

# DINO

1 | MAALISKUU | 2012

KIITÄ  
JA TUE  
TYÖKAVERIA!

- ▶ Elinvoiman lähteillä
- ▶ Voimauttava valokuva

LAURA LÖPPÖNEN  
PALKITTIIN  
STIPENDILLÄ



TYÖLOBAROMETRI  
LUOTTAMUSMIESTOIMINTA  
HILJAINEN TIETO



Vapauta elinvoimasi

KUVA JYRKI KIUKKONEN

<b>Kolme kysymystä</b>	<b>4</b>	<b>Ahaa</b>	<b>24</b>
<b>Ensimmäiset stipendin saajat</b>	<b>5</b>	<i>Sari Aroheikki</i>	
<b>Ajankohtaista</b>	<b>6</b>	<b>Opiskelijan palsta</b>	<b>25</b>
<b>Raija Pyykkö</b>	<b>8</b>	<i>Johanna Kahila</i>	
<i>Puolivallattomia diakoniatyöntekijöitä</i>		<b>Haikein mielin eläkkeelle</b>	<b>26</b>
<b>Puheenjohtajan palsta</b>	<b>9</b>	<b>Firman piikkiin</b>	<b>28</b>
<i>Risto Luukkanen</i>		<b>Amk-uudistus etenee jähmeästi</b>	<b>29</b>
<b>Voimaantumisen</b>	<b>10</b>	<b>Valokuvista voimaa</b>	<b>30</b>
<i>Vapauta elinvoimasi</i>		<b>Henki kulkee</b>	<b>33</b>
<b>Pitsalaatikko</b>	<b>16</b>	<b>Poimuri</b>	<b>34</b>
<i>Kiitos</i>		<b>Lakimies</b>	<b>35</b>
<b>Toiminnanjohtajan palsta</b>	<b>17</b>	<b>Kolumni</b>	<b>36</b>
<i>Arja Lusa</i>		<i>Tero Konttinen</i>	
<b>Hiljainen tieto talteen</b>	<b>18</b>	<b>Tulossa</b>	<b>37</b>
<b>Enemmän palkkaa tässä kuussa</b>	<b>20</b>	<b>Toimistojen esittely</b>	<b>38</b>
<b>HAVasta viimeisetkin härkää sarvista</b>	<b>21</b>	<b>Välipala</b>	<b>39</b>
<b>Kirkon työolot mainettaan paremmat</b>	<b>22</b>		

Stipendin saaja  
Tatu Leijo

KUVA RUUSUKUVA/TARJA ENGBLOM

## DINO 1 | 2012

## JULKAISIJA

Diakoniatyöntekijöiden Liitto,  
Rautatiealaiskatu 6, 00520  
Helsinki, puh. 09 150 2487  
Kirkon Nuorisotyöntekijöiden  
Liitto, Ratamestarinkatu 11, 00520  
Helsinki, puh. 044 595 8562

Dtl ja KNT  
ovat akavalaisia liittoja.

## PÄÄTOIMITTAJA

Riitta Hiedanpää

## TOIMITUSSIHTEERI

Tuija Metsäaho

## TAITTO

Marko Vuorio

## TOIMITUSKUNTA

Maria Helin, Dtl  
Riitta Hiedanpää, Dtl  
Hannu Keränen, KNT  
Tero Konttinen, Dtl  
Tiina Laine, Dtl  
Arja Lusa, KNT  
Tuija Metsäaho, Tekstimetsä  
Hannele Nuojua, KNT

## ILMOITUSMYNTI

Liisa Rossi  
Puh. 09 150 2487

## PAINO

MIKTOR  
ISSN 1798-7628  
Painos 4 000 kpl

## KANNEN KUVA

Ruusukuva/Tarja Engblom

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.  
Seuraava numero ilmestyy viikolla  
20/2012.

3. vuosikerta

RIITTA HIEDANPÄÄ  
toiminnanjohtaja, Dtl  
riitta.hiedanpaa@dtl.fi

ILMAINEN  
HAUTAPAIKKA

**T**YÖYHTEISÖSSÄ KIITETÄÄN ja palkitaan eri tavoin. Seurakunta antoi ilmaisen hautapaikan kiitoksena eläkkeelle siirtyvälle diakonissalle 1960-luvulla. Virkansa ohella hän hoiti kirkkoherran vanhempia ennen näiden kuolemaa. Tapasin diakonissan seurakuntaharjoitteluni yhteydessä. Muistan vieläkin hänen nimensä ja katkeruutensa työnantajaa kohtaan.

**MITKÄ OVAT TÄMÄN** vuosikymmenen ilmaisia hautapaikkoja eli työntekijöiden kokemuksia taitamattomasti toimineista työnantajista? Ikäviä muistoja löytynee jokaiselta. Niihin ei kannata jumittua. Käsittelemätön katkeruus on ikävä matkakumppani. Sillä voi myrkyttää myös ympäristön.

**TYÖURIA TULISI PIDENTÄÄ** joka kohdasta. Tästä eri osapuolilla vallitsee yhteinen näkemys, mutta keinoista ei. Pidemmistä työurista on yhteisymmärrys. Akava linjaa työurien pidentämiskeinoina muun muassa työhyvinvoinnin parantamisen ja nuorten syrjäytymisen estämisen työelämästä. Pelkkä eläkeiän nosto ei käy. Työmarkkinaosapuolet esittävät tavoitteensa työurien jatkamiseen hallituksen kehysriihen maaliskuussa.

**TILASTOKESKUKSEN** mukaan vuonna 2010 suomalaisista 63-vuotiaista oli töissä 22 697 ja 441 vielä 68-vuotiaana. Eläkkeelle jäädaan nyt keskimäärin 60,4-vuotiaana. Työssä jaksaminen ja pitkät työurat rakentuvat monesta tekijästä. Väheksyä ei sovi työnantajan kiitoksen ja kannustuksen merkitystä työntekijälle pitkin työuraa. Eläkejuhlat tulevat aikanaan, jatkossa nykyistä myöhemmin. ■

Sopivasti töitä  
on riittävästi.



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

## 3 kysymystä

1. Millaista kiirettä pitää?
2. Milloin sait palautetta työstäsi?
3. Mistä esimies kiitti viimeksi?

KOONNEET TIINA LAINE JA ARJA LUSA

KUVA HANNU KERÄNEN



**Eeva Lahti,**  
nuorisotyönohjaaja, Raisio

1. Rippikoululeiri aiheuttaa kiirettä.
2. YV-keräyksessä.
3. Päättäjät ovat tyytyväisiä yhteistyöstä alakoulujen kanssa.



**Marko Lamminen,**  
nuorisotyönohjaaja, Kymi

1. Kolmen rippiryhmän alkujakson illat.
2. Rippikoulun vanhempainillassa sain positiivista palautetta.
3. Laatikoiden kantamisesta.



**Kari Kesälä,**  
nuorisotyönohjaaja, Joensuu

1. Tällä hetkellä normaali tempo.
2. Työkavereilta saan melko usein positiivista palautetta.
3. En muista.



**Elisa Hautala,**  
diakoniatyöntekijä, Kurikka

1. Työntäyteistä.
2. Tänään.
3. Tiimillä tehtiin työhön liittyvään asiaan ratkaisu.



**Unto Mikkonen,**  
diakoniatyöntekijä, Keuruu

1. Elämä ja kuolema, valmistuminen ja koulutus.
2. Kuorolaulusta kiitellään, joskus myös työstä.
3. Valmiudesta hoitaa hyvin erilaisia tehtäviä. ■

## palkittu

# ENSIMMÄISET STIPENDIN SAAJAT

TEKSTI ARJA LUSA | KUVA RUUSUKUVA/TARJA ENGBLOM

**T**uli isona yllätyksenä, sanovat **Tatu Leijo** ja **Laura Löppönen**, kun kuulivat valmistumisjuhlassa saavansa stipendin.

Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton ensimmäiset stipendit jaettiin joulukuussa DIAKin Kauniaisten toimipaikassa. KNT haluaa kannustaa valmistuvia opiskelijajäseniä, jotka ovat opintojen aikana osoittaneet vahvaa osaamista ja kiinnostusta tehdä kirkon nuorisotyötä.

Tatulla on sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyönohjaajan sekä lähetyssihteerin virkakelpoisuus, mikä antaa hyvät mahdollisuudet vaihtaa työnkuva matkan varrella. Tatulla on toiveena aloittaa keväällä nuoriso- ja kohtaamistyö Pirkanmaalla.

Laura puolestaan kertoo keikkailevansa lastensuojelutyön parissa.

– Voisin kuvitella tekeväni lapsi- ja perhetyötä kirkossa tai kristillisessä järjestössä joko Suomessa tai ulkomailla.

Tatu on huolissaan myös opiskelutovereiden työllistymisestä.

– Yllättävää on, että koulustamme valmistuneet eivät pääse heti töihin. Nuorten tukeminen monin tavoin vähentää rikollisuutta ja masennusta, mutta lisää yleistä hyvinvointia sekä työ- ja yhteiskuntakelpoisuutta. ■

Työuran aloittaminen kirkossa ei ole Tatu Leijolle ja Laura Löppöselle itsestäänselvyys.



## Merjan kausi alkoi Dtl:ssä

**M** uutaman kuukauden puheenjohtajana ollut **Merja Korpela** kuvaa tuntojaan:

– Haluan vielä kiittää luottamuksesta. Ilokseni olen huomannut, että puheenjohtaja ei ole yksin. Tukena ja apuna ovat erityisesti liiton työntekijät, varapuheenjohtaja ja muut hallinnon jäsenet. Pidän tärkeänä hyvää yhteistyötä ja avointa vuorovaikutusta liiton sisällä ja ulospäin. Olen iloinnut liiton ulkoisen ilmeen uudistamisesta, työstä jäsenten tukemisessa ja tuloksia tuottavasta jäsenrekrytoinnista. Tästä on uutena puheenjohtajana hyvä jatkaa. ■

## Kansan-terveystyötä työikäisille

**P** alkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen yhdistys Palkansaajien hyvinvointi ja terveys PHT ry aloitti toimintansa vuodenvaihteessa. PHT lanseeraa vuoden 2012 aikana uudet toimintakykyä parantavat ja työkyvyttömyyttä ehkäisevät tuotteensa työikäisille ja heidän perheille. Kysy lisää ja toimi: [www.pht.fi](http://www.pht.fi) ■



### TYÖNANTAJAN VAIHTUESSA

Muista antaa valtakirja palkanmaksajalle jäsenmaksun perimistä varten. ■

## Uusi kirkon neuvottelukunta

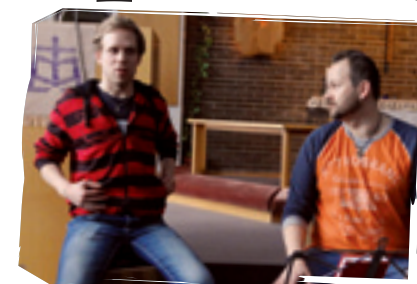
**J** UKOn kirkon neuvottelukunta aloitti toimikauden seminaarilla 29.2.2012 Helsingissä. Seminaariin oli kutsuttu myös neuvottelukunnan varajäsenet. Yhdessä pohdimme, miten HAVAn käyttöönottoa voitaisiin edistää ja miten järjestelyvaroja tulisi kohdentaa. Lisäksi kirkon rakennemuutoksista ja taloudellisesta tilasta neuvottelukunnalle oli kertomassa kanslia-päällikkö **Jukka Keskitalo**.

Kirkon neuvottelukunnan kokoonpano vuosina 2012–2013 on: **Esko Jossas** pj (**Vesa Engström**) AKI, **Merja Korpela** vpj (**Marko Pasma**) Dtl, **Annamari Jokinen** (**Annukka Ruusula**) AKI, **Mikael Helene-lund** (**Mari Lamminen**) AKI, **Jukka Huttunen** (**Sepo Holm**) AKI, **Riitta Hiedanpää** (**Tiina Laine**) Dtl, **Risto Luukkanen** (**Ilkka Kalliokoski**) KNT, **Arja Lusa** (**Sinikka Lopperi**) KNT ja **Harri Ikonen** (**Tuomas Viskari**) JEA. Neuvottelukunnan sihteerinä on **Tarja Niemelä** JUKOn toimistosta. ■



Kirkon neuvottelukunta: Edessä vas. Merja Korpela, Esko Jossas, Tarja Niemelä, Eija Nivala. Seisomassa vas. Arja Lusa, Mari Lamminen (Mikael Helene-lundin varajäsen), Riitta Hiedanpää, Annamari Jokinen, Vesa Laine (JUKOn toimisto), Jukka Huttunen ja Risto Luukkanen.

## Stand upia ja laulua opiskelijoille



Tuomas Merilahti ja Ilkka Kalliokoski



Opiskelijoita



Eetu Kuokkanen

**K** NT:n ensimmäinen opiskelijatapahtuma järjestettiin karkauspäivänä 29.2.2012 DIAKin Kauni-aisten kampuksella. Opiskelijajäsenille suunnatun tapahtuman järjestivät kampuksen opiskelijayhdyshenkilöt perinteisen kesätyöinfon yhteydessä.

Turkulaisen nuorisotyönohjaajan ja stand up -koomikon **Eetu Kuokkanen** huumori viritti yleisön makeaan nauruun. Espoolaiset nuorisotyönohjaajat **Tuomas Merilahti** ja **Ilkka Kalliokoski** laulattivat Nuoren seurakunnan veisuja.

Opiskelijatapahtumia järjestetään tämän vuoden aikana muillakin kampuksilla. ■

tutkittu



## Puolivallattomia diakoniatyöntekijöitä

Raija Pyykön väitöskirja käsittelee kamppailua diakoniatyöntekijöiden sosiaalisesta ja kulttuurisesta toimialueesta.

