

**SARI
PENTIKÄINEN:**
*Kirkko mukaan
seksuaali-
kasvatukseen*

- Mikä lievittää eettistä kuormaa?
- YAMK-tutkinto vei unelmatyöhön
- Onko palkkasi kohdillaan?



**NUORET DIAKONIATYÖNTEKIJÄT TÄHYILEVÄT MUIHIN TÖIHIN
SAAKO LEIRILÄISELTÄ OTTAA VEITSEN POIS?
VERKKOVALMENNUKSESSA OPITAAN TULEVAISUUDEN TAITOJA**

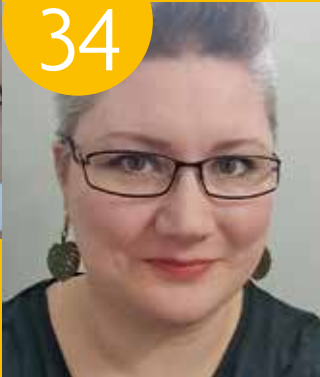


30

Maara Kosonen:
Halusin saada uusia näköaloja ja osaamista työn tekemiseen.

Johanna Lehmusmies:
Strategiat ovat siitä kiehtovia kapistuksia, että harva niitä lukee, vielä harvempi toteuttaa.

34



KUVA ELIISA ALA-KUUSISTO

4 Työpolullesi	28 Faktajahti
7 Tutkittua	30 Tukea työhösi
10 Ajankohtaista	33 Kellotapuli
12 Eettinen kuormitus	34 Kolumni
18 Liitot	35 Henki kulkee
20 Työelämä uudistuu	36 Jäsenedut
22 Edunvalvonta	37 Tulossa
26 Lakimies	38 Esittely
27 Opiskelija	39 Sarjakuva
26 Meidän duunit	

DINO 1 / 2021

JULKAISIJAT
Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT, Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki, puh. 044 595 8562
Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki, puh. 010 2190 300

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Arja Lusa, KNT

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

TOIMITUSKUNTA
Elisa Ala-Kuusisto, Dtl
Tero Fleminch, KNT
Hannu Keränen, KNT
Tiina Laine, Dtl
Marko Pasma, Dtl
Tiina Usvajoki
Mikko Saari, KNT
Arja Lusa, KNT
Tanja Puhakka, Dtl

ILMOITUSMYNTI
Tero Fleminch
Puh. 044 595 8566



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

KANNEN KUVA
Mikko Saari

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 23/2021.

Ti. vuosikerta

pääkirjoitus

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

Eettinen kuormitus on työturvallisuusriski.

KOHTI PAREMPAA TYÖELÄMÄÄ

EETTINEN KUORMITUS ON PSYKOSOSIAALISEN KUORMITUKSEN OSA-ALUE. Käsite on uusi ja tullut tutkimuskohteeksi Suomessa viime vuosina. Eettisellä kuormituksella tarkoitetaan työelämän tilanteita, joissa työntekijälle syntyy ristiriita ihanteiden ja mahdollisuuksien välillä. Työntekijä tuntee eettistä kuormitusta, kun työelämässä tulee vastaan tilanteita, joissa ei voi toimia ammattieettisten ohjeiden mukaan tai havaitsee, että muut toimivat epäeettisesti. Eettisestä kuormituksesta on kyse, kun huomaa ristiriidan julkilausuttujen tavoitteiden ja toteutuneen käytännön välillä. Siitä on kyse, kun puutteellisten resurssien vuoksi ei voi tehdä työtään yhtä hyvin kuin haluaisi. Tai kun jatkuvasti tuntee epävarmuutta, mikä olisi oikea toimintatapa jossain tilanteessa.

TYÖELÄMÄN EETTINEN KUORMITUS TUNNISTETAAN MONISSA AMMATEISSA JA KAIKILLA TYÖPAIKOILLA. Sopiva kuormitus edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Haitallista kuormitusta voi ilmetä missä tahansa työpaikassa, ja se voi vaikuttaa haitallisesti kehen tahansa työntekijään. Haitallista työkuormitusta tulee ehkäistä eikä vain reagoida seurauksiin. Eettinen kuormitus on työturvallisuusriski, siksi sen olemassaoloon on syytä kiinnittää huomiota ja pyrkiä poistamaan se riskitekijänä siinä missä muutkin vaaratekijät.

TÄMÄN OVAT HUOMANNEET ERITYISESTI 30-40-VUOTIAAT TYÖNTEKIJÄT. Heillä on jo työkokemusta, mutta he jäävät usein yksin ammatillisten kysymysten ja kehittämisajatusten kanssa. Valmiutta työelämän muutoksille olisi, mutta perinteeseen tukeutuva säilyttävä toiminta- ja johtamiskulttuuri ei anna sille tilaa.

EETTISEN KUORMITUKSEN AIHEIDEN JA KYSYMYSTEN PARIIN EI TARVITSE JÄÄDÄ YKSIN. Kirkko työnantajana tarjoaa asioiden käsittelyyn *Tulevaisuuden työelämätaidot* -verkkovalmennuksen. Kun verkkovalmennus otetaan tiimin ja työyhteisön käyttöön, se edistää vuoropuhelua ja vahvistaa luottamusta. Luottamus on perusta, jonka pohjalta myös työntekijä voi turvallisesti keskustella omaan työhön liittyvistä eettisen kuormituksen kokemuksista. ■



KUVA ANU HÜTTÜNEN

Työpolullesi-palstalla kerromme ihmisistä, joiden työelämään kuuluu mielenkiintoisia polkuja, hyppäyksiä, taukoja ja oivalluksia.

”KUN KOHTAAT IHMISEN, KOHTAAT MYÖS HÄNEN SEKSUAALISUUTENSA”

Diakonissa Sari Pentikäinen opiskelee työnsä ohessa seksuaalineuvojaksi. Kiinnostus lisäkoulutukseen kumpusi työssä kohdatuista haasteista.

Sari Pentikäinen on tehnyt töitä diakonissana Kallion seurakunnassa vuodesta 1996. Vä-lillä hän piipahti naapurissa Paavalin seurakunnassa neljän vuoden ajan. Pentikäinen viihtyy edelleen työyhteisössään.

– Kalliossa on hyvä olla. Tämä on avoin ja suvaitsevainen työyhteisö. Alueen ominaispiirteet luovat tänne jo valmiiksi haasteita. Niitä meidän tulee pystyä kohtaamaan ja käsittelemään. Ahdasmieliselle seurakuntatoiminnalle ei olisi näillä main sijaa.

Pentikäisellä on parhaillaan menossa kiehtova lisäkoulutuskuvio. Hän opiskelee Metropolia-ammattikorkeakoulussa seksuaalineuvojaksi.

Luottamus vaatii kuulevia korvia

– Hyvin usein on käynyt niin, että ihminen tulee asioimaan seurakuntaan jonkun ihan muun asian takia. Luottamuksen herättyä keskustelut alkavat elää. Esille saattaa tulla seksuaalisuuteen liittyviä asioita, jotka vaativat kuulevia korvia ja työstämistäkin. Tämän takia koin tarvetta hankkia lisää tietoa ja osaamista.

– Kun kohtaat ihmisen, kohtaat myös hänen seksuaalisuutensa. Ja se on jotain, mikä seuraa meitä koko elinkaaren ajan. Se ei lopu eläkeiässä, Pentikäinen sanoo.

Seksuaalisuuteen tai sukupuoleen liittyvät kysymykset ovat monesti muhineet ihmisen mielessä jo pitkään. Taustalla saattaa olla pitkään jatkunutta epävarmuutta ja syyllisyyttä. Kun asiakkuuskynnys on ylitetty ja luottamus syntynyt, ihmiset paljastuvat usein hyvinkin avoimiksi.

– Kun emme valikoi asiakkaita, meille tulee hyvin monenlaisia ihmisiä eri lähtökohtineen. Meille tullaan puhumaan niin akuuteista kuin kauan sitten käsittelemättä jääneistäkin asioista. Vaikka Kallion seurakunnassa on järjestetty pitkään saateenkaarimessuja, ei niistä kaduntallaaja välttämättä mitään tiedä. Kirkon tuomitsemista ja leimautumista pelätään myös laajalti edelleen, Pentikäinen kertoo.

Kirkko mukaan seksuaalikasvatukseen

Hänen mukaansa kirkossa on paljon pieniä signaaleja, jotka vaativat hiontaa ajan tasalle.

– Esimerkiksi monen työntekijän käyttämässä Status-järjestelmässä on kohta, jossa täytyy valita asiakkaan sukupuoleksi joko mies tai nainen. Muuten et pääse eteenpäin. Siinä tulisi ehdottomasti olla muunsukupuolinen vaihtoehto. Samaten kastepuussa käytetään yleensä kahdenvärisiä nimilehtiä, tytöille ja pojille.

– Seksuaalikasvatus on ainakin omalle sukupolvelleeni ollut todella pientä. Asiaan voisi ketterästi puuttua jälkikäteenkin, Sari Pentikäinen sanoo.





Pentikäinen kokee, että kun seksuaalioikeudet eivät toteudu kirkossa, eivät siellä toteudu ihmisoikeudetkaan.

– Meiltä puuttuu myös seksuaalikasvatus aikuisille. Siinä olisikin myönteistä haastetta tulevaan. Miksi emme voisi järjestää tapahtumia, joiden otsikko voisi olla ”ilta iloisesta seksistä”? Saisihan noissa illoissa sitten vapaasti naureskella ja punastella, seksuaalisuuden pitäisi olla iloinen asia.

Uusia näkemyksiä ja kertausta perusasioihin

Sari Pentikäinen on ollut erittäin tyytyväinen Metropolian opetukseen.

– Jotkut ovat luulleet, että seksuaalivouvoja tarkoittaa seksineuvojaa. Alleviivataan nyt tässä vielä se fakta, että itse akti on vain pieni osa seksuaalisuutta. Kaiken ytimessä on se, että olen saanut koulutuksen kautta tietoa, taitoa ja työvälineitä asiakkaiden hyvinvoinnin lisäämiseksi.

Hän on saanut koulutuksestaan myös energiaa ja uusia näkemyksiä sekä kertausta perusasioihin, kuten vuorovaikutustaitoihin.

– Oli myös hyvin virkistävää saada freesiä tietoa siitä, miten hyvä asiakassuhde luodaan. Me kirkon työntekijät rakastamme usein ääntämme. Siksi tulisikin muistaa tervehkeinen fraasi: kuuntele enemmän, puhu vähemmän. ■

Voimaa vaeltamisesta

Mielenkiintoisia polkuja ja oivalluksia Sari Pentikäinen löytää uudelleen kouluttautumisen lisäksi rakkaasta harrastuksestaan, vuoristossa vaeltamisesta. Hän on käynyt kapuamassa muun muassa Kilimanjarolla ja neljästi Himalajalla. Luonnon karuus ja esteetiikka antavat hurjasti voimaa ja uusia ajatuksia. Arvaamattomilla poluilla katsellaan vain eteenpäin, preesensiin keskittyen. Taakseen on turha vilkuilla ja joukkueesta pidetään hyvää huolta. ■



tutkittua



HUOMAATKO NUORET TYÖNTEKIJÄT?

Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsenkyselyn yllättävin tulos oli nuorten diakoniatyöntekijöiden kokemus siitä, että heitä ei seurakunnissa kuulla, huomioida eikä palkita. Heillä on nyt matala lähtökynnys seurakunnan viroista muihin työpaikkoihin.



TEKSTI TIINA LAINE

Kirkon vakituksessa työsuhteessa olevien työntekijöiden keski-ikä on 48,5 vuotta. Diakoniatyöntekijöiden keski-ikä vuonna 2020 seurakuntatyössä oli 50 vuotta. Kirkon diakoniatyössä on kokeneita työntekijöitä, joilla on paljon osaamista, joka häviää seurakunnista noin viiden vuoden sisällä.

Nuoremmilla ikäluokilla oli kyselyn mukaan eniten kokemuksia esimiehistä, jotka eivät tunnu ymmärtävän heidän työtään. Asiakkaiden yhteydenotot ns. työajan ulkopuolella oli nuorilla työntekijöillä enemmän, ja heillä työn kuormittavuus korostuu enemmän kuin muissa ikäluokissa.

Lisäksi 31,2 prosenttia nuorista työntekijöistä vastasi, että kokee pystyvänsä huonosti keskustelemaan itselle tärkeistä asioista työpaikalla. He ilmaisivat myös, että heidän palkkansa ei vastaa tehtävän vaatuvuutta.

Kyselyn näkökulmasta näyttää, että nuorten diakoniatyöntekijöiden asemaan työmarkkinoilla on tarpeen kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Onkin ilmeistä, että nuoret työntekijät odottavat johtamiselta enemmän. On pysähtymisen paikka.

