kivimaa sanoo.







KUVA HANNU KERÄNEN

## Nyt on aika lähettää ehdotuksia

Vuoden diakoniatyöntekijä 2020 julkistetaan Kirkon diakonian päivillä Lappeenrannassa syyskuussa.

Nyt on aika lähettää ehdotuksia tavalla tai toisella ansioituneesta diakoniatyöntekijästä. Aikaisemmin nimetyt työntekijät ovat edustaneet vahvaa perustyötä, jotain erityisalaa tai toimineet yhteiskunnallisina vaikuttajina.

Liiton hallitus jäsenistön ehdotusten pohjalta yhden ansioituneen jäsenenämme olevan diakonian asiantuntijan vuoden diakoniatyöntekijäksi.

Osasto, työyhteisö tai vähintään kolme liiton jäsentä yhdessä voivat lähettää ehdotuksia perusteluineen liiton hallitukselle pe 3.4.2020 mennessä osoitteeseen toimisto@dtl.fi. ■

**Vuoden diakoniatyöntekijäksi valittiin 2018 Ulla Taipale.**

## ILMOITTAUDU OSASTOPÄIVÄÄN

**Liiton osastojen toimihenkilöiden koulutuspäivä on pe 3.4. klo 9.30–15.30 Tikkurilassa.**

Kukin osasto voi lähettää koulutuspäivään enintään kaksi toimihenkilöä. Aiheina mm. ajankohtaiskatsaus neuvottelutilanteeseen sekä osaston rooli yhdistäjänä, tukena ja vaikuttajana. Lisäksi käsittelemme osastojen pankkitiliasioita. Ilmoittautumiset pe 20.3. mennessä [www.dtl.fi/tapahtumat](http://www.dtl.fi/tapahtumat) -sivun kautta. ■

### Kasvatuksen barometri lähestyy

Diakin yamk-opiskelijajoukko toteuttaa historiallisen ensimmäisen kirkon kasvatuksen barometritutkimuksen. Kysely on tulossa maaliskuussa. Muista vastata!



KUVA MARKO PASMA

**Toimihenkilöpäivästä boostia osastotoimintaan.**



## ENSIMMÄINEN VUOSIJUHLA VIETETTIIN TAMPEREELLA

KNT:n hopeisia ja kultaisia ansiomerkkejä on myönnetty sekä jaettu jäsenille 1990-luvun alkupuolelta saakka. Tämän vuoden alusta jakamisen käytäntöä uudistettiin merkittävästi. Vuosittain järjestetään KNT:n vuosijuhla, johon kutsutaan kaikki ansiomerkkin saajat.

Ensimmäinen vuosijuhla järjestettiin 14.1.2020 Tampereella Nuori 2020 -päivien yhteydessä. Juhlassa luovutettiin liiton standaaari seurakuntaneu-

vos **Risto Rasimukselle**. Hänelle myönnettiin liiton standaaari pitkäaikaisesta työstä nuorisotyön-ohjaajien asioiden parissa kirkolliskokouksessa, Kirkkohallituksessa ja useissa eri toimikunnissa.

Piispa **Matti Repo** osallistui juhlaan ja käytti puheenvuoron, jossa hän avasi ajatuksia diakoniatin ratkaisuksi. Puheenvuoro on luettavissa piispa Matti Revon fb-sivuilta. ■



## Mikko Saari Dinoon

Dinon toimituskuntaan 2020 mukaan tullut Mikko Saari on "hevimetallin ikäinen Töölön seurakunnan nuorisotyön-ohjaaja, DJ ja musiikkifriikki". Mikolla on toimittajataustaa Music & Mission -lehden päätoimittajana sekä kirjoittajana mm. Kotimaahan, Hesariin, Rumbaan, Sanaan ja Kirkko & Kaupunkiin. ■



KUVA TERO FLEMINCH

## JÄSENETUNA HUIPPUEDULLINEN ASUNTOLAINA.

Hyödynnä etusi: [danskebank.fi/akava](http://danskebank.fi/akava)

KESKITY OLENNAISEEN.

Danske Bank



### Opinnäytetyö

- Korson seurakunnassa aloitettiin vuonna 2018 diakonissan vastaanotto, jossa asiakkaat voivat saada erilaisia terveyteen liittyviä mittauksia ja terveysneuvontaa. Diakoniatyöntekijä Mirja Jalo teki Diakissa opiskelijatovereittensa kanssa vastaanoton asiakkaille haastattelututkimuksen.
- Tavoitteena oli selvittää, miten asiakkaat kokivat diakonissan vastaanoton ja minkälaisia odotuksia heillä oli. Lisäksi kartoitettiin asiakkaiden ajatuksia omahoidosta ja diakonisesta hoitotyöstä.
- Opinnäytetyöhön voi tutustua tarkemmin Theseuksen opinnäytetietokannassa. Se löytyy nimellä: Diakonissan vastaanotto Korson seurakunnassa, asiakkaiden odotuksia ja kokemuksia. ■

– Yhteistyö julkisen terveydenhuollon kanssa on tärkeää, jotta tiedämme mihin ja miten asiakkaita ohjaamme, diakoniatyöntekijä Mirja Jalo sanoo.

# DIAKONIATYÖSSÄ KANNATTAA KEHITTÄÄ TERVEYTTÄ TUKEVIA PALVELUITA

*Muuttuvat terveyspalvelut ja digitalisaatio  
aiheuttavat diakoniatyön asiakkaille haasteita.*

Tutkimuksen päätuloksina pidämme haastateltavien ilmaisemaa tarvetta saada tietoa ja ohjausta terveyteen liittyvissä asioissa sekä heidän motivoituneisuuttaan osallistua terveyteen liittyviin mittauksiin. Haastatellut pitivät tärkeänä työntekijän henkilökohtaista kohtaamista ja kiinnostusta asiakkaan terveydestä.

Ihmisten vastuu terveydestään ja omahoidosta laajenee koko ajan. Digitaalisten terveys- ja hyvinvointipalveluiden käytön hallitsemisesta on tulossa yhä kriittisempi tekijä terveyspalveluiden saamisessa, tiedon tuottamisessa omasta terveydestä sekä omahoidossa. Digipalveluiden käytön esteitä ovat riittämättömät välineet ja taidot, palveluiden vaikeakäyttöisyys, taloudellinen tilanne, kiinnostuksen puute e-asiointia kohtaan sekä toiveet henkilökohtaisesta palvelusta. Asiakkaille tulisi tarjota palveluita ottaen huomioon

heidän tiedolliset, taidolliset ja taloudelliset lähtökohtansa.

### Palveluohjausta ja asiointiapua tarvitaan

Terveydenhuollon jatkuvan muutoksen keskellä diakoniatyöntekijä seuraa kehitystä työalueellaan ja miettii, kenen asiointi vaikeutuu, kuka jää ilman palveluita, miten heitä voi ohjata tai saattaa palvelun piiriin, miten vaikuttaa epäkohtien poistamiseksi. Opinnäytetyön perusteella ajattelemme, että diakoniatyön paikka terveyspalveluiden kentällä on tällä hetkellä palveluohjauksessa ja asiointiavussa, kuten se on sosiaalipalveluihin liittyvässä sosiaaliohjauksessa. Diakoniatyön kannattaa edelleen kehittää terveyttä tukevia palveluita, muun muassa asiointiapua.

Sairaanhoidajakoulutus on diakonissan pohjakoulutus ja ammatillisen osaamisen vahva lähtökohta. Siitä on hyötyä mo-

nimuotoisessa ja jatkuvasti muutoksessa olevassa diakoniatyössä. Koulutuksensa perusteella diakonisoilla on asiantuntijuutta, terveysosaamista ja luotettavaa tietoa. He voivat auttaa ja tukea terveyteen liittyvissä asioissa, tunnistaa riskiasiakkaat ja ohjata heidät eteenpäin.

### Kysymyksiä heräsi

Diakonissan luo tulevan täytyy voida luottaa siihen, että diakonissalla on ajankohtaista ja luotettavaa tietoa terveydestä. Tutkimuksen aikana heräsi kysymys: onko? Entä, onko kirkolla tahtoa ja resursseja pitää yllä diakonisoiden osaamista ja varustaa vastaanottoja terveyden edistämistä varten? Yksi konkreettinen työväline olisivat Duodecimin Terveysportin sairaanhoitajan tietokannat, jotka tarjoaisivat ajantasaisen tiedon asiakkaan ohjaukseen ja ammattitaidon ylläpitämisen tueksi ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa [dinolehti.fi](http://dinolehti.fi)



moninaisuus

”PUHUTAAN  
IHMISISTÄ  
IHMISINÄ”

Dino-lehti kysyi, miten  
sukupuolen ja seksuaalisuuden  
moninaisuus kohdataan oikein ja  
miten siitä pitäisi puhua.  
Molempiin liittyy termejä,  
joiden käyttäminen voi tuntua  
hankalalta ja jopa pelottavalta.  
Ovatko sinulla termit hallussa?

– Sateenkaarinuorille tehdyn  
tutkimuksen mukaan alle yksi prosentti  
heistä olettaa uskonnollisten yhteisöjen  
suhtautuvan heihin myönteisesti,  
erityisnuorisotyönohjaaja  
Mio Kivelä sanoo.

**P**uhuessamme seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta puhumme jokaisesta meistä. Me kaikki olemme osa moninaisuutta omana ainutlaatuisena itsenämme.

– Sukupuolen moninaisuus pitää sisälään muun muassa sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun moninaisuuden. Näiden rinnalla on myös hyvä muistaa kehojen moninaisuus. Kehomme ovat moninaisia myös sukupuoleen liitettyjen ominaisuuksien ja piirteiden suhteen. Seksuaalinen suuntautuminen viittaa siihen, keitä kohtaan saatamme tuntea eroottista ja romanttista vetoa, jos sellaisia tunnemme, erityisnuorisotyönohjaaja **Mio Kivelä** kuvaa.

### Tarvitseeko edes määritellä?

On hyvä miettiä, tarvitseeko toista ihmistä edes määritellä sukupuolen tai seksuaalisuuden perusteella. Kivelän mukaan voimme yllättyä siitä, miten harvoin tarvitsemme kyseisiä tietoja.

– Todellisuudessa sukupuolisuus ja seksuaalinen suuntautuminen kertovat ihmisestä kuitenkin vain sen yhden asia. Emme edelleenkään tunne häntä tai tiedä hänestä mitään sen enempää niiden perusteella.

Kivelä korostaa, että on monia tapoja kiertää turhia määritelmiä tai oletuksia. Voimme puhua ihmisistä ihmisinä tai niillä nimillä ja termeillä, joita he itse käyttävät.

– Voimme puhua miesoletetuista ja naisoletetuista, jos oletetulla sukupuolella on väliä, mutta emme oikeasti tiedä toisen sukupuolta. Näillä termeillä on tarkoitus antaa ihmisille enemmän tilaa olla olemassa sekä tulla nähdyksi ja arvostetuksi.

### Voi kunnioittaa, vaikka ei ymmärtäisi

Toinen ihminen kohdataan Kivelän mielestä oikein vain yhdellä ainoalla tavalla: kunnioituksella ja rakkaudella.

– Kohtaamalla sen Jumalan luoman ihmeen, joka hän on. Meidän ei aina tarvitse ymmärtää, jotta voimme kunnioittaa ja rakastaa, hän lisää.

Osalla sateenkaari-ihmisistä ei ole haasteita suhteessa uskoon tai kirkkoon, mutta Kivelän mukaan hekin voivat joutua kipuilemaan sen kanssa, että muilla on haasteita heidän identiteettiinsä, seksuaalisuuteensa tai uskoonsa liittyen.

