

# DINO

JOULUKUU  
2016  
4

## SALLA GUMMERUS:

*Nuorisotyö siivitti  
yrittäjäksi*

- **Marketta Rantama ja taivaallinen työaika**
- **Kirkolliskokousedustaja Pekka Kosonen:**

**HAUSKANPITO LISÄÄ TYÖKYKYÄ  
TIUKASTI MUKANA SOMESSA  
JOULUSEIMIKATU SYNTYY EU-TUELLA**





10

Marketta Rantama puhuu taivaallisen työajan puolesta

Heli Salo ja Sinikka Leijo näkevät perheiden ahdingon

26



- |  |  |
|--|--|
| 4 Löytöjä työstäni<br><i>Salla Gummerus ryhtyi yrittäjäksi</i> | 22 Jouluseimikatu toteutuu EU:n tuella                             |
| 6 Ajankohtaista  | 25 Opiskelijan palsta<br><i>Janna Renko</i>                        |
| 8 Tutkittu<br><i>Maria Tapionlinna</i>                         | 26 Samoilte urille<br><i>Sisarukset Heli Salo ja Sinikka Leijo</i> |
| 9 Puheenjohtajan palsta<br><i>Merja Korpela</i>                | 28 Työkyky: Hauskanpito virkistää                                  |
| 10 Tähtäimessä taivaallinen työaika                            | 30 Some muuttaa työnkuvia  |
| 16 Pitsalaatikko<br><i>Kipakasti Kipan kimppeihin</i>          | 33 Henki kulkee<br><i>Henna Kettusaari</i>                         |
| 17 Toiminnanjohtajan palsta<br><i>Arja Lusa</i>                | 34 3 kysymystä   |
| 18 Vaikuttajan ääni<br><i>Pekka Kosonen</i>                    | 35 Lakimies  |
| 20 Kirkon tilastot uudistuvat                                  | 36 Kolumni<br><i>Henna Weckman</i>                                 |
|  | 37 Tulossa   |
|  | 38 Esittely  |
|  | 39 Sarjakuva<br><i>Juho Rinne</i>                                  |

DINO 4 / 2016

**JULKAISIJAT**  
Kirkon Nuorisotyöntekijöiden 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**  
Tiina Laine, Dtl

**TOIMITUSSIHTEERI**  
Tiina Usvajoki

**TAITTO**  
Hilkka Hyvärinen

**TOIMITUSKUNTA**  
Elisa Ala-Kuusisto, Dtl  
Hannu Keränen, KNT  
Tiina Laine, Dtl  
Tiina Usvajoki  
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**  
Miika Manninen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 12/2017.

7. vuosikerta

pääkirjoitus

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

Työelämää ammattitaidolla ja osaamisella.

## KUPLAA JA IHAN TUPLAKUPLAA PUKKAA

**A**Y-LIIKKEESSÄ ELETÄÄN KUPLASSA. Mörköjäkin näemme, todellisia ja kuviteltuja. Kohdentuuhan kiinnostuksemme painotusti työn kysymyksiin, työhyvinvointiin ja edunvalvontaan.

**KIRKON JOHTAJAT** taitavat olla myös ihan omassa kuplassaan, kuten yksittäinen työntekijä ja työmuodotkin. Minkälaisia ovat seurakuntalaisryhmien tai seurakuntahallinnon kuplat?

**TUOMIOKAPITULIEN KUPLASSA** seurakuntien johtamisen tukeminen ja työyhteisökonsultaatio ovat tulleet oikeaksi superkuplaksi, joka ohittaa ja sivuuttaa kirkon työmuotojen tarpeelliset kysymykset. Tavoitellen toki hyvää. Viimeksi Kuopion hiippakunta muutti diakonian hiippakuntasihteerin tehtävän johtamisen ja työyhteisöjen tukemisen tehtäväksi. Diakoniatyöntekijät ja diakonian saralla toimivat törmäsivät kapitulit-itseymmärryskuplaan.

**IHMISET KUPLISSA:** isoissa, pienissä, sinimustissa, punavihreissä, sinisissä, keltaisissa, punaisissa, ohutseinäisissä ja kimmoisissa kumipalloissa. Reformaation hengessä; jos huomenna tulee maailmanloppu, minkä kuplan puhkaisisit tänään?

**OLISIKO PUHKAISTAVA KUPLA** työajan mahdollisuudesta hengellisessä työssä? Lehdessä käsitellään työajattoman työn iloa ja suruja sekä sitä, että asioilla ja tehtävien määrällä olisi joku tolkkua.

**ARJESTA VOI TEHDÄ JUHLAN KANSSA-AJATTELIJA.** Yhdessä voi tuulettaa ja pistää työelämää järjestykseen niin, että koti olisi työhuolista vapaa, sillä sinulla on oikeus myös juhlaan sekä hyvään arkeen. Iloitse ja pidä hyvästä kiinni, olet sen ansainnut. ■





## ”YRITTÄJYYS OLI PITKÄAIKAINEN HAAVE”

– Yrittämisessä hienointa on rajaton mahdollisuus kehittää, uusien ihmisten tapaaminen ja palautteen saaminen asiakkailta, sanoo entinen nuorisotyöntekijä Salla Gummerus.

**S**alla Gummerus on start up -yrittäjä, hanketyöntekijä, keksijä, viiden lapsen äiti ja aviopuoliso. Hän irtisanoutui 2014 seurakuntavirastaan ja alkoi kehittää *Trigenda-dialogimenetelmää*.

– Yrittäjyys oli pitkäaikainen haave. Kävin vuosi sitten yrittäjävalmennuskurssin ja sain idean uudesta työmenetelmästä. Sen kehittämiseen, tuoteistamiseen ja pilotointiin eri työkentillä meni vuosi. Moniammatilliseen tiimiin löytyi muotoilija raamattupiiristä ja graafinen suunnittelija perheestä.

### Keskustelun avuksi

Trigenda-dialogimenetelmä on kehitetty kohtaamistyöhön. Sen avulla voidaan käydä asiakaslähteisiä ja voimavarakeskeisiä keskusteluja. Menetelmä toimii dialogityövälineellä, johon kuuluvat dialogialusta ja korttisarjat.

– Keskeisimpänä ajatuksena oli luoda työväline puheeksi ottamiselle ja kuulluksi tulemiselle ihmissuhde- ja ammattiauttajatyöhön. Menetelmää on pilotoitu usealla työalalla muun muassa nuoriso- ja diakoniatyössä. Kehitin siis keskustelutyövälineen kaikenlaiseen työhön, jossa käydään keskustelua. Työhistoriani aikana olen havainnut, että usein esimerkiksi nuoret eivät osaa sanoittaa pahaa oloaan tai epämääräisiä tunteitaan. Tällä menetelmällä päästään nopeasti asian ytimeen.

### Nuorisotyökokemus hyödyksi

Salla valmistui Kauniaisista AMK-sosionomi-nuorisonohjaajaksi 2004. Sen jälkeen hän teki ko-

tikunnassaan Äänekoskella ja Saarijärvellä nuorisotyötä ja oli myös sosiaalitoimistossa aikuissosiaalityössä ja lastensuojelussa. Nykyään Salla tekee osa-aikaisesti tämän vuoden loppuun hanketyötä EU-rahoitteisessa työllistämishankkeessa, mutta haaveilee kokoaikaisesta yrittäjyydestä ensi vuoden alussa.

– Arki on kiireistä ja ajankäyttö välillä haastavaa. Olen kuitenkin oppinut kirkon töissä siihen, että koko ajan on monta rautaa tulessa. Kaikki tekeminen on nyt kovin mieluista ja koen olevani oppimisen tiellä, Salla miettii.

Vahvuudekseen hän määrittelee verkostotyön ja organisoinnin, jotka nekin juontavat kirkon työstä.

– Nuorisotyössä sai kokemusta esiintymisestä, kouluttamisesta ja kohtaamisista. Kaikkia näitä taitoja tarvitaan nyt yrittämisessä.

### Voimanlähteenä usko

Sallan dialogimenetelmä on saanut nuoren keksijän palkinnon. Menetelmä on valittu kilpailmaan Sosiaalialan asiantuntijapäiville Hyvä käytäntö -kilpailussa, jossa Salla esittelee menetelmää tiiminsä kanssa laajalle sosiaalialan kentälle. Tiimiin kuuluvat kehittäjäkumppanit toimintaterapeutti **Heli Heino** ja sosiaalityön opintoja viimeistelevä sosionomi (AMK) **Minttu Lämsä**.

– Rukoilin jo vuosia sitten, että Jumala antaisi minulle idean, joka olisi jotakin uutta ja josta olisi hyötyä työssä. Kun idea keskustelumenetelmästä syntyi vuosi sitten, olin vakuuttunut siitä, että tästä tulee minun juttuni. ■



Kohtaamisen avuksi.



Työ tuo iloa.

Akava toivottaa  
yrittäjät  
tervetulleiksi

• Perinteisesti ammatinharjoittaja ei juuri ole otettu työntekijäjärjestöihin. Akava on tässä selvä poikkeus. Akavalaiset järjestöt ovat tutkinto- ja ammattikuntapohjaisia, joten ammatinharjoittajien ja yrittäjien on ollut luontevaa kuulua oman alansa ammattijärjestöön.

• Akava vastaa koko jäsenjärjestönten yhteisestä ammatinharjoittamiseen ja yrittäjyyteen liittyvästä edunvalvonnasta tiiviissä yhteistyössä sen jäsenjärjestöjen kanssa.

• Jäsenistömme muita yrittäjiä ovat muun muassa diakonit **Jouni Kivimaa** ja **Eila-Sisko Helisma**. Kivimaa on diplomi-tunnetaideterapeutti ja Helisma, työnhajaaja ja musiikkiterapeutti.

Lisätietoja: [www.akavanyrittajat.fi](http://www.akavanyrittajat.fi)



## Saara Huhanantti on Diakoniatyöntekijöiden Liiton uusi puheenjohtaja

**D**iakoniatyöntekijöiden Liiton edustajisto on valinnut liiton uudeksi puheenjohtajaksi **Saara Huhanantin**. Kaksivuotinen luottamustehtävä on palkkio- toiminen ja toimikausi alkaa 1.1.2017. Liiton puheenjohtaja on myös hallituksen puheenjohtaja ja edustaa liittoa Akava-yhteisössä ja muissa yhteistyöorganisaatioissa.

Saara Huhanantti on 36-vuotias sosionomi (YAMK), diakoni Vantaan Hakunilan seurakunnasta. Huhanantti on toiminut myös johtavan diakoniatyöntekijän viransijaisena Vantaankosken seurakunnassa sekä oman työn ohessa opettajana

Diakissa kahdella diakoniaopiskelijoiden kurssilla.

– Diakonian äänen täytyy kuulua kirkossa. Jos me diakoniatyöntekijät yhdessä emme pidä sitä esillä, niin ei sitä tee kukaan muukaan. Puhe diakonisista arvoista jää sanahelinäksi ilman ammatillista diakoniatyötä, Huhanantti toteaa.

Nykyinen puheenjohtaja **Merja Korpela** on toiminut liiton puheenjohtajana 2011–2016. Edustajisto kiitti Korpelaa liiton ja sen jäsenten hyväksi tehdystä työstä. Viimeinen puheenjohtajakausi sovittiin poikkeuksellisesti vuoden mittaiseksi Merjan koulutus-

nitelmien vuoksi. Onnea ja menestystä tuleviin opintoihin!

Edustajisto valitsi myös hallituksen jäsenet erovuoroisten tilalle kaudelle 2017–2018. Valituiksi tulivat **Carita Riitakorpi**, **Tero Reingoldt** ja **Paula von Koch** sekä varalle **Virpi Pohjanen**, **Kristiina Johansson** ja **Heidi Salminen**. Hallitustyössä jatkavat edelleen **Leena Kopperi**, **Päivi Rimpiläinen** ja **Maria Rumpunen** sekä varajäseninä **Eija Grönvall**, **Tanja Reinikainen** ja **Maija Kupsala**. Sääntöjen mukaisesti hallitus valitsee keskuudstaan varapuheenjohtajan toimikauden ensimmäisessä kokouksessa. ■



Uusi puheenjohtaja Saara Huhanantti ja puheenjohtajuuden opintojen vuoksi jättävä Merja Korpela.



## Innostuksen vahvistumista ja vertaistukea

Johtavien nuorisotyöntekijöiden 3. työkokous pidettiin loka-marraskuun vaihteessa Hämeenlinnassa.

Kokouksen aluksi PTK:n vt. toiminnanjohtaja **Jukka Jylhä** ohjasi työskentelyn jossa pohdittiin, mikä työssä innostaa ja miten mielekkyys työssä pysyy yllä. Osallistujien esille nostamista asioista keskusteltiin ja niitä lähetettiin jatkokeskittelyyn yhteistyökumppaneiden verkostoihin.



