

# DINO

2 | TOUKOKUU | 2013

IHANAA  
JA  
RENTOUTTAVAA  
KESÄÄ!

- ▶ **Yhteistyö kirkon sisällä**
- ▶ **Näin lisäät onnellisuutta**

**VIRVE VALKEAVUORI-  
KOVANEN JA  
LÄHIJOHTAMISEN  
TOIMINTAMALLI**



VAPAAEHTOISTOIMINTA  
VERKOSTOT  
JUNNAAVAT TYÖRYHMÄT



KUVA KUVAMIRJA / TIMO OUTINEN

## 10 Yhteistyömuotoja voi kehittää kirkon sisällä.

<b>Kolme kysymystä</b>	<b>4</b>	<b>Opiskelijan palsta</b>	<b>25</b>
<b>Marjut Timoselle ansiomerkki</b>	<b>5</b>	<i>Riikka Vartiamäki</i>	
<b>Ajankohtaista</b>	<b>6</b>	<b>Toimivat tekstit:</b>	
<b>Mika Mäki</b>	<b>8</b>	<b>Julkaistaanko juttuni?</b>	<b>26</b>
<i>Ammatillinen henkiinjäämistelu</i>		<b>Onnellinen minä ja ympäristöni</b>	<b>28</b>
<b>Puheenjohtajan palsta</b>	<b>9</b>	<b>”Jokainen ihminen on laulun arvoinen”</b>	<b>30</b>
<i>Merja Korpela</i>		<b>Henki kulkee</b>	<b>33</b>
<b>Yhteistyö</b>	<b>10</b>	<b>Poimuri</b>	<b>34</b>
<i>Nuorisotyönohjaajat mukaan avustustyöhön</i>		<b>Lakimies</b>	<b>35</b>
<b>Pitsalaatikko</b>	<b>16</b>	<b>Kolumni</b>	<b>36</b>
<i>Yhteistyöstä kumppanuudeksi</i>		<i>Seppo Laakso</i>	
<b>Toiminnanjohtajan palsta</b>	<b>17</b>	<b>Tulossa</b>	<b>37</b>
<i>Riitta Hiedanpää</i>		<b>Toimistojen esittely</b>	<b>38</b>
<b>Syntipukki halvaannuttaa parhaankin porukan</b>	<b>18</b>	<b>Välipala</b>	<b>39</b>
<b>Lähijohtaja – lähellä kaikkea</b>	<b>20</b>		
<b>Ahaa</b>	<b>24</b>		
<i>Vapaaehtoista verkkoapaikasta</i>			



KUVA HANNA TARKIAINEN

## 5 Mallulle myönnettiin KNT:n kultainen ansiomerkki.

DINO 2 | 2013

**JULKAISIJA**

Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto, Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki, puh. 044 595 8562  
Diakoniatyöntekijöiden Liitto, Rautatieläisenkatu 6, 00520 Helsinki, puh. 09 150 2487

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

**PÄÄTOIMITTAJA**

Arja Lusa

**TOIMITUSSIHTEERI**

Tuuja Metsäaho

**TAITTO**

Marko Vuorio

**TOIMITUSKUNTA**

Maria Helin, Dtl  
Riitta Hiedanpää, Dtl  
Päivi Isomäki, Dtl  
Hannu Keränen, KNT  
Tiina Laine, Dtl  
Arja Lusa, KNT  
Tuuja Metsäaho, Tekstimetsä  
Hannele Nuojua, KNT

**ILMOITUSMYynti**

Tarja Hämmäläinen  
Puh. 044 595 8566

**PAINO**

MIKTOR  
ISSN 1798-7628  
Painos 3 900 kpl

**KANNEN KUVA**

Tiina Partanen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 37/2013.

4. vuosikerta

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

# YHTEISTYÖ SYNTYY TARPEESTA

**K**UKKO EI KÄSKEMÄLLÄ laula eikä koira käskien hauku. Samoin on yhteistyön tekemisen kanssa. Sitä ei synny, jos siihen ei ole tarvetta. Tarpeen tunnistamiseen ja mahdollisuuksien avaamiseen tarvitaan joskus ulkopuolinen sysäys.

**MONI TUNNISTAA, ETTÄ** diakoniatyöntekijällä on enemmän yhteistyötä sosiaalitoimen kanssa kuin lapsi- tai nuorisotyöntekijöiden kanssa. Nuorisotyönohjaajalla on tiiviimpää yhteistyötä koulutoimen kanssa kuin oman seurakunnan lapsityöntekijöiden kanssa. Kirkossa tehdään työtä kohde-ryhmälähtöisesti. Seurakunnalla on diakonian virka kuuloammattia varten tai nuorisotyönohjaajan virka erityisnuoria varten. Ilmiö on tuttu muidenkin julkissektorin toimijoiden parissa. Kunnan sosiaali- ja nuorisotoimen välillä on liian vähän yhteistyötä nuorten syrjäytymiseen puuttumiseksi.

**VAIKKA ON JO** vuosikymmeniä tiedetty, että lasten ja nuorten pahoinvoinnin korjaamiseksi tarvitaan moniammatillista yhteistyötä, kovin vähän ovat seurakunnan työntekijöiden työn teon tavat muuttuneet. Melkoinen asenteiden ja toimintakulttuurien muuri on vielä nuoriso- ja diakoniatyön yhteistyön välillä. Ovatko Tukikummit kirkon ulkopuolisena toimijana muurin murtajia? Jotain uutta ja hyvää tapahtuisi, jos nuorisotyöntekijät voisivat auttaa myös taloudellisesti lapsia ja nuoria. ■

Kiitos lm:t, onnistuitte poistamaan monta paikallista hiertävää kiveä työkengästä.



KUVA STUDIO WEISS | SOILA KASKI



## 3 kysymystä

1. Mitä mieltä Ekopaastosta?
2. Kompostoitko?
3. Tunnetko kirkon ympäristödiplomin?

KOONNEET ARJA LUSA JA RIITTA HIEDENPÄÄ

KUVA ALPO SYVÄNEN



**Tero Fleminch,**  
johtava nuorisotyönhoaja,  
Korso

1. Kaikenlainen paastoaminen on hyvästä.
2. Lapioin työpöydältä alimmat paperit suoraan kukkapurkkiin.
3. En riittävän hyvin.



**Kaisa Lahdenkauppi,**  
nuorisotyönhoaja, Lieto

1. Mieluisa paastomuoto.
2. En. Haaveena kyllä.
3. Olen tutustunut sisältöön ja vaatimuksiin.



**Päivi Sivonen,**  
nuorisotyönhoaja, Hollola

1. Tavoittelemisen arvoinen.
2. En. Mieheni tekee sen.
3. Meillä on ympäristödiplomi. Olen bio- ja vesipoliisi.



**Heidi Karvinen,**  
diakoni, Joutsa

1. Kannatan kampanjaa.
2. Kompostoin yleensä puutarhajätteet.
3. Tunnen.



**Reija Arola,**  
diakoni, Tuusula

1. Minusta on hyvä, jos ihminen pysähtyy miettimään kulutustottumuksiaan.
2. Kyllä, useammalla kompostilla.
3. En tarkemmin. ■

## palkittu

# MALLU ON OLEMISEN AMMATTILAINEN

TEKSTI ARJA LUSA KUVA HANNA TARKIAINEN

**M**arjut "Mallu" Timonen on Nurmijärven seurakunnan erityisnuorisotyönhoaja, jolle myönnettiin Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liiton kultainen ansiomerkki. Ansiomerkki luovutettiin kirkon erityisnuorisotyöntekijöiden neuvottelupäivillä huhtikuun alussa Espoon Korpilammella. Päivien teema oli Olemisen ammattilainen.

Mallu aloitti työuran ainoana seurakunnan nuorisotyönhoajana. Lasten syntymän ja kymmenen vuoden kotiäitiuran jälkeen hän palasi työelämään Nurmijärven seurakunnan lastenhoajaksi ja teki varhaisnuorisotyötä ennen siirtymistä erityisnuorisotyönhoajaksi.

– Kurssikavereistani osa opiskeli erityisnuorisotyötä, ja pidin heitä hullunrohkeina. Itse en koskaan kuvitellut tekeväni niin haastavaa työtä, hän kertoo polustaan nykyiseen työhön.

Millaista on tehdä kirkon erityisnuorisotyötä 50-vuotiaana naisena?

– Hienoa! Tämän ikäisenä on elämässä tullut vastaan yhtä ja toista, mikä auttaa vaikeiden asioiden kohtaamisessa. Nuorten kanssa toimiessa saan varmasti usein "äidin" roolin, mutta yleensä sen lämpimän ja lempeän puolen äitiydestä. ■

**Marjut "Mallu" Timonen on pitkän linjan nuorisotyön ammattilainen. Hän on tehnyt kirkon nuorisotyötä neljällä vuosikymmenellä, vaikka hiljattain täytti 50 vuotta.**



## Alaosaston toimihenkilöt Akava-talolla

**P**äivässä käsiteltiin Dtl:n alaosastorajojen mahdollisia muutoksia Akavan piirijaon mukaiseksi. Sovittiin, että alaosastot antavat uudesta osastojaosta näkemyksensä syyskuun loppuun mennessä. Alaosastojen toimihenkilöt kokoontuvat 7.10. Akava-talolle käsittelemään alaosastojen kommentteja asiasta ja sopimaan jatkosta. Ilmapiiiri alaosastopäivässä oli positiivisen utelias uuden mahdollisuuden edessä. Hallitus käsitteli 26.4. hanketta ja totesi, että hanketta kannattaa jatkaa. ■



## Ennakkotietoja valtuuskunnasta

**D**tl:n korkein toimielin valtuuskunta käsittelee kevätkokouksessaan toukokuussa muun muassa Yhdistysrekisterin ennakkotarkastamat liiton sääntömuutokset. Säännöt on tarkoitus ottaa käyttöön heti. Valtuuskunta päättää myös uudistetusta valtuuskunnan äänestys- ja vaalijärjestyksestä. Uudistukset sisältävät muun muassa valtuuskunnan muuttamisen edustajistoksi. Nykyisen valtuuskunnan nelivuotinen toimikausi päättyy kuluvan vuoden lopussa. Uusi edustajisto valitaan ensi vuoden kevään vaaleissa. Asiakirjojen sisällöistä myöhemmin eri viestintävälineissä. ■

### DIAKONIATYÖN- TEKIJÖIDEN PÄIVILLE JYVÄSKYLÄÄN 17.–19.9.2013

Ilmoittautuminen [www.diakoniatyontekijoidenpaivat.fi](http://www.diakoniatyontekijoidenpaivat.fi). Toukokuun loppuun halvemmin hinnoin. Opiskelijoille ja eläkeläisille on alennetut hinnat. Lisäkustannuksia tulee majoituksesta ja matkoista. Laadukkaan ohjelman lisäksi yhteistyökumppanit tarjoavat mukavia jatkoja tiistaiksi ja keskiviikoksi. Diakoniabarometrin ennakkotiedot ovat mielenkiintoisia, niistä kuulemme päivillä. Tulkaa joukolla oman alan päiville! ■

## Vuoden diakoniatyöntekijän haku jatkuu toukokuun loppuun

**N**yt on viimeinen hetki lähettää ehdotukset vuoden 2013 diakoniatyöntekijäksi! Valituksi tulee diakoniatyöntekijä, jonka valinta nostaa esille ajankohtaisen teeman paikallisesti tai valtakunnallisesti. Hän on kehittänyt itseään, ammattitaitoaan ja diakoniatyötä. Lisäksi hän voi olla rohkea ja ennakkoluuloton uudistaja tai arjen ahertaja, joka on ottanut vastuuta yhteisistä asioista. Vuoden diakoniatyöntekijä 2014 on Diakoniatyöntekijöiden Liiton jäsen.