– Voi esimerkiksi joutua vakuuttelemaan muille uskoaan tai kokea, kuinka oma vakaumus kyseenalaistetaan kerta toisensa jälkeen. Osalle usko on täysin ongelmaton, mutta seurakunnat ja kirkko tuntuvat vaikeilta tai pelottavilta. Ihmiset saattavat esimerkiksi pelätä joutuvansa uskonyhteisönsä ulkopuolelle, hengellisen väkivallan kohteeksi tai syrjiytyiksi.

Osa saattaa kokea olevansa näkymätön tai joutuvansa salailemaan joitakin puolia itsestään.

– On tärkeää muistaa, että sateenkaari-ihmisiä on paljon kirkon sisällä ja kristityissä ylipäättänsä. Olemme vakaumuksellisia kristittyjä siinä missä kuka tahansa muukin. ■

## TERMIT HALTUUN

- **Seksuaalinen suuntautuminen:** kehen tai keihin tunnemme seksuaalista vetoa. Aiemmin tätä kuvattiin lähinnä termeillä hetero, homo, lesbo ja biseksuaali. Nykyään on käytössä enemmän termejä.
- **Sukupuolen moninaisuus** kuvaa sitä, että ihmisen kokemus omasta sukupuolesta voi olla erilainen kuin kulttuurissamme vallinnut perinteinen jaottelu miehiin ja naisiin. Sukupuolen moninaisuuteen liittyy myös sukupuolen ilmaisu: millä tavalla itse kukin ilmaisee olevansa mies, nainen tai jotakin muuta.
- **Seksuaalisuuden monimuotoisuus** on vähän epämääräinen termi. Tarkkaan ottaen sillä viitataan ihmisen seksuaalisuuden laajaan kirjoon erilaisine haluineen, fetisseineen ym. Usein termiä kuitenkin käytetään vähän löyhästi ja sillä viitataan seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuteen.
- **Transsukupuolisen ihmisen** kokemus sukupuolestaan ei vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta. Lääketieteellisillä hoidoilla voidaan muokata kehoa vastaamaan omaa sukupuolta ja tällöin puhutaan sukupuolen korjaamisesta. Puhe sukupuolen vaihtamisesta koetaan loukkaavana, samoin termit transu tai transseksuaali. Sukupuolensa korjannut henkilö ei välttämättä koe enää olevansa transsukupuolinen, vaan ihan vain mies tai nainen.
- **Muusukupuolinen**, sateenkaari-ihminen, homo ja lesbo ovat kaikki oikeissa yhteyksissä ja oikeansävyisesti käytettynä ok. Kaikkia termejä voidaan käyttää loukkaavina tietyissä tilanteissa, väärin ihmisten kohdalla, tietyllä sävyllä sanottuna. Heterokin voi olla haukkumasana. ■

Lähde: Lumi Sammallahti, Sateenkaariyhdistys Malkus

## MITEN KOHDATA MONIMUOTOISUUS OIKEIN?

### MIO KIVELÄ, erityisnuorisotyönohjaaja:

– Tunnustamalla ja tiedostamalla. Poistaa jonkun turhan oletuksen, lisää jonkin tilaa antavamman sanan tai vaihtaa vaikka vessakyltit niin, että jokainen voi sukupuolestaan riippumatta päästä seurakunnan toiminnassa vessaan. Ymmärtää omat ennako-oletuksensa ja uskaltaa antaa niiden tulla haastetuiksi. Suhtautuu maailmaan ja Jumalan luomistyön moninaisuuteen ihailevan ihmetellen. Oppii virheistään, pyytää anteeksi ja pyrki kehittymään.

### LUMI SAMMALLAHTI, Sateenkaariyhdistys Malkus:

– Perehtymällä aiheeseen. Työstämällä ennako-oletuksiaan ja käsityksiään. Kuuntelemalla sateenkaari-ihmisten kokemuksia. Taakasta voimavaraksi -hanke on tehnyt kyselyitä, joiden tuloksia voi hyödyntää omassa työssä. Nuorisotyön kannalta tärkein kysely löytyy täältä: <http://www.voimavaraksi.fi/nuorisotoimintakysely/> Diakoniatyössä voi hyödyntää tätä kyselyä: <http://www.voimavaraksi.fi/perheneuvontakysely/>

### JARMO KOKKONEN, kirkon kasvatus- ja perheasioiden johtaja:

– Ihmisillä kirkossa ja yhteiskunnassa on seksuaalisuuteen ja sukupuolisuuteen liittyen hyvinkin erilaisia näkemyksiä. Erilaisuuden keskellä on tärkeää kuunnella ja kunnioittaa kaikkia ihmisiä ja pitää huolta siitä, että seurakunta on turvallinen yhteisö kaikilla inhimillisillä tasoilla.



## PYSÄHDY TUNTEMATTOMAN ÄÄRELLÄ



**Lumi Sammallahti** Sateenkaariryhdistys Malkuksesta sanoo, että tärkeintä on toisen ihmisen asemaan asettuminen.

– Mielestäni tämä voisi olla ihan jokaisen kohtaamisen lähtökohta, vaikka aina emme siihen yllä.

Sammallahtien mukaan tuntemattoman äärellä kannattaa aina pysähtyä. Yritänkö ymmärtää sen minkä kykenen? Kohtaanko ihmisen tasavertaisena ja samanarvoisena, hänen kokemustaan kunnioittaen?

– Jos toisen identiteetti ja elämä on ristiriidassa omien hyvän elämän käsitystemme kanssa, niin voimme ryhtyä saarnaamaan, käännyttämään, pelottelemaan ja syyllistämään. Oma epävarmuus voi myös heijastua niin, että käänämme henkisesti selän, toivomme että toinen häviäisi häiritsemästä. Nämä voivat olla toiselle traumaattisia kokemuksia, Sammallahti sanoo.

– Ei kuitenkaan pidä esittää tai valehdella, että ymmärtää toista, jos ei ymmärrä. Ei kannata esittää tietävänsä jotakin, mitä ei tiedä. Voimme silti kunnioittaa ja kohdata, vaikka emme tiedä tai ymmärrä, hän lisää.

### Seurakunta voi pelastaa tai rikkoa

Seurakunta voi olla elämän pelastava tuki sateenkaarinuorelle, joka perheessään tai koulussa on joutunut kiusaamisen kohteeksi. Toisaalta jotkut sateenkaari-ihmiset voivat olla seurakunnissaan rankan hengellisen väkivallan kohteina.

– Seurakunnassa vallitsevat normit voivat olla tiukat. Ihmisen on oltava mies tai nainen, ilmaistava sukupuoltaan perinteisellä tavalla, suuntauduttava ns. vastakkaiseen sukupuoleen ja seksua-

lisuuden ilmaisukin on sallittua vain perinteisessä heteroavioliitossa. Ihminen, joka ei näihin normeihin mahdu, voi kokea itsensä hyvin yksinäiseksi ja kelpaamattomaksi, Sammallahti kuvaa.

Seurakunnassa vallitsevat normit voivat synnyttää itseinhoa ja johtaa esimerkiksi siihen, että tavoitellaan muutosta omassa seksuaalisessa suuntautumisessa tai sukupuolen kokemisessa.

– Joku voi tuntea, että ei kelpaa omana itsenään edes Jumalalle. Raamatun lukeminen voi tuntua pelottavalta ja ahdistavalta, jos kirjaa on käytetty hengellisen väkivallan välineenä. Olisikin tärkeää, että kaikenlaisen hengelliseen väkivaltaan puututaisiin ja puolustettaisiin sen kohteeksi joutuvaa.

### Monenlaista ulossulkemista

Sammallahti huomauttaa, että ihmisiä saatetaan sulkea ulkopuolelle monin tavoin.

– Ei vastata tervehdyksiin, ollaan kuin toinen olisi ilmaa, puhutaan pahaa selän takana, estetään työpaikan saaminen, kieltäydytään istumasta samaan pöytään, ei kosketa kolehtihaaviin silloin, kun kolehtia kerää sateenkaari-ihminen.

Monet myös kokevat kirkon linjauksen avioliittoon vihkimisestä ja avioliiton siunaamisesta ulossulkeviksi.

– Hämmentää, että vaikka sanotaan kaikkien olevan samanarvoisia, toisten rakkaus ja parisuhde siunataan, toisten ei. ■

### MIKÄ MALKUS?

Sateenkaariryhdistys Malkus ry:n perustehtävä on edistää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten henkistä ja hengellistä hyvinvointia.

Diakonia- ja nuorisotyön ammattilaiset voivat pyytää Malkukselta koulutuksia esimerkiksi sateenkaari-ihmisten kohtaamisesta seurakunnassa.

Malkuksella on pilottiprojekti kahdessa seurakuntayhtymässä. Projektissa pyritään tekemään nämä seurakuntayhtymät mahdollisimman turvallisiksi ja lähestyttäviksi sateenkaari-ihmisille.

Malkuksen Taakasta voimavaraksi -hanke laajentaa yhdistyksen työtä. Siinä lisätään jo olemassa olevaa vertaistoimintaa, vaikutetaan yhteiskunnassa ja erityisesti uskonnollisissa yhteisöissä sekä tehdään uskontoon liittyviä kysymyksiä näkyvimmiiksi Setassa ja sen jäsenjärjestöissä. ■

Lisätietoa: voimavaraksi.fi/



## DIAKONIAN JUHLAVUOSI 2022

*Suomessa juhlietaan 2022 diakonian vihkimysviran 150-vuotista taivalta, vihittiinhän Matilda Hoffman 1.9.1872 diakonissaksi Viipurissa. Vuosi on myös seurakuntadiakonian juhlavuosi.*

**J**uhlavuoden valmistelut alkavat tänä vuonna liitossa, liiton osastoissa, Kirkkohallituksen ja seurakunnissa paikallisten diakoniatyöntekijöiden toimiessa hankkeen dynamoina. D-day (1.9.2020) on osoittanut, että yhdessä olemme enemmän, paikallisista puroista syntyy jotain suurta ja vaikuttavaa. Miten diakonia ja diakonian virka näkyvät tuolloin teillä: hankkeina, näyttelyinä, paikallisen diakonian historian keräämisinä, uusina avauksina, ulostuloina ja syvyysiin sukelluksina.

**Juhlavuosi on hyvä kirjata** tulevaan toimintasuunnitelmaan, jotta se saa seurakunnassasi myös resurssia. Mitä jos seurakunta perustaisi juhlavuoden kunniaksi vaikka diakonian viran kasvavan vanhustyön tarpeita ajatellen? Liiton ständillä Lappeenrannan Diakonian päivillä 17.–19.9.2020 näkyy jo juhlavuosi 2022 ja sitten Helsingin Diakonian päivillä 15.–17.9.2022 juhlietaan komeasti.

**Vuosi 2019 on nimetty liiton toimintakertomuksessa** ”503 sekä työaika”. Sitähän se oli. Diakonian perusvirkojen vaativuusryhmien lasikatto 503 ja johtavien 601–602 murtui lopullisesti. Liitossa on vuosia tehty töitä sen eteen, että ammatillinen diakoniatyö tunnustetaan erikoistunutta osaamista vaivaksi asiantuntijatehtäväksi.

**Diakonian kehittäminen** on kaikkien diakoniatyöntekijöiden työn keskiössä. Nyt viikoittain seurakunnissa käydään keskusteluja ja tehdään päätöksiä diakonian perusvirkojen tehtäväkohtaisten palkkojen muuttumiseksi 503-luokkaan ja siitä ylöspäin. Viimeisimmäksi näin tapahtui mm. Vantaalla ja Kirkkonummella. Silti edelleen diakonia on tehtävän vaativuuteen nähden alipalkkua. Diakoniatyössä monista seurakunnan muista tehtävistä poiketen joudutaan tosiasialliseen kilpailutilanteeseen yhteiskunnan työpaikkojen kanssa. Sairaanhoida-

jien paremmat palkat vievät potentiaaliset työntekijät helposti hoitotyön puolelle.