On aika keskustella erityisesti nuorempien työntekijöiden kanssa, mitä sinulle kuuluu, mitä odotat esimieheltä, minkälaisia ideoita sinulla olisi työn kehittämiseen ja minkälaista tukea tarvitsisit. Voittajia ovat silloin kaikki.

Tulevaisuus on hämärä

Edellinen laaja Dtl:n jäsentutkimus toteutettiin 2013. Siihen verrattuna diakoniatyöntekijöiden keskuudessa näköalattomuus tai tulevaisuuden sumeus on lisääntynyt. Edelleen moni pitää viran säilymistä todennäköisenä, mutta suunta on hämärämpi. Eräs vastaaja kirjoittaa monien tunnot näin: *”Tällä hetkellä en näe tulevaisuuttani laisinkaan selkeästi. Olen ollut pitkään kahden vaiheilla: haenکو pois seurakuntatyöstä vai en. Itse työtehtävistä pidän, mutta työn vaatavuus ja määrä on liiallinen, ja työt on jaettu todella epäreilusti. Viikoittain työpäivät ylittävät 10 tunnin rajan.”*

Yksi haaveilee osa-aikaeläkkeestä, toinen vuorotteluvapaasta, kolmas ryhtymisestä ammatinharjoittajaksi ja neljäs osa-aikatyöstä, jotta perheelle jää enemmän aikaa. Viides haaveilee muusta sosiaalialan työstä. Kysely toteutettiin loka-marraskuussa 2020, joten se kertoo myös korona-ajan haasteista diakoniatyössä. Vuonna 2020 asiakasmäärät ja kuormitus diakoniassa ovat poikkeuksellisesti kasvaneet merkittävästi.

Työhön paneutumisessa ja suunnitelmallisuudessa koetaan haasteita. Vain noin 60 prosenttia pystyy paneutumaan hyvin tai erittäin hyvin. Työn rajaaminen, tavoitteiden selkeyttäminen ja tunne rannattomasta haasteesta tulisi saada hallintaan. Tähän auttaisi selkeät tavoitteet ja työaika, mutta diakoniatyöntekijöiden keskuudessa työaika jakaa mielipiteet. Osa kannat-

taa sitä voimallisesti ja osa yhtä voimallisesti vastustaa. Siinä ei ole saavutettavissa tällä hetkellä kaikkia tyydyttävää ratkaisua.

Palkka – voi surkeus

Vastauksista paljastuu, että diakoniatyöntekijät ovat laajasti tyytymättömiä palkkaukseen. Moni toivoisikin liiton työntekijöiden tulevan paikalliseurakuntaan näyttämään kirkkoherroille kaapin paikan: miten asiat pitäisi hoitaa ja palkkaa nostaa. Tuohon toiveeseen eivät liiton työntekijät laajasti pysty vastamaan, koska järjestelmän perusta rakentuu tehtäväkuvakeskustelujen kautta, joissa toki paikallinen luottamusmies voi olla tukena ja liiton työntekijät ennakkoon ja jälkepäin apuna.

Tehtäväkuvakeskusteluja ei vielä käydä kaikkialla säännöllisesti. Luottamusmiehiin koettiin myös paikoitellen tyytymättömyyttä ja ammattialakohtaista puolueellisuutta. JUKON luottamusmiesten tulee aina edustaa tasapuolisesti kaikkia edustettavia. Mikäli tässä on paikallisesti epäselvyyttä, tulee asiassa olla yhteydessä JUKON **Anne Kaitaiseen** tai liittoon.

Palkkaa pidettiin suhteessa koulutukseen ja tehtävän vaativuuteen liian matalana. Työntekijät vertaavat palkkaansa muun julkisen puolen koulutusalan tehtäviin, ja niissä palkka on korkeampi. Diakoniatyössä on myös ilta-, viikonloppu- ja leirityötä, joista ei saa erillisiä työaikakorvauksia, mikä väärin entisestään palkkavertai-

lua muuhun julkiseen sektoriin. Tähän työaika toisi jossain määrin ratkaisun, mutta kuten edellä todettiin, jäsenkunnan näkemys työajasta on jakautunut.

Koulutukset kiinnostavat

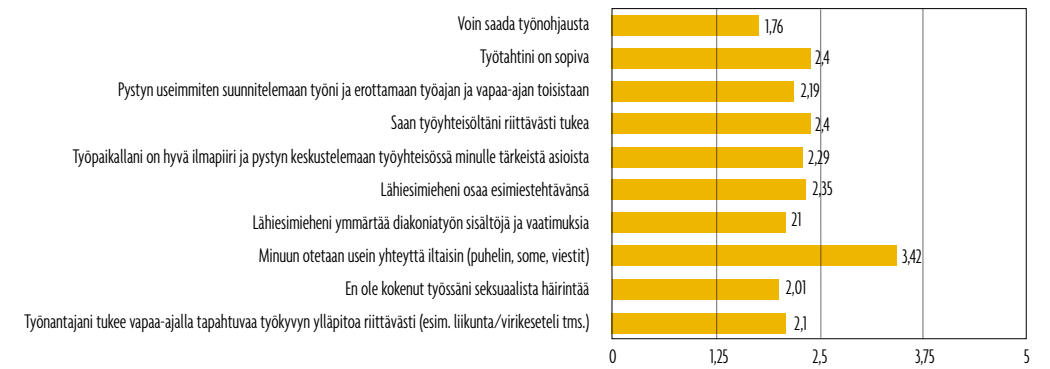
Liiton viestintään ja viime vuoden verkkokoulutuksiin oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Vuonna

2020 liitto teki varsinaisen digiloikan. Jäsenkyselyssä todettiin olevan tärkeää, että on muutakin kaikille avointa koulutusta kuin SISU-päivät, joihin pystyy hyvin rajallisesti osallistumaan. Koronapandemia aiheutti liitossa työn siirtymisen pääasiassa verkkoon. Jäsenpalautteen mukaan se toi liiton työntekijät lä-

hemmäksi ja paransi tapahtumiin ja koulutuksiin osallistumismahdollisuuksia. Se voidaan todeta myös osallistujamäärissä. SISU-päivissäkin oli lähes 100 osallistujaa kuten myös KirVES-TES-kimaroissa.

Työhyvinvoinnin väittämät

(1 = olen samaa mieltä, 5 = ei vastaa näkemystäni)



Seksuaalinen häirintä pois

Työhyvinvoinnin näkökulmasta isossa kuvassa asiat ovat kohtalaisen hyvin. Seksuaalista häirintää ei työssä saisi olla ollenkaan. Sitä kuitenkin esiintyy jonkun verran. Tulosten tarkempi analyysi osoitti, että nuoret diakoniatyöntekijät kokevat enemmän ilta-aikaan tapahtuvia yhteydenottoja ja seksuaalista häirintää. Tämä tulee huomioida

seurakunnissa ja hakea uudenlaisia keinoja asioiden korjaamiseksi.

Yleisesti voidaan kuitenkin sanoa, että valtaosa jaksaa työssään hyvin (47,5 %) tai erittäin hyvin (24 %). Työ myös koetaan varsin mielekkääksi (83,5 %). Diakoniatyöntekijät ovat siis edelleen varsin sitoutuneita työhönsä ja pitävät sitä tärkeänä. ■

FAKTA

- Vastaajia 353 henkilöä
- 92 % vastaajista oli naisia
- Ikäjakautuma: 44,7 % oli yli 55-vuotiaita ja 31,5 % oli 45–54-vuotiaita
- Työssäkäyviä 90,9 %, useimmat töissä seurakunnassa tai seurakuntayhtymässä
- Perusvirassa 72,9 %
- Esimiehenä 11,8 %
- Vastaajia melko tasaisesti kaikista hiippakunnista

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

VEERA WALLENIUS VARAPUHEENJOHTAJAKSI



KUVA TANJA PUHAKKA

Diakoniatyöntekijöiden Liiton hallitus valitsi hallituksen varapuheenjohtajaksi sairaanhoitaja (YAMK), diakonissa Veera Wallenius. Wallenius työskentelee tällä hetkellä Helsingin Malmin seurakunnassa diakonian kehittäjänä. Hallituksen ja liiton puheenjohtajana on Tikkurilan seurakunnan johtava diakoniatyöntekijä, sosionomi (YAMK), diakoni **Saara Huhananntti**. ■

Verkkokoulutukset tavoittavat hyvin

Viime vuoden kevästä alkaen Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsenkoulutukset on toteutettu webinaareina eli verkkoseminaareina. Vaikka lähikoulutuksilla ja niihin liittyvillä kohtaamisilla on oma tärkeä merkitys, ovat verkkoseminarit mahdollistaneet paremman tavoitettavuuden. Parhaimmillaan yhteen webinaariin on osallistunut toista sataa osallistujaa.

Kolme jäsenwebinaaria on takana ja kaksi vielä tulossa. **Perjantaina 19.3. kello 13** käsitellään kokemuslisiä ja **tiistaina 18.5. kello 13** työssä jaksamista. Lisäksi on vielä osatotoimijoiden webinaari **pe 16.4. kello 9**. Koulutukset toteutetaan Teamsissa, ja niihin voi ilmoittautua www.dtl.fi/tapahtumativulla. Syksyn webinaarit ajankohtineen julkaisetaan loppukevästä. ■

Liina Pajusesta uusi kuvittaja

Liina Pajunen aloittaa Dinon uutena kuvittajana (s. 39). Dinossa on aiemmin julkaistu **Juho Rinteen** SRK!-sarjakuvia.

Pajunen on opiskellut Taideteollisessa korkeakoulussa tekstiilitaidetta. Piirtämisen lisäksi hän tekee kirkkotekstiilejä, graafista suunnittelua ja harrastaa valokuvausta, maalaamista ja kuorolaulua. Hän on kuvittanut aiemmin 12 vuotta kristillistä Vinkki-lastenlehteä. ■



JOUNI HEINO LIITTOJEN LAKIMIEHEKSI



KUVA AKI-LIITTO

Jouni Heino (OTM) on aloittanut työn AKIn, Dtl:n ja KNT:n lakimiehenä tammikuussa 2021. Heino työskentelee lakimies **Maarit Engströmin** sijaisena maaliskuuhun 2022.

Heino tulee ammattiyhdistyskentälle työoikeuteen ja työsuojeluun erikoistuneesta lakiasiantoimistosta. Kirkon sektorilla Heino on työskennellyt mm. henkilöstöpäällikön tehtävissä ja Kirkon sopimusvaltuuskunnassa (nyk. Kirkon työmarkkinailaitos). Hänellä on myös pitkä kokemus henkilöstötehtävistä kunta-alalla ja koulutuskonsernissa.

Heino on oppinut tuntemaan työelämän arjen haasteet. Hänestä on tärkeää havaita, että kummallakin puolella pöytä istuu ihmisiä.

–Haetaan yhdessä rakentavia ratkaisuja eteen tuleviin ongelmiin. Lähtökohtaisestihan on kyse yhteisten asioiden hoitamisesta, Heino sanoo. ■



Ann-Mari Karlsson varapuheenjohtajaksi

KNT:n hallitus valitsi 12.1. pidetyssä kokouksessa Ann-Mari Karlssonin hallituksen varapuheenjohtajaksi.

Karlsson on pitkän linjan hallituksen jäsen, joka on edustanut KNT:n ruotsinkielisiä jäseniä. Hän on tullut ensimmäisen kerran KNT:n hallitukseen vuonna 1999.

Karlsson työskentelee Loviisan ruotsinkielisessä seurakunnassa nuorisotyön ohjaajana. Varapuheenjohtaja on myös johtoryhmän jäsen. Varapuheenjohtajuuskausi on Karlssonin ensimmäinen.

Hallituksen uusina jäseninä aloittivat **Tiia Volotinen** ja **Mika Ahjosaari**. ■

Ajankohtaista talous- ja toimintasuunnitelmiin

Kevään aikana käynnistyy talous- ja toimintasuunnitelmien valmistelu ensi vuodelle. Tulevista tapahtumista on syytä huomioida Diakonian juhluvuosi 2022 ja Kirkon diakonian päivät 2022.

Juhlavuoden teemana on 150 vuotta ensimmäisestä suomalaisesta diakonian vihkimyksestä. Vuoden aikana juhlustetaan diakonian vihkimysvirkaa, diakoniaa ja diakonian toimijoita. Juhlavuoden näkymisen seurakunnan toiminnassa ja mahdollisissa teematapahtumissa voi suunnitella omaan työyhteisöön sopivaksi.