Alaosasto, työyhteisö tai vähintään kymmenen liiton jäsentä voi lähettää ehdotuksen kirjallisesti liiton hallitukselle vuoden 2013 toukokuun loppuun mennessä. Tuokaa hyvillä perusteluilla ehdokas esille. Valinta julkistetaan Diakoniatyöntekijöiden päivillä 2013 Jyväskylässä. ■

## Uusi virkalainsäädäntö astuu voimaan

**N**uoriso- ja diakoniatyöntekijöistä valtaosa työskentelee virkasuhteessa seurakunnissa. Lainsäädännön uudistus tuo vähän uutta heidän nykyisen virkasuhteeseensa. Jos työntekijä on hakemassa uutta virkaa, muutokset ja uudet käytännöt tulevat näkyväksi. Kun seurakuntaan valitaan viranhaltija, valitulle tulee antaa viranhoidon määräys, joka vastaa kirjallista työsuhteen sopimusta. Tilapäinen virka poistuu palvelussuhteen muotona ja käytössä on vain toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen virkasuhde.

Seurakunnan työntekijät voidaan jatkossa lomauttaa 90 päiväksi tuotannollis-taloudellisin perustein nykyisen kolmen viikon sijaan. Huomautus työnjohdollisena toimenä poistuu, ja käytössä on vain kirjallinen varoitus. Lisää tietoa koeajasta ja varoituksesta lakimiespalstalla. ■



## JUKO KOULUTTI LUOTTAMUSMIEHIÄ

**J**UKOn kirkon sektorin luottamusmieskausi on 2013 alusta 2016 vuoden loppuun saakka. Uusien luottamusmiesten kurssille 13.–14.3. Helsingissä osallistui 39 seurakuntien työntekijää. Viikko myöhemmin luottamusmiesten neuvottelupäiville 20.–21.3. Tampereelle kokoontuivat kokeneet 46 luottamusmiestä. He perehtyivät uuteen virkamieslainsäädäntöön, seurakuntien rakennemuutoksen kysymyksiin ja epäasialliseen kohteluun työpaikoilla. ■







yhteistyö

# AUTTAMINEN ON YHTEISPELIÄ

Diakoniatyön kautta on voinut hakea Tukikummiavustuksia syrjäytymisvaarassa oleville nuorille pian kuusi vuotta. Hiljattain hoksattiin, että diakoniatyöntekijät voivat tehdä yhteistyötä nuorisotyöntekijöiden kanssa.





vitseva nuori osuu kohdalle, häntä ei pompotella paikasta toiseen vaan istutaan alas ja autetaan. Diakoniatyöntekijöiden ei tarvitse jäädä avustustaakan alle, jos resursseja saadaan lisää.

Kyseessä on myös historiallinen teko.

– Tämä on ensimmäinen kerta, kun nuorisotyöntekijät täyttävät lomakkeita, Mäkelä naurahaa.

Ensivaikutelma lomakkeesta olikin, että se näyttää raskaalta. Lomakkeiden pyrittäminen on nuorisotyöntekijöille ihan uutta, eikä se varmasti sovikaan kaikkien työnkuvaan.

### Yhteistyön monet muodot

Nuorisopuolella on se etu, että työntekijöillä on usein pitkäaikainen suhde lapseen tai nuoreen. Avunhakijan perhetilanne on tiedossa ja taustat tuttuja. Koska suhde on vapaaehtoinen, se on myös avoimempi kuin sosiaalityöntekijöihin tai muihin viranomaisiin. Apua on helpompi hakea.

– Meillä on aikaa kohdata nuori. Olemme strategiassa kasvatuksen ja diakonian välikentässä. Tukikummiavustuksilla nuori saa olla ohjatussa toiminnassa mukana, mikä ehkäisee syrjäytymistä.

Muitakin yhteistyön muotoja on mietitty, koska yhteisöllisyyttä kaivataan. Avustusten jakamista Mikko Mäkelä ei kuitenkaan siirtäisi urheiluseuroille.

– Kysymys on teoreettinen, koska Tukikummi- en säännöissä on sanottu, että avustukset jaetaan Kirkon diakoniarahaston kautta.

Ikäihmiset ja koululaiset voisivat kehittää yhteistä toimintaa iltapäiviksi, koska silloin on tyhjää aikaa.

Mäkelä uskoo, että paikallisseurakunnissa on paljon toimivia yhteistyömuotoja. Niistä voi kertoa suoraan työalasihteerille, ja vinkkejä kerätään Sakastin nettisivuille kohtaan Hyvät käytänteet. ■

### KUKA VOI SAADA AVUSTUSTA?

• Tukikummiavustus on tarkoitettu syrjäytymisvaarassa oleville lapsille ja nuorille.

• Vanhemmat ottavat yhteyttä joko diakoniatyöntekijään tai nuorisotyöntekijään, joka kartoittaa perheen tilanteen.

• Avustuksen suuruus on 200–2000 euroa, ja se on kertaluonteinen ja perhekohtainen.

• Hakijan ei tarvitse kuulua kirkkoon, eikä hänen tarvitse olla Suomen kansalainen.

• Avustusta voi saada muun muassa liikuntaharrastuksiin, musiikkiharrastuksiin, lukiokirjoihin, ratsastusterapiaan, harrastusvälineisiin, matkakuluihin etävanhemman tai isovanhempien luokse, silmälasihin, lääkkeisiin jne.

• Hakemuksia vastaanotetaan koko ajan, mutta avustuspäätökset tehdään kuusi kertaa vuodessa.

• Avustushakemuslomake on Sakastin nettisivuilla (diakoniarahasto, lomakkeet).

• Diakoniatyöntekijät saavat lähettää Tukikummi-hakemuksen kirkkoverkon sisällä (työpisteeltään) sähköpostin liitteenä osoitteella: kdr.kirkkohallitus@evl.fi.

• Lisätietoa saa Kirkon diakoniarahaston sihteeriltä Sari Niemiseltä puh. 09 1802 448.

(Lähde: sakasti.evl.fi)

## Ei pelkkä lomakkeiden-täyttäjä

Johtava diakoniatyöntekijä Iris Remes näkee Tukikummiavustustoiminnassa myös parannettavaa.

**O**ulunkylän seurakunnan alueella on noin 32 500 asukasta. Taloudellinen avustaminen on keskitetty johtavalle diakoniatyöntekijälle **Iris Remes**lle. Hän on hakenut monelle asiakkaalle Tukikummiavustusta.

– Tämän vuoden puolella voimassa olevia hakemuksia on kymmenkunta. Joskus vastaanotolla voi käydä viikossa neljäkin perhettä, jotka tarvitsevat avustusta, Remes kertoo.

Eniten haetaan tukea jalkapalloharrastukseen, mutta sisällä on myös hakemuksia, joissa pyydetään avustusta viulunsoittoon, lauluharrastukseen ja lukiokirjoihin.

Tukea voi saada enintään 2 000 euroa perhettä kohden lapsiluvusta riippumatta, ja tuota maksimimäärää Remes kehottaa hakemaan. Sen pitäisi riittää noin vuodeksi harrastusmaksuihin, varusteisiin ynnä muihin kuluihin. Kirkkohallituksen päätöstä voi joutua odottamaan monta kuukautta, mutta seurat ovat yleensä joustaneet maksuajassa, kun on kerrottu hakemuksesta.

– Avustuksen määrää ei ole pudotettu kovin paljon haetusta, korkeintaan joitain satoja euroja. Kielteisiä päätöksiä ei ole tullut.

Hakemusten täyttämistä on alkanut tulla ruutiina, mikä ei ole Remesin mielestä hyvä asia.

– Hakemuksista tulee liian samantyyppisiä. Pienen tilaan pitää saada mahtumaan paljon asiaa, eikä kaikki siinä kuvastu. Täydellistä hakemusta en osaa tehdä, vaan usein tietoja pitää täydentää.

Työlästä lomakkeiden täyttäminen on myös, koska Oulunkylässä ei ole muita taloudellisen avun jakajia. Tukikummiavustushakemukset tulivat muiden töiden päälle.

– Kaikki ylimääräinen työ voisi vaikuttaa palkkaukseen, Remes nauraa.

Jonkin verran yhteistyötä on tehty rippikoulujen kanssa. Nuorisotyöntekijät ovat kertoneet tukea tarvitsevasta nuoresta ja ohjanneet vanhemmat Remesin luokse. Tieto Tukikummiavustuksista kulkee puskaradion kautta, ja sosiaalitoimistot ohjaavat asiakkaita kääntymään kirkon puoleen.

– Sosiaalitoimiston harrastusapu on hyvin pientä, eikä siellä ole enää riittävästi aikaa kohdata ihmistä, vaan käsitellään pelkästään kirjallisesti jätettyjä toimeentulotukihakemuksia. Diakoniassa käydään sielunhoidollinen keskustelu, jossa tulee usein koko elämäntarina esille. Tosin kaikki hakijat eivät kuulu kirkkoon, eikä silloin ole välttämättä jatkokeskusteluja.

Tukikummiavustusta voi saada vain kerran, mikä on Remesin mielestä iso miinus.

– Perheet ovat ottaneet hirveän hienosti sen, kun kerron, että kyseessä on kertaluonteinen avustus. Oletus on, että vuoden aikana taloudellinen tilanne kohenee. Mutta mitä jos näin ei käykään? Joutuuko lapsi lopettamaan harrastamisen?

On käynyt niinkin, että joukkueen muut vanhemmat ovat maksaneet lahjakkaiden vähävaraisien nuorten harrastusmaksuja.

Remes pohtii myös seuran panosta. Pitääkö maksujen kanssa olla niin tiukka? Tai voisivatko seurat itse jakaa tätä avustusta vähävaraisille harrastajille?

