

DINO

KESÄKUU
2020
2

MARJO HAKAMÄKI-SALO:

*Luonnosta
uutta potkua
työtehtäviin*

- Työntekijät kertovat:
Näin me sopeuduimme
koronakevääseen
- Nuorten vaikuttajaryhmissä
on voimaa

MITÄ MIETTII LUOTTAMUSMIES?
LAKIMUUTOS: KOLME KUUKAUTTA TÖISSÄ RIITTÄÄ ANSIOTURVAAN
HYVÄ LOMA = MIELEKÄS TEKEMINEN + SIUNATTU JOUTILAISSUUS





14

Mia Salmio
"Tehtävämme on ylläpitää toivoa"



Anton Berg
"Kannustan nuorten
vaikuttajaryhmien
perustamiseen"

19

KUVA HANNU KERÄNEN

- | | |
|--------------------|------------------|
| 4 Sivuraiteella | 28 Meidän duunit |
| 6 Ajankohtaista | 30 Tukea työhösi |
| 8 Tutkittu | 33 Kellotapuli |
| 10 Koronakevät | 34 Kolumni |
| 16 Liitot | 35 Henki kulkee |
| 18 Kirkko uudistuu | 36 Jäsenedut |
| 20 Edunvalvonta | 37 Tulossa |
| 23 Lakimies | 38 Esittely |
| 24 Faktajahti | 39 Sarjakuva |
| 27 Opiskelija | |

DINO 2 / 2020

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Tiina Laine, Dtl

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

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

ILMOITUSMYYNТИ
Liisa Rossi
puh. 010 2190 300

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

KANNEN KUVA
Kari Salo

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 39/2020.

11. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Painoon
ennen
ratkaisuja.

DIGIHALAUS

VUODESTA 1890 ON VALMISTETTU Keltaisia lyijykyniä. Keltainen kynä on vaihtunut pääasiassa mustaan näppäimistöön. Viesti kulkekoon kuitenkin terävänä; diakonia- ja nuorisotyöntekijät rakentavat merkityksellistä kirkkoa ja yhteiskuntaa. Tänä keväänä työ on muokattu uusiksi. On etsitty ja löydetty, miten olla etäällä ja samalla lähellä. Pakon edessä on tehty digiloikkia tai -syöksyjä, totta vie Teams on tullut tutuksi. Mitä tästä opimmekaan?

KORONASTA HUOLIMATTA YHTEISKUNTA AVATAAN VÄHITELLEN. Tulevan kesän leirit pidetään tai sitten ei. Teoriassa leireillä voidaan pitää turvavälejä, tuskin käytännössä. Onko joku nähnyt 30 lapsen, nuoren tai vanhan kokoontuvan kahden metrin turvaväleillä? On hyvä muistaa, että työnantaja on viime kädessä vastuussa turvallisesta ja terveyttä vaarantamattomasta työympäristöstä.

KORONAKEVÄÄN KESKELLÄ ON NEUVOTELTU VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUKSISTA sekä työaikalain soveltamisesta kirkon hengelliseen työajattomaan työhön. Ratkaisuja etsittiin vaan ei löydetty, joten Akava pyysi työneuvostolta lausuntoa, miten työaikalakia tulisi soveltaa kirkon hengelliseen työhön. Neuvottelut ovat vielä kesken. Seuratkaa liittojen ajankohtaiskirjeitä, tämä lehti

meni painoon ennen ratkaisuja. Sivulla 21–22 neuvottelupääällikkö **Anne Kaitainen** kuvailee neuvotteluprosessia.

TIEDÄTKÖ MUUTEN, miten **Kekkonen** ja vuosi 1973 liittyvät kirkonkin pitkiin lomiin? Vastauksen löydät tästä lehdestä.

Hyvää kesää kaikille!



KUVA RUUSUKUIVA | TARJA ENGBLOM

Kerromme ihmisistä, joiden työelämään kuuluu mielenkiintoisia polkuja, hyppäyksiä, taukoja ja oivalluksia.

LUONTOON, MARS!

Nuorisotyönohjaaja Marjo Hakamäki-Salo järjestää mielellään ryhmätapaamisia metsässä tai puistossa.

Marjo Hakamäki-Salo työskentelee tällä hetkellä Ruskon seurakunnassa. Takana on myös fysioterapeutin AMK-tutkinto ja erä- ja luonto-oppaan opintoja. Parhailtaan on menossa Hiljaisuuden jooga -ohjaajaksi kouluttautuminen.

– Törmäsin Hiljaisuuden joogaan 2018 alkuvuodesta, kun löysin Kasvatuksen päivien kirjamyynnistä **Heli Harjunpään** kirjan Hiljaisuuden tie, kristillisiä joogaharjoituksia. Olin kaivannut työhöni uutta menetelmää nuorten hengellisyyden syventämiseen, ja Hiljaisuuden joogassa palaset loksahdivat kohdalleen, Hakamäki-Salo kertoo.

Omaan luontokoloon

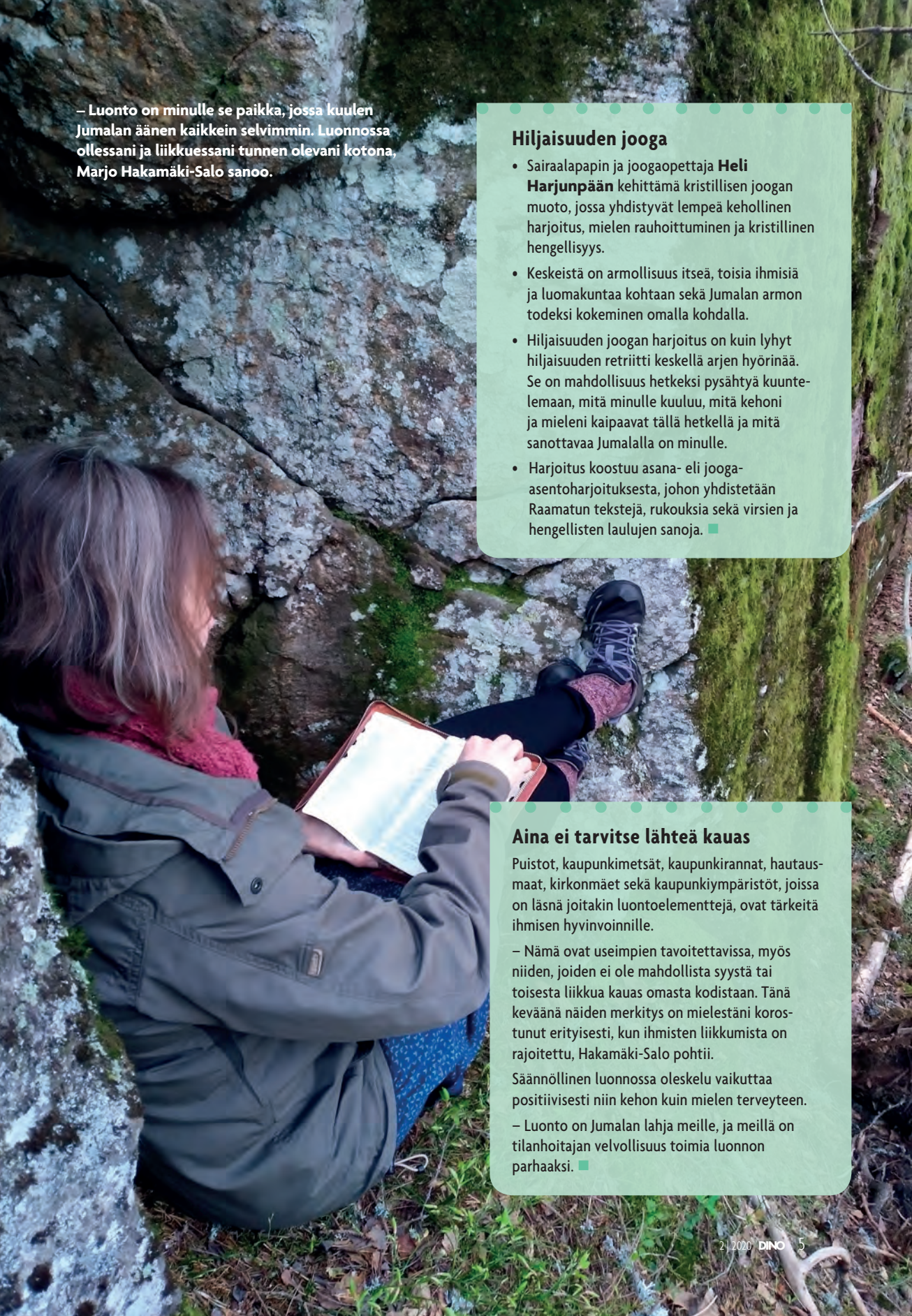
Seurakuntatyössä voi käyttää muissa koulutuksissa saatuja oivalluksia, tietoja ja taitoja monella tavalla. Metsään voi rakentaa hiljaisuuden polun, jonka rasteilla on tiettyyn teemaan sidottuja Raamatun kohtia yhdistettynä luontoharjoitukseen. Yksittäisen tutun Raamatun jakeen tai kohdan kanssa voi vetäytyä omaan luontokoloon meditoimaan tekstiä, kuuntelemaan, miten se puhuttelee luonnon keskellä. Onko sen sanoma erilainen eri ympäristössä?

Puuhipassa puuta halataan turvapaikan merkiksi ja hipan päätteeksi tutkitaan oman turvapuun runkoa lähietäisyydeltä katsellen, koskettaen, haistaen. Eväshetkellä voi kertoa luonnosta löytyvistä syötävistä kasveista, marjoista ja sienistä. Kerhohartauden voi rakentaa niin, että jokai-

nen kerholainen ohjataan istumaan omaan luontokoloon. Siinä ohjaaja saattaa lapset lyhyelle etäisyydelle toisistaan, ohjeistaa olemaan hetken aivan hiljaa ja tarkkailemaan luontoa ympärillään kaikilla aisteillaan.

– Lopuksi kokoonnutaan yhteen, kerrotaan mitä koettiin ja luetaan jokin luomakuntateemaan sopiva Raamatun kohta. Samoja menetelmiä olen käyttänyt rippikoululaisten ja heitä vanhempien nuorten kanssa ikäryhmän tarpeet huomioiden, Hakamäki-Salo kertoo. ■





– Luonto on minulle se paikka, jossa kuulen Jumalan äänen kaikkein selvimmin. Luonnossa ollessani ja liikkuessani tunnen olevani kotona, Marjo Hakamäki-Salo sanoo.

Hiljaisuuden jooga

- Sairaalapapin ja joogaopettaja **Heli Harjunpään** kehittämä kristillisen joogan muoto, jossa yhdistyvät lempeä kehollinen harjoitus, mielen rauhoittuminen ja kristillinen hengellisyys.
- Keskeistä on armollisuus itseä, toisia ihmisiä ja luomakuntaa kohtaan sekä Jumalan armon todeksi kokeminen omalla kohdalla.
- Hiljaisuuden joogan harjoitus on kuin lyhyt hiljaisuuden retriitti keskellä arjen hyörinää. Se on mahdollisuus hetkeksi pysähtyä kuuntelemaan, mitä minulle kuuluu, mitä kehoni ja mieleni kaipaavat tällä hetkellä ja mitä sanottavaa Jumalalla on minulle.
- Harjoitus koostuu asana- eli jooga-asentoharjoituksesta, johon yhdistetään Raamatun tekstejä, rukouksia sekä virsien ja hengellisten laulujen sanoja. ■

Aina ei tarvitse lähteä kauas

Puistot, kaupunkimetsät, kaupunkirannat, hautausmaat, kirkonmäet sekä kaupunkiympäristöt, joissa on läsnä joitakin luontoelementtejä, ovat tärkeitä ihmisen hyvinvoinnille.

– Nämä ovat useimpien tavoitettavissa, myös niiden, joiden ei ole mahdollista syystä tai toisesta liikkua kauas omasta kodistaan. Tänä keväänä näiden merkitys on mielestäni korostunut erityisesti, kun ihmisten liikkumista on rajoitettu, Hakamäki-Salo pohtii.

Säännöllinen luonnossa oleskelu vaikuttaa positiivisesti niin kehon kuin mielen terveyteen.

– Luonto on Jumalan lahja meille, ja meillä on tilanhoitajan velvollisuus toimia luonnon parhaaksi. ■

Akavan liitot mukana Taimiteossa nuorten työllistymisen ja ilmaston puolesta



**TAIMI
TEKO**

Akava ja sen 14 jäsenliittoa ovat tänä kesänä lähteneet mukaan Suomen 4H-liiton Taimiteko-toimintamalliin. Akava-metsää istutetaan kesäkuun alussa yhteensä 4,6 hehtaaria. Tämä tarkoittaa lähes 9000 taimia. Taimia istuttavat suomalaiset nuoret, joista monelle kesätyö on elämän ensimmäinen.

