

DINO

4 | JOULUKUU | 2012

NAUTI
VAPAAPÄIVISTÄ
JA HUOLEHDI
ITSESTÄSI!

- ▶ **Rakennemuutoksen vaikutukset**
- ▶ **Monikulttuurisuus**

**REIJO TAKAMAASTA
OPETUSNEUVOS**

+
DIAKONISSOJEN OSAAMISESTA
PALKANTARKISTUSESITYKSET
TYÖHYVINVOINTIKORTTI



KUVA TOPI YLÄ-MONONEN

10

Miten menee?
Rakennemuutoksen vaikutukset alkavat näkyä.

Kolme kysymystä	4	Ahaa	24
Rexistä opetusneuvos	5	<i>Miten mun käy?</i>	
Ajankohtaista	6	Opiskelijan palsta	25
Opintomatalla	8	<i>David Radcliffe</i>	
Puheenjohtajan palsta	9	Diakonissat	26
<i>Merja Korpela</i>		Työhyvinvointikortti	28
Työhyvinvointi	10	Muukalaisia joukossamme	30
<i>Miten menee?</i>		Henki kulkee	33
Pitsalaatikko	16	Poimuri	34
<i>Ongelmia työyhteisössä?</i>		Lakimies	35
Toiminnanjohtajan palsta	17	Kolumni	36
<i>Arja Lusa</i>		<i>Seppo Laakso</i>	
Palkasta pitää puhua	18	Tulossa	37
Palkallisen järjestelyerän neuvottelu	20	Toimistojen esittely	38
Luottamus ”miehisyydestä”	22	Välipala	39



KUVA LEENA TAKAMAA

5 Reijo Rexi Takamaa on ensimmäinen nuorisotyön ohjaaja-opetusneuvos.

DINO 4 | 2012

JULKAISIJA
Diakoniatyöntekijöiden Liitto,
Rautatieäisenkatu 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
Tuuja Metsäaho

TAITTO
Marko Vuorio

TOIMITUSKUNTA
Maria Helin, Dtl
Riitta Hiedanpää, Dtl
Päivi Isomäki, Dtl
Hannu Keränen, KNT
Tiina Laine, Dtl
Arja Lusa, KNT
Tuuja Metsäaho, Tekstimetsä
Hannele Nuojua, KNT

ILMOITUSMYYNTI
Liisa Rossi
Puh. 09 150 2487

PAINO
MIKTOR
ISSN 1798-7628
Painos 4 000 kpl

KANNEN KUVA
Leena Takamaa

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy viikolla
11/2013.

3. vuosikerta

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

Onnittelut valituille
luottamusmiehille ja
kiitos äänestäjille!

VALO VOITTA

VAKAA KOKEMUKSENI OLI pitkään, että kaikki vuodenajat ovat yhtä mukavia. Vuosien vieressä kantani on muuttunut. Nyt jokaisella vuodenajalla on useampia puolia annettavanaan. Voin välillä haaveilla synkän syksyn vaihtumisesta nopeutetusti valoisuutta lupaavaksi joulukuuksi. Jos näin todella kävisi, miten sitten työt tulisivat tehdyiksi ja elämää virkistävät asiat eletyiksi. Eivät mitenkään, näin on sittenkin hyvä.

VALOISIA VIESTEJÄ ON kiirinyt luottamusmiehvaaaleista. Moni liittojemme jäsen lupautui ehdolle ja tuli valituksi jukolaisten asioiden hoitajaksi. Vastuunkanto näyttää kiinnostavasti kasautuvan. Samoja jäseniä oli kuntavaaleissa ehdolla ja valittujen joukossa. Onneksi näitä vastuunkantajia vielä löytyy. Aina on helpompi arvostella, kuin suorittaa itse jokin tehtävä, oli isälläni tapana todeta. Seurakunnissa ja kunnissa luottamusmiesten ja päättäjien on rohjettava katsoa yli vaalikausien pyrkiessään takaamaan alueellaan parhaat elämisen edellytykset.

OSALLISTUMALLA VAIKUTAT. Annathan luottamusmiehellesi tarpeellisia tietoja. Näin parannat hänen toimintaedellytyksiään, etenkin jos hänet on valittu eri järjestöstä. Seurakunnissa muutoksia valmistellaan työryhmissä. Tarjoudu rohkeasti mukaan, osaamisesi tulee näin yhteiseen käyttöön. Kasvavassa jäsenistössä on voimamme ja valoisa tulevaisuutemme! ■



KUVA RUUSUKUVA | TARIJA ENGBLOM

3 kysymystä

1. Miten voit?
2. Työnantajasi paras työhyvinvointiteko?
3. Mieluisin joululaulusi?

KOONNEET TIINA LAINE JA ARJA LUSA

KUVA HANNU KERÄNEN



Henriikka Tarri,
diakonissa, Lempäälä

1. Oikein hyvin.
2. Mahdollisuus osallistua kuntoremonttiin.
3. Simojoen ja Kaskisen Enkelten laulu.



Saija Grün,
diakoni, Juva

1. Matkakumppanini on yskä, muutoin kaikki hyvin.
2. Kulttuurisetelit sekä kysymys ”Miten jaksat?”
3. Sydämeeni joulun teen.



Jukka Korhonen,
nuorisotyönohjaaja, Kuopio

1. Kausiliput peleihin, kuntosalili- ja uintiliput.
2. Hyvin.
3. Sylvian joululaulu.



Juha Seppänen,
nuorisotyönohjaaja, Ylöjärvi

1. Sairausvakuutus. Lääkkeet ja hoidot korvataan.
2. Hyvin.
3. Kun joulun kellot soivat.



Sauli Paavilainen,
nuorisotyönohjaaja, Siilinjärvi

1. Liikunta- ja kulttuurisetelit.
2. Kiitos hyvin.
3. Konsta Jylhän joululaulu. ■

palkittu

REXI – ENSIMMÄINEN NUORISOTYÖNOHJAAJA- OPETUS- NEUVOS

TEKSTI ARJA LUSA | KUVA LEENA TAKAMAA

Kun kuulin, että minulle haetaan opetusneuvoksen arvonimeä, olin melko lailla hämilläni. Samalla tunsin kiitollisuutta työnantajaani kohtaan.

Näin kuvaa ajatuksiaan Lapuan hiippakuntasihtööri **Reijo ”Rexi” Takamaa**, kun sai kuulla hiippakuntasihteerien, kirkon kasvatus- ja perhetyön sekä Kirnu-yhteisöjen arvonimihankkeesta.

Opetusneuvoksen arvonimellä on Rexille monta merkitystä.

– Se on henkilökohtainen, ammatillinen ja virkaani korostava. Se on valtiovallan huomionosoitus henkilölle, hiippakuntasihteerien tekemälle työlle ja nuorisotyön ammatille.

Arvonimi annettiin Takamaalle elokuussa hiippakunnan juhlassa, jossa piispa **Simo Peuran** rinnalla presidentin kirjeen lukivat nuoret partiolaiset **Malla Saarimäki ja Lauri Antelo**.

Reijo Takamaa on ensimmäinen nuorisotyönohjaaja, jolle on myönnetty opetusneuvoksen arvonimi. ■

– Arvonimen myöntäminen tuntuu kummalta, sillä ammatillamme on pitkä perinne ja valtava joukko hienoja työntekijäpersoonia, Reijo ”Rexi” Takamaa ihmettelee. Mutta miten Rexi sai lisäarvonimen opetuslapsineulos? Sen tarinan voit kuulla, kun tapaat hänet seuraavan kerran.

Työmarkkinajohtajan valinta siirtyi kevääseen

Marraskuun toisella viikolla kokoontunut kirkolliskokous päätti siirtää kirkon sopimusjohtajana toimivan kirkkoneuvoksen viran täyttämisen ensi kevään kokoukseen. Määräaikaan mennessä virkaa haki seitsemän henkilöä. Heistä neljä kutsuttiin haastatteluun ja kaksi lähetettiin henkilöarviointiin. Haastattelutyöryhmä lähetti asian kirkolliskokoukseen valitsijamiehille. Valitsijamiehet katsoivat äänin 20-3 kirkon edun vaativan, että virka julistetaan uudelleen haettavaksi.

Kirkkoneuvos, työmarkkinajohtaja **Risto Voipio** jää eläkkeelle 1.2.2013. ■

Nuorisotyönohjaajat aktiivisimpia verkkotyöntekijöitä

Tulevaisuudessa seurakuntien työ sosiaalisessa mediassa tulee entisestään lisääntymään. Tämä tulos kävi ilmi Hengellinen elämä verkossa -hankkeen ja Kirkon tutkimuskeskuksen yhdessä tekemän kyselytutkimuksen perusteella. Kysely lähetettiin keväällä 2012 noin 4 000:lle kirkon työntekijälle. 23 prosenttia eli vajaa tuhat henkilöä vastasi kyselyyn.

Useimmiten seurakunnissa sosiaalisen median työtä tekee nuorisotyönohjaaja (70 %). Toiseksi eniten mainittiin työtä tekevän tiedotuksesta ja viestinnästä vastaavan henkilön (66 %). Tulos on yhteneväinen tehtyjen työmuotojen kanssa: eniten seurakunnissa tehdään työtä Facebookissa tiedottaen tapahtumista ja keskustellen nuorten kanssa. Myös papisto tekee usein työtä sosiaalisessa mediassa (46 %), samoin diakoniatyöntekijät (29 %), lapsi- ja perhetyöntekijät (29 %) sekä kirkkoherrat (26 %).

Avoimien vastausten perusteella erityisen hyvin työ sosiaalisessa mediassa soveltuu myös kanttoreille. 3 prosenttia vastasi, ettei seurakunnassa kukaan tee työtä sosiaalisessa mediassa nykytilanteessa.

Tulevaisuuden haasteet sosiaalisen median työssä kohdistuvat erityisesti johtamiseen. Sosiaalisen median työtä on tehty useimmiten motiiveista käsin, jatkossa huomiota on kiinnitettävä työväliseisiin, työaikaan ja työyhteisön tukeen. Erityisesti esimiesten sosiaalisen median ymmärrystä on lisättävä. ■

Lähde: Kohtaamista vai oikeaa tietoa? Kirkon työ sosiaalisessa mediassa työntekijöiden kokemuksissa. Kirkon tutkimuslaitos 2012.

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN PÄIVÄT JYVÄSKYLÄSÄ 17.–19.9.2013

Käy katsomassa päivien omia nettisivuja www.diakoniatyontekijoidenpaivat.fi, jotka päivittyvät valmistelujen edetessä. Ilmoittautuminen tapahtuu ko. sivujen kautta tammikuun alkupuolelta lähtien. Päivien hinta on 260 euroa + hotellit ja matkat. Tulkaapa joukolla oman alan päiville! ■

KNT:n vuosikokous 9.1.

Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton vuosikokous pidetään 9.1.2013 klo 17.30 IT-Dynamon auditoriossa Jyväskylässä. Vuosikokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat, muun muassa hallituksen jäsenten valintoja, edellisen toimintakauden tilinpäätös ja uuden toimintakauden suunnitelma. Vuosikokouskutsut lähetetään jäsenille joulukuun alussa. Kahvitarjoilu, jäsenyyden tarkistus ja kokousmateriaalin jakaminen alkaa klo 17.00.

Samaan aikaan Jyväskylän Paviljongissa 8.–10.1.2012 järjestetään NUORI2013-tapahtuma. Järjestäjinä toimii neljä nuorisotoimialan päätoimijaa: Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi, Suomen ev. lut. kirkko (Kasvatus ja perheasiat), Valtakunnallinen työpajayhdistys ja Nuorisotutkimusseura. ■

DINON
TOIMITUSKUNTA
TOIVOTTA
LUKIJOILLE OIKEIN
LÄMMINTÄ JOULUA
JA ONNELLISTA
UUTTA VUOTTA!



Oulun Sisu-päivästä 13.11.2012 jäsenet lähettävät terveisiä muille aktiiveille.

VALMISTAUDU VASTAAMAAN JA VAIKUTTAMAAN

Dtl tekee ensi vuoden huhtikuussa sähköisesti jäsentutkimuksen. Tuloksia käytetään muun muassa liiton seuraavan strategian valmistelussa, jäsenpalvelujen kehittämisessä ja edunvalvonnan onnistumisen arvioimisessa. Kysymme myös Dino-lehdestä ja muusta viestinnästä. Dinossa 1/2013 enemmän jäsentutkimuksen tavoitteista ja toteuttamisesta. ■

Ken onkaan Vuoden diakoniatyöntekijä 2013?

Valituksi tulee diakoniatyöntekijä, jonka valinta nostaa esille ajankohtaisen teeman paikallisesti tai valtakunnallisesti. Hän kehittää itseään, ammattitaitoaan ja diakoniatyötä. Lisäksi hän voi olla rohkea ja ennakkoluuloton uudistaja tai arjen ahertaja, joka on ottanut vastuuta yhteisistä asioista. Vuoden diakoniatyöntekijä 2013 on Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsen.

