

**HANNA
KOIVISTO-NIEMINEN:**

*Elän mukana
opiskelijoiden arjessa*

- Millainen on työpaikkasi tunnelmasto?
- Avaimia työvyöryn hallintaan
- Hei viranhakija, tiedäthän nämä asiat!



**MIKÄ ON LUOTTAMUSMIES?
HARJOITTELUKOKEMUKSELLA ON VÄLIÄ
KIRKON NUORISOTYÖN PÄIVÄ ON JO OVELLA**



Anne Immonen on elämänsä parhaassa työpaikassa

30



7

Virve Valkeavuori: Harjoittelukokemukset kasvattavat kohtaamisen ammattilaisia

KUVA ELLINOORA KOVANEN

KUVA TIINA HEISKANEN

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

DINO 3 / 2021

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Arja Lusa, KNT

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

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

ILMOITUSMYYNTI
Tero Fleminch
Puh. 044 595 8566

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

KANNEN KUVA
Elisa Ala-Kuusisto

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 50/2021.

Tl. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Haastan Dinon
lukijat.

TUNNEILMASTOTEKOJA

KORONA-AIKA ON TUONUT KOROSTUNEESTI ESIIN JOITAKIN TYÖELÄMÄN VARJOPUOLIA. Haasteet vuorovaikutustaidoissa sekä halussa ja kyvyssä käydä keskustelua vaikeista ja monimutkaisista asioista on käynyt entistä vaikeammaksi.

TYÖPAIKAN IHMISTEN YHTEISISTÄ TUNNETAIDOISTA SYNTYY TUNNEILMASTO, JOKA VOI OLLA TURVALLINEN JA INSPIROIVA – TAI JOTAIN IHAN MUUTA. Kun asiat ovat kunnossa, jokainen uskaltaa sanoa mielipiteensä ääneen ja hankaliakin asioita voi nostaa esiin, sanoo psykologi ja työyhteisövalmentaja **lida Mäkikallio**. Haastan Dinon lukijat tekemään tänä syksynä yhden tunneilmastoa parantavan teon työpaikalla.

HYVÄN TYÖPAIKAN TUNNEILMASTOON KUULUU MYÖS TUNNEILMASTON ARVOSTUKSEN KOKEMUKSESTA JA ASIANTUNTIJUUDEN TUNNISTAMISESTA. Tämän lehden kolumnissa **Johanna Lehmusmies** kirjoittaa osuvasti, että ”diakoniatyössä olen kohdannut monia ilmiöitä, joista olisi ollut syytä nostaa meteliä ja tehdä vaikuttamistyötä. Intoa olisi. Mahdollisuuksia harvoin. Esteenä on sopivan väylän puute tai byrokratia. Joku astuu jonkun varpaille ja se on sopimatonta. Mediassa äänessä ovat usein kirkkohierarkian ylärappusilla huitelevat papit ja piispat”.

TÄMÄ SYKSY ON YHDEN HISTORIALLISEN UUDEN ALUN AIKA. Ensimmäistä Kirkon nuorisotyön päivää vietetään 17.10. Päiväksi valikoitui ensimmäisen nuorisoneuvoston aloituspäivä vuodelta 1949. Päivä muistuttaa ammatillisen nuorisotyön alkamisesta. Tarve tällä päivällä on tullut vahvasti KNT:n jäsenten toiveesta ja tarpeesta saada tilaa nostaa esille nuorisotyötä ja sen tekijöitä.

TÄNÄ VUONNA PÄIVÄ SIIJOITTUU KIRKKOVUODEN SUNNUNTALLE, JONKA AIHE ON KRISTUKSEN LÄHETILÄÄT. Nuorisotyönohjaajat toimivat Kristuksen lähettiläinä kirkon monilla työpaikoilla ja kristillisissä järjestöissä. Kirkon nuorisotyön päivän viettäminen on yksi tunneilmastoteko. Aika näyttää, millaisia sankaritapuita ensimmäisestä Saagan päivästä on jälkipolville kerrottavana. ■



KUVA SEPPÄLÄN VALOKUVAAMO NETTA HAUTAMÄKI

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

HANNA ELÄÄ MUKANA OPISELIJOIDEN ARJESSA

Oppilaitosdiakoni Hanna Koivisto-Niemisen kanssa voi puhua rankoistakin aiheista ja pohtia elämän suuria kysymyksiä. – Ihmisen kohtaaminen on auttamisen keskiössä. Tätä työtä tehdään koko persoonalla ja omat lahjat käyttöön ottamalla.

Hanna Koivisto-Nieminen työskentelee oppilaitosdiakonina Tampereen seudun ammattiopistossa eli Tredussa. Siellä on nuoria opiskelijoita 8000, aikuisopiskelijoita 10 000 ja henkilöstöä 1 000. Toisen asteen opiskelijoita ovat myös lukio-opiskelijat, joita on 3 200 ja aikuislukiolaisia 800. Työvuosia tässä tehtävässä hänellä on takana jo 15 vuotta.

– Työhuoneeni on Tampereen suurimmalla toisen asteen oppilaitoskampuksella. Lisäksi käyn usealla eri toimipisteellä, sillä Tredulla on kaikkiaan 16 toimipistettä Pirkanmaalla. Työn haastavuutta lisää laajentunut organisaatio, lisääntynyt opiskelijamäärä ja opiskelijoiden ikähaarukka, joka on 15–55 vuotta, Koivisto-Nieminen kertoo.

Opiskelijatapaamisia päivittäin

Oppilaitosdiakoni tekee yhteistyötä erityisesti opettajien, opinto-ohjaajien, kuraattorien sekä opiskeluterveydenhuollon kanssa. Seurakuntayhtymässä lähimmät työtoverit ovat ammattikasvatustori, diakoniatyöntekijät ja nuorisotyöntekijät.

– Tapaan päivittäin opiskelijoita kahden kesken ja vierailen luokissa. Teen ryhmäytyksiä itsenäisesti sekä yhdessä oppilaitospastorin, koulun tukihen-

kilöstön ja opettajien kanssa. Kuulun kriisi- ja oppilashuoltoryhmiin ja toimin mukana koulujen aktiviteettipäivissä sekä osallistun vuosi- ja valmistajaisjuhliin, Koivisto-Nieminen selvittää.

Koivisto-Niemisen työhön kuuluu myös virkistysretkiä ja tutustumiskäyntejä. Yksi niistä on vuosittain järjestettävä viikonlopun mittainen perheleiri päätoimisesti opiskeleville vanhemmille. Leirillä on monenlaista ohjelmaa: askartelua, ulkoilua, uimista, saunomista, letun- ja makkaranpaistoa, musiikkia ja miniperhemessu.

Oppilaitostyö järjestää myös henkilökunnalle virkistys- ja koulutusretkiä sekä hiljaisuuden rettejä arki-iltaisain ja viikonloppuisin.

Yksinäisyys sattuu eniten

Koivisto-Nieminen painottaa, että mikään keskustelunaihe ei ole liian rankka, väärä tai hävettävä. Ei kuolema, kärsimys, seksuaali-identiteetikysymykset, päihdeongelmat tai talousongelmat. Vaikeinta opiskelijoiden elämässä on kuitenkin yksinäisyys. Sen viiltävä kipu lymyilee usein ongelmien taustalla.

– Yksinäisyys aiheuttaa hyväksynnän puutetta, kelpaamattomuutta, erakoitumista ja elämän mer-

Oppilaitosdiakonin tehtävänä on auttaa opiskelijoita jaksamaan opiskeluiden vaatimusten paineessa ja elämänhallinnan löytymisessä.





kityksen katoamista. Konkreettisia seurauksia voivat olla syömishäiriöt, päihdeongelmat, pe-
liriippuvuus, opiskelumenestyksen huononemi-
nen tai opintojen keskeytyminen sekä ihmissuh-
teiden rikkonaisuus ja itsemurha-ajatukset. Pa-
hinta on totaalinen hylätyksi tulemisen tunne.

Konkreettista ja henkistä tukea

Koivisto-Niemisen mukaan luottamuksen synty-
minen on tärkeää, jotta vaikeiden elämäntilan-
teiden käsitteleminen on mahdollista. Henkisen
tukemisen lisäksi hän tekee konkreettista autta-
mistyötä.

– Autan opiskelijoita hakemaan asuntoja se-
kä selviytymään itsenäisen elämän alussa. Kaut-
tani saa myös ruoka-apua. Minulla on avustus-
budjetti, jolla pystyn auttamaan akuuteissa pie-
nissä taloushaasteissa. Laajemmissa talouson-
gelmissä voin anoa avustuksia esimerkiksi kou-
lutuksen vaatimiin kuluihin, kuten oppikirjoi-
hin, työvälineisiin, lupamaksuihin ja ajokortti-
maksuihin. ■

**Hanna Koivisto-Nieminen on myös taitava
viulisti. Hän esiintyy usein oppilaitosten
tilaisuuksissa.**

ONNISTUNUT HARJOITTELU KASVATTA AMMATTILAISIA

*Virve
Valkeavuori
ohjasi tämän
vuoden keväänä
kolme diakoniatyön
seurakuntaharjoittelua
sairaanhoidaja-diakonissa-
ja sosionomi-diakoni-
opiskelijoille (amk).
Harjoittelun suoritti yli
viisikymmentä opiskelijaa
kuudenkymmenen ohjaajan
opissa. Valkeavuori teetti
myös vapaaehtoisen
kyselyn, johon vastasi 42
opiskelijaa. Kysely on epä-
virallinen ja pieni otos,
mutta vahvistaa
rohkeutta pitää
kirkontyön
lippua korkealla.*

KUVA ELLINOORA KOVANEN



Harjoittelun tavoitteena on osaava ja tulevaisuuden tarpeisiin vastaava työntekijä, joka kasvaa ja kehittyy ammatillisesti kohti tulevaa työelämää. Harjoitteluissa perehdytään käytännön työtehtäviin sekä opitaan soveltamaan koulussa opittuja tietoja ja taitoja työelämässä. Lisäksi verkostoidutaan ja luodaan kontakteja työpaikkoihin. Parhaassa tapauksessa harjoittelut avaavat mahdollisuuksia työllistymiseen. Diakonia-ammattikorkeakoulusta valmistuvan opiskelijan tuleva työpaikka voi olla terveydenhuollossa, yhteiskunnallisissa tehtävissä, seurakunnissa tai kristillisissä järjestöissä. Mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja on monia.

Aloitin reilu vuosi sitten kirkon alan lehtorina Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Tänä keväänä ohjasin kolme diakoniatyön seurakuntaharjoittelua sairaanhoitaja-diakonissa- ja sosionomi-diakoniatyöntekijöille (amk). Harjoittelun suoritti yli viisikymmentä opiskelijaa kuudenkymmenen ohjaajan opissa. Olosuhteet olivat vaihtelevat ja poikkeukselliset. Harjoitteluprosessit käynnistyivät jo viime syksynä etukäteisinfoilla ja jatkuivat harjoittelua edeltävillä infoilla. Harjoitteluiden välissä oli välirefleksio ja lopussa loppurefleksio. Väliaikoina kävin myös joitakin keskustelujä puhelimetse. Harjoitteluprosessi kirkon nuorisotyön opiskelijoiden (sosionomi-kirkon nuorisotyönteki-

jän) amk-tutkinossa on saman suuntainen.

Harjoittelun aikana pidin kaikille opiskelijoille ohjauskeskustelun, johon osallistuivat opiskelija, harjoittelun ohjaaja ja opettaja. Lisäksi kutsuin harjoittelun ohjaajia info- ja tsemppitunneille kaksi kertaa kevään aikana. Noin kuudestakymmenestä ohjaajasta osa pääsi paikalle. Palaute näistä vahvisti tiedollisen ja vertaistuellisen jakamisen tarvetta.