**Osastojen toimintakertomuksia** on saapunut toimistoon ja niistä näkee, että lähes kaikissa osastoissa keväällä tai alkukesästä on tapaamisia, joissa virkistytään ja vahvistetaan kollegiaalisuutta sekä opitaan uutta.

**Osa jäsenmaksutulosta** palautetaan keväällä osastoille toiminnan järjestämiseksi, mutta se edellyttää, että osaston toimintakertomus on palautettu liittoon. Osastojen toiminta antaa liiton työhön paikallisen juuren, jonka varaan on hyvä liiton edunvalvonnallisten tavoitteiden tukeutua.

Ps. Olethan tutustunut liiton suositukseen diakonian viransijaisuuksien täyttämistä. ■

Tiina Laine

## KUOKKAVIERAANA KIRKON TYÖSSÄ? – KNT:N KANNANOTTO

### Kirkon kasvatus- ja nuorisotyöllä on tehtävä.

**Työ on yhteiskunnallisesti merkittävää.** Työ kannustaa lapsia ja nuoria oppimisympäristössä, jossa opitaan ottamaan vastuuta itsestä, lähimmäisistä ja ympäristöstä. Työ ennaltaehkäisee syrjäytymistä yhteiskunnasta ja sen palveluista.

**Työ on vaikuttavaa.** Työn myötä lapset ja nuoret oppivat lähimmäisenrakkauden periaatteet: ”mitä tahdotte ihmisten tekevä teille, tehkää te samoin.” Kun työn pohjana on kristillinen arvopohja, oppivat lapset ja nuoret kasvamaan eettisesti vastuullisiksi aikuisiksi, joiden elämänsä usko tulee näkyväksi jokapäiväisen elämän valinnoissa ja toiminnassa.

**Työ on näkyvää.** Neljä viidestä nuoresta Suomessa käy rippikoulun. Se näkyy, vaikuttaa ja koskettaa suurinta osaa suomalaisista. Seurakuntien kerho- ja isoistoimintaan osallis-

tuu viikoittain noin 130 000 lasta ja nuorta (2018). Tämä sitouttaa ja kasvattaa lapsia ja nuoria kirkon jäsenyyteen nyt ja tulevaisuudessa.

**Työ on uskottavaa,** koska se on näkyvää, vaikuttavaa ja yhteiskunnallisesti merkittävää. Tämä perustuu siihen, että työtä tekevät korkeasti koulutetut kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat. Kirkon kasvatus- ja nuorisotyön volyyymi taas tulee siitä, että sitä ovat tekemässä kymmenet tuhannet vapaaehtoiset seurakuntalaiset. Nuorisotyön ohjaajat toimivat heidän kouluttajinaan ja ohjaajinaan.

**Kirkon kasvatus- ja nuorisotyössä pitää olla johtamistehtävissä nuorisotyön- ja varhaiskasvatuksen ohjaajia.** Kristillisen kasvatus- ja nuorisotyön johtajilta pitää edellyttää työn asiantuntemusta. Nuorisotyön- ja varhaiskasvatuksen ohjaajat ovat parhaita johtamaan kirkon kasvatus- ja nuorisotyötä. Kirkon nuorisotyön- ja varhaiskasvatuksen ohjaajilla on kristillisen kasvatuksen asiantunte-

musta korkean koulutuksen ja sen myötä myös käytännön kokemuksen kautta. Heidän johtajuutta tuetaan johtamiskoulutuksella.

**Varhaiskasvatuksen ja nuorisotyön ohjaajan virkoihin täytyy kutsua ja vihkiä.** Näin toimittaessa kirkko osoittaa arvostusta kirkossa tehtävää kasvatus- ja nuorisotyötä kohtaan. Viran tunnukseksi on sininen virkapaita, joka edustaa kasvatusta. Sininen on kasvatuksen – Jumalan äidin ja kasvattajan väri.

**Ilman kasvatustyötä kirkolla ei ole tulevaisuutta.** Jos nyt nähtävissä oleva kirkon henkilöstön vähentäminen kohdistuu jatkossa nykyisellä tavalla kasvatuksen ja nuorisotyön virkoihin, sahaa kirkko omaa oksaansa. Kirkon tehtävä ja olemus on kasvatuksessa ja opetuksessa. Niiden hoitamiseen tarvitaan jatkossakin varhaiskasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijoita. ■

Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry  
Hallitus 13.1.2020



# TOIVOA ON – DINO KYSYI UUSILTA VALITUILTA

*Kirkolliskokoukseen valittiin Maskun seurakunnan diakoni Marita Hietanen, Herttoniemen seurakunnan nuorisotyönhoaja Juha ”Juuso” Perilä ja Mikkelin tuomiokirkko-seurakunnan kasvatuksen työalajohtaja Ville Kämäräinen.*



Marita Hietanen



Juha Perilä



Ville Kämäräinen

## 1. Miltä vaalivoitto nyt tuntuu?

**Ville:** Vaalin tulos hämmästytti. Tein kyllä mielestäni ihan hyvää vaalityötä, mutta yllätyin silti tuloksesta positiivisesti. Osallistuin valitsijalistani yhteiseen vaalityöhön. Julkaisin muutamman yleisönosastokirjoituksen maakuntalehdissä. Kampanjoin somekuplassani ja tein blogisivun. Laitoin vaalikirjeen osalle ihan etanapostilla ja osalle sähköpostilla. Otin suoraa kontaktia äänestäjiin ja ehkä isoimpa-

na juttuna luulen, että minulla on ollut myötämielisiä puolesta-puhujia. Suuri kiitos heille!

**Juuso:** Olen edelleen hämmennyneen kiitollinen. Oli kuitenkin pieni yllätys tulla valituksi. Olen kiitollinen siitä, että moni ihminen on uskonut minuun. Ehdokas minusta tuli vahingossa. Olen aina tehnyt vaalityötä muiden puolesta. Tämän tiimoilta kysyttiin, tiedätkö jonkun ketä voisi kysyä ehdokkaaksi. Kuu-

len vastaavani: Minä voisin ruveta. Jos jotain tiedän, niin sen miten kirkollisissa vaaleissa äänen saanti toimii: Yhtään irtoäänestäjää ei ole. Vuori oli korkea kiihittäväksi, mutta onneksi löytyi niitä ihmisiä, jotka uskoivat minun antavan jotain hyvää kirkolle ja kertoivat siitä läheiselle ystävälleen, joka sai äänestää. Se toi vaalivoiton.

**Marita:** Olen todella yllättynyt saamastani äänimäärästä. Sa-

malla olen hyvin kiitollinen ja nöyrä minua kohtaan osoitetusta luottamuksesta. Olen kerän aikaisemmin ollut ehdolla kirkolliskokoukseen, edellisissä vaaleissa. Vaalimainontaa tein siten, että teetimme kahden muun salolaisen samaan valitsijajyhdistykseen kuuluvan ehdokkaan kanssa 95 mainospostikorttia, jotka lähetimme lähiseudun äänioikeutetuille. Pari päivää ennen varsinaista äänestyspäivää tein henkilökohtaiselle Facebook-sivulleni mainoksen, jossa kerroin ehdokkuudestani. Olen toiminut erilaisissa luottamustehtävissä Salon seurakunnassa vuodesta 2009. Sillä olen luonut pohjaa luottamuksen syntymiselle äänestäjieni keskuudessa.

## 2. Mihin aiot vaikuttaa tulevalle kirkolliskokoukskaudella?

**Ville:** Ratkaisuihin, jotka oikeasti keventävät kirkon rakenteita. Kasvatus- ja perhenäkoulun säilymiseen kirkon prioriteeteissa korkealla. Tässä asiassa yksi haara on nuorisotyöntekijöiden aseoituminen virkakysymykseen (diakonaatti). Avioliittoasiaan pitää myös saada joku tolkkua. Uskon, että se syntyy kompromissin kautta.

**Juuso:** Nuorisotyön puolen pitämiseen. Yksi idea on yrittää saada piispat joihinkin omien hiippakuntiensa rippikouluihin vierailulle. Näin saadaan riparille vielä enemmän näkyvyyttä. Diakonaatti-asiaa ei saa päästää unohtumaan. Toivon, että

olen välittämässä niiden ihmisten ajatuksia, jotka minut sinne toivoivat.

**Marita:** Tavoitteeni on tuoda diakoniatyön asiantuntijuutta mukaan kirkon päätöksentekoon. Kirkon jäsenmäärä laskee, mutta diakoniatyön asiakasmäärät eivät ole laskeneet, vaan päinvastoin. Yhteiskunnan kiristäessä sosiaalipalveluitaan paine diakoniatyön aineelliselle, henkiseen ja hengelliseen avun ja tuen antamiselle kasvaa. Minulta on jo kysely myös diakonaattiuudistuksesta.

## 3. Mitä odotat tulevalta kirkolliskokoukskaudelta?

**Ville:** Monenlaista kovaakin istumalihaksia vaativaa työtä, asioihin perehtymistä, tympäänymisiä, mutta myös asioiden eteenpäinmeno ja sellaisen kirkon huomista, joka näyttyy kutsuvana ja inhimillisenä yhteisönä.

**Juuso:** Odotan, että kirkon sisällä saadaan hommaa rauhoitettua ja jokainen löytää levollisen paikkansa. Meillä ei kirjaimellisesti ole varaa siihen, että joku iso ryhmä lähtee kirkosta. Kansankirkon aika on silloin ohi.

**Marita:** Suhtaudun kirkolliskokousedustajuuteen rohkeasti ja avoimin mielin. Olen kuullut, että täysistuinnoissa pidettyjen puheenvuorojen ja valiokuntatyökentelyn lisäksi tärkeitä vaikuttamisen paikkoja ovat myös kahvi-

ja lounastaukojen aikana käydyt keskustelut sekä käytäväkeskustelut. Odotan innokkaana ja toiveikkaana uusia tuttavuuksia ja verkostoitumista. ■

## VAALIJÄRJESTELMÄ ON MENNEEN TALVEN LUMIA

Äänestysaktiivisuus jäi kirkolliskokousvaaleissa alhaiseksi. Pappisedustajien vaalissa äänestysprosentti oli vain 65,5 prosenttia. Tämä on erikoista, sillä kaikilla papeilla on automaattisesti äänioikeus, mutta silti tätä oikeutta käyttää vain kaksi kolmasosaa. Samaan aikaan suuri joukko muita työntekijöitä on vailla äänioikeutta, vaikka intoa ja halua olisi äänestä.

Maallikkojäsenten vaalissa äänestysprosentti oli 77,3 prosenttia. Tässä joukossa oli myös kirkon hengellisen työn työntekijöitä, kuten nuorisotyönhoaja ja diakoniatyöntekijöitä, jotka ovat kotiseurakuntansa luottamushenkilöitä.

Viime vuosina on tuotu yhä vahvemmin esiin tarve uudistaa kirkon vaalijärjestelmää. Vain muutamilla seurakuntalaisilla oleva äänioikeus ja yhden ammattikunnan privilegio alkaa näyttää tämän päivän kirkossa menneen talven lumilta. Mitään suuria uudistuksia tuskin on silti odotettavissa tämän kirkolliskokouksen aikana. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa [dinolehti.fi](http://dinolehti.fi)





## VAIKEIMMAN KAUTTA VAI NEUVOTELLEN JA SOPIEN?

*Lakko voi kuulostaa sopimattomalta toimintatavalta kirkon töissä. Toisaalta työntekijöiden kuulee sanoittavan, että se olisi vihdoinkin mahdollisuus näyttää työnantajalle ärtymys kehoista työn tekemisen ehdoista.*

**V**irka- ja työehtosopimusneuvottelut on kirkon sektorilla käynnissä. Tammikuussa sekä Kirkon työmarkkinalaitos että työntekijäliitot kertoivat toisilleen yleiset neuvottelutavoitteensa. Joskus nämä tavoitteet ovat aluksi niin etäällä toisistaan kuin itä on lännestä. Neuvotteluja käydään pitkälle keväeseen. Tämän vuoden neuvotteluja kuvataan yleisesti ja myös kirkon sektorilla poikkeuksellisen vaativiksi, onhan keskusteluissa Ki-Ky-tunnit, työaikakysymykset, palkankorotukset ja muut tekstittavoitteet. Mikä neuvoksi, jos työntekijäpuoli neuvottelujen jälkeenkin näkee, että työnantajan ehdotuksia ei kerta kaikkiaan voi hyväksyä ja neuvottelut ovat ajautuneet umpikujaan?