Johtavien nuorisotyöntekijöiden kokouksessa pohdittiin muun muassa työn mielekkyyttä.

Teemoja olivat:

- Monikulttuurisuus – maahanmuuttajuus – moninaisuus
- Kastelupaukseen pohjautuva kasvatustyö
- Johtamisen rooli ja vaikuttaminen erilaisissa organisaatioissa

Lisäksi kokouksessa kuultiin ajankohtaisia uutisia mm. tulevaisuuskomitean mietinnöstä ja rippikoulutyön uudesta opetussuunnitelmasta. Kokouksen järjestäjinä toimivat KNT, DIAK ja PTK yhteistyössä KKP, NK ja SLS:n kanssa. Seuraava kokous pidetään 6.–7.11.2017. ■

## Täysistunto päättää virkojen kelpoisuusehdoista

Kirkon työmarkkinalaitos on valmistellut esityksen virkojen kelpoisuusehdoiksi. Valmisteluun ovat osallistuneet myös toiminnallisen osaston koulutuksesta vastaavat asiantuntijat.

Uudet kelpoisuusehdot koskevat esityksen mukaan vain seuraavia virkanimikkeitä:

- diakonian virka
- nuorisotyönohjaajan virka
- varhaiskasvatuksen ohjaajan virka
- lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajan virka
- perheneuvojan ja perheasiainkeskuksen johtajan virka

Esitys on nimikesidonnainen, eikä sisällä muutoksia näillä nimikkeillä olevien virkojen kelpoisuusehtoihin. Esitys jättää seurakuntien päätettäväksi, soveltavatko ne vai jättävät soveltamatta tätä säädöstä muihin virkoihin. Tehtävänimikkeet kuten erityisnuorisotyönohjaajan tai johtavan diakonian viranhaltijan virat olisi mahdollista perustaa tai täyttää jatkossa ilman alan ammattitutkintoa. KNT ja Dtl pitivät esitystä tältä osin huonona ja ovat lausunnossaan esittäneet, että samaa kelpoisuusohjetta tulee soveltaa myös työalan muihin virkoihin. Lisäksi liitot esittävät, että kelpoisuusehdot väistäviä virkanimikkeitä ei tule perustaa, koska se heikentää seurakunnan kasvatus- ja diakoniatyön laadun ja ammatillisen osaamisen vahvaa perustaa.

Kirkkohallituksen täysistunto tekee 13.12.2016 päätöksen kelpoisuusehdoista. ■

## Nuoret kerhonoijaajat tekevät kullanarvoista työtä

Seurakunnissa toimii paljon alakouluikäisten kerhoja, mutta kerhonoijaajista ei ole tehty tutkimuksia samalla innolla kuin rippikoulujen isosista. Maria Tapionlinnan opinnäytetyössä pääosassa ovat 14–20-vuotiaat kerhonoijaajat.

Vuonna 2015 isosina oli 15 992 ja kerhonoijaajina 6 229 henkilöä. Monelle nuorelle voi olla suurempi kynnys sitoutua jokaviikkoiseen kerhovastuuseen kuin lähteä loma-aikana reiluksi viikoksi leirille. Rippikoulujen isosina olleista kerhonoijaajista tulee usein hyvää palautetta, he kun ovat harjoitelleet monia isosen taitoja jo kerhokauden verran. Ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyössäni halusin tutkia nimenomaan kerhonoijaajia. Halusin tutkimuksellani tehdä näkyväksi omassa työssäni kullanarvoisten nuorten vapaaehtoistyötä.

Tutkimuksessani mukana olleet leppävaaralaiset kerhonoijaajat saavat työstään pienen rahallisen palkkion. Se ei ole heidän mukaansa varsinainen syy kerhon pitämiseen. Nuori on saattanut jopa vilpittömästi yllättyä kuullessaan, että hauska homma saa vielä rahaakin. Käytännössä palkkio on toki nuorille tärkeä asia. Osalle heistä se on ainoa oma tienesti.

Ohjaajien mielestä palkitsevinta työssä ovat kerholaiset.

Lastenleirille isoseksi pääseminen oli kerhonoijaajien mielestä myös hyvin palkitsevaa, samoin kerhonoijaajien yhteishenki koettiin tärkeäksi. Tämä oli itselleni iloinen asia, sillä olemme tietoisesti tehneet töitä sen eteen, että kerhonoijaajista tulisi ”meidän porukka”. Käymme kauden lopussa yhdessä tekemässä jotakin hauskaa, ja sen jälkeen syömme hyvin. Yhteinen tekeminen toki vaatii aikaa ja vaivaa, mutta sitä ei voi milään korvata.

Tutkimuksen tekemisen aikaan kerhonoijaajien ikähaitari oli 14–20 vuotta. Yksi kertoi yllättyneensä siitä, että erikäisiä kerhonoijaajia kohdellaan samanarvoisesti. Työntekijälle tämä on toivottavasti itsensä selvitä, mutta nuorelle selvästi merkittävä kokemus. Kerhonoijaajille on merkityksellistä tuntea itsensä tarpeelliseksi ja tärkeäksi.

Osalle kerhonoijaajista oma usko oli tärkeä. Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet kokivat seurakunnallisen kontekstin myönteiseksi asiaksi. Kerhonoijaajat eivät ole homogeeni-

nen ryhmä, joka ilman muuta haluaa kuulua kirkkoon ja tehdä siellä vapaaehtoistyötä. Osalla nuorista on paljon muitakin harrastuksia, ja kerhon ohjaaminen joutuu kilpailemaan niiden kanssa nuoren vapaa-ajasta.

Uskallan toivoa, että oman merkityksellisen paikan löytäminen seurakunnassa kannustaa kerhonoijaajina toimineita nuoria pysymään jatkossakin kirkon jäseninä. Tässä olisikin uuden tutkimuksen paikka! ■



Maria Tapionlinna, nuorisotyönoijaaja Leppävaaran seurakunta

Tapionlinnan Diakonia-ammattikorkeakoulun yamk-tutkimuksen opinnäytetyö *Vähän niinku elämäntyöli: Seurakunnan kerhonoijaajien kokemuksia* löytyy täältä: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/98157>.

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

## Ammatillinen diakoniatyö on ylpeydenaihe

Olen lopettamassa puheenjohtajuuteni tähän viiteen vuoteen oman elämäntilanteeni vuoksi. Kiitän teitä kaikkia luottamuksesta. Arvostan liitossamme tehtävää työtä ja jäsenistöämme. Yhdessä olemme enemmän.

Tuntuu, että kirkossa kaikilla tahoilla ei ole oikein luottamusta meihin ammatillista diakoniatyötä tekeviä kohtaan. Meitä ja työtämme kyseenalastetaan jatkuvasti kelpoisuusehtoja myöten. Ymmärtävätkö nämä tahot todella, mitä tämä jatkuva kyseenalaistaminen ja yllättävien käännteiden tekeminen aiheuttaa? Mistä tässä on oikein kysymys?

Kieltämättä mieleen tulee ajatus siitä, että samalla kun arvostellaan tekemäämme ammatillista diakoniatyötä, arvostellaan myös työmme kohdetta. Eivätkö luotamme apua hakevat ihmiset ole oikeita avun kohteita? Eikö heidän auttamisensa vaadi ammatillisuutta?

Olin diakoniatyössä Itä-Helsingissä 1990-luvun lamavuosina, kun ihmisiä alkoi virrata diakoniatyön asiakkaisiksi. Eikö juuri tuolloin ammatillinen osaamisemme ollut avuksi siinä, että pystyimme vastaamaan tuohon hätään? Ihmiset elävät myös tänä päivänä haasteellisissa ja ongelmallisissa elämäntilanteissa. Moni tippuu tukiverkoston läpi. Yhteiskunta on muuttunut kovaksi vähäosaisia kohtaan. Lisäksi vapaaehtoisuudesta puhutaan aivan kuin se olisi jokin uusi löytö. Vapaaehtoiset ovat olleet aina tärkeä osa diakoniatyötä. Heidän osallistamisensa vaatii kuitenkin koordinoitua.

Tutkimusten mukaan kirkon tekemä auttamistyö on monen seurakuntalaisen syy kuulua kirkkoon. Kirkko voisi siis olla ylpeä diakoniatyöstä, mutta toisin näyttää olevan – paitsi juhlapuheissa.

Liikemaailmassa ei koskaan lähde ajamaan alas hyvin menestyvää osa-aluetta. Siellä pysähdyttäisiin tutkimaan, miten hyvin toimivan sektorin toimintatapoja voidaan hyödyntää yrityksen huonommin menestyvillä osa-alueilla. Tietysti on niitä kanssamatkustajia, jotka haluavat saada menestyvästä osasta kiitoksen yrittämällä tuoda esille omasta mielestään vielä fiksumpia ajatuksia, vaikka ne eivät käytännössä olisi kovin toteuttamiskelpoisia. On myös heitä, jotka parjaavat menestyvää osa-aluetta. Kun pitää kovaa ääntä jostakin, voi kuitenkin jotain oleellista jäädä piiloon metakan alle.

Jatketaan yhdessä työtä, jotta apua hakevat ihmiset saavat meiltä jatkossakin ammatillista apua. ■

Merja Korpelan puheenjohtajakausi päättyi vuodenvaihteessa.





työssä  
.....

# TÄHTÄIMESSÄ TAIVAALLINEN TYÖAIKA

– Kirkon työntekijöiden ydintehtävä on ihmisten kohtaamisessa. Toivon hallinnollisen työn kevenemistä, jotta tuohon tärkeimpään jää aikaa, Marketta Rantama sanoo.

Työelämäntutkija Marketta Rantama liputtaa taivaallisen työajan puolesta. Mitä hän sillä tarkoittaa ja onnistuuko se tiukassa työelämässä?

**Y**hteiskuntatieteiden lisensiaatti **Marketta Rantama** on perehtynyt hengellistä työtä tekevien työaikakysymyseen, niin sanottuun ajattomaan työhön. Kirjassaan *Taivaallinen työaika* hän nostaa esille mielenkiintoisen ajatuksen: voisiko ajaton työaika olla toimiva malli myös muilla aloilla.

Rantama on erityisen kiinnostunut työntekijöiden jaksamisesta. Lokakuussa hän kävi Berliinissä EU-akatemian tilaisuudessa puhumassa pitkien työaikojen terveysvaaroista. Aiheesta on saatu tuoretta tutkimustietoa.

– Työterveyslaitos on tutkinut asiaa ja löytänyt yhteyden pitkien työaikojen, sydänperäisten vakavien sairauksien, depression, uniongelmien ja lisääntyneen alkoholin käytön välillä, Rantama aloittaa.

### Tasapainottaa koko elämää

Ajattomassa työssä pitää siis olla joku tolkkua, ettei ihminen sairastu tai uuvu taakkansa alle. Pitkät työpäivät eivät sinänsä ole vaaraksi terveydelle. Oleellista on, että ihminen huolehtii työstä palautumisesta.

– Ajaton ja taivaallinen työaika eivät ole toistensa synonyymeja. Taivaallisella työajalla tarkoitan juuri sitä, että siinä on huomioitu palautuminen ihmiselämän kokonaisuudessa. Riippuu yksilöstä, paljonko palautumisaikaa tarvitaan. Taivaallinen työaika -käsite sopii mielestäni kaikille aloille. Me kaikki tarvitsemme aikaa palautua, Rantama avaa.

Hänen mukaansa taivaallinen työaika saa voimansa kutsumuksesta ja elää hengittävässä työyhteisöissä. Sen kantavaksi voimaksi Rantama nostaa työn autonomian.

– Työntekijä osaa itse johtaa työ- ja vapaa-aikansa. Elämä on kokonaisuus, ja taivaallinen työaika antaa tasapainon siihen. Moottorina on in-

nostus ja se, että ihminen haluaa antaa parhaansa työssään, hän sanoo.

Rantama näkee, että hengellisen työn tekijät voisivat olla loistavia esimerkkejä taivaallisen työajan onnistuneesta toteuttamisesta.

– Työstään innostunut, levännyt ja tasapainoinen kirkon työntekijä on kuin keidas meille, koska tarvitsemme voimaa ja uutta näkökulmaa elämäämme.

### Kevennä, jaksota, minilomaile

Rantama on tutkinut ajatonta työtä tekevien työtyytyväisyyttä. Keskeiseksi tyytyväisyyttä lisääväksi tekijäksi nousi juuri mahdollisuus vaikuttaa työrytmiinsä.

– Autonomisuus on kirkon työssä ja akateemisessa maailmassa merkittävä voimavara. Vuosi sitten tekemässäni kyselyssä monet vastaajat totesivat pärjäävänsä vallan hyvin ajattomassa työssään, Rantama kertoo.