Kirkon diakoniatyö kiinnostaa

Opiskelijoiden loppurefleksiossa järjestin kolmen kysymyksen vapaaehtoisen kyselyn: oliko sinulle kirkon diakoniatyö tuttua, kiinnostuitko kirkon diakoniatyöstä enemmän harjoittelun aikana, voitko ajatella toimivasi kirkon diakoniatyössä valmistumisesi jälkeen?

Vastauksia en lähtenyt syvällisesti analysoimaan, sillä kyselyn päätarkoitus oli virittää opiskelijat loppurefleksioon. Kokosin silti lyhyesti kyselyn pääasiat. Vastaajia kolmessa ryhmässä oli yhteensä 42.

Kirkon diakoniatyö oli tutuinta sairaanhoitaja-diakonisoille, jotka olivat tutustuneet opinnoissaan jo aiemmin viikon ajan seurakuntaan toimintaympäristönä. Näistä seurakuntaan tutustujista kirkon diakoniatyö oli yli kahdelle kolmasosalle vielä vierasta. Sosionomidiakoneista puolelle käytännön diakoniatyö oli tuttua ja puolelle edelleen tuntematonta.

Harjoittelun aikana kiinnostus diakoniatyöhön kasvoi lähes kaikilla opiskelijoilla, ja samoin harjoittelun jälkeen lähes kaikki ajattelivat, että voisivat joskus tehdä uraa kirkon diakoniatyössä. Tämä oli erityisen ilahduttavaa. Kyselyn perusteella harjoittelut onnistuivat tavoitteiden mukaisesti.

Kyselyn myönteinen tulos oli mielestäni viesti myös kirkon laaja-alaisen työn vetovoimasta, vaikka joskus muutoin koetaan ja väitetään. Kirkon alan diakoniatyön ja kasvatuksen ammattilaisilla on merkittävä rooli yhteiskunnan tulevaisuuden rakentajina. Tämä kysely oli epävirallinen ja pieni otos, mutta vahvistaa rohkeutta pitää kirkon työn lippua korkealla. Teen sitä itse mielelläni ja vahvasti Diakonia-ammattikorkeakoulun kirkon alan lehtorina.

Kurkistus kulissien taakse

Henkilökohtaisissa ohjauskeskusteluissa ja koko ryhmän reflektioissa harjoittelupalaute oli pääosin erittäin positiivinen. Opiskelijat kokivat, että heidät otettiin seurakunnissa joustavasti ja lämpimästi vastaan, ja he saivat olosuhteisiin nähden hyvää ja kannattelevaa ohjausta. Muistan erään opiskelijan palautteen aina: ”Ensimmäisenä päivänä minut otettiin niin sydämellisesti vastaan, että se ihan herkisti ja kosketti. Ehkä jopa vähän yllättikin.”

Kysyin myös kasvatuksen näkökulmaa kirkon alan lehto-

ri **Sami Ritokoskelta**. Harjoittelurefleksioissa monella opiskelijalla yksi harjoittelun tavoitteista oli saada kokonaiskuva seurakunnan toiminnasta, ja se toteutui hyvin. Tämä tarkoitti myös työalarajat ylittävää otetta.

Kaikille kirkon nuorisotyön opiskelijoille harjoittelu oli kurkistus näkemään ”kulissien taakse” monipuolisemmin, mitä kirkon työ on. Näin oli myös niissä tapauksissa, joissa opiskelijalla oli aiempaa vahvaa kokemusta nuoriso- ja rippikoulutyöstä, isosen tehtävistä tai muista vastuutehtävistä.

Osalle opiskelijoista vahvistui tunne, että kirkon tehtävät ovat itselle valmistumisen jälkeen ensisijaisia. Yllättävän moni koki, että näkee työuran kirkossa yhtenä mahdollisuutena, vaikka aiemmin ei niin ajatellut. Osa koki harjoittelun hyödyllisenä ja opettavaisena verkostoitumisen näkökulmasta.

Kirkon nuorisotyöntekijöiden harjoitteluryhmässä oli opiskelija, joka ei ehkä suuntaudu kirkon töihin, mutta koki harjoittelun erittäin positiiviseksi. Opiskelija oli vaikuttunut ”mukavista ihmisistä, jotka kysyivät, mitä kuuluu ja miten jaksan”. Siihen hän ei ollut totunut aiemman työuransa aikana. ■

Teksti Virve Valkeavuori, kirkon alan lehtori, diakonissa, Diakonia-ammattikorkeakoulu



Lehtorin oivallus

Harjoittelukokemuksella on suuri merkitys uravalinnoissa. Tästä on itselläni vahva ja uralleni suuntaa antava harjoittelukokemus yli kahdenkymmenen vuoden takaa. Oma diakoniatyön harjoitteluni 1990-luvun lopulla pienessä litin maalaisseurakunnassa kahden diakonissan ohjauksessa avasi minulle diakoniatyön moninaisuuden sekä kutsui tälle luovalle uralle.

Myöhemmin työvuosiini diakoniatyöntekijänä ja lähijohtajana kuuluivat useat opiskelijaohjaukset sekä ohjausten koordinointi.

Lehtorina oppimiskokemukseni ja oivallukseni on, että kannattaa aina haaveilla ja uskoa suuria. Pitää uskaltaa olla rohkeasti rakentava ja kohtaava sekä luova ja kokeileva. Pidän tärkeänä työelämäyhteistyön ja verkostojen ylläpitämistä ja vahvistamista nyt ja tulevaisuudessa. Hyvät harjoittelukokemukset kasvattavat hyvän elämän puolesta työskenteleviä kohtaamisen ammattilaisia. ■

DTL Päivitti Strategian

Diakoniatyöntekijöiden Liitolle on hyväksytty uusi strategia. Strategian mukaisesti liitto on diakoniakoulutettujen etujärjestö, joka edistää ja valvoo jäsenistön etuja kirkossa ja yhteiskunnassa. Yhtä tärkeää on, että liitto tukee jäsenten ammatillista identiteettiä, kollegiaalisuutta ja edunvalvontaosaamista. Toiminnan keskiössä on aina jäsen. ■



Kirkolliskokous keskusteli diakoniasta

Elokuussa koolla ollut kirkolliskokous keskusteli diakoniasta. Käsitellyssä oli kirkon nelivuotiskertomuksen pohjalta tehty tulevaisuusvaliokunnan mietintö. Käsitely jatkuu syksyn kirkolliskokouksessa. Mietintö on luettavissa evl.fi-sivuilla kirkolliskokouksen asiakirjahaussa. Tämän lehden sivulla 18 on arvio mietinnöstä. ■

Vaalivuosi edessä

Diakoniatyöntekijöiden Liiton edustajisto seuraavalle nelivuotiskaudelle valitaan helmi-maaliskuun taitteessa 2022. Nyt on aika käynnistää osastoissa vaalityö ja ehdokasasettelu. Aloitustieto vaaleihin järjestetään osaston toimihenkilöiden Teamsissa **1.10.2021 kello 12–13.30**. Osallistumislinkki lähetetään kaikille toimihenkilöille. ■

Kirkon diakonian päivät 2022

Koronasulkujen ja monien tapahtumien ja koulutusten peruuntumisten jälkeen on vihdoin aika kokoontua yhteen. Tähän on loistava tilaisuus **15.–17.9.2022** Helsingissä Kirkon diakonian päivillä. Lue tarkemmat tiedot kirkon koulutuskalenterista tai www.dtl.fi/kdp2022-sivulta. ■

Diakonian mitali

Diakonian mitalia voi tilata ennakoon marraskuusta alkaen liiton toimistosta. Diakonian mitali on kaksiosainen. Varsinainen mitali on niin sanottu pöytämitali, jonka mukana toimitetaan rintaan kiinnitettävä merkki. Mitali voidaan antaa henkilölle tai yhteisölle, joka toiminnassaan tai päätöksentössään on toiminut yhteistyössä diakoniatyön kanssa. Mitalin ja merkin esittely sekä myyntöperusteet ovat www.dtl.fi/mitali-sivulla. ■

Kirkon Kasvatus ja ViHKimysvirka?

Teams-webinaari 12.10. klo 15-16:30

Alustuspuheenvuorot:

piispa Matti Repo

KNT:n puheenjohtaja Anna Kärri

Keskustelemassa mukana kirkolliskokousedustajat

Ville Kämäräinen ja Tapio Tähtinen,

sekä SRO:n nuorisotyönjohtaja Tiina Karlsson

Keskustelu käydään Erätauco-menetelmän

hengessä ja sitä ohjaa kouluttaja Jaakko Niiles (LNK)



Tilaisuus KNT:n jäsenille ja kirkolliskokousedustajille

www.knt.fi

Kirkon nuorisotyön päivä 17.10.

Etätilaisuudet Teamsissa
Kirkon nuorisotyön päivän
tilaisuus klo 15:30

Mukana tarinoimassa: Reijo "Rexi" Takamaa
Ari "Alppari" Tähtöpää

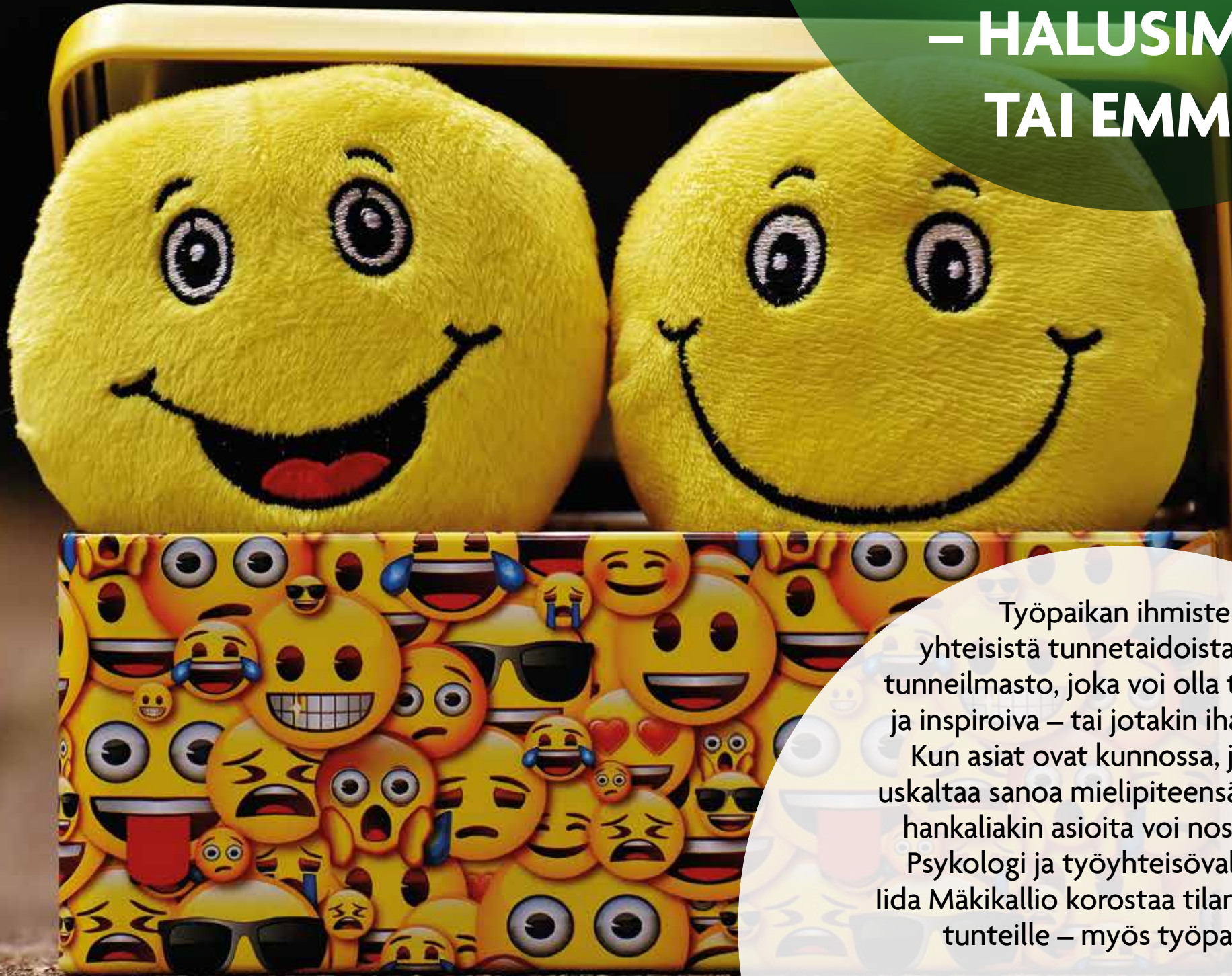
KNT:n jäsentilaisuus
klo 16-18

Etäkokouksessa opettajana
The Chef Harri Syrjänen



WWW.KIRKONNUORISOTYO.FI

TUNTEET OVAT TYÖPAIKALLA – HALUSIMME TAI EMME



Työpaikan ihmisten yhteisistä tunnetaidoista syntyy tunneilmasto, joka voi olla turvallinen ja inspiroiva – tai jotakin ihan muuta.

