

# DINO

MAALISKUU

2019

1

## SARI AROHEIKKI

*on henkisen huollon  
asiantuntija*

- Oletko hengellisesti turvassa?
- Takapakkia työhyvinvoinnissa



**FAKTAJAHTI: MITÄ TARKOITTA A KESTÄVYYSSVAJE?**  
**KOLUMNI: ON ELETTÄVÄ NYT!**  
**HURJAT TARINAT KIRVOITTIVAT OPPIAN ESIMIEHILLE**



Tiina Häkkinen: Ykkösjuttu on kuuntelemaan asettuminen



14

Heidi Kotilainen: Hevonen rauhoittaa ylivilkkaan lapsen

26



- 4 Asiantuntija työssä  
*Sari Aroheikki*
- 6 Ajankohtaista
- 8 Tutkittu  
*Katja Vilponiemi*
- 10 Oletko hengellisesti turvassa?
- 16 Kuumat ja Kylmät
- 17 Toiminnanjohtajan palsta  
*Tiina Laine*
- 18 Kirkko uudistuu
- 20 Edunvalvonta
- 23 Puheenjohtaja  
*Ilkka Kalliokoski*
- 25 Opiskelija  
*Annika Mäkelä*

- 26 Meidän duunit
- 28 Faktajahti
- 30 Tukea työhösi
- 33 Henki kulkee  
*Jukka-Pekka Vaittinen*
- 34 Lakimies  
*Jaana Liimatainen*
- 36 Kolumni  
*Leena Kopperi*
- 37 Tulossa
- 38 Esittely
- 39 Sarjakuva  
*Juho Rinne*

DINO 1 / 2019

**JULKAISIJAT**  
Kasvatuksen ja nuorisotyön  
asiantuntijat KNT,  
Rautatörmäkatu 6,  
00520 Helsinki, puh. 044 595 8562  
Diakoniatyöntekijöiden Liitto,  
Rautatörmäkatu 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 Flemminch, KNT  
Hannu Keränen, KNT  
Tiina Laine, Dtl  
Marko Pasma, Dtl  
Tiina Usvajoki  
Miika Manninen, KNT  
Arja Lusa, KNT  
Tanja Puhakka, Dtl

**ILMOITUSMYYNTI**  
Tero Flemminch  
Puh. 044 595 8566

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

**KANNEN KUVA**  
Tanja Puhakka

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.  
Seuraava numero ilmestyy  
viikolla 23/2019.

10. vuosikerta

pääkirjoitus

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

Opetus on yksinkertainen.

”TOINEN TOISENNE KUNNIOITTAMISESSA KILPAILKAA KESKENÄNNE”

Kun kävin pienenä tyttönä pyhäkoulua, silloin opeteltiin muistolauseita. Viikon lause piti muistaa, kun pyhäkoulun opettaja kuulusteli niitä seuraavana sunnuntaina. Muistolauseet olivat raamatuntekstejä. Näin meille opetettiin kristinuskon keskeisimpiä lauseita ja oppeja. Samaa metodologiaa käytetään edelleenkin rippikoulussa, kun opetellaan ulkoläksyinä Rakkauden kaksoiskäsky: Rakasta Jumalaasi yli kaiken ja lähimmäistäsi niin kuin itseäsi. Opetus on yksinkertainen: lähimmäiseen suhtaudutaan niin kuin toivotaan itsen suhtauduttavan. Lähimmäisessä kohtaamme Jumalan.

Miten tämä on niin vaikeaa? Kotonakin jo opetettiin, että olkaa ihmisiksi. Kohdellaan kaikkia ihmisiä hyvin, kunnioitetaan toisia ja ollaan kohteliaita. Mihin ovat opit varisseet matkan varrella?

Julkisen sektorin työhyvinvointitutkimus 2018 osoittaa, että työntekijät ovat kokeneet esimiehen tai työtoverin epäasiallista kohtelua tai kiusaamista edellisen vuoden aikana enemmän kuin 2014 ja 2016 tehdyissä tutkimuksissa. Työntekijöillä on kokemusta myös hengellisestä ja henkisestä väkivallasta työpaikoilla. Kirkon työntekijöiden on vaikea tulla toimeen ihmisten kanssa, jotka ajattelevat toisin kuin itse.

Tässä lehdessä näihin työelämän ja ihmiselon haasteisiin etsitään ratkaisuja. Diakin lehtori **Tiina Häkkinen** mielestä muutos parempaan on mahdollista kunnioittavan ja dialogisen keskustelumallin avulla. Hengellisen dialogin muistolause voisi olla: ”ai kappas, noinkin voi asiasta ajatella”.

Kaikesta ei tarvitse olla samaa mieltä, mutta asetu kuuntelemaan tietämisen ja olettamisen sijaan. Muutos on mahdollinen, kun katsotaan toisiamme silmiin samalta tasolta. ■



KUVA ANU HÜTTÜNEN

## HENKISEN HUOLLON ASIAANTUNTIJA

– Maailman jatkuvasti muuttuessa on tärkeää, että henkisen huollon toiminta pystyy reagoimaan ja olemaan ajan tasalla kriisityössä parhaalla mahdollisella tavalla, Sari Aroheikki sanoo.

**E**spoon Leppävaaran seurakunnan diakonissa **Sari Aroheikki**, 55, valmistui diakonissaksi Helsingin diakoniaopistosta 1988. Diakonia-työtä hän on tehnyt 30 vuotta. Nykyisessä työpaikassaan Leppävaarassa hän on viihtynyt vuodesta 2004.

Aroheikin työtehtäviin kuuluu yleisen diakonian asiakastyön sekä diakonisen perhetyön ja rippikoulutuksen lisäksi Espoon seurakuntayhtymän Henkisen huollon puheenjohtajuus.

– Olen ollut puheenjohtajana kahdessa eri jaksossa yhteensä seitsemän vuotta. HeHu on ollut osa työtäni jo edellisessä työpaikassani vuodesta 1998 lähtien. Olen myös Espoon seurakuntayhtymän julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön *Juko ry:n* pääluottamusmies, Aroheikki kertoo.

### Kriisitilanteet ainutkertaisia

Hänellä on vankka kokemus ja koulutus kriisityöstä.

– Pääkaupunkiseudun henkisen huollon koulutustyöryhmä järjestää kriisityön harjoituksia ja koulutuksia. Niiden lisäksi olen käynyt muun muassa defusing-, eli purkukokous ja debriefing-, eli psykologisen jälkipuinnin koulutukset.

Harjoitukset ovat Aroheikin mielestä erittäin tärkeitä. Niissä voidaan havaita toimintatavoissa olevia puutteita. Hän korostaa, että oikeat kriisitilanteet ovat aina asianosaisille ainutkertaisia ja suhtautumisen niihin oltava ammatillista.

– Pelkät koulutukset eivät yksin riitä. Yhtä tärkeää on työssä oppiminen.

### HeHu-toiminta murrosvaiheessa

Jokainen seurakunta on ollut hieman eri tavalla mukana henkisen huollon toiminnassa.

– Espoossa luovuttiin 2018 HeHun päivittäis-  
onnettomuustoiminnasta. Nyt valmiussuunnitelmaa päivitetään, ja sen tiimellyksessä etsitään parasta mahdollista käytäntöä. Koko pääkaupunkiseudulla eletään samaa tilannetta, Aroheikki selvittää.

Päivittäispäivystyksen loputtua tuntuma henkisen huollon kriisityöhön voi kadota. HeHu-  
taidot eivät pysy aktiivisesti kaikkien mielessä, kun vastuu toiminnasta jää muutamien harteille.

– Myös HeHu-työstä maksettava korvaus puuttuu. Korvauskäytännöt ovat seurakunnissa vähän erilaisia. KirVESTES ei määrittele tällaista työtä selkeästi. Vain puhelinpäivystyskorvauksesta löytyy maininta. ■



### Mikä HeHu?

- Sosiaali- ja terveysministeriö on määritellyt kirkon yhdeksi toimijaksi psykososiaalisessa auttamisjärjestelmässä.
- Kirkkohallitus on ohjeistanut seurakuntia järjestämään henkistä huoltoa. Kirkon Henkinen Huolto (HeHu) on osa kirkon perustehtävää.
- Henkisen Huollon tehtävänä on antaa onnettomuuden uhreille ja omaisille henkistä tukea.
- Tuki on luonteeltaan palvelua, lähellä oloa ja ahdistuksen vastaan ottamista.
- Tukea annetaan tarvittaessa myös pelastustyöhön osallistuvalla henkilöstöllä.
- Henkisen huollon ryhmät ovat itsenäisiä. Niitä johtaa yhden seurakunnan tai usean seurakunnan nimeämä johto.
- Jokaiseen hiippakuntaan on hyvä nimetä kriisityötä koordinoiva henkilö. Kirkkohallituksessa kriisityötä ja henkisen huollon työtä koordinoidaan toiminnallisissa osastoissa.

– Pelkät kriisityön koulutukset eivät riitä. Yhtä tärkeää on työssä oppiminen, Sari Aroheikki sanoo.

## UKKT:N ENSIMMÄINEN VUOSIKOKOUS JA TUTKIMUSSEMINAARI

Tutkimusseuran ensimmäinen tutkimusseminaari oli saanut vieraakseen teologian tohtori **Steve Summersin** Englannista. Summers on tutkinut nuorten ystävyyssuhteita anglikaanisessa kirkossa ja pohtinut, voiko ystävyyttä harjoitella ja kasvattaa. Teologian tohtori **Anna Juntunen** avasi väitöskirjansa pohjalta, mitä nuoret ajattelevat hyvästä elämästä ja miten se rakentuu toimijuudesta elämänsä. Sosionomi-diakoni **Nelli Marjakangas** käytti puheenvuoron opinnäytetyöstään, jonka hän on tehnyt nuorilähtöisestä ystävyshiippakuntatoiminnasta Tampereen ja Manchesterin hiippakuntien välillä.

Vuosikokouksessa valittiin teologian tohtori **Pekka Launonen** tutkimusseuran puheenjohtajaksi. KNT:n edustajina hallituksessa jatkavat **Arja Lusa** varsinaisena jäsenenä ja **Tero Fleminch** varajäsenenä. ■



Uskonnon, katsomuksen ja kasvatuksen tutkimusseuran (UKKT) vuosikokous pidettiin 4.3.2019 DIAK:n Helsingin kampuksella.

## UUDET VARAPUHEENJOHTAJAT VALITTIIN



Dt:n hallituksen kokoukseen 1.2. osallistuivat Pia Stenström, Saara Huhantti, Ulrika Lindholm-Nenonen, Sirpa Tirri, Paula von Koch, Eija Grönvall, Liisa Rintakallio ja Tanja Reinikainen.

Dt:n hallituksen kokouksessa 1.2. varapuheenjohtajaksi valittiin Pakilan seurakunnan diakoni, sosionomi (AMK) **Paula von Koch**, joka on toiminut liiton luottamustehtävissä opiskelijatoiminnassa sekä hallituksen opiskelijajäsenenä ja varsinaisena jäsenenä.



Jussi Maasola.

**Jussi Maasola** on valittu 7.1.2019 Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT:n hallituksen varapuheenjohtajaksi. Maasola on ollut hallituksen jäsen vuodesta 2013 ja toiminut aiemmin myös työvaliokunnan jäsenenä. Varapuheenjohtajaksi hänet valittiin ensimmäisen kerran. Maasola työskentelee Jyväskylän seurakunnassa erityisnuorisotyönohjaajana. ■

## TEILTÄ MEILLE – MEILTÄ TEILLE

Tehdään tänä vuonna hyvästä työelämästä entistä parempaa. Tunnistetaan parhaita työelämäkäytäntöjä ja avataan ne kaikkien muidenkin nähtäväksi. Ollaan uteliaita ja kysytään toisiltamme, mitä teillä tehdään, mitä kannattaisi jakaa ja tehdä näkyväksi muille. Yhdistetään osaaminen ja resurssit seurakuntatyön tulevaisuuden vuoksi.