**Taivaallisella työajalla tarkoitan juuri sitä, että siinä on huomioitu palautuminen ihmiselämän kokonaisuudessa.**

Työhyvinvointi edellyttää sitä, että työntekijä osaa ottaa työaikansa tarjoamat edut käyttöönsä.

– Työpäivää voi keventää tai jaksottaa tarpeen mukaan. Aikaa voi käyttää hyvällä omalla tunnolla myös omien asioiden hoitamiseen. Jotkut pitävät minilomia työpäivän aikana. Se voi olla lounas puolison kanssa, kampaajalla käynti tai kävelylenkki.

### Huono johtaminen on riski

Ajattomalla työajalla on myös riskinsä. Isoimpia niistä on huono johtaminen.

– Huonosti johdetussa työyhteisössä joku puurttaa pitkää päivää ja toiselle ei tunnu kertyvän työtehtäviä. Epätasa-arvoinen työyhteisö kuormittaa ja heikentää työilmapiiriä. Toinen riskitekijä on liika innostuminen. Uusi työntekijä ajaa itsensä äkkiä piippuun, jos ei kukaan ole toppuuttelemassa.

Tarvitaan hyvää perehdyttäjää ja viisasta mentoria, jotta opitaan rytmittämään työaika oikealla tavalla.

– Jatkuvasti ylipitkää työpäivää puurtavia tulisi ohjata työpäivän rajaamiseen ja työajan rytmittämiseen.

### Käytäntö voi olla toista

Rantama tietää vallan hyvin, että taivaallisen työajan noudattaminen ei ole aina helppoa. KNT:n tutkimuksen mukaan vain 40–60 prosenttia nuorisotyöntekijän työstä on päätyötä, muu aika menee töihin, jotka vain jonkun täytyy tehdä. Esimerkiksi hallinnollisia töitä saatetaan jakaa työntekijälle, jolle niiden tekeminen ei kuulu.

– Tämä on tuttu keskustelunaihe myös yliopiston työssä, kun tukihenkilöstöä on jouduttu vähentämään. Työelämän yleinen suunta kulkee väijäämättä tähän suuntaan, Rantama toteaa.

Diakoniabarometri 2016 puolestaan kertoo, että diakoniatyöntekijöiden työajasta jää nykyään al-

le puolet asiakastyöhön, joillakin vain 10–20 prosenttia.

– Minusta on seurakuntalaisena tosi surullista, jos kirkon työntekijällä on kiire ihmisen luota täyttämään tilastoja tai kokoustamaan. Kyllä kirkon tehtäväalue on ihmisten kohtaamisessa. Toivon kirkon hallinnollisen työn kevenemistä, Rantama sanoo.

### Työtapoja kehittämään

Nykypäivänä vakituiset työsuhteet, toimet ja virat, eivät ole enää itsestäänselvyys. Esimerkiksi eläköityneen nuorisoi- tai diakoniatyöntekijän tilalle ei välttämättä palkata uutta, kelpoisuusehdot täyttävää tekijää. Työn määrä ja osaamisen tarve eivät kuitenkaan ole vuosien saatossa vähentyneet, pikemminkin päinvastoin. Kirkon työntekijät kohtaavat päivittäin ihmisiä, joiden vaikeudet ovat erittäin monimutkaisia.

– Kirkon nuorisotyöntekijöitä todella tarvitaan. Nuorten ja ylipäättään perheiden tukemisessa tarvitaan innostuneita työntekijöitä. Olen ohjannut ihmisiä usein myös diakoniatyöntekijän vastaanotolle, kun on tarvittu apua kompleksisissa elämän kysymyksissä. Ihmiset kaipaavat rinnalla kulkijaa ja auttajaa, Rantama näkee.

Työtaakasta selviämisen avuksi hän tarjoaa työn kehittämistä, työtapojen uudelleen miettimistä ja ilmapiiristä huolehtimista.

– Seurakuntien työyhteisöjen tulee avartua ja päästää ilmaa sisälleen. Kuinka paljon meillä tuhlataan työvuosia, kun me seurakunnissa teemme työtä vain toisillemme ja eri työalat pyrkivät osoittamaan tarpeellisuuttaan? Työyhteisöissä saattaa olla jännittynyt ilmapiiri, eikä uusia avauksia uskalleta tehdä. Työyhteisöongelmat syövät eväät, jotka tarvitaan ihmisten kohtaamiseen. Se on todellista resurssien tuhlausta. ■



## LIIKAA TÖITÄ? MITÄ TEEN?

**Entä miten työntekijän pitäisi toimia, kun työn määrä kasvaa liialliseksi tai tehtävät laajentuvat ohi oman osaamisalueen?**

– Työntekijän turvana on työturvallisuuslaki, joka velvoittaa työnantajan arvioimaan myös työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Seurakunnissa on työsuojelupäälliköt ja -valtuutetut, joiden tehtävänä on opastaa näissä kysymyksissä. Marketta Rantama sanoo.

Hän on esittänyt kirjassaan mallin hengellisen työn kuormituksen arviointiin. Käytännönapua voi löytää myös uusista työaikamalleista.

– Vastuu puuttua haitalliseen kuormittumiseen on työntekijän esimiehellä, Rantama muistuttaa.

Toisaalta hän haluaa rohkaista seurakuntien työntekijöitä avaautumaan uusille työtehtäville.

– Ne voivat rikastaa työtä ja antaa sille uutta suuntaa. ■

**Ajaton työ muuttuu taivaalliseksi, kun työntekijällä on mahdollisuus keventää ja jaksottaa työpäiväänsä itse.**

– Välillä on vain otettava omaa aikaa, jotta palautuminen onnistuu, Rantama rohkaisee.

## Kirkkoneuvous Pekka Huokuna vastaa:

### Miten kirkon keskushallinto tukee seurakuntatyötä tekevien jaksamista?

– Jaksamisen kysymykset ovat ensisijaisesti oman työnantajan kysymyksiä. Työalojen yhteisten tapahtumien yksi tehtävä on tukea jaksamista ja työhön motivoitumista. Olennaista on myös tiivis yhteydenpito erilaisten työryhmien välillä. Toimiva esimerkki tästä on kasvatuksen henkilöstön yhteinen uutiskirje.

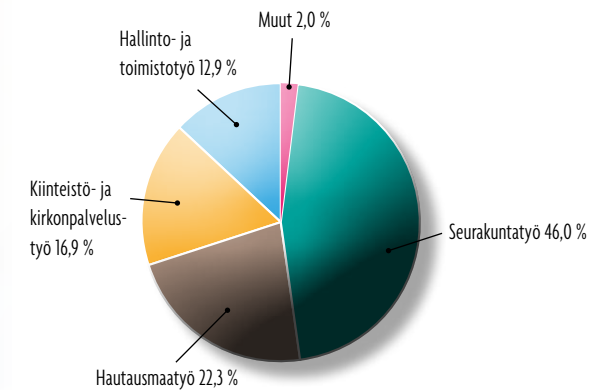
Diakoniassa on **Parempaan jaksamiseen** -hanke, jonka tarkoituksena on tukea työntekijöitä. Lisäksi strategiset linjaukset, strategisen suunnittelun tukeminen, kehittämishankkeet, koulutukset ja esimerkiksi Diakoniaba-rometri antavat välineitä suunnitelmalliseen työntekoon.

Kaiken kaikkiaan herää ajatus työn kohdentamisen ja henkilöstösuunnittelun tärkeydestä. Olisi tärkeää välttää satunnaisia henkilöstövähennyksiä esimerkiksi eläköitymisten perusteella ja huolehtia resurssien ja tehtävien yhteydestä. ■

## Palautuminen haltuun

- 1 Unohda work-life-balance ja keskity life-balanceen. Älä katso niinkään tunteja vaan katso, mitä saat aikaan.
- 2 Huomioi palautumisaika. Vapautaa aivosi murehtimasta työjuttuja, pidä "minilomia", käy kävelemässä, naura työtovereittesi kanssa, pidä lounastauko, anna elämänilosi näkyä. Olethan ilosanoman viejä kirkon perustehtävän mukaisesti.
- 3 Mieti työpäiväsi alussa (ennen sähköpostin avaamista) päivän kulku ja kirjaa paperille tai sähköisesti keskeiset tehtävät ja tavoitteet. Merkitse päivän aikana tehtävät suoritetuiksi. Listalle voit laittaa myös mieltä kuormittavat yksityiselämän tehtävät.
- 4 Johda työaikaasi ja seuraa ajankäyttöäsi. Älä yritä tehdä monta asiaa samanaikaisesti. Pidä voimatuntti, jolloin teet keskittyneesti tietokonetyöt. Kehitä sähköpostin käyttöäsi. Edistä omalta osaltasi kokouskäytäntöjen sujuvuutta.
- 5 Pidä kehumiskeskustelu itsesi kanssa ja kehu myös työkaverisi. Te kirkon työntekijät olette iankaikkisuuden ammattilaisia. Kantakaa ylpeydellä tätä perustehtävää sydämässänne. Teitä todella tarvitaan.

Lähde: Marketta Rantama,  
lisäinfo: [www.markettarantama.fi](http://www.markettarantama.fi)



- Kirkon koko henkilöstön lukumäärä oli 20 338 henkilöä vuonna 2015.
- Vakinaisen henkilöstön lukumäärä oli 12 958 henkilöä ja määräaikaisen 7 380 henkilöä.
- Vuosityöaikaan suhteutettuna kokoaikaisia työntekijöitä oli kuitenkin vain 14 179.
- Hallinto- ja toimistotyössä oli 12,9 % kirkon työntekijöistä
- Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyötä teki 16,9 %
- Hautausmaatyössä oli 22,3 %
- Seurakuntatyötä teki 46,0 %
- Muut työt 2,0 %

Lähde: [sakasti.fi/tilastot](http://sakasti.fi/tilastot)



# Kipakasti Kipan kimppuun



*Kipa on kohta koko kirkon järjestelmä. Vuoden 2017 alusta lähtien viimeiset 97 seurakuntaa siirtyvät käyttämään Kirkon palvelukeskusta. Se hoitaa jatkossa keskitetysti seurakuntien, hiippakuntien ja Kirkkohallituksen kirjanpidon ja palkanlaskennan.*

*Tietoa, apua ja ohjeita löydät sivulta: [sakasti.evl.fi/sakasti](http://sakasti.evl.fi/sakasti) ja sieltä Kipan intra.*

ARJA LUSA  
toiminnanjohtaja, KNT  
[arja.lusa@knt.fi](mailto:arja.lusa@knt.fi)

## Hupi on ammattitaitoa

Sunnuntai. Linja-auto tuo leiriltä nuorisoa seurakuntatalon pihaan. Autosta purkauu iloinen ja jopa riehakas nuorten ryhmä. Nuoret halailevat toisiaan ja vakuuttavat työntekijöille, että hauskaa oli ja varmasti tullaan seuraavalle leirille. Vanhemmat tervehtivät työntekijöitä. Yksi pukee sanoiksi ajatuksiaan: "Mitä te siellä leirillä teette, kun tuo meidän poika taas hymyilee?"

Maanantai. Väsynyt nuorisotyöntekijä palauttaa leirivarusteita toimistolle. Hän piipahtaa vielä työntekijäkahviossa ennen kuin lähtee viettämään vapaapäivää. Kahvi on mennä väärään kurkkuun, kun hänelle sanotaan: "Olet taas saanut viettää lomaa meidän kauniissa leirikeskuksessa. Me muut ei koskaan saada nauttia töissä täyshoidosta, uida, saunoa ja paistaa makkaraa nuotiolla."

Seurakunnan leirit ovat menestystarina, joka ei ole syntynyt itsestään. Menestystarina on syntynyt, koska seurakunnan työntekijöillä on siihen osaamista ja sitä tehdään pitkäjänteisesti. Tämän tietää jokainen leirityötä tekevä työntekijä, mutta se näyttää olevan vielä epäselvää osalle seurakunnan työntekijöistä. Tähän joukkoon kuuluu myös työnantajan edustajia ja luottamushenkilöitä. Sama tietämättömyys leimaa monia, jotka puhuvat kirkon kasvatusta ja diakoniatyöstä. Kun lapsi nauttii päiväkerhon toiminnasta, nuori kiittää keskustelusta ja huolenpidosta viikonlopun katupäivystyksessä tai perheenäiti saa apua palveluneuvonnasta diakoniavastaanotolla, se kertoo ammattitaidolla tehdystä työstä.