Kun asiat ovat kunnossa, jokainen uskaltaa sanoa mielipiteensä ääneen ja hankaliakin asioita voi nostaa esiin.

Psykologi ja työyhteisövalmentaja Iida Mäkikallio korostaa tilan antamista tunteille – myös työpaikalla.

Uskallatko ilmaista mielipiteesi avoimesti työpaikalla? Saako tiimissäsi puhua hankalista asioista? Uskallatko heittää ilmoille orastavia ideoita ja keskeneräisiä ajatuksia? Koetko olosi työpaikalla psykologisesti turvalliseksi?

Näihin kysymyksiin kannattaa pysähtyä, sillä ne kertovat paljon työpaikan tunneilmastosta ja työntekijöiden tunnetaidoista. Psykologi ja työyhteisövalmentaja Iida Mäkikallio jakaa tunnetaidot henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin tunnetaitoihin. Ensimmäinen sisältää tunnetietoisuuden ja tunteiden säätelyn ja jälkimmäinen sosiaalisen tietoisuuden ja ihmissuhdetaidot.

– Sosiaalinen tietoisuus tarkoittaa erityisesti sitä, miten tunnistan tunteita toisissa ihmisi-



Toimiva tunneilmasto on menestyksen avain. Työntekijöiden oppiminen ja itsensä kehittäminen sujuu, kun he kokevat olevansa turvassa sosiaalisessa kontekstissaan.

sissä ja omaa vaikutustani ihmisten kanssa. Huomaanko, miten oma toimintani vaikuttaa muihin? Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että mietin kaksi kertaa ennen kuin poistun eturivistä hakemaan kahvia kesken kollegan esityksen. Ymmärrän, että kollega saattaa kokea, että en pidä hänen asiaansa tärkeänä, Mäkikallio havainnollistaa.

Tunteet ovat dataa

Henkilökohtaiset tunnetaidot pitävät sisällään muun muassa tunteiden tunnistamista ja ymmärtämistä sekä itsesääätelyä.

– Oman tunnekokemuksen tunnistaminen helpottaa itsesääätelyä ja auttaa ottamaan pausin sen sijaan, että lähtisi toimimaan reaktiivisesti suoraan tunteesta käsin, Mäkikallio sanoo.

Kyky nähdä tunteiden taustalle on tärkeä tunnetaito. Miksi tunnen juuri näin? Mikä tarve ehkä jää nyt täyttymättä? Koenko, että en ole tärkeä tai että minut sivuutetaan?

– Tunteet ovat dataa. Kun ne havaitsee ja tunnistaa sekä pysähtyy niiden ääreen, niitä pystyy hyödyntämään informaation lähteenä.

Mäkikallio nostaa ihmissuhdetaidot tunnetaitojen keskeiseksi palikaksi. Ne pitävät sisällään muun muassa konfliktien ratkaisukyvyyn ja toimimattomien dynamiikkojen ymmärtämisen ja muuttamisen.

– Vaikka ei olisi samaa mieltä kollegan kanssa, pystyy laittamaan omat ajatukset hetkek-

Pinnan alla olevan sanoittaminen avaa usein pelin muillekin

si sivuun ja antamaan toiselle tilaa ja ymmärtämään mitä toinen ajaa takaa. Mustavalkoinen ajattelu saa harmaan eri sävyjä. Samalla ihminen pystyy usein päästämään irti omista luutu-neista käsityksistään.

Mitä on pinnan alla?

Erityisen tärkeää on tehdä tilaa tunteiden kohtaamiselle. Esimerkiksi muutostilanteissa on kullannarvoista, jos esihenkilö sanoittaa havaitsemiaan tunteita. Hyvä johtaja uskalttaa nostaa esiin myös niitä jännitteitä, joita hän aistii pinnan alla. Hän voi esimerkiksi sanoa, että ”huomasin tämän asian herättävän huolta”. Esimies voi kertoa myös omista tunteistaan: ”olen ollut hieman kiireinen ja stressaantunut viime aikoina, se on varmaankin näkynyt minussa”.

– Pinnan alla olevan sanoittaminen avaa usein pelin muillekin. Turvallisen psykologisen tilan luominen antaa pohjan kaikelle vaikuttavalle työlle.

– Ihmisten hyvinvointi, motivaatio, innostuminen, oppimi-



KUVA MEERI UTTI

Iida Mäkikallio nostaa ihmissuhdetaidot tunnetaitojen keskeiseksi palikaksi.

nen ja itsensä kehittäminen on mahdollista vain, jos he kokevat olevansa turvassa sosiaalisessa kontekstissaan.

Ihmisiä, ei robotteja

Iida Mäkikalliolta kysytään toisinaan, kuuluvatko tunteet työpaikalle. Hänestä kysymys on hieman hassu.

– Siellä ne tunteet ovat joka tapauksessa. Emme työskentele robottien vaan ihmisten kanssa. Tärkeintä on kehittää työtapoja siten, että tunteiden olemassaolo huomioidaan joka tasolla.

Mäkikallio ottaa käytännön esimerkin: Kun työpaikalla tiedotetaan mistä tahansa muutoksesta, uudesta järjestelmästä, strategiasta tai toimintamallista, on tärkeä luoda tila, jossa ihmiset voivat jakaa ajatuksia ja tunteita. Positiiviseenkin muutokseen liittyy usein paljon muitakin kuin myönteisiä tunteita: epätietoisuutta omasta roolista, surua tiimiä vaihtavien kollegoiden lähdöstä, turhautumista siihen miten muutoksesta informoitiin tai epävarmuutta tulevast.

– Tunteiden käsittely auttaa näkemään kokonaisuuden kirkkaammin, mutta sen lisäksi täytyy olla myös valmis muuttamaan toimimattomia toimintatapoja ja rakenteita työpaikalla. ■

IKÄVISTÄ ASIOISTA EI SAANUT PUHUA

Jos esihenkilön tunnetaidot ovat hukassa, voi avoimuudesta seurata sivuuttamista ja epäasiallista kohtelua. Niin kävi Mikaelille, joka yritti puhua epäkohdista suoraan.

”Vaikeudet alkoivat heti, kun tiimiin tuli uusi esihenkilö. Hän teki jo alussa selväksi, että ei koe olevansa tiimin jäsen, vaan meidän yläpuolellamme. Hän halusi päättää kaikesta.”

Mikaelin työpaikalla oli ollut aiemmin toisenlaiset toimintatavat. Edellisen esihenkilön kanssa oli sovittu, että jokainen saa itse vaikuttaa työnkuvaansa.

”Ilmaisin mielipiteeni uudelle esihenkilölle kahdenvälisessä keskustelussa. Hän ei pystynyt vastaanottamaan kritiikkiä lainkaan. Hän myös sanoi, että tunteita ei saa näyttää työpaikalla.”

Luottamuspulaa ja kiusaamista

Kun epäkohdista ei saanut puhua, luottamuspula esihenkilöä kohtaan kasvoi valtavaksi.

”Koko ajan sai pelätä, antaako hän kaiken tarvittavan informaation, jotta voimme tehdä työmme kunnolla. Hän ei myöskään kuunnellut, eikä välittänyt tiimiläisten henkilökohtaisista tilanteista. Jos hänen kanssaan oli eri mieltä, seurasi ikäviä asioita.”

Esihenkilö suhtautui Mikaeliin välinpitämättömästi. Hän ei esimerkiksi vastannut asianmukaisesti yhteydenottoopyyntöihin.

”Se meni suoranaiseksi työpaikkakiusaamiseksi. Aloin sairastella, sillä henkinen paha olo ilmeni fyysisinä ongelmina. Onneksi sain vakinaisen työpaikan toisaalta.”

Työpaikanvaihto pelasti

Nykyään Mikaelilla on esihenkilö, jonka tunnetaidot ovat kunnossa.

”Hän eroaa edellisestä pomostani kaikilla mahdollisilla tavoilla. Nykyinen tiiminvetäjä kuuntelee, välittää, kysyy kuulumisia, luottaa ja arvostaa. Hän myös puolustaa meitä tiukassa paikassa.”

Mikael on miettinyt usein, mitä hän olisi voinut tehdä toisin ja oliko hänessä itsessään paljonkin vikaa.

”Minulla on ollut monta esihenkilöä eikä koskaan aiemmin mitään ongelmia. Ilmeisesti nyt vain kohtasin ihmisen, joka ei sietänyt erilaisia mielipiteitä. Minun oli pakko vaihtaa työpaikka pelastaakseni itseni. Jos olisin jäänyt hänen alaisuuteensa, olisin joutunut varhaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle.”

Rankat kokemukset ovat saaneet Mikaelin pohtimaan esihenkilöiden rekrytointeja. Niissä on hänen mielestään petrattavaa.

”Onko niin, että esihenkilöt valitaan ihan puskesta? Valintatilanteissa pitäisi painottaa tulevan johtajan ihmissuhdetaitoja ja ottaa tiimin jäseniä mukaan haastatteluun. Esihenkilöä ei saisi valita ilman työntekijöiden edustajia.”

(Haastateltavan nimi on muutettu yksityisyyden suojaamiseksi.) ■



Tunteiden kieltäminen työpaikalla voi pahimmillaan johtaa siihen, että ainoaksi vaihtoehdoksi jää irtisanoutuminen.

Näin rakennat työpaikan ilmapiiriä

1. Kehitä tunnetaitojasi

Havainnoi sinulle tyypillisiä tapoja reagoida paineistetussa tilanteessa.

Harjoittele hyväksyvää suhtautumistapaa epämukaviin tunteisiin sen sijaan, että työntäisit tunteen syrjään. Epämukavassa tunteessa voi opetella esimerkiksi hengittämään, jotta ei toimisi reaktiivisesti tunteesta käsin.

Kuulostele, mitä tunteet viestivät. Ne kertovat meille arvokasta informaatiota taustalla olevista tarpeistamme.

2. Tuo esiin pienetkin vaivaamaan jääneet asiat

Pienet asiat kasaantuvat. Elinvoimaisten ihmissuhteiden salaisuus on kyky tuoda esiin pienetkin jutut siitä huolimatta, että niistä kertominen tuntuu kiusalliselta.

Tilanteet menevät ohi nopeasti, mutta niihin on tärkeää palata. Tärkeintä on ottaa puheeksi ne tilanteet, jotka tuntuivat ikäviltä tai joissa itse toimi kömpelästi.

3. Kysy muilta ihmisiltä apua ja näkemystä

Kysymällä luot tilaa epävarmuudelle ja osoitat, että arvostat muiden ihmisten näkemystä. Olet valmis luopumaan kaikkietäisytyksestä ja oppimaan uutta.

