

MARE KINANEN:
*tukityöllistäminen
auttaa nuoria
eteenpäin*

- **Katri Valve:**
Työn lähtökohtana
on ihminen
- Näin arkipyhät
vaikuttavat työaikaasi

Joulun
valo



**KURKISTUS KIRKOLLISEEN VALTAAN
SAAKO KIRKOSSA LAKKOILLA?
PALVELUMUOTOILU TUO UUSIA TUULIA**

60 70



22

Anna Kaarina Piepponen:
Kirkko on hyvä työnantaja



Riikka Hillebrand
koulututtui
palvelumuotoilijaksi

30

- | | |
|--|--|
| 4 Asiantuntija työssä
<i>Katri Valve</i> | 25 Opiskelija
<i>Heidi Saari</i> |
| 6 Ajankohtaista | 26 Meidän duunit |
| 8 Tutkittu
<i>Minna Salmi</i> | 28 Dtl 60 vuotta
<i>Vaatteet aikansa peileinä</i> |
| 10 Tukityöllistäminen
<i>Hellävaraisesti kiinni elämään</i> | 30 Tukea työhösi |
| 16 Pitsalaatikko | 33 Henki kulkee
<i>Alpo Syvänen</i> |
| 17 Toiminnanjohtajan palsta
<i>Arja Lusa</i> | 34 Dinogram |
| 18 Kirkko uudistuu
<i>Anni Tsokkinen</i> | 35 Lakimies
<i>Maarit Engström</i> |
| 20 Edunvalvonta
<i>Saako kirkossa lakkoilla?</i> | 36 Kolumni
<i>Jussi Maasola</i> |
| 23 Puheenjohtaja
<i>Saara Huhanantti</i> | 37 Tulossa |
| | 38 Esittely |
| | 39 Sarjakuva
<i>Juho Rinne</i> |

DINO 4 / 2018

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Tiina Laine, Dtl

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilikka Hyvärinen

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

ILMOITUSMYynti
Liisa Rossi
Puh. 010 290 300



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

KANNEN KUVA
Juha Kinanen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 12/2019.

9. vuosikerta

pääkirjoitus

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

On aika
avata ovia.

LUOTTOKELPOINEN

Synonymisanakirjassa **luottaa, luottamus, luottavainen ja luotto** ovat yhtä kuin **uskoa, usko, sinisilmäinen ja vippi**. Tästä voisi halutessaan tehdä monenlaisia ajatusleikkejä.

Liitoissa on kunnia-asia, että neuvotellen sovitusta pidetään kiinni, koska huomennakin neuvotellaan. Tänä syksynä maan hallituksen ja ay-liikkeen välillä on sanottu luottamuksen olleen ohutta. Luottamuspula on näkynyt työmarkkinakentän levottomuutena, ja sopimuspaperien viimeisinkin versio on luettu suurennuslasilla.

Luottamuksesta on kyse myös luottamusmiehen tehtävässä. Vastavaliitut luottamusmiehet ovat saaneet valtakirjan toimia paikallisesti JUKOLAisten edunvalvojana ja puolustajana. Tervetuloa luottamusmiehet! Olette ay-liikkeen kurkihirsiiä.

Kirkossa käytiin marraskuussa myös seurakuntavaalit, joissa valittiin uudet luottamushenkilöt. Olin ensimmäistä kertaa mukana, prosessi oli opettavainen. Hämmäntävää oli ehdokkaiden puheessa vilisevä vastakkainasettelu suhteessa työntekijöihin. Kun aikansa vastakkainasettelua on hoettu, se on vahvistanut vastakkain olemisen olettamaa ja elää omaa omituista todellisuuttaan peikojen yössä.

On aika avata ovia ja vahvistaa todellisuutta, jossa luottamusaseman saaneet toimivat työntekijöiden kanssa yhdessä yhteiseksi parhaaksi.

Olkaamme siis luottokelpoisia.

Levollista juhla-aikaa. ■



TYÖN LÄHTÖKOHTANA ON IHMINEN

Kirkossa puhutaan harvoin ihmisoikeusperustaisesta työstä. Se haastaa diakoniaa tarkastelemaan heikossa asemassa olevien oikeuksien toteutumisesta. – Se myös haastaa kirkon työntekijöitä nostamaan epäkohdat näkyviin, Katri Valve sanoo.

Ihmisoikeusperustaisen työn tausta on YK:n ihmisoikeuksien julistuksessa. Vantaan seurakuntien johtava diakonia- ja yhteiskuntatyön asiantuntija **Katri Valve** muistuttaa, että siinä kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia ja jokaisella ihmisellä täytyy olla oikeus hyvään elämään. Auttamistyötä on tarkasteltava myös ihmisten oikeuksien näkökulmasta. Se nostaa esille kaikkein heikoimmasa asemassa olevien oikeudet, ja erityisesti diakoniassa sosiaalisten ja taloudellisten oikeuksien toteutumisen.

– Kyse ei ole uudesta työmuodosta vaan näkökulmasta, joka haastaa tekemään diakoniaa eri ihmisryhmien oikeuksien näkökulmasta. Meillä on lukuisia esimerkkejä siitä, kuinka taloudellisesti heikossa asemassa olevien, eri vähemmistöjen, vammaisten tai maahanmuuttajien oikeudet eivät toteudu. Diakoniahan on loistavalla näköalapaikalla tässä yhteiskunnassa tarkastelemaan, mitä ihmisten elämään kuuluu. Se on ainutlaatuinen paikka nähdä monenlaisia uusia ilmiöitä, Valve toteaa.

Keskustelusta muutokseen

Ihmisoikeusperustainen työ nousee Valveen mielestä esille niin Raamatun evankeliumista, ihmisoikeusjulistuksesta kuin myös yhdenvertaisuuslaista. Eri ihmisryhmien oikeuksien huomioiminen tarkoittaa konkreettisia toimia ja epäoikeudenmukaisuuksien tuomista laajempaan keskusteluun.

– Tehtävämme on kysyä, miten viemme työssä kohtaamiimme teemoja yhteiseen keskusteluun

ja verkostoihin, jotka toimivat lasten, perheiden, asunnottomien, vammaisten, päihdeongelmaisten tai vähemmistöryhmien kanssa. Miten saamme muutosprosesseja eteenpäin?

Ongelmia sanoittamaan

Haastattelupäivänä vietettiin asunnottomien yötä. Se toimii oivana esimerkkinä Valveen esille nostamasta näkökulmasta työhön.

– Jokaisella ihmisellä pitäisi olla turvallinen ja hyvä paikka asua ja elää. Diakoniatyössä ja myös nuorisotyössä tämä voisi tarkoittaa sitä, ettemme vain kuuntele ihmisen kohtaloa siitä, miksi hän on joutunut asunnottomaksi. Meidän tulisi yhdessä kysyä rakenteellisella tasolla, mitä voimme tehdä. Keiden kanssa voisimme toimia yhdessä ja nostaa yhteiskunnallisia epäkohtia julkiseen keskusteluun?

Diakonia- ja nuorisotyön tulisi sanoittaa äänne ongelmia ja ilmiöitä sekä saada aikaan kriittistä keskustelua.

– Jos näemme työssämme ongelmia, emmekä sanoita niitä ääneen, emme toteuta kokonaisvaltaista tehtäväämme. Meidän pitäisi reagoida epäkohtiin laajana rintamana yhdessä eri toimijoiden kanssa.

– Diakoniatyön lähtökohtana on ihminen ja hänen kysymyksensä. Lähitulevaisuuden haaste on kasvava vanhusväestö. Meidän pitäisi aktiivisesti kehittää työtä, jolla vastaamme tähän haasteeseen, Valve lisää. ■

– Tehtävämme on kysyä, miten viemme työssä kohtaamiimme teemoja yhteiseen keskusteluun, Katri Valve sanoo.





Katja Vilponiemi vastaanotti Sivellin-palkinnon, jonka luovuttivat Päivi Thitz ja Isto Peltomäki.

Diakonian tutkimuksen päivä

Diakonian Tutkimuksen Seura jakaa vuosittain Sivellin-palkinnon ansioituneelle diakoniaa käsittelevälle opinnäytetyölle. Tänä vuonna palkinnon saivat **Petrina Laine** ja **Katja Vilponiemi** opinnäytetyöstään *Vapautuksen teologiaa verkossa. Raportti ihmisoikeusteologiaa puolustavien teesien synnystä.*

Opinnäytetyö kuvaa vuonna 2017 kielteisen turvapaikkahakupäätöksen saaneiden puolustamiseen liittyvien ihmisoikeusteologisten teesien prosessia. Teesit ovat luettavissa sivustolla www.teesinurkka.fi. ■

KUVA TITI GÄVERT

ILMOITA MUUTOKSISTA LIITTOON

Muista ilmoittaa liittoon, jos työsuhteessasi tapahtuu muutoksia. Jos siirryt esimerkiksi perhevapaalle, opintovapaalle tai muulle virkavapaalle, on se ilmoitettava liittoon, jotta jäsenmaksu- ja kassa-asiat saadaan ajan tasalle.

Samalla voit ilmoittaa mahdollisesti muuttuneet yhteystietosi, jotta saat sähköiset jäsenkirjeet ym. viestit oikeaan osoitteeseen.

Yhteistiedot voit muuttaa myös osoitteessa www.dtl.fi, valitse sieltä jäsenasiat ja päivitä yhteystietosi. ■



Sonja Holkerinoja (vas.) antaa keilapallolle kyytiä Sisu-koulutuksessa

Sisu-päivillä opittiin ja virkistettiin

Tänä vuonna Dtl:n Sisu-päivät pidettiin Porissa ja Espoossa. Sisu-päivillä käsiteltiin ajankohtaisia työelämä- ja virkaehtosopimusasioita. Lisäksi päivän lopuksi virkistettiin kehoa ja mieltä. ■

Katse eteenpäin

KNT:n 70-vuotista taivalta muistettiin 22.11.2018 pienimuotoisella juhlaseminaarilla. Juhliin oli kutsuttu yhteistyökumppaneita ja liiton hallintoa. Puheenvuoroja olivat pitämässä liiton puheenjohtajan ja toiminnanjohtajan ohella valtakunnansovittelija **Vuokko Piekkala** sekä kirkkohallituksen kasvatus ja perheasioiden johtaja **Jarmo Kokkonen**. Tilaisuuden juonsi tarinankertoja **Kiisi Isotalo** ja musiikista vastasi **Tiro Rohkimainen**. Magikoomikko **Risto Leppänen** hämmästytti paikallaolijat mainioilla tempuillaan. ■



Valtakunnansovittelija Vuokko Piekkala puntaroi työmarkkinoiden nykytilaa riitojen ratkaisijan näkökulmasta.



Toiminnanjohtaja Arja Lusa kuljetti paikallaolijat liiton historian läpi merkkipaualta toiselle.



Puheenjohtaja Ilkka Kalliokoski valoi uskoa tulevaisuuteen.



Johtaja Jarmo Kokkonen pohti kirkon kasvatuksen asemaa tämän päivän yhteiskunnassa.

KUVAT TERO FLEMINCH

KNT tukemassa ja edistämässä kasvatustyön tulevaisuutta

Uskonnon, katsomuksen ja kasvatuksen seuran (UKKT) perustamiskokouksessa 31.10.2018 oli osallistujia paikan päällä ja etäyhteyksien kautta hieman yli 20 henkeä. Perustajina henkilöjäsenten ohella oli myös yhteisöjä, ensimmäisenä allekirjoittajana KNT. Seuran tavoitteena on tukea ja edistää uskontojen ja katsomusten sekä kasvatuksen laaja-alaista tutkimusta. ■



<< Seuran puheenjohtaja Pekka Launonen.



