

*Vuoden
diakoniatyöntekijä*
MIRVA KUIKKA:
*Vapaaehtoinen
ei korvaa
ammattilaista*

- **Kirkon tapahtumissa
musa soi – ja juridiikka
unohtuu**
- **Simone Koivisto
yhdistää näyttölemisen
ja nuorisotyön**



**TYÖAIKA PITÄÄ SINUSTA HUOLTA
YDINOSAAMISKUVAUKSISTA APUA OSAAMISEN JOHTAMISEEN
DIAKONIABAROMETRI: USKONTOLUKUTAITOJA
TARVITAAN TULEVAISUUDESSA**





4

Simone Koivisto
"Olen nauttinut näyttelemisestä koko ikäni"

Jukka-Pekka Vaittinen
korostaa epäjärjestyksen
sietokykyä

9



KUVA TANJA PUHAKKA

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 4 Sivuraiteella | 26 Vuoden diakoniatyöntekijä |
| 6 Ajankohtaista | 28 Faktajahti |
| 8 Tutkittu | 30 Tukea työhösi |
| 10 Diakoniabarometri | 33 Kellotapuli |
| 16 Liitot | 34 Kolumni |
| 18 Kirkko uudistuu | 35 Henki kulkee |
| 20 Edunvalvonta | 36 Jäsenedut |
| 22 Kirkko kouluttaa | 37 Tulossa |
| 23 Lakimies | 38 Esittely |
| 25 Opiskelija | 39 Sarjakuva |

DINO 3 /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
Elisa Ala-Kuusisto, Dtl
Tero Flesminch, KNT
Hannu Keränen, KNT
Tiina Laine, Dtl
Marko Pasma, Dtl
Tiina Usvajoki
Mikko Saari, KNT
Arja Lusa, KNT
Tanja Puhakka, Dtl

ILMOITUSMYYNTI
Liisa Rossi
puh. 010 2190 300

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

KANNEN KUVA
Reijo Koirikivi/Studio P.S.V.

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 50/2020.

Tl. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Seurakunnan
töistä ruusuinen
kuva.

MAALIIN

"NYT TIEDÄN, MISSÄ ASUT", sanoi nuorukainen törmätessämme postilaatikolla. Hän asui perheessään, jota olin diakoniatyöntekijänä ollut tukemassa ja ohjaamassa. Jäi valju olo.

KULUNEENA VUOTENA JUKO ON PUHUNUT MAALITTAMISESTA, millä tarkoitetaan viranhaltijan tai työntekijöiden yksityisasioiden selvittämistä ja tiedon käyttämistä painostamiseen ja mustamaalaamiseen mm. sosiaalisessa mediassa. Maalittamisesta puhutaan usein esimerkiksi poliisien ja tuomareiden kohdalla, mutta ilmiöön voi törmätä seurakunnassakin. Seurakunnan töistä halutaan toisinaan antaa ruusuinen kuva, josta puuttuvat lieveilmiöt. Työssä yksityisyyden rajat ovat kuitenkin paikallaan.

KIRKOSSA TÖISSÄ OLEMINEN LEIMAA TEKI-JÄNSÄ – ilman maalittamisen mustia piirteitäkin. Työyhteisöissä on hyvä tehdä linjaukset työntekijöiden yksityisyydestä ja jaksamisen edistämisestä. Työnantajalla on velvollisuus puuttua työntekijän terveyttä tai turvallisuutta vaarantaviin tekijöihin. Työntekijät kantavat vastuunsa työstään, mutta moni haluaa työn ja vapaa-ajan selvempää erottamista, asianmukaisen palkan ja oikeudenmukaista johtamista sekä työaikalain noudattamista.

SOPIMISEN MAAILMAMMA OLI REALISMIA. Kirkon virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa tehtiin yleisen linjan mukainen sopimus. Vihdoinkin

arkkipyhinä tehdystä työstä saa lisävapaapäivän, mikä lisää oikeudenmukaisuutta seurakuntatyössä. Sopimuksen sisällöstä lisää tämän lehden edunvalvontasivuilla.

OPISKELIJAPALSTALLA PIA TOTEAA: "Työyhteisö on yhtä vahva kuin sen heikoin lenkki. Jos työtiimi pitää huolta omistaan, on sen jäsenillä rohkeus ja halu huolehtia avun tarpeesta olevista lähimmäistään. Kuulla sydämellä. Ajaa hädässä olevien etua sydämellä. Kohdata sydämellä. Asioilla on taipumus selvitä. Et ole yksin. Minä välitän sinusta ja haluan tietää, mitä sinulle kuuluu." ■



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

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

”RAKASTAN IMPROVISAATIOTA”

Simone Koivisto iloitsee siitä, että voi näytellä, käsikirjoittaa ja ohjata myös kirkon nuorisotyössä.

Salon seurakunnan nuorisotyön ohjaaja Simone Koivisto toimi 2001–2004 ja 2008–2011 freelance-näyttelijänä ja -ohjaajana.

– Palasin kuitenkin takaisin nuorisotyöhön, koska en koe olevani kovin myyntihenkkinen ja kykeneväni markkinoimaan omaa osaamistani. Freelance-näyttelijänä ja -ohjaajana oleminen vaatii sitä, Koivisto kertoo.

Koivisto on näytellyt muun muassa harrastajateatteri Kipinässä Vantaalla. Kiihkan kipinät -harrastajateatterissa Salossa hän on yhä mukana.

– Olen iloinen, kun voin hyödyntää nykyisessä työssäni näyttelijän lahjojani, hän toteaa.

Vahva palo

Helsingistä kotoisin oleva Koivisto asuu Salon Kiihkalassa. Aiemmin hän on ollut töissä Vantaan kaupungin erityisnuorisotyössä. Koivisto on valmistunut kirkon alalle jo 1990 Luther-opistosta.

– Olen nauttinut näyttelemisestä koko ikäni. Minulla on siihen vahva palo. Kun en aikoinaan päässyt Teatterikorkeakouluun, mietin missä muussa ammatissa voisin hyödyntää näyttelemistä. Aktiivisena seurakuntanuorena minulle oli selvää, että kirkon nuorisotyö olisi oikea valinta. Näyttelemineen toimi tavallaan siltana kirkon töihin.

Tunnustusta lahjakkuudesta

Koivisto on saanut tunnustusta taidoistaan, kun nyt jo edesmennyt näyttelijä-ohjaaja **Aune Lind** huomasi hänet Kipinä-teatterissa ja halusi Koiviston ohjattavakseen.

Tunnustusta on tullut myös Arkipooki-palkinnon muodossa. Arkipooki myönnetään merkityksellisestä, ansiokkaasta ja innovatiivisesta työstä kirkon, hiippakunnan tai seurakuntien ja niiden jäsenten hyväksi.

– Ensimmäinen Arkipooki-palkinto myönnettiin 2012 Salon seurakunnan draamamessutiimille, jossa olin mukana, Koivisto kertoo.

Hänen käsikirjoittamiaan ja ohjaamiaan nuorten draamoja on esitetty Salossa jo vuosien ajan. Mukana on aina ollut 40–80 nuoren tiimi. Draamoja on ollut Uskelan ja Salon kirkoissa noin kolme kertaa vuodessa, ja ne ovat aina keränneet suuren määrän kirkkokansaa.

Ja kohokohta on...

Koivistolla on lukuisia teatteri-, ja draamapedagogiikkaopintoja, joita hän on hyödyntänyt nuorisotyössä.

– Rakastan erityisesti improvisaatiota, ryhmätyötä ja koko prosessia. Palkintona on tietysti itse esitys. On mieletöntä nähdä, kuinka ihmiset hioutuvat ja ikään kuin kasvavat yhteen näytelmäprosessin aikana, Koivisto hymyilee.

Kohokohta on tietenkin se, kun itse pääsee lavalle.

– Olen päässyt tekemään teatteria kaikille ikäryhmille vauvasta vaariin, ja se on ollut hyvin antoisaa. ■



JÄSENET VAIKUTTAJINA KIRKOLLISKOKOUKSESSA

Uuden kirkolliskokouksen istuntokausi alkoi 10.–14.8.2020 Turussa. Kirkolliskokouksen järjestämiseen kuuluivat puheenjohtaja- ja valiokuntavalinnat. Kasvatuksen ja diakoniatyön näkökulmasta kiinnostavimpia valiokuntia ovat peruste-, laki-, hallinto- ja tulevaisuusvaliokunta.

Perustevaliokunnan puheenjohtajaksi valittiin piispa **Matti Repo**. Perustevaliokunta valmistelee kirkon uskoa ja oppia, kirkon työn perusteita, kirkon ja valtion suhteita sekä kirkon suhteita muihin kirkkoihin sekä uskontokuntiin koskevia asioita ja niihin liittyviä kysymyksiä.

Lakivaliokunta valmistelee säädöksiä ja niiden nojalla annettavia määräyksiä koskevat asiat. Lakivaliokunnan puheenjohtajaksi valittiin laamanni **Antti Savela**. Lakivaliokunnan jäseneksi valittiin nuorisotyönjohtaja **Ville Kämäräinen**.

Hallintovaliokunta valmistelee säädöksiä ja niiden nojalla annettavia määräyksiä koskevat asiat. Hallintovaliokunnan puheenjohtajaksi valittiin kirkkoherra **Aulikki Mäkinen**.

Tulevaisuusvaliokunnan puheenjohtajana jatkaa viestintäpäällikkö **Katri Korolainen**. Nuorisotyönohjaaja **Juha Perilä** valittiin tämän valiokunnan jäseneksi.

Yleisvaliokunta valmistelee säädöksiä ja niiden nojalla annettavia määräyksiä koskevat asiat. Yleisvaliokunnan jäseneksi valittiin diakoni **Marita Hietanen**. ■

Uusi KirVESTES kirjana

Kirkon virka- ja työehtosopimus 2020–2024 sekä erillisliitteet on julkaistu myös kirjana. Luottamusmiehillä on kirkon luottamusmiessopimuksen mukaisesti oikeus saada sopimuskirja maksutta käyttöön.

Huomioi työyhteisön kimppatilausmahdollisuus. Kirjan hinta on 17,60 euroa. Kirjaa voi tilata kirkontyömarkkinalaitos.fi sivuilta löytyvän tilauslinkin kautta. Kirkon työmarkkinalaitoksen sivuilla sopimuskirja on myös digiversioina kaikkien saatavilla. ■



JÄSENETUNA HUIPPUEDULLINEN ASUNTOLAINA.

Hyödynnä etusi: danskebank.fi/akava

KESKITY OLENAISEEN.

Danske Bank

UUSI ERÄ DIAKONIAN MERKKEJÄ MYYNNISSÄ

Nyt niitä taas saal! Saimme valmistajalta uuden erän diakonian merkkejä. Tilaa itselle, lahjaksi kollegalle tai seurakunnan huomionosoituksena merkkipäiväänsä viettävälle diakoniatyöntekijälle.

Merkit ovat hopeaa, ja ne on valmistettu Suomessa. Diakonin ja diakonissan pätevyysmerkki on 55 euroa ja diakoniaripus 97 euroa.

Tilaukset: toimisto@dtl.fi tai 010 2190 300. ■

Diakonian viran päivä 2020

Syyskuun 1. päivänä vietettiin jälleen diakonian viran päivää. Päivän juhlistamiseksi monella paikkakunnalla järjestettiin pieniä tapahtumia, ja esimerkiksi Espoon hiippakunnan piispa **Kaisamari Hintikka** kutsui diakoniatyöntekijät messuun, jonka jälkeen oli yhteinen ateria ja muuta ohjelmaa.