**S**uomen evankelisuterilaisessa kirkossa diakoniatyöntekijät eivät ammattikuntana ole perinteisesti olleet osa päätöksentekojärjestelmää. Kirkon päätöksentekijät ovat olleet maallikkoedustajia ja pappeja. Papit ovat ammattikuntana näin päässeet kautta historian vaikuttamaan muun muassa diakonian ammatillisten ehtojen ja työnjan määrittämiseen.

Diakoniatyöntekijöiden osallistumista kirkon ja seurakuntien päätöksentekoon esitettiin osana diakonaattikeskustelua jo 1970-luvulla, mutta vasta 2000-luvulla tehtiin varsinaisia esityksiä diakoniatyöntekijöiden hallinnollisista oikeuksista. Toistaiseksi asiaan ei kuitenkaan ole saatu korjausta. Miksi?

Keskustelussa diakonian ja diakoniatyöntekijöiden asemasta heijastuvat erilaiset näkökulmat kirkosta. Kirkon moniulotteisuus toisaalta hengellisenä yhteisönä ja toisaalta erilaisten

ammattilaisten työyhteisönä on vaikeuttanut esimerkiksi neuvotteluja diakonaatista. Eri toimijatahot puhuvat ikään kuin toistensa ohi.

Keskusteluissa käytetään runsaasti teologisia perusteluja lähtökohtana ajatus kirkosta hengellisenä yhteisönä. Teologialla perustellaan usein myös sangen käytännöllisiä asioita. Kirkko ja seurakunnat ovat myös lukuisien ammattiryhmien työpaikka, mikä näkyy ammatillisten argumenttien käyttönä. Tutkimuksessani käyttämässäni diakonaatti-aineistossa pappien asemaa kirkollisessa päätöksentekojärjestelmässä perusteltiin sekä pappien teologisella että akateemisella tietoperustalla.

Diakoniatyöntekijöiden asemaa kirkossa on pyritty parantamaan vahvistamalla diakonian hengellistä luonnetta muun muassa jumalanpalvelukseen ja kirkollisiin toimituksiin liittyvien tehtävien kautta. Kyseessä voi tulkita olevan diakoniatyön-

tekijöiden työn kulttuurinen muutosprosessi, jossa palvelua korostavan toimintakulttuurin sijaan työn perusteluja etsitään aikaisempaa vahvemmin kirkon oppirakennelmasta.

Mutta voitaisiinko ihmisten auttamisen ammatillisena työskenteleminen nähdä kirkossa yhtä arvostetuksi kuin kirkollisten toimitusten suorittaminen niin, että myös diakoniatyöntekijät pääsisivät osaksi päätöksentekojärjestelmää? Sitä odotellessa diakoniatyöntekijöiden on tärkeää osallistua kirkolliseen päätöksentekoon nostamalla päätöksentekijöille esiin asioita diakonian ja diakoniatyöntekijöiden näkökulmasta. ■

**Diakonissa, TtT Raija Pyykön väitöskirja "Hengellisen ja maallisen rajalla – kamppailu seurakuntien diakoniatyöntekijöiden sosiaalisesta ja kulttuurisesta toimialueesta" löytyy sähköisenä osoitteesta <http://www.uta.fi/ajankohtaista/vaitokset/arkisto/tiedote.html?id=68499>**

puheenjohtaja

**RISTO LUUKKANEN**  
puheenjohtaja, KNT  
puheenjohtaja@knt.fi

## MUUTOSTEN EDESSÄ

**K**AUPUNGIT JA KUNNAT yhdistyvät melkoisella vauhdilla, ja samalla se tietää pakkoliitoksia seurakunnillekin. Kaikki tämä ajaa monet meistäkin muutoksiin. Omassa työyhteisössäni eletään yhtä rakennemuutosta. Luovomme piirityöstä ja siirrymme vihdoin viimein takaisin työalajohjaukseen työhön. Samalla puhutaan yhtymän purkautumisesta. Kaikki tämä on tuonut meille lukuisan määrän kokouksia, kun pitää saada ensi vuoden alussa homma toimimaan uudella tavalla. Onneksi olemme saaneet tähän mennessä suunnitella asiaa itse ja tehdä siitä itsemme näköistä. Muutos tulee olemaan ainakin meille vakkarityöntekijöille aika suuri. Yksi työntekijä vähemmän tietää enemmän töitä, vaikka turhat rönsyt on yritetty karsia pois.

Kaiken tämän muutoksen keskellä olen itse pyrkinyt olemaan mukana avoimin mielin ja jättänyt turhan muutosvastarinnan pois. Koen, että se on turhaa energianhukkaa. Muutos antaa myös mahdollisuuden tarkastella omaa työtä ja kuinka sitä tekee. Se voi antaa kaivatun mahdollisuuden pysähtyä miettimään, miten tätä työtä pitäisi jatkaa.

Meidän yhteisössämme pysähtyminen ei valitettavasti ole ollut mahdollista. Muutosta on tehty urakalla ja nopeassa tahdissa. Olemme saaneet valmiiksi tyttö- ja poikatyön suunnitelman, ja itse toivon, että päättävät elimet hyväksyvät sen, koska mielestäni se on hyvä suunnitelma toteuttaa kirkollista tyttö- ja poikatyötä. Jännittyneinä odotamme, joudummeko vetämään suunnitelmamme vessanpöntöstä alas.

Mitä tapahtuu yhtymälle ja tuleeko joukkoomme uusia seurakuntia, niin kuin nyt näyttää? Olen

huomannut, että näitten muutosten keskellä henkilöstöstä on pidettävä hyvää huolta ja tiedotettava asioista riittävästi, jotta turhat huhut saadaan katkaistua heti alkuun. Jos huhut ja toisen käden tiedot häiritsevät yöunta, kannattaa ottaa selvää, mikä pitää paikkansa. Itse olen tätä harrastanut: etsin henkilön, joka varmasti tietää asiasta ja voi korjata tai vahvistaa sen.

Muutokset vievät aikaa ja energiaa – toivottavasti ne eivät vie niitä niin paljon, että se on poissa seurakuntalaisilta, meidän työme kohteilta.

Mielestäni myös meidän JU-KOLaisilla luottamusmiehillämme on tärkeä asema muutoksessa, olkoot he nuorisotyönohjaajia, diakoneja, pappeja tai kanttoreita, heidän tehtävänsä on olla tarkkana ja seurata tilannetta ja pitää jäsenistöä ajan tasalla. Heidän on hakeuduttava muutoksen ytimeen ja mahdollisuuksien mukaan pidettävä jäsenistön puolta. Toivon kaikille muutoksen kourissa taisteleville voimia ja jaksamista. Pitäkää itsestänne huolta!

P.S. Tuntuu mukavalta olla valittuna. Kiitos siitä, että voin jatkaa KNT:n puheenjohtajana vielä kaksi vuotta. ■



# VAPAUTA ELINVOIMASI

Voimaantunut työntekijä jaksaa tehdä asiakastyötä mutta tunnistaa myös, kun tarvitsee muiden tukea. Voimaantuneessa työyhteisössä hyvinvointi lisääntyy ja toisia autetaan olemaan parhaimmillaan.



**E**nsin kerrotaan hyvät uutiset: omaan voimaantumiseen voi jokainen vaikuttaa itse. Sitten huonot uutiset: voimaantumisen tila ei ole pysyvä.

Kasvatustieteen tohtori **Juha Siitonen** toimii elinvoimaisemman yhteiskunnan puolesta. Hän on Voimaversum Oy:n toimitusjohtaja ja luonut voimaantumisteorian 16 vuoden työn tuloksena.

Työhyvinvoinnista puhuttaessa on aiemmin kiinnitetty liikaa huomioita kielteisiin ilmiöihin, kuten uupumiseen. On varoitettu riskitekijöistä ja kehotettu karttamaan ongelmia.

Siitonen haluaa viedä keskustelua myönteiseen suuntaan ja nostaa esille ihmisen voimavarat.

Lähes muotisanaksi noussut voimaantuminen tulee vastaan eri yhteyksissä. Mitä se tarkkaan ottaen merkitsee?

– Voimaantuminen tarkoittaa yhteisöllistä ja

”**Omaa voimaantumistaan voi lisätä arkisilla teoilla.**”

vuorovaikutteista prosessia, jossa yksilö kanavoii omat voimavaransa hyvinvointia edistävällä tavalla. Se on tieteellinen perusta elinvoimaa vapauttavan työkuultuurin kehittämiseksi, Siitonen luonnehtii.

### Vahva perusta

Kaikki alkaa pysyvän kivijalan luomisesta eli vahvan perustan rakentamisesta.

– Jotta voimavarat pääsevät esille, ihminen pitää ottaa muutoksen kohteesta hyvinvoinnin keskiöön ja muutoksen tekijäksi.

Yksilön voimaantumisen perusta rakentuu neljän peruspilarin varaan, joita ovat itsearvostus, it-seluottamus, minäkuva ja identiteetti.

– Ihminen tuntee olevansa arvokas ja hyvä, ja hänellä on varma tunne omasta arvosta ja pätevyydestä. Hän osaa vastata kysymyksiin, millainen olen, mihin kuulun ja kuka minä olen.

Omaa voimaantumistaan voi lisätä arkisilla teoilla. Kun on tehnyt työnsä hyvin, voi todeta sen vaikkapa ääneen.

Kun on saavuttanut sisäisen voimantunteen, ihmisestä heijastuu myönteisyys. Hän haluaa yrittää parhaansa ja ottaa vastuuta myös yhteisön muiden jäsenten hyvinvoinnista.

Voimaantuminen tapahtuu siis yksilössä, ja työyhteisö voi tukea sitä – tai estää. Ihanteellinen yhteisö on sellainen, jossa saa tuntea olevansa hyväksytty ja tervetullut.

– Ihminen imuroi lähiympäristöstään erilaisia viestejä itsestään, joiden perusteella hän sitten toimii. Jokainen kuitenkin voimaantuu omalla ta-



vallaan, eikä ole olemassa kattavaa luetteloa, jota noudattamalla ihmisen elinvoimat vapautuisivat.

### Saa olla heikko

Juha Siitosen puheessa toistuu sana 100-prosenttinen ihmisarvo, joka on voimaantumisen ydinkäsitteitä.

– Jokainen ihminen on yhtä arvokas. Väitän että tämä ei aina toteudu seurakunnissa, jos jokainen ei saa olla vapaasti oma itsensä ja ilmaista mielipiteitään.

Muita ydinkäsitteitä ovat yhdessä onnistumisen henki ja käytännöt.

– Työyhteisön tuella on valtava merkitys yksilön voimaantumiseen. Kun autetaan toisia olemaan parhaimmillaan niin yhteisissä asioissa kuin asiakkaidenkin kanssa ja iloitaan yhdessä onnistumisista, vapautuu mielettömästi elinvoimaa.

– Onnistumisten näkyväksi tekeminen on erinomainen keino tukea voimaantumista. Sillä vai kutamme koko työyhteisön henkeen ja tekemisen meininkiin. Jokainen voi ja saa olla onnistumisen etsijä ja näkyväksi tekijä.

Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että voi sanoa työkaverille: ”Wau, tuossa on hieno kohta!”

– Tällaisilla arkisilla teoilla vaikutamme innostuksen syntyyn ja haluun oppia toisilta ja jakaa osaamistamme.

”**Järjestelmät luodaan niin, että voi pysähtyä, jos joku ei jaksa.**”

Tämä edellyttää yhteisen ohjaavan filosofian määrittelyä. Yhdessä mietitään, miksi tätä työtä tehdään ja mihin sillä pyritään. Miten kohtelemme toisiamme? Mitkä ovat meidän arvomme ja miten ne ilmenevät?

– Jos yhdeksi arvoksi määritellään, että työssä ollaan sydämellä mukana, niin myös mietitään, miten se ilmenee käytännössä, Siitonen painottaa.

Palaverikäytäntöjäkin voidaan muuttaa muodollisista sellaisiksi, että siellä kohdataan toiset aidosti. Palavereista voi tulla elinvoiman lähde eikä piinalista pakkopullaa, jos mukana on kuulumistenvaihtoa ja rentoutumistuoikoita.

Yhteisen ohjaavan filosofian takana on yhdessä onnistumisen kulttuuri. Tarkoituksena ei ole tehdä kenestäkään väsymätöntä superihmistä, vaan saa myös sanoa, jos voimavarat loppuvat.

– Järjestelmät luodaan niin, että voi pysähtyä, jos joku ei jaksa. Silloin voi ottaa käyttöön esimerkiksi sparraustiimin, jossa keskustellaan työntekijän väsymisestä ja

annetaan aikaa levolle.

Sparraustiimi voi koostua sekä kollegoista että muista läheisistä ihmisistä. Tärkeintä on, että työntekijällä on luotettavia ihmisiä, joihin hän voi tukeutua, jos voimat ovat lopussa.

### Ovi käy

Tosiasia monessa seurakunnassa on se, että poruk-

ka vaihtuu tiheään tahtiin vaikkapa äitiyslomien takia. Jäljelle jääneet työntekijät yrittävät parhaansa mukaan tutustuttaa uudet henkilöt työtehtäviin.

Uudelta työntekijältä vie Siitosen mukaan kolme minuuttia, kun hän aistii, voiko tällä työpaikalla tehdä töitä. Jos perehdyttäjänä on täysin uupunut henkilö, on selvää, että alkutaival ei ole helppo.

– Kun uusi työntekijä tulee, koko yhteisö miettii, olemmeko valmiita. Olemmeko valmiita näyttämään työmme hienouden ja kertomaan, miksi on mukavaa olla täällä töissä? Koko tiimi pohtii, miten uutta työntekijää autetaan sopeutumaan. Hänelle näytetään toimintatavat.