< Kuvassa (oik.) siht. Arja Lusa, varapj. Kati Tervo-Niemelä ja Jussi Junni.



Minna Salmen (alarivissä 2. vas.) väitöstilaisuuteen osallistui Luther-opiston opiskeluaajan ystäviä ja opettajia vuosilta 1983–86.

BIBLIODRAAMASSA ON TILAA KOKEMUKSILLE JA AJATUKSILLE

Ihmisillä on erilaisia prosesseja suhteessa Raamatun tekstiin. Onko sen lukeminen herättänyt pelkoa vai antanut toivoa? Bibliodraamassa jokaisen ryhmäläisen henkilökohtaiset kokemukset ovat merkityksellisiä.

Väitöskirjani tutkimuskysymys on: Mitä uutta bibliodraama avaa raamatuntulkintaan ja miten eksegeettiset näkökohdat saadaan integroitua tekstistä osaksi bibliodraama-prosessia?

Tutkimuksen teoreettinen osa sisältää bibliodraaman käytäntöä ja teoriaa, jotka pohjautuvat psykodraamaan. Empiirisessä osassa on kolme analysoitua case-bibliodraamaa Ruutin kir-

jan ja Matteuksen evankeliumin teksteistä.

Kolme vaihetta

Bibliodraamassa on kolme toimintavaihetta: virittäytyminen, roolityöskentely ja integrointikeskustelu. Virittäytymisessä suuntaudutaan ohjaajan johdolla tekstiin.

Henkilöiden rooleihin eläytymisen ja roolinvaihdon avulla päästään kehollisesti kokemaan

tekstin tapahtumia, ilmiöitä, ongelmia, jännitteitä ja suhteita tässä ja nyt.

Integrointikeskustelussa jaetaan kokemuksia ja oivalluksia ja draamaa analysoidaan suhteessa raamatuntutkimukseen ja esimerkiksi yhteiskunnallisiin kysymyksiin.

Draamanäyttämöllä tekstistä on mahdollista poiketa, mutta jälkikeskusteluissa tulisi käsitellä sitä, miksi jokin ei tuntunut oike-

alta. Tekstiä voidaan silloin arvioida nykyisten eettisten arvojen näkökulmasta.

Tutkimuksen tuloksia

Väitöskirjassani havaitsin, että eksegeetiikan ja bibliodraaman yhteistyöstä syntyy tulkintaa kokemuksellisena ja tiedollisena prosessina. Tieto voi olla ryhmässä esillä luentoina ja keskusteluina tai luovien draamamenetelmien avulla sisällytettyinä näyttämö- ja roolityöskentelyyn. Tieto auttaa osallistujia toimimaan rooleissa ja pääsemään lähemmäksi sitä sosiaalista todellisuutta, joka on tekstin henkilöiden elinympäristönä.

Rooliin on aina liitettävä tekstin roolin sosiaalisen puolen lisäksi roolinottajan oma persoona. Rooli ei tule eläväksi, jos siinä ei ole mukana mitään henkilökohtaista. ■

Minna Salmi, TT, kirkon nuorisotyönohjaaja, traumapsykoterapeutti, emdr-terapeutti, psykodraamaohjaaja ja työnohjaaja



NUORISOTYÖN OHJAAJASTA TEOLOGIAN TOHTORIKSI

Syyskuussa 2018 väittelin Helsingin yliopistossa aiheesta Bibliodraama ja raamatuntulkinta. Pääaineeni oli Vanhan testamentin eksegeetiikka. Matka teologian tohtoriksi alkoi yli 30 vuotta sitten, kun opiskelin kirkon nuorisotyönohjaajaksi Järvenpäässä. Draama oli oleellinen osa opiskelua. **Marjatta Haapasen** luovan ilmaisun kursseilla, **Kari Pekka Kinnusen** raamatutyöskentelyissä (kerronta, bodywork, siirtotyöskentelyt ja still-kuvat) ja **Sirkku Aitolehden** sielunhoidon kursseilla työstimme omia kasvukipujamme psykodraaman avulla. Seurakuntaopisto on myös paikka, jossa bibliodraaman suomalainen muoto alkoi kehittyä vuonna 1986.

Ensimmäiseen bibliodraamaohjaajien koulutukseen osallistui meitä vastavalmistuneita nuorisotyönohjaajia ja diakoneja pappien ja opettajien kanssa. Kaksivuotinen draamakoulutus oli vahva kokemus, johon kouluttajat liittivät alusta alkaen mukaan raamatuntutkimuksellista tietoa. Koin tiedon vapauttavana ja inspiroivana, joten halusin opiskella lisää teologiaa, enkä silloin arvannut, mihin bibliodraama minua vielä kuljettaisi.

Vuosien varrella olen opiskellut psykodraamaa, työnohjausta ja traumapsykoterapiaa. Olen tehnyt työtä äitinä, nuorisotyönohjaajana, opettajana, tutkijana, pappina ja yrittäjänä. Nykyisessä työssäni psykoterapeuttina kohtaan jälleen nuoria. He tarvitsevat roolimalleja aikuisista: tukijoita, kannustajia ja kuuntelijoita. Luottamus ja rohkeus vuorovaikutuksessa kasvavat vähitellen, kun aikuiset kannattelevat nuoren voimakkaita tunteita ja traumaattisia kokemuksia. Kirkon diakonia- ja nuorisotyössä tehdään paljon merkittävää ja vakauttavaa työtä. Myös uskonnolliset teemat kiinnostavat nuoria. Bibliodraama tarjoaa mahdollisuuden lukea ja prosessoida Raamattua yhdessä.

Linkki väitöskirjaan:

<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/239935>

HELLÄVARAISESTI KIINNI ELÄMÄÄN

Erityisnuorisotyönohjaaja Mare Kinanen toimii esimiehenä Waste&Feast Snellu Cafessa, joka tukityöllistää nuoria.
– Ohjaamme nuoria eteenpäin elämässä ja uskomaan itseensä. Usein työ alkaa päivärytmin opettelusta, Kinanen sanoo.

MatteuksenkirKKko löytyy Itä-Helsingin sokkeloista ruuan tuoksua seuraamalla. Ensín ei näy ovea missään, mutta sitten melkein törmää Snellu Cafen koemisiin mainoksiin.

Ovi auki ja sisään. Vastassa on **Mare Kinanen**, joka tervehtii tulijaa ystävällisesti.

– Tässä on kahvilan tiski, sen takana keittiö ja tuossa sivussa ruokailutilat. Kohta alkaa jo syöjiä tulla, kun kello lähenee yhtätoista, Kinanen aloittaa.

Laaja-alaista auttamistyötä

Hän toimii esimiehenä Snellussa, joka on hienosti sanottuna Helsingin seurakuntayhtymän erityisnuorisotyön keskus. Snellu tekee laaja-alaista auttamistyötä alle 30-vuotiaiden nuorten ja heidän perheidensä kanssa. Waste&Feast Snellu Cafe on yksi Snellun työmuodoista. Tukityöllistetyt nuoret tulevat hyvin erilaisista taustoista. Osa on Stadin ammattiopistosta, osa Snellun omista asiakaskontakteista. Mukana on myös vankilanuoria, jotka tarvitsevat työpaikan tai rikosseuraamusasiakkaita, jotka suorittavat yhdyskuntapalvelua.

– Työllistämisen lisäksi tuemme nuoria erilaisissa elämäntilanteissa ja teemme yhteistyötä ammattioppilaitosten sekä sukupuolivähemmistöjen kanssa. Snellu tekee töitä alueilla, joissa kirkko ei perinteisesti tee töitä. Henkilökuntaa meillä on 11, Kinanen kertoo.

Tulijoita jonoksi asti

Kahvilaan on palkattu kokki ja salityöntekijä, jotka ohjaavat nuoria käytännön työssä. Nuoret vaihtuvat tiheään tahtiin, joten henkilökunta joutuu aloittamaan alusta koko ajan. Se edellyttää kykyä perehtyä arkojen ja haavoitettujen nuorten kanssa toimimiseen.

– Nuorella voi olla vaikka minkälaisia kykyjä, mutta hän on silti tipahtanut syrjään. Heidän kohtaamisensa vaatii hellävaraista oetta. Meille tulee nuoria, joilla ei ole mitään. He ovat heikossa asemassa opiskelumaailmassa ja työmarkkinoilla. Autamme heitä löytämään merkitystä ja suuntaa elämäänsä, Kinanen kertoo.

Ohjaus aloitetaan usein päivärytmin opettelus-

ta. Sekin voi olla ylivoimaista. Kaikkien kanssa ei onnistuta, sillä osa nuorista jättää tulematta aamupainotteiseen työhön. Kun se on tapahtunut viisi kertaa, paikka ohjataan toiselle nuorelle. Tulijoita on jonoksi asti.

– Meillä on nuoria, jotka ovat saattaneet aiemmin pussittaa nappeja. Työ ei ole tuntunut merkitykselliseltä. Täällä he tekevät ruuan ja näkevät työnsä tuloksen. Se monelle uusi kokemus. Mä osaan, muhun luotetaan, mua kannustetaan, Kinanen kuvaa.

Joidenkin nuorten kohdalla tapahtuu iso muutos. Itsevarmuus, omanarvontunto, rohkeus toimia itsenäisesti kasvavat.

– On hurjan iloinen asia, kun joku kertoo pääsensä kouluun.

Kuka tahansa voi tipahtaa

Millaista tukea tukityöllistetty nuori useimmiten konkreettisesti tarvitsee?

– Tuen tarve on aina yksilöllistä. Taustalla voi olla esimerkiksi masennusta tai paniikkihäiriötä. Harjoittelemme nuorten kanssa monenlaisia tilanteita. Ei ole olemassa tiettyä sapluunaa. Nuorten tukihenkilönä toimii **Anna Hästö** ja työhön perehdytystä antavat salityöntekijä **Johanna** ja kokki **Matti**.

Kinanen on huomannut Snellu-vuosinaan, miten helposti yhteiskunnan rattaista pääsee tipahtamaan.

– Toki moni haluaa itse olla sivussa, mutta sitten on niitä tavalla tai toisella ulkoistettuja ja sivuun laitettuja nuoria. Meidän pitäisi aina muistaa, että se voi tapahtua kenelle tahansa meistä. Esimerkiksi syntymästä saakka alkanut oireilu voi voimistua tai mieli voi järkkä yllättäen. Elämässä voi tapahtua mitä vain.

Nuoret ja heidän asiakkaansa

Sosionomi ja kirkon nuorisotyön ohjaajaopiskelija **Maria Anttila** tekee haastattelutkimusta Snellu Cafen kävijäkunnasta seuraavaa hankeraporttia varten. Millaista väkeä kahvila palvelee?

– Asiakaskunta on moninaista. Työssäkävijät tulevat edulliselle lounaalle, samoin iäkkäät, työtömät ja lapsiperheet. Yksinäisyys on monen mo-



tiivi lähteä ihmisten ilmoille. Täällä on ihan järjetön kohtaamisen ja keskustelun nälkä.

Entäpä sitten tukityöllistetyt nuoret. Millainen kuva heistä on muodostunut Anttilalle?

– Olen nähnyt, miten nuori kasvaa metrin saatuaan kokemuksen siitä, että omalla työllä on merkitystä. Snellu Cafessa saa välitöntä palautetta, kun ihmiset kiittävät hyvästä ruuasta ja palvelusta.

Juuso viihtyy keittiössä

Kurkistetaan vielä keittiöön. Sieltä löytyy **Juuso Liimatainen** pilkkomassa jättimäistä kukkakaalia. Hän on ollut tukityöllistettynä kolme kuukautta. Pesti jatkuu vuoden 2018 loppuun asti.

