

DINO

SYYSKUU
2018
3

ULLA TAIPALE LÖYTÄÄ DIAKONIA- TYÖSTÄ AARTEITA

Ihana
syksy

- Millainen on ammatti-identiteettisi?
- Seksuaalinen häirintä jää usein piiloon



ÄÄNESTÄ LUOTTAMUSMIESVAALEISSA
HAVA JÄÄ HISTORIAAN – SUORITUSLISÄ TULEE
KNT 70 VUOTTA: NAISET MUUTOKSENTEKIJÖINÄ

60 70



KUVA TANJA PUHAKKA

18

Tom Hagelbergin video tekee kirkon työtä näkyväksi



Johanna Kiviniemi viihtyi luottamusmiehenä

26

KUVA MIIKA MANNINEN

- | | |
|--|--|
| 4 Asiantuntija työssä
<i>Ulla Taipale</i> | 26 Luottamusmiehesvaalit |
| 6 Ajankohtaista | 28 KNT 70 vuotta |
| 8 Tutkittu | 30 Tukea työhösi |
| 10 Ammatti-identiteetti:
<i>Kuka minä olen työelämässä?</i> | 33 Henki kulkee
<i>Alpo Syvänen</i> |
| 16 Pitsalaatikko | 34 Dinogram |
| 17 Toiminnanjohtaja
<i>Arja Lusa</i> | 35 Lakimies |
| 18 Kirkko uudistuu | 36 Kolumni
<i>Jussi Maasola</i> |
| 20 Edunvalvonta | 37 Tulossa |
| 23 Puheenjohtaja
<i>Ilkka Kalliokoski</i> | 38 Esittely |
| 25 Opiskelija
<i>Maria Rajaniemi</i> | 39 Sarjakuva
<i>Juho Rinne</i> |

DINO 3 / 2018

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
Tiina Laine, Dtl

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

TOIMITUSKUNTA
Elisa Ala-Kuusisto, Dtl
Tero Flemminch, KNT
Hannu Keränen, KNT
Tiina Laine, Dtl
Marko Pasma, Dtl
Tiina Usvajoki
Miika Manninen, KNT
Arja Lusa, KNT
Tanja Puhakka, Dtl

ILMOITUSMYYNTI
Liisa Rossi
Puh. 010 290 300

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

KANNEN KUVA
Hannu Keränen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 50/2018.

9. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Mistä alkoi alasajo?

VALAISE VALLATON

TAMPEREELTAKO SE ALKOI tuomiokapitulin muuttaessa diakoniasihteerin viran asiantuntijaksi, jonka työn painopiste on johtamisen tukeminen? Siitäkö alkoi tuomiokapitulien diakonian asiantuntijuuden alasajo? Kuopion viransijaisuuteen ei palkattu diakonian asiantuntijaa, Helsingissä diakoniaa ei ole osoitettu kenellekään ja Turussakin diakonian asiantuntijan työn sisältöä ollaan muuttamassa. Viranhaltijan vaihtuessa aikanaan ei Turkuun palkattaisi diakonian asiantuntijaa. Näin kerrotaan, jos järki ei voita.

POISSA SILMISTÄ, POISSA MIELISTÄ. Yksittäisistä päätöksistä muodostui vuodessa, parissa tyhjiö ja diakonian asiantuntijuus katosi osasta tuomiokapituleja. Kirkon valmistautuessa maakuntayhteistyöhön luontevia toimijoita sote-asioissa ovat kapitulien diakonian asiantuntijat, siksi tätä vastuualuetta tulee vahvistaa, ei heikentää. Virkaleikkauksien vaikutukset ovat monistuessaan dramaattisia.

DIAKONIA ON VAPAAEHTOISTEN OHJAAMISTA, mutta myös ammatillista osaamista vaativaa, korjaavaa auttamista. Jeesus ei sanonut apua pyytävälle: ”Sorry, menhän nyt osallistamaan itsesi, minä tässä ohjaan muutosta ja hoidan verkostoja”.

YKSITTÄISEN IHMISEN KYSYMYKSET LUOVAT TIETO-POHJAN myös vaikuttamistyölle. Vuoden 2018 diakoniatyöntekijällä on kädet syvällä savessa. Onnea **Ulla Taipale** työstäsi maahanmuuttajien ja kirkon uskottavuuden puolesta.

NUORISOTYÖNOHJAAJIEN JA DIAKONIAITYÖNTEKIJÖIDEN on aina pitänyt kertoa työstään aktiivisesti johdolle ja luottamushenkilöille. Valaistavaa sarkaa riittää syksyn pimeydessä ja kevään valossa. ■



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

KUUNTELE IHMISTÄ

Vuoden diakoniatyöntekijä Ulla Taipale tiivistää diakoniatyön aarteeksi sen, että voimme jakaa toistemme kuormia ja tuoda toivoa kärsimyksen keskelle.

Vuoden diakoniatyöntekijä **Ulla Taipale** saapuu haastatteluun ajoissa, mutta toteaa, ettei ehtinyt lainkaan valmistautua. Eteen oli tullut yllättävä työtehtävä, kun kaksi romanialaista oli tarvinnut apua ja iltapäivä oli kulunut heidän kanssaan.

Tällainen on Taipaleelle tuttua, sillä hän on työskennellyt maahanmuuttajien kanssa 1990-luvulta alkaen. Ensin Nastolan seurakunnassa ja vuodesta 2004 alkaen Lahden seurakuntayhtymässä. Loviisan kaupunki kutsui Taipaleen pakolaiskoordinaattoriksi vuonna 2016 kaupungin ottaessa ensimmäiset kiintiöpakolaiset.

– Ensimmäiset 25 kiintiöpakolaista tulivat Sudanista ja Afganistanista. Aloitimme kaiken melkein nollassa, kertoo Taipale.

Ei Nepaliin vaan Nastolaan

Pitkä ura diakoniatyössä antaa maahanmuuttajatyöhön vahvan pohjan. Taipale valmistui Lahden diakoniaopistosta 1983. Myöhemmin hän on hankkinut kirkon pitkän sielunhoitokoulutuksen sekä työnohjaajakoulutuksen, joista varsinkin jälkimmäisestä on ollut paljon hyötyä maahanmuuttajatyön vapaaehtoistoiminnan ohjauksessa ja organisoinnissa.

Valmistumisen jälkeen Ulla Taipale työskenteli pari vuotta Siilinjärvellä, josta hän palasi Lahteen. Taipaleen haaveena oli päästä lähetystyöhön Nepaliin, mutta aina suunnitelmat eivät toteudu. Ovi Nepaliin ei auennut, mutta Nastolaan kylläkin. Näin alkoi työ nastolalaisten parissa ja maahanmuuttajatyössä. Nepal ei kuitenkaan unohtunut, sillä Taipaleen perheellä on kummipoika Nepalista, jonka opintoja he saivat tukea. Kummipoika opiskeli Suomessa Diakissa sekä maisteritutkinnon Oslossa ja oli sittemmin perheineen 3,5 vuotta SLS:n lähettinä Nepalissa.

Syliä, lohtua, kuulemista

Työskentely seurakunnan vapaaehtoisten kanssa on Taipaleelle yksi oman työn helmistä.

– On ilo nähdä, kun ystävyys syntyy eri kulttuureista tulevien ihmisten välille, hän toteaa.

– Monesti vapaaehtoiset ja työntekijät kohtaavat kovia kokeneita lapsia, jotka kaipaavat syliä ja lohtua. Niin lapset kuin aikuiset tarvitsevat kokemusta kuulluksi tulemisesta. Se merkitsee vaikeista oloista paenneelle ihmiselle sitä, että joku ottaa hänet todesta. Kun otamme ihmisen tuskan toisiansa, ei työmme mene hukkaan, Taipale miettii.

Haasteita ja palkintoja

Kommunikoinnissa tarvitaan avuksi kaikki mahdollinen. Asioita selvitetään tulkin välityksellä, selkosuomella, englannilla, elekielellä tai Googlen avulla. Monesti kielen opiskelua hidastaa luku- ja kirjoitustaidottomuus ja oma prosessinsa on opetella opiskelemaan ja oppimaan. Sota-alueilta paenneista nuorista osa ei ole voinut käydä koulua. Myös huoli perheestä ja omaisista vie voimia opiskelusta.

– On palkitsevaa, kun aikanaan saa nähdä maahanmuuttajan löytäneen oman paikkansa suomalaisessa yhteiskunnassa, Taipale toteaa.

Työssä kohdataan myös vaikeita ja kipeitä asioita. Työntekijää voidaan uhata tai hänelle ollaan epärehellisiä. Myös apua tarvitsevien ihmisten kokemaa epäoikeudenmukaisuutta ja väkivaltaa on raskasta. Varsinkin naiset ovat joutuneet kokemaan käsittämätöntä väkivaltaa ja raakuutta.

– Joskus on vaikea tajuta, miten julmia ihmiset voivat toisilleen olla. ■

Ulla Taipaleta auttaa jaksamaan kutsumus ja työn mielekkäisyys sekä positiivinen palaute. Myös perhe, luonnossa liikkuminen, puutarhan hoito ja musiikki ovat tärkeitä.





Diakonian viran päivä D-day sai siivet

Diakoniatyöntekijöiden Liiton hallitus päätti perustaa diakonian viran esiin nostamiseksi D-dayn eli diakonian viran päivän. Ajankohdaksi valittiin vuonna 1872 Suomen ensimmäiseksi diakonissaksi vihityn **Matilda Hoffmanin** vihkimispäivää 1.9. lähin arkipäivä. Tänä vuonna se siis oli perjantai 31.8. Merkkipäivänä kaikki diakonian virkaan vihityt käyttävät viran tunnuksia, joko virkavaatteita tai- merkkejä.

Ensimmäinen D-day otettiin innostuneesti vastaan ja päivän voi sanoa saaneen siivet, sillä niin lennokkaasti se lähti nousuun. Monilla paikkakunnilla on haluttu järjestää D-dayn kunniaksi oheistapahtumia ja kollegoiden kohtaamisia. Seurakuntien viestintä ja kirkollinen media ovat tarttuneet ideaan ja vihreäpaitojen päivä on saanut laajasti näkyvyyttä. Tästä on hyvä jatkaa kohti sisar Matildan vihkimyksen 150-vuotispäivää 1.9.2022. Vuonna 2019 D-day on maanantaina 2.9. ■



KUVA SOILE OJALEHTO

Kajaanin seurakunnan diakoniatyöntekijät D-dayn tunnelmissa kaupungin keskustassa.



KUVA MAURI ÖLJYMÄKI

Vaasan suomalaisen ja ruotsalaisen seurakunnan diakoniatyöntekijät pitivät lauluhetken torilla.

Vallankäyttö puhutti seminaarissa

Helsinki-Vantaan osasto ja Helsingin hiippakunta järjestivät yhteisen seminaaripäivän diakoniatyöntekijöille 24.8. Sitran **Paula Laine** hahmotteli hyvinvoinnin tulevaisuutta ja tutkija **Anni Tsokkinen** tarkasteli vallan ja sukupuolen suhdetta kirkossa. Tsokkinen esitelmä sai laajaa huomiota, ja sen voi lukea www.annitsokkinen.fi-sivulta. Hiippakunnan tervehdyksen toi piispa **Teemu Laajasalo**. Seminaarissa nautittiin myös liiton 60-vuotiskakkukahvit. ■

Koulutusta ja virkistystä

Vuonna 2018 Sisupäivät pidetään 12.11. Porissa, 15.11. Jyväskylässä ja 16.11. Espoossa. Ilmoittautumiset www.dtl.fi/ tapahtumat -sivun kautta. Päivän ohjelma alkaa lounaalla kello 11.30 ja jatkuu koulutusaiheilla mm. ajankohtaisista sopimus- ja palkkausasioista sekä edunvalvonnasta. Iltapäiväkahvin jälkeen on virkistysohjelmaa. Sisu-päivän omavastuu on 10 euroa, joka maksetaan etukäteen liiton tilille. ■

Diakonian tutkimuksen päivä

Diakonian tutkimuksen päivää vietetään Tampereella Kalevan kirkossa 12.11. klo 9.30–15.30. Teemana on Kontekstuaalisuus ja kokonaisvaltainen missio – kirkon toiminnan ydin. Teemasta alustaa piipainkokouksen pääsihteeri **Jyri Komulainen**. Lisäksi käsitellään ajankohtaista tutkimusta mm. yhteisöllisyyden kehittämisestä, diakonian viestinnästä ja digitalisten välineiden hyödyntämisestä. ■

SÄHKÖINEN ASIOIMINEN LIITOISSA

KNT- ja Dtl-toimistojen jäsenrekistereitä on uudistettu. Nyt jäseneksi liittyminen on mahdollista tehdä sähköisesti liiton verkkosivujen kautta. Liittymislomakkeet ovat erillisiä työssä käyville ja opiskelijajäsenille.