Myös epäviralliset kahvitaumat ovat tärkeitä perehdyttämisessä. Roolit karisevat kepeän jutustelun yhteydessä, ja monesti silloin on helppo kysyäkin eri asioita puolin ja toisin.

Eläkkeelle jäävä henkilö on antanut arvokkaan työpanoksen koko yhteisölle. Tätä on syytä juhlistaa ja osoittaa kiitollisuutta. Työkaverit muistelevat menneitä ja osoittavat, että työtä on arvostettu.

– Työntekijän panos näkyy pitkän aikaa yhteisössä. Voidaan puhua, että tämä on se Helvin malli. Eläköitynyttäkin työntekijää voi muistaa joulukortilla tai pyyttää käymään kahvilla.

### Asiakaskin hyöty

Terve työyhteisö on elinvoimainen, ja johtamistapa saa alaiset loistamaan. Tuoreimman kirkon työolobarometrin (2011) mukaan puolet työntekijöistä ar-

vioi työkyvyn olevan erittäin hyvällä tasolla. Kaksi kolmesta on tyytyväisiä lähimmän esimiehensä johtamistapaan. Myös diakoniabarometrin (2011) mukaan enemmistö kokee saavansa esimieheltä riittävästi tukea työhönsä. Kuitenkin yli kaksi viidesosaa kokee oman esimiehen tuen ainakin toisinaan riittämättömäksi. Tämä on suoraan verrannollinen työssä viihtymiseen.

Siitonen antaa neuvoja kehityskeskusteluihin, joissa voisi käydä läpi työntekijän onnistumisia.

– Esimies voi kirjata puolen vuoden ajalta ylös onnistumisia ja osoittaa ne työntekijälle virheiden näyttämisen sijaan. Näin rakennetaan myönteistä minäkuvaa, Siitonen ohjeistaa.

Elinvoimainen työyhteisö heijastuu luonnolli-

nen ohjeistaa.

” Elinvoimainen työyhteisö heijastuu luonnollisesti myös asiakkaan suuntaan.”

### OMA VOIMAANTUMINEN

- edellyttää muun muassa ihmisarvon kokemista, hyväksytyksi tulemistä, itsensä arvostamista, halua selviytyä

- näkyy muun muassa arvostavana kohtamisena, voimavarojen vapautumisena, haluna yrittää parhaansa, herkkyytenä tunnistaa omia ja toisten tunteita, kuuntelemisena.

Voimaantunut ihminen on kiinnostava ja vastuullinen. Hän näkee ympärillään rakkautta, hienoutta ja potentiaalia. Hän on haluttu yhteistyökumppani.

” On hyvä pysähtyä ja pohtia, mistä itse ammentaa elinvoimaa.”



sesti myös asiakkaan suuntaan. Tämä kokee itsensä hyväksytyksi ja arvostetuksi jo silloin kun astuu kirkon ovesta sisään. Seurakunnan työntekijät pitävätkin asiakastyötä lähes yksimielisesti mielekkäänä.

– Voimaantunut työntekijä osaa toimia niin, että asiakkaankin elinvoima lisääntyy. Tämä alkaa ottaa esimerkiksi enemmän vastuuta omasta elämästään.

Vahvasti voimaantunut työntekijä myös sitoutuu työhönsä paremmin kuin heikosti voimaantunut. Voimaantumisen aste vaikuttaa suoraan ihmisen hyvinvointiin.

Siitonen suosittelee työyhteisön jäseniä huomioidaan myös toisiaan vapaaehtoistyöllä. Joskus voi rakentaa yhdessä työkaverin saunalle terassin tai osallistua muuttoon. Tällöin tulee oltua yhdessä aivan toisenlaisessa ympäristössä ja tutustuttua ihmisiin uudella tavalla.

### Ihmisarvon jalanjälki

Diakoniatyöntekijöiden päivillä viime syksynä Juha Siitonen kysyi osallistujilta elinvoiman lähteitä. Kanavatyöskentelyn tuloksena pitkälle pahville kirjoitettiin monenlaisia asioita. Oli rukousta, avantouintia, seksiä, luontoa, musiikkia, siivoamista, luovuutta, huumoria, luottamusta Jumalaan, liikuntaa, läheisiä ihmisiä, naurua, kirjallisuutta, rakkautta ja niin edelleen.

Jälkeenpäin osallistujat itse pohtivat, olivatko kirjoittaneet liian hengellisiä elinvoiman lähteitä. Usein voimaa saa aivan pienistä arkisista asioista, kuten lapsen naurusta. Näiden asioiden ääreen on hyvä pysähtyä ja pohtia, mistä itse ammentaa elinvoimaa.

Juha Siitonen uskoo, että lähivuosina yhteis-

kunnassa väistämättä toiminta- ja ajattelumallit uudistuvat.

– Käytän termiä kansanluovuusyhteiskunta. Sirpaleisuudesta mennään kohti kokonaisvaltaista oivaltamista. Paikallisuus ja vastuu lisääntyvät. Kaikki kuuluvat luovaan luokkaan. Presidentinvaali oli esimerkki ihmislähtöisyyden lisääntymisestä. Enää ei lasketa hiilijalanjalkia vaan ihmisarvon jalanjalkia. ■

Kokeile Elinvoimakonetta ja testaa elinvoimasi taso osoitteessa [www.voimaversum.fi](http://www.voimaversum.fi)

### TYÖYHTEISÖN VOIMAANTUMINEN

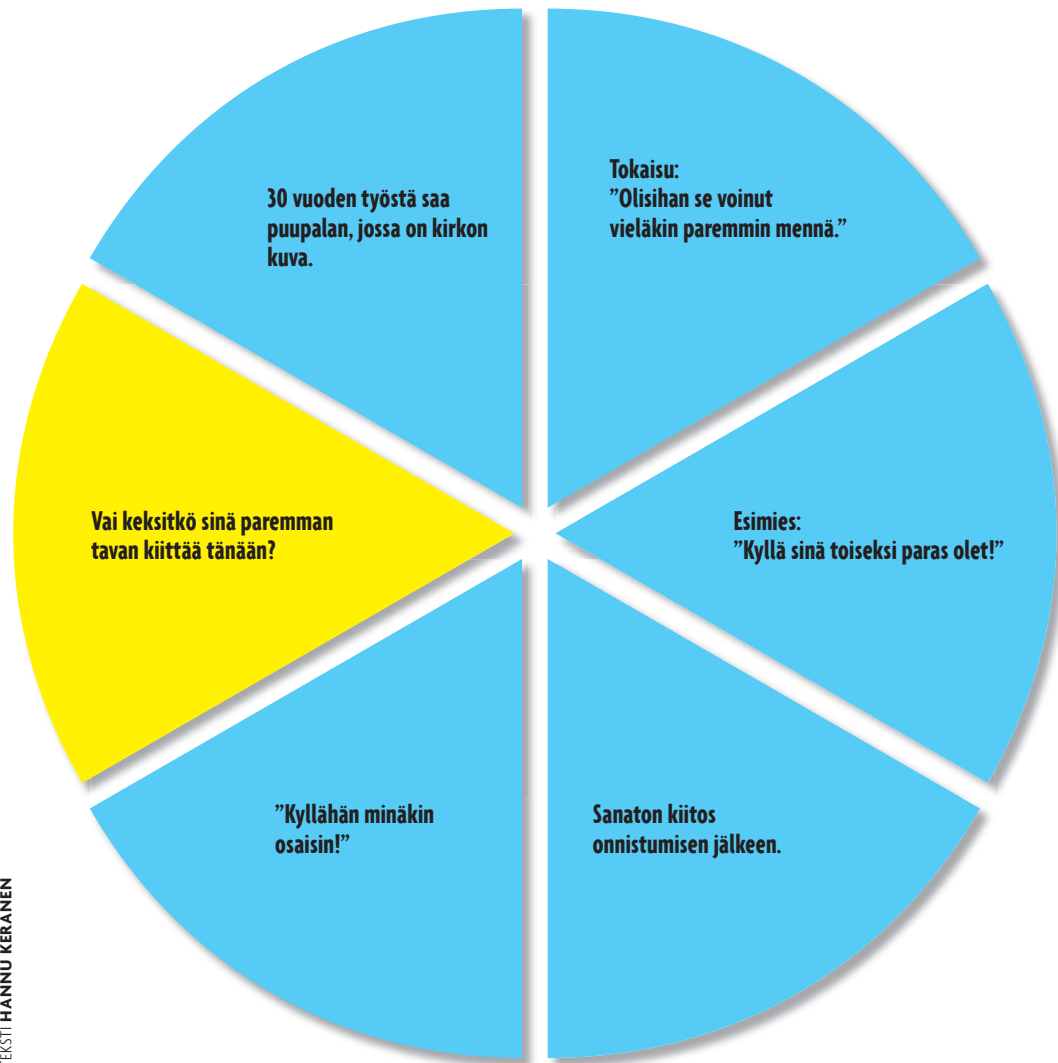
- edellyttää muun muassa turvallista ja välittävää yhteisöä, aiempien menettelytapojen ja nykyisen toimintakulttuurin ymmärtämistä, eri elämänvaiheissa olevien huomioimista
- näkyy työn ilon lisääntymisenä, keskinäisenä huolehtimisena, ilmapiirin avoimuutena, oikeudenmukaisuutena.

Voimaantunut työyhteisö on terveyttä ja hyvinvointia edistävä yhteisö. Erilaisia toimintatapoja uskalletaan kokeilla ja halutaan tehdä laadukasta työtä.



# Kiitos

Pitsalaatikko-teologia pureutuu kiitokseen. Miten sitä voi jakaa seurakunnassa?



TEKSTI HANNU KERÄNEN

# LANTILLA ON KAKSI PUOLTA

**V**IIME VUONNA JULKAISTIIN useita tutkimuksia ja raportteja seurakuntaliitoksista ja niiden tarpeesta lähivuosina. Keskimäärin kirkon työpaikoilla voidaan hyvin, kun tarkastellaan kirkon henkilöstöä yhtenä ryhmänä. Kuva saa erilaisia sisältöjä ja sävyjä, kun tarkastellaan tehtäväaloittain ja rakennemuutoksen käyneitä seurakuntia. Tuleviin rakennemuutoksiin valmistautumisessa perehtyminen aiempiin prosesseihin auttaa välttämään pahimmat karikot.

Seurakuntaliitoksia tutkineen Harri Palmun mukaan näissä seurakunnissa töiden organisointi koettiin selvästi heikompana kuin muissa seurakunnissa. Vain kolmannes työntekijöistä piti töiden organisointia hyvänä, kun kaikissa seurakunnissa Kirkon työolobarometrin 2011 mukaan näin ajattelevia oli kolme neljästä. Myös tiedottamista pidettiin vähemmän avoimena kuin yleensä seurakunnissa.

Tulevia rakennemuutospaineita perustellaan talouden heikkenevillä tunnusluvuilla. Työolobarometrin mukaan 67 prosenttia koko kirkon henkilöstöstä arvioi, että työpaikan taloudellinen tilanne on menossa huonompaan suuntaan. Ovatko liitokset kääntäneet talouskehityksen parempaan suuntaan? Vesa Keson ja Juha Vakkurin tutkimuksessa *Rakennemuutoksen yhteys seurakuntien talouskehitykseen* osoittaa, että talouskehitys on ollut liitosseurakunnissa keskimääräistä suotuisampaa. Muutos on tullut yhdistymisavustuksista, joten tästä ei voida tehdä pitkän tähtäimen johtopäätöksiä.

Hanna Salomäen tutkimus käsitteli työntekijöiden käsityksiä seurakuntarakenteen muutosten vaikutuksesta ja tavoitteiden toteutumisesta. Tutkimus osoitti, että työntekijöiden käsitykset ovat varsin ristiriitaisia. Näkemykset liitosseurakunnissa ja yhtymäseurakunnissa poikkesivat huomattavasti toisistaan. Liitosseurakunnissa kokemukset tavoitteiden toteutumisesta nähtiin paljon myönteisemmin.

Kaikissa tutkimuksissa korostuu johtamisen merkitys muutoksen keskellä. Viimeisen vuosikymmenen aikana johtamisen rakenteisiin on seurakunnissa kiinnitetty huomiota. Työalojohtajina on nuoriso- ja diakoniatyössä yhä enemmän henkilöitä, joilla on substanssiosaamista ja koulutusta johtamiseen. Tämä näkyy tyytyväisyyden lisääntymisenä johtamiseen. Kun yksiköt suurenevät, se avaa myös uusia johtamisen virkoja.

Työnjohtaminen ja -kehittäminen ovat erityisen haasteellista rakennemuutosseurakunnissa. Johtajuutta tarvitaan ennen muutosta, muutoksen aikana ja sen jälkeen. Työntekijät ovat kaikissa tehtävissä muutoksen tekijöitä ja käytännön toteuttajia. He tarvitsevat johtajaa ja esimiestä, joka johtaa laumaansa koko muutosprosessin ajan. Työalat tarvitsevat lähiesimiestä, joka seisoo heidän rinnallaan ja on läsnä muutosahdistuksen keskellä.