Taimiteossa halutaan tehdä konkreettisia toimenpiteitä hiilidioksidipäästöjen kompensoimiseksi. Toimintamallin tavoitteena on istuttaa 10 000 hehtaaria uutta metsää vuoteen 2030 mennessä ja lisätä hiilinieluja Suomeen. Uusia puita syntyy tuolla tavoitteella yhteensä noin 20 miljoonaa.

Akava-metsän istuttaminen työllistää 20 nuorta. Koko Taimiteko-toimintamallissa töitä saa tänä kesänä noin 250 yhdeksäsluokkalaista. Monelle kesätyö on elämän ensimmäinen, ja siitä maksetaan nuorille urakkapalkkaa. Taimiteoilla pyritään lujittamaan nuorten luonto-

suhdetta ja lisäämään tietoutta metsien tärkeydestä. Nuoret pääsevät tekemään konkreettisia ilmastotekoja ja oppivat metsänhoidollisia toimenpiteitä maastossa.

– Akava haluaa tehdä Suomesta maailman ilmastoälykimmäisen maan. Taimiteko on konkreettinen tapa olla mukana lisäämässä hiilinieluja. On hienoa, että voimme tällä tavalla tukea myös nuorten työllistymistä. Nyt koronakriisin aikaan se on entistäkin tärkeämpää, Akavan puheenjohtaja **Sture Fjäder** toteaa.

– KNT lähti mukaan Taimiteko-hankkeeseen, koska se on liiton arvojen mukainen hanke. Se on konkreettinen teko elämän ja luomakunnan kunnioittamisessa.

Siinä luodaan nuorille mahdollisuus osallistua yhteisön rakentamiseen ja vastuunottoon lähimmäisistä ja luomakunnasta, toiminnanjohtaja **Arja Lusa** sanoo.

Etäkoulutuspäivä onnistui

Koronaepidemian vuoksi Diakoniatyöntekijöiden Liiton osastotoimijoiden koulutuspäivä toteutettiin huhtikuun 3. päivänä ensimmäistä kertaa webinarina. Kokouksen teknisenä operaattorina oli TJS-Opintokeskus.

Asiat saatiin käsiteltyä, ja verkko-osallistuminen mahdollisti aikaisempaa suuremman osallistujajoukon. Verkkototeutus helpotti etenkin niiden jäsenten osallistumista, jotka muutoin olisivat joutuneet matkustamaan kaukaa paikan päälle. Kokemus oli positiivinen, ja suunnitelmassa on toteuttaa jatkossa pieniä osastotoimijoiden ajankohtaistapaamisia verkossa. ■



Osastopäivään osallistuttiin etänä eri puolilta Suomea.

KUVA TERO REINGOLDT

PUHEENJOHTAJISTO VALITTIIN

Diakoniatyöntekijöiden Liiton edustajiston kevätkokous pidettiin toukokuun 18. päivä verkkokokouksena, koska liiton säännöt mahdollistavat myös etäosallistumisen. Kokouksessa hyväksyttiin vuoden 2019 toimintakertomus ja tilinpäätös. Edustajisto valitsi myös puheenjohtajiston seuraavaksi kaksivuotiskaudeksi. Puheenjohtajana jatkaa **Liisa Rintakallio** Seinäjoelta ja varapuheenjohtajana **Tiina Kröger** Hämeenlinnasta. ■



Dtl:n edustajiston puheenjohtajistoon valittiin Liisa Rintakallio ja Tiina Kröger.

SUOSITUS ON NYT PÄIVITETTY

Diakoniatyöntekijöiden Liitto on päivittänyt suosituksen diakonian virkojen lukumäärästä. Aikaisempien suositusten mukaisesti esitetään, että jokaisessa seurakunnassa on diakonian virka aina alkavaa 3000 seurakunnan alueella asuvaa henkilöä kohti.

Suosituksessa on aikaisempaa paremmin huomioitu diakoniatyöntekijöiden moninainen tehtäväkenttä

sekä kirjattu laajemmin diakoniatyöhön ja sitä kautta virkojen määrään vaikuttavia tekijöitä. Suosituksen suhdeluku sekä muut perustelut antavat yhden työkalun, kun seurakunnassa arvioidaan diakonian virkojen määrää. Suositus löytyy dtl.fi-sivuilta ylävalikon kohdasta Ammatilliset asiat ■

JOHTAVIEN NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKOKOUS KOTKASSA

Aikataulu

2.11. Afterworkit ja Etkot klo 15/18-

- Hinta koostuu illallisesta ja/tai majoittumisesta
- Maksettava hotellille käteisellä tai luottokortilla

3.11. klo 9-16 Työkokous, Kotka

- Ajankohtaista tutkimuksia ja keskusteluaiheita
- Työkokouksen aikana omakustanteinen lounastunti

Tule mukaan verkostoitumaan! Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous tarjoaa hedelmällisen alustan seurakunnallisen nuorisotyön johtamisen kehittämiseksi. Kokouksesta saat tukea sisältöjohtamiseen ja vertaisverkostojen vahvistamiseen.

**2.-3.11.
2020**

€ OSALLISTUMISMAKSU

0 € työkokous (3.11.)
40€ illallinen + majoitus
123€/71,50€ (2.11.)

> ILMOITTAUTUMINEN

3.10 mennessä
www.knt.fi/jnt
-myös lisäinfoa

i JÄRJESTÄJÄNÄ

KNT, DIAK, Nuori kirkko
yhteistyössä: KKP, SLS

TIEDUSTELUT

Arja Lusa, 044 595 8562
arja.lusa@knt.fi

tutkittua
.....

ONKO KIRKOLLINEN TOIMITUS AITOA TOIMINTAA?

Kirkollinen toimitus on performatiivinen tapahtuma, jolla on omat lavasteensa, vuorosanansa ja määritellyt funktionsa.



Kirkon alan lehtori
Helena Kauppila

Kanadalainen sosiologi **Erving Goffman** (1922–1982) tunnetaan omaperäisenä vuorovaikutuksen kuvaajana. Hänen teoksensa *Frame Analysis* kuuluu sosiologian klassikoihin siitäkkin huolimatta – tai ehkä juuri siksi – että siitä on vaikea saada otetta. Samalla se avaa pottämättömällä tarkkuudella vuorovaikutuskuvion maailmaa. Vuorovaikutuksen analyysiin hän on tuonut käsitteen kasvotyö. Se viittaa vuo-

rovaikutuksen rituaalisiin elementteihin, joiden tarkoituksena on selviytyä vuorovaikutustilanteesta siten, että osapuolet voisivat ”säilyttää kasvonsa”. Näitä arkielämän rituaaleja voidaan kutsua mikrososiologisiksi ilmiöiksi, sillä ne tapahtuvat tavallisen elämän pyörteissä ja jäävät usein huomaamatta. Goffman on paikoin piinallisen yksityiskohtainen ja toisaalta ilahduttavan luova jokapäiväisen elämän tapahtumien tulkitsija.



TEKSTI HELENA KAUPPILA | KUVA AARNE ORMIO KIRKON KUVAPANKKI JA HELENA KAUPPILA

Kehyksellä Goffman tarkoittaa näkökulmia, joiden kautta erilaiset tilanteet saavat merkityksensä. Kehyistäminen on asioiden tarkastelua tietyissä raameissa. Samankaltainen tapahtuma saa erilaisen merkityksen riippuen siitä, miten se on kehystetty. Jos kuulemme ihmisen huutavan kadulla: ”Soittakaa poliisi!” alamme etsiä puhelinta, jolla soittaa. Jos kuulemme ihmisen huutavan teatterin lavalla: ”Soittakaa poliisi!”, todennäköisesti emme soita, vaikka henkilö vaikuttaisi kuinka epätoivoiselta.

Mihin toiminnan aitous perustuu?

Goffman kritisoi sitä, että termiä ”aito” käytetään vertailun käsitteenä. Usein arkipäiväinen asetetaan ”alkuperäiseksi” ja muu nähdään sen kopiona. Kun teemme näin, emme enää ymmärrä, millaiset kulttuurilliset ja sosiaaliset tekijät vaikuttavat ”arkipäivän” tekemisiimme. Onko urheilu alkuperäistä toimintaa vai huono kopio metsästämisestä ja sotimisesta? Arkemme siis koostuu toiminnan erilaisista kerrostumista ja niihin liittyvästä kehystämisestä. Toiminnan aitous ei perustu sen alkuperään, vaan sen merkitys kytkeytyy siihen, millä tavalla se kehystetään.

Kehysanalyysi on rituaalien tutkimuksessa vaikeasti ohitettavissa, mutta luterilaisen kirkon

toimitusten tutkimuksessa sitä on tietääkseni käytetty niukasti. **Jarmo Kokkonen** nostaa Goffmanin esille kiinnostavassa väitöskirjatutkimuksessaan *Sukupuoli ja yhteisöllisyys rippikoulun rituaaleissa* (2016). Kokkonen väitöskirjassa paneudutaan rippikoululeirin mikrososiologisiin rituaaleihin, kuten esimerkiksi ruokalauluun tai iltaohjelman kehyksiin.

Mikrososiologisten rituaalien rinnalla rippikoululeireillä eletään myös selkeän uskonnollisia rituaaleja, kuten leirijumalanpalveluksia. Kokkonen tuo esille, kuinka leirijumalanpalveluksessa pappi pukeutui normaaliin tapaan albaan ja stolaan, mutta toimitti sen paljain varpain. On selvää, että konfirmaatiojumalanpalveluksessa tällaista ei tapahdu. Rippikoululeirin kehyksissä jumalanpalveluksen toimitaminen paljain varpain on vuorovaikutuskuvion kannalta hyväksyttävää, mutta konfirmaation yhteydessä se uhkasi vakavasti sekä papin että muiden osallistujien kasvoja.

Kysymys menettää merkityksensä

Kirkollinen toimitus on performatiivinen tapahtuma, jolla on omat lavasteensa, vuorosanansa ja määritellyt funktionsa. Mikäli toimituksen performanssia tarkastellaan suhteessa arkielämään, joka edustaa aitoutta ja rationaalisuutta, tapahtuma saa

käsittämättömän muodon. Jos taas ihmiselämän tapahtumat nähdään erilaisina kerrostumina, joiden merkitys avautuu siitä, kuinka ne kehystetään, koko kysymys ”aitoudesta” menettää merkityksensä. Ennemminkin herää kysymys, millä tavalla kokemus aitoudesta syntyy? Ja toisaalta myös: Onko elämä itsesääntään muuta kuin performatiivinen tapahtuma, jossa esitetään itseä erilaisissa lavastuksissa?

Kirjallisuus:

- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. London: Penguin Books.
- Goffman, E. (1974). *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Goffman, E., Koskinen, K. & Luhtakallio, E. (2012). *Vuorovaikutuksen sosiologia*. Tampere: Vastapaino.
- Kokkonen, J. (2016). *Sukupuoli ja yhteisöllisyys rippikoulun rituaaleissa*. Diss. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 123. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Teksti: Helena Kauppila,
kirkon alan lehtori, TM, pastori,
psykoterapeutti, et. perheterapeutti,
Diakonia-ammattikorkeakoulu

koronakevät

NÄIN ME SOPEUDUIMME



TEKSTI TIINA USVAJOKI

Aika näyttää, millaiset arvet koronavirus suomalaisen yhteiskuntaan jättää. Tällä hetkellä johtavien asiantuntijoiden mielipiteet ja ennusteet poikkeavat suuresti toisistaan.

m

Maailma muuttui kertaheitolla, kun koronavirus tuli ja pyyhki mukanaan totutut tavat tehdä töitä. Nyt elämme ajassa, jonka käännteitä ja seurauksia on vaikea ennustaa. Kysyimme diakonian ja kasvatuksen asiantuntijoilta, miten koronavirus on vaikuttanut heidän työhönsä.



Anu Viippola Kuopion Männistön seurakunnasta vaihtoi juuri koronan kynnyksellä työnkuvansa painopisteitä. Hän siirtyi 80-prosenttisesti diakoniatyöhön ja loput 20 prosenttia jäi nuoriso- ja rippikoulutyölle. Diakoniatyön kieli on ollut osittain uutta ja asioiden selvittäminen on vienyt aikaa. Välillä Viippolasta tuntuu, että hän tekee moninkertaisen työn, ennen kuin tulee valmista.

