

KIRSI HINTIKKA:
*Yhdistelmävirassa
olen sillanrakentaja*

- **Kirkon ovet auki uusille tehtäville**
- **Tero Konttinen selvisi työuupumuksesta**



**ARKKIPIISPAEHDOKKAAT ÄÄNESSÄ
VAHVASTI MUKANA SOMESSA JA DIGISSÄ
NELJÄSTÄ TALOUSTOIMISTOSTA TULI YKSI**



KUVA MARIA HYÖVÄLTI

KUVA TERO KONTTINEN

12

Saara Mrcela on monitoimiosaja

Tero Konttinen tuntee
työuupumuksen

20

- | | |
|---|--|
| 4 Löytöjä työstäni
<i>Kirsi Hintikka</i> | 24 3 kysymystä |
| 6 Ajankohtaista | 25 Opiskelija
<i>Sarlotta Siimeslahti</i> |
| 8 Tutkittu
<i>Pauliina Pylvänäinen</i> | 26 Hyvin tehty
<i>Taloustoimistojen
yhdistäminen onnistui</i> |
| 10 Ovet auki uusille
tehtäville | 28 Työkyky
<i>Miten onnistuu töihinpaluu
pitkän saikun jälkeen?</i> |
| 16 Pitsalaatikko
<i>Kuinka mörökölli
päihitetään?</i> | 30 Mukana digissä ja somessa |
| 17 Toiminnanjohtajan palsta
<i>Tiina Laine</i> | 33 Henki kulkee
<i>Markku Kukkonen</i> |
| 18 Vaikuttajan ääni
<i>Arkipiispaehdokkaat
äänessä</i> | 34 Lakimies |
| 20 Edunvalvonta
<i>Tero Konttinen tietää,
mitä työuupumus on</i> | 36 Kolumni
<i>Petrina Laine</i> |
| 23 Puheenjohtaja
<i>Saara Huhananti</i> | 37 Tulossa |
| | 38 Esittely |
| | 39 Sarjakuva
<i>Juho Rinne</i> |

DINO 4 / 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
Hilkka 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
Alpo Syvänen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy viikolla
11/2018.

8. vuosikerta

pääkirjoitus

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

Haaste ajatteluun
muutokseen.

KATSE BOXIN ULKOPUOLELLE

AY-LIIKETTÄ MOITITAAN usein, että se on linnoittautunut puolustusasemiin. Totta kai näin, koska saavutettuja etuja on oikeus puolustaa.

YHTEISKUNTA JA TYÖMARKKINAT OVAT MUUTTUNEET, joten keskusteluun on tuotava myös uusia toimintaympäristön tunnistavia ja tulevaisuutta rakentavia näkökulmia. On uskallettava katsoa boxin ulkopuolelta, miltä oma toiminta näyttää. On uskallettava katsoa boxin ulkopuolelle ja rohkeasti tehtävä uusia avauksia.

KASVATUKSEN JA DIAKONIAITYÖN ASIAANTUNTIJOILLA on yl-lättävän usein myös toisen alan tutkinto. Kun seurakuntatyö on tähän saakka ollut tiiviisti oman ammatin ja tehtäväkuvan mukaan rajattua, tulevaisuudessa muu osaaminen on syytä tuoda tarjolle ja näkyväksi. Se voi olla ratkaisevaa, jotta työalojen virat saadaan turvattua.

LAPUAN HIIPPAKUNNASSA on tukipalveluiden tuottamisessa luotu kirkon toimintaympäristössä jotain aivan uutta. Neljän seurakunnan taloustoimistot on yhdistetty ilman seurakuntaliitoksia ja ilman kuntarajoja. Tämänkaltaista ajattelua ja toimenpiteitä tarvitaan lisää.

SATAVUOTIAAN SUOMEN MENESTYSTARINASSA on monta juurta. Yksi niistä on me-henki ja toinen se, että vaikeuksien keskellä ei ole jääty tuleen makaamaan. Tässä tarvitaan nyt Tuntemattoman sotilaan kapteeni

Kaarnan asennetta ja huomiota, kun hän näkee suossa makaavat sotilaat: "Ei sotaa näin käydä. Mennään tuon suon yli, että heilahtaa". (Laine 1955). ■



KUVA ANDERS KÄTKÖNEN

”OLEN SILLANRAKENTAJA”

Kirsi Hintikka työskentelee yhdistelmävirassa, jossa hän on vastuussa nuorisotyöstä ja lapsityöstä. Työ on antoisaa ja vaativaa.

Seurakuntien resurssisen huvetessa töitä on mietittävä ja jaettava uudella tavalla. Nuorisotyönohjaajien ja diakonien vahvuus on monipuolisessa ja laaja-alaisessa koulutuksessa. Äänekosken seurakunnassa on päädytty yhdistelmävirkaan, jossa nuorisotyönohjaaja **Kirsi Hintikka** on vastuussa nuorisotyön lisäksi seurakunnan lapsityöstä. Hän on seurakunnan nuorisotyönohjaaja ja lapsityön työalasihteeri.

– Virkani uuden työnkuvan tähtiajatus on, että seurakunnassamme lapsi- ja nuorisotyön välille saataisiin selkeä linkki ja yhteys. Itse ajattelen, että olen juuri sillanrakentaja. Nuorten perheiden on helppo olla mukana lapsi- ja perhetyössä, kun siellä on tuttu kasvo esimerkiksi varhaisnuorisotyöstä ja isostoiminnan ajalta. Samoin päivä- ja perhekerhoissa mukana ollut lapsi uskaltaa helpommin tulla mukaan varhaisnuorten toimintaan, Hintikka kertoo.

– Sillanrakentajana olemisen ajatus oli myös yksi kirkkoherramme tavoitteista, kun näitä tehtäviä lähdettiin yhdistämään yhteen virkaan, Hintikka jatkaa.

Laaja työnkuva

Nuorisotyössä Hintikan työnkuva painottuu enemmän varhaisnuorisotyön puolelle.

– Vastuulleni kuuluu varhaisnuorisotyö Sumiaisten ja Konginkankaan kappeliseurakuntien alueella. Lisäksi olen mukana retki- ja leiritöiminnässä varhaisnuorisotyössä.

– Nuorisotyössä olen mukana isoskoulutuksessa, rippikoulutyössä ja tarpeen mukaan isoimmista tapahtumissa, retkillä ja leireillä.

Hintikka suunnittelee toimintaa yhdessä lastenohjaajien kanssa toimintakauden alussa. Vastuu-

alueeseen kuuluu lapsityön tiimipalaverien pitäminen kerran kuussa. Lisäksi hän laatii yhteistyössä lapsityöstä vastaavan papin kanssa toimintasuunnitelman ja budjetin seuraaville vuosille. Pakettiin kuuluu budjetin seuraaminen ja laskujen hyväksyminen.

– Huolehdin myös päiväkerhojen ilmoittautumisista ja järjestän Tyttöjen tila -toimintaa. Se on viidesluokkalaisille ja sitä vanhemmille suunnattu oma ryhmä, Hintikka kertoo.

Haasteitakin on

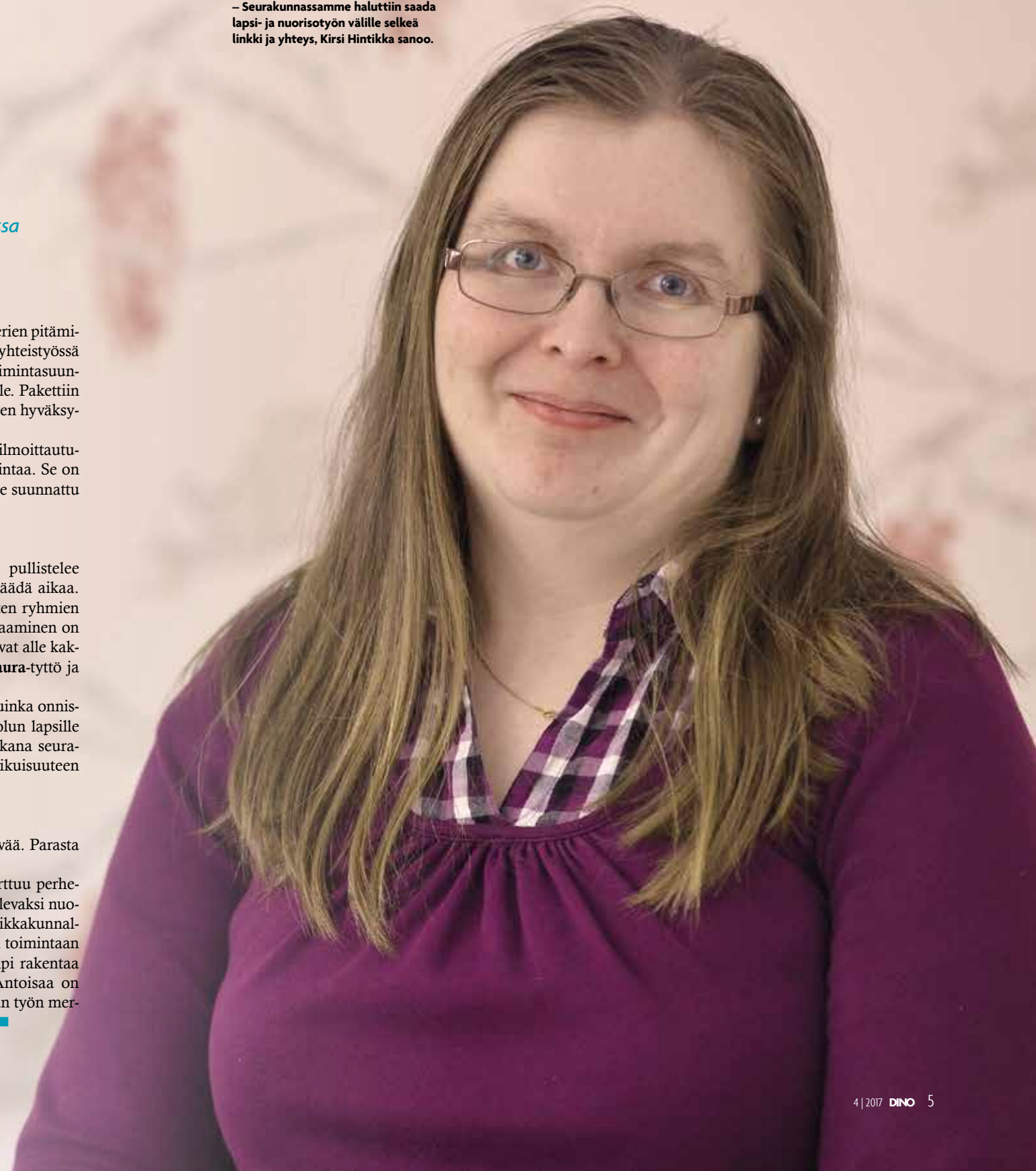
Yhdistelmävirkaa tekevän kalenteri pullistelee niin, että toimistopäiville ei meinaa jäädä aikaa. Päivät täyttyvät palavereista ja erilaisten ryhmien vetämisestä ja tapahtumista. Työn rajaaminen on tärkeää, sillä kotona Hintikkaa odottavat alle kaksivuotias **Antti**-poika, neljävuotias **Laura**-tyttö ja puoliso.

– Haasteellista on myös itse työ. Kuinka onnistumme rakentamaan yhteneväisen polun lapsille ja perheille, jotta he voisivat olla mukana seurakunnan toiminnassa pikkulapsesta aikuisuuteen asti?

Ja parasta on

Yhdistelmävirassa on myös paljon hyvää. Parasta on perheiden rinnalla kulkeminen.

– Pääsen näkemään, kun lapsi varttuu perhekerholaisesta nuorisotyössä mukana olevaksi nuoreksi. On myös hienoa nähdä, kun paikkakunnalle jäävät nuoret palaavat seurakunnan toimintaan saadessaan lapsia. Silloin on helpompi rakentaa luottamusta perheeseen ja lapsiin. Antoisaa on myös se, kun näkee lapsen ilon ja oman työn merkityksen pienelle lapselle tai nuorelle. ■





KNT:n ensimmäinen valtuuston kokous

Marraskuun alussa Turussa kokoontui Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT:n kautta aikain ensimmäinen valtuusto. Kokoukseen osallistuivat valtuutetut ja heidän henkilökohtaiset varajäsenensä. Kokouksen liittyi perehdytystä liiton toimintaympäristöön ja valtuutetun tehtävään.

Valtuuston puheenjohtajaksi valittiin **Juha Pitkä** Keravalta ja varapuheenjohtajaksi **Kaisa Lahdenkauppi** Liedosta. Pitkä toimi Tuusulan seurakunnan johtavana nuorisotyönohjaajana ja Lahdenkauppi Liedon seurakunnan johtavana nuorisotyönohjaajana. Puheenjohtajakausi on 1.10.2017 – 31.12.2019.

Valtuusto vahvisti liiton päivitetyn Rohkeaa ja vastuullista edunvalvontaa -strategian, joka on voimassa 2019 loppuun. KNT:n johtoryhmän muodostavat liiton puheenjohtaja, hallituksen varapuheenjohtaja, valtuuston puheenjohtaja ja toiminnanjohtaja.

KNT:n sääntömuutoksen myötä liiton hallituksen koko on nyt kuusi jäsentä. Hallituksen jäsenen toimikausi on kolme vuotta, minkä jälkeen hän tulee erovuoroiseksi. Sama henkilö voi olla kolme peräkkäistä kautta hallituksen jäsen. Valtuusto valitsi uudet hallituksen jäsenet ja arpoi erovuoroisuudet.