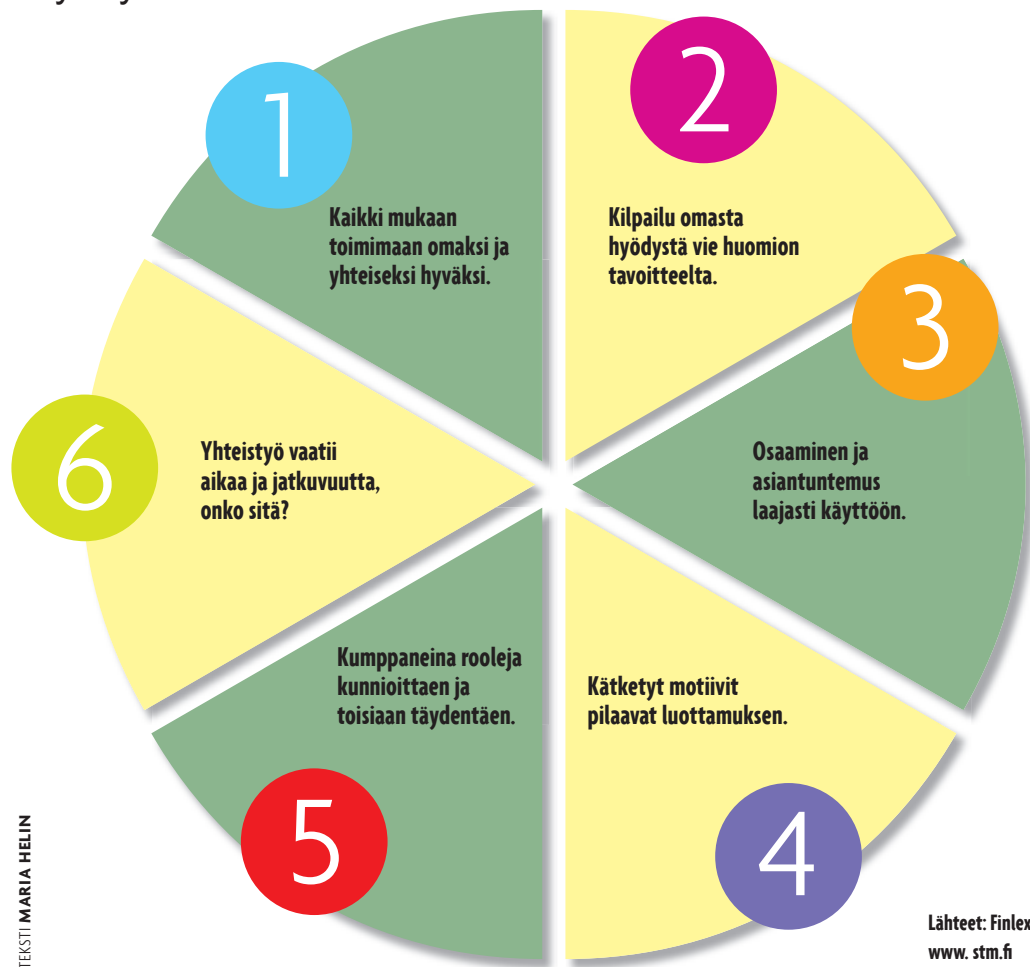
– Avustuksia haetaan niin paljon, että välillä mietin, riittääkö aikani enää perustyöhön. Avustusten saajille pitäisi lähettää seurantakysely puolen vuoden jälkeen, mutta se on jäänyt tekemättä. ■





# Yhteistyöstä kumppanuudeksi

Nuorisolaki 7a§ (27.1.2006) vaatii kuntien nuorisotoimea tekemään moniammatillista yhteistyötä. Onneksi me kirkossa emme tarvitse lakia ymmärtääksemme yhteistyön hyödyt sekä haasteet.



## SYKSYÄ ODOTTELLESSA

**M**AALISKUUSSA TULI SELVÄKSI, että kattavan raamisopimuksen tapaiselle ratkaisulle ei ollut riittäviä edellytyksiä. Miksi näin kävi, arvioita on esitetty neuvottelupöytien molemmin puolin. Loppukevät kului ensi syksyn sopimusmuotoa ja – sisältöä veikkaillessa. Tavoitellaanko sittenkin liittokierrosta kattavampaa ratkaisua maan edun nimissä? Toisaalla puheenvuorot puhtaasta liittokierroksesta ovat voimistuneet. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa keskusjärjestöt ja maan hallitus ovat perinteisesti taka-alalla.

Teknolohiteollisuuden marraskuussa umpeutuvan työehtosopimuksen jatko määrännee seuraavan sopimuskierron askelmerkit. Kirkon ja valtion sopimuskausi jatkuu ensi vuoden maaliskuun loppuun. Kunnan sopimus päättyy kuukautta aiemmin. Julkinen sektori kulkee tässä lähes yhtä jalkaa.

Nimien kuivuessa sopimuspaperissa osapuolten työt jatkuvat aina näyttävien neuvottelurupeamien välillä muun muassa työryhmissä. Kirkon sektorilla hengellistä työtä koskeva työaikaryhmä valmistelee työn ja vapaa-ajan erottamisen selkeämpiä käytäntöjä. Parissa seurakunnassa on kokeiltu kahta erilaista työaikamallia kiinnostunein ottein. Lisää kokeiluseurakuntia tarvitaan, jotta tulevat työ- ja vapaa-ajan määrittelyt saadaan toimiviksi. Kodifointiryhmä kirjoittaa kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta luettavammaksi sisältöä varsinaisesti muuttamatta. Työryhmien tuotokset jalostetaan neuvottelutavoitteiksi.

Järjestöjen valmistautuminen neuvotteluihin on jatkuvaa. Dtl:n ja KNT:n hallitukset viime kädessä päättävät järjestönsä neuvottelutavoitteet. Liiton päättäjillä on monia valmistelutapoja. Jäsenkyselyt ja muut selvitykset paljastavat järjestöjen edunvalvonnan onnistumiset ja epäonnistumiset. Jäsenten henkilökohtainen tapaaminen ja heidän yhteydenotonsa pitävät liiton toimijat ajan tasalla

jäsenistön kokemuksista ja tarpeista. Dtl:n keväisen jäsenkyselyn tulosten analysointi on meneillään. Keskusjärjestöraajat ylittävän epävirallisen leirityöryhmän taannoin toteuttaman kyselyn anti on käytettävissä järjestöjen hakiessa yhteisiä parannuksia leirityötä koskeviin sopimuskohtiin.

Jäsenjärjestöjen edustajat päättävät JUKOn kirkon neuvottelukunnassa kirkon neuvottelutavoitteet järjestöjen esitysten pohjalta. Keväällä neuvottelukunta hyväksyi muun muassa sopimuskauden pituuteen, palkantarkistuksiin, palkkausjärjestelmän kehittämiseen liittyvät alustavat seuraavan neuvottelukierroksen tavoitteet. Neuvottelukunta hyväksyy aikanaan neuvottelutuloksen, jonka JUKOn hallitus vahvistaa.

Nauttikaamme syksyä odotellessa kestästä. Aurinkoisten ja sadepäivien lukumääriin, uimavesien lämpimyyteen tai hyttysten ininään ay-liikkeen voima ei riitä. On kuitenkin hyvä muistaa, että ilman ay-liikettä lomarahaa ja lomaan oikeuttavaa järjestelmää ei olisi. ■



# SYNTIPUKKI HALVAANNUTTA PARHAANKIN PORUKAN

*Työryhmän jäsenenä jopa koulutetut huippuosaajat voivat taantua tehottomiksi urputtajiksi ja toistensa selän takana lusmuilijoksi.*

**T**utkijatohtori **Tiina Nikkola** on uransa aikana törmännyt junnaaviin ryhmiin, joiden vetäjät valittelevat kivireen raskautta. Ryhmiä, jotka eivät halua ollenkaan kääriä hihoja. Ryhmiä, jotka ensimmäisessä lauseessa suitsuttavat mahtavan hyvää fiilistä ja heti perään valittavat, ettei mitään voida tehdä, kun olosuhteet ovat niin surkeat.

Jyväskylän opettajankoulutuslaitoksella työskentelevä Nikkola on pohtinut, miksi huippuosaajat saavat toisinaan aikaiseksi vain laihan raportin hyllyyn pölyttymään. Tämä sai hänet tutkimaan, miksi ryhmätyö karahtaa niin usein kiville.

Väitöstutkimuksensa aineiston Nikkola keräsi opiskelijaryhmästä, jonka vetäjänä itse toimi.

– Halusin ymmärtää ryhmätyön takkuamista, ja analyysin kohteeksi valikoitui syyllisyydestä kumpuava syntipukki-ilmiö, Nikkola kertoo.

## Luonnollisesta syyllisyydestä ahdistukseksi

Nikkolan mukaan syyllisyys on luonnollinen tunne ryhmässä, jonka tehtävänä on luoda uusi ratkaisu.

– Syyllisyys kertoo kehittymisen tarpeesta ja on ilmaisu jonkin puuttumisesta.

Hän korostaa, että mitä haasteellisemmasta ja itselle merkityksellisemmästä tehtävästä on kysy-

mys ja mitä suurempi on epäonnistumisen pelko, sitä kovemmin syyllisyys painaa.

– Ongelmaksi syyllisyys muuttuu, kun ahdistavien tuntemusten taustoja ei tunnusteta, eikä niitä osata käsitellä avoimesti.

Kun ristiriidat ja omat puutteet painavat mieltä, eikä ole oikein varmaa, onko itse oivaltanut korjaamistarpeet oikein, on turvallisempaa olla hisunkissun ja toivoa, että joku muu ottaa tilanteen haltuunsa.

– Niinpä vallitseviksi nousevat ryhmän rauhaa suojaavat käyttäytymismallit, jotka estävät varsinaisen työnteon. Ja kun oikeista kipupisteistä ei puhuta, etsitään ulkoinen tekijä, jota voidaan yhdessä syyttää, Nikkola määrittelee.

## Syntipukki kantaa huonon olon

Kun työ ei etene, syntipukiksi saatetaan leimata heikko tekniikka, huono tiedonkulku, surkea vetäjä tai vaikkapa aktiivisesti kyselevä työryhmän jäsen.

Siinä missä syyllisyys on Nikkolan mukaan kehitystä eteenpäin vievä tunne, syntipukki-ilmiö on jarru, joka vääristää vuorovaikutusta ja torpedoi tekemisen.

– Syntipukki saa kantaakseen ryhmän pahan olon. Syntipukin nimeäminen on näennäisen help-

po, mutta inhimillisesti julma ja organisaatiossa tehottomuutta aiheuttava ratkaisu. Syntipukki on ”se porukan rasittava tyyppi”, jonka aiheuttamista harmeista aletaan jurnuttaa, kun henkilö poistuu ryhmästä.

Nikkola mainitseekin yhtenä syntipukki-ilmiön tunnusmerkkinä selän takana puhumisen.

– Tämän havaitsin väitöstutkimuksessani. Kun opiskelijat valittivat muutamien kouluttajien toiminnasta, he lähettivät sähköpostia kaikille muille osallisille, mutta eivät heille, joihin kritiikki kohdistui.

Nikkolan mielestä epäkohdista ei haluta kertoa taholle, joka asiaan voisi vaikuttaa, koska suoruus nostaisi ristiriidat esille ja pakottaisi ryhmän käsittelemään vaikeita asioita. Selän takana puhuminen on osa mekanisme, jolla ihminen pitää yllä toimeliaisuuden illuusiota: kun varsinaisen työ polkee paikallaan, valittaminen energisoi ja ruokkii puuhakkuuden tunnetta.

