

DINO

SYYSKUU
2017
3

Ihana
syys

**MERJA-LIISA
LEHTISALON**
*työpari on
Helmi-tamma*

- Aivot tarvitsevat suojaa kaaokselta
- Aktiivinen tuki auttaa uupunutta



- PIISPA MATTI REVOLLA ON VAHVA USKO KIRKKOON
- VOIMAUTTAVA VALOKUVA TOI PALKINNON HAMINAAN
- TIESITKÖ TÄMÄN ÄÄNESTÄMISESTÄ?





KUVA TANJA PUHAKKA

4

Diakoniatyötä hevosen kanssa

Piispa Matti Revolla on vahva luotto kirkkoon

18



KUVA JUHA VALKEAJOKI

4 Löytöjä työstäni
Merja-Liisa Lehtisalo

6 Ajankohtaista

8 Tutkittu

10 Aivojen hyvinvointi

15 Asiaa äänestämisestä

16 Pitsalaatikko

17 Toiminnanjohtajan palsta
Tiina Laine

18 Vaikuttajan ääni
Matti Repo

20 Edunvalvonta

23 Puheenjohtaja

25 Opiskelija
Henry Helakorpi

26 Hyvin tehty:
Voimauttava valokuva toi
voiton Haminaan

28 Työkyky:
Aktiivinen tuki
auttaa uupunutta

30 Kasvu kirkon työhön

33 Henki kulkee
Markku Kukkonen

34 3 kysymystä

35 Lakimies

36 Kolumni
Virpi Liirus-Mäkelä

37 Tulossa

38 Esittely

39 Sarjakuva
Juho Rinne

DINO 3 /2017

JULKAISIJAT
Kasvatuksen ja nuorisotyön
asiantuntijat KNT,
Rautatieläisenkatu 6,
00520 Helsinki, puh. 044 595 8562
Diakoniatyöntekijöiden Liitto,
Rautatieläisenkatu 6,
00520 Helsinki, puh. 09 150 2487

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Arja Lusa, KNT

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilikka Hyvärinen

TOIMITUSKUNTA
Eliisa Ala-Kuusisto, Dtl
Hannu Keränen, KNT
Tiina Laine, Dtl
Tiina Usvajoki
Miika Manninen, KNT
Arja Lusa, KNT
Tanja Puhakka, Dtl

ILMOITUSMYynti
Ruth Kähkönen
Puh. 044 5658562

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



KANNEN KUVA
Tanja Puhakka

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy viikolla
50/2017.

8. vuosikerta

pääkirjoitus

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

Kuka voi elämää
oikeasti hallita?

ELÄMÄNHALLINNAN PARADOKSI

ELÄMÄ ON JATKUVA TAPAHTUMIEN KETJU JA MYSTEERI. Hetken kun erehdyt luulemaan, että elämä on hallinnassa, tulee yllättävä muutos, joka voi muuttaa kaiken. Silti ihmisen tehtävä on yrittää tavoittaa elämänhallintaa, jossa työn, sosiaalisen aseman, asumisen, terveyden, työkyvyn ja muut elämisen voimavarat ovat käytössä ja tasapainossa.

ELÄMÄNHALLINNASSA ON YMMÄRRETTÄVÄ ELÄMÄÄ KONKONASUUTENA. Vaikka aikaa ei voi hallita, voimme hallita valintojamme ajassa. Ennakointi on aktiivista toimintaa työhyvinvoinnin saavuttamisessa. Esimiehen kannattaa tarkkailla hiljaisia signaaleja. Omalle jaksamiselle tulee sokeaksi, sanoo Kevan työelämäasiantuntija **Eija-Maria Gerlander**. Suuntaa siis energiasi siihen, mikä on todella tärkeää ja mihin syvästi uskot.

TYÖTERVEYSPSYKOLOGI MINNA KAUPPI SANOO HAASTATELUSSA, että aivoissa tapahtuu yksi asia kerrallaan. Kun yritämme tehdä monia tehtäviä samanaikaisesti, toimimme luontoa vastaan. Miten armollista. Tehokkuuspyrkimyksille ja hallinnan saavuttamiselle on luonnon asettamat rajat aivoissa. ■



KUVA ANDERS KÄHKÖNEN



– Voimauttava hevostoiminta eroaa ratsastusterapiasta, sillä se ei ole varsinaista terapiaa, vaikka sillä terapeuttisia vaikutuksia onkin, Merja-Liisa Lehtisalo sanoo. Helmi-tamma myhäilee vieressä.

TYÖKAVERINA HELMI-TAMMA

Diakoni Merja-Liisa Lehtisalon työpari on Helmi-tamma, joka suhtautuu kaikkiin ihmisiin ennakkoluulottomasti.

Espoon tuomiokirkkoseurakunnan diakoni **Merja-Liisa Lehtisalo** on hyödyntänyt sosiaalipedagogista eli voimauttavaa hevostoimintaa Kirkkonummella **Hanni Anderssonin** omistamalla Rauhalan ratsastuskoululla jo viiden vuoden ajan.

Lehtisalo on suorittanut Ypäjän Hevosopistolla vuoden mittaisen sosiaalipedagogisen hevostoiminnan ohjaaja -koulutuksen. Hevosten kanssa hän on puuhastellut lapsesta saakka.

– Halusin löytää jotain yhteistä erityisnuorisotyön ja diakonian välillä, ja siitä tämä hevostoiminnan idea sitten lähti, Lehtisalo kertoo.

Hän pitää voimauttavan hevostoiminnan ryhmiä keväisin ja syksyisin. Niiden lisäksi hän tekee myös yksilö- ja perhetyötä.

Perustyö on samanlaista

Lehtisalon työskentelee erityisnuorisotyönohjaaja **Sari Vikström-Kiviojan** kanssa. Rahoituksen koulutukseen he saivat Espoon seurakuntayhtymän Korsi-projektista.

– Voimauttava hevostoiminta tukee hyvin diakoniatyötä. Työ hevosten ja diakonian asiakkai-

den kanssa on sitä, mitä diakoniatyö yleensäkin. Olemme ihmisten tukena ja kannustajina. Erona perustyöhön on siis vain tapaamispaikka ja se, että hevonen on työssä välineenä, Lehtisalo kuvaa.

Hän on tyytyväinen työyhteisöltään saamaansa tukeen.

– Esimies ja työkaverit ovat suhtautuneet hevostoimintaan kannustavasti.

Hevoset jäänmurtajina

Hevostoimintaryhmissä on 5–10 osallistujaa. Optimaalinen ryhmän koko on 4–6 henkilöä. Ryhmiä on järjestetty maahanmuuttajaideille ja heidän lapsilleen, pakolaistaustaisille maahanmuuttajanuorille, diakonian ja erityisnuorisotyön asiakkaille sekä Vamoksen ja lastensuojelun nuorille.

– Voimauttavassa hevostoiminnassa näkee heti muutoksen, joka ihmisissä tapahtuu. Hevoset ovat jäänmurtajia, sillä ne ottavat kaikki ihmiset vastaan ennakkoluulottomasti. Kun ihminen voittaa itsensä nousemalla hevosen selkään vaikka kuinka pelottaisi, se vaikuttaa itsetuntoon ja sitä kautta voimaannuttaa. ■

SOSIAALISEN KUNTOUTUKSEN MUOTO

- Sosiaalipedagogisen eli voimauttavan hevostoiminnan lähtökohtana on ihmisen ja hevosen vuorovaikutus sekä yhteisö, jossa toiminta tapahtuu.
- Sosiaalipedagogiikan teoriasta nousee myös toiminnan kolme peruselementtiä: yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja elämyksellisyys.
- Sosiaalipedagoginen hevostoiminta on sosiaalisen kuntoutuksen muoto, joka on aikuisten ohjaamaa ja ennalta suunniteltua. Toiminnan keskiössä on hevonen. Koulutetut ohjaajat tukevat asiakkaan ja hevosen välistä vuorovaikutusta.
- Koulutuksen ensisijaisena kohderyhmänä ovat kasvatus-, terveys- tai sosiaalialan korkeakoulututkinnon suorittaneet, sekä muut soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittaneet ammatinharjoittajat, joilla on vankka hevoskokemus.
- Koulutus ei anna varsinaista pätevyyttä, mutta se lisää valmiuksia tehdä työtä sosiaalisen tuen tarpeessa olevien kanssa.

Lähde: Ypäjän hevosopisto

3X

Lainsäädäntö- muutoksia

1. Viranhaltijan eroamisikä on muutettu vastamaan vuoden 2017 voimaan tulleita eläkelainsäädännön muutoksia. Virkasuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanoutumisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jolloin viranhaltija täyttää eroamisikänsä, jollei viranhaltijan kanssa sovitua määräaikaisesta jatkamisesta.

Eroamisikä on porrastettu syntymävuoden mukaan. Eroamisikä on

- vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta
- vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta
- vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta

2. Vuoden 2017 alusta on voimaan tullut laki, jonka mukaan työsopimussuhteen maksimi koeaika pidentyy neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen.

3. Nuorisotyönohjaajan, diakonian, varhaiskasvatuksen ohjaajan, lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajan sekä lähetyssihteerin viran uudet kelpoisuusehdot astuvat voimaan 1.9.2017. Näitä virkanimikkeiltä edellytetään kelpoisuusehtona nimikekohtaista omaa erillistä amk-tutkintoa. Seurakunnan virkaan, jonka pääasiallinen sisältö on nuorisotyötä tai diakoniatyötä, tulee valita henkilö, joka täyttää kelpoisuusehdot koulutuksen ja osaamisen osalta ■



Sosiaalialan ammatti- oikeuksista

Sosiaalialan tehtävistä sosionomi, geronomi ja sosiaalityöntekijä ovat sellaisia, joissa työntekijällä tulee olla ammatinharjoittamisoikeus. Laki sosiaalialan ammattihenkilöistä tuli voimaan 1.3.2016. Lain mukaan Valvira myöntää hakemuksesta oikeuden harjoittaa sosionomin ammattia laillistettuna ammattihenkilönä henkilöille, jotka ovat suorittaneet sosiaalialalle soveltuvan ammattikorkeakoulututkinnon Suomessa. Edellä mainituissa ammateissa tällä hetkellä toimivien tulee hakea vuoden 2017 loppuun mennessä oikeus harjoittaa ammattia. Uuden lain tavoitteena on parantaa asiakasturvallisuutta sekä sosiaalihuoltoa asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon.

Laillistetun ammattihenkilön ammatissa voi toimia tilapäisesti myös muu kuin laillistettu ammattihenkilö. Tällöin henkilön on kuitenkin oltava kyseisen ammatin opiskelija ja hänen on täytettävä laissa säädetyt tarkemmat edellytykset.

Sosiaalihuollon nimikesuojatun ammattinimikkeen käyttöoikeuden edellytyksenä on, että henkilö on merkitty sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin nimikesuojattuna ammattihenkilönä.

On syytä muistaa, että rekisteröintihakemuksella voi olla jopa kuuden kuukauden kättelyaika. Opistotasaisen diakonian tutkimus (diakoni, kuraattori) suorittaneet voivat myös rekisteröityä, ja heidän kohdallaan rekisteröinti kannattaa tehdä siirtymäajan puitteissa tämän vuoden loppuun mennessä siltä varalta, että vaatimukset voivat myöhemmin muuttua. Kirkon tehtäviin ei toistaiseksi rekisteröitymistä edellytetä, mutta sosionomi-diakonien on hyvä laillistamista hakea, jos suunnitelmissa on hakeutua työhön muualle sosiaalihuollon tehtäviin. ■

Lisätietoa ja hakemuksen voi tehdä osoitteessa valvira.fi

Uusi palvelu



Akavalaisien uusi jäsenetupalvelu member+ on avattu osoitteeseen www.memberplus.fi. Palveluun on kerätty jäsenilemme suunnattuja kiinnostavia etuja ja palveluita. Sivuston sisältö muuttuu kausittain kulloisenkin teeman mukaan. Löydät nyt palvelusta kiinnostavia etuja mm. matkustamisen saralta. Palveluun on pyritty ottamaan mukaan vain sellaisia etuja, joiden uskomme tuottavan akavalaisille jäsenille lisäarvoa. Toivommekin jäsenistöltä vinkkejä uusista eduista ja teemoista. Ehdotuksia voi lähettää osoitteeseen info@memberplus.fi.

Kannattaa seurata member+-palvelua Facebookissa, jotta kuulet ensimmäisenä uudet edut ja palvelut sekä erikoistarjoukset. Löydät member+:n osoitteesta www.facebook.com/memberplus.fi. ■

Dtl:n edustajiston sähköisiin vaaleihin jäsentiedot ajantasalle

Dtl edustajiston vaali käydään huhtikuussa 2018 ensimmäistä kertaa sähköisenä. Vaalipostitusten ja äänestyslinkkien vuoksi on tärkeää, että jokaisen sähköpostiosoite on voimassa oleva ja toimiva. Jos sähköpostiosoitteesi on muuttunut viime aikoina, varmista, että se on oikein myös liitossa. Jäsentietojen korjaukset voit laittaa sähköpostilla toimisto@dtl.fi tai dtl.fi/jasenyys/omien_yhteystietojen_muutos. Toimiva sähköposti mahdollistaa myös sähköisen jäsenkirjeen saamisen, jolloin pysyt kärryllä siitä mitä liitossa tapahtuu. ■



Diakonian tutkimuksen päivä 10.11.2017

Seuraava Diakonian tutkimuksen päivä on 10.11. kello 9–16, Diakonia-ammattikorkeakoulussa, osoitteessa Kyläsaarenselä 2. Teema on Suomi 100 – Reformaatio 500: ajankuvia diakoniasta. Aamupäivällä pohditaan ajankuvia köyhyydestä ja polarisaatiosta, muuttoliikkeestä sekä suomalaisesta luterilaisuudesta ja diakoniasta. Iltapäivällä järjestetään neljä yhtäaikaista työryhmää aiheista köyhyys, muuttoliike, luterilaisuus 500 vuotta diakonian puolella sekä muut ajassa elävät ilmiöt, joita diakonian alueella tutkitaan tai pitäisi tutkia. Päivässä jaetaan myös Sivellin-palkinto ansioituneelle opinnäytetyön tekijälle. Päivään ei tarvitse ilmoittautua ja se on maksuton. Lounas ja kahvit ovat omakustanteiset. ■

Yhteistyössä, mutta ei kynnysmattona – tule Sisupäiville!