4. Puhu ääneen tunnetiloista, joita havaitset tiimissä

”Ollaan kaikki varmaan oltu aika väsyneitä. Millaisia fiiliksiä teillä muilla on tässä kohtaa?”

5. Tarkkaile omaa rooliasi vuorovaikutustilanteissa

Esimerkiksi passiivisen roolin ottavan ihmisen kanssa lähdemme usein patistamaan. Ajaudumme dynamiikkaan, jossa patistamme koko ajan enemmän, mutta toinen tekee aloitteita koko ajan vähemmän. Tämän kuvion voi tehdä näkyväksi: ”Huomaan, että minusta tuntuu, että koko ajan enemmän ja enemmän pusken sinua, eikä se varmasti tunnu mukavalta. Itseänikin ärsyttää, että olen kokoajan vaatimassa. Samaan aikaan pelkään, että jos lopetan, emme saisi mitään aikaan. Haluaisin löytää jonkun paremman tavan toimia. Millaiselta yhteistyömme on tuntunut sinusta?” ■

Lähde: Iida Mäkalio: Tunnetaidot menestyvien tiimien avaintekijänä -koulutus

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi



TULEVAISUUSVALIOKUNNAN DIAKONIAKÄSITYS ON HÄMMENTÄVÄ

Elokuussa kirkolliskokouksessa keskusteltiin tulevaisuusvaliokunnan mietinnöstä, joka näin pandemia-ajan näkövinkkelistä pohjautui jo pitkälti vanhaan tietoon.

Mietintö pyrkii nostamaan esiin muutostarpeita, joihin olisi viipymättä reagoitava, jotta kirkko pysyisi merkityksellisenä jäsenilleen.

Mietinnössä todetaan, että jatkossakin julistus ja auttaminen kuuluvat kirkon ytimeen. Siksi tulevaisuusvaliokunta onkin antanut selvityksessään merkittävästi tilaa diakoniaan liittyville kysymyksille. Mietinnössä diakoniaa halutaan tarkastella kriittisesti, mutta myös mietintö itse ansaitsee kriittisen arvioinnin.

Mietinnössä diakonian tehtäväksi mainitaan haavoittuvassa elämäntilanteessa olevien ihmisten auttaminen ja tukeminen, yhteisöllisyyden edistäminen, ympäristön suojelu sekä yhdenvertaisuus- ja oikeudenmukaisuuskysymykset. Tässä seurataan pitkälti perinteisiä näkemyksiä, mutta jäädään kuitenkin puolitiehen.

Diakonian hengellinen ulottuvuus puuttuu täysin mietinnöstä. Diakonia ei ole jotain, mikä on julistuksen rinnalla tai lisäksi. Diakoniassa toteutuu kirkon hengellinen tehtävä, ja diakonian virkaan vihityt palvelivat yhdessä koko Jumalan kansan kanssa kolmiyhteisen Jumalan pelastussuunnitelmaa. Jos tämä jätetään tulevaisuuden

hahmotelmissa huomioimatta, epäonnistuu työn kehittäminen.

Kirkossamme on käännetty peistä 50 vuotta diakonian virran asemasta. Harmi, että tulevaisuusvaliokunta ei ole huomannut esimerkiksi niitä seurakuntatyön kehittämisen mahdollisuuksia, joita toisi diakonian vihkimysviran tunnustaminen osaksi kolmisäikeistä virkaa.

Mietinnössä halutaan purkaa toimimattomia rakenteita. Tämä on aina kannatettavaa. Mutta mitä tässä yhteydessä tarkoitetaan sillä, että viranhaltija ja paikallisseurakuntapohjainen toimintamalli jarruttavat uuden luomista? Diakoniabarometrin mukaan diakoniatyöntekijät ovat erittäin koulutus ja kehittämismyönteisiä. Suomalaisen seurakuntadiakonian historiasa kehittämistaitoiset ja muutosalvalmiit diakoniatyöntekijät ovat aina vieneet työtä eteenpäin. Potentiaalia on, mutta osataanko ja annetaanko kirkossa ottaa se käyttöön?

Tulevaisuusvaliokunta linjaa, että diakonia on syytä integroida osaksi seurakunnan muuta työtä. Entä, jos seura-

kunnan muu työ integroitaisiin osaksi diakoniaa? Diakonian viranhaltijat tekevät nykyisellään paljon ylisektorista työtä esimerkiksi vapaaehtoistoiminnassa, rippikouluissa, jumalanpalveluksissa, aikuis- ja lähetystyössä sekä lapsityössä. Yhdessä, yhteisesti ja yhteistyössä tehdään paljon. Kentältä kuullun perusteella ongelmat johtuvat enemminkin siitä, että näitä rajan ylityksiä ei aina suvaita. Diakonian toimijoiden syvin haave on elämänmakuinen, värikäs ja hyväksyvä diakoniaseurakunta, jossa vähäisintä ei katsottaisi ulos.

Vaikka tulevaisuusvaliokunnan mietintö on hieman kapeakatseinen ja työalajarjoihin jumiuttunut, se voi toimia keskustelunaloittajana uuteen. Kun diakoniaa vahvistetaan koko kirkon tasolla, on diakoniatyöntekijöiden asiantuntijuus otettava aidosti mukaan kehitystyöhön. Ja meidän diakonian toimijoiden on edelleen petrattava siinä, miten kerromme työstämme, jotta tulevaisuuden pohtijat eivät korjaa menneisyyden ongelmia. ■



KIRKON NUORISOTYÖN PÄIVÄ ON 17.10.

Meille on tulossa historiallinen syksy. Olemme kuulleet kentän palautetta siitä, miksi meillä ei ole nuorisotyön päivää. Vastaamme nyt tähän toiveeseen. Historian ensimmäistä kirkon nuorisotyön päivää vietetään 17.10. 2021.

Tänä vuonna päivä osuu Allianssin nuorisotyön viikon päätteeksi sunnuntaille. Ensi vuonna se on maanantai. Millä tavalla sinä ja kollegasi voisitte juhlistaa tätä päivää? Millä tavoin sinä voisit tehdä tämän päivän tutuksi seurakunnassa ja työyhteisössäsi?

Koska tänä vuonna vietämme kirkon nuorisotyön päivää ensimmäistä kertaa, olemme KNT:ssa valmistelleet ideoita ja kättä pitempää päivää varten. Otamme mielellämme myös vastaan tietoa, kuvia ja ideoita, miten juuri sinä ja seurakuntasi vietätte nuorisotyön päivää.

Koska tämä päivä ei ole tavallinen sunnuntai muiden joukossa, niin myös sinä saat jotain itsellesi. Sunnuntaina iltapäivällä järjestämme etäohjelmaa vain sinulle. Ja koska tiedämme, että nuorisotyönohjaajat ovat liikkuva sorttia, on ohjelmakin sellainen, jossa pääset kuuntelun ja katsomisen lisäksi myös itse tekemään. Seuraa sähköpostiasi, lähetämme sinne lisätietoa ohjelmasta. ■

Anna Kärrä, liiton puheenjohtaja
Ann-Mari Karlsson, varapuheenjohtaja
Juha Pitkä, valtuuston puheenjohtaja

KYRKANS UNGDOMSARBETES DAG ÄR 17.10.

Vi har en historisk höst på kommande. Från fältet har det kommit förfrågningar om varför vi inte firar ungdomsarbetsdagen. Nu får den frågan och ”ropet” fått ett svar. Historiens första ungdomsarbetsdag firas den 17.10.2021.

I år råkar dagen vara den söndagen som avslutar Allianss ungdomsarbetsvecka. Nästa år är det en måndag. På vilket sätt kunde du och dina kollegor fira denna dag? På vilket sätt skulle du kunna görart känd i din församling och arbetslag?

För att vi i år firar kyrkans ungdomsarbetsdag första gången har vi i KNT förberett idéer och någonting att använda denna dag, materialet är på finska. Vi tar också mycket gärna emot kunskap, bilder och idéer på hur just du och din församling firar ungdomsarbetsdagen.

Detta är ingen vanlig söndag bland alla andra så därför får du någonting som är för dig. På söndag eftermiddag ordnas det program på distans bara för dig. Eftersom vi vet att ungdomsarbetsarna inte tycker om att bara sitta stilla och lyssna så innehåller det också sådant där vi får göra själva. Eftersom de flesta medlemmarna har finska som modersmål så går också programmet på finska men den praktiska delen så tror jag att alla klarar av att följa och få ut någonting av och sedan framförallt njuta av det du har åstadkommit. Följ din e-post, dit skickar vi mera info om programmet och hur du kan delta. ■

POMO VAI JOHTAJA – NÄKÖKULMIA TYÖKYKYJOHTAMISEEN

Työkykyjohtamisessa on keskeistä, että johtaja tunnistaa työntekijöiden olevan yksilöitä erilaisine vahvuuksineen, heikkouksineen, persoonallisuuksineen ja elämäntilanteineen.

hmisen toimintakyky tarkoittaa fyysisiä, psyykkisiä, kognitiivisia ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselle merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista siinä ympäristössä, jossa hän elää. Näitä toimintoja ovat työ, opiskelu, vapaa-aika ja harrastukset sekä itsestä ja toisista huolehtiminen. Työkyky on toimintakyky suhteutettuna työn vaatimuksiin.

Johtaminen on ohjaus-, tavoite- ja palauteviestintää, jolla on tarkoitus saada aikaan toivottuja tuloksia ihmisten avulla ja heidän kanssaan. Johtamiseen liittyy paljon normeihin liittyviä velvoitteita, mutta myös hyviä käytäntöjä, henkilökohtaisia taitoja sekä ominaisuuksia.

Työkykyjohtamisessa on keskeistä, että johtaja tunnistaa työntekijöiden olevan yksilöitä erilaisine vahvuuksineen, heikkouksineen, persoonallisuuksineen ja elämäntilanteineen. Tärkeää on tiedostaa myös työkykyyn liittyvä vaihtelu erilaisilla aikaväleillä. Näin johtamisresursseja voidaan kohdentaa järkevästi. Työkykyjohtaminen on etätöiden ja muutenkin itsenäisen työskentelyn yleistyessä yhä enemmän myös työntekijän henkilökohtaisten johtamistaitojen tukea ja vahvistamista.

Varhainen tuki ja välittäminen

Työkyvyn varhaisella tuella tarkoitetaan kaikkia niitä tukitoimenpiteitä, jotka aloitetaan hen-

kilön työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tähän tarvitaan työpaikalla yhteisesti sovitun käytäntöjä. Esihenkilön tehtävänä on ottaa puheeksi huoli työntekijän työkyvystä mahdollisimman varhain. Johdon ja koko henkilöstön sitoutuminen toimintamalliin edellyttää luottamuksellista ilmapiiriä. Toiminnan on oltava johdonmukaista. Sen tulee olla kaikilta osiltaan lainmukaista ja täyttää eettiset vaatimukset.

Osatyökykyisen työntekijän näkökulmasta olemassa olevan työkyvyn käyttäminen merkityksellisellä tavalla on sekä inhimillistä että taloudellisesti kannattavaa. Osittaisen työkyvyn tarkoituksenmukainen käyttö ylläpitää jäljellä olevaa työ- ja toi-



Päivi Rauramo painottaa henkisen johtajan arvoa työyhteisölle.

mintakykyä ja ehkäisee syrjäytymistä. Perustana osatyökykyisen johtamisessa ja tuessa tulee olla voimavara-ajattelu eli keskittyään siihen, mitä osatyökykyinen pystyy tekemään.

Henkilöstöriskien hallinta

Työkykyongelmista aiheutuu organisaatioille merkittäviä toiminnallisia ja taloudellisia riskejä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ohella mielenterveysyyt ovat yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Myös mielenterveysyiden aiheuttamat sai-

rauspoissaolot ovat yleistyneet etenkin nuorilla ja varhaiskeskikäisillä naisilla.

