



**MARI TUOKKOLA**  
*kehitti uuden tavan  
tukea nuoria*

- Kokosimme parhaat retkikohteet
- Voimavarat ja kuormitus puntariin
- Ammattiliitot ehkäisevät pakkotyötä



KOLUMNI: IHAN(AN) KAMALA RIPPIKOULU  
KNT VALMISTAUTUU VAALEIHIN: LÄHDE MUKAAN!  
DTL PALKITSI JÄSENIÄÄN ANSIOMERKEILLÄ



30

Yhdeksän valloittavaa retkikohdetta

Pakkotyö:  
Ani lukittiin sisälle  
taloon

23



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

DINO 2 / 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  
Tiina Heiskanen, Dtl

**ILMOITUSMYynti**  
Tero Fleminch  
Puh. 044 595 8566

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

**KANNEN KUVA**  
Matleena Vartiainen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.  
Seuraava numero ilmestyy  
viikolla 39/2021.

II. vuosikerta



## pääkirjoitus

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

KNT ja Dtl ovat  
SASKin jäseniä.

## ONKO IHAN PAKKO?

**KUN LAPSENI OLIVAT PIENIÄ JA MINUN OLI LÄHDETTÄVÄ LEIRILLE, ERITYISESTI KUOPUS KYSYI USEIN: ”ÄITI, ONKS SUN PAKKO LÄHTEÄ?”** Ikävänsä hän jo sanoitti ja menetettyä yhteistä aikaa. Lähdettävä oli, koska nuorisotyönohjaajan työ tehdään juuri samaan aikaan, kun omat lapset ovat vapaalla päiväkodista tai koulusta.

**TYÖ JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN ON HAASTEELLISTA** erityisesti silloin kun eletään ruuhkavuosia. Eduskunnassa on parhaillaan käsittelyssä perhevapaa-uudistus, joka pyrkii vastaamaan tähän haasteeseen nykyistä paremmin. JUKOn tulevista neuvottelutavoitteista on jo nyt nostettu esille saatto- ja omaishoitovapaan saaminen virka- ja työehtosopimuksiin.

**MIELENKIINTOINEN, INNOSTAVA JA PALKITSEVA TYÖ OVAT TÄRKEITÄ VOIMAVAROJA TYÖSSÄJAKSAMISESSA.** Työturvallisuuskeskuksen Kuormitusvaaka auttaa tunnistamaan työn positiiviset ja negatiiviset kuormitustekijät. Dinon toimituskunta testasi, miten Kuormitusvaaka toimii ja millaisia vastauksia se käyttäjille antaa. Testitulokset olivat kannustavia. Positiivisten voimavarojen tunnistaminen edesauttaa siinä, että työntekijällä olisi vähemmän niitä päiviä, jolloin töihin lähtö tuntuu pakkopullalta.

**SUOMEN AMMATTIJÄRJESTÖJEN SOLIDAARISUUSKESKUS SASKIN TÄMÄN VUODEN TEEMA ON PAKKOTYÖ.** SASKin työn tavoitteena on ihmisarvoinen työ ja elämiseen riittävä palkka kaikille. Tässä lehdessä on koskettava juttu siitä, miten moni perheen isä ja äiti ottaa vastaan työn ulkomailla ja tulee huijatuksi työn tekemisen ehtoissa. Velvollisuus, kunnia ja vastuu perheen elättämisestä johtaa liian monessa maassa pakkotyöhön. Ammattiliitoilla on iso rooli pakkotyön ehkäisemisessä ja hävittämisessä, sillä ne pitävät huolta siitä, että työntekijät ovat tietoisia omista oikeuksistaan. Ja kun tietää, että apua on saatavilla, on helpompi olla alistumatta asemaansa. Voimavarojen ylläpitämiseen ja vahvistamiseen kesäloma on yksi parhaista. Palkallinen vuosiloma on yksi monista ammattiliittojen neuvottelemista eduista. Nautitaan tästä saavutetusta edusta tänäkin suvena! ■



työpolullesi

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

## DOM = DIAKONIAA, OSALLISUUTTA JA MAHDOLLISUUKSIA

– DOM second hand on toimintaa, jossa pääsemme luomaan yhdessä aivan uusia auttamistapoja ja monenlaista yhteisöllistä toimintaa, kertoo Hyväntekeväisyysputiikin toiminnanjohtaja Mari Tuokkola Oulun seurakuntayhtymästä.

**T**uokkola on koulutukseltaan kirkon nuorisotyönohjaaja, sosionomi (AMK) ja teologian kandidaatti. Hän johtaa Hyväntekeväisyysputiikin toimintaa kahdeksatta vuotta.

– DOM tavoittaa heitä, jotka eivät ole muuten kirkon toiminnassa mukana, Tuokkola tiivistää.

Kirkossa on jo pitkään etsitty keinoja nuorten aikuisten tavoittamiseen.

– Tutkimusten mukaan tällä hetkellä kirkon ja nuorten aikuisten arvot eivät ole koskaan olleet näin yhteneväiset, mutta samaan aikaan ne eivät koskaan ole olleet näin kaukana toisistaan. Päätin aloittaa jotain uudenlaista toimintaa, ja niin syntyi DOM-konsepti, Tuokkola kertoo.

– Pystymme tarjoamaan täällä aivan uusia vapaaehtoistyön muotoja nykyajan ihmisille. Meillä on muun muassa graafikkoja, valokuvaajia, kampaajia, teatterinohjaaja ja malleja, jotka haluavat antaa aikaa ja ammattitaitoaan ihmisten hyvinvoinnin tukemiseksi.

### Monenlaista tukea

Yksi DOMin merkittävimmistä toiminta-ajatuksista on nuorten aikuisten syrjäytymisen eh-

käiseminen sekä tukeminen oman paikan löytämisessä.

– Tälläkin hetkellä meillä työskentelee kahdeksan nuorta aikuista, Tuokkola iloitsee.

DOMin asiakkaille on tärkeää, että he voivat ostaa eettisesti laadukkaita vaatteita edullisesti ja tehdä samalla hyvää. Tuotosta puolet tulee asiakkaalle ja puolet käytetään hyväntekeväisyyteen sekä toiminnan turvaamiseen.

– Meiltä saa lainata ilmaiseksi hää-, hautajais- ja juhlavaatteita sekä vanhojentanssipukuja. Tämän palvelun ihmiset ovat ottaneet aktiiviseen käyttöön. Lahjoitamme myös paljon vaatteita ilmaiseksi niitä tarvitseville, Tuokkola kertoo.

DOMilla on useita seurakuntien ulkopuolisia yhteistyökumppaneita, mutta työtä tehdään myös seurakuntien eri työmuotojen kanssa. Putiikissa vierailee viikottain esimerkiksi pappi.

– Kuulumisten vaihdot ja syvemmätkin keskustelut kuuluvat työnkuvaan. Eräs asiakas sanoi, että hän tulee joka perjantai tänne latautumaan raskaan työviikon jälkeen.

– DOM on yksi tapa elää todeksi rakkauden kaksoiskäskyä sekä saattaa ihmiset ja kirkko yhteisten arvojen ja asioiden äärelle, Mari Tuokkola sanoo.



### Ideat asiakkailta

DOMin asiakkaat voivat ehdottaa hyväntekeväisyyskohteita, joihin putiikin tuottoa voisi kohdentaa.

– Tänä keväänä toteutamme projektin, jossa kerätään äitiyspakkauksia kierrätettäväksi vähävaraisille perheille. Näin nämä perheet saavat sekä pakkauksen että Kelan äitiysavustuksen. Pakkaukset annetaan vuodeksi lainaan ja palautetaan sitten, kun perhe ei enää tarvitse niitä. Tämänkin idean konsepti tuli asiakkaalta, Tuokkola kertoo.

Tuokkola haaveilee siitä, että kirkolla olisi tulevaisuudessa yhteisöllisyyteen perustuva käytettyjen vaatteiden putiikkiketju.

– Olisi hienoa saada tästä DOM-konseptista Fidan tai Pelastusarmeijan kaltainen ketju. ■

### Mikä DOM?

- DOM Second Hand on Oulun evankelis-luterilaisten seurakuntien ylläpitämä hyväntekeväisyysputiikki.
- DOMin toiminnan kulmakiviä ovat eettisyys, ekologisuus ja hyvän tekeminen.
- DOMiin voi tuoda myyntiin hyväkuntoisia vaatteita, asusteita, kenkiä ja koruja.
- Kivijalkamyymälän osoite: Asemakatu 6, käynti sisäpihan kautta. Avoinna ke-pe kello 12–18.
- Verkkokaupan osoite: domsecondhand.fi



Keväällä DOMissa kerättiin äitiyspakkauksia kierrätettäväksi vähävaraisille perheille.

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

# MERKITYKSELLISYYDEN KOKEMUKSESTA KORONA-AIKANA

Kansainvälinen tutkimushankkeemme osoitti, että merkittävä osa kyselyyn vastaajista (1 162 henkilöä) koki elämän merkityksellisuuden kokemuksen säilyneen vahvana ensimmäisen korona-aallon aikana. Kevään 2020 sulkutilan aikana yli 80 prosenttia suomalaisista koki eläneensä täyttää elämää.



U skonnollisten toimijoiden puolelta tiedämme, että korona myös muutti hetkessä työn arjen ja sisällön. Tässä kirjoituksessa avaan alustavia kyselytutkimuksen tuloksia siitä, miten evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden kokemus työn merkityksellisyydestä ja työhyvinvoinnista näyttäytyi kevät-kesällä 2020.

Kyselyyn osallistui 397 ihmistä eri puolilta Suomea edustuen laajaa joukkoa kirkollisilta työaloilta. Kysely muodostui väittämistä, joihin osallistu-

ja arvioi näkemyksiään asteikoilla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Väittämien lisäksi mukana oli kaksi avointa kysymystä poikkeusaikojen työhön liittyvistä kokemuksista ja tunteista.

### Hyvinvointia ja huolen aiheita

Kokemus elämän merkityksellisyydestä yleisellä tasolla oli erittäin vahvaa seurakuntien työntekijöiden joukossa. Lisäksi lähes 80 prosenttia vastaajista koki, että työ oli melko merkityksellistä tai erittäin merkityksellistä.

Yleisellä tasolla näyttää siltä, että työkyky ja työhyvinvointi säilyivät melko hyvänä ensimmäisen korona-aallon aikana.

Avoimiin kysymyksiin tulleet vastaukset osoittavat, että työn merkityksellisyyttä sekä työnhyvinvointia ylläpitäviä seikkoja löytyi useita. Osalle muuttuneet työtehtävät toivat innostusta, monelle myös tekniikan tuomat mahdollisuudet toteuttaa työtä toivat iloa. Ajankäytön uudenlainen jakautuminen helpotti työn rajaamista ja loi toisinaan mahdollisuuksia valmis-

tautua tehtäviin aiempaa huolellisemmin.