### Kukaan ei lakkoile ilkeyttään

Onko lakko kuin muumilaakson Mörkö, joka jäädyttää kaiken mihin koskee? Tältä ainakin vaikuttaa, kun katsoo lakonuhan alla työnantajapuolen kommentointia, jossa mahdollisen lakon seuraukset lasketaan aina yläkanttiin. Kertooko työtaistelun voimasta jotain se myllytys, jolla lakkoa demonisoidaan?

Lakko on työntekijöiden läilinen ja voimakas keino vaikuttaa lukkiutuneeseen neuvottelutilanteeseen. Tietenkin lakolla on taloudellisia vaikutuksia ja palvelutason heikennyksiä yrityksille ja julkiselle sektorille.

Se olisi erityisesti kirkolle myös mainehäviö ja viesti neuvottelu- sekä työolosuhteista. Mikä olisi vaihtoehtoinen painostuskeino? Pidätetäänkö porukalla hengitystä, kunnes työnantaja muuttaa mielensä? Lakko on äärikeino, joka on mahdollinen vain sopimuksettomana aikana. Se on työntekijöiden puolustus-toimenpide, jos neuvottelun ei päästä hyväksyttävissä olevaan neuvotteluratkaisuun. Lakko ei ole hyökkäysase, sillä huomennakin neuvotellaan.

Mahdollinen lakko voi koskea eri työntekijäryhmiä tai työnantajayksikköjä tai tiettyjä avainryhmiä. Lakon pituus voi olla yksi päivä, kuten vuoden 2018 yliopistolakossa tai enemmän. Jos kirkon sektorilla uhkaa lakko, tiedotetaan siitä lakon piiriin kuuluville jäsenille sekä kerrotaan lakon syistä, käytännön järjestelyistä ja aikataulusta. Lakko ei tule kenellekään yllätyksenä. Lakon ajalta liitot maksavat lakkoavustusta.

### Vahva tuki jäseniltä

Akavan kirkon sektorin liitot kysyivät vuoden 2019 puolella jäsenten mielipiteitä työtaistelutoimiin osallistumisesta ja lakkovalmiudesta. Kyselyn perusteella jäsenet eivät pitäneet lakkoa mahdollisena asiana ja työtaistelutoimenpiteille tuli vahva tuki. JUKOn kirkon neuvottelukunta on asettanut Keskuslakko-toimikunnan, jonka tehtävä-

nä on ollut valmistella mahdollisia työtaistelutoimenpiteitä ja JUKOn Kirkon neuvottelukunnan hyväksymän lakko-ohjeistuksen. Samanlaisia valmisteluita on tehty myös JUKOn kunta-, valtio- ja yliopistosektorilla. Lakkoon ei kukaan pyri, mutta siihen on oltava valmius, jos tilanne niin vaatii.

Ensisijainen tarkoitus on aina päästä neuvotteluratkaisuun neuvottelun ja sopien. Toisin kuin usein halutaan väittää, ammattiliitot tuntevat vastuunsa varsin hyvin. Tästä viestivät myös varsin maltilliset ensimmäiset neuvotteluratkaisut teknologiateollisuuden puolella, joissa turvattiin lähinnä ostovoiman suotuisa kehitys. Työehtosopimuksessa osapuolet sitoutuivat yhdessä sovittuihin ehtoihin ja sen voimassa olon aikaiseen työrauhaan. JUKOn neuvottelutoimintaa kuvaavat hyvin hashtagit #neuvottelun ja #sopien. ■

Lakko ja työtaistelutoimenpiteitä avaavia kirjoituksia on aikaisemmin julkaistu Dinossa 4/2018 ja 2/2019 sekä Cruxissa 3/2018 ja 3/2019. Tämä on sarjan kolmas ja viimeinen artikkeli.

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa [dinolehti.fi](http://dinolehti.fi)

# TYÖAJATTOMUUS ON MAHDOLLISTA, JOS LAKI SALLII

*Uusi työaikalaki (872/2019) on astunut voimaan 1.1.2020.  
Edellytykset työajattomuudelle ovat erilaiset kuin vuoden 1996 laissa.*

**Kaikilta työajan ulkopuolelle** jääviltä edellytetään, että heillä on tosiasiallinen mahdollisuus päättää työajastaan eli *työaika-autonomia*. Lisäksi soveltamisalapoikkeukset ovat muuttuneet. Kirkolliskokouksen 1998 päättämä kirkon työaika-asetus on kumottu. Tämän vuoksi työajattomuuden edellytykset on arvioitava kunkin viranhaltijan kohdalla uudestaan.

Kirkon työaika-asetuksella työajattomia viranhaltijoita ja työntekijöitä ovat kirkossa olleet diakonian, nuorisotyönohjaajan, varhaiskasvatuksen ohjaajan viranhaltijat sekä hengellisen työn virkasuhteiset kesätyöntekijät. Nämä henkilöstöryhmät lähtökohtaisesti katsotaan kuuluvaksi työaikalain piiriin.

**Vuoden 2020 alusta voimaan astunut** työaikalaki on yleislaki, jota on lähtökohtaisesti noudatettava kaikissa palvelussuhteissa, myös kirkon palvelussuhteissa. Kuitenkin viranhaltija tai työntekijä, joka voi päättää itse työajastaan eli jolla on työaikalain tarkoittama työaika-autonomia ja johon voidaan soveltaa jotakin työaikalain 2 § mukaista

soveltamisalapoikkeusta, voi olla työaikasääntelyn ulkopuolella. Soveltamisalapoikkeus mahdollistaa edelleen uskonnollisia toimituksia tekevien pappien ja kanttorien jäävän työaikasääntelyn ulkopuolelle, mutta ei kategorisesti kaikkia näihin ammattiryhmiin kuuluvia viranhaltijoita. Jos työntekijä ei voi päättää työaikansa määrästä ja sijoittelusta itse eikä häneen voida soveltaa mitään työaikalain soveltamisalapoikkeuksista, häneen tulee soveltaa työaikaa. Tarkastelu tulee tapahtua virkakohtaisesti eikä kategorisesti ammattiryhmittäin.

**Vanha työaikalaki on voimassa** siirtymäsäädöksen mukaan 31.3.2020 saakka. Siihen asti on mahdollista noudattaa voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten säännöksiä työajattomuudesta. Työajattomuuden edellytykset tulee olla tarkistettuina 1.4.2020 alkaen. Viranhaltijalle on kirkkolain 6:18 § ja työntekijälle työehtosopimuslain 2:4 § nojalla ilmoitettava, mihin soveltamisalapoikkeukseen viranhaltijan/työntekijän työajattomuus perustuu.

**Nykyisin mahdollisia työaika-järjestelmiä**, joihin hengellisen työn viranhaltijat voidaan siirtää kirkon sopimuksessa, ovat yleistyöaika ja toimistotyöaika. Moduulityöaika ei ole työaikalain mukainen työaikajärjestelmä. Se on KirVESTESin sisältämä kokeilu, josta on voitu tehdä paikallinen sopimus.

Työaikalain soveltamista koskevat erimielisyydet ratkaistaan viranhaltijoiden osalta hallinto-oikeudessa ja työntekijöiden osalta käräjäoikeudessa. Viranhaltijan/työntekijän kuulumista työaikalain soveltamisalaan ei voida sitovasti ratkaista kirkon virka- ja työehtosopimuksen sopijaosapuolten välisissä paikallis- tai keskusneuvotteluissa.

**Uudesta virka- ja työehtosopimuksesta** neuvotellaan parhaillaan. Virka- ja työehtosopimuksella ei voida sopia työajattomuudesta työaikalain poiketen. Työaikalain soveltamista koskevat erimielisyydet ratkaistaan viranhaltijoiden osalta hallinto-oikeudessa ja työntekijöiden osalta käräjäoikeudessa. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa [dinolehti.fi](http://dinolehti.fi)

## Viran vai virkasuhteen osa-aikaistaminen?

Edessä on osa-aikaistaminen, mutta minkä? Viran vai virkasuhteen? Näiden ero ei ole merkityksetön ja viranhaltijankin on syytä olla asiasta tietoinen, vaikka päätöksen viime kädessä tekeekin työnantaja.

**M**ikäli päätetään osa-aikaistaa viranhoito, seurakunnassa voi säilyä kuitenkin täysiaikainen virka. Palaaminen täyden työajan tekemiseen on helpompaa, kun itse virkaa ei ole osa-aikaistettu. Vajaan työajan tekeminen viran säilyessä kokoaikaisena voi johtua myös viranhaltijan omasta toiveesta. Taustalla voi olla esimerkiksi toive hidastaa hiukan ennen eläkkeelle siirtymistä tai vaikkapa perhevapaalta palaaminen osittaista hoitovapaata hyödyntäen ja tämän vuoksi lyhyempi päivittäinen työaika tai nelipäiväinen työviikko.

Kun käsillä puolestaan ovat tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet, työnantaja voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi muuttaa virkasuhteen osa-aikaiseksi. Yleensä osa-aikaistamisen perusteena on viran muuttaminen osa-aikaiseksi.

Viranhaltijan kannalta on olennaista, että osa-aikaprocentti on vähintään 50. Mikäli tehtävämäärä jää alle puoleen kokoaikaisen viran täydestä tehtävämäärästä, viranhaltijaa ei enää katsota päätoimiseksi. Päätoimisuuksella on merkitystä sikäli, että kokemuslisiin oikeuttavaa aikaa kertyy vain seurakunnan päätoimisista palvelussuhteista. Viranhoidon osa-aikaistaminen tapahtuu yleensä

työnantajan aloitteesta, jolloin viranhaltija on muiden edellytysten täyttyessä oikeutettu soviteltuun ansiopäivärahaan. Toisinaan vastaan on tullut tilanteita, joissa työnantaja on pyytänyt viranhaltijaa allekirjoittamaan ilmoituksen, jossa tämä kertoo suostuvansa osa-aikaistamiseen. Tällaisen asiakirjan allekirjoittamista kannattaa harkita kahdesti, sillä mikäli viranhoidon osa-aikaistamisen katsotaan perustuvan viranhaltijan omaan aloitteeseen tai tapahtuneen tämän suostumuksella, ei soviteltua päivärahaa luonnollisesti saa.

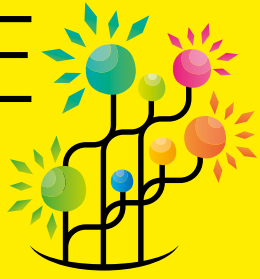
Mikäli virka perustetaan suoraan osa-aikaiseksi tai muutetaan sellaiseksi, ei seurakunnassa ole olemassa kokoaikaista virkaa, jonka hoitamiseen voitaisiin palata. Kirkkojärjestyksen mukaan seurakunnassa tulee olla kirkkoherran, kanttorin ja diakonian virka. Näistä kanttorin ja diakonian virrat on tuomiokapitulin luvalla mahdollista muuttaa osa-aikaisiksi, mikäli käsillä ovat tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet. Olipa siis kyse viran tai viranhoidon osa-aikaistamisesta – mikäli se tapahtuu työnantajan aloitteesta – on siihen oltava samat perusteet, joilla työnantaja voisi myös irtisanoa virkasuhteen tuotannollisista ja taloudellisista syistä. ■

Voit lähettää lakimiehelle ajankohtaisia kysymyksiä osoitteeseen [tiina.laine@dtl.fi](mailto:tiina.laine@dtl.fi) tai [arja.lusa@knt.fi](mailto:arja.lusa@knt.fi)



# PÄIHDE PÄIVÄT

RUSMEDELSDAGARNA



PÄIHTEET, MIELI JA NUORTEN HYVINVOINTI

**Päihdepäivät 27. – 28.5.2020 Helsingin Kulttuuritalo**  
Kehitä mielenterveys- ja päihdeosaamistasi, vahvista verkostoja!