Päivän tapahtumat saivat näkyvyyttä mediassa tehden diakoniaa tunnetuksi. Seuraava diakonian viran päivä on keskiiviikkona 1.9.2021. Samalla on hyvä laittaa suunnittelukalenteriin diakonian juhluvuosi 2022, jolloin on kulunut 150 vuotta ensimmäisestä diakonissavihkimyksestä Suomessa. ■



KUVA TIINA LAINE

Espoon hiippakunnan diakoniatyöntekijät aloittivat diakonian viran päivän yhteisellä messulla.

Opiskelijajäsen!

Kutsu opiskelutoverisi mukaan työelämäyhteisöön: opasta ammattiliittoon.

Kehitetään työelämää yhdessä.

OPISKELIJAJÄSENYYS ON ILMAINEN



Tsekkaa jäsenmaksuasiat

Jos vaihdat seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä tehtäviä tai nimikkeesi muuttuu tarkistathan, että jäsenmaksuperintä ammattiliitoille jatkuu.

Toisinaan henkilöstön asioita hoitavalta on jäänyt ”jäsenmaksutäppä” ko. tilanteessa laittamatta ja jäsenmaksut ovat jääneet perimättä. Hoitetaan tämä asia yhdessä kuntoon! ■

AMMATILLISTA KASVUA JA EPÄJÄRJESTYKSEN SIETÄMISTÄ

Selvitin Diakin YAMK-tutkinnon opinnäytetyössäni kahdeksan diakoniatyöntekijän kokemuksia Cable-yhteisövalmennusten ohjaamisesta Helsingin seurakunnissa.



Yhteisötyön metodiikkaan pohjautuvia Cable-yhteisövalmennuksia on toteutettu helsinkiläisissä seurakunnissa kymmenisen vuotta. Samaa metodiin perustuvia Yhteisövalmennus- ja koulutuskeskityksiä on toteutettu myös Diakin avoimena koulutuksena, jossa on ollut mukana mm. kirkon diakonia- ja nuorisotyön sekä kaupungin sosiaalityön ammattilaisia. Cable on kirjainlyhenne sanoista Community Action-based Learning for Empowerment.

Vertaisuuden tärkeys

Yhteisövalmennuksissa työntekijän oma elämäntarina asettuu muiden osallistujien tarinoiden rinnalle. Diakoniatyöntekijät havahtuivatkin entistä vahvemmin huomaamaan, mikä merkitys on oman persoonan likoon laittamisella ja oman elämäntarinan käyttämisellä työvälineenä. Vertaisuuden tärkeys nousi uudella tavalla esiin ja innosti diakoniatyöntekijöitä kehittämään työtä uudella, yhteisöpainotteisemmalla otteella.

Haastattelemani diakoniatyöntekijät kokivat Cable-yhteisövalmennuksen muuttaneen heidän työotettaan entistä enemmän mahdollistamaan suuntaan, sillä valmennukset tuottivat myös paljon uutta toimijuutta. Myös yhteyden rakentuminen monilla eri tavoilla sekä kumppanuuden syveneminen työntekijöiden ja vapaaehtoisten vastuunkantajien välillä nousivat esiin tärkeinä osana valmennusten merkitystä.

Yhteisöllisyys tuo myös haasteita

Kannelmäen seurakunnassa Cable-yhteisövalmennusten tuottamaa yhteisöllisyyttä päätettiin vahvistaa myös avointa olohuone toimintaa lisäämällä. Tämä toi lisää yhteisöllisyyttä diakoniatyön toimitiloihin. Olohuone toiminnan myötä saatiin todistaa uusien ystävyssuhteiden syntymistä. Toiminnassa mukana olevat alkoivat myös tukea toisiaan vaikeissa elämäntilanteissa.

Yhteisöllisyyden vahvistaminen toi mukanaan myös haasteita. Työn arki monimutkaistui. Työstä tuli ennakoimattomampaa ja ihmisten keskinäiset törmäyksetkin tulivat tutuksi. Jatkuva pohdinnan aiheeksi muodostui kysymys siitä, miten työntekijöiden, vapaaehtoisten vastuunkantajien sekä olohuonekävijöiden keskinäistä ymmärrystä voisi parantaa.

Keskeneräisyyden heittäytymistä

Oman työkokemukseni ja opinnäytetyöni pohjalta olen alkanut korostaa epäjärjestyksen sietokykyä uutena diakonian ammattillisuuden käsitteenä. Se on keskeneräisyyden heittäytymistä ja tilan antamista suunnitelmien muuttumiselle. Epäjärjestyksen sietokyky on lähellä resilienssin käsitettä, jonka yksi merkitys liittyy kykyyn muuttua ja rakentaa uutta osaamista toimintaympäristön muuttuessa ennakoimattomasti.

Parhaimmillaan toiminnan toteuttaminen ajoittaisen epäjärjestyksen keskellä sujuu kuitenkin lopulta hyvän yhteistyön hengessä. Jopa toiminnan suunnittelu tapahtuu välillä ikään kuin varkein, toiminnassa mukana olevien kanssa aikaa vietäessä.

Ylöjärven seurakunnan nuorisotyön ohjaaja **Sanna Leijo** osallistui Diakin Yhteisövalmennus- ja koulutuskeskitykseen. Leijo toteaa koulutuksen kasvattaneen hänen ammattillisuuttaan merkittävä tavalla. Hän toteaa myös, että haluaa koulutuksen käytyään suunnata ammattillisuuttaan uudella tavalla. Sanna Leijo oivalsi, että on suorastaan mullistavaa antaa lupa keskeneräisyydelle.

– Se antaa työhön joustoa, opettaa nopeaa reagointikykyä ja tekee työstä jotenkin enemmän elämänmakuista. Ei elämä mene muutenkaan aina suunnitelmien mukaan, Leijo toteaa.

Lisää diakoniatyöntekijöiden kokemia merkityksiä ja kuvausta Cable-yhteisövalmennusten muodostamasta yhteisödiakoniatyöstä: www.theseus.fi/handle/10024/264967.

Teksti: Jukka-Pekka Vaittinen
diakoni, sosionomi (YAMK)
Helsingin seurakuntayhtymä



Jukka-Pekka Vaittisen Diakin YAMK-tutkinnon opinnäytetyö julkaistiin marraskuussa 2019.

diakoniabarometri
.....

DIAKONIA ON AINA UUDEN EDESSÄ

Tutkijatiimiin kuuluivat Auli Kela, Anni Nikkanen, Pirjo Paloviita ja Hanna Alava (kuvassa). Ohjausryhmässä olivat Sakari Kainulainen ja Tiina Ikonen Diakista, Airi Raitaranta Kirkko-hallituksesta, Esko Ryökäs Diakonian tutkimuksen seurasta, Veli-Matti Salminen Kirkon tutkimuskeskuksesta ja Marko Pasma Diakoniatyöntekijöiden Liitosta.



Koronakeväänä valmistunut Diakoniabarometri 2020 on jo yhdestoista barometritutkimus ja laatuaan toinen, jonka toteutuksesta vastasivat Diakonia-ammattikorkeakoulun ylemmän AMK-tutkinnon opiskelijat.

Barometri selvitti diakonian arkea ja diakoniatyöntekijöiden ammatillisia haasteita.

Diakoniabarometri 2020 jakautuu neljään eri teemaan, jotka ovat diakonian arki ja tulevaisuus, ruoka-apu, uskontolukutaito ja diakoniatyön johtaminen. Kysely sisälsi sekä täysin uusia aihealueita että joitakin toistuvia osia, mikä mahdollistaa diakoniatyön muutoksen seuraamisen.

Lama-ajan väliaikaisjärjestelyksi tarkoitettu ruoka-apu on muotoutunut 1990-luvulta lähtien monen seurakunnan pysyväksi auttamismuodoksi. Viime vuosien aikana on huomioitu aikaisempaa enemmän hävikkiruoan käyttäminen ruokakasseissa ja yhteisten aterioiden valmistamisessa. Myös erilaisia yhteisöllisyyttä ja toimijuutta vahvistavia toimintoja on käynnistetty.

Ruoka-avussa hajontaa

Puolelle kyselyyn vastanneista yhteisöruokailut kuuluvat työnkuvaan, ja ne koettiin diakonian konkreettisista työtehtävistä viidenneksi tärkeimmäksi tehtäväksi. Yhteisöruokailuiden toivottiin tuovan helpotusta huono-osaisuuden kasautumisen ja yksinäisyyden kokemuksiin.

Kyselyyn vastanneista yli puolet ilmoitti, että kaikille avoimia ruokailuja järjestettiin viikoittain tai kuukausittain. Yhteisöruokailuja vähintään kuukausittain oli lähes puolessa vastaajien seurakunnista. Kolmanneksessa vastaajien seurakunnista ei järjestetty yhteisöruokailuja lainkaan.

Seurakunnan perustehtäväksi ruoka-avun antamisen mielsi kolmannes vastanneista. Kolmannes vastaajista mielsi seurakunnan perustehtävän olevan enemmän hengellinen.

Ateriat valmistti useimmin palkattu keittiöhenkilökunta, mutta mukana oli myös vapaaehtoisia ja työkokeilussa, työharjoittelussa tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevia. Diakonia-asiakkaat olivat itse mukana ruuan laitossa vain viidenneksessä vastaajien seurakunnista.

Taloudellinen auttaminen arkea

Lähes kaikki kyselyyn vastanneet diakoniatyöntekijät kertoivat taloudellisen auttamisen kuuluvan heidän työnkuvaansa. Vastaajista kolme neljäsosaa arvioi taloudellista auttamista olevan paljon tai melko paljon.

Kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että taloudellinen avustaminen kuuluu seurakunnan tehtäviin. Taloudellista avustamista merkittävämpänä vastaajat näkivät ohjauksen ja neuvonnan, jota painotti yli puolet vastaajista.

Diakoniatyöntekijät näkevät taloudellisen avustamisen tärkeänä, mutta avustamisen määrissä mielipiteet jakautuvat. Kolmanneksen mielestä taloudellisen avustamisen tulisi olla kertaluonteista ja kolmannes ajatteli päinvastoin.

Vastauksissa voi näkyä ristiriita yhteiskunnan vastuun ja sitä paikkaavan diakonian välillä. Tehtyjen toimien tulisi mahdollistaa hyvää eikä samaan aikaan tukea väärä toimintamalleja tai rakenteita. Toimiminen ristipaineessa ideaalin ja arkitodellisuuden sekä tavoitteiden ja toteutuneen välillä vaa-



tii vahvaa ammatillisuutta, reflektiota ja osaamisen päivittämistä.

Taloudellisen avun problematiikasta kertoo myös se, että yhä useammin diakonian apua on alettu pitää subjektiivisena oikeutena toimeentulotuen tapaan. Vastaajista kaksi kolmasosaa oli törmännyt tällaiseen ajatteluun.

Terveys, toimeentulo ja ihmissuhteet huolena

Yhdeksän kymmenestä diakoniatyöntekijästä kohtasi kuukausittain fyysisesti sairaita tai mielenterveysongelmista kärsiviä. Samassa määrin kohdattiin säännöllisesti toimeentulotukea saavia, pitkäaikaistyöttömiä ja toistuvasti ruoka-apua tarvitsevia.