Kirkon diakonian päivät pidetään 15.–17.9.2022 Helsingissä Kulttuuritalossa ja Kallion kirkossa. Ohjelmassa on mm. uusin tutkimustieto diakoniasta, kaupunkitutkimus, tulevaisuudentutkimus, hetkipalvelukset, ajankohtaiset ilmiöt, eläketieto, työssä jaksaminen, raamattutyöskentely, ympäristökysymykset, johtaminen, messu, työn kehittäminen, kansainvälinen työ, yhteisöt ja yhteisöllisyys ja pienten seurakuntien erityiskysymykset.

Onko mielessäsi aihe, jota toivoisit käsiteltävän? Laita sähköpostia: viestinta@dtl.fi.

Tarkemmat tiedot maksuineen julkaistaan kirkon koulutuskalenterissa. ■

Diakonian viran päivä eli D-day on keskiviikkona 1.9.2021 ja juhluvuonna torstaina 1.9.2022.

Vuosijuhlaa vietettiin digitaalisesti

KNT järjestää vuosittain vuosijuhlan, jossa juhlietaan ansioituneita jäseniä. Tänä vuonna juhla järjestettiin verkkotapahtumana 12.1.2021. Piispa **Teemu Laajasalo** onnitteli ansiomerkkien saajia ja nosti puheenvuorossaan esille kolme pointtia: Älä rakenna laituria, rakenna silta. Kirkko kuuluu kaikille – tehdään kirkko kaikille. Kirkon nuorisotyön tulee erottua kaikesta muusta nuorisotyöstä, koska Jeesus on mukana kaikessa.

Liiton uusi puheenjohtaja **Anna Kärrri** toi ansiomerkkien luovutuspuheenvuorossa esiin tilanteen poikkeuksellisuuden.

– Korona toi uuden ulottuvuuden työhömmemme. Emme voineet jatkaa kuten ennen, vaan jouduimme pysähtymään ja pohtimaan, kuinka kohtaamme nuoret samalla intensiteetillä kuin aiemmin. Ilolla olen kuitenkin nähnyt ja kuullut, miten nuorisotyön ohjaajat ovat puhaltaneet yhteen hiileen ja jakaneet ideansa ja ajatuksensa toisilleen. Nuorisotyön ohjaajat ovat yhteisiä. Emme tue ainoastaan nuoria vaan tuemme toinen toisiamme tilanteessa kuin tilanteessa. Tämän yhteisöllisyyden soisin leviävän joka puolelle yhteiskuntaamme.

Tilaisuuden musiikista vastasi nuorisotyön ohjaaja ja muusikko **Tiro Rohkimainen**.

KNT:n kultaisen ansiomerkkin kunniakirjoineen sai 19 jäsentä. Hopeisen ansiomerkkin sai 11 jäsentä. ■

Seurakuntien Talousneuvoston Säätiön apurahat ja avustukset vuosille 2021 – 2022 haettavissa ajalla 1.4. – 26.4.21

Säätiö myöntää anomuksesta apurahoja seurakuntien hallintoa tai taloutta koskevaan tutkimukseen, kehittämiseen ja koulutukseen sekä avustuksia lasten ja nuorten parissa syrjäytymisen estämiseksi tehtävään työhön. Apurahat ovat henkilökohtaisia.

Vapaamuotoinen hakemus, johon sisältyy selostus avustuksen käyttötarkoituksesta tai tutkimus- tai julkaisusuunnitelman tiivistelmä, pyydetään toimittamaan säätiölle viimeistään maanantaina **26.4.2021** sähköpostiosoitteeseen maria.sairanen@evl.fi tai osoitteella Vanha Soukkiontie 665, 04680 Hirvihaara. Tiedustelut maria.sairanen@evl.fi tai 050 3101 049.

PAINAAKO EETTINEN KUORMA?

Diakonia- ja nuorisotyössä kannetaan monenlaista eettistä kuormaa. Se voi näkyä riittämättömyyden tunteena moniongelmaisen asiakkaan kohtaamisessa ja paineena rippikoululaisen kiivaan kyseenalaistamisen ristitulesa. Kuorman keventämiseen on keinoja, mutta pelkkä puhe ei riitä.



Eettistä kuormitusta voi kuvata ihanteiden ja mahdollisuuksien ristiriidaksi, josta aiheutuu työntekijälle psyykkistä stressiä.

AMMATTILAISET KERTOVAT

Dosentti **Mari Huhtala** Jyväskylän ammattikorkeakoulusta on tutkinut eettistä kuormitusta. Hänen mukaansa eettistä kuormaa voivat lisätä työyhteisön toimintatavat, jos ne eivät ota huomioon mahdollisuuksia tehdä työtä eettisesti kestävällä tavalla. Esimerkiksi jatkuva kiire, liian vähäiset resurssit työn tekemiseksi, epäeettinen johtaminen tai työyhteisön epäeettinen kulttuuri ovat riskitekijöitä eettiselle kuormittuneisuudelle.

– Jos työntekijä kokee, ettei voi tehdä tarpeeksi asiakkaan hyväksi, tilanne voi aiheuttaa voimakastakin eettistä kuormitusta. Taakan keventämisessä voi auttaa työnohjaus tai asian purkaminen omalle esihenkilölle, Huhtala sanoo.

Oleellista on myös pitää huolta omasta palautumisesta ja työstä irrottautumisesta, jotta työasiat eivät aiheuta työn haasteiden jatkuvaa murehtimista myös vapaa-ajalla.

– Toki tärkeintä on huolehtia siitä, että työyhteisössä huolehditaan työntekijöiden työoloista ja hyvinvoinnista esimerkiksi riittävän resurssoinnin kautta, Huhtala painottaa. ■

Elina Fuchs, diakonissa



– Diakoniatyön asiakkailla on usein vakavia mielenterveys- ja päihdeongelmia sekä hyväksikäyttö- ja väkivaltataustaa. Asiakkaat voivat olla arvaamattomia ja aggressiivisia. Mielenterveysongelmista kärsivä asiakas ei toimi loogisesti, eivätkä hänen tekonsa ole linjassa tavoitteisiin. Tällaisessa tilanteessa esimerkiksi hädän ehkäiseminen voi olla mahdotonta. Nämä ihmiset tuntuvat jäävän heitteille ja vaille tarvitsemaansa apua. Heidän pitkäaikainen kohtaaminen aiheuttaa diakoniatyötä tekeville myötätuntokuormitusta ja -uupumusta.

– Lastensuojelukysymykset ovat monen jo aikuisen asiakkaan ongelmien taustalla. Diakoniatyössä kohtaamme jatkuvasti ylisukupolvista osaamattomuutta ja välinpitämättömyyttä jo ihan pienistä lapsista huolehtimiseen. Se on erittäin kuormittavaa.

Eettistä kuormaa lisää myös kristillisyyden suosion vähentyminen ja kirkkoon kohdistuvat yhteiskunnalliset ja kriittiset paineet. Ne kuormittavat erit-

– **Seurakuntatyössä ei ymmärretä diakonian asiakaskohtaamisten kuormittavuutta, Elina Fuchs sanoo.**

täin merkityksellistä kirkontyötä tekevää auttamistyön ammattilaista. Tuntuu, että kirkon arkittellisuus poikkeaa rajusti kirkon saamasta julkisuuskuvasta.

– Kuorman kantamista helpottaa, kun työnantaja tunnistaa diakoniatyöhön kuuluvat kuormitustekijät. Tämä näkyy konkreettisesti esimerkiksi siinä, että diakoniatyöntekijöillä olisi matalan kynnyksen mahdollisuus käyttää vartijoita vastaanotolla. Vastaanottiloissa pitäisi olla hälytysnappi ja yhteys fyysisesti lähellä olevaan toiseen työntekijään. Vastaanottohuoneessa tulisi olla myös poistumisreitti.

Diakoniatyöntekijöillä pitäisi olla säännöllisesti ammattilaisten vetämiä opetus- ja keskustelutilaisuuksia, joissa käsiteltäisiin kuormitukseen liittyviä asioita. ■



– **Me joudumme katsomaan sivusta asiakkaan kärsimystä, Hanna Ehrnrooth sanoo.**

Hanna Ehrnrooth, diakonijaohjaja

– Eettinen kuormitus on diakoniatyössä erittäin ajankohtainen asia. Asiaan vaikuttaa myös korona, joka on tuonut esiin asiakkaiden moniongelmaisuutta.

Diakoniatyön ydintä on auttaa heitä, jotka eivät saa apua muualta. Silti on jatkuvasti tilanteita, joissa olemme tehneet useita huoli-ilmoituksia asiakkaista, jotka eivät saa asianmukaista hoitoa, vaikka täyttäisivät tahdosta riippumattoman hoidon kriteerit. Me joudumme katsomaan sivusta asiakkaan kärsimystä. Siitä aiheutuu järkyttävä arvostiriiri, joka kuormittaa työntekijöitä.

– Asiakkaat saattavat soitella meille useita kertoja päivässä, joten ainoaksi ratkaisuksi jää rajaaminen. Haastavassa asiakastilanteessa pyysimme avuksi ulkopuolisen työnohjaajan. Tapaamisessa kirkastui, mitä voimme tehdä ja mitä emme voi. Sovimme, että minä esimiehenä otan kuormittavan asiakkaan hoitaakseni ja rajaan hänelle vastaamista tiettyyn aikaan päivstä. Oma jaksamista auttaa valtavasti se, että sain päätökseen tukea omalta esimieheltäni. ■



– **Ohjaaja joutuu usein seinäksi, johon nuori heittää raskaitakin kysymyksiä, Ari Tähkää sanoo.**

Ari Tähkää, kasvatuksen hiippakuntasihteeri

– Eettisiin kysymyksiin ja niiden myötä kuormituksen kasvuun nuorisotyönohjaaja törmää varmasti eniten rippikoulussa. Ohjaaja joutuu usein seinäksi, johon nuori heittää raskaitakin kysymyksiä ja testaa samalla ohjaajan omaa vakaumusta ja sitoutumista.

– Toisinaan tulee myös vastaan tilanteita, joissa työtovereilla rippikoulussa voi olla erilaisia näkemyksiä vaikkapa avioliittokysymyksestä ja samaa sukupuolta olevien parisuhteesta. Eräässä seurakunnassa leirille jouduttiin kutsumaan ulkopuolista apua, ja hyvin raskasta tilannetta puitiin nuorisotyönohjaajien kanssa pitkälle syksyyn.

– Eettinen kuormitus nousee usein esiin työnohjausten yhteydessä. Ohjaajalta odotetaan suoria vastauksia ja ratkaisuja, joita ohjaaja ei oman ohjausetiikan vuoksi voi tehdä toisen puolesta. Tehtäväni on auttaa löytämään polkujen päitä, mutta polku on valittava itse.

– On myös tärkeää kehittää avointa ja erilaisia näkemyksiä kun-

noittavaa ilmapiiriä. Työyhteisön pelisääntöihin kuuluu myös solidaarisuus oman yhteisön arvoihin ja päätöksiin. Tämän periaatteen tukeminen voi parhaimmillaan auttaa oivaltamaan, että kaikki asiat eivät ole yksilön valittavissa tai päätettävissä. Työyhteisön arvopohdintaa olisi myös hyvä ulottaa eettisten kysymysten äärelle. Ihmisille tärkeitä ovat mm. ekologiset, seksuaalieettiset, ekonomiset ja etniset arvot. Jos näitä pohditaan yhdessä, työntekijän on helpompi kohdata niitä arjen tilanteissa.

– Kehityskeskustelut, säännölliset purkufoorumit ja toiminnallisten pelisääntöjen kirjaaminen kuormittavien tilanteiden varalle ovat konkreettisia tekoja. Puhe on teko, mutta myös toiminnallisia tekoja tarvitaan. ■

”PUHUMISESTA KAIKKI LÄHTEE, MUTTA SE EI YKSIN RIITÄ”

– Työyhteisössä pitäisi rakentaa kulttuuria, jossa ei pelätä puhua siitä, mistä pitäisi puhua, vaikka se olisi kuinka vaikeaa, sanoo Markku Tynkkynen Kirkon koulutuskeskuksesta.

1. Miten lähijohto voi tukea henkilöstöä eettisen kuormituksen ehkäisemisessä?



Tänä päivänä ajatellaan, että hyvä työ syntyy merkityksellisyydestä, toimivasta työyhteisöstä ja selkeistä rakenteista. Jos työntekijä kokee tekevänsä merkityksellistä työtä hyvässä työyhteisössä, se ylläpitää motivaatiota ja työhyvinvointia. Rakenteilla luodaan työntekijälle fyysistä ja henkistä tilaa, jossa hänen on helppo työskennellä. Rakenteisiin kuuluvat selkeät työjärjestelyt ja riittävät resurssit työntelemiseen. Resurssit ovat esimerkiksi aika, talous, tilat ja työvälineet. Lähijohtajan paras tapa ehkäistä työntekijöiden eettistä kuormitusta on rakentaa hyvää työyhteisöä ja selkeitä rakenteita. Niiden sisällä on mahdollista tehdä eettisesti mielekästä työtä.