Kirkon työelämä 2020 -ohjelmassa tehdään parhaiden työelämäkäytäntöjen jakaminen mahdolliseksi. Julkaistavia käytäntöjä kutsutaan kehittämisen iduiksi, sillä eivät mitkään parhaat käytännöt toimi sellaisenaan omasta toimintaympäristöstä irrotettuna, mutta ne voivat tarjota kehittämiseen hyvän mallin ja olla oivallinen inspiraation lähde toisille. Työelämäkehittämistä tapahtuu jatkuvasti työpaikoilla, joten nostetaan ne rohkeasti esiin. Jakoon halutaan kaikenkokoisten seurakuntien työelämäkäytäntöjä pienistä arjen innovaatioista isompiin kehittämishankkeisiin. Erityisesti pienten seurakuntien toimintatapoja toivotaan jaettavaksi. ■

*Kuka tahansa seurakuntatyöpaikalta voi antaa Kirkon toimijoille vinokin oman työpaikkansa työelämäkäytännöstä ja lähettää siihen mahdollisesti liittyvän materiaalin osoitteeseen kit@evl.fi. Potkua jakamiseen lisätään KirTEKO 2019 -palkinnolla. Loppuvuodesta palkitaan vähintäänkin maineella ja kunnialla parhaita ituja ja myös itujen tunnistajia.*

## JAANA LIIMATAINEN ALOITTI LIITTOJEN LAKIMIEHENÄ

**Jaana Liimatainen** aloitti Kirkon akateemiset AKI ry:n lakimiehenä 28.1. ja toimii vuoden ajan **Maarit Engströmin** sijaisena. Liimataisen tehtäviin kuuluu myös Diakoniatyöntekijöiden Liiton ja Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT:n jäsenten palvelussuhdeneuvonta. Liimatainen on työskennellyt 18 vuoden ajan Myynnin ja markkinoinnin oikeusturva MOT Oy:ssä, joka hoitaa Akavaan kuuluvan Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset ry:n ja sen jäsenten lakipalvelut. Varatuomari Liimatainen on toiminut notaarina Riihimäen käräjäoikeudessa ja hän on myös luvan saanut oikeudenkäyntiavustaja eli niin sanottu lupalakimies.

– Olen päätenyt uuteen maailmaan. Jo siirtyminen yksityisen sektorin työsuhdejuristin tehtävästä julkiselle puolelle on melkoinen loikka, mutta kyllä tämä oli vielä vähän suurempi. Loppujen lopuksi työ ei ole kuitenkaan kovin erilaista kuin aiempi työni ja uskon, että minulla on todellakin annettavaa tähän tehtävään, Liimatainen sanoo.



Varatuomari Jaana Liimatainen.

Lakimiehen yhteystiedot löydät liittojen sivuilta. ■

## JÄSENETUNA HUIPPUEDULLINEN ASUNTOLAINA.

Hyödynnä etusi: [danskebank.fi/akava](https://danskebank.fi/akava)

KESKITY OLENNAISEEN.

Danske Bank

# TEESEJÄ FILOKSENIASTA – KESKUSTELUA KIRKON TEKEMÄSTÄ IHMISOIKEUSTYÖSTÄ

*Kesällä 2017  
Helsingin rautatientorilla  
oli leirytyneenä kielteisen  
turvapaikkapäätöksen saaneita  
ihmisiä. Tähän keskusteluun  
liittyvästä teologisesta  
pohdinnasta syntyi  
teesikokoelma  
Teesejä Filokseniasta.*

Ihmisoikeuksien parissa työskentely on usein tavoitteellista vaikuttamistyötä – ei ainoastaan yksilöiden auttamiseksi, vaan myös vallitsevien rakenteiden muuttamiseksi.

Nämä kolme teesiä ovat opinnäytetyöstä *Vapautuksen teologiaa verkossa: Raportti kirkon ihmisoikeusteologiaa puolustavien teesien synnystä.*

## KIRKON TULEE USKALTAA KYSEENALAISTAA, OTTAA KANTAA JA PUOLUSTAA HEIKKOMPIA

Ihmisoikeusteologia sai vuoden 2017 aikana Helsingissä uudenlaisen ja elävän toimintakentän turvapaikanhakijoiden ympärivuorokautisesta Right to Live -mielenilmauksesta, joka protestoi Suomen hallituksen ja viranomaisten systemaattista turvapaikanhakijoiden aseman heikentämistä. Hallituksen tuolloiset päätökset näkyvät tänä päivänä uuspaperittomien määrän kasvuna ja lisääntyneenä avun tarpeena. Avun tarjoajana kirkolla on erityinen rooli virallisten palveluiden paikkaajana. Paperittomien auttaminen päättyi opinnäytetyömme kohteeksi siksi, että halusimme puolustaa kirkon tekemää työtä kaiken arvostelun ja kirkon sisäisenkin ristivedon keskellä. Meitä kiinnosti myös poliittisen päätöksenteon ja median vaikutus yleiseen asenneilmapiiriin. Halusimme ottaa osaa tuohon keskusteluun julkaisemalla aiheen ympäriltä viisi teesiä, jotka toivat yhteen kirkon opetuksen ja ajankohtaisen debatin.

## KAIKKIEN HÄTÄ ON SAMANARVOISTA JA YHTEISTÄ

Teesit ja niiden raamatulliset ja ajankohtaiset perustelut ovat kenen tahansa käytössä sivustolla teesinurkka.fi. Työn raporttiosuus Vapautuksen teologiaa verkossa avaa etnografisella tutkimusotteella sitä, millaisesta lähtökohdasta teesit syntyivät turvapaikanhakijoiden kiristynyttä tilannetta seurattessa. Pilvipedagogiasovelluksella toteutettu mielenilmauksessa työskennelleiden luterilaisen ja ortodoksisen kirkon työntekijöiden yhdessä luova, anonymi näkemysten jakaminen oli kiinnostava osa prosessia. Joukkoistamisen avulla saatiinkin koottua ammattilaisten syvälliset näkemykset teesien taustalle. Ekuumeenisesti yhteisen asian puolesta toimiminen oli hieno esimerkki siitä, että tärkeimmissä asioissa kristityt pitävät yhtä. Yksimielisinä yhdessä toimiminen nousi myös yhdeksi teesin aiheeksi. Hyvät tulokset riippuvat täysin siitä, että muistetaan puhaltua yhteiseen hiileen.

## PITÄKÄÄ YHTÄ, VÄLTÄKÄÄ HAJAANNUSTA JA ELÄKÄÄ YKSIMIELISINÄ

Keskustelu uskonnon rooleista ja rajoista yhteiskunnassa tapahtuu paljon median välityksellä, joten oleellisena aineistona aikamme uskontodiskurssin tarkastelussa voidaan pitää media-keskusteluja ja -artikkeleita. Yksi kiinnostavimpia havaintojamme olikin, että uskontoa koskeva uutisointi tapahtuu suurim-

maksi osaksi sitä siihen koulutusta omaamattomien toimittajien taholta, jolloin asiat helposti lähtevät väärällä viestillä eteenpäin. Kirkoille ja sen työntekijöille jää siksi yhä suurempi vastuu pitää viestiään rohkeasti esillä sekä toimien että itse uutisoiden – tehden kristilliset hyveet näkyviksi jokapäiväisessä toiminnassa.

Teesit: <http://www.teesinurkka.fi>  
Opinnäytetyö: <https://www.theseus.fi/handle/10024/141196>

### Sivellin-palkinto

Diakonian tutkimuksen seura palkitsee vuosittain yhden ansioituneen diakoniaa käsittelevän opinnäytetyön Sivellin-palkinnolla. Vuonna 2018 se myönnettiin **Petrina Laineen ja Katja Vilponiemen** työlle *Vapautuksen teologiaa verkossa: Raportti kirkon ihmisoikeusteologiaa puolustavien teesien synnystä.*

Lähde: [dts.fi/sivellin/](https://dts.fi/sivellin/)

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa [dinolehti.fi](https://dinolehti.fi)

# OLETKO TURVASSA?

– Hengellinen turvallisuus tulee näkyviin mahdollisuutena olla oma itsensä ja varmuutena siitä, että mitään pahaa ei tapahdu, vaikka kerronkin mielipiteeni ääneen, teologian tohtori Heli Pruuki sanoo.



Teologian tohtori Heli Pruuki on toimittanut Turvallinen seurakunta -asiakirjan, jonka yksi osa-alue on hengellinen turvallisuus.

**H**eli Pruukilla on takana aikamoinen työrupeama. Hän on toimittanut yksiin kansiin *Turvallinen seurakunta* -asiakirjan, joka sisältää ohjeet fyysiseen, henkiseen, sosiaaliseen, seksuaaliseen ja hengelliseen turvallisuuteen.

– On hyvä, että eritasoisen turvallisuuteen liittyvät ohjeet ovat nyt helposti luettavissa ja saatavilla yhdestä ja samasta osoitteesta, Pruuki sanoo.

Hengellinen turvallisuus on aihe, joka ei kovin helposti nouse keskusteluun. Mitä se Pruukin mielestä tarkoittaa seurakunnissa?

– Ihan samaa kuin muukin henkinen turvallisuus. Saanko olla näkyvä, kelpaanko sellaisena kuin olen? Kun näkökulma on hengellinen, esille nousevat kysymykset siitä, tulenko tuomituksi tai torjutuksi, jos ajattelen eri tavalla kuin muut yhteisöni jäsenet.

### Helppo satuttaa

Hengellisyys on useimmille hyvin henkilökohtainen asia. Siihen iskemällä on helppo satuttaa.

– Jumalan nimessä tuomitseminen on hengellistä vallankäyttöä, joka haavoittaa. Se on rumalla tavalla puuttumista, joka lisää turvattomuutta ja voi viedä ihmisen kauemmaksi paitsi seurakunnasta myös Jumalasta. Meidän pitää rakentaa toisia kunnioittavia hengellisiä yhteisöjä, joissa elämme yhdessä Jumalan kasvojen edessä ja uskomme toistamme hyvää, Pruuki sanoo.

Hän uskoo, että salliva ilmapiiri mahdollistaa hengellisen yhteyden löytämisen, vaikka käsitykset olisivat hyvinkin erilaisia.

– Kun mietin, mitä ajattelen, miten koen ja mikä minulle on tärkeää, minun pitää muistaa antaa toiselle samanlainen tila ajatella omalla tavallaan. Niin Jumala toivoisi meidän toimivan. Hän toivoisi, että pystymme luomaan turvallisen ja rakastavan yhteisön.

### Esimiehen on puututtava

Seurakunnan työntekijöiden kokemus hengellisestä vallankäytöstä tai suoranaista hengellisestä väkivallasta vaihtelee suuresti. On työpaikkoja ja yhteisöjä, joissa voi olla vapaasti oma itsensä. Saa sanoa mielipiteensä ja uskoa omalla tavallaan. Hengellisesti turvallisissa seurakunnissa ei tarvitse kulkea tuntosarvet pystyssä ja pelätä, ajatteleeko joku pahaa.

– Meillä on myös seurakuntia, joissa on täysin mahdotonta olla eri mieltä. Usein tällainen tilanne liittyy johtamiseen. Esimiehen tehtävä on luoda kuunteleva kulttuuri ja puuttua väärinkäytöksiin. Jos esimies ei uskalla puuttua, muiden on erittäin vaikea rakentaa hyvää.

Pruukin mielestä seurakunnissa on usein vetäytyvää johtamista, jossa hengelliselle turvattomuudelle ei tehdä mitään tai dominoivaa johtamista, joka sulkee suut.

– Hengellinen turvallisuus vaatii esimiehiltä uskallusta. Kun työntekijät voivat puhua vapaasti ajatuksistaan ja tunteistaan, se heijastuu myönteisesti koko seurakunnan ilmapiiriin.

### Rajansa kaikella

Hengellinen turvallisuus voi joutua koetukselle myös seurakuntalaisten kohtaamisissa. Pruukin mukaan ahdistavista tilanteista selviää parhaiten asettumalla kuuntelijaksi.