– Tavoitteenani on suuntautua elintarvikealalle kaupan kala- ja lihatiskille. Oppisopimuskin voisi olla hyvä vaihtoehto, Liimatainen sanoo.

– Työskentely on ollut mielenkiintoista ja haastavaa. Kokki Matti on antanut minulle ihan uskottomasti vastuuta, hän jatkaa.

Juuso päätyi keittiötyöhön Stadin ammattiopistosta koulutusneuvojan suosituksella. Välillä on tuntunut raskaalta, mutta viisipäiväinen työviikko on sujunut paremmin kuin Liimatainen uskalsi odottaa.

– Olen löytänyt itsestäni puolia, joita en tiennyt olevan olemassa-kaan. Olen löytänyt energiaa ja itseluottamusta. Täällä on kannustava ilmapiiri ja hyvät kouluttajat. ■

Snellu Cafen ateriat valmistuvat hävikkiruuasta. Se kuljetetaan kahvilaan 10–15 helsinkiläisestä kaupasta, jotka lahjoittavat ruuan ilmaiseksi.

SNELLU CAFE KUULUU KYKYPORTAAT-PROJEKTIIN

Kykyportaati-hanke alkoi maaliskuussa 2018. Se on osa Euroopan sosiaalirahastojen ohjelmaa, jonka tavoitteena on työelämän ulkopuolella olevien työ- ja toimintakyvyn parantaminen.

Snellu Cafessa on ollut työkokeilussa 10 alle 30-vuotista nuorta. Heidän lisäksi mukana on ollut TET-nuoria, kesäsetelinuori, osa-aikatyöhön yhteisen seurakuntatyön tuella työllistettyjä nuoria ja yhdyskuntapalvelusta suorittavia nuoria. Snellu Cafen työn kautta on tavoitettu 20 eri elämäntilanteessa olevaa nuorta.

Hankkeen tavoitteena on tarjota työkokeilu- paikka yhteensä 44 nuorelle hankkeen loppuun mennessä (helmikuun loppu 2020). Nuorten työkokeilut toteutetaan yhdessä Stadin ammattiopiston nuorten työpajatoiminnan kanssa.

Hankkeeseen sisältyy myös ryhmämuotoista voimavaravalmennusta. Kaikkien osallistujien kanssa keskustellaan heidän henkilökohtaisesta tilanteestaan sekä tavoitteistaan. Keskusteluissa ja arviointityökaluna käytetään THL:n laatimaa Kykyviisari-kyselyä, jolla ihminen voi itse pohtia omaa työ- ja toimintakykyään, osallisuuttaan ja hyvinvointiaan.

Kykyportaati on kaksivuotinen hanke. Tarkoituksena on, että yhteinen toimintamalli kaupungin työllistämispalveluiden kanssa kasvaa ja kehittyy tulevaisuudessa.

Millaista käytännön työ on?

Työntekijät keskustelevat nuorten kanssa heidän tulevaisuudestaan ja toiveistaan ja tekevät yhdessä nuorten kanssa suunnitelman, jonka tavoitteena on viedä elämässä eteenpäin. Jokainen nuori on yksilö. Taustalla on kuitenkin usein vähäinen

koulutus, mielenterveyden ongelmia, päihdekokeiluja, lastensuojelun asiakkuuksia tai muita vastaavia haasteita, joiden takia polku peruskoulusta jatko-opintoihin on katkennut.

Vaikka ammatillinen koulutus olisikin suoritettu, nuori voi tarvita tukea työhön siirtymiseen esimerkiksi oppimisvaikeuksien tai sosiaalisten tilanteiden pelon vuoksi.

Millaista työkokeilu Snellu Cafessa on?

Nuori pääsee näkemään, millaista ravintola-alan työ on. Päivät räätälöidään nuoren tarpeiden mukaan. Joillekin vain pari päivää viikossa voi olla riittävä aloitus, toisille viisi päivää viikossa tarjoaa sopivasti tekemistä ja helpottaa arkirytmien ylläpitoa.

Yhteistyö Stadin ammattiopiston kanssa mahdollistaa nuorille myös catering- ja -ravintolapalveluiden tai kahvilatyön opintoja jo työkokeiluai- kana.

Mikä merkitys työkokeilulla on nuorelle?

Kun nuori huomaa, että hän pärjää ja oppii uutta sekä saa epäonnistua turvallisessa ympäristössä, it-seluottamus kasvaa ja nuori alkaa uskoa omiin kykyihinsä. Nuorille on erityisen tärkeää, että työkokeilussa tehtävällä työllä on oikeasti merkitystä. He näkevät joka päivä, kun kahvilan noin 80 ruokailijaa kiittävät maukkaasta ruoasta ja ystävällisestä palvelusta. Myös ympäristöarvot eli hävikin käyttö motivoi työssä. ■

MIKSI SEURAKUNTAYHTYMÄ HALUAA TUKITYÖLLISTÄÄ?

Helsingin seurakuntayhtymässä tehtiin jo 2005 periaatepäätös ja asetettiin määräraha seurakuntien työllistämistoiminnan tukemiseksi, mutta varsinainen projekti alkoi vasta 2015.

Työtä kohti -projektin päätavoitteita ovat heikossa työmarkkinatilanteessa olevien ja osatyökykyisten tukeminen työllistämistoiminnan avulla, seurakuntien tukeminen työllistämises- sä, byrokratian purkaminen, tiedon jakaminen sekä yhteistyöverkoston rakentaminen muiden työllistämistoimintaa tekevien kanssa (TE-toimi, TYP, järjestöt, säätiöt).

Projektissa on 2015–2018 tehty noin 80 määräaikaista tai osa-aikaista työsopimusta vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevien kanssa.

Mitä hyötyä tukityöllistämisestä on?

Noin 70 eri tavoin määräaikaaisesti työllistettyä henkilöä (18.10.2018 mennessä) on saanut kokeilla voimavarojaan ja työelämäänsä palaamista, tullut asteittain osallisuuteen, harjoitellut päivärytmää, opetellut työelämätaitoja ja työkalutunnetta ja saanut kokea olevansa osa yhteisöä.

Moni (tarkkaa lukua ei ole) heistä on myös siirtynyt eteenpäin koulutukseen ja työelämään.

Tavoitteena ei ole vain jatkotyöllistäminen avoimille työmarkkinoille vaan myös elämänlaadun ylläpitäminen ja parantaminen. Kohderyhmään kuuluvat nuorten ja pitkäaikaistyöttömien lisäksi eri tavoin osatyökykyiset eli vammaiset, mielenterveyskuntoutujat ja osa-aika eläkkeellä olevat.

Korvataanko tukityöllistettyjen avulla pysyviä työpaikkoja?

Työ- ja elinkeinoministeriö on katsonut monin tavoin tärkeäksi tukea ja työllistää osatyökykyisiä (mm. OTE-hanke osatyökykyisten työllistämisen tukemiseksi). Työllistämistä välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille ei nähdä enää ainoana tavoitteena, vaan työmarkkinoita täydentävien näkökulmien lisäksi esiin ovat nousseet inhimilliset tekijät. Työn tekemisen tavat ja ammatit ovat myös muuttumassa.

Työtä kohti -projektissa on asetettu palkkakustannuksille reunaehdot, joiden mukaan työhön palkattava henkilö ei voi työllään korvata tai sijaita seurakunnan perustyötä. Työtehtävien tulee olla perustyötä tukevia, ne eivät voi sisältää esimerkiksi työalan vastuu- tai kehittämistehtäviä.

Seurakunnan diakoniatyössä pitkään olleena minun on vaikea ymmärtää kapea-alaista työvoiman hyväksikäyttöön keskittyvää ajattelua. Diakoniatyössä viikoittain vastaanotoilla kohdattu työttömyys tai muutoin osattomuus työelämästä näkyvät monenlaisena pahoinvointina. Useat diakonian asiakkaat pyytävät saada tulla työkokeiluun tai osa-aikaisesti palkatuiksi saadakseen sosiaalisia suhteita, oppiakseen suomen kieltä tai pohtiakseen voimavarojaan.

Vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevien työllistämiseksi on kyse tämän päivän diakoniatyöstä ja rinnalla kulkemisesta. Eikö siinä ole kirkon tehtävä? ■

Tee maanantaista uusivuosi



TEKSTI MIIKA MANNINEN

Vuoden loppu on monelle välitilinpäätöksen aikaa. Silloin tarkastellaan mennyttä vuotta ja käydään läpi, mitkä asiat onnistuivat tai epäonnistuivat sekä työssä että siviilielämässä. Pohdinta tuo usein eteen asioita, joita pitää muuttaa. Niin kuuluukin olla, sillä kasvaminen on koko elämän mittainen matka.

Tilinpäätöksen seurauksena moni tekee innolla uudenvuodenlupauksia, joilla halutaan laittaa pakka kunnolla remonttiin. Usein nämä lupaukset eivät pidä, sillä ne ovat liian isoja ja epärealistisia. Älä yritä muuttaa kaikkea kerralla, tee se pienin askelin.

toiminnanjohtaja

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

Tutkimus vahvistaa profession kehittymistä

Kristillistä kasvatusta ja nuorisotyötä on tutkittu melko vähän, ja nykyinen tutkimustieto on hajallaan. Kirkon kasvatuksen ammatit, varhaiskasvatus ja nuorisotyö, tarvitsevat kehittyäkseen tutkittua tietoa.

Diakonian ja kasvatuksen ammatteihin liitetään usein käsite semi-professio, kun niitä verrataan vahvan ja arvostetun yhteiskunnallisen aseman saavuttaneisiin ammatteihin kuten lakimies, pappi tai lääkäri. Profession asema perustuu todelliseen tai väitettyyn erikoisosaamiseen, johon ne ovat saaneet osittain tai usein lakisääteisen aseman. Profession tyypillisiä tunnusmerkkejä ovat teoreettiseen tietoon perustuva osaaminen, koulutuksen ja harjoituksen tarve sekä ryhmän jäsenten taitojen testaaminen.

Kristillinen kasvatusta on haastettu myös suomalaisessa yhteiskunnassa muiden uskontojen ja katsomusten toimesta. Kirkon kasvatusta ja nuorisotyön virkoihin kelpoistavat tutkimukset ovat sosiologi- ja terveysalan ja humanistisen alan koulutusohjelmaan kuuluvia tutkimuksia. Ne eivät ole oman tieteenalansa tuottamaa osaamista. Teoreettinen viitekehys ja osaaminen kirkon työhön tulee useamman tieteenalan tuottamasta tutkimuksesta. Nämä ovat niitä keskeisiä seikkoja, jonka vuoksi tutkimusseuran nimeksi tuli Uskonnon, katsomuksen ja kasvatuksen tutkimusseura.

Diakonian tutkimusseura on toiminut vuodesta 2004. Kristillisen kasvatusta ja nuorisotyön tutkimusseuraa on valmisteltu vuodesta 2012 saakka. Uusi tieteellinen seura, Uskonnon, katsomuksen ja kasvatuksen tutkimusseura perustettiin Helsingissä 31.10.2018. Sen tavoitteena on edistää tutkimusta,

joka kohdistuu erityisesti kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen sekä eri katsomusten kasvatusta ja nuorisotyön ja -toimintaan. Seura tulee järjestämään tutkimusalaansa liittyviä esitelmä- ja seminaarilaisuuksia ja julkaisemaan alaan liittyviä tutkimuksia. Lähiajan tavoitteena on käynnistää tieteellisen aikakauskirjan julkaiseminen.