– En kuitenkaan koe uupuvani. Arvostan diakonin työtä. Nyt koronan aikana kuulen puheluissa enimmäkseen ihmisten elämän nurjista puolista, mutta revin ilon siitä, että pystyn auttamaan heitä.

Viippola toimii EU-ruoka-asioissa yhteyshenkilönä ja välittää tarvittaessa vapaaehtoisille kauppalauspyyntöjä.

– EU-ruuan hakijoiden määrä on lisääntynyt, sillä vakituisten asiakkaiden lisäksi on tullut useita uusia ruoka-apua tarvitsevia ihmisiä, hän sanoo.

Viippola myös koordinoi yhteistyössä sosiaalitoimen kanssa lastenohjaajien töitä lapsiperheiden hyväksi. Perheet ovat tarvinneet lastenohjaajilta apua mm. lasten kanssa ulkoilemiseen.

Puhelimessa vierähtää tunteja

Koronan myötä sosiaaliset kontaktit ovat vähentyneet, ja siitä kärsivät vanhojen lisäksi myös nuoret.

– Soittelen kymmenille diakoniatyön asiakasnioreille, ja he soittelevat minulle. Myös diakonin sielunhoitopuhelut tulevat minulle. Ihmisten ta-

voittaminen ja kuuleminen on päätyöni. Kun tähän lisää vielä nuorten yhteydenotot, puhelimessa vierähtää päivittäin tunteja, Viippola kertoo.

– Nuorisotyössäni on diakoninen ote. Teen kotikäyntejäkin, jos kutsu tulee. Tuntuu, että toisinaan olen koko ajan käytettävissä. Rajaaminen ei ole helppoa. Välillä mietin, minkä hatun laitan tänään päähän, diakonin vai nuorisotyönohjaajan, Viippola naurahtaa.

Toisten auttamisen lomassa pitäisi jaksaa hoitaa myös itseään. Viippola on tästä hyvin tietoinen ja mainitsee voimavaroikseen oman sosiaalisen verkostonsa sekä laulamisen ja musiikin.

– Myös se kantaa poikkeusoloissa, että koen olevani oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Juuri tätä kirkon pitää tehdä. Kuunnella ihmisiä sekä olla mukana tarjoamassa ruoka-apua. ■



”Tehtävämme on ylläpitää toivoa”

Mia Salmio Helsingin Munkkiniemen seurakunnasta vastaa lähiesimiehenä vanhus-, aikuis- ja vapaaehtoistyöstä 30 vuoden kokemuksella. Ensireaktio koronaan oli seurakunnan ryhmätoiminnan lakkauttaminen kuin seinään.

– Viikoittaisen yhteisruokailun tilalle tuli akuuttiruokakassit, joista osa on viety asiakkaan kotiovelle asti, Salmio kuvaa.

Myös diakoniatyöntekijöiden kotikäynnit lakautettiin pääsääntöisesti. Työntekijöiden työhuoneisiin ilmestyivät plexit, visiirit, hanskat ja maskit. Salmio kertoo, että joitakin asiakkaita on otettu vastaan diakoniatuimistolla myös koronan aikana.

– Iso osa asiakastyöstä on siirtynyt puhelimeen, mutta myös näissä olosuhteissa on välttämätöntä ja tarpeellista kohdata ihminen kasvojen. Hän voi olla vaikkapa itsemurhan partaalla oleva yksinäinen, jolla ei ole ketään kenelle puhua. Aiemmin hän ehkä haki seuraa tutusta kuppilasta, mutta nyt sekin on suljettu. Meidän tehtävämme on ylläpitää toivoa kaikissa olosuhteissa. Erityisesti silloin, jos ihminen miettii, tekeekö itsemurhan vai ei.

Keskusteluapua ovat pyytäneet myös äidit ja isät, joilla on vaikeuksia kestää haastavaa tilannetta perheessä.

– He ovat halunneet jutella, koska ovat pelänneet oman tai läheisen mielenterveyden puolesta, Salmio sanoo.

Huoli jatkosta on läsnä

Diakoniatyössä on pitänyt kiirettä senkin takia, että epidemian ensivaiheessa kaikki yli 80-vuotiaat soitettiin läpi ja heidän avuntarpeensa kartoitettiin. Salmio sanoo, että diakoniatyö on nopea liikkeissään ja sopeutuu ketterästi muutoksiin. Huoli jatkosta on kuitenkin koko ajan läsnä.

– Miten tavoitamme aiemmin ryhmätoiminnassa käyneet ihmiset? Kaikilla ei ole digiloikkaan vaadittavia laitteita. Miten seurakuntayhteys pidetään yllä? Pappien striimaukset eivät tavoita läheskään kaikkia ikäihmisiä. Koko ajan mietimme, miten yhteisöllisyyttä voisi lisätä. Mitä muuta pitäisi vielä tehdä seurakuntalaisten hyväksi.

Salmion mukaan työ määrä on lisääntynyt koronan aikana. Hän ohjeistaa tiimiläisiään pitämään 1–2 päivää viikossa etänä, jotta kontaktien määrä olisi vähäisempi ja he pysyisivät terveinä.

– Työssämme on paljon käytäntöä, jota ei voi tehdä etänä. Yksi sääntö on kuitenkin ehdoton: ei sairaana töihin. ■



Digitö on kasvanut

Diakoniatyöntekijä Mikko Huuhtanen kertoo kuulumisia Ylöjärven seurakunnista.

– Korona-aika on vaikuttanut ennen kaikkea siten, että digidiakoniatyö on kasvanut. Se pitää sisällään mm. Teamsin käyttöönoton, youtuben ja sosiaalisen median kanavat. Lisäksi puhelimitse tehdyt yhteydenotot erityisesti ikäihmisille ovat kasvaneet.

Koronatilanne näkyy diakoniatyön arjessa ruoka-apun lisääntymisenä, jossa on Huuhtasen mukaan selkeä piikki.

– Se näkyy myös yrittäjien ahdinkona, sekä perheiden ja varsinkin yksinhuoltajien ahdinkona, hän lisää.

Huuhtanen arvioi, että työntekijät jaksavat poikkeusoloissa ihan hyvin. Siihen vaikuttaa hyvä tiimi, debriefingit ja toimiva esimiestyö. Työn määrä on Ylöjärvelläkin ajoittain lisääntynyt.

– Tulee hetkittäin tiettyjä päiviä ja aikoja, jolloin saamme selkeästi enemmän yhteydenottoja. Soittajat kaipaavat usein ruoka-apua sekä tukea kriisiluontoiseen tiukkaan taloudelliseen tilanteeseen. ■



”Emme jääneet surkuttelemaan”

Nuorisotyönohjaaja **Noora Kähkösen** seurakunnassa Joensuussa siirryttiin heti maaliskuun puolessavälissä etätöihin. Kaikki kokoukset ja suunnittelut siirrettiin verkkoon.

– Lähetimme postia seurakuntalaisille ja soitimme heille. Tiedotimme, että olemme edelleen töissä. Rippikoulu on meillä jatkunut myös etänä. On ollut tärkeä viestiä, että sitä ei ole peruttu ja kaikki saavat vielä tämän vuoden puolella juhlia konfirmaatiota.

– Toimin tiimin lähiesimiehenä, joten pyrin tarkkaan seuraamaan ja olemaan kuulolla, miten työntekijät jaksavat ja että kaikilla on työtä sopivassa määrin. Olemme moduulityöajassa, joka on helpottanut tilannetta kovasti.

Kähkösen oma työala on varhaisnuorisotyö, johon kuuluu paljon kouluyhteistyötä. Etäkouluaikana yhteistyö muuttui.

– Teimme muutamia oppituntivideoita ja kuvasimme päivänavausvideoita. Kerhotoimintaa korvasimme tekemällä kerran viikossa youtubeen kerhovideon. Arki-iltaisin julkaisemme iltarukousvideon. Lasten kanssa juttelemme myös whatsappissa.

Kova halu normaaliin

Kähkösen mukaan työn määrää on pysynyt suunnitelleen ennallaan. Kuormittavuutta on tuonut uusien välineiden, ohjelmien ja tekniikan opettelu.

– Kuormitusta on tuonut myös se, ettei tiedä, milloin tilanne taas normalisoituu sekä tietysti huoli omasta ja läheisten terveydestä.

Kähkönen uskoo, että jotkut nyt kehitellyt asiat jäävät myös jatkossa toimintamalleiksi.

– Minusta meidän tiimi on sopeutunut tähän tilanteeseen hienosti. Emme ole jääneet surkuttelemaan, vaan ottaneet sen pikemminkin haasteena ja mahdollisuutena kehittää työtä ja itseämme. Kaikilla on kyllä kova halu päästä toimimaan lasten, nuorten ja perheiden kanssa myös ihan kasvatusten. ■

MEGATRENDIT JA KORONA

Sitra laati jo ennen koronaa viisi megatrendiä kuvaamaan maailman menoa. Ne tuntuvat liippaavan läheltä monia koronakeskustelun piirteitä.

Yksi megatrendeistä on väestön ikääntyminen ja monimuotoistuminen. Sen jännitteet ovat läsnä myös koronataistelussa. Väestön ikääntymisen ja monimuotoistumisen myötä *nähdään näkemysten kärjistymistä, vahvaa vastakkainasettelua ja kaipuuta rakentavaan arvokeskusteluun.*

Nyt joudutaan tosiaankin miettimään, *miten pitäisi tasapainotella nopeiden toimien ja eriarvoisuuden vähentämisen kesken.* Onko esimerkiksi ikäihmisten eristettynä pitäminen suojelemista vai kaltoinkohtelua?

Teknologia sulautuu kaikkeen -megatrendi näyttäytyy arjessa sekä uhkana että mahdollisuutena. Diakonia- ja nuorisotyöntekijät kohtaavat ikäihmisiä ja syrjäytyneitä, joilla ei ole mahdollisuuksia huimaan digiloikkaan ja verkostojen ylläpitämiseen teknologian avulla. *Olemme menossa kohti maailmaa, jossa taloudellisen, teknologisen ja kulttuurisen vuorovaikutuksen määrä ja verkostojen laajuus määrittävät valta-asemaa.*

Ekologisella jälleenrakennuksella on kiire, kuuluu yksi Sitran megatrendeistä. Se ennustaa, että *seuraavat 10 vuotta*

ovat ratkaisevia sen kannalta, kuinka hyvin onnistumme yhteiskunnan jälleenrakentamisessa kestäväksi ja palautumiskykyiseksi sekä toisaalta sopeutumaan ilmastonmuutoksen ja luonnon monimuotoisuuden vähenemisen tuomiin muutoksiin.

Tulevat vuodet näyttävät, mitä koronavirus tekee tälle aika-arviolle. Antaako se vauhtia ekologiselle jälleenrakennukselle ja ohjaa kohti ilmastoystävällisiä päätöksiä – vai tapahtuuko jotakin ihan muuta.

Kursiivilla olevat kohdat on lainattu Sitran megatrendeistä. <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf> ■

SITRAN JULKAISEMAT

VIISI MEGATRENDIÄ OVAT:

1. Ekologisella jälleenrakennuksella on kiire
2. Väestö ikääntyy ja monimuotoistuu
3. Verkostomainen valta voimistuu
4. Teknologia sulautuu kaikkeen
5. Talousjärjestelmä etsii suuntaansa

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinoletti.fi

NYT NÄKY Y DIAKONIA TYÖN VALTAVA TARVE

Tänä keväänä on mahdotonta keskustella mistään mainitsematta koronaa. Koko maailmaa ravistellut pandemiat leimaa tavalla tai toisella kaikkia elämän osa-alueita tällä hetkellä. Se on kyseenalaistanut ajatuksiemme työn teosta, opiskelusta, kanssakäymisestä ja matkustamisesta. Se on ajanut talouden taantumaa, lomauttanut ja irtisanoanut työntekijöitä, jättänyt vanhuksia kodin yksinäisyyteen ja ajanut perheitä jyrkänteen yli. Elämme niin poikkeuksellista aikaa niin monesta näkökulmasta katsottuna, että sitä on vaikea edes käsitellä.

