

MIRVA NYMAN: MUKANA TYÖAIKA- KOKEILUSSA



**Kevättä
kohti**

- Näin jäät eläkkeelle
- Piispa Tapio Luoma



**PAIKALLINEN SOPIMINEN – UHKA VAI MAHDOLLISUUS
RYHMÄTOIMINTA TOI RYHTIÄ OPIKELIJOIDEN ELÄMÄÄN
VASTUUNMUKAINEN PALKKA TOTEUTUI KOTKA-KYMISSÄ**





18

Piispa Tapio Luoma: Henkilöstön rooli muuttuu

Marko Lamminen korostaa luottamusmiesten yhteistyön merkitystä.

26



4 Löytöjä työstäni
Mirva Nyman

6 Ajankohtaista

8 Tutkittu
Maarit Heusala ja Mia Mäkinen

10 Kertoisinko eläkesuunnitelmista?

16 Pitsalaatikko
Kuusi roolia tulevaisuuden kirkon työssä

17 Toiminnanjohtajan palsta
Tiina Laine

18 Vaikuttajan ääni
Tapio Luoma

20 Paikallinen sopiminen – uhka vai mahdollisuus

23 Puheenjohtaja

25 Opiskelija

26 Hyvin tehty
Vastuunmukaisesta palkasta tuli totta

28 Näin siirryt sujuvasti vanhuuseläkkeelle

30 Komitealla synkkä kuva kirkosta

33 Henki kulkee
Markku Kukkonen

34 3 kysymystä

35 Lakimies

36 Kolumni
Pirjo Suomi

37 Tulossa

38 Esittely

39 Sarjakuva
Juho Rinne

DINO 1/2017

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
Arja Lusa, KNT

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
Ruth Kähkönen
Puh. 044 5658562

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



KANNEN KUVA
Ruusukuva

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 23/2017.

8. vuosikerta

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

Eläkeikä
nousee
vaiheittain

VAIKEA PUHEENAIHE

KAIKESTA EI OLE HELPPO PUHUA. Välttellemme ja kiertelemme, kun aiheena on rakastuminen, palkan noston ehdottaminen tai urakehitys. Yksi vaikea puheenaihe tänä päivänä on myös eläkkeelle siirtyminen. Uusi työeläkejärjestelmä tuli voimaan tämän vuoden alussa. Työssä pitää jaksaa aiempaa pitempään. Eläkeikä nousee vaiheittain. Se alkaa nousta portaittain 1955 syntyneistä alkaen. Heidän eläkeikänsä on 63 vuotta 3 kuukautta. Eläkeikä nousee kolmella kuukaudella vuodessa, kunnes eläkeikä on 65 vuotta.

TÄMÄN PÄIVÄN TYÖELÄMÄSLOGAN ON, ETTÄ KUUSIKYMPPI-NEN ON UUSI NELIKYMPPIINEN. Työelämässä pitäisi jaksaa pitempään, mutta ihmisten elämäntilanteet ovat kovin erilaisia. Toiset kokevat, että he jaksavat tehdä töitä vielä vuosia vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen. Toisten elämäntilanne ei mahdollista eläkkeelle jäämistä.

TYÖNTEKIJÄ ON SE, JOKA TEKEE ALOITTEEN SIITÄ, MILLOIN HÄN JÄÄ ELÄKKEELLE. Ei työntuoja. Virkasuhteiset voivat olla töissä aina 70 ikävuoteen saakka. Tämä haastaa siihen, että eläköitymisestä tulee oppia puhumaan puolin ja toisin. Työnantaja ei voi kysyä työntekijältä, milloin hän aikoo jäädä eläkkeelle. Työntekijän ei tarvitse kertoa eläkkeelle jäämistä kuin viimeistään kaksi kuukautta ennen. Hyvää toimintakulttuuria ja työhyvinvointia luodaan sillä, että puolin ja toisin ymmärretään toisten intressit ja velvoitteet, ja silti osataan puhua asiasta molemmin puolelta kunnioitusta osoittaen. ■

KUVA ANDERS KÄHKÖNEN



löytöjä työstäni
.....

Vapaa-ajalla Mirva hakee vauhtia rinteestä.

MIRVA NYMANIN TIIMI ON MUKANA TYÖAIKAKOKEILUSSA

Moduulityöajassa on paljon hyvää, mutta myös kosolti kehitettävää. Keravan johtava diakoniatyöntekijä Mirva Nyman tiimeineen on kokeilussa mukana.

Työaikakokeilussa selvitetään työajan soveltuvuutta hengellisen työn viranhaltijoiden työhön. Kokeilut ovat osa kirkon työaika-ryhmän työskentelyä työ- ja vapaa-aikamääräysten kehittämiseksi. Kokeiluun lähtivät Raision, Meilahden ja Keravan seurakunnat. Keravalla siirryttiin työaikakokeiluun jo 1.2.2014.

Keravan johtava diakonia-työntekijä **Mirva Nyman** on ollut seurakunnan hengellisessä työssä vuodesta 1996. Suurimman osan työurastaan hän on ollut työajattomana viranhaltijana.

Työajallisessa työssä on yhteinen mittari, jolla mitataan työpäivien pituutta.

– Työ- ja vapaa-aika erottuvat entistä selvemmin. Työstä on tullut myös aikaisempaa näkyvämpää. Arvelen myös tietäväni aiempaa enemmän, mistä työtovereiden päivät täyttyvät, pohtii Mirva.

Kolmen viikon periodit

Työaikakokeilussa on kolmen viikon mittainen suunnittelu-jakso, ja keskimääräinen työpäivän pituus on neljä modulia eli 8,5 tuntia. Ruokailuun on laskettu aikaa puoli tuntia, joka sisältyy tuohon moduuliaikaan, mutta jota ei kuitenkaan laske- ta työajaksi.

– Nyt kun työpäivät ovat pääsääntöisesti 8,5 tunnin mittaisia, huomaan ehtiväni aikaisempaa enemmän. En tiedä, johtuuko se tarkemmasta suunnittelusta vai työpäivän pituudesta, mietti Mirva.

Työ- ja vapaa-aika erilleen

Työaikakokeilun yhtenä tavoitteena on työ- ja vapaa-ajan selkeämpi erottaminen toisistaan.

Työajattomat tietävät, että välillä tuntee olevansa koko ajan töissä, ja vapaallakin vastaa posteihin, pyyntöihin ja puheluihin.

– Vapaa-aikaa ei ole aiempaa enemmän, mutta nyt siihen on todellinen mahdollisuus. Ei ole velvollisuutta olla tavoitettavissa vapaalla ollessaan eikä miettiä s-postin ja puhelimen seuraamista. Toki esimiehenä koen, että en voi tätä aina noudattaa täysin, kertoo Mirva.

Etukäteissuunnittelu tärkeää

Johtamis- ja esimiestyössään Mirva on pystynyt ottamaan alaiensa kanssa paremmin esille liian pitkät työpäivät ja myös toistuvasti liian lyhyet työpäivät.

– Nyt on huomannut sen, että jos työntekijä ei ole aiemmin osannut suunnitella työtään, niin tuskin moduulityöajasta taikasauvaksi on. Moduulityöaika joustaa kyllä tarvittaessa, mutta pääsääntöisesti suunnittelusta pidetään kiinni.

– Lyhennettyä tai osittaista työaikaa tekevien työntekijöiden kanssa työajallinen työaika on toiminut tosi hyvin. Niin työntekijä kuin -antajakin hyötyvät, kun työaika määritellään moduuleissa.

Moduulityöaika on kuitenkin vain yksi väline työn suunnittelussa ja johtamisessa. Mirva toteaa yhden työkaverinsa

osuvasti kuvanneen, että moduulien sisällä oleva aika on työnantajan omaisuutta, josta työnantaja päättää, ja moduulien ulkopuolinen aika on omaa, josta jokainen päättää itse.

Haasteena on ollut muistaa palautumisaika. Diakoniatyössä erityisesti siihen pitäisi kiinnittää huomiota.

– Helposti täyttää kalenterin täyteen esimerkiksi asiakastapaamisia ja unohtaa varata niiden väliin palautumisaikaa. Tässä meillä diakoniatyöntekijöillä on opettelemista, Mirva pohtii.

Kehittämistäkin on

Keravalla kokeilu jatkuu ja tulevasta ei tiedetä. Työyhteisössä on erilaisia mielipiteitä siitä, tulisiko kokeilusta pysyvä tapa.

– Todellisella näköalapaikalla on saanut kokeilun aikana olla. Voin ainakin osallistua keskusteluun ja vertailuun muutenkin kuin mutu-tuntumalla. Itse ajattelen tällä hetkellä, että työaikaa voisi mitata tunteina eikä moduulityöaikamallin mukaan. Leirityöajan laskemisen osalta moduulityöaika ei ole mielestäni toimiva, vaan sitä pitää vielä kehittää. ■



Kesätyöntekijäkin ansaitsee oikeudenmukaisen palkan

Kirkon alan opiskelijoita palkataan kesätöihin edelleen melko hyvin. Kesätyö seurakunnassa on arvokasta oman alan työkokemusta. Kesätyöpaikka antaa myös kokemuksen seurakunnasta työnantajana. Kesätyö on opiskelijalle näytön paikka mahdollista tuleva työnhakua vasten. Kesätyöpaikka on myös työnantajalle näytön paikka kertoa, millaista työnantajapolitiikkaa tällä työpaikalla noudatetaan. Jos työpaikalla ei noudateta sopimuksia, ja opiskelijoiden hyväntahtoisuutta tai tietämättömyyttä käytetään hyväksi, kesätyöntekijä ei enää halua hakeutua sinne töihin.

Kirkon alan opiskelijoita palkataan yhä useammin virkasuhteeseen.

Tämä on tullut mahdolliseksi 2013 voimaan tulleen virkasääntöuudistuksen myötä. Opiskelijoita palkataan edelleen myös työsuhteeseen. Valitettavan usein seurakunnat kohtelevat opiskelijoita väärin, kun palkkaavat heitä työsuhteeseen virkasuhteen ehdoin. Tämä ei ole sopimuksen mukaista toimintaa.

Työsuhteeseen palkattaessa tehdään työsuhtesopimus, jossa sovitaan neuvottelemalla työn tekemisen ehdoista. Työsuhteessä työskentelevällä on työaika 38,15 h/viikko myös leirityössä. Työsuhteen palkka määritellään KirVESTES liitteen 6 (§3) mukaisesti alan opiskelijan palkka-
taulukon mukaisesti. Palkkaneu-

vottelussa tulee työntäjän huomioida aiempi työkokemus ja opiskelijoiden edistyminen palkkaa korottavasti. Nuoren kausityöntekijän palkka-asteikko ei kuulu alan opiskelijalle, eivätkä minkäänlaiset muutkaan hinnoittelun alittavat sopimuspalkat.

Virkasuhteeseen palkattaessa kesätyöntekijälle ei tehdä työsuhtesopimusta vaan hänelle annetaan viranhoidomääräys, jossa palvelusuhteen ehdot määritellään. Kun seurakunnassa on päätetty palkata työntekijä tilapäiseen virkasuhteeseen, tälle tilapäiselle työlle ja sen tehtävänimikkeelle on tehtävä tehtävän vaativuuden arviointi, kuten vakinaisiin tehtäviinkin. Tilapäisen viran palkkaus määrittyy tehtävän vaativuuden mukaan. Kirkon palkkausjärjestelmän mukaisesti virkasuhteeseen palkatun kesätyöntekijän palkka ei voi muodostua vaativuusryhmien palkkoja pienempi. Kesätyön työn vaativuus on usein lähellä vakituisen viranhaltijan viran vaativuutta. Tämä tulee näkyä myös palkkauksessa. Epäpätevän työntekijän palkka on sopimuksen mukaan viran vaatimusryhmän mukainen eli korkeintaan 15 prosenttia pienempi kuin vakityöntekijän palkka. ■

*Lisätietoa opiskelijoiden palkkauksesta
www.knt.fi/opiskelijat*

#2017knt

Täggää itsellesi kajari!

Ota itsestäsi kuva joko mahdollisimman upean jäsenlahjamme kanssa tai vielä upeamman KNT-liiveissä olevan tyyppimme kanssa. Julkaise kuvasi Instagramissa ja käytä hashtagia #2017knt ja olet mukana upean JBL Charge 3 bluetooth-kaiuttimen arvonnassa. Kilpailuun voivat osallistua kaikki KNT:n jäsenet.

Löydät meidät myös Tampere-talon 1. kerroksesta. Tule juttelemaan ja vaihtamaan kuulumisia ja tuo kaverisi matkassa liittymään liittoomme.