Aineistossa kuitenkin ilmenee seikkoja, jotka herättävät huolta seurakuntien työntekijöiden hyvinvoinnista. Tarkastellessamme työuupumusta mitaavia väittämiä huomasimme, että kymmenes vastaajista koki uupumusta usein. Tämän lisäksi 39 prosenttia raportoi kokeneensa uupumusta silloin tällöin. Myös uupumisen kognitiivisia oireita (esimerkiksi muistija keskittymisvaikeuksia ja ärtyneisyyttä) ilmeni, sillä viisi prosenttia vastaajista kertoi kokevansa niitä usein tai aina. Lähes neljännes vastaajista raportoi kokevansa kognitiivisista oireista toisinaan.

### Vaihtelua työalojen välillä

Sanalliset vastaukset kertovat, millaisia tekijöitä on haastavien kokemusten takana. Esille nousee vahvasti työajan ja työnteon liudentuminen: työpäivistä tuli helposti sirpaleisia ja yli pitkiä (jopa 12–15 tuntia). Myös kokousten lisääntyminen ja tauottomuus lisäsivät uupumuksen kokemusta. Haasteita tuotti toisijaisten työtehtävien lisääntyminen sekä tekniikan tuomat kieturmut. Yhteyden kaipuu kollegoihin sekä seurakuntalaisiin aiheutti tyhjyyden kokemusta. Myös henkinen tylsistyminen mainittiin työn mielekkyyden uhkana. Esille nousi myös monitahoisia johtajuuden ongelmia.

Aineisto antaa osviittaa siitä, että mitä enemmän työvuosia vastaajalla oli taustalla, sen



Suvi-Maria Saarelainen

vähemmän uupumisen uhkaa ilmeni. Työhyvinvointiin liittyvät seikat vaikuttivat jakautuneen epätasaisesti työalojen välillä. Vahvin työhyvinvointi vaikutti säilyneen kirkon hallinto- ja virastotehtävien parissa työskentelevillä henkilöillä. Oma kokemus työhyvinvoinnista oli eniten haastettuna teologien ja kanto-reiden keskuudessa, mutta eniten kognitiivisia uupumusoireita ilmeni nuorisotyöntekijöillä sekä varsinaisen seurakuntatyön ulkopuolella työskentelevillä.

Tulokset osoittavat, että seurakuntatyön kaikilla kentillä on syytä tarkastella kriittisesti työntekemisen tapoja, työn rakenteita ja johtajuutta, jotta työntekijöiden hyvinvointi alati muuttuvassa työkontekstissa voidaan turvata. ■

Suvi-Maria Saarelainen  
TT, yliopistonlehtori,  
Itä-Suomen yliopisto  
suvi.saarelainen@uef.fi



## VAALITOIMIKUNTA JÄRJESTÄÄ KNT:N VALTUUSTOVAALIT

**K**NT:n valtuustovaalit järjestetään 21.–28.3.2022. Hallitus valitsi huhtikuun kokouksessa vaalitoimikunnan. Vaalivaliokunnan puheenjohtajaksi valittiin **Kimmo Koivisto** ja jäseniksi **Risto Luukkanen**, **Jyrki Kiukkonen** ja **Ilkka Kalliokoski**. Vaalitoimikunnan jäsen ei ole itse ehdokkaana vaaleissa. Vaalitoiminnan tehtävä on laatia yksityiskohtaiset ohjeet valtuustovaaleja varten ja toimittaa vaalit.

Kysy vaaleista nykyisiltä valtuutetuilta ja vaalitoiminnan jäseniltä. ■

## Uusi diakonian mitali

**D**iakonian juhlavuoden 2022 kunniaksi on valmistunut uusi diakonian mitali. Mitali korvaa aikaisemman diakonian merkin, joka oli hopeinen sydäniheinen rintaneula.

Tunnustuksena diakonisesta toiminnasta seurakunta, hiippakunta, Kirkkohallitus tai diakoniajärjestö voi myöntää yhteistyökumppaneilleen Pro Diaconia -mitalin.

Mitali voidaan antaa henkilölle tai yhteisölle, joka toiminnassaan tai päätöksenteossaan on toiminut yhteistyössä diakoniatyön kanssa. Merkin saaja on huomionnut ihmisen ja tehnyt työtään sydäntään kuunnellen sekä kristillistä lähimmäisenrakkautta noudattaen.

Kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto, tuomiokapituli, Kirkkohallitus tai diakoniajärjestön hallitus myöntää diakonian mitalin viranhaltijalle, työntekijän tai järjestön edustajan hakemuksesta. Mitali voidaan luovuttaa saajalleen yhteisön juhlassa tai muussa sopivassa tilaisuudessa.



**Pro Diaconia -mitali julkistetaan tammikuussa 2022.**

Mitali voidaan luovuttaa saajalleen yhteisön juhlassa tai muussa sopivassa tilaisuudessa.

Mitali voidaan luovuttaa saajalleen yhteisön juhlassa tai muussa sopivassa tilaisuudessa.

Pro Diaconia -mitali on tarkoitusta varten suunniteltu niin sanottu pöytämitali, jonka mukana toimitetaan rintaan kiinnitettävä pinssi. Mitali julkistetaan tammikuussa 2022, jonka jälkeen sitä voi ostaa Diakoniatyöntekijöiden Liitosta. Hinta on noin sata euroa.

Pro Diaconia -mitali on arvokas ja tyylikäs tapa muistaa merkittäviä yhteistyökumppaneita, juhlistaa diakonian juhlavuotta 2022 ja tehdä diakoniaa näkyväksi. Huomioikaa diakonian mitalit jo nyt vuosisuunnittelussa. ■



**UKKT:n ensimmäinen aikakauskirjan numero ilmestyy pian.**

Tutkimusseuran jäsenet saavat numeron kotiin kannettuna.

Liity sinäkin:  
[www.ukkt.fi/yhteystiedot](http://www.ukkt.fi/yhteystiedot)

## On aika äänestää

**V**uodenvaihteeseen ajoittuu kahdet vaalit. Loppuvuodesta 2021 kirkon työpaikoilla äänestetään JUKOn luottamusmienvaaleissa. Luottamusmiehet edustavat kaikkia akavalaisia kirkon työntekijöitä paikallisneuvotteluissa. Mielenkiintoisia tehtäviä on siis tarjolla. Lähde ehdokkaaksi ja muista äänestää! Lisätietoja luottamusmiestoiminnasta saat [www.juko.fi-sivuilta](http://www.juko.fi-sivuilta).

Vuonna 2022 käydään **Diakoniatyöntekijöiden Liiton edustajiston vaali**. Edustajisto on liiton ylin päättävä toimielin, ja siihen valitaan 18 jäsentä sekä varajäsenet. Vaalitoimikunta aloittaa työskentelynsä syksyllä, ehdokasasettelu tapahtuu alkuvuodesta ja varsinainen äänestys on maaliskuussa. Uusi edustajisto aloittaa työnsä toukokuussa 2022. Lisätietoja vaaleista ja ehdokkuudesta saat liiton kotisivuilta sekä ensi syksyn jäsenkirjeistä. ■

## Kirkon diakonian päivien ohjelma

Kirkon diakonian päivät pidetään 15.–17.9.2022 Helsingissä Kulttuuritalossa ja Kallion kirkossa.

Alustava ohjelma on nyt lähestulkoon valmis, ja siihen voi tutustua [www.dtl.fi/kdp2022-sivuilta](http://www.dtl.fi/kdp2022-sivuilta). Ohjelmaan tulee vielä tarkennuksia. Verkostotapaamisen tiedot tulevat kesän jälkeen julkaistavaan kirkon koulutuskalenteriin. ■



tasapaino työssä

Työpaikan ilmapiiri ja johtaminen vaikuttavat vahvasti työkuorman ja voimavarojen tasapainoon.

# KUORMITUSVAAKA OHJAA KATSEEN VOIMAVAROIHIN

xx

Testasimme Työturvallisuuskeskuksen Kuormitusvaa'an, joka kertoo voimavarojen ja työkuormituksen tasapainosta. Vaa'alla kannattaa käydä säännöllisesti ja ottaa työnantaja seurantaan mukaan. Vaaka auttaa huomaamaan myös suojaavat ja palauttavat tekijät.



Lasse Kammonen

**K**ukapa ei olisi joskus ki- puillut voimavarojen ja työkuorman epätasapainossa. Ajoittaista aallokkoa on helpompi kestää, jos tietää tilanteen tyyntyvän jonkin ajan kuluttua. Pitkittänyt voimavarojen ja työkuormituksen epäsuhta on tutkitusti myrkyä työssä jaksamiselle.

Jotta tilanne ei äityisi kohutuuttomaksi, on hyvä tarkastella tasapainoa säännöllisesti. Yksi hyvä menetelmä tähän on Työturvallisuuskeskuksen Kuormitusvaaka, joka laittaa toiseen vaakakuppiin voimavarat ja toiseen kuormittavat tekijät. Vaaka mittaa erityisesti psykososiaalisesta työkuormituksesta. Se punnitsee yksilön kokemusta työstä ja siihen liittyvästä kokonaisuudesta.

Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija **Lasse Kammonen** on mies Kuormitusvaakan arviointimallin takana. Hän loi yh-

dessä kollegojensa **Jarna Savolaisen** ja **Seija Moilasen** kanssa menetelmän, joka lanseerattiin puolisen vuotta sitten. Käyttäjää on jo nyt noin 30 000. Palaute on ollut voittopuolisesti myönteistä.

– Kuormitusvaaka on laadullinen menetelmä, joka tarkastelee joukon sijasta yksilöä. Emme saa laatua pihalle, jos tarkastelemme isoa joukkoa ja teemme sen pohjalta päätelmiä. Se mikä on yhdelle kuormittava tekijä, voi olla toiselle voimavara, Kammonen sanoo.

### Keskiössä tasapaino

Vaikka Kuormitusvaaka tunnistaa negatiivisen kuorman, sen toisessa vaakakupissa on aina positiivisia asioita voimavaroina.

– Yleensä on totuttu siihen, että etsitään ikäviä työkuormaa lisääviä tekijöitä. Kuormitusvaakassa ajattelu lähtee siitä, että haitalliseen puutumiseen on vain puoli totuutta. Keskiössä eivät ole ikävät asiat vaan sinne nostetaan tasapaino, Kammonen kuvaa.

Työn voimavarot ovat monet yksilöön liittyvät ominaisuudet, kuten optimismi, sinnikkyys ja joustavuus. Työtehtäviin liittyviä voimavareteijöitä ovat mm. palkitsevuus, merkityksellisyys ja tulokset. Työjärjestelyihin liittyviä voimavareteijöitä ovat mm. vaikuttamismahdollisuudet työssä, roolien ja tavoitteiden selkeys ja työaikaisten joustavuus. Työyhteisön usein mainittuja voimavaroja ovat arvostus,

vuorovaikutus ja selkeä johtaminen sekä esimiehen ja työyhteisön tuki.