– Kirkon työntekijän ei aina tarvitse sanoa, miten asiat hänen mielestään ovat vaan tavoitella empatiaa. Kirkkoa voimakkaasti kritisoiva henkilö on usein aidosti huolissaan. Hän saattaa tarkoittaa hyvää, vaikka esittääkin asiansa tavalla, joka tuntuu uhkaavalta. Näkemällä kritisoijan käytöksen taakse voi löytää keskusteluyhteyden.

Entä jos asiakkaan käytös lähestyy jo henkistä sadismia. Missä menee sietämisen raja?

” Meillä on seurakuntia, joissa on täysin mahdotonta olla eri mieltä.

– Aggressiiviseen käytökseen tai henkiseen väkivaltaan riittää vastaukseksi ”kiitos palautteesta”. Yli-ihmiseksi ei tarvitse ryhtyä. Itseen saa ja pitää suojata, Pruuki sanoo.

### Miten kohdata rikottu?

Kuvitellaanpa tilanne, jossa ihminen päättää jättää herätysliikkeen, johon hän on syntynyt ja jonka turvassa kasvanut. Lähtijä saattaa joutua täysin yhteisönsä ulkopuolelle, jopa perheenjäsentensä hylkäämäksi. Miten kohdata hänet, jonka hengellinen turvallisuus on jo valmiiksi rikki?

– Seurakunnan tehtävä on tarjota korvaavia ja korjaavia kokemuksia. On tärkeää sanoa, että Jumala ei ole hylännyt sinua. Olet yhä turvassa. On tärkeää kuunnella ja kulkea rinnalla. Joskus herätysliikkeistä eroamiset ovat niin kovia kokemuksia, että ihminen on syytä ohjata terapiaan seurakunnan tuen lisäksi.

Turvallinen seurakunta, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon julkaisuja: <https://evl.fi/documents/1327140/44385363/turvallinen-seurakunta-julkaisu.pdf>

# Toisinajattelu on rikkautta

Diakin lehtori ja työnohjaaja Tiina Häkkinen on tutkinut kristillistä kasvatusta ja sen määrittelyä ja muutosta. Hän nostaa esiin hengellisen dialogin taidon.

## 1. Mitä on hengellinen turvallisuus?

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen on tähän hyvä lähtökohta: suvaitaan erilaiset näkemykset ja tulkinnat ja katsomukset. Ei oleteta, että kristillisyyden tai uskonnollisuus on samanlaisuutta ja samankaltaisia tulkintoja. Ymmärretään, että tässä ajassa ja maailmassa me olemme ja elämme ihmisinä ja siihen kuuluu moninaisuus, erilaiset ajattelutavat ja tulkinnat ja myös epätäydellisyys.

Hengelliseen turvallisuuteen sisältyy rohkeus tarttua epäasialliseen käyttäytymiseen, julistukseen tai toisen ihmisarvoa loukkaavaan ja kyseenalaistavaan puheeseen ja toimintaan.

Erityisesti lasten ja nuorten kehitysvaiheita pitää kunnioittaa ja suojella siten, että toimimme sensitiivisellä otteella ja olemme herkkäkorvaisia tunnistamaan ja puuttumaan tuomitsevaan, hylkäävään tai pakottavaan toimintaan ja epäterveeseen kontrolliin, jolla rajataan lapsen ja nuoren ajattelua, pohdintaa ja kyselyä.

On hyvä tiedostaa myös se, millainen kontrollilta kirkolla on ollut aikaisemmin ihmisten käyttäytymiseen. Kuviteltiin, että meille olisi annettu valta ja ymmärrys määrittellä toisen ihmisen uskoa tai syntisyyttä. Tähän meillä ei ole oikeutta, eikä meille ole annettu valtaa arvioida toisten uskoa tai tuomita ketään helvettiin. Hengelliseen turvallisuuteen sisältyy se, että ihminen ei ota itselleen Jumalan roolia ja tehtävää, eikä asetu kaikkietävän asemaan.



– Oleellista on toisen kuunteleminen ja sen ymmärtäminen, miksi hän ajattelee tästä näin ja miksi tämä asia on hänelle niin merkityksellinen, Tiina Häkkinen sanoo.

Sen sijaan, että yritämme ahtaa Jumalan oman käsityskykymme mukaisesti ajattelumme takuumieheksi, olisi hyvä ymmärtää, että Jumalan ajattelutapa voi olla tyystin toisenlainen kuin minun. Jumala on paljon enemmän kuin mitä me ihmiset voimme edes käsittää.

## 2. Miten keskustella erimielisen kanssa?

Kunnioittavan ja dialogisen keskustelun malli on hyvä lähtökohta. Ykkösjuttu on kuuntelemaan asettuminen tietämisen ja olettamisen sijasta. Toisen kuunteleminen ei tarkoita sitä, että minun tarvitsisi olla asiasta samaa mieltä. Dialogissakin voi olla kaksi täysin päinvastaista ajattelutapaa ja mielipidettä ja asioista voidaan keskustella. Keskuste-

lun tarkoituksena ja tavoitteena ei ole se, että lopussa ollaan samaa mieltä.

Hengellisen dialogin taito voisi kiteytyä kahden kysymykseen: 1) Miten keskustella hengellisistä asioista, tulkinnoista ja näkemyksistä turvallisesti ja niin, että toisin ajatteleminen ei olisi uhka itselle? 2) Miten nähdä toisinajatteleminen ja erilaiset ajattelutavat rikkautena ja mahdolluuksina ja ihmettelyn kohteena: *ai kappas, noinkin voi asiasta ajatella.*

## 3. Mikä takaa hengellisen turvallisuuden?

Hyvät, toista kunnioittavat toimintatavat. Voi olla myös tarpeellista laatia yhteiset käyttäytymissäännöt, joihin sitoudutaan. En arvota toista hänen katsumuksena mukaan tai en arvota toisen arvomaailmaa. Tärkeää on myös se, että puhutaan asiasta, ei ihmisestä tai hänen persoonastaan. Merkityksellistä on myös valtasuhteiden – etenkin piilossa olevien – tiedostaminen ja tunnistaminen. Epäterveeseen hengellisyyteen ja hengelliseen väkivaltaan pitää puuttua, se pitää tunnistaa ja siitä pitää pystyä keskustelemaan.

Työnohjaus voi olla yksi keino työrauhan ja turvallisuuden takaamiseen. Merkitystä on myös sillä, että itse kukin tunnistaa oman taustansa ja siihen liittyvät haasteet ja myös omat kipukohtansa ja ahdistuksena ja kykenee asettamaan rajoja, rajamaan omaa tonttia ja itsestä puhumista sanomalla ääneen, että nyt tämä ei sovi tai tässä en halua olla mukana. Joskus hengellisen turvattomuuden kokemukset voivat tulla liian lähelle, ja silloin voi olla hyvä ottaa yhteyttä myös työterveyteen ja miettiä esimerkiksi henkilökohtaisen terapian mahdollisuutta.

## 4. Mikä on esimiehen rooli?

Esimiehen pitää aina puuttua hengelliseen väkivaltaan ja alistamiseen. Ketään ei saa vakaumuksen vuoksi syrjiä työtehtävien jaossa mutta toisaalta ketään ei myöskään tule pakottaa sellaisiin työtehtäviin, jotka aiheuttavat ylitsepääsemätöntä stressiä ja ahdistusta.

Esimiehen merkitys korostuu erilaisissa työsuojelluissa ja työnohjauksellisissa tilanteissa. Esi-

Meille ei ole annettu valtaa arvioida toisten uskoa.

miehellä on valta ja vastuu päättää henkilöstön työnohjauksen pääsemisestä tai erilaisten purkukeskustelujen järjestämisestä.

Usein hengellisessä alistamisessa voi olla kysymys vain siitä, että henkilö ei itse hoksaa, miten hän puhuu tai toimii. Toisessa ääripäässä on vakava työpaikkakiusaaminen, joka voi olla jatkuva toisen uskon arviointia, epäasiallista kohtelua tai työtilanteisiin liittyvää poissulkemista. Vakavan työpaikkakiusaamisen selvittely on usein monen toimijan yhteistyötä, mutta siinäkin lähiesimies on avainasemassa. ■

### MIKÄ ASIAKIRJA?

- Turvallinen seurakunta -asiakirja on koottu Kirkkohallituksen Toiminnallisen osaston asiantuntijatyönä. Päävastuun kirjoittamisesta ja materiaalin koostamisesta kantoi kasvatus ja perheasiat -yksikön asiantuntija Heli Pruuki tukenaan asiantuntijat **Titi Gävert, Sari-Annika Pettinen ja Sirpa Syrjä.**
- Työhön osallistui laaja joukko turvallisuusasioihin perehtyneitä työntekijöitä Kirkkohallituksesta, seurakunnista, hiippakunnista, järjestöistä ja valtionhallinnosta, mm. **Juha Antikainen, Riitta Kuusi, Juho Niemelä, Irene Nummela, Raija Ojell, Terhi Paananen, Tiina Peippo, Pirjo Pihlaja, Pekka Puukko, Virpi Sipola** sekä **Seppo Viljamaa.**
- Asiakirja korvaa Seurakunnan leiri- ja retkitoiminnan turvallisuusohjeituksen vuodelta 2006 sekä Seurakuntatoiminnan turvallisuusohjeet vuodelta 2007.

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa [dinolehti.fi](http://dinolehti.fi)



# Nyt mitataan työpaikan lämpötila

Dinon lämpömittari kertoo, mitkä asiat pääsevät plussan puolelle ja mitkä painetaan pakkaselle.



TEKSTI MIIKA MANNINEN

## toiminnanjohtaja

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

# Vanhustyölle on tarve ja tilaus

Toivon, että vanhana pääsisin ulkoilemaan ja tuntisin kevätauringon lämmön kasvoillani. Jollakin olisi aikaa laittaa äänikirja päälle ja saisin ruokaa, joka maistuu ja tuoksuu hyvältä. Saunaan ja uimaankin olisi kiva päästä. Kohdeltaisiin ystävällisesti, huolehdittaisiin perushoidosta ja puhtaudesta, olisi riittävästi yksityisyyttä ja yhteyttä sekä tolkullista tekemistä. Ei siis mitään kohtuutonta, vaikka viime aikojen keskustelujen valossa nämä taitavat olla ruhtinaa toiveita. Iäkkäiden osuus väestössä kasvaa. Huoltosuhteen heikkenemistä pidetään syynä moniin tulevaisuuden uuhkiin. Työssäkäyvien määrä pienenee, eläkemenot kasvavat ja hoitomenot karkaavat käsistä. Puhutaan vanhusmäärän räjähtämisestä ja eläkepommista. No huh, vaaralliseksi ovat vanhukset tulleet. Vuonna 2020 väestöstä 15–64-vuotiaita on 61,7 prosenttia ja vuonna 2070 heitä on 55,3 prosenttia. Kuitenkin yhä vanhemmat ihmiset ovat mukana työelämässä. Nyt alin vanhuuseläkeikä on 63, vuonna 2070 se on 68 vuotta.

Diakonian vanhustyölle on tarve ja tilaus. Diakoniarometri 2018 -tutkimuksen mukaan seitsemän kymmenestä diakoniatyöntekijästä kohtaa viikoittain yksinäisen ikääntyneen henkilön. Alle 10 000 asukkaan paikkakunnilla jo 80 prosenttia diakoniatyöntekijöistä kohtaa viikoittain yksinäisiä vanhuksia. Diakoniatyöntekijä voi olla yksinäiselle vanhukseksi keskustelupaikana, seurakuntana, palveluneuvojana ja usein myös toimijana moniammatillisissa verkostoissa ikääntyneiden asioiden hoitamiseksi. Diakoniarometrin mukaan 96 prosenttia diakoniatyöntekijöistä tekee vaikuttamisviestintää julkisen sektorin viranhaltijoille.

