

Eläkkeelle
siirtyvä

HANNU KERÄNEN:

*Kirkon
työntekijää
arvostetaan*

- **Henkilöstöpäällikkö lähti rippikoulutyöhön**
- **Nuorilta odotetaan jaksamista – yhä useampi uupuu**
- **Kolumni: Olisi aika rauhoittua, mutta miten?**

**MIKÄ ON HUOMAUTUKSEN JA VAROITUKSEN ERO?
VUOSI 2022 ON LIITOISSA VAALIVUOSI
DIAKONIKURSSI 1971 KOKOONTUI 50 VUODEN TAUON JÄLKEEN**





8

Anni Alakoskela:
Korona on ollut todellinen kriisi osalle nuorista

Saara Huhanantti:
Osaamisen esiin
tuominen ei ole
röyhkeyttä

18



KUVA RUUSUKUVA OY

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

DINO 4 /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 Flesminch, KNT
Hannu Keränen, KNT
Tiina Laine, Dtl
Marko Pasma, Dtl
Tiina Usvajoki
Mikko Saari, KNT
Arja Lusa, KNT
Tiina Heiskanen, Dtl

ILMOITUSMYynti
Tero Flesminch
Puh. 044 595 8566



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

KANNEN KUVA
Tommi Korpihalla

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 10/2022.

11. vuosikerta

pääkirjoitus

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

Työelämän
on vallannut
inhimillisyyss-
vaje.

IHMISEN IKÄVÄ TOISEN LUO

KORONA-AJAN VAIKUTUKSET NUORIIN TYÖNTEKIJÖIHIN OVAT JÄÄNEET LIIAN VÄHÄISELLE HUOMIOILLE. Suomi on selvinnyt monella tasolla pandemia-ajasta hyvin, kun katsotaan vertailutuloksia. Nuorten aikuisten (alle 36 v) työhyvinvointia koskevat tulokset ovat huolestuttavia.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN MITEN SUOMI VOI? -TUTKIMUKSEN (2021) TULOKSET OSOITTAVAT, että nuorten työkyky on heikentynyt ja työuupumusoireet ovat lisääntyneet. Nuorten työhyvinvointi oli heikentynyt kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla. Erityisen poikkeuksellinen havainto tehtiin nuorten työkyvyn osalta. Nuoret kokevat yleensä voimakasta työnimua ja innostuneisuutta työn haasteista verrattuna muihin ikäluokkiin, mutta nyt työelämän on vallannut tystystyminen.

NUORISTA LÄHES JOKA VIIDES KOKI, ettei tullut kohdelluksi reilulla tavalla työssään. Yhtä moni nuori koki panostavansa työhönsä selvästi enemmän kuin mitä sai työltään vastineeksi. Muissa ikäryhmissä noin joka kymmenes kertoi vastaavista kokemuksista.

REILU KOHTELU RAKENTUU ARVOSTAVASTA VUOROVAIKUTUKSESTA, KUULEMISESTA SEKÄ JOHDONMUKAISUUDESTA. Nämä kokemukset ovat omiaan edistämään myös työssä koettua yhteisöllisyyttä. Välittävä yhteydenpito ja myönteisen palautteen vaaliminen ovat erityisen tärkeitä haastavina aikoina kaikille työntekijöille.

TYÖELÄMÄN ON VALLANNUT INHIMILLISYYSVAJE. Ihmisen inhimillinen perustarve on tarve tulla kohdatuksi ja sosiaalisesti hyväksytyksi. Epäreilua kohtelua tapahtuu, kun tulee sosiaalisesti eristetyksi tai pois suljetuksi niistä paikoista, joissa tehdään oman työn tai uran kannalta merkityksellisiä päätöksiä. Digitaaliset alustat, joita monissa työtehtävissä yhä enemmän käytetään, saattavat vahvistaa näitä kokemuksia.

MATKALLA KOHTI INHIMILLISESTI KESTÄVÄÄ TYÖELÄMÄÄ tulisi kiinnittää huomiota myötätuntoon työpaikoilla. Ihmisillä on fyysinen, sosiaalinen ja psyykinen tarve saada kokea toisen ihmisen läheisyys. Kuuntelu ja tunteiden kohtaaminen ovat ihan tavallisia työelämätaitoja. Työpaikan kestävä inhimillistämisteot eivät ole kalliita. Siinä ollaan ihminen ihmiselle. Jos tämä jää tekemättä, hinta on inhimillisesti ja taloudellisesti kallis työntekijälle sekä yhteiskunnalle. ■



KUVA SEPPÄLÄN VALOKUVAAMO NETTÄ HAUTAMÄKI

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

”KOHTAAMISTA EI KORVAA MIKÄÄN”

Nuorisotyöntekijä Hannu Keränen on Kainuun kasvatti ja monelle tuttu Dino-lehden kirjoittajana ja valokuvaajana. Pitkä työura kirkossa ja luottamustehtävissä saa Hannun arvioimaan ja muistelemaan mennyttä ja katsomaan eteenpäin.