Yli puolet vastaajista kohtasi omaishoitajia kuukausittain ja kolmannes vähintään kuukausittain asunnottomia, väkivallan tai hyväksikäytön uhreja sekä ihmisiä, jotka olivat siirtäneet sairauden hoitoa varattomuuden vuoksi. Lähes yhdeksän kymmenestä vastaajasta kohtasi vähintään kuukausittain ylivelkaantuneita, pitkäaikaistyöttömiä ja työssä käyviä pienituloisia, jotka tarvitsevat taloudellista apua. Kahdeksan kymmenestä vastaajasta kohtasi vähintään kuukausittain pitkäaikaisesta yksinäisyydestä kärsineitä ikäihmisiä.

Vastaajista yli puolet kohtasi kuukausittain henkilöitä, jotka eivät kyenneet hakemaan sosiaalietuuksia sekä henkilöitä, jotka olivat toisen tai kolmannen polven asiakkaita sosiaalitoimessa.

Soppaa, saippuaa ja sielunhoitoa

Barometrissä lueteltiin 41 eri työaluetta, joista valtaosa kuului suurimmalle osalle diakoniatyöntekijöistä tavalla tai toisella. Diakoniatyöntekijöiden tehtäväkuva on siis varsin laaja.

Merkittävimmät työalueet olivat sielunhoito, taloudellinen avustaminen ja ruoka-apu. Sielunhoito ja taloudellinen avustaminen kuuluivat tavalla tai toisella lähes kaikkien vastaajien työnkuvaan.

Diakoninen vanhustyö on vuosien kuluessa vähentynyt. Perhetyö kuuluu viidenneksen työnkuvaan paljon tai melko paljon, ja myös siihen panostetaan vähemmän verrattuna esimerkiksi vuoteen 2011.

Noin puolelle vastaajista vapaaehtoistoiminnan ohjaaminen vei paljon tai melko paljon työaikaa ja jossain määrin vapaaehtoistoiminnan tehtävät kuuluivat kaikille vastaajille. Rippikoulutyötä teki 16 prosenttia ja jossain määrin rippikoulutyöhön osallistui kahdeksan kymmenestä vastaajasta.

Maahanmuuttajatyötä kertoi tekevänsä yli 70 prosenttia vastaajista ja kymmenesosa vastaajista kertoi tekevänsä maahanmuuttajatyötä paljon.

Jumalanpalvelustehtäviin osallistui yli 80 prosenttia vastaajista, kun 2000-luvun alussa määrä oli noin puolet. Kymmenesosa vastaajista oli mukana jumalanpalveluksissa paljon tai melko paljon.

Kolme viidestä identifioi itsensä herätysliikkeisiin

Vastauksissa näkyivät vahvasti niin sanotut vanhat herätysliikkeet. Evankeliseen herätysliikkeeseen vastasi kuuluvansa noin viidenneksellä vastaajista ja suurin piirtein saman verran viidenteen herätysliikkeeseen. Herännäisyyteen ja Hiljaisuuden ystäviin ilmoitti kuuluvansa 16 prosenttia ja lestadiolaisuuteen neljä prosenttia vastaajista.

Muita mainittuja kirkon sisäisiä liikkeitä olivat esimerkiksi rukoilevaisuus, Tuomasyhteisö, Hengen uudistus kirkossamme, kotiverkosto ja New Wine -liike. Herätysliikkeisiin kuulumattomat määrittivät itsensä yleiskirkollisiksi, luterilaisiksi tai ekumeenisiksi. ■

USKONTOLUKUTAIDOA TARVITAAN TULEVAISUUDESSA

Diakoniabarometrissä on pysyviä ja vaihtuvia kysymysosioita. Tällä kertaa uutena alueena diakoniatyöntekijöiltä kysyttiin uskontolukutaidosta.

Uskontolukutaidolla tarkoitetaan tietoa ja osaamista, joka auttaa ymmärtämään ja tulkitsemaan uskontoja sekä niistä nousevia perinteitä ja tapoja.

Uskontojen ja katsomusten kirjo kasvaa monikulttuuristuvassa Suomessa. Uskontolukutaito auttaa diakoniatyöntekijää ymmärtämään toisen ihmisen uskontoa ja ajattelua sekä voi toimia sillanrakentajana luottamukseen ja yhteistyöhön. Uskontolukutaito auttaa myös omien lähtökohtien ja kirkon sisäisten liikkeiden tuntemisessa

Kyselyyn vastanneista kahdelle kolmasosalle uskontolukutaito terminä oli tuttu esimerkiksi opinnoista. Lähes kolmasosalle termi oli uusi, mutta avoimista vastauksista ilmeni, että uskontolukutaidon periaatteet ja idea olivat kuitenkin tuttuja.

Uskontolukutaidolle on tarve

Kyselyyn vastanneista viidennes kohtasi päivittäin ja yli kolmasosa viikoittain ihmisiä, jotka eivät kuuluneet kirkkoon. Koska diakoniatyössä jäsenyydellä ei ole merkitystä eikä jäsenyys tule useinkaan millään tavalla ilmi voi näitä kohtaamisia olla paljon suurempi määrä.

Reilu kymmenesosa kohtasi verkossa tai sosiaalisessa mediassa muita kuin kirkkoon kuuluvia lähes päivittäin tai viikoittain ja neljännes vähintään muutamia kertoja vuodessa. Ilmeisesti sosiaalisen median kanavat ovat tältä osin luoneet uusia mahdollisuuksia tavoittaa työntekijöitä ja päinvastoin. ■

ESIMIEHELTÄ SAATU TUKEA PARANTUNUT

Vuoden 2018 barometristä ilmeni, että kolmannes vastaajista ei ollut tyytyväinen esimiehiltä saatuun tukeen. Nyt näin ajattelevia oli vajaa neljännes. Edistystä on tapahtunut. Seitsemän vastaajaa kymmenestä koki saavansa riittävästi tai lähes riittävästi tukea esimieheltään.

Esimieheltä edellytettiin hyvää työn johtamista, tasapuolisuutta tehtävien jakamisessa ja tukea työn rajaamiseen. Diakoniatyöntekijät ovat valmiita muutoksiin, ja tähän odotetaan esimiehiltä selkeää tavoitteiden asettelua ja jämäkkää päätöksentekoa tavoitteiden saavuttamiseksi. Esimiesten odotetaan myös pitävän esillä diakoniatyötä ja puolustavan diakonian virkoja.

Esimies osaamisen johtajana

Esimieheltä odotetaan enemmän työn sisältöjen ja työolosuhteiden ymmärtämistä ja perehtyneisyyttä diakoniatyöhön. Jos esimiehellä ei ole diakonia-alan koulutusta, tulisi hänen vähintään satunnaisesti osallistua käytännön työhön.

Esimieheltä odotetaan myös diakoniatyöntekijän ammatillisen osaamisen arvostusta ja luottamusta työntekijän osaamiseen, mikä näkyisi esimerkiksi laajempina päätäntä- ja toimivaltuuksina ja haasteellisempina tehtävinä. Osa vastaajista koki, että heidän osaamisensa ei pääse riittävästi esille, mikä koettiin turhauttavaksi.

Diakoniaesimiehet ovat ammattilaisia

Valtaosa diakonian esimiehistä on diakoniakoulutettuja, ja usein heillä on myös pitkä työkokemus alalta. Puolella esimiehistä oli yli 20 vuotta työkokemusta. Vain kolme prosenttia kyselyyn vastanneista esimiehistä ilmoitti, että heillä ei ole alan koulutusta. Esimiehistä viidenneksellä oli ylempi AMK-tutkinto.

Yli puolet esimiehistä oli suorittanut kirkon oman lähiesimieskoulutuksen. Johtamisen erityisammattitutkinto oli viidenneksellä. Reilulla kymmenesosalla oli vähintään kirkon suppein johtamiskoulutus. Kolmasosalla kyselyyn vastanneista esimiehistä ei kuitenkaan ollut mitään johtamiskoulutusta.

Luottamus on tärkein, mutta sitä puuttuu

Työpaikan suhteilta odotetaan luottamusta, hyvää vuorovaikutusta ja tasapuolisuutta. Tästä olivat samaa mieltä sekä esimiehet että työntekijät. Kuitenkin vain neljännes vastaajista koki, että työyhteisössä toteutuu luottamus. Lisäksi vastaajien mielestä huonoiten toteutuivat tasapuolinen kohtelu, resurssit suhteessa työhön ja hyvä vuorovaikutus. Diakoniaesimiesten näkökulmasta työpaikoilla toteutui huonoiten resurssointi, vuorovaikutus työyhteisössä ja työajan hallinta.

Toimintakulttuuria ja -tapoja tuleekin kehittää entisestään, jotta odotukset ja todellisuus kohtaisivat nykyistä paremmin. Myös alais- ja esimiestaitojen osaamiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota. Ehkä seuraavassa barometrissä pitäisi selvittää, miten erilaiset työaikakokeilut ovat auttaneet esimiehiä työajan hallintaan liittyvissä asioissa, tähän myös työntekijät odottivat esimiehiltään enemmän tukea. ■

OSASTOTOIMINTA VAHVISTAA YHTEENKUULUVUUTTA

Diakoniatyöntekijöiden Liitolla on alueellisia osastoja yhteensä 29. Osastojen tehtävä on yhdistää alueen diakoniatyöntekijöitä ja tarjota tukea työelämään. Osastot myös vaikuttavat diakonian virkojen säilymiseen ja siihen, että avautuvat diakonian virat täytetään.

Osastotapahtumien tärkeä tehtävä on kutsua ja tutustuttaa uusia diakoniatyöntekijöitä mukaan liiton toimintaan. Yhteiset tapaamiset ovat jäsenille tärkeitä. Varsinkin yksin työtä tekeville osastotapaaminen mahdollistaa asioiden jakamisen ja kollegiaalisen tuen. Tapaamisilla on monia muitakin merkityksiä, ja jokaisella on tapaamisille omia odotuksia.

Elokuun jäsenkirjeessä oli pieni kysely osastotoiminnasta. Kyselyssä arviointijaksoksi oli valittu pari viime vuotta pois lukien koronakevät, jonka aikana kokoontumisia ei järjestetty.

Kyselyyn vastanneista 15 prosenttia ilmoitti osallistuvansa aina osaston kokoontumisiin. Vajaa puolet kertoi osallistuvansa kokoontumisiin lähes aina ja satunnaisesti osallistuvia oli saman verran. Muutama vastaaja ilmoitti, että ei ollut osallistunut tapaamisiin tarkastelujak-

son aikana kertaakaan esimerkiksi perhevapaan vuoksi.

Osallistumisen esteistä merkittävin syy oli välttämättömät työtehtävät, jonka ilmoitti lähes puolet vastaajista. Kolmannes ilmoitti syyksi, että ajankohta ei sopinut ja noin viidennes vastasi, että ei vain tullut lähdettyä. Muutamia vastauksia tuli kysymyksiin liian pitkistä välimatkasta tai siitä, että ohjelma ei kiinnostanut.

Noin yhdeksän kymmenestä vastaajasta arvioi osastotapaamisten tärkeäksi tai melko tärkeäksi merkitykseksi sen, että tapaamiset vahvistavat yhteenkuuluvuutta muiden diakoniatyöntekijöiden kanssa. Lähes yhtä tärkeänä syynä pidettiin sitä, että osaston kokouksissa käsitellään työ- ja virkaehtosopimukseen liittyviä asioita. Kahdeksan kymmenestä piti tärkeänä myös hyvinvointiin ja terveyteen liittyviä sisältöjä sekä virkistysohjelmaa. Tärkeänä pidettiin

myös mahdollisuutta jakaa asioita kollegoiden kesken sekä tapaamisessa saatavaa hengellistä tukea.