1990-luvulta alkoi seurakuntadiakoniansa yhteistyön kultakausi. Tehtiin ja tehdään hyvää yhtei-

söjen kanssa. Yksilökohtaista työtä ja erityisesti vanhusdiakoniaa katsottiin vähän alta kulmain. Jokainen kirkon piirissä vanhustyötä tehnyt diakoniatyöntekijä tunnistaa aliarvioivat puheet ”mummo-työstä”. Ovatko kaikki seurakuntalaiset kirkossa yhtä arvokkaita? Kodittomat ovat ok diakonian avun tarvisijoina, mutta yksinäinen laitokseen ja kotiin teljetty vanhus ei niinkään. Onhan hän jo avun piirissä. Tämä selvä, vai onko?

Nyt on aika palkata seurakuntien vanhustyöhön diakoniatyöntekijöitä, jotka saavat tehdä vanhusdiakoniaa ja kehittää siihen toimivia käytäntöjä. Näitä osaajia tulevaisuuden seurakunta tarvitsee vanhusväestön lisääntyessä. Esimerkiksi muistisairaana kanssa työskentelemisessä tarvitaan erityistä ammattitaitoa, jota diakonisoilla on.

Diakoniatyöntekijöiden eettisten ohjeiden ensimmäinen kohta on Toivo ja ilo; Diakoniatyöntekijäntyön tavoitteena on tuoda toivoa ja iloa sekä mahdollistaa ihmisarvo kaikille ihmisille.

Siinä se – kevätaurinko poskilla. ■



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM

# YHDESSÄ EVANKELIUMIN, USKON JA RAKKAUDEN ASIALLA

*Teologian ja ekumenian johtava asiantuntija Tomi Karttunen avaa Kasvavaa yhteyttä -asiakirjan syntyä ja sanomaa.*

Vuonna 1967 Vatikaanin toisen kirkolliskokouksen jälkeen käynnistyi globaali luterilais-roomalaiskatolinen teologinen dialogi. Hyviä tuloksia on jo saavutet-  
takin, kun on kärsivällisesti työtä tehty ja rukoil-  
tu. Parhaimpana esimerkkinä *Yhteinen julistus van-  
hurskauttamisopista* (YJV 1999), jonka valmisteluun  
myös suomalaiset teologit ja suomalainen Luther-  
tutkimus antoivat merkittävän panoksensa.

Paavillisen kristittyjen ykseyden edistämisen  
neuvoston puheenjohtaja kardinaali **Kurt Koch** te-  
ki 2011 aloitteen yhteisen julistuksen laatimiseksi  
kirkosta, ehtoollisesta ja virasta YJV:n mallin mu-  
kaan. Se merkitsi ratkaisevaa askelta kohti lähei-  
sempää kirkollista yhteyttä luterilaisten ja katoli-  
laisten välillä. Vuosina 2014–2017 aloitteen innoit-  
tamana työskennellyt suomalainen dialogikomis-  
sio julkisti 30.10.2017 alun perin englanniksi kir-  
joitetun raportin *Communion in Growth. Declaration  
on the Church, Eucharist and Ministry* (suom. Kasva-  
vaa yhteyttä. Julistus kirkosta, eukaristiasta ja vi-  
rasta) palvelemaan tätä kansainvälistä keskustelua.

## Kaste ja ehtoollinen pääsakramentit

Raportissa on saavutettu laaja yksimielisyys siitä,  
mikä kirkko yhteytenä kolmiyhteisessä Jumalasa-  
merkitsee. Sanassa ja sakramenteissa läsnä ole-  
va Kristus on kirkon sakramentaalisuuden perusta.  
Kristuksesta ”kansojen valona” todistamaan lähe-  
tetyt kirkon elämän keskeisiä ulottuvuuksia ovat  
jumalanpalvelus, todistus ja palvelu. Kaste, ehtool-



linen ja myös muut kirkon pyhät toimitukset kan-  
tavat evankeliumin sanomaa ja välittävät Jumalan  
läsnäolon Jumalan kansan tueksi elämän eri tilan-  
teissa.

Sekä luterilaiset että katolilaiset pitävät kastetta  
ja ehtoollista pääsakramenteina. He tunnustavat  
toistensa kasteen. Luterilaisissa tunnustuskirjoissa  
ja Trenton kirkolliskokouksen päätöksissä on mo-  
lemminpuolisia ehtoolliseen liittyviä oppituumioi-  
ta. Yhdessä voimme kuitenkin pitää Kristuksen ai-  
nutkertaista ja riittävää uhria Golgatalla pelastuk-  
semme perustana, joka tulee todellisesti ja olemuk-  
sellisesti läsnä olevaksi ehtoollisella. Siksi sanom-  
me: Kristuksen ruumis, Kristuksen veri.

## Kirkon virkaan vihkimisestä

Voimme yhdessä liittyä raamatulliseen ja vanha-  
kirkolliseen ajatukseen kirkon virkaan vihkimises-  
tä Pyhän Hengen lahjan välittävänä toimitukse-  
na, jonka peruselementit ovat sana, rukous ja kät-  
ten päällepaneminen. Piispan, papin tai diakonin  
vihkiminen on toistamaton; sen toimittaa piispa.  
Keskeistä apostolisessa jatkuvuudessa on yhteys  
paikalliskirkkojen ja niiden piispojen kesken se-  
kä apostolisen tradition, apostolisen evankeliumin  
säilyttäminen.

Yhteisymmärryksemme on lisääntynyt myös  
paaviudesta kirkon maailmanlaajaa ykseyttä pal-  
velevana ja kristillisen uskon perustavia totuuksia,  
ennen muuta Kristus-uskoa (Matt. 16:16) puolus-  
tavana virkana. Se on perusolemukseltaan piispan

virka. Avoin kysymys on, mitä yhteys paaviin kir-  
konjohtajana voisi konkreettisesti tarkoittaa. Myös  
esimerkiksi kysymyksessä naispappeudesta kirkko-  
jen kannat ovat erilaiset.

## Käytännön johtopäätöksiä

Raportti ei suoraan esitä yksityiskohtaisia toimen-  
pide-ehdotuksia kirkoilta, mutta se nostaa keskus-  
teluun 1500-luvun oppituumioiden kumoamisen ja  
sitä kautta etenemisen kohti virkojen tunnustami-  
sta ja ehtoollisyhteyttä. Suomalaista virkakeskuste-  
lua ajatellen se ottaa todesta vihkimyskaavojen il-  
mentämän todellisuuden, jonka mukaan niin dia-  
konin, papin kuin piispankin virkaan vihittään ja  
pyydetään kussakin virassa erityisesti tarvittavaa  
Pyhän Hengen lahjaa kirkon tehtävän toteuttami-  
seksi. Yhdessä olemme evankeliumin, uskon ja  
rakkauden asialla.

Esimerkiksi diakonian viran kohdalla ei kuiten-  
kaan oteta sen tarkemmin kantaa esimerkiksi sii-  
hen, mitä työntekijäryhmiä voidaan diakonian vir-  
kaan vihkiä. Asiakirjassa painotetaan ainoastaan  
kirkon perustehtävän hoitamista jumalanpalveluk-  
sessa (leiturgia), todistuksessa (martyria) ja palve-  
lussa (diakonia). Tätä kutsumusta hoidettaessa kir-  
kon virka ja koko kirkko apostolisena yhteisönä on  
kutsuttu puhaltamaan yhteen hiileen. ■

# TAKAPAKKIA TYÖHYVINVOINNISSA

*Kevan yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän ja valtiovarainministeriön kanssa toteuttamassa Julkisen alan työhyvinvointi-tutkimuksessa tarkastellaan kunta-alan, valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon henkilöstön työoloja ja työhyvinvointia.*

Tutkimusta varten haastateltiin kevään ja kesän 2018 aikana puhelimitse 3070 satunnaisotannalla valittua julkisen alan palkansaajaa, joista 505 työskenteli kirkon alalla.

Kirkon henkilöstö on ollut mukana tutkimuksessa myös vuosina 2014 ja 2016. Kirkon osalta vuoden 2016 tulokset näyttivätkin lupaavilta; työolot ja työhyvinvointi olivat parantuneet verrattuna ensimmäiseen tutkimusvuoteen 2014. Saman kehityksen toivottiin tietenkin jatkuvan myös vuonna 2018. Viime joulukuussa julkaistu tutkimusraportti (Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018 : Kevan tutkimuksia 1/2018) aiheutti kuitenkin pettymyksen huokauksen. Tulokset eivät olleetkaan parantuneet, ja joiltain osin tilanne on jopa huonompi kuin vuonna 2014.

Heikentymistä näkyy erityisesti esimiehen tai työtoverin taholta tapahtunutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista koske-

vassa tuloksessa. Vastausten mukaan joka kolmas kirkon työntekijä on kokenut epäasiallista kohtelua työyhteisössään vuoden aikana. Huolta herättävät myös muut tulokset, joissa on nähtävissä merkkejä käänteestä ei-toivottuun suuntaan. Ne liittyvät muun muassa työn henkistä raskautta, vaikutusmahdollisuuksia, muutoksen liittyviä voimavaroja ja joihinkin esimiestyötä mittaviin kysymyksiin.

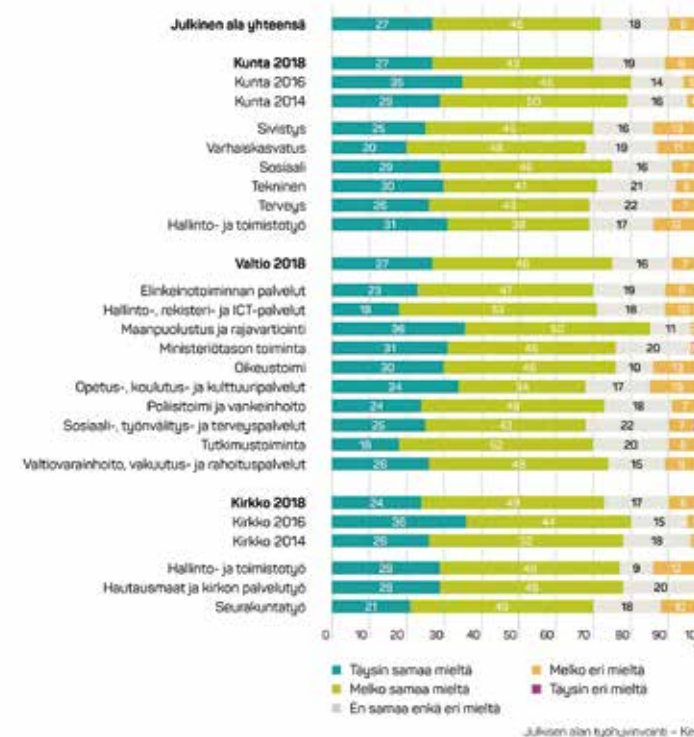
## Vaatimusten ja voimavarojen tasapaino

Työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta keskeistä on, säilyykö työn vaatimusten ja voimavarojen välillä tasapaino. Kirkon henkilöstön työhyvinvointia suojaavat tutkimuksen mukaan työntekijöiden korkea työmotivaatio ja useat eri voimavaroiteikijät. Lähes kaikki työntekijät kokevat työnsä edelleen tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Oman osaamisen koetaan olevan sopivassa suhteessa työn vaatimuk-

siin. Neljä viidestä työntekijästä kokee työssään työn iloa ja innostusta, ja kolme neljästä on valmis suosittelemaan työpaikkaansa myös muille.

Uhkaksi voi kuitenkin muodostua se, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien myönteinen kehitys on pysähtynyt. Kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa työhönsä on keskeinen työhyvinvoinnin tekijä. Sen lisäksi, että vaikutusmahdollisuudet pitävät työntekijöiden motivaatiota yllä, ne myös suojaavat monin tavoin terveyttä ja vähentävät esimerkiksi riskiä päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Muutoksissa vaikutusmahdollisuudet tukevat työntekijöiden sopeutumista uuteen. Aivan samalla tavalla kuin työntekijöiden kokema ilo ja innostus, myös voimavarat muutosten kohtaamiseen heikenevät, jos työntekijällä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä.