Jäsentietojen päivittämisen toivotaan tapahtuvan jatkossa verkkoilmoituksen kautta. Jäsentietojen muutoksia ovat osoite-, puhelinnumero-, nimi- ja työpaikkamuutokset. Työpaikan vaihtumisen yhteydessä uudelle työnantajalle tulee aina toimittaa valtakirja jäsenmaksun perintää varten.

Kun tehtävä tai virka muuttuu nykyisen työnantajan palveluksessa, muista ilmoittaa KIPaan ja tarkistaa Populuksesta, että siellä on merkintä jäsenmaksun perimisestä palkasta. ■

KNT:n sivut löytyvät osoitteesta www.knt.fi
Dtl:n sivut löytyvät osoitteesta www.dtl.fi

KNT:N JÄSENPAVELUSIHTTEERIN NYT ASIAMIES

KNT:n toimistossa on kuluneen vuoden aikana tehty tehtävien uudelleen järjestelyjä. Liiton taloushallinto ja kirjanpito on ulkoistettu. Hallitus päätti 20.8.2018 kokouksessa, että jäsenpalvelusihteerinimikkeestä luovutaan ja **Tero Flemminchin** uusi tehtävänimike on asiamies. Asiamiehen tehtäväkuvaan kuuluvat jäsenmaksuihin liittyvät asiat, viestintä, koulutuspolitiikka ja hallinnon palveluun liittyvät tehtävät. ■



Huomaa työkokouksen muuttunut aika!

JOHTAVIEN NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKOKOUS

Aikataulu
5.11. Etkot
6.11. Työkokous: klo 9-16:45

Partaharjun toimintakeskus,
Partaharjuntie 361,
76280 Partaharju

Tule mukaan verkostoitumaan! Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous tarjoaa hedelmällisen alustan seurakunnallisen nuorisotyön johtamisen kehittämiseksi. Kokouksesta saat tukea sisältöjohtamiseen ja vertaisverkostojen vahvistamiseen.

5.-6.11. 2018

- € OSALLISTUMISMAKSU**
41 € työkokous
70 € etkot (majoitus ja ruokailut)
- > ILMOITTAUDU VIIMEISTÄÄN**
8.10. mennessä
www.knt.fi/jnt
- i JÄRJESTÄJÄNÄ**
KNT, DIAK,
Nuori kirkko,
KKP, SLS.

TIEDUSTELUT
Arja Lusa, 044 595 8562,
arja.lusa@knt.fi

DIAKONIABAROMETRI NOSTAA ESILLE YKSINÄISYYDEN ERI ULOTTUVUUDET

Yksinäisyys näkyy, kuuluu ja tuntuu monella tavalla diakoniatyössä.

Diakoniabarometri 2018 toteutettiin Dtl:n, Diakin, DTS:n ja Kirkkohallituksen Diakonian ja sielunhoito -yksikön ohjauksessa ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyöksi.

Tutkijoina toimi neljä diakoniatyöntekijää: **Päivi Isomäki** Sääksmäeltä, **Johanna Lehmusmies** Tikkurilasta, **Päivi Salojärvi** Asikkalasta ja **Veera Wallenius** Porvoosta. Täysin uusia tutkimusalueita barometriin tuli kaksi: diakoniatyön viestintä ja hengellisyys.

Haasteita ja yksinäisyyttä

Taloudellinen avustaminen on haaste diakoniatyössä. Yli puolet vastaajista kertoo diakoniaavun näyttävästi asiastyössä yhä useammin subjektiivisena oikeutena. Diakoniatoimitukset koetaan nyt yhtenä luokkana muiden palveluiden rinnalla.

Diakoniatyöntekijöiden identiteetti on vahvasti hengellinen. Sen ytimessä ovat usko ja luottamus Jumalaan sekä rukous. Evankeliumi näkyy diakonia-

työssä sanojen sijaan tekoina: jokainen on tasavertainen ja Kristuksen rakkaus kuuluu kaikille.

Diakoniatyöntekijöillä on ollut vielä aikaa havaita yksinäisiä, joita he kohtaavat kaikissa ikäluokissa. Yksinäisyys näyttyy huono-osaisuuden juurisyynä, jonka jälkeen muut ongelmat alkavat kasautua. Se vaikuttaa niin iän mukanaan tuomiin haasteisiin, terveyshuoliin kuin talousasioihinkin.

Yksinäisyyden kokemukset ovat tuttuja myös diakoniatyöntekijöille, joista suurin osa tekee työtään hyvin itsenäisesti. Kokeumus esimiehen tuesta on edellisen barometrin jälkeen vähentynyt. Nyt lähes 35 prosenttia vastaajista kokee saavansa esimieheltä tukea liian vähän. Edellisten vuosien tapaan esimies, jolla on diakoniatyön koulutus, koetaan positiivisempana.

Kuormittavuus kasvanut

Diakoniatyön työvoimaresurssit ovat pienentyneet viidessä vuodessa 95 viran verran Kirkon työmarkkinalaitoksen diakoniatyöntekijöiden kokonaismääräs-

tä laskien. Seurakuntatyön ytimessä ja rippikoulu-uudistuksen keskellä diakoniatyöntekijöiden odotetaan valmistelevan ja toteuttavan monia muitakin toimintoja kuin oman auttamistyönsä. Työn moniulotteisuus, työn vaativuus, vaikeat asiakastapaukset, jatkuva kiire, liiallinen työn määrä ja vaikeus rajata työtä ovat syystäkin kuormittavuustekijöiden kärkisijoilla.

Voimavaroina diakoniatyöntekijöillä ovat edelleen vahvasti usko Jumalaan sekä perhe ja ystävät. Myös huumori ja työn hyvät puolet antavat voimaa. Vastaajat kokevat heillä olevan hyvät mahdollisuudet päästä koulutukseen ja hyvät voimavarat kohdata työssä vastaantulevia muutoksia.

Kaksi vastaajaa viidestä on harkinnut alanvaihtoa. Eniten se mietityttää 36–45-vuotiaita, joista sitä on harkinnut yli puolet. Vuoden 2013 diakoniabarometriin verraten luvut ovat kasvussa. Silloin työpaikan vaihtoa oli harkinnut vain 28 prosenttia vastaajista.



Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies, Päivi Salojärvi ja Veera Wallenius ovat tämänvuotisen Diakoniabarometrin tutkijoita.

Digillä on kääntöpuoli

Digidiakoniaa herätellään ympäri Suomen. Jopa 93 prosenttia vastaajista kertoo käyttävänsä Facebookia työvälineenään. Digidiakonia ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys, sillä se koetaan sekä työtä ja lähestymistä helpottavaksi että työaikaa vieväksi. Uudenaikaiset työvälineet ja somepalvelut vaativat taitoja ja resursseja, joita ei välttämättä ole. Sen lisäksi diakoniatyöntekijät ovat huolissaan niistä, joilla

ei ole varaa tai osaamista siirtyä digiaikaan. Huoli eriarvoistumisesta ja kokonaisvaltaisen kohtaamisen toteutumisesta nähdään digidiakonian kääntöpuolena. ■

VASTAUSPROSENTTI 30

Barometriin vastasi kaikkiaan 392 henkilöä. Vastausprosentti oli 30. Ensimmäistä kertaa barometrihistoriassa diakonin koulutuksen saaneita oli vastaajissa enemmän kuin diakonisseja. ■

KUKA MINÄ OLEN TYÖ- ELÄMÄSSÄ?

TEKSTI TIINA USVAJOKI | KUVAT SCANDINAVIAN STOCKPHOTO JA MIIKA MANNINEN

Ammatti-identiteetti on iso asia työhyvinvoinnille. Nuorisotyönohjaaja Johanna Nyman ja diakoniatyöntekijä Kirsi Karppinen kertovat omat tarinansa ja psykologi Elina Marttinen avaa, mistä on kyse.

Psykologi ja tutkija **Elina Marttinen** selvitti väitöstudiumissaan, mikä voi mennä pieleen nuorten ihmisten identiteetin kehityksessä ja miten epäselvä identiteetti on yhteydessä yksilöiden pahoinvointiin sekä vaikeuksiin toimia myös työelämässä.

– Identiteetillä tarkoitetaan ihmisen käsitystä itsestään: kuka hän on, mitä hän haluaa ja mitä tavoittelee. Ammatti-identiteetti tarkoittaa periaatteessa samoja asioita, mutta kysymys kuuluu; kuka minä olen työelämässä. Mitkä asiat ovat minulle tärkeitä? Millaisia tavoitteita minulla on työssäni, Elina Marttinen avaa.

Epäselvyys tuo pahan olon

Ihminen etsii jo lapsuudessa identiteettiään, sen merkityksiä ja palasia.

– Kun lapsi sanoo, että minusta tulee isona palomies, hän oikeastaan pohtii jo omaa ammatti-identiteettiään. Se ei siis synny hetkessä vaan rakentuu vähitellen, Marttinen sanoo.

Selkeä ja vahva ammatti-identiteetti tarkoittaa Marttisen mukaan sitä, miten varmaksi työntekijä kokee itsensä päivästä toiseen. Silloin ei tarvitse miettiä päivittäin, kuka minä olen, millaista työtä haluaisin tehdä, mihin suuntaan haluaisin lähteä tai olenko edes oikeassa paikassa.

– Jos ihmisen ammatti-identiteetti on epäselvä, hänellä on yleensä aika hankala olotila. Se näkyy pahoinvointina, masennuksena ja ahdistuksena. Siksi ammatti-identiteetin vahvistaminen etsinnän käynnistämällä ja päätöksiä tekemällä on tärkeää.

Merkityksellisuuden kokemuksia

Marttinen puhuu selkeyden määrätietoisesta hakemisesta. Se vaatii psyykkistä työtä, vaikeidenkin kysymysten esittämistä.

– Jos ammatti-identiteetti on epäselvä, kannattaa miettiä, mitkä jutut ovat minulle tärkeitä. Mil-

laisia ammatillisia tavoitteita minulla on? Voisinko muuttaa kaiken ja ryhtyä esimerkiksi yrittäjäksi?

Kun työvuosia alkaa olla takana jo kohtuullisen paljon, ammatti-identiteetin kehittäminen vaatii hienosäätöä, uudelleen pohdintaa ja tarkennuksia aiempiin tavoitteisiin. Mihin sitoudun tällä hetkellä? Mistä asioista saan merkityksellisyyden kokemuksia?

– Kun työstä innostuu, siihen uppoutuu ja se tuntuu merkitykselliseltä, on ammatti-identiteetikin yleensä vahva. Tärkeä mittari on myös työpäivän jälkeinen olotila. Jos on hyvä mieli ja energiaa jäljellä, työ ei ole liian kuormittavaa.

Tee pikainen CV

Ammatti-identiteettiä voi nakertaa vaikeus arvostaa omaa osaamistaan. Se taas kumpuaa usein riittämättömyyden tunteesta, jonka taustalla on liian kovat vaatimukset itseä kohtaan. ”Eihän tämä ole vielä mitään”, ajattelee moni, vaikka olisi tehnyt kaiken jo liiankin perusteellisesti.

– Pysähdy itsesi äärelle ja tee lista kaikista asioista, joita osaat. Oman osaamisen kartoittaminen, eräänlainen pikainen CV, on hyvä keino palauttaa mieleen omat vahvuudet, Marttinen neuvo.