Sisupäivien aiheena on yhteistyö ja diakonian virkojen puolustaminen. Seurakuntien rakennemuutokset, talous ja kirkon tulevaisuusvisiot haastavat seurakuntien työntekijöitä monin tavoin. Miten toimimme rakentavasti yhteistyössä muuttumatta eiliikkeeksi ja samaan aikaan pidämme diakoniatyön ja diakonian virkojen puolta? Koulutuksen päätteeksi yhteinen virkistystilaisuus (tarkemmat tiedot netissä). Ma 13.11. tapaamme Oulussa Ravintola Rauhalassa, ke 15.11. Vantaalla (johtavat työntekijät) Flamingo Spa:ssa ja pe 17.11. Mikkelin Anttolan hovissa. Tapahtumatiedot ja ilmoittautuminen 12.10. mennessä dtl.fi/ammattilliset_asiat/koulutusta_jasenille. Omavastuu on 10 euroa. ■

OPISKELIJA JA MENTORI = TOIMIVA TYÖPARI

Henna Weckmanin palkittu tutkimus osoitti, että opiskelijamentorointi on hedelmällisintä silloin, kun opiskelija ja mentori tulevat hyvin toimeen keskenään ja pystyvät yhdessä kehittämään omaa ja yhteistä ammatillisuuttaan.

”Opintoni ovat enää opinnäytetyötä vaille valmiit” on tuttu lause usean korkeakouluopintojaan päättävän opiskelijan suusta. Opinnäytetyön kirjoittaminen ja julkaiseminen hyväksytysti tarkoittaa usein sitä, että kaikki opintopisteet ovat vihdoin takataskussa ja tutkintotodistuksen haku on käsillä. Opinnot loppuvat ja työnhaku alkaa, ellei ole jo varmistanut opintojen ohessa työpaikkaa.

”Elämä on ikuista oppimista” on vanha, jo kliseeksi muodostunut sanonta siltä ajalta, kun opettaja yrittää ammattikorkeakoulussa väentää opiskelijoiden päähän tietoisuutta siitä, ettei oppimista, uuden koke-

mista ja harjoittelua sovi unohdtaa koulunpenkille. Uteliaasti, kysyvästi ja tutkien on suhtauduttava omaan työhönsä, vaihteleviin ammatillisuuden rooleihin ja työympäristöihin jatkuvasti myös opiskeluaikojen jälkeen.

”Moniammatillisuus” on sanana se, mistä työkentällä taistellaan. Jossakin päin Suomea moniammatillisuus on ilmiö. Yhteistyö muiden ammattiryhmien sekä ammattilaisten kanssa onnistuu luontevasti ja epäilemättä, toisaalla tuo yhteistyö on hampaiden kiristysten lomassa kuitenkin varsin onnistunutta. Jossakin moniammatillisuuden tavoittelu on täysin mahdotonta – yhteistä työtä ja sen tekemistä

pelätään, vieroksutaan, siitä jopa ahdistutaan. Yhteisen tavoitteen asettaminen ja sen tavoittelu on mahdotonta, jos vain yksi haluaa loistaa yhteistyön hedelmistä.

Nämä lauseet ja sanat kertovat ihmisille tuhat tarinaa, kokemusta sekä arvo-oletusta työstä ja opiskelusta. Minulle ne kertovat jotakin myös syksyllä 2016 valmistuneesta opinnäytetyöstäni *Opiskelijamentorointi kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen kasvun tukena*. Oma opinnäytetyöni on kulkenut mukanani jo noin vuoden verran. Sen teoreettinen sisältö ja tutkimustulokset ovat saaneet sisälleen paljon selaista rikkautta, jota en osannut

niihin tuottaa vielä opiskelijana. Ja hyvä niin.

Yksi tutkimukseni tärkeimmistä tutkimustuloksista oli havainto siitä, että opiskelijamentoroinnilla on mahdollisuus parantaa opiskelijan itsenäistä kykyä ja halua olla yhteydessä oman ammattiryhmänsä edustajiin. Tutkimuksessani keskityttiin erityisesti opiskelijamentorointiin nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ja seurakunnan työelämäedustajien, mentorien välillä. Tämän vuoksi kuvaan prosessia nimityksellä kirkollisen työelämäyhteistyön itsenäinen luominen, jonka tulisi tutkimustulosten mukaan olla myös osa nykyistä nuorisotyönohjaajille laadittua ydinosaamiskuvausta. Opiskelija tarvitsee opintojensa aikana kokemuksen siitä vastuusta, mikä hänellä on edessä myös tulevaisuudessa työssään.

Tutkimukseni osoitti, että yksi osa opiskelijamentoroinnin toimintaa ja toimimista on se, että mentori ja opiskelija tulevat toimeen sekä pystyvät yhdessä kehittämään omaa ja yhteistä ammatillisuuttaan. Jotta toimiva pari voisi löytyä, on tärkeää, että opiskelija on itse aktiivinen sopivan mentorin etsinnässä, yhteydenpidossa ja halussa keskustella ammatilliseen kasvuun liittyvistä asioista. Näitä ja monia muita taitoja vaaditaan toki myös mentorilta.

Kun opinnäytetyöni on ollut jo tovin valmistuneena ja työkokemustakin on karttunut vajaan vuoden verran, koen että itsenäisen työelämäyhteistyön

tärkeiden korostaminen opinnäytetyössäni on opettanut minua kiinnittämään huomiotani siihen, miten työtäni teen. Kuten opinnäytetyöni pohdinnassa ajattelen, on tutkimuksestani ollut erityistä hyötyä muun muassa esimiestyöskentelyssä. Olen oppinut ottamaan kontaktia erilaisiin ammattiryhmiin oman työyhteisöni sisällä ja myös sen ulkopuolella. Olen oppinut näkemään työntekijöissä sellaisia kykyjä, joiden käyttöönotto olisi muutoin voinut jäädä hyödynättäväksi. Tärkeintä on ollut ottaa itse yhteyttä ja vain kysyä ”mitä sinä osaat”. Tuon kysymyksen esittäminen ja koko prosessin kokonaisuutena näkeminen olisi voinut häiriintyä myös silloin, jos en olisi ”joutunut” itse opiskeluaikani kysymään esimerkiksi harjoittelupaikkaa tai selvittämään niihin liittyviä paperitöitä. Tekemään siis niitä asioita ja valintoja, jotka myös oma tutkimukseni osoitti tärkeäksi osaksi nuorisotyönohjaajan ydinosaamista.

Opinnäytetyöni ei siis ollut vain se osa, joka puuttui tutkimustani. Se käsitteli koko opiskeluaikaani ja myös sitä aikaa, kun oppimisen kuuluisi olla ikuista. Sitä aikaa, jota elän juuri nyt. Opin ja oivallan opinnäytetyöstäni uusia asioita päivittäin. Samalla myös työstän ja teen tutkimuksia säännöllisesti omassa työssäni. Joskus tutkimus voi olla vain palautteen keräämistä toimintaillan päätteeksi sekä siihen palautteeseen vastaamista. Kuuntelen erilaisia ammatti-

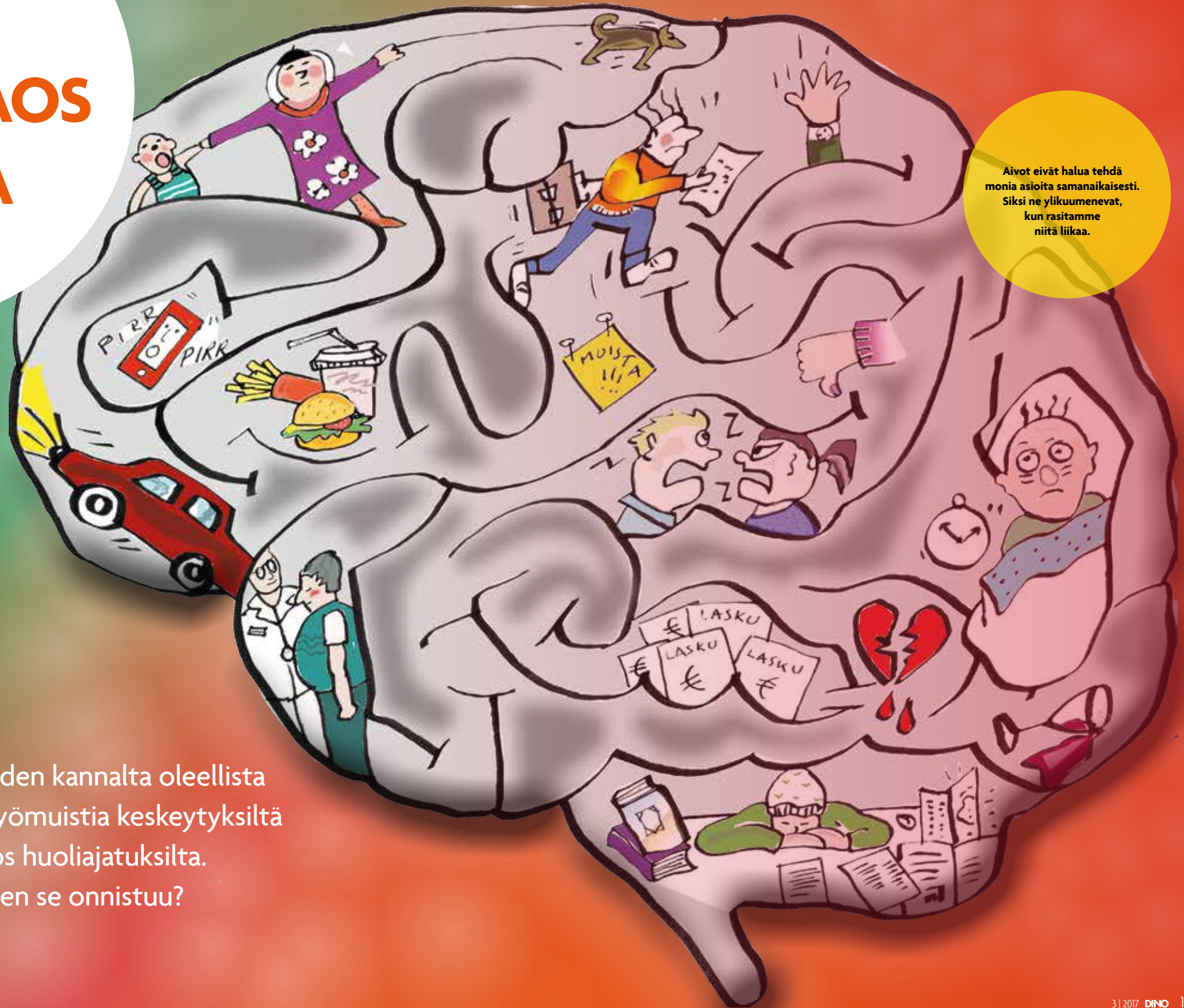
ryhmiä ja ammattilaisia yksilöinä sekä yhdistän heidän keräämäänsä tietoa oman työni edistämiseen. On ollut hienoa huomata esimerkiksi se, millä tavalla pitkäjänteisesti pyhäkouluissa käyneiden lasten, sittemmin pyhisopettajien ja kouluttamieni kerhonohtajien yhteistyö toimii. Erilaisten, eri työaloja edustavien työntekijöiden ajatukset sekä jo kenties vuosiakin kyteet tutkimustulokset näiden nuorten koulutuksen yhdistämisestä tuottavat hedelmää, koska työntekijät ovat olleet rohkeita. Rohkeita ottamaan itsenäisesti yhteyttä toiseen työntekijään. Rohkeita suunnittelemaan. Rohkeita kehittämään. Rohkeita ikuisesti oppimaan. ■



- Henna Weckmanin opinnäytetyö *Opiskelijamentorointi kirkon nuorisotyönohjaajan ammatillisen kasvun tukena* on kokonaisuudessaan luettavissa täältä: www.theseus.fi.
- Työ on valmistunut osana Yhteisopedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö -tutkintoa.
- Opinnäytetyö on palkittu Centria-ammattikorkeakoulun lukuvuoden 2016–2017 Paras opinnäytetyö -kunniakirjalla ja stipendillä.

ruuhkavuodet

ESTÄ KAAOS AIVOISSA



Aivot eivät halua tehdä monia asioita samanaikaisesti. Siksi ne ylikuumevat, kun rasitamme niitä liikaa.

Aivoterveysten kannalta oleellista on suojata työmuistia keskeytyksiltä – myös huoliajatuksilta. Miten se onnistuu?