## Ryhmän vetäjä paineen purkajana

Nikkolan havainnot tuntuvat masentavilta aikakautena, jolloin suuri osa työstä on keskustelemista, ajattelemista ja ratkaisujen tuottamista luovissa ryhmissä. Taannumme me koulutetut huippuosaajat porukassa väistämättä valittaviksi selän takana puukottajiksi?

Nikkola huomauttaa, että ryhmä on aina ristiriitainen elementti. Varsinkin alussa siltä halutaan hyväksyntää ja samaistumista.

– Alussa vahvistetaan samanlaisuuksia. Mutta vähitellen on pakko ottaa kantaa. Tämä on se vaihe, jolloin vetäjältä vaaditaan taitoa antaa erojen tulla esiin rakentavasti.

Nikkolan mukaan ryhmä nostaa esiin yksilön varhaisia käyttäytymismalleja: saadakseen tahonsa läpi yksi rähisee, toinen vetäytyy ja kolmas luovii.

– Kun vetäjä tiedostaa omat vaikuttimensa ja tunnistaa reagointimallinsa, hänellä on eväitä

kohdata jäsenten erilaisuus. Kun ristiriidoista uskalletaan puhua, syyllisyyttä ei tarvitse ulkoistaa kohteeseen tai ihmiseen.

## Ryhmä tarvitsee aikaa

Nikkola kannustaa organisaatioita luottamaan työryhmiin, mutta ei millä tahansa ehdoilla. Onnistukseen tehtävässä työryhmä tarvitsee pätevä vetäjän lisäksi myös aikaa. Ryhmän muodostuminen ei tapahdu silmänräpäyksessä, eikä mikään ryhmä voi toimia jatkuvasti täydellä teholla.

– Takapakkeja tulee väistämättä, ja ne pitää hyväksyä osana luovaa prosessia. Mitä monimutkaisempi tehtävä, sitä mutkikkaampia ovat polut, joiden kautta ryhmä pääsee maaliin.

Jos työ ryhmässä tökkii, sitä ei Nikkolan mielestä pidä pelästyä. Päinvastoin.

– Ryhmätyön tökkiminen on normaali olotila. Epänormaalia on olettaa, että ryhmä toimisi noin vain ilman psyykkisiä ponnisteluja. ■

## HYVÄ EI SYNNY ITSESTÄÄN

**Kun perustat työryhmän, varaa sille riittävästi aikaa ja valitse vetäjäksi henkilö, joka ymmärtää laumakäyttäytymisen dynamiikkaa. Mieti myös näitä:**

- Työryhmästä ei saa tulla erilaisten yksilöiden kokoontumisajot tai tunteiden purkukenttä.
- Ryhmä ei tuota lisäarvoa, jos se on vain säiliö, johon jokainen tuo itsenäisesti valmisteleman osan.
- Takapakki ja taantumuksen hetket kuuluvat asiaan. Mitä vaativampi tehtävä, sitä kumpareisempi maasto.
- Liiallinen tehopiiskaus voi syventää syyllisyyttä, aiheuttaa paniikkia ja saattaa johtaa umpikujaan.
- Hyvässä työryhmässä on tilaa epävarmuudelle. Ryhmä käsittelee ristiriitoja avoimesti, ja jäsenet antavat toisilleen suoraa palautetta.
- Ryhmä tarvitsee tukea arjessa ja olemisen sietämisessä. Laivaseminaari voi olla mukava kevennys, mutta se ei ratkaise syntipukki-ilmiötä.



# LÄHIJOHTAJA – LÄHELLÄ KAIKKEA

**K**irkossa on viime vuosina panostettu ilahduttavan tavoitteellisesti johtamisen kehittämiseen. Kehittämistyössä on keskitytty myös väliportaana johtamisjärjestelmiin eli lähijohtamisen vahvistamiseen.

Oma ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöni keskittyi diakoniatyön lähijohtamiseen. Siinä tutkin lähijohtajan aseman, vastuun ja vallan problematiikkaa suhteessa esimieheen Tampereen hiippakunnan seurakunnissa. Tältä pohjalta kehitin diakoniatyön lähijohtamisen toimintamallin. Malli on sovellettavissa myös muille kirkon työaloille, kuten varhaiskasvatukseen ja nuorisotyöhön, ja laajemmalle, erityisesti sosiaali- ja terveysaloille.

## Lähijohtajan kutsumustyö ja selkeä johtajuus

Mallin keskiössä on lähijohtajan oma kutsumustyö ja selkeä johtajuus. Lähijohtajan kutsumustyö on diakoniatyön johtamisen palvelutehtävä. Lähijohtajan tulee siis hallita tehtävänsä, ja hänen on otettava rohkeasti johtajuus haltuun. Tässä tehtävässä auttavat koulutus, työkokemus, halu kasvaa johtajuudes-

sa sekä oma persoonallisuus. Lähijohtajan tulee olla johtamistehtävän lisäksi myös alainen, työntekijä, työtoveri ja seurakuntalainen.

## Kirkkoherra kuulolla

Mallissa ylimpänä on lähijohtajan esimies eli kirkkoherra, jonka tulee olla tarvittaessa tavoitettavissa. Kirkkoherran kuulolla oleminen tarkoittaa lähijohtajan ja esimiehen välistä luottamuksellista keskusteluyhteyttä. Kirkkoherran on esimiehenä tärkeä pysyä ajan tasalla diakoniatyön asioista ja työn kehittämistarpeista. Lähijohtajalla on oikeus esimieheen, joka on helposti lähestyttävä sekä kiinnostunut alaisensa työstä ja työolosuhteista. Tämä edesauttaa työntekijän työssä pysymistä ja työssä jaksamista. Kirkkoherra vastaa viime kädessä lähijohtajan työstä ja lähijohtajuuden toimivuudesta koko organisaatiossa. Tavoitteena on myös seurakuntien johdon ymmärryksen kasvaminen lähijohtamiseen ja sen kehittämiseen.

## Diakoniatoologin tehtävät kirjattu

Diakoniatoologin vastuualana seurakunnissa on diakoniatyö. Dia-

koniatoologin tehtävät tulee olla kirjattu ja rooli selkeä, jotta työ on sujuvaa. Diakoniatoologi on osa lähijohtajan vetämää tiimiä, sen yksi jäsen muiden työntekijöiden joukossa, mutta ilman esimiesasemaa. Diakoniatoologilla on suuri arvo tiimin teologisena asiantuntijana. Näin diakoniatoologi toimii yhteistyöntekijänä, tiedon jakajana ja välittäjänä niin seurakunnan sisällä kuin ulospäin. Diakoniatoologilla on mahdollisuus ja velvollisuus jakaa diakoniatyön kenttää diakoniatyöntekijöiden kanssa. Tämä luo jo olemassa olevia sekä uusia mahdollisuuksia työn kehittämiseen.

## Hiippakuntasihteerin ja lähijohtajatiimin tuki

Diakoniatyön hiippakuntasihteerin Tampereella toimii yksittäisen lähijohtajan taustatukena. Lähijohtajien tiimi toimii taas lähijohtajan tukiryhmänä oman seurakunnan ulkopuolella. Tiimin tapaamiset on tarkoitus pitää tulevaisuudessa säännöllisinä. Tavoitteena on, että lähijohtajat kokoontuvat muutama kerran vuodessa hiippakuntasihteerin kutsumana tavaten toisinaan ja kehittämään yhdessä diakoniatyötä. Lähijohtajien yhteisöllisen



vertaistuen tulee olla vahvaa, jotta he selviävät monista lisääntyvistä haasteista ja muutoksista omassa työssään. Tuen hakeminen ja saaminen vaativat myös lähijohtajien omaa aktiivisuutta ja kiinnostusta.

## Perustehtävät ja lähijohtamisen tehtävät kirjattu

Jokaisen lähijohtajan perustehtävät tulee olla tarpeenmukaisia ja tiimin työnjaon kannalta riittäviä. Työnjaon tulee olla toimiva ja sitä tulee päivittää säännöllisesti, esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä. Työnjaon tulee ottaa huomioon lähijohtajalle varattava aika hallinnollisiin tehtäviin, työn kehittämiseen ja tukemiseen. Johtajuutta ei voi jakaa, mutta työtehtäviä voi. Työjaon ei pidä kuormittaa liikaa lähijohtajaa eikä samalla myöskään muita työntekijöitä.

Kaikki lähijohtamisen tehtävät tulee olla selkeästi ylös kirjattuja, jotta lähijohtaja voi vastata työnsänsä laaja-alaisesti. Tehtävien kirjaaminen tukee myös työn rajaa-

mista ja keskittymistä oleelliseen. Työn priorisointi ja arviointi sekä etäisyyden ottaminen auttavat näkemään, mitä työ kokonaisuudessaan sisältää. Lähijohtajan kirjatut työtehtävät rohkaisevat myös yhteiseen keskusteluun lähijohtajan, tiimin ja esimiehen kanssa työnjaon tasapuolisuudesta. Tavoitteena on, että lähijohtajalla on riittävästi aikaa omaan johtamisen palvelutehtävään.

## Esimiesasema selvitetty

Esimiehen eli kirkkoherran ja lähijohtajan asema tulee olla yhdessä keskustellen selvitetty. Molempien tulee tiedostaa omat johtamistehtävät, eli mitkä ovat vastuut ja miten valtaa voi käyttää. Selkeä asema tukee luottamuksen ja työrauhan saavuttamista sekä kasvattaa oman ja toisen työn kunnioittamista.

Tärkeää on myös tiedon kulku puolien ja toisin. Aseman selkeydessä auttavat myös lisäkoulutus ja työkokemus eli varmuus tehdä työtä. Aseman selvittämisessä on muistettava, että johtaminen on

jatkuvaa kasvamista palvelevaksi johtamiseksi.

## Vastuu ja valta tasapainossa

Lähijohtajan vastuut työssä tulee olla hallittavissa olevia sekä lähijohtajan viran mukaisia. Lähijohtajan on kannettava rohkea vastuu johtamisesta, eikä jaettava sitä liikaa työntekijöille. Tämä luo johtamiseen turvallisuutta ja jämyä. Vastuuta ei saa olla toisaalta liikaakaan suhteessa lähijohtajan valtuuksiin.

Lähijohtajan vallan tulee olla myös riittävää, jos hänelle on annettu vastuuta. Vastuuta pitää siis olla samassa suhteessa kuin valtaa. Valtaa tulee olla enemmän erityisesti itsenäiseen päätöksentekoon sekä talouden ja toiminnan hallintaan. Kirkkoherra jakaa valtaa suhteessa lähijohtajan vastuuseen. Myös kirkkoneuvosto voi delegoida vastuuta ja valtaa lähijohtajalle. Vallan jakaminen on myös lähijohtajan tehtävän arvostuskysymys.