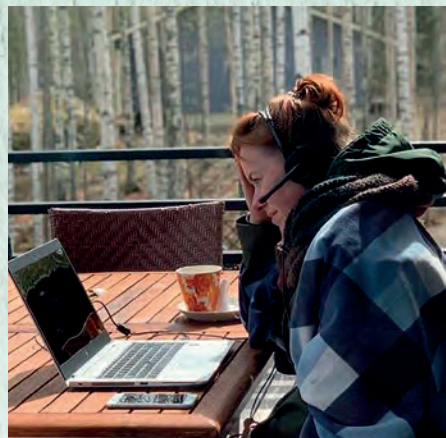
Kirkossa voimme iloita valtavasta digiloikasta, huikeasta striimaus- ja videotuotannosta sekä kaikkineen kohtuullisen sutjakasta teams-aikakauteen hypäämisestä. Näiden onnistumisten varjona leijuu diakoniatyössä niiden ihmisten todellisuus, joihin tämä tilanne vaikuttaa kaikkein kipeimmin. Diakonian tehtävä on auttaa niitä, joiden hätä on suurin, ja joita muut eivät auta. Kun hädän ääripäitä on paljon ja hätä muuttaa muotoaan, on työtä pakko miettiä aivan uudella tavalla.

Tämä kevät tulee jakamaan elämän aikaan ennen ja jälkeen. Emme vielä tiedä, milloin jälkeenaikakausi alkaa. Tie-

dämme vain, mitä oli ennen koronaa ja mitä on nyt. Vallitseva tilanne on haastanut kirkon työtä monella tavalla ja saanut aikaan myös positiivisia ilmiöitä. Ihmisten auttamisen halu on ollut vertaansa vailla ja seurakunnissa on kiitollisena otettu vastaan niin vapaaehtoisia auttajia kuin konkreettisia avustuksia.

Muuttuneet työolosuhteet ovat lisänneet työalojen välistä yhteistyötä ja ihmisten auttaminen on koettu monessa seurakunnassa yhteiseksi asiaksi. Diakonia on toteutunut läpileikkaavasti seurakunnan käytännön työssä, ei ainoastaan suunnitelmissa ja tavoitteissa. Näiden työn muutosten keskellä on korostunut myös ammatillisen diakonian tarve ja koulutettujen diakoniatyöntekijöiden asiantuntijuus. Naapuriavun ja vapaaehtoisuuden rinnalle on tarvittu henkisen, hengellisen ja aineellisen avun asiantuntijoita, jotka tunnistavat kriisien, huono-osaisuuden ja tuen tarpeen moninaisuuden.

Diakonian lähiesimiehet ovat joutuneet johtamaan oman tiimin ja ammatillisen diakoniatyön lisäksi laajasti koko seurakunnan toteuttamaa diakoniaa. On ollut välttämätöntä tuntea oman alueen tarpeet ja haasteet sekä palveluken-



tän todellisuus, jotta on tiedetty mihin hädän ääripäihin on reagoitava ensimmäisenä.

Tänä keväänä diakoniatyö on ollut yhteistä työtä enemmän kuin kenties koskaan aiemmin – ainakin enemmän kuin ennen koronaa. Jaamme kokemuksen ihmisten hädästä kollegoina ympäri Suomea, jaamme yhteistä työtä työtovereidemme kanssa arjessa ja jaamme tuen ja palveluiden kenttää yhdessä yhteistyökumppaneiden ja muiden viranomaisten kanssa. Nyt jos koska saamme olla ylpeitä ammattitaidostamme ja siitä, millaisena kirkko työmme kautta näyttäytyy. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi



KNT:N PANDEMIAKYSELYN TULOKSIA

Koronaepidemiasta johtuva poikkeustila on muuttanut KNT:n jäsenten työelämää merkittävästi. Etätö on vallitseva työnteon muoto. Yt-menettely tuotannollisin perustein on käynnistynyt lähes 30 seurakunnassa, ja yt-menettely tuotannollis-taloudellisin perustein on käynnissä muutamissa seurakunnissa. Kymmenet nuorisotyöntekijät odottavat lomautusilmoituksia kevään aikana.

Jäsenkysely toteutettiin 2.-14.4.2020. Kyselyyn vastasi 313 jäsentä. Vastaajista 11 % oli muun kuin kirkon palveluksessa kunnan, valtion tai järjestön työntekijöinä. Vastaajista 91 % kertoi, että työ ei ole vähentynyt vaan koronaviruksesta johtuva poikkeustila on muuttanut työn tekemisen tapaa. Vain seitsemän prosenttia vastasi, että työmäärä/-tunnit ovat vähentyneet. Suurin muutos on se, että työ tehdään etänä kotoa käsin. Lasten ja nuorten parissa tehtävä työ on keskustelua somessa tai puhelimitse. Se on sisällön tuottamista verkkoon ja koostamisten järjestämisestä erilaisilla digialustoilla. Nuorisotyönohjaajien digiosaaminen on auttanut työn muutoksessa. Osaamiselle on ollut käyttöä erityisesti jumalanpalvelusten järjestämisessä verkossa.

Yt-menettelyn käynnistämisen syynä ovat olleet useimmiten tuotannolliset perusteet. Toimintaa, tilaisuuksia, toimi-

tuksia ja koulutusta ei ole voitu järjestää kokoamalla ihmisiä fyysisesti paikan päälle, ja sen vuoksi työt ovat vähentyneet. Yt-neuvotteluissa tavanomaisin ratkaisu on, että vuosilomaa joko siirretään sovitusta aiemmin tai myöhemmin pidettäväksi. Muutama vastaaja ilmoitti, että hän on siirtynyt tai siirtymässä muihin tehtäviin. Niitä ovat jumalanpalvelusten digilähetysten tekemisen lisäksi siirtyminen osittain tai kokonaan tekemään diakoniatyön tehtäviä. Avovastauksissa vastaajat kertoivat, että uuden opetteleminen on haastava, mutta osaamisen kokemus on vahvistunut. Esimiehenä toimivat kertoivat työmäärän jopa lisääntyneen.

Kirkon yhteistoimintasuopimuksen mukainen tuta-menettely on toimeenpantava aina kun kyseessä on yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen tai osakaistaminen. Pienissä työnantajyksiköissä, kuten kristillisissä

järjestöissä ja yksityisissä päiväkodeissa, yt-neuvotteluiden perusteet ovat julkisia työnantajia useammin taloudellisia.

Kysely toteutettiin ajankohdaksi, jolloin varsinaisia kirkon yhteistoimintasuopimuksen mukaisia tuta-neuvotteluita ei ollut vielä käynnistetty tai neuvottelutulos ei ollut vielä selvillä. Vain kolme vastaajaa oli saanut ilmoituksen virka- tai työsuhteen koskevasta osa-aikaisesta lomautuksesta. Kaksi vastaajaa oli saanut ilmoituksen kokoaikaisesta lomautuksesta. Seitsemän vastaajan työnantaja on ilmoittanut, että poikkeusoloista seuraa pysyviä henkilöstövähennyksiä. Puolet näistä työnantajista on seurakuntia ja puolet kuntatyönantajia. Taustalla on jo aiemmin todettu tai käynnistetty henkilöstön vähentämissuunnitelma. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi
osoitteessa dino.lehti.fi

Vaikuttajaryhmässä voi ottaa osaa päätöksentekoon.

NUORTEN VAIKUTTAJARYHMISSÄ ON VOIMAA

Kirkolliskokouksessa nostettiin kolme vuotta sitten esiin tarve nuorten kuulemisen vahvistamisesta. Nyt seurakunnissa on perustettu jo useita nuorten vaikuttajaryhmiä.

– Kartoitimme kyselyssä nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia, toimintamalleja ja tarpeita seurakunnissa ja hiippakunnissa. Nuorten vaikuttamisen vahvistaminen nähtiin kyselyssä erittäin tärkeäksi, Kirkkohallituksen asiantuntija **Sirpa Syrjä** kertoo.

Kirkolliskokous teki marraskuussa 2019 päätöksen ryhmiä perustamisesta jokaiseen seurakuntaan. Seurakunnat ovat ottaneet hyvin eri tavoin vastaan vaikuttajaryhmien toteutuksen. Nyt on Syrjän mukaan hyvä aika valmistautua vuoden 2021 toiminnan suunnitteluun, vaikka kirkkolain kokonaisuudistuksen voimaantulo siirtynee loppuvuoteen.

– Jokainen seurakunta ratkaisee tarkoituksenmukaisella tavalla vaikuttajaryhmien toteutuksen, niihin ei ole luotu yh-

teistä seurakuntia sitovaa säännöstöä tai raameja, Syrjä muistuttaa.

Koulutukset siirtyivät

Nuorisosihteeri **Tarja Liljendahl** korostaa koulutuksen tärkeyttä vaikuttajaryhmien eteenpäin viemiseksi.

– Kirkkohallitus ja Nuori kirkko ry tarjosivat hiippakunnittain järjestettäviä koulutuksia seurakuntien tueksi. Koronaviruspandemian vuoksi ja osittain myös muutoksen voimaantulon viivästyessä siirrettiin osa koulutuksista syksyyn, Liljendahl kertoo.

Vastatuultakin on hänen mukaansa ilmassa. Joissakin seurakunnissa on koettu, että kyseessä ei ole oikea tapa lisätä nuorten halua toimia seurakunnassa.

– Hallinto itsessään ei ole syy kuulua kirkkoon. Mikäli kirkos-

sa ei ole kulttuurista, joka tukee nuorten mahdollisuutta saada äänensä kuuluviin muutoinkin kuin nuorisotoiminnan sisällä, vähenee nuorten halu olla mukana kirkkoyhteisössä oleellisesti muutaman aktiivisen toimintavuoden jälkeen, Liljendahl sanoo.

Joissakin seurakunnissa on kuitenkin jo toimivia ryhmiä.

– Vaikuttamisen mahdollisuudet ovat todellisia, mutta niitä varten on oikeasti tehtävä myös ratkaisuja ja löydettävä tukiresursseja.

Kuopiossa uusia tuulia

Kuopion Alavan seurakunnan nuorisotyönohjaaja **Anton Berg** kertoo Alavan nuoret vaikuttajat -ryhmän lähteneen liikkeelle keväällä 2019.

– Seurakunnan nuorten avoimessa toiminnassa oli ollut las-

kua, joten kaivattiin uusia ideoita. Pohdimme, miten saadaan nuorten ääntä kuuluviin. Syksyllä aloin kartoittaa henkilöitä ja ensimmäinen palaveri pidettiin tammikuussa 2020, Berg valaisee.

Tavoitteena on kehittää nuorten toimintaa, lisätä avoimessa toiminnassa kävijöitä ja saada nuoret toteutukseen mukaan. Koronatilanteen aikana on ryhmä osoittanut tarpeellisuutensa.

– Ryhmä on ollut avainasemassa luomassa seurakunnan nuorten Discord-kanavaa ja pelailua siellä. Nuoret ovat myös ideoineet My Day -videoita instagramiin, ja osa oli mukana isosvalinnoissakin.

– Kannustan nuorten vaikuttajaryhmien perustamiseen. Niissä voi jakaa työtaakkaa ja huolia sekä ideoita ja kokousta, Berg kertoo.

Tampereella kipinä nuorilta

Tampereen Messukylän seurakunnan nuorisotyönohjaaja **Eetu Tuomi** kertoo vaikuttajaryhmäidean tulleen nuorilta.

– Muutama tamperelainen nuori teki aloitteen Tampereen seurakuntayhtymälle. Siinä toivottiin, että nuoret pääsisivät mukaan seurakuntien luottamuselinten kokouksiin tuomaan nuorten näkökulmaa päätöksentekoon.

Tammikuusta 2020 aloittanut nuorten vaikuttajaryhmä suunnittelee, kehittää ja toteuttaa myös arjen toimintaa yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Ryhmän kautta tullaan osallistamaan myös kaikkia muita toiminnassa olevia nuoria.

– Korona-aikana toiminta etenee koko ajan etäpalaverien ansiosta. Iloa on tuonut ryhmän motivoitunut ote ja into. Toiminta edistää nuorten äänen kuulumista kirkossa sekä nuorten sitoutumista kirkkoon todella voimakkaasti.

Vaikku innostaa Oulussa

Tuiran seurakunnan nuorisotyönohjaajat **Tiina Siloaho** ja **Anssi Putila** saivat pontta ryhmän kokoamiseen hiippakunnan järjestämästä Tulevaisuus todeksi -koulutuksesta.

– Valitsimme ensimmäisen vuoden isoskoulutuksen, jota lähdettiin muokkaamaan palvelumuotoilun avulla. Perustimme yhdeksi ryhmäksi isosneuvoston, johon tuli isosia kolmesta eri ikäluokasta, Tiina Siloaho kertoo.

Palautteen myötä toimintaa laajennettiin.