Työyhteisön tuki

Ammatti-identiteetti ei synny tyhjiössä vaan suhteessa muihin ihmisiin. Jos organisaatiossa on asiat sekaisin ja työnkuva epäselvä, ei työntekijän ammatti-identiteettikään tule tuetuksi.

– Toimiva organisaatio tukee ammatti-identiteettiä. Hyvät työkaverit ja saman alan kollegat ovat peilauspinta, josta katsomme myös omaa ammatillisuuttamme. Työyhteisön tuki on korvaamaton ammatti-identiteetin vahvistaja. ■

”TUNNEN AIKA USEINKIN TYÖNIMUUA”



– Haluan työpanoksellani edistää kokeilevaa ja ketterää työskentelyä, Johanna Nyman miettii.

1. Minun ammatti-identiteettini

Tärkein tehtäväni seurakunnan nuorisotyön ohjaajana on huomata se hyvä, mitä lapsessa ja nuorella on ja vahvistaa sitä. Olen työurani aikana ollut tilanteissa, joissa kertoessani nuorelle hänen vahvuuksistaan nuori on alkanut itkeä. Kun olen tiedustellut itkun syytä, olen saanut vastauksen: ”Kun ei kukaan aikuinen ole koskaan sanonut.” Meillä seurakunnan kasvatustyössä on ainutlaatuinen tilaisuus kulkea lasten ja nuorten rinnalla. Siihen minä koen olevani kutsuttu.

2. Miten voisin vahvistaa ammatti-identiteettiäni?

Esimiehenä haluaisin vahvistaa identiteettiäni palvelun johtajuuden suuntaan. Ajattelen, että tehtäväni on auttaa muita onnistumaan. Työntekijät ovat ihan ykkösjuttu organisaatioissa, missä suurin yksittäinen kuluerä on henkilöstökulut. Työalan esimiehenä minun tehtäväni on tehdä työtä sen eteen, että työntekijöillä on mahdollisimman hyvät olosuhteet työntekoon.

3. Kannattaako jatkokoulutus?

Opintojen myötä olen oivaltanut, että ajantasaisen tiedon määrä on lisääntynyt ja vaikuttanut valintoihini. Aiemmin tein työtä enemmän uskomusteni varassa. Sen jälkeen kun on kyseenalaistanut omia työhön liittyviä uskomuksia, hoksaa niitä helpommin myös laajemminkin työyhteisössä.

Ennen Sosionomi Ymk-opintoja olen osallistunut lähinnä kirkon työntekijöille suunnattuun täydennyskoulutukseen. Niissä kehittymistä on tukenut erityisesti se, että on päässyt pohtimaan työtä yhdessä kollegojen kanssa. Ammattikorkeakoulussa nautin siitä, että sain tarkastella erilaisia lasten ja nuorten hyvinvointiin liittyviä ilmiöitä yhdessä muiden toimijoiden, kuten lastensuojelun, varhaiskasvatuksen, koulutoimen ja terveydenhuollon asiantuntijoiden kanssa.

4. Mistä saat voimia uudistumiseen ja innostumiseen?

Nautin uuden oppimisesta ja siitä, että voin hyödyntää osaamistani ja vahvuksiani. Tunnen työssäni aika usein työnimua. Huomaan innostuvani, kun löydämme tiimin kanssa yhdessä ratkaisun johonkin haasteeseen. Minua innostaa se, että meillä on kehittävä työote.

Välillä turhaudun siihen, että seurakunnassa on joskus aika pitkät prosessit ja että helposti keskitymme

miettimään uhkia, kun voisimme keskittyä siihen, mitä kaikkia mahdollisuuksia on olemassa. On ollut jopa tajuntaa räjäyttävää opiskella innovaatiojohtamista ja lean-johtamista sekä tarkastella seurakunnan johtamista ja työtä niistä näkökulmista. Lean-johtaminen on vaikuttanut omaan työtoteeseeni siten, että pyrin poistamaan omassa työssäni hukkaa eli ihan konkreettisesti vastaan mieluummin heti sähköposteihin kuin jätän vastaamisen tuonnemmaksi. Hoidan Kipat ja Populus-asiat päivittäin. Pyydän apua työtovereiltani ja tarjoan sitä itsekin. Valmistelen viikoittaiset tiimikoukukset mahdollisimman hyvin ja vältän toimimasta tulppana tiedonkulussa.

5. Milloin koet olevasi ammattilainen, joka osaa työnsä hyvin?

Rippikoulun päätteeksi sain palautetta siitä, että olen ihminen, joka saa toisen uskomaan itseensä. Tuntuu tärkeältä kuulla, että myös käytännön toiminnassa näkyy se, mihin sydämessään pyrkii. Kasvatuksen tiimissä koen suurta iloa silloin kun huomaa, että tiimissä on yhteinen tekemisen meininki ja nauramme yhdessä. Ei se minun ansiotani ole, mutta ajattelen, että hienoa, etten ole omalla johtamistyölläni ainakaan pilannut filistä. Tunnen suurta ylpeyttä, kun seuraan työntekijöidemme työtettä ja asiantuntijuutta ja erityisen kiitollinen olen siitä, että meillä ollaan aina valmiita auttamaan työkaveria. ■

KUKA: JOHANNA NYMAN

- Valmistui kirkon nuorisotyönjohtajaksi toukokuussa 2003. Sai heti lokakuussa nuorisotyönjohtajan viran Kotkan seurakunnasta.
- Vuoden 2017 alusta kolme Kotkan alueen seurakuntaa yhdistyi ja työnantajaksi vaihtui Kotka-Kymin seurakunta. Yhdistymisen myötä siirtyi kasvatus-työalan työalavastaavaksi ja toimii esimiehenä seurakunnan nuorisotyönjohtajille sekä erityisnuorisotyönjohtajalle.
- Ennen ensimmäistä virkaansa Kotkan seurakunnassa ehti työskennellä hetken aikaa lastensuojelun puolella lastenkodin ohjaajana.
- Ylä-aste ja lukio-aikoina toimi mm. bingoemäntänä. Oppi diplomatian taitoja ja kuulemaan asiasta. Oppi myös kohtaamaan yksinäisyyttä.

”EN OLE KOSKAAN LIIAN VANHA OPISKELEMAAN”

1. Minun ammatti-identiteettini

Oman ammatti-identiteetin kasvamisessa on pääsääntöisesti vaikuttanut työkokemus ja se, että olen voinut vuosien varrella työskennellä erilaisten työtovereiden ja asiakkaiden kanssa. Tämä kaikki on vahvistanut työrooliaani ja ammattitaitoani. Lisäksi koin suurena onnena mahdollisuuden päästä opiskelemaan yliopistoon terveystieteitä. Sain laaja-alaista katsomusta myös omaan työhöni ja opin tarkastelemaan uuden tiedon hankkimista sekä sen soveltamista työelämään ja sitä kautta asiakastyöhön. Opiskelun antama into jatkui vielä siten, että suoritin kirkon johtamiskoulutuksessa kirjo 2 -opinnot sekä ammattikorkeakoulun opettajan pätevyyden.

2. Miten voisoin vahvistaa ammatti-identiteettiäni?

Ammatti-identiteetti ei toki ole mikään irrallinen osa persoonasta, vaan osa sitä. Uskon, että sen vahvistamisessa ja syvenemisessä on kyse oman persoonan kasvusta. Elämäkokemus ja erilaiset haasteet tuovat siihen oman lisäsvynsä. Myös avoimuus tarkastella asioita, tietty uteliaisuus ja positiivisuus edesauttavat identiteetin kasvussa.

3. Kannattaako jatkokoulutus?

Se on aina uusi ovi ja mahdollisuus. Opintojen pitää olla mielekkäitä, ja niihin täytyy itsellä olla into. Omalla kohdallani opiskelu on ollut merkittävää, sillä pitkän työrupeaman jälkeen työnäky alkoi kaventua ja voimavarat loppua. Opinnot antoivat itselleni potkua työhön ja oivalluksen siitä, että aina voi kehittyä ja että en ole koskaan liian vanha opiskelemaan.

Mahdollisuus saada koulutusta ja hakea sellaiseen koulutukseen, joka palvelee työssä, auttaa myös ammatti-identiteetin vahvistamisessa. Määrärahojen supistaminen koulutusten osalta ei siis ole hyvä asia. On tärkeää, että seurakunnassa nähdään erilaisissa koulu-

tuksissa saadun tieto-taidon hyödyntämisen mahdollisuus ja sen vaikutus oman ammatti-identiteetin vahvistamiseen.

4. Mistä saat voimia uudistumiseen ja innostumiseen?

Mahtavasta työtiimistä sekä työyhteisöstä. Niiden tuki ja kannustus ovat merkittäviä tekijöitä. Myös läheiset ihmiset ja ystävät ovat kannustaneet opiskeluun ja työn kehittämiseen.

5. Milloin koet olevasi ammattilainen, joka osaa työnsä hyvin?

Koen tekeväni merkittävää ja tärkeää työtä niiden ihmisten parissa, jotka seurakunnan diakoniatyöhön hakeutuvat. Lähtökohtaisesti minulla on halua auttaa ja olla rinnalla kulkija elämän haasteissa. Aina työnsä tuloksia ei voi nähdä, mutta tunne siitä, että tekee arvokasta ja oikeaa työtä kantaa hedelmää. Oma persoonani toimii välineenä, joka saa voimaa työhön Taivaan Isältä. Usko elää minulla teoissa ja sanoissa, kohtaamisissa.

Usein oma ammattilaisuus tulee esille juuri siinä, kun tekee moniammatillista yhteistyötä. Siinä hetkessä ymmärtää, kuinka laaja-alaista ja moninaista juuri diakoniatyö on. Työn ohella on tullut oltua ajan hermolla ja seurattua yhteiskunnassa tapahtuvia asioita, kuten lainsäädäntöä ja palveluverkoston muuttumista. ■

KUKA: KIRSI KARPPINEN

- Aloitti Oulun tuomiokirkkoseurakunnassa 1989 viransijaisena diakoniatyössä. Teki sijaisuuksia seitsemän vuotta tuomiokirkkoseurakunnan diakoniatyössä sekä seurakuntayhtymässä päihdetyöntekijänä kunnes sai kutsun virkaan.
- On tehnyt perusdiakoniaa, mutta vastualueet ovat vaihdelleet vuosien varrella. Pääsääntöisesti painopiste on ollut asiakastyössä. Paneutunut erityisesti asiakkaiden vaikeisiin talousongelmiin. Vahvistanut osaamistaan vanhustyössä.
- Vuoden 2011 maisteriopintojen jälkeen siirtyi tiimivastaavan tehtäviin, johon sai lisäkoulutusta myös kirkon johtamiskoulutuksen kautta.
- Terveystieteissä sivuaineena hallinto, josta sai vahvuutta tiimi-esimiestehtäviin.

– Asiakkaiden antama palaute ja luottamus vahvistavat omaa ammattilaisuutta, Kirsi Karppinen sanoo.



Ryhdy taskaamaan ihan monona!



TEKSTI MIIKA MANNINEN

Multitaskatessamme aivomme eivät pysty keskittymään hyvin mihinkään, vaan keskittyminen jakaantuu poukkoillen edes takaisin muutaman sekunnin välein. Stanfordin yliopisto tutki tätä jo yhdeksän vuotta sitten, joten kyseessä ei ole uusi asia. Silti me yritämme edelleen ajatella, että työelämä vaatii meiltä pomppimista useiden työtehtävien välillä.

Lue lisää ja mieli, miten voit kehittää omaa työtäsi:

<https://news.stanford.edu/news/2009/august24/multitask-research-study-082409.html>

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

Rajoitettu osallisuus

Olen miettinyt viime aikana osallisuuden käsitettä. Osallisuudella tarkoitetaan kuulumisen ja mukanaolon tunnetta. Ihminen kokee olevansa osallinen omassa yhteisössään ja suomalaisessa yhteiskunnassa, kun hän tekee töitä, harrastaa, osallistuu ja vaikuttaa.