Nuori2017-päivillä liittyneiden kesken arvotaan myös samanlainen kaiutin. ■



Caritasta varapuheenjohtaja

Dtl:n hallitus valitsi 13.1. pidetyssä kokouksessa **Carita Riitakorven** liiton hallituksen varapuheenjohtajaksi.

Uusi Kirkon virka- ja työehtosopimus tuli voimaan 1.2. alkaen. Virkaehtosopimuksen voi tulostaa tai tallentaa pdf-muodossa sakastin sivuilta: sakasti.evl.fi-työnantajalle-sopimukset. ■

Marja Pakarisen muistoa kunnioittaen

Diakonissa, rehtori **Marja Pakarinen** kuoli Hollolassa 90 vuoden ikäisenä. Hän oli syntynyt 20.5.1926 Lappeenrannassa. Elämäntyönsä hän teki diakonian parissa diakonian kehittäjänä ja monien sukupolvien opettajana. Lahden diakoniaopiston rehtorina hän oli ajassa mukana oleva uudistaja ja diakoniakoulutuksen kehittäjä.

Sisar Marja oli myös laaja-alainen ymmärtäjä ja rohkaisija, jolle entiset opiskelijat lähellä ja kaukana olivat läsnä esirukouksissa, ja joille hän lähetti odotetun joulukirjeen. Heikkomman puolella oleminen oli hänelle itsestäänselvyys, ja hän oli esimerkkinä siitä, miten sanat ja teot kulkivat yhdessä. Siunaustilaisuuden jälkeen Mustankallion hautausmaalla sisaret kantoivat hänet haudan lepoon. Hän pääsi toiveensa mukaan jouluksi kotiin. ■

TEKSTI HELENA TUOMINEN, DIAKONIAKOULUTUKSEN ASIANTUNTIJA



Liitto muistaa lämmöllä uranuurtajaa

Marja Pakarinen oli Dtl:n edeltäjän Suomen Kirkon Sisarliiton perustajajäsen ja toimihenkilö, joka työllään edisti merkittävästi diakoniatyön ammatillisuutta ja asemaa kirkossa.

Pakarinen oli muutoinkin uranuurtaja, sillä hänet kutsuttiin kirkkomme ensimmäiseksi diakonian hiippakuntasihteeriksi Kuopioon. Diakoniatyöntekijöiden Liitossa muistetaan lämmöllä suuresti arvostettua kunniajäsentä. ■



KUVA BJÖRN SOLATIE KIRKON KUVAPANKKI

RYHMÄOHJAUS TOI RYHTIÄ JA ROHKEUTTA OPIKSELUUN JA ELÄMÄÄN

Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin kampuksella käynnistettiin opiskelijoiden hyvinvointia tukeva ryhmätoiminta.

Diakissa toteutettiin vuosina 2015–2016 oppilaitoksen sisäinen opiskeluhyvinvointihanke. Päätaavoitteena hankkeessa oli kehittää vertaistukeen perustuvia ohjauksen ja tuen muotoja, jotka voisivat jatkaa toimintaansa ja palvella opiskelijoiden tarpeita myös hankkeen päätyttyä. Tästä näkökulmasta yksilöohjausta haluttiin laajentaa tarjoamalla opiskelijoille myös ryhmämuotoista toimintaa.

Ryhmiin tavoitteena oli vahvistaa opiskelijoiden hyvinvointia sekä opiskelu- ja elämäntaitoja ja auttaa heitä selviytymään paremmin arjessa ja opiskelussa eteenpäin. Ryhmäprosessien aikana kävi ilmi, että kuraattorin palveluja yksilöllisesti käyttävien opiskelijoiden tarve yksilökeskusteluihin vähentyi merkittävästi niiden opiskelijoiden osalta, jotka osallistuivat ryhmätoimintaan.



Maarit Heusala & Mia Mäkinen, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Aarrekartalla ja Relax

Diakissa toteutetut ryhmät **Aarrekartalla** ja **Relax** edustivat muodoltaan tavoitteellista työryhmää, jossa jokainen opiskelija voi asettaa omat tavoitteensa arjenhallintansa parantamiseksi. Ryhmissä oli myös keskusteluryhmän elementtejä, joissa opiskelijoiden oli mahdollista

halutessaan jakaa omia kokemuksia. Niitä työstettiin yhdessä keskustelemalla. Luottamuksellisen ja hyväksyvän ilmapiirin luominen oli keskeistä, ja siinä painottui sekä ohjaajien että osallistujien tärkeä rooli.

Diakissa toteutetuissa ryhmissä tärkeässä roolissa olivat rentoutumiseen ja tietoiseen läsnäoloon liittyvät taidot. Tietoisuustaitojen kehittämisellä tarkoitetaan hyväksyvää

tietoista läsnäolon harjoittelamista ja kykyä oppia havainnoimaan mielen tuottamia ajatuksia ja kokemuksia.

Sekä Aarrekartalla että Relax-ryhmässä oli kaksi ohjaajaa (kuraattori ja opinto-ohjaaja), jotka toimivat myös ammattikorkeakoulun lehtoreina ja opettajina. Ryhmän koko vaih-

teli pienestä 5 hengen ryhmästä 13 osallistujaan. Ryhmät koontuivat noin viikon välein 4–5 kertaa 2–2,5 tuntia kerralla. Osallistujat edustivat eri koulutusryhmiä: sosionomi, sosionomi-diakoni, sosionomi-kirkon nuorisotyönohjaaja sekä sairaanhoitaja ja sairaanhoitajadiakonissa. Ryhmissä oli osallistujia sekä opintojen alku-, keski- että loppuvaiheesta. Osallistujien ikä vaihteli 20-vuotiaista keski-ikäisiin.

Tukea arjen ongelmiin

Aarrekartalla-ryhmiä ohjaavalla opinto-ohjaajalla oli myös psykodraamaohjaajan koulutus. Tämä mahdollisti myös psykodraaman menetelmien käytön erilaisia opiskeluun liittyviä tilanteita tarkasteltaessa. Aarrekartalla-ryhmissä teemat nousivat osittain Nyyti ry:n elämäntaitokurssin materiaalista, jonka koulutuksen molemmat ohjaajat olivat käyneet. Lähtökohdana kuitenkin oli, että ryhmässä keskityttäisiin opiskelijoiden itsensä esille tuomiin asioihin ja sisältöä painotettaisiin näiden teemojen mukaan. Yksi hyvin keskeinen teema oli opiskelijan arjen hallinta. Kaikkia ryhmiin osallistuneita yhdisti opiskelijan kiireinen arki. Tilanteita käsiteltiin toiminnallisilla menetelmillä kuten psykodraamaa hyödyntämällä. Ryhmissä harjoiteltiin myös konkreettista rentoutumista.

Relax-ryhmissä sisältö painottui selkeästi stressinhallin-

taan. Ohjaajat käyttivät paljon aikaa sopivan ilmapiirin luomiseksi. Ryhmissä hyödynnettiin myös jonkin verran Nyytin elämän-taitokurssin kirjallista materiaalia. Toinen ryhmän ohjaajista oli myös triittiohjaaja, ja Relax-ryhmien sisältö oli melko toiminnallinen. Menetelmänä käytettiin tietoisuustaitojen ja rentoutumismenetelmien opettelua. Viimeisellä kerralla ryhmässä oli myös mukana koulutettu mindfulness-ohjaaja. Teemat olivat etukäteen mietittyjä, mutta opiskelijat tekivät jokaisesta ryhmästä oman näköisensä nostamalla esille niitä asioita, joita he miettivät ja mihin he toivoivat erityistä tukea. Opiskelijoita ahdistivat mm. opinnäyte-työn tekeminen ja rästiin jääneet tehtävät. Ryhmässä mietittiin konkreettisia ratkaisuja tilanteesta eteenpäin pääsemiseksi.

Kiittävä palautetta

Relax-ryhmään osallistunut 47-vuotias sairaanhoitajaksi opiskeleva nainen kertoi ilmoittautuneensa ryhmään helpotukseksi omaa stressiään. Hän oli kuullut ryhmästä kurssikaveriltaan, joka oli osallistunut aiemmin toteutettuun ryhmään.

”Mä hahuun itelle jotain niinku millä tavalla pystyn helpottaa mun stressiä etsiä uusia keinoja siihen ja sit mä näin tällaisen...enkä mä puhunu siitä kenellekään muulle sitten ja ilmoittauduin siihen.”

Aarrekartalla-ryhmään osallistunut, sosionomiksi opiskeleva 33-vuotias nainen kertoi

syyski tarpeen kohdata vertaisia sekä saada hyvinvointia ja rytmiä arkeen.

”Kaipasin sekä hyvinvointia/hallintaa ja rytmiä arkeeni, että lyhytaikastakin yhteisöä, johon kuulua. Opintojeni viivästyttyä ja minun ollessa yksin kotona tuskailemassa opinnäytetyöni kanssa koin tärkeäksi mahdollisuuden lähteä pois neljän seinän sisältä, kohdata (tavalla tai toisella) vertaisia, ja päästä refleктоimaan ajatuksiani heidän ja teidän kahden ihanan ryhmänohjaajan kanssa.”

Haastateltavilta kysyttiin mieleen jäänyttä konkreettista toimintamallia, oivallusta tai tapaa, joka olisi jäänyt elämään ryhmän loppumisen jälkeen ja joka olisi helpottanut elämää opiskelijana ja arjessa. Relax-ryhmään osallistunut opiskelija koki, että hän oli saanut ryhmästä välineitä oman ajankäytönsä suunnitteluun ja stressin hallintaan oppien rentoutumista ja läsnäolon taitoa. Aarrekartalla-ryhmässä ollut opiskelija puolestaan koki merkitykselliseksi itsemyötätunnon ja arjen hyvinvoinnin elementtien lisääntymisen.

Ryhmistä tullut palaute oli kokonaisuudessaan erittäin myönteistä. Toimintaa kehitetään Diakissa edelleen, ja Relax-ryhmää tarjotaan opiskelijoille hieman muokattuna jatkossakin. ■

KERTOISINKO ELÄKE- SUUNNITELMISTA?

TEKSTI: TIINA USVAJOKI | KUVITUS: JUHO RINNE



Noin joka neljäs työntekijä ei kerro
etukäteen esimiehelleen,
milloin aikoo jäädä eläkkeelle.



Voiko työnantaja kysyä työntekijänsä
eläköitymisestä? Tarvitseeko
suunnitelmiaan paljastaa?
Asiantuntija kertoo, miten eläkkeelle
jäämisestä on hyvä puhua.

Otetaan heti alkuun esimerkki. Yli 30 vuotta samassa työpaikassa palvellut kirkon työntekijä on päättänyt jäädä eläkkeelle noin vuoden kuluttua. Periaatteessa virtaa työntekoon riittäisi, mutta lastenlasten kanssa olisi mukava viettää enemmän aikaa, ja kukapa ei haluaisi karata talvikuukausina vähän pidemmälle lomalle palmujen alle.

Ikää esimerkkitapauksellamme on 64 vuotta. Kannattaako hänen kertoa eläkeaatoksistaan työnantajalle? Voiko avoimuus johtaa työtehtävien muutoksiin tai pahimmassa tapauksessa irtisanomiseen ennen suunniteltua eläkeikää?

Kevan tutkimuksen mukaan jopa neljännes työntekijä ei kerro esimiehelleen, milloin aikoo jäädä eläkkeelle. Moni ajattelee, että asia ei kuulu työnantajalle. Eläkesuunnitelmat halutaan pitää salassa, jotta oma asema työpaikalla säilyisi entisellään. Kyseessä on arka asia, johon liittyy paljon kysymyksiä ja pelkoja. Eläkkeelle jääminen on joissakin työyhteisöissä kuuma peruna, josta ei mielellään puhuta edes lähimmille työkavereille. Asian puheeksi ottaminen voi tuntua vaikealta myös työnantajalta. Kehtaako siitä kysyä?

Avoim keskustelu kysyy luottamusta

Työterveyslaitokselta eläköitynyt asiantuntija **Rauno Pääkkönen** on kirjoittanut Minäkö eläkkeelle -oppaan, jossa valotetaan eläkkeelle lähdön problematiikkaa monipuolisesti. Hän uskoo suoran puheen ja avoimen keskustelun hyödyttävän molempia osapuolia.

– Minusta työntekijän kannattaa avoimesti kertoa tavoitteistaan ja ajatuksistaan. Tämä kaikki kysyy tietysti myös luottamusta. Tiedolla voi olla työnantajalle suurikin taloudellinen merkitys. Samalla työnantaja saa eläkkeelle jäävän hiljaisen tiedon riittävän ajoissa yrityksessä jatkavien käyttöön. Voi myös olla, että eläkkeelle jäämisen jälkeen työntekijälle löytyy mahdollisuus tehdä sivutyötä yrityksessä. Näistä keskusteluista hyötyvät molemmat osapuolet, Pääkkönen sanoo.