Minulla on hyvät voimavarat kohdata työssäni muutoksia ja uusia haasteita.



Vastaajien keskuudessa esiintyi aiempaa enemmän huolta omista voimavaroista kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä.

loksia työpaikan yhteistoimintajärjestelmässä, johto ja esimiehet sekä työntekijät ja työntekijöiden edustajat yhdessä.

## Kiusaaminen kuriin

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on jatkuva aktiivinen velvollisuus tarkkailla työyhteisön tilaa. Jos havaitaan merkkejä epäasiallisesta kohtelusta tai työntekijä tuo ongelman esille, on työnantajalla velvollisuus ryhtyä selvittämään tilannetta. Jos selvityksessä havaitaan, että epäasiallista kohtelua tai häirintää esiintyy, on ryhdyttävä toimiin, joilla epäasiallinen kohtelu tai häirintä saadaan loppumaan. Asian kanssa ei kannata aikailia, sillä tilanteen pitkittyessä epäasiallisen kohtelun tai häirinnän kohteeksi joutuneen henkilön terveys voi vaarantua, koko työyhteisö kuormittua ja hyvinvointi työpaikalla heikentyä.

Häirintään puuttumisen laiminlyönti on työturvallisuusrikos, josta työnantajan edustajat ja esimiehet voivat joutua myös korvausvastuuseen.

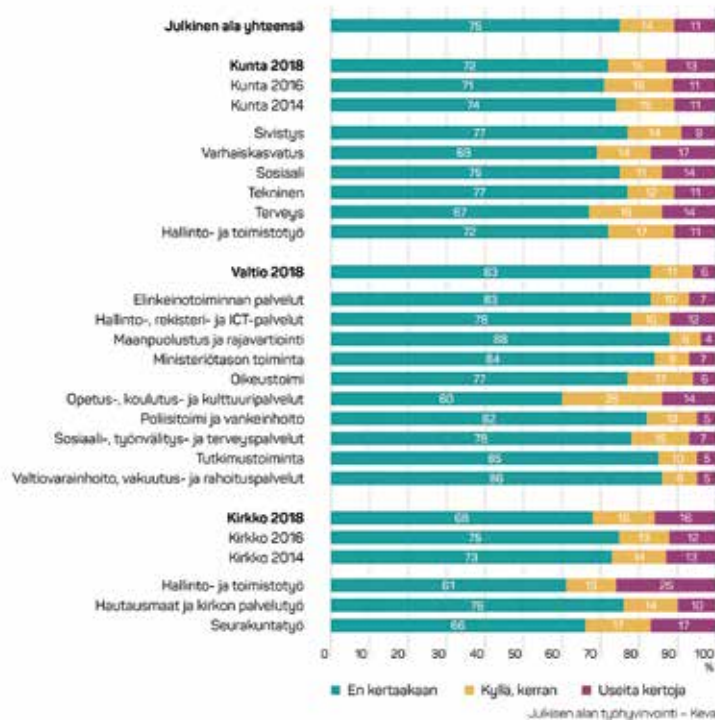
## Muutos lähtee työpaikoilta

Kirkon työmarkkinailaitos ja kirkon palkansaajapuolta edustavat pääsopijajärjestöt – JUKO etulinjassa – ovat valmiina tukemaan työpaikkoja työhyvinvoinnin parantamisessa. Kirkon työelämä 2020 eli Kirteko-ohjelma ja sen puitteissa järjestettävät Kirteko-verkostotapaamiset ovat esimerkki yhteistyöstä, jota keskustasolla teemme tukeaksemme henkilöstön työhyvinvointia ja lisätäksemme samalla seurakunnissa tehtävän työn tulokellisuutta. Kirtekossa on käynnistetty myös parhaiden työelä-

mäkäytäntöjen jakaminen. Näitä käytäntöjä kutsutaan kehittämisen iduiksi, sillä mitkään käytännöt eivät toimi sellaisenaan omasta toimintaympäristöstään irrotettuna, mutta ne voivat tarjota kehittämiseen mallin ja toimia inspiraation lähteenä.

Yksin Kirteko-ohjelma ei kuitenkaan kesää tee, vaan toimintatapojen muutoksen on tapahduttava työpaikoilla. On ensiarvoisen tärkeää, että työpaikoilla otetaan tulokset vakavasti ja tartutaan härkää sarvista. Ensimmäinen askel muutoksen puolella on käsitellä tutkimuksen tu-

Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut esimiehen tai työtoverin taholta tullutta epäasiallista kohtelua tai kiusaamista?



Työpaikalla ei tule sallia minkäänlaista epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Vaikka kiusaamiseen puuttuminen voi olla vaikeaa, se on työnantajan lakisääteinen velvollisuus.

Epäasiallisessa kohtelussa ei pidä tyytyä pelkästään jo esiintyneiden tapausten selvittämiseen vaan pyrkiä ehkäisemään epäasiallinen kohtelu jo ennakoitua. Kirkon työmarkkinailaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen yhdessä valmistelema hyvä käytöksen edistämiseen tähtäävä suositus on tähän sopiva työkalu.

Epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi on tärkeää huolehtia työyhteisön toimivuudesta ja siitä, ettei työyhteisössä esiinny epäasialliselle kohtelulle altistavia työolosuhdetekijöitä. Hyvin

toimivissa työyhteisöissä työntekijät uskaltavat kertoa epäkohdista ja esittää ratkaisuja. Niissä työnantaja myös kuuntelee työntekijöitä, välittää heidän jaksamisestaan, antaa aikaa palautumiseen ja puuttuu epäasialliseen käytökseen.

On myös muistettava, että työnantajan ja esimiesten lisäksi kaikilla muillakin työyhteisön jäsenillä on vastuu työyhteisön ilmapiiristä ja hyvinvoinnista. Hyvät työyhteisötaidot ovat keskeinen osa jokaisen työntekijän ammatillista osaamista. ■

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

# Työn äärellä

”On vuosi 85, kauan on aikaa siis, siitä kun ...” Näin lauloi Manserockin airut **Eppu Normaali** aikanaan siitä, miten silloin elettiin kukin omalla tavallaan vaarallisia aikoja. Turvaa oli ojanpohja, koska sieltä ei voinut alemmaksi pudota.

Samaishen vuonna 85 olin vaellusrippileirillä isosena. Kaksi viikkoa Lapin erämaissa oli kokemus – monellakin tavalla. Ilman kännyköitä oltiin ihan konkreettisesti oman onnemme varassa. Ensimmäinen yllätys koitti, kun noin neljäntenä aamuna herättiin pakkaseen ja maassa oli yli 10 senttiä lunta. Teltan ulkopuolelle jätetyt saappaat olivat lumentäyteiset ja retkikeittimen osat hajan hajan lumen seassa. Ainoa keino löytää ne oli paljain käsin tunnustellen etsiä lumen alta.

Seuraava yllätys tuli, kun polttoneste ei riittänyt kaikkien aterioiden valmistukseen Osa ruoista piti valmistaa erämaasta löytyneistä puista tehdyillä nuotioilla. Varusteiden osittainen kehnous todentui myös kun selvisi, että eräs rippikoululainen oli liikkeellä retkipeitteellä kunnollisen makuupussin sijaan. Hänellä sitten nousikin kuume, ja voi pitää pienenä Jumalan ihmeenä, että hän pääsi ihmisten ilmoille pahemmin sairastumatta. Viimeinen yllätys oli ruokalista, jossa viimeisen aamun kohdalla luki: monen viljan puuro. Ilmaisu tarkoitti, että aamiaiseksi syötiin mitä rinkasta löytyi – jos jotain löytyi.

Kaiken tuon jälkeen voi todeta, että tämän päivän leiriturvallisuus on onneksi kaukana tuosta. Enää leireille ei ainakaan omassa työyhteisössäni lähdetä samanlaisella huolettomuudella ja leväperäisyydellä. Nykyisin leirit suunnitellaan ja toteutetaan huolella ja ammattitaidolla. Leirin ohjelma suunnitellaan turvallisesti ja leiristä laaditaan turvallisuusasiakirja. Siinä käydään läpi kaikki leirin

turvallisuuteen liittyvät asiat sekä kirjataan, miten ongelmatilanteissa toimitaan.

Samoilla periaatteilla toimitaan myös muussakin kasvatusyössä. Kasvatustyön turvallisuutta kaikessa toiminnassa on se, että toiminta, tilat ja toiminnan ohjaajat ovat kaikki toimintaan soveltuvia ja tehtäviensä tasalla. Ammattitaitoa, vastuullisuutta ja turvallisuutta on esimerkiksi se, että kerhonojaajat koulutetaan tehtävänsä niin, että he suunnittelevat ja toteuttavat kerhoillat siten, että vaaratilanteita ei synny. Mikäli jokin vahinko kuitenkin tapahtuu, he osaavat toimia tilanteessa sen vaatimalla tavalla.

Turvallisuutta on myös fyysinen ja henkinen hyvinvointi. Työterveyshuolto, työohjaus, kehityskeskustelut sekä omatoiminen itsestä huolehtiminen ovat keinoja, joilla jokainen voi huolehtia omasta ja myös työtovereiden työhyvinvoinnista.

Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijän työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Riittävän varhainen puuttuminen ongelmatilanteisiin ehkäisee usein pahempiin ongelmiin ajautumiselta. Huolehtikaamme siis itsestämme ja työtovereistamme, että voisimme hyvin. ■



KUVA KUVA-AHTI | HARRI JÄNTTI

# LAPIN ALKUPERÄINEN TUNNELMA

Tievatupa tarjoaa oivat puitteet monenlaisille leireille. Tule nauttimaan ensilumesta ryhmäsi kanssa loppuvuodesta, tai vietä huikea hiihtoloma tuntureiden kupeessa.



VARAA ENSI TALVEN LEIRIT NYT

WWW.TIEVATUPA.FI

opiskelija



ANNIKA MÄKELÄ  
Sosionomi-diakoniopiskelija

Harjoittelu  
antoi eväät  
työhön

**D**IAKONIAHARJOITTELUSTANI ALKAA KOHTA OLLA NOIN VUOSI. Sen kuniaksi on hyvä muistella opittuja asioita ja miettiä, mitä näillä opeilla opiskelujeni lisäksi päivittäin teen.

**ARJESSANI JA TYÖSSÄNI OVAT HYVIN PITKÄLTÄ LÄSNÄ HARJOITTELUSSANI KOKEMANI KOHTAAMISET.**

Aloitin kesällä työt Kelassa, toimeentulotuen etuuskäsittelyssä. Suoritin Kelassa kesätyön lisäksi viimeisin harjoitteluni, ja tällä hetkellä teen osa-aikatoimintaa opinnäytetyön ja muutaman viimeisen kurssini ohella.

**KELAAN HAKIESSANI MINULTA KYSYTTIIN, MITÄ TIEDÄN TOIMEENTULOTUESTA.**

Vastasin tietäväni, kuinka vaikeita asioita ne ovat ja kuinka Kelan päätökset ovat kuin hepreaa monille. Sitä ne olivat myös minulle ja kieltämättä ehkä vähän myös harjoittelun ohjaajalleni. Tässä työssä ihmiset muuttuvat helposti kirjaimiksi ja numeroiksi näyttöillä. Kun niin käy, palaan aina uudestaan ja uudestaan Karjasillan seurakuntaan ohjaajani huoneeseen muistelemaan niitä ihmisiä ja niitä tunteita sekä sitä avuntarvetta, joka hakemusten takana oikeasti piilee.