Osta liput 4.5. mennessä  
osoitteessa [paihdepivat.fi](http://paihdepivat.fi)



EHKÄISEVÄN PÄIHDETYÖN  
JÄRJESTÖVERKOSTO



mieli  
mieli.fi

**HYÖDYNNÄ ETUSI  
JÄSENKORTILLA**  
-2,1 snt/l bensiinistä\*  
-2,1 snt/l dieselistä\*

**LISÄKSI:**  
-10 % voiteluaineista\*\*  
-5 % pesuista  
-5 % autokemikaaleista  
-5 % nestekaasusta\*\*\*

\* Edun saa Teboil-huoltamoilta ja -automaattiasemilta lukuun ottamatta Teboil Express -automaattiasemia.

\*\* Koskee 10-litraisia ja sitä pienempiä pakkauksia.

\*\*\* Koskee täyttöä.

[www.teboil.fi/liitto](http://www.teboil.fi/liitto)

**TEBOIL**

huoltaa autoja ja ihmisiä

opiskelija



NINA PEURALAHTI  
sairaanhoitaja  
AMK-diakonissaopiskelija

Toivotto-  
muuttako?

**K**YMMENEN VUOTTA SITTEEN ALOITIN URANI hoitoalalla innokkaana ja tarmokkaana. Pohdin paljon pärjäämistä alalla, jossa taistellaan jatkuvasti alimitoitusta vastaan. Alalla, jossa tuntuu tehtäviä olevan enemmän kuin mitä miehitys ja aika antavat periksi. Alalla, jossa vallitsee kiire ja jatkuvat säästötoimenpiteet. Pystynkö kohtaamaan apua tarvitsevan ajan kanssa yksilönä? Näiden vuosien aikana olen myös miettinyt, menetänkö työnilon tai tuleeko minusta väsynyt ja kyyninen hoitaja.

**POHDINTOJENI LISÄKSI HUOMASIN KAIPAAVANI HAASTEITA**, joten päädyin opiskelemaan sairaanhoitajaksi diakonisen hoitotyön koulutusohjelmaan. Tällä hetkellä elän oman elämäni ruuhkavuosia, kalenterissa tulee olla kaikki tarkasti ylhäällä. Sovitan vapaa-aikani opiskelun ja työn kanssa. Opiskelutehtävien määräajan lähestyessä mietin, tuliko otettua liikaa haasteita omaan elämään. Tuntuu, että vapaa-aikaani sävyttää sama kiire kuin töissä. Kiireen keskellä tunnen sisäistä levottomuutta.

**DIAKONIA TYÖN OPINTOJEN MYÖTÄ** olen huomannut, että samoja ilmiöitä on myös diakoniatyössä; paljon tehtävää siihen nähden, mitä

on tekijöitä. Kiirettä. Harjoittelussa sain käsityksen, kuinka monipuolista ja laaja-alaista diakoniatyö on. Kalenteri täyttyi erinäisistä to do -merkinnöistä ja määräajoista. Joulukin oli tulossa, ja se toisi mukanaan omat järjestelynsä. Aikaa oli rajallisesti. Ihailin valtavasti harjoittelupaikkani diakoniatyöntekijöitä ja varsinkin heidän tapansa kohdata ihmiset kiireettä ja olla läsnä, vaikka monet tapahtumat ja tehtävät odottivat tekijöitänsä. Kuitenkin kaikesta selvitettiin. Kaikki ehdittiin määräaikaan mennessä. Kaiken tämän keskellä sisäinen levottomuuteni alkoi muuttua rauhaksi.

**LUOVATKO KIIRE JA TEHTÄVIEN PALJOUS HOITOALALLE TOIVOTTOMAN NÄKYMÄN TULEVAAN?** Onko hoitotyö suori-  
tuskeskeisempää? Onko apua tarvitsevien kohtaaminen muuttunut liukuhihnatyöksi, josta on suoriuduttava ennen työajan päättymistä?

**EN OLE VARMA, JÄÄNKÖ TERVEYDENHOITOALALLE** vai hakeudunko diakoniatyöhön. Joka tapauksessa diakoniatyön opinnot ovat antaneet minulle paljon uusia näkökulmia, joita pystyn hyödyntämään hoitotyössä. Lisäksi olen saanut toivon näköaloja. En pelkää kadottavani työniloa tai väsyväni työhön. Toivon myötä saan myös uskon siihen, että kaikki järjestyy. ■

Menetänkö  
työnilon?

## TUKENA MUNUAISPOTILAAN HOITOPOLULLA

*Töölön seurakunnan työntekijät nuorisotyönhoaja Tilda Kumpukallio, pastori Paula Enckell ja diakonissa Kirsi Jaakonaho ovat mukana Helsingin seurakuntayhtymän kolmevuotisessa Hyvinvoinnin tuki -hankkeessa.*

**H**yvinvoinnin tuki -hanke on sairaalan ja kirkon yhteinen palvelu, jossa on eri alojen asiantuntijoita yhteistyössä HUSin hoitohenkilökunnan kanssa dialyysipotilaiden ja heidän läheistensä tukena. Hanke alkoi syyskuussa 2018.

Se sisältää kokonaisvaltaista hyvinvoinnin tuemista potilaan ja hänen läheistensä hyväksi. Hankkeessa huomioidaan potilaan psyykinen, sosiaalinen, henkinen ja hengellinen hyvinvointi sekä ollaan tukena henkilökunnalle. Hanke tarjoaa toivon näkökulman sairauden kaikissa vaiheissa.

### Tiivistä yhteistyötä

Käytännön toiminnan mahdollistaa tiivis yhteistyö sairaalan henkilökunnan kanssa. Yhteistyötä tehdään myös Munuais- ja maksaliiton sekä Uudenmaan munuaisyhdistyksen kanssa.

– Yhteistyö sairaalan ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa sujuu todella hyvin. Olemme olleet mukana myös koulutuspäivillä kertomassa työstämme. Moniammatillisuus on rikkaus, kirkon työntekijäkolmikko sanoo.

Heillä on työssään selkeä yhteinen tavoite, joka tukee hankkeen ydinajatusta.

– Meistä tulee heti osa uuden munuaispotilaan hoitopolkua.

### Vahvuutena sietämisaaminen

Kirkon työntekijöinä sairaalassa heidän valttikorttinsa on aika. Kirsillä, Tildalla ja Paulalla on aikaa olla, kuulla ja keskustella muuten niin hektisessä työympäristössä. Pääsääntöisesti he tapaavat potilaita Meilahden ja Kirurgisen sairaalan tiloissa

ja satelliittiyksiköissä Malmilla ja Pitäjänmäessä.

– Tapaamme potilaita myös heidän kotonaan ja seurakunnan tiloissa. Lisäksi järjestämme potilaille ja heidän omaisilleen tarkoitettuja suljettuja ryhmiä. Annamme tukea myös hoitohenkilökunnalle, he kertovat.

Kirsin mielestä heidän vahvuutensa on sietämisaaminen

– Kestämme epävarmuuden ja sen, että kaiken ei ole parannuskeinoa. Tämänkaltaisia yhteistyöhankkeita pitäisi olla enemmän. Niissä pääsee käyttämään omaa osaamistaan ihan uudella tavalla.

Tilda kertoo, että parasta hankkeessa on aito yhteistyö.

– En osannut kuvitella olevani jonakin päivänä tällaisessa hankkeessa. On rikkaus, että seurakunnan työ mahdollistaa niin monenlaisen.

Paula lisää, että yhteistyö on ollut hyvää ja on mukavaa tehdä liikkuvaa ja kehittyvää työtä. ■

### INFO

- Hyvinvoinnin tuki -hanke vastaa osaltaan kyselytutkimuksen tuloksiin (Leino-Kilpi, H., Virtanen, H., Koskinen, J., Puukka, P., Tuominen, R., Taponen, R-M. 2018. Munuaisten vajaatoimintaa sairastavan potilaan ohjaus, kyselytutkimuksen tulokset. Turun yliopisto).
- Hyvinvoinnin tuki -työntekijät tavoitettavissa arkisin klo 8–16 puhelinnumerosta p. 050 520 5602, sähköposti: hyvinvoinnintuki@hus.fi



Tilda Kumpukallio (vas.), Paula Enckell ja Kirsi Jaakonaho, antavat aikaansa ja osaamistaan Hyvinvoinnin tuki -hankkeessa.



## PULLA – INVESTOINTI VAI KULU?



*Asiamiehet ovat kokoontuneet vuosikymmenen ensimmäiseen kuukausipalaveriin. Maailma näyttää tänään aurinkoisen puolensa – onhan kahvin lisäksi tarjolla yönylinukkuneita voisilmäpullia.*

uuri ennen palaverin alkamista auringon eteen kasaantuu tummia pilviä.

– Mihin nämä pullat oikein tiliöidään, **Tero** vaikeroi tutkiessaan tilikarttaa.

– Pane neuvottelukuluihin, sinne minä kirjaan kaikki muutkin investoinnit, **Marko** sanoo tietäväisenä.

Tero näyttää siltä kuin hänellä olisi ummetusta ajatuksen juoksussa. Hänen epämääräinen soperruksensa investoinneista ja kuluista saa Markon havahtumaan pullalautasen ääreltä.

– Pane sittenkin henkilöstökuluihin, se on loogista. Henkilöstöhän tässä kuluttaa.

– Aivan! Henkilöstökulu. Se on kulu, joka aiheutuu henkilöstön toiminnasta, järkeilee Tero.

### Ammattiliiton järkevin investointi

Asiamiehet jäävät pohtimaan Markon heittämää ajatusta investoinnista. Terolle investointi ei ole niinkään tuttu termi, mutta hän muistelee osallistuneensa nuorena kaupan myyjänä investointiin laskemalla ongenkoukuja irtomyynnistä.

– Investointi on sitä, kun laitetaan raha poikimaan, kertoo Marko ja jatkaa, että hänen mielestään henkilöstö on ammattiliiton järkevin investointi.

– Investoinniksi lasketaan myös varaston kasvu, säästää Tero ja taputtaa vatsaansa.

Asiamiehet ihmettelevät, miten voikaan olla olemassa investointeja ja kuluja? Miksi yleensä puhutaan henkilöstökuluista eikä henkilöstöinvestoinnista?

Nyt taitaa olla oikea hetki ottaa asiasta selvää. ■

ASIAANTUNTIJA  
VASTAA

– Työntekijän hyvinvointiin panostaminen näkyy sairauskulujen vähentymisenä ja parempana työhyvinvointina, Lotta Savinko sanoo.

### Akavan työelämäasioiden päällikkö Lotta Savinko, mitä ovat henkilöstökulut?

– Henkilöstökuluja ovat palkkojen lisäksi erilaiset vakuutusmaksut ja eläkekulut. Muihin henkilöstökuluihin voidaan laskea esimerkiksi henkilöstön koulutuksesta, työterveyshuollosta ja erilaisesta virkistys- ja liikuntatoiminnasta sekä henkilökunnan lahjoista aiheutuneet kulut.

### Pääosa kirkon työstä on henkilöstövaltaista, ja usein henkilöstökulut esitetään negatiivisena asiana. Yleisemminkin kulu arvotetaan pahaksi ja investointi hyväksi – onko tämä jako järkevä enää muussa kuin kirjanpidossa?