”**Toimintamalli kuvaa lähijohtamisen tasapainoilua diakoniatyön perustehtävän sekä lähijohtamisen tehtävien välillä.**”

### Mallin yhteenveto ja oma kokemus

Diakoniatyön lähijohtamisen toimintamalli antaa tiivistetyn mallin siitä, mikä voi auttaa lähijohtajaa suoriutumaan omassa tehtävänsään. Toimintamalli kuvaa lähijohtamisen tasapainoilua diakoniatyön perustehtävän sekä lähijohtamisen tehtävien välillä. Lähijohtajan työssä tulee painottua oman työtiimin asiantuntijuuden ja osaamisen johtaminen. Tästä syystä lähijohtaja tarvitsee työnsä tueksi johdon ja muut kollegat. Lähijohtajan rooli ja työnkuva on moninainen, vaativa ja vastuullinen, mutta erityisen lähellä omaa ammatillista työtä.

Olen itse hankkeen alusta lähtien kiinnittänyt huomiota mallin sisältöön ja huomannut, kuinka moni asia on omassa työyhteisössäni jo hyvällä alulla. Prosessin aikana vastavuoroisuus ja läsnäolo ovat kasvaneet tiimini välillä, esimieheni kanssa sekä myös seurakuntamme ulkopuolella. Olen ymmärtänyt, että yksin ei saa muutosta aikaan vaan asioita pitää tarkastella yhdessä, jotta tuloksia syntyy. Toivon, että jo tämän vuoden aikana diakoniatyön lähijohtamisen kehittämissä jatkui hiippakuntamme sisällä ja mahdollisesti muissakin hiippakunnissa.

### Palvelemista ja vaikuttamista lähellä kaikkea

Tänä päivänä moni diakoniatyön lähijohtaja painiskelee suorittavan työn ja hallinnollisten tehtävien välimaastossa. Kutsumusta ja kysyntää suorittavaan työhön riittää, mutta aikaa pitää olla myös työn kehittämiseen, uusiin tehtäviin, yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen

”**Lähijohtamisen tulee olla esimerkillistä, palvelevaa ja läsnäolevaa johtamista.**”

sekä erityisesti työtovereiden tukemiseen. Lähijohtamisen tulee olla esimerkillistä, palvelevaa ja läsnäolevaa johtamista. Omalla työllään tulee siis mahdollistaa toisten työt. Ei tehdä niitä, vaan antaa niille tilaa, konsultoida sekä tunnistaa työto-

vereiden asiantuntijuutta ja monenlaista osaamista.

Lähijohtajan työkalu on työntekijä itse. Työkalua on huollettava, jotta se pysyy työkuuntoisena. Ilman hyvin huollettua lähijohtajaa ei ole myöskään hyvinvoivaa tiimiä. Tiimissä toinen tukee toistaan omalla työpanoksellaan vastaten omasta työstään, mutta myös omasta jaksamisestaan. Diakoniatyö on palvelutyötä kuten myös diakoniatyön lähijohtaminen. Lähijohtaja on lähellä kaikkea: asiakkaita, työtovereita, koko työyhteisöä sekä esimiehiä. Välillä lähijohtajan on ”hiivittävä villasukillaan” ja välillä taas kohotettava ääntään, erityisesti kaikkein heikoimpien puolesta. ■

**Kirjoittaja on johtava diakoniatyöntekijä Hollolan seurakunnassa.**

**Lähde: Diakoniatyön lähijohtajien asema, vastuu ja valta seurakunnissa – diakoniatyön lähijohtamisen toimintamalli. Lahden ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan laitos, kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi ammattikorkeakoulu tutkinto. Syksy 2012. Linkki: [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi)**

Laajan valikoiman ja hyvän palvelun kristillinen kirjakauppa, josta löydät kaikkien kustantajien kristilliset kirjat. Tervetuloa ostoksille myymälään ja verkkokauppaan!

**SACRUM**  
Kaikkea maan ja taivaan väliltä.



**34<sup>90</sup>**

Paavo Kettunen

### Auttava kohtaaminen

Sielunhoidon perusteet ja teologia Kattava ja ajantasainen tietopaketti ja oppikirja sielunhoidosta. Teos antaa erinomaisen tuen omalle kasvulle sielunhoitajana.

**34,90** (38,80)

**KIRJAPAJA**



**17<sup>90</sup>**

Eeva Eerola

### Turvallisella mielellä

Selkokielineen hartauskirja jossa puhutaan Jumalan huolenpidosta. Isokokoinen teksti ja kaunis, selkeä valokuvakuviitus.

**17,90** (19,10), yli 20 kpl **14,90**

**KIRJAPAJA**



**26<sup>00</sup>**

Janne Villa

### Hengellinen väkivalta

Hengellinen ja henkinen väkivalta ovat vaiettuja salaisuuksia monissa piireissä. Kirja tarkastelee väkivaltaa uskonnollisten liikkeiden sisällä tapauskertomusten, asiantuntijoiden ja alan kirjallisuuden kautta. Kirjassa pohditaan myös yksilön ja yhteisön tasolla keinoja selvitä kriisistä.

**26,00** (28,90)

**KIRJAPAJA**



**10<sup>00</sup>**

Heidi Rautionmaa (toim.)

### Uskontodialogi

Kasvatusta uskontojen kohtaamiseen Eri uskontojen ja vakaumusten edustajien keskinäinen kanssakäyminen auttaa löytämään tapoja elää moninaisuudessa ja toimimaan yhteisen hyvän puolesta.

FOCUS



**17<sup>55</sup>**

Kaarina Hakkarainen

### Kiitos lahjoistasi

Kirkkovuotta seuraava rukouskirja sopii lahjaksi ja kiitokseksi. Rukoustekstejä kuvittavat suomalaisen kirkkotilojen aarteet.

**17,55** (19,50)

**LASTEN KESKUS**



**26<sup>55</sup>**

Suvelise Nurmi, Panu Pihkala (toim.)

### Luontokirkkovuosi

Uusi näkökulmia ja virikkeitä luonnon ja kirkon hartauselämän yhdistämiseen – kaikkina vuodenaikoina. Ideoita ja ajatuksia siihen, miten jumalanpalvelus tai muu hartaushetki viedään luontoon kuin siihen, miten luonto voidaan tuoda kirkkotilaan. Heti käyttöön otettavia teksti- ja lauluvinkkejä, saarnaajuria ja toiminnallisia virikkeitä.

**26,55** (29,50)

**LASTEN KESKUS**



ahaa

opiskelija

RIIKKA VARTIAMÄKI  
sairaanhoitaja-diakonissaopiskelija  
riikka.vartiamaki@student.diak.fi

## Vapaaehtoista verkonpaikkausta

Kymmenen vuotta sitten Nurmijärven kunta ja seurakunta pistivät hynttyitä yhteen vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Syntyi uusi vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin toimi, jonka kustannukset puolitetaan kunnan ja seurakunnan kanssa.

**N**urmijärven kunnan asukasluku on noin 40 000. Vaikka väki on nuorekasta, yli 65-vuotiaiden määrä kasvaa koko ajan. Vanhuus ei ole ongelma, yksinäisyys on.

Käytännössä vapaaehtoisia välitetään ystäviksi ja tukihenkilöiksi ihmisille, jotka ovat yksin ja unohdettuja tai eivät selviydy arkitehtävistään. Vapaaehtoiset käyvät kodeissa, sairaaloissa ja laitoksissa tapaamassa ihmisiä ja toimivat ryhmien vetäjinä.

– Vastaan vapaaehtoistyön suunnittelusta, toteutuksesta, kehittämisestä ja koordinoinnista. Teen yhteistyötä kunnan, seurakunnan ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Vuosittain järjestämme kansalaisopiston kanssa 16 tunnin peruskursseja, kuvaa **Anneli Järvinen** toimenkuvaansa.

Erilaisissa tehtävissä toimii noin kaksisataa henkilöä. Mukana olevien vapaaehtoisten jatkokoulutus, virkistys ja työn-

ohjausiltojen järjestäminen ovat myös tärkeä Anneli Järvisen työtä. Yhdessä kunkin alueen (Rajamäki, Kirkonkylä, Klaukkala) diakoniatyöntekijöiden kanssa vastuut jaetaan siten, että tehtävät säilyvät ihmisen kokoisena.

Tärkein yhteistyökumppani on kunnan sosiaali- ja terveystoimi. Laitoksista lähes kaikki tilaukset tulevat hoitohenkilökunnan kautta. Kotoa tulevat tilaukset hoituvat kotihoidon henkilökunnan kautta. Omaistaita tai asiakkailta tulee vain vähän tilauksia.

Käytännössä vaikkapa kotipalvelu havaitsee, että kotona asuvan vanhuksen suhdeverkko on repaleinen. Sukulaiset asuvat kaukana tai heitä ei juuri ole. Suurin ongelma on juttukaverin puute. Tähän tilanteeseen etsitään sopiva kotiystävä.

Merkittävimmät toimintamuodot ovat avunvälitys sekä koti- ja osastoystävätoiminta.

– Vapaaehtoistoiminta on harrastus. Sen pitää olla antoisaa, haastavaa ja samalla hauskaa. Lähetän ystäväkirjeitä riittävän usein sekä järjestän pitkin vuotta mukavia retkiä ja tapaamisia. Pääosa toimijoista on eläkeikäisiä, joten vaihtuvuus on pysyvä olotila. Joka vuosi koulutetaan uusia vapaaehtoisia.

– Pari vuotta sitten viritimme verkon verkkoon, eli lähdimme mukaan Suurella Sydämellä -sivustolle. Netin kautta on kätevä selailta eri tehtäviä. Myös ilmoittautuminen hoituu kätevästi. Olemme saaneet netin kautta kolmisenkymmentä uutta toimijaa. Sivustoa voisi hyödyntää enemmänkin, sanoo Anneli.

Vapaaehtoistoimijat tekevät vuodessa 20 000 työtuntia. Laskennallinen arvo on yli 200 000 euroa. Koordinaattorin palkkaan ja toiminnan kuluihin uppoaa 60 000 euroa. Summa jaetaan puoliksi kunnan ja seurakunnan kesken. ■



## Tuntematon diakonissa

**K**EVÄT ON TÄÄLLÄ, ja ensimmäinen vuosi diakonisen hoitotyön opintoja kohta takana. Tätä kirjoittaessani on jäljellä enää viimeiset harjoitteluvuorot ja kolmisen viikkoa koulua.

Aloittaessani sairaanhoitaja-diakonissan opinnot viime syksynä en oikein tiennyt vielä, millaista työtä tulisin diakonissana tulevaisuudessa tekemään. Ainoa minulle tutuksi tullut diakonissa piti muutaman opetustunnin rippikoululeirilläni vuosia sitten, eikä hänen työnkuvansa oikein avautunut silloin minulle. Yritin etsiä ennen kouluun hakemista tietoa alasta internetistä, mutta kokonaiskuva diakonissan laajasta toimenkuvasta oli silti hämärän peitossa.