Työolobarometrilla ja tutkimuksilla osoitetaan se, mikä on huonosti. Tulevien vuosien muutoshaasteiden keskellä entistä merkityksellisempää on nähdä se, mikä on hyvin. Muutos on aina mahdollisuus. Vaikeissa ja ahdistavissa asioissa voi ainakin yrittää nähdä myönteisiä puolia. Kaiken keskellä voi nähdä ne voimavarat, jotka yksilöllä ja työyhteisöllä on. Näitä voimavaroja toisesti tarvitaan, kun seurakuntien työntekijät joutuvat kohtaamaan tulevat rakennemuutokset. ■



KUVA RIISUKUVA | TARIJA ENGBLOM

# HILJAINEN TIETO TALTEEN

*Sanotaan, että hiljainen tieto on tarinan veli. Hiljaiseksi tiedoksi kutsutaan tietoa, joka on olemassa, mutta jota ei ole dokumentoitu, taltioitu ja kerätty mihinkään.*

**N**uorisotyötä kirkossa on tehty 1800-luvun loppupuolelta saakka. Kirkon nuorisotyönohjaajan ammatin alkuvaiheet sijoittuvat 1800-luvun loppuun ja 1900-luvun alkuun. Työntekijän rooli kehittyi kirkollisen alkuopetuksen katekeetan, pyhäkoulunopettajan ja kristillisten nuorisojärjestöjen sihteerintehtäväkuvista.

Erityisesti järjestöjen tekemässä lapsi- ja nuorisotyössä vaikuttivat 1800-luvulla yhteiskunnan muutoksista nousseet diakoniset ja sisälähetystyön motiivit. Kirkon kansanopetustehtävän vähentyessä lapsi- ja nuorisotyössä alkoi korostua kokoontuva toiminta kerhoissa, piireissä ja kokouksissa.

Nuorisonohjaajakoulutus alkoi 1949 Järvenpäässä ja Lärkkullassa. Yksivuotisen koulutuksen saaneet nuorisonohjaajat aloittivat työnsä seurakunnissa ja kristillisissä järjestöissä. Nuorisotyötä on tehty toista sataa vuotta ja nuorisotyön ammattitaitoiset ohjaajat ovat tehneet sitä yli 60 vuotta. He ovat luoneet monen nykyisen seurakunnan lapsi- ja nuorisotyön perustan.

Kirkon nuorisotyönohjaajia on menneillä vuosikymmenillä ollut myös kristillisissä järjestöissä. Monet näistä pioneereista ovat jo edesmenneitä, useat ovat olleet vuosia eläkkeellä ja vielä useammat ovat jäämässä eläkkeelle. Tarinat heistä kulkevat perimätietona ja ansaitsevat tulla kirjoitetuksi talteen. Heidän työtään on varmasti tallennettuna useisiin paikkoihin: yksityisiin ja seurakuntien arkistoihin tai vain kaappeihin epämääräisinä paperikasoina tai vanhan tavaran rojuna.

## Jotain on taltioitu

Muutamit seurakunnat ovat tehneet oman tyttö-, poika- tai nuorisotyön kronikoita ja historioikeja, joihin on koottu paikallista tietoa kasvatustyön sisällöstä ja työntekijöistä. Kokonaiskirkon tasolla nuorisotyön historia on vielä kirjoittamatta. Paikallisseurakuntien omat koosteet ovat osa koko kirkon kasvatust- ja nuorisotyön historiaa.

Nuorisotyön tiloissa ja seurakuntien varastoissa on vielä tallella vanhoja työvälineitä ennen kuin siirryttiin sähköiseen tiedonsiirtoon ja digitaalisiin



kuvatallenteisiin. Nämä ovat nuorisotyön historiaa, joka on saatava tallennettua ja museoitua.

Keskuudessamme elää vielä entisiä seurakuntien työntekijöitä, jotka ovat tehneet nuorisotyötä. Heitä löytyy kirkon kaikista ammattiryhmistä, papeista suntioihin ja diakoneista lastenohjaajiin, nuorisotyönohjaajista puhumattakaan. Heillä oli tiedossa mielessä ja muistikuvissa, miten työtä ennen tehtiin. He olisivat mielenkiintoisia henkilöitä haastateltaviksi.

## Ryhdytään keräämään tietoa ja tavaroita

On aika ryhtyä keräämään kirkon kasvatustyön hiljaista tietoa ja tarinoita. Sinulla saattaa olla kirkon kasvatustyöhön (lapsi-, tyttö-, poika-, varhaisnuoriso-, nuoriso-, rippikoulutyö) ja sen historiaan liittyvää arvokasta tietoa ja työntekijöihin liittyviä tarinoita, muisteluja, anekdootteja, mutta myös kuvia ja muuta työhön liittyntä materiaalia. Sinulla on muistissasi myös oma työurasi. ■

## JOS HALUAT OLLA MUKANA TALTIOIMASSA HISTORIAA, TOIMI SEURAAVASTI:

- 1) Jos haluat tulla haastatelluksi ja haastattelussa kertoa omaan tai muiden työhön liittyviä tarinoita, muistoja, ilmoita halukkuudestasi tämän tekstin lopussa olevien ohjeiden mukaisesti.
- 2) Jos mielessäsi on muita kirkon kasvatustyötä tehneitä, joita mielestäsi kannattaisi haastatella ja joiden tarina pitäisi tulla kuulluksi, kerro myös heistä tämän tekstin lopussa olevien ohjeiden mukaisesti.
- 3) Voit myös halutessasi kirjoittaa jonkin tositarinan työstäsi (esim. kaksi liuskaa) ja lähettää sen tämän tekstin lopussa olevien ohjeiden mukaisesti.
- 4) Kerro meille myös, jos sinulla on hallussasi työhön liittyvää materiaalia (valokuvia, julisteita, leiriohjelmaa yms. materiaalia), jonka voisit tarvittaessa luovuttaa tai lainata mahdolliseen perustettavaan museoon tai esimerkiksi kirkon lapsi- ja nuorisotyön neuvottelupäiville vuosittain rakennettavaan ja vuosittain vaihtuvaan näyttelyyn. Lähetä tiedot tämän tekstin lopussa olevien ohjeiden mukaisesti.

Osoitteesta [www.knt.fi/hiljaintieto](http://www.knt.fi/hiljaintieto) löydät lomakkeen. Tiedot voi lähettää joko sähköpostitse osoitteeseen [pertti.frisk@gmail.com](mailto:pertti.frisk@gmail.com) tai kirjeitse osoitteeseen Pertti Frisk, Länsikaari 18, 32440 Alastaro. Liitäthän mukaan omat yhteystietosi!

## ENEMMÄN PALKKAA TÄSSÄ KUUSSA

**H**yvässä työpaikassa yhdistyvät vapaus, vastuu ja palaute. Pelisääntöjä työpaikoille luodaan sopimalla. Syksyllä solmittiin raamisopimus, jonka pohjalta neuvoteltiin virka- ja työehtosopimukset. Naapurina on kiitettävä, kun on tehty hyvää ja oivaltavaa jälkeä.

Youtubessa on STTK:n mainio animaatio raamisopimuksesta (<http://www.youtube.com/watch?v=cCLK1qmf2dE>). Mikäli et ole sitä vielä nähnyt, kannattaa käyttää kolme minuuttia ja katsoa.

Miten raamisopimusta kirkon sopimukseen (1.3.2012–31.3.2014) sitten sovellettiin?

Dinon ilmestymisen aikoihin maaliskuussa saimme 2 prosentin palkankorotuksen. Toukokuussa työntekijöille maksetaan 150 euron kertaerä. Sen maksamisen lähtökohtana on, että viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde on keskeytymättä voimassa 1.3.–31.5.2012 ja hänelle maksetaan palkkaa toukokuussa. Palvelussuhde on voimassa muun muassa vuosiloman, palkallisen tai palkattoman virka- tai työvapaan ajan sekä lomautuk-

sen ajan.

Sopimuksesta hyötyvät tulevat vanhemmat, jotka saavat palkallista isyyslomaa kuusi arkipäivää.

2012 toteutetaan vuosilomapäivien ja lomakorvausten laskennassa niin sanottu B-rivin poisto taulukosta. Tältä osin sopimus tulee voimaan 1.4.2011. Tästä hyötyvät määräaikaiset, työpaikkaa vaihtavat ja eläkkeelle siirtyvät työntekijät, koska heidän kohdalla ei enää vähennetä lomapäiviä eikä lomakorvauksia, vaan he saavat saman korvauksen, kuin loma pidettäisiin varsinaisella lomakaudella. Tämän kustannusvaikutus sopimuksessa oli varsin korkea: 0,4 prosenttia.

Kirkolla on runsaasti määräaikaisia työntekijöitä ja eläkkeelle siirtyviä. Kunnan sopimuksessa edellä mainitun kustannusvaikutus oli 0,2 prosenttia.

Huhtikuussa 2013 on tulossa 1,4 prosentin yleiskorotus. Paikallisesti neuvoteltavaksi on sovittu 0,5 prosentin järjestelyerä, joka käytetään muun muassa tehtäväkohtaisissa palkoissa olevien epäkohtien korjaamiseen tai/ja HAVAn kehittämiseen tai osaavan henkilöstön rekrytointiin.

Ellei sopimukseen paikallisesti päästä, asia voidaan käsitellä keskustasolla tai jakaa yleiskorotuksena kaikille. Paikallista erää koskevasta neuvottelumenettelystä pääsopijajärjestöt ohjeistavat (29.2.2012) seurakuntia ja luottamusmiehiä.

JUKOn kirkon neuvotteluagendassa on neuvotteluagendalla leirityökorvausten parantaminen. Tämänkaltaisia kysymyksiä kutsutaan neuvottelumaailmassa tekstikysymyksiksi. Mikäli niin sanotuilla tekstiparannuksilla on kustannuksia, ne voivat näkyä yleiskorotuksen pienenemisenä. Toisaalta joskus on oltava tahtoa puuttua leirityökorvausten ilmeisiin epäkohtiin.

Muistathan, että palkkausjärjestelmän kaikkia elementtejä on tarkoitettu paikallisesti käytettävän. Esimerkiksi erityinen peruste on palkanosa, jota tehtävän vaatavuuskriteerit eivät mittaa. Muun muassa laaja-alaista työtä ei voida mitata olemassa olevilla tehtävänvaatavuuskriteereillä. Tarkastele tätäkin palkanosaa yhdessä esimiehen ja luottamusmiehen kanssa. Yrittänyt ei laiteta! ■

## HAVASTA VIIMEISETKIN HÄRKÄÄ SARVISTA

**M**ahdollisuus harkinnanvaraiseen palkanosaan, HAVAn, tuli kirkkoon palkkausjärjestelmän uudistamisen yhteydessä puoli vuosikymmentä sitten. Sopijaosapuolet ovat jo kauan pitäneet yhdessä ja erikseen ääntä sen käyttöönotosta. Viimeksi kuluneen kevään aikana hiippakunnissa on pidetty motivoivia koulutustilaisuuksia seurakuntien johdolle ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiehille. Voimassa olevaan Kirkon yleiseen virka- ja työehtosopimukseen on kirjattu osapuolten tahtotila asiassa.

Lähinnä pilottiseurakuntien HAVA-kokemuksista on ollut koottuna materiaalia talvesta lähtien Kirkon Työmarkkinalaitoksen sivuilta otettavaksi seurakuntien käyttöön. Jos paikallisesti päätetään 1.4.2013, järjestelyerää (0,5 prosenttia) käytetään HAVAn käyttöönottoon ja kehittämiseen, siitäkin löytyy seikkaperäistä materiaalia samoilta sivuilta. Sanallisesti ja kaavakuvin esitetään tämän palkanosan käyttöönoton perusteluja ja prosessin vaiheita, palkkausjärjestelmän koko rakennetta sekä osapuolia vastuineen.

Jäsenellistä tiedosta ei siis ole puutetta. Mistä sitten kiikastaa, kun todellinen tilanne on edelleen tässä asiassa moninainen? Eräissä seurakunnissa HAVA-palkkoja maksetaan, osassa valmistelut ovat hyvässä vaiheessa, mutta monissa ei niitä ole edes aloitettu. Asiaan nihkeästi suhtautuvien työnantajien vastaustavat perustelut ovat pysyneet vuodesta toiseen samoina: seurakunnissa on monia muita muutoksia meneillään, se lisää palkkakustannuksia, järjestelmän käyttöönotolle ei ole asetettu takarajaa (joten meidän ei tarvitse tehdä mitään). Kaikkien näiden kohdalla voi sanoa, totta on, mutta ne eivät riitä perusteluksi olla ottamatta järjestelmää käyttöön. Luottamusmies jaksakoon edelleen olla aloitteellinen.

Palkkausjärjestelmän uudistamisen yhteydessä ja nyt HAVA-prosessin läpikäyneissä seurakunnissa on saatu oheistuotteena työyhteisöä muulla tavalla hyödyttäviä tuloksia. Luonteva yhteistoiminnallisuus järjestöjen luottamusmiesten ja työnantajan edustajien välillä on vahvistunut. Johtamiskäytännöt ovat parantuneet. Joissakin seu-

rakunnissa työnantaja on hyvässä ajoin esimiehet kouluttamalla lisännyt heidän valmiuksiaan näiden perustyöhön ja tähän hankkeeseen. Työyhteisön toimintakulttuurin avoimuus ja luottamus ovat lisääntyneet. Työaloilla on rönsyt pois jättämällä keskitytty tekemään perustyötä entistä tavoitteellisemmin. Työviihtyvyys on parantunut ja jopa sairauspoissaolot ovat vähentyneet. ■

### Fakta

- €-määräinen, enintään 10 % vaatavuusryhmän vähimmäispalkasta
- Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa palkkaansa
- Työnantajan väline palkita
- Käytössä toistaiseksi tai määräaikaisesti
- Valmistellaan yhteistoiminnallisesti
- Työnantaja päättää:
  - käyttöönotosta
  - käytettävästä rahamäärästä
  - mistä suoritustasosta maksetaan
  - kuinka paljon suoritustasosta maksetaan.