– Myös itse organisaatiossa on monia voimavareteijöitä, kuten keskinäiseen luottamukseen perustuva ilmapiiri, Kammonen toteaa.

### Korjausliikkeillä helpotusta

Kammonen antaa kuvitteellisen esimerkin tilanteesta, jossa lähdetään vahvistamaan voimavaroja.

– Työpaikalla on kaksi työntekijää, Lissu ja Jaska. Lissu inhoaa työtehtävää A ja syytyy työtehtävästä B. Jaska taas inhoaa B:tä ja syytyy A:sta. Miksi Lissu ei voisi keskittyä enemmän B-tehtävään ja Lasse käyttää aikaansa A:n parissa?

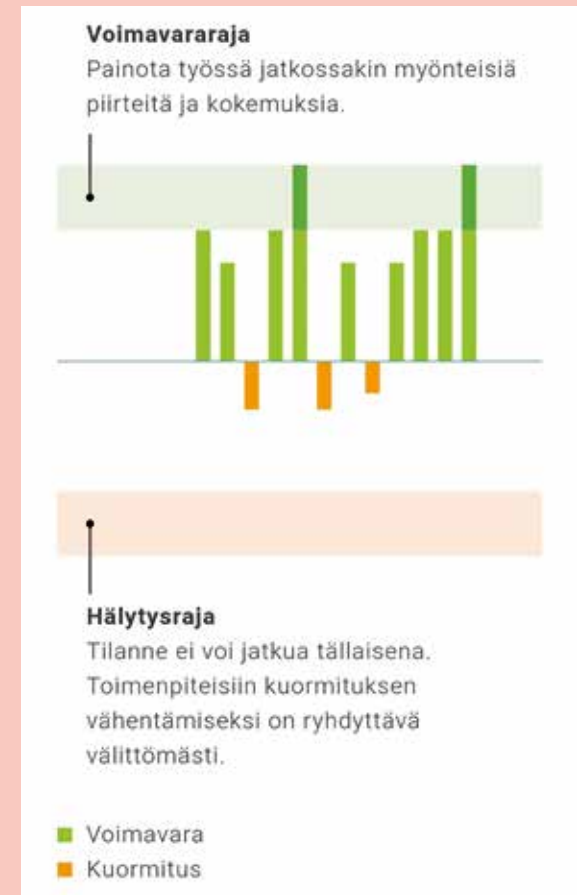
Kammonen myöntää, että työtilanne ei aina salli täydellistä muutosta, mutta usein pystytään tekemään kuormitusta helpottavia korjausliikkeitä.

– Voimavarojen ja kipukohtien tunnistaminen on edellytys kuormituksen hallinnassa. Kun tunnistaminen on tehty, on aika viedä asiaa eteenpäin omaan organisaatiossa. Jos esimies ei tiedä, mikä korjausliike auttaisi tai mikä on pielessä, on kuormituksen helpottaminen mahdollista.

– Esimies ei voi aina poistaa haitallisia tekijöitä, mutta voimavaroja antavia tekijöitä on usein mahdollista vahvistaa. Se voi kohentaa oleellisesti työssä jaksamista, Kammonen lisää. ■

## Mistä on kyse?

- Kuormitusvaaka on Työturvallisuuskeskuksen maksuton sovellus, joka auttaa hahmottamaan omaa työtilannetta ja kuormitusta sekä kuormituksen ja voimavarojen välistä tasapainoa.
- Kuormitusvaakaa kannattaa käyttää säännöllisesti, esimerkiksi muutaman kuukauden välein. Säännöllinen käyttö auttaa tunnistamaan kehittämistarpeet ja seuraamaan tilannetta myös pidemmällä aikavälillä.
- Arviota on hyvä tehdä myös yhdessä työnantajan kanssa. Usein asiat ovat ratkaistavissa, kunhan työnantaja on tietoinen kehittämistarpeista. Parhaan tuloksen saa keskustelemalla mahdollisimman avoimesti työkuormituksesta ja voimavaroista esimiehen kanssa.
- Kuormitusvaaka auttaa kirjaamaan muistiin kehittämisen kohteita ja sopimaan tarvittavista toimenpiteistä ja seurannasta. ■



Lähde: kuormitusvaaka.fi

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi



## ”PYSÄHDYIN AJATTELEMAAN ENNEN KAIKKEA VOIMAVAROJA”

*Testiryhmä koki Kuormitusvaa’an pääosin hyödylliseksi menetelmäksi. Se tarjosi uutta näkökulmaa ja pysäytti pohtimaan omaa työtä.*

### Tiina Heiskanen, diakoni



1. Yllättävää oli vaa’an käyttämisen helppous. Sen täyttö vei vain viitisen minuuttia.
2. Vaaka ei tuonut itselleni uutta tietoa, mutta se teki paremmin näkyväksi työn kuormittavuuden kipukohtia ja kehittämisen paikkoja ja on siten varmasti oikein käyttökelpoinen väline työn kuormittavuutta arvioitaessa.
3. Info vaa’asta TTK:n nettisivuilla oli selkeää. Mielenkiintoista oli myös mahdollisuus täyttää kysely yhdessä esimiehen kanssa ja käydä samalla keskustelua kustakin kuormittavuuden osa-alueesta.
4. Joitakin vastaamishankaluuksia oli, kun itse väittämä ja sen alla oleva tarkentava lisäys eivät ihan vastanneet toisiaan tai väittämä oli kaksiosainen. Tällöin ei oikein tiennyt mihin vastata. Tuloksen graafinen ilme oli muuten selkeä, mutta olisin kaivannut diagrammiin parempaa luettavuutta. Vaa’an sisältö jäi mielestäni vähän ohueksi.
5. Ei lisättävää.

### Eliisa Ala-Kuusisto, diakonissa



1. Sain ahaa-elämyksen tuloksesta, joka koski työrauhaa. Testitulosten yhteenvedon mukaan on kiinnitettävä huomiota työntekemiseen häiriöttä. Meillä ei ole omia työhuoneita ja -pöytiä. Väkisinkin tulee kuormitusta.
2. Pysähdyin ajattelemaan vastauksia miettiessäni yleensäkin kuormitusta ja ennen kaikkea voimavaroja, joita minulla on.
3. Testitulokset tulivat sähköpostiini ja mukana oli vinkkejä, mihin kannattaisi kiinnittää jatkossa huomiota. Testitulokset sai nopeasti.
4. En osaa sanoa.
5. Tätä voisi hyödyntää tiimityössä ja käydä tuloksia läpi vaikkapa kehityskeskustelussa. Hyvä itsearviointimenetelmä joka tapauksessa.

## KYSYMYKSET

1. Mikä yllätti (ahaa-elämys)?
2. Saitko eväitä jaksamiseen / voimavaroihin?
3. Mikä oli hyvää?
4. Mitä jäi puuttumaan?
5. Mitä muuta haluaisit sanoa?

### Hannu Keränen, nuorisotyönohjaaja



1. Voisi käyttää kehityskeskustelun pohjana. Selkeät kysymyspatteristot. Helppo seurata muutoksia, jos käytössä useampia vuosia.
2. En varsinaisesti eväitä, mutta joihinkin aiheisiin muistutusta ja uutta näkökulmaa pohdittavaksi.
3. Tartuttiin keskeisiin työelämän asioihin ja työssä jaksamisen perusteisiin.
4. Some-elämän mukana tulleet uudet vaatimukset ja niiden vaikutus työssä jaksamiseen. Lisäksi kysymys koulutuksiin pääsemisestä puuttui.
5. Hyvä väline keskusteluun. Auttaa myös punnitsemaan työyhteisön ilmapiiriä ja arvioimaan, kuormitetaanko työntekijöitä tasaisesti.

### Mikko Saari, nuorisotyönohjaaja



1. Oivalsin, että etätyöaika on lisännyt työn häiriötekijöitä. Kotona huomio herpaantuu läppärin ääreltä kovin helposti muihin seikkoihin.
2. Vaa’an kysymykset olivat hyviä ja saivat aikaan kosolti itsetutkiskelua. Tiedänkö esimerkiksi oikeasti työni tavoitteet, vastuuni ja oikeuteni? Lähdin testin jälkeen melkoisen syvään analyysiin oman työnkuvani kanssa.
3. Erityisesti yksinkertainen ”voinko vaikuttaa työhöni” -kysymys sai paljon rattaiden liikkeitä aikaan.
4. Vaa’an kysymykset vaikuttivat enemmän kuin niihin kirjoitetut ja päässä puntaroidut vastaukset. Välillä tuntui oudolta määritellä, tapahtuuko jokin kokonaisvaltaiseksi määriteltävä asia päivittäin, viikottain, kuukausittain tai ei koskaan.
5. Suosittelen Kuormitusvaa’an läpikäymistä. Siihen käytetty kymmenminuuttinen voi saada hyvät rullauksia aikaan korvien välissä.

## Työterveydestä tukea tasapainoon

Terveystalon vastaava työterveyspsykologi **Kaisa Poutanen** kertoo, että työkuorman ja voimavarojen epätasapaino näkyy monenlaisina jaksamisen haasteina.

– Jos työntekijän voimavarat ja työkuorma eivät ole tasapainossa, työstä tulee selviytymistaistelua. Ihminen on vapaa-ajalla koko ajan väsynyt. Kun työntekijä uupuu, alkaa näkyä tyypillisiä stressioireita: uniongelmia, ärtymystä, fyysisiä oireita. Joku reagoi vatsan väänneillä, toinen päänsärjillä. Mieliala voi olla apea ja työssä koetaan riittämättömyyden tunteita. Tällöin viimeistään on aika lähteä korjaamaan tilannetta tarvittaessa työterveyden tuella.

Hyvin usein vastaanotolla keskustellaan myös siitä, miten työoloja voi pyrkiä käytännössä muuttamaan ja miten itse voi muuttaa omaa toimintaansa työssä jaksamista paremmin tukevaan suuntaan.

– Työpaikan ilmapiiri ja johtaminen vaikuttavat vahvasti työkuorman ja voimavarojen tasapainoon. Ihminen selviää esimerkiksi kiihkeästä työtahdistasta ja haastavistakin asiakastilanteista paremmin, kun ympärillä on kannatteleva ja myönteinen työyhteisö ja esimiestyö tukee työn sujumista.

Poutasen mukaan työterveyshuolto pyrkii monin tavoin tukemaan työntekijöitä ja työyhteisöjä kohti kestävästä tapaa tehdä työtä.