Apua liitolta tai työsuojeluvaltuutetulta

Työntekijän ei kuitenkaan ole pakko tiedottaa etukäteen eläkesuunnitelmistaan. Ne voi halutessaan pitää täysin omana tietonaan.

– Irtisanomisaika on yleensä työ sopimuksessa määritelty työntekijän ja työnantajan puolelta. Ainakin sen puitteissa eläkkeelle jäämisestä pitää kertoa. Olisi hyvä, että uuden henkilön rekrytointi pystyttäisiin tekemään hyvissä ajoin ennen vanhan työntekijän eläköitymistä.

Pääkkönen ei pidä eettisesti hyvänä, että eläkkeelle jäämisellä kiristetään toista osapuolta, on se sitten työntekijä tai työnantaja.

– Nykyään molemmat osapuolet voivat mustamaalata toista osapuolta tavalla tai toisella. Kirjasani viittaan muun muassa kilpailukielttoon tai somessa tapahtuvaan yrityksen tai sen tuotteiden arvosteluun.

YT-neuvottelujen yhteydessä eläkeaikeista kertominen voi olla hankala asia. Silloin kannattaa pyytää tukea ja neuvoa työsuojeluvaltuutetulta tai omalta ammattiliitolta.

– Valitettavasti olen myös joutunut kuulemaan tilanteista, missä irtisanomisista työnantajan puolelta on tapahtunut niin, että eläkeikäen olisi ollut enää kuukausia. Tämä on huono lähtökohta monille asioille.

Puheeksi kehityskeskustelussa

Työnantajalla on muutamia hyvien tapojen mukaisia keinoja kysellä työntekijänsä eläkesuunnitelmista.

– Esimerkiksi kehityskeskusteluissa voi nostaa asiaa esille. Monissa yrityksissä on viisivuotistarkastuksia 55-, 60- ja 65-vuotiaille, joissa voidaan pohtia terveyttä ja työn tekemisen mahdollisuuksia sekä motivaatiota, Pääkkönen sanoo.

Jos työntekijällä on terveysongelmia, jotka vaikuttavat työntekoon, on hyvä käydä läpi työkykyneuvottelut.

– Niissä voidaan avoimesti miettiä yhdessä työterveyshuollon, työnantajan edustajan ja työntekijän välillä työtehtäviä ja eläkkeelle jäämistä, Pääkkönen jatkaa.

Vaikka mediassa usein toisin kerrotaan, monissa työpaikoissa eläkeikäisistä työntekijöistä halutaan aidosti pitää kiinni.

– On yrityksiä, jotka tarjoavat erilaisia etuja työntekijöille, jotka jatkavat työntekoaan, eli siis siirtävät eläkkeelle jäämistään. Kirjassani on useita esimerkkejä tällaisista yrityksistä. ■

Työntekijän kannattaa avoimesti kertoa tavoitteistaan ja ajatuksistaan

Valmistaudu ajoissa

Useimmat lähellä eläkeikää olevat haluaisivat vähän hellittää työpaineitaan ja tehdä työtä enemmän omilla ehdoillaan. Keskustele näistä asioista työnantajan kanssa.

Tyhjän päälle tai sohvan nurkkaan ei kannata jäädä, kun eläke aika koittaa. On hyvä pohtia ajoissa ystävyysuhteitaan, harrastuksiaan, elämäntapaansa, talouttaan ja terveyttään. Turhuuden tunne voi tulla hyvän olon kauden jälkeen, ja siihen pitää löytää vastauksia. Masennuskin voi vaania nurkan takana.

Kannattaa miettiä ajoissa, mitä eläkekanaan aikoo tehdä. Eläkeajan työ voi olla esimerkiksi hyväntekeväisyyttä, kuten lasten tai vanhusten hoitamista tai muunlaista avustustyötä. ■

Lähde: Rauno Pääkkönen

Tänä vuonna noin 76 000 suomalaista siirtyy työelämästä eläkkeelle.

Kuntoutuskurssilta voimia ja tukea

Kirkko tukee ikääntyneitä työntekijöitään muun muassa tarjoamalla kuntoutuskursseja. Kirkon eläkerahaston Lapuan hiippakunnassa järjestämät Varhaiskuntoutuskurssit senioreille ovat olleet suosittuja. Tammikuinen kurssi täyttyi nopeasti ja elokuuksi suunniteltu kurssi on sekin jo täynnä. Hakea voi silti, sillä kurseja muokataan tarpeen mukaan.

– Seniorikursseille on selvästi tarvetta. Ne kestävät kokonaisuudessaan noin vuoden, neljä viikkoa kolmessa jaksossa. Niiden tarkoituksena on antaa työntekijöille lisävoimia sekä työelämän viimeisiin vuosiin että elämän muihin osa-alueisiin, Lapuan Hiippakunnan kuntoutussihteeri **Pirkko Noponen** sanoo.

Voimavaroja vahvistetaan

Kurssit on räätälöity 57–65-vuotiaille työntekijöille. Henkisiä ja fyysisiä voimavaroja vahvistetaan korostamalla liikunnan, ravitsemuksen, unen sekä palautumisen ja rentoutumisen merkitystä. Kursseilta saa tukea myös eläkeiään ja sen suunnitteluun.

– Keskustelemme kurseilla paljon eläkkeelle siirtymisestä. Se on puheenaihe, joka tulee ihan luonnostaan esille, sillä se mietityttää kurssilaisiamme. Monella on kurssin alkaessa jo selvillä, milloin he aikovat jäädä eläkkeelle. Aika usein käy kuitenkin niin, että kurssin aikana suunnitelmat muuttuvat. Osa päättää siirtää eläkkeelle jäämistä tai jatkaa osa-aikaisessa työssä, Noponen kertoo.

Koko elämä mukana

Kurseilla korostetaan myös henkisyttä ja hengellisyttä sekä niiden vahvistamista. Tärkeää on niin ikään iän ja kokemuksen antamien vahvuuksien löytäminen ja käyttöönotto.

– Kurssit ovat erittäin kokonaisvaltaisia. Niissä käsitellään koko elämää, Noponen lisää. ■

Varaudu haasteisiin

- Eläkkeelle siirtyminen herättää monia tunteita. Eläkkeelle päästään tai joudutaan, sitä odotetaan tai pelätään. Jollekin kyse on innostavasta, toiselle uhkaavasta ja kolmannelle helpottavasta elämänmuutoksesta.
- Sairaus tai irtisanominen tuo tilanteen eteen yllättäen. Äkillisesti tai vastentahtoisesti eläkkeelle joutuminen voi aiheuttaa kriisin, jossa mielenterveyden voimavarat ovat koetuksella.
- Luopuminen työroolista ja -yhteisöstä on usein haikeaa ja edellyttää surutyötä, vaikka edessä olisikin monella tapaa odotettu ja suunniteltu aika.
- Jotkut eläkkeelle jääminen pudottaa tyhjän päälle. Jos työllä on ollut hyvin keskeinen merkitys elämässä eikä muita ihmissuhteita ole juuri ollut, ihminen voi tuntea itsensä hyödyttömäksi ja tarpeettomaksi.
- Eläkeikä on uusi tilanne parisuhteelle, kun kumppaneilla on mahdollisuus viettää enemmän aikaa yhdessä. Tuttu kumppani voi alkaa tuntua läheisemmältä tai etäisemmältä. Monille eläkkeelle siirtyminen onkin parisuhteen ja sen roolien uudelleen arvioinnin aikaa. Eläkkeelle jääminen voi lisätä seksuaalista halua ja nautintoa, kun aikaa ja rennompaa elämää on enemmän.
- Eläkeiän toimeentulo mietityttää monia, mikä voi kuormittaa mieltä. Mistä voi saada apua ja hoitoa sitä tarvittaessa? Kuinka kattaa lisääntyvän lääkityksen sekä kunnollisen ruoan kustannukset?
- Jos eläkkeelle siirtyminen herättää tunteen elämän tarkoituksen katoamisesta, alttius mielenterveyden ongelmille kasvaa. Se voi tuoda unettomuutta, mielialan laskua ja päihteiden liikakäyttöä sekä vähentää itsestä huolehtimista. ■

Lähde: mielenterveysseura.fi

PSST!
Lue lisää eläkkeelle
jäamisestä
sivuilta 28–29.

Kuusi roolia tulevaisuuden kirkon työssä



Haluatko ravintoa ajatuksille? Kirkon tulevaisuuskomitean mietintö:
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=Content2FAB86>
Viraskynä Helsingin Sanomissa:
<http://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000002928998.html>

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

Motivoidaan enemmän – sähläetään vähemmän

Nopein tapa lisätä resursseja on sähläämisen vähentäminen, sillä turhan työn osuus on tyypillisesti 15–20 prosenttia työajasta, toteaa asiaa tutkinut **Marko Kesti**.

Sähläämistä 20 prosenttia? Siihen verrattuna 24 tunnin lisäys vuosityöaikaan on aika heppoista heinä.

Paras keino paremman laadun, tuottavuuden ja toimintakapasiteetin kehittämisessä on henkilöstön kokemusperäisen tietotaidon kuuleminen ja hyödyntäminen. Työntekijät ovat työnsä parhaita asiantuntijoita, ja heillä on paljon kehittämisajatuksia.

Kilpailukykysovimuksessa pidennettiin työaikaa keskimäärin 24 tunnilla ansiotason muuttumatta. Määrällisesti se ei ole kovin paljon, jos

sitä peilataan työn hyvän suunnittelun, työmotivaation ja innostuneen työtteen antamaan hyötyyn. Työnantajan ja esimiehen kannattaakin keskittää huomio siihen, miten innostumiseen työpaikoilla suhtaudutaan. Miten pieni hehku saadaan roihuamaan? Miten innostumista ruokitaan?

Tuo 24 tunnin lisäys hengelliseen työajattomaan työhön on kuin nelion tunkemista ympyrään, mutta eivätköhän fiksut ihmiset keksi fiksuja paikallisia ratkaisuja. Lähinnä Kehä kolmosen sisäpuolella on kuulunut kaikuja, että kirkkoherrat kartellimaisesti ovat tulleet työntekijäkoukuksiin ja ilmoittaneet, että hengellisille työajattomille työntekijöille lisäys hoidetaan kolmena kokonaisena lisäpäivänä. Työnantajalla on tähän oikeus. Voidaan myös kysyä, kuinka huonosti asia halutaan hoitaa? Määräämällä saadaan aikaiseksi vain työmotivaation laskua ja korpeentuneita työntekijöitä sekä kiusaus ”hyvittää” asia toisaalla.

Työajan pidennys voidaan käyttää myös seurakunnan työn laadun ja toiminnan kehittämiseen sekä työntekijöiden jaksamisen edistämiseen. Keskeistä asiantuntijatyössä on työntekijöiden motivaation ja osaamisen johtaminen. Toivottavasti maakunnista tulee Kehä kolmosen sisällekin – vaikka resiinalla – oivallus motivoivasta johtamisesta 24 tunnin asiassa.

Työajattomilla hengellisillä työntekijöillä on jo nyt 6–8 työpäivää vuodessa työajallisia työntekijöitä enemmän. Keskustellen saavutetaan onnistuneita ratkaisuja. ■



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

KOHTI VAHVAA SEURAKUNTALAISUUDEN KIRKKOA

Espoon hiippakunnan piispa Tapio Luoma uskoo, että kirkon virkarakenne kevenee. Se muuttaa palkatun henkilöstön roolia.

Espoon hiippakunnan piispan **Tapio Luoman** mukaan kirkon toimintakulttuurin muutos saa aikaan sen, että tulevaisuudessa työalojen väliset raja-aidat madaltuvat.

– Tulevaisuudessa on meidän jokaisen, mitä työtä me sitten teemmekin kirkossa, nähtävä oma tonttimme huomattavasti laajempuna kuin nyt, hän tarkentaa.

Tämä tarkoittaa hänen mukaansa sitä, että jatkossa esimerkiksi diakoniatyössä on mietittävä entistä enemmän, miten nuoret kohdataan. Samoin myös nuorisotyössä on jatkossa nähtävä työn kenttä huomattavan laajana.

Toimintakulttuurin muutokseen kirkkoa ajaa muun muassa jäsenmäärän pienentymisestä seuraava talouden heikkeneminen.