Mikä minut sitten sai hakeutumaan alalle mistä en tiennyt juuri mitään? Hain Diakonia-ammattikorkeakoulun monen sattuman summana ja uskonkin sen olleen täysin Jumalan johdatusta. Pääsin kertaheittolalla opiskelemaan pitkäaikaiseen haaveammattiini eli sairaanhoitajaksi ja samalla saan opiskella myös hengellistä. Mielikuvat diakonissan työstä alkavat hiljalleen hahmottua yhden seurakuntaharjoittelun ja opintovuoden jälkeen. Diakonissa on hyväntekijä, joka tekee ja kuuntelee paljon mutta ei pidä melua itsestään.

**VAIKKA DIAKONISSAN TOIMENKUVAN** ei ainakaan vielä kuulu juurikaan sairaanhoidollisia toimenpiteitä, sisältää se paljon muuta vastuuta.

Erityisen mielenkiintoista oli huomata, miten diakonissan työkuvaan vaikuttaa usein erityisosaaminen, aluevastuullisuus tai työtiimi. Viittomakieltä osaava toimii paljon kuurojen parissa ja romankulttuuriin perehtynyt diakonissa toimii tärkeänä voimavarana romaneiden parissa.

Vastaanottojen ja kotikäyntien lisäksi diakonissa voi pitää erilaisia kerhoja ja piirejä, olla mukana romani-, päihde-, vanhus-, perhe- ja/tai vaikkapa rippikoulu-työssä. Työ sisältää myös projektien suunnittelua, yhteistyötä eri tahojen kanssa ja vaikka mitä muuta.

Olen todella kiitollinen, että pääsin opiskelemaan juuri tätä alaa, sillä tämä tuntuu omaltani.

”**Diakonissa on hyväntekijä, joka tekee ja kuuntelee, mutta ei pidä melua itsestään.**”

**ON OIKEASTAAN TODELLA** mielenkiintoista, miksi diakonissan ja diakonin ammatit ovat vielä niin epäselviä asioita tänä päivänä, sillä lähes kaikkiaan kuitenkin tietävät pappien, kanttorien, nuorisotyöntekijöiden, suntioiden ja niin edelleen toimenkuvat. Jos hakusana ”diakonissa” ei pulpahda ikääntyneelle mieleen, käy harvemmin kirkon penkkiä kuluttamassa, tai jos kukaan ei suosittele ottamaan yhteyttä diakoniatyöntekijään, niin miten voisi tietää, että häneltä voisi saada apua. Mahtaako synnä kehnoon markkinointiin olla se, että työt eivät ainakaan diakoniatyöntekijöiltä lopu kirkon virkojen vähentyessä? Tavoittamattomissa on vielä paljon apua tarvitsevia. Aina on joku jossain vailla, jos ei muuta, niin kuuntelevaa korvaa. ■

## Toimivat tekstit: Julkaistaanko juttuni?

Kirjoitussarjan toisessa osassa annetaan vinkkejä, miten uutiskynnys ylitetään maakuntalehdessä tai ilmaisjakelulehdessä.

Seurakunta on järjestämässä ison kevättapahtuman lähialueen nuorille työttömille. Lahjoituksena on saatu runsaasti kesävaatteita, joita jaetaan osallistujille. Tapahtuman eteen on nähty vaivaa, ja työntekijät pohtivat, miten lehdistön edustajan saisi myös paikalle.

Toisella paikkakunnalla on alettu järjestää tapaamisia pienyrityksille. Yrittäjien kahvilasta on tullut erittäin suosittu paikka jakaa kokemuksia ja saada vertaistukea. Toiminnasta halutaan kertoa myös ilmaisjakelulehdessä.

Edellä kuvatut esimerkit ovat kuvitteellisia. Jos ja kun omissa seurakunnassa tapahtuu jotain uutisoimisen arvoista, siitä kannattaa tiedottaa myös lehdille.

### ► Yhteydenotto toimitukseen

Helsingin Uutiset on ilmaisjakelulehti, jonka painosmäärä on 215 000 kappaletta. Kahdesti viikossa ilmestyvällä lehdellä on omat kumppanisivut voittoa tuottamattomille yhdistyksille ja seuroille. Näillä sivuilla myös seurakunnat voivat kertoa lyhyesti tulevista tapahtumista.

- Suhtaudumme myönteisesti kan-

salaistoimintaan, kertoo toimitussihteeri **Mikko Välimaa**.

Helsingin Uutisten toimitusta voi lähestyä sekä lehdistötiedotteella että valmiilla jutulla.

- Kumppanijuttuja julkaistaan verkossa sellaisenaan, ja toimitus voi antaa niille lisää painoarvoa nostamalla niitä esiin uutisvirrassa. Painetussa lehdessä juttuja voidaan julkaista myös mutta usein toimituksen käsittelemässä, lyhyemmässä mitassa, Välimaa sanoo.

Satakunnan Kansa on maakuntalehti, jonka päivittäinen lukijamäärä on 123 000. Tämän lehden toimitus suosii lehdistötiedotteita, eikä niinkään valmiita juttuja.

- Meillä on ammattitoimittajia, jotka kirjoittavat juttuja. Hyvin laadittu lehdistötiedote herättää kiinnostuksen, ja voimme lähettää oman toimittajan tekemään juttua, hallinnollinen uutispäällikkö **Matti Majasaari** kertoo.

Paras jakelukanava on sähköposti. Lyhyt ja napakka lehdistötiedote kannattaa lähettää noin viikkoa aikaisemmin toimitukseen ja soittaa parin päivän päästä perään, onko viesti huomattu. Toimitukseen sa-

telee satoja sähköposteja, joten otsikointiin on syytä panostaa.

### ► Laadi lehdistötiedote

Lehdistötiedotteen tarkoitus on herättää toimittajan mielenkiinto. Siksi tärkein tieto tarjotaan heti tekstin alussa. Tiedotteessa jos missä on syytä suosia lyhyttä ja napakkaa ilmaisua. Tärkeysjärjestyksessä eteneminen karsii turhat pois. Yhteen kappaleeseen tulee yksi asia.

- Pitää mennä suoraan asiaan. Tiedotteen pitää vedota uutispäällikköön kahdella lauseella, Majasaari painottaa.

Tiedotteessa kannattaakin noudattaa uutisen rakennetta: tärkein tieto alkuun ja vähemmän tärkeä loppuun. Jos nuorten työttömien kevättapahtumassa on ennätysmäärä osallistujia, sen voi nostaa kärkeen. Tai jos yrittäjien kahvilassa on ideoitu oma yrittäjille tarkoitettu velkaneuvonta, siinä on uutinen. Täytyy miettiä, mikä kiinnostaa lukijaa ja mikä asia tapahtumasta nostetaan esille.

- Lehdistötiedotteeseen on hyvä hakea ihminen mukaan. Jos työt-

tömien vaateavustukselle saadaan kasvot, ollaan jo pitkällä, Majasaari neuvoo.

Myös Helsingin Uutisten Välimaa korostaa sitä, että jutun pitää koskettaa tavallisen ihmisen arkea.

- Ensimmäinen kriteeri on, miten laajoja asukasryhmiä uutinen koskee. Kirkkohon on monessa puheenaiheessa mukana, ja kirkollisia aiheita voi nostaa esiin.

Lehdistötiedotteen otsikon täytyy olla tarpeeksi houkutteleva. "Lasse löysi uuden vaatekerran työttömien kevättapahtumasta" tai "Niina sai apua yrittäjien velkaneuvonnasta" ovat jo kuvaavia otsikoita.

Aivan tiedotteen lopussa kerrotaan, kuka antaa asiasta lisätietoja. Hyvää palvelua on myös se, että tapahtumasta on valmiita kuvia tarjolla.

### ► Verkkoon mahtuu

Julkaisukynnyksen ylittäminen on monen tekijän summa.

- Tärkeä asia voi hautautua sähköpostitulvaan, jos lehdistötiedote on tylsästi kirjoitettu, Majasaari muistuttaa.

Painetussa lehdessä jutuista on

usein yltäjäntä, eivätkä aina edes omien toimittajien jutut mahdu lehteen. Sen sijaan "verkkoon uppoaa vaikka mitä".

- Satakunnan Kansassa on viikonloppuisin ohut miehitys. Jos saamme lauantai-iltana järjestetystä hyväntekeväisyyskonsertista valmiin lyhyen uutispätkän ja kuvan, se voi mennä sellaisenaan verkkoon, Majasaari kuvaa.

Myös Helsingin Uutisissa on tilaa verkossa.

- Uutiskynnys on huomattavasti matalampi, ja uutisvirtaa voisi kasvattaa. Harvoin nyripistämme nää verkkojutuille, Välimaa toteaa. Myös verkossa julkaistaviin juttuihin on hyvä etsiä "mannekiini". Jos hyväntekeväisyyskonsertin laulajaa ei saa jututettua, voi kysyä kuuntelijoilta kommentteja. Kuvia kannattaa myös napsia tilaisuudesta. Mitä valmiimpi aineisto, sen varmemmin se julkaistaan.

### ► Sinnikkyys palkitaan

Yrittänyttä ei laiteta. Sanomalehtiin kannattaa solmia hyvät välit ja tarjota materiaalia säännöllisesti.

- Väsytystaktiikka on hyvä keino,

koska pitää olla itse aktiivinen. Me teemme nopeita päätöksiä toimituksessa, Majasaari sanoo.

Ja viimeisenä vinkkinä: kesäaikaan toimituksissa on hiljaista. Silloin voi ennakoita ja lähettää juttuideoita toimituksiin.

Lataa nettisivuilta lehdistötiedote Vuoden diakoniatyöntekijästä: [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi) tai [www.knt.fi](http://www.knt.fi) ■

### LISÄTIETOA:

- Elisa Juholin, *Communicare*, Infor
- Salli Kankaanpää ja Aino Piehl, *Tekstintekijän käsikirja, Yrityskirjat*
- Aino Suhola, *Seppo Turunen ja Markku Varis, Journalistisen kirjoittamisen perusteet, Finn Lectura*
- Taina Uimonen, *Taitoa tekijälle, tehoa teksteihin, Infor*

### TOIMIVAT TEKSTIT -JUTTUSARJA

- 1/2013 Selkeä kieli
- 2/2013 Julkaistaanko juttuni?
- 3/2013 Näin bloggaat
- 4/2013 Kuvat ja luvat













**”Ihmisten auttamiseksi tarvitaan aitoa kumppanuutta, jotta kukaan ei jäisi ilman tarvitsemaansa apua.”**

### Kohti vaikuttavaa yhteistoimintaa

Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen on noussut **Jyrki Kataisen** hallitusohjelmaan yhdeksi merkittäväksi poikkihallinnolliseksi tavoitteeksi. Uusia ratkaisuja eniten apua tarvitsevan väestöryhmän tukemiseen kaivataan kipeästi.

Informaatio-ohjaus ja erilaiset suositukset eivät ole riittäneet palvelujen laadun parannukseen. Lainsäädännön muutostyön avulla (lastensuojelu, uusi terveydenhuoltolaki, oppilashuoltolaki) halutaan varmistaa, että asiakkaan ympärillä toimivat eri tahot löytäisivät toisensa.