Uuden hallituksen jäsenet, varajäsenet ja toimikaudet ovat:

1.1.– 31.12.2018

Anna Kärri
(**Mikko Airas**)
Ann-Mari Karlsson
(**Jukka Jylhä**)

1.1.2018 – 31.12.2019

Jari-Pekka Nyssönen
(**Maire Kuoppala**)
Tarmo Marjamäki
(**Timo Havukainen**)

1.1.2018 – 31.12.2020

Mirja Kietäväinen
(**Mika Ahjosaari**)
Jussi Maasola
(**Sauli Paavilainen**)



KNT:n valtuuston puheenjohtajaksi valittiin Juha Pitkä ja varapuheenjohtajaksi Kaisa Lahdenkauppi.

Johtavat nuorisotyön-ohjaajat koolla Onnelassa

Johtavien nuorisotyön-ohjaajien työkokous pidettiin 7.11.2017 Majatalo Onnelassa Tuusulassa. Kokouksessa olivat esillä nuorisotyönohjaajanimikkeen tulevaisuus, johtavan viran tehtävään perehdyttäminen ja nuorisotyön tutkimuksen kehittäminen.

Johtaja **Henni Axelin** Allianssista kävi kertomassa kunnallisen nuorisotyön tulevaisuusodotukset 2017 tutkimuksesta. Kunnallisen nuorisotyön johtavista viranhaltijoista 79 prosentin mukaan nuorisotyön merkitys on kasvanut viimeisen viiden vuoden aikana. Kasvuun kerrotaan vaikuttaneen mm. nuorisotyön uudet muodot, kuten etsivä nuorisotyö, sekä nuorisotyön tiivistyvä yhteistyö muiden toimijoiden kanssa. Nuorisotyön haasteeksi ja arvostukseen vaikuttavaksi tekijäksi mainitaan luottamushenkilöiden etäisyys nuorisotyön arjesta ja vanhentuneet mielikuvat nuorisotyöstä.

Seuraava johtavien nuorisotyönohjaajien kokous pidetään 5.–6.11.2018 Partaharjulla. ■

Ohjeet Dtl:n edustajiston vaaliin 2018

Edustajiston jäsenet valitaan sähköisessä vaalissa 14.–21.3.2018. Äänioikeutettuja ja vaalikelpoisia ovat varsinaiset jäsenet, joiden vuoden 2017 jäsenmaksut on maksettu.

Ehdokkaan asettaa valitsijayhdistys, jonka voi muodostaa vähintään kolme liiton äänioikeutettua jäsentä. Valitsijayhdistyksen ehdokaslistalla voi olla 1–36 ehdokasta. Valitsijayhdistyksen on valittava vaali-asiamies, joka voi olla yksi valitsijayhdistyksen jäsenistä tai joku muu liiton äänioikeutettu jäsen, ei kuitenkaan alitsijayhdistyksen asettama ehdokas.

Edustajiston vaalissa vaalipiirinä on koko maa ja vaalijärjestyksen mukaisesti jokaisen hiippakunnan alueelta valitaan vähintään yksi edustaja. Tämän hiippakuntapohjaisen kiintiöinnin johdosta valitsijayhdistykset eivät voi muodostaa vaaliliittoja. Valitsijayhdistyksen perustamisasiakirja tulee olla vaalitoimikunnalla viimeistään 14.2.2018 kello 12.

Vaalitoimikunta laatii ehdokaslistojen yhdistelmän ja julkaisee ehdokaiden nimet liiton verkkosivuilla 19.2.2018. Valitsijayhdistyksen perustamisasiakirja sekä vaali- ja äänestysohjeet tulevat liiton www-sivuille ma 11.12.2017. Äänestämällä vaikutat! ■



Dtl:n vaalitoimikunta Sari Aroheikki, Terhi Suonsivu, Virpi Liirus-Mäkelä, Sanna Laiho ja Liisa Rossi.

Osastotapaamisesta puhtia työhön

Syksyn aikana osastot ovat kokoontuneet yhteisten asioiden ympärille sekä järjestäneet erilaisia virkistystilaisuuksia. Osastot ovat mainio tilaisuus kohdata kollegoja ja lisätä omaa tietämystä työhön ja sopimukseen liittyvistä asioista. Virkistysosoiden vapaamuotoiset kohtaamiset ovat yhtä tärkeitä jakamisen paikkoja. Älä jätä tapaamisia väliin! ■

Tarja Korpaeus-Hellstenille Sivellin-palkinto

Diakonian tutkimuksen seuran Sivellin-palkinnon tarkoituksena on nostaa esiin tutkimus, joka tuo merkittävää uutta tietoa diakoniasta käytävään keskusteluun. Vuoden 2017 palkinto myönnettiin **Tarja Korpaeus-Hellstenille** ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyöstä *Ihminen ymmärtää kohtautumista*. Opinnäytetyössä selvitetään maahanmuuttajien kirkkoon liittymisen syitä, liittymisprosessin käytäntöjä ja kehittämistarpeita. Tutkimus nostaa esille keskeisiä kirkkoon liittymisen syitä ja jäsenyyttä tukevia ja kehittäviä käytäntöjä sekä kokoaa yhteen kirkon vieraskielisen työn nykytilannetta ja kehittämismahdollisuuksia. ■

AINA MUN PITÄÄ PALVELLA, AUTTAA JA HAKEA POSTIA

Varhaiskristillisten naisdiakonien työnkuva oli monipuolinen.

TEKSTI PAULIINA PYLVÄNÄINEN | KUVA SCANDINAVIAN STOCKPHOTO

Jos varhaiskristillisellä naisdiakonilla olisi ollut kaleritoiminto työpuhelimessaan, se olisi päivän aikana muistutellut monenlaisista tehtävistä. Tuoreessa väitöstutkimuksessani otin selvää, mitä naisdiakonit tekivät varhaiskristillisessä seurakunnassa. Tutkimukseni lähde oli teksti nimeltä Apostoliset konstituutiot. Se on kirjoitettu vuonna 380 jKr. Antiokiassa, nykyisen Turkin alueella. Kirjassa seurakunnan johtajaa eli piispaa opastetaan viettämään kristillistä elämää oikealla tavalla. Teksti koostuukin ohjeista, jotka kattavat seurakunnan koko elämän – aina pyhäpäivien vietosta parran kasvattamiseen.

Varhaiskristillinen seurakunta kokoontui jumalanpalvelukseen joka päivä, aamuin illoin. Apostolisissa konstituutioissa osoitetaan tietyille ihmisille tietyt tehtävät jumalanpalvelusta vietettäessä. Naisdiakonit ovat naisista ainoita, jolle tällainen vastuu annetaan. Kun jumalanpalvelus on alkamassa, hänen on seisottava naisille tarkoitetun kirkon sisäänkäynnin luona. Samalla hänen on tarvittaessa järjestettävä sisään saapuvalla vieraille sopiva paikka. Ehtoollisen alkaessa naisdiakonin on valvottava, että osa naisista poistuu rakennuksesta. Aterialle saivat näet osallistua vain kastetut kristityt. Naisdiakoni on naisista ensimmäinen, joka nauttii ehtoollisen.

Naisdiakonin on myös autettava papistoa, kun nainen kasteetaan. Toimituksen alkaessa kasteelle saapuva nainen voidellaan öljyllä. Piispa voitelee hänen otsansa ja naisdiakoni muun vartalon. Tämän jälkeen suoritetaan varsinainen kastaminen kastealtaassa. Kun nainen sitten nousee pois vedestä, naisdiakoni ottaa hänet vastaan. Kasteella naisdiakonia tarvitaan käytännön syistä: Voitelen vuoksi kastettavan oli riisuuduttava alasti kesken toimituksen, joten se täytyi suorittaa siveellisesti. Apostolisten konstituutioiden kirjoittamisaikana kastettavien määrä myös kasvoi rajusti ja enemmistö heistä oli aikuisia. Apukäsiä siis tarvittiin.

Päivät eivät kuitenkaan koostuneet pelkästä liturgiasta, vaan naisdiakonia ohjeistettiin myös toimimaan piispan välikätenä seurakunnan avustustyössä. Hänet lähetettiin vierailemaan naisten kodeissa. Apostoliset konstituutiot eivät suoraan kerro, mitä vierailujen aikana tapahtui. Todennäköisesti naisdiakoni jakoi leskille almuja ja saattoi myös opettaa muita naisia. Kotikäyntien lisäksi häntä käskettiin parantamaan henkisistä, fyysisistä ja moraalisista ongelmista kärsiviä naisia.

Naisdiakonit osallistuivat myös seurakunnan viestintään. Apostolisissa konstituutioissa heidät lähetettiin miesdiakonien tavoin kuljettamaan kirjeitä toisiin seurakuntiin. Tuohon aikaan matkustaminen oli vaativaa ja vaarallista puuhaa. Tavalisesti naiset olivat myös sidot-

tuja kotitaloutensa velvollisuuksiin. Viestien vieminen oli kuitenkin välttämätöntä, sillä valtakunnan postilaitos ei ollut kristillisten seurakuntien käytössä. Koska naisdiakoneiksi valittiin vain naimattomia naisia, he pystyivät jättämään kotinsa ja lähtemään matkaan.

Apostolisten konstituutioiden kuvaamat varhaiskristillisen naisdiakonin päivät täytyivät siis jokseenkin eri tavoin kuin nykydiakonien kalenterit. Naisdiakoni oli tehtäviään hoitaessaan piispan oikea käsi, mutta seurakunnan naisten keskuudessa hänellä oli erityinen asema. Sitten vuosisatojen kuluessa moni asia on kirkossa ja diakonien työnkuvassa muuttunut, mutta ainakin yksi asia on säilynyt samanlaisena. Diakonin on tehtävä, mitä kulloinkin tarvitaan. ■



• Teologian maisteri Pauliina Pylvänäinen tutki syyskuussa tarkastetussa väitöskirjassaan (*Liturgia, karitatiivisia ja viestinnällisiä toimijoita: Naisdiakonien tehtävät Apostolisissa konstituutioissa*) naisdiakonien roolia varhaisessa kirkossa.

työnkuva

OVET AUKI UUSILLE TEHTÄVILLE

Seurakunnat eivät voi elää omassa
siilossaan puolustaen vanhoja
työmenetelmiä. Suomen kirkossa on
vahvaa osaamista eri työntekijäkunnissa.
Annammeko sille mahdollisuuden näkyä?

Nyt on aika keskustella työkuultuurin ja -tehtävien muuttamisesta ja työnkuvien uusimisesta. Odotammeko kirkolliskokouksen päätöksiä vai uskallammeko toteuttaa kirkon tehtävää seurakuntien omaleimaisilla ratkaisulla? Mikä on diakonia- ja nuorisotyön tulevaisuus haasteiden keskellä ja miten nämä työmuodot voivat säilyttää asemansa ja paikkansa kirkon työssä? Jäsenistöllä on osaamista ja koulutusta monesti enemmän kuin virat vaativat. Voimmeko tehdä työtä laajalaisemmin ja muuttaa myös ammattikoulutuksen sisältöä tehtävien vankistamiseksi? Nämä kysymykset nousevat esille entistä vahvemmin.

Saara Mrcela korostaa työajan suunnittelua

Savitaipaleen seurakunnan monitoimiosaa- ja nuorisotyönohjaaja **Saara Mrcelan** työviikot ovat kiireisiä. Kahden vuoden ajan hänen tehtäviinsä ovat kuulunut myös lähetysstihteerin työt. Alkuaika sujui pienessä kaaoksessa.

– Oli tärkeää kiinnittää huomiota työajan suunnitteluun. Siten pystyi keskittymään kuhunkin työmuotoon. Nykyisin lähetystyön tehtäviä hoidan torstaisin, ja muina päivinä keskityn varhaisnuoriso-, nuoriso- ja rippikoulutyöhön, Mrcela valaisee.

Muutoksen takana eivät hänen mukaansa suoranaisesti ole taloudelliset perustelut. Työntekijätillanne muuttui vuonna 2015 entisen lähetysstihteerin

lähdettyä eläkkeelle. Mrcela aloitti uudessa tehtävässä vuoden 2016 alusta.

– Seurakunta ei ollut valmis ottamaan yhdeksi päiväksi uutta työntekijää, ja keskusteltuaamme esimiehen kanssa asiasta ja muutoksista sekä myös minun työalastani, tuntui vaihtoehto hyvältä. Minulta jäivät pois lastenohjaajien lähiesimiehen tehtävät ja rippikoulusta vastaaminen. Työtehtävien muutos ei vaikuttanut palkkaukseen.

Keskustelua ja sopimista

Työtehtävien yhdistämisestä on tullut kaikua Mrcelan korviin myös lähiseurakunnista, jotka ovat pieniä.

– Halua yhdistää tehtävänkuvia uskon ilmaantuvan enemmänkin, erityisesti pienissä seurakunnissa. On luontevaa yhdistellä työnkuvia varsinkin silloin, jos taloudelliset resurssit tiukentuvat. Se vaatii keskustelua ja erityisesti asennemuutosta niin työntekijöiltä kuin päättäjiltä. On tärkeää sopia myös rajat työmuotojen välille, pohtii Mrcela.

Savitaipaleella tehtäväkuvan muutokseen tultiin monien sattumien kautta. Lähetysstihteeriksi jäi eläkkeelle, taloudelliset resurssit olivat rajalliset ja Mrcela soveltui alalle lähetysstihteerin opinnot jo aiemmin käytyään ja lähetyskentällä Kroatiassa kasvaneena.