– Työntekijäintensiivisillä aloilla on isot henkilöstökulut, koska työn tekevät ihmiset, eivät koneet. Kulu ei ole itsessään paha asia, kysymys lienee enemmän käyttötarkoituksesta ja suhteesta tuotokseen. Investointi kuulostaa vaikuttavalta ja tärkeältä, mutta huonojakin investointeja on. Tietysti on ikävää, että ihmisistä puhutaan vaan kuluina. Eihän kukaan palkkaa työntekijöitä, ellei siitä koituisi työnantajalle hyötyä.

### Voiko henkilöstön nähdä investointina ja mitä se tarkoittaisi?

– Henkilöstön täytyy olla investointi! Miksi palkata ihmisiä, jos sitä ei nähdä panostuksena työpaikan tulokseen ja parempaan toimintaan? Tämä tarkoittaa, että rekrytointi ja perehdyttäminen on hoidettava hyvin. Myös työntekijän osaamisen kehittämisestä on huolehdittava. Uskon, että jokainen työntekijä haluaa tehdä parhaansa, kun työpaikoilla toimitaan yhdenvertaisesti ja luodaan ilmapiiri, jossa voi tuoda esiin kehitysideoita ja kertoa myös epäkohdista.

### Mitä merkitsi kirkon työkalutuuille, jos henkilöstöstä ei puhuttaisi enää lainkaan kuluna vaan investointina?

– Ainakin se toisi paremmin esille sen, että henkilöstöä ja heidän osaamistaan arvostetaan ja siitä halutaan pitää huolta. Pelkkä termin muutos ei riitä, vaan investoinnista on pidettävä huolta. Työntekijä on tuottava, kun osaaminen ja työt ovat kohdillaan, työkykyä tuetaan ja osaamista kehitetään suunnitelmallisesti. Hyvinvointiin, työkykyyn ja osaamiseen panostaminen näkyy sairauskulujen vähentymisenä ja parempana työhyvinvointina sekä työkykynä. Tästä on lukuisia esimerkkejä. ■



Jenny Airaksinen (oik.) ja Helvi Vuolasmaa makkarapaistotehtävissä yhteisvastuun hyväksi.

## MONIALAINEN TYÖ HAASTAA TYÖNTEKIJÄN JA TYÖNANTAJAN

*Työn monialaistuminen voi merkitä työn pirstaloitumista ja aiheuttaa työntekijälle haitallista stressiä ja henkistä kuormitusta. Se johtaa helposti työuupumukseen, jos työnantaja ei puutu tilanteeseen riittävän ajoissa ja tehokkaasti.*

**S**eurakuntarakenteiden muuttuminen, taloudellinen tilanne seurakunnissa ja erilainen yli seurakuntarajojen tehtävä yhteistyö ovat muuttamassa kirkossa tehtäviä töitä ja työn tekemisen kulttuuria. Digitalisaatio tuo oman – toisaalta innostavan, toisaalta kuormittavan – lisänsä työhön.

Kirkon työmarkkinalaitoksen neuvottelupäällikön **Oili Marttilan** mukaan yhdistelmävirat ovat joissakin seurakunnissa tätä päivää, jos vain olemassa olevat kelpoisuusehdot antavat siihen mahdollisuuden. Työnantajan on huolehdittava silloin erityisesti työntekijän osaamisesta ja jaksamisesta.

– On hyvä pitää mielessä, että yhdistelmävirassa voi olla myös hyviä puolia. Työntekijä saa silloin mahdollisuuden niin sanottuun horisontaali-

seen urakehitykseen. Lisäksi tehtävien yhdistelmissä voidaan henkilölle tarjota kokoaikaisempi tehtävä eikä työntekijän tarvitse toimeentulonsa vuoksi hakeutua seurakunnan lisäksi muualle töihin, Marttila muistuttaa.

### Yhdistämisen taito

Nuorisotyötä kaksi vuotta Järvi-Kuopion seurakunnassa tehnyt **Laura Kolehmainen** siirtyi vuoden alusta tekemään puoliksi diakoniatyötä ja toimistosihteerin tehtäviä samassa seurakunnassa Muuruvedellä ja Säyneisissä.

Tehtävät muuttuivat henkilömuutosten takia. Kolehmainen mukaan työ on vaihtelevaa ja tehtävien erilaisuus tuo omat haasteensa.

– Koen työn mielenkiintoiseksi ja vaihtelevaksi. Oma osaamista olen saanut käyttää todella monipuolisesti. Yhdistelmätyö vaatii kykyä oppia uutta ja taitoa yhdistää työn osa-alueet siten, että ne eivät kärsi ja työ tulee hoidettua. Ja kuitenkin niin, ettei työntekijä uuvu, Kolehmainen tähdentää.

Työnkuvien yhdistäminen vaatii hänen mielestään sekä työntekijältä että työnantajalta joustavuutta ja kykyä hyväksyä, että työmäärä on välillä suurempi toisella alueella.

### Vauvasta vaariin

Diakoni **Riikka Jussila** hoitaa Petäjaveden seurakunnassa diakonian virkaa, johon sisältyy 20 prosentin osuus nuorisotyötä. Nykyisin työ on lavenunut kasvatuksen työksi.

– Kasvatus tarkoittaa minulle tällä hetkellä päiväkerhoa kahdesti viikossa lastenohjaajan kanssa, Kids Friday -illoissa mukanaoloa kerran kuussa, yhden ryhmän hoitamista rippikoulutyössä ja rippikoululaisten avoimia tapaamisia kerran kuussa. Diakoniassa olen ainoa viranhaltija, Jussila kertoo.

Petäjävedellä ei ole nyt nuorisotyönohjaajaa. – Olen tehnyt paljon nuoriso- ja rippikoulutyötä, samoin puolitoista vuotta päiväkerhotyötä.

Hiukan tulee päällekkäisyyttä työtehtävissä, jolloin joudun tekemään valintoja. Se on kuormittavaa. Meillä on pieni työyhteisö, jossa hyvin monet asiat tehdään yhdessä.

Jussilan mukaan pelisääntöjen sopiminen ja esimiehen tuki ovat olennaisia jaksamisen ja töiden sujumuuden kannalta.

### Joustavuutta työssä

Lasten- ja nuorten diakonina sekä seurakunnan seppotehtävissä Kirkkonummen seurakunnassa työskentelevällä **Jenny Airaksisella** on useita kirkon tutkintoja. Hänen tekee työtä varhaiskasvatuksessa sekä nuoriso- ja diakoniatyössä.

– Kirkkonummella yhdistettiin säästösyistä diakoniatyöntekijän ja varhaiskasvatusohjaajan virat yhdeksi viraksi. Tehtävien hoitamisen koen ajoittain haasteellisena, aina on monta rautaa tulella, eikä voi olla monessa paikassa samaan aikaan, Airaksinen toteaa.

Monialainen työ vaatii laaja-alaista osaamista, itsekuria ja työrajoja sekä kykyä priorisoida.

– Yksin tehdessä voi edetä omaan tahtiin ja tehdä omalla tavalla. Tiimityöskentely vaatii työaikojen ja ideoiden yhdistämistä monelta osalta. Usein pitää joustaa työpäivien pituuksissa ja säännöllisistä viikkovapaista, kun eri työalojen toiminnot sijoittuvat eri vuorokaudenaikoihin ja viikonpäiviin.

Seurakunnan pienuus on myös voimavara. Airaksisen mielestä seurakuntalaisille avautuu yksi paikallisseurakunta, jossa on monta työntekijää. Sama seurakunnan työntekijä on tuttu kasvona vauvasta vaariin.

– Työtehtävien jakamisen etu on yhteistyön lisääminen yli rajojen ja toiminnan jatkuminen vaikka resurssit pienenevät. Lisäksi turvataan työ, jos virkoja yhdistetään niin sanottujen luonnollisten poistumisien yhteydessä, Airaksinen muistuttaa. ■







– Monialainen työ vaatii osaamista, itsekuria ja kykyä priorisoida, Airaksinen toteaa.

## OMAA JAKSAMISTAAN PITÄÄ VARTIOIDA ITSE

**T**ampereen yliopiston dosentti **Marja-Liisa Mankan** mielestä työhyvinvointiin kannattaa satsata suunnitelmallisesti. Se tuottaa myös yhteiskunnan tasolla suuret säästöt.

– Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön laskelman mukaan menetetyt työpanoksen kustannukset ovat Suomessa joka vuosi peräti 24 miljardia euroa. Positiiviset voimavarat ehkäisevät uupumusta. Niitä luovat hyvä johtaminen, työpaikan henki ja omat myönteiset asenteet työhön. Myös itse pitää vartioida omaa jaksamistaan, Manka tähdentää.

Useasta työtehtävästä koostuvassa työssä on tärkeää olla hereillä myös esimiehen.

– On selvää, että pienessä työyhteisössä ei ole mahdollista olla jokaiseen tehtävään oma henkilö. Tärkeätä on sopia pelisäännöistä. Mikä kussakin tehtävässä on tärkeintä? Olisi hyvä pohtia, mikä omassa työssä innostaa ja mikä siinä tuntuu raskaalta.

### Tunnista uupuminen

Mankan mukaan olennaista on tunnistaa uupumisriskit.

– Ensioireita ovat ärtymys, aamuöinen heräily, fyysisetkin oireet kuten verenpaineen nousu, sydänoireet ja vatsavaivat. Jo silloin pitäisi miettiä, miten järjestää työtä uudella tavalla, miten vapaa-aikana palautua ja ladata voimia kivoista asioista. Jos ihminen palautuu hyvin, pitkäkestoinen stressi ei pääse syntymään.

Tänä päivänä talousnäkymät säätelävät työntekijöiden määrää. Toki on pieniä työyhteisöjä, jossa on pakko jakaa töitä muista syistä.

– Voisiko asiaa ajatella myös siitä näkökulmasta, että eri työt tuovat vaihtelua omaan työhön. Meillä on työpaikoilla paljon negatiivisia paineita. Masennuksen vuoksi joka päivä jää noin 10 ihmistä työkyvyttömyyseläkkeelle. Kiusaaminen on arkipäivää ja psyykinen kuormitus kova. Jos me voisimme vähentää tätä negatiivista kuormaa, meille jäisi enemmän aikaa työntekoon. Joka päivä ei tarvitse olla täydellinen. ■

### 5 ohjetta työyhteisön hyvinvointiin

1. Työhyvinvointi asetettava strategiseksi tavoitteeksi.
2. Tue taukoja: yhteiset lounastauot auttavat jaksamaan.
3. Panosta yhteisöllisyyteen ja tiimityöhön.
4. Tue myös vapaa-aikaa ja tarjoa virikkeitä.
5. Järjestele työtehtävät ja anna positiivista palautetta.

Lähde: Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan kirja *Työhyvinvointi* (Talentum, 2016).

### Mietteeksi matkalle

- Negatiiviset paineet syövät vähäisiä voimavaroja.
- Työhyvinvointiin panostaminen tuottaa yhteiskunnalle suuret säästöt.
- Joka päivä jää noin 10 ihmistä työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksen takia.
- Tärkeätä on sopia pelisäännöistä; mikä kussakin tehtävässä on tärkeintä.
- Stressin määrä vaikuttaa kykyyn hallita omaa työtään.
- Riittävä aika tehdä työ kunnolla, vaikuttamisen mahdollisuus ja tuki työssä vähentävät stressiä.
- Pienikin asia voi tuntua vaikealta, ellei työhyvinvointi ole kunnossa.
- Digitaalisuus tuo painetta osaamiseen ja työstä suoriutumiseen.
- Joka päivä ei tarvitse olla täydellinen.
- Silpputyö ei ole kirkossa tuttua, mutta voi rantautua sinne talouden kiristyessä.

## kellotapul



Kellotapulista huomataan ympäröivän kulttuuriskenen ajankohtaiset ilmiöt. Tähyämispaikalla kirkonrotta ja polykulttuuristi Mikko Saari.