Uskonnon, katsomuksen ja kasvatusta tutkimusseuran perustamiskokouksen osallistujat edustivat eri korkeakouluja, kasvatusta järjestöjä ja kirkon alan toimijoita. Seuran perustamista pidettiin nyt entistäkin ajankohtaisempaan, kun uskontojen ja katsomusten kenttä on Suomessakin muutoksessa, ja siihen liittyvälle kasvatusta tutkimukselle on selkeästi tarvetta. Uuden seuran tavoitteena on koota jäseniksi monipuolisesti alan tutkijat sekä eri uskontojen ja katsomusten edustajat. ■



KUVA ANDERS KÄHKÖNEN

VALTA KIRKOSSA

Kun tarkastelen kirkossa vaikuttavaa valtaa, näen sen edessä monia ovia. Pystyn raottamaan yhtä niistä avaimella, joka on valmistettu sukupuolentutkimuksen pajassa.

Politiikan tutkija **Johanna Kantola** esittelee teoksessa *Käsikirja sukupuoleen* (2010) tapoja, joilla sukupuolentutkimuksessa on lähestytty kysymystä vallasta. Yksi niistä on käsitys vallasta resurssina, jota voidaan omistaa ja jakaa. Joillakin ihmisillä on enemmän valtaa, toisilla taas vähemmän. Resurssiksi hahmotettu valta on näin mitattavissa ja tilastoitavissa. Lisäksi valta ymmärretään nollasummapeliksi. Jos esimerkiksi naiset saavat lisää valtaa, se on pois miehiltä. Valtaan liittyy näin väistämättä intressiristiriitoja.

Henkilöstöryhmät ja sukupuoli

Työntekijätilastojen avaama näkymä kirkolliseen valtaan on osittain selkeä, osittain samea. Kirkko kulkee ja kompuroi miesten johdolla. Kirkkoherroista 80 prosenttia on miespuolisia, ja lienee kohtuutonta odottaa, että yksi piispojen joukkoon pujahtanut nainen pystyisi kääntämään kollegion kurssia jyrkästi uuteen suuntaan. Mutta mitä pitäisi ajatella siitä – ainakin minut yllättäneestä – tilastotiedosta, että kirkon kaikki henkilöstöryhmät ovat papistoa lukuun ottamatta naisemmistöisiä? Nuorisotyötä tekevistä naisista on 64 prosenttia ja diakoniatyöntekijöistä 92 prosenttia. Eikö olisi kiinnostavaa tietää, millä tavalla sukupuoli vaikuttaa näiden alojen käytäntöihin ja johtamiseen sekä arvostukseen kirkollisen työn kentällä?

Vallan moniulotteisuus

Käsitys vallasta resurssina on joidenkin sukupuolentutkijoiden mielestä liian yksiulotteinen. Sen tilalle ja täydentäjäksi on kehitelty moniulotteisempaa vallan teoriaa. 1970-luvulla lanseerattiin patriarkaatin käsite selittämään miesten ylivaltaa kaikilla elämänalueilla. Jo seuraavalla vuosikymmenellä patriarkaattikäsite joutui kritiikin kohteeksi. Yksi sen esittäjistä oli feministisen raamatuntutkimuksen johtohahmo **Elisabeth Schüssler Fiorenza**. Hän liittyi erityisesti Yhdysvaltojen mustien feministien näkemykseen, jonka mukaan naisista ei tulisi puhua yhtenäisenä ryhmänä. Lukuisten naisten kokemus on, että heitä syrjitään sukupuolen lisäksi ihonvärin tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Patriarkaattista herravaltaan

Naisten väliset erot häivyttävästä patriarkaatin käsitteestä tulisi Schüssler Fiorenzan mielestä luopua tai oikeastaan korvata se paremmalla. Hän ehdottaa, että valtajärjestelmien analyysissä hyödynnettäisiin kreikan herra-sanaan (kyrios) pohjaavaa kyriarkaatin eli herravallan käsitettä. Sen avulla on mahdollista kuvata niin yhteiskunnallisen kuin kirkollisen vallan pyramidia, jonka huipulla ovat eliittiin kuuluvat miehet. Yksilöiden asemaa näissä hierarkkisissa järjestelmissä määrittää sukupuolen



KUKA

- Anni Tsokkinen on Porvoossa asuva kouluttaja ja elämäntaidon valmentaja.
- Hän väitteli filosofian tohtoriksi sukupuolentutkimuksen alalta. Väitöstudium käsittelee feministiteologiaa.
- Vuodet 2007–2017 Tsokkinen työskenteli lehtorina Diakoniamattikorkeakoulussa. ■

lisäksi moni muu tekijä kuten yhteiskuntaluokka. Pääsy yhteiskunnan ja kirkon valta-asemiin ei siten ole mahdollista kaikille miehille vaan ainoastaan niille, joilla on hallussaan perinteisen herra-tittelin edellyttämä sosiaalinen ja kulttuurinen pääoma.

Missä on tittelikritiikki?

Vaikka Schüssler Fiorenzan ehdottama herravallan käsite on jäänyt vähäiselle käytölle sukupuolentutkimuksessa, soveltuu se mielestäni hyvin kirkollisen vallan hahmottamiseen. Voisiko kirkon työntekijöiden ja johdon sukupuolijakaumaa luonnehtia herravallan ilmentymäksi? Tai mistä kertoo se, että kritiikki kirkkoherra-tittelin käyttöä kohtaan on ollut Suomessa lähes olematonta? Pitäisikö uskoa väitteisiin, joiden mukaan miespuolisuuden ja teologisen koulutuksen yhdistelmä on paras tae pääsystä kirkon johto- ja asiantuntijatehtäviin?

Eiarvoisuutta voi tukea kuka tahansa

Vaikka pidän näkemystä vallan monimuotoisuudesta tärkeänä, huomaa suistuvani helposti miehet vastaan naiset -ajatteluun. Näin kävi myös silloin, kun valmistelin tätä kirjoitusta. Aloin laskea naispuolisten kirkolliskokousedustajien määrää, kunnes havahduin ja tyrmistyin: Mitä ihmettä olen tekemässä? Suurin osa näistä naisista on minulle tuntemattomia. En tiedä, millaista kirkkoa he haluavat rakentaa tai keiden oikeuksia puolustaa. Myös nainen voi tukea eriarvoisuutta tuottavia rakenteita. Ymmärsin, että jo pikainen kurkistus kirkolliseen valtaan vaatii tarkkaa katsetta ja laajaa näkökenttää. ■

SAAKO KIRKOSSA LAKKOILLA?

Lakko-oikeudesta kirkossa liikkuu monenlaista käsitystä. Tässä jutussa murretaan työtaisteluiden myyttejä. Mikä pitää paikkansa ja mikä ei?

Sopimusneuvotteluympäristö on muuttunut siten, että keskitettyjä sopimusratkaisuja (tupoja) ei ole enää näköpiirissä. Jokaisella sektorilla tulee pystyä itse neuvottelemaan riittävät palkantarkistukset. Jos työnantaja katkaisee neuvottelut, kuten viime kierroksella kävi, ovat neuvottelijoiden keinot vähissä. Seuraavaa neuvottelukierrosta silmällä pitäen on hyvä tutkiskella myös mahdollisia työtaistelukeinoja ja purkaa niihin liittyviä myyttejä.

Lakkoon ryhtyminen on väärin

Voi olla tai sitten ei. Työtaisteluoikeus pohjautuu Suomen perustuslakiin ja kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukseen, joihin Suomi valtiona on sitoutunut. Lakko-oikeus johdetaan suoraan perusoikeudesta nimeltään yhdistymisvapaus, ja kuten muitakin perusoikeuksia, sitä voidaan rajoittaa vain lailla. Virkasuhteisten työtaisteluoikeutta on laissa rajoitettu mutta työsuhteisten ei. Työriitalain mu-

kaisia ilmoitusaikoja pitää noudattaa, samoin rajoituksia, joista on sovittu virka- ja työehtosopimuksissa.

Sopimuskauden aikana ei saa lakkoilla

Pitää paikkansa. Virka- ja työehtosopimus on työnantajaosapuolen keino ostaa työrauha. Sopimuksella varmistetaan, että ainakin sopimuskauden ajan kumpikaan osapuoli, työntekijä tai työnantaja, ei kohdistaisi toiseen sinänsä muutoin laillisia työtais-

telutoimenpiteitä. Lakkovaroitus voidaan antaa vasta, kun sopimuskausi on päättynyt.

Kirkon työntekijöillä ei ole lakko-oikeutta

Ei pidä paikkaansa. Työsuhteisilla on samanlainen työtaisteluoikeus kuin muuallakin yhteiskunnassa: kaikki työtaistelutoimet ovat sallittuja (paitsi työehtosopimuksen voimassa ollessa), myös poliittiset lakot. Virkasuhteisten lakko-oikeutta on kyllä rajoitettu samaan tapaan kuin kunnissa ja valtiolla: pääasiassa vain lakko on sallittu työtaistelukeino ja sekin vain virkaehtosopimusasioissa.

Ainakin papit ovat myyneet lakko-oikeutensa

Pitää paikkansa vuosien 1987–1997 osalta. Papistoa silloin koskenut virike- ja vastikevapaasopimus kielsi papeilta kaikki laillisetkin työtaistelutoimet niin kauan kuin sopimus oli voimassa. Vuonna 1997 papit saivat kaksi viikottaista vapaapäivää, virike- ja vastikevapaasopimus siirtyi historiaan ja lakko-oikeus palautui.

Jotain erityisrajauksia kirkossa kyllä on

Se on totta. Kirkon virkaehtosopimuslaki edellyttää, että viranhaltijat suorittavat työtaistelunkin aikana ne heille kuuluvat tehtävät, jotka on lueteltu vanhan kirkkolain (1964) 4–13 luvuissa – käytännössä kaiken hengellisen työn. Vastaava luet-

telo löytyy nykyään kirkkojärjestyksen 2–4 luvuista. Kaikesta muusta työstä on kyllä vapautettu lakon aikana.

Kirkon viranhaltijoiden lakko-oikeuden erityisrajaus vesittää koko lakko-oikeuden

Siltä se ensi silmäyksellä näyttää. Vuoden 1964 kirkkolaki ei tosin ole enää voimassa. Lisäksi uusi perustuslaki ja kansainväliset sopimukset, joihin Suomi valtiona on sitoutunut, todennäköisesti tekevät erityisrajauksen mitättömäksi. Asiaa selvitetään parhaillaan. Lakko on tosin mahdollista rajata esimerkiksi vain hallinnolliseen työhön.

Kirkossa ei ole lakkoilua

Enimmäkseen pitää paikkansa. Hengellisen työn viranhaltijoiden osalta lakkoon ei toistaiseksi ole tarvinnut turvautua. Pappisliitto tosin antoi vuonna 1981 lakkovaroituksen. SAK:laiset liitot olivat lakossa 1980-luvun puolivälissä myös kirkon työpajoilla.

Lakolla ei saavuteta mitään hyvää

Ei pidä paikkaansa. Vuoden 2018 yliopistolakolla saavutettiin lähes sama palkkataso kuin muillakin sektoreilla, vaikka työnantaja oli alun perin tarjonnut puolet pienempiä palkankorotuksia. Vuonna 2015 Akavan, SAK:n ja STTK:n mielenosoitus keskeytti työehtoja heikentävien ns. pakkolakien valmistelun. Maanlaajuisilla yleislakoi-

la on saavutettu mm. naisten äänioikeus ja kahdeksanpäiväinen työviikko.