Osallisuus on vahvasti kokemuksellista ja jaettu. Osallisuuden vastinpari on osattomuus.

Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen (2016) mukaan kirkon työntekijät kokevat tekevänsä tärkeää ja merkityksellistä työtä. Työntekijät kokevat, että he voivat vaikuttaa paljon omaan työhönsä. Näistä syntyy vahva kokemus osallisuudesta.

Paavo Viirkorven (1993) mukaan osallisuus merkitsee omakohtaisesta sitoutumisesta nousevaa vaikuttamista asioiden kulkuun ja vastuun ottamista seurauksista. Osallisuuden lähtökohtana voidaan pitää yhteisen tietämyksen jakamista. Nuorisotyön ohjaajat ja diakoniatyöntekijät vahvistavat päivittäin lasten, nuorten ja asiakkaiden tunnetta vahvuksistaan ja kyvystään selvitä omassa elämässään.

Mutta miten nämä asiantuntijat voivat vaikuttaa kirkossa omiin asioihinsa? Näitä pohtiessa työntekijä kokee usein osattomuutta. Suomalaisessa yhteiskunnassa osallisuutta on kehitetty valtavasti. Hiljattain vastasin kotikaupunkini kyselyyn siitä, miten ja millaisiin asioihin haluaisin vaikuttaa lähivuosina. Lainsäädäntöuudistuksissa asiantuntijoiden kuuleminen on muussa yhteiskunnassa itsestään selvyyttä. Miten kirkossa toimitaan, kun käsitellään tai päätetään diakonian tai kasvatuksen kysymyksistä? Demokratiavaje on huutava vääräys. Monissa nuorisotyön ohjaajan tai diakoniatyöntekijän virkaan liittyvissä asioissa päätös- ja vaikutus-

valta on piispoilla ja papistolla. Maallikkoedustajat kirkolliskokouksessa tuovat päätöksenteon seurakuntalaisen näkökulman.

Kirkon päättäjät ja päätöksenteon valmistelijat järjestävät liian vähän kuulemistilaisuuksia kirkon työntekijöille asioissa, jotka koskevat heitä olennaisesti ja joihin heillä on paras asiantuntemus. Kirkko ei anna osallisuuden kokemuksen vaikuttaa sen ydintehtävien tulevaisuuteen ja virkoihin.

Tie on kapea ja kivikkoinen esimerkiksi kirkolliskokousedustajaksi. Maraskuun seurakuntavaalit näyttävät, montako seurakuntien nuoriso- tai diakoniatyöntekijää tulee valituksi kirkkovaltuustoon. Nämä työmuodot tarvitsevat puolestapuhujia kaikilla kirkon päätöksenteon tasoilla. Kirkolliskokouksen maallikkoedustajista valtaosa on kirkkovaltuustojen jäseniä, joten ehdokkaaksi pääseminen on helpompaa. Kaikilla kirkkovaltuutetuilla on ääni-oikeus kirkolliskokous- ja hiippakuntavaltuustovaaleissa. ■



KUVA ANDERS KÄHKÖNEN



SOMEVIDEO HOUKUTTELEE VAALEIHIN

Akava on tänä vuonna ensimmäistä kertaa rahoittamassa seurakuntavaalivideota. Sitä tekemässä ja videota kuvaamassa on Tamora muutosmuotoilu Oy:n toimitusjohtaja Tom Hagelberg.

Tom Hagelberg näkee, että yhteiskunnan digitalisaatio liittyy vahvasti siihen, miksi tätä seurakuntavaalivideota ollaan tekemässä. Videoiden tekeminen on painottunut fyysisesti lähinnä pääkaupunkiseudulle, mutta Hagelberg korostaa, että projekti koskee ja kattaa kuitenkin koko Suomen aivan kuten seurakuntavaalitkin. Hagelbergin työskentelyote videon tekemisessä on luovaa ja heittäytyvää, eikä hänellä ole käsikirjoitusta. Hän kokeilee ja katsoo, mitä syntyy. – Video saattaa muuttua matkan varrella. Ensimmäinen versio ei välttämättä olekaan se lopullinen, Hagelberg sanoo.

Tavoitteita ja näkökulmia

Akavan rahoittaman videon kantava teema on ”Minun kirkkoni on hyvä työpaikka”. Tavoitteena on kertoa työhyvinvoinnista ja painottaa, että seurakuntavaaleissa voi vaikuttaa siihen, että työn tekemisen ehdot ovat kunnossa.

– Videoilla halutaan tehdä näkyväksi, että kirkko on vakavasti otettava työnantaja. Kirkon ja seurakuntien työllä pitää voida elättää itsensä ja perheensä niin, että palkka olisi kohtuullinen suhteutettuna työhön ja työaikaan, Hagelberg sanoo.

Video muistuttaa, että kirkon ydintehtävä ei ole muuttumassa ja että sitä toteuttavat edelleen kir-

kon työntekijät. Huomiota halutaan kiinnittää myös työajattomaan työhön ja työajan käsitteeseen seurakunnissa.

– Kirkon työhön liittyvät vahvasti virkavaatteet. Videolla halutaan avata ovet näiden virkavaatteisiin pukeutuneiden työntekijöiden työhön. Työntantajina seurakunnissa ovat tavallaan kaikki seurakuntalaiset, ja tätä näkökulmaa on ajateltu hyödyntää videon sisällössä, Hagelberg lisää.

Käyttötarkoitus ja kohderyhmä

Video on tarkoitettu Akavan jäsenjärjestöjen viestintään. Tarkoituksena on aktivoida jäseniä asettumaan ehdolle ja äänestämään seurakuntavaaleissa. Videon on tarkoitus toimia muun muassa Facebookissa, Youtube-jakeluna, sekä verkkosivuilla. Mahdollisesti myös Instagramiin tulee lyhyt otos. Video koostetaan monesta lyhyestä videoklipistä ehdokasasettelun tueksi.

Videon kohderyhmänä ovat ensisijaisesti Akavan jäsenjärjestöjen jäsenviestinnän kautta tavoitettavat akavalaiset jäsenet. Se on tarkoitettu kuitenkin kaikille, jotka ovat vaaleista kiinnostuneita. ■

MUISTATHAN ÄÄNESTÄÄ

Seurakuntavaaleissa valittavat luottamushenkilöt päättävät muun muassa siitä, keitä valitaan seurakunnan työntekijöiksi, minkälaista toimintaa järjestetään, ketä autetaan ja niin edelleen.

He päättävät myös monista keskeisistä seurakunnan ja seurakuntayhtymän asioista, esimerkiksi seurakunnan kirkollisveroprosentista, talousarvioista ja tilojen käytöstä.

Kannattaa siis äänestää vaaleissa. ■

Seurakuntavaalivideo löytyy täältä:
knt.fi/tiedotus/seurakuntavaalit-2018/

5 valtakunnallista vaaliteemaa

Vaalivuoden aikana on tarkoitus herätellä ajatuksia ja keskustelua viidellä eri vaaliteemalla:

MINUN KIRKKONI

- 1 usko
- 2 toivoo
- 3 rakastaa
- 4 on lähellä
- 5 uudistuu

SEURAKUNTAVAALIT

- Vaalipäivä 18.11.2018
- Ehdokasasettelu päättyy 17.9.2018
- Ennakoäänestys 6.-10.11.2018
- Seurakuntavaalit toimitetaan neljän vuoden välein. Marraskuussa valitaan 400 seurakunnan yhteensä noin 9000 uutta luottamushenkilöä.
- Kirkon työntekijöille suunnattu seurakuntavaalien verkkosivusto löytyy osoitteesta info.seurakuntavaalit.fi
- Seurakuntavaaleissa saavat äänestää viimeistään vaalipäivänä 16 vuotta täyttävät evankelisuterilaisen kirkon jäsenet.

Lähteet: www.sakasti.evl.fi, www.seurakuntavaalit.fi

HAVA JÄÄ HISTORIAAN

TEKSTI ANNE KATTAINEN | KUVA SCANDINAVIAN STOCKPHOTO



Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän henkilökohtainen palkanosa uudistuu. Uudistuksen piirissä on yli 80 prosenttia seurakuntien työntekijöistä eli käytännössä kaikki seurakuntien kuukausipalkkaiset kirkkoherroja ja talouspäälliköitä lukuun ottamatta.

Harkinnanvaraisen palkanosan eli havan korvaava työntekijän työsuorituksen perustuva suorituslisä on otettava käyttöön kaikissa seurakunnissa 1.1.2020. Käyttöönotto edellyttää toimenpiteitä jo tänä syksynä.

Suorituslisän pääpiirteet ja reunaehdot määritetään Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa (KirVESTES 2018-2020, 26 §). Seurakunnassa räätälöidään niiden pohjalta omiin olosuhteisiin sopiva suorituslisäjärjestelmä yhteistyössä johdon, esimiesten ja henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen (JUKO, Kirkon alat, Kirkon alan unioni) luottamusmiesten kesken syksyn 2018 aikana. Päätöksen paikallisen suorituslisäjärjestelmän sisällöstä tekee yhteisen valmistelun pohjalta työnantaja.

Jos seurakunta on pieni eikä siellä ole JUKOn luottamusmiestä, valitsevat jukolaiset keskuudestaan edustajan valmistelutyöhön. JUKOn toimisto auttaa pääasiassa JUKOn luottamusmiehiä. Muut jukolaiset edustajat saavat neuvontaa omasta liitostaan.

Suorituslisäjärjestelmän oikeudenmukaisuus edellyttää paikallisen järjestelmän huolellista kirjallista kuvausta, työnantajan esimiehille antamaa koulutusta sekä koko henkilöstön informointia.

Tavoitteista euroiksi

Suorituslisää maksetaan niille työntekijöille, joiden työsuoritus suhteessa asetettuihin tavoittei-

siin ylittää arviointijaksolle asetetut suoritusasteen rajat.

Perusidealtaan suorituslisä ei eroa havasta. Molemmat ovat työntekijän työsuorituksen perusteella maksettavaa henkilökohtaista palkkaa. Suorituslisässä tavoitteiden asettaminen sekä tavoitteiden toteutumisen seuranta ja arviointi ovat aiempaa keskeisemmässä roolissa. Suorituslisän maksupäätös on määräaikainen ja tehdään aina kalenterivuodeksi kerrallaan, kun havassa pääsääntönä on toistaiseksi tehty päätös.

Suorituslisän vuosittaiset työntekijäkohtaiset euromäärät päätetään paikallistasolla. Seurakunnan on kuitenkin käytettävä yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstönsä suorituslisäisiin vähintään Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa määritellyt rahausumma.

Arviointikriteerit + suoritusaste = arviointiperusteet

Työsuorituksen arviointiperusteina käytetään vähintään kahden arviointikriteeriä ja vähintään kolmea suoritusastetta. Arviointikriteereistä yksi on aina työssä suoriutuminen. Muut arviointikriteerit (esim. tuloksellisuus, monitaitoisuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky, aloitteellisuus) päätetään ja määritellään paikallisesti. Arviointikriteerit ovat kaikille työntekijöille samat ja ne mittaavat kaikkia työtehtäviä samalla tavoin.

Työsuorituksen arvioinnissa käytettäviä suoritusasteita on vä-

hintaan kolme: odotusten mukaisen hyvän suoritusasteen alitavan suoritusaste, odotusten mukaisen hyvän suoritusasteen ylittävä suoritusaste. Neljäntenä tasona voi olla esimerkiksi erinomainen työsuoritus. Suoritusasteet voidaan nimetä toisin paikallisten tarpeiden mukaan.

Arviointiperusteiden tulee olla sellaisia, että työntekijä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa arviointitulokseen.

Kehityskeskustelulla tärkeä rooli

Työntekijän työsuoritusta arvioidaan 12 kuukauden arviointijaksossa. Seuraavan arviointijakson tavoitteet asetetaan ja kuluneen jakson tavoitteiden toteutumista ja työsuoritusta käsitellään loppuvuodesta työntekijän ja esimiehen välillä käytävässä kehityskeskustelussa. Ensimmäinen arviointijakso alkaa vuoden 2018 loppupuolella, esimerkiksi marraskuun alussa, jolloin jakso päättyy lokakuun loppuun 2019. Näin myös arviointi ehditään tekemään 2019 loppuvuodesta ja suorituslisät saadaan maksuun vuoden 2020 alusta.