– Työterveyden ammattilaiset auttavat hahmottamaan omia voimavaroja ja toisaalta myös tuovat esille inhimillisen jaksamisen rajoja. Myös työpaikkaselvityksissä käydään läpi työpaikan tilannetta ja juuri kyseiselle työpaikalle tyypillisiä kuormitus- ja voimavareteijöitä, jotka voivat hyvinkin olla työyhteisössä laajasti jaettuina. ■

## KEVÄT ON KIITOKSEN JA RUUSUJEN AIKAA

*Diakoniatyöntekijöiden Liitto halusi muistaa Akavan ansiomerkillä erityisiä jäseniään, jotka ovat jo vuosia antaneet aikaa Akava-yhteisön sekä liiton hyväksi.*

Dtl:n jäseniä oli poikkeuksellisen paljon ansiomerkkien saajissa, koska haimme ansiomerkkejä ensimmäistä kertaa. Ansiomerkkien kriteerit ovat kuitenkin vaativat ja edellyttävät vuosien vapaaehtoistyötä yhteiseksi hyväksi. Varsinaisen jäsenyyden tulee olla voimassa haikutkella.

**Toukokuun edustajistossa julkistettiin palkitut, joita oli kaikkiaan 59 henkilöä.** Ansiomerkillä huomioitavat ovat toimineet liiton puheenjohtajistossa, hallituksessa ja osastoissa sekä JUKOn luottamusmiehinä. Yleisenä edellytyksenä on myös ansiokas ja merkittävä toiminta Akava-yhteisössä. Toiminta arvioidaan pisteyttämällä eri luottamustoimia Akavan hallinnossa, neuvottelujärjestössä ja jäsenyhdistyksessä. Tehtävät on pisteytetty painoarvoltaan eri tavoin, jonka lisäksi myöntöperusteissa huomioidaan tehtäviin käytetyt toimintavuodet.

**Luottamushenkilö voi saada pronssisen, pronssisen hopeisin lehvin tai hopeisen ansiomerkkin.** Lisäksi Akavan halli-

tus voi myöntää hopeisen ansiomerkkin kultaisin lehvin ja kultaisen ansiomerkkin, joihin yltäminen yleensä edellyttää jo Akavan hallintotasolla tai puheenjohtajistossa työskentelyä.

**Ansiomerkissä on kuvattu klassinen joonialainen pylvä, jota kiertää laakeriseppele.** Se kiinnitetään takinkäänteeseen tai puvun rintamukseen vasemmalle puolelle. Akavan ansiomerkkiä voi käyttää esimerkiksi ammattiyhdistystoimintaan, työhön tai ammattiin liittyvissä juhlatilaisuuksissa sekä suku- ja perhejuhlissa.

**Akavan hopeisen ansiomerkkin saivat:** Aroheikki Sari, Korpela Merja, Litmanen Pirjo, Nuutinen Merja, Pöyry Anne, Rantanen Jukka, Rimpiläinen Päivi ja Väättäinen Sirkka.

**Akavan pronssisen ansiomerkkin hopeisin lehvin saivat:** Junnila Pasi, Karlsson Eija, Kekäläinen Merja, Lintala Mari, Määttänen Risto, Naapuri Timo, Rintakallio Liisa, Rantala Kirsi, Riitakorpi Carita, Salminen Helena, Saramo Sanna, Soppi Tarja, Tourunen Erk-

ki, Tuominen Helena, Vesikallio Tarja ja Vuolasmaa Helvi.

**Akavan pronssisen ansiomerkkin saivat:** Grönvall Eija, Haho Erja, Hallikainen Raija, Halonen Satu, Helin Kirsi, Helisma Eila-Sisko, Hellman Siv, Hietaniemi Tiina, Ikäläinen Hanna, Isomäki Päivi, Jalonen Sanna, Jestilä Teija, Jusila Riikka, Kinnunen Salme, Konttinen Tero, Korkeaniemi Johanna, Kröger Tiina, Kuikka Mirva, Laaksonen Aila, Lahdenmaa Marketta, Lasorla Virpi, Mattlar Mikaela, Mäkinen Tuula, Paija Mari, Pohjanen Virpi, Pusila Sirpa, Rantakangas Merja, Remes Suvi, Rundgren Kirsi, Rundgren Marjo, Salmela Heli, Seppänen Helena, Tarri Henriikka, Vannne Leena ja Virtakallio Outi.

**Lisäksi vuosimerkit 10-vuotisesta työstä** Akava-yhteisössä saivat toimistoassistentti Liisa Rossi ja toiminnanjohtaja Tiina Laine.

Onnea palkituille ja kiitos työstänne yhteiseksi hyväksi! ■

## ENSIMMÄINEN KERTA VAATII HYVÄÄ VALMISTAUTUMISTA

*KNT:n valtuustovaalit pidetään 21.–28.3.2022. Vaaleilla valittu valtuusto päättää jäsenen kannalta tärkeimmistä liiton asioista, kuten jäsenmaksuista ja liiton strategiasta. Valtuusto myös valitsee liiton puheenjohtajan ja hallituksen. Olet varmaan yhtä mieltä siitä, että ei ole aivan samantekevää, kuka näitä päätöksiä on tekemässä.*

*Olisitko se sinä?*

**Tulevat valtuustovaalit järjestetään ensimmäistä kertaa, koska nykyinen valtuusto valittiin viimeisessä vuosikokouksessa vuonna 2017.** KNT:ssa ei ole valtuustovaaliperinnettä. Koko järjestelmä ja vaalikulttuuri on luotava alusta saakka.

**Valtuustovaalit ovat jäsenen asia.** Jäsenet valitsevat keskuudestaan valtuutetut äänestämällä. Ammattiliitto on yhdistys, jossa jäsen demokratia toimii vaalien kautta. Jokaisella jäsenmaksua maksavalla jäsenellä on äänioikeus. Liiton toimiston rooli on luoda tekninen toimintaympäristö vaaleille. Vaalit tullaan toteuttamaan sähköisesti. Jäsenille lähetetään sähköpostitse äänestyslinkki. Jäsenen hyvää vaaleihin valmistautumista on pitää huoli siitä, että jäsenrekisterissä on toimiva sähköpostiosoite. Vaalikelpoisia ovat jäsenet, joiden jäsenmaksut on maksettu vuoden 2021 loppuun saakka.



**KNT:n vaaleissa on käytössä listavaali.** Ehdokkaiden etsintä on alkamassa. Tämä tarkoittaa sitä, että juuri sinä voit asettua ehdolle. Jos päätät tehdä niin, keskustele aiheesta kahden muun jäsenen kanssa. Jos hekin ovat kiinnostuneita ehdokkuudesta, perustakaa oma valitsijayhdistys. Antakaa sille nimi ja lähtekää keräämään lisää ehdokkaita. Valitsijayhdistyksen perustamiseen tarvitaan kolme KNT:n jäsentä. Heistä yksi valitaan vaaliasiamieheksi, joka voi olla itsekkin ehdokkaana. Vaaliasiamiehenä voi toimia myös

asettumatta ehdokkaaksi. Vaaliasiamies on henkilö, joka toimittaa valitsijayhdistyksen perustamisasiakirjan ja ehdokaslistan vaalitoimikunnalle 14.2.2022 mennessä.

**KNT:n valtuustovaaleissa vaalipiirinä on koko maa.** Jäsen voi äänestää ketä tahansa minkä tahansa valitsijayhdistyksen ehdokasta. KNT-säännöillä on turvattu, että yksi jäsen jokaisesta hiippakunnasta saa edustajan valtuustoon.

**Vaaleja varten luodaan vaalisivusto osoitteeseen [www.knt.fi/valtuustovaalit](http://www.knt.fi/valtuustovaalit).** Vaalisivuston rakentaminen on käynnissä. Sivustolta löydät jo nyt ihmisiä, joihin voit olla yhteydessä henkilöistä, jotka etsivät ehdokkaita listalleen. Samasta osoitteesta löydät ohjeen valitsijayhdistyksen perustamisesta sekä äänestys- ja vaaliohjeen. ■

## MITÄ KORONAKRIISI MERKITSI SEURAKUNTIEN TOIMINTAKULTTUURILLE?

*Kirkon tutkimuskeskus teki kuluvaan vuoden tammikuussa seurakuntien työntekijöille ja luottamushenkilöille kyselyn koronakriisin vaikutuksista toimintakulttuuriin ja työssä jaksamiseen. Kysely osoittaa, että koronakriisin myötä seurakunnissa osoitettiin nopeaa valmiutta toimintakulttuurin muutokseen ja useisiin toimiin, joihin ryhtyminen oli ollut aiemmin hitaampaa.*



Tutkija  
Veli-Matti Salminen,  
Kirkon tutkimuskeskus

TEKSTI VELI-MATTI SALMINEN | KUVA HANNU JUKOLA

**K**riisin ja poikkeustilanteen vaikutus näkyi aktivoitumisena muun muassa koovan toiminnan siirtymisenä striimauksiin, auttamistyön uudelleen organisointina ja henkisen sekä hengellisen tuen järjestämisenä pääosin etäyhteyksin. Seurakuntien tarjoamalle avulle ja tuelle oli suuri tarve ja sitä myös toteutettiin.

Mitä seurakunnissa ajateltiin poikkeustilanteen pitkittyessä ja uuden koronakevään koitaessa? Teimme Kirkon tutkimuskeskuksessa kuluvaan vuoden tammikuussa seurakuntien työntekijöille ja luottamushenkilöille kyselyn koronakriisin vaikutuksista toimintakulttuuriin ja työssä jaksamiseen. Kyselyyn saatiin yli 260 vastausta. Kyselyn raportti on luettavissa verkkosivuiltamme. Luon tässä lyhyen katsauksen erityisesti vapaaehtoistoimintaan ja digitalisaatioon poikkeusoloissa.

### Digiloikka eteni, vapaaehtoistoiminta kärsi

Toimintakulttuuri seurakunnissa kehittyi monelta osin ikään kuin poikkeusolojen synnyttämien ratkaisujen sivutuotteena. Kuitenkin seurakuntien digiloikka oli ilmiö, joka syntyi tarpeeseen ja jonka kehittämiseen vaikutti löytyvän ideoita ja voimavaroja haasteista huolimatta.

Kyselyn perusteella suurin osa työntekijöistä oli löytänyt uusia työtapoja ja menetelmiä digitaalisten viestintävälineiden avulla ja halusi jatkaa niiden hyödyntämistä seurakuntatyös-

sä myös pandemia-ajan jälkeen. Verkkovälitteistä toimintaa pidettiin hyvin tavoitettavana, mutta ennen kaikkea täydentävänä palveluna, joka ei voi korvata jumalanpalvelus- ja hartausyhteyttä. Valtaosa kyselyvastaajista kantoi myös huolta seurakuntalaisten digisyrjäytymisestä ja katsoi, että verkkovälitteinen toiminta ja viestintä sulkee ulos ihmisiä, joilla ei ole käytössään digitaalisia viestintävälineitä.

Seurakunnan vapaaehtoisten toiminta pandemia-aikana koettiin merkittävimmäksi ruoka-avun järjestämisessä, jumalanpalveluselämässä ja seurakunnan verkko- ja someviestinnässä. Luottamushenkilöt pitivät vapaaehtoisten roolia merkittävämpänä kuin työntekijät. Vaikuttaa siltä, että koronatilanne rajoituksineen heikensi juuri niitä vapaaehtoistoiminnan osia, joita useissa seurakunnissa on kehitetty muuttuvan toimintakulttuurin osana ennen koronapandemiaa. Näitä osia ovat esimerkiksi työnhauksen järjestäminen tai vapaaehtoisten mahdollisuudet perustaa ja järjestää toimintaa omaloitteisesti.