2. Miten eettisiä haasteita pitäisi käsitellä työyhteisössä?

Työyhteisön menestys riippuu aika paljon sen kyvystä keskinäiseen vuorovaikutukseen. Sellainen ihmisten yhteenliittymä, joka kykenee puhumaan yhdessä vaikeistakin asioista, kykenee kohtaamaan yhdessä eettiset haasteet. Puhumisesta kaikki lähtee. Kun yhdessä pysähdytään tutkimaan asioita ja ilmiöitä, on mahdollista löytää niihin oikeita ratkaisuja. Puhuminen ja asioiden tutkiminen ei kuitenkaan yksin riitä. Jos puuttuu esimerkiksi ai-

karesurssit, on niitä jostakin löydettävä. Työntekijän on myös tärkeää tietää, milloin hän on tehnyt riittävästi. Jos työntekijä kokee vaikeana sitoutua työnantajan eettisiin linjauksiin, on hänelle luotava tilaa puhua siitä ja toisaalta hänen on tärkeää tietää myös, mikä on mahdollista ja mikä ei.

3. Mitä hyvää voi seurata eettisen kuormituksen käsittelemisestä?

Ristiriidat ja ongelmat ovat lähtökohtaisesti hyvä asia. Ne kutsuvat esiin jotain tärkeää, jota on tutkittava ja joka on ratkaistava. Niitä ei saa pelätä, niitä kohti on mentävä. Jos siihen kyetään, päästään työssä eteenpäin, paremmalle tasolle.

4. Miten esihenkilöitä koulutetaan toimimaan eettisesti haastavissa tilanteissa?

Johtajien on tärkeää oppia ymmärtämään, että hänen työhönsä kuuluu eettisesti haastavia tilanteita. Jos hän oppii käsittelemään ja ratkomaan niitä omassa työssään, on hänen mahdollista auttaa myös työyhteisöä tekemään samoin. Johtajalla on oltava työssään aikaa ajatella ja puhua omasta työstään. Tätä hän voi tehdä esimerkiksi kollegojen ja oman esihenkilön kanssa. Monet johtajat ovat löytäneet myös työnohjauksen, joka on erinomainen paikka tutkia asioita ja saada uusia näkökulmia. Koulutuskin on onnistunut, jos se auttaa johtajaa puhumaan ja ajattelemaan, saamaan uusia näkökulmia kysymyksiin, jotka omassa yksinäisyydessä tuntuvat läpipääsemättömiltä. ■

Kysymyksiin vastasi työnjohtamisen ja työelämätaitojen kouluttaja Markku Tynkkynen Kirkon koulutuskeskuksesta

MISTÄ KUORMA SYNTYY?

- Eettinen haaste syntyy sen tiedostamisesta.
- Kuormitus syntyy epävarmuudesta oikean ja väärän kysymysten edessä tai arvostiridoista.
- Eettisen kuorman vaikuttavat: omat arvot, yksilölliset ominaisuudet ja kyky itsereflektioon ja joustavuuteen.
- Työyhteisöllä ja sen eettisillä arvoilla ja toimintatavoilla on keskeinen merkitys siinä, kuinka paljon työ altistaa eettiselle kuormitukselle. ■

Lähde: Dosentti Mari Huhtala, Jyväskylän ammattikorkeakoulu



MIKÄ KEVENTÄÄ KUORMAA?

- Keskenäisyyden hyväksyminen
- Riittävän hyvän tason määrittäminen työyhteisössä yhdessä
- Myötätunto, itsemyötätunto
- Kohtaamisen, tavoitteiden ja toimintatapojen inhimillistäminen
- Koulutus
- Työnohjaus
- Yhteinen, avoin keskustelu hankalista tilanteista ja vaikeiden päätösten yhteinen käsittely
- Yhteisesti sovitut toimintatavat työyhteisössä ja organisaatiossa
- Sitoutuminen ammattiin, työhön ja organisaatioon
- Riittävät edellytykset työlle ■

Lähde: Työturvallisuuskeskus

Artiklen kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

TOIVOTTAVASTI ARJESSASI ON SUOJAAVIA TEKIJÖITÄ

”Sitten kun korona on ohi” hämmöttää edelleen varsin epäselvänä jossain tulevaisuudessa. Poikkeusoloista on tullut vallitseva tila. Tämä poikkeuksellinen vuosi on ollut ainakin itselleni myös poikkeuksellisen uuvuttava.

Olen joutunut myöntämään, että tämä rajaton työ ei lopu tekemällä ja että henkilökohtaiset voimavarani eivät ole sitenkään äärettömät. Työajatuimuuden edut ovat kallistuneet monena viikkona vahvasti työnantajan puolelle. Pysyäkseeni toimintakuntoisena olen joutunut miettimään ja tarkastelemaan, mitkä asiat työssä erityisesti kuormittavat ja tietoisesti etsimään arjesta jaksamista tukevia asioita. Psykoterapeutti **Maaret Kallio** kuvaa jaksamista ja ihmisen henkistä kantokykyä juuri näiden kahden tulokulman kautta, riskien ja suojaavien tekijöiden erotuksena, ei vain jompana kumpana. Ihminen kestää raskaitakin riskitekijöitä, kun elämässä on runsaasti suojaavia tekijöitä. Ja vastaavasti murtumisen piste tulee nopeammin vastaan kriisien kasaantuaessa, jos suojaajatekijät ovat vähäiset.

Voimia vievien ja voimia tuovien asioiden tasapaino työssä vaikuttaa paitsi jaksamiseen, myös työn mielekkyyteen. Työn plussat ja miinukset ovat meille erilaiset, mutta



uskon että aika monen kohdalla työtehtävien moninaisuus on kaventunut korona-aikana. On selvää, että motivaatiota työhön joutuu etsimään vähän syvemältä, jos päivät tuntuvat toistuvan samanlaisina tai jos työn ilot ja onnistumiset ovat vähissä. Myös silloin ilon ja onnistumisen kokemukset tuntuvat katoavan, kun työtä on yksinkertaisesti liikaa. Silloin riskitekijät kasaantuvat, eikä suojaaville tekijöille ole enää riittävästi tilaa.

Korona-aika on haastanut diakoniaa vuoden ajan aivan erityisellä tavalla. Jos normaaliolosuhteissa uutta strategiaa työlle hiotaan useiden kuukausien ajan, on työn kohteita ja tavoitteita jouduttu nyt mietti-

mään uusiksi useita kertoja, pahimmillaan päivässä tai kahdessa. Missä hätä on suurin ja keitä muut eivät nyt auta? Suunnittelu, miettiminen ja ajatus työ saavat aivot solmuun. Irtisanomiset, lomautukset, karanteenit, yksinäisyys, perhekiirisit – kaikki koronan vaikutukset näkyvät diakoniatyössä. Kohtauksia oli viime vuonna 554 518, kun niitä edellisellä vuonna oli 397 683. Työntekijöiden määrä oli päinvastoin vähän laskenut, eli tilastollisesti kohtauksia oli 41 prosenttia enemmän jokaisesta diakoniatyöntekijästä kohti verrattuna vuoteen 2019. Ei ihme, jos vuosi on tuntunut kuormittavalta.

Viimeistään nyt on syytä pyhähtyä kuulostelemaan omaa jaksamisen tasapainoa. Toivottavasti arjessasi on riittävästi suojaavia tekijöitä. Toivottavasti työssäsi on myös ilon aiheita ja onnistumisen kokemuksia. Toivottavasti sinulla on työnantaja, joka kysyy jaksamisestasi ja huolehtii työhyvinvoinnista. Toivottavasti sinua on kiitetty tehdystä työstä. ■

OLKAA YLPEÄSTI KASVATUKSEN AMMATTILAISIA



Olen ollut nyt muutaman kuukauden Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry:n puheenjohtaja. Ensimmäisenä isona tehtävänäni sain puhua liittomme hopeisen ja kultaisen ansiomerkin saajille. Tämä arvokas ja mieleenpainuva tehtävä sai minut pohtimaan syvemmin nuorisotyönohjaajien merkitystä evankelis-luterilaisessa kirkossamme. Nuorisotyötä tai oikeammin kasvatus työtä tekevät työntekijät ovat suuri ammattilaisten joukko, joka tavoittaa mittavan määrän seurakuntalaisia työssään. Samoin he voivat kulkea näiden samojen seurakuntalaisten elämässä vuosien ajan. Nuorisotyön ammattilaiset tarjoavat toiminnallaan ja persoonallaan lapselle ja nuorelle kokemuksen seurakunnasta. Kokemuksen, joka kantaa aikuisuuteen ja päätökseen, jääkö hän seurakunnan jäseneksi vai ei.

Nuorisotyönohjaajat ovat koulutettuja kasvatuksen ammattilaisia, eivät pelkästään lasten ja nuorten kanssa puuhastelijoita ja viihdyttäjiä. Nuorisotyönohjaajan työtä arvostetaan puheissa ja keskusteluissa, mutta työn arvostuksen pitää näkyä muuallakin. Nuorisotyönohjaajat ovat oman alansa asiantuntijoita, ammattilaisia. Siksi on tärkeää, että heidän esimiehensä toimii kasvatusalan ammattilainen. Hyvä esimies tuntee oman alansa, ja on sillä myös itse työskennellyt. Hän näkee tiiminsä vahvuudet, tietää mikä työssä on ydintoimintaa ja tuntee alan yleiset kipupisteet ja kehityshaasteet. Hyvä esimies ei enää johda etulinjasta, mutta on käynyt siellä uransa aikana ja tietää, mitä siellä tapahtuu ja vaaditaan.

Työn arvon määrittämiseen kuuluu myös, että työntekijän työaika on rajattu. Jos työtä tehdään ilman selkeää rajausta, ts. työaika, miten voidaan oikeasti arvostaa työtä ja vapaa-aikaa? Se myös suojaaa työntekijää ja työnantajaa ja määrittää työn arvon. Osaava esimies

ymmärtää työajan tärkeyden ja osaa käyttää sitä palvelemaan työyhteisön hyvinvointia ja kehittymistä. Työajan avulla voimme keskittyä olennaiseen, koska työajan sisälle on mahdollista se mikä on keskeisintä nuorisotyössä, ei kaikki mahdollinen mitä on tehty tähän asti ja siihen vielä päälle kaikki uudet asiat. Työaika pakottaa keskittämään resurssit oikein.

Helmikuun alussa KNT:n aamukahveilla aiheena oli työaika. Aihe herätti paljon keskustelua ja keskustelu jatkuu edelleen. Hyvä niin. Keskustelu on aina tärkeää, mutta se ei ainoastaan riitä, tarvitaan myös tekoja, kannanottoja, ulostuloja ja faktoja.

Hyvällä yhteistyöllä ja asiantuntevilla, hyvin perustelluilla argumenteilla asiat pysyvät näkyvillä, eikä niitä voi laikaista maton alle. Olkaa ylpeästi kasvatuksen ammattilaisia, asiantuntijoita, johtajia. Tulevaisuuden kirkko tarvitsee teitä joka päivä. ■



Valmennukseen osallistajat saavat itse laatia aikataulunsa ja sopia sisällöistä.

LÄHDE OPPIMAAN TULEVAISUUDEN TAITOJA

Kiinnostaako itseohjautuvuuden tai vuorovaikutustaitojen kehittäminen? Kaipaako työporukka vinkkejä sujuvaan etätyöhön? Työelämässä tarvittavia taitoja voi nyt opiskella verkkovalmennuksessa.

Tulevaisuuden työelämätaidot -verkkovalmennukseen osallistuminen on enemmän tahdosta kuin rahasta kiinni, sillä valmennus on maksutonta. Kirkon työmarkkinalaitoksen neuvottelupäällikkö **Oili Marttila** suosittelee osallistu-

maan valmennukseen porukalla. Siten siitä saa enemmän irti ja yhteinen vuoropuhelu sekä luottamus kehittyvät.

Kirteko-hankkeen takana ovat kaikki Suomen evankelisluterilaisen kirkon pääsopijaosapuolet.

– Nyt jatketaan Kirkon työelämä 2020 -ohjelmassa käynnistettyä yhteistyötä, jolla on innostettu ja kannustettu kehittämään tuottavuutta ja työhyvinvointia. Hankkeen osapuolet ovat mukana hallitusohjelman perustuvassa TYÖ2030

-ohjelmassa, jossa kehitetään uudenlaisia toimintatapoja yhdessä työpaikkojen, toimialojen ja asiantuntijoiden kanssa sekä kannustetaan kokeiluihin, Marttila valaisee.