TEKSTI ELISA ALA-KUISISTO | KUVA TOMMI KORPIHALLA

Hannun Keränen keskustelelee Iisalmen seurakunnan nuorisotyöntekijöiden Jari Nousiaisen (toinen oik), Satu Krogeruksen ja Veera Väisäsen (selin) kanssa hiippakunnan nuorten tapahtumasta.

”Äiti, katso, tuolta tulee kirkko”, kuului pienen lapsen kirkas ääni ruokakaupan hedelmäosastolla.

Muisto hymyilyttää vieläkin.

– Se on ehkäpä suurimpia arvonantoja, mitä olen saanut.

Hannu Keränen valmistui 1981 Luther-opistosta. Hän on ollut nuorisotyössä Petäjävedellä, Keuruulla, Rautavaaralla ja pisimpään nykyisessä työseurakunnassaan Sonkajärvellä. Ennen valmistumistaan hän oli projektitöissä Jyväskylässä, toimi opettajana muutamia vuosia ja freelancer-toimittajana pitkään.

– Toimittajakoulutuksissa olin 1989–90, ja sitä kautta ajauduin mielenkiintoisiin kirkon tehtäviin. Olin muun muassa partion mediaryhmissä. Vuosien varrella on ollut hienoja kohtaamisia erilaisten SM-kisojen viestintävastaavana. Eukonkannon MM-kisan tiedottajanakin olen ollut 1994 lähtien, Hannu kertoo.

Freelancerin työt ovat haukanneet välillä omaa aikaa. Ne ovat vieneet mediamaailmaan kirkossa ja moniin eri tehtävissä olevien ihmisten kohtauksiin – myös kirkon ulkopuolella.

Ratkaisuja etsitään yhdessä

Kirkon työssä Hannu on havainnut, että seurakunta on varteenotettava toimija lasten, nuorten ja perheiden parissa.

– Kirkko elää tässä ajassa sillä syklillä kuin se on mahdollista. Toimintatavoissa otetaan huomioon ajan vaateet ja säännökset. Aika on tuonut omat kiireensä, valintojen runsauden sekä mediamaailman. Silti kohtaamista ei korvaa mikään. Turvallisen aikuisen nälkä on suurempi kuin koskaan, Hannu pohtii.

– Tekniikka ei lisää valmiuksia kestävämmän vastoinikäymiä ja pettymyksiä yhtään paremmin kuin aiemmin. ”Saunanlauteilla-kohtaamiset” samanarvoisina sekä ratkaisujen etsiminen yhdessä ovat tärkeitä asioita.

Työsuojelu- ja luottamusmiestehtävät ovat opettaneet, että yhteisössä voi nostaa työhyvinvointiasioita eri toimijoiden kanssa.

– Jos on tullut ryppyjä rakkauteen, niin ne on otettava käsittelyyn ja soviteltava kaikkien parhaaksi.

Kirkon työntekijää arvostetaan

Hannu kokee työnsä helmiksi leirit ja isostoiminnan sekä koulu yhteistyön.

– Yhteistyö sekä kuntatoimijoiden että järjestöjen kanssa on ollut antoisaa. Samoja nuoriahan me kohtaamme. Mielestäni nuorien omille ideoille ja ajatuksien sanoittamisille täytyisi antaa enemmän tilaa.

Vuosien myötä Hannu on havainnut, että kasvatuksen ja diakoniatyön arvostus on noussut. Etenkin kirkon ulkopuolisissa työryhmissä hän on huomannut, että kirkon työntekijän ammattitaitoon luotetaan.

– Kirkon kasvatuksen asiantuntijat ovat tulevaisuuden tekijöitä. Voidaan perustellusti kysyä, millainen olisi tänä päivänä kirkon jäsenmäärä, jos lapsi-, nuoriso- ja diakoniatyötä ei olisi tehty hyvin. Diakonaattiasioissa vitkastelu kyllä harmittaa, Hannu toteaa.

Lähteestä riittää matkaeväitä

Hän ammentaa voimaa koulutuksista, kuntoutuksista ja kiinnostuksesta alaa kohtaan. Myös läheiset, ystävät, retkeily, liikkuminen luonnossa ja hyvä työyhteisö ovat kantaneet.