### Yhteistyön tarve korostuu

Diakonian ja kasvatuksen työaloja koronatilanne on kuormittanut erityisesti siksi, että työssä korostuu vahvasti verkostomainen, moniammatillinen yhteistyö. Myös työrooli kannustajana, jonka tehtävänä on yksittäisten ihmisten kohtaaminen ja tukeminen, ovat keskeisiä diakonian ja kasvatuksen työntekijöille. Nämä havainnot perustuvat syksyllä 2019 tehtyyn Kirkon tutkimuskeskuksen työntekijäkyselyyn.

Ihmisiä kannattelevaan ja palvelevaan työhön on siis muodostunut paljon esteitä. Tällainen toiminta on kuitenkin jär-

jestettävä tavalla tai toisella, koska ihmisten avun ja tuen tarpeet ovat jatkuvasti läsnä. Positiivinen havainto koronakyselyssä oli se, että seurakunnissa on pandemia-aikana tehty enemmän yhteistyötä yhteiskunnan muiden toimijoiden, kuten kunnan sosiaali- ja terveystieteiden kanssa. Yhteistyö yli sektorirajojen, mutta myös yli työalaja seurakuntarajojen tulee toivottavasti jäämään keskeisemmäksi osaksi seurakuntatyötä. ■

*Seurakuntatyö pitkittyneessä poikkeustilassa -raportti löytyy*

Kirkon tutkimuskeskuksen sivuilta sekä osoitteesta:  
<https://urly.fi/23U5>

Artikeln kan läsas på svenska på adressen [dino.let.fi](http://dino.let.fi)



KUVA KIRKON KUVAPANKKI MARJO KILJUNEN



## PAKKOTYÖ ON RÄIKEIMMILLÄÄN LIKKUMISVAPAUDEN RAJOITTAMISTA

*Pakkotyötä tekee Kansainvälisen työjärjestö ILO:n vuonna 2017 tekemän tilastoinnin mukaan noin 24,9 miljoonaa ihmistä maailmassa. Noin 16 miljoonaa tästä luvusta on pakkotyössä yksityissektorilla, kuten kotiapulaisina tai vaikkapa rakennuksilla.*



TEKSTI LOTTA JOKINEN | KUVAT ELLINOORA VESALA JA GETTY IMAGES

**M**ies istuu lentokoneessa ja tuijottaa alle jäävää Kathmandua. Lentokone on suuntaamassa Nepalin pääkaupungista Lähi-idän Qatariin, jossa miehelle on luvattu työpaikka. Työpaikasta hän on maksanut välittäjälle sievoisen summan. Mies on huojentunut, sillä palkasta jäisi myös kotiin lähetettäväksi. Mies ei osaa lukea, mutta palkalla olisi varaa laittaa lapset kouluun, ja he saisivat oppia.

**Nama Sri Sri Morni eli Ani eli yhdeksän vuotta vankeudessa. Hänet pestattiin Indonesian pääkaupunkiin Jakartaan kotiapulaiseksi. Hän sai apua paikalliselta kotiapulaisten ammattiliitolta ja haaveilee oman yrityksen perustamisesta**

Qatarissa todellisuus on toinen. Palkka onkin luvattua pienempi ja työtunnit pidempiä, jopa 19-tuntisia. Vapaapäiviä ei työpaikalla tunneta. Kuumuus on läpitunkevaa, ja välillä mies tuntee, kuinka häntä pyörryttää.

Nukkumatilat jaetaan kymmenen muun työntekijän kanssa, eikä niissä ole vessaa tai suihkua. Mies haluaisi lähteä, etsiä parempaa paikkaa, mutta työn-

antaja sanoo, että mies on sitoutunut työsopimuksessaan näihin oloihin. Sopimuksessa, jonka sisältöä mies ei ymmärtänyt, sillä ei osaa lukea. Lisäksi on välitysmaksu, joka pitää kustantaa. Millä mies sen maksaisi?

### **Ani lukittiin sisälle taloon**

Globalisaatio on lisännyt pakkotyötä. Pakkotyölle alttiilla työntekijällä ei ole työskentelymaas-

saan kontakteja, eikä hän välttämättä osaa maan kieltä. Pakkotyö on räikeimmillään ihmisen liikkumisvapauden rajoittamista. Myös SASKin tiedossa on tapauksia, joissa esimerkiksi kotiapulainen on lukittu taloon sisälle siksi aikaa, kun isäntäperhe on ollut talosta poissa. Näissä tapauksissa on haluttu estää työntekijän karkaaminen ja kontakti viranomaisiin. Monessa yh-



**Pakkotyön uhrit on usein houkuteltu työntekijöiksi lupaamalla heille ihmisarvoinen ja hyvätuloinen työ. Kun ihminen aloittaa työssään, luvattut työehdot eivät toteudukaan, vaan työntekijä joutuu työskentelemään kohtuuttomien ehtojen eikä pääse pois tilanteesta. Kuva on tekstiilitehtaalta Malawista.**

## edunvalvonta

teisössä työntekijöitä myös pelotellaan, että jos he karkaavat, teolla on seurauksia heidän perheilleen.

Vuonna 2019 tapasimme Indonesian-opintomatkoillamme entisen kotitaloustyöntekijän **Anin**, jolle oli käynyt juuri näin. Hänet oli pestattu sukulaisperheeseen kotitaloustyöntekijäksi sillä verukkeella, että hän saisi opiskella samaan aikaan, kun kävi töissä. Todellisuudessa Ani lukittiin sisälle taloon, ja hän sai vain tähteitä syödäkseen. Yöt hän nukkui joko pihalla tai keittiössä pöydän alla. Anin kasvoissa on myös lukuisia merkkejä pahoinpitelystä.

### Vaihtoehtojen puute iso syy

ILOn työelämän perusoikeudet kieltävät pakkotyön, mutta silti sitä esiintyy laajasti. Iso syy pakkotyölle on vaihtoehtojen puute: kun omaa maassa työtilanne on heikko, on helppo lähteä

matkaan ja etsiä töitä muualta. Myös medialla on oma roolinsa, kun se näyttää esimerkiksi länsimaat yltykyläisyyden pyhättönä. Esimerkiksi Nepalissa joka neljännessä kotitaloudessa on ILOn mukaan vähintään joku perheenjäsenistä ulkomailla töissä. Useimmiten nepalilaiset suuntaavat Malesiaan, Intiaan, Qatarin ja Saudi-Arabiaan. Ammattiliitoilla on iso rooli pakkotyön ehkäisemisessä ja hävittämisessä, sillä ne pitävät huolta siitä, että työntekijät ovat tietoisia omista oikeuksistaan. Kun tietää, että apua on saatavilla, on helpompi olla alistumatta asemaansa. ■

Kirjoittaja on Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskus SASKin viestintäpäällikkö. SASKilla on tällä hetkellä meneillään hanke esimerkiksi Nepalissa, jossa tarjotaan palveluja Nepalista toiseen maahan töihin lähteville siirtotyöläisille sekä sinne palaaville.



Qatarissa pelataan jalkapallon MM-kisat 2022. Moni ihmisoikeusjärjestö on raportoinut kisastadioneiden rakennuksilla käytettävästä pakkotyöstä. Kansainvälisen painostuksen myötä maa on joutunut luopumaan esimerkiksi kafala-järjestelmästä, joka on edistänyt pakkotyötä maassa. Järjestelmässä työntekijä tarvitsee työnantajansa luvan poistuakseen maasta tai vaihtakseen työpaikkaa.

## HAE TUETULLE LOMALLE!

Järjestämme tuettuja lomia lapsiperheille, työikäisille, ikääntyneille ja erityisryhmille.



Hae lomaa:  
[www.mtlh.fi](http://www.mtlh.fi)

Haku lomille päättyy  
3kk ennen loman alkua.

Paperisen hakulomakkeen ja esitteen tilaus:  
010 2193 460, [lomat@mtlh.fi](mailto:lomat@mtlh.fi)



MAASEUDUN TERVEYS- JA LOMAHUOLTO RY

## KESÄN PARAS PYSÄHDYS

Tarjoamme kesän kunniaksi  
liitto- ja järjestökumppaneillemme  
**korotetun polttoaine-edun 24.6.-15.8.**  
nyt peräti **2,5 snt/litra.**

Saat tämän ja muut loistavat  
edut kätevästi jäsenkortillasi.

Suuntaa siis kesäreissulla  
Teboilille ja hyödynnä edut!

Maista myös uudistunut  
annosruokalistamme  
ja herkullinen burger!



## Könttäpalkalla leirille?

Moni työnantaja tarjoaa mielellään könttäpalkkaa leirityöstä. Työehtosopimuksen (KirVESTES) tai työaikalain mukaisia lisiä ei kuitenkaan voi sopia sisällytettäväksi peruspalkkaan. Ne tulee maksaa erikseen peruspalkan päälle.

**H**uomaat ilmoituksen, jossa leirille haetaan ylimääräistä työntekijää. Kiinnostut asiasta, koska lyhyempi määräaikainen työkeikka sopii tilanteeseesi hyvin. Pääset haastatteluun, jossa sinulle ehdotetaan kahden viikon leiriltä 500 euron könttäkorvausta.

Kysyessäsi mitä tämä könttä sisältää saat vastauksen, jonka mukaan samaan könttään sisältyy sekä TESin mukainen peruspalkka että kaikki mahdolliset lisät.

### Lisät maksuun erikseen

Kuulostaa yksinkertaiselta ja selkeältä – sitä se ei kuitenkaan ole. Lähdetään liikkeelle työehtosopimuksesta. Sinulla on oikeus saada kirjallinen työehtosopimus myös tällaisen lyhyen määräaikaisen leirityön osalta. Työehtosopimuksessa ei ole mahdollista sopia lakia eikä työehtosopimusta huonommista ehdoista. Työsuhteesi minimiehdot löytyvät siten KirVESTES:istä.

Ansaitset vuosilomaa tai lomakorvausta lyhyesäkin työsuhteessa. Myös lomakorvaus tulee maksaa erikseen, sitä ei voi sisällyttää palkkaan. Samoin erilaiset työaikalain mukaiset korvaukset, kuten esimerkiksi ilta-, yötyö-, sunnuntai- ja aattotyölisät tulee maksaa erikseen peruspalkan päälle. Sama koskee mahdollisia ylityitä.

### Laki on selkeä

Könttäkorvaus saattaa olla työnantajan kannalta yksinkertaisempi tapa hoitaa palkanmaksu kuin laskea peruspalkan päälle erilaiset lisät ja lomakorvaukset. Työnantaja voi esimerkiksi kertoa, että korvaus leiriltä olisi 400 euroa, jonka päälle lasetaan 100 euroa lisiä ja että kaikki maksetaan yhteensä könttänä. Tämä tarkoittaa yhteensä 500 euroa, johon kohdistuu ennakonpidätys.