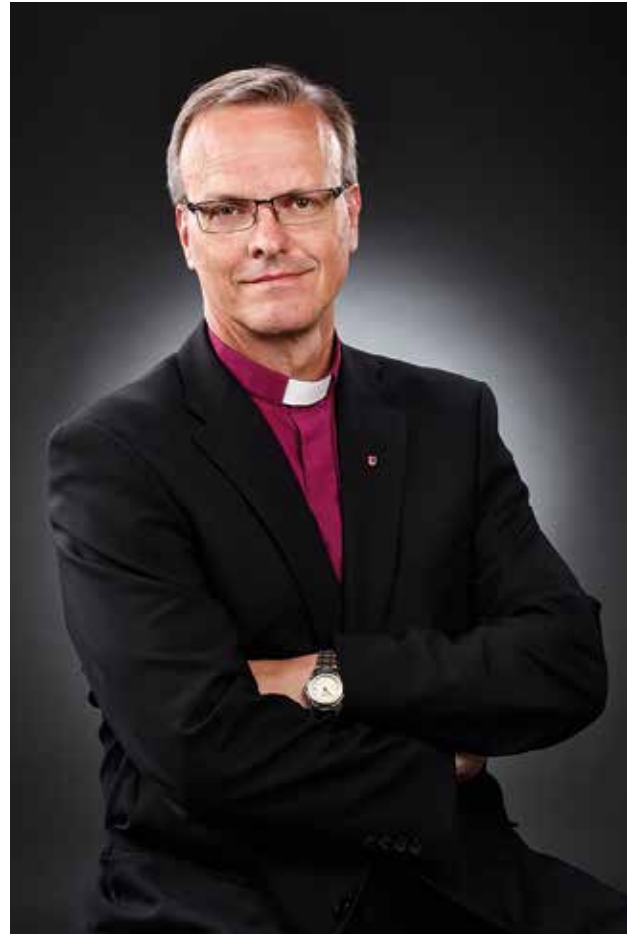
Ammattiryhmät säilyvät

Luoman mukaan kirkon täytyy varautua siihen, että henkilöstömäärä tulee väistämättä pienenevään. Samalla vapaaehtoisuuden ja seurakuntalaisuuden rooli tulee kasvamaan vääjäämättä suuremmaksi.

Tästä huolimatta Luoma ei usko, että kirkosta häviää ammattiryhmiä, vaikka työaloilla työskentelevien määrä pieneneekin.

– Enkä pidä sitä edes toivottavana. En usko, että mikään nykyisistä ammattiryhmistä häviää. Eikä se ole kenenkään tarkoituskaan, koska meillä on erittäin ammattitaitoista väkeä töissä, hän lisää.

Työalataan eivät häviä. Esimerkiksi nuoriso- ja diakoniatyö ovat niin vahvasti osa kirkon elämää,



että ne eivät tule katoamaan muutostenkaan keskellä.

Luoma korostaa sitä, että juuri diakonia- ja nuorisotyössä vapaaehtoistyön rooli on ollut merkittävä kautta aikojen, ja näillä työaloilla on opittu jotain tärkeää vapaaehtoisten johtamisesta.

– Mietin, että miten sen viisauden ja ymmärryksen saisi laajemmin käyttöön koko kirkon työhön.

Henkilöstön rooli muuttuu

Luoma näkee, että jos kirkko haluaa ottaa seurakuntalaisuuden ja yhteisen pappeuden vakavasti, seurakuntalaisille pitää myös antaa enemmän vastuuta.

– Vastuun antaminen vapaaehtoisille edellyttää kirkolta kasvamista. Vapaaehtoistyön johtaminen on erilaista kuin palkatun henkilöstön johtaminen, ja se asettaa johtamisen uuden haasteen eteen.

Yksi avainkysymyksistä on se, miten paljon kirkon palkattu henkilökunta on valmis luottamaan vapaaehtoisiiin.

Vapaaehtoisten vastuunkannon lisääntyminen muuttaa Luoman mukaan palkatun henkilökunnan roolia seurakunnissa.

– Meistä tulee enemmän sparraajia, motivoijia ja innostajia.

Mikä on kirkkohallituksen rooli?

Kirkon toimintakulttuurin muutos ei koske pelkästään henkilöstöä. Kirkon sisällä on paineita muuttaa myös päätöksenteon organisaatiota. Esimerkiksi kirkon tulevaisuuskomitean mietinnössä visioidaan muun muassa sitä, että kirkkohallituksen nykyistä kokoonpanoa supistettaisiin ja samalla vastuuta siirrettäisiin hiippakunnille.

Luoma korostaa, että kyseessä on vasta mietintö, eikä mitään päätöksiä asiasta ole tehty.

– Sekin on täysin auki, mitkä tulisivat tuomiokapitulin ja hiippakuntien resursseiksi.

Luoma korostaa edelleen kirkkohallituksen roolia esimerkiksi suhteissa valtiovaltaan ja kirkon edunvalvonnassa.

– Se asiantuntemus, mikä kirkolla on, kanavoituisi tulevaisuudessa edelleenkin kirkkohallituksen kautta suhteessa valtiovaltaan, eikä sitä voi hajauttaa hiippakuntiin.

Hengellinen profiili terävämmäksi

Luoma kaipaa kirkolta muutosten keskellä oman hengellisen profiilinsa ja itsetietoisuuden terävöitymistä, kirkon perimmäisen tehtävän muistamista.

– Minä toivon, että tulevaisuuden kirkko on sellainen hengellinen yhteisö, jossa ihmisen ja Jumalan väliseen suhteeseen panostetaan.

Luoma nostaa mielellään esiin Jeesuksen antaman lähetyksäkäskyn. Se on kirkon omaleimainen piirre, jota ei löydy mistään muualta.

– Tähän lähetyksäkäskyyn liittyy viesti, että älkää jääkö paikoillenne omiin kupliinne, vaan menkää eteenpäin. ■

Pohjanmaalta Espoon piispaksi

- Kirjoitti ylioppilaaksi Vaasassa 1981 Onkilahden lukioista.
- Valmistui teologian kandidaatiksi Helsingin yliopistosta 1987, jolloin hänet vihittiin papiksi Lapuan hiippakuntaan.
- Kurikassa syntynyt, mutta Vaasassa varttunut Luoma väitteli teologian tohtoriksi vuonna 1999 teologian ja luonnontieteiden suhteista.
- Toimi 11 vuotta Peräseinäjoella pappina, minkä jälkeen vuodesta 1998 vuoteen 2002 työskenteli Ilmajoella kappalaisena.
- Aloitti 2002 Seinäjoen seurakunnan kirkkoherrana, kunnes vuonna 2012 astui Espoon hiippakunnan piispan tehtävään.

PAIKALLINEN SOPIMINEN – UHKA VAI MAHDOLLISUUS?

Tässä artikkelissa paikallisella sopimisella tarkoitetaan virka- ja työehtosopimuksen perusteella tapahtuvaa palvelussuhteen ehtoja koskevaa sopimista.

Paikallisen sopimisen käsitettä käytetään monissa eri tarkoituksissa. Laajassa mielessä paikallisen sopimisen voidaan ajatella kattavan työpaikoilla kaiken toiminnan, jolla pyritään lisäämään työntekijöiden ja työnantajien välistä yhteisymmärrystä.

Tässä artikkelissa paikallisella sopimisella tarkoitetaan virka- ja työehtosopimuksen perusteella tapahtuvaa palvelussuhteen ehtoja koskevaa sopimista. Sopimusneuvottelua käyvät ja

sopimuksen solmivat tällöin paikallinen työnantaja ja pääsopija-järjestöjen (JUKO, Kirkon alat, Kirkon alan Unioni) pääluottamusmiehet.

Mahdolliseksi myös kirkon sektorilla

Evankelis-luterilaisen kirkon ja sen seurakuntien henkilöstön palvelussuhteen ehdoista sovietaan valtakunnallisella Kirkon yleisellä virka- ja työehtosopimuksella eli KirVESTES:illa. Valtakunnallisessa virka- ja työ-

ehtosopimuksessa on pyritty ottamaan huomioon erilaisten ja erikokoisten seurakuntatyönantajien tarpeet ja näkemykset, eri sopijaosapuolten tavoitteet sekä yleinen työmarkkinapoliittinen tilanne.

Kiky-sopimuksen myötä myös evankelis-luterilaisen kirkon sopimusosalalla otettiin 1.2.2017 käyttöön paikallinen sopiminen eli mahdollisuus sopia joistakin virka- ja työehdoista paikallisen työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä. Pää-



luottamusmiehillä ja pienempien seurakuntien ns. ainoilla luottamusmiehillä on jatkossa luottamusmiesasemaan perustuva valtuutus tehdä KirVESTES:n sallimia paikallisia sopimuksia.

Mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen voidaan pitää tarpeellisenä, koska seurakuntien taloudellinen asema, niiden tuottamat palvelut ja niiden järjestämisen tapakin vaihtelevat siinä määrin, ettei valtakunnallisissa sopimuksissa voida näitä eroja aina riittävästi ottaa huomioon. Paikallinen sopiminen on mahdollisuus, ei pakko. Paikallinen sopimus voidaan tehdä tai olla tekemättä. Poikkeamista valtakunnallisen tason sopimuksesta ei tule tehdä kevein perustein.

Paikallisen sopimisen edellytyksenä on paikallisten sopijaosapuolten välinen luottamus. Paikallinen sopiminen edellyttää kuitenkin paitsi luottamus-

ta ja neuvotteluhaltua, myös virka- ja työlainsäädännön ja KirVESTES:n tuntemusta. Työlainsäädännössä on pakottavia määräyksiä, joista ei voida poiketa työntekijälle epäedulliseen suuntaan – ei edes valtakunnallisella virka- ja työehtosopimuksella.

Päälouottamusmies neuvottelee ja sopii

Jukolaisten eli neuvottelujärjestö JUKOn jäsenjärjestöjen jäsenten puolesta paikalliseen sopimukseen tähtääviä neuvotteluja käy seurakuntaan valittu JUKOn päälouottamusmies. Seurakunnissa, joissa ei ole JUKOn luottamusmiestä, ei voida tehdä jukolaisia koskevia paikallisia sopimuksia.

JUKOn päälouottamusmies toimii seurakunnan palveluksessa olevien jukolaisten luottamuksen varassa, ja siksi hänen on pyrittävä saamaan käsitys siitä, miten jukolaiset suhtautuvat suunniteltuun paikalliseen sopimukseen. Seurakunnan muut JUKOn luottamusmiehet muodostavat päälouottamusmiehen taustaryhmän. Yhteistyö on tärkeää myös muiden pääsopijajärjestöjen luottamusmiesten kanssa.

Paikallinen sopimus syntyy seurakunnassa paikallisten osapuolten allekirjoituksella. JUKOn puolesta sopimuksen allekirjoittaa JUKOn päälouottamusmies.

Mistä voidaan sopia?

Kirkon sopimuslausekalla paikallinen sopiminen on jaettu normaalilausekkeen perusteella sovitaviin asioihin ja selviytymislausekkeen perusteella sovitaviin asioihin.

Normaalilausekkeen mukainen eli normaalin taloudellisen tilanteen paikallinen sopimus voidaan solmia, jos paikallisesti toisin sopimiselle katsotaan olevan paikallisista olosuhteista aiheutuva perusteltu syy ja KirVESTES mahdollistaa toisin sopimisen ko. asiasta.

Normaalilausekkeen mukaisesti paikallisesti voidaan sopia KirVESTES:stä poikkeavasti mm. palkkausjärjestelmän toteuttamisesta ja työaikamääräyksistä kuitenkin niin, ettei palkkataso laske vaativuusryhmän vähimmäispalkkojen alle eikä enimmäistyöaika muutu. Paikallisesti voidaan sopia myös hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöajan käyttöön otosta sekä lomarahaa vaihtamisesta vapaaksi henkilöstöryhmittäin tai koko henkilöstöä koskevänä.

Paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Tämän jälkeen seurakunnassa palataan tuon sovitun asian osalta noudattamaan Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä.

Selviytymislausekkeen mukainen paikallinen sopimus voidaan solmia, jos seurakunnan

talous joutuu vakavaan kriisiin. Selviytymislausekkeen mukainen taloudellinen kriisitilanne mahdollistaa paikallisen sopimisen palkkoja alentavasti ja myös vaativuusryhmien vähimmäispalkkoja pienemmäksi. Työaikakorvauksia voidaan pienentää tai niistä voidaan luopua. Myös lomarahoista voidaan luopua ilman vastikkeeksi saatavaa vapaata.

Selviytymislausekkeen mukainen paikallinen säästö sopimus voidaan tehdä enintään vuoden jälkeen kuitenkin sopia jatkettavan enintään vuoden mittaisena jaksona. Sopimuksen voimassaoloaikana työnantaja pidättäytyy irtisanomasta, osa-aikaistamasta ja lomauttamasta henkilöstöä taloudellisin perustein.