– Yhteiseen vuoropuheluun satsaaminen on tärkeää työelämän jatkuvan muutoksen vuoksi. Sitä tarvitaan myös edistämään selviytymistä ja nousua koronaviruksen aiheuttamista poikkeusoloista.

Osallistajat puhuvat

Valmennuskokonaisuus on Marttilan mukaan suunniteltu siten, että sen voi käydä läpi työyhteisön määrittämällä tahdilla ja valitsemassa järjestyksessä. Valmennuksen voi suorittaa kokonaisuudessaan tai vain osittain.

– Verkkovalmennus on oikein joustava tapa oppia yhdessä. Etätyöolosuhteet eivät kokemuksemme mukaan ole ongelma, Marttila sanoo.

Osallistajat saavat itse laatia aikataulunsa, sopia sisällöistä ja mukaan otettavista moduuleista.

– Työyhteisöjen tarpeet ja tilanteet ovat hyvinkin erilaisia. Yhteistä prosessia voi auttaa, jos joku porukasta nimetään prosessin peräänkatsojaksi eli oppimisagentiksi.

– Lisäksi yhteisen prosessin rakentamisessa auttaa Sakastintra ja oppimisalustalta löytyvä oppimisagentin manuaali. Tarkoitus tässä hankkeessa on, että voidaan käydä yhteistä vuoropuhelua työstä ja työelämästä ja sen tulevaisuudesta. Ja että kaikilla on mahdollisuus osallistua omalla työpaikallaan.

Työpaikkojen välisellä vuoropuhelulla ja verkostoitumisella on ollut tärkeä asema Kirtekossa aikaisemminkin. Käytäntöä jatketaan tänä vuonna, kun työntekijöiden edustajat kohtaavat Kirteko-tapaamisen neljässä webinaarissa ja päätösgaalassa.

Työpaikan menestystarina

Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat ry:n toiminnanjohtaja **Arja Lusa** muistuttaa työelämän jatkuvasta muuttumisesta. Hänen mukaansa tulevaisuuden työelämätaitoja tarvitaan nyt – ja varmasti myös tulevina vuosina.

– Korona on jo pakottanut moniin muutoksiin, joiden ajateltiin tapahtuvan hitaasti ja hallitusti ajan kanssa. Siksi on tärkeää käydä yhteistä keskustelua työstä ja sen vaatimuksista sekä oman työyhteisön toiminnasta ja kehittää sekä omia että työyhteisön työtapoja vastaamaan modernin työelämän haasteisiin.

– Lähde oppimaan taitoja, joita nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan. Työpaikkasi menestystarina rakentuu siitä, että työn muutos rakennetaan yhdessä. ■

5 KIRTEKO-TAPAAMISTA



TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ TEHDÄN YHDESSÄ

Kirkon työelämän muutosta pääsee tarkastelemaan viidessä tapaamisessa tämän vuoden aikana. Tavoitteena on jakaa ideoita ja oppimiskokemuksia sekä hahmotella kirkon työpaikkojen kestävä työelämän tiekarttaa. Kohtaamisissa luodaan yhteistä tilannekuvaa, tunnistetaan voimavarakelijat ja sudenkuopat sekä arvioidaan koronan vaikutusta.

Kirteko-webinaarit

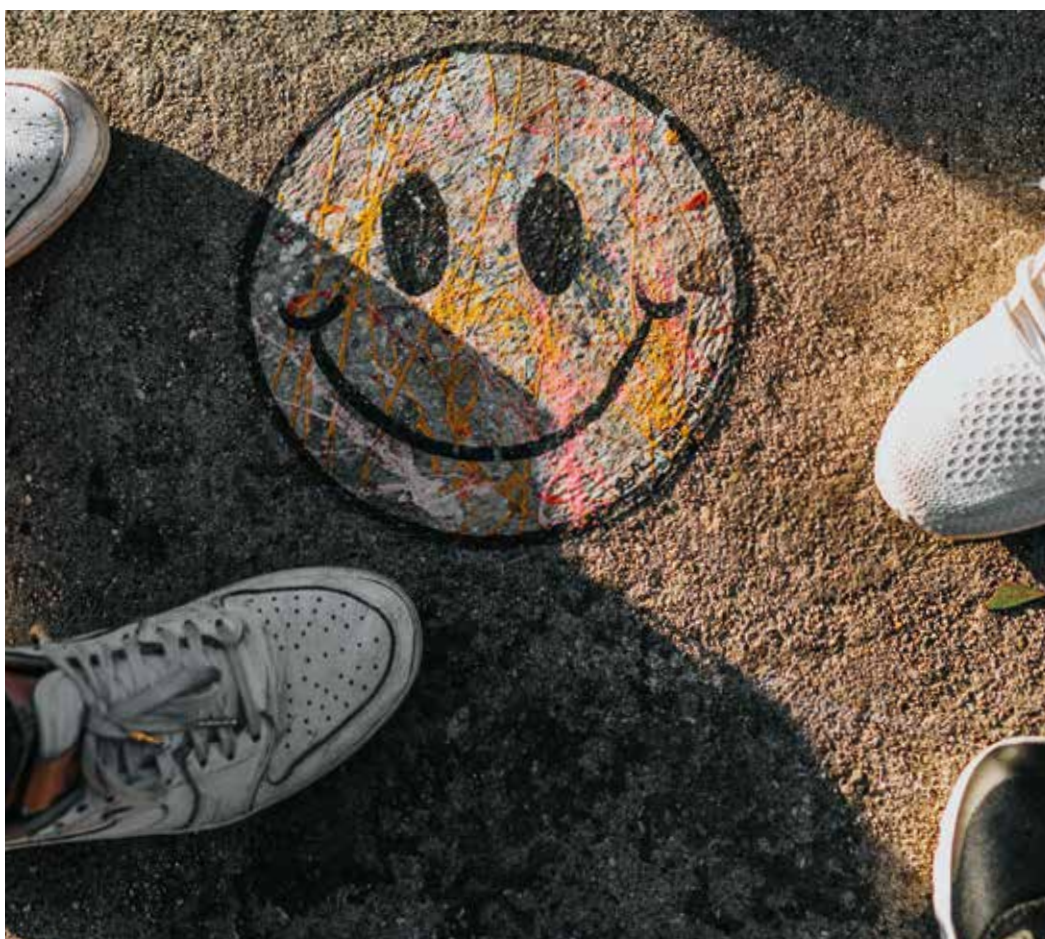
16.4.2021 klo 12–14, kirkon työyhteisöjen tila
23.4.2021 klo 12–14, kirkon toiminta ja tehtävät
28.5.2021 klo 12–14, resurssit: talous, henkilöstö, kiinteistö
24.9.2021 klo 12–14, digitalisaatio ja sen mahdollisuudet

Kirteko-gaala (livenä)

29.10.2021 klo 12–16, Helsinki

KANNUSTAVA JA KILPAILU- KYKYINEN PALKKA

Palkka herättää monenlaisia intohimoja ja mielipiteitä sen suuruudesta, reiluudesta ja vaatavuusryhmäsijoittelusta. Tässä jutussa avataan palkkauksen perusteita kirkon tehtävissä.



TEKSTI TERO FLEMINGH JA MARKO PASMA

Useimmiten palkan koetaan jääneen vaatavuusryhmän alarajalle, kun kaikkia palkanosia ei ole huomioitu. Toisinaan kyse voi olla myös siitä, että tehtävänkuvausta ei ole päivitetty vuosikausiin ja tehtävän muuttunut vaatavuus on jäänyt huomioimatta palkassa. Osin kyse on myös siitä, että työnantaja ei ole osannut perustella palkkapolitiikkaansa avoimesti ja selkeästi siten, että kaikki työntekijät ymmärtävät palkkausperusteet.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa (KirVESTES) määritellään palkkausjärjestelmät ja niihin liittyvät palkanosat, palkan tasot ja tarkistamista koskevat käytännöt.

Virka- ja työehtosopimuksen mukaan seurakuntien palkkapolitiikan tulee olla kannustavaa, kilpailukykyistä ja tasa-arvoista. KirVESTES velvoittaa työnantajan edustajia ja esimiehiä huolehtimaan, että palkkauksessa toimitaan vastuullisesti ja yhteisesti läpi organisaation. Periaatteet voivat kuulostaa yleviltä suhteessa arkipöytätyöhön. Ne ovat kuitenkin osa yhteistä sopimusta, ja niihin tulee suhtautua samalla velvoittavuudella kuin muuhunkin sopimustekstiin.

Kirkon palkkausjärjestelmät

Kirkon viroissa ja tehtävissä on käytössä joko yleinen palkkausjärjestelmä tai tuntipalkkajärjestelmä. Yleisessä palkkausjärjes-

telmässä palkkaustapa on kuukausipalkka ja tuntipalkkajärjestelmässä nimensä mukaisesti tuntipalkka.

Yleinen palkkausjärjestelmä ja tuntipalkkajärjestelmä perustuvat työn vaatavuuden arviointiin, jonka perusteella määritetään tehtäväkohtainen palkkansa. Lisäksi työkokemuksen ja työssä suoriutumisen perustella maksetaan henkilökohtaista palkanosaa. Palkkausta määritettäessä suurin paino on työn vaatavuuden perusteella maksettava palkkansa.

Yleisessä palkkausjärjestelmässä viralle tai tehtävälle laaditaan tehtävänkuvaus. Tehtävänkuvaukseen kirjataan työn tarkoitus, tavoitteet ja keskeiset sisällöt sekä vaatavuusryhmittelyn perustana olevat vaatavuuskriteerit: osaaminen, vuorovaikutus, ohjaus, ongelmanratkaisu ja tiedonhankinta sekä vastuu. Jokaisella kriteerillä on omat sanalliset kuvaukset ja kriteereistä rastietaan se, joka kuvaa parhaiten kyseistä tehtävää. Lomakeeseen voidaan tehdä apumerkintöjä (esim. +), kun tehtävän vaatavuus on merkittävä kriteeriä vaativampi, mutta ei kuitenkaan nouse seuraavaan kriteeriin. Apumerkinnöillä on merkitystä palkan vaatavuusosan arvioinnissa.

Peruspalkan muodostuminen

Kun tehtävänkuvaus on valmis, sijoitetaan tehtävä siihen vaati-

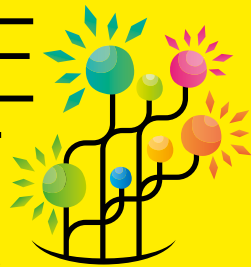
vuusryhmään, joka kokonaisuutena vastaa parhaiten tehtävänkuvausta. Vaatavuusryhmään sijoittelu ei kuitenkaan tarkoita, että palkan määrittäminen on nyt tehty ja kaikki on kunnossa. Nyt on vasta määritetty vähimmäispalkka. Peruspalkassa on vähimmäispalkan lisäksi vaatavuusosa ja erityinen osa. Nämä näyttäisivät usein jäävän huomioimatta.

Seuraavaksi tulee katsoa, onko tehtävänkuvauksessa tasomerkintöjä, jotka nostavat vaatavuutta ja D-kohtaan kirjattuja erityisiä perusteita, joiden mukaisesti palkka on määriteltävä vähimmäispalkkaa korkeammaksi. Erityisellä perusteella voidaan huomioida työskentelypaikkakunnan sijainnista ja olosuhteista johtuva rekrytointihaaste eli maksaa kunnolla ”lapinlisää”, jotta saadaan hakijoita avoimeen virkaan. Erityisellä perusteella voidaan maksaa lisää palkkaa myös tehtävän laaja-alaisuudesta, kuormittavuudesta ja monialaisuudesta.

Hyvänä apuna tehtävänkuvausten tekemiseen, vaatavuusryhmittelyyn ja palkkauksen arviointiin ovat tehtäväkohtaisia palkkaa koskeva KirVESTES 22 § ja varsinkin pykälän soveltamisohje sekä sopimuksen liitteenä 2 oleva tehtävänkuvauslomake ja liitteenä 3 oleva vaatavuusryhmittely. ■

PÄIHDE PÄIVÄT

RUSMEDELSDAGARNA



Osta lippusi
ennen 10.5!

PÄIHTEET, MIELI JA NUORTEN HYVINVOINTI

Kevään Päihdepäivät 19.–20.5.2021 järjestetään poikkeuksellisesti verkossa. Tervetuloa oppimaan uutta päihdetyöstä.

Luvassa on yli kymmenen seminaaria sekä useita 15 minuutin miniseminaaria terveys- ja sosiaalialan osaajille, vapaaehtoisille ja päättäjille. Päihdepäivillä syvennetään ammattiosaamista ja luodaan uusia verkostoja.

Seminaarien teemoina mm.