# KIRKON TYÖOLOJAT MAINETTAAN PAREMMAT

**H**elmikuun puolivälissä julkaistusta Kirkon työolobarometrissa 2011 käy selville, että työolot kirkossa ovat mainettaan paremmat. Kirkon työoloja on tutkittu vuodesta 2001 alkaen, ja tulokset ovat myönteinen viesti työolojen kehittymisestä. Kirkon työhyvinvoinnin tila on tullut aiemmissa tutkimuksissa näkyväksi, ja työpaikoilla on tarkasteltu myös oman työyhteisön tilaa ja ryhdytty toimenpiteisiin.

Kirkon työolobarometrin tulokset ovat olleet esillä myös julkisissa tiedotusvälineissä ja kirkon johtamisen koulutuksessa sekä foorumeilla. Nämä ovat omalta osaltaan edesauttaneet kehittämistoimiin ryhtymistä ja asioihin puuttumista. Tulosten myönteinen kehitys suuntaa osoittaa, että kehittämistyö on ollut tuloksellista ja kannattavaa.

## Tyonjohtaminen kehittynyt

Viimeisen vuosikymmenen aikana seurakuntien johtamisen rakennetta on kehitetty ja johtamisen osaamista vahvistettu. Työolobarometrin mukaan esimiehet antavat enemmän palautetta kuin

aikaisemmin. Heillä on myös kyky sovitella ristiriitoja, mikä näkyy tyytyväisyytenä johtamistapaan. Työntekijöiden mielestä esimiehet ovat käyneet riittävästi kehitys- ja esimies-alaiskeskusteluja. Niiden esimiesten määrä, jotka eivät tunne alaisten tehtäviä, on vähentynyt. Tulokset kertovat lähiesimiestyön sisällön kehittymisestä ja siitä, että esimiehet ovat käyttäneet enemmän aikaa johtamiseen. (Kuvio 1.)

## Varma työpaikka

Tutkimus tehtiin marraskuussa 2011, jolloin oli tiedossa seurakuntien taloustilanteen heikentyminen ja julkisen talouden kestävyysvaje. Sen sijaan työntekijöillä ei ollut tiedossa hallituksen tiedonantoa kuntien vähentämissuunnitelmista ja Kirkkohallituksen Seurakuntien rakennemuutoksen ohjausryhmän 2008–2011 loppuraporttia, jossa esitetään uusia rakennemalleja tuleville seurakunnille. Tutkimustilanteessa haasteltavat työntekijät pitivät irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa pienempänä kuin syksyllä 2009. Vain 4 prosenttia vastanneista piti irtisanomista varmana tai mahdollisena. Joka kymmenes piti

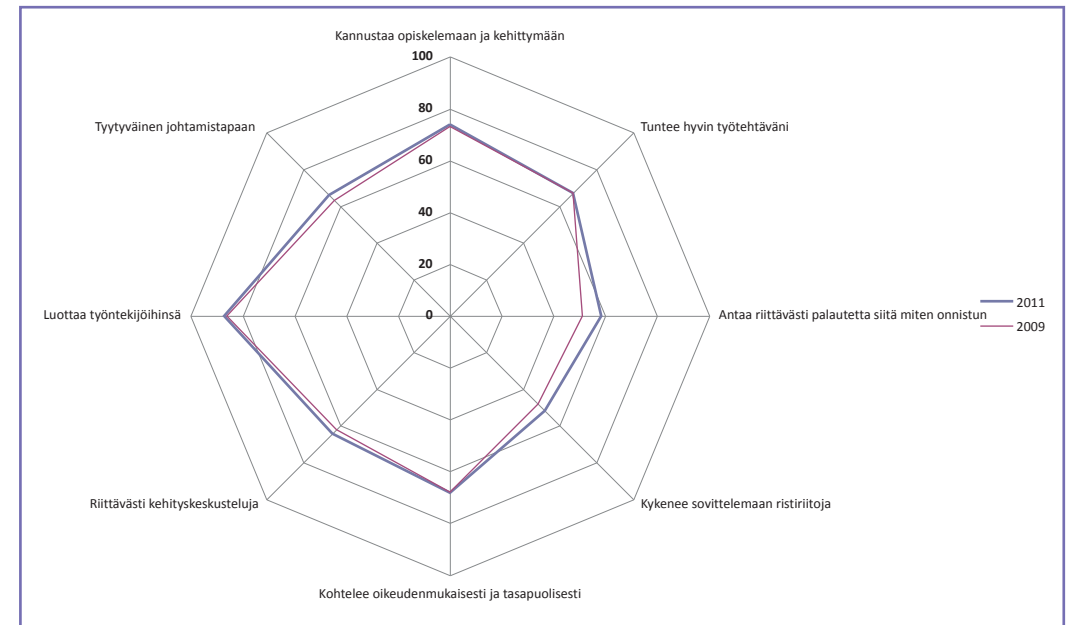
vähintään 2 viikon lomautusta varmana tai mahdollisena seuraavan 12 kuukauden aikana.

## Kiirettä ja luottamusta

Tämäkertaisessa tutkimuksessa selvitettiin ensimmäistä kertaa työntekijöiden kiirekokemuksia työpaikalla, työpaikan taloudellista tilannetta ja luottamuksen kokemusta. Lähes puolet kirkon työntekijöistä kokee kiireen ja työtahdin lisääntyneen ainakin jonkin verran työpaikalla viimeisen vuoden aikana. Puolet kokee työtahdin ja kiireen pysyneen ennallaan.

Puolet kirkon palveluksessa olevista on edelleen sitä mieltä, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Henkilöstövajasta koetaan kaikissa kirkon työntekijäryhmissä.

Hyvän yhteistyön edellytyksenä voidaan pitää luottamusta työyhteisön jäsenten kesken. Kirkon työolobarometrissa mitattiin tällä kertaa luottamusta kahdella kysymyksellä: ”Työpaikkani ihmisiin voi todella luottaa.” ja ”Esimieheni luottaa työntekijöihinsä.” 81 prosenttia arvioi, että omalla työpaikalla ja työyhteisössä ole-



Kuvio 1. Timanttikuviossa näkyy esimiestoimintaa mittaavien kysymysten kehitys suuntaa. Sininen väri kuvaa vuoden 2011 tuloksia.

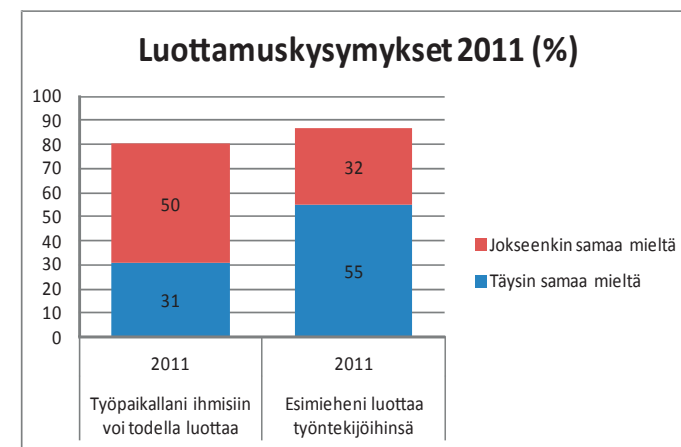
viin henkilöihin voi todella luottaa. Lähes 90 prosenttia katsoo, että oma lähiesimies luottaa työntekijöihinsä. Näiltä osin voidaan sanoa yhteistyön edellytysten olevan kirkon työpaikoilla hyvällä tasolla. (Kuvio 2.)

Tuen ja rohkaisun saaminen työtovereilta on lisääntynyt tasaisesti vuodesta 2003. Työntekijöistä

65 prosenttia ilmoittaa tarvittaessa saavansa paljon tai melko paljon tukea työtovereiltaan ja puolet (48 %) esimieheltään.

Työntekijät arvioivat, että seurakuntien talous muuttuu heikompaan suuntaan. Vastaajista 76 prosenttia ajattelee, että työpaikan taloudellinen tilanne muuttuu jonkin verran tai selvästi heikompaan

suuntaan. Noin kolmannes ennustaa taloudellisen tilanteen pysyvän ennallaan. Vastaajista 3 prosenttia arvioi työpaikan talouden kehittyvän parempaan suuntaan. ■



Kuvio 2. Luottamusta työpaikan ihmisiin ja esimieheen kuvaavat pylväät.

## Fakta

## HYVINVOIVA TYÖYHTEISÖ

- Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa.
  - Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja työ tukee heidän elämäntilanteensa.
- (Lähde: Työturvallisuuskeskus)

ahaa



## Luottamusmies kuulolla

JUKOn Espoon pääluottamusmies Sari Aroheikki kantaa kokonaisvaltaista vastuuta espoolaisten hyvinvoinnista.

**D**iakoniatyöntekijä **Sari Aroheikki** on kaupunkilaistytönä oppinut arvostamaan maalaisjärkeä ja tavallisen ihmisen viisautta. Oltuaan töissä sekä Helsingin että Espoon isoissa seurakunnissa Aroheikki on nähnyt monenlaista johtajuutta ja tapaa hoitaa asioita. Asioista puhumalla ja vuorovaikutukseen ryhtymällä saa paljon aikaan.

– Isoäiti totesi aikanaan, että riitaan tarvitaan kaksi ihmistä, eikä toista voi koskaan tyystin syyttää. Ristiriitojen kohtaaminen on luottamusmiestyössä väistämätöntä. Poikkeuksellista se oli tämän kauden alussa, kun AKI-liitto päätti tavoitella pääsopijan paikkaa kirkon neuvottelupöydässä. Tästä seurasi monenlaista sekaannusta, luottamusmiesvaaliohjeiden epäselvyyttä ja paljon ahdistusta paikallisissa seurakunnissa, joissa on totuttu yhteen hiileen puhaltamiseen.

Puolentoista vuoden jälkeen voidaan sanoa, että paljon on opittu ja paljon on parannetta-

vaa. Ensimmäistä kertaa pääluottamusmiehenä Sari on kokenut saaneensa oppia paljon hyvää seurakunnan hallinnosta.

– Meidän hallinnossa on osaavat ja taitavat ihmiset, jotka tuntevat ”kirvestessinsä”.

Erityisesti hän korostaa, että harkinnanvaraisen palkanlisän käyttöönotto on opettanut näkemään koko prosessin taustapäätöksen teosta esimiesten ja alaisten koulutuksineen sekä henkilökohtaisiin tavoite- ja arviointikeskusteluihin. Prosessiin hän rohkaisee myös muita, koska on tärkeää, että jokaiseen vaikuttavat tekstit ovat työtä koskettavia ja työtä oikeasti kuvaavia.

Vaikeaa on kuitenkin ollut hyväksyä kirkon sisällä oleva hierarkia, jota Aroheikki näkee ammattiyhdistysten yhteistyön vaikeutena ja vähäisyytenä.

– Minun on vaikea ymmärtää eri ammattikuntien tarvetta pitää kiinni rajoista, kun kaikki tekevät parhaansa yhteisen kirkon ja sen jäsenten hyväksi.

Juuri nyt Sarilla on meneillään ”Mutsi ja fajia kovilla” -ryh-

mä, josta hän kertoo saaneensa lähes eniten palautetta urallaan.

– Murrosikäisten vanhempien tukeminen, kuuleminen ja ohjaaminen ovat diakoniatyön hieno esimerkki siitä, miten työtä voidaan tehdä monipuolisesti. Pienryhmä, yksittäiset keskustelut ja tarvittaessa jopa kotikäynnit antavat niin kokonaisvaltaista tukea, että vaikutuksia alkaa nähdä ja kokea. Sama tärkeys näkyy luottamusmiestehtävissä.

Sari Aroheikin mielestä on tärkeää, että jokaisella on oikeus ja velvollisuus ajaa omia asioita. Hän kokee vahvasti, että yhteisen edun hyväksi on ajateltava yksilön etua, eikä se ole aina omien etujen ensisijaista ajamista.

– On katsottava kokonaisuutena eri näkökulmista ja joskus etäämpää, sanoo Aroheikki ja toivoo pääsevänsä puutarhanhoitoon mökillään. ■

opiskelija



**JOHANNA KAHILA**  
KNT:n opiskelijajooksen varapuheenjohtaja  
johanna.kahila@student.diak.fi

## Törmäyskurssilla

**V**IIME SYKSYNÄ TOTEUTUI se, mitä vanhemmat opiskelijat olivat jo pitkään hehkuttaneet. Myös me syksyllä 2009 aloittaneet saimme mahdollisuuden lähteä suorittamaan työharjoittelua ulkomaille. Syyskuun puolivälissä kahdeksan Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijaa suuntasi Ghanan Accraan. Kaksi meistä sijoittui suomalais-ghanalaiseen koulun kuurojen kouluun, ja loput kuusi hajaantuivat muihin harjoittelupaikkoihin.

**GHANASSA VALTION** kouluissa opettaja on kuningas. Oppilaat jopa kantavat opettajansa laukkaa ja muita tavaroita. Auktoriteetti hankitaan yleensä fyysisellä rankaisemisella – muuta opettaja ei ehdi tai jaksakaan tehdä. Käytäntö on Ghanassa yleinen myös kotioloissa. Kurinpidollisesti Ghana on Suomea hyvin paljon jäljessä. Väkivallattomuus oli harjoittelupaikassa päämääränä, ja jo ensimmäisinä viikkoina löysin itseni kertomassa opettajille, miten lasta tulisi kohdella. Löysin itseni myös esittelemästä hiustenkuivaajaa, kuivaharjoittelemasta hiustenpesua, miimisesti lypsämästä vuotta ja leipomasta pipareita joulun alla. Usein näin myös opettajien eläytyvän opetukseen koko persoonallaan, jopa konttaamassa lattialla tai imemässä peukaloa.