Taloudellinen kriisi todettava yksimielisesti

Selviytymislausekkeen perusteella paikallinen virka- ja työehtosopimus voidaan tehdä vain, jos seurakunnan taloudellinen tilanne muuttuu poikkeuksellisen vaikeaksi. Pyrkinessään henkilöstökulujen pienentämiseen paikallisen sopimuksen kautta on työnantajan intressissä tietenkin mahdollisimman uskottavasti esittää, että seurakunnan talous on kriisissä. Voidakseen edetä paikalliseen säästö sopimukseen saakka, tulee paikallisten neuvotteluosapuolten kuitenkin ensin yksimielisesti todeta vakavan taloudellisen kriisin olemassaolo.

Taloudellisia vaikeuksia tarkastellaan kokonaisharkinnalla, jossa otetaan huomioon mm. seurakunnan rahavarojen määrä (maksuvalmius), kirkollisverotulojen kehittyminen, vuosikate ja äkilliset rakennusten peruskunnostukset/rakentaminen. Poikkeuksellinen taloudellisen tilanteen vaikeus ei edellytä kaikkien edellä mainittujen kriteerien olemassa oloa, vaan se voi johtua yhdestäkin seikasta, jos sen merkitys kokonaisuutena on suuri.

Ellei yksimielisyyttä taloudellisen kriisin olemassaolosta synny, ei JUKOn pääluottamusmiehellä ole syytä jatkaa neuvotteluja säästö sopimuksesta. Mikäli paikalliset osapuolet eli pääluottamusmiehet ja työnantaja ovat kuitenkin yksimielisiä selviytymislausekkeen mukaisen taloudellisen kriisin olemassaolosta, voivat paikalliset neuvottelut palvelussuhteen ehtojen heikentämiseksi käynnistyä. JUKOn toimisto ja JUKOn jäsenjärjestöt tukevat JUKOn pääluottamusmiestä neuvottelujen aikana.

Henkilöstö pidettävä ajantasalla

Paikalliseen sopimukseen tähtäävistä virka- ja työehtosopimusneuvotteluista ja neuvottelujen lopputuloksesta on tiedotettava riittävästi henkilöstölle. Tiedotusvastuu on ennen kaikkea työnantajalla, mutta myös luottamusmiehellä. Riittävä tiedon saanti antaa henkilöstölle mahdollisuuden tutustua sopimuk-

sen perusteluihin ja sitoutua sen tavoitteiden saavuttamiseen.

JUKO ei näe paikallista sopimista uhkana vaan pikemmin mahdollisuutena. Parhaimmillaan paikallinen sopimisella voidaan vaikuttaa myönteisesti henkilöstön hyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Koska paikallinen sopiminen lähtee liikkeelle paikallisista tarpeista, ei JUKOlla ole valmista listaa siitä, mistä paikallisesti pitäisi tai kannattaisi sopia. JUKO kuitenkin kannustaa paikallisia osapuolia keskustelemaan mahdollisuudesta kokeilla moduulimallia. Nyt käynnissä olevat Meilahden ja Keravan seurakuntien moduulimallikokeilut ovat tuottaneet pääosin positiivisia tuloksia sekä kokeilun piirissä olevien hengellisen työn viranhaltijoiden, että työnantajan ja samalla myös koko työyhteisön näkökulmasta.

JUKO suhtautuu kuitenkin hyvin kriittisesti henkilöstön palvelussuhteen ehtoja heikentäviin säästö sopimuksiin. On syytä muistaa, että kilpailukyky sopimuksen johdosta tehtyjen sopimusten myötä palkat eivät kuluva vuonna nouse ja lisäksi julkisen sektorin lomarahoja leikataan 30 prosenttia. Julkisen sektorin työntekijät osallistuvat kilpailukyky sopimuksen tavoittelemiin säästö talkoisiin muita sektoreita enemmän ilman paikallisia palkkojen ja muiden palvelussuhteen ehtojen lisäleikkauksiakin. ■

ILKKA KALLIOKOSKI
puheenjohtaja, KNT
ilkka.kallioski@evl.fi

Jaksaa jaksaa

Tätä kirjoitettaessa hiihtoloma on Etelä-Suomessa juuri päättymässä. Monet perheet ovat suunnanneet lomalla joko lämpimään tai kylmään. Vaikkapa Teneriffalle varpaita meriveteen lilluttelemaan tai Tahkon lumelle lautailemaan tai ladulle luistelemaan. Yhtä kaikki, monelle hiihtoloma on aikaa yhdessä perheen kanssa ja irtiottoa arjesta.

Monelle nuorisotyönohjaajalle hiihtoloma tarkoittaa kiireistä työviikkoa. Joko ollaan rippileirillä, tai sitten tyttöjen ja poikien kanssa leireilemässä. Leirillä ei tunteja lasketa. Päivät eivät pitene kuudella minuutilla tai leiriviikko puolella tunnilla. Leirillä ollessa ei myöskään rentouduta perheen kanssa. Sen aika koittaa toisaalla.

Leirityön moninaisuudesta ja vaativuudesta tiedämme me sitä tekevät. Pitää taitaa ja hoitaa montaa asiaa ennen leiriä, sen aikana ja sen jälkeen. Leirityön korvaukset vain eivät vastaa työn raskautta, vaikka leirityö parhaillaan onkin mukavaa ja palkitsevaa. Usein paras palkinto ei tule työnantajalta, vaan lapsilta ja nuorilta. Naurava ja laulava lauma bussissa kertoo onnistumisesta.

Eräessä seurakunnassa oli pitkään käytäntö, että kun täyttää 60 vuotta, ei tarvitse tehdä rippileirityötä. Tämä ratkaisu tosin koski vain seurakunnassa työskenteleviä pappeja. Nuorisotyönohjaajille ei liene tarjolla työn keventämistä ikävuosien karttuessa. Omalta osaltani tiedän, että siellä minä seison leirillä lasten kiipeilypuuna vielä yli 60-vuotiaana, jos muuten saan jatkaa tässä työssä.

Olen työskennellyt Espoossa nuorisotyönohjaajana 25 vuotta. Tuona aikana Espoossa ei ole ollut kovin montaa nuorisotyönohjaajan virasta eläkkeelle jäänyttä. Ajattelen, että se kertoo osaltaan nuorisotyön vaativuudesta ja kuluttavuudesta. Olisi hienoa jos työssämme iän karttuessa olisi mahdollista muuttaa tehtävänkuvaa niin, että nuorisotyönohjaajan työstä jäätäisiin useammin eläkkeelle.

En vielä ajattele eläkkeelle jäämistä. Siihen on vielä sen verran aikaa, että nähtäväksi jää, mikä eläkeikä tulevaisuudessa on ja minkä suuruista eläkettä tulen saamaan. Entä pystytäänkö meidän jokaisen tehtävänkuvaa tulevaisuudessa sopeuttamaan tarpeen vaatiessa sellaiseksi, että jaksaisimme tehdä tätä maailman upeinta työtä tulevat vuodet?

Orastavan kevään iloa ja valoa sinulle kasvatuksen asiantuntija ja voimia työhösi. ■





Martti Lindqvist

Auttajan varjo

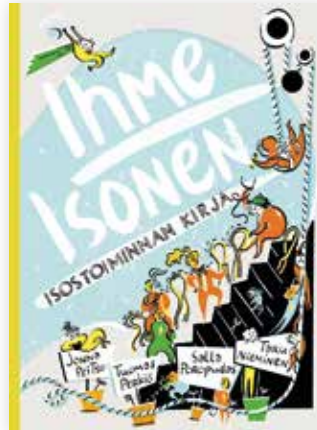
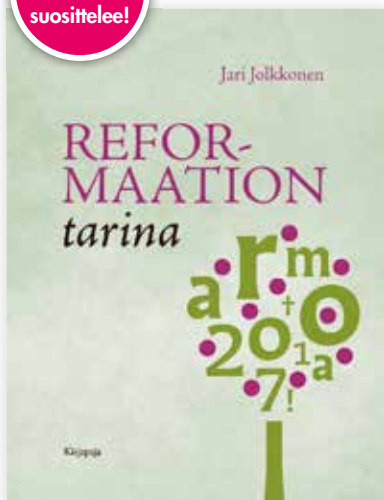
Mitä auttaminen on? Millainen on auttajan ja autettavan suhde? Kuinka auttajaa autetaan? Jokaisen auttamistyötä tekevän käsikirja nyt uusintapainoksena.

9,20 (10,50)

OTAVA

9²⁰

Eero Huovinen suosittelee!



J. Peitso, T. Perkiö, S. Poropudas

Ihme isonen

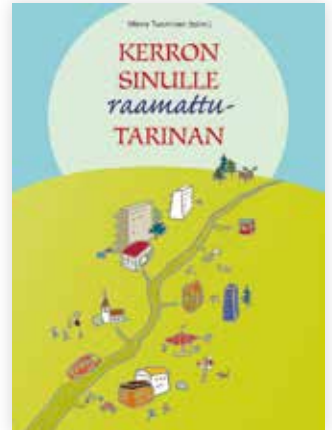
– Isostoiminnan kirja

Isostoiminnan kirja sisältää vinkejä isosten vastuuttamiseen, selkeän rungon isokoulutukseen sekä kullekin koulutuskerralle toiminnallisia työskentelyjä, tehtäviä ja hartauden.

27,00 (30,00)

KIRJAPAJA

27⁰⁰



Minna Tuominen (toim.)

Kerron sinulle raamattutarinan

Tarinakirjasarja jatkuu elämänmauisella raamattutarinakokoelmalla nuorille ja aikuisille. Puheiden pohjaksi sopivia tarinoita lukee myös omaksi ilokseen yksin ja yhdessä.

25,90 (30,00)

KIRJAPAJA

25⁹⁰

Jari Jolkkonen

Reformaation tarina

Tiivis, helppolukuinen ja kiinnostava tietopaketti reformaatiosta ja Lutherista auttaa näkemään luterilaisuuden merkittävän vaikutuksen suomalaiseen elämään.

”Jokaisen suomalaisen tulisi lukea tämä kirja.”

Helsingin piispa emeritus, Eero Huovinen

10,70 (11,90)

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

KIRJAPAJA

Alk.
5⁶⁰



Tutustu reformaation merkivuoden tuotteisiin
www.sacrum.fi



PIRKKO AALTO
ja MARJO NURMI
sosionomi-diakoniopiskelijät
Porista

**Raamatusta
oma voimakirja
skrappäämällä**

FACEBOOKIN TIETOTULVASTA tuli yhtenä päivänä eteen jotain mielenkiintoista. Videossa näytettiin, kuinka Raamatun sivuille luodaan kaunista taidetta. Raamatun sivu värjättiin vesiväreillä ja päälle tekstattiin lause: Don't be afraid. Just have faith.

SIVU POHJUSTETTIIN niin, ettei väri näkynyt ohuen sivun toisella puolella. Vesivärit olivat niin hentoja, että tekstiä pystyi lukemaan hyvin maalauksen jälkeenkin. Tämä video riitti vakuuttamaan meidät. Olimme löytäneet jotain todella uutta ja mielenkiintoista. Samana päivänä aloimme etsiä asiasta lisää tietoa.

MITÄ ON BIBLE JOURNALING? Se on lähtöisin Amerikasta, ja se tarkoittaa Raamatun sivujen kuvittamista maalaamalla ja koristelemalla. Se voisi olla suomeksi Raamatun skrappäämistä. Inspiraatiota erilaisista tekniikoista löytyy valtavasti. Raamatun sivuja voi värittää värikynillä, vesiväreillä, tusseilla ja apuna voi käyttää erilaisia sapluunoita ja tarroja. Pinterestistä ja YouTubesta löytyy videoita ja malleja, joilla pääsee hyvin alkuun.

SKRAPPÄÄMISEEN VOI KÄYTTÄÄ TAVALLISTA RAAMATTUA, mutta sitä varten on tehty myös

Skrappäysraamattu. Siinä on leveät marginaalit, joille mahtuu luomaan kuvia ja lauseita. Omia sivuja on hienoa esitellä muille, ja samalla inspiraatiota omaan Raamattuun saa toisten tekemistä sivuista.

RAAMATUN SKRAPPÄÄMINEN ON HELPPO ALOITTA. Alkuun pääsee Raamatulla ja vesiväreillä.

Apuna voi käyttää Raamatun luku-kalenteria, jossa on joka päivälle oma kohta. Raamatun kohdasta voi nousta esille jotain, minkä voi kertoa kuvin tai kirjoittamalla kohdan tekstistä marginaaliin. Sitten vain oma luovuus kehiin ja rohkeasti kokeilemaan.

BIBLE JOURNALING MAHDOLLISTAA UUDENLAISTEN RAAMATTU-RYHMIEN PERUSTAMISEN. Ryhmässä kokoontuttaisiin yhdessä maalaamaan Raamattua.