Puhelin piippaa, sähköposti rapsahtaa näytölle, kollega pälpättää vieressä ja mielessä pyörivät arkihuolet. Miten lapsi pärjää päiväkodissa? Ehdinkö hakea hänet ajoissa? Pitikö mennä kauppaan? Selviätkö päivän töistä? Moni elää ruuhkavuosia perhe- ja työpaineiden sekamelskassa ja yrittää selvitä loputtomien vaatimusten keskellä. Se on kovaa hommaa myös aivoille. Nykyajan muotisana multitaskaus on aivojen kannalta täyttä soopaa.

– Aivoissa tapahtuu yksi asia kerrallaan. Ne eivät multitaskaa. Kun yritämme tehdä monia tehtäviä samanaikaisesti, toimimme luontoa vastaan. Tutkimusten mukaan noin 20 prosenttia tehokkuudestamme katoaa, kun teemme asioita yhtäaikaaisesti. Tehokkuuden tunne on vain näennäinen. Kun teet jotakin, tee vain sitä. Terveystalon työterveyspsykologi **Minna Kauppi** sanoo.

Huolihetki käyttöön

Paras tapa suojella aivoja ylikuormitukselta on varjella niitä jatkuvilta keskeytyksiltä. Työmuisti sakkaa, jos keskeytyksiä tulvii liikaa. Huoliajatukset ovat erittäin tehokkaita työmuistin keskeyttäjiä.

– Kun elämässä on paljon kuormittavia asioita, huolehdimme niistä työpäivän aikana. Se rasittaa aivoja. Murehdimme paljon asioita, joihin emme voi vaikuttaa. Huolet olisi hyvä jäsentää ja laittaa mittasuhteisiin. Muuten meillä aktivoituu taistele ja pakene -mekanismi, joka ihan varmasti vie voimiamme, Kauppi sanoo.

Hän kannustaa pitämään huolihetkeä, jossa annamme itsellemme luvan murehtia oikein kunnolla. Samalla huomaamme, millaisia asioita pyörittelemme mielessämme. Ehkäpä siellä on muutama aihealue, joihin emme tosiaankaan voi vaikuttaa ja jotka voimme tiputtaa pois.

– Aivokaaoksen hoitaminen on yleisterveyden hoitamista. Usein se vaatii tietoisia päätöksiä siitä, millaiseen hulinaan lähdemme mukaan.

Työelämä on muuttunut

Työelämä on muuttunut vuosien saatossa aivojen kannalta kuormittavammaksi. Silti usein saa kuulla, että ihminen käyttää vain minimaalisen pientä osaa aivokapasiteetistaan. Työterveyspsykologi **Minna Kauppi** on eri mieltä.

– Olemme ääri rajoilla, ja aivot ovat erittäin tiukilla. Olemme koko ajan on-tilassa sen sijaan, että kääntäisimme aivot edes joskus offille. Keskeytyksiä tulee jatkuvasti, ja se on myrkyä aivoille. Ne kehittyvät hitaammin kuin ympäristö monimutkaistuu. Työelämä oli ennen ihmisen kogniti- on kokoista. Enää se ei sitä ole.

Huolehdi palautumisesta

Miten sitten onnistuisimme parhaiten oman elämän kipparoinnissa? Keskeytyksiä vastaan taistelemisen on jo nostettu esiin, mutta sen lisäksi on pidettävä huoli muutamista perusasioista. Yksi niistä on tietenkin uni. Riittävä unensaanti on oleellista aivoterveydelle. Sen eteen kannattaa tehdä kaikki mahdollinen. Toinen on palautumisesta huolehtiminen.

”Kun teet jotakin, tee vain sitä.”



– Aivot tykkäävät vastakohtaisuuksista. Vapaa-ajalla kannattaa tehdä ja opetella uusia itselle mielekkäitä asioita. Se voi olla vaikkapa uusi harrastus. Aivot tykkäävät myös liikunnasta, joka auttaa niitä palautumaan päivän rasituksista, Kauppi sanoo.

Palautumista tarvitaan myös työpäivän aikana. On hyvä pitää mikrotauvoja, jolloin vaikkapa vain hengittelee ja ei tee mitään.

– Kun työpäivään on mahtunut hengähdys- hetkiä, pystymme palautumaan illalla entistä paremmin. Siitä syntyy palautumisen myönteinen sykli. Kaikki vaikuttaa kaikkeen, Kauppi kannustaa.

Sano ei

Aivoista huolehtiminen edellyttää myös kykyä sanoa ei. Työelämä tiristää ihmisestä viimeisenkin pisan, jos emme itse paina jarrua.

– Meillä on oikeus ja velvollisuus sanoa asioille ei. Kukaan muu ei tee sitä puolestamme. Meillä on myös oikeus vaatia kohtuullisen pituista työpäivää. Työ kun ei tekemällä lopu, Kauppi sanoo.

Sitten olisi vielä opittava arvostamaan rentoutumista ja joutenoloa. Meidän varsin luterilainen työ- kulttuurimme on vasta heräilemässä palautumisen hyötyihin.

– Osaamme jo suorittamisen, siitä ei tarvitse huolehtia. Tulevaisuuden menestyjiä ovat ne, jotka osaavat myös rentoutua. ■

(Lue lisää aivojen hyvinvoinnista: Leeni Peltonen, Minna Huotilainen: Tunne aivosi)

JOS AIVOT SAISIVAT PÄÄTTÄÄ...

- Takanasi on hyvin nukuttu yö. Olet mennyt ajoissa nukkumaan. Et ole juurikaan heräillyt yön aikana.
- Olet suunnitellut itse päivän työtehtävät, joita keskeytykset eivät hallitse.
- Pidät 45 minuutin välein tauon ja poistut työpisteeltä. Aivot saavat viestin, että jotakin uutta tapahtuu. Ne virkistyvät.
- Syöt ravitsevan lounaan, jossa ei puhuta työasioista.
- Päivän aikana on sopivasti rutiineja ja haasteita sekä sosiaalisia kontakteja, huumoria ja leikkittelyä.
- Työpäivä on kohtuullisen pituinen, jotta palautumiseen jää aikaa.
- Teet päivän päätteeksi muistiinpanot. Mihin jain ja mistä jatkan huomenna? Se on tehokas tapa auttaa muistia suhteessa seuraavaan päivään.
- Siirryt rutiinien avulla työmyönteisyydestä vapaa-aikaan. Siirtymärituaali voi olla vaikkapa musiikin kuuntelu. Aivot saavat viestin, että nyt on lupa asettua vapaalle.
- Iltasi on levollinen. Rauhoitat sen jo pari tuntia ennen nukkumaanmenoa.

Lähde: Työterveyspsykologi Minna Kauppi



– Hektinen elämäntilanne kuormittaa aivoja. Niitä voi kuitenkin hoitaa monella tavalla, Terveystalon työterveyspsykologi Minna Kauppi sanoo.

TIESITKÖ TÄMÄN ÄÄNESTÄMISESTÄ?

Helsingin uudeksi piispaksi nousi Teemu Laajasalo. Vaalihuimu jatkuu Turussa, jossa käynnistyy pian arkkipiispan vaali. Kävimme kysymässä asiantuntijoilta, voivatko diakonia- ja nuorisotyöntekijät antaa äänensä piispanvaaleissa?

Lakiasessori **Jorma Juutilainen** Tampereen hiippakunnasta sanoo, että nykyisen lainsäädännön mukaan diakonia- ja nuorisotyöntekijät eivät voi olla samalla tavalla kuin papisto virkaroolinsa kautta piispaa valitsemassa. Sen sijaan he voivat äänestää luottamustoimen kuten seurakuntaneuvoston- ja valtuuston nimeämänä maallikkoedustajana.

– Tulevissa arkkipiispan vaaleissa diakonia- ja nuorisotyöntekijät voivat äänestää myös hiippakuntavaltuuston jäsenyyden tai kirkolliskokous-edustajan ominaisuudessa, Juutilainen kertoo.

– Vaikka piispat ovat seurakuntien kaitsijoita, niin perinteisemmin he ovat kuitenkin enemmän papiston kaitsijoita. Siksi papeilla ja lehtoreilla on virkansa puolesta kiintiöt piispanvaaleissa, hän jatkaa.

Akavan Kehityspäällikkö **Kristiina Kokko** tiivistää, että piispanvalinnassa vaalikelpoisia ovat papit.

– Piispanvaalissa voivat kirkkolain mukaan äänestää kyseisen hiippakunnan papit ja lehtorit sekä ns. maallikkovalitsijat, joita on yhtä monta kuin hiippakunnan pappeja ja lehtoreita. Seurakuntien

kirkkovaltuustot ja seurakuntaneuvostot valitsevat maallikkovalitsijat. Jokaisesta seurakunnasta valitaan vähintään yksi valitsija ja muut valitaan suhteessa seurakunnan väkilukuun. Lisäksi äänioikeutettuja ovat kyseisestä hiippakunnasta kirkolliskokoukseen valitut maallikkoedustajat ja hiippakuntavaltuuston maallikkojäsenet. Tuomiokapitulin lakimiesasessori ja maallikkojäsen ovat myös äänioikeutettuja. Lisäksi Oulun hiippakunnassa äänioikeutettuna on saamelaiskäräjien valitsema edustaja, Kokko selvittää.

Hänen mukaansa piispanvaalien historiassa on nähty monenlaisia vaalitapoja ja käytäntöjä.

– Siinäkin on eroja maailmalla, onko luterilaisessa kirkossa piispoja lainkaan. Pidetäänkö piispan virkaa pappisvirasta ollenkaan erillisenä virkana? Diakonian ja papin virkojen tausta ja teologinen viitekehys ovat erittäin mielenkiintoisia. Virkoja voidaan perustellusti pitää rinnakkaisina virkoina, joiden juuret löytyvät läheltä alkukirkkoa.

Sekä Juutilainen että Kokko painottavat, että muutokset äänestämissäännöissä ovat vuosien saatossa mahdollisia, mutta ne tapahtuvat pitkällä aikavälillä. ■

Leikkaa kaalia, niin kaalisi leikkaa



Syksy tulee ja yöt pimenevät. Töissä on käynnissä kiireinen rumba, kun arki kulkee kohti joulua. Huolla itseäsi ja aivojasi myös kiireisen syksyn keskellä. Silloin nautit sekä työstäsi että elämästä.

Ruokavalion merkityksestä aivoille löydät lisää tietoa sivuilta www.aivoliitto.fi ja www.muistiliitto.fi.

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

Kultaiset kelpoisuudet

Olipa kerran Auringonlaskun seurakunta. Päälliköllä työntekijöinä erilaisia veijareita, osa suuressakin suosiossa, osa vähän aristeli suurta päällikköä. Kuiskuttelivat, että heillä tehdään kummi auringonlaskun asioita. Tekijäjoukossa oli monenmoista osaamista. Yhdellä veijarikullalla oli rakennusmestarin ja lähihoitajan koulutukset. Siinäpä kelpo ”diakoniatyöntekijä”, mietti päällikkö, toisinaan korjaa seinää ja toisinaan ihmistä. Moniosaajille on seurakunnassa tilausta! Ryhtyivät tuhannen työn rakennusmestari-diakonian viran perustamistoimiin. Valittipa muuan valpas seurakuntalainen viran perustamisasiasta hallinto-oikeuteen, joka määräsi hankkeeseen toimenpidekiellon. Tästä suuri päällikkö Auringonlaskun seurakunnassa ei ollut moksiskaan, vaan perusti vähän toisenlaisen seurakuntatyöntekijän viran, joka sopivasti tekee sitä ja tätä. Kiirekin oli, jotta ehditään ennen kuin uudet kelpoisuusehdot astuisivat voimaan. Sadut tapaavat päätyä onnellisesti, niin tämäkin stoori. Työllistettiin hän tässä! Kelpoisuusehdot ja diakonian osaaminen – niistäpä viisi?

Onneksi 1.9.2017 astuivat voimaan kirkkohallituksen täysistunnon hyväksymät laajennetut kelpoisuusehdot. Kiitos niistä. Ne noudattavat pääosin JUKOn ajamaa koulutusta arvostavaa linjaa. Diakonian viranhaltijalta vaaditaan tutkinnoista sosionomi (AMK) tai sairaanhoitaja (AMK), nuorisotyönohjaajalta sosionomi (AMK) tai yhteisöpedagogi (AMK). Lisäksi tutkinnoissa tulee olla 90 opintopistettä kirkkollisia opintoja. Kelpoisuusehtoja edellytetään myös diakonia- ja nuorisotyötä pääasiallisena tehtävänäan tekevältä. Tämä hyvä! Kirkkohallituksen tai piispaankokouksen aikaisempien päätösten mukaisen tutkinnon suorittanut on edelleen kelpoinen virkoihin.

Lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajan ja lähetyssihteerin tehtävään kelpoistaa ”muu soveltuva korkeakoulututkinto”. Tutkinto, joka kelpoistaa diakonian, nuorisotyönohjaajan tai varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan vaatii lisäksi lähetyksen ja kansainvälisen diakonian opintoja 8 op. Päätös on tulkittavissa niin, että esim. lähetystyössä ollut diakonia- tai nuorisotyönohjaaja on kelpoinen hakemaan sairaanhoitaja (AMK) tai sosionomi (AMK) tutkinnoillaan ko. tehtävää, muttei kirkkollisen tutkintonsa kanssa. Näin ainakin nyt, mikäli päätös ei muutu. Sinänsä lisäopiskelu on kaikille aina suositeltavaa.