Nuorisotyö saa osakseen toistuvasti väärin tulkittua palautetta. Kun leiriltä tullut tai nuorten illasta palaava nuori kertoo, että siellä oli hauskaa, leirillä tehty työ tulkitaan epäammattilliseksi

toiminnaksi. Näyttelijät sanovat, että komedian tekeminen on vaikeaa ja menestyminen tulee kovalla työllä sekä harjoittelulla. Kun nuorisotyöntekijä saa nuoren hymyilemään, se kertoo luottamuksen syntymisestä. Nuori on kokenut olonsa turvallisiksi ja hyväksytyksi. Hänet on nähty, vaikka se syntyy nuorisotyössä leikkien, toiminnan ja yhdessä tekemisen kautta. Tämä saattaa näyttää olevan vain hupia, mutta se onkin huolenpitoa. Huolenpitoa siitä, että nuoren on hyvä olla, kasvaa ja varttua turvallisissa ilmapiirissä. Se on lähtökohta uskonelämän vahvistumiselle. Kun lapsen ja nuoren on hyvä olla, hän nauraa, leikkii ja laulaa. Näin se toimii aikuisillakin.

Päätöksentekoesityksissä ja -puheissa on viime aikoina tullut huolestuttavan usein esille, että seurakunnan ydintehtäviä ja osaamisen vahvuusalueita voisi tehdä kuka tahansa mukava mies tai nainen. Kirkko sahaa omaa oksaansa, jos osasta diakonia- ja nuorisotyön virkojen kelpoisuusehdoista luovutaan. Ei riitä, että yhdessä virkanimikkeessä on kelpoisuusehdot täyttävä viranhaltija. Vähitellen työn laatu ja osaaminen kirkon omilla vahvuusalueilla murenee. Tämä tie johtaa menestystarinan päätepisteeseen. Toivoa sopii, että kirkko ei työantajana lähde tälle tielle. ■



KUVA: ANDERS KÄHKÖNEN

# ”LISÄÄ KETTERYYTTÄ KIRKON PÄÄTÖKSENTEKOON”

*Ensimmäistä kertaa kirkolliskokousedustajana istuva Pekka Kosonen haluaisi uudistaa kirkolliskokousta.*

**K**uopion hiippakunnan kirkolliskokousedustaja **Pekka Kosonen** kaipaa lisää ketteryyttä kirkolliseen päätöksentekoon. Hän yhtyy kirkon tulevaisuuskomitean mietintöön, jossa esitetään, että kirkolliskokouksen edustajien määrää voisi vähentää ja kokouksia voisi olla nykyisen kahden sijasta kolme.

Hän on myös sitä mieltä, että asioista päätettäessä äänestyksen määränemmistö pitäisi muuttaa kaksi kolmasosaa -enemmistöön. Tällä hetkellä vaaditaan kolme neljäsosaa edustajista.

– Näissä mietinnön esityksissä on viisautta, ja niiden avulla asioita voisi saada jopa nytkähtämään eteenpäin ja päätöksentekoon tulisi enemmän ketteryyttä, Kosonen toteaa.

Kosonen sanoo myös, että kirkolliskokouksen maallikkoedustajien valintaprosessia voisi muuttaa.

– Jos meillä on avoin demokratia, niin seurakuntalaisten pitäisi päästä suoraan valitsemaan, hän tarkentaa.

Kirkolliskokouksen hiippakuntien edustajat valitaan tällä hetkellä vaalilla, jossa äänestäjinä toimivat seurakuntien luottamushenkilöt.

## Kiistakapulat jäävät pöydälle

Kirkolliskokouksen ensikertalaisena Kosonen katsoo asioita tuorein silmin ja tunnistaa ongelmia. Kiistanalaisista kysymyksistä erityisesti nykyinen määränemmistö on hänen mukaansa hyvin vaikea saavuttaa, mikä tarkoittaa sitä, että asiat jäävät helposti niin sanotusti pöydälle.

Tällä hetkellä kirkolliskokouksen kiivain kiistakapula on sukupuolineutraali avioliittolaki, joka kytkeytyy hänen mukaansa vahvasti käsitykseen Raamatun arvovallasta ja auktoriteetista.

– Pitää muistaa kuitenkin, että tämä koskettaa oikeita ihmisiä ja heidän elämäänsä sekä identiteettiään.

Kososen mukaan kirkon pitäisi olla viimeinen taho, joka lyö seksuaalivähemmistöjä.

– Ja silti kirkko tekee sitä, hän puistelee päätään.

Hänen mielestään kirkon tulisi jakaa siunaustaan kaikille kirkon jäsenille ja myös sen ulkopuolella oleville.

## Pappeus kriisissä

Kosonen ei pelkää sanoa, että kirkossa on tällä hetkellä käynnissä piispuuden ja ylipäänsä pappeuden kriisi. Tämä kriisi kulminoituu kaikkein näkyvimmin juuri sukupuolineutraaliin avioliittolakiin. Hänen mukaansa piispuuden yksi sanoitettu tehtävä on vaalia yhtenäisyyttä.

– Mutta sitten meillä on joukko pappeja eri hiippakunnissa, jotka ovat ilmoittaneet, että 1. maaliskuuta lähtien he ovat valmiita vihkimään samaa sukupuolta olevat parit. Sitten on joukko pappeja, jotka haluavat, mutta eivät uskalla ja vielä on pappeja, jotka ehdottomasti kieltäytyvät.

Kososen mukaan tästä seuraa epäselvyyttä siitä, mikä on papin tehtävä juridisenä virkamiehenä ja teologisen viran haltijana.

– En usko piispojen olevan eksegeettisesti niin kömpelöitä, että he aidosti ajattelisivat, että ”Raamattuun vedoten ei voida tehdä jotakin”. Uskon pikemminkin, että kyseessä on halu pitää kiinni kirkon traditiosta.

– Kirkon hirttäytyminen perinteeseen sillä hinnalla, että olemme valmiita kääntämään selkämme ihmisille, ei sovi kristityn etiikkaan. Jos piispat

ajattelevat näin, niin olen minä aika kauhuissani, hän toteaa.

## Diakonaatin uudistus unholassa?

Pappeuden kriisi heijastuu hänen mukaansa myös keskusteluun diakonaatti-uudistuksesta. Jos kirkon keskeisin virka eli pappeus on kriisissä, miten virkarakenteen laajentamisesta voidaan edes keskustella?

Diakonaatista on keskusteltu jo vuosikymmenien ajan, mutta tällä hetkellä Kosonen ei edes tiedä, missä vaiheessa sen valmistelu on.

– Se ei tapahdu välttämättä ikinä, hän naurahtaa epäilevästi. ■



## YHTEISÖLLISYYTTÄ RAKENTAMASSA

Kosonen hakeutui kirkon ylimpään päätöksentekolimeen eli kirkolliskokoukseen, koska hän halusi päästä edustamaan niitä, jotka ajattelevat, että kirkko on muutakin kuin pelkkä palveluita tuottava instituutio tai ”puuhamaa”.

– Halusin päästä tukemaan tervettä yhteisöllisyyttä, jossa kukin sen jäsen voi olla sellainen kuin on.

Yhteisöllisyyden rakentaminen on ollut Kososen työ jo pitkään. Hän valmistui Pieksämäen Sisälähetysseuran opistolta kirkon nuorisotyön-ohjaajaksi 1993. Pisimmän rupeaman työurallaan hän palveli Pieksämäellä, ensin maaseurakunnassa ja sitten yhdistyneessä Pieksämäen seurakunnassa.

Nuorisotyön vuosien jälkeen hän siirtyi vuonna 2009 Partaharjun opistolle nuorisotyönaineiden opettajaksi. Partaharjun opiston loputtua hän siirtyi 2014 vuoden alusta Seurakuntaopiston Pieksämäen yksikköön kouluttamaan nuoriso- ja vapaa-ajan-ohjaajia.

Kosonen valmistui sosionomi-diakoniksi 2006 ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon hän suoritti 2010. Vuonna 2011 hän suoritti ammatillisen opettajan pätevyyden. ■



# KIRKON TILASTOT UUDISTUVAT

## – MITEN, MIKSI JA MILLOIN?

*Kirkon tilastot uudistuvat ensi vuoden alussa. Uudet tilastot palvelevat tilastojen käyttäjiä entistä paremmin tarjoamalla monipuolista tietoa seurakuntien jäsenistöstä, taloudesta ja toiminnasta.*

**K**aikki tilastot kootaan yhteen Internet-sivustoon, josta tilastotietoja saa taulukoina, kuvioina ja karttoina. Lisäksi ajallisen ja alueellisen tarkastelun ja vertailun mahdollisuudet lisääntyvät.

Uudistuksen hyötyjä ovat myös tilastojen luotettavuuden paraneminen ja tilastojen tuotantoprosessin keveneminen. Luotettavuus paranee, koska esimerkiksi tiedot seurakunnan järjestämästä tilaisuudesta tallennetaan heti tapahtuman päätymisen jälkeen eikä vasta vuoden lopussa. Tiedot siirtyvät sen jälkeen automaattisesti tilastojärjestelmään, jolloin ei myöskään tarvita ylimääräisiä ja virheille alttiita käsin tehtyjä välitallennuksia. Vuodenvaihteen tilastotallennus jääkin lähes kokonaan pois.

### Helposti ja nopeasti saatavilla

Kirkon piirissä on kerätty paljon tilastotietoja, mutta niiden hyötykäyttö on jäänyt pienen osaan joukon harteille. Tilastouu-

distuksen jälkeen tilastot ovat nykyistä helpommin ja monipuolisemmin saatavilla. Niistä hyötyvät niin seurakunnat, hiippakunnat kuin muut tilastojen käyttäjät. Uudistus tuo arvokasta tietoa nykyistä laajemman joukon saataville ja hyödynnettäväksi.

Tilastouudistuksessa tietosisältöä kiteytetään, karsitaan vähemmän käytettyjä tietoja pois ja toisaalta syvennetään joiltakin osin tietopohjaa. Näin saadaan selkeä tilastokokonaisuus, joka kuvaa kirkon ja seurakuntien toimintaa kattavasti ja tarjoaa välineitä toiminnan kehittämiseen ja ennakointiin. Monipuolisen raportoinnin avulla tilastojen käyttäjän kulloinkin tarvitsemat tiedot ovat myös helposti ja nopeasti saatavilla.

### Kaikki mukaan tallentamaan

Jatkossa kaikki työntekijäryhmät tallentavat tietoja tilastointia varten. Kaikista tilaisuuksista, retkistä ja leireistä sekä ryhmistä tehdään erillinen tilasto-

tallennus. Myös yksilöiden kohtaamiset tallennetaan, mutta ne voi tilastoida useamman kohtaamisen ryppäänä, jolloin jokaista kohtaamista ei tarvitse tallentaa erikseen. Tilaisuuksista, retkistä ja leireistä ja ryhmistä tallennetaan tietoja osallistujamäärästä, kohderyhmästä ja toteuttajista. Kohtaamisista tallennetaan mm. kohtaamisen paikat ja syyt (esim. elämän kriisit ja taitekohdat).

Uudistuksen avulla saadaan kattavaa ja hyödyllistä tilastotietoa myös kirkon nuoris- ja diakoniatyöstä. Jatkossa on mahdollista eritellä esimerkiksi nuorisotyön tilaisuuksien lukumäärät ja niiden osallistujamäärät. Diakoniatyön kohtaamisia voidaan seurata vaikkapa viikoittain. Uusi tilastointi antaa mahdollisuuksia moninaiseen raportointiin, jota kehitetään jatkossa käyttäjien palautteen mukaan.

### Alkuvuoden urakka keventyy

Aikaisemmin tiedot jäsenistä, taloudesta ja toiminnasta kerät-

tiin kerran vuodessa, jolloin tilastot kuvasivat yhtä tilastovuotta. Uudistuksen myötä tietoja kerätään jatkuvasti pitkin vuotta. Tämä mahdollistaa tilastollisen tarkastelun esimerkiksi kuukausittain toiminnassa, jossa on paljon vaihtelua vuodenajasta riippuen.

Samalla jatkuva tiedonkeruu vähentää vuoden vaihteen tallennustyötä, joka on koettu raskaaksi monessa seurakunnassa. Tähän asti tiedot on pitänyt kerätä eri lähteistä ja eri toimijoilta, koota ne yhtenäisiksi luvuiksi ja tallentaa luvut sitten Kirkkohallituksen Sertika-järjestelmään. Tämä työvaihe jää lähes kokonaan pois. Ainoastaan joitakin täydentäviä tietoja kerätään vuoden lopussa, mutta yksittäisistä tapahtumista ei kysytä enää mitään yhteenvedotietoja.

### Automatisaatio lisääntyy

Tilastotiedot kerätään jatkossa pääosin automaattisesti eri järjestelmistä. Jäsentiedot tulevat Kirjurista, taloustiedot Kipasta ja toimintatiedot suurelta osin seurakuntien käytössä olevista varaus- ja asiakashallintajärjestelmistä. Uuden tietosisällön mukaisesti Katrinaan, Primeen, Statukseen, Timmiin tai Mepcoon tallennetut tapahtumat siirtyvät Kirkkohallituksen tilastojärjestelmään ilman muita tallennuksia tai työvaiheita.