Työntekijän työkykyyn nähdessä optimaalisella työn mitoituksella on työkyvyttömyyttä ehkäisevä ja työkyvyn palautumista edistävä vaikutus. Työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan puitteissa työpaikoilla on perusteltua ottaa painopisteeksi työhyvinvoinnin edistäminen, mielenterveyden tukeminen ja masennuksen aiheuttaman työkyvyttömyyden torjunta.

Työllä on monia myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin ja terveyteen. Edellytyksenä on, että työ on hyvin organisoitua ja johdettua, työkuormitus on työntekijän työkykyyn nähden sopivalla tasolla ja työntekijä kokee työn mielekkääksi. Työ ja työsaolo voivat myös suojata työn ulkopuolisilta mielenterveyttä uhkaavilta tekijöiltä esimerkiksi silloin, kun yksityiselämän tapahtumat tai olosuhteet kuormittavat.

Henkinen johtaja

Johtaminen ja esihenkilötyö puhuttavat ja pohdituttavat työpaikoilla. Kritiikkiä annetaan henkilöstökyselyissä useammin kuin kiitosta. Kuitenkin on nähtävissä myös paljon myönteistä kehitystä. Monissa suomalaisissa organisaatioissa johtajuuden luonne on muuttunut autoritäärisestä osallistavaan, valmentavaan ja yhteisöä palvelemaan tapaan. Tunnetaitojen arvostus on nousussa.

Henkinen johtaja on henkilö, joka esimerkiksi, persoonallaan, kuuntelullaan ja taitavalla puheellaan nostaa muiden ajatukset ja kokemukset uudelle tarkastelutasolle. Hänen arvonsa työyhteisölle on suurempi kuin se muodollinen työpanos, jota tehtävästä suoriutumisen edellyttää.

Theodore Roosevelt sanoi johtajan ja pomon erosta näin: Johtaja työskentelee avoimesti, pomo suljettujen ovien takana. Johtaja johtaa, pomo patistaa. ■

Kun haet virkaa, tiedäthän nämä asiat

Virkaan voidaan valita vain hakija, joka on kirjallisesti hakenut virkaa ja on hakuajan loppuun mennessä täyttänyt viran kelpoisuusehdot. Valintaprosessin vaiheet ovat moninaiset ja haastatteluja voi olla useita. Tiedätkö, mitä sinulta saa lain mukaan kysyä haastattelussa?

Haastatteluiden tarkoituksena on saada lisää tietoa hakijoiden ansioista ja heidän soveltuvuudestaan virkaan. Hakijoilla on myös mahdollisuus saada haastattelussa lisätietoja hakemastaan työpaikasta ja organisaatiosta. Haastattelulla on tärkeä merkitys mm. hakijoiden soveltuvuuden arviointia ajatellen. Haastatteluissa työnantajan tulisi käyttää yhdenmukaista kysymys- ja tehtävälistaa hakijoiden yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi.

Haastattelussa työnantaja saa tehdä haastattelutavalle vain sellaisia kysymyksiä, jotka ovat perusteltuja työtehtävän hoitamisen kannalta. Hakijoilta voi luonnollisesti kysyä aiemmasta työhistoriasta sekä esimerkiksi mahdollisista työhistorian katkoksista. Tavanomaisia ovat myös kysymykset vuorovaikutustaidoista, yhteistyökyvystä, toimintatavoista erilaisissa tilanteissa, uratavoitteista, jne. Harrastustietoja voi kysyä tilanteessa, jossa ko. harrastuksella voisi olla merkitystä haettavana olevaan tehtävään pätevytyksessä.

Voiko perhesuhteista kysyä?

Kun haet virkaa, sinun on oltava terveydentilaltaan virkaan soveltuva eli työkykyinen. Jos sinulla on sairaus tai vamma, joka rajoittaa tai estää työnteon, tästä on kerrottava haastattelussa. Sellaisesta sairaudesta tai vammasta ei tarvitse kertoa, jolla saattaa ehkä myöhemmin olla merkitystä viranhoidon kannalta. Hoidettavissa oleva sairaus ei siten voi olla esteenä virkaan valinnalle, ei myöskään sellainen sairaus, joka ei muodosta olennaista estettä tai rajoitetta viranhoidolle.

Yksityiselämään liittyvistä seikoista voi kysyä haastattelussa vain silloin, kun näillä seikoilla on merkitystä virkatehtävien hoidolle. Esimerkiksi viikonloppu- ja matkustustyössä on mahdollista kysyä, ovatko perhesuhteet tai lapset esteenä työnteolle. Raskaudesta ei viranhakijan tarvitse omaloitteisesti kertoa. Raskauden tilasta on mahdollista kysyä vain silloin, kun työstä voi aiheutua vaaraa raskaana olevalla viranhakijalle tai sikiölle tai jos saman henkilön on välttämättömästi kyettävä

hoitamaan määräaikainen projekti alusta loppuun saakka. Raskauden tilasta voi kysyä, jos sama henkilö kykenisi raskauden ja synnytyksen vuoksi hoitamaan määräaikaisesta projektista vain hyvin pienen osan, esimerkiksi vuoden mittaisesta projektista vain muutaman viikon ajan.

Vaikuttaako rikostausta?

Rikostausta ei automaattisesti ole este tulla valituksi virkaan, vaan on arvioitava rikoksen laatua suhteessa virkatehtäviin. Lasten kanssa työskenteleviltä on lakisääteinen oikeus pyytää valittua henkilöä toimittamaan rikosrekisteriote. Toisaalta mahdollista rikostaustaa on arvioitava myös suhteessa yleisiin virkanimitysperusteisiin, joissa nuhteeton käytös katsotaan osaksi koeteltua kansalaiskuntaa.

Psykologiset testit ja muuta vastaavat henkilö- ja soveltuvuusarviointitiedot ovat aina salassa pidettäviä. Viranhakijalla on aina oikeus nähdä myös kaikki itseään koskevat salaiset arviointitiedot. Muista hakijoista on mahdollista saada tietää vain julkiset tiedot.

Kelpoisuusehdot ovat yleisiä ja erityisiä

Virkaan voidaan valita vain sellainen hakija, joka on kirjallisesti hakenut virkaa ja on hakuajan loppuun mennessä täyttänyt viran kelpoisuusehdot. Kelpoisuusehdoilla tarkoitetaan perustuslaissa säädettyjä yleisiä kelpoisuusehtoja sekä työnantajan päättämiä erityisiä kelpoisuusehtoja.

Yleiset kelpoisuusehdot ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja

tietoja ja taitoja. Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin. Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viranhoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.

Erityiset kelpoisuusehdot ovat työnantajan päätehtävissä, esim. soveltuva korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys viran tehtäväkenttään. Kun perehtyneisyys viran tehtäväkenttään on asetettu erityiseksi kelpoisuusehdoksi, menee tehtävälään perehtynyt hakija lähtökohtaisesti aina kokemattoman hakijan edelle. Muodollisesti epäpätevää hakijaa ei voi virkaan valita, jos hakijoiden joukossa on yksikin pätevä hakija.

Hakijoilta voidaan myös edellyttää sitoutumista johonkin koulutukseen, mikäli se on hakuilmoituksen erityisissä keloisuusehdoissa mainittu vaihtoehtona sille, että hakijalla on jo viranhakuvaiheessa tuo koulutus.

Työnantaja voi vaikuttaa kriteerien painoarvoon

Työnantaja voi harkintansa mukaan asettaa saman perehtyneisyyssehdon myös ”vain” eduksi katsottavaksi ominaisuudeksi. Tällöin työnantajalla on vapaammat kädet arvioida, minkä painoarvon se tuolle kriteerille asettaa. On siis tärkeää huomata, että kaikki kelpoisuusehdot täyttävät hakijat ovat valittavissa, vaikka heillä ei olisikaan eduksi katsot-



tavia ominaisuuksia. Tällaisia ominaisuuksia kuvaillaan usein sanoilla ”eduksi katsotaan perehtyneisyys tai taito” johonkin viran tehtäväalueeseen.

Perustellusta syystä viran hakuaikaa voidaan jatkaa tai se voidaan laittaa uudelleen haettavaksi. Tällöin on ilmoitettava, otetaanko aikaisemmat hakemukset huomioon. Tällaisena synnä voi esimerkiksi olla, että varsinaisen hakujan kuluessa virkaa ei ole hakenut yhtään kelpoisuusehdot täyttävää tai vain hyvin vähän kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita.

Syrjäntäkielto ja ansiovertailu

Yhdenvartaisuuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakauksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muuhun henkilöön liittyvän synn perusteella. Erilainen kohtelu voi olla hyväksyttävää vain joissakin poikkeuksellisissa tilanteissa.

Tasa-arvolain mukaan sukupuolen perusteella tapahtuva syrjäntä on kiellettyä. Nämä kiellot on otettava huomioon myös virantäytössä. Jos hakijoina on miehiä ja naisia, hakijoista on tehtävä ansiovertailu. Vertailussa ansioituneimmaksi katsot-

tu hakija on lähtökohtaisesti valittava virkaan. Mikäli työnantaja ei näin menettele, sen tulee osoittaa hyväksyttävä syy toiminnalleen. Tällainen hyväksyttävä syy voi olla joku sellainen hakijoiden arviointivarainen ominaisuus, kuten esimerkiksi soveltuvuus ja sopivuus. Ansiovertailun julkiset tiedot on pyydyttävä toimitettava kaikille hakijoille.

Valintapäätös ja muutoksenhaku

Virkasuhteeseen ottamista koskevan valintapäätöksen tekee yleensä joko kirkkoneuvosto, seurakuntaneuvosto tai viranhaltija. Virkaan ottamista koskevaa päätöstä kutsutaan aina vaaliksi, vaikka valintapäätös olisi yksimielinen. Virkasuhteissa sovelletaan kirkkolakia ja hallintolakia, jotka edellyttävät valintapäätöksen perustelemista ja muutoksenhakuoikeutta päätökseen. Ensiasteena päätöksestä voidaan vaatia oikaisua 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Tästä oikaisupäätöksestä on mahdollista valittaa hallinto-oikeuteen 30 päivän kuluessa tiedoksisaannista. Hallinto-oikeus voi päätöksellään kumota seurakunnan tekemän päätöksen ja palauttaa asian uudelleen valmisteltavaksi.

Käytäntönä on usein valita samalla kertaa henkilö virkaan valitun kieltäytymisen varalle. Tämä tapahtuu samalla kertaa, kun varsinainen viranhaltija valitaan. Jos näin ei ole tehty, seurakunta voi harkintansa mukaan järjestää uuden vaalin virkaa jo hakeneiden kesken tai laittaa viran uudelleen haettavaksi. ■

Dino.fi-sivuilla on artikkelin pidempi versio, jossa käsitellään tarkemmin hakuilmoitusta.

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

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

UUTTA TUTKINTOPÄÄTÖKSISSÄ: TUTKINNON TÄYDENTÄMINEN

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon Kirkkohallituksen päätökset viranhaltijoilta vaadittavista tutkinnoista (Kirkon säädöskokoelman nrot 136, 137, 141, 139) mahdollistavat päätöksissä mainittujen tutkintojen täydentämisen avoimen ammattikorkeakoulun opinnoilla ilman, että hakeutuu tutkinto-opiskelijaksi.

Päätöksissä mainittuja tutkintoja voi täydentää niin, että hankkii diakonian viran haltijan (sosiaaliala, diakoni tai terveystieteiden ala, diakonissa), lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan, nuorisotyöohjaajan tai varhaiskasvatuksen ohjaajan viran haltijan kelpoisuuden.

Tutkintopäätökset määrittävät, mitä opintoja tulee suorittaa aiempaa tutkintoa täydentäessään. Opintojen laajuus vaihtelee sen mukaan, onko täydentäjällä jo valmiiksi päätöksessä määritelty kirkon tutkintopäätösten mukainen kelpoisuus vai täydentääkö hän tutkintoa, johon ei ole kuulunut kirkon edellyttämä kelpoisuus.