Alaosasto, työyhteisö tai vähintään kymmenen liiton jäsentä voi lähettää ehdotuksen kirjallisesti liiton hallitukselle vuoden 2013 huhtikuun loppuun mennessä. Perustelettehan ehdotuksenne hyvin. Valinta julkistetaan Diakoniatyöntekijöiden päivillä 2013 Jyväskylässä.

Kautta aikojen vuoden diakoniatyöntekijäksi on valittu: 1998 **Ulla-Maija Kyrolä**, Espoon srky/Olarin srk, 2003 **Aino Kulapakko**, Pelkosenniemen srk, 2005 **Seppo Laakso**, Espoon srky/Leppävaaran srk, 2007 **Eliisa Linkola**, Lahden srky/Launeen srk, 2009 **Katri Suhonen**, Jyväskylän srk, 2011 **Maija-Liisa Halme**, Sastamalan srk. ■

koettu



puheenjohtaja

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

Tärkeintä on sydän

Tunteella ja järjellä sekä kaikilla aisteilla me 22 diakoniatyöntekijää saimme kokea ikuisen Rooman ihmeet opintomatkallemme 21.–27.9.2012. Matkan järjestäjinä toimivat Dtl ja KDY.

Italian syksyyn taipuva lämpö ja erinomainen opas ottivat meidät vastaan seikkailuun Roomassa ja samalla tutustumaan toisiimme.

Matkalauantain ohjelma oli tiivis paketti Rooman pakkannallista ja kristillistä historiaa. Lukuisat kirkot eri aikakausilta kertoivat kristinuskon vuosisadoista. Samalla näimme myös nyky-Roomaa ja sen luontevaa linkittymistä historiaan.

Sunnuntai tarjosi retken maaseudun rauhaan, Assisiin, Pyhän Franciscus Assisilaisen kotikaupunkiin. Messu yhdessä roomalaiskatolisten kanssa Pyhän Franciscuksen basilikassa oli hieno kokemus, mutta ehkä vielä hienompaa oli nähdä itse Franciscuksen hautapaikka.

Uuden viikon alkaessa ajoimme Tiber-joen toiselle puolelle, missä sijaitsee Villa Lante, Suomen Rooman instituutti ja tutkijoiden asuinpaikka. Tuntuu uskottomalta, että tämä kaunis renesanssivilla on Suomen valtion omistuksessa.

Villa Lanten kukkulalta laskeudimme alas kaupungin

muurien ulkopuolelle katakombien sisäänkäynnille. Oli pysäyttävää nähdä jo katakombien seinälle piirrettyinä tuttuja kuvia kasteesta, ehtoollisesta ja siunauksesta. Iltapäivällä tutustuimme katolisen kirkon avustusjärjestön Caritaksen toimintaan ja opimme, että heidän työnsä on aika lailla samanlaista diakoniatyötä kuin meidänkin.

Tiistai ja Vatikaani! Vaikka Vatikaanin museoissa ehdimme nähdä vain murto-osan kaikista paavin aarteista, saatoimme vain todeta, että ihmeellisiä veistoksia, maalauksia ja gobeliineja maailmalle on säästynyt. Vatikaanin museoalueeseen kuuluu myös kuuluisa Sikstiiniläiskappeli, jonka katon ja päädyn maalaamiseen Michelangelo käytti yli 10 vuotta elämästään. Museoiden jälkeen vuorossa oli tietysti Pietarin kirkko, maailman suurin uskonnollinen rakennus ja Vatikaanin aukio; monelle retken pääkohde.

Tiistai-illan vapaaehtoinen ohjelma oli osallistuminen Sant Egidion yhteisön iltahartauteen (<http://www.santegidio.org>).

Oulun diakoniatyöntekijöiden neuvottelupäiviltä monet muistanevat **Leonardo Emberti Gialloretin**, joka oli siellä esittelemässä tämän yhteisön toimintaa. Hartauden päätteeksi neljällä seurueemme jäsenenä oli onni tavata Oulussa vierailut Leonardo ja myös yhteisöön kuuluva **Paola**. Keskustellessamme sanoimme, että he tekevät auttamistyötä vapaaehtoisina ja me palkattuina. Tähän Leonardo huudahti, että ”ei sillä ole väliä, tärkeintä on sydän!”

Tähän asti ohjelmamme oli todella tiivis, mutta onneksi viimeinen päivä oli varattu vapaa-ajaksi. Luulen, että aika moni käytti ainakin osan päivästä kulkeluun ja Rooman tunnelman aistimiseen. Me saimme nähdä, kokea ja tuntea uskomattoman määrän maallista ja taivaallista historiaa ja nykypäivää, jotka vahvistivat uskoamme tämän maailman Luojaan, Pelastajaan ja Ylläpitäjään. ■

KETÄ KIINNOSTAA?

KIRKOSSA TUNTUU EDELLEEN olevan työntekijöitä, jotka eivät ihan hahmota, miksi ja milloin luottamusmies valitaan. On esimerkiksi sekoitettu luottamusmiesvaalit liittomme valtuuskunnan vaaleihin. Ei sinänsä ihme, koska joskus vaalit ovat sattuneet samalle syksylle. Liittomme toimielimissä mukana olevien on pysähdyttävä ja pohdittava, miten omalta osaltamme tiedotamme luottamusmiesasioista niin, että jokainen työntekijä paikallistasolla ymmärtää, miten edunvalvonta eri tasoilla tapahtuu.

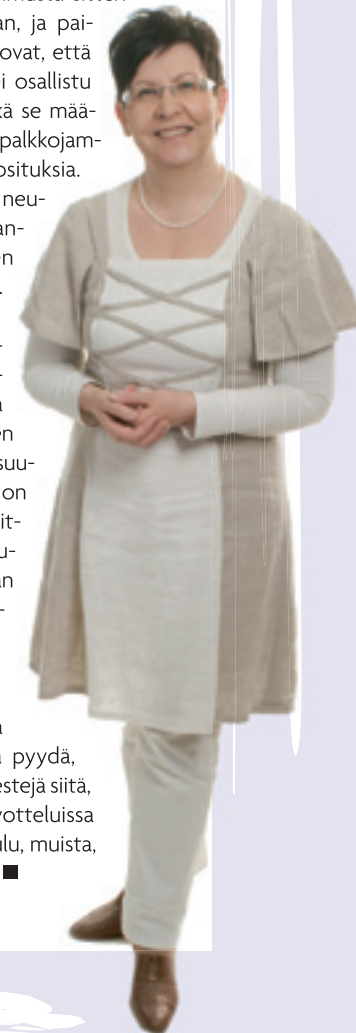
Kirkossa tapahtui palkkajärjestelmän muutos kuutisen vuotta sitten. Suurinta muutoksessa oli se, että palkkaneuvottelut siirtyivät paikalliseksi. Luottamusmiehen rooli (sekä työn määrä) kasvoi entiseen verrattuna.

Jäsenmaksulla jäsen saa liiton toimiston palvelujen ohella muun muassa erilaisia jäsenetuja, kuten työttömyyskassan palvelut, matkustaja- ja matkatavaravakuutuksen sekä juristipalveluja yksityis- ja työelämän kysymyksissä. Liittomme suurinta päättäjävaltaa käyttää valtuuskunta, jonka jäsenet valitsevat neljän vuoden välein (posti)äänestyksellä. Hallitus, jonka erovuoraiset jäsenet valtuuskunta valitsee kolmeksi vuodeksi kerrallaan, toimii toimeenpanevana elimenä. Valtuuskunta valitsee kahdeksi vuodeksi kerrallaan liiton puheenjohtajat. Toimistossamme on vakituisena henkilökuntana toiminnanjohtaja, asiamies ja toimistoassistentti.

Liittomme kuuluu keskusjärjestö Akavaan ja on edunvalvojamme valtakunnallisesti. Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO neuvottelee Kirkon työmarkkinalaitoksen (Kit) kanssa Kirkon virka- ja työehtosopimuksesta, muiden pääsopi-

jajärjestöjen kanssa. Tätä sopimusta sitten työpaikoillamme noudatetaan, ja paikalliset luottamusmiehet valvovat, että näin myös tapahtuu. Liitto ei osallistu paikallisneuvotteluihimme eikä se määrittele paikallistasolla meidän palkkojamme mutta antaa erilaisia suosituksia. Tärkeää on, että paikallisissa neuvottelupöydissä istuu työnantajan kanssa työntekijöiden valitsemat luottamusmiehet. JUKO kouluttaa säännöllisesti valitsemiamme luottamusmiehiä. Toivottavaa on, että se, joka lähtee hoitamaan yhteisiä asioita, saa kaiken mahdollisen tuen. Kun tämä lehti ilmestyy, suurimmassa osassa seurakuntia on luottamusmiesvaalit käyty. Liittomme järjestää jäsenille Sisupäiviä, joiden aikana käsitellään virkaehtosopimuksen kouke- roita ja neuvottelutaitoa.

Jos et vielä tunne uutta luottamusmiestä, nyt on aika tutustua. Onnittele häntä valinnasta, toivota voimia ja pyydä, että saat aina välillä häneltä viestejä siitä, missä paikallisissa palkkaneuvotteluissa ollaan menossa. Jos sitä ei kuulu, muista, että voit aina kysyä asiasta. ■



MITEN MENEET?

Rakennemuutoksen vaikutukset alkavat jo näkyä. Oma työtä pidetään mielekkäänä ja merkityksellisenä, mutta työntekijät ovat tyytymättömiä töiden organisointiin. Seurakuntaliitoksen onnistuminen on pitkälti kiinni siitä, miten muutos johdetaan.



Uutisista saa harva se päivä kuulla yt-neuvotteluista ja irtisanomisista. Joka puolella kiristetään vyötä, eikä nyt ole oikea hetki hehkuttaa, jos menee hyvin. Miten tämä ankea ilmapiiri vaikuttaa meihin?

– Valtaosalla ihmisistä menee kohtuullisen hyvin, eikä ole syytä huoleen, asiantuntija **Hannu Tamminen** Työturvallisuuskeskuksesta (TTK) toppuuttelee.

Kirkossa eletään rakennemuutosten aikaa, jonka vaikutuksia on voitu jo tutkia. Kirkon tutkimuskeskus toteutti tutkimusprosessin Rakennemuutoksen vaikutukset seurakunnissa, joka tehtiin vuosina 2009–2011. Yksi rakenneuudistuksen tavoitteista on työvoiman joustava käyttö, mutta vain pieni osa työntekijöistä katsoi, että se toteutui. Vain kolmannes kertoi töiden olevan hyvin organisoituja. Kaksi viidestä koki, että päätökset tehdään liian kaukana työyhteisöstä.

Kirkko on saanut aiempina vuosina osakseen arvostelua työoloistaan, ja sitä on pidetty aivan

omanlaisena työpaikkana. Kiusaamistaakin esiintyi keskimääräistä enemmän. Työturvallisuuskeskus teetti kirkon työoloista erillisen analyysin ja tutki, missä kompuroidaan. Tulokset olivat myönteisiä, eivätkä tukeneet mielikuvaa huonosta ilmapiiristä.

– Seurakunnissa työsuhteet ovat usein vakaita. Työ on mielekästä ja merkityksellistä, mikä käy ilmi myös työolobarometrissa, Tamminen kuvaa.

– Kirkossa on ihan samat kipupisteet kuin muuallakin, vaikka työn luonne on erityinen. Kirkon etu on se, että eri ammattiryhmillä on omia verkostoja ja ihmiset ovat ammattaittain järjestäytyneet, Tamminen lisää.

Filosofian tohtori, YTL, insinööri **Juhani Tarkkonen** sanoo, että yhteiskunnan tasolla oleva keskustelu irtisanomisista heijastuu myös niille aloille, joissa ei ole välittömiä taloudellisia vaikutuksia. Tarkkosella on oma yritys Innosafe, joka on erikoistunut työpaikkojen työhyvinvoinnin ja turvallisuuden kehittämiseen.

– Työhyvinvointi puhuttaa. Siihen vaikuttavat monet seikat, ja pitää ymmärtää syy-seuraussuhteita. Jos työpaikalla on suhteellisen pitkäkestoinen stressitilanne irtisanomisten vuoksi, terveydelliset seikat näkyvät viiveellä. Lisääntynyt sairastuminen voi kestää neljästä viiteen vuotta, Juhani Tarkkonen kuvailee.

Miten muutos johdetaan

Kirkon työmarkkinalaitoksen neuvottelupäällikkö **Oili Marttila** kertoo, että iso muutos on tulossa ensi vuoden alussa, kun muodostetaan 10 uutta seurakuntaa. Valmisteilla on kirkon oma malli rakennemuutoksiin.