Kelpoisuusehtoja ei ole tehty kiusaksi, rakenteita jäykistäväksi riesaksi. Ne ovat välttämättömiä osaamisen minimitasoin varmistajia. Työn laatua varmistetaan lisäksi perehdytyksellä ja johtamisella. Seurakuntatyössä ollaan tekemisissä henkisesti kuormittuneiden ja monin tavoin haavoittuneiden ihmisten kanssa. Työssä tarvitaan ammatillista osaamista ja jatkuvaa oppimista. Pinnallinen tuihottaminen ei tuo pitkäkestoisia arvoja yhteisölle. Saippuakupla näyttää hetken kauniilta ja sitten – buff!

Kelpoisuusehdot perustuvat ammattien vaatimuksiin. Pidetään huolta osaamisesta. ■



Entistä tiukemmin kohti jumalanpalvelusta

Piispa Matti Revon mukaan nuorisotyö houkuttelee nuoria, mutta monet heistä lipsahtavat pois kirkon yhteydestä aikuistuttuaan.

Kirkon nuorisotyön suurin haaste on nuorisotyön sitominen entistä tiukemmin koko seurakunnan yhteiseen jumalanpalvelukseen. Näin sanoo Tampereen hiippakunnan piispa **Matti Repo**.

– Nuorisotyö onnistuu hyvin siinä, että rippikoulut vetävät hyvin nuoria ja rippikoulun jälkeiseen nuorisotyöhön osallistuu edelleen paljon nuoria, Repo jatkaa.

Nuorisotyön elämänrytmissä vietettyjen vuosien jälkeen moni nuori vieraantuu seurakuntaelämästä esimerkiksi muuttaessaan opiskeluiden perässä toiselle paikkakunnalle ja pois tutuista ympyröistä. Silloin kirkosta eroaminen voi tulla ajan-kohtaiseksi.

– Johtuuko se siitä, että nuorisotyössä eletään omaa nuorisotyön elämää, eikä sitten sen jälkeen kiinnostuta integroitumaan muuhun seurakuntaelämään ja yhteiseen jumalanpalvelukseen? Kuitenkin juuri jumalanpalvelus säilyy koko seurakuntaa yhdistävänä toimintana samanlaisena läpi koko elämän, Repo miettii.

Diakoniatyössä hän näkee haasteena yksinäisyyden, ja sen tuomien ongelmien kohtaamisen.

– Itsenäisyyden ihanteen kääntöpuolena ovat vähäiset siteet perheenjäseniin, sukulaisiin ja muihin ihmisiin, minkä seuraukset voivat tulla muuttamassa vuosikymmenessä ilmi.

Kirkon työntekijöihin luotetaan

Repo sanoo, että kirkolla on erittäin korkeasti koulutetut ja motivoituneet työntekijät, joita arvostetaan ja kunnioitetaan myös kirkon ulkopuolella.

– Esimerkiksi kirkon diakonia- ja kasvatustyötä arvostetaan korkealle, ja sitä kohtaan vallitsee suuri luottamus.

Hän näkee, että kirkossa tarvitaan jatkossakin tätä ammatillisuutta ja osaamista, mutta työn painopistettä pitäisi muuttaa enemmän siihen suuntaan, että se olisi jatkossa vielä korostetummin seurakuntalaisuuden vahvistamista ja tukemista.

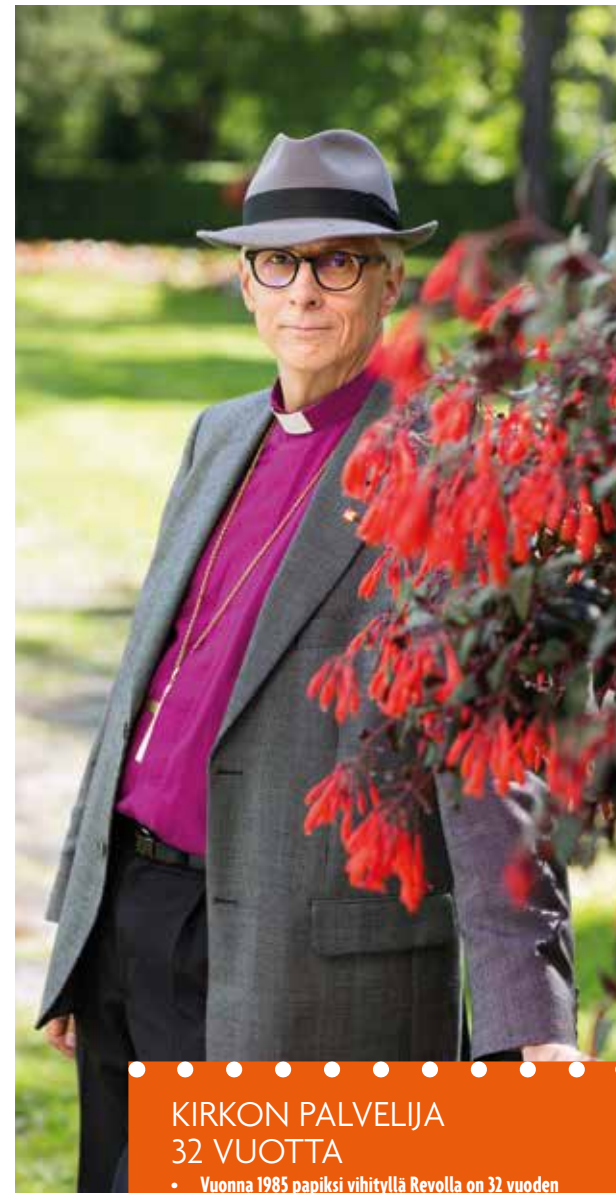
– Meidän isoin läksymme seurakunnissa on sen ymmärtäminen, että seurakunta on ihmisyyhteisö, jossa kristityt itse ottavat vastuuta tehtävistä.

Toki kaikkea ei voi säilyttää vapaaehtoisten tehtäväksi. Revon mukaan esimerkiksi kirkon diakoniatyössä on niin vaativia ja asiantuntemusta edellyttäviä tehtäviä, että niiden tekemiseen ei riitä pikakurssi tai vapaaehtoiselle annettu valtuutus.

– Viranhaltijalta voidaan myös edellyttää vaihtelovollisuutta toisin kuin vapaaehtoiselta. Tietoisuus sellaisesta vahvistaa luottamusta viranhaltijaa kohtaan.

Piispaa tarvitaan sopeuttamisessa

Piispan mielestä seurakuntalaisten oman vastuun kasvaminen kirkon työssä on edellytys kirkon toiminnalle.



KIRKON PALVELIJA 32 VUOTTA

- Vuonna 1985 papiksi vihityllä Revolla on 32 vuoden kokemus kirkollisesta viranhoidosta.
- Hän työskenteli Tampereen Messukylän seurakunnan pastorina vuosina 1985 – 2002. Sen jälkeen hän siirtyi kirkkohallituksen ulkoasiainosastolle, jossa hän hoiti ekumeenisia suhteita vuoteen 2008 asti.
- Hänet vihittiin Tampereen hiippakunnan piispaksi vuonna 2008.

– Me olemme tottuneet koko sotien jälkeisenä aikana siihen, että meillä on koko ajan taloudellista kasvua. Tämä koskee myös kirkkoa. Nyt kun käyrä ei enää nouse, joudumme tulemaan takaisin päin. Joudumme myymään rakennuksia ja joudumme vähentämään virkoja kaikilta aloilta. Myös kirkon työhön kouluttavia laitoksia on jo vähennetty.

Sopeuttamistyössä hän näkee yhden piispan tärkeimmän tehtävän. Piispa toimii ykseyden ja kirkon jatkuvuuden merkinä ja auttaa seurakuntia ja seurakuntien työntekijöitä näkemään oman tehtävänsä seurakuntalaisten voimaannuttajina ja valmentajina kohti tietoisempaa ja aktiivisempaa seurakuntalaisuutta.

– Minusta piispan tärkein tehtävä on johtaa kirkon missiota, auttaa kristittyjä viemään eteenpäin Jumalan rakkautta ja Jumalan totuutta.

Kirkko kestää tuiverrukset

Revolla on vahva luotto kirkkoon. Hänen mielestään kirkko ei kaadu tulevaisuudessaakaan talouden heikentymiseen, saati kirkon sisäiseen voimakkaaseen keskusteluun esimerkiksi avioliittokäsityksestä.

– Me olemme tulleet tänne asti, koska Kristus itse toimii kirkossaan, hän tiivistää.

Repo perää kirkkoon perusteellista ja asioihin keskittyvää keskustelua mielipiteiden laukomisen sijaan.

– Kirkossa pitäisi antaa arvo perusteisiin käytänteille teologiselle työskentelylle. Olisi hyvä miettiä, miksi kirkossa vietetään jumalanpalveluksia. Mitä se tarkoittaa? Entä mitä kirkko opettaa esimerkiksi avioliitosta ja minkä vuoksi?

Revon mukaan avioliittoa koskevassa keskustelussa on jäänyt vähälle huomiolle se, että kirkollisessa vihkimisessä on kyse koko kirkon yhteisestä jumalanpalveluksesta, vaikkakin pienoiskoossa.

Piispa uskoo, että kirkon kiistojen keskellä on myös asioita, jotka yhdistävät eri ääripäitä.

– Siinä ideaaliajatuksessa, että keskitytään Kristukseen, pitäisi löytää ainakin keskinäistä rakkautta ja toinen toisensa kunnioittamista. Keskittyvää kuuntelemista siihen, mitä toinen sanoo ja asennoitumista toisen asemaan. ■

HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA OSAAMISEN JOHTAMINEN

Nykyään puhutaan paljon henkilöstöstrategiasta ja osaamisen johtamisesta. Mitä ne oikeasti tarkoittavat?

Henkilöstöjohtamisen perimmäisenä tarkoituksena on palkata työnantajan palvelukseen oman toimialan kannalta keskeinen ja pätevä henkilöstö. Henkilöstöä tulee myös osata kannustaa ja motivoida, luoda edellytykset hyvälle työolosuhteille ja pyrkiä pitämään osaava henkilöstö palveluksessa. Toimivaan työkuultuuriin kuuluu myös huolehtiminen työntekijöiden kehittymisestä ja työhyvinvoinnista, sekä palkitseminen, kun työntekijät selviytyvät erityisen hyvin. Kun henkilöstön osaamiseen, työhyvinvointiin ja määrään paneutuva johtamistyö on pitkäjänteistä, voidaan puhua henkilöstöstrategiasta.

Kauhasen (Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY 2006) mukaan: *Henkilöstövoimavarojen strategisella suunnittelulla tarkoitetaan prosessia, jonka avulla määritellään henkilöstön tavoitteet, kehitetään strategia niiden saavuttamiseksi sekä laaditaan henkilöstövoimavarojen johtamista koskeva henkilöstöpolitiikka. Strategisen suunnittelun avulla ja sen to-*

teuttamisella saadaan tietoa henkilöstön laadusta, sen vahvuuksista ja heikkouksista sekä mahdollisista tulevista henkilöstötarpeista.

Henkilöstöstrategian tai ainakin jonkinlaisen pidemmän tähtäimen henkilöstösuunnitelman tekemisen kirkon työyhteisöissä on tehnyt erityisen ajankohtaiseksi kirkon supistuva talous ja jäsenmäärän lasku. Kun henkilöstösuunnitelma on perusteltu, se parhaimmillaan liittyy paikallisesti sanoitettuun seurakunnan tehtävään, sen painopisteisiin ja kokonaisnäkemykseen. Se vastaa kysymyksiin: millaista osaamista tarvitsemme tehtävämme toteuttamiseen; millainen määrä henkilöstöä meidän on mahdollista palkata tehtävämme suorittamiseen; miten pidämme huolta henkilöstöstämme. Kun kysymyksiin etsitään vastauksia yhdessä keskustellen – työnantaja, luottamushenkilöt, työntekijät ja tarvittaessa ulkopuoliset asiantuntijat – prosessi sitouttaa koko yhteisöä kehittämistyöhön.

Osaamisen johtaminen on strategialähtöinen järjestelmä, toimintatapa ja prosessi, jonka

tarkoituksena on varmistaa, että organisaatiolla on käytettävissään tarvitsemansa osaaminen, valmiudet, taidot ja asiantuntijat nykyistä ja tulevaa toimintaa varten. Strategialähtöisyys merkitsee sitä, että arviointien taustalla on näkemys organisaation tehtävästä sekä tulevaisuuden toimintaan liittyvistä valinnoista ja painotuksista. Samalla, kun kehitetään yksilöihin liittyviä valmiuksia, luodaan koko organisaatiolle tulevaisuuden toimintaedellytyksiä.

Osaamisen johtamiseen kytkeytyvät voimakkaasti henkilöstön kanssa käytävät kehityskeskustelut, joissa ammatillinen kehittyminen on vahvasti keskiössä. Keskustelun aikana pohditaan henkilön osaamiseen ja kehittymiseen liittyviä tarpeita, kiinnostuksen kohteita ja mahdollisuuksia. Suuri haaste on pystyä tunnistamaan myös se potentiaali, jolla voisi olla merkitystä tulevaisuudessa. Kehittävän keskustelun käyminen vaatii molemmilta taitoa kuunnella ja erityisesti esimiehiltä myös taitoa kysyä.

Osaamisen johtaminen on organisaation kyvykkyyttä. Taitoa luoda toimintaa, jolla huolehditaan siitä, että yhdessä sovitut käytännöt todella mahdollistavat henkilöstön kapasiteetin hyödyntämisen. Osaamisen johtaminen vahvistaa, että kehityskeskusteluissa esille tulleet tarpeet ja huomiot tulevat kuulluiksi, vaikuttavat ja aikanaan todella siirtyvät organisaation osaamispäomaksi ja uudeksi toiminnaksi.