**KIRKON⁺
AMMATIT**
evl.fi/tutkintopaatokset

Täydentäviä opintoja järjestävät Diakonia-ammattikorkeakoulu, Centria-ammattikorkeakoulu ja Yrkeshögskolan Novia. Tutkinnon täydentänyt saa todistuksen täydentävistä opinnoistaan. Ammattikorkeakoulun antama opintosuoritusote ja ammattikorkeakoulun antama lisätietoliite yhdessä vastaa-

vat tutkintopäätöksissä edellytettävää todistusta täydentävien opintojen suorittamisesta. Lisätietoliitteessä todetaan, miten kelpoisuus osoitetaan esimerkiksi työhakutilanteissa. Hakijan tulee hakemusta tehdessään liittää hakemukseensa tutkintotodistus sekä tutkintoa täydentävien opintojen todistus eli opintosuoritusote.

Teksti Helena Tuominen, asiantuntija
Marja Pesonen, asiantuntija,
Kirkon koulutuskeskus

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

HENKILÖKOHTAISILLA TAPATURMA- VAKUUTUKSELLA TURVAA ETÄTÖIHIN JA VAPAA-AJALLE

 turva
vakuutusyhtiö

Työnantajan ottama lakisääteinen työtapaturmavakuutus on hyvä ja kattava silloin, kun työt tehdään toimistolla. Etätöissä ja vapaa-ajalla vakuutusturvaa voi kuitenkin olla syytä täydentää.

Työnantajan ottama lakisääteinen työtapaturmavakuutus on hyvä ja kattava silloin, kun työt tehdään toimistolla. Etätöissä ja vapaa-ajalla vakuutusturvaa voi kuitenkin olla syytä täydentää.

– **Lakisääteinen vakuutus korvaa** esimerkiksi silloin, jos etätöissä kotona tai muussa paikassa työnteon yhteydessä läppäri putoaa työtä tehdessä varpaille ja varvas murtuu. Mutta jos kaadut hakiessasi täydennystä kahviisi, sitä vakuutus ei korvaa. Syynä on se, että työntekijän katsotaan olevan tauolla. Työtapaturmavakuutuksesta ei korvata etätöiden ruokailu- ja virkistystauoilla sattuvia tapaturmia. Työpaikalla vastaava tapaturma kuuluisi vakuutuksen piiriin, Turvan vakuutusasiantuntija **Liisa Teppo** muistuttaa.

Näitä työajan ulkopuolisia tilanteita varten on **vapaaehtoinen täysajan tapaturmavakuutus**. KNT:n jäsenenä voit ostaa tapaturmavakuutuksen vakuutusyhtiö Turvasta jatkuvien jäsenalennuksin.

Mitä työtapaturmavakuutuksesta korvataan? Entä täysajan tapaturmavakuutuksesta?

Lakisääteinen tapaturmavakuutus korvaa tapaturman hoitokuluja ilman euromääräistä ylärajaa. Lisäksi siitä korvataan mm. päivärahaa, tapaturmaeläkettä, kuntoutuskorvauksia, haittarahaa ja perhe-eläkettä.

Turvan täysajan tapaturmavakuutus on voimassa ympäri vuorokauden eli myös etäpäivinä työajan ulkopuolisissa tilanteissa ja vapaa-ajalla. Tapaturmavakuutukseen sisältyy hoitokulujen lisäksi valitsemasi pysyvän haitan kertakorvaus, ja voit lisätä siihen myös päiväraha- ja kuolemantapauskorvauksen.

Jäsenen kannattaa tarkistaa työnantajaltaan, onko se hankkinut työntekijöilleen lakisääteisen työtapaturmavakuutuksen lisäksi vapaa-ajan ryhmävakuutusta tai erityistä etätöivakuutusta.

Jos haluat kuulla lisää Turvan tapaturmavakuutuksesta, voit jättää yhteydenottopyynnön osoitteessa turva.fi/knt ■

opiskelija

ANNU KIVILOMPOLO
sosionomi-
diakoniopiskeija



**En ole tyhmä
enkä laiska,
minulla on
ADHD**

OPETTAJA KERTOO TEHTÄVÄNANNON, jakaa opiskelijat pieniin ryhmiin ja antaa puoli tuntia aikaa valmistella meidän ryhmämme näkemys aiheeseen. Ryhmämme kokoontuu käytävälle, ja muut alkavat suunnitella tehtävää kynät sauhuten.

"Vai mitä mieltä sinä olet, Annu?"

"Öö... Siis anteeksi taas, mutta mie en oikein tajunnu, että mitä meidän piti tehdä?"

MUIDEN ILMEISTÄ VOI PÄÄTELLÄ HEIDÄN AJATUKSENSA.

"Voi ei, taas jouduin samaan ryhmään tuollaisen laiskan tai muuten vain tollon luokkakaverin kanssa. Otan kuitenkin kärsivällisen ilmeen kasvoilleni ja väänän tehtävänannon hänelle rautalangasta."

OLEN 23-VUOTIAS SOSIONOMI-DIAKONIOPISELIJA OULUN DIAKISTA.

Edellä kuvatun kaltaisista tilanteista huolimatta opintoni ovat jo niin pitkällä, että ensi joulukuussa olisi tarkoitus valmistua.

MINULLA ON ADHD. Tuo nelikirjaiminen elämää haastava ja hauskuuttava pikku pirulainen. ADHD ei ole sairaus, eikä mielialahäiriö, vaan mielialojen säätelyn häiriö. Lyhyesti sanottuna se näkyy elämässäni siten, että mikään ei tapahdu suunnitelmallisesti ja hallitusti, vaan päinvastoin. Elämäni on välillä melkoista kaaosta, varsinkin ulkopuolisen silmin. Päässäni on aina ja jatkuvasti miljoona ajatusta, mutta mihinkään niistä en pysty keskittymään kokonaan.

DIAGNOOSI ON HELPOTTANUT ELÄMÄNI siinä mielessä, että nyt ainakin tiedän, mistä tämä sähläily voi johtua. Opiskelu ammattikorkeassa on ollut mi-

nulle välillä todella haastavaa, juurikin edellä kuvatun jumittamisen ja unohtelun vuoksi. Olen kuitenkin saanut opiskeluuni jonkin verran helpotusta esimerkiksi siten, että saan joskus tehdä ryhmätehtävät yksin. Toki yksin tekemällä joudun tekemään monen ihmisen työn, mutta ainakaan en joudu selittelemään tyhmyyttäni tai pysymään muiden tahdissa.

ADHD NÄHDÄÄN USEIN NEGATIIVISENA ASIANA.

Tietämättömien mielestä diagnoosin saaneet ovat laiskoja tyhmiä. ADHD:ssa on kuitenkin paljon hyviäkin puolia. Minä olen todella luova ja huomaan usein sellaisia asioita, mihin muut eivät kiinnitä huomiota ollenkaan. Minulla on mielestäni myös hyvä ihmistuntemus.

"Nyt tuo alkaa puhua minulle, nyt Annu kuuntele! Kuuntele kunnolla ja yritä edes esittää, että tiedät mistä hän puhuu. Nyökkäile välillä ja ole samaa mieltä. Se on muuten ruotsiksi hälla med. Muistan sen siksi, kun pänttäsin sitä lukion kirjoituksiin ja... olikohan se Det stämmer... no joka tapauksessa... nyt tein sen taas. Ei ole hajuakaan, mistä tuo on puhunut koko ajan. Mitenhän tällä kertaa selviäisin tästä tilanteesta kuivin jaloin? Hah, mitähän "kuivin jaloin" edes tarkoittaa? Eihän me olla ulkona missään uppoavassa laivassa. Ja sitä paitsi kapteeni uppoaa aina laivansa mukana..."

VÄLILLÄ MIETIN, MITEN IHMEESSÄ OLEN SELVINNYT OPINNOISSA NÄIN PITKÄLLE ja suorittanut työharjoittelutkin kunnialla läpi. Ehkä tämä minun kaikissa tilanteissa kasvoilla leviävä viaton hymy on antanut paljon anteeksi. ■

ASIAMIEHET LUOTTOMIEHINÄ



Asiamiesten kuukausipalaveri on erään liikenneaseman viihtyisässä kahviossa. Satunnaiset työmatkat piristävät kummasti arkea. Marko on lupautunut maksamaan kokouskahvit, koska hänellä on pouussi luottokortti.

– Teillähän on hienot systeemit, Tero toteaa hieman kateellisena katsellessaan maksutapahtuman sujuvuutta.

– Kyllä onkin maksaminen helppoa, ei tarvita lippulappuja eikä selvityksiä ja luottoa riittää, Marko opastaa selvää ylpeyttä äänessään.

Luottokortti ja sen mukanaan tuoma luottamus on saanut Markon tuntemaan itsensä aivan erityisen arvostetuksi: oikeaksi luottomieheksi. Kuukausipalaverin aiheenakin sattuu olemaan luottamusaiheinen

asia, nimittäin luottamusmiesvaalit. Asiamiehet arvelevat, että luottamusmiehillä vasta luottoa onkin.

– Oletko koskaan ajatellut, mitä ne luottamusmiehet oikeastaan ovatkaan, Tero tiedustelee.

– No, kyllä minä olen asiaa pohtinut ja toisinaan miettinytkin, että miksi meillä on näitä miehiä ja henkilöitä. Siis luottamusmiehiä ja luottamushenkilöitä, Marko vastaa.

Pikaisen selvitystyön jälkeen asiamiehet huomaavat, että luottamushenkilöitä ja luotta-

musmiehiä yhdistää ainakin yksi asia. Molemmat saavat luottamuksensa vaalien kautta. Asiamiehet ovat selvittäneet, että luottamus voidaan myös ymmärtää sitoutuneisuudeksi ja hyväksynnäksi.

– Eduskunnassakin on joskus äänestetty luottamuksesta, Marko muistaa.

Mutta mitä luottamusmies oikeastaan tekee? Asiamiehet päättävät soittaa **Heli Salmelalle** ja **Kari Monoselle**. ■

ASIAANTUNTIJAT
VASTAAVAT



Heli Salmela, diakonissa, Mustasaaren suomalainen seurakunta ja Kari Mononen, nuorisotyönohjaaja, Lopen seurakunta



MIKÄ ON LUOTTAMUSMIES?

Heli: Luottamusmies on työntekijöiden palvelussuhteeseen liittyvien asioiden selvityshenkilö ja edunvalvoja työpaikalla. Luottamusmies voi auttaa myös yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisissä neuvotteluissa.

Kari: Luottamusmies on tulkki ja filterti työntekijöiden ja esimiesten välillä. Toisinaan sovitellaan, toisinaan joutuu ottamaan tiukkaakin kantaa. Monipuolisuus ja pitkä pinna on eduksi.

Mitä luottamusmies tekee?

Heli: Luottamusmies on virka- ja työehtosopimuksen tulkki työntekijälle. Työpaikan yhteistyötoimikunnassa pääsee vaikuttamaan esimerkiksi työntekijöille hankittaviin työterveyshuollon palveluihin.

Kari: Perustehtävä on jäsenistön edunvalvonta ja enenevässä määrin työhyvinvointityö koko työyhteisön tai yksikön hyväksi.

Mikä tehtävässä on tärkeää?

Heli: Se, että pääsee vaikuttamaan työhön, sen ehtoihin ja palveluihin aivan konkreettisesti. Kun työsuhteen ehdot ovat asianmukaiset, voivat työtoverit työssään paremmin.

Kari: Tärkeintä on olla luotettava. Mitä sanotaan ja sovitetaan, sen täytyy pitää. ■

Mistä luottamusmies saa tietoa?