– Toki nuorisotyön tehtäviin oli pakko tehdä huojuksia, jotta voisin hoitaa uuden työkuvan mukaiset tehtävät. Rippikoulusta vastaaminen siirtyi papille ja avoimet ovet -toiminta piti jättää, jotta myös lähetystyölle löytyi aikaa. Oli opetettava myös seurakuntalaiset uuteen tilanteeseen.

Osaaminen käyttöön

Mrcelan mukaan nuorisotyön ja lähetystyön yhdistäminen onnistuu, vaikka ikähaarukka on laaja. Niinpä hän on saumattomasti yhdistänyt eri ikäpolvia kohtaamaan toisiaan.

– Meillä on ollut muun muassa ravintolapäiviä ja lähetysbrunssia lähetystyön hyväksi. On valmisteltu nuorten kanssa myyjäisiin tuotteita ja sitä kautta on saatu lähetystyötä mukaan myös nuorten toimintaan. Lähetyskasvatus on keskeisessä asemassa työssäni, Mrcela muistuttaa.

Hän haluaa jatkossakin uudistaa ja rikastuttaa työtänsä. Seurakunnassa hän on valmis antamaan työpanostaan muihinkin tehtäviin, joihin hänellä on kutsumusta tai taitoa.

– Olen tehnyt muun muassa Majakka-iltaa vapaaehtoisten kanssa, päivittänyt nettisivuja ja vetänyt naisten leirejä. ■

”Työjärjestelyt yleistyvät”

Susanna Nieminen aloitti Auran seurakunnan nuorisotyönohjaajan viransijaisena huh-tikuun alussa 2016. Tätä tehtävää hän ehti hoitaa noin vuoden ajan, kunnes hän siirtyi ensin Auran seurakunnan viransijaiseksi talouspäälliköksi ja siitä edelleen virkaa toimittavaksi talouspäälliköksi. Hänellä on työsopimus tässä tehtävässä heinäkuun loppuun saakka.

Työtehtävästä toiseen hyppääminen seurakunnan sisällä ei ollut hänelle uutta. Nieminen oli lähes vastaavassa tilanteessa myös Pöytyän seurakunnassa, jossa hän hoiti puoliksi seurakunnan taloussihteerin tointa ja toisen puolikkaan verran nuorisotyönohjaajan tehtävää syksystä 2014 lähtien.

Kaksi tutkintoa

Työtehtävien jakamisen ja vaihtamisen on mahdollistanut se, että Niemisellä on kaksi tutkintoa. Hän valmistui tradenomiksi vuonna 2001 Mäntästä ja sosionomi-kirkon nuorisotyönohjaajaksi vuonna 2014 Pieksämäeltä. Ennen nuorisotyön opintoja hän oli tehnyt käytännössä kaikki taloushallinnon tehtävänsä seurakunnissa.

Nieminen lähti opiskelemaan nuorisotyötä, koska altistui paperipölylle. Samaan aikaan Pöytyän seurakunnassa oli ollut jo yli vuoden ajan nuorisotyön virka täyttämättä, koska siihen ei saatu pätevää hakijaa.



– Suostuin tekemään nuorisotyötä, jos pääsen opiskelamaan alaa, hän kertoo.

Hän sai opiskelupaikan ja aloitti opinnot vuonna 2011. Samalla hän aloitti myös nuorisotyönohjaajan tehtävien hoitamisen seurakunnassa 80-prosenttisella työajalla.

Puolittaminen hyvä ratkaisu

Vuoden 2014 syksyllä hän siirtyi tekemään puolikkaalla työajalla Pöytyän seurakunnan taloushallintoa, koska seurakunta alkoi myydä taloushallinnon ja kirkkoherranviraston palveluita Oripään seurakunnalle. Toisella puolikkaalla hän hoiti seurakunnan nuorisotyön tehtäviä. Molemmissa tehtävissä oli sama palkkaluokka.

TEKSTI MIIKA MANNINEN

– Tehtävien puolittaminen oli hyvä ratkaisu tilanteessa, jossa kumpaankin tehtävään tarvittiin lisätyövoimaa, mutta ei ollut mahdollisuuksia palkata työntekijää täydellä työajalla.

Joustoa ja mietintää

Hankalaa Pöytyän työjärjestelyssä oli kahden erilaisen työajan yhteen sovittaminen. Taloussihteerin tehtävä oli sidottu työaikaan, kun nuorisotyönohjaajan tehtävä oli työajaton.

– Ratkaisin asian niin, että laskin, kuinka monta päivää minun pitää vuodessa tehdä nuorisotyötä. Laskin työpäivät noin kahdeksan tunnin työpanoksen mukaan.

Erityisesti nuorisotyössä työaika ei ihan tahtonut riittää. Työn tarve oli lopulta suurempi kuin siihen varattu 50 prosenttia. Ajoittain tuli myös vastaan tilanteita, joissa kummassakin tehtävässä oli päällekkäin isoja työtehtäviä.

– Ei se mahdoton kuvio kuitenkaan ole. Vaatii joustoa ja hyvin tarkkaa mietintää, miten työt järjestää, jotta työmäärä saadaan kohtuulliseksi.

Nieminen itse halusi lähteä lopulta tekemään pelkkää nuorisotyötä, kun siihen tarjoutui mahdollisuus Auran seurakunnassa.

Yhteistä sopimista

Nieminen uskoo, että tulevaisuudessa vastaavanlaiset työjärjestelyt tulevat yleistymään, koska seurakuntien verotulot eivät ainakaan todennäköisesti nouse.

– Täytyy miettiä erilaisia tapoja järjestellä töitä. Samalla tarvitsemme asennemuutosta, jossa vapaaehtoistyön roolia korostetaan kirkossa.

Työtehtävien laajentaminen tuo Niemisen mielestä seurakunnille paljon mahdollisuuksia haasteiden lisäksi. Hän on esimerkiksi voinut työkokemuksensa ja koulutuksensa turvin sijaistaa sairastunutta diakoniatyöntekijää leirillä, vaikka on sillä hetkellä tehnyt töitä taloushallinnossa.

– Työtehtävien yhdistäminen ja laajentaminen vaatii tarkkaa pohdintaa ja työnantajan ja työntekijän välistä keskustelua ja yhteistä sopimista, jotta molemmat ymmärtävät, miten työ järjestetään. ■



Kirkon on
nyt aika
toimia

TEKSTI JA KUVA HANNU KERÄNEN

Yhteiskunnalliset muutokset haastavat myös kirkon työtä. Kirkon Kasvatus ja perheasiain (KKP) vs. johtaja **Jarmo Kokkonen** sanoo kirkolla olevan oma momentuminsa vastata haasteisiin, joita ympäröivä yhteiskunta heittää. Seurakuntien toimintamahdollisuudet turvataan olemalla ajan hermolla, ja se voi merkitä työnkuvien muuttamista ja töiden uudelleen järjestelyä.

– Diakonaatista on puhuttu jo vuosia, sen tuloa on turha jäädä odottelemaan. On rohkeasti etsittävä luovia ratkaisuja seurakunnan ja etenkin seurakuntalaisten parhaaksi. Olemme jäseniämme emmekä koulutuspolkua varten. Olemme pääsemässä työalasektoriajattelusta yli työalarajojen tehtä-

vään työhön. Oman työalan siiloon ei voida jäädä, Kokkonen pohtii.

Kenttä on tunnettava

Seurakuntatyössä on antoisaa nähdä kasvun kaaren näkökulma ja työalojen yhteistyö niin lasten, nuorten kuin vanhempien kohdalla. Miten seurakuntalaiset saadaan mukaan ja jäämään seurakuntayhteyteen? Se on Kokkonen mielestä yhteinen haaste.

– Kirkolla on hyvin koulutettu väki. Kirkkoon luotetaan ja kirkko on tunnustettu toimija. On kuitenkin pystyttävä olemaan läsnä tässä ajassa, sen tuomissa uusissa vaatimuksissa ja etsittävä uusia yhteistyömuotoja, hän sanoo.

Kokkonen mainitsee esimerkkinä varhaiskasvatuksen ja koulumaailman. Pelkällä julistamisen kärjellä ei enää pärjätä, vaan on tunnettava toimintakenttä.

– Perinteisen pikkukirkkojen tie on kuljettu loppuun. Päiväkotiin tai kouluihin ei seurakunta voi mennä rakentamaan noin vain perinteisesti uskonnon harjoittamista. On löydettävä uusia toimintatapoja, yhteisesti hyväksytyjä, Kokkonen toteaa.

Vapautta toimintoihin

Taloudellinen niukkuus ja muutokset yhteiskunnassa voivat Kokkonen mukaan ravistella työn tekemisen kenttää. Asiat pitää ratkaista seurakunnissa. Sen lisäksi on annettava valtaa ja mahdollisuuksia niin vapaaehtoisille kuin eri työntekijöille työn toteuttamisessa. Hän näkee varhaiskasvatuksen kentän ja jumalanpalveluksien toteuttamisen yhteisenä haasteena.

– Voihan joku rippikouluryhmä toteuttaa koko jumalanpalveluksen kanttorin kanssa. Jos on ehtoollinen, pappi asettaa sen ja antaa tehtäviä muille. Näitä erilaisia toimintoja tulisi uskaltaa katsoa vapaammin, Kokkonen kannustaa.

Työalojen muutos on Kokkonen mielestä mahdollisuus, ei uhka.

– Seurakunnissa on kehitettävä toimintaa tiimityönä. Kirkon kannattaa hoitaa omat vahvuutensa hyvin eli toimitukset, rippikoulu, varhaiskasvatusta ja nuorisotyö. ■

Kuinka mörökölli päihitetään?



Jokaisesta meistä voi kuoriutua työelämän paineissa kunnan risutukkainen ja takkupartainen mörkömatti, joka lietsoo kiirettä, kiukkuu ja hätää ympärilleen. Asioihin voi kuitenkin vaikuttaa, kun oppii kuuntelemaan itseään ja ymmärtämään, mistä oma väsymys ja kiukku kumpuavat. Positiivinen ajattelu auttaa selviämään kiireen keskellä. Positiivisuus ei ole haihattelua, sillä se syntyy realismista, asioiden hyväksymisestä ja itsensä arvostamisesta.

TEKSTI MIIKA MANNINEN

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

Mitä kohden?

Nyt liitoissa työhön kuuluu neuvottelemisen ja sopiminen. Toivottavasti ennen seuraavan Dino-lehden ilmestymistä nykyistä parempi työehtosopimus on allekirjoitettu. Suhteessa muuhun julkiseen sektoriin kirkon koulutetun henkilöstön palkat ovat jääneet pahasti jälkeen. Palkka ei ole yhtä kuin työn koko merkitys, mutta myös kirkon toissa olevien pitää asua, syödä ja eläkkeelläänkin pärjätä. Elämän merkityksellisyys koostuu osista, joista työstä saatava palkka on yksi, sen merkitystä ei matalapalkkaisissa tehtävissä voi vähätellä.

Diakoniatyöntekijän työtä voi verrata sosiaalityöntekijän, sosiaaliohjaajan ja psykiatrisen sairaanhoitajan tehtäviin. Kaikkien tietämiä vaativia matalapalkka-aloja. Kuntatilaston 2016 mukaan sosiaalityöntekijän kokonaispalkan keskiarvo oli 3334 euroa, sosiaaliohjaajan 2666 euroa ja sairaanhoitajan 3124 euroa. Diakoniatyöntekijän kokonaispalkan keskiarvo oli 2674 euroa (luku sisältää myös lähiesimiehet, jotka kunnissa on tilastoitu erikseen). Lähtöpalkka monella diakonia- ja nuorisotyöntekijällä on 2297,26 euroa. Onkin ymmärrettävää, että diakonisoista vain noin 10 prosenttia hakeutuu kirkon tehtäviin, vaikka heidän osaamiselleen olisi tarvetta.

Kirkon tulevien palkankorotusten tulee olla kilpailukykyisiä muihin sektoreihin nähden. Yleiskorotusten lisäksi myös paikallisesti voidaan nostaa työntekijöiden ansioita. Voidaan käyttää tehtäväkohtaisissa palkoissa liukumia, ns. välyksiä, erityistä osaa, aikaistaa vuosisidonnaista palkanosaa, ottaa HAVA käyttöön, palkita kertapalkkioilla, maksaa

puhelinpäivystämisestä paremmin ja maksaa tehtävän todellisen vaativuuden mukaista palkkaa. Kirkon palkkauksen pitäisi perustua tehtävän vaativuudelle. Usein näin ei ole, sillä tehtävien vaativuuden arviointi sementoitui valmistuttuaan liaksi palkkaluokka-ajatteluun.

En mitenkään usko, että diakoniatyöntekijöistä 90 prosenttia tekisi täsmälleen yhtä vaativaa tehtävää. Palkkatilastojen mukaan näin nyt on, sillä vain noin 10 prosentille maksetaan liukumia.

Pyri sitkeästi oikeaan kokonaispalkkaan sekä tehtävän vaatavuusosaan luottamusmiehen ja liittojen tuella. Helppoa se ei useinkaan ole.

Reformaatio- ja Suomi 100 -juhlat juhliitti näyttävästi. Ensi vuonna käymme kansakuntana läpi vaikeita osia historiastamme. Miten meistä tuli me?

Vuonna 2018 Dtl ja KNT juhliivat tasavuosisynttäreitään tehden vahvaa edunvalvontaa ja iloiten jäsentensä kanssa.

Hyvää joulua ja vuotta 2018. ■



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

Viisi erilaista paimenehdokasta

Arkkipiispaehdokkaat kertoivat Dinolle, mitä vahvuuksia ja haasteita he näkevät kirkon diakonia- ja nuorisotyössä.