## EPÄMUKAVUUSALUEELLA

**S**e oli kuulkaa niin helppoa ennen, sanoisin-ko vaikka 90-luvulla. Sen kun vaan laittoi nuorisotiloissa soimaan **Pepe & Hyvä Oloa, Petraa tai Perry & The Poor Boysia**, niin homma toimi ja oli taatusti linjassa. Ja nuorisotyöntekijänkin maihari iski lattiaan tahtia. Musa oli hänenkin mielestään messevää.

Puoli vuosisataa kun on tässä tullut mittariin, niin on aika selvää, että ne omat kuuntelumieltymykset ovat aika eri linjoilla työskentelynsä kohdeyleisön suosikeista. Toki kahvikuppien yli keskustellessa löytyy yhteisiä nyökkäilykohteita, kaikkien esim. Queenista pitävät. Mutta musafanitus on herkkää aluetta, suuntaan jos toiseenkin. Itselleni hip-hop on kulttuurinala, josta en vain millään saa isosti kiinni, en etenkin räppääjien riimitystä. Ja jos nuorison kanssa on mitenkään tekemisissä, ei voi olla havaitsematta sitä toisiseikkaa, että nimenomaan räppäämällä viedään tänä päivänä asiat eteenpäin.

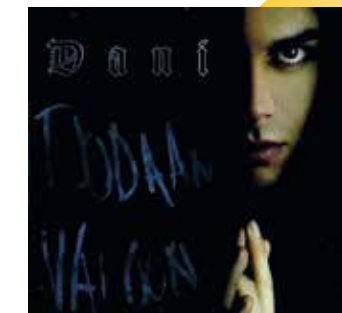
Olen kuitenkin halunnut haastaa itseni. Kävin taannoin alan supertähtien 50 Centin ja **Kanye Westin** konserteissa jäähallissa ja Pori Jazzeilla. Kummatkin keikat jäivät minut täysin kylmäksi lahnaksi. Ympärillä riemuitsevien svengi ei vain tarttunut. Beastie Boysin ja **Eminemin** jotkut vedot ovat saaneet minut hieman nyökyttelemään, mutta muuten tunnen olevani oudoilla vesillä, kun teinien matkakajareista alkaa tulvia tuota rytmikästä poljentoa.

Jokaiselle tyyliuunnalle löytyy tunnustava artisti, kun oikein penkoo. Suomigospel-skenessäkkin oli omalla kielellä heviä tuuttaavia bändejä jo kauan ennen ”hevibuumia”. Saattavatpa jotkut muistaa räpin puolelta riemukkaan Zunktronic-kokoon-

panon Alahärmästä (vai oliko se Ylä-?) 90-luvun alusta. Nostalgia on hauskaa, mutta teinien kanssa eletään tätä päivää. Kukin kollega luo omat määrittensä sen suhteen, millaista musaa soittaa nuorisotilossa. Voi jopa olla niin, että pelkän kristillisen musan soitto ja käyttö nuorisotyössä on hieman oldskool. Nämä ovat ikuisuuskyymyksiä, joita on kuitenkin hyvä puntaroida.

Powerplay-tyyppinen pakkosyöttö ei vältsisi ole se paras tapa ajaa eteenpäin kirkkomme sanomaa. Tulee mieleen tässä se vanha viisaus, että olkaapas ovelia kuin ketut. Kannattaisiko heittää, kuin täkyinä tai yllätyksinä silloin tällöin sekaan, vaikka jokin laadukkaantyyppinen eksemplaari tunnustavan skenen kotoisista rap-artisteista? Esimerkiksi laittaa iltahartaudessa tai nuorteenillan teemahetkessä joku **Immanuelin**, Pastoreiden, **Mikavelin**, **Roisi Ronin**, **Danin** tai **Pastori-Piken** kipale. Ja toki mieluusti cd-levyltä, koska se on taas ihan toinen juttu, miten sopivaa ja legit on soittaa musaa Spotifysta, vaikka se miten kätevää olisikin. ■

TEKSTI MIKKO SAARI



**Dani:**  
Tuodaan valoon  
(Omakustanne 2019)





ANNA KÄRRI  
anna.karri@nuorikirkko.fi

## Muutoksen jarrut

“EI TULE KUITENKAAN TOIMIMAAN, sitä on kehitetty jo vuosia sitten.”

”Kuka sen vastuun sitten kantaa, jos jotain tapahtuu?”

”Siitä on kyl aika paljon vaivaa.”

Kuulostaako tutulta, kun yrität ehdottaa jotakin uutta?

**MITEN REAGOIMME** työelämässä kehittämisehdotuksiin ja muutoksiin? Suhtautumisemme joko uuvuttaa meidät ja sitoo meidät paikoilleen tai tuo lisää intoa ja uutta näkökulmaa. Kahvipöydässä on helppo puhua ja valittaa, että mikään ei muutu. Siinä vaiheessa kun olisi mahdollisuus lähteä kokeilemaan uutta, kannattaa pysähtyä miettimään, olenko minä jarru vai ihminen, joka näkee mahdollisuuden?

**JARRUNA ON MUKAVA OLLA.** Silloin ei tarvitse rikkoo omia rutiineja tai kohdata epämuokavuusalueen reunoja. Työelämä on tasaista suorittamista ilman sen kummempaa huolta oman työn merkityksellisyydestä. Jarru nukkuu yönsä levollisesti ja vuoden vaihteen jälkeen kaivelee edellisen toimintakertomuksen tietokoneen syövereistä, vaihtaa päivämäärät, vuoden ja muuttaa muutaman tunnusluvun. Nyt jarru on nähnyt vaivaa leipänsä eteen ja voi palata takaisin kahvihuoneeseen valittamaan talousjohtajan töpeksimisistä ja siitä, ettei tässä firmassa ikinä mikään muutu.

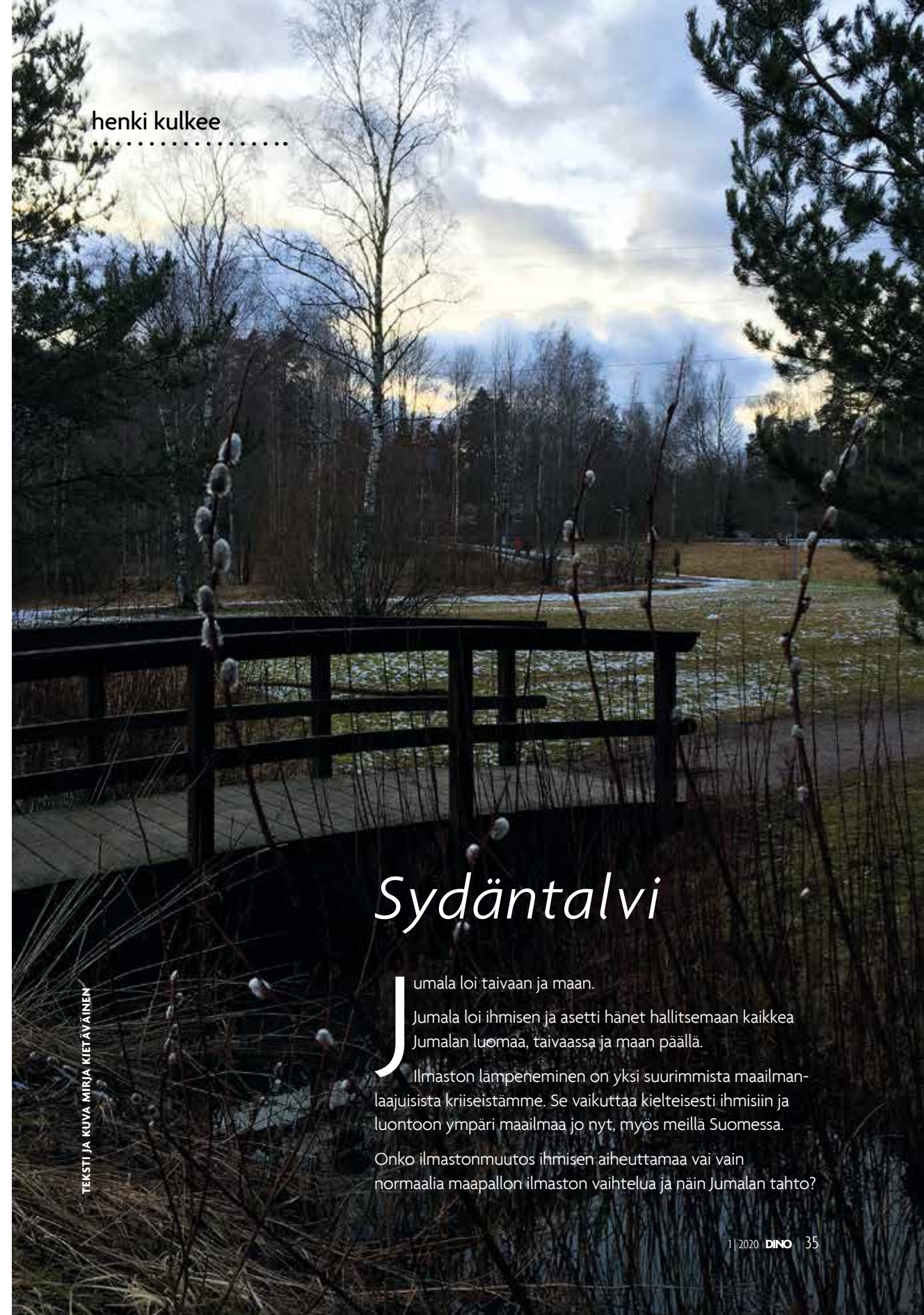
Lintukoto on uhattuna

**JARRU VOI OLLA MYÖS PIILOSSA JA HIDASTAA KEHITYSTÄ** sitä kautta. Piilojarru innostuu asioista kokouksessa, mutta suunnittelua aloittaessaan löytää vain haasteita ja esittää epäileviä kysymyksiä onnistumisesta. Hän saattaa ohimennen kommentillaan vähätellä työkavereiden panostusta ja saavutuksia, mutta ei sano milloinkaan mielipidettään suoraan. Piilojarru voi pysäyttää työyhteisössä kaiken kehityksen täysin huomaamatta. Piilojarrun lempilauseita ovat muun muassa: ”tosi loistava idea, voisimme perustaa työryhmän jatkojalostamaan tätä eteenpäin”. ”Ai siis siellä ekassa isä-lapsi-illassa oli VAIN niin vähän porukkaa? Tosi harmi hei!”

**ENITEN JARRUT PELKÄÄVÄT MUUTOSTA.** Heidän turvallinen lintukotonsa on uhattuna, eikä muutoksesta ole ikinä seurannut mitään hyvää. Muutoksessa piilee myös paras ase jarruja vastaan. Se on avoin ja rehellinen keskustelu Se, että kaikki – myös jarrut – tietävät tosiasiat. Miksi on tullut tarve muuttaa jo vuosikymmenet tehtyä tapahtumaa tai tapaa tehdä työtä. Jarrun saa osaksi muutosta faktojen kertomisen lisäksi osallistamalla. Emme saa antaa jarrulle valtaa toimia haluamallaan tavalla vaan hellästi pakottaa hänet osaksi muutosprosessia.

**KIRKKOMME ELÄÄ MUUTOKSESSA** ja tarvitsee vähemmän jarruja. Mitä jos ensi vuonna kirjoittaisitkin täysin uuden toimintakertomuksen? ■

henki kulkee



## Sydäntalvi

Jumala loi taivaan ja maan.

Jumala loi ihmisen ja asetti hänet hallitsemaan kaikkea Jumalan luomaa, taivaassa ja maan päällä.

Ilmaston lämpeneminen on yksi suurimmista maailmanlaajuisista kriiseistämme. Se vaikuttaa kielteisesti ihmisiin ja luontoon ympäri maailmaa jo nyt, myös meillä Suomessa.