Määräaikaisten (vähintään 4 kk palvelussuhde), uusien työntekijöiden ja pidemmiltä vapailta palaavien osalta arviointijakso voi olla lyhyempi.

On muistettava, että säännöllistä vuorovaikutusta ja palautetta tarvitaan työyhteisössä myös kehityskeskustelujen välillä.

puheenjohtaja

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

Muutos

Oikeudenmukainen suorituslisä alkaa oikeudenmukaisesta tavoitteiden asettelusta

Suorituslisää käytettäessä henkilöstöryhmiä ja työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Tasapuolinen kohtelu alkaa jo tavoitteiden asettelusta.

Tavoitteiden oltava yhdenveroisia

Eri henkilöstöryhmille ja eri työntekijöille asetettujen tavoitteiden on oltava yhdenveroiset. Hyvän tai erinomaisen työsuorituksen riman on oltava yhtä korkealla työntekijästä riippumatta. Vaikka Kaisan työsuoritus olisi aiempien näyttöjen perusteella ollut huomattavasti parempi kuin täsmälleen samaa työtä tekevän Emmin, ei Kaisan tavoiterimaa tästä syystä nosteta Emmin tavoiterimaa korkeammalle.

Tavoitteiden on oltavat sellaisia, että työntekijä voi omalla toiminnallaan ja omilla ponnisteluillaan vaikuttaa niiden saavuttamiseen. On vältettävä tavoitteita, joiden toteutuminen on työntekijästä riippumattomien ulkoisten tekijöiden varassa. Täsmällisten lukumäärä-, prosentti- yms. tavoitteiden kohdalla kannattaa käyttää harkintaa; ovatko ne paras tai ainakaan ainoa mittari, vai tulisiko tavoitteiden

asettelussa ottaa huomioon myös laatu- ja näkökulma.

Tavoitteet asetetaan kehityskeskustelussa esimiehen ja työntekijän välillä, joten työntekijän on syytä miettiä omaa työtään tavoitteiden asettelun näkökulmasta jo ennen kehityskeskustelua.

Ei päristäkerroin arviointia

Työsuorituksen arvioinnin suorittaa työntekijän esimies. Oikeudenmukainen ja muutoin onnistunut arviointi edellyttää, että esimies tuntee työntekijän tehtävät sekä sen, miten työntekijä on suoriutunut tehtävistään. Arvioinnin kohteena on aina työntekijän työssä suoriutuminen. Päristäkerroin arviointi ei kuulu suorituslisään. Arviointi tehdään kirjallisesti. Arvioinnin jälkeen esimies antaa työntekijälle palautteen hänen työsuorituksistaan.

Kehityskeskustelujen jälkeen seurakunnan johto kokoaa esimiesten tekemät arvioinnit ja vertaa niitä toisiinsa. Jos havaitaan, että arviointi ei ole toteutunut tasapuolisesti, voidaan arvioinnit tarpeelliselta osin palauttaa uudelleen suoritettavaksi. Kirkkoneuvosto/yhteinen kirkkoneuvosto tekee johdon valmisteleman esityksen pohjalta

päätöksen suorituslisän seuraavan vuoden saajista.

Havaa maksetaan vuoden 2019 loppuun

Harkinnavarainen palkanosa eli hava on käytössä 2019 vuoden loppuun asti niissä seurakunnissa, jotka ovat ottaneet sen käyttöön 30.1.2018 mennessä. Yksittäiselle työntekijän havaa maksetaan tänä aikana normaalisti ja maksu päättyy 31.12.2019.

Jos seurakunnassa käytössä olevaan hava-järjestelmään ollaan yleisesti tyytyväisiä, ei suorituslisäjärjestelmää tarvitse lähteä rakentamaan tyhjästä. KirVESTES:n suorituslisämääräyksiin sopivat hava-järjestelmän osiot voidaan siirtää suorituslisäjärjestelmään joko sellaisenaan tai muokattuina. Jos seurakunnassa halutaan jatkossakin soveltaa hava-järjestelmää suorituslisäjärjestelmän sijaan, on tästä tehtävä paikallinen virka- ja työehtosopimus. Paikallinen sopiminen on mahdollista vain niissä seurakunnissa, joissa pääsopijajärjestöillä on luottamusmiehet. ■

Työskentelin ensimmäisessä työpaikassani kirkon nuorisotyönohjaajana Kanta-Espoon seurakunnassa 90-luvulla. Kirkkoherra totesi kerran työyhteisökokouksessa, että ainoa pysyvä asia on muutos. Hän oli enemmän oikeassa kuin ehkä tarkoittikaan. Tuon kokouksen ja lauseen lausumisen jälkeen moni asia on muuttunut. Esimerkiksi Kanta-Espoon seurakuntaa ei enää ole olemassa. Nykyään se on Espoon tuomiokirkkoseurakunta Helsingin hiippakunnan jakauduttua Helsingin ja Espoon hiippakunniksi.

Niin – kaikki muuttuu, kuten **Jani Wickholmkin** samannimisessä kappaleessaan laulaa. Muutoksia on monenlaisia. Osa niistä on hyviä ja toivottuja, toiset taas eivät, vaan saattavat olla kipeitäkin. Hyvä muutos voi olla vaikkapa uusi työpaikka tai uuden harrastuksen aloittaminen. Ikävämpi asia taas voi olla esimerkiksi yt-neuvottelut työpaikalla tai vakava sairastuminen. Osa muutoksista on sellaisia, että ne tapahtuvat ilman, että voimme niihin itse mitenkään vaikuttaa. Toisinaan olemme itse osana muutoksessa tai jopa keskeinen vaikuttaja muutoksen alulle panijana. Kun olemme itse muutoksen tekijöitä, on tavoitteemme useimmiten se, että jokin asia muuttuisi paremmaksi.

KNT:ssa ollaan ja on oltu viime ajat suurten muutosten äärellä. Esimerkiksi KNT:n organisaatio ja päätöksentekojärjestelmä ovat muuttuneet. Ennen liiton ylintä päätösvaltaa käytti liiton vuosikokous. Nyt ylintä päätösvaltaa käyttää liiton valtuusto. Liiton henkilöstön tehtävänkuvia on muokattu vastaamaan paremmin sekä sisäisen että

ulkoisen muutoksen tarpeita. Jäsenpalvelusihteerin tehtävänimike on muutettu asiamiehiksi. Uusi tehtävänimike sekä kuvaa paremmin tehtävänkuvaa ja on yleisemmin käytössä AKAVAssa. Jäsenten asiointi on ajantasaistettu. Nyt jäseneksi voi liittyä myös sähköisesti ja omia jäsentietojään voi muuttaa netin kautta.

Muutoksissa KNT:n tavoitteena on olla jatkossakin vahva kirkollinen ja yhteiskunnallinen vaikuttaja kaikissa jäsenistön edunvalvontaan liittyvissä kysymyksissä. Syksy tekee tuloaan ja ennätyskuuman kuuma kesä alkaa olla taputeltu. Syksyn myötä alkaa uusi toimintakausi itse kullakin. Uusia asioita tulee ja tapahtuu ja sen myötä myös muutoksia. Liiton internetsivujen ja sähköpostiisi tulevan kuukausitiedotteen myötä pysyt ajan tasalla siitä, mitä kirkon kasvatuksen sektorilla tapahtuu ja miten liitto tarpeen mukaan reagoi tilanteisiin, että sinulla olisi rauha tehdä työtasi lasten ja nuorten hyväksi.

Hyvää syksyä ja työn iloa muutoksien keskelle! ■



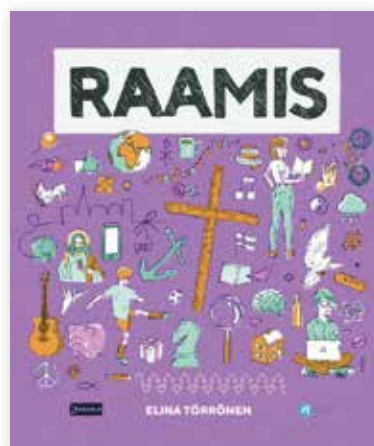
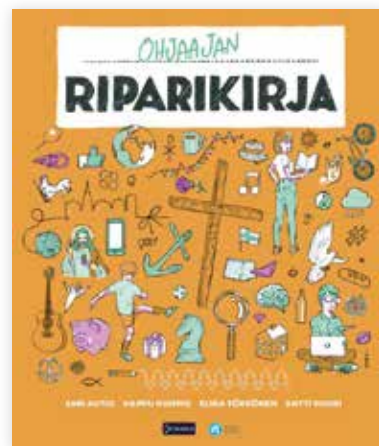
AJANKOHTAISET UUTUUDET

opiskelija



MARIA RAJANIEMI
Sosionomi-diakoni opiskelija
Oulu

Palkaton vai palkallinen harjoittelu?



S. Autio, V. Huomo, E. Törrönen, A. Vuori
Ohjaajan riparikirja
+ digimateriaali 12 kk

Monipuolinen ohjaajan materiaali uuden rippikoulusuunnitelman mukaiseen Riparikirja-sarjaan sisältää painetun kirjan lisäksi digimateriaalin vuosilisenssin.

35,10 (39,00)

35¹⁰

S. Autio, V. Huomo, E. Törrönen, A. Vuori
Riparikirja

Uuden rippikoulusuunnitelman mukainen rippikoululaisen kirja sisältää Katekismuksen, monipuolisia tehtäviä ja tarinoita sekä 20 laulua.

14,85 (16,50)
väh. 20 **14,00**
väh. 100 **13,40**
väh. 300 **12,90**
väh. 500 **12,40**

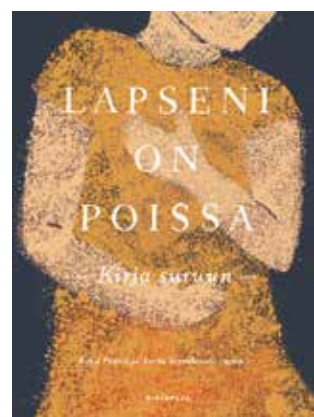
12⁴⁰

Elina Törrönen
Raamis

Riparikirjan Raamis tarjoaa materiaalipaketin rippikoulujen isosryhmien käyttöön. Raamattua tutkitaan sisältö-sanoma-sovellusmenetelmää hyödyntäen niin keskustellen kuin toiminnallisesti.

18,00

18⁰⁰



Eeva Peura, Tarja Tervahauta (toim.)
Lapseni on poissa

– Kirja suruun
Lapsen kuolema on suruista suurimpia, joka vaikuttaa ihmisen koko loppuelämään. Tämä kirja on syntynyt vertaistueksi ja vierelläkulkijaksi suruprosessiin. Oman tarinansa jakaa parikymmentä isää, äitiä, isovanhempaa ja sisarusta. Kirja on tarkoitettu avuksi niin lapsensa menettäneille ja heidän läheisilleen kuin ammattiauttajille.

22,90 (27,90)

22⁹⁰



Tuula Styrman, Marika Torniainen
Kunnioittavan kosketuksen käsikirja

Teoksessa tartutaan rohkeasti ammatillisen hoitokohtaamisen ytimeen: kunnioittavan kosketuksen ja inhimillisen läheisyyden merkitykseen läpi elämän. Kirjassa kerrotaan, mihin kosketuksen vaikutus perustuu ja miten kunnioittava kosketusta voi käyttää työtapan.