Suomessa lakkoja on aivan liikaa

Mielipidekysymys. Suomessa on keskimäärin 100–200 lakkoa vuosittain ja vuositasolla lakkojen takia menetetään keskimäärin 40 työpäivää tuhatta palkansaajaa kohden. Esimerkiksi Ranskassa ja Tanskassa lakkopäivien määrä on kolminkertainen. Toisaalta esimerkiksi Englannissa vain reilu puolet ja Ruotsissa alle puolet Suomen luvusta. ■

LAKKOILEMALLA SAAVUTETTUA

- 1905 suurlakko
Yksikamarinen eduskunta, naisten äänioikeus
- 1917 yleislakko
Kahdeksantuntinen työpäivä
- 1956 yleislakko
Yleiset palkankorotukset, tulopoliittinen kokonaisratkaisu
- 1984 opettajien lakko
Opetusalan oma sopimus, merkittävät palkankorotukset
- 2001 lääkilakko
Merkittävät palkankorotukset
- 2015 työnteon seisaus
Työelämää heikentävien "pakkolakien" valmistelu keskeytettiin
- 2018 yliopistolakko
Muita sektoreita vastaavat palkankorotukset

3 KYSYMYSTÄ UUDELLE KIRKKONEUVOKSELLE

Anna Kaarina Piepponen valittiin syyskuussa Kirkkohallituksen työmarkkinajohtajana toimivan kirkkoneuvoksen virkaan.

Dino-lehti kysyi häneltä kolme isoa kysymystä.



– Hyvinvoivat työyhteisöt ovat tuottavia, uudistuvia ja kannustavia, Anna Kaarina Piepponen summaa.

Anna Kaarina Piepponen, 49, on syntyperäinen helsinkiläinen oikeustieteen kandidaatti ja Töölön seurakunnan jäsen. Hän elää uusioperheessä, jonka kolmesta lapsesta vanhin on jo muuttanut omilleen. Perheeseen kuuluu myös lapinkoira Roni.

Ennen kirkkoneuvoksen virkaa Anna Kaarina työskenteli valtion työmarkkinalaitoksessa. Hän on ollut myös Helsingin kaupungilla hallinnonjohtotehtävissä kahdessa eri virastossa.

1. Millainen kirkko on työnantajana?

– Sen lyhyen kokemuksen mukaan, joka minulle on nyt muodostunut, pidän kirkkoa hyvänä työnantajana. Ihmiset ovat kirkon alalla ystävällisiä. Haluaisinkin, että kirkko on luotettava ja keskustelevala työpaikka.

2. Miten kirkosta luodaan Euroopan paras työpaikka?

– Euroopan paras työpaikka tehdään työtä tekemällä. Luottamuksen lisääminen esimiesten, alaisten, eri yksiköiden, organisaatioiden ja luottamusmiesten välillä on tärkeää. Puheiden pitäisi vastata tekoja. Euroopan paras työpaikka luodaan arjessa. Mitään asioita ei pitäisi pitää itsestäänselvyytenä. Hyvinvoivat työyhteisöt ovat tuottavia, uudistuvia ja kannustavia.

3. Miten nuoriso- ja diakoniatyöntekijöiden palkat saadaan kilpailukykyisiksi?

– Näin lyhyellä työkokemuksella en vielä oikein osaa ottaa kantaa tähän. Julkisen työn palkkojen pitäisi olla tasolla, joka vastaa työssä edellytettävää vaativuuksitasoa. ■

SAARA HUHANANTTI
puheenjohtaja DTL
saara.huhanantti@evl.fi

Diakonia tasa-arvoiseksi pappeuden rinnalle

Jos vallasta ja diakoniatyöstä puhutaan samassa lauseessa, viitataan tyypillisimmin siihen valtaan, jota työntekijällä on käytössä suhteessa asiakkaaseen. Taloudelliseen avustamiseen liittyy väistämättä vallankäyttöä, mikä on hyvä tunnistaa. Tämä näkökulma valtaan on kuitenkin vain yksi pieni siivu, vallan käsite ja merkitys ulottuvat huomattavan paljon laajemmalle, kun diakoniaa tarkastellaan kokonaisuutena.

Valta merkitsee ihmisen kykyä saada toiminnallaan aikaan haluamia asioita. Se voi tarkoittaa kykyä hallita toisia ihmisiä, mutta valta merkitsee myös kykyä muokata sisäisiä resurssejaan ja vallitsevia olosuhteita. Diakoniatyön asiakkaita yhdistää poikkeuksesta vallan puuttuminen, tavalla tai toisella. Tämän vuoksi valtaistuminen ja voimaantuminen, sekä osallisuuden lisääminen asiakkaan elämässä ovat diakoniatyön ytimessä. Arvostava kohtaaminen, rohkaiseminen ja tukeminen lisäävät parhaimmillaan asiakkaan luottamusta itseän ja omiin voimavaroihin siten, että hän löytää omasta elämästään asioita, joissa hänellä on valtaa muuttaa vallitsevia olosuhteita.

Silloin kun vallitsevat olosuhteet yhteiskunnassa ovat sellaiset, että ihmisten valtaa omaan elämään kannetaan, on diakoniatyön tehtävä vaikuttaa niihin, jotka valtaa käyttävät. Oikeudenmukaisuuden puolustaminen ja eriarvoisuuden vastustaminen kuuluvat diakoniatyön ytimeen.

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja kriittinen osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun tuntuu monesta vieraalta, mutta vielä vieraammalta tuntuu keskustelu vallasta kirkon sisällä. Seurakuntavaalien alla ihmisiä yritettiin kannustaa äänestämään – käyttämään valtaa omalla paikallaan, jotta valtaa pääsisivät käyttämään oikeat henkilöt. Mutta ketkä ovat kirkon sisällä kiinni vallankahvassa? Valtakeskustelu kirkon piirissä tarkoittaa lähes poikkeuksetta keskus-

telua sukupuolesta. Vaikka tärkeintä on tietenkin aina ”valita oikea henkilö, ei miestä tai naista”. Ehkä tämä jo ilmiönä kertoo jotain tämän näkökulman tarpeellisuudesta. Suomi sijoittuu Euroopan unionin kärkimaihin, kun tarkastellaan työmarkkinoiden segregatiota eli sukupuolittuneisuutta. Kirkko ei tee tässä poikkeusta.

Työntekijäkunnasta kokonaisuudessaan 70 prosenttia on naisia. Diakoniatyöntekijöistä naisia on 92 prosenttia. Jakauma ei kuitenkaan näy pyramidin huipulla. Kirkkoherroista vain 20 prosenttia on naisia, ja Espoon hiippakunnan uuden piispan myötä piispakollegiosta yksi kymmenestä.

Diakonian näkökulmasta sukupuolella ei juurikaan ole merkitystä, kun jaamme yhteistä työtä seurakunnissa. Mutta voisiko diakonian naisvaltaisuudella kuitenkin olla jotain menneisyydestä kumpuavaa tekemistä sen kanssa, että kun valtaa jaetaan kirkossa, ei diakonia ole siihen osallisena? Kolmisäikeinen virka, jossa diakonia nähtäisiin tasavertaisena pappeuden rinnalla, olisi yksi tasa-arvon toteutumisen malli kirkossa, jossa toistaiseksi urallaan voi edetä todennäköisimmin ne, joilla on vähintään teologian tutkinto, mutta mielellään myös miessukupuoli. Diakoniaa johtamaan ja diakoniasta päättämään tarvitaan ennen kaikkea diakonian osaajia ja asiantuntijoita, niin miehiä kuin naisia, tasapuolisesti. ■



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

PISARA

ILMOITTAUTUMINEN
ALKAA TAMMIKUUSSA

SUURLEIRI LAPSILLE, NUORILLE JA PERHEILLE
PARTAHARJULLA, PIEKSÄMÄELLÄ 24.-29.7.2019

WWW.PISARALEIRI.FI

INSTAGRAM: @PISARALEIRI #PISARALEIRI

opiskelija



HEIDI SAARI
puheenjohtaja,
opiskelijat@knt.fi

Opiskelijasta
kasvaa
työntekijä?

KEVÄTLUKUKAUSI VIELÄ JA SITTEEN VALMISTUN – kunhan opinnäytetyö valmistuu ajallaan. Osalla teistä valmistuminen on myös nurkan takana, toiset puolestaan palaavat muistoihinsa kymmenien vuosien päähän. Vastahan ne opinnot alkoivat, sanon minä. Mutta jos mietin kolmen vuoden mittaista taivalta, niin onhan tässä tosiaan tullut jotain opittua. Opinnot ovat antaneet hyvän tietopohjan, mutta harjoitteluissa ja kesätöissä on tehty suurin ammatillinen kasvu. Näissä tilanteissa opittu tieto ja käytäntö kohtasivat ja syntyi monia ahaa-elämyksiä.

HALUAN KIITTÄÄ KAIKKIA SEURAKUNTIA, jotka ottavat työyhteisönsä harjoittelijoita ja kesätyöntekijöitä. Teidän ansiosta opiskelijoilla on mahdollisuus kasvaa työntekijöinä turvallisuudessa ja kannustavassa ilmapiirissä. Oppiminen ei kuitenkaan ole seurakuntien vastuulla vaan opiskelijoilla täytyy olla halua oppia. Opiskelijat, olkaa aktiivisia ja hyödyntäkää tilaisuutenne. Kesätyöhaku on jo joissakin seurakunnissa mennyt, mutta hakuja on edelleen auki. Toisilla teistä on kevään aikana harjoittelu, jossa saatte kasvaa ja edetä omaa tahtia. Olkaa rohkeita ja hakekaa harjoitteluihin ja kesätöihin myös vieraisiin seurakuntiin. Kokemuksesta voin sanoa, että uudessa ja vieraassa seurakunnassa oppii eniten.

Voit saada
puhelun.

OLEN OPINTOJEN AIKANA TUTUSTUNUT KAHTEN ITSELLENI VIERAASEEN SEURAKUNTAAN. Olin aktiivinen ja hain harjoittelupaikkaa kiinnostavasta seurakunnasta. Sain sieltä paikan ja päädyin tekemään harjoitteluajanani pääosin varhaisnuorisotyötä. Tämän harjoittelun jälkeen koitti kesä ja päädyin toiseen hyvin erilaiseen seurakuntaan, jossa työni oli suurimmaksi osaksi rippikoulutyötä ja rippikoulun jälkeistä nuorisotyötä. Tässä seurakunnassa pääsin tutustumaan myös diakoniatyöhön, mikä antoi minulle uusia näkemyksiä. Tämä puolen vuoden kaari opetti minulle paljon seurakuntatyöstä ja itsestäni. Olin aktiivinen, oma-aloitteinen ja avoin uuden oppimiselle. Tehkää te samoin!

SE, ETTÄ TEKEE HARJOITTELUSSA TAI KESÄTÖISSÄ PARHAANSA, kasvattaa ihmisenä ja työntekijänä. Paljon puhutaan myös siitä, että nämä tilanteet antavat mahdollisuuden saada jalkaa oven väliin, ja sehän pitää paikkansa. Voit saada puhelun, jossa sinulle tarjotaan sijaisuutta. Itselleni kävi näin, ja saan olla siitä #kiitollinensuonattuonnellinen.

OPPIMINEN ON ELINIKÄINEN PROSESSI eikä se suinkaan pääty valmistumiseen. Opiskeluaikana luodaan perusta, mutta oikealla asenteella työssään oppii uutta vielä kahdenkymmenen vuodenkin päästä. Tämä lehtikin toimii oppimisen mahdollistajana. ■

OLETKO TÖISSÄ JOULUNA?

Tänä vuonna peräti 10 juhlapyhää sattuu arkipyhän kohdalle. Jouluaatto napsahtaa maanantaille ja pyhiä riittää keskiviikkoon asti. Näin arkipyhät vaikuttavat työaikaasi.

TYÖAJATON TYÖ

Työajattomilla hengellisen työntekijöillä on viikossa kaksi vapaapäivää. Heillä arkipyhät eivät vaikuta työ- ja vapaapäivien määrään.