”**Ghanassa valtion koulussa opettaja on kuningas.**”

**SUOMI JA GHANA OVAT** jatkuvasti törmäyskurssilla. Koulussa on suomalainen rehtori, mutta muut työntekijät ovat ghanalaisia. Joitakin asioita halutaan tehdä kuten Suomessa. Kuitenkin ghanalainen kulttuuri on läsnä, jolloin erimielisyyksiä tulee. Molemmilla kulttuureilla on opittavaa toisiltaan.

Ghanalaisilla on paljon opittavaa suomalaisesta kurinpidosta. Myös Ghanan valtio on alkanut tehdä valistustyötä sen puolesta, ettei lapsia kasvatettaisi enää lyömällä.

En muista, olenko koskaan nähnyt Suomessa luokan- tai aineenopettajan eläytyvän vastaavalla tavalla. Vielä vähemmälle jää oppituntin spesifioiminen tietylle ryhmälle. Oppitunti, jonka olet suunnitellut 90-luvun puolivälissä taidepainotteiselle luokalle, ei välttämättä enää 2000-luvulla toimi yhtä hyvin tavallisella luokalla. Eiköhän olisi meidänkin aika ottaa käytäntö kaulaani kateen? ■

# Haikein mielin eläkkeelle

Nyt virkatyötä jättäessäni ja eläkkeelle siirtyessäni huomaan pohitivani, kuinka merkityksellisiä ovat olleet ensimmäinen vuoteni vakinaisessa virassa ja viimeinen työvuoteni. Näillä kahdella aivan erilaisella vuodella on ollut yllättävän paljon yhteistä.

Ensimmäisen vakinaisen viran saamisella oli todella suuri merkitys elämälleni. Muistan elävästi ne ilon ja tyydytyksen tunteet, joita koin kutsumuksen täyttymisestä ja oven avautumisesta uuteen. Tuntui, että kaikella sillä, mitä kyseisessä työssä oli aiemmin tehty, oli suuri merkitys. Muistan myös, millä rakkaudella tuota tietoa minulle – uudelle ja aralle työntekijälle – siirrettiin.

Noista ajoista on kulunut noin neljäkymmentä vuotta. Samankaltaisia tunteita ja ajatuksia nousee nytkin mieleeni: ilo ja kiitollisuus siitä, että olen saanut tehdä virkatyöni loppuun ja unelma siitä, että eläkkeelle jääminen voi vielä avata uusia mahdollisuuksia.

## ► Pieni työkirja

Viimeisenä työvuotena halusin tehdä jokaisesta kohtaamisesta merkittävän tapahtuman sekä itselle että asiakkaille. Vuoteen liitty paljon myönteisiä muistoja – mutta myös pettymyksiä.

Kolme vuotta ennen eläkeikäni täyttymistä olin seurakuntayhtymän juhlassa. Siellä hallintojohtaja kertoi, että lähivuosina yhtymätämme jää runsaasti työntekijöitä eläkkeelle. Hän puhui olemassa olevasta hiljaisesta tiedosta ja toivoi, että sitä voitaisiin siirtää eteenpäin. Olin hänen kanssaan samaa mieltä. Vaikka asioiden kuuluu tarvittaessa muuttua, uutta ei voi rakentaa, jollei tiedä vanhaa ja kunnioita sitä. Hallintojohtajan toive jäi mieleeni. Halusin omalta kohdaltani ryhtyä tekemään jotain sen hyväksi. Aloin työstää mielessäni ajatusta hiljaisen tiedon siirtämisestä. Pohdinnan tuloksena syntyi pieni työkirja, johon kokosin työni sisältöä käsitteleviä kysymyksiä. Työkirjan kysymykset helpottivat avaamaan hiljaisen tiedon osa-alueita kerto-

essani seurakunnan työntekijöille esimerkiksi sokean kohtaamisesta ehtoollispöydässä tai puhuessani terveydenhuollon opiskelijoille sokean potilaan hoitotyöstä laitoshoidossa.

Sain viedä hiljaista tietoa työkirjan avulla eteenpäin. Tärkeää olisi ollut välittää tietoa myös seuraajalle. Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista, koska virkaa ei julistettu avoimesti haettavaksi. Tehtävä täytettiin väliaikaisesti henkilöllä, jolla on muitakin työtehtäviä ja joka myös itse jää pian eläkkeelle.

## ► Työn jatkaminen

Työntekijälle eläkkeelle jääminen on iso prosessi, jossa hän tarvitsee myös esimiesten tukea – muun muassa työtehtävien priorisoinnissa. Eläkkeelle piakkoin siirtyvän tulisi voida keskittyä työn jatkumisen kannalta olennaisimpiin tehtäviin, jotta eläkkeelle siirtyminen voisi tapahtua suunnitellun aikataulun puitteissa. Eläkkeelle jäämiseni tapahtui aikana, jolloin seurakuntayhtymässämme oli meneillään

” Muistan elävästi ne ilon ja tyydytyksen tunteet, joita koin kutsumuksen täyttymisestä ja oven avautumisesta uuteen.”



## MYÖTÄTUULI

Tuula Laitinen on ollut suunnittelemassa ja toteuttamassa yhdessä näkövammaisten ja vapaaehtoisten kanssa Tampereen ev.lut. seurakuntayhtymän näkövammaistyönkeskus Myötätuulta, joka valmistui syksyllä 1998. Se on Suomen kirkon ensimmäinen kohtauspaikka, joka on suunniteltu näkövammaisten erityistarpeet huomioiden. Myötätuuli tarjoaa muun muassa erilaista ryhmätöimintää, retkiä, leirejä, juhlatilaisuuksia, opastusta ja koulutusta näkemiseen liittyvissä asioissa, oppaan lähialueella asioimiseen, mahdollisuuden tutustua näkemistä helpottaviin apuvälineisiin, vertaistukea, diakoniatyöntekijän vastaanottoja ja vapaaehtoistyön organisointia. Sokeain Ystävät valitsi Tuula Laitisen Vuoden näkövammaistyöntekijäksi 2010.

## Fakta

### TUULA LAITINEN

- on valmistunut diakonissaksi Helsingin Diakonissalaitoksesta vuonna 1971
- on erikoistunut Jyväskylän yliopistossa aistivammaistyöhön vuosina 1971–72
- on toiminut vakinaisissa diakonian viroissa Helsingin Alppilassa, Ylöjärvellä ja Tampereen seurakuntayhtymässä.

suuri rakennemuutos. Sen vuoksi vakinaisiakaan virkoja ei täytetty entiseen tapaan. Viimeisen työvuoden alussa johtava työntekijä lähti vuorotteluvapaalle opiskelemaan. Siitä seurasi, että minulla ei ollut mahdollisuutta käydä kampaamiani arvokeskusteluja työhöni liittyvistä kysymyksistä, erityisesti työn jatkuvuuden turvaamisesta. Vaikka työntekijä ei päätäkään seuraajastaan, olisi tärkeää kuulla häntä työn jatkamiseen liittyvissä kysymyksissä. Viran jatku-

vuudesta huolehtimista pidän virkaani liittyvänä velvollisuutena. Huomasin, että eläkkeelle siirtymisen ei tapahdu yhdessä yössä, vaan se on pidempi prosessi. Käytännössä asiat voidaan päättää nopeastikin, mutta tunnetasolla luopuminen vie aikaa.

## ► Yhä diakonissa

Ilon, kiitollisuuden ja pettymysten tunteiden ohessa eläkepäivieni alkua leimaa se sama kutsumus, jota koin työurani alussa. Vaikka nyt jätän virkatyöni, olen jatkossakin diakonissa. Viimeisellä sairaalakäynnilläni sokea vanhus pyysi minua muistamaan häntä ja tulemaan hautajaisiinsa. Mieleeni nousivat tuolloin vuonna 1971 saamani diakonissakirjan viimeiset sanat: ”Johda oi Herra, palvelijaasi valossasi ja totuudessaasi. Pidä rakkautesi tuli palavana hänen sydämessään. Tee hänet uskolliseksi kuolemaan asti ja anna hänelle vihdoin se armopalkka, jonka olet uskollisillesi luvannut.” Tähän toivomukseen haluan edelleen yhtyä. ■

## Firman piikkiin

Teatteriin, maalauskurssille, uimaan, laskettelemaan, museoon, kuntosalille vai elokuvaan? Liikunta- ja kulttuuriseteli on työsuhde-etu, jolla valitset itsellesi mieluisimmat elämykset, työnantajan tuella.

**V**oi kun saisi vaihtoehdona mennä vaikka teatteriin, lausui työtoveri vuonna 2004, kun työnantajat toivat verovapaat Liikuntasetelit työntekijöiden hyvinvoinniksi.

– Vapaa-aikaa jää niin vähän, että sen viettää mieluummin henkisesti rakentumisessa kuin hikoillessa.

Liikunta on välttämätöntä jokaiselle, mutta yhtä tärkeää on henkinen viireys. On ihmisiä, jotka pystyvät keräämään voimia ja rentoutumaan liikunnan parissa. Toisille taas kulttuuri monissa muodoissaan on keino saada mielenrauhaa ja uusia virikkeitä. Kulttuuri ja liikunta ovat toisiaan tukevia ja täydentäviä.

Työantajan tukemat Liikuntasetelit ovat olleet monelle työntekijälle sytyke säännöllisen kuntoilun aloittamiseen ja kunnon ylläpitoon. Kulttuurin parissa viihtyvä sai odottaa Kulttuurisetelitä pari vuotta kauemmin. Tämän vuoden helmikuusta yhdistettyjä Liikunta- ja kulttuurisetelitä on saanut myös

sähköisenä korttina. Setelit tai kortti on työnantajan tarjoama henkilökuntaetu, jota ei voi siirtää esimerkiksi perheenjäsenille. Verovapaan edun edellytyksenä on, että virikeseteliä käyttävän työntekijän henkilöllisyys voidaan käyttökohteessa varmistaa.

– On hienoa, että saan itse valita, mitä, missä ja milloin harrastan, hehkuttaa nyt työtoverini.

Valittavana on elokuvia, museoita, teattereita, oopperaa, konsertteja, urheilutapahtumia ja vaikka ohjattuja taidekursseja eri puolella Suomea. Liikuntalajeista löytyy kuntosalia, uintia, kiipeilyä, ratsastusta, laskettelua, mailapelejä ja paljon muuta. Kortin toimittajan sivuilta löytyy paikkakunnittain käyttökohteet, jotka hyväksyvät maksuksi Liikunta- ja kulttuurikortin tai -setelin. Liikunta- ja kulttuuriseteli on työnantajalle erinomainen väline huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista ja näin pitää heidät hyvässä henkisessä kunnossa. ■

### Fakta

#### LIIKUNTA- JA KULTTUURISETELI

- Käyttö on työnantajan veroton henkilökuntaetu, 50–400 euroa työntekijää kohti vuodessa.
- Työnantaja päättää vuotuisen edun suuruuden.
- Etu on henkilökohtainen.
- Palvelun tuottajia: 300 paikkakunnalla yli 4 500, sähköisellä kortilla 3 000.
- Mikäli seurakunnassasi ei ole tätä etua, tee siitä aloite työnantajallesi.
- Etu on voimassa 31.12.2013 saakka.
- Lippujen varaus: Lippupalvelu. lippu.fi, tiketti.fi (valtakirjoilla voit varata liput työtovereillekin).
- Palveluntarjoajat: Smartum, Työkuntaseteli ja Virikeseteli.

# AMK-UUDISTUS ETENEE JÄHMEÄSTI

*Ammattikorkeakoulujen rahoitusuudistus siirtyy vuosilla eteenpäin.*

**A**mmattikorkeakoulu-uudistus käynnistyi kovalla vauhdilla syksyllä 2011. Uudistuksen tavoitteena oli tukea ammattikorkeakoulujen perustehtäviä: työelämälähtöistä koulutusta ja soveltavaa tutkimusta, joka palvelee aluekehitystä. Ammattikorkeakoulujärjestelmästä haluttiin tehdä entistä laadukkaampi, vaikuttavampi ja kansainvälisempi.

Uudistuksen pääpaino oli hallinnon ja rahoituksen uudistamisessa. Tavoitteena oli siirtää rahoituksen kokonaan valtiolle, kun se nykyisin jakaantuu valtion ja kuntien kesken. Lisäksi kaikki ammattikorkeakoulut haluttiin muuttaa osakeyhtiömalliseksi.

Taloudelliset realiteetit tulivat kuitenkin opetusministeriössä vastaan. Ammattikorkeakoulujen rahoitusta ei ollutkaan varaa siirtää valtiolle. Samassa rytkäkässä peruttiin lupaus, että osakeyhtiömuutoksesta ei seuraisi korkeakoululle taloudellisia menetyksiä.

Ammattikorkeakoulujen rahoituksen uudistaminen on siirretty osaksi valtionosuusjärjestelmän kokonaisuudistusta, joten uudistus lykkääntyy osin ainakin vuoteen 2015. Amk-lakia uudistetaan nyt toimilupien osalta, ja tässä yhteydessä ammattikorkeakoulut saavat lisää valtaa koulutusvastuidensa määrittelyyn. Myös hallinnon uudistamista pyritään viemään eteenpäin. Tavoitteena on tehdä kaikista ammattikorkeakouluista osakeyhtiöitä.

Erityisen vaikeaksi tilanteen tekee se, että valtio toteuttaa ammattikorkeakouluihin kohdistuvat säästöt alkuperäisessä laajuudessaan, joten ammattikorkeakoulut joutuvat säästämään yli kymmenen prosenttia toimintamenoistaan.

Akava on uudistuksen mutkistuttua erityisen huolissaan siitä, kenen ehdoilla merkittävä koulutuspoliittinen uudistus tapahtuu. Akavan puheenjohtaja **Sture Fjäder** on vedonnut erityisesti kuntapäättäjiin vastuullisten ja rohkeiden rakenteellisten ratkaisujen puolesta. Koulutuksen laatua ei voida taata, jos resurssit pirstoutuvat pieniin yksiköihin ympäri maata ja maakuntia.