**TYÖSSÄNI YRITÄN PÄIVITTÄIN TEHDÄ ASIAT NIIN, ETTÄ NE ENSISIJASESTI PALVELISIVAT ASIAKASTA** ja että toiminta täältä konttorista olisi mahdollisimman ihmislähtöistä. Saan paljon kehuja ja kiitosta tavastani tehdä töitä. Itse kiitän kokemuksista ja opeista, joita olen opiskelujeni myötä saanut. Suurimpana opinahjona ovat olleet ehdottomasti harjoittelut, erityisesti diakoniaharjoittelu. Vaikka näin äkkiseltään voi olla vaikea kuvitella tai uskoa, diakoniatyön tuntemus ja Kela-työ on aika hyvä yhdistelmä.

Yleinen mielipide opettajien ja opiskelijoidenkin keskuudessa on se, että diakoniaosaamisesta on runsaasti hyötyä myös muuallakin kuin nimenomaan itse diakoniatyössä. Tähän mielipiteeseen on helppo minunkin yhtyä ja jatkaa viimeisten kirkollisten opintojeni kokoon karsimista ennen valmistumista.

**ON TOKI TODETTAVA HARJOITTELU-ANTANEEN MINULLE PALJON MUUTAKIN.**

Yleinen mielipide opettajien ja opiskelijoidenkin keskuudessa on se, että diakoniaosaamisesta on runsaasti hyötyä myös muuallakin kuin nimenomaan itse diakoniatyössä. Tähän mielipiteeseen on helppo minunkin yhtyä ja jatkaa viimeisten kirkollisten opintojeni kokoon karsimista ennen valmistumista.

**LOPUKSI HALUAN VIELÄ KIITTÄÄ HARJOITTELU-PAIKKAANI** antoisasta harjoittelusta sekä muistuttaa kanssaopiskelijoitani siitä, että diakoniaharjoittelu on muutakin kuin vain osa opintokokonaisuutta. Se on elämäkokemus ja suuri käytännön oppitunti. Ottakaa te, joilla se on vielä edessä, siitä kaikki irti. ■

Kiitän  
kokemuksista ja  
opeista.



ohjaajaksi sekä HeLMi-hevosavusteiseksi mindfulness-ohjaajaksi. Käyn parhaillaan luontoavusteista mindfulness-ohjaajakoulutusta ja suoritan myös sosionomi (YAMK)-tutkintoa Savonian ammattikorkeakoulussa, Kotilainen kertoo.

#### Työparina hevonen tai kissa

Hän on ohjaajana erilaisissa ryhmissä ja kursseilla, joissa esitään työkaluja stressin lievittämiseen, opetellaan rauhoittumaan ja olemaan paremmin läsnä sekä hyödynnetään tutkittua tietoa luonnon ja eläinten hyvinvointivaikutuksista. Työparina on usein hevonen tai tallin kissa.

– Toiminnassa hyödynnetään eläinten hyvinvointiin liittyviä asioita. Hevoset nukkuvat ja valvovat, juovat ja syövät ja talli pitää siivota päivittäin. Ihmisenkin perustarpeet ovat samanlaisia. Fyysinen tekeminen lisää hyvää oloa monelle asiakkaalle. Joskus hiljennetään taitia ja loikoillaan hevosen selässä lämpimän viltin alla, Kotilainen kertoo voimaannuttavista kokemuksista työssään.

#### Kuin äidin kohdussa

Työhön kuuluu myös luentoja, koulutusta ja tyky-toiminnan järjestämistä maatilan erilaisissa aktiviteeteissa. Elämykselliset

kärry- ja rekiajelut sekä rohkeusratsastus sopivat perheille ja erilaisille porukoille.

– Näen työssäni hevosen rauhoittavan vaikutuksen yliviik-kaassa lapsessa. Hevosella sanotaan olevan peilisoluja, joten se on kovin herkkä aistimaan erilaisia tunteita ja esimerkiksi stressiä. Hevosen selässä voi rentoutua kuunnellen sen hengitystä ja tuntien eläimen lämmön ja elimistön äänet. Sitä voi verrata jopa äidin kohdussa olemiseen ja valtavaan turvallisuuden kokemiseen.

#### Monenlaista yhteistyötä

Ristinkantajat ry tekee varainkeruuta pienin resurssein ja eroaa näin seurakunnan nuorisotyöstä. Toiminnanohjaajalle se tietää paperien kirjoittamista ja rahoitusten hakuaikojen seuranta.

Yhdistyksen työssä on myös yrittäjyyden elementtejä, sillä Ristinkantajat myy ammatillisen tukihenkilötoiminnan palvelujaan sosiaali- ja terveyspuolelle avopuolen tukitoimiksi.

Ristinkantaja ry:n toiminta nivoutuu Sotkamon seurakunnan nuorisotyöhön, mikä turvaa yhdistyksen taloutta ja vakiinnuttaa toimintaa pitkäjänteiseksi.

Muita yhteistyötoimijoita ovat Kirkkohallitus, Sotkamon kunta, Sotkamon saappaan tuki ry, Sininauhaliitto sekä Versova Puu ry.

– Verkostoituminen ja tuen saaminen on todella tärkeää. Olemme niin pieni toimija, että kaikki tuki otetaan ilolla vastaan, Kotilainen sanoo. ■

# TYYNELÄN TALLILLA VOI KOHDATA HEIDIN JA HEVOSET

*Eläinten ja luonnon kautta oivaltaa elämästä yllätyksellisiä asioita. Näin sanoo Heidi Kotilainen, jonka työpaikka on maatilalla Luontohyvinvointikeskus Tyynelässä.*

TEKSTI ELIISA ALA-KUUSISTO | KUVAT HANNU KERÄNEN

U nelma tehdä nuorisotyötä hevosten avulla käynnistyi vuonna 2011, kun sosionomi (AMK)-nuorisotyönohjaaja **Heidi Kotilainen** kuuli Ristinkantajat-yhdistyksestä. Sotkamossa toimiva yhdistys edistää hyvinvointia luonnon, eläinten,

käsillä tekemisen ja maaseutuympäristön avulla.

– Kuten nimikin sanoo, yhdistys haluaa olla kantamassa läheisten ristejä ja taakkoja elämän vaikeissa hetkissä, Kotilainen sanoo.

Työn parhaimpia puolia on itsenäisyys ja se, että työ on hel-

posti sovitettavissa lapsiperheen elämään. Ja tietysti eläimet ja luonto yhdistettynä kaikkeen toimintaan.

– Voin hyödyntää sosiaalipedagogista osaamista, jota olen saanut seurakuntatyössä. Olen kouluttautunut myös sosiaalipedagogiseksi hevostoiminnan-



– Hevonen on kovin herkkä aistimaan erilaisia tunteita, Heidi Kotilainen sanoo.

Lisätietoa: Ristinkantajat ry  
www.ristinkantajat.fi  
Luontohyvinvointikeskus Tyynelä  
www.luontohyvinvointi.fi  
Instagram: Luontohyvinvointi  
info@luontohyvinvointi.fi

# KESTÄVYYSVAJE

## – TYHJÄ TASKU, KIRISTÄVÄ NAPPI VAI JOTAIN IHAN MUUTA?



*Asiamiehet Marko Pasma ja Tero Fleminch ottavat tällä palstalla selvää ammattiyhdistyskielessä käytettävistä sanoista ja sutkautuksista. Tällä kertaa aivomyrskyn ytimessä on kestävyysvaje.*

**A**siamiehet **Tero Fleminch** ja **Marko Pasma** kokoontuvat kuukausittaiseen palaveriin herkkuautomaatin äärelle. Markon kaivellessa karkkipatukkakolikoita taskustaan hän huomaa sen olevan tyhjää täyn-

nä. Kirpaiseva havainto käynnistää välittömästi pohdinnan.  
– No niin, nyt se kestävyysvaje on ulottunut jo minunkin taskuuni! Täällä on reikä rahakirstun pohjalla.

– Ei ole totta! Sulla se on taskussa. Minä luulin, että se kos-

kee ainoastaan housujeni ylintä nappia. Se ei pysty enää kantamaan paisuneen vyötäröni taakkaa, Tero jatkaa.

– Tuosta tulikin mieleeni Väinö-setä, joka oli kova pilkkimies. Hänen piti päästä vielä viimeisilokin kevätille onkimaan. Seu-

rauksena oli monesti se, että Väinö tuli pilkiltä kaulaa myöten märkänä. Taisi olla kevätille kestävyysvajetta, Marko miettii.

– Minä muistan, kun lapsena hyppäsin kalliolta puuhun ja päädyin sairaalaan. Oksassa taisi olla kestävyysvajetta, Tero arvioi.

### Asiaa selvittämään

Tero ja Marko summaavat, että poliitikot ja talousihmiset ovat puhuneet viime vuosina useaan otteeseen kestävyysvajesta, joka tuntuu vaikuttavan ainakin valtiontalouteen, eläkkeisiin ja työmarkkinaneuvotteluihin. Kestävyysvaje-puheella perustellaan erilaisia leikkauksia ja säästöjä. Kirkossakin puhutaan taloudesta ja rahojen riittävydestä, mutta ei varsinaisesti kestävyysvajesta.

– Eiköhän selvitetä, mistä kestävyysvajessa on oikeasti kyse ja koskeeko se kirkkoyönantajaakin. Tätä täytyy kysyä kirkkohallituksen talousosaston johtajalta. Hän jos kuka tietää tämän asian.

**Kirkkoneuvos Leena Rantanen**, mikä on kestävyysvaje?

– Kestävyysvajella tarkoitetaan sitä, että julkiset menot ylittävät pitkällä aikavälillä julkiset tulot. Uhkaa ylivelkaantuminen, kun työikäinen väestö ei pysty kustantamaan julkisten palvelujen kasvavaa tarvetta.

### Onko kirkossa kestävyysvajetta?

– Mielestäni meillä ei ole ainkaan tällä hetkellä kestävyysvajetta, koska seurakuntien tulot näyttävät olevan suuremmat kuin menot, eli sopeuttamistyötä on jo tehty. Tosin näin on keskimäärin, seurakuntien kesken on suuria eroja. Meillä on kuitenkin helpompaa muuhun julkiseen sektoriin verrattuna, koska meillä ei ole vastuulla väestön ikääntymisestä aiheutuvia kasvavia menoja, jotka osaltaan aiheuttavat muun julkisen sektorin kestävyysvajeen, Rantanen toteaa. ■



**Kirkkoneuvos Leena Rantanen** valaisee, mistä on kyse.

### SANASELITYS

**Julkisen talouden tulojen ja menojen erotusta pitkällä aikavälillä mitataan kestävyysvajella.** Se kertoo, kuinka paljon julkista taloutta olisi vahvistettava lähitulevaisuudessa, jotta se olisi pitkällä aikavälillä tasapainossa, eikä tarvittaisi veronkorotuksia, menoleikkauksia, rakenneuudistuksia tai lisävelkaa.

**Kestävyysvajetta arvioitaessa huomioidaan väestöennusteet, ikäryhmäkohtaiset menot ja talouskehitys.** Mitä pidemmälle tulevaisuuteen tätä arviointia tehdään, sitä epävarmemmaksi se muuttuu. Kestävyysvajearvio ei ole tarkka kuva tulevaisuudesta, mutta se on yksi työkalu valtiontalouden pitkän aikavälin kestävyuden arvioimiseen.

Kuuntele podcast:  
dinoletti.fi

– Hyvinvoivat työntekijät ovat seurakunnan tärkein voimavara. Siksi vuorovaikutukseen kannattaa satsata, Marjut Timonen sanoo.

## HURJAT TARINAT PAKOTTIVAT TARTTUMAAN ONGELMAAN

*Nuorisotyönohjaaja Marjut Timonen teki opintojensa lopputyönä työsuojeluoppaan kirkon esimiehille.*

**N**urmijärven seurakunnan nuorisotyönohjaaja ja työsuojeluvaltuutettu **Marjut Timonen** on kuullut vuosien saatossa eri ammatillisissa yhteyksissä sellaisia tarinoita seurakuntien työhyvinvointiongelmista, että ne ovat saaneet kuvainnollisesti sanoen hänen hiuksensa nousemaan pystyyn.