Kysymyksen siitä, mikä tekisi tapaamisista vieläkin houkuttelevampia, eniten toivetta tuli koulutuksellisista aiheista ja asiantuntijaluennoista. Toiveita oli myös ajankohdista ja välimatkojen huomioimisesta. Muutamissa vastauksissa toivottiin myös parannuksia tiedottamiseen, jotta tapahtumat olisivat tiedossa ja hyvissä ajoin. Vapaissa vastauksissa lähetettiin kiitoksia osastojen vastuunkantajille. Kiitos kaikille toimijoille!

Kiitos myös kaikille kyseilyyn vastanneille. Vastauksissa on vielä paljon ammennettavaa osastotoiminnan kehittämiseksi. Tuloksia hyödynnetään osastotoimijoiden koulutuspäivässä ja myös liiton toiminnan suunnittelussa. ■

JOUKKOVOIMA EI OLE VANHANAIKAISTA



Ammattiyhdistysliike on Suomessa monille kirokana. Kaikin mahdollisin keinoin sitä yritetään kamppittaa. Uusimpana esimerkkinä ansiosidonnaisen työttömyysturvan laajentaminen kaikille. Asia on toki tärkeä ja kannatettava, se voidaan toteuttaa laatimalla laki, jossa kaikkien työntekijöiden pitää kuulua työttömyyskassaan.

Työttömyysturvan laajentamista ehdottaneilla on kuitenkin ketunhätä kainalossa. Heillä on pyrkimys horjuttaa liittoihin kuulumista, saada järjestäytymisaste alle puoleen ja sitä kautta romuttaa yleissitovuus. Ei siis jatkoon. Palkansaajista 71 prosentilla oli vuonna 2018 ammattiliiton jäsenyys ja 19 prosenttia kuului vain työttömyyskassaan. Siis vain 10 prosenttia palkansaajista ei ole ammattiliiton eikä työttömyyskassan jäseniä. Huolta pitää kantaa tästä kymmenyksestä. Työttömyyskassaan kuulumisen on

järkevää näitä epävarmoina aikoina.

Joukkovoimalla on valtavan suuri merkitys sopimisessa. On myös työnantajan etu, että neuvotteluissa on osapuolena järjestäytyneet työväki, eivätkä yksittäiset työntekijät. Olisihan se hankalaa, jos jokaisen työntekijän kanssa pitäisi tehdä oma sopimus. Paikallisen sopimisen lisääminen on asia, joka nostetaan esille jatkuvasti. Paikallinen sopiminen nähdään talouden pelastajana, mitä ihmettelen suuresti. Joustoja työelämään voidaan tehdä jo nyt ja paikallista sopimista voidaan harrastaa, jos vain niin halutaan. Työehtosopimukset kyllä määrittävät raamit sille, mistä voi sopia paikallisesti ja mistä ei. Nämä paikallisen sopimisen kiihkokannattajat antavat ymmärtää, että se on hyvä säästökeino. Todellisuudessa he haluavat laajentaa paikallista sopimista, jotta voisivat sopia nykyistä huonommista työnteon ehdoista.

Työaikakysymys on hyvä esimerkki paikallisesta sopimisesta kirkossa. Tällä hetkellä olemme kummallisessa tilanteessa, jossa eri seurakuntien työntekijät tekevät samaa työtä eri työajoilla. Toki kyseessä on monessa seurakunnassa kokeilu, mutta näin ei voi jatkua pitkään. Kaikilla on oltava tasapuoliset työajat.

Ammattiyhdistysliike pitää huolta, että kaikkia kohdellaan tasavertaisesti työpaikoilla ja ylilyönteihin puututaan. Emme voi elää sillä ajatuksella, että työntekijöiden hyvinvointi ja työolot olisivat yksinomaan työnantajan hyväntahtoisuuden varassa. Joukkovoima ei ole vanhanaikaista vielääkään.



YDINOSAAMISEN YTIMESSÄ

*Mistä muodostuu ammatin ydinosaaminen?
Entä mihin neljään alueeseen jäsenetään
kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus?
Vastaukset löytyvät tästä jutusta.*

TEKSTI JA KUVA MARIJA PESONEN JA HELENA TUOMINEN

Keskustelu ydinosaamisesta käynnistyi kirkossa vuosittuhannen alkupuolella, ja ydinosaamiskuvaukset hyväksyttiin kymmenen vuotta sitten. Vaikka ydinosaamiskuvia on päivitetty, toimintaympäristön ja ammattien kehittymisen myötä tarve ydinosaamiskuvausten uudelleen kirjoittamiselle tuli ajankohtaiseksi joitakin vuosia sitten.

Kahden viime vuoden aikana kuvauksia on työstetty kir-

kon eri ammattien koulutusten seurantaryhmissä sekä työpaikoissa. Kirkkohallitus hyväksyi keväällä 2020 kirkon ammattien yhteisen ydinosaamiskuvauksen sekä kymmenen ammatin tai erityistehtävän ydinosaamiskuvauksen.

Ydinosaaminen kehittyi jatkuvasti

Uusien ydinosaamiskuvausten perustana on kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus.

Yhteinen ydinosaaminen jäsenetään neljään alueeseen, joita ovat vuorovaikutusosaaminen, teologinen ja arvo-osaaminen, työelämä- ja kehittämisosaaminen sekä toimintaympäristö- ja yhteisöosaaminen.

Ammatin ydinosaaminen muodostuu ammatin ydinosaamisesta ja kirkon ammattien yhteisestä ydinosaamisesta. Siksi niitä on hyvä lukea kokonaisuutena. Ammatin ydinosaamiskuvaus kuvaa ammatin ydintä: tie-

toja, taitoja ja kykyjä, joita työssä käytetään ja sovelletaan työhön. Ydinosaamiskuvaus kuvaa koko ammattikunnan osaamista. Siksi kuvaukset ovat laajoja ja kattavia. Ydinosaaminen kehittyy jatkuvasti työuran aikana. Osaaminen laajenee, syvenee ja voi kehittyä myös erityisosaamiseksi.

Yhteisenä lähtökohtana kirkon missio

Kirkon ammatit ovat syntyneet erilaisten prosessien tuloksena ja vastauksina oman aikansa haasteisiin. Niitä on tavallisesti tarkasteltu toisistaan irrallaan, mutta nyt ammattien nähdään nousevan samasta ytimestä ja liittyvän toinen toisiinsa. Kaikilla kirkon ammattilla on yhteinen lähtökohta: kirkon missio.

Kirkon missiossa on viime kädessä kyse Jumalan missiosta (Missio Dei), joka on Jumalan pelastavaa, parantavaa ja uudistavaa työtä tässä langenneessa maailmassa. Siihen sisältyy sosiaaliehtinen vastuu, toimiminen heikoimpien kanssa ja puolesta

sekä evankeliumin kertominen uskon syntymiseksi ja Jumalan kuvana kasvamiseksi. Tätä kirkko toteuttaa kokonaisvaltaisesti: kohtaamalla, kutsumalla, palvelamalla ja kertomalla hyvästä sanomasta.

Monipuolinen työväline osaamisen johtamisessa

Kuvaukset ovat työvälineitä osaamisen johtamiseen. Niitä voidaan hyödyntää, kun seurakunnassa halutaan hahmottaa ammatteja yhdistävä yhteinen ydinosaaminen sekä hengellisen työn ammattien erilaiset osaamisprofiilit.

Ydinosaamiskuvauksia voidaan käyttää, kun halutaan tehdä näkyväksi työntekijöiden, tiimien ja koko työyhteisön osaamista. Kuvaukset antavat työvälineen osaamistarpeiden kartoittamiseen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen koulutuksen avulla. Kuvauksia voidaan hyödyntää kun suunnitellaan, mitä osaamista tulevaisuudessa tarvitaan työyhteisössä. ■

TÄÄLLÄ NE OVAT

- Kirkon ydinosaamiskuvaukset -verkkosivustolle pääsee kirkon evl.fi/plus-verkkosivuston Koulutus ja työelämä -osiosta.
- Myös lyhytosoite evl.fi/ydinosaaminen vie perille.
- Sivustolla ovat esimerkiksi diakonian viranhaltijan, nuorisotyönohjaajan ja varhaiskasvatuksen ohjaajan ydinosaamiskuvaukset, joiden ammatillinen ydinosaaminen pohjautuu sosionomin (AMK), sairaanhoitajan (AMK) tai yhteisöpedagogin (AMK) osaamiseen. ■

KUVAUKSISSA PAINOTETAAN

- ammatin profilia ja tehtävässä tarvittavaa osaamista
- vuorovaikutusosaamisen merkitystä ja laaja-alaisuutta kirkon työssä (dialoginen vuorovaikutus, digitaalisuus, ohjausosaaminen, viestintäosaaminen)
- kestävän kehityksen osaamista
- tulevaisuusuntatuneisuutta sekä yhteisöllistä työskentely- ja kehittämisosaamista
- seurakuntalaisten ja seurakuntien alueilla asuvien osallisuuden vahvistamiseen liittyvää osaamista ■



PITKÄN JA KIVISEN TIEN KAUTTA SOPIMUKSEEN

Alkusyksystä 2019 aloitettu tavoitevalmistelu mukaan lukien neuvottelukierros oli pitkä ja muutoinkin mieleen jäävä. Neuvottelut käytiin koronaepidemian takia maaliskuusta alkaen etäyhteyksin ja huhtikuun alussa kirkon sopijaosapuolet pyysivät yhteistuumin valtakunnansovittelijalta pääsyä vapaaehtoiseen sovitteluun.

Lisämausteen neuvotteluihin toi uusi työaikalaki ja neuvottelujen aikana Akaavan Työneuvostolle toimittama lausuntopyyntö työaikalain soveltamisesta kirkon hengelliseen työhön. Kirkon työmarkkinalaitos halusi odottaa lausunnon valmistumista ennen kuin neuvotteluissa voitiin ratkaista edetä.

Työneuvoston lausunto (TN 1480/20) saatiin toukokuun lopussa, mutta se ei valitettavasti antanut ratkaisuja kaikkiin työntekijäjärjestöjä askarruttaneisiin ja sopijaosapuolten välillä eri-

mielisyyksiä aiheuttaneisiin kysymyksiin. Tässä vaiheessa kaikilla oli kuitenkin vahva tahto saada neuvottelut maaliin ja neuvottelutulokseen päästiinkin kesäkuun alussa.

Yleisen linjan mukaiset palkankorotukset

Kirkon virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.4.2020 – 28.2.2022. Tänä aikana palkkoja korotetaan kaikissa palkkausjärjestelmissä kahdella yleiskorotuksella.

Yleisessä palkkausjärjestelmässä tehtäväkohtaisia perus-

palkkoja korotettiin elokuun alussa 1,5 %. Toisena korotusajankohtana 1.5.2021 tehtäväkohtaiset peruspalkat nousivat 1,9 %. Korotusten kokonaiskustannusvaikutus vastaa sopimuskauden pituuden huomioon ottaen muiden alojen korotustasoa.

Kiky-tunnit historiaan

Kilpailukyky sopimukseen perustuva 24 tunnin työajan pidentäminen koski myös kirkon henkilöstöryhmiä ja tuli voimaan 1.2.2017. Nyt pidentäminen poistuu ja työaika palaa samaksi kuin ennen Kiky-sopimusta. Työajal-

lisilla tämä tarkoittaa päivittäisen työajan lyhenemistä keskimäärin 6 minuutilla ja viikoittaisen työajan lyhenemistä 30 minuutilla. Työajattomien vuotuisen 24 tunnin lisätyö poistuu ja moduulityöaika noudattavien vuotuiset moduulit vähenevät 12 moduulilla.