– Rukous on tullut yhä rakkaammaksi sekä tietoisuus siitä, että elämä kantaa ja lähteestä riittää matkaeväitä. Käymme tuntemattomaan, matkaeväät eivät kesken lopu milloinkaan, Hannu siteeraa tuttua lastenlaulua. ■

työpolullesi

.....



Lastenlapset ovat Hannu Keräselle voimavara.

ELÄKKEELLE KEVÄÄLLÄ

Sonkajärvellä järjestetään perinteinen järjestöjen kirkkopyhä 24.4.2022, jonka yhteydessä Hannu lähetetään eläkepäiviä viettämään. Luvassa on messun lisäksi yhteinen ruokailu ja yllätyskin: rastirata pitkin kyläraitia seurojen toimesta.

Sitä ennen on hiljaista siirtymistä kohti eläkepäiviä. Kansioiden, ideoiden ja kootun materiaalin läpikäyntiä tunnelmallisia hetkiä unohtamatta. Vaimon jäätyä jo aiemmin eläkkeelle Hannu on ehtinyt totutella tulevaan elämänmenoon.

Viisi lastenlasta on ukin sydämessä tärkeällä paikalla. Siksi Sonkajärvi-Helsinki-tie tulee entistä enemmän tutummaksi. Muitakin suunnitelmia on tulossa.

– Ehkä jonain päivänä uutiskuvistani kootaan näyttely! ■

tutkittua

.....

Anni Alakoskelan tutkimus kertoo, että nuorilla on ollut haastavaa kriisitilanteessa.



MITEN SUJUI NUORTEN SIELUNHOITO POIKKEUSOLOISSA?

Tutkin pro gradussani, miten nuorten kanssa on toteutettu sielunhoitoa koronapandemian aiheuttamien vuoden 2020 poikkeusolojen aikana Lapuan hiippakunnassa. Kuinka nuorten ahdistusta ja kärsimystä on voitu helpottaa tilanteessa, jossa fyysisten kontaktien määrää täytyi rajoittaa?

TEKSTI ANNI ALAKOSKELA

Varovaiset nuoret ovat noudattaneet tarkasti koronaohjeistuksia.



Koronapandemia on haastanut nuorten psykososiaalista ulottuvuutta poikkeusolojen aikana, koska esimerkiksi kouluissa siirryttiin etäopetukseen ja harrastuksiin ei päästy fyysisesti paikan päälle.

Koronapandemian poikkeusolojen aikana tarve seurakunnan työlle on ollut suuri, mutta sitä ei ole ollut mahdollista toteuttaa perinteisellä tavalla.

Tein tutkimukseni laadullisena tutkimuksena haastatteluaineistoa keräten ja siitä aineistolähtöistä sisällönanaly-

sia tehden. Haastattelin yhdeksää Lapuan hiippakunnan nuorisotyönohjaajaa ja yhtä hiippakuntasihteeriä. Tutkimustulokset ovat yleistettävissä erityisesti Lapuan hiippakunnan alueelle.

Lähimmäiskeskeisen sielunhoidon merkitys

Tutkielmani keskeinen tulos on, että Lapuan hiippakunnan nuorisotyönohjaajat pitävät tärkeänä lähimmäiskeskeistä sielunhoitoa. Nuorilla on ollut haastavaa kriisitilanteessa, ja edes arjen perustarpeet eivät välttämättä ole tulleet tyydytetyiksi.

Korona on ollut todellinen kriisi osalle nuorista, koska esimerkiksi joidenkin ruokailumahdollisuudet ovat vähentyneet ja kotiolut ovat muuttuneet turvottomammiksi.

Nuorten lähimmäiskeskeisen sielunhoito on ollut Lapuan hiippakunnan nuorisotyönohjaajien näkemyksen mukaan keskeisintä, koska sen avulla pystytään auttamaan nuoria selviytymään arjesta. Haastattelujen mukaan nuorten auttaminen alkaa arkisista asioista. Nuorisotyönohjaajat ovat sitä mieltä, että julistavan keryg-

maattisen sielunhoidon paikka on jokin muu kuin sielunhoitotilanne, jos julistamisella ohitetaan autettavan perustarpeet. Kun nuoria on autettu heidän perustarpeissaan, ja he alkavat pärjäämään arjessaan, he saattavat itsekkin hakeutua paikkoihin, joissa saa kuunnella uskonnollista sanomaa. Tällaisia paikkoja nuorisotyössä ovat esimerkiksi hartaudet ja nuortenillat.