– Mietin näiden kertomusten pohjalta, mikä tässä mättää. Meidän tehtävämme on evankeliumin julistaminen sekä lähimmäisenrakkauden ja toisista huolehtimisen sanoman välittäminen. Me osaamme sen ulospäin, mutta mitä tapahtuu, kun sitä pitää tehdä työyhteisön sisällä, hän pohtii.

Timosen kuulemien tarinoiden viestiä vahvistaa Kevan viimeisin julkisen alan työhyvinvointibarometri. Sen mukaan seurakunnissa epäasiallista kohtelua on viimeisen vuoden aikana kokenut joka kolmas työntekijä, mikä on enemmän kuin kunta-alalla, jossa vastaava lukema on 28 prosenttia.

Kevan raportin mukaan kirkon työntekijät eivät pysty myöskään riittävästi vaikuttamaan omaan työhönsä. Kirkon työntekijöistä 52 prosenttia kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi ja huoli työhyvinvoinnista on kasvanut.

### Opetusmateriaaliksi johtamiskoulutuksiin

Timonen valmistui viime joulukuussa sosionomi-diakoniksi. Hän päätti tehdä opintoihinsa liittyvänä lopputyönä työsuojeluoppaan kirkon esimiehille.

Opinnäytetyön työelämäkumppaniksi lähti Kirkon koulutuskeskus ja johtamiskouluttaja **Terttu Malo**, joka piti aihetta tärkeänä. Timosen kirjoittama opas on koettu niin hyödylliseksi, että siitä tulee opetusmateriaalia kirkon johtamiskoulutuksen kirjo2-koulutuksiin.

Opas on suunnattu kirkon esimiehille, erityisesti työalavastaaville esimiehille. Oppaassa ei ole eritelty ammattiryhmiä, koska työsuojelua ohjaavat lait ovat kaikille samat.

### Ongelmia kanssakäymisessä

Seurakuntien keskeiset ongelmat työsuojelun näkökulmasta liittyvät Timosen mukaan ihmisten väliseen kanssakäymiseen. Ne ovat ongelmia, joihin monissa seurakunnissa on vaikea puuttua rakentavalla ja tehokkaalla tavalla.

– Hyvinvoivat työntekijät ovat seurakunnan tärkein voimavara. Siksi vuorovaikutukseen kannattaa satsata, hän sanoo.

Timosen mielestä seurakuntien työturvallisuusongelmat usein joko henkilöityvät tai henkilöiteään yhteen työntekijään.

– Hirveän usein työpaikassa aletaan puhua yhdestä ihmisestä, joka koetaan hankalaksi. Lopulta kuitenkin 90-prosenttisesti työpaikoilla on kyse rakenteellisista työyhteisön ja johtamisen ongelmista. Vain yksi tapaus kymmenestä johtuu yhden ihmisen ongelmasta.

### Äärimmäisiä seurauksia

Timosen mukaan tällaiset ongelmat ratkeaisivat sillä, että seurakunnan johto ryhtyisi johtamaan tiedolla. Tämä tarkoittaa sitä, että selvitetään, mistä työyhteisön ongelmat todellisuudessa ovat peräisin ja puututaan niihin saatavilla olevan tiedon valossa.

– Tämä on kovaa puhetta, mutta kysymys on karusti sanoen siitä, onko seurakunnan johdolla vilpittömän halu selvittää ongelman syy vai laittaako se pään pensaaseen. Usein tuntuu, että on helpompi ohjata se yksi ihminen ruotuun kuin katsoa pei-



liin. Tämä tapa näyttää kyllä ulospäin tehokkaalta toiminnalta, mutta ei monestikaan kestä päivänvaloa.

Työssä koetun epäasiallisen kohtelun äärimmäisenä seurauksena saattaa olla itsemurha. Ruotsissa on tutkittu, että itsemurhista noin 10 prosenttia olisi työperäisiä. Työhyvinvoinnin johtamista paljon tutkinut filosofian ja yhteiskuntatieteiden tohtori **Juhani Tarkkonen** arvioi, että Suomessa vastaava luku saattaisi olla noin 100 itsemurhaa vuodessa. Työtapaturomissa Suomessa menehtyy noin 50 henkeä vuodessa.

### Vastuu ja valta on esimiehellä

Työyhteisöön liittyvien ongelmien julkituominen on vaikeaa. Timosen mukaan moni työntekijä saattaa tuntea pelkoa. Jos kertoo ongelmista, siitä voi kertyä vaikeuksia. Tästä syystä moni työyhteisöongelma jää lopulta kertomatta.

Seurakuntien sisäiset valta-asetelmat saattavat vaikuttaa siten, että työntekijä voi arastella asioiden viemistä ylemmille esimiehille. Vielä vaikeampaa se on silloin, jos esimies käyttäytyy epäasiallisesti.

– Luottamus siitä, että tulee kuulluksi, on ihan sairaan huono. Sama asia kuin koulussa, jossa oppilas miettii, että kannattaako kertoa kiusaamisesta.

Timosen mukaan tällaisissa tilanteissa valta ja vastuu on esimiehellä. Hänellä on vastuu ymmärtää tilanteen alisteisuus ja tehdä tietoisesti tilaa alaisen huolille ja kuulla tätä.

### Yhteistyötoimikunnat tehokkaammiksi

Timonen muistuttaa, että työnantajalla on lakiin perustuva velvoite huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja hyvinvoinnista.

Seurakunnan johdolla on hänen mukaansa työkalu ongelmien selvittämiseen. Se on lakisääteisesti määritelty yhteistyötoimikunta. Siihen on koot-

tu edustajat seurakunnan johdosta, luottamusmiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista.

Näiden yhteistyötoimikuntien ongelma on Timosen mukaan monesti se, että ne eivät toimi tehokkaasti. Ne voisivat olla paikkoja, joissa välitetään johtamisessa tarvittavaa tietoa työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja kehittämiseksi, mutta usein ne kutistuvat toimikunniksi, joissa käydään läpi toissijaisia asioita.

### Johtamiskulttuuri vinksallaan

Kirkon johtamisen kulttuuri on Timosen mielestä hieman vinksallaan. Johtamiskoulutusta on kyllä lisätty, mutta ainakaan tämän hetken tiedon mukaan koulutus ei ole kattavasti poistanut työyhteisöongelmia.

Yksi tekijä voi olla se, että usein kirkkoherrat edelleen valitaan seurakuntalaisvaalilla. Äänestäjät eivät aina ymmärrä valitsevansa hallinnollista johtajaa, joka myös vastaa henkilöstön johtamisesta.

Timonen on sitä mieltä, että jos seurakuntalaiset valitsevat vaalilla kirkkoherran, seurakunnassa pitäisi olla erikseen hallinnollinen johtaja henkilöstöä varten. Näin selkiytyisi hyvän hallinnon ja henkilöstön johdonmukainen johtaminen seurakunnan hengellisen työn johtamisesta.

– Olisi myös hyvä, että kirkkoneuvoston puheenjohtajana olisi joku muu kuin kirkkoherra. Se lisäisi päätöksenteon läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta. Se olisi mahdollista jo nyt, mutta sitä mahdollisuutta ei käytetä riittävän paljon.

Timosen mielestä monesti luullaan, että työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelupäällikkö hoitavat työsuojeluasioita.

– Eivät hoida, vaan työsuojelua hoitavat johtajat, joilla on toimivaltaa ja vastuuta. Se on osa esimiestyötä, johtamista. Työsuojeluvaltuutettujen tehtävä on seurata asioita, antaa asiantuntija-apua, nostaa esille epäkohtia ja olla tarvittaessa yhteydessä viranomaisiin. ■

## Mobiilitavoitettavuus – mitä se on?

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen työaikaluussa ollut määräys puhelinpäivystyskorvauksesta kumottiin viime sopimusratkaisun yhteydessä. Ratkaisuun sisältyvissä tekstimuutoksissa sovittiin puhelinpäivystyskorvauksen sijaan tulevasta mobiilitavoitettavuuskorvauksesta. Muutos astui voimaan 1.4.2018.

**M**obiilitavoitettavuus- korvauksia koskevat määräykset löytyvät KirVESTES:n palkkausta koskevasta II osasta (44 §). Sisällöltään se vastaa pitkälti aiempaa määrystä puhelinpäivystyskorvauksesta. Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat edelleen sopia, että viranhaltija/työntekijä on puhelimitse tavoitettavissa seurakunnassa hälytyksen aiheuttavan tapahtuman vuoksi. Tavoitettavuudesta tulee maksaa sen sitovuuden, hälytyksen aiheuttaman toimenpidevelvollisuuden ja toimenpiteiden kiireellisyiden sekä muiden viranhaltijalle/työntekijälle aiheutuvien velvoitteiden mukaisesti korvauksia. Vaikka korvaus siirrettiin palkkausta koskevaan osaan, se ei ole varsinaista palkkaa.

Mobiilitavoitettavuus- korvauksen suuruus on vähintään 44 euroa kuukaudessa. Tämä on tosiaan vain vähimmäismäärä ja paremmasta korvauksesta voidaan siis sopia. Vähimmäismäärän voidaan katsoa kattavan kohtuullisen, ”kevyen” tavoitettavuuden, mutta ei mobiilitavoitettavuuden vuoksi seuranneiden usein paljonkin ai-

kaa vievien tehtävien hoitamista. Jos työaikalain piiriin kuuluttoman viranhaltijan/työntekijän saman viikon työtehtäviä ei ole mahdollista vähentää, korvauksen tulisikin olla korkeampi. Koska korvaus kattaa työajattomien osalta myös sen, että puhelinsoitto tms. mahdollisesti johtaa myös varsinaiseen työnteekoon, on korvauksen määrääminen sopiminen erityisen tärkeää. Korvauksesta voidaan sopia paikallisesti.

Hälytysluonteiset tehtävät ovat luonteensa mukaisesti tavanomaisia työtehtäviä huomattavasti raskaampia, koska yleensä kysymyksessä on kriisitilanne. Tätä ei ole otettu riittävästi huomioon korvauksen suuruudessa ja korvaukset ovat usein olleetkin kohtuuttoman alhaisella tasolla.

Mobiilitavoitettavuus on varsinaisen virkatyön ohelle sijoitettava tehtävä, joka korvataan erikseen varsinaisen palkan ulkopuolisella korvauksella. Näin ollen sen ei voida katsoa kuuluvan yksittäisen viranhaltijan tai viranhaltijaryhmän varsinaisiin virkatehtäviin. Kumotun puhelinpäivystyskorvauksesta koskevan

määräyksen mukaan viranhaltija ei saanut kieltäytyä puhelinpäivystyksestä, joka on työn laadun ja pakottavan syyn vuoksi välttämätöntä. Nykyisestä mobiilitavoitettavuuskorvauksesta määräyksestä tämä teksti on jätetty pois. Käytännössä tekstin poisjättäminen ei sinänsä tarkoittanut muutosta aiempaan tilanteeseen. Kirkkolain 6 luvun 27 §:n mukaan vapaa-aikanaan viranhaltijan, johon ei sovelleta työaikalakia, on hoidettava välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät, jollei niiden hoitoa ole voitu muulla tavalla järjestää. Kyseinen lainkohta on siis edelleen voimassa, mutta on syytä korostaa, että viranhaltijan on hoidettava välttämättömät ja kiireellisetkin tehtävät vapaa-aikanaan ainoastaan siinä tapauksessa, ettei niiden hoitoa ole voitu järjestää muulla tavalla. ■

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

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

## TYÖN TOUHUSSA

Monipuolista askareita, järjestelyä ja valmistautumista on tekeillä ympäri Suomea.

Jos haluat olla mukana Dinogramissa, ota yhteys Hannu Keräseen: hannu.keranen@evl.fi.