Heli: Ammattilehdestä ja luottamusmieskoulutuksista. Verkosta löytyy jo hyvin tietoa, mutta joskus sopimuskohtan tulkinta on hyvä tarkistaa JUKOsta, omasta liitosta tai kollegoilta.

Kari: Luottamusmieskoulutuksista ja keskustelemalla muiden luottamusmiesten kanssa. Talouden ja työyhteisön tilaan liittyvät tiedot saa kirkkoherralta tai talouspäälliköltä.

Miten pääsee luottamusmieheksi?

Heli: Asettamalla ehdolle luottamus henkilövaaleissa. Itse olen lähtenyt muiden pyynnöstä vuosia sitten varaluottamusmieheksi, ja nyt olen päaluottamusmies.

Kari: Luottamusmiesvaalit järjestetään säännöllisesti. Asettamalla ehdolle voi hyvinkin päästä luottamusmieheksi. Ei näihin hommiin juurikaan tungosta ole.

Mitä muuta haluat sanoa?

Heli: Luottamustehtävissä selviää hyvin avoimella ja positiivisella asenteella. Asiat hoidetaan asioina, eikä henkilökohtaisuuksiin pidä mennä. Tehtävään saa hyvin koulutusta. Tästä saa myös pienen korvauksen, onhan se sekin kiva asia.

Kari: Rohkeasti mukaan yhteiseen työhön entistä parempien työolosuhteiden hyväksi! ■

Luottamus-
miehillä
vasta luottoa
onkin

AVAIMIA TYÖVYÖRYN HALLINTAAN

Kirkon auttamistyön haasteet ja työmäärä ovat kasvaneet. Osa työntekijöistä on jaksamisen ääri rajoilla. Usein työtä neuvotaan priorisoimaan, mutta kukaan ei sano, mitä pitäisi tai saa vähentää. Diakoni Anne Immonen iloitsi keväällä kirkollisessa Facebook-ryhmässä, että Kampin kappeli Helsingissä on hänen elämänsä paras työpaikka. Kysyimme häneltä, mitä siellä on tehty työmäärän hallinnan ja työssä jaksamisen hyväksi.



Diakoni Anne Immosen mielestä työssä saa viihtyä ja vähän hassutellakin.
– Olemme joskus nauraneet, että meillä on perheyritys Oy Kampin kappeli Ab.



Johtaminen avainasemassa

– Yksi merkittävimmistä asioista on johtajamme realistinen käsitys työstämme. Sen lisäksi hän kantaa oman vastuunsa. Vastuunkantoa on jo sen arviointi, mitä kaikkea postista ja infosta meidän on tarpeellista tietää ja mikä vain kuormittaa, mutta ei rakenna. Siinä suojataan työntekijää turhilta huhu- ja ei-informatiivisilta viesteiltä. On myös tärkeää voida täysin luottaa siihen, että lähijohtaja seisoo rinnallamme ja tarvittaessa myös edessämme. Jos tulee vaikea asiakastapaus tai valituksia, voin turvallisin mielin antaa johtajamme yhteystiedot tietäen, että hän on puolellani.



Selkeät rakenteet työssä, tiimissä ja kokouskäytännöissä

– Kun aloitin kappelilla kahdeksan vuotta sitten, toimintaa oli ollut vasta vuoden ja työ oli aika kuormittavaa. Lähijohtajan ja tiimin kanssa muodostimme toiminnalle selkeät rakenteet, yhteiset arvot, tavoitteet, työnkuvat ja vision. Hyvä tiimimme ei ole syntynyt vahingossa, vaan sitä on tietoisesti rakennettu. Se auttaa työssä jaksamisessa ja ihmisten raskaiden asioiden kantamisessa eivätkä keskinäiset ristiriidat vie voimia. Pidämme viikossa kaksi kokousta, joissa jokaisen asiat ovat yhtä tärkeitä. Kahden vuosittaisen tiimipäivän lisäksi järjestämme omaehtoista virkistystä ja huomioi-

me toisiamme. Tiimityönohjaus on kerran kuussa ja lisäksi halutessaan saa kirkon omaa työnohjausta.

– Meillä ei ole eriarvoisia työntekijöitä, vaan jokainen tiimistä on kappelin asiantuntija. Suntiot osallistuvat kohtaamistyötämme koskeviin kokouksiin, ja me muut tiedämme, mitä kappelin järjestelyyn ja siivoukseen kuuluu. Me kaikki teemme tätä työtä, jotta voimme kohdata ihmisiä ja mahdollistaa hiljentymisen.



Työn ja auttamisen rajaaminen selkeäksi

– Kappeli on auki vuoden jokaisena päivänä. Keskustelemaan voi tulla ilman ajanvarausta tai ajanvarauksella. Keskustelunurkkien ollessa täynnä ihmiselle varataan aika tai kehoitetaan tulemaan hieman myöhemmin, sillä keskustelu-aika on enintään tunti. Toki lomakkeiden täytössä voi mennä pidempään, ja jollekin taas riittää lyhytkin aika. Pyrimme siihen, että tapaamisten välissä työntekijällä on mahdollisuus ainakin 15 minuutin taukoon.

– Keskustelua toivovan kanssa mietimme, mikä hänen kysymyksensä tai tavoitteensa on ja olemmeko oikea taho hänelle. Meidän tehtävämme on tukea ihmistä pois kurjuudesta ja auttaa eteenpäin elämässä. Usein muutos vaatii rajalla oloa, ja siinä meidän tulee toimia peilinä. Joskus yksi keskustelu riittää,

joskus sovimme tapaamisten määrän ja joskus kuljemme rinnalla, kunnes henkilö saavuttaa jonkun sovitun tavoitteen.



Työntekijän jaksaminen etusijalla

– Kohtaamisten määrä ei aina korreloi työn kuormittavuuteen. Voi olla, että jaksan tavata yhden, jolla on vakavia psyykkisiä häiriöitä, kun samalla energialla jaksan kolme muuta keskustelua. Tämän saamme huomioi- da kalenterissamme esimerkiksi tauoituksilla. Meillä on lupa huolehtia itsestämme ja laittaa rajat. Olemme sopineet, että työntekijöiden ei tarvitse sietää huonoa kohtelua tai nimittelyä. Työntekijän luo ei myöskään voi tulla haukkumaan toista työntekijää tai muita tahoja, vaan kehoitamme selvittämään asian kyseisen työntekijän kanssa. Voimme toki auttaa tekemään virallisen valituksen.

– Jos tapahtuu jotain uhkaavaa, kappeli suljetaan, puramme tilanteen ja todennäköisesti kappelia ei enää sinä päivänä avata. Lähijohtaja luottaa arvostelu- kykyymme ja on antanut luvan sulkea kappelin tarvittaessa. On esimerkiksi ollut tilanteita, jolloin olen ollut päivän ainoa keskustelutyöntekijä ja kohtaamiset ovat olleet raskaita. Tällöin on ollut sekä oman jaksamiseni että ihmisen parhaaksi todeta, että sille päivälle ei enää saa keskustelu-aikoja. Työntekijöiden jaksaminen on etusijalla. ■

TYÖNANTAJAN VASTUU

🔑 Työn psykososiaalinen kuormittavuus on yksi osa työnantajalle kuuluvaa työturvallisuusvastuuta. Esimerkiksi kohtuuton aikapaine ja vastuu, yksin työskentely sekä esimiehen puutteellinen tuki voivat vaarantaa työntekijän terveyden. Jos koet kuormittuvaksi työssä liikaa, ota yhteyttä esimieheen. Voit pyytää työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen tueksi. Tarvittaessa työnantajan on käytettävä myös työterveyshuollon asiantuntija-apua kuormittumisen selvittämiseksi. Haitallisen kuormittumisen ilmetessä työnantajan on työturvallisuuslain 25 §:n mukaan ”käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi”.

🔑 Työnantaja tai sen edustaja voi rikoslain 47 luvun mukaisesti joutua myös psykososiaalisen kuormittumisen tilanteissa rikosoikeudelliseen vastuuseen laiminlyönneistä työturvallisuusasioissa. Työnantajan on otettava huomioon työympäristöön liittyvät tekijät, mutta myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset ja seurattava toteuttamiensa toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.

🔑 Jos uusia tehtäviä annetaan niin, että työn vaativuus muuttuu olennaisesti, peruspalkka tulee tarkistaa vastaamaan vaativuuden muutosta Kirvestein 23 §:n mukaisesti. Uusia tehtäviä annettaessa joitakin tehtäviä täytyy ehkä samalla jättää pois, ettei työkuorma kasva liikaa. ■

Kommentit antoi DTL:n neuvontalakimies Jouni Heino



– Lähijohtaja seisoo rinnallamme ja tarvittaessa myös edessämme, Anne Immonen sanoo.

kellotapuli



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



JA LOPUKSI SOITAN KAPPALEEN

Osaat käyttää työssäsi sisältörikasta ja kristillisiä arvoja kannattavaa musiikkia taiten. Voitko allekirjoittaa tuon väitteen?

Äkkiseltään tuntuisi hyvinkin helpolta laittaa vastaus kyllä-ruutuun pienen hymäydyksen kera. Eihän ole kikka eikä mikään laittaa kotoista gospelia tai virsiä soimaan. Joko hartauden teeman mukaan tai sitten yleispätevämmän.

Ehkä harvemmin tulee pysähtytyä kokonaisvaltaisen vastuun äärelle. Toimimme työssämme väkisinikin ihmisten mielipiteiden muokkaajina ja heidän hengellisen ja henkisen elämänsä suunnan näyttäjinä. Yksittäiset kokemukset vaikuttavat yksilön mielipiteiden – ja jopa jumalakuvan – muotoutumiseen vahvasti.

On totta, että on yleispätevää kristillistä musiikkia, niin kuin on miltei joka tilanteeseen sopivia Raamatun kohtiakin. Mutta toisinaan vaaditaan kantaa ottavuutta. Jo yleiskristillinen etiikkakin puhuu sen puolesta. Meitä ei kehoitettu olemaan laimeita ja penseitä, vaan äänekkäitä ja sopivan tulsia. Chilisoozi on turha lisuke, jos se ei edes vähän polta kielellä.

Levyjä ilmestyy näinä aikoina yhä harvemmin. Siksi ilahduin saadessani jyvaskyläläisen körttikollega **Mika Nuorvan** uusimman Tähtiportti-äänitteen käteeni. Iskelmähenkinen pop-rock toimi levyllä mainiosti. Erityisesti sieluani kutkutti levyn kolmosraita Jumala on muovailuvahaa. Jo otsikko kertoo rutkasti kipaleen sisällöstä:

*”Se on sulle koodi menestykseen sillä voi myöskin ratsastaa
Se on pikavastaus kysymykseen niinpä sillä tehdään paljon rahaa”*

Voimme lukea medioista surullisia tarinoita siitä, miten uskontoa ja uskomuksia on käytetty härskisti ja julmasti keppihevosenä oman edun tavoitteluun. Jokaisella, joka operoi uskonnollisessa viitekehyksessä millään tapaa julkisesti, on vaara joutua moraalisesti harmaalle alueelle:

*”Se ei voisi sulle valehdella
se sun näkemykset valtuuttaa”*

Jos ihminen alkaa puhua Jumalan nimeen, on syytä olla ennemmin varovainen kuin vastaanottavainen. Useimmiten hyvät asiat suodatetaan tervehkisen epäilyn filterin läpi. Ja jäljelle jää usein sitä rakentavaa materiaalia.

Nuurvan biisin sanoma on kuin luotu uskonnon parissa työtä tekeville. Uskon, että sen rooli toimii myös ”yksityisemmälle” kuulijalle, koska jokainen ihminen on vaikuttaja omassa miniksmoksessaan.

Muista vastuusi, kun olet äänessä. Sinä luot ihmisille kuvan Jumalasta.