Vaalin ensimmäinen kierros käydään 2018 helmikuussa, ja ehdolle on asetettu viisi ehdokasta: Porvoon hiippakunnan piispa **Björn Vikström**, Espoon hiippakunnan piispa **Tapio Luoma**, kansanedustaja **Ilkka Kantola** (sd.), Åbo Akademiassa opettajana työskentelevä **Heli Inkinen** ja Sanansaattaja-lehden päätoimittaja **Ville Auvinen**.

BJÖRN WIKSTRÖM



– Kirkon diakonia- ja nuorisotyön vahvuudet ovat tietenkin hyvin koulutetut ja motivoituneet työntekijät ja se, että kasvatus ja lähimmäisenrakkaus ovat keskeisiä työmuotoja, jotka yhdistävät heterogeenisen kirkkomme jäseniä, Björn Vikström kuvailee.

Hänen mielestään nuorisotyöllä ja diakonialla on arvostettu asema sekä jäsenten että ei-jäsenten keskuudessa, mikä antaa toiminnalle uskottavuutta ja luo edellytyksiä yhteistyölle muiden toimijoiden kanssa.

Vikströmin mukaan nuorisotyössä haasteena on vaikeus tavoittaa nuoria ja osoittaa, että usko Jumalaan voi antaa heille voimaa ja toivoa arkielämää varten.

– Haasteena on erityisesti säilyttää yhteys niihin nuoriin, jotka ovat käyneet rippikoulun ja ehkä myös isoskoulutuksen. Diakoniatyön ikuinen haaste on, että kaikkia ei voi eikä ehdi auttaa, varsinkin, jos kaikki vastuu jätetään diakoniatyöntekijän kannettavaksi, hän huolehtii. ■

ILKKA KANTOLA



Ilkka Kantolan mukaan molempien työalojen suurin vahvuus on evankeliumin pohjalta nouseva tinkimätön tahto kunnioittaa jokaista ainutkertaisena Jumalan luomana ihmisenä.

– Toinen tärkeä vahvuus on diakonian pitkä perinne ymmärtää tehtävänsä niiden auttamisena, joita kukaan muu ei auta – vahva ja tarkka missio, Kantola toteaa.

Hän pitää molempien työalojen haasteena valtion ja kuntien taipumusta valuttaa omia tehtäviään yhä laajemmin kirkon hoidettavaksi. Se voi koitua seurakuntien pienille voimavaroille ylivoimaiseksi, vaikka osaamista työaloilta löytyy.

– Työn kehittämisessä olennaista on tarkoin seurata muutosta, joka tapahtuu kohderyhmissä, nuorisossa ja diakoniatyön asiakkaissa, hän lisää. ■

TAPIO LUOMA



Tapio Luoma näkee suurimpina vahvuuksina kirkon korkeasti koulutetut ammattilaiset, jotka työssään kohtavat hyvin erilaisissa tilanteissa eläviä ihmisiä.

– Diakoniatyön vahvuuksiin kuuluu yhteistyö kunnallisen sosiaalityön ja kolmannen sektorin järjestöjen kanssa. Tämä auttaa löytämään uusia diakoniatyön reittejä ja avaamaan muille toimijoille kirkon työn merkityksellisyyttä. Nuorisotyön vahvuuksia on kyky tarjota nuorille mahdollisuus toi-

mintaan ilman vaatimuksia pärjäämisestä ja suoritamisesta, Luoma kiittelee.

Hänen mukaansa sekä nuoriso- että diakoniatyön haasteista nousee esiin ennen muuta työntekijöiden jaksaminen, joka on koetuksessa resurssien vähenemisen ja toimintaympäristön monimutkaistumisen vuoksi. ■

HELI INKINEN



Heli Inkinen kiittelee, että lapsi- ja nuorisotyö kulkee ajan hermolla lapsiperheiden ja nuorten elämän kysymyksissä.

– Diakoniatyö päivittyy paljon aikaisemmin ihmisten arjesta kuin esimerkiksi hallitus tai valtion instanssit. Se on vahvuus, hän lisää.

Lapsi- ja nuorisotyön haasteina hän pitää päiväkotien uskontokasvatusta ja koulujen uskonnonopetuksen muuttamista

– Mitä se tarkoittaa kristillisen kasvatuksen kannalta?

Hän pitää tärkeänä kysymyksenä, miten seurakunnat saisivat pidettyä nuoret aikuiset kirkon jäsenyydessä mukana ja kaipaa monikulttuurisen työn roolin voimistamista seurakunnan työssä. ■

VILLE AUVINEN



– Nuorisotyön suurin vahvuus on hienot mahdollisuudet kohdata rippikoulun ja sen jälkeisen työn kautta valtava joukko nuoria. Sen vahvuus on perinteisesti ollut myös vahva koulutyö. Kouluihin on päässyt seurakunnan sanoman kanssa, hän lisää.

Myös diakonian merkityksen Auvinen näkee suurena.

– Se on työala, joka on pystynyt aidosti kohtamaan ja auttamaan niitä, jotka ovat tipahtaneet yhteiskunnan rattaista.

Haasteitakin on.

– Nuorisotyössä suurin haaste on koulutus. Diakonia-ammattikorkeakoulu kouluttaa käytännössä kaikki nuorisotyönohjaajat. Diakissa teologisen ja hengellisen koulutuksen määrä on vähentynyt, mikä kaventaa työntekijöiden hengellistä näkyä. ■

EHDOKKAAT PÄHKINÄNKUORESSA

• **BJÖRN WIKSTRÖM** on toiminut kahdeksan viime vuotta Porvoon hiippakunnan piispana. Hänellä on 15 vuoden kokemus seurakuntapappeudesta.

Hän on väitellyt teologian tohtoriksi raamatuntulkinnasta ja toiminut kolme vuotta kestävää kehitystä käsittelevän tutkimus- ja koulutusprojektin koordinaattorina.

• **ILKKA KANTOLA** on ollut kansanedustajana vuodesta 2007 lähtien.

Teologian tohtoriksi hän väitteli vuonna 1994. Hänellä on kirkkoherrakokemusta kahden vuoden ajalta, ja hiippakunnan pääsihteerinä hän toimi 1994–1998. Hän työskenteli lapsi- ja perhetyön johtajana Helsingin Diakonissalaitoksella 2005–2007.

• **TAPIO LUOMA** aloitti Espoon hiippakunnan piispana vuonna 2012. Hän on työskennellyt uransa aikana apupappina ja kappalaisena Peräseinäjoen ja Ilmajoen seurakunnissa. Hän toimi 10 vuotta kirkkoherrana Seinäjoen seurakunnassa. Luoma on väitellyt teologian tohtoriksi aiheenaan teologian ja luonnontieteiden suhde.

• **HELI INKINEN** on työskennellyt elokuun alusta 2017 yliopisto-opettajana Åbo Akademin ekonomin laitoksella. Sitä ennen hän on työskennellyt post doc -tutkijana, työnohjaajana sekä kouluttajana.

Vuosien 1994–2015 aikana hän työskenteli Turun arkkihiippakunnan kasvatuksen hiippakuntasihteerinä. Hän väitteli teologian tohtoriksi vuonna 2013.

• **VILLE AUVINEN** on Teologian tohtori. Hän toimii tällä hetkellä Suomen Luterilaisen Evankeliumiyhdistyksen (SLEY) lähetysohjaajana ja Sanansaattaja-lehden päätoimittajana.

UUPUMUS UHKAA, KUN TYÖTÄ ON RAJATTOMASTI

Johtava diakoni Tero Konttinen tietää, mitä työuupumus on. Nyt hän pitää huolta tiiminsä jaksamisesta.

Kunnianhimoinen ja tunnollinen työntekijä sekä rajaton työmäärä on hankala yhdistelmä. Nurmijärven seurakunnan johtava diakoni **Tero Konttinen** on viimeisen kymmenen vuoden aikana ajoittain ajautunut työmääränsä kanssa työuupuneeksi.

– Olen maatalon poika. Kaikki heinät piti saada latoon ennen sadetta. Diakoniatyöntekijän työnsä on rajaton, kaikkia tarvitsevia olisi autettava, hän toteaa.

Konttinen on ollut Nurmijärven seurakunnassa töissä yli 32 vuotta eri diakonian tehtävissä. Ensin 18 vuotta perusvirassa ja vuodesta 2003 johtavana diakonina.

– Tiimissä on seitsemästä kahdeksaan naispuolista viranhaltijaa, joten osa vaativista miesasiakkaista ohjautuu minulle. Työ on koko ajan hyvin kuormittavaa. On raskasta ottaa vastaan asiakkaiden kuormaa ja työskennellä hädän ääripäässä. Työuupumukseen ajautuu pik-

ku hiljaa, sitä ei välttämättä huomaa ennen kuin on liian myöhästä, Konttinen kertoo.

Työnkuva ihmisen kokoiseksi

Hän on ollut viimeisen kymmenen vuoden aikana useamman kerran työuupumuksen vuoksi sivussa töistä. Pisin yhtäjaksoinen sairausloma on kestänyt puolitoista kuukautta.

– Aina toipuminen on jäänyt puolitiehen. Työuupumuksen peikko on koko ajan lähellä, hän sanoo.

Oma kokemus uupumisesta auttaa Konttista ymmärtämään asian vakavuuden. Esimiesasemassa hän tahtoo pitää huolta tiimiläistensä työssä jaksamisesta.

– Olen puhunut tiimille, että työnkuvan on oltava ihmisen kokoinen. Diakonin työssä tulee koko ajan uusia haasteita, kuten vapaaehtoistyön jatkuva kehittäminen. Uusia työnsä tullaan vastaan. Vanhasta on silti vaikea luopua.

Esimies on esimerkki

Ihmisten hädän äärelle pysähtyminen on rankkaa, ja diakonian viranhaltijan arjessa vaarana on myötätuntouupumus. Konttisen mukaan auttaa, jos esimies ymmärtää tilanteen.

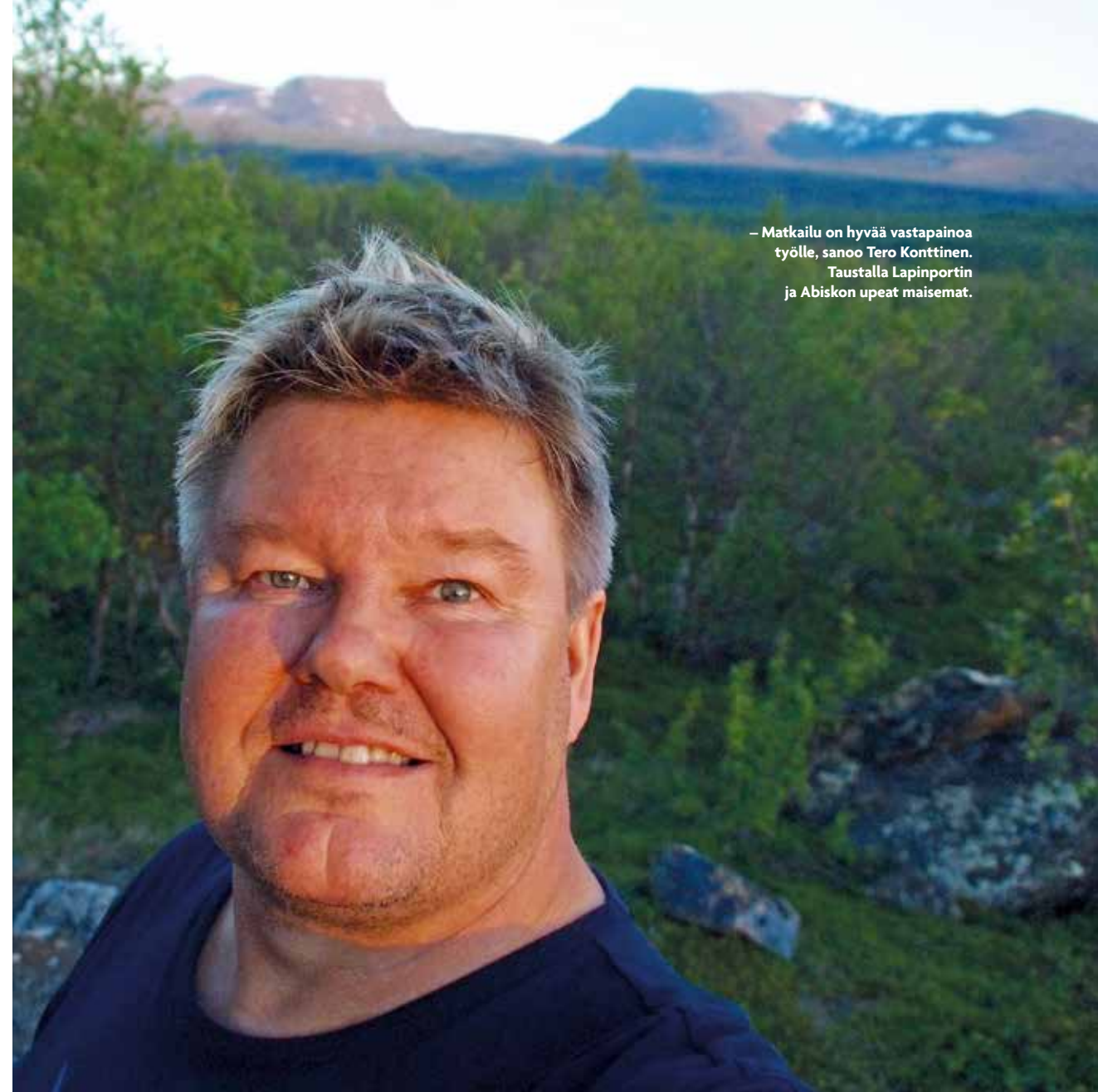
– On tärkeää, että esimies antaa jokaiselle aikaa. Esimies on myös esimerkki. Kun hän pitää huolta vapaapäivistään, eikä tee liian pitkiä päiviä, niin muidenkin on helppo tehdä samoin, hän sanoo.