- Traumainformoitu kohtaaminen
- Huumeet ja yksinäisyys
- Nuorten mielenterveyden hyvät ja huonot uutiset



#päihdepäivät



TANKKI TÄYTEEN EDULLISESTI

**Tiesithän, että saat Teboililta
Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsenkortilla
reilut säästöt polttoaineesta?**

**Poikkea samalla vaikka herkulliselle
lounaalle tai nappaa tuore kahvi mukaan.**

Tervetuloa!



YHDISTÄ LIITOKORTTISI MOBILEPAYHIN

Kun korttisi on yhdistetty, sinun ei tarvitse enää näyttää liittokorttiasi asemien sisäkassoilla, vaan hyödyt kanta-asiakkaan eduista automaattisesti MobilePaylla maksaessasi! Tarkemmat ohjeet löydät liiton sivuilta.

TEBOIL

edunvalvonta

KAUSITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAUS JA TYÖEHDOT

AKI-liittojen, Diakoniatyöntekijöiden Liiton sekä Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT:n yhteinen ohjeistus koskee seurakuntien hengelliseen työhön palkattavia kausityöntekijöitä.

Hengellisen työn kausityöntekijät on mahdollista palkata sekä virkasuhteeseen että työsuhteeseen. Kausityöntekijän virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, ja se täytetään julkisella hakumenettelyllä. Virkasuhde täytetään kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston tekeillä valituskelpoisella päätöksellä.

Työsuhte on yksityisoikeudellinen palvelussuhde, jonka solmiminen ei edellytä määrämuotoista hakumenettelyä. Virkasuhteelle kausityöntekijälle työnantaja antaa viranhoitomääräyksen ja työsuhteen työntekijän kanssa tehdään työsopimus.

Liitot suosittelvat yksiselitteisesti kausityöntekijän palkkaamisesta virkasuhteeseen. Virkasuhde takaa helpommat ja edullisemmat muutoksenhakekeinot riitatilanteissa.

Palkkausjärjestelmä

Lähtökohtaisesti sekä virkasuhteessa että työsuhteessa sovelletaan yleistä palkkausjärjestelmää. Työsuhteisiin kausityöntekijöihin voidaan soveltaa myös nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta annetun sopimuksen N10-hinnoitteluryhmää (KirVESTES liite 5). Virkasuhteissa liitteen 5 mukaisen palkkauksen soveltaminen ei ole mahdollista, vaan aina on käytettävä yleistä palkkausjärjestelmää.

Liitot suosittelvat, että yleistä palkkausjärjestelmää noudatetaan myös niissä tilanteissa, joissa kausityöntekijä on otettu työsuhteeseen. Yleinen palkkausjärjestelmä mahdollistaa palkan määrittelyn työn tosiasialliseen vaativuuteen pohjautuen toisin kuin N10-hinnoitteluryhmä. Myös kausityöntekijän oikeus on saada palkkaa samoilla perusteilla kuin muutkin kirkon työntekijät.

Työaika

Työaikalain lähtökohta on, että työt tehdään työ- ja virkasuhteessa työajassa. Työajattomuus on mahdollista ainoastaan sellaisissa tehtävissä, jotka on mainittu työaikalain 2 §:n 1 momentin poikkeusluettelossa, jos työntekijällä on myös tosiasiallinen työaika-autonomia eli hänen työaikaansa ei määritetä ennalta eikä seurata ja hän voi myös päättää itse työajastaan.

Työnantaja on suunnitellut kausityöntekijän tehtävät etukäteen ja miettinyt vastuut sekä ohjauksen, joten palvelussuhde kuuluu työajan ja työaikalain piiriin.

Kausityöntekijöiden virka- ja työsuhteissa tulee molemmissa sen vuoksi noudattaa työaika. Kausityöntekijöiden työaikamuoto on siten KirVESTES:n mukainen yleistyöaika. Seurakunnissa, joissa on moduulityöaikkakokeilu, voi myös virkasuhteisella olla moduulityöaika.

Kausityöntekijän työajasta on laadittava suunnitelma ja työajasta on pidettävä kirjaa. Työajassa työskentelevä kausityöntekijä on oikeutettu iltta-, yö-, aatto- ja sunnuntaikorvauksiin sekä mahdollisiin lisä- ja ylityökorvauksiin. Kausityöntekijän leirityö korvataan KirVESTES 164 § mukaisesti. Kausityöntekijä on oikeutettu myös arkipyhälyhennykseen esimerkiksi juhannusaattona.

Virkaipaikka

Työntekijä suorittaa pääasiallisen osan työstään virkaipaikalla tai virkaipaikalta käsin. Virkaipaikan valinta vaikuttaa maksettaviin matkakorvauksiin ja leiripäivärahaan.

Liitot suosittavat, että kausityöntekijän virkaipaikaksi ei merkitä leirikeskusta tai muuta leiripaikkaa. ■

Artiklen kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

TEKSTI ARIJA LUSA JA JUSSI JUNNI

Saako leiriläiseltä ottaa veitsen pois?

Leiriläisten pelatessa jalkapalloa eräs leiriläisistä puhkaisee pallon kotoaan mukaansa ottamallaan linkkuveitsellä. Mitä työntekijä saa tai ei saa tehdä?

Työntekijä kuulee ja näkee, miten leiriläinen esittelee linkkuveistään ja kertoo kavereilleen, kuinka hän puhkaisi pallon vain yhdellä veitsen iskulla. Työntekijä pyytää leiriläistä luovuttamaan linkkuveitsen hänelle. Leiriläinen ei tätä kuitenkaan tee, vaan työntekijä linkkuveitsen taskuunsa ja tokaisee: ”Täältä sinä et tätä saa ottaa!”.

Työntekijä jää pohtimaan vaihtoehtoja. Hän päättää, että nyt ei tehdä mitään, mutta mikäli leiriläinen vielä jatkaa uhkaavaa käytöstään, paikalle pitää kutsua poliisi.

Leiriläisen henkilökohtaisen, häiriötä tai vaaraa aiheuttavan omaisuuden tarkastaminen ei ole mahdollista ilman leiriläisen lupaa, vaikka työntekijä olisikin huomannut, että leiriläinen säilyttää repussa esimerkiksi teräasetta, alkoholia tai tupakkatuotteita.

Leiriläiseltä on saatava aito suostumus

Työntekijän tulee siis pyytää leiriläistä antamaan esine tai aine pois. Mikäli leiriläinen ei pyydettyään näin tee, ainoiksi keinoiksi työntekijälle jää kehottaa leiriläistä poistumaan tilanteesta tai pyytää paikalle poliisi. Työntekijä ei voi esinettä takavarikoida. Toisin sanoen: työntekijä ei voi tehdä ”henkilöön kohdistuvaa etsintää”, vaan se kuuluu poliisille.

Tilanne on tällä kohtaa ratkaisevasti erilainen kuin koulussa, jossa tällainen menettely on määrätyn edellytyksen ja tarkoin rajatussa laajuudessa nykyisin mahdollista opettajalle ja rehtorille.

Vain leiriläisen antaman luvan perusteella työntekijä voi tutkia hänen taskunsa ja reppunsa. Leiriläiselle on tällöin selvitettävä, että tämä on täysin vapaaehtoista eikä kieltäytymisestä seuraa hänelle haitallisia seuraamuksia.

Leiriläisen antaman suostumuksen tulee olla aito ja harkittu. Tähän seikkaan on työntekijän kiinnitettävä huomiota, koska varsinkaan nuoremmilla leiriläisillä ei välttämättä ole uskallusta ilmaista tuollaisessa tilanteessa todellista tahtoaan.

Samat periaatteet henkilöön kohdistuvan etsintäkiellosta ja leiriläisen suostumuksesta pätevät myös täysi-ikäisiin leiriläisiin.

Kuka vastaa turvallisuudesta?

Tämänkaltaisissa tilanteissa saattaa olla välttämätöntä keskeyttää turvallisuuden vaarantajan osallistuminen leirille. Jo ennen leirin alkua on syytä varmistaa, että kaikki osallistujat ovat käytännössä tietoisia.

Leireille ja retkille määritellään aina turvallisuudesta vastaava täysi-ikäinen turvallisuusvastaava. Turvallisuusvastaavan on tärkeää olla riittävän perehtynyt turvallisuuteen liittyviin kysymyksiin.

Pääsääntöisesti leirin ohjelma- ja turvallisuusvastaavaksi nimitetään seurakunnan henkilöstöön kuuluva työntekijä, erityisesti alaikäisten leirillä ja retkillä.

Kirkkoherra vastaa muista ratkaisuista ja esimerkiksi tilapäisistä sijaisjärjestelyistä. Hän vastaa viime kädessä seurakuntansa kaiken toiminnan turvallisuudesta. ■

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

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi



ANNA VIKARI
sosionomi-diakoniopiskelija
anna.viikari@student.diak.fi

Mitä jos hiljentyisit?

LET VARMASTI KULUNEEN VUODEN AIKANA HUOMANNUT, että monet suunnitellut menot on peruttu, ja kotona on tullut vietettyä enemmän aikaa kuin ennen. Miten olet käyttänyt tämän lisääntyneen kotiajan? Karsinut tavaroita, järjestellyt kotia uudestaan, leiponut, urheilullut, opetellut uuden taidon? Hiljentyneet?

MAHDOLLISUUS TEHDÄ TÖITÄ KOTOA KÄSIN VOI OLLA HELPOTUS. Aikaa ei kulu matkustamiseen, vaan työt voi aloittaa kävelemällä kotona työpöydän ääreen. Säästynyt aika helpottaa illan kotityökuormaa, kun ruuanlaiton ja pyykkäämisen voi aloittaa aiemmin. Todellisuus on kuitenkin monilla toinen. Kun kaikki tehdään kotona, voi työn tai opiskelun lopettaminen illalla venyä, ja asiat jäävät pyörimään mieleen.

TYÖLTÄ JA OPISKELULTA JÄÄVÄ AIKA OLISI LOISTAVAA AIKAA RAUHOITTUMISEEN JA PALAUTUMISEEN. Liian usein se kuitenkin täytetään aktiviteeteilla, puuhailulla ja pikkuasioiden hoitamisella. Työn ja opiskelun suorittaminen valuu vapaa-ajalle, joka myös täytetään hyödyllisellä tekemisellä. Pitää aloittaa uusi kehittävä harrastus,

kuten koukkuaminen, pilates tai ranskan kieli. Kodin pitää olla putipuhdas, kun kerran on enemmän aikaa siivota. Urheilla pitää enemmän, koska se auttaa jaksamaan etätyöskentelyä. Kaikki tämä on hyvää tekemistä, mutta jos se täyttää jokaisen minuutin vapaa-ajasta, voi olla hyvä hetkeksi pysähtyä ja miettiä.

HILJENTYMINEN TUNTUU OLEVAN TÄSSÄ AJASSA HAASTE, mutta näen

sen tärkeämpänä kuin ehkä milloinkaan. Teki hengellistä työtä tai ei, oman hengellisyyden vaaliminen ja pienet hiljentyminen hetket auttavat jaksamaan ja tuovat uutta virtaa. Jeesuskin vetäytyi välillä hiljaisuuteen! Tässä kohdassa unohdamme usein seurata Jeesuksen esimerkkiä.

HILJENTYMIEN EI TARVITSE OLLA TÄYTTÄ

HILJAISUUTTA. Rauhallinen musiikki, liike, ulkona kävely tai taiteen tekeminen voivat auttaa hiljentyämään, jos paikallaan istuminen ei tunnu luonteelta. Pienikin pysähtyminen suorittamisen ja kiireen keskellä voi antaa yllättävästi voimia. Katsele hetki pihan puita tai ylös taivaalle. Pidä silmät hetken kiinni. Makaa lattialla muutama minuutti tekemättä mitään. Tai lähdä vaikka kävelyllä, mutta kävele hiljaisuudessa. Kun ulkoiset ärsykkeet eivät tuki aivoja, on aikaa kuulla omia ajatuksiaan – ja ehkä jopa Jumalan puhetta. ■

Asiat jäävät pyörimään mieleen.

TULKINTAETUOIKEUS – MITÄ IHMETTÄ?



Asiamiehet ovat yllättäneet itsensä varaamalla lounaspalaverin kokouskahvien sijasta. Koska etätyösuositus on pitänyt molemmat tiukasti kotikulmillaan, on Markon lounasravintolan tarjoilu itämainen ja Teron vantaalainen. Palaveri toteutetaan atk-laitteiden avustuksella.

Marko nauttii lounaaksi tilaamaansa sushianosta ja Terokin on juuri aukomassa omaa pakettiaan.

– Mitäs tämä oikein on? Täälähän on jotakin vihreää, voitottelee Tero kun saa laatikon vihdoon auki.