Vaikka et tässä palkkausmuodossa rahallisesti häviäisikään, laki on asiassa selkeä. Työehtosopimuksen (KirVESTES) tai työaikalain mukaisia lisiä ei voi sopia sisällytettäväksi peruspalkkaan. Poikkeuksena tästä ovat vain johtajat ja ylemmät esimiehet.

Työsuhteessa tapahtuvaan työhön könttäpalkkaus ei siis yleensä istu. Toiminimen tai yrityksen laskutuksessa könttäsummat sen sijaan ovat mahdollisia. ■

Voit lähettää lakimiehelle ajankohtaisia kysymyksiä osoitteeseen [tiina.laine@dtl.fi](mailto:tiina.laine@dtl.fi) tai [arja.lusa@knt.fi](mailto:arja.lusa@knt.fi)



MILA KOTALA  
opiskelijahallituksen  
puheenjohtaja

**Ikävä lähiopetukseen**

### TSE VIELÄ OPETTELEN, MITEN SAAN KOULUJA TYÖTEHTÄVÄNI HOIDETTUA HUOLELLA JA AJOISSA VALMIIKSI.

Itsenäinen työskentely on tullut tutuksi opiskeluiden myötä jo opintojeni alussa. Olen saanut ottaa vastuuta tehtävistäni ja opetella huolehtimaan niiden toteutuksesta. Olen saanut harjoitella.

### EN VOI KIELTÄÄ, ETTEIKÖ MINULLA OLISI TOSI KOVA IKÄVÄ LÄHIOPETUKSEEN.

Koulukavereita en näe kuten ennen. Olen aina ollut huono soittamaan ihan vain kysyäkseni "miten menee", mutta sen opetteleminen on kesän työstäni. Monet opiskelijajäystäväni asuvat kaukana, joten tapaamiset ovat lähellä nollaa. Jotkut uudet opiskelijat eivät välttämättä ole edes päässeet tutustumaan omiin luokkatovereihinsa.

### VUODEN AJAN KOTONA ON TUNTUNUT, ETÄ TYÖT VAIN KASAUTUVAT HARTEILLENI,

enkä osaa päättää, mistä aloittaa ja milloin jatkaa. Hommien priorisointi kotona tuntuu vaikeammalta kuin kampuksella. Pitäisikö lukea tenttiin vai keskittyä ryhmätyötehtävään? Ruokatunnille varattu aika joko unohtuu kokonaan tai venyy aivan liian pitkäksi. Työharjoittelun aikana vaikeuden tunne

helpotti, sillä koulutehtäviä ei ollut niin paljon ja sain matalalla kynnyksellä ohjausta, kun sitä kaipasin.

### KAIKEN TYÖN LISÄKSI PITÄISI HUOLEHTIA VIELÄ KODISTA JA PERHEESTÄ, SOSIAALISISTA SUHTEISTA SEKÄ OMASTA HYVINVOINNISTA.

Olen itse vielä melko tuore äiti, joten perheiden pyörittäminen on muutenkin uusi asia. Päivähoitojärjestelyt, flunssaisen lapsen kotona hoitaminen, etätöskentely lapsen kanssa ja taaperouhmat ovat nyt päällimmäisenä mielessä.

### ONNEKSI MEILLE OPISKELIJOILLE ON TARJOLLA APUA KOULUN PUOLESTA.

Opiskelijahuoltoon voi olla yhteydessä, kun siltä tuntuu. Itse olen istunut opinto-ohjaajani kanssa miettimässä aika pieniäkin asioita – ja tosi monta kertaa. On okei pyytää apua, vaikka ongelma ei olisikaan iso ja hirmuinen. Sama pätee myös opintojen jälkeen. Ei ole häpeä pyytää apua.

### OMA MOTTONI ON TÄMÄN VUODEN AJAN OLLUT "ASIA KERRALLAAN".

Sitä ei ole aina helppo muistaa varsinkaan silloin, jos on luontevaa, että on monta rautaa tulessa. Ota asia kerrallaan ja muista hengittää. ■

**On okei  
pyytää  
apua.**

## MIKÄ ON PÄÄSOPIJAJÄRJESTÖ?



*Aina niin päättäväiset asiamiehet ovat päätyneet vihdoin samaan aikaan ihan livepalaveriin. Palaveri järjestetään päämajan pääkäytävän varrella sijaitsevassa pääkonttorissa. Tunnelma on noussut lähes päähän.*

– Eiköhän lyödä viisaat päät yhteen ja mietitä, mikä näistä mainoslippalakeista on sopivin, iloitsee Marko saadessaan mallikappaleet neuvottelujärjestön tunnelmannostattamislippalakeista.

– Luulen, että minulla on niin iso pää, ettei mikään noista ole päähäni sopiva, Tero huolehtii.

– Ehkä sinun kannattaa koikeilla ilman noita kuulokkeita, Marko kuittaa.

Vanhojen tapojen uudistaminen ottaa Teroa kirjaimellisesti päähän.

– No nyt sopii lakki! Tämähän on pääsopija, hän viisastelee.

### **Pää- vai kokovartalosopimus?**

Samalla hetkellä asiamiehet kokevat ahaa-elämyksen. Pääsopimus kuulostaa etäisesti tulta, samoin pääsopijajärjestö. Kumpikaan asiamiehistä ei kuitenkaan saa millään mieleen,

mistä oikein on kysymys. Miksi sopivilla hatuilla on olemassa jokin järjestö?

– Siis jos on olemassa pääsopimus, miten käy muiden ruumiinosien? Minä ainakin neuvottelen pelkästään kokovartalosopimuksia, Marko pohtii.

Hetken tuumimisen jälkeen asiamiehet keksivät, että päällä ei välttämättä olekaan mitään tekemistä pääsopimuksen kanssa – ja ehkä ei pääsopijajärjestönkään kanssa. Asiassa ei tunnu yht’äkkiä olevan päätä eikä häntää. Taitaa olla taas selvityksen paikka. ■

ASiantuntija  
VASTAA



### JUKON KIRKON SEKTORIN NEUVOTTELUPÄÄLLIKKÖ ANNE MIKKOLA, MIKÄ ON PÄÄSOPIJAJÄRJESTÖ?

– Valtion, kuntien ja kirkon virkaehtosopimuslakien mukaan neuvottelumenettelystä sovitaan pääsopimuksella, jossa on määritetty neuvotteluosapuolet eli pääsopijajärjestöt. JUKO on yksi pääsopijajärjestöistä.

#### **Mitä pääsopijajärjestö tekee?**

– Pääsopijajärjestönä JUKO edustaa jäsenliittojensa jäsenistöä ja palkansaajaosapuolta virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa, hoitaa virka- ja työehtosopimuksen tulkintaerimielisyyksiin liittyvät keskusneuvottelut ja mahdolliset työtuomioistuinkäsittelyt sekä kouluttaa luottamusmiehiä. JUKO on myös mukana työelämän kehittämistyössä kuten kirkon sektorin Kirteko2030-hankkeessa.

#### **Pääsopijajärjestönä JUKO asettaa työpaikoille luottamusmiehiä. Mitä he tekevät?**

– Luottamusmies on jukolaisten liittojen jäsenten valitsema edustaja, jonka tehtävänä on edustaa JUKOa paikallistasolla virka- ja työehtosopimukseen liittyvissä asioissa. Luottamusmies edustaa jukolaisten liittojen jäseniä muissakin työelämään liittyvissä asioissa sekä hoitaa paikallista neuvottelutoimintaa. Luottamusmies takaa, ettei työntekijä jää missään tilanteessa yksin.

#### **Miten voi päästä luottamusmieheksi?**

– JUKOn luottamusmiehet valitaan työpaikoilla järjestettävillä vaaleilla. Seuraavat on tulevana syksynä kirkon työpaikoilla. Kannattaa olla aktiivinen ja lähteä luottamusmieheshdokkaaksi. Jos seurakunnassa ei vielä ole JUKOn luottamusmiestä, ei luottamusmiesvalinnan kanssa tarvitse eikä pidä aikailla syksyyn asti, vaan luottamusmiesvalinnat kannattaa hoitaa heti kuntoon. JUKOsta tai jukolaisista liitoista saa tarkempia ohjeita luottamusmiesvaalien järjestämisestä.

#### **Mitä luottamusmiehen pitää osata?**

– Luottamusmiehen tulee olla perehtynyt edustamiaan viranhaltijoita ja työntekijöitä koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja sopimukseen sekä työpaikan olosuhteisiin. Kenenkään ei kuitenkaan tarvitse olla seppä syntyessään, sillä JUKO ja JUKOn jäsenliitot kouluttavat, neuvovat ja tukevat luottamusmiehiä. Luottamusmies voi osallistua luottamusmieskursseille palkallisesti. Kurssipäivien majoitus- ja matkakustannukset korvataan JUKOn ja liittojen ohjeiden mukaisesti. ■

## KOTIMAAN RETKIKOHTTEITA KIERTÄMÄÄN!

*DINO kysyi Suomen hiippakunnista jäsenistön vinkkejä mukavista retkipaikoista. Nyt voimmekin ilolla tarjota monipuolisen yhdeksän kohdan vinkkilistan kesän retkikohteiksi eri puolilla Suomea.*



TEKSTI: TIINA HEISKANEN JA HANNU KERÄNEN

KUVA: HARRI TARVAINEN

Hiidenportin rotko

### Alkuvoimainen Hiidenportti

*Hiidenportti, Sotkamo*

Vähemmän huomiota on saanut monien kansallispuistojen joukossa itäisen Suomen helmi, Sotkamon saloseudun sydämessä sijaitseva Hiidenportti. Vaukuttavin näky on rotkomaisema, jota voi lähestyä useasta suunnasta. Hiidenportin rotko pystysuorine kallioseinämineen on kansallispuiston tunnetuin nähtävyys. Kansallispuiston alueella on viitoitettuja ja pitkostettuja polkuja yhteensä lähes 30 kilometriä. Kahvitteluhetkiin sopii hyvin Palolammen vuokrapirtti.

[luontoon.fi/palolammen-vuokrapirtti](http://luontoon.fi/palolammen-vuokrapirtti)  
[luontoon.fi/hiidenportti](http://luontoon.fi/hiidenportti)

### Rapsutuksia ja gourmet-ruokaa

*Luomajärven Kievarin  
Kotieläinpiha, Ikaalinen*

Eläinten ja talonpoikaistunnelman ystäväille Kotieläinpiha on todella mukava päiväretkikohde, jossa viihtyvät kaikenikäiset, sillä jokaiselle on jotakin. Alueella on paitsi suloisia rapsuteltavia eläimiä, myös aitoja talonpoikausrakennuksia 1800-luvulta, lapsille leikkialue ja kirsikkana kakussa perheen isännöimän tilan oma Kievariravintola. Kaikki oleellinen siis samassa paketissa.