Lyhyempi työaika tulee sopimusmääräyksenä voimaan 1.1.2021, mutta käytännössä se otetaan käyttöön kuluvan vuoden viimeisen työaikajakson alusta lukien. Jos kolmen viikon suunnittelujakso alkaa esim. 21.12.2020 ja päättyy 10.1.2021, suunnitellaan jakso lyhyempiä työaikoja noudattaen.

Työajaton vai työajassa

Työaikalaki ei enää erottele virkasuhteisia ja työsuhteisia, vaan kaikki ovat lain soveltamisessa samalla viivalla. Kirkon työaika-asetus kumoutui uuden lain myötä. Työaikalakia on noudatettava, jollei tehtävä kuulu laissa määriteltävien poikkeusten piiriin.

Hengellisessä työssä soveltamisalapoikkeuksia voivat olla:

- Uskonnollisten toimitusten suorittaminen
- Työneuvoston lausunnon mukaan uskonnollisia tehtäviä tulee tällöin olla olennainen määrä.
- Työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä.

- Virka- ja työehtosopimuksen mukaan tähän ryhmään kuuluvat yleensä sellaiset julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- tai diakoniatyötä tekevät, joiden työajan käyttöä ei valvota ja jotka siten voivat itse päättää työajastaan.

Työaikalaki ja myös virka- ja työehtosopimus edellyttävät lisäksi molemmilta edellä mainittuihin ryhmiin kuuluvalta työaika-autonomian toteutumista. Tällöin viranhaltijan tai työntekijän työaika ei ennalta määritetä eikä työajan käyttöä valvota, vaan viranhaltija tai työntekijä voi itse päättää työajastaan. Työaika-autonomia avataan tarkemmin sopijaosapuolten yhteisessä ohjeessa, joka on julkaistu Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeessä A3/2020.

Solmitusta sopimuksesta ja yhteisestä ohjeesta huolimatta sopijaosapuolilla on kuitenkin edelleen näkemuseroja siitä, tuleeko hengellisessä työssä noudattaa työaika vai ei. JUKOn näkemyksen mukaan työaika on jatkossa pikemminkin pääsääntö kuin poikkeus. Moduulityöaikakokeilut ovat osoittaneet, että työajan suunnittelu ja valvonta on mahdollista myös hengellisessä työssä.

Jos oma työajattomuus/työajallisuus askarruttaa, voit kääntyä JUKOn luottamusmiehen puoleen tai ottaa asian esille työnantajan kanssa. Omasta liitosta saat myös asiantuntevaa apua!

Sopijaosapuolten työaika-ryhmä seuraa työaikalain soveltamista seurakunnissa. Moduulityöaikakokeilut ovat edelleen mahdollisia. Moduulijärjestelmän vakinaistamista selvitetään sopijaosapuolten kesken.

Arkipyhälyhennys myös työajattomille

Sopimus tuo arkipyhälyhennyksen myös työajattomina pysyville. Jos työajaton viranhaltija tai työntekijä tekee jatkossa työtä virka- ja työehtosopimuksen 171 § lueteltuna arkipyhänä, hän saa lisävapaapäivän joko kuluvan tai seuraavan kalenterikuukauden aikana. Lyhennyksestä ei korvata rahana.

Lisävapaapäivän edellytyksenä on, että arkipyhästä tehty työ vastaa olennaisilta osin säännönmukaista työpäivää.

Leirityöaikahyvitys vähintään 36 tunnin leiristä

Harkinnanvaraista erityistä leirityöaikahyvitystä koskeva määräys poistui sopimuksesta. Elokuun 2020 alusta alkaen kaikki saavat yhden leirivapaapäivän jo 36 tunnin leiristä. Muut hyvitysportaat pysyvät ennallaan.

Pientä parannusta perhevapaisiin

Sairaalan lapsen hoitamiseen tarkoitettua tilapäistä hoitovapaan palkallisuutta on laajennettu aiemmasta alle 10-vuotiaasta lapsesta koskemaan ilman ikärajaa vammaisen lapsen hoitamista tämän sairastuessa äkillisesti. ■

KIRKON KOULUTUSKESKUKSEN KOULUTUKSET 2021

Koulutustarjonta löytyy kirkon henkilöstökoulutuskalenterista (koulutuskalenteri.evl.fi).

DIAKONIA

Diakonian teologia – kestävä diakonia (5 op) DEK, YP 3.–5.2. ja 21.–23.4.

Elämä ja kuolema (5 op) DEK, KEK 24.–26.3. ja 11.–13.10.

Musiikki, hoiva ja vuorovai-
kutus (3 op) 22.–24.2.

KASVATUS

Erityinen tuki – nuoret ja lapset (5 op) KEK 29.9.–1.10 ja 8.–9.12.

Kirkon kasvatusta muuttuvas-
sa toimintaympäristössä (5 op)
KEK 4.–6.10. ja 15.–16.11.

Dialogisuus kirkon työssä
(5 op) DEK, KEK 8.-9.2. ja 17.-
19.5.

JOHTAMINEN

Johtajana kirkossa (20 op) (uu-
distettu Kirjo II c, d, y) JOK

- 1. ryhmä 27.–29.9. ja 24.–26.11. sekä 2 lähijaksoa 2022
- 2. ryhmä 22.–24.9. ja 8.–10.12. sekä 2 lähijaksoa 2022
- 3. ryhmä 13.–15.10. ja 15.–17.12. sekä 2 lähijaksoa 2022

Kompleksiset systeemit ja kokeilukulttuuri (5 op) JOK, YTEK 15.–17.9. ja 13.–15.12.

Syvemmälle johtamiseen (15/30 op, uudistettu Kirjo III) JOK 24.–26.3. ja 20.–22.10. sekä jatkoa 2022

Vapaaehtoistoiminnan johta-
minen (5 op) JOK, YTEK 18.–20.1. ja 31.5.–1.6.

MUUTA

Kirkon työnohjaajakoulutus 2021 (60 op) 13.–15.9. ja 22.–24.11. sekä neljä lähijaksoa 2022 ja kaksi lähijaksoa 2023

Kirkon organisaatio-
konsultoinnin erityiskoulutus (45 op) 1.–3.2., 3.–5.5., 8.–
10.9. ja 15.–17.11. sekä neljä lähijaksoa 2022

Me ja ne? Koulutus polarisaatiosta, dialogista ja so-
vittelusta (3 op) 28.-30.9.2021 ja 1.-2.2.2022

Monimuotoinen spiritualiteetti (5 op) KEK, YTEK 23.–27.8.

Raamattu ja identiteetti (5 op) KEK 10.–12.5. ja 24.–26.11.

#tehdään yhdessä #messu (5 op) DEK, KEK, YP 27.–29.10. ja toinen lähijakso 2022

Työnohjaus verkossa (0,25 op) 20.1. ■

Lyhytosoitteet

koulutuskalenteri.evl.fi
evl.fi/henkilostokoulutus
evl.fi/erityiskoulutukset
evl.fi/ydinosaaminen

Erityiskoulutusten lyhenteeet

DEK: Diakonian erityiskoulutus,
JOK: Johtamisen erityiskoulutus,
KEK: Kasvatuksen erityiskoulutus,
YTEK: Yhteistyön erityiskoulu

Uuden työaikalain soveltaminen

Akava ry pyysi työneuvostolta lausuntoa uuden työaikalain soveltamisesta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hengellisen työn viranhaltijoihin ja työntekijöihin, koska työmarkkinaosapuolilla oli asiasta erilaisia käsityksiä.

Lainvalmistelussa Akava onnistui vaikutta-
maan lain soveltamisalaan, mutta silti asiasta
jäi erilaisia tulkintoja.

Lausunto, jonka työneuvosto antoi 29.5.2020,
on tärkeä kannanotto kirkon viranhaltijoiden ja
työntekijöiden työsuojelun puolesta. Päätöksessä
keskeistä on työneuvoston lausunnossaan korosta-
ma periaate, jonka mukaan työaikalain soveltumi-
nen ei ole koskaan ratkaistavissa pelkän tehtävä- tai
ammattinimikkeen perusteella, vaan jokaisessa ta-
pauksessa tulee arvioida niitä tosiasiallisia olosuh-
teita, joissa työntekijä työskentelee.

Työaika-autonomia

Työaikalaisissa työaika-autonomialla tarkoitetaan
sitä, että työntekijän työaika ei ennalta määritel-
lä, sitä ei valvota, ja työntekijä voi siten itse päättää
työajastaan. Työaika-autonomia on edellytyksenä
sille, että työntekijä voi jäädä työaikalain sovelta-
misen ulkopuolelle.

Käytännössä työaikalain ulkopuolelle jäämi-
nen edellyttää sitä, ettei työntekijälle ole määritel-
ty säännöllistä työaika, jota hänen on noudatet-
tava. Tätä arvioitaessa merkityksellistä on työntekijän
mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja
sijoitteluun. Ratkaisevaa ei ole esimerkiksi se, ettei
työntekijän työajan käyttöä seurata aktiivisesti. Näin
ollen työaika-autonomian edellytyksenä on se, että
työntekijä voi itse päättää työajan sijoittelusta sekä
päivittäisestä ja viikoittaisesta työajasta.

Muut hengellistä työtä tekevät

Työneuvosto otti kantaa työaikalain soveltamisala-
poikkeukseen työstä, jota siihen liittyvien toiminnan
erityispiirteiden johdosta tehdään sellaisissa

oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi val-
voa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Eduskun-
nan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoi työ-
aikalain mietinnössään, että muita uskonnollisia
tehtäviä kuin toimituksia tekevien työntekijöiden
työtä on mahdollista arvioida tämän poikkeuksen
valossa.

Työneuvosto totesi, ettei ole mahdollista lausua
yleisesti, voiko jonkin tietyn ammattiryhmän työ
jäädä työaikalain ulkopuolelle poikkeuksen perus-
teella. Työneuvosto korosti, että ratkaisu työaika-
lain ulkopuolelle jäämisestä tulee tehdä kussakin
yksittäistapauksessa erikseen. Näin ollen työneu-
vosto katsoi, ettei esimerkiksi diakonian, kansain-
välisen työn sihteerin, tai nuorisotyönohjaajan työ
voi olla ennalta määrätysti työajatonta. Sama kos-
kee niitä pappeja ja kanttoreita, jotka eivät suorita
jumalanpalveluksia ja kirkollisia toimituksia enem-
pää kuin satunnaisesti. Työajattomuus on ratkais-
tava tosiasiallisten olosuhteiden perusteella työpai-
kalla.

Työneuvosto toi myös lausunnossaan esiin sen,
että jos työnantaja on tehnyt virheellisen ratkaisun
työaikalain soveltumattomuudesta ja jättänyt sen
perusteella noudattamatta työaikalakia, sen seu-
rauksena ei ole automaattisesti lain soveltuminen.
Tämä voi sen sijaan johtaa seuraamukseen. Viime
kädessä lain soveltaminen yksittäiseen työ- ja vir-
kasuhteeseen tapahtuu kuitenkin tuomioistuimes-
sa. ■

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

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

Ovatko vakuutuksesi ajan tasalla? Tutustu nyt ja turvaa tärkeimpäsi.

Kaiken voi korvata. Paitsi elämän. Tutustu etuihin ja pyydä tarjous osoitteesta:

www.pohjolavakuutus.fi

Pohjola Vakuutus 

Vakuutukset myöntää Pohjola Vakuutus

opiskelija



PIA HIEKKANEN
sosionomi-diakoniopiskelija

Auttaja vai autettava

A LOITIN OPINNOT DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUSSA SYKSYLLÄ 2017. Minulla oli viimein aikaa opiskella unelmieni ammattiin ja sosionomi-diakonitutkinto hämmöttäisi joulukuussa 2020.