Varovaisia, välinpitämättömiä ja neutraaleja

Tutkielmani haastatteluaineistossa on havaittavissa ristiriitaisuutta. Ristiriitaisuutta voi nähdä esimerkiksi nuorten suhtautumistavoissa koronapandemiaan. Jotkut nuoret ovat olleet varovaisia, kun taas osa nuorista on ollut nuorisotyönohjaajien mukaan melko välinpitämättömiä. Varovaiset nuoret ovat noudattaneet tarkasti koronaohjeistuksia. Epidemian pitkittyminen on lisännyt kuormitusta, ja erityisesti tunnolliset nuoret ovat olleet huolestuneita: kärsivätkö opinnot etäopetuksen vuoksi tai tartuttavatko he läheisiinsä koronan.

Toisaalta välinpitämättömät nuoret ovat tavanneet isoissakin porukoissa ja viettäneet aikaa yhdessä. Varovaiset nuoret ovat saattaneet turhautua joidenkin nuorten välinpitämättömyydestä. Nuoret kertoivat nuorisotyönohjaajille epäoikeudenmukaisuuden kokemuksista. Kouluajan huippuhetket, kuten vanhojen tanssit ja penkkarit, ovat

jääneet pitämättä. Myös leimautuminen koronan levittäjiksi on suututtanut nuoria. Varovaiset nuoret ovat voineet kokea olonsa yksinäiseksi ja ulkopuoliseksi, jos jotkut nuoret ovat viettäneet aikaa yhdessä, ja itse on joutunut olemaan kotona yksin suojellakseen itseään ja läheisiään koronatartunnalta. Toki on ollut myös nuoria, jotka ovat suhtuneet koronapandemiaan neutraalisti. He eivät ole olleet kovin varovaisia mutta eivät myöskään välinpitämättömiä.

Etäyhteyksistä hyötyä ja haasteita

Etäyhteydet ovat mahdollistaneet nuorisotyön kentälle asioita, mutta toisaalta ne ovat myös haastaneet nuorisotyön toimintaa. Tutkimukseni perusteella etäyhteydet ovat tasa-arvoistaneet nuorisotyön toimintaan osallistuvien nuorten asemaa, koska niiden kautta kauempana asuvien nuorten on mahdollista osallistua paremmin toimintaan. Haastatteluaineiston perusteella etäyhteydet ovat myös antaneet mahdollisuuden ujoille ja hiljaisille nuorille tulla näkyvämmiksi. Tämä johtuu etäyhteyksien antamasta mahdollisuudesta säädellä omaa etäisyyttään jännittäviltä tuntuissa kohtaamistilanteissa. Toisaalta tutkimustulosteni mukaan etäyhteyksien kautta jää puuttumaan nonverbaalia viestintää, jota nuorisotyönohjaajat pitävät keskeisenä sielunhoidossa. Nuorisotyönohjaajat totesivat, että etäyhteyksi-

en kautta tapahtuvat kohtaamiset eivät välttämättä tunnu niin turvallisilta. He kokevat nonverbaalin viestinnän, kuten ilmeiden, eleiden ja äänensävyjen, tekevän kohtaamistilanteesta turvallisemman. Siksi joidenkin nuorisotyönohjaajien mielestä koronapandemian poikkeusolojen aikana tehty nuorisotyö on tuntunut vaikealta ja jopa turhautavalta. Tutkimukseni mukaan kasvokkain kohtaamista on kaivattu koronapandemian poikkeusolojen aikana. ■



Anni Alakoskela
teologian kandidaatti,
Itä-Suomen yliopisto
annia@student.uef.fi

DIAKONIAN JUHLAVUOSI ALKAA

Vuosi 2022 on diakonian juhluvuosi. Juhlavuotena nostetaan esiin diakonian vihkimysvirkaa, ammatillista diakoniatyötä ja kaikkia diakonian toimijoita.

Kantavana ideana on, että juhluvuosi näkyisi seurakuntien viestinnässä läpi vuoden ja paikallisesti toteutettavat diakoniset tapahtumat, tempaukset ja diakoniamiestintä saisivat näkyvyyttä. Toiveena on, että juhluvuositeema näkyisi seurakuntien kaikessa toiminnassa, eikä jäisi vain diakonian työalan toteutettavaksi.

Lisätietoja juhluvuodesta, diakoniasta ja virasta www.dtl.fi/juhlavuosi. ■

Pro diaconia -mitaleja voi jo tilata

Diakonian juhluvuoden kunniaksi ilmestyy Pro diaconia -mitali, jolla voi huomioda ja kiittää yksittäistä henkilöä tai yhteisöä diakonisesta toiminnasta.

Näyttävä Pro diaconia -mitali on kaksisosainen sisältäen pöytämitalin ja rintaan kiinnitettävän merkin. Mitalin säännöt ja tilausohjeet ovat www.dtl.fi/prodiaconia-sivulla. Mitäli korvaa aikaisemman Diakonian merkin. ■

Diakonian juhlalehti 2022

Diakonian juhluvuodeksi valmistuu juhlalehti, joka avaa diakonian laajaa työkenttää, diakonian koulutusta ja vihkimysvirkaa – historiaa unohtamatta.