– Tavoitteena oli saada nuoria kaikista toimintaryhmistä: isosista, kerhonoohjaajista ja avariohjaajista aina täysi-ikäisiin yövalvojiin. Kuuden hengen ryhmällä on tehty mm. Instagram-liveä. Siellä tehdyn nimikilpailun tuloksena ryhmän nimeksi valikoitui Vaikku. ■

Nuorisotyönohjaaja Anton Bergin mielestä nuorten vaikuttajaryhmä voi olla työntekijälle hyvä tuki.



HYVÄÄ PÖHINÄÄ!

- **HUOPALAHDEN ROVASTIKUNTAAN** perustettiin nuortenparlamentti, johon valittiin seurakunnista 6-8 nuorta. Ryhmä suunnittelee yhteistyötä mm. leirien, retkien ja tapahtumien toteuttamisessa.
- **KEMIN SEURAKUNNAN** Nuorisoparlamentti NuPa on toiminut Kemissä vuodesta 2005. Nuorisotyönohjaaja on mukana NuPan kokouksissa sekä tapahtumissa. NuPa on ollut mukana vaikuttamassa nuorisotyötä koskeviin päätöksiin. Ryhmä kouluttaa isosia, ja on järjestänyt nuorisotilalla tapahtumia, joista yksi esimerkki on Jormarock.
- **VIHDIN SEURAKUNNAN** nuorten vaikuttajaryhmä Kapteenisto ideoi, suunnittelee ja toteuttaa Sankarlan eli Vihdin seurakunnan koululais-, nuoris- ja rippikoulutyön toimintaa yhdessä nuorisotyöntekijätiimin kanssa. Ryhmä kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa, vastaa nuortenillan toiminnasta ja vaikuttaa viikkotoiminnan, retkien, leirien ja tapahtumien sisältöihin. ■

KOLMEN KUUKAUDEN TYÖSSÄOLO RIITTÄÄ ANSIOTURVAAN

Väliaikaisen lakimuutoksen myötä voit saada ansiopäivärahaa työttömyyskassasta, kun olet ollut työssä 13 viikkoa eli noin kolme kuukautta. Työn tulee olla tehtynä kassan jäsenyysaikana.

Yleensä edellytetään 26 viikon eli noin kuuden kuukauden työskentelyä. Kolmen kuukauden työskentely riittää, jos viimeinen työviikko on alkanut 1.3.2020 jälkeen ja oikeus työttömyysturvaan alkaa viimeistään 5.7.2020.

Jos olet kassan jäsen ja täyttänyt jäsenyysaikanaasi työssäoloehdon, hae työttömyysturvaa omasta työttömyyskassasta Erkosta.

Työttömyysturvaan tehtiin huhtikuussa seuraavat muutokset:

- Muutos koskee niitä henkilöitä, joiden omavastuu-aika alkaa 16.3.–6.7.2020.
- Muutos koskee sellaisia lomautuksia, jotka ovat alkaneet 16.3.2020 tai sen jälkeen. Lomautuspäivät eivät tällöin kerry ajalla 16.3.–30.6.2020.

Lomautuksen sattuessa

Työnantajan tulee antaa kirjallinen ilmoitus lomautuksen muodosta ja kestosta. Lisäksi siinä tulee kertoa lomautuksen peruste, alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto.

Työ- tai virkasuhteesta tulee lomautuksen ajaksi

- osa-aikainen = työ- tai tuntimäärää vähennetään
- kokoaikainen = työt keskeytyvät kokonaan



Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

Lomautuksen kesto voi olla

- määräaikainen = työntekö keskeytyy työnantajan ilmoittamaan päivämäärään asti
- toistaiseksi voimassa oleva = keskeytyksen päättymisai-ka ei ole tiedossa. Viranhaltija voidaan lomauttaa enintään 90 päiväksi. Lomautuksen aikana voi tehdä muita töitä. Työnantajan on ilmoitettava viimeistään seitsemän päivää aiemmin töiden jatkumisesta.

Kun saat lomautusilmoituksen, ota yhteyttä TE-toimistoon ja ilmoittaudu työttömäksi työnhakijaksi. Ilmoituksen voi tehdä sähköisesti TE-toimiston palvelut.fi/oma asiointi -palvelun kautta tai käymällä TE-toimistossa.

Kirkon yt-sopimuksen mukaan tuotannollis-taloudelliset (tuta) neuvottelut on käytävä, jos henkilöstöä aiotaan lomauttaa, osa-aikaistaa tai irtisanoa. Tutamenettely kestää vähintään 19 kalenteripäivää. Työnantaja voi tehdä esim. lomauttamista koskevan päätöksen vasta, kun kirkon yhteistoimintasopimuksen 3. luvun mukaisen tuta-menettelyn aloittamisesta on kulunut vähintään 14 kalenteripäivää. Neuvottelujen käynnistämisestä on ilmoitettava viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista. Lomautus voi alkaa aikaisintaan 14 päivää lomautusilmoituksen antamisesta. ■

NÄIN NEUVOTTELUT ETENIVÄT

Tulkintaerimielisyydet työajasta hiertävät kirkon sopimusneuvottelujen sovittelua.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO edustaa työehtosopimuksillaan 200 000 akavalaista. Neuvotlemme ja sovimme työsuhteiden ehdoista kunnissa, valtiolla, yliopistoissa, kirkossa, Avainta-aloilla sekä Kansallislageriassa ja Työterveyslaitoksella. Kaikkien JUKOn virka- ja työehtosopimuksien voimassaolo oli katkolla samaan aikaan maaliskuun lopussa.

JUKOn kirkon sektorin neuvottelutavoitteita valmistettiin normaaliin tapaan yhdessä liittojen kanssa viime vuoden puolella ja JUKOn kirkon neuvottelukunta vahvisti neuvottelutavoitteet vuodenvaihteessa. Tämän jälkeen neuvottelutavoitteita yhteensovitettiin vielä muiden kirkon sektorin palkansaajia edustavien pääsopijajärjestöjen eli Kirkon alan unionin ja Kirkon alojen kanssa.

Hidasta tunnustelua

Virallisesti neuvottelut kirkon virka- ja työehtosopimuksista käynnistyivät keskiviikkona tammikuun puolivälissä, kun pääsopijajärjestöt jättivät seurakuntatyönantajia edustavalle Kirkon työmarkkinalaitokselle yhteiset neuvottelutavoitteensa. Tässä vaiheessa paperi oli pitkä ja korona jossain kaukana.

Neuvottelut etenivät alkuun hyvin verkkaisesti. Tämä oli tietenkin odotettavissa, sillä kirkko ei yleensä ole julkisen sektorin sopimusratkaisujen päänavaaja.



Neuvottelutyylejä ja taktiikoita tunnusteltiin puolin ja toisin. Osapuolten erilaiset näemykset uuden työaikalain soveltamisesta kirkon hengellisen työn viranhaltijoihin synnyttivät kriisinpoikasia tasaiseen tahtiin myös neuvottelupöytään.

Digiloikka virtuaali-Bulevardille

Korona toi omat haasteensa neuvotteluihin. Sen leviämisen välttämiseksi kaikessa neuvottelutoiminnassa siirryttiin maaliskuussa etäyhteyksiin.

Aiemmin Etelärannassa kirkontalossa saman pöydän ympärillä istuneiden neuvottelijoiden digiloikka Teams-etäkokouksiin onnistui kuitenkin ilman suurempia ongelmia. Ilmeiden ja eleiden sijaan virtuaalipöydässä tarkkaillaan nyt entistä tarkemmin työnantajan edustajien äänenpainoja ja tiheväää hengitystä.

Koronakriisin myötä sekä palkansaajien että työnantajan tavoittelijat lyhenyivät merkittävästi. Neuvotteluosapuolet totesivat yhteiseksi tahtotilaksi sen, että neuvottelutulokseen päästään mahdollisimman nopeasti.

Valitettavasti näin ei kuitenkaan ole tapahtunut, sillä vielä emme ole päässeet yli työaikalain soveltamiseen liittyvistä tulkintaerimielisyyksistä. Akava jätti maaliskuun loppupuolella työneuvostolle lausuntopyynnön työaikalain soveltamisesta hengellisen työn viranhaltijoihin, mistä työnantaja pahoitti jälleen mielensä.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen voimassaolo päättyi 31. maaliskuuta ja sopimuksettomaan tilaan siirryttiin 1. huhtikuuta. Sopimuksettomana aikana voimassa ovat vanhat virka- ja työehdot.

Heti huhtikuun alussa kirkon neuvotteluosapuolet joutuivat toteamaan, että omin voimin sopimukseen pääseminen vaikuttaa mahdolltomalta.

Työtaisteluvaroituksia ei kuitenkaan koronatilan taktia nähty mahdollisina, joten neuvotteluosapuolet päättivät seurata kuntaneuvottelijoiden viitoittamaa tietä ja pysyivät valtakunnansovittelijalta vapaaehtoista sovittelua. Valtakunnansovittelija kutsui neuvottelijat ”virtuaali-Bulevardille”, ja neuvottelut kirkon noin 20 000 palkansaajan työehdoista siirtyivät sovitteluun.

Lopullinen ratkaisu on edessäpäin

Sovittelun myötä tavoittelijat lyhenivät edelleen ja sovittelun kohteeksi jäivät käytännössä enää sopimuskauden pituus, palkankorotukset ja kiky-tyoajanpidennyksen kohtalo. Sovitteluistuntojen välissä osapuolet ovat neuvotteleet myös ilman valtakunnansovittelijaa ja pyrkineet ratkaisemaan sovittelijan antamia ”kohtiläksyjä”.

Toukokuun puolivälissä tätä tekstiä kirjoittaessani pientä etenemistä on tapahtunut, mutta lopullinen ratkaisu on vielä edessäpäin.

JUKOlla ja muilla palkansaajia edustavilla järjestöillä olisi halu ja valmius ratkaisuun, mutta sekä Kirkon työmarkkinailaitos että valtakunnansovittelija ovat kytkeneet aikataulun työneuvoston työaikalain soveltamisalaan liittyvään lausuntoon. Parhaassa tapauksessa saamme sen nyt toukokuussa.

Kunnianhimoisena tavoitteena onkin saavuttaa neuvottelutulos vielä toukokuun aikana. Jos työneuvoston ratkaisun venyy pidemmälle, venyvät valitettavasti myös kirkon sektorin neuvottelut. ■

Kirkolla ei ole yhteistoimintalakia – mitä se tarkoittaa?

Lomautukset ovat tällä hetkellä valitettavan ajankohtainen asia monelle, ja myös sellaisilla aloilla, joilla lomautuksia ei ole juuri aikaisemmin nähty. Tämä on aiheuttanut epävarmuutta ja paljon kysymyksiä sekä jokusen tilanteen, jossa prosessi on saatu raiteilleen luottamusmiesten avulla.

Tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla toteutettavan, työvoiman vähentämiseen tähtäävän yt-menettelyn suuntaviivat riippuvat alasta, jolla kyseisiä neuvotteluita käydään. Yksityisellä sektorilla – ja myös esimerkiksi kristillisissä järjestöissä – noudatetaan lakia yhteistoiminnasta yrityksissä. Lakia sovelletaan, jos työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Julkisella sektorilla, kunnilla ja valtiolla on omat yhteistoimintalakisensa. Kirkolla sen sijaan ei ole yhteistoimintalakia, vaan tuta-neuvotteluissa noudatettava menettely on kirjattu kirkon yhteistoimintasopimukseen (KirVESTES liite 10). Vallitsevassa tilanteessa ero on olennainen, koska maan hallituksen tekemät lakimuutokset esimerkiksi yt-neuvotteluiden kestoon eivät vaikuta seurakunnissa käytäviin tuta-neuvotteluihin, koska yritysten yhteistoimintalakia ei sovelleta kirkossa.

Eroja tulee esiin esimerkiksi neuvotteluiden kestossa. Kirkon yt-sopimuksen mukaan tieto neuvotteluista on annettava viimeistään viisi päivää ennen niiden alkua ja neuvotteluihin on varattava vähintään 14 päivää. Yritysten yhteistoimintalakia on lomautuksia koskien muutettu määräaikaista 30.6. asti siten, että neuvotteluvaiheen katsotaan täyttyneen, kun neuvotteluita on käyty viiden päivän ajanjaksona. Valtio- ja kuntatyönantajan osalta noudatetaan myös viiden päivän vähimmäiskutsuaikaa, mutta yhteistoimintaneuvotteluita käydään 14 päivästä kuuteen viikkoon riippuen aiotun henkilöstönvähennysoimenpiteen laajuudesta ja laadusta.