PAINOIN PITKÄÄ PÄIVÄÄ. Lähdin aamulla aikaisin bussilla Vihdistä kohti Helsinkiä ja varmistelin puhelimessa lasten kouluun lähtemistä. Raahau-duin illalla bussista kaupan kautta kotiin, ja olin läsnä lapsille. Illan viimeiset tunnit opiskelin, pahimmillaan painoin päni tyynyyn neljä tuntia ennen aamuherätystä.

**JUMALA ANTAA MEILLE UUSIA ALKUJA JA KORVAAVIA KOKE-
MUKSIA.** Ehdin parin vuoden sisällä muuttaa kaksi kertaa, särkyä palasiksi, solmia avioliiton rakastamani miehen kanssa ja rakentua uudelleen. Sain tehdä sosionomiopintojen työharjoittelun haastavien nuorten parissa ja aloittaa odotetun diakoniarajoittelun kotiseurakunnassani iloiten, että kaiken jälkeen olen kutakuinkin aikataulussa opintojeni suhteen. Koronakriisin myötä pääsin seuraamaan ytimeistä seurakunnan kykyä toimia ja reagoida globaalisti uuteen ja haastavaan tilanteeseen.

HITSAAVATKO KRIISIT IHMISIÄ YHTEEN VAI EROTTAVATKO? Kauhuskenaariossa pakka hajoaa. Osa säntää kohti pelastautumista tai jatkaa normaalisti tuudittautuen väärään turvallisuuden tun-

teeseen. Ytimeistä katsottuna diakoniatyö sisältää joukon rautaisen ammattitaidon omaavia työntekijöitä, joiden johtajan diakoninen sydän sykkii hädässä oleville ihmisille, mutta myös johdettavalle diakoniatimille.

AUTTAJA VAI AUTETTAVA? Meistä jokaisesta löytyy molemmat. Emme koskaan tiedä, kohtaa-ko meitä globaali vai henkilökohtainen kriisi. Jokainen on jossain vaiheessa sekä auttajan että autettavan roolissa. Meillä jokaisella on tarina, jonka käsikirjoitus avautuu hetki kerrallaan.

LÄPÄISIN HARJOITTELUNI, mutta jouduin hieman hidastamaan opintojani lapseni ja puolisoni sairastuttua vakavasti. Olin jälleen kasvotusten elämän yllätysmomenttien kanssa. Ymmärsin, että elämä menee aikataulujen edelle.

SAIN OLLA OSA PARASTA TYÖTIIMIÄ, MISSÄ KOSKAAN OLEN OLLUT. Kun minulle tarjottiin kesätöitä harjoittelupaikastani, en epäroinyt. Työyhteisö on yhtä vahva kuin sen heikoin lenkki. Jos työtiimi pitää huolta omistaan, on sen jäsenillä rohkeus ja halu huolehtia avun tarpeessa olevista lähimmäisistään. Kuulla sydämellä. Ajaa hädässä olevien etua sydämellä. Kohdata sydämellä. Asioilla on taipumus selvitä. Et ole yksin. Minä välitän sinusta ja haluan tietää, mitä sinulle kuuluu. ■

**Kauhu-
skenaariossa
pakka
hajoaa.**

”KUUNTELEMINEN JA KYSELEMINEN OVAT TÄRKEITÄ PYSÄHTYMISEN PAIKKOJA”

Vuoden diakoniatyöntekijäksi valittu Mirva Kuikka on iloinen saamastaan tunnustuksesta. Hän kokee työnsä merkitykselliseksi ja arvokkaaksi.

Mirva Kuikka valmistui diakonissaksi Oulun diakoniaopistosta 1987 ja toimi diakoniatyöntekijänä Oulun seurakunnissa vuoteen 2009 saakka. Sen jälkeen hän on työskennellyt näköalapaikalla kapitulissa hiippakuntasihteerinä.

– Diakoniatyöntekijät ottavat rohkeasti yhteyttä, kun tietävät, että kapitulissa on heitä varten oma työntekijä, joka puhuu samaa kieltä. Tällä en tarkoita sitä, että olisin tekemisissä vain diakoniatyöntekijöiden kanssa ja vain heitä varten. Mutta se on ehdottomasti tärkeä osa työtäni, Mirva Kuikka kertoo.

– Diakonia on kirkon työn ydintä, ja meillä on seurakunnissa paljon diakoniatyötä tekeviä ammattilaisia ja monia muitakin ammattilaisia kuin pappeja. Luonnollisesti tämä pitää näkyä kirkon hallinnossa, myös tuomiokapituleissa, hän lisää.

Työntekijöiden tukemisen tarkeys

Kuikka toimii hiippakuntansa alueella työnohjaajana ja työyhteisökehittäjänä. Lisäksi hän työskentelee kouluttajana kirkon sielunhoidon erityiskoulutuksissa ja työnohjaajakoulutuksissa sekä puheenjohtajana diakoniakoulutuksen seurantaryhmässä.

– Perustehtäväni on kehittää diakonia- ja yhteiskunnallista työtä sekä siihen liittyvää koulutusta hiippakunnan alueella ja tukea erityisesti seurakuntien diakoniatyöntekijöitä ja työalalla toimivia

pappeja diakonian toteuttamiseksi seurakunnissa. Työhöni kuuluu myös työntekijöiden hengellisen elämän ja työssä jaksamisen tukeminen, Kuikka kertoo.

Hän on ollut mukana monissa kehittämishankkeissa. Uute-hankkeessa kehitettiin johtamista ja työhyvinvointia. Tällä hetkellä on menossa Kohdataan-hanke, jossa etsitään uusia ja osallistavia toimintatapoja työympäristön muuttuessa.

Vapaaehtoinen ei korvaa ammattilaista

– Olen huolissani viesteistä, joiden mukaan diakonian virkoja vähennetään, Kuikka toteaa.

Hän näkee vapaaehtoiset seurakuntalaiset vahvana voimavarana seurakunnille, mutta he eivät voi korvata ammatillista diakoniaa.

– Kuunteleminen, kyseleminen, ääneen ihmetely, peilinä oleminen, yhdessä hiljentyminen ja sanan äärellä oleminen ovat tärkeitä pysähtymisen paikkoja. Suuntaa on syytä matkalla tarkastaa aika ajoin, että päästään oikeaan päämäärään, hän muistuttaa.

Avun tarvitsijoiden määrä kasvaa

Kuikka toimii myös Oulun aluehallintoviraston Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen neuvottelukunnassa diakonian asiantuntijana. Hänen mukaansa diakonia antaa hiljaisille äänen, jonka pitää kuulua myös hallinnossa ja päätöksen teossa – ei vain juhlapuheissa.

Kuikka on samaa mieltä ministeri **Annikka Saarikon** kanssa, joka sanoi kirkolliskokoukspuheessaan, että kriisistä toipumisen aikana seurakuntien antaman tuen tarve ei vähene.

– Yhteiskunnallinen työ tulee korostumaan diakonian rinnalla, kun avun tarvitsijoiden määrä kasvaa koronan jälkeen. Muistamme tämän myös edellisen laman jäljiltä. Työntekijöiden, erityisesti diakoniatyöntekijöiden, työn tekemisen mahdollistaminen ja tukeminen on tärkeää. ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi



Vuoden diakoniatyöntekijän Mirva Kuikan työura on osoitus siitä, että diakoniatyön erityisasiantuntijuutta tarvitaan hallinnossa ja kirkon päättävissä elimissä.

MOPOKORTTI JA MUUT KELPOISUUSEHDOT



Asiamiehet ovat kuulleet, että raitis ulkoilma voi auttaa tärkeiden asioiden käsittelyssä. Niinpä kuukausipalaveri on sovittu Tuusulanjärven pohjoisrannalle, Järvenpään Vanhankylänniemeen, Kolmisoinnun katveeseen.

Marko pääsi Järvenpään junalla, josta matka jatkui sähköpotkulaudalla. Tero olisi tullut autolla, jos se vain olisi käynnistynyt. Onneksi tallissa oli mopo, jolla pääsi suhteellisen nopeasti Tuusulanjärven eteläpäähän, josta matka jatkui veneellä kohti pohjoista.

Marko oli saanut tietoonsa Teroa kohdanneet haasteet ja suhtautui tilanteeseen maltilla. Ilma oli kaunis, ja kohta haettaisiin kokouskahvit hampurilaisravintolan drive-in-kaistalta.

– Onneksi tässä työssä ei vaadittu oman auton käyttöä. Se ei inahtanutkaan startatessa, puhisee Tero, joka oli ottanut moponsa veneen kyytiin.

Kiperä tilanne luukulla

Asiamiehet jatkavat matkaa kulkupeleillään kohti hampurilaisravintolaa.

– Miten niin vaaraksi turvallisuudelle, Marko kysyy autokais-tan luukulla.

– Me voimme myydä tästä luukusta vain autolla asioiville, kertoo ystävällinen hampurilaisravintolatyöntekijä ja ohjeistaa, että sähköpotkulauta ja mopo olisi vietävä parkkiin.

Asiamiehet päätyvät jälleen kiperään tilanteeseen. Ehkä tässä työssä kuitenkin edellytetään oman auton käyttöä.

– Voi turkasen turkanen, että sen auton pitikin temppuilla juuri tänään, parahtaa Tero ja miettii samalla, tuleeko tästä työnjohdollinen rangaistus työtehtävän laiminlyönnistä. Toiminnanjohtaja kun käski ostaa kokouskahvit seuraavaan asiamiespalaveriin.

– Täytyisi varmaan lisätä vaa-teeksi tällekin työlle oman auton käyttö, että saadaan kokoukset pidettyä, Marko tuumii.

– Millaisin edellytyksin työnantaja voi vaatia oman auton käyttöä diakonia- tai nuoriso-

työssä, kysyy Tero ja kertoo näh-neensä useita työpaikkailmoituksia, joissa vaaditaan ajokorttia ja omaa autoa.

– Kelpaako mikä tahansa au-toksi rekisteröity kulkuväline? Tarvitseeko auton olla tila-au-

to vai riittääkö kaksipaikkainen pikkuauto, Marko miettii.

Tässä taitaa olla taas edessä asiantuntijan etsiminen. ■



ASIAANTUNTIJA
VASTAA

viran perustamispäätökseen tai erillisiin päätöksiin. Tällaisia voisi olla esimerkiksi kielitaitovaatimukset, ajo-oikeus tai jonkin erityistaidon osaaminen.

Voiko työnantaja muuttaa erityisiä kelpoisuusehtoja?

– Työnantaja voi tiukentaa säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia mutta ei lieventää niitä. Tämä koskee paitsi yksittäisiä virkoja myös yhdistelmävirkoja, joissa virkaan valittavan tulisi täyttää molempien erillisten virkojen kelpoisuusvaatimukset.

Tyypillistä on, että viranhakuilmoituksessa kerrotaan työnantajan arvostavan jotakin tiettyä lisäkoulutusta, ja se ei sido työnantajan harkintaa niin, että vaatimukset täyttäviä hakijoita jäisi kovin vähän.

Joissain viranhakuilmoituksissa sanotaan viranhoidon edellyttävän ajokorttia ja joskus myös omaa autoa. Voiko näitä edellyttää viranhakijalta?