Onko ilmastonmuutos ihmisen aiheuttamaa vai vain normaalia maapallon ilmaston vaihtelua ja näin Jumalan tahto?





Tällä palstalla esitellään liittojen tarjoamia jäsenetuja, joista ensimmäisenä matkustaja- ja matkataravakuutukset. Vakuutuksista on esitelty keskeisimmät tiedot. Tarkat vakuutusehdot löydät liittojen kotisivuilta.

## Vapaa-ajan matkustajavakuutus

### Kenelle?

KNT:n alle 70-vuotiaat jäsenet, hänen mukanaan matkustavat alle 18-vuotiaat lapset. Lapsilla tarkoitetaan vakuutetun omia lapsia ja lapsenlapsia, vakuutetun puolison lapsia sekä vakuutetun kanssa vakinaisesti samassa taloudessa asuvia lapsia.

### Missä voimassa?

Vakuutus on voimassa kaikkialla maailmassa Suomesta alkavilla vapaa-ajan matkoilla, enintään 45 vrk matkan alkamisesta, linnuntietä yli 50 km matkan alkamispaikasta

### Mitä korvataan?

Matkasairaus, -tapaturma, matkan peruuntuminen tai keskeytyminen, matkalta myöhästyminen, matkatavarat ja vahinkovastuu

### Miten käytän?

Vakuutuksen on myöntänyt Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva. Matkavakuutuskorttina toimii mobiilisovellus TaskuTurva. Matkavakuutustodistuksen saa myös Turvan verkkosivuilta ja asiakaspalvelusta.

Tarkat tiedot vakuutusehdoista löydät: [www.turva.fi/knt](http://www.turva.fi/knt)

## Vapaa-ajan matkustaja- ja matkatavaravakuutus

### Kenelle?

Vakuutettuja ovat 18–70-vuotiaat Dtl:n varsinaiset jäsenet sekä opiskelija- ja eläkeläisjäsenet sekä jäsenen kanssa samassa taloudessa asuva ja mukana matkustava puoliso ja mukana matkustavat alle 19-vuotiaat lapset.

### Missä voimassa?

Vakuutus on voimassa enintään 90 vrk kestävillä vapaa-ajan koti- ja ulkomaanmatkoilla, vähintään 50 km etäisyydellä kodista, työ/opiskelupaikasta tai vapaa-ajan asunnosta.

### Mitä korvataan?

Matkasairaus, -tapaturma, matkan peruuntuminen tai keskeytyminen, matkalta myöhästyminen, mahdollisia kotiuttamiskuluja, pysyvä haitta, vahinkovastuu ja matkatavarat.

### Miten käytän?

Vakuutuksen on myöntänyt AIG Europe. Tarvitavat vakuutustiedot ja Travel Guard -palvelun yhteystiedot löydät jäsenkortin kääntöpuolelta. Jos tarvitset erillisen todistuksen esimerkiksi viisumin liitteeksi, voit tilata sen suoraan AIG:sta puh. 020 303456.

Tarkat tiedot vakuutusehdoista löydät: [www.dtl.fi/jasenedut](http://www.dtl.fi/jasenedut)



- 3.4. Osastojen toimihenkilöiden koulutuspäivä Tikkurilassa, Hotelli Vantaan kokoustilassa. Ohjelman ja ilmoittautumislinkin löydät [www.dtl.fi/tapahtumat](http://www.dtl.fi/tapahtumat) -sivulta. Ilmoittautuminen päättyy 20.3.
- 17.–19.9.2020 Kirkon diakonian päivät Lappeenrannan Joutsenossa Holiday Club Saimaassa. Ilmoittautuminen on avattu ja jatkuu toukokuun loppuun. Tarkemmat tiedot ja ilmoittautumisohjeet kirkon henkilöstökoulutuskalenterista kohdasta **valtakunnalliset verkostotapahtumat**
- 15.–17.9.2022 seuraavat Kirkon diakonian päivät pidetään Helsingissä Kulttuuritalossa yhteistyössä Dtl:n, KDS:n, Helsingin, Espoon ja Porvoon hiippakuntien, Helsingin seurakuntayhtymän, Diakin ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.
- JÄSENKOULUTUKSET 2020**  
Kaikille varsinaisille jäsenille tarkoitetut Sisupäivä-koulutukset pidetään  
17.11. Kemissä  
19.11. Seinäjoella  
20.11. Tampereella. Tampereen Sisupäivässä on myös oma kanava johtaville työntekijöille.  
*Sisupäivässä käsitellään ajankohtaisia virkaehtosopimusasioita, palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja.*  
Ilmoittautumislinkit avataan syyskuussa [www.dtl.fi/tapahtumat](http://www.dtl.fi/tapahtumat) -sivulla. Laita nyt Sisupäivä kalenteriisi!

- Uuden virka- ja työehtosopimuksen info-webinaarit neuvottelutuloksen hyväksymisen jälkeen. Ajankohdista ilmoitetaan jäsenkirjeessä.
- ELÄKELÄISJÄSENET**  
4.7. klo 15 Herättäjäjuhlat – Siipeis suojaan  
KNT tarjoaa kesäpäivän nokipannukahvit ja pientä purtavaa ”siipein suojaan” Lentokonepuiston vieressä, aivan keskustan tuntumassa. Lentokonepuisto on Kauhavantien varressa. Paikan tunnistaa ”vitriineissä” olevista lentokoneista. Ellet löydä paikkaa tai on muuta kysyttävää, soita Kauko Huhtaluhta 050 541 6814.
- JOHTAVIEN NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKOKOUS**  
2.–3.11.2020, Kotka  
12.–14.1.2021 Kirkon kasvatuksen päivät ja KNT:n vuosijuhla Vierumäellä

Dtl

KNT

## LUOTTAMUSMIESTEN KOULUTUKSET 2020

14.–15.5.2020 JUKO

3.–4.9. 2020 JUKO

1.–2.10. 2020 VAKAVA



## DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



**Puheenjohtaja 2018–2020**  
Saara Huhnanntti  
sosionomi (YAMK), diakoni  
Puh. 050 593 5503  
saara.huhanntti@evl.fi



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



**Varapuheenjohtaja 2019–2020**  
Paula von Koch  
sosionomi (AMK), diakoni  
Puh. 09 2340 5553  
paula.vonkoch@evl.fi



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



**Lakimies**  
Maarit Engström  
Puh. 044 771 8668  
lakimies@dtl.fi



## KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



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



**Puheenjohtaja 2019–2020**  
Ilkka Kalliokoski  
nuorisotyönohjaaja  
Puh. 040 547 1888  
puheenjohtaja@knt.fi



**Asiamies**  
Tero Fleminch  
sosionomi (AMK)  
puh. 044 595 8566  
tero.fleminch@knt.fi



**Varapuheenjohtaja 2019–2020**  
erityisnuorisotyönohjaaja  
Jussi Maasola  
Puh. 050 521 5401  
jussi.maasola@evl.fi



**Lakimies**  
Maarit Engström  
Puh. 044 771 8668  
lakimies@dtl.fi



## LIITY JÄSENEKSI

**KUTSU ROHKEASTI**  
liittoon kuulumattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän! Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:

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

**TYÖTTÖMYYSKASSA**  
hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen liittyviä asioitamme.  
Erko – Erityiskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma–to klo 12–15), [www.erko.fi](http://www.erko.fi)

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

## SILPPUTYÖ



©JUHO RINNE 2020

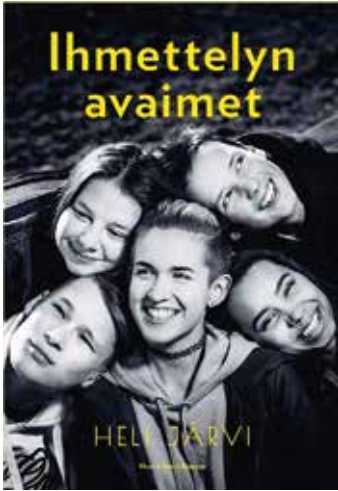




\* . A3P1 \*


**SACRUM**

# KUUNTELE JA IHMETTELE



Heli Järvi

## Ihmettelyn avaimet

– Rippikoulun pienryhmäaineisto  
Ihmettelyn avaimet tarjoaa aineistoja joilla aukeaa mahdollisuus ihmettelyyn. Yhdessä tekemällä, kysymällä ja raamatunkohtia pohtimalla lähestytään elämän ihmeellisiä asioita rippikoulun pienryhmissä.

16,50 (19,00)

NUORI KIRKKO JA KIRJAPAJA

16<sup>50</sup>

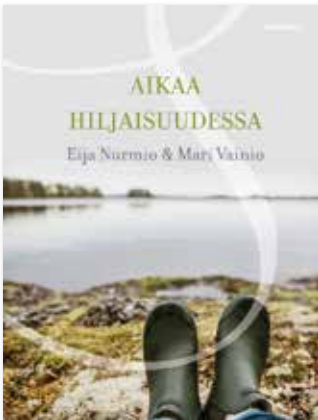
Tuuli Lahti (toim.)

## Suru

Surukirja käsittelee kuolemaan liittyvää surua, suremisen tapoja ja sureville suunnattuja palveluita. Sureminen ja suruun reagoiminen on yksilöllistä, ei ole yhtä oikeaa tapaa eikä yhtä oikeaa aikaa. Kirjoittajina toimivat niin alan tutkijat, asiakastyön ammattilaiset, kuin kokemusasiantuntijat. Teos on suunnattu suurelle yleisölle, mutta se toimii hyvänä tietolähteenä myös surevia työssään kohtaaville ammattilaisille.

27,20 (33,00)

DUODECIM

27<sup>20</sup>

KIRJAPAJA

Eija Nurmio, Mari Vainio

## Aikaa hiljaisuudessa

Matkaopas pysähtymiseen. Kirjan kuvat ja lyhyet tekstit johdattavat hiljentymään erilaisten teemojen äärelle. Rukous, pysähtyminen, levähtäminen, luopuminen – jokaiseen mietiskelyhetkeen liittyy kysymyksiä, joita pohtimalla lukijan oma hiljaisuuden matka syvenee. Satu Malin arkisen kaunis kuvitus ja tila omille muistiinpanoille kutsuvat jo itsessään rauhoittamaan. Teos sopii niin omiin hiljentymisen hetkiin kuin käytettäväksi esimerkiksi retriiteissä ja erilaisilla sisäisen kasvun kursseilla. Eija Nurmio on työssään diakonissana ohjannut retriittejä yli 30 vuotta. Mari Vainio on toimittaja, luovan kirjoittamisen opettaja, retriittija joogaohjaaja.

20,70 (25,90)

20<sup>70</sup>

Raili Gothoni

## Kuuntelijan käsikirja

Käsikirja tarjoaa sekä kokemuksellisia että tieteen näkökulmia kuuntelemiseen ja kuuntelemattomuuteen. Teoksen avulla voi laajentaa omaa käsitystään kuuntelemisesta ja harjoitella omaa kuuntelemisen taitoaan. Samaistuttavat käytännön esimerkit tukevat toimimista erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Kuunteleminen ei ole vain puhutun vastaanottamista. Se on myös empatiaa, tilanteen hahmottamista ja toisaalta kykyä ottaa tarvittaessa etäisyyttä. Taitava kuuntelija kohtaa toisen ihmisen kunnioittavasti ja avoimesti. Hän huomioi myös hiljaisuuden, eleet, ilmeet ja äänensävyt. Kuuntelemisen taitoon sisältyy niin itsen kuin muidenkin kuunteleminen - ilman itsensä kuuntelua omat ennakkoluulot häiritsevät muiden kuuntelemista. Raili Gothoni on teologian tohtori ja dosentti Helsingin yliopistossa.

39,50 (45,00)

PS-KUSTANNUS

39<sup>50</sup>