Jokaiselle kerralle olisi valittuna Raamatun kohta ja ideoita, kuinka sen voisi kuvittaa sivuille. Raamatusta voisi jokainen tehdä itsellensä voimakirjan. Taiteen tekemisen ohella voi luontevasti vaihtaa ajatuksia muiden kanssa.

RAAMATUN SKRAPPÄYKSESSÄ EI TARVITSE OLLA TAITEELLISESTI LAHJAKAS, vaan mallia voi ottaa valmiista ideoista. Tällä tavoin voit innostua Raamatun lukemisesta, niin kuin mekin. ■

**Mitä on
Bible
Journaling?**

Vastuunmukainen palkka on nyt totta

Luottamusmiesten yhteistoiminnalla päästiin vankkaan tulokseen Kotka-Kymissä.

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti viran tehtäväkohtainen palkka määräytyy vaativuusryhmän mukaan. Tehtäväkohtaiseen vaativuusryhmään 602 pääsemistä on pidetty lähes mahdottomana alemman korkeakoulututkinnon suorittaneille. Vuodenvaihteessa perustetusta Kotka-Kymin seurakunnasta kuuluu toisenlainen ääni. Useaan otteeseen neuvottelupöydän äärelle kokoontuneet työntekijöiden ja työnantajien edustajat saivat ruuvattua lopulta molempia osapuolia tyydyttävän ratkaisun. Hyvä yhteistyö ja yhteinen rintama olivat ratkaisuun pääsyn kannalta välttämättömiä.

– Yhdessä muiden uuden seurakunnan päaluottamusmiesten sekä JUKO:n, KNT:n, Dtl:n ja AKI:n toimijoiden yhteistyöllä onnistuimme saamaan esimiehillemme ihan siedettävät vaativuusluokat. Painotimme

tehtävän vaativuutta ja vastuuta. Näin saimme nostettua vaativuusryhmän paikalleen, Kotka-Kymin seurakunnan JUKO:n päaluottamusmies **Marko Lamminen** kertoo.

Useita neuvotteluja

Neuvotteluissa käytiin eri esimiesasemassa olevien työtehtävät ja vastualueet tarkasti läpi. Keskustelukierroksia piti käydä useampiakin, jotta vaativuusryhmä 602 saatiin kohdalleen.

– Työnantaja yritti käyttää pohjakoulutusta perusteena työn vaativuudelle, mutta sehän ei ole tehtävän vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän mukaista. Näin palkka-asiamiehen esitys tyrmättiin yksimielisesti päaluottamusmiesten toimesta, Lamminen sanoo.

Kotka-Kymin seurakunnassa oli kirkkoherran alla seitsemän seurakuntatyöhön liittyvää työalaa. Niillä kaikilla on työnantajaoikeuksilla ja velvollisuuksilla

silla varustettuja johtavia viranhaltijoita.

Neuvotteluissa huomattiin, että vaativuusryhmissä tulisi olemaan eroja, vaikka esimiestehtävät olivat vaativuudelta samanlaisia. Lamminen mukaan keskusteluissa nostettiin esille työn vaativuus ja käytettiin myös tasa-arvokorttia.

– Neuvotteluissa edettiin siten rivakasti ja 602-vaativuusryhmä tuli mahdolliseksi siten, että työalaesimiehet ovat käytännössä työnantajan edustajia. He tekevät kaikki esimiestyöhön liittyvät ratkaisut. Siksi vaatimme, ettei vaativuusluokka voi olla alempi kuin 602.

Jukon antama tuki oli Lamminen mukaan tärkeää.

– Kaikkien toimijoiden vastaukset ja yhteydenotot antoivat tietoa, rohkeutta ja uskoa, että asiat kannattaa sopia paikallisesti. Liitoista saimme myös todella arvokasta tukea ja vastauksia. ■



”Lasikatto murrettu”

Palkkausjärjestelmän vaativuusryhmä 602 tunnistaa työala-johtamisen vaativuutta lisäävänä tekijänä. Se on toiminnanjohtajien **Tiina Laineen** (DtI) ja **Arja Lusan** (KNT) mukaan olennaista.

– Lähiesimiestehtävä on ollut diakoniapuolella raskaasti alipalkattu tehtävä. Vastuullisesta tehtävästä kuuluu saada oikeudenmukainen korvaus. Lähiesimiehille tulee maksaa sen mukaista palkkaa – koulutustaustasta riippumatta – kuin työn vaativuus edellyttää. Vaativuusosa tunnistaa johtamisen, ja sen mukaan järjestelmää tulee myös käyttää, Laine tähdentää.

Vaativuusryhmän yli menevät euromääräiset palkat kertovat Lusan mukaan siitä, että seurakunnassa on ammattiryhmien välistä palkkakilpailua. Tällä on juuret vanhassa palkkausjärjestelmässä, kun palkkaluokat olivat sidottu virkanimikkeeseen.

– Lasikatto on nyt murrettu. Palkkausjärjestelmän 600-sarjan vaativuusryhmät ovat myös nuorisotyön viranhaltijoiden käytössä, kun työn vaativuus sen edellyttää. Johtamisen tehtäviin saadaan jatkossakin hakijoita ja tehtävän vastaanottajia, kun siitä maksetaan kohtuullinen korvaus, Lusa uskoo. ■

– **Painotimme tehtävän vaativuutta ja vastuuta. Näin saimme nostettua vaativuusryhmän paikalleen, Kotka-Kymin seurakunnan JUKO:n pääluottamusmiehes Marko Lamminen kertoo.**

NÄIN SIIRRYT SUJUVASTI VANHUUSELÄKKEELLE

Lähestyykö eläkeikäsi? Tiedätkö, miten eläkettä haetaan ja millaisia vaihtoehtoja sinulla on?

Vanhuuseläkkeelle jääminen perustuu ikään. Jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä, joka pitää täyttää ennen kuin voi jäädä vanhuuseläkkeelle. Oman ikäluokan eläkeiän voi selvittää helposti julkisen alan eläkkeitä hoitavan Kevan verkkosivuilta Omat eläketietosi -palvelusta. Joillakin työntekijöillä saatavaa olla myös henkilökohtainen tai ammatillinen eläkeikä, joka voi olla alempi kuin oman ikäluokan eläkeikä.

Vuodenvaihteessa voimaan tullut eläkeuudistus nosti eläkeikää asteittain. Kaikkien eläkeikään uudistus ei kuitenkaan vaikuttanut, sillä ennen vuotta 1955 syntyneiden eläkeikä säilyi ennallaan 63 vuodessa.

Eläkkeelle ei ole pakko jäädä, vaikka alin mahdollinen eläkeikä tuleekin täyteen. Työntekoa voi jatkaa ja kerryttää samalla lisää eläkettä. Työntekoa voi myös vähentää, mikäli se sopii työnantajalle. Silloin hyvä vaihtoehto on osittainen varhennettu vanhuuseläke. Osa-aikaeläkettä ei enää ole, sillä se poistui eläkeuudistuksen myötä.

Paljonko eläkettä maksetaan?

Tulevan eläkkeen määrä riippuu siitä, paljonko on uransa aikana tienannut: mitä pidempään jatkaa töissä, sitä isomman eläkkeen saa. Eläkkeen määrän näkee työeläkeotteelta, joka löytyy Kevan Omat eläketietosi -palvelusta. Samalla kannattaa tarkistaa, että työeläkeotteen tiedot ovat oikein.

Jos ei jää eläkkeelle heti, kun oman ikäluokan alin vanhuuseläkeikä täyttyy, eläkkeeseen lisätään 0,4 prosentin lykkäyskorotus jokaista lykättyä kuukautta kohti. Esimerkiksi vuoden lykkäys korottaa eläkettä 4,8 prosenttia.

Myös eläkkeestä menee vero. Oman eläkeveroprocentin voi kysyä verotoimistosta esimerkiksi verkkopalvelusta sitten, kun on hakenut eläkettä ja saanut myöntävän päätöksen. Verotoimisto toimittaa veroprocentitiedot suoraan eläkelaitokseen.

Kirkon alan eläkkeet maksetaan aina kuukauden ensimmäisenä arkipäivänä. Kunta-alalla puolestaan maksupäivä on kuukauden kolmas päivä ja valtiolla kuukauden 20. päivä.

Eläke on hyvin todennäköisesti pienempi kuin palkka. Eläkkeelle jäämisestä suunnitellussa onkin hyvä arvioida ja laskea, paljonko eläkettä on kertynyt ja millainen vaikutus olisi sillä, jos jää eläkkeelle alimman mahdollisen eläkeiän jälkeen. Omat eläketietosi -palvelusta löytyy laskeureita tätä varten.

Työnantajan juttusille

Ensimmäinen askel vanhuuseläkkeelle jäämisessä on keskusteleminen työnantajan kanssa. Keskustelu on hyvä käydä hyvissä ajoin, koska eläkkeelle jäävän tilalle saatetaan tarvita uusi työntekijä ja rekrytointi vie oman aikansa.

Työnantajan kanssa sovitaan muun muassa päivämäärä, jolloin jää eläkkeelle. Eläke alkaa aina aikaisintaan työn päättymistä seuraavan kuukauden alusta eli viimeisen työpäivän on hyvä olla kuun lopussa.

Työnantaja myös toimittaa eläkelaitokselle tiedon palvelussuhteen päättymisestä ja päivittää ansiot.

Miten eläkettä haetaan?

Eläkettä pitää aina hakea. Hakemus on hyvä tehdä kuukautta tai paria ennen eläkkeelle jäämistä, jotta päätös ehditään varmasti tehdä ajoissa.

Hakeminen sujuu helpoiten verkossa Kevan Omat eläketietosi -palvelussa. Hakemuksen täyttämiseen tarvitaan muun muassa tilinumero IBAN-muodossa sekä BIC-koodi, joten ne kannattaa selvittää etukäteen. Lisäksi hakemuksessa kysytään muun muassa henkilötietoja, yhteystietoja, eläkkeen alkamispäivää, tietoja viimeisimmästä työsuhteesta sekä tietoja muista mahdollisista etuuksista ja eläkkeistä.

Eläkehakemuksen voi tehdä myös perinteisellä paperilomakkeella. Lomakkeita voi tulostaa Kevan verkkosivuilta.

Kun eläkepäätös on tehty, eläkkeen hakija saa siitä tiedon joko Omat eläketietosi -palveluun tai halutessaan myös kirjeenä kotiin. Heti perään kotiin postitetaan myös työeläkekortti, jolla saa eläkeläisille kuuluvia etuja.

Eläkkeelläkin voi tehdä töitä

Vanhuuseläkkeelläkin voi tehdä töitä esimerkiksi osa-aikaisena tai keikkatyöläisenä. Uutta eläkettä kertyy 68-vuotiaaksi asti, minkä jälkeen sitä voi taas hakea.

Vanhuuseläkkeellä työskentelystä ei tarvitse ilmoittaa eläkelaitokselle, vaan työnantaja toimittaa tarvittavat tiedot uuden eläkkeen kerryttämistä varten.

Osittainen varhennettu vanhuuseläke

- Osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle (OVE) voi jäädä, jos on täyttänyt 61 vuotta eikä saa mitään muuta työeläkettä.
- Eläkkeensaaja saa joko 25 tai 50 prosenttia edeltävän vuoden loppuun mennessä kertyneestä eläkkeestä. Osuuden saa valita itse.
- Työntekoa ei tarvitse lopettaa tai vähentää. Jos työt jatkuvat kuten ennenkin, työnantajan kanssa ei tarvitse sopia asiasta mitään.
- Jos haluaa vähentää työntekoa, siitä pitää sopia työnantajan kanssa.
- Eläkkeen ennakoon otettu osuus (eläkkeensaajan valitsema 25 tai 50 prosenttia) säilyy samanlaisena myös vanhuuseläkkeelle siirryttäessä. Vanhuuseläkkeessä OVE:een lisätään OVE:n hakemisvaiheessa säästöön jäänyt eläkkeen osuus ja sen lisäksi mahdollinen OVE:n rinnalla tehdystä työstä karttunut eläke.

Alin vanhuuseläkeikä nousee syntymävuoden mukaan

Syntymävuosi	Alin eläkeikä
1954 ja ennen	63 v
1955	63 v 3 kk
1956	63 v 6 kk
1957	63 v 9 kk
1958	64 v
1959	64 v 3 kk
1960	64 v 6 kk
1961	64 v 9 kk
1962 – 1964	65 v

1965 ja sen jälkeen syntyneiden alin eläkeikä vahvistetaan sinä vuonna, kun henkilö täyttää 62 vuotta.