Tuliko paineita? Hyvä. ■



ISEKKAA

- Mika Nuorva: Tähtiportti

TEKSTI JA KUVA MIKKO SAARI

JOHANNA
LEHMUSMIES
johanna.lehmusmies@evl.fi



Media- tuska

ETSIESSÄNI AIHETTA TÄHÄN TEKSTIIN TÖRMÄSIN KAHTEN AJANKOHTAISEEN ASIAAN: korona ja kirkollisen median ääripäihin **Sadinmaahan** ja **Räsäseen**. Muitakin oli, mutta nämä kaksi herättivät eniten tunteita. Ensimmäisen kohdalla ajattelin: Ei taas! Jälkimmäisen kohdalla kysyin: Miksi?

DIAKONIATYÖSSÄ OLEN KOHDANNUT MONIA ILMIÖITÄ, joista olisi ollut syytä nostaa meteliä ja tehdä sitä paljon opinnoissa peräänkukuluttettua vaikuttamistyötä. Intoa olisi. Mahdollisuuksia harvoin. Esteenä on sopivan väylän puute tai byrokratia. Joku astuu jonkun varpaille ja se on sopimatonta. Kirkossa kumarrellaan, pyllistely kielletty.

MEDIASSA ÄÄNESSÄ OVAT USEIN KIRKKOHIERARKIAN YLÄRAPPUSILLA HUITELEVAT PAPIT JA PIISPAT. He työskentelevätkin elämän ääripäissä: kasteessa ja kuolemassa. Nykypäivänä naimisiinmeno on melko radikaali teko, joten menköön sekin ääripäähän.

DIAKONIA- JA NUORISOTYÖ OVAT TEKEMISISSÄ ALUN JA LOPUN VÄLIIN JÄÄVÄN AJAN KANSSA. Se suttuinen, mutkikas, pakahduttava ja ihana aika, jota yleisesti kutsutaan elämäksi. Todellinen sankaruus, taistelutahto, realismi, inhimillisyys ja armollisuus löytyvät sieltä.

SILTI PUHE KÖYHYDESTÄ, TURVAVERKON VÄLIINPUTOAJISTA, PERHE-ELÄMÄN HAASTEISTA TAI KOULUPUDOKKAISTA EI NÄY UUTISOTSIKOISSA SAMASSA MÄÄRIN. Arkirealismia ei edusta hyväksyttävää hyvän tai pahan ääripäätä vaan nostattaa tuntemattoman pelkoa. Se pitää äkkiä mitätöidä. Realismia edustavat somekommentoitajat vaiennetaan ääripäiden toimesta.

KESKIKAISTAN TYÖNTEKIJÄNÄ TÄMÄ HERÄTTÄÄ TURHAUTUMISTA, KIUKKUA JA SYVÄÄN TUNNEHERMOON OSUESSAAN RAIVOA.

Mihin katoavat ne tuhannet äänet, joilla olisi eniten ruohonjuuritason kokemusta keskustellessa tasa-arvoisesta maailmasta, toimivista hyvinvointipalveluista ja yhteisestä vastuusta? Pelkäämmekö mekin valtavirtaa ja olemme siksi hiljaa?

VAI VOIKO MITÄÄN SANOA ILMAN, ETTÄ ITSESTÄ TULEE PIAN ÄÄRIPÄÄN HUUTELIJA? Onko keskikaistalla mahdollisuus? Toivon, että olisi. Minusta ruohonjuuritasolla on paljon fiksua ihmisiä töissä.

Nim. Yks keskikaistan Johanna

Intoa olisi.
Mahdollisuuksia
harvoin.

Iholla

"Kiva kun pyysit mukaan!"
Milloin sinä viimeksi kuulit jonkun sanovan näin? Tai sanoit itse?
Muistatko, miltä silloin tuntui?

Vaikka toisinaan nuo sanat hikkaistaan kevyesti ilmoille, on niillä usein iso merkitys. Sekä sanojalle että vastaanottajalle. Niin syvällä meissä on tarve olla tarpeellisia ja tarve kuulua johonkin.

Yhteyteen meidät on luotukin. Yhteyteen Jumalan ja toisten luotujen kanssa. Kaikessa yhteydessä kutsuja on Jumala. Hän pyytää sinua mukaan päivittäin ja hetkittäin. Hän pyytää olemaan "sydänlähellään", rukousyhteydessä kanssaan. Ja Hän pyytää sinua mukaansa ihmisten luo: näkemään ja kuulemaan, rohkaisemaan, kutsumaan toisia yhteiseen olemiseen ja tekemiseen.

Sydänlähellä Jumalaa ei ole rooleja. Ei ammattiminää, ei kasvattaja-statusta. On tilaa paljastaa oma kipu, oma kaipuu kuulumiseen.

Näinä hetkinä minua ovat lohduttaneet Jesajan kirjasta löytyvät sanat: "Minä en sinua unohda. Käsieni ihoon minä olen sinut piirtänyt" (Jes. 49:15-16).

Arvokkaat asiat ovat arvokkaalla paikalla. Sinä ja minä ihan iholla. Siinä, ihan iholla, on myös hän, jota kuulumattomuus juuri nyt satuttaa. Ja hän, joka sanoo pärjäävänsä yksinkin. "Olisipa ihana, kun tulisit mukaan" voi kuitenkin olla jollekin rukousvastaus.

Jumalan kämmenellä on tilaa jokaiselle. Pyhän iholla on arvotaidetta.
Miten me kerromme siitä?



TAMPEREELLA SOVITTIIN PAREMMAT LEIRIAIKAHYVITYKSET KAHDEKSI VUODEKSI

Tampereen seurakuntien moduulityöaikaharjoittelun päätyttyä sovittiin, että jatkossa tarkastellaan, voisiko leirityöstä antaa parempia hyvityksiä pysyvästi. Harjoittelu teki näkyväksi leirityön intensiivisyyden ja pitkät päivät.

Tampereen seurakunnat osallistuivat moduulityöaikakokeiluun. Harjoittelun loputtua päädyttiin jatkamaan työajaton-ta työtä. Kokeilu teki kuitenkin näkyväksi leirityön intensiivisyyden ja pitkät päivät. Leirit ovat vuosien varrella tulleet entistä raskaammiksi ja vaativimmiksi lasten ja nuorten erityistarpeiden lisääntyessä ja turvallisuussääntöjen tiukentuessa. Leirityö on keskeinen seurakunnan toimintamuoto, joka tarvitsee tulevaisuudessakin innostuneita ja motivoituneita työntekijöitä.

Tampereen srky:n työaikatyöryhmä keskusteli helmikuussa 2021 leirityöaikahyvityksistä ja oli yksimielinen siitä, että paremmat hyvitykset leirityöstä olisivat paikallaan. Johtoryhmä puolsi maaliskuussa 2021 työaikaryhmän tekemää ehdotusta. Uudet leiriaikahyvitykset tulivat voimaan paikallisella sopimuksella määräajaksi 1.1.2021-31.12.2022.

Näin hyvitys vaikuttaa riparivapaisiin

Käytännössä hyvitykset näkyvät työajattomille siten, että yhdestä leirivuorokaudesta tulee yksi vapaapäivä ja leirin alle jääneistä vapaapäivistä saa lisäksi siirtovapaat:

- leirille lähtö ma klo 10 ja paluu seuraavana ma klo 14
- seitsemän leiripäivää = seitsemän vapaapäivää

- viikon vapaat jäävät leirin alle ja siitä kaksi siirtovapaata
- rippileiristä saa yhteensä yhdeksän vapaata

Paikallinen sopimus ei tuo rahallisia lisäkustannuksia seurakuntayhtymälle. Vapaiden järjestäminen riittävän pitkälle ajalle takaa sen, että ne eivät vaikeuta työjärjestelyjä. Sopimuksessa mainitaan, että leirivapaat on pidettävä kahden kuukauden kuluessa ja siirtovapaat puolen vuoden kuluessa.

Paikallisen sopimuksen takana on esimerkiksi ja työntekijöiden näkökulmaa huomioon otettava yhteistyötä luottamusmiesten taholta yli liittorajojen. Sopimuksen syntyminen vaatii lisäksi työnantajan puolelta aitoa tahtoa neuvotella paikallisesti.

JUKO:n pääluottamusmiehen **Mari Paijan** mukaan sopimus on otettu työntekijöiden taholta hyvin vastaan, vaikka se on moduulityöajan sopimukseen verrattuna hieman huonompi. Se on kuitenkin parempi kuin mitä KirVESTES määrittelee 143§:n 2 momentissa.

Yhteistyö ja aito halu neuvotella ovat olleet avainasemassa asioista sovittaessa ja niistä keskusteltaessa. Paija on iloinnut rakentavasta ja hyvästä yhteistyöstä yhteisten asioiden hyväksi ja työntekijöiden parhaaksi. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi



SISUPÄIVÄT eli ajankohtaiskoulutusta jäsenille

22.11. Vaasassa
25.11. Joensuussa
26.11. Helsingissä

Päivä alkaa lounaalla n. 11.30 ja päättyy 16–17 ohjelmasta riippuen. Sisupäivien aiheina on ajankohtaiset sopimusasiat, palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot. Ohjelmassa on aina myös pieni virkistyshetki. Tarkemmat tiedot ja ilmoittautuminen www.dtl.fi/tapahtumat -sivulla.

Webinaarit Dtl:n jäsenille

17.9. klo 13–14 KirVESTES-kimara. "Ammatillinen identiteetti rakentuu yhteydessä muihin." Rooliodotukset ja työn muutos haastavat – kenen kanssa jaat kokemuksesi, tietosi ja havaintosi yhteiseksi oppimiseksi? Ilmoittaudu sivulla www.dtl.fi/tapahtumat

1.10. klo 12–13.30 osastotoimijoiden webinaari. Aiheena edustajiston vaalit. Kokoukseen lähetetään osallistumislinkki kaikille toimijoille.

15.10. klo 13–14 KirVESTES-kimara. "Sillisalaatti." Mitä tärkeää on juuri nyt hyvä tietää virka- ja työehtosopimusasioista. Ilmoittaudu sivulla www.dtl.fi/tapahtumat.

KNT:n etätilaisuuksiin lähetetään jäsenille erillinen ilmoittautumislinkki sähköpostilla

Torstain aamukahvit, Teams
28.10. klo 9–10
25.11. klo 9–10

7.10. klo 9–10 KNT vaalisparrit, Teams

Nuorisotyön viikon ohjelmaa (vk 41)
12.10. Kirkon kasvatus ja vihkimysvirka, webinaari klo 15–16.30

14.10. Eettinen kuormittuminen nuorisotyössä, webinaari klo 14–15 ilmoittautuminen Alliansin sivujen kautta

17.10. Kirkon nuorisotyön päivä Jäsentilaisuus klo 15.30, Teams Harri Syrjäsen etäkokkikoulu, klo 16–18, Teams-live

1.–2.11. Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous Turku



Lähijohtajat, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

29.10. Kirteko-gaala klo 12–16
3.–4.2.2022 Luottamusmiesten peruskurssi

12.–13.5.2022 Luottamusmieskurssi

25.11. UKKT ja DTS yhteinen tutkimuksen päivä klo 12–15.45, hybriditoteutus

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2021-2022
Saara Huhanantti
sosionomi (YAMK), diakoni
Puh. 050 593 5503
saara.huhanantti@evl.fi



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



Varapuheenjohtaja 2021-2023
Veera Wallenius
sosionomi (YAMK), diakoni
veera.wallenius@evl.fi



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



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



KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



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



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



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



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



Lakimies
Jouni Heino
Puh. 044 771 8668
lakimies@knt.fi



LIITY JÄSENEKSI

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

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

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



© LIINA PAJUNEN 2021



* . A3P1 *

pohjolavakuutus.fi

Muistatko kun teit
rohkean ratkaisun,
vaikka jännittikin?

Kaiken voi korvata.
Paitsi elämän.

Pohjola Vakuutus 