Alueilla on lyötävä hynttyyt yhteen ja katsottava korkeakoulukarttaa koko alueen kehittämisen näkökulmasta. Jos kuntapäättäjiä ja muilla ammattikorkeakoulujen ylläpitäjillä ei ole rohkeutta uudistusten toteuttamiseen, päätösvalta lipeää kärsistä. Valtioneuvosto tekee viime kädessä päätökset toimilupia uudistaessaan.

Uudistus on iso mahdollisuus ammattikorkeakouluille, koska ne saavat lisää päätösvaltaa koulutusohjelmien laatimisessa. Ammattikorkeakouluilla on ainutlaatuinen mahdollisuus osoittaa, että ne seuraavat työelämän kehitystä ja uudistavat rohkeasti tutkintojensa tavoitteita ja sisältöjä.

Akavalle koulutuksen kehittämisessä äärimmäisen tärkeä näkökulma on koulutuksen yksilölle tuoma hyöty. Tästä syystä Akava puolustaa koulutusmäärien mitoittamista siten, että korkeakoulun käyneellä on mahdollisuus työllistyä koulutustaan vastaavalla tavalla. Tämä on sekä yhteiskunnan että yksilön etu. ■

**Kirjoittaja on Akavan koulutuspoliittinen asiamies.**

# VALOKUVISTA VOIMAA

DIAKin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat Urpo Häkkinen ja Tiina Taavitsainen etsivät näkökulmaa työhyvinvointiin ja työyhteisön tukemiseen valokuvan kautta.

**P**rofessori **Marja-Liisa Manka** Tampereen yliopistosta on tutkinut paljon työn mielekkyyden merkitystä ja näkee työhyvinvoinnin kivijalan sosiaalisessa ja psykologisessa pääomassa. Hyvä henki työyhteisöön syntyy vastavuoroisuudesta ja luottamuksesta. Itseluottamus ja toiveikkaus taas tuovat iloa yksilön työpanokseen.

Voimauttava valokuva, joka tuli kirkon kasvatustyössä tutuksi *Jumalan silmissä kaunis* -painopisteen aikana, voi tarjota paljon myös työssä voimaantumiseen.

## Näkyväksi tekevä voima

Valokuvalla on suuri todistusvoima. Sen avulla voidaan tehdä näkyväksi asioita, puolia tai rooleja, jotka muuten eivät ole tulleet huomioiduksi. Valokuvalla voidaan välittää arvon ja yhteyden tunnetta. Työyhteisössä kuvan keinoin voidaan mahdollistaa paitsi yksilön voimaantumista, myös tiimin ilmapiiri, uuden tulokkaan perehdytys tai perustehtävän tutkiminen voi valokuvan kautta saada uutta näkemystä.

Voimauttava valokuvaus menetelmänä edellyttää koulutustautumista ja menetelmän osaajan omaa valokuvauksen prosessia. Toimiakseen voimauttavana valokuvaus edellyttää vallan purkamista kuvaajalta kuvattavalle. Kuvan päähenkilö määrittää,

miten hän haluaa tulla kuvatuksi. Mitkä ovat ne puolet tai roolit tai tunnelmat, jotka hän haluaa tehdä näkyväksi muille? Hän on myös kuvien omistaja ja määrittelee, mitä ja miten kuvia käytetään.

Vuorovaikutus kuvaajan ja kuvattavan välillä jäsentää kuvaamisen tavoitetta ja avaa polkuja ja oivalluksia yhteistyön edetessä. Mitä kaikkea halukaan kuvilla kertoa ja löytää!

”**Kuvan päähenkilö määrittää, miten hän haluaa tulla kuvatuksi.**”

## Kun työntekijä etsii ja löytää

Kirkko on valmistellut yhdessä työntekijäedustajien ja työntekijöitä kouluttavien laitosten kanssa seurakuntatyöntekijöiden ydinosaamiskuvauksia. Kirkon työntekijöille tarkoitettun tietopankin Sakastin sivuilta löytyvät kaikkien toiminnallisen puolen työntekijöiden ydinosaamiskuvaukset. Näin

kirkko on halunnut kuvata työntekijöidensä keskeisen osaamisen.

Tavoitteena on ollut, että seurakunnat voisivat käyttää näitä kuvauksia esimerkiksi rekrytointilanteissa tai miettiessä, millaista osaamista seurakunnassa tulisi olla. Kaikkea sitä osaamista, joka ydinosaamisasiakirjassa mainitaan, ei oleteta kenelläkään olevan. Samanaikaisesti työtehtäväänsä suorittava työntekijä on paljon enemmän kuin kyseisen tehtävän toimittaja. Hän kantaa mukanaan his-



Tuuli Korpisalo (kuvassa) tarkasteli itseään ja osaamistaan uuden työn alkaessa erityisnuorisotyössä voimauttavan valokuvan avulla.



henki kulkee



” Joskus työyhteisöissä on ihmisiä ja tehtäviä, jotka jäävät pimentoon ja huomiotta.”

toriaansa, kodin arkea ja kaikkia ominaisuuksiaan, kykyjään ja opittuja taitoja elämänsä varrelta.

Kohtaavatko arjessa työnantajan odotukset ja työntekijän osaaminen? Voisiko työntekijä uskaltautua ottamaan kaikki kykynsä käyttöön ja näin lisätä motivaatiota ja jaksamista työssä?

### Kissanhännän nostajaiset

Joskus työyhteisöissä on ihmisiä ja tehtäviä, jotka jäävät pimentoon ja huomiotta. Työn rakenteet, vähättelyn kulttuuri tai suorittamisen pakko saat-

tavat heittää varjoa joidenkin tehtävien ylle siten, ettei niitä ja niiden tekijöitä nähdä merkityksellisinä seurakuntatyössä.

He ansaitisivat oman tehtävänsä raikastamista ja varjosta esiin nostamista sekä arvostetuksi tulemista omassa tehtävässään. Samalla he voisivat kokea tulevansa nähdyksi omana itsenään. Jokaisen pitäisi olla paitsi oman elämänsä niin myös oman työnsä päähenkilö; merkityksellinen ja arvokas siinä, mitä tekee. ■

Tiina Taavitsainen ja Urpo Häkkinen kirjoittivat jutun ylemmän amk-tutkinnon ”Asiantuntijatyön kehittäminen muuttuvissa toimintaympäristöissä” -koulutusosion yhteydessä.

## KOKEMUKSIA VOIMAUTTAVAN VALOKUVAUKSEN MENETELMÄSTÄ

### Työntekijä voi

- perehdyttää itseään tehtäviä pohtien ja omaksuen
- peilata omaa työtä, mikä siinä on merkittävää, mieluista, hankalaa
- pohtia ammatillisuutta: millainen työntekijä olen? Puolia, rooleja, kehittämishaasteita, hyväksyvää ja lempeää katsetta työminälle
- tehdä näkyväksi itselle ja muille ammattiaan ja tehtäväkuvaansa.

### Yhdessä voidaan

- tehdä kahvihuoneen kuvakollaasi: mistä saan voimaa jaksaa työssä?
- pitää Tyky-päivän tuokio albumikuvien kera: kun itse olin 15-vuotias
- kokeilla parikuvaamista, jonka avulla kokemus yhdessä tekemisestä vahvistuu: tavoitteena esimerkiksi nähdä ja löytää hyvää itsessä ja työparissa, saada omannäköiset kuvat nettisivujen yhteystietoihin tai kuvagalleriaan, tehdä tiimiläisten erityisosaamiset näkyviksi tai kertoa kuvan avulla työyhteisön toiminta-ajatuksesta.

### Fakta

- Voimauttava valokuva on taide- ja sosiaalipedagoginen menetelmä, jossa valokuvalla on suuri rooli voimaantumisosiossa.
- Voimautumisen keskeinen idea on, ettei toista ihmistä voi voimauttaa, vaan se on itsestä nousevaa voiman tunnetta. Lähtökohdina ovat kuvaajan ja kuvattavan tasavertaisuus ja kuvan päähenkilön itsemäärittelyoikeus.
- Menetelmä toimii neljällä osa-alueella: valokuvaustilanne ja sen vuorovaikutus, omakuvat, albumikuvat ja arjen teemojen kuvaaminen.
- Tavoitteellinen kuvaaminen voi mahdollistaa ihmissuhteiden lähentämisen, vuorovaikutuksen parantamisen, hajanaisten, tunnepitoisten ja abstraktien asioiden selkeyttämisen sekä oman minän tai yhteisön toiminnan tutkimisen ja reflektoinnin. ([www.voimauttavavalokuva.net](http://www.voimauttavavalokuva.net))

## Varaudu viisaasti nyt hetkeen

**N**o. Olipa kerran kynttiläkuusi – vantteraa ja suojaista kuin turvaksi luotu.

Nyt se seisoo tuhannen kilon tykkylumi taakkanaan kuin valkea huntukuori, latvansa nöyrästi taitaen, tunturin tuiskuja uhmaten. Lumen alla se kerää voimaa, kunnes keväällä heräisi ja havun oksilla antaisi suojansa monille kesän pikkuksille. Puu, vuosisadan ryhdillään seisoo ja odottaa. Se kynttiläkuusi, siperiankuuseksi kutsuttu, tietää että jos aikoo jaksaa, niin on otettava aikaa olemiseen, voimien keräämiseen ja tuulessa taipuiluun.

Vaan mikä on tuo hangessa ko- hoava lumikumpu, kiepissä kuin riekko, pakkasta paossa, joka tietää että kun on oikein kylmä, niin lämpö löytyy hangen alta.

No. Olipa kerran sitkan taipuisa ja notkea pensas, katajanpuu – kestämään ja kannattelemaan luotu. Siellä se kerää lumessa lustoonsa ihanan tuoksun ja varteensa taipuvan kaaren. Taipuu vaan ei taitu. Pippurisin marjoin se odottaa otta-

jaansa. Legendan katajapuu, joka kerran suojaasi tuuheilla oksillaan Pyhää perhettä ryöväreitten käsiin joutumasta. Kataja, maamme vanhinta puuta ja vahvinta puuainesta. Ei mikään muu puu ole kuin palvelijan puu. Se tarjoaa taipuisan teltan kaaren, tuoksuvan voiveitsen ja pippurisen mausteen. Ja sekin ymmärtää nukkua ja tahtoo levätä. Sillä jos ei nuku, niin väsyä. Jos ei lepää, niin ei kestä vääntöä.

Kynttiläkuusi - kuin lapsen ja nuoren turvapuu.

Katajapensas - kuin palvelun ja hoivan suojaapu.

Ei sano lapsi eikä nuori, että haluaisin jutella kanssasi ensi kesänä siinä kuuden maissa. Sitten kun sinulla on aikaa. Ei sano köyhä, että antaisitko leipäpussin kuukauden kuluttua. Sitten kun sinä olet syönyt ja levähtänyt. Eivät sano niin, vaan sanovat, että nyt. Nyt olisi asiaa, nyt tarvitsen sinua, nyt kurnii ja nyt en tiedä, mitä tekisin.

Ihmisen kohtaaminen vaatii

aina pysähtymistä, keskittymistä ja arvostamista, mutta meiltä se vaatii myös ammatillisuutta ja oikeaa eettistä otetta. Kun kohtaaminen on ammatti, on tärkeää, että tämä välineemme on kohtuullisessa kunnossa. Onneksemme sitä voi harjoittaa joka päivä niin kotona kuin työmaalla. ”Anteeksi, mitä sinä puhutaan tarkemmin!” Kohtaaminen tulee siunaukseksi Raamattumme lehdistä. Kuinka kohdattiin syntinen nainen? Kuinka kohdattiin ryöväri ristin puulla? Kuinka nostettiin lapsi taivaan esimerkiksi?

Kohtaaminen on nyt, mutta varautuminen tänään ja eilen. Kuuntele sisäistä kuustasi, katsele ja kastele katajaasi. Etsi ja löydä lepothetkesi. Se voi olla nyt, mutta ei silloin kun kohdatavalla on nyt hetkensä. Varaudu viisaasti nyt hetkeen, omaasi ja toisen. ■

"Uskalsin puhua omista ajatuksista ja yhdessä tekemisestä. Ei tarvinnut jännittää tai hävetä tietämättömyyttään", seurakunnan luottamushenkilö lähes hyrisi työntekijöitten ja luottamushenkilöiden yhteisen illan jälkeen.

"Ilmapiiri oli innostunut ja läheinen. Illassa moneen kertaan sanottiin sana yhteistyössä. Se sisälsi meidät luottamushenkilöt, jotka osallistumme toimintaan itsekin, ja työntekijät. Päällimmäiseksi illasta jäi hyvä mieli", kertoi tunnelmistaan toinen luottamushenkilö.

"Me ollaan ylpeitä itsestämme ja kotiseurakunnan toiminnasta", julisti kolmas luottamushenkilö.

"Seurakunta elää jäsentensä arjessa mukana. Olemme tulleet kuulluiksi. Perhekerhot ja perheretket ovat tuoneet iloa ja jaksamista vanhempana", kertoi itselleen tärkeimmistä toiminnoista neljäs luottamushenkilö. ■

"...Jumalan valtakunnan kaikenlaisen suuruuden perustaan kuuluvat myös ne lukuisat tilanteet, jossa seurakuntalaiset kohtaavat toisensa ja tulevat ehkä huomaamattaankin kantaneeksi toistensa taakkoja. Nämäkään tapaukset eivät nouse julkisuuteen, mutta näistä tavanomaisista ja ehkä joskus jopa vähäpätöisiltä näyttävistä arjen pienistä asioista nousee kaikki se, mitä nimitämme kirkon elämäksi ja työksi", saarnasi Espoon piispa **Tapio Luoma** virkaanasettamispäivänään. ■

"Lapset ovat kadoksissa", huolestui nuorisotyöntekijä kerhojen osallistujakatoa.