– Nuo näyttävät viininlehtikääryleiltä, sanoo selvästi kulinaarisempi Marko nähdessään Teron nostelevan vihreitä pökäleitä lautaselleen.

Tero oli omasta mielestään hyvin selkeästi tilannut viininleikkeen, eikä mitään kääryleitä. Koska kokouslounas tu-

li muutenkin myöhässä, saavat kääryleet kelvata.

– Tuossahan taisi olla vain pienoinen tulkintaepäselvyys, lohduttelee Marko ja jatkaa, että tilauksen vastaanottaja vain käytti tulkinta-oikeuttaan epäselvässä tilanteessa.

Pitkät perinteet tulkintaerimielisyyksissä

Asiamiesten kokous on yllättäen luisunut juuri oikeaan suuntaan. Kokouksessa kun on tarkoitus pohtia työaikalain tulkintaa eräässä kinkkisessä kysymyksessä. Asiamiehet ovat yksituumaisia siitä, että kirkon piirissä ainakin on pitkät perinteet tulkintaerimielisyyksissä, ja niitä on ratkottu usein kirjavillakin tavoilla.

– Raamatun tulkinta se vasta haastavaa onkin. Siinäkin asiassa on työnantajalla kyllä tulkintaetuoikeus, kun kirkkohera valvoo sanan oikeaa julistusta piispan ohella, Marko aprikoi.

– Eikös se ole jokseenkin samoin myös tässä työaika-asiasakin, Tero miettii.

Asiamiehet eivät suurien ponnistelujen jälkeen keksi, miksi jollakulla olisi tulkintaetuoikeus johonkin asiaan. Mahtaako tämä tulkinta-asia olla edes mikään tulkinta-kysymys? Taitaa olla parasta taas selvittää faktat kuntoon. ■



ASIAANTUNTIJA
VASTAA

**LAKIMIES
JOUNI HEINO,
MITÄ TARKOITTA
TYÖNANTAJAN
TULKINTA-
ETUOIKEUS?**

– Jos työnantaja on työntekijän kanssa eri mieltä työsuhdetta koskevien normien tulkinnasta, on työntekijän noudatettava työnantajan tulkintaa, kunnes erimielisyys on ratkaistu. Asia voidaan joutua ratkaisemaan viime kädessä tuomioistuimessa.

Mihin työnantajan tulkintaetuoikeus perustuu?

– Tulkintaetuoikeudesta ei ole olemassa erillistä lakia, vaan tulkintaetuoikeus perustuu käytännön työelämän tarpeisiin. Se nähdään työnantajan työjohto-oikeudesta johdettuna työnantajalle kuuluvana oikeutena.

Millaisia asioita tulkintaetuoikeus koskee?

– Erimielisyys voi koskea virka- tai työsuhteeseen liittyvän lain, työ- tai virkaehtosopimuksen tai työopimuksen tulkintaa. Erimielisyyttä voi siten olla esimerkiksi määrätystä palkan lisästä tai vapaa-aikakorvauksesta. Työnantajan tulkintaetuoikeus ei kuitenkaan voi koskaan johtaa sellaiseen tilanteeseen, että viranhaltija tai työntekijä joutuisi toimimaan lain tai hyvän tavan vastaisesti.

Mitä jos työnantaja on väärässä?

– Työnantajalla on vastuu omaksumastaan tulkinnasta. Jos työnantajan tulkinta myöhemmin vahvistetaan virheelliseksi, työnantajan tulee korvata työntekijälle tulkintaetuoikeuden käyttämisestä aiheutunut vahinko.

Miten tulisi menetellä, jos työntekijällä on työnantajan kanssa erimielisyyttä sopimusasiasta?

– Jos työpaikallasi tulee eteen tällainen tilanne, ota viipymättä yhteys luottamusmieheesi tai suoraan ammattiliittoosi jatko-ohjeiden saamista varten. ■

”TÄMÄ ON MINUN UNELMADUUNINI”

Maara Kosonen (vas.) toimii lehtorina ja Tarja Huttunen perheneuvojana. Työnkuvan muutoksen mahdollisti ylempi ammattikorkeakoulututkinto.



TEKSTI: ELIISA ALA-KUUSISTO | KUVAT: KOSOSEN JA HUTTUNEN KUVA-ARKISTO

Maara Kosonen kirjoitti jo ala-asteikäisenä ystäväkirjoihin, että haluan isona opettajaksi. Nyt hän toimii lehtorina Pieksämäen kampuksella ja opettaa nuoriso- ja yhteisöohjaajaopiskelijoita.

– En halua nähdä itseäni perinteisenä opettajana vaan pikemminkin mahdollistajana tai valmentajana, joka esittää enemmän kysymyksiä kuin antaa vastauksia, Kosonen sanoo.

Hän on kiitollinen siitä, että on saanut tehdä innostavaa varhaisnuorisotyötä seurakunnassa 13 vuotta, ja sen jälkeen toimia kouluttajana Nuoressa kirkossa kymmenen vuoden ajan.

– Koen olevani onnekas, sillä olen kulkenut sellaista työ- ja koulutuspolkua pitkän, jonka varrella olen saanut kohdata uusia haasteita, Kosonen miettii.

Ammatillinen osaaminen syventyi

Taitekohdaksi muodostui työ Pieksämäen maaseurakunnassa vuonna 2008. Kosonen koki, että halusi työhönsä muutosta.

– Hain opiskelemaan YAMK-tutkintoa, sillä halusin saada uusia näköaloja ja osaamista työn tekemiseen ja kehittämiseen, sekä itselleni lisää ammatillista pääomaa ja kenties uusia työllistymismahdollisuuksia

Opiskelu YAMK:ssa oli avartava matka kohti laajempia näkökulmia ja johti lopulta lehtoriksi oppilaitokseen.

– Itsensä kehittäminen, osaamisen hankkiminen ja näkökulmien syventäminen ovat pääomaa, joka kasvaa korkoa koko elämän ajan. Opinnot syvensivät ammatillista osaamistani, joka antoi uutta potkua työuralla kehittymiseen. Oppilaitosmaail-

massa ylempää korkeakoulututkintoa arvostetaan, ja se näkyy kyllä palkkapussissa, Kosonen toteaa.

Perheterapeutin koulutus ei riittänyt

Perheneuvontatyö alkoi kiinnostaa Tarja Huttusta vuosina, jolloin lama satutti voimakkaasti perheitä. Hän työskenteli yli 30 vuotta diakonian viroissa Orimattilassa Lauttasaarella ja Espoossa.

Huttunen kouluttautui vuosina 1999-2002 perheterapeutiksi ja toivoi, että olisi pätevä hakemaan perheneuvojan virkoja, mutta pätevyys ei riittänyt.

– Piispa kokous oli tehnyt päätöksen, että opistotason pohjakoulutuksen omaavat diakoniatyöntekijät eivät ole enää kelpoisia hakemaan perheneuvojan virkoihin. Olin pettynyt ja vihainen. Tuon muistelu sattuu vieläkin.

Opiskelu kannatti

Varsinainen käännekohta oli 2016, jolloin hän kuuli luennon näkövammaisten lisääntyneistä itsemurhista.

– Luento antoi minulle sysäyksen, että jonkun täytyisi lähteä tekemään laadullista tutkimusta siitä, millaiset tekijät kuormittavat näkövammautuneita henkilöitä. Tuo joku voisin olla minä, ja tutkimus olisi ehkä toteutettavissa YAMK-koulutuksen puitteissa, Huttunen muistelee.

YAMK-tutkinnon suorittuaan Huttunen on päässyt tekemään kirkossa perheneuvontatyötä päätoimisesti.

– Nyt vuoden tässä virassa työskenneltyäni voin todeta, että kannatti lähteä opiskelemaan ja rohkaistua hakemaan perheneuvojan paikkoja. Tämä on minun unelmaduunini ja olen kiitollinen, kun voin auttaa ja tukea ihmisiä nyt tällä paikalla. ■



Vinkkejä tutkintoa miettiville

Maara Kosonen: Älä emmi äläkä jää paikoillesi, vaikka tuntisitkin työssäsi edelleen intohimoa ja paloa. Opinnäytetyön tekeminen on oiva mahdollisuus tarkastella esimerkiksi omaa työtään kehittämisenäkökulmasta. Itsensä kouluttamiseen kannattaa satsata, sillä ikinä ei voi tietää, mikä ovi on jo raoillaan juuri sinua varten. ■



Tarja Huttunen: YAMK-opinnoissa on monia eri suuntautumisvaihtoehtoja. Kannattaa miettiä, mikä itseä eniten kiinnostaa, kutsuu ja sytyttää. YAMK-tutkinnon tunnettuus ja arvostus ovat nousseet. Tutkinnon suorittaminen antaa mahdollisuuden päästä uusiin tehtäviin ja mahdollistaa oman nykyisen työn kehittämisen. Suosittelemme ottamaan opintopaata, jos vain mahdollista. ■



Fakta: YAMK-tutkinto

- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK) on työelämän kehittämiseen suuntautuva ylempi korkeakoulututkinto, joka syventää ammatillista asiantuntemusta ja erityisosaamista.
- YAMK-koulutuksissa opiskelu on vahvasti työelämälähtöistä. Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä työelämän kanssa.
- Tutkinto on laajuudeltaan 90 opintopistettä.
- Diakin YAMK-koulutukseen hakevalla tulee olla soveltuvan alan AMK-tutkinto tai soveltuvan alan ammatillisen korkeasteen tai opistoasteen tutkinto sekä tutkinnon suorittamisen jälkeen hankittu vähintään kahden vuoden työkokemus koulutukseen liittyvältä alalta.
- Ylempi AMK-tutkinto antaa yleisen kelpoisuuden tehtäviin, joihin vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto.



Korkeakoulujen yhteishaku syksyllä alkaviin opintoihin 17.–31.3.2021

kellotapuli



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



TULKAAMME HAVAITUKSI

Seurakunnallisessa työssä olen päässyt toteuttamaan taiteellisia ambitoitani jonkin verran. Vaikka itse en osaa kunnolla edes riparikitaraa soittaa, on ollut olennaista käyttää musiikkia työn välineenä monin eri tavoin. Yhdessä laulaminen, iltahartausbiisit, nuorisotilojen teemoitettu taustamusiikki, jumalanpalveluselämä, erityisesti Pop- ja Metallimessut, tapahtumien ja konserttien järjestäminen. Valtavan antoisia asioita niin itselle kuin – vahvasti uskon tämän – myös seurakuntalaisille.

Sitten tapahtumat ja kokoontumiset loppuivat. Kollektiivisesti koettava kulttuuri katosi elämästä. Tämä aiheutti loven myös luovaan sieluun. Mitä nyt pystyisin järjestämään, mitä sielun ruokaa vois in ihmisille tarjota työni puitteissa? Tehtävään tässä on itse kukin kutsuttu, välineet vähenivät.

Eräänlainen vastaus löytyi silmien edestä ja arjesta. Kulttuuria se tekstikin on ja sen tuottaminen. Ryhdyin uudelleen arvottamaan kirkon ja seurakunnan näkymisen mahdollisuuksia julkisesti kirjoitettujen sanojen maailmassa. Olin hyvilläni siitä, että seurakuntani oli laittanut pystyyn työntekijäblogin. Vaihtuvat kirjoittajat tuovat siellä semitaajaan julki arvoriikasta materiaalia, kukin tavaltaan.

Samaten katsoin palstaamme paikallislehdessä hieman uudesta kulmasta. On kiehtova mahdollisuus, jos uskonnollinen yhteisö pääsee tekemään materiaalia alueen joka kotiin jaettavaan lehteen. Tämä ei ole itsestäänselvyys. Siksikin on syytä huomioida tällaiset julkisemmat ulostulot eri-

tyisen puntaroidulla tyylillä. Jokaisen tekstin, joka tulee seurakunnista ulos, ei tarvitse eikä pidä olla hartaus. Ja tämä ei tarkoita tuohuksen jemmaamista vakan alle.

Irlantilainen filosofi ja piispa **George Berkeley** (1685–1753) tiivistä oivalluksensa sanoihin ”esse est percipi” eli olemassaolo on havaittuna olemista. Tämä ajatus ei päde vain yksilöihin, vaan myös yhteisöihin. Kirkko saattaa edelleen olla keskellä kylää. Mutta onko se siellä alueen ihmisten kesken myös henkisesti?