39,30 (45,00)

PS-KUSTANNUS

39³⁰

JOKAISEN KORKEAKOULUSSA OPISKELVAN OPINTOPOLKUUN kuuluu harjoittelujaksoja opintojen eri vaiheissa. Omaan opiskelutaipaleeseen on kuulunut kolme harjoittelua, joista kaksi sosiaalialalla ja yksi seurakunnan diakoniatyössä. Itselläni on käynyt tuuri harjoittelujen suhteen, sillä kahdessa sosiaalialan harjoittelussa sain tehdä harjoitteluni täysin palkallisena. Palkattomalla harjoittelujaksolla seurakunnassa tarjouduin itse ottamaan vastuuta ja tein diakoniatyöntekijän töitä palkatta muutamia päiviä ohjaajani ollessa sairauslomalla. Olisin toki voinut vaatia palkkaa, mutta asian esille nostaminen on opiskelijana erityisen vaikeaa. Harjoittelupaikoista on välillä suuri pula ja paikoista käydään kilpailua, mikä nostaa ennestään kynnystä vaatia työpaikalta mitään.

MEILLÄ OPISKELIJOILLA ON VELVOLISUUKSIA MUTTA MYÖS OIKEUKSIA.

Harjoittelu on ennenkaikkea oppimista, mutta sillä ei ole tarkoitus korvata vakituista henkilökuntaa. Oman havainnointini perusteella monella korkeakouluopiskelijalla on karttunutta työkokemusta ja taitoa työskennellä työelämässä jo ennestään. Emme siis ole aivan "peukalot keskellä kämmenellä"-mentaliiteetillä menossa työelämän harjoitteluihin. Tämä tarkoittaa sitä, että osaamme työelämän pelisäännöt sekä osaamme ottaa vastuuta

tekemästämme työstä. Korkeakouluharjoittelusta pitäisi saada vähintään työssäoloehdon täyttävää palkkaa ainakin silloin, kun opiskelija tekee jo kertyneellä osaamisellaan työnantajalle tuottavaa työtä. Palkaton harjoittelu on perusteltua vain erityisissä tapauksissa, sillä palkaton työharjoittelu on yleensä luonteeltaan työhön tutustumista.

MIKSI VAATIA PALKKAA? Kirjoittamalla työsuhteen opiskelija on oikeutettu työehtosopimuksen tuomaan turvaan ja työpaikan eri vakuutuksiin. Palkallinen harjoittelu myös kartuttaa opiskelijalle ansioidonnaista päivärahaa. Palkan maksaminen opiskelijalle tuo positiivista markkinointia myös työnantajalle.

OPISKELIJALLE ITSELLEEN PALKALLISELLA HARJOITTELUKUNNASSA on kuitenkin paljon suurempi merkitys jatkossa, se nimittäin kerryttää työkokemusta. Hyvin monet työpaikkailmoitukset asettavat ehdoksi työnhauulle 1–5 vuoden työkokemuksen. Sitä ei synny, jos siihen ei anneta mahdollisuutta.

PALKATTOMALLA HARJOITTELUKUNNASSA olisin kartuttanut itselleni työkokemusta kolme kuukautta. Tämä lisättynä muihin harjoitteluihini olisi työkokemusta palkallisella harjoittelulla karttunut yhteensä yhdeksän kuukautta. ■

Miksi vaatia palkkaa?

PALKITSEVAA TYÖTÄ

– Luottamusmiehenä pääsee vaikuttamaan oman työyhteisön asioihin, sanovat Johanna Kiviniemi ja Virve Valkeavuori.

Viisi vuotta Nivalan seurakunnassa nuorisotyön ohjaajana työskennellyt **Johanna Kiviniemi** on toiminut luottamusmiehenä kaksi vuotta. Nyt nämä tehtävät jäävät taakse, sillä hän jäi elokuussa opintovapaalle ja seurakuntatyöläisyys vaihtui journalismin opintoihin Oulussa.

Luottamusmieheksi hän ryhtyi aikanaan mielellään, kun häntä siihen kysyttiin.

– Tässä tehtävässä olen saanut toimia välittäjänä esimiesten ja työntekijöiden välissä, hän kertoo.

Kurkistus kulissein

Tehtävä on ollut mielenkiintoinen ja sopivasti myös haastava, koska omassa työorganisaatiossa tapahtui muutoksia hänen luottamusmiesaikanaan. Luottamusmiehen tehtävä on myös opettanut hänelle tärkeitä asioita työyhteisöstä ja ylipäänsä työelämästä.

– Ihan perustyöntekijänä en aina ymmärtänyt, miten päätöksiä tehdään. Olen luottamusmiehenä päässyt kurkistamaan

kulissien taakse ja oppinut ymmärtämään, mitä työelämän järjestäminen ylipäänsä vaatii, hän lisää.

Mikäli kutsua koulunpenkille ei olisi tullut, hän olisi halunnut jatkaa tehtävässä.

Hyvä koulutus kantaa

Kolme vuotta luottamusmiehenä työskennellyt diakoniatyöntekijä **Virve Valkeavuori** kannustaa kiinnostuneita lähtemään mukaan vaaleihin ja kertoo, että luottamusmies saa tehtäväänsä paljon tukea.

– Luottamusmiehen tehtävässä ketään ei jätetä yksin. Tarjolla on hyvää koulutusta, ammattiliitto on erittäin avulias ja tukee luottamusmiestä todella hyvin, hän rohkaisee.

Koulutuksissa käydään hänen mukaansa kattavasti läpi työelämään liittyvää lainsäädäntöä sekä luottamusmiehen oikeuksia ja velvollisuuksia.

Konkreettisia muutoksia

Valkeavuori kokee, että hänen tärkein roolinsa luottamusmiehenä on ollut olla kuulolla sii-

tä, mitä työyhteisössä tapahtuu ja tiedottaa työyhteisöä uusista asioista.

Työ on hänen mukaansa myös palkitsevaa. Valkeavuori kertoo luottamusmiehen karkkipäivistä, niistä hetkistä, jolloin työntekijöiden työssä jaksamisen eteen on saatu aikaan konkreettisia muutoksia.

– Yksi esimerkki onnistumisesta on se, kun seurakunnassani saatiin päätettyä, että jokainen leirityötä tekevä saa automaattisesti ylimääräisen leirivapaan.

Rohkeita ratkaisuja paikallisesti

Paikallinen sopiminen tuo tullessaan sekä mahdollisuuksia että haasteita. Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen lisän korvaava suorituslisä otetaan käyttöön kaikissa seurakunnissa vuoden 2020 alusta. Siihen asti seurakunnilla on aikaa luoda omat kriteerit suorituslisän käyttöön-ottoa varten.

Kiviniemen mukaan suorituslisän kriteeristön luominen on kirkollisella alalla haastavaa, koska on vaikea määrittellä, mi-



– Minua on aina kiinnostanut vaikuttaminen ja asioiden kehittäminen, Johanna Kiviniemi sanoo.



– Erityisen antoisaa luottamusmieskoulutuksissa on ollut hyvä yhteishenki, Virve Valkeavuori kiittelee.

kä on hyvän työn tekemisen normaali. Kirkossa työskentelee ensinnäkin useita eri ammattiryhmiä, eivätkä seurakunnatkaan ole keskenään vertailukelpoisia.

Seurakuntien pitäisi hänen mukaansa uskaltaa tehdä omia rohkeita ratkaisuja paikallisesti.

– Suorituslisä kannustaa työntekijää kehittämään omaa

työtään ja kouluttautumaan lisää, hän muistuttaa.

Tätä päivää

Valkeavuoren mielestä suorituslisä ja ylipäänsä paikallinen sopiminen on tätä päivää. Hänen mukaansa suorituslisään saisi kuitenkin enemmän tehokkuutta sillä, että sen myöntämisen

kriteeristöt tehtäisiin työalakohtaisesti.

– Suorituslisällä palkitaan ja kannustetaan sellaista työntekijää, joka on monitaitoinen ja kehittää omaa työtään. Se on minusta hyvä suuntaus. ■

MURROSVAIHEITA JA TAITEKOHTIA

KNT:n seitsemään vuosikymmeneen liittyy monenlaisia virstanpylväitä. Historiikista selviää, että jopa koko liiton toiminta on ollut katkolla.

Suomen evankelisuterilaisen kirkon nuorisotyönohjaajan ammatin alkuvaiheet sijoittuvat 1800-luvun loppuun ja 1900-luvun alkuun. Kirkon kansanopetustehtävän vähentyessä lapsi- ja nuorisotyössä alkoi korostua kokoontuva toiminta kerhoissa, piireissä ja kouksissa. Kun nuorisotyön painopiste siirtyi vähitellen järjestöistä seurakuntiin 1920-luvulta lähtien ja erityisesti toisen maailmansodan jälkeen, työssä lisääntyivät hengellisten sisältöjen ohella vapaa-ajan- ja partio-toiminnan vaikutteet, esimerkiksi leiri-, retki- ja urheilutoiminta.

Toiminta käynnistyy

Seurakunnilla ei ollut varaa työllistää nuorisotyöntekijöitä kunnan palkalla. Nuorisotyöntekijöiden taloudelliset vaikeudet johtivat työntekijöiden järjestämiseen. Poikien Keskusten toiminnanjohtaja **Sulo Karpio** kokosi työntekijät yhteen ja toiminta käynnistyi järjestön jaostona vuonna 1946.

Kolmas syyskuuta 1948 perustetun Kristilliset poikatyöntekijät ry:n jäsenet olivat maallikoita ja miehiä. Seurakunnan nuorisotyötä tehtiin poikien ja nuorten miesten parissa.

Vuodet 1956–58 olivat syvien ristiriitojen aikaa. Sääntömääräisiä vuosikokouksia ei saatu pidettyä tai vuosikokoukseen osallistui vain osa johtokunnan jäsenistä.

Jo yhdistyksen alkuaikoina oli ollut puhetta myös nuorisotyötä tekevien naisten jäseneksi hyväksymisestä, mutta ns. NMKY:n linjan miehet olivat tätä vastaan. Yhdistyksessä oli eriäviä näkemyksiä koulutettujen työntekijöiden ja naisten otamisesta jäseniksi. Yhdistyksen nimi muuttui 1957 Kristilliset Nuorisohjaajat ry:ksi ja samalla sääntöjä muutettiin niin, että naiset saivat liittyä jäseniksi.

Käänteentekevä kokous

Seurakuntaopistossa ja Lärkullassa oli käynnistynyt nuorisohjaajien koulutus vuonna 1949. Kristilliset Nuorisohjaajat pyrkivät Seurakuntaopistolle, koska sieltä valmistui tulevia potentiaalisia jäseniä. Ns. ”pitkän linjan” työntekijöiden ja ammatillisen koulutuksen saaneiden ohjaajien välillä oli jonkinlainen juopa. Koulutuksen suorittaneet eivät pitäneet yhdistystä omanaan.

Riihimäen kokous -nimellä kulkeva vuosikokous 1958 oli

käänteentekevä. Vuosikokoukseen osallistui vain osa johtokunnasta. Todettiin, ettei yhdistys voi silloisessa kokoonpanossaan toimia kaikkien nuorisohjaajien järjestönä, koska valmistuneet eivät liity siihen. Pitkän pohdinnan tuloksena valittiin johtokunta, johon kuuluvista suurin osa oli Seurakuntaopistosta valmistuneita. Ensimmäinen vuosikokous Seurakuntaopistolla pidettiin 1959. Jäsenmäärä alkoi kasvaa vuosi vuodelta.

Puheenjohtaja **Pekka Suhonen** kuvaa noita vuosia ja yhdistyksen toiminnan taitekohtaa 40-vuotishistoriikissa.

– Tämä yhdistys on perustettu rakentamaan, palvelemaan, kokoamaan ja yhdistämään.

Muutosten läpiviemisen hintana oli, että Riihimäen kokoukseen päättyi myös Suhosen puheenjohtajuus sekä jäsenyys johtokunnassa.

Iso muutos alkaa

KNT:n historiassa palkkaus ja leirityön kysymykset ovat olleet aina edunvalvonnan keskiössä. Jokaisella seitsemällä vuosikymmenellä on tehty toimenpiteitä leirityön korvausten kehittämiseksi. Puheenjohtaja **Reijo**



Naisten määrän lisääntyminen on muuttanut järjestön toimintaa. Irtaantuminen itsenäiseksi ammattijärjestöksi ja liittyminen Akavan jäsenjärjestöksi tapahtui naispuheenjohtajan aikana. Kuvassa Arja Lusa takoo rautaa.