Jyväskylän seurakunnan nuorisotyönjohtaja ja kirkkopäivä-koordinaattori **Henrik Ketola** valmisteli ohjelmajärjestäjäinfoa Hietalahdenrannalla tuleville Kirkkopäiville. #kirkkopäivät



Päihde- ja kriminaaliryöstödiakoniatyöntekijä **Riku-Matti Järvi** Oulun Tuomiokirkko-seurakunnasta oli järjestämässä diakonian lounasta. #diakonianlounas



Diakoni **Anu Tassberg** Ylöjärven seurakunnasta suunnitteli rippikoulua uudessa monitilatoimistossa. #diakoniriparilla



Tyrnävän seurakunnan nuorisotyönjohtaja **Johanna Aho-Vinkka** oli nuorten palveluryhmän kanssa ulkoiluttamassa palvelutalojen asukkaita. #nuortenpalveluryhmä



Kajaanin seurakunnan nuoriso- ja rippikoulu-työstä vastaava nuorisotyönjohtaja **Anu Pyykkönen** tarkisti jo kesän vaelluksen rinkkoja. #vaellusvalmistelut

## Itke pois



**M**enetin pikkuveljeni 41 vuotta sitten. Minulla ei ole juurikaan muistikuvia tuosta ajasta. Sen olen antanut itselleni ymmärtää, että eipä tuolloin tainnut olla kovin paljon tilaa eri perheenjäsenten surulle. Elämän täytyi jatkua. Pulinat pois. Miehet eivät itke. Ja mitä näitä nyt on.

Eipä kaksivuotiaan kokemusta ainakaan taidettu jäädä pahemmin pohtimaan. Aika pian sain pitää toisen veljeni, ja vielä kolmannenkin, minä onnekas. Pikkuhiljaa suru jäi taka-alalle, ja meidän muiden elämä tosiaan on jatkunut. Minunkin. Olen saanut itsekin ison perheen. Kiitän Luojaani isosti.

Kului 36 vuotta. Eräänä pyhäpäivänä suru muistutti itsestään. Olin autonratissa, menossa perheeni kanssa tärkeään paikkaan. Kuulin suru-uutisen ja ajoin tiensivuun. Hapuillimme jonkin rukouksen. Eräs perhe oli menettänyt vauvansa. Itkimme neuvottomina autossa. Päätimme kuitenkin jatkaa matkaa kohti kirkkoa. Ajattelin, että se jos mikä on paikka, jonne on voitava mennä itkuisena, omana rähjäisenä itsenään. Tilassa kuin tilassa.

Suuri osa tuosta iltamessusta meni ohi. Yksi asia jäi kuitenkin lähtemättömästi mieleen. Kirkkosalissa pidetyn puheen jälkeen juontaja totesi, että rukouspalvelijat ovat valmiina rukoilemaan, jos siltä tuntuu. Hän mainitsi myös mahdollisuudesta kääntyä ihan vain vieruskaverin puoleen ja pyytää tätä rukoilemaan, jos siltä sattuisi tuntu-

maan. Sattui tosiaan. Ja tuntui. Katsahdin viereeni ja tein eleen rukouksen suuntaan. Sain häidin tuskin kerrottua asiani, kunnes suunnaton, vuolas itku valtasi koko olemukseni. Pyhä kosketti. Henki kulki.

Vasta jonkin ajan päästä tajusin. Jotain merkittävää oli tapahtunut itselleni. Tuossa tilanteessa olin samaistunut kaksivuotiaan isoveljen tilanteeseen. Kapseloitunut suruni oli päässyt ulos.

Jonkin ajan kuluttua toistakin tuttua perhetä kohtasi menetys ja sain jälleen kutsun hautajaisiin. Elämäni toisen ja kolmannen pienen arkun äärellä surin ystäväni kanssa heidän kokemaansa menetystä. Silloin ei enää pulpahtanut päällimmäisenä pintaan oma lapsuuden kokemukseni – olin saanut siitä rauhan.

Monien asioiden tarkoitusta ei voi mitenkään käsittää. Jumalalla on silti myös käsityskykymme ylittäviä tapoja hoitaa luomistyötään. Joskus voi nähdä kaiken kauheuden keskeltä versovan myös pilkahduksen hyvää. Meillä on Taivaallinen Isä, joka voi.

*"Vaikka pimeys on yllä päämme, vaikka vielä varjon maahan jäämme, yössä liekki lempeästi loistaa, padot murtaa, kaikki lukot poistaa. Hiljaa lähtee sydämeltä taakka, itkut itkeä saa loppuun saakka. Sisään tulvii uusi kirkas vesi, vihdoin on vapaa sydämesi!"*  
(Anna-Mari Kaskinen)



LEENA KOPPERI  
leena.kopperi@evl.fi

Iloa ja hyvää  
voimaa – vasta  
70-vuotiaanako?

**L**UIN LEHDESTÄ 80-LUVULLA SYNTYNEIDEN PÄÄSEVÄN ELÄKKEELLE 70-VUOTIAANA. HIPHURRAA! Jaksako siinä iässä enää juhlia eläkeiloa? Järkytyksessäni päätin tarkistaa asian laskurilla tyoelake.fi sivulla: alin eläkeikäni olisi 66 vuotta 11 kuukautta, mutta suositeltavaa laskurin mukaan olisi jatkaa kunnes olisin 69 vuotta 7 kuukautta. Hyvät hyssykät sentään, siis jatkaa jos jaksaa. Jos Nykäsen Matit ja Lindholmin Oilit kuolevat ennen eläkeikää, ei asioita kannata siirtää eläkkeellä olemisen varaan. On eletävä nyt!

**KIRKON TYÖ ON PARHAIMMILLAAN INSPIROIVAA JA INNOSTAVAA**, luovaa ja laveaa, mutta samalla ihmisen äärellä olevaa hajoavaa herkkyyttä, jossa heikon huokausta pidetään välillä vahvimpana taisteluvälineenä. Kirkon työhön pätee sama kuin muullakin: työssä asiat voivat olla hyvin tai huonosti – ja osa hyvin huonosti, lisäksi työelämää läheltä seuraava. Siksi olisikin kiinnostavaa kuulla, miten sinun seurakunnassasi voidaan. Kysykö kukaan (koskaan) miten menee ja kuinka jaksat? Muistatko kysyä itseltäsi?

**JOTTA JAKSAISIN JA HALUAISIN JATKAA KIRKON TYÖSSÄ VIELÄ SEURAAVAT MUUTAMAT VUODET** (lue: 31-34 vuotta), voisi ajatella työhyvinvointiin liittyvien kysymysten olevan ajankohdaisia kirkossa ja työyhteisöissä. Huoli kun ei ole vain kirkon, sillä yhteiskunnassa huonon työvoiman kustannuksia pidetään kestäättöminä. Saldattuhannet uupuvat työelämässä vuosittain. Sen

hinalapuksi on laskettu 24 miljardia. Kun itse alle 30-vuotiaana jäin kolmeksi kuukaudeksi pois töistä väsytyäni tiimin työntekijävajeeseen, ajattelin etten halua kokea tätä koskaan enää, en menettä yöniani enkä elämäni työlle.

**SIKSI KENTÄLTÄ KUULUVAT KUMMAJAISET IHMETYTTÄVÄT.** Työsuhdeasuntovuokrat korotetaan markkinahintaan, diakoniaruokailut ovat lounaspaikan hintaisia työntekijöille (seurauksena työntekijät siirtyvät syömään eväitään) ja 10, 20 ja 30 vuotta työtä tehneitä kiitetään rintanapilla, jonka ihailussa suurennuslasi olisi tarpeen. Mitä teoilla viestitetään? Onko tarkoitus kiittäen kannustaa jaksamaan ja viihtymään vai muistuttaa työvihtyvyyden olevan omalla vastuulla? Jos hyvinvointia rakentavat työelämäteot jäävät katveeseen, mieli ja toimi itse. Mitä haluat elämältä ja työltä, mikä tuo iloa ja energiaa? Asioita voi tehdä niinkin, että jaksaisi olla ja elää vielä myöhemminkin – ja mieluummin hyvillä mielin.

**LOPUKSI VINKKI TYÖHYVINVOINNIN KOHENTAMISEEN:** lähde kevättalven auringonpaisteeseen työkaverin, tiimin tai työyhteisön voimin. Tempaise mukaan kirkkoherra tai talouspäällikkö ja sano, että hyvää se tekee sinullekin ja avita takkia päälle. Anna raikkaan ilman, valon ja tuulen hapettaa ajatuksia ja ole hetki miettimättä kaikkea sitä, mitä yleensä mietit. Virkisty ja valaistu – ja muista elämän todellisen sisällön olevan paljon työtä merkittävämpää. ■

On  
eletävä  
nyt!

**8.4. Dtl-osastojen toimihenkilöpäivä**, Akavatalo  
Lue tarkemmat tiedot ja ilmoittaudu 22.3. mennessä.  
[www.dtl.fi/tapahtumat](http://www.dtl.fi/tapahtumat).

**18.5. Lounastapaaminen Kirkkopäivillä**  
Lähetyksen ja kansainvälisen työn työntekijöiden lounastapaaminen klo 11.30 alkaen. Lue tarkemmat tiedot ja ilmoittaudu 1.5. mennessä  
[www.dtl.fi/tapahtumat](http://www.dtl.fi/tapahtumat).

**6.5. KNT-valtuuston kokous**, Akavatalo

**24.5. Dtl-edustajiston kokous**, Akavatalo

**2.9. D-day**, Diakonian viran päivä

**2.–4.10. Vakavan luottamusmiessiristeily**, HKI-Tukholma-HKI

**10.10. Kirteko-verkoston tapaaminen**, Helsinki

**4.-5.11. Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous**, Tampere

**Sisu-päivät:**

Sisu-päivä on Dtl:n varsinaisille jäsenille tarkoitettu koulutus- ja virkistyspäivä.  
12.11. Turussa  
14.11. Kotkassa  
15.11. Johtavien työntekijöiden Sisu-päivä Marskin Majalla.  
Ilmoittautumiset Sisu-päiviin avataan syyskuussa: [www.dtl.fi/tapahtumat](http://www.dtl.fi/tapahtumat)

## DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



**Puheenjohtaja 2018–2020**  
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 2019–2020**  
Paula von Koch  
sosionomi (AMK), diakoni  
Puh. 09 2340 5553  
paula.vonkoch@evl.fi



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



**Lakimies**  
Jaana Liimatainen  
OTM, KTM  
Puh. 050 406 6240  
lakimies@dtl.fi



## KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT



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



**Puheenjohtaja 2019–2020**  
Ilkka Kalliokoski  
nuorisotyön ohjaaja  
Puh. 040 547 1888  
puheenjohtaja@knt.fi



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



**Varapuheenjohtaja 2019**  
erityisnuorisotyön ohjaaja  
Jussi Maasola  
Puh. 050 521 5401  
jussi.maasola@evl.fi



**Lakimies**  
Jaana Liimatainen  
OTM, KTM  
Puh. 044 771 8668  
lakimies@knt.fi



## LIITY JÄSENEKSI

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

**TYÖTTÖMYYSKASSA** hoitaa työttömyyteen ja esimerkiksi vuorotteluvapaaseen liittyviä asioitamme. Erko – Erityiskoulutettujen työttömyyskassa, puh. 09 7206 4343 (ma–to klo 12–15), [www.erko.fi](http://www.erko.fi)

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

## “MIKÄ TAKAA TURVALLISET TYÖOLOT SEURAKUNNASSA?”



©JUHO RINNE 2019



\*. A3P1\*

**HYÖDYNNÄ ETUSI  
JÄSENKORTILLA:  
-2,1 snt/l bensiinistä\*  
-2,1 snt/l dieselistä\***

**LISÄKSI:**

- 10 % voiteluaineista\*\*
- 5 % pesuista
- 5 % autokemikaaleista
- 5 % nestekaasusta\*\*\*

\* Edun saa Teboil-huoltamoilta ja -automaattiasemilta lukuun ottamatta Teboil Express -automaattiasemia.

\*\* Koskee 10-litraisia ja sitä pienempiä pakkauksia.

\*\*\* Koskee täyttöä.

[www.teboil.fi/liitto](http://www.teboil.fi/liitto)

**TEBOIL**

huoltaa autoja ja ihmisiä