Rakennemuutoksen vaikutukset seurakunnissa -tutkimuksessa hallintotieteiden maisteri **Vesa Keso** ja kunnallistalouden professori **Jarmo Vakkuri** painottavat, että seurakuntaliitoksen lopullinen on-

nistuminen riippuu suurelta osin siitä, millä tavoin muutos johdetaan ja ohjataan. He korostavat sitä, että seurakuntaliitosten ja yhteisöllisyyden välinen suhde on monimutkainen ja että suurten yhteisöjen tuoma ”hyöty” ei ole yksiselitteisesti mitattavissa. Vaikka seurakunnan koon kasvattaminen toisi hyötyä tietyllä osa-alueella, siitä voi seurata myös ongelmia esimerkiksi yhteisöllisyyden toteutumisessa tai palvelujen alueellisessa kattavuudessa.

Tutkimuksen mukaan seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden käsitykset rakennemuutoksesta poikkeavat paitsi toisistaan, myös seurakuntalaisten näkemyksistä. Näkemysten vahva hajaantuminen saattaa kertoa muutosprosessin keskeneräisyydestä. Vain pieni osa seurakunnan työntekijöistä, viidesosa, katsoi uudistuksen vahvistaneen seurakuntalaisten edellytyksiä hengellisen elämänsä hoitamiseen.

Sekä Tamminen että Tarkkonen ovat samaa mieltä siitä, että muutostilanteissa johtaminen pitää osata hoitaa kunnialla. Yleinen ongelma on se, että henkilöstöjohtaminen jää taka-alalle, kun huomio kiinnittyy hallintoon ja rakenteisiin.

– Joskus seurakuntia vaivaa hidas puuttuminen asioihin. Ikävää tilannetta siedetään liian kauan ja viivytellään sen käsittelyä. Toisaalta tätä on kyllä muuallakin, Tarkkonen kuvaa.

Tutkimuksen mukaan yhtymäratkaisuun päätyneiden seurakuntien työntekijät ja luottamushenkilöt kokivat muutoksen vaikutukset huomattavasti negatiivisemmin kuin liitosseurakunnissa. Huomiota tuleekin kiinnittää muutosjohtamiseen erityisesti yhtymäratkaisuun päädyttyessä.

Tarkkosen mielestä seurakunnissa on monen-tasoista johtamista.

– Hajonta on iso. On hyvää ja huonoa johtamista ja siltä väliltä.

Tarkkonen ihmettelee kummallista oletusta,

että osattaisiin johtaa ilman, että johtaminen on määritelty.

Toimivassa johtamisjärjestelmässä ymmärretään, mistä työhyvinvoinnissa on kysymys.

– Ensin pitää miettiä, onko päämääriä ja tavoitteita, joihin pyritään. Seuraavaksi määritellään, mihin uskotaan ja minkä tyyppisiä käytäntöjä ja menettelytapoja suositaan. Johtamisvuorovaikutus määritellään kirjallisesti ja sovitaan periaatekäytännöt.

Hyvien johtamiskäytäntöjen periaatteiden yhdessä pohtiminen on erittäin hyvä oppimisprosessi, josta hyötyvät kaikki.

Lain mukaan

Kun lähdetään miettimään johtamiskäytäntöjä, on syytä katsoa, mitä laki velvoittaa.

– Laki määrää, että johtaminen pitää organisoida, ja muutostilanteissa työnjohdon pitää miettiä perusasiat, **Hannu Tamminen** painottaa.

Hän suosittelee tekemään suunnitelmia ja tutkimaan etukäteen, miten toimitaan.

Lakisääteinen työhyvinvointi on sitä, että ihmiset voivat tehdä työtä turvallisissa ympäristöissä.

– Vasta kun perusturvallisuus ja kuormitusriskit ovat hallussa, voidaan lisätä ylimääräistä hyvää, kuten virkistyspäiviä.

Kulttuuria, liikuntaa tai muuta virkistystä lait eivät säätele. Mutta jos työpaikalla keskitytään vain tähän ylimääräisen kivan tarjoamiseen, unohdetaan perusasiat.

– Huomio ei saa kiinnittyä vain yläläimöihin. Jos esimerkiksi turvallisuusasiat on laiminlyöty, yhtäkkinen työtapaturma voi sattua kenelle vaan, Tamminen muistuttaa.

Hänen mielestään meillä ei puhuta tarpeeksi työturvallisuudesta, eikä nimenomaan sen lakisääteisestä tasosta. Ruotsissa työturvallisuuslaki

” Kirkossa on kahden kerroksen väen ilmiö.”



luetaan kannesta kanteen johtamiskoulutuksissa.
– Esimerkiksi asiakastapaamisissa väkivallan uhka on selkeä ja siihen pitää varautua.

Työkyvyttömyyttä ennakoidaan

Kirkkohallitus on järjestänyt johtajakoulutusta, mikä on jo askel parempaan suuntaan.

Juhani Tarkkonen kuvaa johtamisen tilannetta näin:

– Kirkossa oli aiemmin totuttu tekemään töitä hyvin itsenäisesti ammattiryhmästä riippumatta. Kun kirkkoherroja alettiin kouluttaa ja uusia oppeja otettiin käytäntöön, monet kokivat sen epäasiallisena kohteluna, vaikka tästä ei ollut kyse.

Tarkkosen kokemuksen perusteella kirkko ei toimi yhdenvertaisuuden periaatteella, vaan siellä on eriarvoisia ammattiryhmiä.

– Kirkossa on kahden kerroksen väen ilmiö. Olen koulutuksissani kuullut tästä ei-teologisen henkilöstön ryhmiltä.

Jos työpaikalla voidaan huonosti, sairauspoissaolot lisääntyvät selvästi. Rakennemuutoksen aikaisista sairauslomista ei ole työnantajietoa, koska muutos on vielä kesken.

– Kesäkuussa tuli lakimuutos, jonka tavoitteena on pyrkiä ennakoimaan työkyvyttömyystapauksia, Oili Marttila kertoo.

Tarkoituksena on selvittää mahdollisimman varhain työntekijän työkyky.

– Toiminta on entistä aktiivisempaa. Jos sairausloma uhkaa pitkittyä, tehdään selvityksiä yhdessä työterveyshuollon, työntekijän ja työnantajan kanssa, Marttila kuvaa.

Jos työntekijä on tyytymätön johtamiseen, hän voi viedä viestiä yhteistoimintamenettelyn kautta.

– Paikallisestihan nämä pitäisi silti ratkaista, mutta ihmiset eivät muuta tyyliään tai opi nopeas-

ti. Kestää useamman vuoden ennen kuin näkyviä muutoksia saadaan aikaan, Tarkkonen toteaa.

Tamminen kertoo esimerkin työntekijöiden oma-aloitteisuudesta.

– Eräällä työpaikalla nuorisotyönohjaajat alkoivat pitää spontaanisti itse palaveria ja miettivät, mitä he voivat tehdä työhyvinvoinnin eteen.

Tavallisia ihmisiä

Tutkimuksessa teologian tohtori, Diakin yliopettaja **Mika Nokelainen** korostaa sitä, että liitosprosessia tulisi ryhtyä seurakunnassa valmistelemaan ajoissa ja siinä tulisi olla mukana luottamushenkilöt ja työntekijät. Valmistelua tulisi tehdä niin, että jo liitoksen astuessa voimaan olisi määritelty toimintaorganisaatio ja johtamisjärjestelmä. Tällä tavoin voitaisiin edesauttaa henkilöstön sopeutumista muutokseen.

Sakastin nettisivuilla sanotaan, että työyhteisöissä ihmisten elämän todellisuuteen sisältyy rikkinaisyyttä, sairautta, kärsimystä ja syyllisyyttä. Voidaan kysyä, onko työtoverissa yhtä helppo nähdä Kristuksen kasvot kuin asiakkaassa. Kuuluvatko armo ja anteeksiantamus myös työtoverille?

– Työyhteisön pelisäännöt pitäisi kirjoittaa auki, jotta tiedetään, miten kukin toimii tiukassa paikassa, Tarkkonen sanoo.

Hänen mielestä kirkossa ei ole sen enempää puutteita kuin muuallakaan, mutta hän miettii, onko seurakunnan työntekijällä liian suuria vaatimuksia.

– Harvassa työpaikassa on yhtä tiukka normijärjestelmä kuin kirkossa, jossa pyritään siihen, että ihminen toimisi eettisesti ja korkeatasoisesti. Kuitenkin siellä on töissä aivan samanlaisia ihmisiä kuin muissakin työpaikoissa. ■

Fakta LISÄTIETOA
Kirkon tutkimuskeskus:
Rakennemuutoksen vaikutukset seurakunnissa

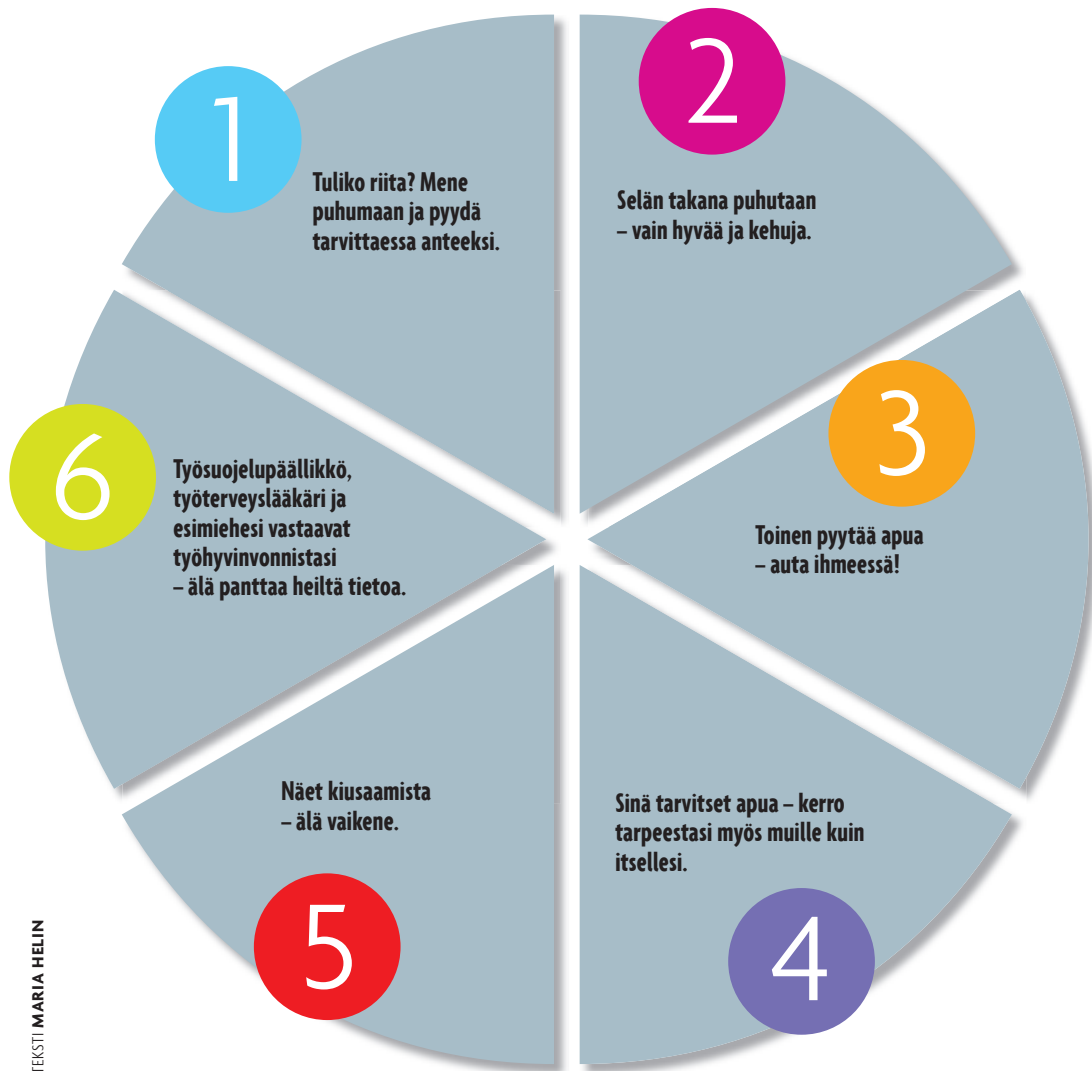
SEURAKUNTAYHTYMÄ VUONNA 2015

Kirkolliskokouksessa 5.–9.11.2012 useimmat kirkolliskokousedustajat kannattivat Uusi seurakuntayhtymä 2015 -mallin päälinjoja. Seurakunnat ovat ehdotuksessa alueellisesti rajattuja, kirkon elämän ja toiminnan perusyhteisöjä. Yhtymän tehtävänä on mahdollistaa seurakunnissa tehtävä työ ja hoitaa talouteen, hallintoon, kiinteistö- ja hautaustoimeen, viestintään sekä henkilöstöhallintoon liittyviä asioita.

Esitys lähetettiin hallintovaliokuntaan, jolle perustevaliokunta ja tulevaisuusvaliokunta antavat lausuntonsa. Valiokuntien mietintöä käsitellään alustavan aikataulun mukaisesti toukokuussa 2013.