Keskustelu neljävuotiaan päiväkerholaisemme ja äidin välillä:

Äiti: Tuus tänne, mul on tarkeeta asiaa.

Tyttö: No mitä?

Äiti: Pakkaa reppuun, mitä haluat mukaan, ku kohta lähdetään.

Tyttö: No ei toi kyllä ollut tarkeeta.

Äiti: Ai miten niin?

Tyttö: Tarkeinta on rakkaus. ■



## Irtisanoutuminen ja lomautus

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

► *Voiko työnantaja sitouttaa viranhaltijan pysymään työssä kaksi vuotta sen jälkeen, kun viranhaltija on ollut työnantajan maksamassa erityisessä koulutuksessa?*

Työnantajalla on velvollisuus ylläpitää viranhaltijan ammattitaitoa koulutuksella. Lisäksi kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan viranhaltija voi irtisanoa sekä toistaiseksi voimassa olevan että määräaikaisen virkasuhteensa normaali-ajan irtisanomisaikojen puitteissa (2 viikkoa–2 kuukautta). Tätä taustaa vasten viranhaltijoiden sitouttaminen kahdeksi vuodeksi on hyvin vaikeaa.

Työsopimuslain piirissä olevat työntekijät ovat eri asemassa. He voivat tehdä sitovia määräaikaisia työsopimuksia esimerkiksi kahdeksi vuodeksi. Oikeuskäytännön mukaan työntekijät voidaan tietyillä tiukoilla edellytyksillä velvoittaa pysymään työnantajan palveluksessa sovittu aika erityisen, työntekijää itseäänkin selkeästi hyödyttävän koulutuksen jälkeen. Sopimus ei kuitenkaan saa olla kohtuuton. Jos työnantaja pyytäisi tällaista sitoutumista, on tärkeää olla yhteydessä liittoon asian selvittämiseksi.

► *Miten seurakunnan viranhaltija lomautetaan?*

Viranhaltija voidaan lomauttaa, kun työt tai mahdollisuudet tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet. Lisäksi edellytetään, että muuta työtä ei ole tarjolla. Lomauttaminen on mahdollista myös tilanteessa, jossa seurakunnan tulot pienevät verotulojen pienenemisen takia ja henkilökuntaa joudutaan tilapäisesti vähentämään; työmäärän vähentämistä ei vaadita. Lomautus voi kestää määräajan, enintään kolme viikkoa kalenterivuodessa.

Työnantajan on annettava lomautuksen ennakoilmoitus välittömästi, kun lomautuksen tarve on tiedossa ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennakkoon. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika, kesto ja lomautettavien arvioitu määrä ammattiryhmittäin. Varsinainen lomautusilmoitus pitää antaa viranhaltijalle tiedoksi vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Siinä on mainittava lomautuksen syy, alkamisaika ja kesto. Ilmoitus annetaan pyynnöstä kirjallisena.

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä toteutettavista

lomautuksista on neuvoteltava etukäteen yhteistoimintamenetelyssä. Työnantajan on annettava työntekijäpuolelle kirjallinen neuvottelualoite (5 päivää etukäteen) ja asiaan liittyvät tiedot sekä neuvoteltava lomauttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista.

Lomautuksen ajalta viranhaltijalla on oikeus työttömyyskorvaukseen, kun 34 viikon mittainen työssäoloaika on täyttynyt. Korvausjakson alussa on seitsemän päivän omavastuu-aika. Erityisesti lomautuksen kohdalla on syytä muistaa, että omavastuu-aika pitää hankkia kahdeksan peräkkäisen kalenteriviikon aikana.

Lomautukseen liittyy paljon yksityiskohtia, joita ei ole tässä mahdollista käsitellä. Jos lomautus uhkaa omalla kohdalla ja menettelytavoista on epävarmuutta, on tärkeää ottaa hyvissä ajoin yhteyttä liittoon ja työttömyyskassaan: erityiskoulutettujen.tk@erko.fi ■

Voit lähettää lakimiehelle ajankohtaisia kysymyksiä osoitteeseen arja.lusa@knt.fi tai riitta.hiedanpaa@dtl.fi.

**TERO KONTTINEN**  
johtava diakoni  
tero.konttinen@evl.fi



## Kiitoksia apinoiden

**T**YÖYHTEISÖISSÄ POHDITAAN, miksi hallintohuoneissa lukkoon lyöty toimintastrategia pitäisi jalkauttaa. Onko se laadittu niin selkokielellä, että sen voi kuka tahansa käsittää?

Jostain olen lukenut, että kirkosta työnantajana rakennellaan ajan kanssa brändiä. Työnimenä on ”unelmien työpaikka”. Arvelen, että ympäristön muutoksista huolimatta monet jatkavat aikoinaan sinänsä oikeiden asioiden tekemistä liian pitkään. ”Näin meillä on ennenkin tehty.” Tällä menetelmällä saadaan aikaiseksi kuolonkorinaa ja ilo menehtyy. Edes seuraavassa kirkkoneuvoston kokouksessa annettu elvytys ei tuo vainajaa takaisin.

**MITÄ SITTEEN PITÄISI** apinoida tai monistaa? Kun asiat ovat menneet pieleen, esimies antaa korjaavaa palautetta. Työyhteisötaitoja opiskellut tiimin jäsen kokee sen kuitenkin parhaavana kolauksena. Ilman turvallisuutta ei synny luottamusta, joka johtaa hedelmälliseen ja monipuoliseen dialogiin. Hyvä puhumisen, kuuntelemisen ja yhteisen tekemisen kulttuuri auttaa lujittamaan yhteenkuuluvuutta. Luovan työkuulttuurin viljely ja varjelu kasvattavat energialatauksia, joista joskus pulpahtelee jopa iloa. Yhteen hiileen puhaltaminen lämmittää. Nauru, kiitollisuus ja me-henki alkavat säteillä myös ympäristöön. Se on ensimmäinen hetki, jolloin asiakas tai seurakuntalainen havaitsee välähdyksen yhteisestä unelmasta. Unelmahan on jotain, mikä on helppo

jakaa toisten kanssa. ”Olipa yhtä unelmaa käydä seurakunnassa!”

**JOKAINEN ON OMAN** elämänsä johtaja. Kiitollisuus on johtamisen avainsana. Viipyilevä, kuunteleva ja innostava yhdessä tekijä löytää helposti kiitollisuuden aiheita ympäriltään. Kiireisen ihmisen elämässä kiitollisuus kalskahtaa epäkiitolliselta hommalta.

Monien valmentajien ja konsulttien työkalupakista löytyy kiitollisuuden kaivamiseen soveltuvia työkaluja. Pelkkä kaivelu ei kuitenkaan riitä, sillä toiminnan tulos ratkaisee. Talousihmiset toistelevat mantraa: mitä jää viivan alle? Ajan mittaan vaikkapa kiitollisuusblogia tai päiväkirjaa pitävät ihmiset havaitsevat kiitollisuustyön tuloksia. He tulevat valppaiksi, innostuneiksi ja voimallisiksi. Elämän energia ja optimisismi alkavat kummasti lisääntyä.

Joissakin tutkimuksissa on havaittu, että anteliaasti, kiitollisesti ja ystävällisesti käyttäytyvä ihminen elää pidempään kuin kaikista valittava ärripurri. Vihaa, katkeruutta ja kyynisyyttä sisällään hautova ihminen sairastuttaa itsensä, läheisensä ja työtoverinsa.

Työyhteisö on monimutkainen ja vaikeasti hahmotettava kokonaisuus. Jokainen yhteisön jäsen rakentaa vetovoimaa koko ajan. Jos vetovoiman suunta ei ole yhteinen, veto ja vastaveto sammuttavat kipinän. ■

”**Anteliaasti, kiitollisesti ja ystävällisesti käyttäytyvä ihminen elää pidempään.**”

### Alaosastojen toimihenkilöille

Dtl:n alaosastojen puheenjohtajien ja sihteerien toimihenkilöpäivä pidetään 16.4.2012.

Ilmoittautuminen 30.3. mennessä: [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) ja siellä alaosasto-kohdassa.

### Jäsentapaaminen Tampereella

5.5.2012 klo 16–18 järjestetään KNT:n jäsentapaaminen Kirkon nuorisopäivillä Tampere Arenassa.

### Vaativuusryhmässä 501?

Dtl kokoaa edunvalvontaa varten tiedot vaativuusryhmässä 501 olevista jäsenistään. Käy täyttämässä liiton sivuilla lyhyt kysely [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi), edunvalvonta, palkkaus.

### Diakoniapäivät

Tavataan Diakoniapäivillä 5.–7.10.2012 Kuopiossa Dtl:n ständillä.

### JUKOn luottamusmiesskurssi

Dtl ja KNT järjestävät JUKOn luottamusmiesskurssin 18.–19.10.2012 kulttuurikeskus Sofiassa Helsingissä.

### Syksyn Sisu-päiville

Dtl:n syksyn 2012 Sisu-päivien ilmoittautuminen on alkanut: [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi), ammatilliset asiat, koulutusta jäsenille.

## DIAKONIA- TYÖNTEKI- JÖIDEN LIITTO



**Puheenjohtaja 2012–2013**  
Merja Korpela  
vs. johtava diakoniaviranhaltija  
Puh. 050 441 8049  
merja.korpela@evl.fi



**Varapuheenjohtaja 2010–2011**  
Marko Pasma  
Hämeenlinna-Vanajan srk diakoni  
Puh. 050 505 4518  
marko.pasma@evl.fi



**Toiminnanjohtaja**  
Riitta Hiedanpää  
diakonissa, terv.hoit.  
Puh. 09 150 2287, 040 516 5557  
riitta.hiedanpaa@dtl.fi



**Asiamies**  
Tiina Laine  
TtM, diakonissa  
Puh. 09 150 2286, 040 765 0477  
tiina.laine@dtl.fi



**Toimistoassistentti**  
Liisa Rossi  
yo-merkonomi  
Puh. 09 150 2487  
liisa.rossi@dtl.fi, toimisto@dtl.fi

Uusi puheenjohtaja valitaan lehden  
painoon menon jälkeen.



## KIRKON NUORISO- TYÖNTEKI- JÖIDEN LIITTO



**Puheenjohtaja 2010–2012**  
Risto Luukkanen  
nuorisotyönjohtaja  
Puh. 040 414 9618  
puheenjohtaja@knt.fi



**Varapuheenjohtaja  
2011–2012**  
Ilkka Kalliokoski  
johtava nuorisotyönjohtaja  
Puh. 040 547 1888  
ilkka.kalliokoski@evl.fi



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



**Jäsenpalvelusihteeri**  
Tarja Hämäläinen  
HSO-sihtööri  
Puh. 044 595 8566  
jasenpalvelu@knt.fi



KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO  
KYRKANS UNGDOMSARBETARES FÖRBUND

REKISTERÖIDY  
WWW.JASENEDUT.FI  
JA POIMI EDUT!

## LIITY JÄSENEKSI

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

Dtl: [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi), soittamalla Liisa Rossille puh. 09 150 2487 tai sähköpostitse [toimisto@dtl.fi](mailto:toimisto@dtl.fi)  
KNT: [www.knt.fi](http://www.knt.fi), tai sähköpostitse [jasenpalvelu@knt.fi](mailto:jasenpalvelu@knt.fi) tai soittamalla 044 595 8566.  
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) tai [www.knt.fi](http://www.knt.fi)

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

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

” Anna että Kristuksen hauta olisi minulle tyhjä  
niin kuin pääsiäisen luonto on tyhjä  
ja lupasta täynnä  
hänelle joka näkee ja uskoo.”

(Pääsiäisrukous, katkelma: Jukka Kemppinen, Kotien rukouskirja)



\* . AU51 \*

# Monta tapaa parantaa maailmaa.



Maija 45v

*"Unelmoin, että jokainen saisi kokea tulleen nähdyksi, huomioituksi ja kuulluksi. Tätä ajatusta haluan toteuttaa työssäni".*

Diak on valtakunnallinen ammattikorkeakoulu, joka kouluttaa auttamisen asiantuntijoita ihmisten hyvinvointia lisääviin tehtäviin. Meillä lähimmäisenrakkaudesta voi tehdä ammatin.

**YHTEISHAKU KÄYNNISSÄ 5.3.-3.4.2012!**  
mm. Porissa sosionomi-diakoni muuntokoulutus.  
(Pori-Tampere). [www.diak.fi/hakeminen](http://www.diak.fi/hakeminen)

**SEMINAAREJA JA TÄYDENNYSKOULUTUSTA**  
Ryhmänohjauksen ABC 8.3.-11.4.2012. Helsinki.  
Kouluikäisen lapsen ja nuoren hengellisen kasvun tukeminen 2.-4.4. ja 8.-10.10.2012. Järvenpää.  
Työnohjaajakoulutus 2012-2014. Hakuaika 6.5. asti.  
Helsinki.  
Haasteena moninaisuus ja erilaisuus - seminaari  
10.5.2012. Oulu.  
Yksilöllisesti vaan ei yksin, suuri vammaisfoorumi  
30.8.2012. Pieksämäki.  
Rahapeliongelmiin ehkäisy ja hoito 3.9.-21.12.2012.  
Verkkokurssi.  
Terve sielu terveessä ruumiissa, kansainvälinen seminaari 4.-5.9.2012. Oulu.

[www.diak.fi/taydennyskoulutus](http://www.diak.fi/taydennyskoulutus)



[facebook.com/diakamk](https://facebook.com/diakamk)



Diakonia-ammattikorkeakoulu