– Ajo-oikeus voi nähdäkseni olla sellainen työnantajan esimerkiksi viran perustamispäätöksessä päätetty kelpoisuusehto, jota voidaan edellyttää. Ajo-oikeus on koulutuksella saatu ominaisuus. Auto sen sijaan on omaisuus. Työnantajan

olisi parempi kirjoittaa hakuilmoitukseensa esimerkiksi, että oman auton käyttömahdollisuus katsotaan eduksi.

Entä jos valittu viranhaltija jossain vaiheessa päättää, että ei halua enää käyttää omaa autoaan työajoihin? Tai entä jos oma auto hajoaa, eikä ole rahaa ostaa uutta?

– Tällöin työnantajan on tehtävä muita ratkaisuja tehtävien asianmukaisen hoidon järjestämiseksi. Negatiivisia seurauksia virkasuhteelle tästä ei saisi aiheutua. Myöskään ajo-oikeuden väliaikainen menettäminen ei automaattisesti johda harmeihin. Tästä on tuore ratkaisu Korkeimmasta hallinto-oikeudesta, jonka mukaan kaupunki ei saanut pidättää virastaan palomiestä, joka oli saanut kuukauden ajokiellon ylinopeusakkojen vuoksi. Oikeus katsoi, ettei lyhytaikainen ajokielto tässä tapauksessa ollut sellainen syy, jonka vuoksi palomies ei olisi suoriutunut asianmukaisesti virkatehtävistään siitäkään huolimatta, että BC-ajo-oikeus kuului viran kelpoisuusvaatimuksiin. ■

Artiklen kan lasas på svenska på adressen dinolehti.fi

SOIKOON HERRAN KUNNIAA – MUTTA MITEN?

Suoratoisto on tullut paitsi arkipäiväämme, myös työpäivään ja -iltaan. On syytä antaa tuokio musiikin esittämistilanteiden juridiikan ja omien käytäntöjemme kohtaamiseen.

Moni kollega niin nuoriso- kuin diakoniatyössä muistaa kultaisen CD-kauden. Tarvitsemme väistämättä musiikkia työssämme. Sen myös työnantaja ymmärsi, kun hyväksyi kohtuulliset musiikkihankinnat käyttöömme. Monissa tapahtumissa aina Herättäjäjuhlista Maata Näkyvissä -päiville oli antoisaa päästä penkomaan myyntikojujen monipuolisia laserlevyvalikoimia. Mikä sopisi nuorten hartausmateriaaliksi, entä mikä varttuneempien päivätuokioon?

Tiedostomuutos tapahtui kuin varkain. Koneisiimme ilmaantui iTunes-ohjelma. Yht'äkkiä musiikki tulikin tyylikkäältä iPodilta tai muusta massamuistisoittimesta. Se oli synkronoitu joko omaan kotikoneeseen tai (harvemmin) työpaikan vastaavaan. "Hei, saako niihin stereoihin tämän MP3-soittimen kiinni?" CD-levyjen ostot vähenivät rajusti. Harva ehkä jaksoi miettiä musiikkitiedostojen toistoasioiden oikeudellisuutta. Olihan tämä kaikki niin kätevää, kun ei tarvinnut raahata levyjä mukanaan.

Pakatuista tiedostoista tie kävi suoratoistoon, eli musiikin soittamiseen internetin kautta. Musiikkia ei tarvitse enää ostaa tai ladata. Palveluntarjoaja välittää sen hetkessä asiakkaan pyynnön kautta. Musiikin suoratoistoa oli toki ollut ennen Spotifyn läpimurtoa. Älypuhelinien maailmanvalloitus mahdollisti myös tämän ruotsalaisyrityksen valtuisan kasvun. Spotify-applikaatio on suosituimpia ohjelmia Androideissamme ja iPhoneissamme. Palvelulla on tällä hetkellä yli 200 miljoonaa aktiivista käyttäjää. Sieltä löytyy leijonanosa kaikesta jossain määrin tunnetusta, levytetystä musiikista. Gospel, virret, klassinen, riparilaulut ja CCM (Contemporary Christian Music, suom. kristillinen nykymusiikki) ovat hyvin edustettuna.

Liian hyvää ollakseen totta

Digivallankumous on saattanut meidät auvoiseen, jopa hieman harhaiseen tilaan. Kuvittelemme kaiken tiedon, kulttuurin ja jopa taitojen olevan heti saatavilla ja käytössämme. Saamme kaikkivoipaisuutta lähentelevän tunteen, kun kärsimättömissä käsissämme olevan metallilaatan kautta pääsemme koko maailman kulttuuriaarteisiin. Kuviossa on kuitenkin varjopuolensa. Spotify maksaa musiikin tekijöille mitättömän pienet korvaukset toistosta. Tämä seikka voi pitkässä juoksussa halvaantuttaa koko musiikin tekemiskulttuurin.

Spotifyn käyttö on houkuttelevaa käytännön tilanteissa. Sen huoleton käyttö on myös nuorisolle arkipäivää. Perheillä on usein family-tili, jolla koko pesue saa kuukausimaksua vastaan soittaa musiikkia rajattomasti ilman mainoksia.

Saako Juha Tapiota soittaa?

Miten pitäisi toimia, kun astumme siviilikuluttajainämme ulkopuolelle ja operoimme virka- tai

toimihenkilöinä? Saako seurakunnan tiloissa pidettävän nuortenillan päätteeksi soittaa **Juha Tapion** kappaleen omalta Spotify-tililtä? Voiko käyttää YouTubea, entä CD-levyä?

– Spotifyn ja YouTube'n omat käyttöehdot sallivat vain yksityiskäytön eli henkilökohtaista Spotify-tiliä ei voi käyttää musiikin julkiseen esittämiseen tällaisissa tilaisuuksissa, **Miina Malkki** Musiikkiluvat Oy:stä vastaa.

– Jos CD-levy on alkuperäinen versio, sen käyttäminen on sallittua, mikäli seurakunnalla on sekä Teoston että Gramexin voimassa oleva esityslupa. Jos CD on tallenne, eli musiikki on kopioitu cd-levylle netistä tai CD on kopio alkuperäisestä, tarvitaan lisäksi tallennuslupa. Myös mm. Applen Music:in kautta tallennettua musiikkia saa soittaa, jos on tallennuslupa, Malkki jatkaa.

Näin. Prikulleen sama juridiikka koskee myös ilmaista ulkoilmatapahtumaa kirkon pihalla, jossa olisi kiva soittaa taustamusiikkia em. suoratoistopalveluista. ■

KÄTEVÄSTI VAI OIKEIN?

- Kuvio näyttäisi selvältä. Oma Spotify-tiliä ei tule käyttää työtehtävissä. Törmäämme kuitenkin nyt ja tulevaisuudessa jatkuvasti tilanteisiin, joissa vaaditaan rajanvetoja niin itseltämme kuin seurakuntalaisilta. Miten toimimme – aikuisten oikeasti – tilanteissa, joissa nuori tulee puhelimensa kanssa luoksemme ja kysyy ”saanko soittaa tämän biisin”? Vastaammeko kuten juridiikka määrää vai ohitamme pykälät ja toimimme tilanteen mukaan?
- Toimintaperiaatteiden linjaus on isompi kysymys kuin hetkittävät tuokit. Kunkin seurakunnan on syytä vetää linjaukset siitä, miten esitettävän musiikin suhteen toimitaan. Vaihtoehto ei ole se, että asia aktiivisesti unohdetaan. Teemmeko oikein -kysymys on moraalisesti ja eettisesti tärkeä, vaikka emme jäisikään kiinni pykälä kiertäessämme.
- Nuorisotilat vaativat taustamusiikkinsa, lähetyksiirissä on kiva kuunnella **Löyttyä** ja Juha Tapion *Väsyneet maan* toimii iltahartaudessa ihan jokaiselle. Jos ei ole halua palata CD-kantaan, voi hankkia verkon kautta toimivan laillisen taustamusiikkipalvelun kuten Soundtrackin tai DJ Onlinen. Ne ovat tosin hintavia 59 euron kuukausimaksullaan.
- Ja mikä estää ottamasta seurakunnan varastosta esiin vanhat vinylilevyt? Nuorten ilmeet ovat varmasti muikeita, kun soittaa LP-levyiltä alkuperäisversiot *Tilkkutäkistä* ja *Evankeliumista*. ■



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



KLASSIKON YHDESTOISTA HETKI

Viiden vuoden välein se uudistuu.

Tänä vuonna vietettiin sen 50-vuotisjuhla.

Mikä on punainen ja lentää riparin iltaohjelman päätteeksi kaaressa säilytyskoriin työntekijän varovaisuusvihjeistä huolimatta?

Nuoren seurakunnan veisukirja. Perusteos, joka kuuluu olennaisena elementtinä maamme nuorisokulttuuriin.

Yleistäminen on aina riski, mutta nyt voi sanoa että kaikkihan tuon opuksen tietää. Eri asia on siten, mikä vuosikerta on läheisin. ”Kasiviisi oli paras!” On myös hauska tunne, kun saa käteensä uuden, liitoksistaan vielä nitisevän painoksen. Mitäköhän toimituskunta on tällä kertaa raakannut pois? Ei kai sitä mun omaa suosikkia?

Eräs metka uudempien laitosten piirre on ottaa mukaan kappaleita yleisemmästä suomipopkaanonista. Nämä valinnat ovat usein kertaluonteisia. **J. Karjalaisen Sankarit** toimii hyvänä esimerkkinä takavuosisilta. Kuvio on hieman kuin koostaisi Tilkkutäkki-levyjä, joissa tunnetut popparit versioivat veisuja, mutta toisinpäin. Joku voisi syyttää kumpaakin toimintatapaa mielistelyksi tahi kalasteluksi. Itse haluan tarkastella asiaa kulttuurin rikastamisen ja aitojen yli mukavasti hyppimisen kautta. Ja jälleen se ikuisuuskyseminen. Onko biisi hengellinen vasta sitten, jos siinä mainitaan jokin pyhästä kolminaisuudesta?

Tällä kertaa kirjaan on mukaan päässyt **Mariskan Mestari**piirros, **Jukka Pojan Herra on mun moottori**, **Edu Kettusen Tuuleen eksyneet**, **Samuli Putron Mitäpä jos** ja **Tuhkaa korulippaassa** sekä Haporadi-
on *Pelastaja* ja *Puhu äänellä jonka kuulen*. Jokaiseen valintaan kannattaa tutustua ennen kuin lyö tiskiin

oman mielipiteensä asiasta. Mariska, Jukka Poika ja Happikset käyttivät mainitun Pyhän kolminaisuuden elementtejä tulkinallisesti ja suoraan sanoituksissaan. Siksi heidät on ikäänkuin helpompi hyväksyä punaiseen kirjaan. Edu ja Putro taas vaativat syvemmän tarkastelun, mutta he myös antoivat tutkijalle enemmän.

Samuli Putron arjesta oivaltavat sanoitukset ovat monesti luoneet itselleni ahaa-elämyksiä. *Mitäpä jos* -kappaleessa hän nostaa esiin ihmiselon peruskysymyksiä ja nuorelman elämään liittyviä epävarmuustekijöitä. Edu taas maalaa leveämmällä eksistenssi-pensselillä, joskin myös vaikeuksien kautta kulkevana. Sen jonkun pitää tuoda kotiin kadonneet, tuuleen eksyneet. Tulen helposti sangen puhutelluksi näiden kahden esimerkkikappaleen kautta.

Löytyt, Simojoet ja muut klassikot on syytä pitää punaisissa kansissa. Sekä tuoda esiin runsaasti uusia kykyjä. Klassikkokirjan nykyinen toteutusmetodi on mielestäni hyvin kohtalallaan.