Jos esimerkiksi maanantai on normaalisti työpäivä, on se työpäivä myös silloin, kun se on arkipyhä. Jouluviikolla tämä tarkoittaa sitä, että sillä viikolla on ihan tavalliseen tapaan viisi työpäivää ja kaksi vapaapäivää.

Jos toiminnan kannalta on mahdollista, tällaisella viikolla vapaapäivät voi kohdistaa arkipyhäpäiviin. Jos näinä päivinä on töissä, ei niistä saa myöhemmin ylimääräistä vapaata, jos viikolla on toteutunut normaalit kaksi vapaapäivää. Näille päiville voi kohdistaa aiemmilta viikoilta mahdollisesti siirtyneitä vapaapäiviä tai leiritöytäikahyvityspäiviä.

TOIMISTOTYÖAIKA

Toimistotyöaikaa sovelletaan hallinto- ja toimistotyössä työskenteleviin työntekijöihin seurakunnissa. Täysi työaika viikossa on 36 tuntia 45 minuuttia (sisältää kikyn).

Toimistotyöaikaa tekevillä arkipyhät vähentävät viikkotyötä jouluaaton, joulupäivän ja tapaninpäivän osalta, eli he ovat vapaalla.

YLEISTYÖAIKA

Yleistyöaikaa sovelletaan työajan piirissä oleviin työntekijöihin, joihin ei sovelleta toimistotyöaikaa. Täysi työaika viikossa on 38 tuntia 45 minuuttia.

Arkipyhän vaikutus viikon työaikaan on samanlainen kuin toimistotyöajassakin.

JAKSOTYÖAIKA

Jaksotyöaikaa tekevät työskentelevät kolmen viikon jaksoissa. Kun arkipyhä sijoittuu maanantain ja perjantain välille, se lyhentää viikon työaikaa. Työajan lyhennys toteutuu aina riippumatta siitä, mitkä ovat työntekijän vapaapäivät. Siten tässäkin tapauksessa tiistaille sattuva arkipyhä lyhentää viikolla tehtävää työaikaa.

MODUULITYÖAIKA

Moduulityöajassa viranhaltijan työaika koostuu noin kahden tunnin mittaisista työaikamoduuleista, joita on viikossa 19 ja työpäivänä pääsääntöisesti neljä. Työaika voidaan paikallisesti päättää toteutuvaksi keskimääräisenä useamman viikon kestävä suunnittelujakson aikana.

Arkipyhästä saa aina kolmen moduulin hyvityksen. Sen päivän neljäs moduuli tehdään jonakin toisena päivänä kuluvan kolmiviikkoisen jakson aikana. Jos arkipyhä on toisena, merkitään kolmen moduulin lisäksi sen päivän työmoduulit.

Jos arkipyhä sijoittuu suunnittelujakson kuluessa etukäteen suunnitellulle lomalle, arkipyhä ei vaikuta jakson työaika-moduulien määrään.

VUOSITYÖAIKA

Tulevaisuuskomiteassa on ehdotettu, että kirkossakin otettaisiin yliopistojen tapaan käyttöön vuosityöaika. On mietitty myös sitä, että vuosi on suunnittelujaksona melko pitkä ja neljännesvuosityöaika voisi olla kirkossa toimivampi malli. Asiaa selvitetään parhaillaan JUKOssa.

Lähteet: KirVESTES 2018-2020, toimistöpäällikkö Tarja Suni, Ylöjärven srk, johtava diakoniatyöntekijä Riina Viitala, Tampereen Harjun srk

VAATTEET AIKANSA PEILEINÄ

Suomalaisen diakonissan puvun tyyli pohjautuu Theodor ja Friedericke Fliednerin suunnittelemaan Kaiserswerthin diakonissalaitoksen pukuun. Tummansinisen puvun esikuvana oli saksalainen porvarisrouvan asu.



Keskellä ensimmäinen Helsingin Diakonissalaitoksen diakonissa Emma Wichman vuonna 1873.

Täyspitkään pukuun kuului valkoinen päähine, kaulus ja esiliina. Materiaalin tuli olla puuvillaa tai villaa. Sametti, silkki ja turkikset olivat kiellettyjä. Päähine suojasi lialta ja oli osa sen aikakauden pukeutumiskoodia, jonka mukaan naisen tuli peittää päänsä. Ainoa vaatetuksen pitsikoriste sai olla päähineen reunassa. Oletettavasti myös Viipurissa ja Oulussa noudatettiin samaa pukukoodia, vaikka pukeutumisessa olikin paikallista eroavaisuutta.

Diakonissojen käyttöön tuli 1900-luvun alkuvuosikymmeninä sininen ja harmaa vierailu- ja arkiasu. Musta asu jäi juhla-käyttöön, ja siihen lisättiin viit-tamainen kepsi. Pukua uudistet-

tiin hieman 1930-luvun lopulla lyhentämällä hameen helmaa ja keventämällä pukua. Kesäkuussa 1958 Loimaalla pidetyillä yhteyspäivillä diakonissat kokoon-tuivat keskustelemaan yhtenäisistä kenttäpuvusta ja perustivat suunnitellusti Suomen Kir-kon Sisarliiton.

Kohti yhteyttä ja tunnuksia

Vuonna 1966 Suomen Kirkon Sisarliitto hyväksyi edelleen käytössä olevan diakonissan juhlapuvun ja pätevyysmerkin, joiden oikeudet ovat yhä liitolla. Yhteinen asu ja merkki yhdistivät diakonissoja ja tukivat kolle-giaalisuutta. Villakankaasta valmistettavan puvun suunnitteli **Riitta Immonen**. Vuonna 1985 diakonissa **Jouni Kivimaan** ansioista miehille valmistui sininen virkapaita, jonka pääntiessä ja kalvosimissa on viitteitä dia-konissan juhlapuvun valkoisista tereistä. Paidan kanssa käytetään diakonissan merkkiä. Sama vuonna valmistui viimeinen diakonissan arkipukukokonaisuus, joka ei saavuttanut merkittävää suosiota ja unohtui kymmenessä vuodessa.

Sortavalan diakonit käyttivät aikanaan tavallista tummaa pukua, mutta Luther-opistosta val-



Oikealla sisar Eeva Halminen 1930-luvulla.



Gunvor Maria Sandelin vihittiin diakonissaksi 1961.



Johtava diakoniatyöntekijä Merja Korpela nykytyylissä pätevyysmerkki oikeaoppisesti rinnassa.

mistuneet diakonit käyttivät vihreää virkapaitaa. Asuun kuului nykyisinkin käytössä oleva dia-konin pätevyysmerkki. Merkin suunnittelijasta tiedetään, että ”joku papin poika sen teki.” Dia-konin merkin oikeudet ovat lii-tolla. Vihreän virkapaitojen kou-lutussidonnaisuudesta luovuttiin liiton päätöksellä 1990-luvul-la, ja paidasta on tullut laajasti käytetty. Kuopion Diakoniapäi-villä diakoniatyöntekijöille teh-

dyn kyselyn perusteella vihreän virkapaidan värisävy päivitettiin 2000-luvun alussa yhteistyössä Sacrumin kanssa.

Diakoniaripuksesta on kiit-täminen diakoniatyöntekijä **In-ga-Britt Ekholmia**, **Kirsti Pou-tiaista** ja **Maria Jylhää**. Riipus valmistui heidän ja hopeasep-pä **Seppo Jukaraisen** ideoima-na 1995. Suunnittelijat luovutti-vat riipuksen oikeudet ja myyn-nin liitolle vuonna 2008.

Liitto vastaa virkapukeutumisesta

Diakonissan juhlapuvun, vihreän virkapaidan ja pätevyysmerk-kien käyttö on rajattu diakonia-koulutuksen saaneille ja dia-konian virkaan vihityille. Dia-konissan juhlapuvussa merkin paikka on keskellä, kauluksen alapuolella ja vihreän virkapai-dan kanssa merkkiä käytetään ylhäällä rinnassa vasemmal-la. Merkkejä voi käyttää myös muun viranhoitoon sopivan vaa-tetuksen kanssa. Valitse käyttöö-si kunakin päivänä joko virka-merkki tai riipus, yhdessä niitä ei suositella käytettäväksi.

Kirkossa pohdittiin 1990-lu-vulla diakoniatyöntekijöiden juhla- ja arkipukeutumisen uu-distamista. Piispaikokous päät-ti vuonna 1993 jättää tehdyt esi-tykset pöydälle ja totesi silloi-sen jatkuvaksi käytönnön, jos-sa liittomme määrittelee pukeu-tumissuosituksset. Piispaikoko-us päätti palata asiaan tarpeel-liseksi katsomallaan tavalla kir-kon virkakysymyksen ratkettua. Virkakysymys on edelleen rat-kaisematta, eikä piispaikokous

ole palannut pukeutumisasiaan. Diakoniatyöntekijöiden Liitol-la on pitkäaikainen asiantunte-mus ja kokemus alamme virka-pukeutumisesta, eikä tätä käy-täntöä ole tarve muuttaa.

Muoti muuttuu, yhdenmukaisuus pysyy

Halusimme tai emme, viestim-me pukeutumisella. Siksi piis-painkokouksen ohjeessa viran-haltijoiden pukeutumisesta tode-taan, että viran tunnusten käyttä-minen ja virkatehtävien hoitami-nen edellyttävät aina huoliteltua pukeutumista tilaisuuden luon-teen mukaisesti. Diakonian vi-ranhaltijan pukeutuminen on ai-na elänyt ajassa. Muodin muut-tuessa on hyvä muistaa, että vih-reän virkapaidan helma pide-tään housujen tai hameen sisäl-lä ja pätevyysmerkit vasemmal-lä rinnalla, ei ”soke-ripalan” alla. Yhden-mukainen viran tun-nuksien käyttö osoit-taa paitsi arvostusta omaa virkaa kohtaan, myös vahvistaa dia-koniatyön näkyvyyt-tä ja yhdistää meitä ammattikuntana. ■

Artikkelin pidempi versio www.dinolehti.fi

Lähteitä: Riitta Hiedanpään artikkeli 2014, Helsingin diakonissalaitoksen museon asiantuntija Jaana af Hällström

Kuvassa diakoni-nuorisotyön ohjaaja **Tanja Reinikainen**



KOHTI ASIAKASLÄHTÖISEMPÄÄ TYÖOTETTA

Palvelumuotoilu on kuulunut parin vuoden ajan Helsingin ja Vantaan seurakunnissa henkilöstön koulutustarjontaan. Koulutuksella on haluttu hakea uusia työmenetelmiä muuttuvassa toimintaympäristössä.

Vantaan seurakunnat päättivät kaksi vuotta sitten ottaa koulutuspakettiinsa mukaan palvelumuotoilun erikoisammattitutkinnon. Kahden viime vuoden aikana palvelumuotoilun koulutuksen on käynyt läpi kaksi eri ryhmää, joissa on ollut paikallisseurakuntien ja seurakuntayhtymän työntekijöitä yli työalarajojen.

Palvelumuotoilun koulutuksella Vantaan seurakunnat haluavat vastata ajan haasteisiin.

– Vantaan seurakuntien alueen toimintaympäristö on muuttunut paljon, ja se vaatii muutosta myös seurakunnan työlle. Työntekijöille on hyvä tarjota uusia työvälineitä seurakunnan työn kehittämiseksi, Vantaankosken seurakunnan vastava nuorisotyönohjaaja **Riikka Hillebrand** kertoo.

Hillebrand valmistui työn ohessa käydystä op-
pisopimuskoulutuksesta viime syyskuussa. Puolitoista vuotta kestäneen koulutuksen tiedollisen opetuksen järjesti Verutum Oy ja näyttötutkintoon kuuluvat näytöt otti vastaan Luksia ammattikoulu.