Yhteisöllisyys on Konttisen mukaan tärkeä tekijä työssä jaksamisen kannalta. Kollegoihin ja esimieheen on rakennettava hyvät suhteet.

– Työnantajan ja työntekijän on tunnettava vastuunsa. Pitää ajatella, että me olemme tiimi. Toisesta on oikeasti välitettävä.

Villasukkapäiviä myös

Konttinen kannustaa alaisiaan pitämään vapaapäivät. Välillä olisi hyvä pitää myös villasukkapäiviä, pysähtyä ja hiljentyä. Itsensä hoitamisessa on tärkeää,



– Matkailu on hyvää vastapainoa työlle, sanoo Tero Konttinen. Taustalla Lapinportin ja Abiskon upeat maisemat.

että uupumus ja kyynistyminen tunnustetaan riittävän ajoissa.

– Itsestä on otettava vastuu. Ei sitä viime kädessä kukaan muukaan tee. Työnsäkin paranee, kun on sinut itsensä kanssa.

Hyvistä elintavoista olisi myös jaksettava pitää kiinni, vaikka työssä onkin raskasta.

– Kun uupumus tulee, helposti ulkoilu ja säännöllinen ruokarytmi jäävät ja lihapiirakat alkavat maistua, Konttinen sanoo.

Iloa yhteisöllisyydestä

Myös dosentti **Marja-Liisa Manka** painottaa, että työyhteisö ja esimiehet ovat avainasemassa työuupumuksen ehkäise-

misessä. Esimiesten pitäisi pystyä ennakoimaan työntekijöiden uupumusta.

– Väsymys on pitkän ajan tuulos. Siihen on osattava tarttua ensi vaiheissa, ja se on työnjohdon asia. Ihminen itse ei huomaa uupumisen merkkejä. Keskusteleminen työyhteisössä on kaiken a ja o, Manka toteaa.

Työpaikoilla voisi Mankan mielestä yhdessä etsiä ilonaiheita, joista tulisi yhteisöllisyyttä.

– Jos on koko ajan vain kiire, niin se vie työn ilon, mutta yhteisöllisyys voi kasvattaa iloa.

Riittävän hyvä

Mankalla itsellään on kokemusta työuupumuksesta. Hän jätti uupumuksen vuoksi työnsä Tampereen yliopiston professorina ja lähti yrittäjäksi alkuvuonna 2015. Nyt Manka on eläkkeellä, mutta jatkaa työntekoa kevyemmällä otteella.

– Uupumus alkaa näkyä niin fyysisenä kuin henkisenäkin oireiluna. Ensimmäinen tulee ärtyneisyyttä, uniongelmia ja sitten jo fyysisiä vaivoja, kuten veronpainetta. Pikku hiljaa väsynyt kyynistyy ja tulee muistihäiriöitä, oppimiskyky alenee.

Manka ehdottaa, että väsyvän olisi nostettava kissa pöydälle ja tutkailtava itseään ja omia asenteitaan.

– Onko tavoitetaso liian kova, mikä on riittävän hyvä? Liialta kiltteydestä tulee uhrautuvaisuutta. Liika voimakkuus eli läpi harmaan kiven meneminen tarkoittaa sitä, että tunteet jäävät tuntematta, ja tunteet ovat työpaikallakin tärkeitä.

Manka peräänkuuluttaa myös omien palautuskeinoja. Harrastukset ja kaveripiiri ovat tärkeitä työssä jaksamisessa. ■

JOUSTAVAMPAA OTETTA TYÖPAIKOILLE

Akava kaipaa työpaikoille enemmän joustavuutta työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottamiseksi. Akavan työelämäasioiden päällikkö **Lotta Savinko** toteaa, että työpaikoilla on jo nyt paljon mahdollisuuksia saada aikaa joustoa. Työaikapankki, liukuvat työajat ja etätö ovat välineitä, joita olisi syytä käyttää.

– Mitä paremmin työntekijä voi järjestää yhteen työn ja yksityiselämän, sitä paremmin hän voi työssään ja sitä paremmin työt sujuvat, Savinko sanoo.

Hän kehottaa, että työpaikoilla työnantajat ja työntekijät kävisivät yhdessä pohtimaan, kuinka työn voisi saada joustavaksi. Työajan tekninen seuranta olisi Savinkon mukaan yksi hyvä apuväline. Olisi hyvä selvittää, käytetäänkö työaika järkevästi. Myös työstä palautumisesta on tärkeä pitää huolta.

– Palautuminen vaatii joskus pitempää taukoa tai seuraa uupumus. Se on työn, yksilön ja perheen kannalta se huonoin vaihtoehto, Savinko sanoo. ■

KUVA KIRKON KUVAPANKKI, AARNE ORMIO

SAARA HUHANANTTI
puheenjohtaja DTL
saara.huhanantti@evl.fi

Joukkovoimaa!

Kuljemme kohti vuoden pimeintä aikaa. Päivät lyhenevät lyhenemistään. Pohjoisessa aurinko ei nouse enää ollenkaan, etelässäkin lähes kaksi kolmannesta vuorokauden tunteista eletään pimeydessä. Luonto on asettunut lepotilaan, joka vetää puoleensa myös monia meistä. Kuinka vaikeaa onkaan herätä aamuun, joka on yhtä pimeä kuin ilta nukkuun mennessä. Kuinka ihanaa olisi ”hyggeillä” kotona kynttilöiden loisteessa, villasukat jalassa joulupyhien ohi tammikuun puolelle, tai kenties vasta kevättalven auringon paistaessa kaivautua kotikolosta jälleen ihmisten ilmoille.

Vuoden pimeimmän ajan keskellä valmistaudumme kuitenkin kristikunnan suureen ilon ja toivon juhlaan, valon saapumiseen. Harvat juhlat syntyvät ilman etukäteisvalmisteluja. Tätäkin juhlaa suunnitellaan ja valmistellaan kirkossamme hyvissä ajoin. Ensimmäiset suunnitelmat on tehty kenties vuotta aiemmin, käytännön järjestelytkin on aloitettu jo syksyllä. Mitä lähemmäs juhlaa päästään, sitä enemmän on valmisteltavaa. Vuodenaika on kirkon todellisuudessa luultavasti kaikkein kiireisin. Ainakin diakoniatyön arki tiivistyy tiivistymistään, mitä pidemmälle joulukuu etenee. Joulujuhlat ja -ruokailut, kotikäynnit ja laitosvierailut, päivystykset, asiakastapaamiset ja Joulupuu-projektit täyttävät kalenterin. Ihmisten toiveet, odotukset ja tarpeet tunteutuvat viimeisiinkin jäljellä oleviin ajan rippeisiin. Ainakin hetimitään mieleen hiipii riittämättömyyttä ja kaaosta tai vähintäänkin kiirettä. Millä tämän pyörän voisi saada pysähtymään? Millä työajattoman työn ajan voisi saada jälleen hallintaansa ja työn raameihinsa?

Hengellinen työ on ainakin toistaiseksi vielä työajattomia rakentamiseen, työn rytmiin sekä työpäivän pituuteen. Parhaimmillaan tämä tukee työn ja oman elämän yhdistämistä, mutta pahimmillaan se on kuluttavaa ja

tarjoaa salakavalan mahdollisuuden loppuunpalamiin. Oma työtä sekä työmäärää on joskus vaikea itse tarkastella. On tuttua, että joukkovoima on se, mikä ratkaisee ay-kentällä, mutta joukossa on voimaa myös omassa työssä. Välillä on tarpeen antaa jonkun toisen tarkastella sitä, mistä sinun kalenterisi täyttyy. Tai suuremmissa mittakaavassa, mistä sinun työnkuvasi täyttyy. Esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut ovat jokaisen työntekijän oikeus. Ehkä työtä voisi aika ajoin tarkastella yhdessä myös epävirallisemmin oman tiimin, lähimpien työkaavereiden tai vaikka liiton paikallisosaston kollegoiden kanssa. Työn kadotettu punainen lanka voi löytyä, kun sitä yhdessä etsii. Ehkä joku muu muistaa muistuttaa levon merkityksestä silloin, kun sen on itse unohtanut. Ilo yhteisestä työstä, jakamisesta, tuesta ja kannustuksesta auttaa kummasti jaksamaan. Joukkovoimaa!

Muistakaa, että jo ennen joulua päivien valoisa aika alkaa pidentyä. Aluksi vain viisi minuuttia viikoittain – hitaasti, mutta sitäkin varmemmin. **Pirjo Kantalan** joulusiunauksen sanoin haluan toivottaa juuri Sinulle rakas työtoveri rauhallista, levollista ja armollista Kristuksen syntymäjuhlan odotusta.

*Olkoon Kristus kanssasi.
Hän on vastaus kaipaukseesi,
rauha levottomuuteesi ja
valo pimeyteesi,
kun kuljet kohti joulua. ■*



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

3 kysymystä

1.

Mikä on kuluneen vuoden helmi työssäsi?

2.

Onko some rasite vai työväline, turhaa hypetystä vai mainio mahdollisuus?

3.

Miten työnantajasi muistaa henkilöstöä vuosittain esimerkiksi joulun aikaan?



Tiia Verho
diakoniatyöntekijä
Keski-Porin seurakunta

- Nepalilainen lounastilaisuus Isojoen srk:ssa tai sitten opintomatka syksyllä Nepaliin.
- Somea käytän työssä paljon, päivittäjänä myös Keski-Porin sometiimissä. Mielestäni mainio työväline ja mahdollisuus.
- Jouluruokailulla.



Laura Juutilainen
tyttötyöntekijä
Ylöjärven seurakunta

- Niitä on varmasti monia, mutta hyvin jäi mieleen kevään äiti-poikaleiriltä viimeisen illan illallinen, jonka pojat loivat äideilleen. Tunnelma oli sanoinkuvaamattoman hieno. Poikien kirjeet äideille ja äitien kirjeet pojille toivat kyneleet jokaisen silmiin, myös minun.
- Onhan tuo ihan mahtava apuväline. Vaikka aika tumpelo olen vielä joissakin some-asioidissa, rakastan laitella kuvia kaikista tilanteista, joihin pääsen työssäni osallistumaan. Olen saanut myös monta uutta vinkkiä somen avulla työhöni.
- Työnantaja tarjoaa joululounaan. Vuoden aikana olemme saaneet käyttöömmme myös työky-raham 210 euroa.



Maarit Junell
diakoniatyöntekijä
Sastamalan seurakunta

- Paljon helmihetkiä on sisältynyt keskustelutuokioihin asiakkaiden kanssa. On saatettu ymmärtää yhdessä jotakin uutta tai keksiä, miten kannattaisi edetä jossakin ongelmassa.
- Työväline, ehdottomasti! Miksipä emme olisi siellä, missä enin osa ihmisistäkin jo valmiiksi on? Olemme hölmöjä, jos emme käytä mahdollisuutta hyväksemme.
- Työnantaja on tarjonnut henkilöstölle jouluruokailun.

opiskelija



SARLOTTA SIIMESLAHTI
sarlotta_@hotmail.com

Kiitos rakkaani,
hyvää matkaa

LTAPÄIVÄLEHTIEN OTSIKOISSA SUOMESTA VÄRITTYÄ MAA, jossa lähes joka päivä tapahtuu tapaturmia. Yleensä onnettomuuksista lukiessani ajattelen, kuinka väärin on se, jos kuolonuhreissa mainitaan nuoria. Miksi Jumala ei varro erityisesti heitä, jotka ovat vasta elämänsä alussa? Mieleeni nousi lausahdus, joka on usein helpottanut itseäni tällaisia uutisia lukiessani: "Kaikista parhaimmat Jumala tuo luokseen aikaisemmin." Kun ihmismieli yrittää käsitellä suurta surua, jota jokainen kohtaa elämässään, on tällaisilla sanoilla väliä – tai niin ainakin ajattelin.

KUN KESKUSTELIN NÄISTÄ MIETTEISTÄ ÄITINI KANSSA, hän oli kanssani aivan eri mieltä. Mitä mukavaa on siinä ajatuksessa, että kaikki hyvät ihmiset menevät taivaaseen meitä ennen, ja me muut jäämme tänne sieltä pahimmasta päästä olevien kanssa? Keskustelu jätti minut pohtimaan surua ja menetystä aivan eri tavalla. Ei läheisensä odottamattomasti menettänyttä lohduta puheet Jumalan kaikkietäivästä suunnitelmista tai ajatus, että läheinen oli "kaikista parhain" ja siksi nyt Jumalan vierellä. Totta kai läheinen oli kaikista parhain hänet menettäneelle ihmisille, eikä Jumalan olisi sitä tarvinnut todistaa viemällä häntä pois kuudestamme.

MITÄ SURUN KOHDANNEELLE VOI EDES SANOA kuulostamatta siltä, että vähättelee hänen kokeensa?

KUN KOHTASIN OMASSA ELÄMÄSSÄNI LÄHEISEN ODOTTAMATTOMAN KUOLEMAN huomasi, kuinka aikaisemmin ajattelemani sanat tuntuivat lähinnä tuhkalta suussa. Suruuni liittyi myös suunnatonta vihaa elämän epäreiluudesta: ei kenenkään vanhemman pitäisi lastaan haudata. Minne katosi oikeus kasvaa vanhaksi?