Ongelmia työyhteisössä?

Etsimme vaihtoehtoisia ongelmanratkaisutapoja. Näillä neuvoilla ratkaiset tukalat tilanteet.



KORJAUSLIIKKEITÄ ODOTETTAVISSA

TÄMÄN LEHDEN 3 KYSYMYSTÄ -palsalla pyydettiin kertomaan, mikä on työnantajasi paras työhyvinvointiteko. Vastaukset osoittavat, että työnantaja tukee työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia tarjoamalla kuntoremonttia, liikunta- ja kulttuuriseteleitä ja sairausvakuutusta. Yhtä vastaajaa ilahdutti kovin, kun esimies oli kysynyt, miten jaksat.

Työhyvinvointia voidaan tukea monella merkittävällä tavalla, mutta mikään ei korvaa sitä, että esimies on aidosti kiinnostunut kohtaamaan työntekijän ja kuuntelemaan, miten tämä oikeasti jaksaa. Kiinnostus osoittaa, että työntekijä ja hänen tekemänsä työ on nähty.

Jokainen työntekijä kaipaa palautetta työstään. Nykyään puhutaan korjaavan palautteen antamisesta ja saamisesta. Korjaava palaute kohdistuu perustehtävään ja tavoitteisiin, joihin pääsemistä arvioidaan. Moittimisen sijaan keskitytään tehtävien hoitamiseen. Työntekijä tarvitsee kiitosta onnistumisista ja korjaavaa palautetta niissä asioissa, joissa on kehittämisen varaa. Hyvä esimies saa työntekijän kokemaan onnistumista, vaikka kaikki ei olisikaan mennyt täydellisesti.

Oikeanlainen korjaava palaute lisää työmotivaatiota ja voi olla avaintekijä muutokseen. Ajoissa annettu korjaava palaute ei tee pahaa työntekijälle vaan se, että sitä ei reilusti ja avoimesti kerrota. Korjaavaa palautetta annetaan usein liian myöhään, kun tilanne on päässyt liian pahaksi. Suomalaisten puhumattomuuteen kuuluu se, että me emme saa suuta auki silloin, kun pitäisi. Siksi pienetkin ongelmat voivat muodostua isoksi möykkyksi. Myönteisen palautteen kanssa tahtoo olla samalla tavalla. Se unohtuu, kun se ei oikein kuulu kulttuuriin.

Uudessa Kirkon nelivuotiskertomuksessa seurakunnan nykyiset työmuodot saivat runsaasti ”korjaavaa palautetta” jäseniltä. Seurakunnan jäsenet osallistuvat yhä vähemmän kirkon perinteisiin työmuotoihin. Pääjämälänpalvelukseen osallistui 14 prosenttia, lapsia kastettiin 6,5 prosenttia, vihkimisiä oli 7 prosenttia ja päiväkerholaisten määrä oli 21 prosenttia vähemmän kuin 4 vuotta sitten. Vain rippikouluun osallistuminen on säilynyt vahvana. Kirkkoon kuulumista perustellaan traditioiden ylläpitämisellä elämän taitekohdissa ja kirkon auttamistyöllä sekä heikoista huolehtimisella.

Kirkkohallitus on jo käynnistänyt uuden strategiatyöskentelyn ja tulevaisuusselonteon. Tutkimukset osoittavat, että erityisesti kouluikäisten osallisuuden kokeminen vahvistaa seurakunnan jäsenyyttä, eroajatukia on vähemmän. Kirkon tulevaisuuden kysymys on, miten se suhtautuu lapsiin, nuoriin ja heikompiosaisiin. Uskottava ja vaikuttava kirkon strategia ja tulevaisuusselonteko huomioivat nykyistä selkeämmin tämän päivän lapset ja nuoret. Ratkaisevat korjausliikkeet tehdään nyt. ■



PALKASTA PITÄÄ PUHUA

Palkan rakentuminen tunnetaan suomalaisilla työpaikoilla heikosti. – Jos ihminen ei tiedä, mikä hänen palkkaansa vaikuttaa, kannustavuus jää heikoksi, sanoo tutkija Elina Moisio.

Joka kolmas suomalainen palkansaaja ei tiedä, miksi hänen tehtävänsä on sijoitettu nykyiselle vaatimustasolle. Puolelle suomalaisista on epäselvää, miten heidän työsuorituksensa vaikuttaa palkkatasoon.

Asia paljastui Palkkatietämys Suomessa -tutkimushankkeessa. Siihen osallistui kaikkiaan 5 200 työntekijää 20 organisaatiosta eri sektoreilta ja eri toimialoilta. Niissä on käytössä yhteensä 31 erilaista palkkausjärjestelmää.

– Mitä paremmin työntekijä tietää, miten hänen palkkansa rakentuu, sitä tyytyväisempi hän on, sanoo tutkija **Elina Moisio**.

Moisio kertoo, että palkkatietämys vaikuttaa paitsi palkkatyytyväisyyteen myös sitoutumiseen, työhyvinvointiin, työilmapiiriin ja suoritukseen.

Oma toiminta vaikuttaa

Moisio huomauttaa, että miltei kaikilla työpaikoilla palkat perustuvat jollain tavalla tehtävien arviointiin ja henkilön suoriutumiseen.

– Aiemmin palkat olivat taulukkopalkkoja tai puhtaasti työnantajan harkinnassa. Nyt palkkausjärjestelmät kannustavat ihmisiä toimimaan tietyllä tavalla. Kannustavuus jää heikoksi, jos ihminen ei tiedä, mikä hänen palkkaansa vaikuttaa, Moisio toteaa.

– Palkkatietämyksellä tarkoitetaan sitä, että ihminen ymmärtää palkan perusteet, prosessit ja sen,

miten hänen oma toimintansa vaikuttaa palkkaan. Pelkkä työtovereiden palkan tietäminen saattaa johtaa tyytymättömyyteen, jos ei tiedetä, miksi palkka on tietyn suuruinen.

Esimies on avainasemassa

Perustuipa palkkausjärjestelmä työehtosopimukseen tai yrityskohtaiseen sopimukseen, tulisi työnantajan kertoa palkkakriteereistä työntekijöille.

– Isossa organisaatiossa esimies tulkitsee, mitä kriteerit tarkoittavat henkilön työtehtävässä, Moisio toteaa.

Vaikka suomalaisten palkkatietämyksessä on rutkasti kehitettävää, suoritusnäköisyys ja tulospalkkaustietämys ovat paremmalla tolalla. Kolme neljästä uskoi tuntevansa tulospalkkiomittarit, ylemmät toimihenkilöt useammin kuin muut.

Tutkija **Anu Hakonen** kertoo, että nykyisin tulospalkkiojärjestelmistä keskustellaan työpaikoilla ja henkilöstö pääsee vaikuttamaan niiden perusteisiin.

– Näyttää siltä, että esimiehen asema on hyvin keskeinen. Jos esimies jaksaa keskustella tuloksellisuudesta useaan otteeseen vuoden mittaan ja ohjaa suoritusta oikein, järjestelmät vaikuttavat suoritukseen.

Mitä likemmin tulospalkkiotavoitteet liittyvät työhön, sitä selvemmin ne vaikuttavat suoritukseen. Mikäli tavoitteet ovat hyvin yleisluontoiset,

kuten yrityksen voitto, järjestelmä helposti unohtuu, eikä ohjaa jokapäiväistä työskentelyä.

– Tulospalkkion selkeä kytkös yrityksen strategiaan lisää sen hyväksyttävyyttä, Hakonen muistuttaa.

– Esimerkiksi kuntaliitoksissa uuden strategian suuntaa voi ohjata tulospalkkiolla, koska palkkausjärjestelmien yhteen sovittaminen vie aikaa.

Moisio tähdentää, etteivät peruspalkan ja tulospalkkion perusteet saisi olla keskenään ristiriidassa.

– Kummankin pitäisi ohjata samaan suuntaan. Joskus peruspalkan suoritusarvointikriteerit eivät vastaa enää yrityksen tarpeita ja tulospalkkiolla kannustetaan johonkin muuhun.

Kokonaispalkkakin on avattavissa

Myös kokonaispalkassa tai sopimuspalkassa on usein tehtävään ja suoritukseen liittyviä kriteerejä.

– Kriteereistä ei ehkä keskustella avoimesti. Yritykset vielä hakevat linjaa, missä määrin niistä pitäisi puhua. Palkan kannustavuus on heikko, jos kriteerejä ei tunneta, Moisio sanoo.

On toki tilanteita, joissa on vaikea toimia avoimesti. Yritysfuusioiden jälkeen käytössä voi olla samanaikaisesti useampi palkkausjärjestelmä. Tällöin työnantajan etu on varata aikaa palkkausjärjestelmien muuttamiseen.

Henkilöstön luottamus toiminnan oikeudenmukaisuuteen on tärkeää.

– Se ennakoii hyvin henkilöstön sitoutumista. Systeemi ja suoritusarviointi pitää tuntea, samoin se, kuinka suuria korotuksia on odotettavissa.

Moisio huomauttaa, että esimiesten tulee käyttää palkankorotuksiin yhtenäisiä kriteerejä.

Henkilöstölläkin on Moisio mukaan vastuunsa. Tietoa palkkausjärjestelmistä on usein saatavilla, kunhan näkee jonkin verran vaivaa.

Anu Hakonen antaa vinkin, että esimerkiksi kehityskeskustelussa kannattaa kysyä, mitä voi tehdä toisin, jotta palkka nousisi. Tällä tavoin yrityksen strategia ja palkkauksen perusteet tulevat näkyviksi.

– Suomessa ollaan turhan häveliäitä puhumaan palkasta. Palkasta keskustelemiseen pitää luoda omia foorumeita. ■

Lisätietoa

Palkkatietämys Suomessa -tutkimushanke 2010–2012, Aalto-yliopisto.

Anu Hakonen: Ei ainoastaan rahaa – Ryhmäperusteisten tulospalkkioiden merkitykset reflektioteorian näkökulmasta. Aalto-yliopisto.



PALKALLISEN JÄRJESTELYERÄN NEUVOTTELU

Nyt neuvotellaan paikallisesti palkankorotuksista. On aika tehdä palkantarkistusesityksiä, jotta tähän loppu-
lokseen päästään.

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2012–2013 allekirjoituspöytäkirjalla on päätetty 0,5 prosentin paikallisesta järjestelyerästä. Erän avulla tulee kehittää seurakuntakohtaista palkkauspolitiikkaa, palkkauksen muodostumista ja edistää tuloksellisuuden huomioinnista palkkapolitiikassa. Tämän järjestelyerän käytöstä neuvotellaan ja päätetään jokaisessa seurakunnassa.

Kirkon työmarkkinalaitos ja kirkon pääsopijajärjestöt ovat laatineet yhteisen neuvotteluohjeen järjestelyerän käytöstä. Ohje on lähetetty työntäjille 12.3.2012 päivällä kirjeellä. Järjestelyerä voidaan käyttää harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen (HAVA) palknosaan, mutta se edellyttää, että seurakunnassa on käytössä paikallinen HAVA-arviointimalli tai sen käyttöönottoa edistetään tämän järjestelyerän varoilla.

Muutamit seurakunnat ovat päätyneet käyttämään järjestelyvarat HAVAan, mutta valtaosassa

seurakunnista neuvotellaan muista vaihtoehdoista. Järjestelyerää voidaan käyttää vaativuusryhmän nostoon, peruspalkan vaativuusosaan tai erityisen perusteeseen. Kaikki edellä mainitut johtavat euromääräiseen palkankorotukseen.

Tehtäväkohtainen palkantarkistus käynnistyy, kun asiasta tehdään suullinen tai kirjallinen esitys. Työntekijä voi tehdä esityksen esimiehelle tai suoraan omalle luottamusmiehelle. Kaiken lähtökohta on tehtäväkuvauslomake, jonka ajantasaisuus tarkistetaan vuosittain käytävässä esimies-alaiskeskustelussa (et-keskustelu).

Lomakkeeseen kirjataan tehtäväkuvaus tapahtuneet muutokset, jos sellaisia on tapahtunut. Jos muutoksia ei ole tapahtunut, tehtäväkuvauslomakkeen päivitys on nopeasti toteutettu, kun päivämäärä muutetaan ja osapuolet vahvistavat sen omalla allekirjoituksellaan. Jos et-keskustelu ei ole yksimielinen, erimielisyys kirjataan F-kohtaan, ja osapuolista kumpi tahansa voi jättää sen allekirjoittamatta. Tässä tapauksessa asia siirtyy luottamusmiehelle paikallineuvottelua varten.

Valitettavan monessa seurakunnassa tehtäväkuvauslomakkeeseen

ei ole kajottu sitten vuoden 2007, kun se tehtiin nykyiseen palkkausjärjestelmään siirtymisen yhteydessä. Tehtäväkuvauslomakkeen ajantasaisuudesta huolehtiminen on työntekijän ja esimiehen yhteinen asia, joten aloitteen et-keskustelulle voi tehdä työntekijäkin.