Työnantaja voi lomauttaa kahdella perusteella. Lomauttaa voi ensinnäkin, jos on olemassa

tuotannollinen ja taloudellinen irtisanomisperuste. Lomautusta käytetään tuolloin ikään kuin irtisanomisen vaihtoehtona. Toisekseen työnantaja voi lomauttaa enintään 90 päivän määräajaksi, jos tehtävät tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet eikä työnantaja voi järjestää muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta. Monissa paikoin käynnissä olevat lomautukset on tehty jälkimmäisellä perusteella.

Työsopimuslakiin tehtyjen määräaikaisten muutosten voimassaoloaikana yksityisen sektorin työnantajat voivat lomauttaa määräaikaisten työntekijän siinä kuin muutkin. Myös koeaikapurku voidaan tehdä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla määräaikaisten muutoksen voimassa ollessa. Kumpikaan muutos ei koske julkista sektoria, jossa määräaikaisten voidaan edelleen lomauttaa vain, jos hän työskentelee vakituisen sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa tuo vakituinen, jos hän olisi töissä ja tuta-peruste ei riitä koeaikapurkuun. Kolmannen määräaikaisten muutoksen perusteella lomautuspäätöksen ilmoittamiseen työntekijälle riittää viiden päivän varoaika. Tämäkään ei koske julkista sektoria, vaan esimerkiksi kirkossa lomautus voi edelleen alkaa vasta 14 päivän kuluttua lomautusilmoituksen saamisesta. ■

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

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

DIGILOIKKA – VIRTUAALI- TODELLISUUDEN VAUHDITON PITUUSHYPPY?



*Asiamiesten kuukausipalaveri on vallitsevien
olosuhteiden vuoksi siirretty virtuaalitodellisuuteen.
Markon etätyöpiste on kantahämäläisessä ja
Teron uusimaalaisessa kerrostalokorttelissa.*

TEKSTI TERO FLEMINCH JA MARKO PASMA | KUVAT ILARI HUHTASALO JA JUHA TUOMI

Perinteistä reaalimaailman tunnelmaa imitoidakseen asiamiehet ovat siirtyneet kumpikin omaan irtaimistovaraustoonsa taloyhtiöidensä kellareihin. **Marko** lupasi tarjota kahvit ja Tero pullat. Kokouksen alkamista on viivytännyt jatkuvasti

katkeileva internetyhteys, joka johtunee **Teron** kotitalon kylmäsodanaikaisesta bunkkerivarastosta

– Ehkä mietimme vielä uudelleen tätä kahvitarjoilua, **Marko** pohtii jäädessään ilman pullaa.

– No olisihan tämä jotenkin pitänyt ennakoida, että digipulaa ei ole olemassa, pahoittelee **Tero**

– Kaikki tapahtui niin nopealla tempolla, että ei tässä oikein ehtinyt mukaan kaikkeen tohinaan, aprikoi **Marko**.

Rutiinit yllä

Asiamiehet ovat yrittäneet pitää omia turvalliseksi havaitsemaansa rutiineja yllä, jotta arki tuntuisi arjelta eikä miltään lomalta. Tero on korvannut aamuiset työmatkat istumalla aamuin ja illoin juna-aseman penkillä 20 minuuttia ja kävelemällä takaisin kotiin. Marko taas seisoo 40 minuuttia kotona tuulikaapissa täysissä tamineissa pidellen eteisaulakon henkarirekistä kiinni ja kuuntelee musiikkia kuulokkeilla.

Asiamiehet eivät kokeneet oikeudekseen nimittää kuukausipalaveriaan välttämättömäksi työtehtäväksi, jolla Uudenmaan eristysrajan olisi saanut ylittää. Digiloikka oli otettava. Rutiineista huolimatta tuntuu siltä kuin asiamiehen tärkeästä työstä puuttuisi jotakin...

Jäikö digiloikka lyhyeksi vai menikö pitkäksi? Miten loikka mitataan tai arvioidaan? Tätä täytyy kysyä asiantuntijalta. ■



ASIAANTUNTIJA
VASTAA



Kysymyksiin vastaavat Työterveyslaitoksen johtavat tutkijat Laura Seppänen ja Anssi Smedlund.

Mitä on digitalisaatio?

LS: Digitalisaatio on digitaalitekniikan integrointia ja sen mahdollisuuksien hyödyntämistä osana jokapäiväisiä työtä. Digitalisaation parhaan hyödyn saamiseksi on tärkeää samalla kehittää työtapoja ja käytäntöjä.

AS: Digitalisaatiossa organisaation koko tuotanto ja kulutus tai jokin osa korvautuu tietoverkkojen ja -ohjelmistojen kautta tapahtuvaksi toiminnaksi.

Koronaepidemian aikana moni työyhteisö teki digiloikan. Mitä se tarkoittaa?

LS: Tietoverkkojen kautta tapahtuvasta toiminnasta kerääntyä myös digitaalista tietoa, esimerkiksi numeroita, kuvia tai ääntä. Yksi digiloikka on se, että organisaatio alkaa uusin tavoin hyödyntää tällä tavoin kerättyä tietoa.

AS: Ennen koronaa digitalisaatiota toteutettiin asteittain ja ohjelmistoja otettiin käyttöön pikkuhiljaa. Epidemia pakotti työyhteisöt ottamaan digitaaliset välineet käyttöön päivittäisessä työssä nopeasti ja laajalla rintamalla.

Mitä hyvää on digiloikassa?

LS: Digi tarjoaa mahdollisuuden kuvata ilmiöitä digitaalisesti, jolloin ne saadaan paremmin näkyviksi. Digi helpottaa myös vuorovai-
kutusta, osallistumista ja vaikuttamista.

AS: Digiloikka muuttaa asenteita sallivam-
miksi digitalisaatioon. Ihmiset huomaavat
selviytyvänsä hyvin uusien välineiden avulla
etätöissä ja virtuaalikokouksissa. Organisaatit
sopeuttavat toimintaa digitalisaation
avulla toteutettavaksi ja parhaimmillaan tämä
tehostaa työtä, lisää tuottavuutta ja luo
uusia innovaatioita. Paikkariippumaton työ
vähentää myös työmatkustamisesta aiheutu-
via hiilidioksidipäästöjä.

Mitä jos digiloikka jää lyhyeksi?

LS: Digitalisaatiossa toiset ovat jo pitkällä ja
toiset vasta alussa. Digitalisaation epätasai-
nen eteneminen voi lisätä polarisaatiota ja
eriarvoisuutta. Digitalisaatio tuottaa uutta
virtuaalitodellisuutta, mikä herättää kysy-
myksiä vallankäytöstä sekä tiedon eettisistä
ja turvallisesta käytöstä ja toiminnan läpinä-
kyvyydestä.

AS: Työntekijät, jotka eivät normaalisti käytä
suurena määrin digitaalisia työvälineitä, saat-
tavat kokea kuormitusta ja ulkopuolisuutta
uusien välineiden käyttöönotossa. Kaikkea ei
myöskään voi digitalisoida, yhteishengen ja
työtoveruuden luominen tarvitsee fyysisiä
kohtaamisia.

Mitkä ovat digiloikan seuraavat askel- merkit?

LS: Digitalisaatio saattaa edistää kilpailua ja
markkinallistumista. Se on usein edullinen yk-
silöille, mutta miten käy yhteisten ja yhteis-
kunnallisten arvojen, kuten digisyrjäytymisen
tai eriarvoisuuden vähentämisen? Kaikenlai-
set toimijat voivat olla mukana rakentamassa
digiajan vastuullisuutta ja yhteistyötä.

AS: Organisaatioiden tulisi arvioida tarkasti,
missä toiminnoissa koronaepidemian pakot-
tama digiloikka on aidosti tuottanut lisäarvoa
ja missä ei. Prosessien, työtehtävien ja osaa-
misen johtamiseen tulee kiinnittää erityistä
huomiota. ■



opiskelija



KRISTA LYyrÄNEN
lyyranenkrista@gmail.com

Näkymätön
vihollinen

ELÄMME POIKKEUKSELLISIA AIKOJA nykyajan havinassa. Korona on varmasti tämän sukupolven pahin ja suurin koettelemus. Tämä tilanne voisi olla verrattavissa 1500-luvun rutan aikaan, jolloin ihmisiä menehtyi ja monet kaatuivat taistelussa. Sama pätee tämän päivän koronapandemiassa. Käymme taistelua näkymätöntä vihollista vastaan. Se yrittää nujertaa meidät.

MONELLE TÄMÄ AIKA ON KUIN PAINAJAISTA. Silti ei tule luopua toivosta. Korona on jo saanut paljon muutosta yhteiskunnassamme aikaan. Voisiko tilanteessa nähdä jotain hyvääkin? Ihmisillä on ollut nyt aikaa olla perheidensä kanssa ja tehdä niitä asioita, joita ei ole muutoin ehditty tehdä. Ehkä tämän jälkeen ihmiset osaavat arvostaa normaaleja elämän asioita, pieniäkin. Ystävän näkemistä kasvokkain, leffassa käyntiä tai iltaa lempiravintolassa. Ehkä netissä tapahtuva kontakti vähenee, ja ihmiset haluavat nähdä toisiaan ihan elävässä elämässä. Ehkä tämän jälkeen osaamme arvostaa asioita, jotka aiemmin ovat olleet itsestäänselviä.

ELÄMME HYVINVOINTIVALTIOSSA, ja meillä on asiat aika hyvin. Tämän kaltaiset suuret ilmiöt – tragediat – yleensä herättelevät ihmistä jollain tavalla. Tämä voi olla muutos ja alku parempaan. Me olemme vastuussa siitä, miten alamme epidemian liennyttyä toimimaan. Olisiko nyt aika tehdä hyviä tekoja ja oikeasti välittää toisistamme?

Tragedia
herättelee

KAIKILLA EI OLE MAHDOLLISUUTTA NÄHDÄ LÄHEISIÄÄN RAJOITTEIDEN TAKIA, mikä voi olla raskasta. Asioilla on yleensä kaksi puolta. Vaikka ihmisillä on nyt paljon aikaa toisilleen, jotkut saattavat olla vielä enemmän yksin. Sinulle, joka tässä tilanteessa olet yksin, toivon paljon voimia. Ja sinä, joka tiedät jonkun olevan yksin, soita vaikka hänelle. Se saattaa merkitä hänelle todella paljon. Ei unohdeta yksinäisiä.

PÄÄTTÄJÄMME OVAT TOIMINEET OIKEIN, kun paikkoja on laitettu kiinni. Se on edistänyt viruksen hitaampaa leviämistä ja säästännyt ihmishenkiä. Se on pääasia. Jäämme toivomaan, että tilanne helpottaisi mahdollisimman pian. Tämä jääköön Korkeimman käteen. Siihen asti pidetään huolta itsestämme ja toisistamme. ■

meidän duunit
.....

MITÄ MIETTII LUOTTAMUS- MIES?

*Marketta Lahdenmaa ja
Tarmo Marjamäki toimivat
JUKO:n luottamusmiehinä.
Dino kysäisi heiltä kuulumisia
ja ajankohtaisia mietteitä
luottamustoimesta.*

K Y S Y M Y K S E T

1. Kuinka pitkään olet ollut luottamusmiehenä ja mitä koulutuksia olet toimenkuvaan saanut?
2. Mikä on ollut haastavaa? Mikä hyväksi koettua?
3. Miten liitot voisivat olla avuksi luottamusmiestehtävässäsi? Millaista koulutusta tarvitsisit?
4. Mitä konkreettista olet saanut läpi tai mistä tärkeästä aiheesta olet neuvotellut työnantajapuolen kanssa?
5. Mitä haluaisit sanoa Dinon lukijoille?



TARMO MARJAMÄKI,
nuorisotyönohjaaja, sosionomi-diakoni

1. Olen toiminut muutaman kauden varaluottamusmiehenä, luottamusmiehenä ja nyt pääluottamusmiehenä. Olen osallistunut JUKO:n ja liittomme järjestämiin koulutuksiin.
2. Työ on antoisaa ja välillä haastavaa. Haastavana koen jäsenistön edunvalvonnan ja seurakuntamme taloudellisen liikkumavaran yhteensovittamisen. Muutos on väistämätöntä, ja JUKO:n luottamusmiehet haluavat olla mukana kehittämässä seurakuntatyötä.