Näyttävä 52-sivuinen, liimasidottu lehti lähetetään tammi-helmikuun taitteessa kaikille liiton jäsenille (ovathan osoitetietosi ajan tasalla!). Lehteä voi myös tilata seurakuntaan jaettavaksi kirkkoherroille, luottamushenkilöille, vapaaehtoistoimijoille ja vaikka rippikouluihin. Lehden hinta on 5 euroa, ja sitä voi tilata viestinta@dtl.fi-osoitteesta. Tilattujen lehtien postitukset alkavat helmikuussa. ■



Seurakunnan henkilöstön palkkojen yhteensovittaminen seurakuntaliitostilanteissa

Kirkon työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat laatineet seurakunnille ja seurakuntayhtymille yhteisen ohjeen henkilökunnan aseman järjestämisestä seurakuntaliitoksissa. Ohjeessa tarkastellaan henkilöstön siirtämistä uuteen seurakuntaan ja henkilöstön palkkojen yhteensovittamista tällaisessa tilanteessa. Ohje on työstetty yhdessä palkansaajajärjestöjen kanssa.

Ohjeessa todetaan, että seurakuntien rakennemuutostilanteissa vahvistetaan noudatettava palkkapolitiikka ja laaditaan viipymättä palkkojen yhteensovittamisesta suunnitelma, joka sisältää aikataulun ja kustannusarvion.

Palkkojen yhteensovittaminen edellyttää huolellista suunnittelua. Tavoitteena on nostaa tehtäväkohtaiset palkat asteittain tehtävän vaativuuden edellyttämälle tasolle. Palkkojen yhteensovittamisen aikatauluun vaikuttavat esimerkiksi tehtäväkohtaisten palkkojen erot ja yhteensovittamisen kustannus. Palkkojen yhteensovittaminen on toteutettava kohtuullisessa ajassa.

Toimintaohje löytyy kokonaisuudessaan Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeestä A7/2021. ■

Diakoni Markku Kukkonen muistettiin edustajistossa



Markku Kukkonen kukitettiin edustajiston kokouksessa. Liisa Rintakalliota muistettiin kahdesta nelivuotiskaudesta edustajiston puheenjohtajana.

Rovaniemen seurakunnan johtava diakonia-työntekijä **Markku Kukkonen** on toiminut Diakoniatyöntekijöiden Liiton valtuuskunnassa ja edustajistossa kaksikymmentä vuotta. Kuluva kausi edustajistossa on Kukkoselle viimeinen, ja siksi edustajiston kokouksessa 29.11. häntä muistettiin lahjalla ja kukilla. Kiitos Markku työstäsi yhteisten tavoitteiden edistämiseksi! ■

VALTUUSTOKAUSI PÄÄTTYI JUHLIIN

KNT:n valtuuston sääntömääräinen viimeinen kokous pidettiin 26.11. Hotelli Nuuksiossa. Valtuustokauden viimeisen kokouksen yhteydessä pidettiin iltajuhla, jossa palkittiin valtuuston puheenjohtaja **Juha Pitkä** ja varapuheenjohtaja **Kaisa Lahdenkauppi** liiton standaarilla.

Valtuusto valitsi hallitukseen erovuoroisten tilalle uusi jäseniä kaudelle 1.1.2022–31.12.2024.

Valituiksi tulivat **Tiia Volotinen (Terhi Makkonen)** ja **Ann-Mari Karlsson (Jukka Jylhä)**. ■



Kaisa Lahdenkauppi (vas.) ja Juha Pitkä palkittiin liiton standaarilla. Palkitsijoina Anna Kärri ja Arja Lusa.



nuoret työelämässä

TYÖPAIKKOJEN INHIMILLISYYS- VAJE PITÄÄ TUNNISTAA

Tutkimusten mukaan jopa puolet palkansaajista on kroonisesti väsyneitä. Erityisesti nuorten jaksaminen on vaakalaudalla. Miksi näin on? Dino-lehden kysymyksiin vastaa eetikko Anna Seppänen, joka haluaa työelämään lisää inhimillisyyttä, myötätuntoa ja humaania hybridityötä.

Työelämän ei pitäisi olla kärsimyksen vaan merkityksen lähde.



– Työelämässä elää sitkeitä myyttejä siitä, että myötätunnon osoittaminen tai sen toivominen on epäammattimaista tai että liike-elämän organisaatioissa moraaliset pohdinnat ovat idealistista huttua, Anna Seppänen CoHumansista sanoo.