Ja hei, vuoden 2025 painokseen sitten takaisin **Marko Haaviston Paha vaanii!** ■



NSV 2020 (II. laitos)
Edu Kettunen:
Kadonnut maailma
(Kaiku Entertainment 2014)



ANNA KÄRRI
anna.karri@
lastenjanuortenkeskus.fi

Miksi työaika!

OLEN TÄLLÄ HETKELLÄ MIELESTÄNI ONNELLISESSA ASEMASSA työskennellessäni Lasten ja nuorten keskus ry:ssä, koska minulla on työaika. Kyllä, olen onnellinen siitä, että työni on työnantajani puolelta selkeästi ajallisesti määritelty. Työaika antaa minulle raamit, jonka sisään suunnittelen tehtäväni. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, etteikö välillä tulisi niitä ympäröiviä päiviä, mutta niiden päivien jälkeen voin hyvällä omallatunnolla pitää vapaapäivän ylityötunneista ja laittaa työpuhelimeni kiinni.

TÄLLAISTA LUKSUSTA minulla ei ole ollut seurakunnassa nuorisotyönohjaajana ikinä. Toki olen voinut tehdä lyhyemmän päivän toimistolla tai kotitoimistopäivän. Joka tapauksessa minun on kuitenkin pitänyt olla tavoitettavissa, koska on työpäivä. Aamusta myöhään iltaan tai yöhön kestävä työpäivän jälkeen tarvitaan oikeaa palautumista, ei "mukavapaata" tai vähän kevyempää työpäivää. Työajan kanssa tämä on mahdollista.

JA ARVATKAA MITÄ! Olen tehnyt myös leirityötä täysipainoisesti, vaikka olen työajallinen työntekijä. Leirin jälkeen olen saanut asianmukaisesti useamman päivän vapaata, jotta voin palata työhöni virkeänä ja aktiivisena. Tämä ei ole pelkästään työntekijän etu vaan myös työnantajan etu. Työpaikalla on levänneitä ammattilaisia eikä pahimmillaan juuri ja juuri työkykyisiä ihmisaunioita.

OLEN MYÖS KÄYNYT KAMPAAJALLA ja vienyt lapsen hammaslääkäriin keskellä työpäivää. Näihin olen käyttänyt kertyneitä ylitoita. Työajallisuuteni ei ole ollut esteenä toimittamaan omia henkilökohtaisia asioita kesken työpäivän, päinvastoin, työajan kanssa tämäkin on mahdollista. Kun on työaika, vapaa on oikeasti vapaata eikä minun tarvitse pohtia, onko minun kuitenkin oltava tavoitettavissa kaiken varalta.

Kampaajalla keskellä työpäivää.

TYÖAJALLISUUS VAATII MINULTA SUUNNITELMALLISUUTTA,

aikatauluissa pysymistä ja työn rajaamista. Se ei kuitenkaan ole vienyt mahdollisuutta innostua, kehittää, suunnitella ja toteuttaa työtäni täysillä. Olen aina tehnyt työtäni intohimoisesti ja nautin ammatistani niin nykyisessä tehtävässäni kuin nuorisotyönohjaajana. Nyt työajallisena huomaan kuitenkin nauttivani työstäni vieläkin enemmän. Minun ei tarvitse venyä toistuvasti tai jos venyn, se korvataan samalla määrällä vapaata. Työajanseuranta mahdollistaa sen, että joko minä tai esihenkilöni huomaa ajoissa, jos työn määrä kasvaa liian suureksi. Jos minulla on liikaa töitä, se näkyy ylitoinä, ja siihen voidaan puuttua. Miten työajattoman työmäärää tai -määrättömyyttä seurataan?

TYÖAIKA EI OLE MÖRKÖ, joka vie kaiken "kivan" ja vapauden työstä. Työaika on hyvä työpari, joka pitää sinusta huolta. ■



Sadonkorjuun aika

Näin sadonkorjuun aikaan toisilla on yltäkylin satoa korjattavana ja osa kannetaan jopa jäteasemille, kun omat tarpeet täyttyvät. Luontoa pitäisi suojella ja luonnonvaroja käyttää viisaasti, mutta miten se tehdään oikeudenmukaisesti?

Näinä vaikeina aikoina moni joutuu turvautumaan sosiaaliturvaan ja kulkee sumussa näkemättä valoa, kun on menetetty työpaikkoja ja toimeentulo on vaakalaudalla.

Paavali opetti Galatalaisille, että meidän ei pidä väsyä tekemään hyvää, sillä jos emme hellitä, saamme aikanaan korjata sadon.

Muistetaan Jeesuksen opetuksista lain suurin käsky: "Rakasta Herraa, Jumalaasi, koko sydämestäsi, koko sielustasi ja mielestäsi. Rakasta lähimmäistäsi niin kuin itseäsi."

Siksi toivon, että ne joilla on – jakavat niille, joilla ei ole.

jäsenedut
.....

Kysy Maarilta

Dtl:n ja KNT:n jäsenet voivat saada liiton lakimiehen apua palvelussuhteeseen liittyvissä kysymyksissä. Liiton lakimies neuvoo ja auttaa myös palvelussuhteeseen liittyvien lausuntojen tekemisessä. Lakimiehen erityisalaa ovat luonnollisesti kirkkolakiin ja työlainsäädäntöön liittyvät asiat, mutta myös virkaehtosopimustulkintaan liittyvät juridiset kysymykset.

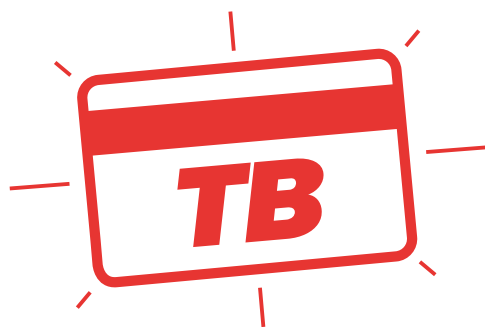
Liittojen lakimiehenä toimii OTM, KTM **Maarit Engström**, ja hänet tavoittaa sähköpostilla lakimies@dtl.fi tai puhelimella 050 406 6240 sekä lakimies@knt.fi tai 044 771 8668. ■



Liiton lakimies
Maarit Engström neuvoo
palvelussuhteeseen
liittyvissä kysymyksissä.

KUVA TERO FLEMINGH

ALENNUSTA & ETUJA TEBOILILTA



Diakoniatyöntekijöiden Liiton kortilla. Lue lisää teboil.fi/liitto

TEBOIL

tulossa

Dtl

KNT

- **SISUPÄIVÄT 2020**
17.11. Kemin Lumilinnassa
19.11. Seinäjoella Sokos Lakeudessa
20.11. Tampereella Ilveksessä.

Sisupäivät on liiton varsinaisille jäsenille tarkoitettu koulutustapahtuma, jossa pureudutaan ajankohtaisiin työmarkkina-asioihin sekä palkkaukseen ja muihin palvelussuhteen ehtoihin. Mikäli koronapandemia estää tapahtumien järjestämisen, toteutetaan Sisupäivät webinaarina myöhemmin ilmoitettavalla tavalla. Ilmoittautuminen on avattu: dtl.fi/tapahtumat.

- KirVESTES-kimara Dtl:n jäsenille.
Webinaari työelämäkysymyksistä.
8.10. klo 14–15 Puhutaan palkasta
6.11. klo 13–14 Aiheena arkipyhän
lisävapaapäivä
Webinaari toteutetaan Teamsilla.
Käy ilmoittautumassa koulutukseen:
dtl.fi/tapahtumat.

**TORSTAINA 1.10. KLO 9–16 VERKKOKURSSI
JUKOLAISILLE LUOTTAMUSMIEHILLE.**
Aiheina työaika, poissaolot ja palkkaus
poissaolojen ajalta, tuta-menettely,
lomautukset ja työttömyysturva.
Koulutus toteutetaan Teams-yhteydellä
ja osallistumiskutsu lähetetään kaikille
luottamusmiehille
syyskuun viimeisellä viikolla.

- 2.–3.11. Johtavien nuorisotyöntekijöiden
työkokous Kotkassa ilmoittautuminen
3.10. mennessä osoitteessa knt.fi/jnt.

- 12.–14.1.2021 Kirkon kasvatuksen päivät
Jyväskylässä

**26.11. "Ihminen koronan keskellä
– yksilöllisen ja yhteisöllisen
kohtaamisen muutos" Diakonian ja
kasvatuksen tutkimuspäivä, webinaari
DTS ja UKKT:n jäsenille**

**ESIMIEHET, LUOTTAMUSMIEHET,
TYÖSUOJELUVALTUUTETUT**
Riskit hallintaan seurakuntatyössä -
webinaarisarja vaarojen ja haittojen
selvittämisestä ja ehkäisemisestä

**30.10. klo 9–11: Vaarojen tunnistaminen
ja riskien arviointi**

**6.11. klo 9–11: Eettinen kuormitus
seurakunta-alalla**

**13.11. klo 9–11: Psykososiaalisen
kuormituksen hallinta**

**20.11. klo 9–11: Työpaikkaselvitys ja
työterveysyhteistyö**

**27.11. klo 9–11: Terveellinen ja
turvallinen työympäristö –
näkökulmia eri riskitekijöihin**

Ilmoittaudu Työturvallisuuskeskuksen
verkkopalvelussa

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN 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. 050 406 6240
lakimies@dtl.fi



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



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



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



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



Varapuheenjohtaja 2019–2020
Erytisyönuorisotyöntekijä
Jussi Maasola
Puh. 050 534 5625
jussi.maasola@jyvaskyla.fi



Lakimies
Maarit Engström
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 – Erytiskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma klo 12–15), www.erko.fi

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

GRAFI MUSIIKKIRAITA



©JUHO RINNE 2020



* . A3P1 *


SACRUM

SURURYHMÄN OHJAAJAN OPAS



Eija Harmanen,
Eeva-Liisa Hurmerinta,
Juha Itkonen,
Hanna Pulkkinen

Surun matkassa

– Sururyhmän ohjaajan opas
Monipuolinen opas sururyhmän ohjaamiseen. Käytännönläheinen ja helposti sovellettava opas sisältää ehdotuksia eri kokoon-
miskertojen sisällöksi, aikatauluksi ja ohjaamiseksi. Opas käsittelee myös lapsensa menettäneiden ja itsemurhan tehneiden omaisten sururyhmien järjestämistä.

34,90

SACRUM



Atte Korhola

Ovista ja ikkunoista

Matka syvimpään minuun
Omakohtaisia kivun, ilon,
rakkautta ja elämän esseitä.
*”Kirja on teologinen timantti ja
hengellinen lohtu. Siunaus on
kanssasi ja kauttasi.”*

Irja Askola
Helsingin emeritapiispa

22,00 (24,00)

VÄYLÄKUSTANNUS


SACRUM


Virkapaita

EU:ssa suomalaisten kaavojen mukaan valmistettu virkapaita. Värit: musta ja vihreä.
Miehet 39–48. Naiset slim-malli 34–44.

Pitkähihainen, puuvilla	53,00
Lyhythihainen, puuvilla	49,00
Pitkähihainen, sekoite	43,00
Lyhythihainen, sekoite	39,00



Aleksi
SÖLEMNIS

Virkapaita

Kotimainen, käsityönä yksittäin valmistettu laatu-
paita sekä naisille että miehille.
Myös mittatyöt ja erikoisvärit.
Miehet 37–52. Naiset 34–50.

Pitkähihainen, puuvilla	85,00
Lyhythihainen, puuvilla	75,00
Pitkähihainen, sekoite	75,00
Lyhythihainen, sekoite	65,00