3. Eniten itseäni mietityttää työsuhteturva ja palvelusuhteen edut.
4. Lähiesimiesten vaativuusryhmä saatiin aikoihin nostettua 601:ksi. Prosessi oli monivaiheinen. Luottamusmies edustaa jäsenistöään ja koettaa parhaansa mukaan turvata heidän etunsa joka tilanteessa. Vaikutusvaltaa en koe omaavani mitenkään erityisen paljon.
5. Koronastakin selvittää. Yhdessä. ■

MARKETTA LAHDENMAA,
diakoniatyöntekijä, sisätauti-kirurginen ja
psykiatrisen sairaanhoitaja

1. Luottamusmiehenä toimin. 2009–2018. Nykyisin olen varaluottamusmies.
2. Luottamusmiestyö on mielenkiintoista, mutta välillä raskasta.
3. Alkuaikoina olen käynyt luottamuskoulutuksissa ja nykyisin Sisu-päivillä. Viime vuosina toki vähemmän oman tilanteeni vuoksi. Liittoon olen ollut usein yhteydessä ratkoessani ongelmia. Olen ollut myös yhteydessä liiton lakimieheen ja työmarkkinalaitokseen.
4. Mielestäni olen saanut aikaan kohtuullisesti. Diakoniatyöntekijöiden, kanttorien ja nuorisotyönohjaajien palkankorotus 502 ja johtavien 601. Diakonianviran säilyttämisen niin, että 20 prosenttia meni nuorisotyölle. Olen ollut monessa vakavassa konfliktitilanteessa mukana, ja ne on ratkaistu, vaikka ehkä niistä on jäänyt jossiteltavaakin.
5. Oikeudenmukaisuus luo hyvää työilmapiiriä. ■



LUOTTAMUSMIES

- Luottamusmiehet ovat vaalilla valittuja työntekijöiden edustajia. He huolehtivat työelämälainsäädännön, työehtosopimusten ja työntekijöiden edun piiriin kuuluvista asioista työpaikalla.
- Työntekijän ja työnantajan välisen erimielisyyden syntyessä luottamusmiehet tukevat ja neuvovat liittoon kuuluvaa työntekijää sekä tarvittaessa neuvottelevat tämän puolesta.
- Seurakuntien ja kirkon hallinnon luottamusmiehet kuuluvat pääsopijajärjestö JUKOn organisaatioon.

PITKÄ LOMA ON ISO ONNI

Tässä jutussa diakonit Nina Fabritius-Ylitalo ja Marjo Kurvinen kertovat ajatuksiaan lomasta. Saamme myös työterveyspsykologin ohjeet onnistuneeseen lomaan sekä historiakurkkauksen siihen, miksi vuosiloman kesto on jopa 38 päivää.

Raaseporin seurakunnan diakoni **Nina Fabritius-Ylitalo** viettää lomansa pienemmissä osissa, mutta mieluiten kuitenkin niin, että vähintään neljä viikkoa lomista on kesällä. Sen lisäksi hänellä on yleensä lomaviikko pääsiäisen tienoilla ja noin kaksi viikkoa lomaa joulun jälkeen. Yhden viikon lomista hän pitää vielä syksyllä.

– Asun perheeni kanssa maalla, ja meillä on iso piha ja vanhahko talo. Lomat kuluvat pitkälti niiden parissa puuhastellessa. Emme juurikaan matkustele, joten siksi koronatilannekaan ei ole toistaiseksi vaikuttanut tämän vuoden lomasuunnitelmiin, hän kertoo.

Myös **Marjo Kurvinen** työskentelee Raaseporissa diakonina. Hän lomailee mielellään kesälomansa yhteen putkeen.

– Syksyllä ja talvella olen yrittänyt pitää noin viikon loman, jos olen ollut kokopäivätoisissa, Kurvinen sanoo.

Kun kesäloma alkaa, hän yrittää lähteä matkoille niin nopeasti kuin mahdollista.

– Maisemanvaihdoksesta saan lomatunnelman. Viime vuosina on ollut tapana pakata auto ja ajaa se yöjunaan, joka menee pohjoiseen. Siitä matka on jatkunut Suomen, Ruotsin tai Norjan Lappiin.

Lopulta Kurvinen on päätenyt miehensä kotipaikkakunnalle Kuusamoon, jossa he viettävät suuren osan lomasta mökkeillen, kalastellen ja sukulaisissa vierailen.

– Rentoudun vaeltelemalla tuntureilla ja syötämällä kaloille matoja. Tärkeää on kiireettömyys, mutta myös se, että saan tavata kaukana asuvia sukulaisia ja tuttuja.



Nina Fabritius-Ylitalo aikoo harrastaa lomalla maalausta, jonka avulla hän rentoutuu. Kuvassa myös Aino-koira.

Marjo Kurvinen on odottelevalla kannalla.
– Kaikki on vielä auki, hän sanoo.



– Olimme tänä vuonna ajatelleet lähteä Englantiin sukuloimaan, mutta se ei nyt taida onnistua. Myös matkustus pohjoiseen voi olla erilaista, jos

yöjunat eivät kulje ja jos ravintolat, kahvilat ja majoituspalvelut eivät ole auki, Kurvinen miettii. ■

”MAHTAVA JA VÄLTTÄMÄTÖN ARJEN VASTAPAINO”

Työterveyspsykologi ja työnohjaajien kouluttaja **Hannu Kauppinen** näkee, että lomat ovat välttämätöntä palautumisaikaa sekä palkansaajalle että yrittäjälle. Ensimmäisten kohdalla korostuu se, että omia säätely- ja vaikutusmahdollisuuksia suhteessa aikaan on yleensä vähemmän.

– Aika on loppujen lopuksi ehkä tärkein resurssimme. Loma on luonnollisesti tärkeä sekä itseisarvoisesti, että arkeen ja työhön meidät huoltavana, Kauppinen sanoo.

Hänen mielestä loman tärkein tehtävä on palautuminen, sekä sen puolen itsestä toteuttaminen, joka arjen raameissa ei mahdu tai pääse esiin.

– Jokainen saa toivottavasti kokemuksen suorittamattomuudesta, pelkän olemisen mahdollisuudesta. Loma on mahtava ja välttämätön arjen vastapaino. Ole itsellesi armollinen ja nauti lomasta korona-ajasta huolimatta, Kauppinen kehottaa.

Irtaantuminen on tärkeää

Moni varmasti miettii, miten loma onnistuu korona-aikana.

– Toivottavasti löytyy kompromissi sen välillä, mitä yksittäinen työntekijä toivoo ja mikä on työnantajan tai yhteiskunnan kokonaisuus.

Kauppinen viittaa siihen, että poikkeusoloissa jokainen voi joutua tinkimään eduistaan tai lähinnä niiden ajoituksesta.

– Kun loma on sovittu, irtaantuminen työn maailmasta on tärkeää. Sen voi tehdä esimerkiksi maantieteellisellä etäisyydellä rajoitusten puitteissa, kytkeytymällä irti työviestinnästä ja vaikkapa pitämällä läheisten kanssa juhlahetken. Tärkeää on myös mielekäs tekeminen ja sinunntu joutilaisuus. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

KIITTÄKÄÄMME KEKKOSTA

Juko Ry:n neuvottelupäällikkö **Markku Nieminen** kertoo, että presidentti **Urho Kekkonen** määräsi 1973 asetuksella virkamiesten vuosilomaksi 38 päivää. Kirkossakin otettiin käyttöön muun julkisen sektorin lomakäytännöt, joilla on aikoinaan kompensoitu matalaa palkkatasoa.

Noin 250 000 kunnan palveluksessa työskentelevää ja noin 52 000 valtion töissä olevaa työntekijää nauttii päälle seitsemän viikon vuosilomasta.

Kaikilla ei ole kuitenkaan niin pitkiä lomia, sillä valtaosalla yksityisen sektorin työntekijöistä on lomaa vain viisi viikkoa vuodessa.

– Tuolloin 1973 yksityinen sektori sai suuret palkankorotukset. Valtio oli vähissä varoissa, eikä voinut nokittaa vastaavilla korotuksilla. Niinpä se vaihtoi korotukset pitempään lomaan, Nieminen kertoo.

Palkoilla ei voinut houkutella

Syynä oli myös se, että lomia piti sirotella muuhunkin kuin kesäkauteen. Tätä haittaa hyvitetiin pidemmällä lomalla.

– Pitkät lomat olivat ja ovat olleet vetovoimatekijä valtion töihin. Palkoilla ei ole juurikaan voinut houkutella, Nieminen summaa.

Pisimmistä lomista nauttii noin kaksi kolmasosaa valtion henkilöstöstä, eli kaikki yli 15 vuotta työssä olleet. Kunnissa on nautittu pitkistä lomista yli 50 vuotta. Jo vuoden 1962 virkasääntömallissa kertyi lomaa kolme päivää loman määräytymiskuukautta kohden 15 palvelusvuoden jälkeen.

– Säännös on sama kuin nykyisin. Täydet 38 päivää lomaa on noin 60 prosentilla henkilöstöstä, Nieminen sanoo. ■

TIETOA VUOSILOMISTA

- Vuosiloman ansainta perustuu työpäiväperiaatteelle.
 - Lomanmääräytymisvuosi alkaa 1.4. ja päättyy seuraavana vuonna 31.3.
 - Vuosilomaa kertyy viranhaltijalle kuukaudelta, jossa on tehty vähintään 14 työpäivää tai vähintään $\frac{3}{4}$:na säännönmukaisista työpäivistään ja palvelussuhde on ollut voimassa vähintään 16 päivää.
 - Työstä poissaolopäivät, joilta maksetaan palkkaa tai KELAn päivärahaa, kerryttävät vuosilomaa.
 - Vuosiloman määrään vaikuttaa palvelussuhteen kesto ja työkokemuksen perusteella hyväksytyt kokemuslisään oikeuttava aika. Tästäkään syystä ei ole samantekevää, mitkä vanhoista työkokemuksista lasketaan kokemuslisään.
 - Kirkossa loman määrä vaihtelee 23-38 vuorokauden välillä.
 - Työnantajan tulee tiedustella työntekijöiden lomatoiveista ennen kesäloman vahvistamista, mutta viime kädessä työnantaja määrittelee loma-ajan. Vähintään 65 % lomasta on sijoitettava lomavuoden lomakaudelle.
 - Palvelussuhteen päättyessä maksetaan pitämättömistä lomista lomakorvaus.
 - Lomakausi alkaa 2.5. ja päättyy 30.9.
 - Erääntynyt ja erääntymätön vuosiloma: Vuosiloma erääntyy pidettäväksi lomanmääräytymisvuoden päättyessä 31.3. Tämän jälkeen annettava vuosiloma on erääntynyttä vuosilomaa.
 - Lomautusajalta kertyy vuosilomaa, kuitenkin enintään 42 päivää kerrallaan.
 - Lomakauteen ja lomakauden ulkopuolelle sijoitettavat vuosiloman osat annetaan yhdenjaksoisena, jollei työntekijän kanssa toisin sovita.
- Lue lisää: KirVESTES s.61-92



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



SIELUKKAASTI UUSIIN KÄYTÄNTÖIHIN

Työkuviot lienevät jokaisella kirkonrotta-kollegalla muuttuneet tänä keväänä koko lailla, joko kohtalaisesti tai enemmän. Tämä aika on myös saanut itseni syväilemään toimintojemme olemusta. Eikö olekin niin, että seurakunnan perusrehua on nimenomaan luoda erilaisia tilanteita ja tapahtumia? Sellaisia, joissa ihmiset kokoontuvat hieman eri tavoin, samoihin arvoihin kuitenkin yhtyen ja niiden äärellä ope-roiden. Koota jengiä yhteen.

Kun kansaa ei voi enää kerätä kokoon, pitää luoda (miltei) uusia tapoja välittää firmamme asiat. Kirkon digiloikka on ollut väistämättömyys. Se on onnistunut kohtuullisen hyvin. Kaikista työntekijöistä ei ole voinut kehittyä somevaikuttajia tahi innovatiivisia verkkosananjulistajia. Mutta hyvää tahtoa ja yritystä on riittänyt – ja eikö eräs toistamme ihana fraasi olekin, että ”sinä riität”?

Olemme järjestäneet työmaallani Töölön seurakunnassa Pop-messuja 15 vuotta. Päätimme toteuttaa pääsiäispäivään sijoittuneen messun samalla kuviolla kuin seurakuntamme muutkin messut. Kuvata kupletti etukäteen ja heittää homma YouTubeen. Kuviossa oli haasteensa, kas kun messun bändivetoinen musiikki vaati tallennustekniikalta hieman enemmän. Onneksi vakiomiksaajallamme on hallussa niin kuvan kuin äänenkin käsittely. Vähän enemmän vaan rautaa ja piilevyjä kirkonmälle, tuona kertana sitten siis.