1. Miksi niin moni väsy työelämässä?

Mielen kuormituksesta kertovat tunnusluvut ovat hyvin huolestuttavia. Toisaalta työelämän laadun ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi tehdään paljon työtä. Tämä ristiriita herättää minussa kysymyksen siitä, mitä suomalaisen työelämän kehittämisestä puuttuu. Miksi kaikista toimenpiteistä huolimatta mieleemme voivat työelämässä niin huonosti? Kestävemmän työelämän kehittämiseksi tulisi tunnistaa työelämän inhimillisyyssvaje. Jos tulemme töissä kohdelluksi ja johdetuksi vain resursseina, syvimät inhimilliset tarpeet eivät tule kohdatuiksi. Emme voi töissä olla vain optimoitavan prosessin osasia, vaan meidän on saatava olla myös ihmisiä, joista välitetään, ja joiden panos työyhteisölle tunnustetaan.

2. Työelämän digiloikka on ollut valtava. Miten tiivistäisit humanin hybridityön?

Hybridityötä koskeva keskustelu on toistaiseksi ollut melko kapeaa. On keskitytty pohtimaan, millaisia teknologioita hyödynnetään ja millaisia sääntöjä hybridityöhön luodaan. Ajatus humanista hybridityöstä lähtee toisesta näkökulmasta. On kysyttävä, miten korona-ajan kiihdyttämä työelämän muutos on muuttanut käsitystämme siitä, mitä on hyvä työelämä? Miten hyvän työelämän näkyä koh-

ti päästään? Humaania hybridityötä voi tavoitella tarkastelemalla, miten hybridityössä varmistetaan, että työyhteisössä on myötätuntoa ja yhteyden kokemusta, mutta myös eettisyyttä ja arjessa koettua oikeudenmukaisuutta. Tähän työelämän digitalisoituminen tuo kyllä haasteita, mutta toisaalta myös uusia hyödyntämättömiä mahdollisuuksia. Humaanissa hybridityössä teknologioiden hyödyntäminen ei ole itseisarvo, vaan digitaalisen työn mahdollisuudet palvelevat ihmisten yhteistoimintaa.

3. Mikä vaikutus korona-ajalla ja etätyöllä on ollut nuorten työssäjaksamiseen?

Elämme vieläkin pandemian keskellä, ja tutkimustietoa korona-ajan vaikutuksista työssä jaksamiseen kertyy vielä. Olemassa olevien tutkimustulosten valossa näyttää siltä, että erityisesti nuorille työntekijöille korona-ajalla on ollut raskas. Nuorena esimerkiksi työn tekemisen strategiat, itsetuntemus, ammatillinen identiteetti ja sosiaaliset verkostot voivat olla hauraampia kuin pidempään työelämässä olleilla. Koronan aikana on ollut myös erilaisia vaiheita työssä jaksamisessa: alussa näytti siltä, että työn imu jopa kasvoi, mutta koronan pitkittyessä esimerkiksi työhön tylsistyminen etätyössä on lisääntynyt.

4. Miten työpaikan ilmapiiriä voi muuttaa inhimillisemmäksi?

Inhimillistä kestävyyttä pitää tarkastella ja kehittää monilla eri tavoilla. Monet nykyiset ratkaisut ovat väärällä tavalla yksilökeskeisiä. Jos ongelmien juuret ovat työyhteisön rakenteissa, vaikkapa epäselvässä työnjaoissa, pelkästään yksilöiden kyvykkyyksien lisääminen ei ratkaise ongelmia. Mielummin tulisi kehittää rakenteita yhdessä. Siksi me CoHumansissa korostamme yhteiskehittämistä ja muotoiluajattelua tärkeinä inhimillisesti kestävästä työkuultuurin kehittämisen väylinä. Voidaan pohtia vaikka, millaisia palaverimme ovat: onko ne rakennettu niin, että joidenkin ääni ei ikinä pääse kuuluviin? Onko niissä ikinä sijaa puhua siitä, missä ollaan onnistuttu, vai paukutaanko vain tekemättömien töiden agendaa läpi?

5. Mitä on inhimillisesti kestävä työelämä?

Inhimillisesti kestävä työelämän peruskivi on kokonaisvaltainen, moraalisesti velvoittava ihmiskäsitys. Ihmisellä on pelottava taipumus pahaan, mutta myös hämmästyttävä kyky hyvään. Inhimillistä toimintaa ohjaa toive tulla hyväksyen kohdataksi ja kohdata muita hyväksyen. Työelämässäkin ihmisen on oltava arvokas päämäärä sinänsä, ei pelkkä ihmisresurssi. Kun työelämää aletaan kehittää täl-

laiseen ihmiskäsitykseen tukeutuen, keskeisiksi ilmiöiksi nousevat etiikka, myötätunto ja myötätunto, psykologinen turvallisuus ja viisas kasvu.