Kirkkohallitus tarjoaa myös mahdollisuuden tallentaa toimintatietoja erillisillä internetin kautta toimivilla lomakkeilla. Ne soveltuvat seurakunnille, joil-

la ei ole käytössään edellä mainittuja varaus- tai asiakashallintajärjestelmiä tai jotka eivät niitä jostakin syystä pysty käyttämään tilastotietojen tallennukseen. Testikäytössä olevat tilastolomakkeet löytyvät osoitteesta [evl.fi/tilastot](http://evl.fi/tilastot).

### Parissa minuutissa

Tilastojen keruu alkaa heti ensi vuoden alussa. Seurakunnissa tapahtumia järjestävien tehtävä on huolehtia, että tiedot tallennetaan tapahtuman jälkeen joko seurakunnan käytössä olevaan järjestelmään tai Kirkkohallituksen lomakkeella.

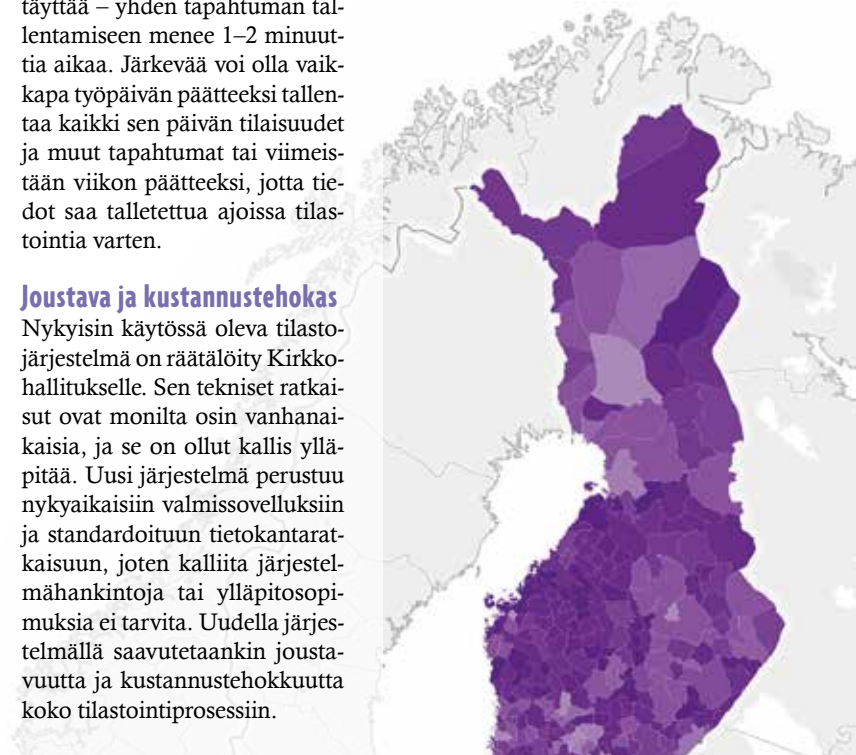
Lomakkeet ovat helppoja täyttää – yhden tapahtuman tallentamiseen menee 1–2 minuuttia aikaa. Järkevää voi olla vaikkapa työpäivän päätteeksi tallentaa kaikki sen päivän tilaisuudet ja muut tapahtumat tai viimeistään viikon päätteeksi, jotta tiedot saa talletettua ajoissa tilastointia varten.

### Joustava ja kustannustehokas

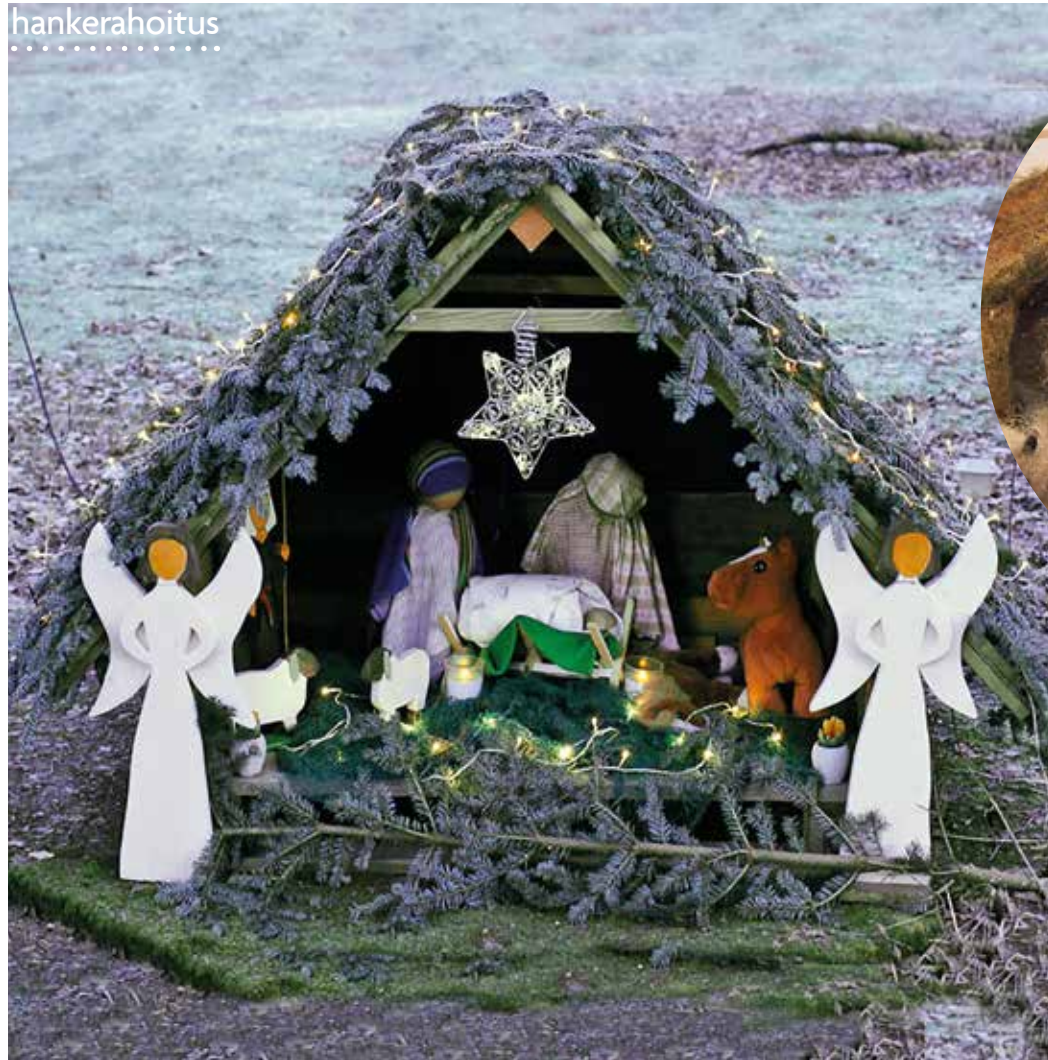
Nykyisin käytössä oleva tilastojärjestelmä on räätälöity Kirkkohallitukselle. Sen tekniset ratkaisut ovat monilta osin vanhan aikaisia, ja se on ollut kallis ylläpitää. Uusi järjestelmä perustuu nykyaikaisiin valmissovelluksiin ja standardoituun tietokantarakaisuun, joten kalliita järjestelmähankintoja tai ylläpitosisäilytyksiä ei tarvita. Uudella järjestelmällä saavutetaan joustavuutta ja kustannustehokkuutta koko tilastointiprosessiin.

Varaus- ja asiakashallintajärjestelmien (Katrina, Prime, Status, Timmi tai Mepco) päivitys uuden tilastojen tietosisällön mukaiseksi aiheuttaa seurakunnille jonkin verran kustannuksia. Toinen vaihtoehto on käyttää Kirkkohallituksen tilastolomakkeita, jolloin suoria kustannuksia ei tule lainkaan.

*Lisätietoja uudistuksesta ja sen etenemisestä saa mm. Sakastin kautta ([sakasti.evl.fi/tilastouudistus](http://sakasti.evl.fi/tilastouudistus)).* ■







Seimi kaiken keskellä kuvaa Vapahtajan syntymää keskelle arkista aherrusta.



Näyteikkunat täyttyvät upeista taideteoksista.

hoituspäätöstä, kertoo hankkeen yhdyshenkilö, johtava nuorisotyöntekijä **Salme Kuukka**.

Joutsenten reitti ry on yksi maamme 55 alueellisesta kehittämissyhistyksestä, jonka kautta yhdistykset, säätiöt ja tässä tapauksessa seurakunta ja kunta voivat yhdessä anoa EU-hanketukea, jonka pääasiallinen tarkoitus on muu kuin voiton tavoittelu.

Hallinnollinen päätös hankkeelle on saatava kirkkoneuvostolta. Koska hanke on EU-ra-

van ison seimen rakentajina ja toteuttajina ovat Tyrvään käsija taideteollisuuden oppilaitoksen lavastajaopiskelijat.

– Opiskelijat ovat tutustuneet ensin jouluseimihistoriaan ja perehtyneet sen henkilöihin ja perinteisiin. Sitten he ovat suunnitelleet kolme metriä kertaa kolme metriä -kokoiselle alustalle yksityiskohtaisen kolmiulotteisen kuvan, jossa on sastamalaista maisemaa ja tunnistettavia rakennuksia, muun muassa kirkko ja pappilan navetta. Seimi kaiken keskellä kuvaa Vapahtajan syntymää keskelle arkista aherrusta. Toteutus on hieno, Salme Kuukka kehaisee.

### Moniulotteista yhteistyötä

Jouluseimikatu aukeaa kaikelle kansalle ensimmäisenä adventtina ja päättyy loppiaisena. Kirkko- ja seimivaellukselle saadaan Sastamalan opasyhdistys mukaan. Lapset on otettu huomioon siten, että he saavat askarrella lampaita ja enkeleitä suureen seimiasetelmaan. Vaellukselle odotetaan päiväkotiryhmiä, koululuokkia ja muita ryhmiä.

– Minusta on hienoa, että saamme seimikadun alkamaan kirkosta ja että saamme ihmisiä liikkeelle. On ollut kiinnostavaa olla mukana EU-hankesysteemissä ja saada ohjausta Joutsenten reitin hankeneuvojilta, jotka ovat asiantuntijoita ja tietävät, miten hanketta viedään eteenpäin. Yhteistyö on ollut moniulotteista. Olen saanut tutustua myös lavasteopiskelijoiden työprosessiin ja vastaila heidän kysymyksiinsä, Salme Kuukka iloitsee. ■

hoitteinen, se ei saa kuluttaa seurakunnan ja kaupungin varoja. Hankerahoitus 10 000 euroa menee pääseimen tarvikekuluihin, kohdevaloihin, kirkko- ja seimivaelluksen toteuttamiseen ja seimikalentereihin.

### Seimi kaiken keskellä

Eu-hankkeessa ovat seurakunnan lisäksi mukana Kaupungin Matkailu. Kirkkoon rakennetta-

– Laitoimme alulle seimikadun EU-hankerahoituksen *Joutsenten reitin* kautta lokakuussa 2015. Keväällä saimme tiedon, että hanke on hyväksytty. Perustelimme hanketta sillä, että näin lisätään seimikulttuuritietämystä, saadaan matkailijoita paikkakunnalle ja ihmisille tarjoutuu mahdollisuus hiljentyneeseen sekä liikuntaan. Nyt odotamme vielä Ely-keskuksen ra-

# JOULUSEIMIKATU TOTEUTUU EU-RAHOITUKSELLE

*Sastamalassa on ollut jo yhdeksän kertaa seimikatu keskellä kaupunkia. Tänä vuonna vietetään juhluvuotta – onhan kysymyksessä kymmenes vuosi.*



# HAVAHTUMISIA



Jari Jolkkonen  
**Reformaation tarina**



Monipuolinen tietopaketti Martti Lutherista, luterilaisuudesta ja reformaatiosta. Sopii hyvin jaettavaksi seurakuntalaisille merkivuoden tapahtumissa ja toimii myös työntekijöiden työvälineenä erilaisten hartauksien, puheiden ja saarnojen valmistuksen apuna.

10,70 (11,90)

1– 19	10,70
20– 99	6,80
100–299	6,10
300–	5,60

Alk.  
**5<sup>60</sup>**

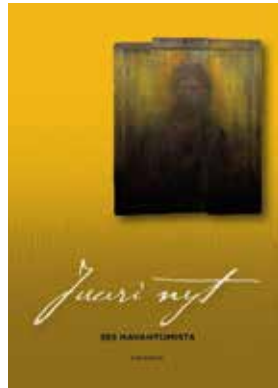


**Virsikirjan lisävihkon säestyskirja**

Lisävihkovirsien säestykset on tehty ensisijaisesti uruille, mutta kirjasta löytyy myös vaihtoehtoisia säestyksiä, sovituksia, obligatoja, rytmivirikkeitä jne. Säestyskirjan säestysten soinnutus vastaa yksiäänisen lisävihkon soinnutusta, joten kirjoja voi käyttää myös rinnakkain. Kierrekantinen.