MENETYKSEN MYÖTÄ MINULLE OLI TÄRKEÄÄ VIETTÄÄ AIKAA OMAN SEURAKUNTANI YHTIÖSSÄ, pysyä lähellä, olla läsnä. Koin, että minua oli muistutettu siitä, kuinka aika on armoton syntymän ja kuoleman välillä. Suru yhdisti meitä kaikkia. Se toi meidät yhteen, tukemaan toinen toistamme ja muistamaan niitä hyviä asioita, joilla menettämämme läheinen oli elämäämme siunannut. Näissä jakamisen hetkissä välittyi se rakkaus, jota toisiamme kohtaan tunnemme – se sama rakkaus, jonka Jumala on Hänen kauttaan meille suonut. Jumalan kasvot näkyvät meille silloin, kun me rakastamme toisiamme. Vaikka odottamaton suru oli kohdannutkin eikä Jumala antanut selitystä sille, mitä oli tapahtunut, minusta tuntui siltä, että Hän oli läsnä ja että Hän kannatteli, aivan kuten kertomuksessa "Jalanjalkia hiekassa".

EMME ME, JOTKA ELÄMME, VOI VIETTÄÄ ELÄMÄMME VAIN KYSYMÄLLÄ MIKSI. Onko se elämistä? Olisiko se elämistä menettämämme mielestä? Sanokaamme vain "Kiitos rakkaani, hyvää matkaa". ■

Suruuni liittyi
myös suunnatonta
vihaa.

Neljästä taloustoimistosta tuli yksi

Ilmajoen seurakunnan talousjohtaja Antti Viita ja diakoniatyöntekijä Liisa Rintakallio kertovat, mitä he ajattelevat neljän taloustoimiston yhdistymisestä.

Laapuan hiippakunnassa polkaistiin vuoden 2014 alussa käyntiin pienten seurakuntien taloustoimistojen yhdistäminen. Aluksi yhdistyivät Ilmajoen ja Kuortaneen taloustoimistot. Myöhemmin mukana seurasivat Alavus ja Isokyrö. Neljän muuttuminen yhdeksi sujui vauhdikkaasti.

– Alkuunpaneva voima oli Kirjon palvelukeskus eli Kipa, jonka tiedettiin vähentävän työtehtäviä taloustoimistoissa. Yhdistymisen valmistelu-aika oli varsin lyhyt, joten pieniä mutkia oli matkassa ennen kuin asiat alkoivat sujua, talousjohtaja **Antti Viita** Ilmajoen seurakunnasta kertoo.

Palvelu pelaa

Henkilöstö on ottanut muutokset Viidan mukaan myönteisesti vastaan.

– Palvelu onnistuu yhä laadukkaasti. Taloushallinnosta

vastaava työntekijä on paikalla jokaisessa seurakunnassa säännöllisesti. Ihmiset voivat hoitaa asioita kasvokkain myös yhdistymisen jälkeen.

Seurakuntalaisetkin ovat olleet tyytyväisiä. Talousjohtajan korviin ei ole alkutututtelun jälkeen kantautunut negatiivista palauteta.

– Asiat sujuvat hyvin. Se on tärkeintä.

Vaikutukset näkyvät

Yhdistyminen ei ole johtanut irtisanomisiin. Henkilöstöä on vähentynyt lähinnä eläköitymisen seurauksena. Väen väheneminen ja toiminnan tehostaminen on tuonut myös säästöjä.

– Olemme säästäneet taloushallintokuluissa merkittävästi. Ilmajoen taloushallinto pyörii 25 prosenttia aiempaa halvemmalla, ja Kuortaneella prosenttiosuus on vielä isompi.



Antti Viita näkee, että yhdistymisillä estetään irtisanomisia ja pidetään yllä kirkon palveluja.

Antti Viita näkee, että muutosten ansiosta kirkon monet muut palvelut on voitu pitää nykyisellä tasolla.

– Tämän kaltaisilla yhdistymisillä haetaan säästöjä juuri siksi, että kirkon tärkein tehtävä eli toiminta ihmisten parissa pysyisi ennallaan, vaikka käytössä oleva veropotti pieneneekin koko ajan. Säästöt ovat varmistaneet sen, että esimerkiksi diakonia- ja nuorisotyöstä ei ole tarvinnut supistaa. ■

”Asiat ovat tällä hetkellä hyvin”

Ilmajoen seurakunnan diakoniatyöntekijä **Liisa Rintakallio** sanoo, että taloustoimistojen yhdistyminen ei ole näkynyt hänen käytännön työssään juuri lainkaan.

– Toki katson asiaa vain Ilmajoen näkökulmasta. Jossakin toisessa seurakunnassa tämä saatetaan nähdä erilaisessa valossa.

Rintakallion mukana yhdistämishanke herätti heti alkujaan mielenkiintoa ja myönteistä uteliaisuutta. Seurakunnissa ymmärrettiin, että taloustoimistojen yhdistämällä haetaan synergiatuja.

– Kaikki yhdistämishankkeessa mukana olevat seurakunnat ovat itsenäisiä toimijoita. Mukaan lähdettiin vapaaehtoisesti ja odottavalla mielellä.

Ei lisäkäsä

Taloustoimistojen yhdistyminen ei ole tuonut lisäkäsä diakoniatyöhön. Samalla aikataululla ja työmäärällä painetaan kuin ennenkin.

– Meillä ei kuitenkaan ole ollut henkilöstövähennyksiä, mikä on hyvä asia tässä tilanteessa. Mielestäni asiat ovat tällä hetkellä hyvin. Toki olemme tietoisia siitä, että seurakunnan

varat eivät todennäköisesti tästä enää kasva, Rintakallio sanoo.

Hän painottaa, että jos jostain pitää tulevaisuudessa säästää, oikea kohde ei ole diakoniat tai nuorisotyö.

– Auttamistyötä ja ihmisten arjessa mukana olemista pitää olla jatkossakin. Seurakunnassa tarvitaan monenlaista osaamista, mutta mielestäni diakoniatyö on keskeinen osa seurakunnan toimintaa. Sitä on pidettävä jatkossakin yllä ammatillaisien voimin. ■



Liisa Rintakallion työ on sujunut entiseen malliin taloustoimistojen yhdistymisestä huolimatta.

PITKÄ SAIKKU TAKANA – MITEN TÖIHIN PALAAMINEN ONNISTUU?

Kun takana on pitkä sairausloma, töihin palaaminen ei suju aina leikiten. Silloin tarvitaan tukea. Kaikkiin tilanteisiin ei sovi sama malli. Tuen tarve ja tavat vaihtelevat.



Jos työntekijällä on vielä sairauspoissaolonsa jälkeenkin jokin fyysinen rajoite, hänen työntehtäviään voidaan räätälöidä sen mukaan, mitä hän pystyy tekemään.

– Työuupumuksessa pitää muuttaa työn kuormittavuutta ja keskittyä niihin asioihin, jotka ovat alun perin aiheuttaneet työuupumuksen. Lisäksi työntekijä tarvitsee yleensä aina tukea omien toimintatapojensa arvioimiseen ja muuttamiseen. Pelkkä poissaolo töistä ei ole ratkaisu, Joensuu sanoo.

Etenkin pienemmällä työpaikoilla saattaa tulla eteen tilanne, jossa mahdollisuutta töiden räätälöintiin ei ole. Töihin palaavan lisäksi huomioon pitää ottaa myös muut työntekijät.

Jonkun pitää hoitaa ne työt, joita töihin palaaja ei pysty tekemään.

– Jos töitä ei voi tuunata, vaihtoehtona on, että työntekijä on sairauslomalla niin kauan, että voi olla täysillä mukana töissä. Tämä ei kuitenkaan ole paras

mahdollinen ratkaisu, sillä pitkä poissaolo voi alentaa työkykyä. Mitä kauemmin on poissa töistä, sitä vaikeampaa on palata. Ratkaisuja pitäisi etsiä mahdollisimman luovasti, Joensuu painottaa.

Paluuta tuetaan yhteistyöllä

Töihin palaamisen tuen järjestäminen on ensisijaisesti esimiehen vastuulla. Hän saa vetoapua muun muassa työterveyshuollosta sekä töihin palaajalta itseltään. Töihin palaaminen on aina hyvä suunnitella yhteistyössä työterveysneuvotteluissa.

– Työterveyshuollosta saa asiantuntevaa apua. Se voi antaa suosituksia, miten töihin palaamista voitaisiin parhaiten helpottaa. Esimies ja työntekijä puolestaan tietävät parhaiten, mikä työpaikalla on mahdollista.

– Työntekijän oma aktiivisuus on erittäin tärkeää. Hänen

pitää tuoda esille oma näkemyksensä ja kertoa, mitä voi ja mitä ei voi tehdä sekä olla valmis pohdimaan vaihtoehtoja työterveysneuvotteluissa. Tässä saattaa olla haasteita, jos taustalla on vaikkapa uupumusta tai masennusta, sillä se vähentää omaa aktiivisuutta, Joensuu jatkaa.

Yhteistyössä mietitään myös, miten mahdollisista työaika- tai työtehtävämuutoksista kerrotaan muille työntekijöille.

– Tilanne vaikuttaa aina koko työyhteisöön. Esimiehen onkin otettava huomioon töihin palaavan työntekijän lisäksi myös kokonaisuus, Joensuu huomauttaa.

Esimiehelle tukea

Tuore esimies saattaa olla ensimmäistä kertaa tilanteessa, jossa sairauslomalta palaava työntekijä tarvitsee tukea. Esimies voi saada apua tai koulutusta tilanteen hoitamiseen työterveys-

huollon lisäksi henkilöstöhallinnolta tai omalta esimieheltään.

– Työterveyshuollot järjestävät koulutuksia ja tarjoavat myös henkilökohtaista neuvontaa ja ohjeistusta. Myös työsuojelu- ja työhyvinvointikoulutuksissa nämä asiat ovat esillä. Työnantaja voi järjestää koulutusta esimerkiksi aktiivisen tuen toimintatavan juurruttamiseen työpaikalla, Joensuu sanoo.

Asiantuntijalääkäriin kokemuksen mukaan sairauslomalta palaavan työntekijän tukeminen on joissakin organisaatioissa todella hyvin hallussa, mutta monissa on vielä suuria puutteita. Jos työpaikka on iso, sen sisällä voi olla merkittäviä eroja.

– Työnantajan näkökulmasta kannattaa muistaa, että kun työkyvyn johtaminen toimii hyvin, kustannukset pienenevät ja työt sujuvat entistä paremmin. ■

TOP 3 TYÖNTEKIJÄN TUKEMISESSA

1. Aktiivinen yhteydenpito sairausloman aikana

Töihin palaamisen suunnitteleminen alkaa jo silloin, kun työntekijä on vielä sairauslomalla. Työntekijä ja esimies sopivat yhdessä, millä tavoin he pitävät yhteyttä sairausloman aikana.

– Esimies voi vaikka soitella kerran viikossa ja kysyä, miten toipuminen edistyy. Samalla hän voi kertoa työpaikan kuulumisista, jotta työntekijä ei olisi aivan pimennossa, asiantuntijalääkäri **Hanna Joensuu** Kevasta vinkkaa.

2. Tavoitteellinen suunnittelu

Töihin palaamista helpottavat tukitoimet pitää suunnitella huolellisesti työterveysneuvotteluissa työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon kesken. Kun samalla asetetaan tavoitteita, on helpompaa seurata, miten töihin palaaminen onnistuu.

3. Töihin palaamisen onnistumisen seuranta

Ei riitä, että työntekijä on päässyt takaisin työpaikalle ja että hänelle on tarjottu tukea – paluun onnistumista pitää myös seurata.

– Työntekijän ja esimiehen kannattaa vaihtaa esimerkiksi viikoittain muutama sana siitä, miten työviikko on sujunut, onko sovitusta toimenpiteistä pidetty kiinni ja onko niistä ollut apua. Myöskään työterveyshuolto ei saa unohtaa töihin palaajaa, vaan hänen kanssaan on hyvä pitää seurantakeskusteluja, Joensuu sanoo.

– Lisäksi on tärkeää sopia työterveysneuvotteluja työhön paluun onnistumisesta, kunnes työhön palaaja on taas päässyt hyvin kiinni töihin. Työterveysneuvotteluja voidaan pitää myös puhelinneuvotteluina. ■

Esimerkiksi työuupumus, leikkausoperaatio tai vakava sairaus saattaa viedä työntekijän niin pitkälle sairauslomalle, että töihin palaaminen ei enää sujukaan yhtä helposti kuin vaikka flunssan jälkeen. Silloin tarvitaan tukea, jotta työntekijä pääsee paremmin kiinni töihinsä.

Sairausloman pituus ei kuitenkaan ole ainoa asia, joka vaikuttaa tuen tarpeeseen.

– Lyhyenkin poissaolon jälkeen voidaan tarvita tukea, jos sairaus tai vamma vaikuttaa edelleen työkykyyn. Sairauspoissaolon aikana on voinut tulla myös muutoksia työvälineisiin tai työn järjestelyihin, sanoo asiantuntijalääkäri **Hanna Joensuu** Kevasta.

Käytännön muutoksia

Työntekijän tarvitsemaan tukeen vaikuttaa sairausloman syy ja työtehtävien laatu. Vaikka toimintamalli on yhtenäinen, ratkaisujen pitää sopia tilanteeseen, ja ne voivat joskus olla hyvinkin luovia. Vaihtoehtona on esimerkiksi työtehtävien tai työajan muokkaaminen.



Tiina Heiskanen tietää, että moni seurakuntalainen saa avun verkosta.