6. Kerro käytännön esimerkki arjen myötätunnosta työpaikalla?

Arjen myötätunto ei aina ole kovin suurisuuntaista, eikä sen tarvitse ollakaan. Myötätuntoa on vaikkapa se, että huomaa kollegansa uupunee olemuksen ja kysyy, missä työtehtävässä häntä voisi auttaa. Joskus myötätunto voi olla jämäkkääkin: Esihenkilö voi ohjata alaisensa lujan lempeästi sairauslomalle tai työterveyteen, jos tämä ei itse tunnista uupumustaan. Myötätunnon lisäksi on hyvä muistaa että myös myötätunto on tekoja: jos kollega kertoo uudesta innostavasta projektistaan, ohitanko hänet vai otanko hetken aikaa iloittoa toisen ilossa?

7. Mitä meidän pitäisi ymmärtää nuorten tarpeista työelämässä?

Nuoremmat sukupolvet kenties uskaltavat toivoa enemmän työelämän inhimillisyydeltä. Ja se on ihan oikein! Merkityksellisuuden ja moninaisuuden arvos-tamisen tai reilun kohtelun kaipuuta on helppo vähätellä epärealistisena haihatteluna, mutta minusta ne ovat täysin oikeutettuja toiveita. Työyhteisöjen on pystyttävä vastaamaan näihin kaipuisiin. ■

”KUVA SEURAKUNNASTA TYÖPAIKKANA MURSKAANTUI TÄYSIN”

*Kysimme nuorten kokemuksia seurakuntatyöstä.
Nimimerkki Pettynyt kutsuu työpaikkaansa sotatantereeksi.
Emmi Vuojolainen tunnistaa nuoriin kohdistuvat paineet,
mutta on pääosin tyytyväinen seurakuntatyöhön.*

Olen ollut seurakunnan jutuissa mukana pikkutyöstä, sillä sukulaisiani on ollut kirkon töissä. Isosajoista alkaen olen työskennellyt erilaisissa nuorisotyön tehtävissä.

Olen kouluttautunut ammattikorkeakoulussa kirkon nuorisotyönohjaajaksi. Minulla on myös lähetysliikkeen pätevyys.

Työelämässä parasta on työni kohteet eli seurakuntalaiset. Nuorissa ja lapsissa on paljon hyvää. Kirkon töissä pääsee näyttämään omaa osaamistaan vaikkapa musiikin, kirjoittamisen tai askartelun saralla. Seurakunnissa pääsee myös tekemään yhteistyötä yli työalojen.

Ensimmäisessä työpaikassani muistan, kuinka koko työyhteisö oli valmiina auttamaan vaikealla hetkellä. Jopa esimies soitti, että hei, olen käytettävissä.

Se lämmitti suuresti sydäntä, ja onkin jäänyt mieleen lämpöisenä tunteena, jolloin minua katsottiin armon aurinkolasien kautta.

Jaksanko tätä, olenko kykenevä?

On ollut raskasta huomata, että opiskeluaikana maalautunut kuva lähimmäisen rakkauden tyssijasta eli seurakunnasta työpaikkana on murskaantunut täysin.

Seurakunta taitaakin olla yksi riitaisimmista ja kahtiajakautuneimmista työpaikoista.

Nuorena työntekijänä sain lukemattomia kertoja kuulla, että olen vielä nuori ja kokematon. Silti olen saanut jo nuorena niskoilleni valtavan määrän

työtä, valtavan määrän odotuksia ja valtavan määrän vastuuta. Minut on jätetty monesti aika yksin tilanteissa, joissa olen yrittänyt korjata asioita työnohjaajan avustuksella. Lopulta on käynyt niin, että hommasta on tullut minun niskoilleni vain taakkaa ja pahaa lisää.

Moneen otteeseen olen pohtinut, jaksanko tätä? Olenko minä sittenkään kykenevä tähän? Etenkin, kun negatiivinen palaute annetaan niin kernaasti, mutta kiitosta saa äärimmäisen harvoin.

Kirkon työssä isoin ongelma on minulle ollut se, että koko ajan pitää olla 24/7 töissä ja tavoitettavissa. Kun oma perhe tuli kuvioihin alkoi ymmärtää, että en voi joka päivä tehdä 12 tunnin työpäiviä.

Perehdytys takkuu, vastuuta on liikaa

Nuorten perehdytys jää usein liian heppoiseksi. Monia erehdyksiä, virheitä ja väärinkäsityksiä voidaan välttää hyvällä ja tuloksellisella perehdytyksellä.