Henkilöstön osaaminen ja toimintatavat ovat keskeisiä kilpailuetua rakentavia tekijöitä. Valittu strategia voi toteutua vain riittävän, osaavan ja motivoituneen henkilöstön avulla. Henkilöstön valmiudet ovat organisaation merkittävintä potentiaalinen voimavara myös kirkon organisaatioissa.

Terttu Malo
johtamiskouluttaja
Kirkon koulutuskeskus

Juha Tanska
johtamiskouluttaja
Kirkon koulutuskeskus

YT, TUTA JA MITÄ NÄITÄ ON

Verotulojen pienenemisen myötä joissakin seurakunnissa mietitään säästötoimia.

Mahdollisiin henkilöstömenoleikkauksiin liittyvät asiat on käsiteltävä kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

Tuotannollisista ja/tai taloudellisista syistä johtuvia henkilöstön vähentämiseen (lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen, irtisanomiseen) mahdollisesti johtavia YT-neuvotteluja kutsutaan 1.2.2017 voimaan tullessa yhteistoimintasopimuksessa TUTA-menettelyksi. TUTA-menettely toteutetaan yhteistyötoimikunnassa tai työnantajan ja koko henkilöstön kesken, jos seurakunta on niin pieni, ettei yt-toimikuntaa ole nimetty.

TUTA-menettelyssä pyritään löytämään vaihtoehtoisia säästökohteita, jotta henkilöstöön kohdistuvilta säästötoimilta vältyttäisiin. Jos henkilöstösäästöiltä ei voida kokonaan välttyä, on niiden vaikutus pyrittävä menettelyssä minimoimaan.

Lomauttamisesta, osa-aikaistamisesta tai irtisanomisesta tehtävä päätös jää TUTA-menettelyn jälkeen työnantajan tehtäväksi. Luottamusmiehet tai kollegat eivät osa-aikaista tai irtisano muita työntekijöitä. Lomautuksesta sopiminen saattaa pahimmillaan johtaa siihen, että lomautuksen aikainen työttömyysturva evätään. Työnantaja ei voi tehdä em. päätöksiä ennen

TUTA-menettelyn päättymistä.

Muutkin henkilöstösäästöt voivat nousta esille TUTA-menettelyssä. Palkkaan, työaika-korvauksiin tai lomarahoihin kohdistuvia leikkauksia ei kuitenkaan käsitellä TUTA-menettelyssä, vaan niistä neuvotellaan pääsopijajärjestöjen luottamusmiesten ja työnantajan kesken kirkon pääsopimuksessa määritellyn paikallisen sopimisen -prosessin mukaisesti. Mikäli yksimielisyyteen päästään, syntyy paikallinen sopimus. Työnantaja ei voi yksipuolisesti päättää palkkaan, työaika-korvauksiin tai lomarahaan kohdistuvista leikkauksista. Työntekijäpuolen neuvottelu- ja sopijaosapuolena toimii aina luottamusmies. Jos luottamusmiestä ei ole, ei paikallista sopimusta voi syntyä, eivätkä nämä säästökeinot ole seurakunnassa käytettävissä.

JUKO ei suosittele palkkojen, palkanlisien tai lomakorvausten leikkaamista paikallisesti sopien. Viime kädessä neuvotteluja kuitenkin käyvät ja paikallisen sopimuksen edustettaviensa puolesta allekirjoittaa paikallinen luottamusmies.

Sekä TUTA-menettelyssä että paikallisen sopimisen menet-

telyssä neuvoteltavien henkilöstösäästöjen osalta tulee neuvotteluosapuolten pohtia vakavasti mm. seuraavia kysymyksiä:

- Kuinka henkilöstösäästöt vaikuttavat seurakunnan toimintaan?
- Tuleeko henkilöstösäästöistä todellista hyötyä?
- Aiheutuuko henkilöstösäästöistä muiden menojen kasvua?

Pääsopijajärjestöjen yhteistyö on tärkeää. Yhdessä toimien työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat huomattavasti suuremmat.

Jos seurakunnassa puhutaan henkilöstösäästöistä tai suunnitellaan TUTA-menettelyn käynnistämistä, on luottamusmiehen tehtävänä olla yhteyksissä JUKOn toimistoon. Mikäli seurakunnassa ei ole JUKOn luottamusmiestä, ovat DTL:n ja KNT:n jäsenet yhteyksissä ensisijaisesti omaan liittoonsa. Yksin ei pidä jäädä – JUKOsta ja liitoista saa tukea. ■

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

Työ tekijäänsä kiittää

Kesän työt alkavat olla paketissa ja useimmilla kesälomatkin jo pidettynä. Monille meistä kesän työn keskeistä osaa ovat rippikoululeirit. On kaupunki-, vaellus-, musiikki- kuin tavallisiakin rippikoululeirejä. Muutamia mainitakseni. Viimeisiä konfirmaatioita vietetään, ja kohta alkaa jo seuraavan vuoden rippikoulujen suunnittelu.

Rippikoulua pidetään kirkon lippulaivana eikä syytä. Sitä käydään huomattavasti suuremmalla prosentilla kuin kirkkoon kuulutaan. Kesän rippikoululeirikauden päättyessä olikin sekä valtakunnallisessa Kotimaa-, että pääkaupunkilaisessa Kirkko ja kaupunki -lehdesä rippikoulua käsittelevä kirjoitus. Toisessa pohdittiin haastavien nuorten käytöstä ja toisessa kiiteltiin työntekijöiden pedagogista osaamista.

Ammattitaitoa rippileirityössä on leirin ja siellä olevien nuorten erilaisten tilanteiden tunnistaminen ja niihin tarttuminen. Toisaalta ammattitaitoa on myös se, että nuoriin tutustuu etukäteen ja varautuu sen mukaan siihen, mitä leirillä voi tulla eteen. Näitä ovat vaikkapa huone- ja ryhmäjakojen teko sen mukaan, millaisia nuoria rippikouluurymässä on.

Tavallinen keino nuoriin tutustumiseen on leiriä edeltävät tapaamiset ja etukäteen huoltajien kanssa täytettävä esitietolomake, jossa nuoret huoltajien kanssa kertovat itsestään ja mahdollisista erityistarpeistaan. Ennakotapaamisissa nuoresta muodostuu kokonaisempi, mutta ei ehkä kokonainen kuva. Tekeillä enemmän näkee ja oppii enemmän.

Helposti ajatellaan, että rippikoulu on vain leiri ja konfirmaatio. Todellisuudessa hyvä rippikoulu on osa seurakunnan kasvatustyön kokonaisuutta.

Lasten ja nuorten kanssa työskentelevälle nuoret ovat parhaimmillaan tuttuja jo useilta vuosilta ennen rippikoulua. Vuosien aikana toteutuneet päivän-avaukset, tuntivierailut, leirikoulu ja kerhot ovat niitä kohtaamisia, joissa nuoresta tulee tuttu.

Tätä työtä seurakunnassa teemme erityisesti me nuorisotyön asiantuntijat. Me olemme monelle nuorelle niitä vierellä kulkevia aikuisia, joiden avulla lapsuudesta kuljetaan nuoruusvuosiin ja aina aikuisuuteen saakka. Meitä nämä lapsesta nuoreksi kasvaneet harvemmin yllättävät rippikoulussa. Siksi me koulutetut ammattilaiset useimmiten saatamme karioidenkin läpi joukon nuoria konfirmaatioon.

Ensimmäinen yhteinen juhla näiden nuorten kanssa voi olla vaikkapa kouluun lähtevien siunaaminen. Väliin mahtuvat usein kymppisynttärit ja rippijuhlat. Toisinaan saamme kutsun ylioppilasjuhliin. Varsinkin silloin saa todeta mielessään ja miksei ääneenkin kiittolisena menneistä vuosista: Työ tekijäänsä kiittää. ■



KNT ON KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT

1.10.2017 alkaen KNT:n uusi nimi on Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat. Lyhenne KNT säilyy, koska siitä liitto tunnetaan. Nimen muutos liittyy sääntöuudistukseen, joka hyväksyttiin maaliskuussa pidetyssä viimeisessä vuosikokouksessa. 1.10.2017 liiton ylintä päätösvaltaa käyttää vaaleilla valittu valtuusto. Samalla KNT:n tili- ja toimintakausi muuttuu kalenterivuodeksi.



KASVATUKSEN
JA NUORISOTYÖN
ASIAANTUNTIJAT KNT RY.

KNT.FI

KIRKON DIAKONIAN PÄIVÄT 2018

Lauantaina 13.-15.9.2018 pidettävät Kirkon diakonian päivät löytyvät kirkon koulutuskalenterista otsikon Verkostotapaamiset 2018 alta ja sieltä kohdasta Valtakunnalliset verkostotapaamiset. Merkitse tapahtuma kalenteriisi ja tee varaus koulutuslaskutuksesi. Täältä ei kannata olla poissa! Osallistumismaksu on 285 euroa sisältäen monipuolisen ohjelman, ruokailut ja juhlaillallisen Sibelius-talossa. Majoitushinnat 1 HH 128-140 euroa, 2 HH 134-154 €/huone. Ilmoittautuminen avataan tammikuussa.

Lauantai on avoin kaikille diakoniasta kiinnostuneille ja tähän päivään kannattaa kutsua seurakuntasi luottamushenkilöitä ja diakonian vapaaehtoistoimijoita. Lauantain osallistumismaksu on 50 euroa sisältäen ohjelman, kahvit ja ruoat. Päätäjillä on ainutlaatuinen mahdol-

lisuus saada rautaisannos ajankohtaista asiaa ja tuoreinta tutkimustietoa diakoniasta sekä tutustua diakonian kehittämishankkeisiin.

Ohjelma on suurilta linjoiltaan valmis ja nyt hiotaan yksityiskohtia. Päivien teemat käsittelevät viestintää, muutosta, työn kehittämistä, vapaaehtoisuutta ym. Tarjolla on kokemuksia, hengellistä antia, ajankohtaista tietoa ja merkittäviä kohtaamisia. Päivillä julkistetaan Vuoden diakoniatyöntekijä ja Diakoniabarometri 2018 sekä startataan Yhteisvastuukeräys 2019. Tapahtuman aikana on myös mahdollisuus tutustua Visit Lahden meille valikoimiin kohteisiin, joista voi saada ideoita esimerkiksi ryhmien matkoille. Tapahtumaa järjestämässä ovat Dtl:n lisäksi Tampereen hiippakunta, Kirkkohallitus, Lahden seurakuntayhtymä, Lahden kaupunki, KUA ja Kirkkopalvelut. ■

opiskelija

HENRY HELAKORPI,
sosionomi-diakoniopiskelija

Sielunhoitoa
Mesopotamiassa

EIPÄ OLISI IHAN HETI USKONUT, että olisin alba päällä ja pitäisin hartaushetken jos toisenkin täällä entisessä Mesopotamiassa, nykyisessä Irakissa. No, kaikki on näköjään mahdollista, mutta otetaan muutama askel taaksepäin ja kerrataan lähtökohdat.

KUN YHDISTETÄÄN SOSIONOMI-DIAKONI, AMMATTIKORKEAKOULUOPISKELU sekä siihen liittyvä seurakuntaharjoittelu sekä tilannekeskuspäivystys, niin voidaan saada aikaiseksi aikalailla mielenkiintoinen rauhanturvapalvelusaika Irakissa.

OMAN TYÖNI OHESSA sain tilaisuuden osallistua yhteen kokoukseen, ja siitä se sitten lähti. Olin yhtäkkiä osa kirkollista työryhmää. "Kirkollinen yhteistyö" sujui aivan mahtavasti ja oli hieno huomata, kuinka eri kirkkokuntien edustajat jakoivat ajatuksiaan ja mielipiteitään. Keväällä toteutettu yhteinen koko koalition hartaus oli hyvä esimerkki siitä, mitä yhteistyöllä voidaan saada aikaiseksi. Kyse ei ole ainostaan hartaushetkestä vaan päämääränä on luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta eri maiden kesken. Ainakin hetkeksi.

JOKA TIISTAISET TAPAAMISET ANTOIVAT MINULLE UUTTA NÄKÖKULMAA siihen, kuinka kukin maa hoitaa kirkollista tointa niin rauhanturva- ja kriisinhallintaoperaatioissa kuin myös kotimaassaan. Huomionarvoinen seikka on se, että mm. Norjalla, Ruotsilla ja Suomella ei ole omaa pappia tässä operaatioissa. Hollanti, Italia UK, USA, Kanada, Saksa, Ranska, Unkari ja Slovenia ovat maita, joilla on kirkollinen työntekijä paikalla.

TÄTÄ KIRJOITTAESSA EN VOI MUUTA KUIN TODETTA, että suomalainen rauhanturva on hyvässä maineessa myös täällä Irakissa.

TÄMÄ KOKEMUS JA AIKA TÄÄLLÄ on antanut ja antaa opiskeluun jälleen uutta näkökulmaa auttamistyöhön sekä suhtautumista eri kulttuureista tuleviin ihmisiin. Omassa toiminnassa ja tulevassa sosiaali ja/ tai kirkollisessa työssä on hyvä tuntee ja tunnistaa eri kulttuurien ja ihmisten eroavaisuudet ja kuinka kohdata eri maista tulevat ihmiset. Tämä on ollut minulle iso rikkaus, ja olen saanut hyviä työkaluja opiskeluun. Moraaliset ja eettiset pohdinnat sekä eri tapahtumat antavat uutta näkökulmaa ja sisältöä eri opintokokonaisuuksiin. Olen huomannut, että kynnyks kohdata vieraasta kulttuurista tuleva ihminen on jopa luonnollista.