55,00 seurakuntahinta (65,00)  
45,00 / kpl väh. 15 kpl erissä

**65<sup>00</sup>**



Pirjo Kantala,  
Kaisa Raittila,  
Olli Valtonen  
**Juuri nyt**  
– 365 havahtumista



365 proosa-, rukous- ja runotekstiä punoutuvat vuodenaikojen ja kirkkovuoden kiertoon ja samalla ihmiselämän ikuisiin teemoihin – iloon, suruun, aikaan, kuolemaan, onneen, menetykseen, vapauteen. Lankaikkisuuden ulottuvuus tuo mukaan ihmistä suuremman merkityksen.

26,90 (31,90)

**26<sup>90</sup>**



Tuija Pyhäranta, Joonas Raudaskoski, Olli Seppälä  
**Adventista ramadaniin**  
– Uskonnolliset juhlat Suomessa



Tiedätkö, mikä on diwali tai ridvan, entä kekrä? Kirja esittelee 60 eri uskontojen keskeistä juhlaa Suomessa toimivien uskonnollisten yhteisöjen tapoja ja käytänteitä painottaen. Kristittyjen kirkkovuoden lisäksi kirjassa tutustutaan kuu- ja pyhimyskalentereihin, paastonaikoihin sekä luomiseen ja pyhiin teksteihin liittyviin juhliin. Haastattelulähteet tuovat mukaan eletyn elämän tuoksut ja maut.

30,60 (34,00)

**30<sup>60</sup>**

## opiskelija



JANNA RENKO  
KNT opiskelijajaoston  
varapuheenjohtaja  
janna.renko@student.diak.fi

**Epäilevät huolenpidossa**

**P**IDIN KESÄN LOPULLA NUORILLE PUHEEN JUMALAN HUOLENPIDOSTA ja haluan jakaa näitä ajatuksia myös teille. Jer.29:11 ”Minulla on omat suunnitelmani teitä varten, sanoo Herra. Minun ajatukseni ovat rauhan eivätkä tuhon ajatuksia: Minä annan teille tulevaisuuden ja toivon.”

**OLEN MONESTI HUOMANNUT TOIVOTTOMIEN TILANTEIDEN JÄLKEEN**, että Jumala on kantanut ja pitänyt huolen. Jeesus oli läsnä silloin, kun minun voimani eivät riittäneet. Jumala on lähettänyt minulle ihmisiä elämään, jotka pitävät huolen ja välittävät. En vain aina muista olla kiittolinen siitä.

**TÄSSÄ RAAMATUN KOHDASSA JUMALA LUPAA** ihmisille pitävänsä huolen heistä, vaikka he ovat joutuneet pakko-siirtolaisuuteen omista kodeistaan babylonialaisten valloitettua Jerusalemin. Jumala lupaa näille ihmisille, että he pääsevät vielä kerran takaisin kotiin.

**ELÄMÄSSÄSI TULEE RISTEYSKOHTIA**, joissa saatat murehtia, pitääkö Jumala sinusta huolta, vaikka mitä tahansa valitset tehdä elämässäsi. Raamatussa Jumala suorastaan hokee huolehtivansa meistä. Pietarin kirjeen kohta kiteyttää Jumalan ajatukset hyvin: ”heittäkää kaikki murheenne Hänen kannettavakseen, sillä hän pitää teistä huolen.” 1. Piet. 5:7.

**Meillä on sama toivo.**

**MEILLÄ ON SAMA TOIVO.** Ajamme kriisit ovat erilaisia, mutta lupaus on sama: Jumala antaa meille tulevaisuuden ja toivon. Vaikka meistä tuntuisi siltä, että elämästä ei tule yhtään mitään. Saat huutaa ja itkeä Jumalaa avuksi, eikä hän jätä yksin.

**PUHETTA MIETTIESSÄNI AJATTELIN, ETTÄ OLEN HUONAIN IHMINEN** puhumaan siitä, miten Jumalan huolenpitoon voi luottaa. Olen itse monesti ollut niin toivoton ja eksesyksissä, että on tuntunut siltä kuin Jumala juoksisi maratonia edellä jättäen kauas taakse. Kuitenkin tämä aihe kosketti ja puhutteli hurjan paljon. Jumala halusi varmasti muistuttaa minua siitä, että hän ei koskaan hylkää rakasta lastaan, jonka hän on luonut.

**YKSI LÄÄKE, MILLÄ EPÄILYKSISTÄ PÄÄSEE EROON**, on lukea Raamattua ja niitä monia hyviä lupauksia, joita Jumala meille antaa. Hän ei niitä petä. Toinen lääke ovat kristityt ystävät ja vanhemmat kristityt, joiden kanssa keskustella. Eräs nuori kertoi, että on oppinut yhden asian. Joskus meille osuu paljon vaikeuksia tielle ennen kuin niitä hyviä ja huikeita asioita alkaa tapahtua. Tämä rohkaisi minua paljon ja kertoi siitä, että aina kristityn ei tarvitse olla vanhempi opastaakseen, vaan joskus nuorilta tulee upeita ajatuksia.

Siunattua adventin aikaa! ■



Diakoni Sinikka Leijon työympäristö on Tampereella..

## Heli Salo ja Sinikka Leijo näkevät perheiden ahdingon

– Tuki perheille aikaisessa vaiheessa on elintärkeää, tähdentävät sisarukset Heli Salo ja Sinikka Leijo.

Diakoniatyön arkeen heillä kuuluvat perinteiset päivystykset, vastaanotot ja erilaisten ryhmien vetämiset. Vajaan 200 kilometrin päästä toisistaan asuvien sisarusten työn keskiössä ovat perheet.

Kutsu diakoniatyöhön kasvoi Lempäälän kodista. Äidin ja isän työ lähimmäisten hyväksi on vaikuttanut siihen, että molemmat ovat diakoniatyössä. **Heli Salo** ahertaa Haagan seurakunnassa ja **Sinikka Leijo** Tampereella Messukylän seurakunnassa.

– Näimme kotona, miten voi auttaa lähimmäisiä. Meillä saivat apua kodittomat ja alkoholisoituneet. Apua meni aina Viipurin katulapsille asti. Ehkä sieltä sitten kumpusi halu auttamiin, Sinikka Leijo pohtii.

### Eväitä arkeen

Arjen hätä näkyy Heli Salon ja Sinikka Leijon työssä.

– Tampereella meille hakeutuu paljon asiakkaita taloudellisten vaikeuksien perusteella. Heille annettava taloudellinen, henkinen ja hengellinen tuki on

tärkeää. Aloitamme syrjäytymisen ehkäisemiseksi pilottihankkeen, jossa on kymmenen kerran kokoontuminen. Se sisältää asiantuntijaluentoja, tiedon jakamista, liikuntaa, yhdessä olemista ja hengellistä ravintoa, Sinikka Leijo luettelee.

Heli Salon työssä korostuu perustyön lisäksi parisuhde- ja mielenterveystyö. Työsarka on rankka ja samalla mielenkiintoinen.

– Perheet ovat lujilla. Solmuja parisuhteessa -ryhmä antaa eväitä arjessa jaksamiseen. Haastet-

ta riittää tällä alueella. Minun ei ole ikinä tarvinnut miettiä, onko työni merkityksellistä. Tämä on tärkeää työtä, vaikka palkka on pieni. Työn ilo kumpuaa muusta, Heli Salo toteaa.

### Kohtaamisen tärkeys

Heli Salon mukaan moniongelmaisuus lisääntyy, ja apua olisi tärkeää saada aikaisessa vaiheessa.

– Ongelmien kasaantuminen näkyy arjen hätänä. On ikäviä esimerkkejä esimerkiksi mielen-terveyskuntoutujista, jotka voivat jäädä heitteille. Heidän reseptinsä vain uusitaan, vaikka heidän tarvitsisi päästä ammat- tiavun piiriin.

Sinikka Leijo on surullinen, kun sosiaalityöntekijöillä ei ole juuri aikaa kohdata ihmisiä kasvotusten. Syystäkin juuri seurakunta voisi olla se paikka, jossa kohdataan. Yksi malli tästä on Tampereella seitsemännen kerran toteutettu Hyvän mielen päivä.

– Kaikille avointa päivää toteuttivat diakoniatuomit ja 47 vapaaehtoista. Päivässä eri alojen ammattilaiset lahjoittivat omaa ammattiosaamistaan asiakkaiden hyväksi.

### Johtamisesta jaksamiseen

Esimiestehtävien hoitamiseen tulisi sisarusten mielestä satsata. Leijo on kirkon työnohjaajakoulutuksessa, ja lopputyön aiheeksi hän on miettinyt työyhteisön henkeä.

– Kirkossa pitäisi enemmän panostaa johtajien koulutukseen ja etenkin henkilöstöjohtamiseen. Tuki, kannustaminen ja kiitos vaikuttavat työilmapiiriin

ja sitä kautta jaksamiseen. Työntekijät ovat niin sitoutuneita työhönsä, että he venyvät vaikka mihin, jos heitä kannustetaan.

Sisaruksien välimatka ei ole este asioiden jakamiselle. Puhelin pirisee ja työtäkin jakaen. Sinikka ja Heli toteavat voimavarakseen uskon. Se kantaa kaiken keskellä. Myös liikunta on mo-

lemmille tärkeää. Heli Salo on joskus jopa hiihtänyt työpaikalleen.

– Kun olemme useimmiten tekemisessä elämän varjopuolien kanssa, antaa rakastavan Jumalan läsnäolo voimia. Kaikki on suuremmissa käsissä, sisarukset toteavat. ■

Diakoni Heli Salon työpaikka on Helsingin Huopalahdessa.





# OIKEUS VIRKISTYKSEEN JA HAUSKANPITOON

**Kohtaamme työssämme vaikeita tilanteita, köyhyyttä, hätää ja kärsimystä. Onko meillä työyhteisössä lupa hauskanpitoon ja virkistykseen, kun toiset kärsivät?**

Vastaus kuuluu, kyllä on. Virkistyksemme ja hauskanpitoimme ovat myös kohtaamiemme ihmisten etu, sillä tutkimusten mukaan hyvinvoivat työntekijät ovat tehokkaampia ja saavat aikaan parempaa tulosta. Jaksaminen työssä vahvistaa myös muita elämän osa-alueita. Tiivis yhdessäolo ja samankaltaiset elämäntilanteet voivat luoda työtovereiden välille luonnollista yhteenkuuluvuutta ja ystävyys-suhteita. Silloin voi ottaa osaa toisten suruihin ja iloihin.

Työyhteisöjen virkistystoiminnan tarkoituksena on edesauttaa henkilöstön työhyvinvoin-



**Yhteisellä tiistaiaterialla Elina Koivulahti (vas.), Eliisa Ala-Kuusisto, Elisabet Waldolin, Aino Kivelä ja Liisa Metsähonkala.**

tia. Virkistystoiminnalla on oma erityinen rooli ja paikka työhyvinvoinnin kokonaisuudessa.

Jos työpaikalla ymmärretään työhyvinvoinnin kokonaisuus ja jokaiseen osa-alueisiin panostetaan, on virkistystoiminnan järjestäminen kannattavaa.

## Ruokahetki yhdistää

Ylöjärven seurakunnassa virkistäydään tiistaisin, jolloin diakoniatöiden suojissa kokoontuu joukko työntekijöitä ruokahetkeen. Kokkausvuoro on yleensä päivystävällä diakonia-työntekijällä ja joskus soppakauhassa heiluu joku nuorisotyöntekijöistä. Salaattipäivästä liikkeelle lähtenyt idea on tuonut myös ruokakulttuuriin omat lisänsä. Diakoniantyöntekijä **Aino Kivelä** odottaa tiistain kohtaamisia.

– Tämä ruokatapaaminen on aivan ihana juttu. Se on sellainen ruokayhteys, jossa puhutaan kaikkea mahdollista, ei välttämättä mitään tärkeitä juttuja tai työasioita. Joskus heitetään hetulaa ja joskus puretaan mahdollisia päivän rankkoja hetkiä. Aamupäivän päätteeksi on hienoa kokoontua työkavereiden kanssa ja nauttia yhteisestä ruokahetkestä.

Kivelä kertoo, että perinteen loihiti johtava diakonian viranhaltija **Eliisa Ala-Kuusisto**.