Mistä löytyvät perusteet minun palkankorotukselleni?

Järjestelyerään on käytettävissä 0,5 prosenttia kunkin seurakunnan kuukausipalkkaisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden maaliskuun 2013 peruspalkoista muodostetusta palkkasummasta. Summa ei ole kovin suuri, joten sen kohdentamiseen tulee olla oikeat perusteet.

Järjestelyerää voidaan käyttää tehtäväkohtaisen palkanosaan tarkistamalla vaativuusryhmää, peruspalkan vaativuusosaa tai erityistä perustetta. Siitä, mikä näistä tarkistustavoista on sopivin ja tarkoituksenmukaisin, muodostetaan käsitys perehtymällä koko henkilöstön palkkauksen kokonaisuuteen ja yksittäisten virkojen ajantasaiseen tilanteeseen.

Kun mietit omaa tilannettasi palkantarkistusmuotojen valossa, tutki omaa tehtäväkuvauslomaketta. Jos tehtäväkuvausloma-



tit eivät vastaan nykyistä tehtävän vaativuutta, on ensin käytävä et-keskustelu. Jos rastit ovat kohdallaan, mutta rastien osoittama vaativuusryhmä on väärä, perusteet vaativuusryhmän nostoesitykselle on olemassa. Jos tehtävä on muuttunut jonkin verran vaativammaksi, esimerkiksi yhden rastin paikka muuttunut, mutta ei johda vielä vaativuusryhmän nostoon, tai jos tehtävämäärien ja vastuun lisääntyminen on kirjattu erityiseen perusteeseen, palkantarkistusta voidaan esittää euromääräisenä lisänä.

Erytinen peruste on työn sellainen piirre, joka ei ole tullut vaativuuskiiteereillä arvioiduksi, mutta on osa kyseisen viran sisällöllistä vaativuutta. Erytisen perusteen käytössä ja kirjaamisessa on laajaa sisällöllistä vaihtelua, kun sillä py-

ritään tunnistaman ja osoittamaan kunkin tehtävän erityispiirteitä ja sisältöä. Esimiestyöstä ei tule maksaa erityisen perusteen mukaan, koska järjestelmä tunnistaa tämän vaativuustekijän.

Palkankorotukset voimaan 1.4.2013

Paikalliseen järjestelyerän neuvotteluun osallistuvat kirkon pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet (JU-KO, Kirkon alat, Kunta-alan unioni) ja työntantajapuolen edustajina palkka-asiamies ja kirkkoherra. Tiedossa on, että joissakin seurakunnissa nämä neuvottelut on jo käyty ja neuvottelutulos on saavutettu. Monissa seurakunnissa neuvotte-
luita käydään parhaillaan ja joissakin niitä vasta aloitellaan.

Fakta

Liittojen suosittelemia kohteita, joihin järjestelyerää voidaan käyttää:

- perusvirkojen vaativuusryhmän nostoon 501→502
- erityisnuorisotyötä tekevien vaativuusryhmän nostoon 502→503 ja/tai euromääräiseen vaativuusosaan
- johtavien viranhaltijoiden vaativuusryhmän nostoon 503→600 sarjan vaativuusryhmiin ja/tai euromääräiseen vaativuusosaan.

Neuvottelutuloksen hyväksyy kirkkoneuvosto. Yksimielisen neuvottelutuloksen hyväksymisen jälkeen korotukset laitetaan maksumuutoksiin huhtikuun 2013 palkanmaksun yhteydessä. Jos kirkkoneuvosto ei voi hyväksyä neuvottelutulosta, yksimielisyys raukeaa. Silloin järjestelyerä palautetaan uudelleen neuvotteltavaksi. Jos neuvottelutulos jää tämän jälkeen erimieliseksi, 0,5 prosentin palkantarkistus annetaan jokaiselle työntekijälle. Tämä niin sanottuun perälautaan menevä palkantarkistus merkitään peruspalkan sopimustarkistuksesta johdettavaksi erityiseksi perusteeksi. ■



LUOTTAMUS ”MIEHISYYDESTÄ”

Mitä on olla luottamusmies? Tuoko se lisää töitä? Onko se rankka pesti? Onko siitä mitään riemua?

Luottamusmiehen tärkein paikka on olla jäsenen tukena silloin, kun asiat eivät mene niin kuin Strömsössä.

Jos tehtävänkuvan ei ole linjassa tehtävän kanssa, voi luottamusmies olla tukena silloin, kun jäsen riitauttaa tehtävänkuvan. Kun tehtävänkuvan tarkistetaan vuosittain, työntekijä voi sen tarvittaessa riitauttaa, jolloin asiasta päästään neuvottelemaan. On tärkeää riitauttaa virheellinen tehtävänkuvan, koska silloin vasta asiaan päästään käsiksi!

Jos luottamusmiehen tarve liittyy työpaikkakiusaamiseen tai huonoon kohteluun, silloin asia on varsinaisesti työsuojeluasia. Silloinkin luottamusmies on muuten tukena, vaikkei hänellä varsinaisesti olekaan toimivaltaa asiassa.

Osittain kausiluontoista, osittain tasaista

Luottamusmies on saatavilla käytännössä aina, kun hän on töissä. Yksittäisen jäsenen yhteydenotot tulevat silloin, kun luottamusmies-

tä tarvitaan. Luottamusmiestehtävässä henkisesti kuormittavinta on juuri tämä päivystysrooli. Rauhalliselta vaikuttava työpäivä saattaa muuttua luonnettaan yhdellä puhelinsoitolla.

Yhteydenottoihin reagoidaan ripeästi ja pyritään mahdollisimman pian ratkaisuun, joka tyydyttää mo-

lempia osapuolia, sekä työntekijää että työnantajaa.

Toisinaan voidaan osoittaa, että työnantaja on toiminut virheellisesti, ja toisinaan jäsenelle todetaan työnantajan toimineen sopimusten mukaan.

Jatkuvaa työskentelyä tuo muun muassa yhteistyötoimikunta (YTT), palkkauksen seuranta. Lähitulevaisuudessa on vastassa järjestelyvaraerä, jonka käytöstä neuvotellaan pääsopijajärjestöjen (työnantaja, Kirkon alat, Kirkon alan unioni ja JUKO) edustajien kanssa paikallisesti.

Yhdessä huolehditaan

Kirkossa uusittiin yhteistoimintasopimus vuonna 2010. Aiempi työympäristötoimikunta muuttui yhteistyötoimikunnaksi. Henkilöstöhallinnon asia kulkee YTT:n kautta. Jos seurakunnassa rakenteet, hallinto, henkilöstörakenteet tai rakennukset muuttuvat, niin asiat täytyy käsitellä yhteistoiminnassa henkilöstön tai henkilöstön edustajien kanssa.

YTT:ssä työntekijä, luottamus-

”
Henkisesti
kuormittavinta on
päivystysrooli.”

”
Moni asia on
lähtenyt etenemään
hitaasti mutta
varmasti.”

miehet ja työsuojeluvaltuutetut yhdessä huolehtivat kaikesta, mistä kirkon yhteistoimintasopimus (yt-sopimus) edellyttää.

Se tapahtuuko kaikki YTT:ssä vai muuten henkilöstön kanssa, voi vaihdella. Esimerkiksi Lappeenrannan seurakuntayhtymässä käytiin pitkä prosessi, jossa eri työntekijäryhmät pohtivat, miten seurakuntatyö tulisi järjestää Lappeenrannan kaupungin alueella.

Vastuunkantoa näköalapaikalla

Vuorovuosin YTT:n puheenjohtajuus on työnantajan ja työntekijöiden edustajalla. YTT:n puheenjohtaja yhdessä työnantajan kanssa laatii kokouslistan ja siten päätettävät asiat. Itse puheenjohtajana toimiessani nostin muun muassa sopimuksen henkilöstön kehittämisestä asialistalle. Nyt työn alla on uusien työntekijöiden perehdyttäminen Lappeenrannan seurakuntayhtymässä. Perehdyttäminen ollaan luomassa sekä kansiota että jatkuvaa uusien työntekijöiden koolle kutsumista.

Lappeenrannassa yt-sopimusta noudatetaan mielestäni hyvin. Yhteistyötoimikunta on aktiivinen ja henkilöstöpäällikkö tuo työntekijöitä koskevia asioita laajasti käsiteltäväksi. Samalla henkilöstöpäällikkö antaa tilaa muiden nostamille asioille.

YTT ei ole vain henkilöstöpäällikön kumileimasin. Moni asia on lähtenyt etenemään hitaasti mutta varmasti. Yksi esimerkki on HAVA, jonka käyttöönottoa on viimein alettu valmistella ja jolle on luotu selkeä aikataulu. Samalla monen työntekijän tehtävänkuvan on tullut tarkistettua monen vuoden tauon jälkeen.

Toinen esimerkki on työterveyden käytänteiden järjeistäminen. Työterveydestä säästyneet varat on siirretty työkykyä ylläpitävään toimintaan.

Yhteistyötoimikunnassa hoidettavat asiat ovat sellaista melko näkymätöntä, mutta asioita eteenpäin vievää työtä. YTT on näköalapaikka seurakunnan henkilöstöhallintoon.

Tänä vuonna on valittu uusia luottamusnaisia ja -miehiä. Luot-

takaa heihin ja olkaa reilusti yhteydessä, jos asiat niin vaativat! Silloin kissat saadaan nostettua pöydälle ja asiat korjattua. ■

Kirjoittaja on Lappeenrannan seurakuntayhtymän päällikköluottamusmies.

ahaa

KYSYMYKSIÄ

Mistä joudun luopumaan?

Mitä minulta odotetaan?

MITÄ MINULLE TAPAHTUU?

Mitä itse saan?

Säilyykö työssäni laadukkuus?

Miten tämä vaikuttaa elämäni?

HAJOAAKO TYÖPORUKKANI?

Saanko tehdä työtäni itsenäisesti?

Lisääntyykö byrokratia?

Kykenenkö kehittymään vaatimusten mukaiseksi?

OVATKO PELISÄÄNNÖT SELKEITÄ?

opiskelija

DAVID RADCLIFFE
david.radcliffe@student.diak.fi



My experiences

Miten mun käy?

Seurakunnissa työstetään työalojen uutta organisaatiota.

Talouden, tilojen ja henkilökunnan määrän supistuminen kirkkoon kuuluvien vähentyessä pakottaa tekemään muutoksia työhön. Tähän asti on tehty laajentuvaa toimintaa entisten tehtävien lisäksi. Talouden heikkeneminen pakottaa arvioimaan, mikä on seurakunnan perustyötä, miten se hoidetaan mahdollisimman tehokkaasti. Miten varat keskitetään yhteisvoimin tehtävään työhön saavuttaen mahdollisimman paljon jäseniä ja uusia ihmisiä? Organisaatiouudistus tuo tehokkuutta työn tekemiseen.

Herttoniemen seurakunnassa organisaatiouudistuksesta kerrottiin keväällä, ja työskentely konsultin kanssa alkoi syksyllä. Tarkoitus on, että uusi organisaatio on käytössä vuoden alussa. Työntekijöitä ja luottamushenkilöitä on kuultu kerran. Työryhmä on työstänyt organisaatiota ja oman työalan vastavaa on kertonut välitietoja, missä

mennään. Toinen työyhteisön tapaaminen, yt-neuvottelut, on marraskuussa.

Työntekijöiden keskuudessa uudistusprosessi on nostanut pintaan monenlaisia tunteita. Ensimmäinen ajatus useimmilla oli: Miten minun käy?

Seurakuntien nuorisotyön kasvatuksenseminaarissa keskustelimme eri seurakuntien nuorisotyöntekijöiden kanssa työn muutoksesta. Kirjasin ylös seuraavia kommentteja:

– Kun kuulin tulossa olevasta yt-neuvottelusta, vatsanpohjassa nytkähti. Tunne nousi alitajunnasta lukuisten irtisanomisuu-tisointien vaikutuksesta, vaikka meillä ei ole tulossa irtisanomisia.

– Välillä on ollut turvattu-muuden tunnetta, kun asiat etenevät kuin juna jokaisen työryh-män kokouksen jälkeen. Huoli nykyisten työtiimien hajoami-sesta on kaiheranut mieltä.

– Pelko siitä, että joku ylä-puolelta alkaa käskyttää, mitä

ja miten työtä tehdään. Nyt uusi organisaatio alkaa hahmottua ja into työhön on vahvistumassa.

Lauttasaaren seurakunnassa on jo lähes parin vuoden koke-mus uuden työalaorganisaation toiminnasta. Siellä muutosta on kommentoitu näin:

– Aluksi seurakuntalaiset ih-mettelivät ja päivittelivät kovasti uutta organisaatiota, mutta nyt kaikki ovat hyväksyneet tosiasian. Kukaan ei ole suoranaisesti huomannut mitään eroa entiseen, nuorisotyönohjaaja **Teijo Junnola** kertoo.