Siitonen (1979–81) kirjoitti, että ”leirityöaikakysymykset kaikkineen olivat jäsenkuntaa eniten harmittavia ja myös eniten kysymyksiä herättäviä”. Tästä muodostui myös yksi keskeinen vai-

kutin muutokselle, joka tapahtui syksyllä 2009.

Nuorisotyönohjaaja tekee läheisesti työtä papiston, erityisesti rippikoulutyöstä vastaavien pappien kanssa. ”Nuorisopappien” kanssa tehdään töitä enemmän kuin muiden hengellisen työn ammattiryhmien kanssa. Leirityö yhdistää nämä ammattiryhmät. Diakonian viranhaltijoita ja nuorisotyönohjaajia yhdistää koulutus, joka on aina kulkenut rinnakkain samoissa oppilaitoksissa. Diakonaattikeskustelussa nämä ammattiryhmät ovat aina olleet keskiössä. Näistä lähtökohdista **Jaako Ovaska** teki 2007 syksyllä jäsenaloitteen, että KNT selvittäisi järjestäytymistä Akavaan.

Irtaantuminen ja liittyminen

KNT:n ylimääräinen vuosikokous päätti 14.8.2009 irtaantua Kirkon aloista (ent. SVTL) ja aloittaa itsenäisenä ammattijärjestönä. Pian päätöksen jälkeen KNT hyväksyttiin Akavan jäsenjärjestöksi. Päätös irtaantumisen ei tapahtunut hetkessä. Irtaantumisaikaa oli ollut edellisten puheenjohtajien **Rauno Vänskän** (1993–2000) ja **Mauno Nivalan** (2001–2004) puheenjohtajakausilla. Aloitteet molemmissa irtaantumisaikaisissa tulivat johtokunnan sisältä. Ne kariutuivat johtokunnan jäsenien näkemyseroihin parhaasta järjestäytymismuodosta nuorisotyönohjaajille. Näiden irtaantumisaikoiden hyvä puoli oli siinä, että jäsenkunta oli kypsytynyt muutosvalmiuteen. Irtaantumispäätöstä ja itsenäiseksi ammatti-

liitoksi siirtymistä tuki valtaosa jäsenkunnasta.

Nuorisotyönohjaajan ammatin koulutustason muutos toisen asteen tutkinnosta ammattikorkeakoulututkinnoksi teki KNT:sta akavakelpoisen. Amk-tutkinnon suorittaneiden määrän lisääntyminen jäsenkunnassa herätti pohtimaan, onko viiteryhmä SVTL:ssä oikea.

Koulutustaso ja naisistuminen puhuttivat

Järjestön toiminta oli pysähtyä 50-luvulla kysymykseen, voivatko yhdistyksen jäsenet olla ammatillisen koulutuksen saaneita henkilöitä. Koulutustausta jakoi ammattikuntaa myös 2009 toteutuneessa järjestömuutoksessa. SVTL:n jäsenet sanoivat, että nuorisotyönohjaajan ammatti on duunariammatti, johon ei tarvita korkeakoulututkintoa. Akavasta ajateltiin, että se on valkokaulusammattien keskusjärjestö, vaikka amk-tutkinnon suorittaneiden määrä oli lähtenyt nousuun tutkintouudistuksen jälkeen. Osa ammattikunnasta taas koki lähempää ammatillista yhteyttä suntioiden ja lastenohjaajien kanssa kuin pappien, kantoreiden ja diakonia-työntekijöiden kanssa.

KNT:n ensimmäinen nimi Kristilliset poikatyöntekijät kertoo, että kirkon nuorisotyö alkoi poikien parissa. Ajalle tyypillistä oli, että työtä tekivät miehet ja siksi yhdistyksen perustajina olivat miehet. Naisten jäsenyys oli vaikea pala miesten yhdistykselle, mutta sen yli päästiin. ■

KOHTELE HYVIN JA PUUTU HÄIRINTÄÄN

Kirkon työmarkkinalaitoksen uusimassa yleiskirjeessä ohjeistetaan seurakuntia epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseen ja kehoitetaan hyväksymään hyvää käytöstä koskeva sitoumus. Myös Elinkeinoelämän keskusliitto on tehnyt työpaikoille oppaan.

Kirkon pääsopijaosapuolet ovat laatineet 10 käskyä ja teesiä sisältävän aineiston, jonka tarkoituksena on tukea keskustelua työpaikoilla. Käskyistä ja teeseistä painatetaan myös kortteja, joissa taustapuolen vihreän värin ja tekstin avulla voidaan kiittää hyvästä käytöksestä ja keltaisella värillä antaa huomautus epäasiallisesta käytöksestä.

– Vielä on mahdotonta sanoa niiden käyttämisestä yhtään mitään, sillä ne on julkaistu vasta toukokuussa. Tarkoitus on jakaa kortteja syksyn Kirtko-verkostotapaamisissa. Nyt ne ovat vasta tulostettavissa verkossa, toteaa **Oili Marttila** Kirkon työmarkkinalaitokselta.

Marttilan mukaan luottamushenkilöön kohdistuva toiminta on käytännössä ohjeiden ulottumattomissa.

– Pääsopijaosapuolena voimme antaa toimintaohjeita, jotka koskevat vain työyhteisöä ja siellä palvelussuhteessa oleviin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua, hän täsmentää.

Kohti parempaa työkulttuuria

Hyvään käytökseen sitoutuminen ja toimintaohjeet työpaikan ristiriitatilanteita varten on laadittu

seurakunnan tai seurakuntayhtymän kirkkoneuvoston tai yhteisen kirkkoneuvoston päätöksellä.

Hyvän työkuiltuurin luominen on mahdollisuus niin työnantajalle kuin työntekijällekin. Vastavuoroisesti siitä hyötyvät seurakuntalaiset ja seurakunnan palveluja tarvitsevat.

Toimintaohjeiden avulla seurakunnat voivat asettaa nolla-tavoitteen kaikenlaiselle häirinnälle. Lisäksi yleiskirjeessä suositellaan seurakuntia valmistelemaan ja hyväksymään toimintaohjeet, joihin voi tukeutua, jos häirintä ja epäasiallinen kohtelu kaikesta huolimatta jatkuu.

Seksuaalinen häirintä jää usein piiloon

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n teettämän kyselyn mukaan (Taloustutkimus, 2018) naisista 12 prosenttia ja miehistä kaksi prosenttia on kokenut seksuaalista häirintää työssään viimeisten kahden vuoden aikana. Alle 25-vuotiaista naisista häirintää työssään oli kokenut joka neljäs. Työpaikalla häiritsijä oli useimmiten asiakas (60 %), sen jälkeen työtoveri (36 %), esimies (16 %) tai joku muu (9 %).

Häirinnästä ilmoitetaan vähän: 58 prosenttia viimeisten kahden vuoden aikana seksuaalista häirintää kokeneista ei ilmoittanut asiasta lainkaan.

Seksuaalisen häirinnän ehkäiseminen on ymmärrettävä koko työyhteisön asiaksi, sillä jokainen on vastuussa omasta käytöksestään ja voi omalta osaltaan pyrkiä vaikuttamaan työpaikan ilmapiiriin ja asenteisiin.

Vaikka työpaikalla ei olisikaan aikaisemmin havaittu häirintää, työnantajan kannattaa tarkistaa, että organisaation toimintamallit ja käytännöt häirinnästä ilmoittamiseen ovat ajan tasalla ja kaikkien tiedossa. ■

10 TEESIÄ HÄIRINNÄN LOPETTAMISEKSI

1. Häirintä ei kuulu työpaikalle.
2. Työpaikalla kannustetaan sanomaan vastalause heti, kun kokee tulleen häirityksi tai kun on toipunut häirinnän aiheuttamasta hämmennyksestä.
3. Häirinnästä on syytä ilmoittaa myös esimiehelle.
4. Esimiehellä on velvollisuus puuttua häirintään heti.
5. Jokaisella työntekijällä pitää olla tiedossa, kehen häirintätapauksessa ottaa yhteyttä.
6. Jos häiritsijä on oma esimies, pitää olla tiedossa joku muu henkilö, johon voi ottaa yhteyttä.
7. Avoin keskusteluilmapiiri helpottaa vaikeidenkin asioiden ottamista esille.
8. Suunnitellaan yhdessä oman työpaikan ilmapiirin kehittämistä hyvästä vielä paremmaksi.
9. Korjataan omaa käytöstä palautteen perusteella, huonoa käytöstä ei voi perustella huumorilla tai huonolla päivällä.
10. Uskalletaan puolustaa itseä ja työtoveria.

10 KÄSKYÄ HÄIRINNÄN ESTÄMISEKSI

1. Pidä kiinni omasta hyvästä käytöksestäsi.
2. Älä hyväksy huonoa käytöstä.
3. Muista pyhittää työrauha ja hyvinvointi.
4. Kunnioita työtoveriasi, alaistasi ja esimiestäsi.
5. Älä koskaan satuta fyysisesti tai henkisesti.
6. Älä lähentele, kypälöi tai kerro rivoja vitsejä työpaikalla.
7. Älä varasta lähimmäisesi itsekunnioitusta.
8. Älä lausu väärää todistusta lähimmäisesi vähättelemällä tai valehtelemalla.
9. Älä tavoittele lähimmäisesi kehoa tai seksuaalisuutta.
10. Älä tavoittele lähimmäisesi työtehtäviä, työpistettä, palkkaa äläkä mitään, mikä hänelle kuuluu.



TYÖNANTAJILLE JA TYÖNTEKIJÖILLE

Opas parempaan käytökseen ja häirinnän ehkäisemiseen on laadittu työ- ja elinkeinoministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön ja työmarkkinaosapuolten edustajista muodostetussa työryhmässä. Mukana on ollut myös Kirjon työmarkkinalaitos ja Akava. Opas on suunniteltu sekä työnantajan että työntekijöiden hyödynnettäväksi.

Hyvän työkuulttuurin edellytykset

Työturvallisuuskeskus on sivuillaan nimennyt asioita, jotka kuuluvat hyvään työkuulttuuriin. Jos työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa ja hänen terveyttään haittaavaa tai vaarantavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajalla on velvollisuus ryhtyä käytettävissään oleviin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi, kun hän on saanut tästä tiedon.

Tieto häirinnästä voi tulla häirintää kokeneelta työntekijältä itseltään tai esimerkiksi tämän työtoverilta, työterveys-

Työnantajan käytössä olevia keinoja häirintään puuttumiseksi:

- häiritsijälle annettava huomautus
- häiritsijälle annettava varoitus
- työtehtävien ja työskentelytilojen järjestelyt
- vakavissa tapauksissa häiritsijän työsuhteen irtisanominen tai purkaminen

huollosta, luottamusmieheltä tai -valtuutetulta, työsuojeluvaltuutetulta tai työnantajan edustajalta.

Kenen on vastuu?

Jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuutena on välttää epäasiallista tai häiritsevää käyttäytymistä. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle

ASIALLINEN KOHTELU toteutuu helpoimmin työpaikoissa joissa

- työnjaot ja vastualueet ovat selvät
- työn tekemiseen liittyvistä toimintatavoista ja pelisäännöistä on sovittu riittävästi
- työntekijät eivät joudu kilpailemaan keskenään
- työtä on liian paljon vain ajoittain
- työntekijät ovat tyytyväisiä esimiestyöhön
- työntekijöillä on vain sopivasti stressiä.

siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän kokemasta häirinnästä. Hyvä toimintatapa on myös, että häiritty ilmaisee häiritsijälle kokevansa tämän käyttäytymisen epäasialliseksi ja toivoo sen loppuvan. Lievissä häirintätilanteissa, kuten yksittäisten puheiden kohdalla, tämä saattaa riittää lopettamaan häirinnän. ■

Kommentti

Työpaikkana seurakunta ei ole aina taivaallinen. Kuten muissakin työpaikoissa, siellä on kiusaamista, anteeksiantamattomuutta ja syrjintää – niin pahalta kuin se kuulostaakin.