– Hetki on voimaannuttava ja yhdistävä. Kun on oma ruuanlaittovuoro, sitä ihan tarkasti miettii, mitä hyvää haluaa laittaa työkavereille, Kivelä kertoo.

Ruokahetki päättyy Raamatun lukemiseen. Seuraavan sunnuntain teksti siivittää ajatuksia eteenpäin, aina rukoukseen asti.

Myös nuorisotyönohjaaja **Juha Seppänen** on osallistunut ruokahetkiin.

– Olen päässyt harvoin mukaan, mutta on ollut kiva istua

ja porista ruuan äärellä. Raamatussa on muuten vähän kohtia, missä ei syödä, kun ollaan yhdessä koolla. Ruokahetkessä pyhädytään yhdessä ja hetki on tärkeä, toteaa Seppänen.

## Yhteisöllisyyteen liittyy työn ilo

Ryhmähenki, avoin vuorovaikutus ja ryhmän toimivuus ovat tärkeä osa työhyvinvointia ja jaksamista. Esimiesten rooli myönteisen ilmapiirin luojana on keskeinen, mutta myös yksittäinen työntekijä voi kantaa kortensa kekoon. Yhteen hiileen puhaltaminen vie koko työyhteisöä ja kaikkia sen jäseniä eteenpäin. Jokainen voi pyrkiä edistämään yhteistä hyvää ja tuoda työyhteisöön toivoa paremmasta. Työyhteisön yhteisöllisyys koostuu vuorovaikutuksesta, yhdessä olemisesta ja tekemisestä, luottamuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Työyhteisön yhteisöllisyydellä tarkoitetaan henkistä tilaa, jossa on ihmisten välistä kanssakäymistä, toisista välittämistä ja oppimista. Yhteisöllisyyteen liittyy terveys, työhyvinvointi ja työn ilo.

Yhteisöllisyys kasvaa luottamuksesta. Työyhteisö koostuu ihmisistä, joilla on yhteinen tavoite ja tehtävä. Mehenki ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat suoraan suhteessa työn tulokseen. Yhteisöllisyys tukee terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Se luo yhteenkuuluvuutta, tarjoaa turvaa yhteisön jäsenille ja auttaa hahmottamaan ympäristöä. Hyvä ilmapiiri näkyy keskinäisenä luottamuksena ja tukena, aitoa auttamishaluna, toisten huomioonottamisena, yhteishenkienä, avoimuutena ja joustavuutena. ■

*”Työelämä on suurten muutosten edessä. Vain sellainen yritys pärjää, joka kykenee luomaan työyhteisön, jossa luovuus kukoistaa ja jokainen voi laittaa itsensä likoon.”*

*Marja-Liisa Manka, professori, työhyvinvointi ja ihmisten johtaminen*

## LÄHTEET:

Otala, I & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.



some  
.....

# SOSIAALINEN MEDIA MUUTTAA TYÖNKUVAA

**Some on nykyään osa virtuaalista työympäristöä.  
Sen luonteeseen kuuluu jakaminen ja yhteisöllisyys,  
mutta siihen liittyy myös työhyvinvointihaasteita.**



– Someviestinnässä on kyse uudenlaisesta ajattelun tavasta ja ihmisten välisten suhteiden hahmottamisesta, kirkon verkkotyön osastonjohtaja Hannu Majamäki sanoo.

Some eli sosiaalinen media on tullut jäädäkseen. Siksi se kannattaa ottaa huomioon työturvallisuusriskien arvioinnissa, työyhteisön suunnitelmissa, ohjeistuksissa ja koulutuksissa.

Kirkon verkkotyön osastonjohtaja ja somemaa- ilman asiantuntija **Hannu Majamäki** sanoo, että kirkossa on tehty oikeita asioita.

– Olemme hoitaneet tehtävän hyvin sosiaalisessa mediassa. Kokonaisuudessaan prosessi on edennyt nopeammin ja syvemmin kuin kymmenen vuotta sitten uskalsin ajatella. Toki pullonkauloja on, mutta peruskoulutus on annettu. HEV (Hengellinen elämä verkossa) oli aikoinaan perustelua, ja nyt edetään vertaiskoulutuksen kautta, Majamäki toteaa.

## Kirkon oltava mukana

Muutos sosiaalisessa mediassa on Majamäen mukaan nopeaa, digitalisoituminen on tätä päivää. Digitaalisten välineiden käyttö kietoutuu arkiseen työhön. Koulutusta pitäisi saada työn ohessa.

– Tulen surulliseksi, kun jossain kysytään, milloin tämä hömpötys menee ohi. Kirkon on oltava mukana, mahdollisuuksia on äärettömästi. Kun ihmisten kieli muuttuu digitalisointikieleksi, kirkko ei voi olla siitä kommunikaatioulottavuudesta pois. Kyse on uudenlaisesta ajattelun tavasta ja ihmisten välisten suhteiden hahmottamisesta, Majamäki muistuttaa.

## Toivoa ja armoa jakamaan

Kirkon viestin ydin on Majamäen mukaan kohtaamisessa ja toivon välittämisessä.

– Verohallinnon viestintähenkilö totesi taanoin, että kirkko on etuasemassa. Meillä on myönteistä kerrottavaa heihin verrattuna. Me jaamme toivoa ja olemme parhaimmillamme armosta kertova yhteisö. Meillä on viesti lähimmäisen rakastamisesta ja hyväksytyksi tulemisesta, Majamäki sanoo.

Hän antaisi kirkossa vastuuta myös vapaaehtoisille. Erityisesti nuorille hän jakaisi toimijan rooleja.

– Yhteys pitäisi saada 10–18-vuotiaisiin nuoriin, ja antaa heille rohkeasti mahdollisuuksia toimia. Varsinkin nuorisotyölle tässä on valtavan hieno mahdollisuuksien kenttä. Odotan varovaisesti pilotoinnista hyviä kokemuksia, Majamäki heittää.

Asiantuntijan mielestä työntekijöiden aikapulaa helpottaisivat sosiaalisen median vastuuryhmät.

– Pitäisikö tehdä tiimejä, jotka vastaisivat seurakuntien sosiaalisen median viestinnästä.

## Työnohjaus kuntoon

Sosiaalisessa mediassa on mentävä eteenpäin omien taitojen, kanavien ja voimavarojen rajoissa.

– Ketään ei voi pakottaa someen. Kaikkien ei tarvitse tehdä kaikkea, eikä tarvitse olla höyrypää-

nä omaksumassa kaikkia välineitä. Olisi hyvä, jos jokaisella olisi oma pienikin paikkansa löydettyinä.

Majamäen mukaan sosiaalinen media on helpposti työntekijälle raskas. Se on välitön, estoton ja sen suosio vain kasvaa.

– Tapaukset ovat raskaita muun muassa chatissa. Tässä työnohjauksen tulisi olla kunnossa. Lisäksi vertaistuki olisi tärkeää. Työn ja yksityiselämän rajan hämärtyminen luovat paineita, Majamäki myöntää.

## Uusia mahdollisuuksia

Virtuaalinen maailma luo aivan uusia haasteita. Siinä mennään pinnalle, jossa ollaan läsnä uudessa sosiaalisessa todellisuudessa.

– Olisi tärkeää, että kirkko olisi tässä mukana tuoden etiikkaa ja asiantuntemusta. Virtuaalitodellisuus tuo uusia mahdollisuuksia ihmisten auttamiseen ja eri työmuotoihin.

Majamäki ottaa esimerkin.

– Reformaation juhluuteen liittyvässä Turun ja Helsingin tuomiokirkkoihin rakennettavassa 1500-luvun virtuaalimaailmassa voi seurata yhden suvun elämää. ■

## Juha Kinanen perää visuaalisuutta viestintään

Poikien ja tyttöjen keskuksen webkoordinaattori **Juha Kinanen** uskoo videoiden ja virtuaalitodellisuuden nousevan nopeasti ajankohtaiseksi someviestinnässä.

– Tekstistä tulisi siirtyä yhä enemmän visuaalisuuteen, sillä kolmiulotteiset virtuaalimaailmat ovat tulossa. Historiallisesti merkittävät kirkkorakennukset voitaisiin mallintaa 3D-maailmoin loistavasti. Historiallisesti kirkko on ollut myös kuvamaailman edelläkävijöitä. Meidän tulee oppia kertomaan sanomaamme kuvin ja lyhyin lausein saarnaamisen sijaan, Kinanen kannustaa.



– Sosiaalinen media on yhä enemmän visuaalinen, muistuttaa PTK:n webkoordinaattori Juha Kinanen.

**Tulen surulliseksi, kun  
jossain kysytään, milloin tämä  
hömpötys menee ohi.”**



Ongelmana Kinanen näkee asenteet ja keinot välineet. Tosin muutosta parempaan on tapahtunut. Verkkoauttaminen on Kinanen mielestä tässä ja nyt.

– Ylläpitämämme Tekstaritupu- ja Nettitupu-palvelut ovat sen selvästi osoittaneet. Pitkään verkkoauttamista seuranneena voin sanoa, että väline toimii. Se on jatkumo vuosisatoja kestäneeseen kirjeitse tapahtuneeseen sielunhoitoon.

### Auttaminen keskeistä

Palveluiden tulee olla helppoja, ja niihin on pystytävä lähettämään viestiä spontaanisti ja nopeasti.

– Masentunut, ahdistunut ja ehkä itsemurhaa hautova ei ala tekemään profiileja eikä käymään lävitse sääntöjä ennen kuin voi lähettää avunpyynnön. Keskeistä näissä palveluissa on ihmisten auttaminen. Kirkossa on usein menty pers’edellä puuhun. IT-tuki on kertonut, mitä voidaan tehdä eikä mahdollistanut sitä, mitä pitää oikeasti tehdä, Kinanen napauttaa.

Ihmisiä kiinnostavat sosiaalisessa mediassa kanssaihmiset, ei sen tekniikka. Mielenkiinto on Kinanen mukaan kohtaamisessa. Samat säännöt pätevät somessa kuin kasvokkain olemisessa.

– Sosiaalinen media on dialogia, joka ei välttämättä taivu perinteiseen julistukseen. Somessa ei kannata saarnata vaan keskustella. ■



### Muista nämä säännöt

- Jos kirjoitat yksityishenkilönä, tee selväksi, että mielipiteet ovat omiasi.
- Ole järkevä ja ystävällinen. Osoita arvostusta lukijaa kohtaan.
- Mieti ennen kuin julkaiset.
- Älä provosoidu. Kärkevän ja epäasiallisen keskustelun raja on häilyvä.
- Pidä tarvittaessa keskustelussa tauko, ota etäisyyttä, harkitse.
- Kunnioita verkkoyhteisöjen sääntöjä ja tekijänoikeuksia. Älä levitä henkilötietoja, epäasiallisia kirjoituksia tai kuvia.
- Älä kirjoita luottamuksellisia asioita ja yritysalaisuuksia.
- Pitäydy vastuullesi kuuluvissa asioissa, mikäli kirjoitat työhön liittyvistä asioista. Käsittele työn piiriin kuuluvia asioita muutenkin harkiten.
- Ole lojaali työyhteisöllesi, myös vapaa-aikana.

Lähde: työturvallisuuskeskus (ttk).

### Huonoa käytöstä

- henkilöön kohdistuva uhkailu ja pelottelu
- ilkeät, väheksyvät, pilkkaavat, loukkaavat, nöyryyttävät tai vihjailevat kommentit
- työsuorituksen jatkuva ja perusteeton arvostelu, mustamaalaaminen
- perättömien tietojen tai juurujen levittäminen
- aiheeton arvostelu ja väärin syytösten esittäminen, mitätöinti
- aiheettomat kiusaamisyytökset
- sukupuolinen tai rasistinen häirintä

#### LISÄINFOA

Karoliina Malmelin: Seurakuntien viestintäkirja  
Ahonen Jan – Ijas Johannes – Kormilainen Ville: Somempi seurakunta

## Erämaa pisaroi



Sitten Henki vei Jeesuksen autiomaahan...” Siis henki vei, ei perkele. Hengelliseen erämaahan joutuminen ei merkitse sitä, että olisit luopio tai sinua haluttaisiin tahallaan kiduttaa. Siinä on kyse Jumalan salatusta hengen toiminnasta. Erämaakausi tulee, kun on tullakseen. Sinulta ei kysytä mielihoidetta, eikä silloin ole vaihtoehtoja. Erämaa kutsuu juuri silloin, kun kaikki muu riisutaan ja viihdykkeet viedään. Niinä hetkinä pyydämme myös nöyrimmin esirukousta. Se on Pyhän Hengen toimintaa meissä.