Nyt eri ohjausmuodot eivät ole tukeneet toisiaan ja eri toimijat tuottavat informaatiota samasta aihepiiristä. Tämä lisää toimijoiden tiedontulvaa ja aiheuttaa epäselvyyttä eri organisaatioiden rooleista. Kaikki puhuvat samasta asiasta, mutta kulttuuria yhdessä toimimiseen ei ole riittävästi.

Miten saadaan terveydenhuoltolain (2. §) mukaiset rakenteet toimimaan niin, että kunnan johdoryhmät, lautakunnat, järjestöt ja seurakunta tekevät yhdessä töitä paikallisten ihmisten kurjuuden vähentämiseksi?

### Mistä on hyvät käytänteet tehty?

Yhteisestä ja aidosti ihmisiä auttavasta lähestymistavasta on esimerkkejä hyviksi havaituissa toiminnissa. Luonteenomaista niille on toiminnan kynnyksettömyys, ihmisten kunnioitus, luottamus, ihmisten kuuleminen ja todesta ottaminen.

Nämä arvot on nostettu esille Pohjois-Suomen aluehallintoviraston ja Oulun Hiippakunnan tuomiokapitulin vuosittaisissa tapaamisissa.

– Tavoitteena ei aina tarvitse olla yhteinen hanke, vaan kuulumisten vaihtaminen ilman ennakkopaineita, ja joskus ne yhteiset tavoitteet syntyvätkin ihan itsestään, toteaa hiippakuntasihteerinä toiminnut **Jouko Lankinen**.

Hän on kehittänyt kirkon diakoniatyöntekijöiden ja kunnan sosiaali- ja terveystoimijoiden välistä arjen kumppanuutta

Eriarvoisuuden kaventaminen on myös Pohjois-Suomen aluehallintoviraston hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen neuvottelukunnan keskeisiä tavoitteita. Neuvottelukunta tukee ja seuraa hyvien käytänteiden levittämistä alueellaan kahden vuoden välein järjestettävillä HYTE-päivillä.

Muutos Nyt -hyvinvointiohjelmatyötä (2008–2017) Pohjois-Pohjanmaalla toteutetaan kumppanuusperiaatteella. Mukana ovat kaikki keskeiset alueelliset toimijat, elinkeinoelämä, julkiset palvelut, valtio ja kunta, kirkon diakoniatyö ja kansalaisjärjestöt. Muutoksen tekemiseen uskotaan ja ihmisten näköisten palvelujen kehittämistä toteutetaan systemaattisesti hyväksi todettuja käytänteitä levittämällä. Tämä työ on mahdollista kun ”ihmiset tekevät yhteistyötä, eivät organisaatiot” toteaa nykyinen hiippakuntasihteerinä **Mirva Kuikka**.

Suomen Mielenterveysseura on jo 1990-luvulla perustanut kriisikeskuksia ja Ensi- ja turvakotien liitto on organisoinut turvakotipalveluja. Tampereen evankelisiluterilaiset seurakunnat ovat perustaneet 24 vuotta toimineen Mummonkammarin, joka tavoittaa tuhansia avun tarvitsijoita ja sadoittain vapaaehtoistyöntekijöitä. Vähitellen on alettu perustaa hyvinvointikeskuksia, jotka tukevat alueen kaikkia ihmisiä myös ilman lääketieteellistä avun tarvetta (Hyvinvointikeskus Onni Pukkilassa, Wanhassa Herrassa).

Ihmisten auttamiseksi tarvitaan aitoa kumppanuutta, jotta kukaan ei jäisi ilman tarvitsemaansa apua. Veikko Lavin sanoin ”...liian myöhäistä on silloin polttaa kynttilää, kun suuri hautakumpu umpeen luotu on...” ■

henki kulkee



## Harrastetaan rukouilemista

Tässä ajassa hiljentymisen merkitys ihmisen hyvinvoinnin rakentajana on tiedostettu. Rukoileminen tarjoaa mahdollisuuden hiljentymiseen. Moni ajattelee, että hengellisyys ja rukoileminen on jokaisen yksityisasiassa. Jeesushan kehottaa: ”Kun sinä rukoilet, mene kammioosi, sulje ovi ja rukoile Isääsi, joka on salassa.”

Eräs viisas diakoniatyöntekijä sanoi minulle, että rukoileminen poikkeaa monesta muusta mietiskelystä ja hiljentymisestä siinä, että rukoilemisessa ei ole kysymys itseni kehittämisestä ja kasvamisesta (niin kuin esimerkiksi joogassa). Rukoillessani minä päinvastoin vapaudun kiertämästä oman napani ympärillä. Minun on nöyryyttävä ottamaan totuus vastaan: olen Jumalan luoma, hänestä lähtöisin. Olen täysin riippuvainen hänestä. Tuo nöyrytyminen onkin vaikeaa. On vaikea uskoa, että sen kautta tulevat todellinen rakkaus ja vapaus ja elämä alkaa virrata.

Kiire taitaa olla usein esteenä viipymiselle Jumalan edessä. Kuitenkin juuri kiireen keskellä rukoileminen saattaisi olla kaikkein tarpeellisinta. Hetken rauhoittuminen ja rentoutuminen silloin, kun on hektisintä, auttaa muun muassa keskittymään ja siten priorisoimaan asioita. Teemme usein työtämme eri vaatimusten ristipaineessa. Vaikka työmme on palvelemista, sen hedelmä ei aina ole rauha vaan stressi. Pitäisikö aloittaa työ hiljaisuudesta Äiti Teresan rukouksen mukaan?

Lapsuuden kodissani ei käyty usein kirkossa – ehkä vain jouluna. Iltarukous meille lapsille oli opetettu, mutta rukoilemisesta ei juuri puhuttu. Lapsena, kun rukoilin iltarukousta, piilotin ristissä olevat käteni peiton alle, ettei kukaan näkisi niitä. Olisi tuntunut nololta, jos joku olisi nähnyt minun rukoilevan.

Rukoilemisesta on vaikea puhua – joskus jopa kirkon työntekijöiden kesken. Itämaisestä mietiskelystä sen sijaan puhu-

taan avoimesti esimerkiksi harrastuksena. Voisiko rukoilu olla harrastus? Miten meidän tulisi puhua rukouksesta, jotta sen vapauttava voima tulisi mahdollisimman monen ihmisen arkeen.

Me rukoilemme eri tavoin. Minä rukoilen muun muassa työtä tehdessä. Minulle mieluista on rukoilla tehdessäni käsin jotain rakkaille ihmisille. Neuloessa ja virkatessa jokainen silmukan veto on kuin siunauspyyntö Jumalalle. Se on meditatiivistakin. On kuitenkin helpompi sanoa, että harrastan käsitöitä kuin tunnustaa harrastavansa rukoilemista.

### Äiti Teresan rukous

*Hiljaisuuden hedelmä on rukous. Rukouksen hedelmä on usko. Uskon hedelmä on rakkaus. Rakkauten hedelmä on palveleminen. Palvelemisen hedelmä on rauha. Olkoon jokainen tekoni jotakin kaunista Jumalalle. Anna minulle kätesi palvelemaan ja sydämesi rakastamaan.* ■

TEKSTI JA KUVA TIINA SAARELA

Vuoden alussa julkaistiin Suomen evankelisluterilaisen kirkon kehittämisasiakirjat Tytöt ja pojat seurakuntalaisina sekä Nuoret seurakuntalaisina. Julkaisuissa on teräviä Entä jos -kysymyksiä muun muassa diakonian ja nuorisotyön yhteistoiminnasta.

Kirkon kohtalon kysymykseksi kehittämisasiakirjassa nostetaan seurakuntien työmuotojen rakenteet: mahdollistavatko ne yhteistyön vai estävätkö sen?

”En ole kuullutkaan.” ”Than outo juttu.” ”Kas, kun siitä ei ole informoitu.” Kysyin Itä-Helsingin nuorisotyöntekijöiltä, ovatko he tietoisia Tukikummit-säätiön avustuksista, jota vaikeimmassa tilanteessa oleva nuori voi anoa oman seurakunnan diakoniatyöntekijän kautta Kirkon diakoniarahastosta. Meitä oli paikalla nuorisotyöntekijöitä neljästä seurakunnasta. Kukaan ei ollut kuullut asiasta.

Turvakoulutuksessa tutustuin Roihuvuoren diakoniin Eea Korhoseen, joka kertoi, että hänellä on diakonin normaalin työn lisäksi painopisteenä lapsi- ja perhetyö sekä Yhteisvastuun vapaaehtoistyö, jossa on mukana useita nuoria. Eea on jakanut Tukikummit-rahastosta avustuksia parin vuoden ajan ja on informoinut mahdollisuudesta oman seurakuntansa nuorisotyöntekijöitä. Samassa koulutuksessa kyselin muilta diakoniatyöntekijöiltä, miten he tekevät yhteistyötä nuorisotyöntekijöiden kanssa ja ovatko nämä tietoisia Tukikummit-avustuksista.

”Eipä ole tullut puheeksi”, totesi moni.

## SRK! RIPARIN RAKKAUSTUNTI



# Varoitus ja koeaika

Tällä palstalla lakimies Tuula Sillanpää vastaa lukijoita askarruttaviin kysymyksiin.

## ► Mitä varoitus tarkoittaa viranhaltijalle? Entä huomautus?

Tähän mennessä esimies on voinut antaa viranhaltijalle huomautuksen työnjohdollisena toimenpiteenä. Kirjallinen varoitus puolestaan on ollut lievin kurinpitorangeistus, josta on tehty merkintä nimikirjaan.

Kirkon viranhaltijoiden oikeudellinen asema muuttuu kirkkolain uudistuksella 1.6.2013. Sen jälkeen varoitus ei ole enää kurinpidollinen toimenpide, koska kurinpitomenettely poistuu. Sen sijaan työnantaja voi antaa varoituksen viranhaltijalle, joka on rikkonut tai laiminlyönyt virkasuhteeseen kuuluvia velvoitteita. Uusi varoitus vastaa aiempaa huomautusta.

Varoituksen tarkoituksena on ilmaista viranhaltijalle, että työnantaja paheksuu hänen menettelyään. Viranhaltijalle annetaan tässä vaiheessa mahdollisuus korjata toimintansa ja osoittaa, että edellytykset virkasuhteen jatkamiselle ovat yhä olemassa. Samalla viranhaltijalle ilmaistaan, että teko voi toistuessaan johtaa virkasuhteen irtisanomiseen.

Toisaalta varoitussäännös rajoittaa työnantajan irtisanomisoikeutta. Virkasuhdetta ei saa irtisanoa viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei peruste ole asiallinen ja painava. Jos työnantaja vetoaa tässä kohtaa siihen, että viranhaltija on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvat velvollisuutensa tai rikkonut niitä, työnantaja ei saa irtisanoa viranhaltijaa, ellei viranhaltijalle ole aiemmin annettu varoitusta samankaltaisesta teosta tai laiminlyönnistä.