Ei tehdä kuten ennenkin

Palvelumuotoilulla tarkoitetaan karkeasti sitä, että organisaatiossa suunnitellaan parempia asiakaskokemuksia, pyritään kehittämään palveluja ja siirrytään kohti asiakaskeskeisempää kulttuuria.

Hillebrand on vakuuttunut koulutuksen tarpeellisuudesta. Hänen mielestään seurakuntatyössä tarvitaan entistä enemmän asiakaslähtöisyyttä.

– Työtä ei kannata tehdä niin kuin on aina tehty. Seurakunnan pitää etsiä asioita, joita ihmiset

tarvitsevat arjessa. Löytyykö sieltä sellaisia, joihin kirkko voi vastata sen sijaan, että tehdään asioita pelkästään työntekijän näkökulmasta?

Kymmennen koulutuskerran lisäksi opintoihin kuului omaan työhön liittyvä kehittämistehtävä ja jatkuva reflektointi oman työtiimin, esimiesten ja työpaikkaohjaajan kanssa.

Omaa työtä piti kehittää konkreettisesti

Hillebrand teki omana kehittämistehtävänäan kouluyhteistyön mallintamishankkeen kasvun ja hyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta omalla työalueellaan sijaitsevassa Aurinkokiven koulussa.

– Voimme olla koulun kasvatuskumppaneita ja tuoda arvopohjaa, uskontodialogia ja kirkon arvoja yhteiseen keskusteluun ja yhteisön rakentamiseen. Seurakunta on kiinnostunut oppilaasta, perheestä ja seurakuntalaisesta, Hillebrand perustelee työtään.

Mallintamishankkeen hän teki tiiviissä yhteistyössä koulun oppilaiden ja opettajien sekä kaupungin nuorisopalveluiden kanssa.

Työn ohessa käyty koulutus oli kova ponnistus, mutta Hillebrandin mukaan kaiken vaivan väärti.

– Tutkintoa varten piti kehittää omaa työtään konkreettisesti. Tämä koulutus tarjoaa uusia asioita ja haasteita oman ammatti-identiteetin kasvamiseen. Se tuo myös uusia tuulia seurakunnan toimintaan ja alttiutta kokeilla erilaisia asioita.



TIKASTI MIKA MANNINEN

– Seurakunnan pitää etsiä asioita, joita ihmiset tarvitsevat arjessa, Riikka Hillebrand sanoo.

Palvelumuotoilun koulutukseen hakeutui myös Helsingin seurakuntayhtymän kriisirahastossa yli kymmenen vuotta työskennellyt diakoni **Liisa Merivuori**. Hän palvelee omassa työssään seurakuntien diakoniatyöntekijöitä.

Merivuoren kehittämistehtävä liittyy oleellisesti hänen päivittäiseen työhönsä.

– Kehittämistyöni on kriisirahastokaavakkeen uudistaminen. Se on ollut melkein 15 vuotta käytössä lähes muuttumattomana, eikä vastaa enää tämän päivän diakoniatyön tarpeita, hän kertoo.

Merivuoren mielestä palvelumuotoilun helmi on se, että siinä kehitetään työtä kysymällä työn kohteena olevien ihmisten mielipidettä asioihin.

– Samanlaista kyselyä on toki tehty ennenkin kirkon työssä, mutta ei niin tietoisesti ja suunnitelmallisesti, hän lisää.

Merivuoren mukaan seurakunnallisen työn kehittämisessä pitää korostua niin sanottu asiakasymmärrys. Tämän oivaltaminen voi lisätä työn vaikuttavuutta. Hän nostaa tästä esimerkiksi omaan kehittämistehtäväänsä liittyvän palautteen, jossa asiakkaat kysyivät, miksei seurakuntayhtymässä voisi käyttää kirkon diakoniarahaston kaavaketta nykyisen kaavakkeen sijaan.

– Otin yhteyttä kirkon diakoniarahastoon ja kysyin lupaa käyttää kaavaketta ja kysyin myös, saako kaavaketta muokata. Kumpaankin sain luvan, ja se on meillä nyt pienimuotoisessa koekäytössä.

Tulkitsemisesta tietoon

Merivuori sanoo, että varsinkin pitkän työuran tehneillä työntekijöillä voi olla vallalla ajatusmalli, jonka mukaan töitä tehdään työntekijälähtöisesti ja työntekijän olettamuksista.

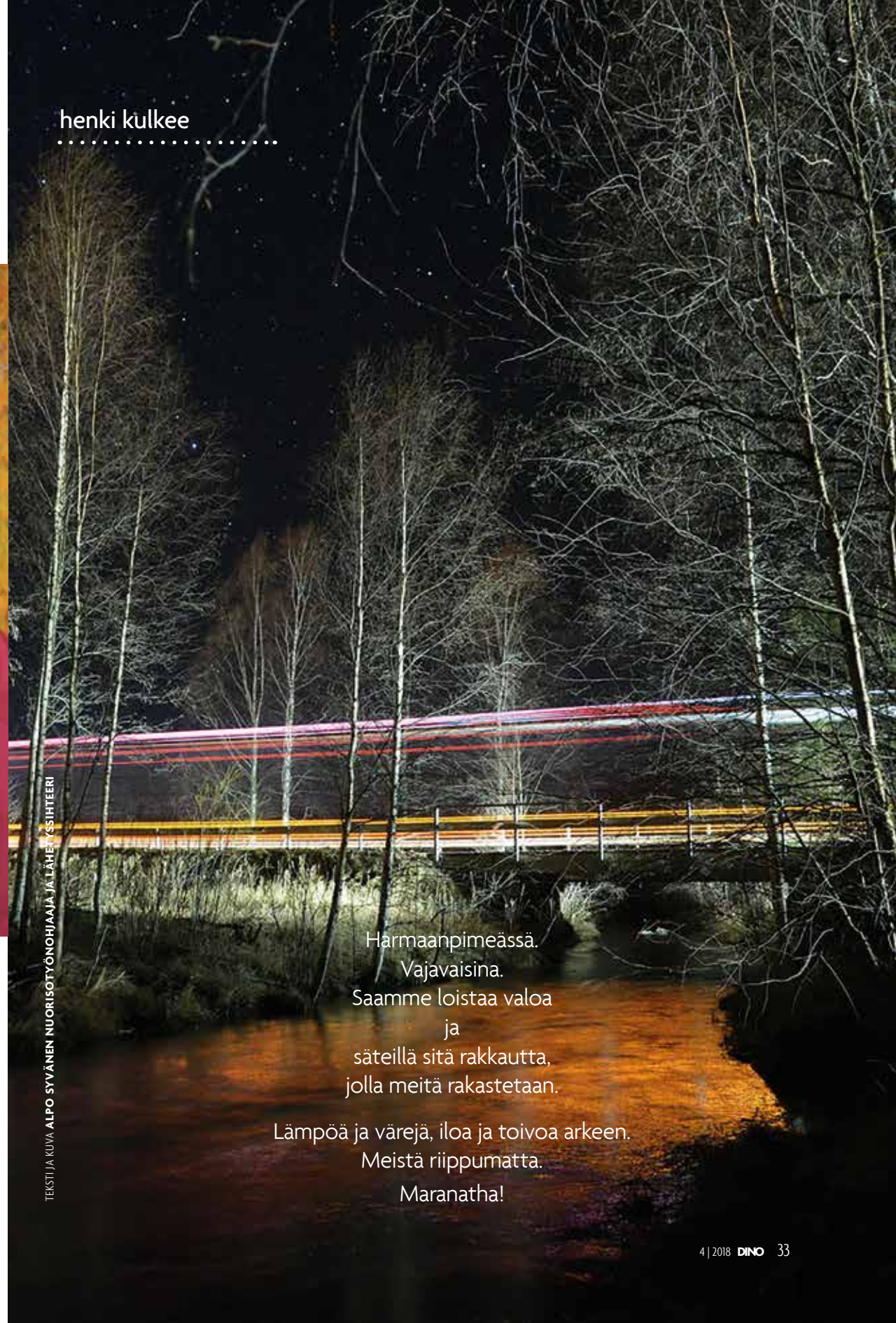
– Tein viimeiset vuodet paikallisseurakunnassa päihdetyötä ja asiakkaat kyllä tykkäsivät ja olivat mukana meidän jutuissamme, mutta emme me heitä hirveästi haastatelleet. Sen sijaan me tulkitimme heidän sanomisiaan, emmekä pureutuneet siihen, mikä voisi auttaa heitä eniten, hän muistelee.



– Asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden kartoittamisen pitäisi olla säännöllistä ja suunnitelmallista, Liisa Merivuori sanoo.

Palvelumuotoilun opiskeleminen on ollut Merivuorelle silmiä avaavaa. Hän on oivaltanut, että asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden kartoittamisen pitäisi olla säännöllistä ja suunnitelmallista.

Merivuori suosittelee koulutusta erityisesti jo hieman pidemmän työuran tehneille. ■



Harmaanpimeässä.
Vajavaisina.
Saamme loistaa valoa
ja
säteillä sitä rakkautta,
jolla meitä rakastetaan.

Lämpöä ja värejä, iloa ja toivoa arkeen.
Meistä riippumatta.
Maranatha!

MITÄ KUULUU
TYÖMAALLE?Dinogram kurkkasi
viiden ammattilaisen
työpäivään.Jos haluat olla mukana
Dinogramissa, ota yhteys
Hannu Keräseen:
hannu.keranen@evl.fiLahden Launeen seurakunnan diakoniatyöntekijä
Sirpa Hytönen oli kiertämässä Diakoniatyön
peräkonttikahvilaa Launeen alueella. Terveysseman
pihassa tuli iloinen kahvittelija kuvaan mukaan

#jalkautuminen

Kampin kappelin diakoniatyöntekijä **Anne Immonen** Helsingin seurakuntayhtymästä
valmiina palvelemaan ihmisiä työpaikalla, joka
vetää kävijöitä puoleensa.

#auttamistyötäkampinkappelissa

Lapuan tuomiokirkko-
seurakunnan diakonissa
Minna Kivistö on
kirkon HeHu-ryhmässä.
Kriisityössä ollaan
Minnan mielestä työn
ytimessä, kulkemassa
kärsivän vierellä.

#hehu

Moottoripaja-hankkeessa Nuori Kirkko ry:ssä työ-
skentelevä nuorisotyönohjaaja **Veijo Kiviluoma**
koordinoi 30 työpajan toimintaa. Veijo oli kuvaus-
hetkellä valmistelemassa moottorikisoja nuorille.

#moottoripaja

Kajaanin seurakunnan erityisnuorisotyönohjaaja
Pasi "Nisse" Niemisen autopajaryhmä on
alkamassa. Koolla on tällä kertaa metallijätkien
ryhmä.

#pajahommianeljästiviikossa

Ei yli eikä ympäri kelpoisuusvaatimuksista

Viran kelpoisuusvaatimukseen kuuluvan tutkinnon suorittaminen on todistus laadukkaana koulutuksen suorittamisesta. Kelpoisuusvaatimukset myös turvaavat asiakkaan oikeutta asiantuntevaan palveluun.