Messun juontaminen, artistivieraana toimineen **Marjo Leinosen** haastattelemineen ja esirukouso- sion veto kulkivat selkärangassani lukuisien vuosien rutiinilla. Tyhjätkä penkit eivät tuntuneet surullisilta, vaikka moista tunnetta ennalta hieman ajat- linkin saapuviksi. Kotoinen kirkkomme tuntui kyl-

lä muuttuneen väliaikaiseksi studioksi. Kun tallen- nushetkellä kuvitteli seurakunnan olevan kameran toisella puolella, kuvio tuntui luontevammalta.

Yhteenvetona totean projektin olleen hyvin myönteinen kokemus. Emme tiedä, milloin se pal- jon puhuttu uusi normaali alkaa, mutta luulen et- tä tämä aika tulee jättämään pysyvän jäljen seura- kuntien streamaus- ja verkkotalenne-työhön. Olen kuullut jo lukuisia vuosia sitten pyyntöjä Pop-mes- sujen kuvaamisesta: ”kun teillä on niin kiintoisia artisteja enkä pääse just silloin paikalle”. Luulen, että kovinkin useaan kirkkorakennukseen kiinnite- tään videokamerat pysyväisluonteisesti tämän krii- sin myönteisenä sivuvaikutuksena. Näin ajat muut- tuvat, eskoseni, osallistuminen seurakunnan toi- mintaan ei tästä ajasta eteenpäin edellytä enää län- näoloa sen tiloissa.

Ja Marjo Leinosen veto, voi jukran pujut, miten hänen tulkitsemansa vanhat soulit ja gospelit lähti- vätkään kirkossa kiittämään! Suosittelen maamme loistavimman soul-kuningattaren levytettyä tuo- tanta tarkistettavaksi, jos ilmaisunsa ei ole vielä tuttua. ■

TSEKKA



Marjo Leinonen & Viranomaiset:
Vanha Schäferi



ANNA KÄRRÄ
anna.karri@nuorikirkko.fi

Uusi normaali – uhka vai mahdollisuus?

TÄMÄN KEVÄÄN POIKKEUSTILA on pakottanut työntekijät loikkaamaan eteenpäin digitaalisten työvälineiden ja alustojen käytössä niin nuorisotyössä kuin muissakin työmuodoissa. Hetkessä niin kutsuttu kohtaava perustyö muuttui täysin erilaiseksi ja haastavammaksi. Heille, jotka olivat jo sinut somen ja muiden digitaalisten alustojen kanssa, muutos ei ollut niin stressaava kuin heille, jota ovat tähän asti olleet vastaan kaikkea digitaalista ja netissä tapahtuvaa. Moni on varmasti kuullut tai jopa tullut itse sanoneeksi, että lasten ja nuorten pitäisi tehdä mieluummin jotain aivan muuta kuin istua jatkuvasti puhelimen ääressä.

ON TOTTA, ETTÄ KASVOKKAIN KOHTAAMISTA EI VOIDA MILJÄÄN KORVATA, mutta digitaalisuus ei myöskään ole automaattisesti huono asia. Kevään aikana monen mieli on muuttunut, kun on löytynyt oma tapa toteuttaa työtään digitaalisesti. Alun pelkojen ja epävarmuuden ja sympaattisten filterimokien jälkeen olen ilolla seurannut, miten upeasti kollegat ympäri maata ovat nostaneet työnsä uudelle tasolle.

MUTTA SITTEEN TULI TOUKOKUU JA PANIIKKI. Mitä jos kesällä ei saakaan pitää ollenkaan leirejä? Mitä sitten tehdään? Ei kesä ja toiminta ole pilalla ja menetetty vaikka ei saisikaan pitää leirejä. Kirkko

on täynnä oman alansa ammattilaisia, jotka ovat ottaneet pikaisesti ja rohkeasti haltuun uudet toimintamallit ja sopeuttaneet työnsä poikkeaviin olosuhteisiin. Samalla lailla meidän pitää laittaa mietintämyssy päähän ja luoda uusia tapoja tehdä kesätoimintaa. Leirit ovat upeita ja mahtavia kokemuksia. Ne eivät ole kuitenkaan ainoita tapoja luoda elämyksiä lapsille ja nuorille. Yhteisöllisyys, turvallisuus ja muistot eivät vaadi leiriä, ne voidaan luoda muillakin tavoilla. Meidän tehtävänäme on löytää nämä tavat, ja toteuttaa ne parhaalla mahdollisella tavalla.

Sitten tuli paniikki.

LOPULTA KUN POIKKEUSTILA ON OHITSE ja voimme taas kohdata toisemme kasvotusten, emme saa unohtaa hedelmiä ja palata tuttuun ja turvalliseen entiseen. Tehtävänäme on pitää yllä keskustelua siitä, mitä tästä opimme ja mitä meidän kannattaa jättää toimintaamme pysyvästi. Keskustelun jälkeen ei saa myöskään tyytyä entiseen, vaan jatkaa työn kehittämistä, jotta tulevaisuudessa kirkon nuorisotyö on edelleen ajan hermolla olevaa ammattilaisten tekemää työtä.

TULEVAISUUDESTA EMME TIEDÄ, mutta voimme aina luottaa omaan ammattitaitoomme, sopeutumiskykyymme ja kekseliäisyyteemme. Tämä kevät on sen vahvasti näyttänyt. ■

henki kulkee

Merkillinen kevät

Tänään maailma näyttää pelottavalta ja se kertoo, että elämämme on rajallista ja ennenaikaisen kuoleman mahdollisuus todellista. Raamatussa ihmistä kehoitetaan varautumaan tulevaisuuteen, olemaan elämässään vastuullinen ja järkevä.

Jeesus opetti ihmisille:

"Älkää siis huolehtiko huomispäivästä, se pitää kyllä itsestään huolen. Kullekin päivälle riittävät sen omat murheet."

Jumala ei lupaa murheetonta elämää, mutta hän lupaa olla kanssamme kaikkina aikoina, jokaisena hetkenä. Jumalan huolenpito on huolenpitoa silloinkin, kun toivo on kokonaan kadoksissa.

Jumala pitää meistä huolen, pitäähän?

jäsenedut
.....

Halvemmat kakkulat? Edullisempi mökki?

Ammattijärjestön jäsenyys tarjoaa edunvalvonnan lisäksi lukuisia rahanarvoisia jäsenetuja, jotka on koottu yhteen ja kätevästi löydettäväksi member+ palveluun.

Member+ on jäsenetupalvelu, joka tarjoaa pysyviä ja kausittain vaihtuvia jäsenetuja ja -palveluita akavalaisien ammattijärjestöjen jäsenille ja heidän perheenjäsenilleen.

Memberplussasta löydät A-lomien edulliset vuokramökit sekä alennuksia hotelleihin, hostelleihin ja lomakeskuksiin.

Storytel ja BookBeat tarjoavat lukuelämyksiä jäsenetuhintaan ja Sporttori alennuksia liikunta- ja vapaa-ajan asusteista.

Palvelusta löydät myös alennuksia silmälaseista, risteilyistä, Hertzin vuokra-autoista ja Danske Bankin palveluista sekä erilaisista verkkokaupoista ja hyvinvointipalveluista - opettele vaikka musisoi-
maan Rockwayn opastuksella.

Kirjautuneena saat enemmän

Etusivulla voi selailta etutarjontaa, mutta alennuskoodit ja tarkemmat tiedot saat käyttöösi vain rekisteröitymällä palveluun. Kirjautuneille näkyvät

kaikille akavalaisille tarjotut edut ja ammattijärjestön erityisesti omille jäsenilleen suunnatut jäsenedut ja -palvelut.

Dtl:n ja KNT:n jäsenenä, voit rekisteröityä palvelun käyttäjäksi osoitteessa memberplus.fi. Rekisteröityminen on maksutonta eikä sido sinua mihinkään. Ota rahanarvoiset edut käyttöösi!

Palvelun osoite:
www.memberplus.fi

Facebook:
www.facebook.com/memberplus.fi

Instagram:
[memberplus.fi](https://www.instagram.com/memberplus.fi)

member+

Jäsenetupalvelu akavalaisille

Tutustu palveluun: www.memberplus.fi

tulossa



- 17.9.2020 KIRKON DIAKONIAN PÄIVÄT
Järjestetään yksipäiväisenä verkkotapahtumana koronaepidemian vuoksi. Syksyn verkostotapaaminen Lappeenrannassa on peruttu. Tarkemmat tiedot verkkotapahtumasta, ohjelmasta ja osallistumisesta julkistetaan kesäkuussa KDS:n ja Dtl:n verkkosivuilla, uutiskirjeissä ja somessa. Seuraavat päivät järjestetään (JHS) Helsingin Kulttuuritalossa 15.–17.9.2022. Merkkää jo muistiin!

- SISUPÄIVÄT 2020
17.11. Kemin lumilinnassa
19.11. Seinäjoella hotelli Lakeudessa
20.11. Tampereella hotelli Vaakunassa

Sisupäivä on koulutuspäivä Diakoniatyöntekijöiden Liiton varsinaisille jäsenille. Aiheina ajankohtaiset työelämä- ja sopimusasiat, palkkaus ja työssä jaksaminen. Ilmoittautuminen ja tarkempi ohjelma tulee dtl.fi-sivuille syyskuussa.

- 2.–3.11.2020 Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous Kotkassa. Viimeinen ilmoittautumispäivä 3.10. Linkki osoitteessa www.knt.fi/JNT

- 12.–14.1.2021 KIRKON KASVATUKSEN PÄIVÄT Vierumäellä. Päivien yhteydessä KNT:n vuosijuhla, johon kutsutaan kuluvana vuonna 50 ja 60 vuotta täyttävät.

Dtl

KNT

3.–4.9. JUKO:N LUOTTAMUSMIESTEN WEBINAARI.

Kutsu ja ilmoittautuminen JUKOsta tulevan linkin kautta.

1.–2.10.2020 Helsingissä hotelli Clarionissa Vakavan järjestämä (Dtl, KNT, AKI) luottamusmieskurssi jukolaisille

Ilmoittautumislinkki ja ohjelma lähetetään sähköpostissa luottamusmiehille. Jos kutsua ei ole tullut, ota yhteys omaan liittoosi.

DIAKONIA TYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



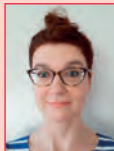
Toiminnanjohtaja
Tiina Laine
TtM, diakonissa
Puh. 010 2190 303
tiina.laine@dtl.fi



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



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



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



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



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



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIA NTUNTIJAT KNT



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



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



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



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



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



LIITY JÄSENEKSI

KUTSU ROHKEASTI

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

Dtl: www.dtl.fi,

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 – Eryityskoulutettujen 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

Diakoniatiimi
48:53 9 osallistujaa

LL
Liisa Lehtonen

ES
Eevi Selkälä

TK
Uolevi Karhu

EV
Ernst Vuori

MK
Minna Kaikula

UOLEVI, SULLA ON KAMERA PÄÄLLÄ.

EI KAI MUN PIDÄ OLLA TÄSSÄ KOKOUKSESSA?

MISTÄ SAA MIKIN POIS?

ROUSK ROUSK GULP!

KUULUUKO MUN ÄÄNI?

MIKS KAIKKI PUHUU YHTÄAIKAA?

TOI...KO TEI.. TEN HY...N?

NYT PÄTKII, SANOKKO IIIIIII

ÄITIIII! PYYHKIMÄÄN!



TaskuTurva – vakuutusturva aina mukana

Uudistunut TaskuTurva on täynnä loistavia ominaisuuksia. Voit maksaa laskut ja viestitellä kanssamme, hoitaa kätevästi lapsen lääkärikäynnit sekä etsiä tien päällä lähimmän autokorjaamon.

Lataa omasi sovelluskaupasta, niin hoksaa miten kätevä se on. Ei muuten maksa mitään.



Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva
turva.fi • 01019 5110



Varoitus!
TaskuTurva-sovellus saattaa aiheuttaa normaalista poikkeavaa kiinnostusta vakuutusasioihin.

Katso koko tarina turva.fi/taskuturva

Rauhaa Raamatusta

pipliakauppa.fi



92- Farkkuraamattu

Pienisraamattu. Kangaskannet veto-
ketjulla, vaalea ja tumma. 28,30 €



92- Raamattu

Keskikokoinen. Nahkajäljitelmäkan-
net, värit Turkoosi ja Hiekka. 20 €

33/38

Raamattu Grafiitti

Keskikokoinen. Rouhe-
kantinen, kaksiväriteksti.
29 €



20%
koodilla
PIPLIAKEVÄT20

Rohkeuskassi

Tyylikäs kangaskassi
Raamatun
voimasanoilla. 12 €



-20% koodilla PIPLIAKEVÄT20 Tilaukset pipliakauppa.fi

PIPLiA.kauppa