ALLA OLEVAN RUKOUKSEN lausuiin eräessä yhteisessä tilaisuudessa:

"Herra, me rukoilemme rauhaa niille, jotka itkevät hiljaa, rauhaa niille, jotka eivät uskalla päästää ääntäkään, rauhaa niille, joiden toivo on hiipumassa. Keskellä raivoa, väkivaltaa ja pettymystä, keskellä sota ja tuhoa, Herra, näytä meille valo pimeydessä. Herra, me rukoilemme rauhaa niille, jotka sitä vaativat, rauhaa niille, jotka eivät halua kuulla siitä mitään, rauhaa niille, jotka etsivät oikeudenmukaisuuden tietä.

Siunatkoon meitä kaikkia rauhan ja oikeuden Jumala. Siunatkoon meitä Poika, joka pyyhkii pois kyynleet, jotka maailman kärsimys on aiheuttanut. Pyydämme sinulta siunausta meille kaikille rauhanturvaajille työssämme. Siunatkoon meitä Henki, joka tekee sovituksen ja toivon meille eläväksi – tänään ja ikuisesti." ■

Suomalainen
rauhanturva on
hyvässä
maineessa.



Voimauttava valokuva vei voittoon

Kirkon työmarkkinalaitoksen valtuuskunnan puheenjohtajisto myönsi KirTEKO 2017 -kilpailun ensimmäisen palkinnon Haminan seurakunnalle. Seurakunta palkittiin hankkeesta, jossa se kehitti työyhteisöä ja laati yhteisen strategian hyödyntäen Voimauttavan valokuvan -menetelmää.

– Aloitin Haminassa kirkkoherrana 2014. Kun haastatelin työntekijöitä huomasin, että meiltä puuttuu strategia. Havaitsin työyhteisössä myös eriarvoisuutta. Perustehtävän sanoittaminen oli ajankohtaista, **Juha Tanska** aloittaa.

Hän päätti hyödyntää Vova-menetelmää, jonka perusteena on muun muassa toisen arvokkaana näkeminen ja näkyväksi tekeminen.



– Nuoris- ja diakoniatyössä on käytetty Vova-menetelmää perustyössä. Se taipuu hyvin myös strategian toteuttamiseen, **Juha Tanska** sanoo.

Työprosessi eteni jouhevasti. Tanska esitteli menetelmän työntekijöille omassa kokouksessa ja valtuutetuille toisaalla.

– Yhteistuumin lähdimme liikkeelle luomaan strategiaa ja kehittämään työyhteisöä. Rinnalla kulki Kevan materiaalista saatu tietopohja työyhteisöhaastatteluista. Käytössä oli myös Jäsen 360 -aineisto. Lisäksi tutustuimme luottamushenkilöiden ja johtavien viranhaltijoiden toimintaympäristöaineistoon ja peilasimme sitä vasten, miten kohdata seurakuntalaiset.

Tanska vakuuttui toiminnallisista menetelmistä. Ne taipuvat hyvin strategian tekemiseen.

– Vova on voimakas väline. Olennaista on ymmärtää, ettei kyse ole valokuvauksesta vaan toisen arvostavasta kohtaamisesta. Ketään ei tule pakottaa prosessiin esimerkiksi sosiaalisen ryhmäpaineen takia, hän tähdentää.

Projektin eteni oman työkuvaamisella työtiimeissä ja arvopohjan läpikäymisellä. Työskentely jatkui yhteisellä seminaarilla valtuutettujen kanssa.

– Mietimme perustehtävää Haminan seurakunnassa. Tiimit lähtivät kuvaamaan kaupungille aihetta, jota seurakuntalaiset kommentoivat Facebookissa. Seuraavaksi työntekijät pohivat, miten haluavat tulla näkyväksi omassa työssään.

Prosessin tuloksensa syntyi tiivis, kaksisivuinen strategia, jota täydennetään tarvittaessa.

– Työskentely koettiin antoisana niin työntekijöiden kuin luottamushenkilöiden osalta. Oli palkitsevaa nähdä yhteisöllisyyden korostuminen ja seurakunnassa toimivan taitavan joukon monipuolinen osaaminen.

Kirkossa Vova-kursseja vetäneen Kimmo Hurrin mukaan menetelmän käyttö on seurakuntatyössä laajentunut.

– Olen pitänyt menetelmää enemmän esillä kahdenkeskisissä tapaamisissa. Syvälle meneviä prosesseja on harvassa. Vova vaatii aikaa aivan eri tavalla kuin normaalit sielunhoitokeskustelut. Talvella 2017 pidin yhden ryhmän, jossa hyödynsin menetelmää. Mahdollinen uusi ryhmä on herättänyt kiinnostusta, Hurri kertoo.

Haminan saama palkinto oli ilouutinen, joka antoi voimia koikeilla menetelmää rohkeammin.

– Pitäisi uskaltaa lähteä mukaan prosesseihin, joiden lopputuloksesta ei itsellä ole mitään tietoa etukäteen. Tässä kysytään luottamusta siihen, että on olemassa Jumala joka toimii meistä huolimatta. ■

MIKÄ MENETELMÄ?

- Voimauttava valokuva on taide- ja sosiaaliskasvattaja Miina Savolaisen kehittämä palkittu sosiaalipedagoginen menetelmä.
- Sitä voidaan käyttää esimerkiksi työyhteisöjen kehittämisessä, yhteisötaiteessa tai perheissä perheenjäsenten keskinäisen kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisen parantamiseen.
- Keskeistä on näkyväksi tuleminen ihmisen itse määrittelemällä tavalla.
- Menetelmässä käytetään valokuvaustilannetta, omakuvia, albumikuvia ja arjen teemojen tavoitteellista valokuvaamista.

(www.voimauttavavalokuva.net)

AKTIIVINEN TUKI AUTTAA UUPUNUTTA

Joskus töissä saattaa tulla vastaan tilanne, jossa ei yksinkertaisesti jaksa enää. Syynä voi olla esimerkiksi jatkuva sairastelu, työuupumus, fyysisesti raskas työ tai vaikeus sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä. Työnantajalla on velvollisuus tukea työntekijän työkykyä kaikissa elämänvaiheissa.

Kun jaksaminen töissä loppuu, työnantaja pystyy tarjoamaan työntekijälle monenlaista tukea. Hyvinvointia pitäisi kuitenkin tukea jo ennakoivasti eikä reagoida vasta sitten, kun ongelmia on jo tullut.

– Työnantajan velvollisuus on osaltaan huolehtia työntekijöiden kyvystä tehdä työtä. Työhyvinvointia pyritään edistämään ja tukemaan aktiivisesti ja ongelmatilanteissa tarjotaan tukea. Kaikesta tästä käytetään nimitystä aktiivisen tuen kokonaisuus, kertoo työelämäasiantuntija **Eija-Maria Gerlander** Kevasta.

Aktiivisen tuen kokonaisuus on työkykyä ja työhyvinvointia edistävä ja tukeva toimintatapa, jota jo lakikin edellyttää työpaikoilta. Se on osa henkilöstöjohtamista ja työpaikan kulttuuria. – Kun toiminta on hyvällä tolalla, kaikki voittavat: työntekijät viihtyvät ja jaksavat työssään hyvin, ja työnantaja voi luottaa siihen, että työt tulevat hoidettua niin kuin pitääkin.

Ennakointia, ei vain reagoointia

Aktiivisen tuen kokonaisuuden ensimmäinen askel on ennakointi ja hyvinvoinnin edistäminen. Siihen tähdätään muun muassa varmistamalla, että työntekijällä on kaikki edellytykset hoitaa työnsä hyvin.

– Varhainen tuki on oleellinen osa esimiestyötä. Se alkaa jo siinä vaiheessa, kun uusi työntekijä palkataan ja perehdytetään. Johtamisen pitää olla johdonmukaista, tasapuolista ja kannustavaa, ja työntekijälle pitää tarjota mahdollisuuksia kehittyä. Lisäksi monilla työpaikoilla tuetaan työntekijöiden hyvinvointia myös vapaa-ajalla esimerkiksi liikunta- tai kulttuurisetelien avulla.

Varhainen tuki pitää sisällään myös reagoinnin silloin, kun ilmassa on ensimmäisiä merkkejä työntekijän työkyvyn hiipumisesta. Esimerkiksi sairauspoissaoloissa voi olla hälytysraja, jonka ylittymisen jälkeen tarkistetaan, onko kaikki hyvin ja tarvitaanko toimia työkyvyn edistämiseksi.

– Esimiehen kannattaa tarkkailla niin sanottuja hiljaisia signaaleja: miten työt sujuvat, onko työntekijälle kertynyt paljon ylitöitä tai onko hänen käyttäytymisensä muuttunut. Myös työntekijällä itsellään on oikeus ja velvollisuus ottaa asia puheeksi, jos jaksamisessa on ongelmia, Gerlander muistuttaa.

Se, kiinnittääkö esimies huomiota hiljaisiin signaaleihin tai avaako työntekijä tarvittaessa suunsa, riippuu pitkälti siitä, millainen kulttuuri työpaikalla on. Myös epävarma työtilanne vaikuttaa, sillä oireileva työntekijä saattaa pysyä hiljaa työnsä menettämisen pelossa.

Tukea sairauslomalta palaavalle

Jos työntekijä on syystä tai toisesta jäänyt pitkälle sairauslomalle, hänelle tarjotaan tukea, jotta töihin palaaminen sujuu mutkattomammin.

Töihin palaamista pitää ryhtyä miettimään jo silloin, kun sairausloma alkaa. Paluun tukemisen mallissa on usein määri-

telty raamit sille, miten työntekijä ja esimies pitävät yhteyttä sairausloman aikana ja mikä on työterveyden rooli ja tehtävä.

– Paluun tuen keinona voi olla esimerkiksi se, että työntekijä palaa töihin vähitellen. Hän voi vaikkapa tehdä lyhyempää työpäivää tai lyhyempää työviikkoa, Gerlander sanoo.

– Työhön palaamisen sujumista seurataan ja samalla arvioidaan, onko jatkossa tarvettua tehostetulle tuelle, jos työkyky palautuukin vain osittain.

Tehostetun tuen tavoitteena on löytää työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä keino, jolla työntekijä voi jatkaa töissä osatyökykyisyydestä huolimatta.

– Tilanne kartoitetaan yhdessä ja mietitään, miten työntekijää voidaan auttaa parhaiten. Vaihtoehtoina voivat olla esimerkiksi töiden järjestely uudelleen, kokonaan uusi työ tai uudelleensijoitus, kouluttautuminen, ammatillinen kuntoutus, osakuntoutustuki tai osa-aikaratkaisut, kuten osatyökyvyttömyyseläke, Gerlander listaa. ■

– Työhyvinvointia pyritään edistämään ja tukemaan aktiivisesti ja ongelmatilanteissa tarjotaan tukea, työelämäasiantuntija **Eija-Maria Gerlander** kertoo aktiivisen tuen mallista.

RUUHKAVUODET VOIVAT LATISTAA TYÖHYVINVOINTIA

Töissä on kiire ja uranrakennus lupaavalla mallilla. Kotona on pieniä lapsia hoidettavana ja omat vanhemmatkin ehkä tarvitsevat apua. Talonrakennus on kesken ja rahojen riittävyys mietittyä. Harrastuksissakin pitäisi ehtiä käydä ja joskus pelkkä laiskottelukin kelpaisi.

Kuulostaako tutulta? Tätä elämänvaihetta kutsutaan usein ruuhkavuosiksi, ja sen aikana jaksaminen on usein koetuksella.

– Silloin joutuu tutkimaan omaa rajallisuuttaan ja elämän aikatauluttamista. Eri osaluokkien tulisi olla tasapainossa, ja vapaa-ajalla on saatava myös riittävästi lepoa ja omaa aikaa, muistuttaa työelämäasiantuntija **Eija-Maria Gerlander** Kevasta.

Gerlanderin mukaan omalle jaksamiselle tulee helposti sokeaksi eikä välttämättä edes huomaa, että on kuormittunut.

– Aika ajoon kannattaa hetkeksi pysähtyä ja miettiä, miltä itsestä tuntuu. Olenko innostunut tekemisistäni, vaikka taakkaa onkin välillä liikaa? Vai onko arki pelkkää suorittamista hampaita purren?

Jos jaksaminen loppuu ja väsymys heijastuu sekä työ- että perhe-elämään, on aikaisän paikka. Oma havahtuminen ja muutoksen tarpeen tunnistaminen ovat avaimia tilanteen muuttamiseksi.

Oman tukailun lisäksi asia kannattaa ottaa puheeksi perheessä sekä työnantajan kanssa.

– Työnantajan kanssa voi rohkeasti keskustella vaikkapa tilapäisistä työjärjestelyistä, jotta saa paremman otteen arjesta. Työtehtäviä voi muuttaa, työpäivää rytmittää eri tavalla tai työntekijä voi pitää lomaa. Ei ole kenenkään etu, jos työntekijä paahataa itsensä uupumisen partaalle.

kasvu kirkon työhön

Ulla-Maija Harjun mukaan uuteen kirkon työntekijään kohdistuu usein ristiriitaisia odotuksia.