Miettikää yhdessä, miten näkyä enemmän, kaikkina mahdollisina aikoina. Yksi osaa kirjoittaa, toinen oikolukea, kolmas kuvaa, neljäs koodaa. Moniosaaminen ja yhdessä tekeminen on firmamme ja sen osakeomistajien etu. Ja toivoa sopii, että myös niiden, jotka saattavat kaivata sen aarteiden ja ajatusten luo. ■



- Journalistin ohjeet (Julkisen sanan neuvoston sivuilta)
- Torsti Lehtinen: Sanojen avaruus – Luovan kirjoittamisen opas



JOHANNA
LEHMUSMIES
johanna.lehmusmies@evl.fi

**Koronaväsytys
vai väsymys, jolla
on vihdoin
tilaa näkyä?**

OLEN EHKÄ JÄÄVI ARVIOIMAAN VUODEN TAKAISIN KORONAKEVÄÄN VAATIMUKSIA TYÖELÄMÄSSÄ, koska olin itse silloin poissa. Silti loppuvuotta 2020 ja tämän vuoden alkua työstä käsin seuranneena herää väkisin kysymys: Oletko koronaväsytynyt vai väsynyt koronasta huolimatta?

DIAKONIA TYÖLLE JA VARMASTI MYÖS NUORISOTYÖLLE ON OMINAISTA VASTATA NOPEASTI ETEEN TULEVIIN HAASTEISIIN, yhteiskunnan ja kulttuurien muutoksiin. Kohtaamisissa näyttävät moniongelmaisuus, yksinäisyys, monen sukupolven köyhyys ja näköalattomuuden aiheuttamat apatia ja toivottomuus. Silkkä yksilön tyhmyys on jo harvinaisempaa.

ON PALJON SELLAISTA HÄTÄÄ, johon emme olemassa olevin keinoin ja resurssein pysty enää vastaamaan. Väki vähenee, tahti kiihtyy ja taloudellinen epävarmuus puhuttaa. Tai jos ei vielä puhuta, kytee pinnan alla.

VÄSYMUKSEN ALLE SORTUVILTA KYSELLÄÄN TOIPUMISAIKANA JOSKUS USEINKIN: Mitä sinulle kuuluu? Työn äärelle jääneiltä sitä harva kyselee, ainakaan tositarkoituksella.

MILLOIN VIIMEKSI OLET ISTUNUT KOLLEGOIDESI KANSSA MIETTIMÄÄN, mitä työsi ytimeen kuuluu? Etenkin, jos työskentelet ainoana viranhaltijana: Milloin viimeksi verkostoiduit naapurikuntaan?

SUORITUSKESKEISYYS TUNNISTETAAN ETENKIN MEIDÄN MILLENNIAALI-IKÄISTEN VAIKAKSI, mutta sanoisin sen vaivaavan koko kirkollista alaa. Kun ei tahkota rahaa, tahkotaan kontaktimääriä. Tosin mitäpä usko ja ihmiselämä ilman jonkinlaista epäjumalanpalvelontaa olisi.

RIITTÄVÄTKÖ TYÖNTEKIJÄN HENGENPITIMIKSI "USKO, TOIVO JA RAKKAUS" vai tarvitaanko enemmän? Strategiat ovat siitä kiehtovia kapistuksia, että harva niitä lukee, vielä harvempi toteuttaa ja vain ani harva osaa työnsä keskeltä kertoa, mitä kohtaa on juuri työstämässä sanasta lihaksi.

OLISIKO AIKA VETÄÄ HÄTÄJARRUA JA PYSÄHTYÄ POHTIMAAN, mikä on työn suunta tänään, huomenna ja viiden vuoden päästä? Saammeko lähivuosina toista näin hyvää tilaisuutta kuin maailmanlaajuinen pandemia? Toivottavasti ei saada. Silti joka pilvellä on hopeareunuksensa. ■

Väki vähenee, tahti kiihtyy.

henki kulkee

Liian hengellinen, sanovat, että ahdistaa.
Liian vähän hengellinen, sanovat, kun mua uuvuttaa.
"Usko enemmän", minulle sanotaan,
kun masennus mieleni valtaansa saa.

Ei tuo mitä teet ole Jumalasta,
kirkon pitää erottua muista,
ja vain saarnata.
Kunhan et puhu liikaa Jeesuskesta.

Älä pettymystä tuota ihmisille.
Sun pitää olla ehyt ja esimerkki toisille.
Miksi eriarvoisuutta vastaan taistelet ja jaat leipää nälkäisille?
Ei, ei tule taivasta maan päälle.

Yksi yhtä, toinen toista julistaa.
Mielipiteitä monta, jokaisella se oikea.
En niin oppinut oo. Sydäntä puristaa.
Miks usein tässä joukossa koen, et mä en kelpaa?

Mutta sinä Jeesus seisot ain mun vierelläin.
Rakkautta hehkuvan sun silmistä näin
kun itkien sanoin: tässä oon, mä huolehdin huomista
mulla on vain tyhjät kädet, ei mitään tuomista.

Sinä, Jeesus, sylis nostat ja mua lohdutat:
Rakas, sä kelpaat särkyneenä ja heikkona.
Pysy tässä ihan lähellä minua,
minä annan voimaa ja varustan sinua.

Sinut kutsuin saappaat savessa kulkemaan
toivoa, rakkauttani jakamaan.
Et ole liikaa tai liian vähän.
Minä annan sinulle kaiken, mitä tarvitset työhöni tähän.

Rakkaani, riittää, että riiput minussa.
Katso ristille. Katso minuun.
Kaiken olen tehnyt sinun puolesta.

Ja minä elän sinussa.

"Kun huusin sinua, sinä vastasit, annoit sydämeeni voimaa ja rohkeutta"

Ps. 138:3

KERTAPALKKIO – PALKITAAN KERRAN MUTTA TOIVOTTAVASTI KUNNOLLA

Kertapalkkio on yksi virka- ja työehtosopimuksen mukainen palkitsemismuoto. Kertapalkkion maksaminen on mahdollista kunnan ja kirkon virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskenteleville. Työntekijälle tai työntekijäryhmälle voidaan maksaa kertaluonteisesti palkkio, kun työnantaja pitää sitä tarkoituksenmukaisena. Kertapalkkio on sananmukaisesti kertasuoritus eli sitä ei makseta säännöllisesti eikä se ole varsinaista palkkaa.

Kertapalkkio on työnantajan nopea palkitsemismuoto. Palkkion maksamisesta ei käydä paikallisia neuvotteluita eikä sitä voi anoa. Päätös kertapalkkion maksamisesta on täysin työnantajan harkinnassa. Sen käyttäminen on hyvää työnantajapolitiikkaa. Palkkion maksamisen perusteista ei ole sopimuksessa ohjeita vaan paikallinen työnantaja määrittelee ne paikallisesti ja tapauskohtaisen harkintansa mukaan. Jos kertapalkkiota käytetään työpaikalla yleisesti, sen maksamisen perusteet on tarkoituksenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstöedustajien kanssa. Työnantajan palkitsemisen myönteisiä vaikutuksia työyhteisössä heikentää, jos palkitseminen näyttyy epäjohtonmukaisena ja tiettyä henkilöä tai henkilöstöryhmiä suosivalta.

Nopeudella tarkoitetaan sitä, että se tulee maksaa viivyttämättä palkkion maksamisen perusteiden tultua selville. Nopeuteen kuuluu myös tsemppaava näkökulma. Palkitsemisen peruste voi olla kannustava ele työnantajalta hyvästä ideasta, erityisestä ponnistuksesta tai yhteistyötä edistävästä toiminnasta. Palkitsemisen perusteiden ei tarvitse olla päättynyt, kun se maksetaan.

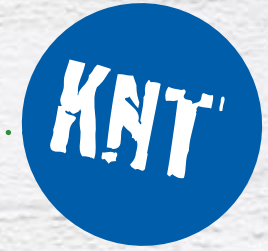


Kertapalkkion suuruutta ja muotoa ei ole sopimuksella rajoitettu. Palkkion maksaminen voi olla euromääräinen rahapalkkio tai palvelun tai tuotteen maksaminen. Kertapalkkion rahallista arvoa ei myöskään ole määritelty. Palkitsemisen tulisi olla oikeassa suhteessa siihen mistä palkitaan. Hyvää tarkoittava, mutta huonosti hoidettu tai alimitoitettu palkkio kääntyy itseään vastaan.

Julkisen sektorin työpaikoilla palkitseminen on vielä melko harvinaista toisin kuin yksityisellä sektorilla. Palkitsemista toki tapahtuu, mutta se on usein koko työyhteisöä palkitsevaa, kuten jouluateria tai lehtitilaus. Väheksymättä näiden merkitystä, niissä yksilön tai tiimin erityisen hyvä suoritus jää sivuosaan, kun kiitoksen kohteena on koko työyhteisö.

Vaikka työnantaja päättää palkkionmaksamisesta, voi esimies esittää sitä työnantajalle. Kertapalkkiolla ei korvata suorituslisää tai muuta palkkausjärjestelmän mukaista palkkaa. Sillä ei korjata palkkausjärjestelmän soveltamisen virheitä tai korvata järjestelmän mukaisia korvauksia. Kertapalkkio on työnantajan myönteinen palaute hyvästä työstä tai toiminnasta. ■

tulossa



- 16.4. klo 9–11 Osastojen toimihenkilöiden webinaari. Aiheena ajankohtaisasiat ja "Tervetuloa osastoon!" Teams-kutsu lähetetään kaikille osastotoimijoille.
- 18.5. klo 13–14 Webinaari työssä jaksamisesta. Ilmoittaudu mukaan: www.dtl.fi/tapahtumat
- 1.9. Diakonian viran päivä, D-day.
- 15.–17.9.2022 Kirkon diakonian päivät Helsingissä Kulttuuritalossa. Tarkemmat tiedot julkaistaan Kirkon koulutuskalenterissa loppukesästä 2021.
- SISUPÄIVÄT**
 - 22.11. klo 11.30–16 Vaasassa. Koulutusta varsinaisille jäsenille palkasta ja palvelussuhteen ehdoista. Ilmoittautuminen avataan loppukesästä.
 - 25.11. klo 11.30–16 Joensuussa. Koulutusta varsinaisille jäsenille palkasta ja palvelussuhteen ehdoista. Ilmoittautuminen avataan loppukesästä.
 - 26.11. klo 11.30–16 Sisupäivä Helsingissä. Koulutusta varsinaisille jäsenille palkasta ja palvelussuhteen ehdoista. Ilmoittautuminen avataan loppukesästä. (Sisupäiviin ilmoittautuminen: www.dtl.fi/tapahtumat)
- Torstain aamukahvit klo 9–10 verkossa
 - 8.4. Kesätyöntekijöiden työaika
 - 29.4. Eettinen kuormitus kasvatusstyössä
 - 6.5. KNT:n valtuustovaalit maaliskuussa 2022 – miten perustan valitsijajhdistyksen?

DTI

KNT

Koulutusta työsuojeluvaltuutetuille, luottamusmiehille, esihenkilöille

RISKIT HALTUUN SEURAKUNTATYÖSSÄ WEBINAARI 26.3. klo 9–11
Tunteet ja mielenterveys työssä

Miellä tunteesi, tunne mielesi. Webinaarissa tarkastellaan työpaikan tunneilmaston merkitystä työkyvyn ja työhyvinvoinnin kannalta. Ilmoittautuminen TTK:n sivuilta.

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2021–2022
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 2021–2023
Veera Wallenius
sosionomi (YAMK), diakoni
veera.wallenius@evl.fi



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



Lakimies
Jouni Heino
Puh. 050 406 6240
lakimies@dtl.fi



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



Toiminnanjohtaja
Arja Lusa
sosionomi (YAMK)
Puh. 044 595 8562
arja.lusa@knt.fi



Puheenjohtaja 2021–2022
Anna Kärrri
nuorisotyönohjaaja
Puh. 044 792 2389
puheenjohtaja@knt.fi



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



Varapuheenjohtaja 2021
Ann-Mari Karlsson
nuorisotyönohjaaja
puh. 040 5345 5982



Lakimies
Jouni Heino
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 – Eryityskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma, ke ja to klo 12–15), www.erko.fi

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



© LIINA PAJUNEN 2021



* . A3P1*



Katsopa hetki tätä hymyä

Huomasitko hymyn vaikutuksen? Hymyiltkö takaisin? Toivottavasti, sillä pienikin hymy tuottaa tutkitusti paljon hyvää, sinulle ja ympärilläsi oleville ihmisille.

Muista siis hymyillä. Tutuille ja tuntemattomille.

Turva on vakuutusyhtiö, joka uskoo hymyn voimaan. Uskomme siihen, että hymy ei tee elämästä pelkästään mukavampaa, vaan myös turvallisempaa ja terveellisempää.

Siksi toivomme, että hymyilisimme toisillemme mahdollisimman paljon.

Tänään ja kaikkina muinakin päivinä.

*Hymyile,
olet Turvassa.*

turva.fi/hymy

 **turva**
vakuutusyhtiö