KOMITEALLA SYNKKÄ TULEVAISUUSKUVA KIRKOSTA

TEKSTI ARIJA LUSA JA MARKO PASMA | KUVA SCANDINAVIAN STOCKPHOTO

Kirkolliskokous perusti vuonna 2015 komitean, jonka tehtäväksi annettiin laatia konkreettinen esitys, jonka pohjalta kirkon organisaatiosta tulisi rakentaa kevyempi, reagointikykyisempi ja joustavampi. Uudistamisella halutaan tavoitella kirkkoa, jossa korostuu seurakuntalaisten osallisuus ja perustehtävät hoidetaan tehokkaammin muuttuvassa toimintaympäristössä. Perustehtäväksi mietinnön esipuheessa mainitaan evankeliumin julistaminen, sakramenttien jakaminen ja lähimmäisenrakkaus.

Komitea kertoo työskentelynsä rakentuneen monialaisen ja monitieteisen aineiston varaan. Työnsä tueksi komitea kutsui kokouksiinsa asiantuntijavieraiksi 24 eri henkilöä, etupäässä teologeja sekä kirkkohallituksen asiantuntijoita. Mietinnön liiteosaan on koottu artikkeleita, joissa käsitellään kirkon asemaa, toimintaa ja henkilöstöä eri näkökulmista sekä tehdään katsaus muutamien muiden luterilaisten kirkkojen tilanteeseen. Mietintö pyrkii selvittämään komitean pohdintoja monipuolisesti, mutta kärsii seurakuntatyön kapealaisesta arvioinnista ja leikkaa-liimaa toimittamisesta, mikä näkyy ajatuksen katkeamisena esimerkiksi varsinaisen tekstin ja komitean tekemien ehdotusten välillä.

Lähtökohtaisesti tulevaisuuskomitea näkee kirkon tilanteen tällä hetkellä hyväksi. Mietinnössä

todetaan, että kirkon työntekijät ovat ammattitaitoisia ja työhönsä sitoutuneita. Seurakuntien toiminta on monipuolista ja tavoittaa laajoja ihmisjoukkoja. Mietinnössä arvioidaan, että kirkko ei ole organisaationsa, hallintonsa tai taloutensa puolesta kriisitilassa. Uudistuksissa pyritään kuitenkin varautumaan kymmenien vuosien päähän tilanteeseen, jossa tulevaisuus ei välttämättä ole niin ruusuinen seurakuntien jäsenmäärän laskiessa.

Henkilöstöön kohdistuvat muutosesitykset

Komitealle asetetun linjauksen mukaisesti mietinnössä käänntekeuvimpänä pidetään työ- ja toimintakulttuurin muutosta, jossa seurakunnan toiminnan järjestämisen painopiste siirtyy työntekijöiltä seurakuntalaisille. Mietinnön sanoin ”Seurakuntalaiset eivät ole seurakunnan toiminnan kohde, vaan he muodostavat seurakunnan ja ovat sen täysivaltaisia toimijoita.” Komitea toistaa tavoitteen, josta on puhuttu vuosia, mutta joka ei ole muuttunut toiminnaksi kaikissa seurakunnissa. Uudistuksessa hahmotellaan työntekijöiden rooliksi olla seurakuntalaisten kanssakulkijoita ja työtovereita, jotka koordinoivat toimintaa oman alansa asiantuntijoina. Tämä on uusi tilanne erityisesti papistolle, jumalanpalveluksien kehittämiseksi ja yleiselle seurakuntatyölle, joissa vapaaehtoisten osaaminen tulisi entistä enemmän hyödyntää seurakuntatyössä. Nuoriso- ja diakoniatyössä on jo 60 000 vapaaehtoistyöntekijää. Perustavanlaatuaista pohdintaa ei ole vielä riittävästi käyty vapaaehtoisten hyödyntämisessä tukipalveluissa. Toteutuakseen komitean visio edellyttää koulutusta ja työntekijöiden osaamisen tukemista kaikissa tehtävissä.

Työntekijöitä suoraan koskevia ehdotuksia ovat virkasuhteiden muuttaminen työsuhteiksi ja työajattomien työntekijöiden siirtäminen työaikalainsäädännön piiriin. Virkasuhteiden muuttaminen työsuhteiksi ei heikennä työntekijöiden asemaa, koska palvelussuhteen eri muodot ovat lähentyneet toisiaan merkittävästi ja seurakuntien viranhaltijat eivät tee senkaltaisia päätöksiä, jotka edellyttäisivät virkasuhdetta. Työaikalainsäädännön soveltaminen myös hengellisen työn tekijöihin kytkeytyy osaksi Suomen halli-

tuksen työaikalainsäädännön uudistamista, johon akavalaiset kirkon liitot ovat ottaneet positiivisen kannan. Työaika mahdollistaa työn tasaisemman jakaantumisen ja kokeiluseurakunnissa on havaittu sairauspoissaolojen vähentyneen työaikaan siirryttäessä. Jos työaikaan siirrytään, on toteuttamismalleja useita. Tulevaisuuskomitean mietintö esittää vaihtoehtona vuosityöaikaa, joka voisi olla toimiva ratkaisu kirkon asiantuntijatyöhön. Komitea linjaa järkevästi, että ”olennaista ei ole, missä ja mihin kellonaikaan työ tehdään, kunhan se tehdään laadukkaasti, sovitussa aikataulussa ja yhteisten tavoitteiden mukaisesti.”

Mietintö haluaa myös purkaa rakenteita, jotka estävät vapaaehtoisten toimimista seurakunnissa ja seurakuntien työntekijöiden liikkuvuutta. Jälkimmäisellä tarkoitetaan jo rakenneuudistushankkeesta tuttua ajatusta, että työntekijöitä tulisi pystyä siirtämään joustavasti seurakuntien välillä. Mietintö esittää myös radikaalilla tavalla ylimpien johtavien tehtävien muuttamista määräaikaisiksi ja huonoon johtamiseen puuttumista ajoissa, joista ainakin jälkimmäinen on kannatettava ehdotus. Hieman heikoille jäljille päädytään vaateissa puuttua virkaehtosopimuksiin työn joustavoittamiseksi tai kirkon säästöjen purkamiseksi seurakuntien toiminnanvapauden lisäämiseksi. Valitettavan usein seurakunnissa itsenäisesti keksityt joustot ovat merkinneet heikennyksiä työntekijöille.

Komitea kyseenalaistaa ammatillisen kasvatus- ja diakoniatyön tulevaisuudessa

Mietinnön liiteosassa pohditaan seurakuntien henkilöstön tehtäviä ja tulevaisuudennäkymiä. Johtuneeko komitean kuulemien asiantuntijoiden ja artikkelien kirjoittajien taustasta, että näkymät ovat varsin yksipuolisia. Mietinnön liiteosassa todetaan; ”Kaikkien seurakunnan nykyisten työmuotojen opillisten tai historiallisten juurien etsiminen ja analysointi eivät ole tässä selvityksessä tarpeen.” Olisiko kuitenkin ollut syytä käyttää hieman enemmän aikaa ja vaivaa kirkon diakonia- ja kasvatustyön esittelyyn ja analysointiin, kun toisaalla teksteissä asetetaan paineita karsia näitä työmuotoja.

Mietinnön yksi keskeisimmistä kirjoittajista, teologian tohtori **Juha Meriläinen** kuvaa mietinnössä papiston työtä ja muiden hengellisen työn tekijöiden työtä eri tavalla. Papin työ kuvataan laaja-alaiseksi, monipuoliseksi ja pirstaleiseksi. Lisäksi kuvataan papin tehtävänkuvan muutosta sillä, että papin työhön on tullut yhä enemmän hallinnollisia tehtäviä. Sen sijaan mietinnössä jätetään kertomatta papin ydintehtäviin kuuluvien kirkollisten toimistusten vähenemistä ja jumalanpalveluksen osallistujamäärän pitkään jatkuneesta laskusta. Mietintö ei myöskään esitä miten tilastojen laskusuunta saataisiin muuttumaan.

Kasvatuksen ja diakonian virkojen kuvauksessa lähdetään diakonaatista ja sen kohtaamista haasteita. Työmuotojen laaja-alaisen ja monipuolisten sisältöjen kuvauksesta on luovuttu kokonaan, eikä myöskään kerrota lisääntyneistä tehtävistä. Sen sijaan kasvatusta ja nuorisotyöstä kerrotaan yksittäisten toimintojen tilastollinen vähentyminen ja suosion laskusta. Kirjoittaja jatkaa sitä tutkintaketjua, että nuorisotyöntekijöillä olisi vastuu nuoruusiän ohittaneiden aikuisten seurakuntalaisten toiminnasta ja kirkon jäsenyydestä. Tämän tulkinna on kapea ja siihen on syytä suhtautua kriittisesti. Nuorten aikuisten toiminta on kasvava työmuoto. Sitä on tehty usein työalarajat ylittävänä moniammatillisena työmuotona, jossa vapaaehtoiset ovat keskeisiä toimijoita. Pohtimatta jää kokonaan minkä työmuodon tai ammattiryhmän vastuulla on toiminnan kehittäminen työikäiselle väestölle tai miten muuten työikäisten seurakuntayhteyttä ylipäättään tulisi uudistaa ja kehittää.

Suomen evl.lut. kirkon vahvuus kansankirkkona on sen kasvatusta ja diakoniatyössä. Näitä työaloja kirkon jäsenet arvostaa eniten ja niillä on jäsenpidollisesti keskeinen rooli. Kun mietintö on nimensä mukaisesti tulevaisuuteen suuntaava, olisi

tässä kontekstissa ollut eduksi tuoda esille toiminnan vahvuuksia. Mietinnöstä syntyy erikoinen tulevaisuuden kuva, kun se kyseenalaistaa ammatillisen kasvatuksen ja diakoniatyön tulevaisuuden ja rakentaa tulevaisuuden seurakuntatyön vapaaehtoisten ja papiston varaan.

Mietinnön liiteosassa väitetään, että ”Mikäli seurakuntapappien määrää vähennetään tulevaisuudessa, se merkitsee lähes väistämättä seurakuntien hengellisten toimintojen tai työmuotojen karsimista.” Väite esitetään sen enempiä perusteellamatta sekä ilman pohdintaa hengellisten tehtävien siirtämisestä seurakuntalaisille näiden toimintojen turvaamiseksi. Myös väite työmuotojen karsitumisesta papinvirkojen vähetessä on vähintään omituinen. Rakentuvatko seurakuntien työmuodot pappien ympärille?

Kannanottojen käsittelylle aikaa 2020 saakka

Komitea esittää raportissaan 22 kannanotoksi nimettyä ehdotusta, joiden kautta komiteamietinnölle asetetut kirkon uudistamiseksi tarvittavat tavoitteet voisivat täyttyä. Tässä artikkelissa ei käsitellä kaikkia mietinnön kannanottoja, vaan nostetaan esiin muutamia diakonian ja kasvatuksen työntekijöitä koskettavia ehdotuksia. Mietinnön liitteeseen voi lukea pdf-muodossa Sakastin sivuilta.

Tulevaisuuskomitean ehdotukset seuraavat merkittävästi kirkon rakenneuudistusmietintöä, jonka kirkolliskokous äänesti nurin vuonna 2015. Nyt samat asiat tuodaan kirkolliskokoukseen uudessa paketissa, mutta toisin kuin 2015 nyt ei yritetä saada edustajia nielemään koko kakkua kerralla, vaan esitykset tarjoillaan pienempinä suupaloina. Jos kirkolliskokous ei niele kaikkea komitean esittämää, niin ainakin jotkut ehdotukset tulevat todennäköisesti etenemään jatkovalmisteluun. ■



Taistelu

Taistelu käydään aina ihmisen sisäpuolella. Olosuhteita ei voi useinkaan valita. Tunteita ei voi määrätä. Kaikesta emme voi syyttää perkelettä, myös synnin perinnöstä luontaisessa olemuksessamme ammutaan pahan palavia nuolia. Olosuhteisiin ja tunteisiimme asennoituminen taas kuuluu toimivaltaamme. Ja siinä on arkinen taistelukenttä niin työpaikalla kuin muissakin maisemissa. Ajassamme vahvistuu oman edun tavoittelu ja muiden hyväksikäyttö, epärehellisyys ja huono käytös. Narsismi onkin yksi nykykulttuurin tutkimuksen avainkäsitteistä.

Lopulta taisteluissa ratkaisee aina lopputulos. Itsehillintä, mukavuusrajan voittaminen, kostamatta jättäminen kärsityssä pahassa, luopuminen pahan puhumisesta ja pidättäytyminen omasta itsekkästä tarpeesta toisen hyväksi. Eivätkö nämä ole voittoja sisäisessä taistelussamme?