Vaikeimpia asioita meille on odottaminen. Toinen on se, kun joudumme sietämään hiljaisuutta yksinäisyydessä. Kun mitään ei tapahdu. Vastata tällaisissa ääritilanteissa ihmiselle paljastuu oma todellisuus. Samaan aikaan rukoilemme, että tapahtuisi Hänen tahtonsa – ja mitään ei tapahdu. Saamme korkeintaan lisää kärsimyksiä, vastoinkäymisiä, petollisia ihmisiä ja ”perkeleitä” eli erämaan elämäämme. Ihmisen tahto on harvoin samanlainen kuin Jumalan tahto. Viisaammat ovat sanoneet: ”Odottaminen on oppimisen kausi. Mitä pidempään odotamme, sitä enemmän kuulemme hänestä, jota odotamme”.

Siellä, missä on pimeys ja yksinäisyys, siellä on Kristus. Mieleemme halajaa milloin mitäkin. Ruokimme mieltämme jatkuvan tietotulvan, musiikin, vii-masanojen ja tv-sarjojen avulla. Ostamme viimeisten trendien mukaiset laitteet ja vermeet vain huomataksemme, mitä uutta taas tavoittelemme. Kaikki, millä ruokimme itseämme, saa meissä myös tilaa. On hengen työtä riisua aika-ajoin.

Erämaa näyttää siltä, ettei siellä kasva mikään. On siellä keitaitakin. Niissä virtaava vesi antaa uudelle kasvun mahdollisuuden. Jumala kasvattaa meitä lempeästi ja kunnioittaen. Siksi erämaassa kasvaa paljon sellaista, mitä emme muuten kiireiltämme näkisi. Ota siis luurit pois korviltasi, sulje padi ja iphone. Meitä vaivaa monisanaisuus, mutta erämaassa jäljelle jää vain tiivistettynä armo. Kuuntele siis hetki hiljaisuutta ja kestä se. Ruuhkaisessa mielessä ja sydämessä vapautuu tilaa tärkeimmälle. Erämaassa olet hengellisyiden keskuksessa. Se on aina siellä, missä syntinen huutaa Kristusta avuksi.

Pikkuhiljaa erämaa alkaa pisaroida. Aamukaste ja virkistävä sade. ■



1.

Mikä on seuraava somestappisi?

2.

Mikä on joulutwiittisi lukijoille?  
(max. 140 merkkiä, sisältää hastagit)

3.

Sähköinen vai perinteinen joulutervehdys?



**Nataša Stambelj**  
diakoniatyöntekijä  
Vantaa



**Maria Rumpunen**  
johtava diakoni  
Turku



**Marjo Mäki Huittinen**  
nuorisotyönohjaaja  
Huittinen



**Mika Ahjosaari**  
nuorisotyönohjaaja  
Mäntsälä

- Aion pysyä Facebookissa, se on minun juttuni.
- Joulun on siunattua aikaa. Silloin kannattaa sanoa rakkaille, että rakastaa heitä ja antaa anteeksi, jos on jotain anteeksi annettavaa. #Tulkaa #ruoka on valmista
- Sähköinen.

- Tehdä Turun ja Kaarinan diakonian FB-sivulle toimitettuja artikkeleita.
- Olette valmista neet joulun hyvin, nyt nauttikaa Lahjasta! #joulu #lahja
- Ei ole toinen tapa toista parempi. Pääasia, että tervehditään!

- Toiveenani on saada seuraavaksi älypuhelin, ja sitä kautta laajentaa some -maailmaa.
- Hyvää mieltä yhdessä #rakkaiden kanssa!
- Pääosin perinteinen, koska teen kortit itse. Joillekin lähetän sähköisen joulutervehdyksen.

- Se olisi Snapchat, mutta siihen pitäisi saada kunnon puhelin. Windows ei taivu siihen.
- On sangen #korkeet kierrokset, kun #joulu joulun on meillä. Mutta kiireen jäänytä, tulokoon kaikille rauhaista #Kristuksen #syntymäjuhla
- Ehdottomasti perinteinen. Se on konkreettinen ja teemme ne vaimon kanssa yhdessä.

## Muuttuva virantoimitusvelvollisuus

Lakimiesneuvonnassa toistuvat usein erilaisiin tehtävänkuvan muutoksiin liittyvät kysymykset. Saako työnkuvaa muuttaa, missä määrin sitä saa muuttaa, miten asiassa kuuluu menetellä ja voidaanko tehtävää muuttaa, jos viranhaltija vastustaa muutosta? Kysymykset ovat isoja, eivätkä vastaukset aina ole niitä kaikkein toivotuimpia.

Työntäjän työjohto-oikeuteen kuuluu oikeus määrätä miten, missä ja milloin työtä tehdään. Pienistä muutoksista työnantaja voi siis määrätä jo tällä perusteella. Kirkkolaki mahdollistaa – virkasuhteisten osalta – virantoimitusvelvollisuuden muuttamisen myös laajemmin kuin mikä olisi mahdollista pelkästään direktio-oikeuden perusteella. Tämä johtuu siitä, että työsuhteesta poiketen virkasuhde ei perustu sopimukseen, vaan työnantajan yksipuoliseen hallintotoimeen. Kirkkolain 6 luvun 37 §:n mukaan toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen otamisesta päättävä viranomaisen voi päättää, että virantoimitusvelvollisuutta muutetaan, jos toiminnan uudelleenjärjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.

Menettelyllisesti olennainen seikka virantoimitusvelvollisuutta muutettaessa on, että viranhaltijaa on kuultava. Laki

ei edellytä viranhaltijan suostumusta, mutta kuulemismahdollisuus on järjestettävä ennen päätöksentekoa. Hyvään hallintoon kuuluu luonnollisesti antaa viranhaltijalle tarpeeksi aikaa valmistautua kuulemiseen, sillä tämä on tärkeä mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon esimerkiksi esittämällä rakentavia ehdotuksia siitä, miten muuten ehdotetun järjestelyn tavoitteet voitaisiin saavuttaa.

Oikeudella muuttaa virantoimitusvelvollisuutta on kuitenkin rajansa. Jos toiminnan uudelleenjärjestely tarkoittaisi niin merkittäviä muutoksia tehtäviin, että virka voidaan katsoa sisällöltään ja luonteeltaan uudeksi viraksi, virka tulee lakkauttaa ja perustaa uusi. Uusia virkoja perustettaessa luovuutta rajoittavat säädetty kelpoisuusehdot, joita ei voida ohittaa yhdistämällä useampaa eri virkaa tai käyttämällä perusteettomasti määräaikaista virkasuhteita. Olemassa olevan viran sisältöä

muutettaessa tulee pitää mielessä myös muu työlainsäädäntö. Kun muutos nykyään tapahtuu lähinnä tehtävien lisääntymisen suuntaan, on hyvä muistaa esimerkiksi vaatimukset asiallisen koulutuksen antamisesta uusiin tehtäviin sekä työturvallisuuskysymykset. Työturvallisuuslaki muun muassa velvoittaa työnantajan ryhtymään korjaaviin toimiin, jos työntekijän henkinen kuormitus uhkaa kasvaa liian suureksi.

Kokonaan oma kysymyksenä on tällaisten muutosten vaikutus palkkaan. Jos nämä aiheet ovat kohdallasi ajankohtaisia ja sinulla on kysymyksiä, ota yhteyttä liittoon. ■

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)





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

Innoissaanko!

**OLEN MUISTELLUT IHMISTEN KANSSA TYÖ-  
URIEN ALKUVAIHEITA.** Moni muistaa olleensa innokas työntekijä, joka koki nuorena jaksavansa kaiken. Ajatukset pyörivät mielessäni erityisesti nyt, kun oma varsinainen urani on kesätöiden, harjoitteluiden ja muiden työkokemusten jälkeen alkamassa. Allekirjoitan kohdan innokkuudesta. Jo perehdytysten jälkeen olen suunnitellut, kysellyt kysymyksiä, hihkunut haasteista. Kun innokkuuden pääsee kokemaan itse, alkaa tunnetta arvostaa enemmän.

**MONI KESKUSTELIJOISTA ON MAININ-  
NUT KAIPAAVANSA** myös työuransa alkuvaiheen työasennetta ja juurtumattomia ajatuksia. Jotkut kertovat väsyneensä innokkuuteensa, kun töitä ei osannutkaan lopettaa ajoissa oman jaksamisen kynnyksellä. Innokkuutta kuitenkin arvostetaan, sillä se tuo mukanaan innovatiivisuutta, motivoituneisuutta ja monesti myös tuloksia. Omaa osaamista ja ainutlaatuisuutta arvostetaan. Tuo arvostus on kuitenkin tipotiessään, kun se aiheuttaa väsymyksen kierteen ja uupumiseen nöyrytyksen.

**OLENKIN POHTINUT, MITÄ ODOTAMME** uusilta työntekijöiltä. Odotammeko samaa innokkuutta kuin oman uramme alkuvaiheessa? Unohtammeko, että mekin saatoimme väsyä? Muistutammeko

koskaan, että välillä saadaa tuloksia vähemmälläkin? Pelottelemmeko uusia työntekijöitä ajatuksella, jossa ”nuorena jaksaa”? Annammeko uusien työntekijöiden innostua työstään omalla persoonallaan? Kysymykset ovat jokaisessa työyhteisössä yksilöllisiä. Niihin ei osaa vastata kukaan ulkopuolinen. Se, mitä voisimme oppia, on kuitenkin olennaista.

Unohtammeko,  
että mekin  
saatoimme  
väsyä?

**TOIVON, ETTÄ VOISIMME  
YLLÄPITÄÄ INNOKKUUDEN  
TUNNETTA** läpi uriemme, emme vain kaivata sitä. En usko, että toivomukseni toteutuu täysin. Joskus oma

työ tympäisee jokaista. Toivon kuitenkin, että into säilyisi niin, ettemme odottaisi muiden täyttävän innokkuudellaan oman innokkuutemme aukkoja. Toivon, että lähipäivinä kysyt, mistä joku toinen tänään innostui. Erityisesti silloin, jos työyhteisössäsi on uusi työntekijä. Uskon innostumisen syyn ääneen lausumisen auttavan työurillaan eri kohdissa olevia kollegoita muistuttamaan itselleen jotakin, mikä unohtuu usein silloin, kun uusi työ jännittää, työ on juurtunutta tai haasteet loppuneet. Tärkeintä ei olekaan jaksaa olla innostunut, vaan olla sitä yksittäisissä asioissa. Niissä asioissa, joita juuri sinä tänään osaat ja voit. Jokainen päivä ei ole yhtä innostava, mutta yksikin asia voi innostaa itseäsi ja toista. ■

**Luottamusmiehet**

- 19.–20.1. JUKO:n luottamusmieskurssi Helsinki
- 26.–27.1. JUKO:n luottamusmieskurssi Tampere
- 21.3. Vakavan Neuvottelutaidon koulutus Helsinki
- 12.10. Vakavan Neuvottelutaidon koulutus Helsinki
- 5.– 6.10. Vakavan Im-kurssi

**KNT:n vuosikokous**

- 28.3. Tampere

**Dtl-osastojen toimihenkilöiden seminaari**

- 7.4. Helsinki

**Kirteko-päivät**

- 21.3. Turku
- 11.10. Mikkeli
- 24.10. Seinäjoki

**Sisu-päiviä**

- 13.11. Sisu-päivä Oulu
- 15.11. Sisu-päivä Vantaa
- 17.11. Sisu-päivä Mikkeli

KUVA SCANDINAVIAN STOCKPHOTO



## DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



**Puheenjohtaja 2016**  
Merja Korpela  
johtava diakoniatyöntekijä  
Puh. 050 441 8049  
merja.korpela@evl.fi



**Asiamies**  
Marko Pasma  
sosionomi (YAMK), diakoni  
Puh. 010 2190 305  
marko.pasma@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 2016-2018**  
Ilkka Kalliokoski  
nuorisotyönohjaaja  
Puh. 040 547 1888  
puheenjohtaja@knt.fi



**Jäsenpalvelusihteeri**  
Ruth Kähkönen  
merkonomi  
Puh. 044 595 8566  
jansenpalvelu@knt.fi



**Varapuheenjohtaja 2016-2017**  
Tero Fleminch  
johtava nuorisotyönohjaaja  
puh. 050 461 0568  
tero.fleminch@evl.fi



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



## LIITY JÄSENEKSI

**KUTSU ROHKEASTI** liittoon kuuluttamattomia 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)

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

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

## GRA! JOULUN TEOLOGIAA

© JUHO RINNE 2016







\* . AU51 \*



Uusi Tievakota, esteettömän Iso-Parran luontopolun portti ja juhla-alaistu Ristikiiven kirkko.

*PTK - poikien ja tyttöjen keskus, Partaharjun toimintakeskus ja Tievatuvan retkeily- ja kurssikeskus sekä koko henkilökunta kiittävät hyvästä yhteistyöstä ja toivottavat kaikille Dinon lukijoille*

*Jouluiloa ja Hyvää Uutta Vuotta 2017!*