[luomajarvenkievari.fi](http://luomajarvenkievari.fi)



KUVA: MAARIT HILTUNEN

### Kansallispuistossa pärvää pyörätuolillakin

*Kurjenrahkan kansallispuisto,  
Rusko*

Yli kaksisataa kilometriä pitkällä kansallispuiston reitistöllä on kuusi viitoitettua rengasreittiä, joiden varrella on laavuja ja nuotiopaikkoja. Matkalla on levähdyspaikkoja ja järven kummasakin päässä on uintimahdollisuus. Luontotuvan ympäristössä on myös esteettömiä kulkureittejä, kuten reitti luontotuvalta alas rantaan

[luontoon.fi/kurjenrahka/reittikuvaukset](http://luontoon.fi/kurjenrahka/reittikuvaukset)

### Verlassa on 1900-luku läsnä

*Verlan maailmanperintökohde,  
Kouvola*

Pienten teiden takana ja monien pienten järvien ympäröimä Verla on oiva vierailukohde. Siel-



KUVA: HANNU KERÄNEN

lä viihtyvät niin pariskunnat ja lapsiperheet kuin koululuokat ja työporukat. Ainutlaatuinen UNESCO:n maailmanperintökohde henkii 1900-luvun vaihteen tunnelmaa. Monipuolisessa kohteessa yhdistyvät kulttuuri, historia, arkkitehtuuri, aktiviteetit ja luonto. Lähellä on myös hieno Repoveden kansallispuisto, jossa voi kierrellä kävellen tai kanootilla.

[verla.fi](http://verla.fi)

### Luontoa ja kulttuuria saman polun varrella

*Lahtipolku, Vartiokylä,  
Helsinki*

Lahtipolku on Vartiokylän ympäristön 13 kilometrin pituinen luonto- ja kulttuuripolku. Polun aloituspaikaksi on merkitty Puotilan kartano, mutta toki polun voi aloittaa muualtakin ja kulkea halutessaan lyhyemmänkin pätkän. Aivan upeaa, miten monipuolisesti reitin varrella on vesistöaluetta, linnavuorta, niittyä, puistoja, talonpoikaistila, kartanoita.

[kaupunginosat.fi/vartiokyla/luontopolku/](http://kaupunginosat.fi/vartiokyla/luontopolku/)



## Merellisiä näkymiä kattoterassilta

Ravintola Albatros,  
Tammisaari

Ravintolassa yhdistyy ihanasti puutalojen kodikas tunnelma ja moderni merellisyys. Siellä on toisaalta kotoisa olo, ja toisaalta kattoterassilta merelle katsellessa illan tunnelmavalossa tuntuu kuin olisi ulkomailla Välimeren rantaravintolassa. Annokset ovat maukkaita, ja niiden ulkonäköön on satsattu.

[albatros.fi](#)

## Keski-Suomen luontoelämyksiä

Heinä-Suvannon  
lintukosteikko, Viitasaari

Heinä-Suvanto on mainio retkikohde ja alueellisesti, kansallisesti ja jopa kansainvälisesti merkittävä lintukosteikko. Alue on rauhoitettu ja luonnonsuojelualuetta koskevat erityiset rauhoitusmääräykset. Nuotiopaikka ja lintutorni sopivat hyvin eväiden nauttimiseen. Nuotiopaikan luona on polttopuita liiterissä sekä puucee.

[viitasaari.fi/kulttuuri-ja-vapaa-aika/luontokohteet-ja-reitit/heina-suvanto/](#)

## Kosken kuohuja maalauksellisessa kulttuurimaisemassa

Nummistenkoski, Mäntsälä

Mustijoen pisin koski eli Nummistenkoski ryöppyineen ja melontareitteineen kulkee Nummisten kylän läpi. Kylän kulttuurimaisemaan kuuluu myös kolme eri kartanoa, joista vanhin on perustettu 1640. Eri vuodenaikoina koski ja sen reunustamat alueet ovat upean erilaisia: keväällä ja sateiden jälkeen kuohut ovat kovet ja komeat, kesän leppeillä helteillä on mukavaa uitella varpaita joessa ja syödä eväitä.

[mantsala.fi/liikunta-ja-ulkoilu/liikuntapaikat/virkistys-ja-ulkoilualueet](#)



KUVA HANNU KERÄNEN

## Koitelin kohinaa ja upeaa luontoa

Oulun seutu ja Lappi tarjoavat useita viehättäviä paikkoja elämyksille. Luontoelämyksistä mm. Koitelin on ainutlaatuinen, lähes luonnontilainen koskialue Oulussa Kiimingin läheisyydessä. Koitelin kahden kilometrin koskialueella voi kokea luonnonkauneuden, retkeillä, uida, kalastaa, viettää vapaa-aikaa rantakalliolla ja nauttia piknikia taukopaikoilla. Kesäaikaan palvelee jäätelökioski ja Sahasaaressa kahvila Koitelin Tunnelmatupa.

Toisen pohjoisen kohteen tarjoaa B&B-paikka Tervolan lähellä. Siellä on rauhaa, tekemistä ja luontoelämyksiä. Paikassa on iso omakotitalo, joka tarjoaa majoitusta ja ruokaa, lisäksi pihassa on saunamahdollisuudet. Paikka on erikoistunut talviulkoiluun, joten keväällä ja kesällä on yleensä hyvin tilaa.

[koiteli.fi](#)

[arcticemotions.fi](#)

Artiklen kan läsas på svenska på adressen [dinolehti.fi](#)

## kellotapuli



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



## MILLÄ TYHJENNÄN PÄÄNI?

Työn ja vapaa-ajan suhteutuksesta on varmasti käyty alallamme paljon keskustelua, koska suurin osa diakonia- ja nuorisotyöntekijöistä työskentelee työajatomalla duunikuvalla. Itse toimin seurakunnassa, jossa hengellisen työn tekijät takovat tuntinsa Primeen. Sekään ei toki ole poistanut ajankäytön puntarointia. Keissit ovat usein kokonaisvaltaisia, vaihtelevin tavoin. Työtilanteet liikkuvat viisarien kanssa aamuhartauksista yöpäivystyksiin.

Olisi kiinnostavaa lukea tutkimus aiheesta, millä tavoin arvon kollegat siellä ja täällä lataavat akkujaan. Valistunut arvaus heilauttaa yleisimmät vaihtoehdot liikunnan, erilaisten käden- tai aivotaitoharrastusten ja kulttuurinautointojen pariin. Jäin miettimään jälkimmäisen vaihtoehdon sisältökysymystä. Latautuuko hengellisen sektorin työntekijä, jos hänen nauttimassaan taiteessa on mukana niin ikään hengellinen viitekehys? Jos olet laulanut konfirmaatioissa tai piirissä veisuja tai virsiä, ”kannattaako” niitä enää kotona kuunnella, edes **Edelmannin** versioina?

Kulttuurimieltymykset menevät usein ihon alle, ja niistä keskustelu saa aikaan suuria tunne- ja ääniväriä. Siksi ei pidä olla kenellekään tämän asian ohjeistajana, pikemminkin aiheen herättelijänä. Pari konkreettista vinkkiä haluan antaa; ne ovat uteliaisuus ja ennakkoluulottomuus. Sen tutun karsinan ulkopuolelle katsominen voi avartaa vaikka mitä osa-alueita. Ja monesti ei tarvitse lähteä edes ihan alkutietömälle taipaleelle, vaan lähteä tutulta kynnyksimatolta.

Itse olen koko tajuntaikäisen elämäni kuunnellut musiikkia vinyylilevyiltä, ja etenkin hevi on ol-

lut kovassa soitossa. Kuitenkin vasta viidenkymppin lähestyessä löysin kaksi asiaa, jotka määrittelevät itseäni koko lailla paljon preesensissä. Ryhdyin kiinnostumaan vinyyli-DJ:nä toimimisesta ja kas, nyt se on rakas harrastus, jopa ihan sivutoimeksi asti. Samaten hyvin äärimmäinen ja hidaskas metallimusiikin laji, nk. funeral doom on suurinta soonista sielunmaisemaani. Eräät lajin yhtyeet ovat jopa jättäneet rummut kokonaan pois ja tekevät ”vain” massiivista äänivallia kitaroiden ja basson avuin. Elokuvallista ja eepistä taidetta, johon voi uppoutua. Unohtuu työstressit ja pyykkien viikkaus.

Olen hieman allerginen yksittäisten raamattuquootien esiin nostoon. Silloin niitä monesti käytetään päälleliimatusti, irti alkuperäisestä kontekstista. Siltikin väitän, että Tessalonikan seurakunta sai hyvän ja monikäyttöisen evästyksen Paavaliilta, kun hän kirjoitti: ”mutta koetelkaa kaikki, pitäkää se, mikä hyvää on”.

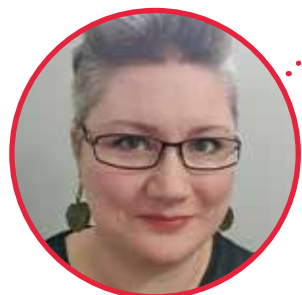
Mitä sinä olet viimeksi koetellut? ■

## TISEKKA

- Shape Of Despair: Illusion's Play (2004)
- Funeral doomien merkkiteoksia 27 vuotta vaikuttaneelta suomalaiskokooppaolta. Kaihoisa ja eskapistinen tunnelma saa kuulijan hetkeksi toiseen maailmaan, jossa varjot tanssivat hitaasti.



TEKSTI JA KUVA MIKKO SAARI



JOHANNA  
LEHMUSMIES  
johanna.lehmusmies@evl.fi

# Ihan(an) kamala riippikoulu

**ON TAAS SE AIKA VUODESTA, KUN LEIRIVIIKOT OVAT PIAN EDESSÄ.** Etkokausi on täyttynyt innostuksesta ja inhosta. Työyhteisöissä pohditaankin, kuka kärsii leirille pakottamisesta enemmän: nuoret vai työntekijät.

**SE ON JO VARMAA, ETTÄ RIPARI VAATII HEITTÄYTYMINEN JA MATKAN VARRELLA SOVELTAMINEN OVAT UNELMADUUNI.** Toiselle ne aiheuttavat jyrkästi nousevan stressikäyrän ja ahdistusta.

**ITSE NÄEN RIPARIT POIKKEUKSELLISENA JA AINUTLAATUISENA MAHDOLLISUUTENA** vaikuttaa nuorten elämään yhdessä kasvamisen ja tasavertaisuuden kokemusten myötä. Tuskin olisin diakoni, ellei omalla riparillani olisi ollut diakoniaharjoittelija mukana.

**RIPARILLA KYLVETTY SIEMEN** on usein sellainen, että se itää ja kasvaa täyteen mittansa vasta vuosien päästä. Samoin kävi minulle.