DIGITAALISUUS ON OSA KIRKON PALVELUA

Seurakuntien kasvatuksen ja diakonian ammattilaiset ovat laajasti läsnä erilaisissa kanavissa. Digimedia eli verkkotyö lisää yhteisöllisyyttä ja vuoropuhelua. Some eli sosiaalinen media tuo vuorovaikutuksen kaikkialle.

Riihimäen seurakunnan diakoni **Tiina Heiskanen** on ylläpitäjänä ja keskustelijana kahdessa Facebook-ryhmässä. Ne ovat Riihimäen yksin- ja yhteishuoltajat sekä Toisen vanhemman menettäneet perheet – Etelä-Suomen ja Riihimäen Tukiverkosto.

– Facebookissa olen tavoitettavissa matalalla kynnyksellä. Pidän diakoniatyötä ja ihmisten hättää ja lähimmäisen auttamista esillä ja mahdollistan auttamista ja autetuksi tulemistä. Tuon kuuluviin niiden ääntä, jotka tarvitsevat apua ja sitä kautta herättelen ihmisiä näkemään, että lähelläkin on todellista apua tarvitsevia, Heiskanen kertoo.

Paljon hyvää

Erityisesti **Riihimäen Tukiverkosto** -ryhmän kautta on tullut paljon hyvää.

– Viime vuonna joulupua sai pelkästään Tuki-verkoston kautta noin 150 henkilöä. Olemme saaneet lahjoituksia yhdistyksiltä, yrityksiltä ja yksityisiltä henkilöiltä. Kauttamme on saatu tyhjiä asuntoja kalustettua, vaatteita, sänkyjä, pesukoneita ynnä muuta. Moni perhe on saanut apua syntymäpäiväjuhlien toteuttamiseen. Joku on löytänyt lastenhoitoapua, joku polkupyöränkorjausapua, joku saanut viedä kesälomalla lapset ensimmäistä kertaa Linnanmäelle, Heiskanen iloitsee.

Tärkeä osa työtä

Verkossa pitää toimia nopeasti, sillä tilanteet muuttuvat ja keskustelut jatkuvat pian uusille urille. Jos seurakunta saa kritiikkiä tai nousee muuten keskustelun aiheeksi somessa, siellä pitäisi olla heti reagoimassa. Asiaa ei voi viedä seuraavan viikon tiimiin ja pohtia sitä ajan kanssa asiaa työryhmässä.

Maara Kosonen työskentelee Tupussa.

– Verkkotyö tulisi nähdä tärkeänä osana työtä. Usein törmää asenteisiin, että ”siellä ne vaan surffailee ja viettää aikaa netissä, vaikka pitäisi auttaa ihmisiä”. Olen sitä mieltä, että moni ihminen olisi jäänyt kohtaamatta, moni apu jäänyt antamatta ja moni vertaisryhmä löytymättä ilman verkkotyötä, Heiskanen pohtii.

Osaajia ja ulkopuolisia

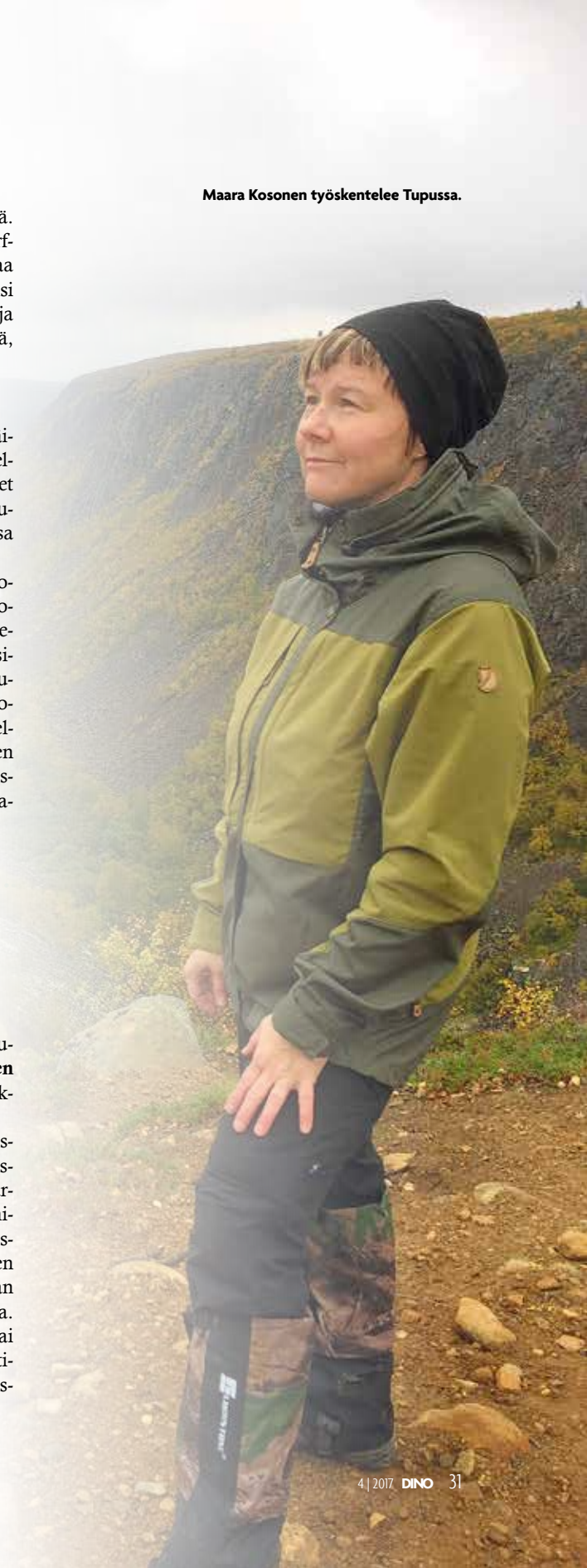
Moni diakoniatyön asiakas on somessa, ja työikäisestä väestöstä iso osa käyttää digimediää. Perheellisillä on digiosaamista jo senkin takia, että lapset ja nuoret pitävät ajan hermolla. Myös monen koulu- ja harrastusasian hoitaminen vaatii verkossa toimimista.

– Tosin digisyrjäytyminen on todellisuutta. Moni jää palveluiden ja niistä tiedottamisen ulkopuolelle ilman asianmukaisia laitteita ja verkossa olemista. Diakonisen vanhustyön asiakkaita eli yksinäisiä tai huonokuntoisia vanhuksia siellä ei juuri ole, vaikka juuri heitä some voisikin auttaa. Moni on pudonnut koneiden teknisen kehityksen kerkasta jo aikaa sitten. Pelkkä tietokoneen saaminen ei auta, vaan moni tarvitsisi myös laajaa opastusta sen käyttöön ja mahdollisuuksiin, Heiskanen sanoo. ■

TUPU EI TUPUTA MUTTA KUUNTELEE

Nuorena kirkossa Itä-Suomen alueen kouluttajana työskentelevän **Maara Kososen** mukaan Tekstaritupu on matalan kynnyksen mobiiliauttamismuoto koululaisille.

– Palvelu auttaa ja tukee kouluikäisiä erilaisissa elämäntilanteissa ja erilaisten elämänskysymysten äärellä. Tekstaritupussa yhteydenottajalle tarjotaan mahdollisuus tekstiviestikeskusteluun nimettömänä luottamuksellisesti päivystäjän kanssa. Tavoitteena on kuulluksi tuleminen ja yhteisen jakamisen kokemus kunnioittaen yhteydenottajan oikeutta tehdä omia ratkaisuja ilman painostusta. Tekstaritupuun voi ottaa yhteyttä tekstiviestillä tai sähköpostilla. Tekstiviestien rinnalla toimii Nettitupu, jossa voi keskustella kahden kesken päivystäjän kanssa.



Uusia menetelmiä

Nyt on aika etsiä uusia menetelmiä tyttöjen ja poikien auttamiseen. Nuoret valitsivat 13 vuotta sitten itselleen sopivan tavan lähestyä työntekijää, ja siitä lähti Tekstaritupun kehittämisen liikkeelle. Tänä päivänä nuoret käyttävät paljon myös WhatsAppia.

– Nykyisin vuorokausi on liian pitkä aika odottaa vastausta. Se halutaan saada heti tai ainakin ihan kohta. Tähän varmasti myös WhatsAppin suosio perustuu. Olemme käyneet yhteistyökusteluita myös Sekasin-chatin kanssa. Se on valtakunnallinen jokaisena päivänä avoinna olevana keskustelupalvelu. Nyt on aika ja tarve löytää tämän päivän tapa kohdata ja auttaa lapsia ja nuoria. On varmasti järkevää yhdistää voimavaroja ja tehdä yhdessä, Kosonen pohtii.

Kouluikäiset ovat arjessa läsnä verkossa käytännössä koko ajan. Kaikilla tytöillä ja pojilla ei ole kuitenkaan samanlaista mahdollisuutta digitalisaatioon.

–Vaikka kouluikäiset kuuluvatkin diginatiivien sukupolveen, on toki heidänkin keskuudessaan digisyrjäytymistä. Kaikkien lasten vanhemmilla ei ole mahdollisuuksia hommata lapsilleen uusimpia älypuhelimia tai muita vekottimia. Eriarvoisuus myös tällä saralla kasvaa, ja se näkyy lasten arjessa kipeän konkreettisesti, Kosonen toteaa. ■

VLADA LAUKKONEN ON UNELMATYÖSSÄ

Lokakuun alussa Nuori Kirkko ry:ssä aloitti viestintäsuunnittelijana **Vlada Laukkonen**. Hän vastaa Nuoren Kirkon verkkoviestinnästä ja digitaalisten palvelujen kehittämisestä. Laukkosella on paljon ideoita digiloikan vahvistamiseksi.

– Viestintäsuunnittelijana toimiminen Nuorella Kirkolla on unelmatyöni. Suunnittelen ja kehitän verkkosivuja sekä lasten ja nuorten digimediata, koulutan ja luon uutta. Haluaisin lähteä kehittämään koodauskerhokonseptia. Pidän korvani ja



Vlada Laukkonen nauttii digiloikasta.

silmäni auki teknologian mahdollisuuksille ja sille, miten niitä mahdollisuuksia voisi hyödyntää lasten ja nuorten parissa, Laukkonen kertoo.

Tabletit leikissä

Parasta digimediassa on Laukkosen mielestä se, että sen avulla tavoittaa suuren määrän ihmisiä. Hän tietää, että lapset ovat nykyään lähes syntymästä asti digimedian kuluttajia.

– Olen kehittänyt opiskeluaikana pedagogista tablettitoimintaa. Tavoitteena oli näyttää lapsille, mitä kaikkea tablettien avulla voi tehdä: animaatioita, musiikkia, videoita, taikatemppeja, kirjoja ja niin edelleen. Halusin nähdä lasten ottavan tabletit mukaan leikkiin siten, että tabletit toimivat työkaluina leikissä eivätkä vie huomiota pois leikistä. Usein ajatellaan, että lapset osaavat vain pelata ja ovat suurimpia digimedian kuluttajia. Jos kukaan ei näytä lapsille, että digilaitteiden avulla voi luoda uutta, eivät lapset sitä itse osaa keksiä. ■

”Minä uskon, auta minua epäuskossani”

Olen sidottu niin monin sitein inhimillisyyteeni. Kannan perimää, jota en ole voinut valita. En voinut valita lapsuuttani ja kotiani, en montakaan asiaa varttuessani aikuiseksi. Elämä koskettaa niin monin tavoin sairauksien, kehitys- ja tilannekriisien kautta, mutta myös hyvässä. Mietin, paljonko me itse asiassa voimme oikeasti valita, koska valintoihimmekin vaikutetaan?

Kohtasin velkakriisissä olevan vanhemman. Jo kauan jatkunut kamppailu taloudellisten ongelmien kanssa oli syönyt ihmistä. Oma koti oli mennyt, uudet terveysongelmat olivat koskettaneet. Ennen niin tärkeät lähisuhteet olivat katkenneet takausvelkojen lauetessa maksuun, eivätkä muutkaan ihmissuhteet enää toimineet häpeän sitoessa velallista omaan arvottomuuden tunteeseen. Myös selviytyminen arjen terrorissa haastoi. Miten selitän lapselleni EU-leiman puurohiutalepakkauksessa tai ettei ole enää antaa rahaa harrastemaksuun? Köyhyys koskettaa kaikessa.

Velkakriisissä oleva kuvaa kokemustaan vankeudeksi. On usein sananmukaisesti vain leipää ja vettä, lämmin asunto ja vanhat vaatteet. Vapautta ja valintaa on vain vähän, ja sekin liittyy selviytymiseen. Vankeuden päättymisestä antaa pienen toivon velkajärjestelyn päättymispäivä, mutta siihenkin on vielä vuosia. Ammattiaut-

tajana kuuntelen, autan aineellisesti niissä rajoissa missä voin, ohjaan selviytymiseen ja rohkaisen. Kysyn, rukoiletko? Vastaukseksi saan: Iltaisin ja silloin kun ahdistaa. Siitä tulee rauha. On hetken helpompi olla.

Mietin Jumalan apua meille, jotka olemme sidottuja inhimillisyyteemme ja erilaisiin vankiloihin. Miten Hän meitä auttaa? Rukouspyynnöstä huolimatta velkakriisissä oleva ei ole saanut Loton päävoittoa eikä enkeli ole avannut vankilan ovea. Omani ja monen muun arkikokemus on, että rukouksessa tulee rauhaa. Pyhä Henki koskettaa salatulla tavalla, ja Hänen rukoilee puolestamme, jotka olemme heikkoja. Rukouksen avulla jaksaa ja kestä. Ja jos luen Raamattua, en voi välttyä niiltä monilta hyviltä lupauksilta Isän huolenpidosta, joihin saan aina luottaa elämän koskettaessa. Eikä minun tarvitse ymmärtää kaikkea, riittää että elän.