Hän antaa ohjeen niille, jotka valmistautuvat muuttuvaan or-ganisaatioon: Pidä pää kylmänä.

– Huolehtikaa siitä, että mi-kään yksityiskohta ei jää epäsel-väksi. Kannattaa tarkasti kysellä, mikä minkäkin tiimin tehtävä on ja mitä sinulta siinä vaaditaan, kuitenkin avoimin mielin. Tämä voi olla myös mahdollisuus uu-teen. ■

I ONCE HEARD A wise man say "we are preaching the gospel of love all day long, sometimes we use words". I think this sums up diaconal work nicely and I am pleased to announce that these days some of those words are in English. I'm sure that many of you reading this article are aware of the fact that Diak Järvenpää is now teaching diaconal students in English. The first group of intrepid pioneers started in 2010, as a member of that small group I would like to share something of my experience with you.

I can say without a doubt that our little diaconal group has been the highlight of my time at Diak. I look forward to every session and I feel a sense of togetherness within the group that I have rarely felt elsewhere. We are a diverse group of personalities and nationalities and a mixture of different denominations and personal interpretations of faith. Despite this we fit together in such a way that makes the group as a whole so much more than the sum of its individual parts. Our teachers have been an important part of that jigsaw and I'm sure I speak for all of us when I extend a big "well done" to them.

I MUST CONFESS THAT the work of a deacon in the Finish Lutheran church was something of a mystery to me before my practical placement in Pieksämäki parish. Now I know what it's all about, I

understand what kind of impact deacons make on their communities.

I left my placement both shocked and glad. Shocked at how blind I had been to the needs of my own community and glad that those needs were being met by the church. I really saw the gospel preached with actions rather than words, sometimes it was helping someone to clean their house, other times helping someone move house.

“ I left my placement both shocked and glad.”

Quite often God's love took the form of a tin of pea soup, silly as it might seem the message of the soup was as loud and clear as any sermon.

I HAVE ALWAYS KNOWN that I wanted my daily work to be a way of serving God, I thought for a long time about becoming a priest but I didn't want to be stuck in a church or the separation from ordinary people that a dog color brings. The practical service and approachable quality of diaconal work is something that many people should consider as an alternative to the priesthood.

We all have different ideas about what God wants and what he doesn't want but even a cursory look at the bible tells us that social justice is at the top of his priorities. We don't all have the words or the magic hands of Jesus but so long as there is soup in the cupboard we can and should serve our communities! ■

Diakonissa – monen alan ammattilainen

Diakoniatyöntekijöiden – sekä diakonisojen että diakonien – työnkuva on monipuolinen. Työmme sisältää kaikenlaista maan ja taivaan välillä. Itsenäinen ja monipuolinen työn luonne suo mahdollisuuden myös kehittää työtä yhteiskunnallisten tarpeiden ja oman persoonallisuuden mukaisesti.

Sairaanhoitajan koulutus diakonisalla ohjaa häntä ihmistuntemukseen. Ihmisen fyysisyys, psyykkisyys ja sosiaalisuus ovat koulutuksessa perusteellisesti tarkastelun kohteena. Keinot ja menetelmät, joiden avulla voidaan auttaa tai ainakin helpottaa avun tarpeessa olevaa ihmistä, tulevat tutuiksi.

► **Työ sairaanhoidollisemmaksi**
Ikääntyvien määrä kasvaa vuosi vuodelta. Sosiaali- ja terveydenhoitoudistukset tuovat mukanaan enemmän kotona asuvia, avun tarpeessa olevia ihmisiä. Vanhusten masennus- ja itsemurhatilastot ovat korkeat. Yhteiskunnallinen tilanne haastaa diakonissat työskentelemään hoitajina laitoksissa ja kodeissa. Sairaanhoitollisen työn ohessa diakonissalla on hyvät taidot hengellisen ja henkisen elämän tukemiseksi. Tiedämme, että henkisen ja hengellisen elämän vaaliminen rauhoittaa, luo turvallisuutta ja vahvistaa

ihmistä. Tätä ihmiset tarvitsevat ja kaipaavat.

Kirkko tarjoaa papeille ja diakoniatyöntekijöille suunnattua pitkää (2 v) sielunhoidon erikoiskoulutusta. Koulutus lisää tietoa ja taitoa toimia sielunhoitajana, saattohoitajana ja hengellisen elämän tukijana. Tätä koulutusta diakonissan tulisi voida hyödyntää paremmin kirkon viran lisäksi myös muualla. ”Kentällä”, sekä kotikäyntityössä että laitoksissa, tarvitaan sairaanhoitajia, joiden erikoisala on sielunhoito, saattohoito ja hengellisen elämän tukeminen – siis (sairaanhoitaja) diakonissoja.

► Hoitotyötä kehittämään

Avoin ja ennakkoluuloton yhteistyö muiden hoitoalan sektoreiden kanssa saattaisi avata diakonissan koulutuksen saaneille uudenlaisia polkuja ja mahdollisuuksia toteuttaa ainutlaatuista tietotaitoaan. Diakonissa on erikoisalan ammattilainen sairaanhoitajana ja tätä erikoisalaa tarvitaan ikääntyvässä Suomessa.

Helsingin kaupungin sosiaalivirasto haastoi minut uramallin avulla kehittämään hoitotyötä vanhustyön alueella. Olen neljän vuoden ajan saanut kehittää hengellistä hoitoa hoitotyössä toteuttamalla sitä itse ja ohjaamalla hoitajia huomioimaan

laitoksessa asuvien hengellisiä tarpeita. Olen toiminut myös yhdessä sairaalapappien kanssa. Työ on ollut mielekästä ja palkitsevaa.

Meitä diakonissoja tarvitaan myös muualla kuin kirkon palveluksessa. Kysyntää on. Nyt tarvitaan mielikuvitusta ja rohkeutta – uudet haasteet odottavat!

Hankitusta lisäosaamisesta maksetaan myös lisää palkkaa ■

Kirjoittaja on sairaanhoitaja-diakonissa. Hän on ollut diakonissan virassa 20 vuotta ja sairaanhoitajana 7 vuotta.

Merkittävä voimavara kirkossa

Diakonian vahvuuksia on ihmisten kokonaisvaltainen kohtaaminen ja ihmisen oman hengellisyyden parantavan voiman tukeminen. Taloudellisessa ahdingossa sekä fyysisten ja psyykkisten sairauksien yhteydessä kohtaaminen ja voimavarojen tukeminen ovat ensiarvoisen tärkeitä. Diakonissat ja diakonit ovat ammattiosaamisensa johdosta avainasemassa taistelussa heikompiensa puolesta.

► Ole rohkeasti diakonissa tai diakoni

Diakonisojen ja diakonien koulutukset antavat erilaiset vahvuudet ja ammattitaidot.

Diakonin ydinosaaminen painottuu sosiaalialan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän monipuoliseen tuntemiseen. Se on merkittävä vahvuus kohdattaessa taloudellisessa ahdingossa olevia ihmisiä.

Diakonissat ovat terveydenhuollon ammattihenkilöitä, joiden ydinosaamisessa painottuvat terveyden edistämiseen liittyvät sensoriset taidot, emotionaalis-sosiaaliset taidot, kognitiiviset taidot ja havaintokyky. Tämä osaaminen on erittäin tärkeää kohdattaessa ihmisiä, joilla on fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia.

Diakonissaa, terveydenhuollon ammattilaista, on helppo lähestyä

ja kysyä neuvoa esimerkiksi omiin sairauksiin liittyvissä kysymyksissä. Diakonissan vahva osaaminen oman paikkakuntansa palveluista ja hoitokäytännöistä varmistaa ihmisten ohjaamisen mahdollisimman suoraan ja helposti tarvittavan avun piiriin. Muualla yhteiskunnassa arvostetaan diakonissan osaamista. Kirkonkin on syytä olla siitä ylpeä.

► Terveyden ja sairauden ajan-kohtaiset kysymykset

Terveyden ja sairauden kysymykset korostuvat ikäihmisiä, mielen-terveyskuntoutujia ja päihdeongelmaisia kohdattaessa. Näissä ryhmissä ongelmat usein moninkertaistuvat: ihmisillä on monta ongelmaa, ja asiat kytkeytyvät keskenään.

Perusterveydenhuollon toimivuus on keskeinen asia pyrittäessä kaventamaan väestöryhmien välisiä terveyseroja. Terveyspalvelujen saavutettavuudessa on puutteita. Erityisesti nuorten mielenterveyspalvelut ovat riittämättömät. Asiakasmaksut estävät vähävaraisia hakeutumasta hoidon piiriin, tai rahanpuute estää ostamasta lääkärin määräämää lääkettä apteekista. Terveellinen ravinto ja liikunta sekä sairauksien ehkäiseminen ja hoito saattavat olla pienituloisille yli-voimaisia. Vanhusten ja vammais-

ten hoidossa on ilmennyt vakavia puutteita.

Kirkon tulee vaikuttaa päättäjiin: Toisaalta vaikuttaa siihen, että terveyspalvelujärjestelmää parannetaan niin, että huono-osaisemmatkin saavat yhtä hyvää hoitoa kuin hyväosaiset. Toisaalta vaikuttaa siihen, että terveydenhuollossa ihminen nähdään kokonaisuutena, arvokkaana ja ainutkertaisena.

Vuonna 2011 voimaan tullut uusi terveydenhuoltolaki velvoittaa terveydenhuollon viranomaisia yhteistyöhön muiden paikallisten toimijoiden kanssa.

Seurakunnan diakonissa on juuri oikea ihminen esimerkiksi olemaan mukana kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtoryhmässä sekä terveyden edistämisen ohjausryhmässä. Niissä toimien on mahdollisuus vaikuttaa kunnan hyvinvointikertomukseen ja sitä kautta parantaa niille ihmisille kohdennettuja terveyspalveluja, joiden häätä on suurin. ■

Kirjoittaja on seurakuntadiakonian työalasihteeri Kirkkohallituksessa.

Työhyvinvointikortti lisäämään työyhteisön toimivuutta

Työkyvyn mureneminen ja lisääntyneet sairauspoissaolot vauhdittivat työhyvinvointikortin kehittämistä.

Perusasiat työturvallisuudessa ovat yleensä hallussa, ja tavoitteena onkin yhä enemmän saada työyhteisöä toimimaan työpaikkansa kehittämiseksi. Yhtenä keinona on nähty työhyvinvointikortti, joka tekee tuloaan Työturvallisuuskeskuksen (TTK) kouluttajan **Hannu Tamminen** mukaan yrityksiin ja yhteisöihin.

– Kortin tavoite on käynnistää ja aikaansaada työhyvinvoinnin kehittämisprosesseja työpaikalla. Niillä tapahtuneiden kehittämishankkeiden kautta voidaan osoittaa, että työhyvinvoinnin kehittäminen on usein kannattavaa, Tamminen kertoo.

Taustalla on Tamminen mukaan huoli työkyvyn murenemisesta kesken työuran sekä lisääntyvistä sairauspoissaoloista, jotka osaltaan kertovat työelämän laadun heikkenemisestä ja jaksamisen ongelmista.

– Paremmat työkyvyn ja työelämän puolesta on paikattu töitä 90-luvun alusta lähtien, mutta

varsinaista läpimurtoa ei ole tapahtunut. Vertaus kaivoon kannetusta vedestä on hyvin osuva. Päähenkilöt täytyy saada itse hoitamaan homma kuten työturvallisuuslakikin edellyttää, Tamminen tähdentää.

Malli kortille on saatu työturvallisuuskorttijärjestelmästä, joka oli ensimmäinen vakava yritys kouluttaa koko henkilöstö turvallisuusjohtamisen osapuoliksi.

Työyhteisön toimivuutta ja työympäristöä tulee Tamminen mukaan kehittää yhdessä.

– Kun kaikki työyhteisön jäsenet saavat samat perustiedot työhyvinvoinnista korttikoulutuksen myötä, on yhteisöllä erinomaiset edellytykset ymmärtää, miksi kehittämistä tarvitaan ja miksi muun muassa on oltava tietty määrä kokouksia ja yhdessä tekemistä asioiden parantamiseksi. ■

Fakta

KURSSI TYÖPAIKALLE

THV-kortti suoritetaan yhden päivän kurssina, jolla on tarkoin määritelty ja kaikille toimialoille yhteinen sisältö. Kortin voi suorittaa avoimella kurssilla tai koulutuksen voi tilata työpaikalle.

– Tarkoituksena on, että koko henkilöstö koulutetaan vähitellen. Ennen kurssia suoritetaan ennakkotehtävä, jossa arvioidaan oman työpaikan nykytilaa ja kehittämistarpeita. Kurssin lopulla suoritetaan tentti, josta kaikki noin 2 500 nyt jo kortin suorittanutta ovat selvinneet hyvin, Tamminen kertoo. Työyhteisön kehittämisen ei tulisi jäädä Tamminen mielestä kurssin pitämiseen. Sen jälkeiselle ajalle suositellaan jatkotoimia ja pelinavauksia, joihin saa tukea Sykettä työhön -nettisivuilta. Työturvallisuuskortteja on suoritettu kaikkiaan yli 600 000.