Työnantaja voi vedota varoitukseen kohtuullisessa ajassa sen antamisen jälkeen. Täsmällistä vanhentumisaikaa varoituksella ei ole, vaan kutakin tilannetta joudutaan arvioimaan erikseen. Poikkeustapauksessa, jos viranhaltijan rikkomus on erityisen vakava, ennakoivaa varoitusta ei edellytetä.

## ► Työpaikkailmoituksessa lukee usein, että koeaika on 4 tai 6 kuukautta. Mikä koeaika on?

Viranhaltijoihin sovellettavasta koeajasta on nykyisin määräyksiä vain mallivirkasäännössä. Uudistuva kirkkolaki tuo tämän asian kirkon virkasuhteisiin

1.6.2013. Sen jälkeen virkasuhteen alussa voidaan käyttää enintään kuuden kuukauden mittaista koeaikaa. Vuotta lyhyemmissä määräaikaissa virkasuhteissa koeaika voi jatkua korkeintaan puolet virkasuhteen kestoista.

Koeaika alkaa vasta virantoinnituksen alkamisesta. Se antaa kummallekin osapuolelle mahdollisuuden purkaa virkasuhteen koeajan kuluessa, jos ilmenee, että virkasuhteelle asetetut edellytykset eivät täyty. Purkamisen ei vaadi työnantajalta sellaisia selkeitä perusteita kuin irtisanominen, mutta syy ei saa olla syrjivä eikä epäasiallinen. Kun työnantaja tai viranhaltija vetoaa koeaikaan, virkasuhde päättyy heti ilman irtisanomisaikaa. ■

**Voit lähettää lakimiehelle ajankohtaisia kysymyksiä osoitteeseen**  
arja.lusa@knt.fi. tai riitta.hiedanpaa@dtl.fi





# Miten uni maistuu työpaikalla?

**K**AIKENLAISIA KYSYMYSIÄ viriää Herramme elovainioilla puuhastellessa, kuten nämä, jo vuosia sitten heränneet: Jos laitan kaikki ohjaamani leirit yhteen pötköön, millaisen ajanjakson elämästäni tulen olleeksi pois kotoa? Paljonko pois-aolot kasvavat, jos lisään niihin työhön liittyvät, yöpymisen sisältävät retket ja matkat? Entä majoituksen vaativat työyhteisön kokous-, virkistys- ja kehittämisorjaukset?

Iso osa kirkon työntekijöistä nukkuu työpaikallaan erityisesti kesäaikana. Jotkut onnekkait saavat tehdä sitä tasaisesti pitkin vuotta, ilman erityisiä sesonkeja. Kuten asianosaiset tietävät, tämä vuodepaikan muutos ei tarkoita omaan yksityiseen sviittiin siirtymistä, vaan 20–35 hengen työjohto-, ohjelma- ja turvallisuusvastuun kantamista ympäri vuorokauden. Nuku siinä hyvin, levollisesti ja rauhallisesti niin kauan kuin unta piisaa.

**ALUSSA MAINITSEMIENI KYSYMYSTEN** viriäessä olin ymmärtämätön ovellani vaanivasta leirityöväsyydestä. Kerta toisensa jälkeen kasvoi tietoisuus, että leiri-elämän vaikein tilanne eletään kotona, oman vuoteen vieressä, jossa suljet sängyn päällä täytettävänä olleen matkalaukun, jätät tilapäiset hyvästit perheenjäsenten lisäksi omalle vuoteellesi ja lähdet kutsumustasi toteuttaaksesi nukkumaan joskus satojen kilometrienkin päähän. Jos kotoa irrottautumisesta selvisit, jatko oli sen

jälkeen kuin leikintekoa.

Vuosien jälkeen tiedän Taivaallisen työnantajani kuulleen huokailuni. Omasta sängystä luopumisen ja kotoa lähtemisen tuskan Hän on ratkaissut jonkun mielestä erikoisella, mutta meille hyvin sopivalta tavalla. Sen lisäksi, että leirini ovat muovautuneet lähinnä hiljaisuuden retriiteiksi ja parisuhdekursseiksi, olen lakannut lähtemästä niihin. Nykyisin ”leiriläiset” tulevat minun luokseni.

**VIIME VUODET OLEN** asunut talossa, joka muuntuu tämän tästä retriittikodiksi ja kurssipaikaksi. Se tarkoittaa, että oma yksityinen tila kapenee silloin oman huoneen kokoiseksi ja kaikki muu tila jaetaan osanottajien kesken. Saan kuitenkin nukkua omassa sängyssäni, jossa pääsääntöisesti nukun hyvin, ainakin paremmin kuin vieraassa vuoteessa. Enkä ole vielä päässyt unohtamaan tässä talossa ohjaamani ensimmäisen retriitin huiketta kokemusta: kun tarvitsin puhtaan paidan, hain sen samasta vaatekaapista, josta se on tapana ottaa muinakin aamuina. Eikä tarvinnut rypistää sitä välillä matkalaukuun.

Kun tämä taivaallisen toimeksiantajan tehtävä retriittikodista alkoi oikeasti rakentua, yksi harvoista asian ytimeen nähneistä oli silloin lähes 90-vuotias kummitätini, joka on seurannut moninaisia työlähtöjämme vuosikymmenien varrella: ”No nythän teidän ei tarvitse enää lähteä kotoa minnekään”. ■

”**Vuodepaikan muutos ei tarkoita omaan yksityiseen sviittiin siirtymistä.**”

## KNT mukana hiippakunnallisissa seminaareissa

29.–30.8. Arkkhiippakunnan Kasvatuksen teemaseminaari Porin Yyterissä  
17.–19.9. Helsingin, Espoon ja Porvoon hiippakuntien yhteinen Kasvatuksen teemaseminaari Viking Mariellalla  
24.–25.9. Kuopion hiippakunnan vuosiaihe-seminaari Bomban kylpylässä Nurmeksessa

## Kirkonpäivä opiskelijoille

30.9. Diakonian ja nuorisotyön alan opiskelijoiden yhteinen kirkonpäivä Helsingin Tuomiokirkon kryptassa.

## Alaosaston toimihenkilöiden seminaari

7.10.2013 Alaosaston toimihenkilöiden seminaari Akavatalolla Pasilassa.

## Luottamusmiehet Helsingissä

10.–11.10. KNT:n ja Dtl:n järjestämä lm-koulu Hel-singissä. Ilmoittautumislinkki Vakavan sivujen kautta avautuu 19.8.

## Sisu-päivät Dtl:n jäsenille

13.11. Kajaanissa  
14.11. Joensuussa  
21.11. Tampereella  
22.11. Vantaalla

## Ennakkotietoa 2014

1.–2.4.2014 Johtavien nuorisotyöntekijöiden neuvottelupäivät Partaharjulla  
15.–16.4.2014 Allianssi-risteily  
19.–22.5.2014 KNT:n opintomatka Baltiaan (Latvia ja Liettua)  
Vt 39/2014 Dtl:n ja KDS:n yhteinen opintomatka Puolaan (Varsova, Krakova ym.)



## DIAKONIA- TYÖNTEKI- JÖIDEN LIITTO



**Puheenjohtaja 2012–2013**  
Merja Korpela  
vt. diakoniatyöntekijä  
Puh. 050 441 8049  
merja.korpela@evl.fi



**Varapuheenjohtaja 2012–2013**  
Marko Pasma  
Hämeenlinna-Vanajan srkn  
johtava diakoniatyöntekijä  
Puh. 050 505 4518  
marko.pasma@evl.fi



**Toiminnanjohtaja**  
Riitta Hiedanpää  
diakonissa, terv.hoit.  
Puh. 09 150 2287, 040 516 5557  
riitta.hiedanpaa@dtl.fi



**Asiamies**  
Tiina Laine  
TtM, diakonissa  
Puh. 09 150 2286, 040 765 0477  
tiina.laine@dtl.fi



**Toimistoassistentti**  
Liisa Rossi  
yo-merkonomi  
Puh. 09 150 2487  
liisa.rossi@dtl.fi, toimisto@dtl.fi

## KIRKON NUORISO- TYÖNTEKI- JÖIDEN LIITTO



**Puheenjohtaja 2012–2014**  
Risto Luukkanen  
nuorisotyönjohtaja  
Puh. 040 414 9618  
puheenjohtaja@knt.fi



**Varapuheenjohtaja  
2012–2013**  
Ilkka Kalliokoski  
johtava nuorisotyönjohtaja  
Puh. 040 547 1888  
ilkka.kalliokoski@evl.fi



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



**Jäsenpalvelusihteeri**  
Tarja Hämäläinen  
HSO-sihtööri  
Puh. 044 595 8566  
jasenpalvelu@knt.fi

## LIITY JÄSENEKSI

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

Dtl: [www.dtl.fi](http://www.dtl.fi), soittamalla Liisa Rossille puh. 09 150 2487 tai sähköpostitse [toimisto@dtl.fi](mailto:toimisto@dtl.fi)  
KNT: [www.knt.fi](http://www.knt.fi), tai sähköpostitse [jasenpalvelu@knt.fi](mailto:jasenpalvelu@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 – Erityiskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma–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)

”  
*Tuulen suhina  
kuin lempeä musiikki  
tyynnyttää kiireisen mielen.*

*Antaudu hiljaisuudelle  
ole myötä kuluvasa  
hetkessä.*

*Luonto ympärilläsi  
on opettajanasi  
rauhaan ja harmoniaan.”*

KUVA HANNU KERÄNEN

(Merja Heikkilä)



KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO  
KYRKANS UNGDOMSARBETARES FÖRBUND





\* AU51 \*

"...mainio ideapankki sellaisenaan koko leirille."

"...lehden idean pohjalta syntyi näytelmiä, kuvista tarinoita sekä musiikki- ja askartelupajassa syntyi tarinoita omasta tai toisten elämästä."

- Nuorisotyönohjaaja Hannu Keränen



Hinta vain 5 e.  
Jo yli 10 kpl:een tilauksesta reilut alennukset, määrästä riippuen hinnat 1,90 - 3,50 ekpl.

**Jiipeenetti**  
EXPRESS

Media-ajan tytöt ja pojat seurakuntalaisina

Tilaa hienon vastaanoton saanut, iloinen ja työkirjamainen työväline kerhoihin, kouluvierailuille, leireille ja muihin tapahtumiin!

68 sivua, kätevä B5-koko!

Tutustu sisältöön osoitteessa [jiipeenetti.fi](http://jiipeenetti.fi)

Tilaa: [puoti.ptk.fi](http://puoti.ptk.fi), [ptk@ptk.fi](mailto:ptk@ptk.fi) tai 0400 430 630 [jiipeenetti.fi](http://jiipeenetti.fi) 9 - 13-vuotiaiden oma nettimesta

DIAKONIA-, LAPSI-  
JA NUORISOTYÖN  
PALVELUKSESSA



TIEVATUPA

Retkeily- ja kurssikeskus

Tievatuvantie 69 99830 Saariselkä

[www.tievatupa.fi](http://www.tievatupa.fi) [tievatupa@ptk.fi](mailto:tievatupa@ptk.fi) p. 040 820 7110