Toinen velallinen kertoi talvi-iltoina aukaisevansa nukkumaan mennessä sälekaihtimet siten, että näkee tähtitaivaalle. Hänelle pimeydessä loistavat tähdet rohkaisivat nostamaan katseen omasta heikkoudesta, epäuskosta ja ongelmien vatvomisesta kohti Jumalaa. Ja taivaalta viestitään: Kyllä se tästä vielä. On sittenkin hyvä Jumala ja tarkoitus. ”Mutta vanhurskaat saavat avun Herralta, hän on heidän turvansa ahdingon aikana.” Ps. 37:39. ■

Julkinen hakumenettely on vahva pääsääntö

Kirkkolain mukaan virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä, jollei laissa nimenomaan säädetä poikkeuksesta julkisen haun pääsääntöön.

Virantäyttöön liittyvät kysymykset koskevat yleensä ansioiden vertailua ja ansiokkaimman hakijan valintaa. Aika ajoin tulee kuitenkin tiedusteluja, jotka koskevat mahdollisia ongelmia jo paljon varhaisemmassa vaiheessa rekrytointiprosessia. Yleensä kyseessä on tavalla tai toisella julkinen haku ja poikkeukset siitä.

Julkinen hakumenettelyn tavoitteena on turvata hallinnon uskottavuus, oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus. Aidosti avoimessa haussa hakuilmoitus tavoittaa internetissä laajan joukon potentiaalisia hakijoita, ja hakijoista ansioitunein tulee valituksi. Näin valtaosassa viranhausta toimitaankin. Kirkkolaissa tarkoitettua julkisen menettelyn täyttämiseen riittää kuitenkin minimissään, että viranhakuilmoitus vähintään 14 päivän hakuajalla saatetaan tiedok-

si julkaisemalla se työnantajan julkisten kuulutusten ilmoitustaululla. Laissa mainitaan, että ilmoitus tulee tarpeen vaatiessa julkaista myös muulla työnantajan päättämällä tavalla.

Julkinen haun pääsääntöön on kuitenkin lukuisia poikkeuksia, joista ehkä useimmin käytetty on henkilön ottaminen hoitamaan virkaa sijaisena tai avoinna olevaan virkasuhteeseen määräajaksi. Tämä poikkeus onkin looginen, koska julkinen haku saattaa kestää pitkänkin aikaa ja olla menettelynä raskas, ja monesti sijainen tarvitaan nopeasti. Samoin määräys siitä, että taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanottu voidaan ottaa toiseen virkaan ilman julkista hakumenettelyä, on varmasti oikeudenmukainen, joskin hyvin harvoin ajankohtaisuvaikutteinen. Myös toistaiseksi virkaan otettu osa-aikainen on oikeutet-

tu täysiaikaiseen virkaan ilman, että virka laitetaan julkiseen hakuun, jos kelpoisuusvaatimuksiltaan sopiva kokoaikavirka tulee vapaaksi. Viranhaltija on myös tietyin edellytyksin mahdollista siirtää toiseen virkasuhteeseen käyttämättä julkista hakumenettelyä.

Viimeksi mainittuun poikkeukseen liittyen saimme viime kesänä mielenkiintoisen oikeuden päätöksen. Seurakuntia koskevat Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisut ovat melko harvinaisia, mutta aina silloin tällöin jokin kirkkolain pykäläkin saa lisäselvennystä oikeuslaitoksen toimesta. Ratkaisu koski julkista hakua ja mahdollisuutta poiketa siitä siirtämällä toisen saman seurakunnan viranhaltija avoimeksi tulleeseen virkaan ilman julkista hakua. Tapauksessa pohdittiin, tuliko diakonian virka laittaa avoimeen ha-

kuun vai saatiinko siihen siirtää saman seurakunnan nuorisotyön viranhaltija ilman julkista hakumenettelyä. Seurakunnan kirkkoneuvosto oli ensin päättänyt julistaa haettavaksi diakonian viran, jonka edellinen haltija oli eläköitymässä. Vajaata kuukautta myöhemmin tekemällään päätöksellä neuvosto kuitenkin päätti siirtää kyseiseen virkaan nuorisotyön viranhaltijan, jolla oli vaadittava kelpoisuus. Seurakunnassa oli kuitenkin myös toinen nuorisotyöntekijä, joka oli halukas vaihtamaan työalaa ja jolla yhtä lailla oli vaadittu kelpoisuus. Viimeksi mainitulta kysyttiin halukkuutta tehtävään ja häntä haastateltiin, mutta todellisuudessa päätösesitys ensin mainitun siirtämisestä puheena olevaan virkaan oli tehty jo ennen haastattelua. Päätöstä siirtäytään jo päätetystä julkisesta hausta sisäiseen siirtoon ei perusteltu.

Valitsematta – tai tässä tapauksessa ennemminkin siirtämättä – jätetty viranhaltija otti yhteyttä Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT:hen ja valitti liiton avulla seurakunnan päätöksestä. Hallinto-oikeus käsittelee valituksen ja analysoi pää-

töksessään kirkkolain kohtaa, joka säättää mahdollisuudesta siirtää toinen viranhaltija avoimeen virkaan ilman julkista hakumenettelyä. Siirtoon tarvitaan laitekstin mukaan toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyn liittyvä perusteltu syy. Lainvalmistelumateriaalista on luettava, että siirtämisen perusteet olisivat lähes samat kuin tilanteessa, jossa työnantajalla on irtisanomisoikeus taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, jolloin muuta virkaa tarjotaan irtisanomisen vaihtoehtona. Lisäksi virkasiirto on mahdollinen esimerkiksi tilanteessa, jossa viranhaltijan työkyky on siinä määrin alentunut, ettei hän kykene suoriutumaan oman virkansa tehtävistä.

Tapauksessa työnantaja oli esittänyt oikeudelle päätösten perusteeksi lähinnä tarkoituksenmukaisuuden, jota ei tarkemmin yksilöity, sekä sen, että virkaan siirretty oli siihen erityisen sopiva. Hallinto-oikeus kuitenkin katsoi, ettei siirrolla ollut laissa edellytetyjä toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyviä syitä tai muita hyväksyttäviä syitä, joten oikeus kumosi kirkkoneuvoston päätökset.

Työnantaja valitti päätöksestä, mutta Korkein hallinto-oikeus piti hallinto-oikeuden päätöksen voimassa, joten kyseinen diakonian virka tuli siis laittaa julkiseen hakuun.

Koska julkisesta hausta on siis mahdollista poiketa ja koska lain minimitasoin täyttävä julkinen haku vain omalla ilmoitustaululla ei todellisuudessa välttämättä tavoita hakijoita ainaakaan kovin laajalti oman seurakunnan ulkopuolelta, on erittäin tärkeää, että avoinna olevat virrat todella laitetaan julkiseen hakuun aina kun laki sitä edellyttää. Korkeimpien oikeusasteiden päätösten viimeiseksi virkkeeksi on tapana kirjoittaa ”Tätä kaikki asianomaiset noudattakoot”. Tässä tapauksessa saman ohjeen voi antaa kaikille muillekin, eli julkisen haun asema virantäytön pääsääntönä on vahva, eikä siitä sallittuja poikkeuksia voi laajentaa koskemaan muita tilanteita. ■

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



PETRINA "PEPPI" LAINE
sosionomi-diakoniopiskelija
Helsingin seurakuntayhtymä,
erityisdiakonia

Jutta luomassa

ELINIKÄISEN OPPIMISEN IDEAA EI OLE VAIN KAUKAISTA UTOPIAA. Minutkin se on saanut sovittelemaan entistä uraani mainostuotantojen ja viestinnän parissa uudelle kirkkoliselle polulle diakoniatyön opintojen myötä. Aion punoa kaiken yhteen ja luoda siitä jotakin uutta ja uniikkia, omannäköistäni asiantuntijuutta. Ajattelen, että juurikin yksilöllisyys luo kutkuttavia mahdollisuuksia. Harjoittelussani erityisdiakoniassa olen iloinnut nähdessäni, kuinka jokainen diakoniatyöntekijä tekee työtä omalla persoonallaan.

UUTTA KUITENKIN SYNTYY ENNEN KAIKKEA SIELLÄ, MISSÄ KOHTAAMME MUIDEN ALOJEN JA TAITOJEN OSAAJIA, ei oman pienen piirin sisällä. Oman toimialan tuijottelun sijaan katse tuli luoda rohkeasti ihan muualle. Samanlaista rohkeutta vaaditaan myös päihdekuntoutujalta, joka omaa päihteetöntä elämänsä rakentamiseen laittaa välit poikki entisiin kaveriporukoihin ja salaa heiltä uuden kotiosoitteensa. Elämässä eteneminen tapahtuu katsomalla eteenpäin suureen tuntemattomaan ja tekemällä asioita eritavalla, ketterästi.

REAKTIIVINEN SUUNNITTELU KANNATTAA, mutta epävarmuus pelottaa luontaisesti ihmistä. Sen sietäminen on avain niin tulevaisuuden työelämässä pärjäämiseen, kuin vaikkapa päihdekuntoutujan tai vapautuvan vangin uuden elämänvaiheen rakentamiseen. Valmiita ratkaisuja ei ole tarjolla,

vaan on lähdettävä rohkeasti liikkeelle jostakin ja opittava matkan varrella. Silloin näemme, kuinka myös epäonnistumiset kasvattavat meitä. Joskus kahdeksas kerta vieroituksessa osoittautuu merkittäväksi käännekohtaksi ja morkkiskin muuttuu vielä onnistumisen kokemukseksi.

UUSIEN NÄKÖKULMIEN LÖYTÄMINEN JA EHKÄ HUOMAAMATTAKIN TOISTETTUIJEN MEKANISMILMURTAMINEN lähtee tiedostamisesta ja itselle oleellisimman ytimen hahmottamisesta. Vapautuvalle vangille tämä voi tarkoittaa sen ensimmäisen, ratkaisevan puhelun soittamista kaidalla polulla pysymistä tukevalle taholle. Kirkon luovuttamattomana ytimenä tulee puolestaan aina olemaan lähimmäisenrakkkaus. Se on itsessään luova hengellisyden työkalu, jonka avulla voimme tulla toisiamme vastaan vaikka ilman yhteistä kieltäkin.

SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAISEN KIRKON KUULUU KAIKESTA JÄSENKATO- JA SEKULARISMIVOIVOTTELUSTA HUOLIMATTA EDELLEEN VALTAOSA (71,9 %) suomalaisista. Noin neljän miljoonan jo olemassa olevan jäsenen joukko ja valmis alusta ovat jotakin sellaista, mistä moni yritys saa vain haaveilla. Lähimmäisenrakkkaus on lisäksi aina yhtä ajankohtainen valttikorttimme. Sen ympärille olisi mielekästä kehittää ja lanseerata lisää uudenlaisia ja luovia, ajassa kiinni olevia väyliä koskettaa, tukea ja inspiroida ihmisiä. ■

Yksilöllisyys
luo kutkuttavia
mahdollisuuksia

9.–11.1. KIRKON KASVATUKSEN PÄIVÄT

KNT osallistuu Kirkon kasvatuksen päiville näytteilleasettajana. Tule ja levähdä hetki seurassamme. Osallistu kilpailuun, joka on tarkoitettu kaikille jäsenille. Lisätietoa kilpailusta ständillä. Tervetuloa!

9.1. klo 18–20.30 KNT 70 vuotta -juhlavuosikokous

Wanha Freda, Yliopistonkatu 1, Jyväskylä

9.1. klo 18–19 Ei vielä kiveen hakatut

kokoustila Alvar 80. Tähtihetkiä – tarinoita rauhasta! Olipa kerran ja on vieläkin – tarinalla mahtava voima.

LUOTTAMUSMIEHET

Jukon luottamusmiesten neuvottelupäivät

22.–23.3. Helsinki
9.–10.4. Tampere

16.4. DTL-OSASTOJEN TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUPÄIVÄ

Helsingissä kello 10–15.30

SISUPÄIVÄT 2018 DTL:N JÄSENILLE

12.11. Porissa
15.11. Jyväskylässä
16.11. Espoossa

KIRKON DIAKONIAN PÄIVÄT

13.–15.9.2018 Lahdessa

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 ASiantuntijat 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 Flesminch
johtava nuorisotyönohjaaja
Puh. 050 461 0568
tero.flesminch@evl.fi



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



LIITY JÄSENEKSI

KUTSU ROHKEASTI
liittoon kuuluttamattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän!
Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:
Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jasenpalvelu@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566.
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

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

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



© JUHO RINNE 2017



KASVATUKSEN AMMATTILAINEN PALVELUKSESSASI

TUEMME

ja koulutamme seurakuntien
varhaiskasvattajia, kouluikäisten
lasten sekä nuorten parissa
toimivia ohjaajia

KEHITÄMME

ja palvelemme seurakunnissa
toteutuvaa lapsi-, varhaisnuoriso- ja
nuorisotyötä

VAIKUTAMME

lasten, nuorten ja heidän perhei-
densä hyvän elämän edellytyksiin
kirkossa ja yhteiskunnassa



NUORI KIRKKO

Evangelis-luterilaisen kirkon palvelujärjestö, jonka toiminta kattaa koko kasvun kaaren vauvasta nuoriin aikuisiin.