Lisätietoja:
www.tyohyvinvointikortti.fi

München mag Dich

Opintomatka Müncheniin 21.-24.5.2013



PTK-poikien ja tyttöjen keskus, Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto sekä Kirkon kasvatus ja perheasiat järjestävät varhaisnuoriso- ja nuorisotyöntekijöille suunnatun opintomatkan Saksaan. Matkalla tutustutaan monikulttuuriseen yhteiskuntaan, kirkon ulkosuomalais-työhön ja Saksan evankelisen kirkon (EKD) nuorisotyöhön. Matkan aikana vierailaan Dachaun keskitysleirimuseossa ja Nymphenburgin linnassa.

Hinta sisältäen lennot ja majoituksen, retket, puolihoidon (aamupala ja päivällinen)
795 euroa/2hh

München on mielenkiintoinen elämys. Tervetuloa mukaan!

Ilmoittautuminen: PTK:n toimistoon puhelimitse tai sähköpostilla 15.01.2013 mennessä
ptk@ptk.fi tai 0400-630430

Lisätietoja:

Kirkon henkilöstökoulutuskalenteri 2013
KNT, Arja Lusa, arja.lusa@knt, 044 595 8562
PTK, Juha Kinanen, juha.kinanen@ptk.fi, 0400 304 490

MUUKALAISIA JOUKOSSAMME

Ensimmäiset maahanmuuttajat saapuivat Mäntyharjun kuntaan vuoden alussa. Helsingin Vuosaassa muualta tulleet ovat olleet näkyvästi esillä jo parikymmentä vuotta.

Etelä-Savossa sijaitsevassa Mäntyharjun kunnassa on noin 6 500 asukasta, joista valtaosa on suomalaisia.

Vuoden alussa kunta vastaanotti viisi maahanmuuttajaperhettä, jotka erottuvat väestöstä. Diakoni-lähetys sihteeri vs. **Sarianne Volanen** Mäntyharjun seurakunnasta kertoo, että kunta on tehnyt hyvää perehdytystä.

– Kuntalaisille tiedotettiin hyvissä ajoin, että meille on tulossa maahanmuuttajia. Minusta heidät on kotoutettu onnistuneesti.

Alueelle rakennettiin monikulttuurisuuskeskus, jossa seurakunta on taustajärjestönä mukana. Perjantai-iltaisain järjestetään maahanmuuttajille ohjelmaa, jossa on mukana kunnan työntekijöitä ja joukko vapaaehtoisia.

– Aikuiset ovat olleet hyvin suvaitsevaisia muukalaisia kohtaan, mutta koulussa on ollut jotain hankausta nuorten kesken.

Rajatkin on

Sarianne Volanen on aloittanut nykyisessä työnsään syyskuun alussa. Taloon hän on tullut vuonna 2003.

– Vaikka on erilainen uskonto, voidaan olla ystäviä ja tutustua toisiimme. Uudet ihmiset rikastuttavat pienen kylän toimintaa.

Työpaikalla ei ole vielä tarvinnut pohtia, miten maahanmuuttajia saisi mukaan toimintaan.

– Jos maahanmuuttajien määrä kasvaa kovasti, tilanne tietenkin muuttuu.

Yleisen linjan mukaan kaikki ovat tervetulleita

kirkkoon uskonnosta riippumatta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö rajoja olisi lainkaan.

– Syntyisi melkoisesti keskustelua, jos esimerkiksi muslimeille tarjottaisiin meiltä tiloja harjoittaa omaa uskontoa.

Volanen uskoo, että yhteinen seurakunta luodaan rukoilemalla. Pelkkä julistaminen etäältä ei auta, vaan lähimmäisenrakkautta pitää toteuttaa käytännössä.

– Diakonian tekeminen lähtee ruohonjuuritasolta ruokkimalla nälkäiset.

Monikulttuurisuus?

Siirrytäänpä seuraavaksi itäiseen Helsinkiin ja Vuosaareen, jossa maahanmuuttajat ovat näkyneet vahvasti katukuvassa jo parikymmentä vuotta. Tilastojen mukaan Vuosaaren peruspiirissä on asunut vuoden 2011 lopussa 116 eri kansalaisuuden edustajaa.

Diakoni **Kaarina Kauppila** ja johtava nuorisotyöntekijä **Ilkka Kanerva** ovat tulleet Vuosaaren seurakuntaan töihin noin kahdeksan vuotta sitten ja nähneet alueen kasvavan ja kehittyvän.

– Vuosaari ja Meri-Rastila ovat monikulttuurisia paikkoja, mutta Kulosaari on kansainvälinen. Monikulttuurisuus-sanassa on niin paljon negatiivista, että Helsingin kaupunki käyttää sanaa kansainvälisyys, toteaa Kanerva.

– Meikin olemme seurakunnassa kansainvälisiä, Kauppila lisää.

Vuosaassa erilaiset ihmiset ovat osa arkipäivää. Erityisesti lapset elävät sulassa sovussa keskenään.



Ilkka Kanerva yritti tehdä alakouluikäisten lasten kanssa kollaasia monikulttuurisuudesta leikaamalla lehdistä kuvia.

– Lapset katsoivat minua ihmeissään ja kysyivät, mitä monikulttuurisuus tarkoittaa.

Ovelta ovelle

Mutta kyllä Vuosaaressakin on aloitettu ihan alusta. 1990-luvun alussa seurakunnan väki kävi kolkuilemassa muualta tulleiden ovia ja pyytämässä mukaan toimintaan. Maahanmuuttajille järjestettiin omia iltoja. Diakoniassa oli ajatus, että tehdään maahanmuuttajatyötä ja se on yhden työntekijän tehtävä.

– Nykyään tilanne on jo toisenlainen. Oma ajatukseni on ollut, että kutsutaan muunmaalaisia olemassa olevaan toimintaan ja tehdään rinnalla jotain erityisjuttuja, Kaarina Kauppila kuvaa.

Tällä hetkellä tilanne onkin se, että maahanmuuttajat ovat löytäneet seurakunnan toiminnan ja tulevat sinne oma-aloitteisesti.

– Varhaisnuorten kerhoissa käy paljon muslimityttöjä, mikä on minusta ihmeellistä. Osa on siellä salaa, mutta joidenkin vanhemmat ovat sitä mieltä, että nuorisotalo ei ole tytöille sopiva paikka, Kanerva kertoo.

Maahanmuuttajille järjestetään myös omaa ohjelmaa.

– Inkerinsuomalaiset vanhuksat käyvät Iltaruskon raamattupiirissä, ja venäjänkieliset Askeleita suomeen -ryhmässä, Kauppila kertoo.

Sunnuntai-iltapäivisin kirkko tarjoaa tilat korealaiselle seurakunnalle sekä Siion-seurakunnalle, johon kuuluvien juuret ovat lähinnä Angolassa ja Kongossa.

Vieraanvaraisesti

Vaikka Kaarina Kauppilan mielestä onkin hyvä, että kirkossa on monenlaista toimintaa tietyille kansalaisuuksille, hän painottaa ammattiosaamisen merkitystä.

– Oman roolini näen nykyään niin, että diakoniatyöntekijän ammattitaito kannattaa hyödyntää asiakastyössä. Yksittäisten iltojen järjestäminen ei välttämättä ole mielekästä. Keskitytään siihen, mitä tehdään muutenkin.

Kanervan mukaan isoin muutos onkin tapahtunut juuri työyhteisössä.

– Jokainen työntekijä pystyy kohtaamaan erilaisuutta, ja se on meidän arkea. Pari vuotta sitten kirkon iltapäiväkerhossa oli 7:ää eri kansalaisuutta

20 lapsen ryhmässä, mutta ei puhuttu monikulttuurisesta työstä vaan iltapäivätoiminnasta.

Yllätyksiäkin on tullut vastaan. Tavalliselle suomalaiselle itsestään selvät asiat eivät ole välttämättä sitä maahan muuttaneelle ihmiselle. Kanerva ihmetteli, kun erään somalilytön kerhokortti oli täytetty sekavalla käsialalla. Tyttö kertoi, että isosisko oli lisännyt tiedot, koska äiti ei osaa kirjoittaa.

Kauppila on asiakastyössä kohdannut paperitömiön siirtolaisten ongelman. Mitä tapahtuu, kun Suomessa pitkään asuneella ei ole oikeutta enää sosiaaliturvaan? Voi olla, ettei saa apua mistään muualta kuin diakoniatyöltä.

– Täällä elää ihmisiä, joita on kidutettu tai joilla on muuten hirveitä tarinoita taustalla. Kuinka pitkään heitä pidetään löysässä hirressä ennen kuin annetaan päätös oleskeluvasta tai turvapaikasta?

Vuosaaressa luodaan parhaillaan Kirkko turvapaikkana -toimintamallia, jos tulee sellaisia tilanteita eteen, että joku tulee anomaan turvaa kirkosta.

– Kristillistä seurakuntaa voi rakentaa olemalla vieraanvarainen. Voimme olla tukemassa muualta tulleita ja mennä rohkeasti juttelemaan, Kaarina Kauppila sanoo.

– Jos seurakunnan toiminta jää vain Kristuksen rakkaudesta puhumiseksi, ollaan väärillä jäljillä. Pitää olla myös rakkaudellisia tekoja. Vuosaaressa diakoninen näkökulma on ollut vahva, Ilkka Kanerva sanoo.

Aika näyttää, mihin tämä muualta tullut sukupolvi päättyy. Sopeutuvatko he yhteiskuntaan? Saatvatko töitä? Oppivatko kielen tarpeeksi hyvin? ■

Fakta

TUKEA SAATAVILLA

- Tavoitteena on edistää

maahanmuuttajien kotoutumista ja osallisuutta kirkkoon ja suomalaiseen yhteiskuntaan.

- Kirkkohallitus tukee seurakuntia ja sen työntekijöitä tarjoamalla konsultaatioapua, koulutusta ja hyviä käytäntöjä.

- 10 askelta vieraanvaraisuuteen -esite.

Lisätietoa: www.sakasti.evl.fi tai kirkon maahanmuuttajatyön sihteeri Marja-Liisa Laihia puh. 09 1802 410.

henki kulkee



Ei tätä kuitenkaan kukaan lue

Ihan sama – sanoi nuorisotyön kynttiläkuusi. Ei minua kukaan erityisesti huomaa. Kaukaa katsottuna olen yhtä ja samaa kuusikkoo, yksi kuusenlatva tuhansien joukossa, tuskin edes korkein. Kurkotan ja huojun, lumistun ja sulan, kasvan ja kaadun tai minut kaadetaan aikanaan tukiksi muiden joukkoon. Miksi minun pitäisi olla erityinen, kun olen kuitenkin samanlainen?

Niinpä niin – sanoi diakonian katajapuu. Suurin osa meistäkin on tätä matalaa pensaistoa. Vierivieressä me seisomme ja hitaasti kasvamme. Jos meistä joku pylvästyy ja kasvattaa ison rungon, niin heti isketään kyltti kylkeen – tämä kataja on rauhoitettu. Vähän on näitä ja enemmän meitä ihan tavallisia puita ja pensaita. Miksi joku on erityinen ja muut samanlaisia?

Mikä meihin ihmisiin on oikein mennyt, kun tavallinen ei tunnu riittävän eikä tyydyttävän? Tavallinen saa kykykilpailun tuomareilta tylyn ja julkisen tuomion. Vain erityinen pärjää.

Syrjäytymisen estämisessä tavalliset asiat ja teot eivät jul-

kisuutta tyydyttäneet. Ne olivat liian yksinkertaisia. ”Tää on vaan tätä”, saatamme sanoa omasta arjestammekin tai, ”en juhlita, olen matkalla”, kun on 50-vuotisjuhlan aika. Saatamme jopa hävetä, kun elämä on niin tavallista ja samanlaista. Voimme myös kadehtia, kun joku toinen on niin erityinen, suosittu tai palkittu.

Tai toisinpäin. Saatamme tehdä vaikka mitä tullaksemme nähdyiksi ja kuulluiksi. Keinoja on tuhansia. Kiilaaminen, pyrkiminen tai julkinen hölmöily BB:ssä.

Kännäämällä lööppiin, puukon kanssa kouluun tai pommin kanssa Oslon keskustaan. Kun tavallisuus ei riitä, kun itsekkyyden sokaisee, kun pitää hakea jotain vallan erityistä, tulee tehdyksi käsittämättömiä tekoja, jotta voisi sanoa itselleen ja muille – minä olen minä.