Opas häirinnän kitkemiseen ja parempaan käytökseen vaikuttaa hyvältä. Toivottavasti se otetaan tosissaan seurakunnissa ja esimiehet todellakin tuovat sen myös työntekijöiden tietoon.

Itse haluaisin antaa palautetta mieluummin suullisesti ja kasvokkain, kuin jättää työkaverille keltaisen tai vihreän lapun. Joka tapauksessa opas ja nämä kortit ovat syntyneet tarpeesta. Yksikin kiusaamis- ja häirintätapaus on liikaa. ■

Eliisa Ala-Kuusisto

Lähteet: www.tyoelama2020.fi/hairinnastavapaatyopaikka
Akava, Työturvallisuuskeskus ym. Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty (verkkoaineisto)
Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirje A3/2018



Armo on

Iltahetki ihmiselle
Hämärä leirikeskukseen eteinen.
Nurkassa istuu itkevä väsynyt nuori.
Suorituspaineita, odotuksia, tsemppaa vielä.
Kuinka? Jaksanko? Löydänkö oikeat sanat?
Elämä voittaa, mutta milloin niin käy?
”Kyllä sinä pääset tuosta yli.”
”Tee, kohtaa, osaa, päde!”
Armoton on ihminen.
Mutta silti totuus:
Armo on.
On.

Sinä olet rakastettu. Sinä osaat ja voit. Sinua kantavat ikaikäiset kädet.

ARKI ALKOI

Nostamme
Dinogram-palstalla
esiin diakonia- ja nuorisotyöntekijöitä eri puolilta Suomea. He tekevät arvokasta työtä, josta nämä kuvat ja hashtagit kertovat.

Turun Martinseurakunnan vs. diakoni **Tamara Partanen** oli rippikoululeirillä, jossa tehtiin konfirmaatioon taidenäyttely aiheesta Pyhä Henki. Kuvassa ollaan Luojan käsina maailmassa. #tehtävämääailmassa



Vaasan suomalaisen seurakunnan nuorisotyönjohtaja **Kari Hietamäki** tapasi seurakunnan nuorisotilassa Crossissa nuoria. Kesän leirit ovat takana ja lomien jälkeen on kohtaamisia, jutustelua ja hartauksia. #kohtaamisia

Toivakan seurakunnan nuorisotyönjohtaja **Minna-Mari Kivimäki** oli pakkaamassa kesän leirikampeita pois. Rankkaa hommaa, pitää levätä välillä. Kuvassa Satahankaleirin lippukunnan tunnukset. #leirtyö



Diakonissa **Heidi Karvonen** Oulun tuomiokirkko-seurakunnasta aloitti loman jälkeen työnsä. Salasanat olivat hukassa, mutta kaikki selvisi parhain päin. #kahvilla käyntiin

Korson seurakunnan varhaisnuorisotyönjohtaja **Terho Kettunen** oli messussa kirkon pihalla hienossa syssässä. #messukirkonpihalla



Nuorisotyönjohtaja **Delia Myyry** Joensuun seurakunnasta oli käymässä koululla tapaamassa nuoria. #yläkoulussanuortentilassa-hyvätunnelma

Palkkasaatavat

Onko tapanasi tarkistaa palkkakuittisi tarkasti vai katsotko vain, että tilille on tullut suurin piirtein oikea summa ajallaan? Ensin mainittuun olisi hyvä pyrkiä, koska virheiden korjaamisen suhteen raksuttaa määräaika. Liian vähän maksettua palkkaa on osattava vaatia ja toisaalta liikaa maksetun palkan osalta työnantaja voi päätyä takaisinperintään, vaikka työntekijä ei olisi vaikuttanut virheen syntyyn.

E rityisen tarkkana on hyvä olla, kun palkkaukseen on tiedossa muutoksia. Saitko sopimuskorotukset, onko vuosisidonnaisen prosenttimäärä noussut ajallaan, alkoiko tai loppuiko vaikkapa hehu-päivystys tai tuliko työhösi muu sen vaatavuuteen vaikuttava lisäys tai poisto, jonka pitäisi näkyä palkkapussissa. Toki myös peruspalkan virheellinen asettaminen synnyttää palkkasaatavia, jos on yksiselitteisesti osoitettavissa, paljonko oikein asetettu palkka olisi ollut.

Mikäli osoittautuisi, että palkkalaskelmalta puuttuu siihen kuuluva erä – vaikkapa mobiilitavoitettavuuskorvaus – on ensimmäiseksi syytä selata laskelmat taaksepäin ja selvittää, kuinka pitkältä ajalta saatavaa on. Palkkalaskelmia on syytä vilkuilla jokseenkin säännöllisesti siitä syystä, että viranhaltijan on lain mukaan esitettävä

virkasuhteesta johtuvaa palkkaa koskeva vaatimuksensa kolmen vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona palkanerä olisi tullut maksaa. Määräajan kuluttua oikeus palkkaan on menetetty. Sama määräaika koskee myös työnantajan oikeutta periä takaisin liikaa maksettu palkka.

Palkkasaatavaa koskeva vaatimus on ehdottomasti syytä tehdä kirjallisesti, koska vain kirjallinen vaatimus katkaisee vanhentumisajan kulumisen. Liikkeelle voi lähteä sähköpostilla palkanlaskentaan ja esimiehelle. Apua voi pyytää myös esimerkiksi työpaikan JUKOlaiselta luottamusmieheltä, jonka kanssa voi tarkastaa esimerkiksi sen, paljonko palkkasaatavaa on kertynyt. Myös liiton toimistolta saa apua.

Jos ongelma osoittautuikin päinvastaiseksi eli liikaa maksetuksi palkaksi, on työnantajaan

niin ikään hyvä olla yhteydessä, jotta liikaa maksettu summa ei kasva suureksi. Työnantajalla on oikeus periä takaisin liikaa maksumansa, mutta takaisinperinnästä voidaan työnantajan harkinnan mukaan myös luopua, jos aiheettomasti maksettu määrä on vähäinen tai jos takaisinperintää olisi muuten olosuhteisiin nähden pidettävä kohtuuttomana. Jos takaisinperintään päädytään, voidaan kerralla perittävä määrä ja maksuajataulu sopia sellaiseksi, ettei työntekijän taloudelle aiheudu työnantajan virheestä kohtuutonta rasisutusta. ■

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



JUSSI MAASOLA,
erityisnuorisotyönohjaaja,
Jyväskylä

Suurin kiitos heille!

KIRKON TULEVAISUUSKOMITEAN MIETTINÖSSÄ VAPAAEHTOISTYÖ nostetaan hienosti esille. *Työntekijäkeskeisestä ajatuksesta toimintamallista on luovuttava. Muutosta vaaditaan asenteissa ja mielikuvissa, sillä seurakuntalaisten roolin muutos edellyttäisi myös seurakunnan työntekijöiltä uuden roolin omaksumista.*

He eivät olisi ensisijaisesti työalansa työn toteuttajia vaan sen suunnittelijoita, koordinoijia ja resurssien järjestäjiä sekä vapaaehtoisten rekrytoijia.

HALLELUJAA JA PITKÄ AAMEN!

Tämä on siis vuoden 2016 tekstiä. Hetkinen? Miten minusta tuntuu, että nuorisotyössä tämä asia on ymmärretty jo 1970-luvulla. Ilman vapaaehtoisia nuorisotyöme ei olisi sitä mitä se nyt on. Nuorisotyö on siis ollut edelläkävijä jo lähes viisikymmentä vuotta. Yksi konkreettinen esimerkki on Palveluoperaatio Saapas.

JÄMSÄN HIMOKSELLA järjestetään juhannusfestarit joka vuosi. Torstaista sunnuntaihin Saapas pitää selviämisasemaa vanhoissa merikonteissa. Kymmenelle asiakkaalle kerrallaan laitetaan patjat, viltit ja oksensusämpärit valmiiksi. Koulutetut ja luotettavat vapaaehtoistyöntekijät palvelevat iloista festivaalikeskeistä yötä päivää. Sunnuntaina

neljänkymmenen lepävän asiakkaan, viidensadan asiakaskohtaamisen ja kolmen ympärivuorokautisen päivystyspäivän jälkeen olo on onnellinen, mutta väsyneempi kuin koskaan. Voikohan ihminen nukkua seisaallaan silmät ja suu auki?

PALVELUOPERAATIO SAAPPAAN SUMMER

TOUR päivysti menneenä kesänä 12 festivaalissa. Käytännössä tämä vaatii vähintään 20 työntekijää, 200 vapaaehtoistyöntekijää ja 30 ympäröivää työpäivää. Tuhansien kohdattujen ihmisten avuksi tarvitaan paljon ämpäreitä, laastareita, promillemittareita, vesikanistereita sekä mittamaton määrä kumihanskoja.

HYVÄ ON OLLA MYÖS JÄRKYTÄVÄN PITKÄ PINNA,

kymmenittäin varasuunnitelmia muuttuneiden tilanteiden varalle ja kyky nauraa, vaikka itkettäisi koko ajan.

**KERHONOHJAAJAT, ISOSET, YÖVAHDIT, LEIRI-
AVUSTAJAT, SAAPAS-PÄIVYSTÄJÄT, APUOH-
JAAJAT** ja mitä näitä nyt kaikkia onkaan. Kyllä te tiedätte. Ilman vapaaehtoistyöntekijöitä olisimme pahassa pulassa. Suurin kiitos heille! Tulevaisuuskomitean viisaisiin sanoihin on hyvä lopettaa: *Seurakuntalaiset ovat seurakunta, eivät seurakunnan toiminnan kohde.* ■

Yksi konkreettinen esimerkki on Palveluoperaatio Saapas.

Kirteko-tapaamiset esimiehille, luottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille

9.10.	Tampere, ilm. 1.10. mennessä	28.3.2019	Turku
11.10.	Helsinki, ilm. 1.10. mennessä	8.10.2019	Oulu
30.10.	Kuopio, ilm. 15.10. mennessä	10.10.2019	Helsinki

Diakonian tutkimuksen päivä

12.11. klo 9.30-15.30 Diakonian tutkimuksen päivä Tampereella Kalevan kirkon seurakuntasalissa.

Sisu-päivät jäsenille

12.11.	Pori
15.11.	Jyväskylä
16.11.	Espoo

Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous

13.–14.11. Partaharju

Jäsentapaamiset

17.11.	Maata Näkyvissä festarit, Turku
29.11.	Teatteri-ilta, Oulu

(ilmoittautumiset ja lisätietoa: knt.fi/jasenyys/jasentilaisuudet/)

Dtl-osastojen toimihenkilöpäivä

Helsingissä ma 8.4.2019 klo 9.30-15.30.

Luottamusmiehet vuoden 2019 koulutukset

14.–15.2.	Peruskurssi JUKO
1.–2.4.	Jatkokurssi, Helsinki
11.–12.4.	Jatkokurssi, Tampere
2.–4.10.	Vakavan kurssi, laivaseminaari Tukholma

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2018
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 2018
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 Engström
OTM, KTM
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 2016-2018
Ilkka Kalliokoski
nuorisotyön ohjaaja
Puh. 040 547 1888
puheenjohtaja@knt.fi



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



Varapuheenjohtaja 2018
nuorisotyön ohjaaja
Anna Karri
Puh. 040 312 6740
anna.karri@evl.fi



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



LIITY JÄSENEKSI

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

TYÖTTÖMYYSKASSA hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen liittyviä asioitamme. Erko – 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 2018



. A3P1

Läppäri tippui



Vahinkoapu on haavereiden hakukone

Kolhitko kulkuneuvoasi tai liukastuitko lammikkoon? Vahingon sattuessa OP Vahinkoapu on käden ulottuvilla 24/7.

vahinkoapu.op.fi

Palvelun tarjoaa OP Vakuutus Oy.

Tiesitkö, että liittosi jäsenenä saat etuja useimmista vakuutuksistamme. Soita 0303 0303* tai käy konttorissamme, niin kerromme lisää.

* kiinteän verkon lankaliittymistä ja kotimaisista matkapuhelinliittymistä 0,0825 €/puhelu sekä 0,12 €/min (hintaa sisältää ALV:n).