Aamalla eletään päivän tärkeitä hetkiä. Miten pukeudun ja varustaudun päivään myös sisäisessä maailmassani? Olen

huomannut rukouksen suuren merkityksen. Saan turvautua suurempaan viisauteen, voimaan ja johdatukseen. Viipyminen Raamatun äärellä tekee myös hyvää. Siinä Jumala vahvistaa ja kiinnittää meitä itseensä. Eikö juuri rakkaus ole uskon täyttymys? Se miten rakkaus saa sijaa sisäisessä maailmassamme ja vuorovaikutuksessa keskenämme on tärkeintä. Pyhän Hengen hedelmä on rakkaus. Kristinuskon on ennen kaikkea ilmapiirikysymys, myös työpaikalla. Ystävällisten ihmisten vierellä on helpompaa uskoa Jumalaan.

Työpöydälläni on matkamuis-tona tuotu ritaripatsas. Kun katson tuota keskiajan ritaria, muistuttaa se niistä arvoista, joihin monet aikoinaan uskoivat ja pyrkivät. Ritariksi tultiin kasvatuksen kautta, joka ei ollut vain sotimistaitojen harjaannuttamista, vaan siihen sisältyi kasvatusta ihmisenä taisteluun hyvän puolesta. Petollisuutta ja valhetta tuli vastustaa. Rauhaa ja oikeutta tuli vahvistaa. Orpoja ja naisia tuli suojella. Siis vastalääkettä narsismille.

Myös Paavali antoi pukeutumishyöntein:

Vahvistukaa Herrassa ja hänen väkevyytensä voimassa. Pukekaa yllenne Jumalan koko sotasasu, voidaksenne kestää perkeleen kavalat juonet. Voidaksenne pahana päivänä tehdä vastarintaa ja kaikki suoritettuanne pysyä pystyssä.

Seisokaa siis kupeet totuuteen vyötettyinä, ja olkoon pukunanne vanhurskauden haarniska, ja kenkinä jaloissanne alttius rauhan evankeliumille.

Kaikessa ottakaa uskon kilpi, jolla voitte sammuttaa kaikki pahan palavat nuolet, ja ottakaa vastaan pelastuksen kypärä ja Hengen miekka, joka on Jumalan sana.

Ja tehkää tämä kaikella rukouksella ja anomisella, rukoilten joka aika Hengessä ja sitä varten valvoen kaikessa kestäväisyydessä ja anomisessa kaikkien pyhien puolesta. (Ef. 6:10–18). ■

1.

Mikä on helpottanut työtäsi työaikakokeilun aikana?

2.

Mikä on vaikeuttanut työtäsi työaikakokeilussa?

3.

Saatko vapaapäivän arkipyhästä?



Lauri Anttila
vapaehtoistoiminnan
diakoni
Meilahden seurakunta



Anu Aalto
varhaisnuorisotyönohjaaja

Anni Laakso
johtava nuorisotyönohjaaja
Meilahden seurakunta



Tiina Railo
diakoni
Keravan seurakunta

- Työ on helpottunut usealla eri tavalla. Suunnittelen työni paremmin, jaksan paremmin ja työ ja vapaa-aika eivät mene sekaisin.
- Ei juuri mikään. Ihan aluksi työajanseuranta tuntui hieman vaikealta, mutta siihen tottui parissa kuukaudessa.
- Arkipäivälle sijoittuvasta arkipyhästä saan merkitä 6 tuntia työaika.

- Työaikamoduulin käyttöönotto on selkeyttänyt työtehtävien suunnittelua ja toteuttamista sekä työ- ja vapaa-ajan erottamista toisistaan.
- Kokeilun alussa toimintakulttuurin muutos ja siihen oppiminen yksilönä, tiiminä ja työyhteisönä.
- Arkipyhät jotka sattuvat maanantain ja perjantain välille ovat 3 työaikamoduulia. Arkipyhät sisällytetään työaikasuunnitteluun mukaan.

- Työtäni on helpottanut se, että työ- ja vapaa-aika on selkeämmin rajattu. Kun olen vapaalla, olen vapaalla.
- Päiviä on hankala ennakoida etukäteen, joten paljon joutuu muuttamaan jo suunniteltua ja se vie aikaa pois varsinaisesta työstä.
- Arkipyhä kuluttaa viikon moduulimäärää kolmella. Viikonloppuna tapahtuvaa työtä ei huomioida mitenkään. Tämä on mielestäni paha puute.

Yhdenvertaista kohtelua

Yhdenvertaisuus on ajankohtainen aihe monessakin mielessä, joten on hyvä luoda silmäys yhdenvertaisuuden lainsäädäntöön.

Lainsäädännön kirjo on laaja aina perustuslaista tasa-arvolakiin, mutta tässä yhteydessä ajattelin ottaa esille vuoden 2015 alussa uudistettuna voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa. Uuden lain myötä aiempi pirstaleinen soveltamisala on laajentunut, ja uutta lakia sovelletaan julkiseen ja yksityiseen toimintaan yksityiselämää, perhe-elämää ja uskonnonharjoittamista lukuun ottamatta.

Yhdenvertaisuuslaki asettaa viranomaisille ja työnantajille aktiivisen velvollisuuden arvioida ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista yhteisössään. Ydin sisältönä on kuitenkin syrjinnän kieltö iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden,

seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi myös kohtuullisten mukautusten epäminen esimerkiksi vammaisuuden perusteella on syrjintää. Oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen, ei ole syrjintää, vaan sallittua positiivista erityiskohtelua.

Uskonnonharjoittamisen luokeutumisen poikkeuksiin lain soveltamisalasta ei missään nimessä tarkoiteta, etteikö yhdenvertaisuuslakia tulisi noudattaa seurakunnassa. Kielletystä syrjinnästä saattaa olla kyse esimerkiksi silloin, jos seurakunnan työntekijää tai työnhakijaa kohdellaan muista poikkeavasti vaikkapa tietyn herätysliiketaustan tai sen puuttumisen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Myös henkilöstön vähentämistilanteissa saattaa joskus syntyä epäily irtisanottavien valinnasta esimerkiksi iän

perusteella. Jos syrjintää olettaa tapahtuneen, kannattaa siihen viittaavat seikat dokumentoida tarkasti. Jos syrjintäoletta- ma syntyy, on työnantajan asia näyttää, että syrjintää ei ole tapahtunut.

Lain noudattamista työ- ja virkasuhteessa ja työhönotossa valvovat työsuojeluviranomaiset. Syrjinnän kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys syrjijältä, edellisen esimerkin tapauksessa siis työnantajalta. Uudessa laissa poistettiin katto hyvityksen määrältä. Nykyisen säännöksen mukaan hyvityksen tulee olla oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen, jota arvioidaan ottamalla huomioon rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. ■

Voit lähettää lakimiehelle ajankohtaisia kysymyksiä osoitteeseen
arja.lusa@knt.fi
tai tiina.laine@dtl.fi



PIRJO SUOMI,
diakoni,
vapaaehtoistyönohjaaja
Hermannin
Diakoniatalossa

Hätämajointus on erityistä

HERMANNIN DIAKONIALALOSSA käynnistettiin asunnottomien, kodittomien ja myös paperittomien hätämajoitus marraskuussa 2016. Heti toiminnan käynnistyessä oli päivänselvää, että ilman vapaaehtoistoimijoita tässä ei pärjättäisi, ei yhtäkään päivää, iltaa eikä oikein yötäkään. Oli tarvetta rekrytoida kaupunkilaisia mukaan toimintaan. Onnistuimmekin! Vapaaehtoistyö.fi-sivuston sekä perinteisen puskaradion kautta saimme innokkaita osallistujia. Palkatun työvoiman lisäksi vapaaehtoistoimijat ovat kullannarvoisia.

HERMANNIN DIAKONIA-TON TOIMINTA ON ERITYISDIAKONIAA, ja erityistä toimintaa on myös hätämajoituksen järjestäminen. Erityisyyttä tarvitaan myös vapaaehtoistoimijoilta. Ei erityisiä taitoja, mutta kykyä kohdata tuota erityisyyttä ihmisen elämässä. Palkatun työntekijän osaksi ja vastuulle jää vapaaehtoistoimijoiden rekrytointi, haastattelu, ohjaaminen ja sielunhoito. Yhtään liikaa ei voi korostaa hätämajoituksen ja koko erityisdiakonian erityislaatuista.

HÄTÄMAJOITUKSESSA APUA JA TUKEA TARVITSEVAT MAJOITTUJAT ovat omine tarpeineen monien tunteiden herättäjiä ja voimakkaasti ve-toavia. Toiminnan keskittyminen ilta- ja yöaikaan tuo tunteisiin omat sävynsä. Päivänsä kadulla viet-

täneen yömajoitustajan ohjaaminen iltapalalle ja yöpuulle herättää voimakasta suojelunhalua. Eikä se ole väärin. Kaikki inhimilliset tunteet ovat sallittuja – tässäkin toiminnassa. Työntekijän vastuulla on suojata ja rajata vapaaehtoistoimijaa myös hänen omilta myönteisiltä ja kielteisiltä tunteiltaan. Kan-nustavia ja varoittavia esimerkkejä löytää jokainen palkattu työntekijä omasta työympäristöstään.

Erityistä tarkkuutta tarvitaan toimintaa ohjaavilta työntekijöiltä siihen, että sekä avuntarvitsijat että apua ja tukea antavat vapaaehtoistoimijat ovat suojassa hyväksikäytöltä.

Kömmähdyksiä ja erehdyksiä sattuu.

KÖMMÄHDYKSIÄ JA EREHDYKSIÄ SATTUU

– niitä sattui meillekin. Yks'kaks' oli epävirallinen organisaatio ryöpsäh-tänyt varjoista esiin ja virallinen auttaminen sai varjoversion, joka vei joitakin vapaaehtoistoimijoita mukanaan pyörteen lailla. Palkatut työntekijät olivatkin pahiksia ja varjoista nousseet epäviralliset auttajat hyväksiä. Pyörre saatiin ammattitaidolla tyyntymään ja toiminta saattoi jatkua turvallisena. Törmäyskurssista viisastuneina jatkamme eteenpäin hyvällä mielellä. Vaatii tarkkuutta pitää langat kä-sissänsä.

P.S. Turvallisuussyistä Hermannin Diakoniatalon hätämajoituksessa vapaaehtoistoimijat eivät tee yövuoroja. ■

Seminaaripäivä

- 7.4.** Dtl-osastojen toimihenkilöiden seminaaripäivä Akavatalossa
Aloitamme aamukahvilla klo 9–10 ja lopetamme viimeistään
klo 15.30. Ilmoittaudu 10.3. mennessä dtl.fi > osastot.

Kokous

- 22.5.** Dtl-edustajiston kokous Akavatalossa klo 10–16.

Jäsentapaaminen Kirkkopäivillä

- 20.5.** Dtl-jäsentapaaminen Kirkkopäivillä klo 11–13 Panimoravintola Koulun Wecksell
-huoneessa. Lounas ja jäsenasiaa. Ilmoittaudu dtl.fi > jäsenyys > ajankohtaista.
- 20.5.** Dtl:n diakonian myytinmurtajat Kirkkopäivillä Logomossa (Sali 2)
klo 14.30. Tule murtamaan myyttejä!

Luottamusmieskurssi

- 5.–6.10.** Vakavan luottamusmieskurssi Helsingissä.

Dtl:n Sisu-päivät:

- 13.11.** Oulussa
15.11. Vantaalla (johtavat työntekijät)
17.11. Mikkelissä
Ilmoittautuminen avataan dtl.fi-sivulla elokuussa.

KNT NUORI 2017 -tapahtumassa

- 27.–29.3.** KNT mukana NUORI 2017 -tapahtumassa näyttelypisteellä A10, 1. kerros.
Poikkea ja osallistu jännittävään kilpailuun.

Vuosikokous

28.3.2017 klo 17,
Tredun auditorio, Sumeliuksenkatu 16



DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



Toiminnanjohtaja

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



Puheenjohtaja 2017

Saara Huhanantti
Diakoniatyöntekijä
Puh. 050 593 5503
saara.huhanantti@evl.fi



Asiamies

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



Varapuheenjohtaja 2017

Carita Riitakorpi
Diakoniatyöntekijä
Puh. 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



Jäsenpalvelusihiteeri

Ruth Kähkönen
merkonomi
Puh. 044 595 8566
jasenpalvelu@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 kuulumattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän! Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:

Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi

KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jasenpalvelu@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566. Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

TYÖTTÖMYYSKASSA

hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen liittyviä asioitamme.

Erko – Erityiskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma-to klo 12–15), www.erko.fi

KÄYTÄ HYÖDYKSESI

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





* . AU51 *

**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

TEBOIL

huoltaa autoja ja ihmisiä