Kirkon nuorisotyöntekijät ja diakoniatyöntekijät kohtaavat työssään niin erityisyyttä kuin samanlaisuutta ja tavallisuutta. Meidän tehtävämme on kannustaa nuorta näkemään omas-

sa itsessään erityinen persoona, Jumalan luoma ainutkertainen ihminen – ihme. Näkemään oma puunsa metsän puistossa.

Meidän tehtävämme on puolustaa ja rohkaista niitä, jotka tuntevat olevansa tavallisia, samanlaisia tai jopa vaillinaisia. Tehtävämme on sanoa, että sinä riität, sinä olet ihminen – ihme. Tehtävämme on myös kohdata sietämätön erilaisuuden tavoittele ja nähdä sen keskellä sokaitun ihminen. Sillä hänkin on Jumalan luoma – ihme. ■

Jk.

Tämä oli neljäs ja viimeinen Henki kulkee -palstani. Puilla oli oma tarinansa. Nuorisotyön kuusen ja diakonian katajan ikivihreys, supisuomalaisuus, sitkeys ja sisukkuus tarttukoot meihin – rakkauden ammattilaisiin.

Kristillisten arvojen ohetessa seurakuntien lapsi- ja nuorisotyön rooli ja merkitys kasvavat. Polarisaation keskellä seurakuntien diakoninen välittäminen ja kohtaaminen ovat tärkeämpiä kuin koskaan.

Suunausta ja tsemppiä.

Kirkolliskokouksessa uudesta seurakuntarakenteen mallista sanottua

Edustaja Pirjo Ala-Kapee-Hakulinen: ”Hallinto syö tällä hetkellä voimavaroja kohtuuttomasti. Kirkko tukehtuu hallintoon, eikä Sanan julistukselle ja hengelliselle työlle jää aikaa. Se näkyy myös kirkon julkisessa kuvassa.”

Lääninrovasti Kalervo Salo: ”Ehdotettu malli on turvallinen ja joustava. Malli korostaa paikallisen hengellisen elämän ensisijaisuutta. Hyvä, että työntekijät olisivat työsuhteessa seurakuntaan, eivätkä seurakuntayhtymään.”

Oikeustieteen maisteri Janne Kaisanlahti: ”Esitystä lukiessa huomaa, että seurakuntia on kuultu aidosti. Malliin pitäisi siirtyä vapaaehtoisesti, ja yhtymät pitäisi muodostaa alueellisten tarpeiden pohjalta.”

Tutkimusprofessori Heikki Hiilamo: ”Esitetty seurakuntien rakennemalli lähtee läheltä ihmisiä. Päälinjat ovat oikeat. Monista kysymyksistä on kuitenkin varaumia: vaalitapa, nimikkeet, neuvostojen puheenjohtajuus, suhde yhden seurakunnan malliin.”

Hiippakuntasihtööri Mika Nurmi: ”Malli ei anna tietoa muutoksen taloudellisista vaikutuksista.”

Kirkkoherra Jari Kempainen: ”Malli antaa pienille seurakunnille olemassaolon oikeutuksen.”

SRK! TYÖHYVINVOINNISTA



Autokuljetukset

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

► Voidaanko työntekijä veloit- taa kuljettamaan seurakuntalai- sia omalla autollaan?

Lähtökohta on, että seurakun-
nan viranhaltijan ja työntekijän
(myöhemmin työntekijä) on
noudatettava esimiehen työnjoh-
dollisia ohjeita. Tätä taustaa vas-
ten työntekijä voidaan määrätä
kuljetustehtävään. Joskus kulje-
tusvelvollisuudesta on maininta
jo työnkuvassa.

Kuljettamista puolustetaan
myös käytännön syillä. Kun
mennään samaan tilaisuuteen,
on luontevaa ja taloudellista
kulkea yhdessä. On tärkeää,
että työnantaja ja työntekijä sel-
vittävät etukäteen, miten mene-
tellään, jos matkalla joudutaan
liikenneonnettomuuteen.

Liikennevahingot korvataan
ensisijaisesti ajoneuvon pakol-
lisesta liikennevakuutuksesta.
Jos liikenneonnettomuus on
sattunut kuljettajan tai matkus-
tajan työaikana tai työmatkal-
la, korvaus maksetaan hänen
työnantajansa pakollisesta tapa-
turmavakuutuksesta. Työnanta-
jalla on lisäksi niin sanottu isän-

nänvastuu työntekijän työssään
aiheuttamista vahingoista, jos
vakuutus ei niitä korvaa.

Jos työntekijä kuljettaa omal-
la autollaan seurakunnan jäseniä
ja jos he joutuvat liikenneonnet-
tomuuteen, työmatkalla oleval-
le autonkuljettajalle korvataan
oman työnantajan tapaturma-
vakuutuksesta sairaanhoito, päi-
värahat, haattaraha, eläkkeet ja
muut tapaturmakorvaukset. Jos
kyydittävät ovat olleet työmat-
kalla, myös he saavat vastaavat
korvaukset oman työnantajansa
tapaturmavakuutuksesta.

Jos kyydissä olijat tai työn-
tekijä eivät ole kolarin sattuessa
työmatkalla, viime kädessä työn-
tekijän pakollinen liikenneva-
kuutus korvaa henkilövahingot,
kuten sairaanhoitokulut, ansion-
menetyksen sekä tilapäisen ja
pysyvän haitan. Vakuutus kattaa
myös kuolemanvaraiset korva-
ukset. Matkustajille korvataan
vaatteiden ja mukana olleiden
henkilökohtaisten tavaroiden
vahingoittuminen.

On huomattava, että makset-
tava korvaus pienentää työnteki-

jän ottaman pakollisen liikenne-
vakuutuksen bonusta, yleensä 20
prosentilla. Jos liikennevahingon
on aiheuttanut toinen ajoneuvo,
korvaukset kuitenkin maksetaan
sen vakuutuksesta. Henkilökoh-
taisista vapaa-ajanvakuutuksista
saatetaan saada lisäkorvauksia.

Tilanne on selkeämpi, jos
työntekijä ajaa työnantajan
omistamalla autolla. Silloin
työnantajan ottamat vakuutuk-
set korvaavat kaikki sattuneet
vahingot ja liikennevakuutus-
bonuksen lasku kohdistuu työn-
antajaan edellyttäen, että ei ole
toista syyllistä osapuolta, jonka
ajoneuvon vakuutus korvaa va-
hingot.

Pahimmillaan korvausasiat
voivat muodostua erittäin moni-
mutkaisiksi, kun vahingon todel-
lista aiheuttajaa ja korvauksen
maksajaa selvitetään. Joillakin
aloilla työnantajat ovat jopa kiel-
täneet työntekijöitä kuljettamas-
ta asiakkaita omalla autollaan. ■

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



Että tämmöistä työtä

SEN KYSYMYKSEN MUISTAN yhä. Ensitapaaminen erään pariskunnan kanssa oli lopussa, kriisin ainekset oli kartoitettu ja seuraava tapaaminen oli varattu kalenteriin. Takki päällä oven suussa mies vielä kääntyi ja tarkisti: "Onko sinun työsi aina tämmöistä?"

Vastaus ei tallentunut muistiin yhtä tarkasti kuin kysymys ja sen äänensävy, mutta annoin ymmärtää, että aika usein pariskuntien kanssa työskenteleminen tähän tapaan ja keskustelemme hyvin samantapaisista asioista. "En minä vaan tekisi päivääkään", mies pudisti päätään ja katosi vaimonsa kanssa käytävään – arvatenkin ihmettelemään lisää.

Astetta vahvemman arvion työstään sai kuulla tuttavamies, joka istuksi kesäisenä päivänä mökkinsä puiden ja pensastojen katveessa, mitä läheinen naapuri ei nähnyt. Tälle tuli mökkivieraita, joille heidän isäntänsä esitteli kesäparatiisiaan naapurista ja hänen ammatiaan myöten: "Sen tyhjänpäiväisempää työtä ei ole, mitä tuo naapuri tekee." Sanoja ei arvannut, että psykologina työskentelevä mies kuuli tontilleen saman, minkä hänen vieraansakin.

PIKKUPOIKIEN KANSSA OLI kerhoilu jo kuukausia, kunnes yhdessä päässä syttyi lamppu: "Mitä sinä teet oikein työksesi, kun voit olla meidän kanssa päivisin?"

”
En minä vaan
tekisi päivääkään.”

Kotikäynti ja sen intensiivinen keskustelu oli päättymässä, kun tuli aika siirtyä työpäivän päätteeksi iltavastaanotolle. "Työ kutsuu", tokaisi lähtiäksiksi hän, jonka murheita olin kuunnellut enemmän kuin pienen tovin.

Tässä yksi otos työssäni elettyistä tarinoista, joissa toisen osapuolen käsitys ihmishuhtelyistä on lievästi erilainen kuin omani. Vaan miksi kertoa niistä, kun toisessa vaakakupissa on jo satoja toisen tyyppien tarinoita, sellaisia, joiden osapuolille saatu keskusteluapu on ollut parhaimmillaan elämän jatkumisen edellytys? Niitä tarinoita on vaikeampi mahduttaa näin vähäisiin merkkimääriin.

ALUKSI KUVAAMANI TUOKIOT ovat kuin suola, joka maustaa työn. Ilman niitä tulisi liian makeaa sop-paa, kun kuulisi päivät pääksytysten, miten merkittävää työtä teenkään.

Siksipä minunkin on tyydyttävä ihmettelemään, kuinka joku viitsii työkseen kouluttaa tähän vuodenaikaan hyisellä merellä merivoimien alokkaita. Tahni kaivaa lapiolla ja harjalla talvimyrskyn jäljiltä kerrostalotyömaan perustoja näkyviin, jotta pääsisi asentelamaan vesijohto- ja viemärintiaihioitaan. Tai hytistä tuntitolkulla torilla kädet kohmeessa kylmiä kaloja kaupitellen.

Että on tässä lämpimässä sisätilassa ja mukavassa nojatuolissa työkseen istuvalla ihmettelemistä. ■

NUORI2013

8.–10.1. NUORI2013-tapahtuma Jyväskylän Paviljongissa.

Tervetuloa poikkeamaan liiton näyttelyosastolla.

KNT:n vuosikokous

9.1. KNT:n vuosikokous pidetään klo 17.30 Jyväskylässä, Piippukatu 2, Jyväskylän amk:n IT-Dynamo, auditorio.

JUKOlaisille luottamusmiehillä luottamusmiessurset 2013

13.–14.3. Helsingissä

21.–22.3. Tampereella

10.–11.10. KNT:n ja Dtl:n järjestämä

Alaosaston toimihenkilöiden seminaari

15.4.2013 Akava-talolla Pasilassa pidetään alaosaston toimihenkilöiden seminaari. Päivään kutsutaan erityisesti alaosastojen sihteereitä ja puheenjohtajia.

Ilmoittautumiset kotisivujen kautta tammikuusta alkaen.

München

21.–24.5. nuorisotyön opintomatka monikulttuuriseen Müncheniin. Ks. kirkon henkilöstökoulutuskalenteri 2013.

Ilm. 15.1.2013 mennessä ptk@ptk.fi. Tiedustelut Arja Lusa 044 595 8562.

Sisu-päivät Dtl:n jäsenille 2013

Ensi vuonna Sisu-päiviä on seuraavasti:

13.11. Kajaanissa

14.11. Joensuussa

20.11. Tampereella

22.11. pääkaupunkiseudulla

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

KIRKON NUORISO- TYÖNTEKI- JÖIDEN LIITTO



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



Varapuheenjohtaja 2012–2013
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

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, soittamalla Liisa Rossille puh. 09 150 2487 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jasenpalvelu@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566.
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

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

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



KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO
KYRKANS UNGDOMSARBETARES FÖRBUND

”
*Oi taivaan riemu verraton,
kun Jeesus aurinkona on.
Enkeljoukko soittaa
ja uutta virttä lauletaan.
Uusi päivä koittaa,
ei saavu ilta milloinkaan.
Riemut kaikki voittaa
juhla kuninkaan.”*

KUVA HANNU KERÄNEN

(VK 18 : 4)



. AU51

nuori2013

8 - 10.1.2013 JYVÄSKYLÄ

ptk.fi

POIKIEN JA TYTTÖJEN KESKUS

Tervetuloa
osastollemme!

Tule tutustumaan
tuotteisiimme ja
tapaamaan
henkilökuntaamme!

Jiipeenetti.fi

-pisteessä pelejä,
kivaa seuraa ja
uusia vinkkejä!

Retkeily- ja
kurssikeskus
Tievatuvan
isäntä
paikalla

PTK kiittää miellyttävästä yhteistyöstä.

Hyvää Joulua ja Onnellista Uutta Vuotta!



TIEVATUPA

Tällä kupongilla saat
pannarin ja kahvin
ilmaiseksi (1 kpl)
Tievatuvalla.

Voimassa 31.12.2013 asti.



Retkeily- ja kurssikeskus

www.tievatupa.fi

tievatupa@ptk.fi 040 820 7110

Tievatuvantie 69 99830 Saariselkä