HELLÄSTI SAATELLEN KIRKON TÖIHIN

Uusi kirkon työntekijä voi saada parhaimmillaan jopa neljän vuoden ohjauksen työuraansa varten.

Kirkko panostaa tällä hetkellä jyrkästi siihen, että opiskelijat ja uudet työntekijät pääsevät solahtamaan sujuvasti työelämään opintojen jälkeen. Samalla kirkko pitää huolen siitä, että se saa jatkossakin motivoituneita ja taitavia työntekijöitä.

Espoon hiippakunnan asiantuntijan **Mika Nurmen** mukaan kirkon alalle haluaville on tarjolla kokonainen tukitoimien polku. Kirkko valmentaa uusia työntekijöitä kutsumalla heitä muun muassa KiTos-seminaareihin, mentorointeihin sekä ordinaatio- ja orientoitumiskoulutuksiin.

Huutava tarve

Tuorein tuki kirkon aloille opiskeleville ovat KiTos-seminaarit eli Kirkon työhön opiskelevien seminaarit, joita on järjestetty hiippakunnissa vuodesta 2013. Seminaarit on suunnattu kaikille kirkon aloille opiskeleville aina kasvatusyöstä teologiaan asti.

Nurmi on ollut tiiviisti mukana kehittämässä KiTos-seminaareja. Maksuttomiin seminaareihin osallistujat saavat todistuksen, jonka voi halutesaan liittää ansioluetteloon.

– Seminaareissa käsitellään monenlaisia teemoja, kuten kutsumusta, työn jakautumista ja työn sisältöjä, Nurmi kertoo.

Hänen mukaansa näille seminaareille on nyt huutava tarve, sillä kirkon työkenttä on muuttunut. Seurakuntien tilanteet ja tarpeet ovat muuttuneet. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän joustavuutta ja seurakuntatyön näkemistä uudella tavalla.

Osittain tästä syystä hiippakuntien järjestämät KiTos-seminaarit sijoittuvat ajankohtaan, jolloin kirkolliseen ammattiin opiskeleva on juuri suorittanut seurakuntaharjoittelunsa eli perehtynyt oman alansa tehtäviin seurakunnassa.

Kehitettävää löytyy

Seminaareista on tullut hyvää palautetta, mutta kehitettävääkin vielä on.

– KiTos-seminaareissa on lähdetty liikenteeseen korkea-asteen opiskelijoista, ja niihin osallistuu tällä hetkellä yksittäisiä toisen asteen opiskelijoita. Toiveissa on, että toisen asteen opiskelijat saataisiin paremmin mukaan ja sitä kautta seminaareihin enemmän moniammatillisuutta.

KiTos-seminaarien lisäksi hiippakunnat kutsuvat uudet työntekijänsä Osallisena kirkon uskosta ja tehtävästä -orientoitumiskoulutukseen. Kun tämä valmennusjakso on ohi, hiippakunta kutsuu tämän saman ryhmän Tukea työhön -päivään, jossa jaetaan kokemuksia kunkin siihen asti kertyneestä seurakuntatyön kokemuksesta ja kerrotaan tukitoimista, joita uusille työntekijöille on tarjolla.

Herkin vaihe

Tuki ei jää tähän, vaan Nurmen mukaan esimerkiksi Espoon hiippakunnassa aloitetaan muutama kuukauden päästä Tukea työhön -päivästä samalle ryhmälle vuoden mittainen mentorointi.

– Me siis kuljemme tämän ryhmän kanssa yhdessä noin vajaan kahden vuoden matkan. Mentorointiryhmässä kukin vuorollaan tuo jonkun asian työstään yhteiseen keskusteluun, Nurmi kertoo.

Kun mukaan lasketaan opiskeluaajan KiTos-seminaari, hiippakunta tukee parhaimmillaan uutta työntekijää noin neljän vuoden ajan työuran alkuvaiheessa.

– Herkin vaihe uuden työntekijän uralla on hänen kaksi ensimmäistä vuottaan töissä. Silloin syntyvät ne kaikkein suurimmat kysymykset työstä, ja siksi nämä mentorointiryhmät ajoittuvat juuri tähän kahden ensimmäisen vuoden ajanjaksoon.

Hellästi seurakuntatyöhön saatelemiselle on ollut Nurmen mukaan tarvetta.

– Olemme kuulleet kentän äänen ja olemme reagoineet siihen.

Identiteettiä tuetaan

KiTos-seminaarin lisäksi kirkon aloille tuleville virkaan vihittäville diakoneille ja teologeille järjeste-

tään hiippakunnissa ordinaatio-valmennusta. Sen lisäksi kaikille ensimmäistä kertaa kirkon virkaan tuleville työntekijöille tarjotaan Osallisena kirkon uskosta ja tehtävästä -orientoitumiskoulutus.

– Orientoitumiskoulutuksen tehtävänä on poimia ihmisiä, jotka ovat hiljattain tulleet mukaan kirkon työhön hiippakuntaan. Sen tehtävänä on tukea sekä työntekijän työidentiteettiä että hengellistä identiteettiä, kertoo Mikkelin hiippakunnan diakonian hiippakuntas sihteeri **Ulla-Maija Harju**.

Hänen mukaansa uuteen kirkon työhön tulleen kohdistuu usein hyvin ristiriitaisia odotuksia esimiehiltä, työkavereilta ja seurakuntalaisilta. Noin viiden vuoden ajan järjestettyjen orientoitumiskoulutusten tehtävänä on auttaa uutta työntekijää löytämään oma tapansa tehdä työtä ja tukea häntä hyödyntämään persoonallisia vahvuuksiaan siinä tehtävässä, johon hänet on valittu.

Harju muistuttaa, että KiTos-seminaarien ja orientoitumiskoulutusten takana on se tosiasia, että kirkon virkoihin tulevat työntekijät saavat koulutuksensa yhteiskunnan ylläpitämässä koulutuslaitoksissa, joissa koulutuksen rakenne ei enää tue samalla tavalla opiskelijan hengellistä kehitystä kuin aiemmin.

– Tämä oli se seikka, joka herätti piispoissa huolta, hän toteaa.

Sekä KiTos-seminaarien että orientoitumiskoulutusten järjestämisestä on piispaikokouksen päätös.

Alanvaihtajia mukaan

Sekä Harju että Nurmi ovat huomanneet viime vuosien aikana tapahtuneen muutoksen, jossa kirkon työ on alkanut houkutella myös alanvaihtajia, jotka saattavat siirtyä kirkon työhön hyvin erilaisista työtaustoista.

– Tiedän esimerkiksi ekonomin, joka lähti opiskelemaan teologiaa, Nurmi toteaa.

Tämä tuo rikkautta ja uudenlaista osaamista kirkkoon, mutta myös haasteita. Uusien ammattilaisten perehdyttäminen seurakuntatyön arkeen ja toimiseen osana hengellistä työyhteisöä vaatii enemmän panostusta kirkolta. ■

HARJOITTELUAIKA ON RATKAISEVASSA ROOLISSA

Diakonia-ammattikorkeakoulun lehtori **Jouko Porkka** näkee seurakuntaharjoittelun ratkaisevana kohtana opiskelijan suuntautumisessa kirkon työhön.

– Mikä on harjoitteluseurakunta? Miten opiskelija otetaan seurakunnassa vastaan? Miten hänet huomioidaan, miten häntä tuetaan ja minkälaisia tehtäviä hänelle annetaan?

Porkan kokemuksen mukaan seurakunnissa tarjotaan edelleen hyvää harjoittelunohjausta. Seurakuntaharjoittelussa syntynyttä kokemusta pystytään peilaamaan laajemmin esimerkiksi KiTos-seminaareissa. Seminaarit auttavat opiskelijaa kohtaamaan myös seurakuntien moniammatillisuuden.

– On jokaiselle terveellistä oivaltaa, että seurakunta on yhtä ammattikuntaa laajempi kokonaisuus.

Vähemmän virkoja tarjolla

Porkka on työskennellyt DIAKissa eri tehtävissä vuodesta 1999. Hän on nähnyt kehityskulun, joka on johtanut koulutettavien paikkojen vähenemiseen. Samalla kun koulutus on irtautunut esimerkiksi Järvenpään ja Kauniaisten perinteisiltä pieniltä kampuksilta suureen Kalasataman kampukseen, myös opiskelijaryhmien taustat ovat moninaistuneet. Alalle tulee enemmän opiskelijoita, joiden kosketuspinta seurakuntaan on ohuempi kuin aiemmin.

Tulevaisuuden haaste on Porkan mukaan se, että kirkolla on aiempaa vähemmän tarjottavana virkoja.

– Tämä haaste korostaa sitä, että työnantajapuolelta pitää tulla selvä viesti siitä, että tulevaisuudessakin kirkko tarvitsee työntekijöitä. Siinä minä näen näiden seminaarien, kirkon ja hiippakuntien tekemän opiskelijoiden kohtaamisen erittäin tärkeänä. ■

”VIHKIMYS ON ISO ASIA”

Tamperelainen **Maria Vuoristo** työskentelee tällä hetkellä Tampereen seurakuntayhtymällä vapaaehtoistoiminnan toiminnanohjaajana. Hän valmistui joulukuussa 2014 DIAKista sosionomi-diakoniksi ja kokee olevansa tällä hetkellä omalla alallaan.

Vuoristo ei ole vielä suorittanut ordinaatiovalmennusta, koska hän on lyhyen työuransa aikana työskennellyt paljon yhteiskunnan palveluksessa. Hän on tehnyt myös kaksi diakonian viransijaisuutta, mutta ne jäivät kestoltaan niin lyhyiksi, että hän ei saanut vihkimystä.

Kun hänet nyt on valittu vakituisen työsuhteeseen seurakuntayhtymälle, hän aikoo hakeutua ordinaatiovalmennukseen kuluvan syksyn aikana.

– Odotan, että koulutus antaa minulle valmiuksia työhön, jossa on kirkko ympäristönä ja hengelliset kysymykset läsnä. Vihkimyksen saaminen on minulle iso asia. ■



henki kulkee

Mietteitä hillasuolta

Hillasuolla on hyvä kulkea. Tänä kesänä soilla on saanutkin käydä tiuhaan, sillä pohjoisen perukoille kypsyi runsas sato. Suolla käydessä on usein noussut sanomaton kiitos Jumalalle päivän hillasaaliista ja siitä, että on saanut nauttia Hänen luomakuntansa kauneutta.

Hillat ovat myös puhdas lahja niitä löytävälle etsijälle. Sitä voi verrata ansaitsemattomaan armoon jonka Jumala lahjoittaa hyvydessään. Hillasadon määräkin on puhtaasti kiinni Hänestä joka ”sääät ja ilmat säättää ja aallot tainnuttaa ja hyisen hallan häätää ...”.

Niin kuin hillat, niin pelastus ja uskokin lahjoitetaan. Temppeleini; pohjoisen metsät ja suot, korkeat vaarat ja tunturit, jokilaaksot ja rotkot julistavat kaikessa Jumalan hyvyttä, suuruutta ja kaikkivaltiutta. Kauneuden keskellä on helppoa ajatella ja tuntea, että Jumala on hyvä: ”Sinä olet minun Jumalani, ja sinua minä kiitän. Minun Jumalani, sinua minä kunnioitan. Kiittäkää Herraa, sillä hän on hyvä; sillä hänen armonsa pysyy iankaikkisesti.” (Ps.118:28-29)

Vasta poimittu hilla maistuu todella hyvältä suoraan suolta suuhun laitettuna. On lupa myös maistaa ja kokea Jumalan hyvyttä: ”Maistakaa ja katsokaa, kuinka Herra on hyvä.” (Ps. 34:9)

Ei ole sama, mitä ajattelet Jumalasta. Teoria määrää havainnon. Kun olen vakuuttunut Jumalan hyvydestä, en enää epäile ja kyseenalaista asioita, joita ennen epäilin, sillä näen, että kaikki alkaa Hänen hyvydestään. Olosuhteet eivät määritä Hänen hyvyttään, vaan päinvastoin. Sen ymmärtäminen tuo levon sydämeeni. Voin luottaa Häneen kaikissa olosuhteissa, silloinkin kun en ymmärrä eikä minulla ole vastauksia kysymyksiini.

Kun käherrämme jatkuvasti itseemme ja arvioimme kaikkea omasta voimastamme ja ymmärryksestämme, uskomme näivetty. Kun katsomme Jeesukseen, näemme Isän hyvyden ja rakkauden kaikissa olosuhteissa. ■

TEKSTI JA KUVA MARKKU KUKKONEN

3 kysymystä

1.

Mistä sait kipinän kirkon työhön?

2.

Mitä jäi käteen kirkon ordinaatio- ja orientaatiokoulutuksesta?

3.

Mikä on tukenut sinua kasvussa kirkon työhön?



Anton Berg
nuorisotyönohjaaja
Kuopio, Alavan seurakunta

- Sain henkilökohtaisen kutsun seurakunnan nuorisotyönohjaajalta isoseksi. Hänen tyyliin sä vetää oli kiehtova. Hän osasi innostaa ihmisiä toimimaan. Myös työn monipuolisuus kiehtoi.
- En ole osallistunut sellaiseen.
- Ystävät, oma palo ja ennen kaikkea Jumalan läsnäolo. Minulle ei tyrkytetty kirkollisia juttuja vaan sain itse rauhasa pureskella ja miettiä, onko tämä minun juttuni. Myös elämäkokemukset ovat antaneet minulle parempaa ymmärrystä maailmasta. Opiskelutoverit olivat suuri tuki AMK-opintojen aikana. Kaiken kukkuraksi nuoret inspiroivat!