Kuitenkin säästöpainet tai sopivan henkilön löytymisen väärällä koulutuksella saattavat joskus houkuttaa työnantajia kelpoisuusvaatimusten luovaan tulkintaan. Viime vuonna annettu Kirkkohallituksen päätös tietyiltä hengellisen työn viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista voidaan nähdä selkeänä kannanottona torpata yritykset kelpoisuusvaatimusten kiertämiseksi esimerkiksi nimikkeitä muuttamalla. Siinä missä aiemmat kelpoisuusvaatimukset koskivat *diakonian virkaan* tai *nuorisotyönohjaajan virkaan* vaadittavia tutkintoja, nykyään nimike yksin ei ole ratkaiseva. Uudessa päätöksessä tarkoitetut tutkintovaatimukset koskevat sekä diakonian viran haltijaa että diakoniatyötä pääasiallisena tehtävänänsä tekevää viranhaltijaa. Vastaavasti päätöksen toisessa pykälässä on säädetty myös nuorisotyönohjaajasta ja nuorisotyötä pääasiallisena tehtävänänsä tekevästä viranhaltijasta. Viran tehtävien tosiasiallinen sisältö

TEKSTI MAARIT ENGSTRÖM

siis ratkaisee vaadittavan kelpoisuuden, ei yksin virkanimike. Kelpoisuusvaatimuksia – ja yrityksiä niiden kiertämiseksi – on arvioitu myös ainakin yhdessä oikeustapauksessa. Hallinto-oikeus antoi tänä keväänä ratkaisunsa asiassa, jossa seurakunta oli päättänyt perustaa kanttori-diakoniatyöntekijän viran. Viran kelpoisuusvaatimuksista seurakunta oli päättänyt, että riittää, että virkaan valittavalla on joko diakonian virkaan vaadittava pätevyys tai ns. C-kanttorin pätevyys. Tämän lisäksi edellytettiin, että työalalta, jolta ei ollut edellä tarkoitettua tutkintoa, oli kuitenkin riittävä työkokemusta ja jokin alan tutkinto. Koska sekä diakonian että kanttorin virat ovat virkoja, joihin on säädetty kelpoisuusvaatimus, jota työnantaja ei voi omilla päätöksillään keventää voisi kuvitella, että kuvatussa yhdistelmävirassa tulisi siis olla molemmat kelpoisuudet. Oikeudenkäynnissä olikin kyse lähinnä siitä, voidaanko nimikkeet yhdistämäl-

lä luoda uusi virkatyyppi, johon työnantaja saisi vapaasti päättää kelpoisuusvaatimukset.

Vaikka asiaa arvioitiin ennen Kirkkohallituksen uuden kelpoisuusvaatimus päätöksen voimaantuloa, ei liene suuri yllätys, että myöskään aiempien sääntöjen vallitessa kuvatun kaltainen menettely ei ollut sallittua, vaan hallinto-oikeus kumosi kirkkovaltuuston päätöksen lainvastaisena. Toivottavasti kirkkohallituksen uusi tutkintopäätös yhdessä hallinto-oikeuden päätöksen kanssa auttavat jatkossa myös luovempia soveltajia ymmärtämään, että kelpoisuusvaatimukset ovat yhteiseksi hyväksi – fakta, josta ei pääse yli eikä ympäri. ■

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



JUSSI MAASOLA,
erityisnuorisotyönohjaaja
Jyväskylä

Voihan kökkö- traktori!

VUONNA 1993 YLEISRADION TOIMITTAJA RUBEN STILLER NIMITTELI TULEVAA POMOAN JULKISESTI KÖKKÖTRAKTORIKSI. Seurauksena oli esiintymiskielto kolmeksi kuukaudeksi. Stiller rikkoi kieltoa, minkä seurauksena hän sai lopulta potkut Yleisradiosta. Ylemmille ei kettuilla -kulttuuri oli tuolloin vielä kovasti voimissaan.

TÄNÄÄN, KUN LUEN FACEBOOKIN TAI ILTAPÄIVÄLEHTIEN KOMMENTTEJA, vähintään joka toisen kommentoijan kuuluisi saada potkut välittömästi. Mikäli eläimme vuotta 1993. Vaan emme elä, elämme vuotta 2018 ja sanallinen viestintä on melko kovaa kamaa. Ei tunnu missään kirjoittaa omalla nimellä rasistisia kommentteja, feikkiuutisia tai trolleja. Tuntuu kuin osalla kommentoijista olisi ainoana tarkoituksena saada aikaan kiusaa ja kiukku.

SANAN SÄILÄ ON AINA VAAN KOVEMPI JA KOVEMPI. Sillä on helppo sivaltaa omasta mielestään väärässä olevaa. Individualismi on syönyt lähes kaiken yhteisvastuun. Minua ainakin väsyttää lukea kommentteja, jotka tulevat äärimmäisen putkinäköisestä kulmasta. Emme edes halua nähdä koko-

naisuuksia, vaan tärkeintä on minä ite. Faktoista viis veisataan, kunhan itse saa olla oikeassa. Aito dialogi ja pohdinta väistetään nopeasti.

NETIN KESKUSTELUT JANKKAAVAT ”EIPÄS JUUPAS” -TYYLISESTI, ja silloin ne eivät useinkaan johda mihinkään muuhun kuin pahaan mieleen. Oetaanpa pieni esimerkki. Olipa kyseessä ihan mikä tahansa uutinen koskien ammattiyhdistysliikettä, aina joku näsäviisas kommentoi kauhistellen AY-liikkeen yleishyödyllisyyteen liittyvää jäsenmaksujen verovähennysoikeutta. Näsäviisastelija ei vaan muista mainita, että EK, työnantajaliitot ja MTK ovat samassa asemassa työntekijäliitöiden verotukseen nähden.

JOTTA PYSTYMME ASIALLISEEN KESKUSTELUUN, pitää osata ottaa huomioon kokonaiskuva. Puolitotuusien toitottaminen on hassua. Kaiken mediatulvan keskellä totuuden erottaminen on vaikeaa. On helppo valita itselle sopivat uutiset miettimättä sen enempää, onko uutinen totta ja mitä sen taustalla on. Tulevaisuudessa, kun joku kirjoittaa minulle tärkeään asiaan epäasiallisia kommentteja vailla faktaa, vastaan hänelle: höpsistä tai kökkötraktori. ■

Tärkeintä
on minä ite.

Dtl-osastojen toimihenkilöpäivä

8.4.2019 klo 9.30-15.30
Akavatalo, Helsinki

Dtl:n tarjoama lounastapaaminen Kirkkopäivillä

8.5.2019 klo 11.30 Jyväskylässä
lähetysyhteisöille,
lähetetyille ja
kansainvälisen työn
diakoniatyöntekijöille

Kirkon kasvatuksen päivät

8.–9.1.2019, Paviljonki, Jyväskylä
Tervetuloa poikkeamaan
näyttelyosastollamme, paikka 21

Tähtihetkiä – tarinoita rauhasta

8.1.2019 klo 18–19 Paviljonki, kabinetti
(KK-päivien ohjelma, KNT ja
Ei vielä kiveen hakatut -tiimi)

Uskonnon, katsomuksen ja kasvatuksen tutkimusseuran seminaari

4.3.2019 DIAK, Kalasatama

Erityisteemana
läheiset ja lapset

PÄIHDE PÄIVÄT

RUSMEDELSDAGARNA

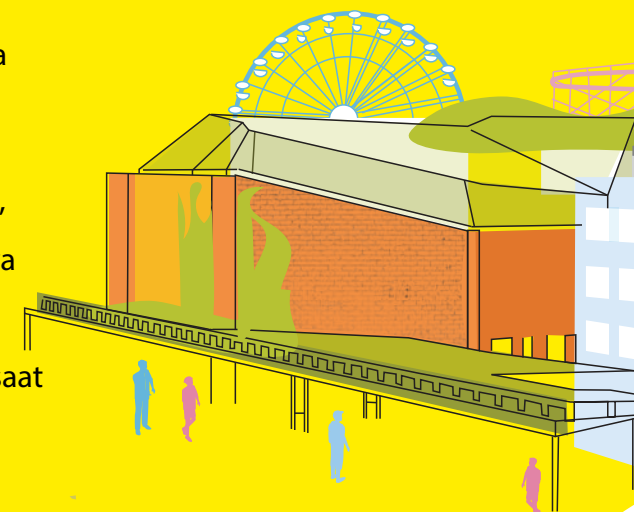
8.-9.5.2019 HELSINGIN KULTTUURITALO

Suomen suurimmassa päihdeaiheisessa messutapahtumassa on yli 25 seminaaria ehkäisevästä työstä, rakenteista ja päihdehoidosta.

Aiheina mm. nuorten kannabiskokeilut, päihdeitä käyttävien nuorten asema lastensuojelussa, vertaisuuteen pohjaava läheistyö sekä toipumiskeskineen päihdehoito.

Ilmoittaudu tapahtumaan 21.1. alkaen ja saat ennakoilmoittautujan edun.

www.paihdepäivät.fi



DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2018
Saara Huhanantti
sosionomi (YAMK), diakoni
Puh. 050 593 5503
saara.huhanantti@evl.fi



Asiamies
Marko Pasma
sosionomi (YAMK), diakoni
Puh. 010 2190 305
marko.pasma@dtl.fi



Varapuheenjohtaja 2018
Carita Riitakorpi
diakonissa, terveydenhoitaja
Puh. 050 303 0574
carita.riitakorpi@evl.fi



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



Lakimies
Maarit Engström
OTM, KTM
Puh. 050 406 6240
lakimies@dtl.fi



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



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



Puheenjohtaja 2016-2018
Ilkka Kallioikoski
nuorisotyön ohjaaja
Puh. 040 547 1888
puheenjohtaja@knt.fi



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



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



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



LIITY JÄSENEKSI

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

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

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

GRA! JOULUNAIKA TÖISSÄ



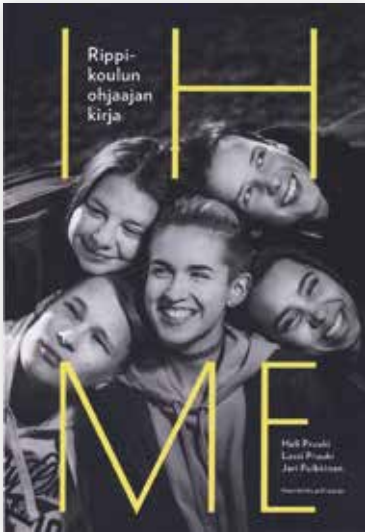
© JUHO RINNE 2018



* . A3P1 *

SACRUM

IHMETTÄ KERRAKSEEN



Heli Pruuki, Lassi Pruuki, Jari Pulkkinen

Ihme

– Rippikoulun ohjaajan opas

Ihmeen ohjaajan opas tuo käytäntöön uuden rippikoulusuunnitelman keskeiset periaatteet. Mukana on vinkkejä rippikoululaisen Ihme-kirjan käyttöön, virsi- ja muita lauluehdotuksia, innostavia pelejä pelimerkkeineen ja tehtäväkortteineen sekä tutkittua tietoa ja kokemusta oppimisesta ja ohjaamisesta.

35,10 (39,00)**YHTEISVASTUU**

Yhteisvastuupinssi

Pinssi tarjoaa mainion tavan pitää Yhteisvastuuta esillä vaatteessa tai kasissa. Pinssin korkeus 1,5 cm.

10 kpl **20,00** (30,00 / á 3,00)

Pertti Rajala

Selkoa Jeesuksesta

Selkokieleninen kirja Jeesuksen elämästä ja opetuksesta. Sisältää tietoruutuja, jotka liittävät Jeesuksen ajan tapahtumat nykyaikaan.

24,90 (27,90)

PIIPIASEURA



Kevyt juomapullo

Juomapullossa on kätevä ripustuslenkki, jonka avulla pullo kulkee helposti mukana. Kevyt ja kestävä juomapullo on valmistettu alumiinista. Korkeus n. 18 cm, tilavuus 4 dl.

9,90 (14,00)

Vetoketjulaukku pitkällä kantohihnalla

Tukevassa, Reilun kaupan puuvillasta valmistetussa pussukassa kulkevat tarpeelliset pikkutavarat; kätevä myös keräystapahtumisissa! Laukussa on kaksi vetoketjulla suljettavaa erillistä lokeroa. Koko 15,5 x 19 cm.

9,90 (14,00)