**MINULLE RIPARIT OVAT DIAKONIA TYÖTÄ.** Joskus oikein ärsyttää laittaa Prime-varaukset rippikoulutyön kustannuspaikalle. Tuntuu siltä, etten ole omilla kengissäni vaan jonkun toisen lainaamissa. Se tekee epävarmaksi ja saa pohtimaan, osaanko olla ripariohjaaja.

**EPÄVARMUUS SAA PELKÄÄMÄÄN: NUORET SYÖVÄT MINUT ELÄVÄLTÄ!** Tuolla filiksellä ei ole kiva lähteä viikoksi paikkaan, josta ei omin avuin pääse pois. Ovatko työkaverit tukena, jos romahdan?

**NELJÄNTENÄ PÄIVÄNÄ ISKEE USEIN VÄSYMYS JA KIUKKU.** Uusi seura, outo sänky ja univelka. Kaikki ottaa päähän. Kun sen yli jaksaa, on jo haitkea mieli leirin loppumisesta. Ollaan vasta päästy vauhtiin ja tunnemme toisemme paremmin. Huumori on elävää ja parhaimmillaan kaikki ovat rentoja, itsensä näköisiä ihmisiä.

**LEIRIN LOPPUPÄIVÄT OVATKIN JUURI SE TIMANTTI,** jota kohti tähdätä: nuoren uskallus olla näkyvä ja tulla kuulluksi, juuri sellaisena kuin on. Minulle se on tärkeintä rippikoulutyössä. Jeesus on hyvä kakkonen.

**KUINKA MONI NUORI SAA TÄNÄ PÄIVÄNÄ NÄKYÄ JA KUULUA KAVERIPORUKASSAAN, KOULULUOKASSAAN TAI EDES PERHEESSÄÄN?** Mielenterveystoimijoiden jonon perusteella ei kovinkaan moni.

Voisitko Sinä antaa siihen tänä kesänä mahdollisuuden? ■

Jeesus  
on hyvä  
kakkonen.

henki kulkee  
.....

## Luoja luomia

Metsässä on rauhallista. Annan jalkojeni nauttia hitaista askeleista polulla. Keskityn kuuntelemaan, miten lenkkareitteni alla rapsahtelee. Miten monenlaisia ääniä jalkojen alla syntyäkään vaihtelevassa maastossa.

Tunnustelen puun karheaa pintaa ja mietin mitähän se kertoisi, jos voisi. Se on sentään nähnyt näillä poluilla monenlaista kulkijaa. Oma tarinamme meillä on jokaisella. Mutta onko kuuntelijaa? Onko ketään, joka näkisi myös tarinan rivien välistä?

Polun varrella olevat puun juuret puhuttelevat minua. Uskomattoman vahvat juuret levittäytyvät laajalle. Kuin rukous. Ajatella, miten iso ketju onkaan vuosien, vuosikymmenten ja vuosisatojen rukoukset. Hiljaa sydämessäni kuiskaava rukous on osa suurempaa.

Poikkean hieman polulta kalliolle, johon on levitetty sammalmatto. Pehmeä kovaa vasten. Istahdan kalliolle, suljen silmäni. Tuuli hengittää ympärilläni kevyesti, ikään kuin sanoen: Puhalla ulos mitä sydämessäsi kannat, anna minun kuljettaa ne Luojoalle.

Hengitän syvään ja puhallan pitkään ja hartaasti ulos. Ihmiset tarinoiden takana, rivien välit, menneet ja tulevat. Oman pienuuteni, läheiseni ja itseni. Tuuli, vie nämä Jumalan syliin. Tuuli nyökkää. Tulee tyyni. Aurinko lämmittää poskillani. Kallio allani tuntuu lämpimältä.

Muistan psalminlaulajan sanat: ”Jumalan edessä mieleni hiljenee, hän antaa minulle avun. Hän on kallio, hän on minun pelastukseni, hän on linnani, minä en horju.” (Ps. 62:1-2)

Tästä on hyvä jatkaa matkaa. Silmiksi ja korviksi Luoja luomien luo.

TEKSTI JA KUVA KIRSTI MÄNNISTÖ



## PALKANLISÄÄ OPISKELIJAN OHJAAMISESTA

*Vantaan seurakunnissa työpaikkaohjaajia motivoidaan myös rahallisesti.*

*– Vaikka korvaus ei olekaan päätä huimaava, on se silti tyhjää parempi, toteaa Sirkka Väätäinen, Vantaan seurakuntien Jukon pääluottamusmies.*

**S**eurakunnissa on usein harjoittelijoita, sillä kirkon virkoihin pätevöittäviin koulutuksiin kuuluu harjoittelujaksoja seurakunnassa. Kirkko on mahdollinen harjoittelupaikka myös muita tutkintoja suorittaville opiskelijoille, esimerkiksi sosiaalialan, hallinnon tai viestinnän aloilla.

Kirkkoyönantajalla on erilaisissa tehtävissä noin 15 000 ihmistä vakituisesti ja kesäkaudella palvelussuhteiden lukumäärä nousee jopa yli 19 000 työntekijään. Hengellisen työn viroissa työntekijöistä on noin 5 500.

Harjoittelujaksojen ohjaaminen, eli työpaikkaohjaajana toimiminen, on tuttua monelle diakonia- ja kasvatustalon työntekijälle. Tuttua on myös harjoitteluohjaamisen mukanaan tuoma vastuu oppimisen ohjaamisessa. Seurakuntaharjoittelu voi olla alan opiskelijalle se viimeinen niitti kirkon työntekijäksi hakeutumiseen. Harjoitteluaika seurakunnassa antaa opiskelijalle parhaimmillaan monipuolisesti kokemusta työstä ja työyhteisöstä. Toki harjoittelu voi olla myös ”se viimeinen niitti” muualle työhön hakeutumiseen.



**– Meillä Korsossa harjoittelun ohjaamisesta kantaa vastuuta koko tiimi. Se on koettu hyväksi malliksi, Sirkka Väätäinen kertoo.**

### Motivaatiota korvauksesta

Yksi tapa työpaikkaohjaajan motivoimiseksi on ollut käytössä Vantaan seurakunnissa jo useita vuosia.

– Meillä nähtiin palkkatyöryhmässä tärkeänä panostaa työpaikkaohjaamiseen palkkauksenkin näkökulmasta, toteaa Sirkka Väätäinen, Vantaan seurakuntien Jukon pääluottamusmies.

Vantaalla työpaikkaohjaajalle maksetaan kahden prosentin suuruinen korvaus vaativuusryhmän 503-palkasta harjoittelu-kuukautta kohden. Hakeamus tehdään esimiehelle, joka tekee siitä tarvittavan päätöksen, ja korvaus maksetaan harjoittelujakson jälkeen.

– Aiemmin meillä työpaikkaohjaaja haki korvausta oppilaitokselta, mutta sen maksuperiaatteet taisivat muuttua. Nykyään ainakin meillä Korsossa korvaus haetaan työtiimille siten, että se on käytössä esimerkiksi työhyvinvoinnin tukemiseen, Väätäinen kertoo. ■

### TIESITKÖ?

Harjoittelukorvauksen maksaminen onnistuu esimerkiksi KirVESTES:n 40§ kertapalkkiona. Kertapalkkio voidaan maksaa yksilölle tai esimerkiksi työtiimille. Vaikka kertapalkkion maksaminen onkin työnantajan päätäntävallassa, se sopii myös yleisempään käyttöön. Jos kertapalkkio on yleisessä käytössä työpaikalla, sen maksamisperiaatteet on tarkoitukseenmukaista selvittää yhteisesti henkilöstön edustajien kanssa.

tulossa



1.9. Diakonian viran päivä, D-day. Viran tunnukset näkyviin!

SISUPÄIVÄT

22.11. klo 11.30–16 Sisupäivä Vaasassa

25.11. klo 11.30–16 Sisupäivä Joensuussa

26.11. klo 11.30–16 Sisupäivä Helsingissä

15.–17.9.2022 Kirkon diakonian päivät Helsingissä Kulttuuritalossa

Vaalisparrit – opastusta ja neuvontaa valtuustovaalien järjestämiseksi  
3.9. klo 9–10, Teams  
7.10. klo 9–10, Teams

1.–2.11. Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous, Turku

Teams-aamukahvit torstaisin klo 9–10 jatkuvat syksyllä

Dtl

KNT

30.9. klo 9–15 LUOTTAMUSMIESKOULUTUS WEBINAARINA (Dtl, KNT, AKI).

Merkkaa kalenteriisi! Kutsu- ja osallistumislinkki lähetetään jukolaisille luottamusmiehillä kesälomien jälkeen.

25.11. UKKT kasvatuksen tutkimuksen päivä

## 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 kuuluttomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän! Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:  
**Dtl:** [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi), soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi  
**KNT:** [www.knt.fi](http://www.knt.fi), tai sähköpostitse jäsensivusto@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566.  
**Opiskelijajäseneksi** voit liittyä netissä [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) tai [www.knt.fi](http://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](http://www.erko.fi)

**KÄYTÄ HYÖDYKSESI** jäsenetusi, joihin voit tutustua verkkosivuiltamme [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) ja [www.knt.fi](http://www.knt.fi)





\* . A3P1 \*

# Koulutuksia

## Nuoren mielen hyvinvoinnin tukeminen rippikoulussa

Järvenpää 8.-10.11.2021

Millaisten käytännön toimintatapojen kautta tuetaan nuorten rippikoululaisten mielen hyvinvointia? Saatavana myös tilauskoulutuksena.

Ilmoittautuminen ja lisätiedot:  
[koulutukset.lastenjanuortenkeskus.fi](http://koulutukset.lastenjanuortenkeskus.fi)

## Polku auttaa jäsentämään seurakunnan tapaa tarjota vahvistusta kristittyinä elämiseen

Tilaa työyhteisöllesi Polku-koulutus, jonka avulla rakennatte juuri teidän tarpeidenne mukaista Polku seurakuntaanne.

Kysy lisää kouluttajiltamme:  
[koulutus@lastenjanuortenkeskus.fi](mailto:koulutus@lastenjanuortenkeskus.fi)



## LASTEN JA NUORTEN KESKUS



## JOHTAVIEN NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKOKOUS TURUSSA 1.-2.11.2021

### Aikataulu

- 1.11. **Etkot**, Aboa Vetus (*omakustanteinen*)
- 2.11. klo 9-16 **Työkokous**, Turku

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

- € **OSALLISTUMISMAKSU** 60 €  
työkokous (2.11.)  
n. 100€ majoitus+aamiainen
- > **INFO ja ILMOITTAUTUMINEN**  
20.9 mennessä [www.knt.fi/jnt](http://www.knt.fi/jnt)
- i **JÄRJESTÄJÄNÄ**  
Lasten- ja nuortenkeskus, KNT,  
DIAK  
yhteistyössä: KKP, SLS  
TIEDUSTELUT  
Jukka Jylhä, 0400 508241  
[jukka.jylha@lastenjanuortenkeskus.fi](mailto:jukka.jylha@lastenjanuortenkeskus.fi)