Tuomo Keskinen
nuorisotyönohjaaja
Taipalsaari

- Olin pitkään mukana isostominnessa ja apuohjaajana. Varsinainen kipinä lähteä opiskelemaan seurakunnan työntekijäksi tapahtui, kun tapasin vaimoni, joka silloin opiskeli nuorisotyönohjaajaksi.
- Ordinaatiokoulutuksessa opin todella paljon siitä, kuinka laajaa kirkon tekemä työ oikeasti on. Oli erittäin mielenkiintoista päästä tutustumaan muihin kirkon organisaatioihin.
- Käytännön työ on ollut isoin apu kasvaessani kohti parempaa ammattilaisuutta nuorisotyössä. Seurakunnan nuoret ovat auttaneet minua eteenpäin. Käytännön jutut, kuten keskustelut, miten jotkut asiat toimivat WhatsAppissa tai Snapchatissa ovat auttaneet kasvamaan lähemmäksi nuoria.



Pirjo Paloviita
perhe- ja nuorisodiakoni
Tampere

- Ihan aluksi halusta kertoa evankeliumia eteenpäin. Tärkeänä pidän myös sitä, että saa ja voi tehdä merkittävää työtä.
- Tärkeintä oli vihkimyksen saaminen ja siihen valmistautuminen. Tärkeää oli myös se, että sai tutustua toisiin vihittäviin ja saada vertaistukea.
- Elämäkokemus ja muu seurakuntayhteys. Laaja-alainen tutustuminen seurakuntatyöhön on myös auttanut sitoutumaan kirkon työhön.

lakimies

Osittaisen hoitovapaan keskeyttäminen uuden raskauden vuoksi

Perhevapaisiin liittyvät kysymykset toistuvat liiton lakimiesneuvonnassa usein. Jäsenet ovat hyvin tietoisia siitä, että työntekijällä on Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaan oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää. Palkan maksaminen edellyttää, että palvelussuhde seurakuntaan on välittömästi ennen vapaan alkamista kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää.

Harmillisempia yllätyksiä saattaa tulla niille, jotka ovat pitkällä virkavapaalla perheenlisäyksen ilmoittaessa tulostaan. Tuon 72 arkipäivän palkallisen jakson laskeminen alkaa äitiysrahakauden alkamispäivästä myös, jos työntekijä on tuolloin muulla perusteella myönnettyllä virkavapaalla. Meneillään olevaa virkavapaata ei muuteta äitiysvapaaksi, joten äitiys- tai vanhempainvapaan palkkaa ei makseta äitiysrahakauden siltä osalta, joka kuuluu samanaikaisesti aikaisemmin myönnetyn muun virkavapaan kanssa.

Hoitovapaan keskeyttäminen uuden raskauden perusteella on poikkeus tästä säännöstä, eli työntekijällä on oikeus keskeyttää hoitovapaansa uuden raskauden johdosta ja jäädä palkkalliseen äitiysvapaalle. Entäpä sitten osittainen hoitovapaa? Muuttuuko osittainen hoitova-

paa äitiysvapaaksi? Maksetaan-ko 72 päivän palkka osa-aikatyön ansioista vai osittaista hoitovapaata edeltäneen kokoaikatyön ansioista? Näitä kysymyksiä on kuntapuolella ratkottu aivan työtuomioistuinta myöten, joka ratkaisi asian joulukuussa 2015 antamassaan päätöksessä. Ratkaisussa osittainen hoitovapaa on mahdollista keskeyttää siitä ajankohdasta, jolloin työntekijän oikeus äitiysvapaaseen alkaa. Tätä perustellaan työo-
pimuslain esitöillä, joista käy ilmi, että hoitovapaan ja osittaisen hoitovapaan keskeyttämis-
edellytykset ovat samat eli lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut ennalta-arvaamaton ja olematon muutos. Uusi raskaus on tällainen tapahtuma. Tämäkin on tullut ihan tuomioistuinasol-
la todettua.

Työtuomioistuin päätyi ratkaisussaan siis siihen, että osittaisen hoitovapaan keskeyttämi-

nen rinnastuu hoitovapaan keskeyttämiseen sekä syynä että palkkakysymysten osalta. Uuden raskauden ja siitä seuraavan äitiysvapaan on katsottava olevan sellainen ennalta arvaamaton tapahtuma, josta muodostuu perusteltu syy keskeyttää osittainen hoitovapaa. Kun osittainen hoitovapaa keskeytyy, myös osa-aikaisuus päättyy ja työaikaprosentti palautuu siihen, mikä se oli ennen vapaalle jäämistä. Näin ollen osittaiselta hoitovapaalta uudelle äitiysvapaalle jäävälle maksettava 72 päivän palkka on hänen varsinainen palkkansa osittaista hoitovapaata edeltävältä ajalta. ■

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



VIRPI LIIRUS-MÄKELÄ
diakoniatyöntekijä,
työnohjaaja
Helsingin
seurakuntayhtymä,
erityisdiakonia

Kun on tunteet

MUISTATKO, MILLAISTA OLI TULLA KIRKON TÖIHIN? Millaisin odotuksin tulit ensimmäiseen työyhteisösi? Itse ajattelin liittyväni kristittyjen yhteyteen, elämään todeksi diakoniatyössä kutsua, jonka koin saaneeni. Rakastan työtäni mutta työyhteisöissä on haasteita, jotka ovat vaikuttaneet siihen, että olen työnohjaaja. Tämä kaikki tuli mieleeni, kun taas kuulin uudesta kirkon työntekijästä, joka pettyi työyhteisönsä henkilöristiriitihin. Missä rakkaus? Missä armollisuus?

KUN ON NE TUNTEET! Ne ovat läsnä kaikessa vuorovaikutuksessa myös seurakunnissa, tunnistamempe ne tai emme. Jos emme tunnista, sen pahemmat ovat seuraukset. Olemme kohtaamisen ja vuorovaikutuksen ammattilaisia. Kaikilla meillä on tarve tulla nähdyksi ja kuulluksi. Miten se toteutuu, jos emme tunnista omia tunteitamme ja sitä kautta saa kosketuspintaa toisen tunteisiin?

KYMMENEN VUOTTA SITTEN TYÖSKENTELIN KOKEMUKSELLISEN TUNNETAITOVALMENNUKSEN KOULUTUKSISSA. Se oli syväskellus oman taidottomuuden tunnistamiseen ja häpeänkin kokemukseen. Mutta en minä ollut huono, kukaan ei vain ennen ollut opettanut! Kun haluaa ajaa pyörällä tai luistella, on opeteltava. Kun haluaa elää toisen kanssa niin, että kuuntelee ja tulee kuulluksi, on opeteltava tunnetaitoja. On ensin ymmärrettävä, mitä ollaan tekemässä ja sitten opittava, miten se tapahtuu. Lopuksi pitää harjoitella ja vielä harjoitella.

tella. Muuten yritämme selviytyä niillä taidoilla, jotka olemme oppineet lapsuudessamme esimerkin kautta lähisuhteissamme ja myöhemmin muualta. Tunnetaitojen opetteluun on olemassa työkaluja, joiden käyttöä on toistettava jopa tuhansia kertoja oppiakseen vanhoista tavoista pois.

AIKUISEKSI KASVAMINEN ON SITÄ, ETTÄ KASVAA OTTAMAAN VASTUUN OMISTA TUNTEISTAAN eikä yritä vyöryttää niitä toisen päälle. On taito olla vihainen oikeaan aikaan, oikealle ihmiselle ja oikeasta asiasta. Hyvä aikomus usein estää katastrofin. Aikomuksen lisäksi on kartutettava taitoja. Kun työyhteisössä kaksi aikuista kohtaa tunteineen, vastaa kumpikin omasta osastaan. Se on oikeus ja velvollisuus. Tavoitteena on hoitaa perustehtävä hyvin ja luoda yhteisö, jossa jokainen kokee olevansa tervetullut sellaisena kuin on, keskeneräisenä. Huolimatta siitä, millaisia tunteita kohtaamiset meissä saavat aikaan. Tunteet on tunnistettava ja tunnustettava, muuten ne välittyvät piiloviestinä eteenpäin.

JOKAINEN ON JUMALAN SILMISSÄ ARVOKAS. On lupa suojella omia rajoja ja velvollisuus kunnioittaa toisen rajoja. Vuosia olen tietoisesti harjoitellut tunnetaitoja ja matka jatkuu. Mitä enemmän opin itsestäni, sitä enemmän tarvitsen Jeesusta elääkseni tunteineni Hänen esimerkkinsä mukaan. ■

Missä rakkaus?
Missä armollisuus?

KNT:n jäsentapaamisia

18.11. Maata Näkyvissä -festarit

6–7.11. Johtavien nuorisotyönohjaajien työkokous

Majatalo Onnela Tuusula. Ilmoittautuminen knt@knt.fi

9.1. KNT:n 70 v ”juhlavuosikokous”

Kirkon kasvatuksen päivillä Jyväskylässä.

Kirteko-verkostotapaamiset

11.10. Mikkeli

24.10. Seinäjoki

JUKOn luottamusmieskurssit 2018

14–15.3. Helsinki

10–11.4. Tampere

10.11. Diakonian tutkimuksen päivä Helsingin Diakissa

13.–15.9.2018 Kirkon diakonian päivät Lahdessa

Dtl-Sisupäivät

13.11. Oulussa

15.11. Vantaalla (johtavat)

17.11. Mikkelissä

Ilmoittautuminen päättyy 13.10.

Dtl-edustajiston vaalit ovat keväällä 2018.

Nyt on aika miettiä osastoissa ehdokasasettelua.

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2017
Saara Huhanantti
sosionomi (YAMK), diakoni
Puh. 050 593 5503
saara.huhanantti@evl.fi



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



Varapuheenjohtaja 2017
Carita Riitakorpi
diakonissa, terveydenhoitaja
Puh. 050 303 0574
carita.riitakorpi@evl.fi



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



Lakimies
Maarit Laurikainen
OTM, KTM
Puh. 050 406 6240
lakimies@dtl.fi



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



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



Puheenjohtaja 2016-2018
Ilkka Kalliokoski
nuorisotyönohjaaja
Puh. 040 547 1888
puheenjohtaja@knt.fi



Jäsenpalvelusihteeri
Ruth Kähkönen
merkonomi
Puh. 044 595 8566
jasenpalvelu@knt.fi



Varapuheenjohtaja 2016-2017
Tero Fleminch
johtava nuorisotyönohjaaja
Puh. 050 461 0568
tero.fleminch@evl.fi



Lakimies
Maarit Laurikainen
OTM, KTM
Puh. 044 771 8668
lakimies@knt.fi



LIITY JÄSENEKSI

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

Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jasenpalvelu@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566.
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

TYÖTTÖMYYSKASSA
hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen liittyviä asioitamme.
Erko – Erytiskoulutettujen 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

GRA! NEUVO



© JUHO RINNE 2017



. A3P1


SACRUM

VALOKSI!



Heijastava pipo

Musta pipo heijastavalla Yhteisvastuumerkillä. Lämmittä ja suojaa.
13,00 (17,00)

13⁰⁰

 **YHTEISVASTUU**



Yatzy-peli

Perinteinen noppapeli. Helppo oppia, mutta jännitys säilyy kierroksesta toiseen.
10,90 (12,90)

10⁹⁰

 **YHTEISVASTUU**



Tommy Hellsten, Kalevi Virtanen **Valo syntyy pimeässä**

– Havaintoja elämän keskeltä

Teoksen lyhyet tekstit kutsuvat pohtimaan kanssaan, rauhoittumaan ja levähtämään. Kipua ja murtumista emme pääse pakoon, mutta juuri niihin kätkeytyy usein portti uuteen.

26,90 (32,90)



26⁹⁰



Tapio Luoma **Siunauksen siivin**

Piispa Tapio Luoman rohkaisevia, lohduttavia ja viisaita sanoja kauniina, isotekstisenä lahjakirjana. Luomalla on taito tuoda kristillinen perinne lähelle tätä aikaa ja tehdä Raamattu eläväksi arjessa.

16,10 (18,90)

väh. 20 kpl **13,90**

väh. 100 kpl **12,90**

MINERVA

12⁹⁰



Kaija Maria ja Lari Junkkari **Muutakin kuin numeroita**

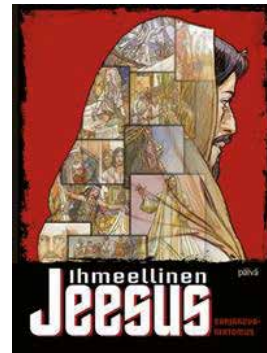
– Vanhenemisen taidosta

Vanheta voi monella tavalla, mutta joka väittää, että ikä on vain numeroita, on väärässä. Kirja vanhenemisen taidosta johdattaa kohtaamiseen vanhenemisen kanssa avoimin silmin.

25,90 (31,90)



25⁹⁰



Alex Ben, Jose Perez Montero **Ihmeellinen Jeesus**

– Sarjakuvakertomus

Ainutlaatuinen kertomus Jeesuksesta Kristuksesta helposti omaksuttavassa ja mieleenpainuvassa muodossa. Kirja on tarkoitettu nuorille ja aikuisille, ja se palvelee erinomaisesti myös maahanmuuttajia, jotka opettelevat suomen kieltä.

17,10 (19,00)

PÄIVÄ

17¹⁰