Nuoret työntekijät kohtaavat usein töissään vahvoja muureja ja painetta. Vieläkin voi törmätä lauseeseen: ”meillä on aina ennenkin tehty näin”.

Myös oletamus siitä, että nuorisotyö korjaa aivan kaiken kuin supersankari, on melko hajottavaa. Meille opetettiin jo koulussa, että olemme ennaltaehkäisevä työmuoto, emme pysty korjaamaan jo olemassa olevia ongelmia kuin ripauksen veran. Silti tuntuu, että usein niskoillemme nakataan valtava määrä ongelmia, jotka tarvitsevat laajaa lastensuojelua ja tukea, johon seurakunnan nuorisotyönohjaajien resurssit eivät riitä.

Omien rajojen tunnistaminen on usein työuran alussa aivan lasten kengissä. Nuori sanoo helposti kaikkeen kyllä, vaikka ymmärtää, että vuorokauden tunnit loppuvat kesken. Pelko siitä, että ei olisi tarpeeksi ahkera, on usein painamassa mieltä.

Työnohjauksesta voimaa työuralle

Olin verrattain nuori työnohjattava, mutta sain siitä todella paljon. Se auttoi löytämään omaa ammatti-identiteettiä ja näkemään, miten pitää huolta omasta työhyvinvoinnista. Se auttoi käsittelemään

vaikeita asioita työpaikan ilmapiirissä tai konfliktitilanteissa. Jokainen uusi työntekijä tarvitsisi mentorointia tai työnohjausta, jossa ajettaisiin työntekijää sisään todelliseen työelämään ja tähän sotatantereeseen, jota työpaikaksemmekin kutsutaan.

Mentori tai työnohjaaja voisi antaa myös varmuutta ja tukea alkavalla työuralla. Ei tarvitse jäädä yksin asioiden kanssa ja mieltä painavat asiat voisi kertoa työpaikan ulkopuoliselle ihmiselle. ■

Nimimerkki Pettynyt

”Nuorilta odotetaan jaksamista”

Emmi Vuojolainen, 24, on toiminut Kangasalan seurakunnassa diakoniatyöntekijänä tämän vuoden elokuusta alkaen. Takana on pitkä taival seurakuntatyön eri tehtävissä, sillä Vuojolainen aloitti seurakunnassa työskentelyn jo 2013 isosena.

– Olen ollut melkein kaikessa mukana. Kesätöitä olen tehnyt diakoniatyössä ja nuorisotyön puolella, Vuojolainen kertoo.

Nykyisessä työssä on paljon hyvää.

– Saan tehdä merkityksellistä työtä ihmisten parissa. Työkaverit ovat tukena, voin aina kysyä neuvoa ja pyytää apua.

Vuojolaisen tiimistä löytyy joustoa, joka ehkäisee työssä väsymistä. Se näkyy muun muassa työaikajärjestelyissä.

– Kuormittavien työtehtävien jälkeen saa pitää vapaapäivän, jos se sopii kalenteriin ja sitä pyytää. Joustoa löytyy puolin ja toisin, sekä työntekijät että esihenkilöt joustavat.

Vuojolaisen mielestä raskainta on vastuun jakautuminen epätasaisesti. Työajaton työ aiheuttaa osittain sitä, että osa tekee vähemmän töitä, osa enemmän.

– Minua kuluttaa eniten jatkuva uuden opettelu. Ja se, että tehdään koko ajan niin paljon kaikkea.



Emmi Vuojolainen toivoo esihenkilöiltä tukea nuorille työntekijöille.

Tehtävien rajaamiseen tukea

Vuojolainen on varttunut aikuiseksi seurakuntatyön lomassa. Hänelle kirkko on näyttänyt inhimillisenä työpaikkana, jossa työntekijöitä kuunnellaan ja heistä välitetään. Silti kannattaa olla hereillä siinä, miten nuoriin työntekijöihin suhtaudutaan ja miten heille puhutaan.

– Nuorille saatetaan sanoa, että kyllä sinä kestät painetta ja opit uusia asioita, koska olet vielä nuori. Nuorilta odotetaan jaksamista, ideoita ja myönteistä suhtautumista lisätöihin. Samalla unohdetaan, että nuori työntekijä on vasta työelämän lähtökuopissa. Hänelle koko työelämä ja kaikki siihen liittyvät asiat ovat uutta ja ihmeellistä.

Vuojolainen kehottaa esihenkilöitä tukemaan nuorta työntekijää tehtävien rajaamisessa. Nuorena tulee helposti hamstrattua liikaa töitä, jolloin paletti voi kasvaa liian suureksi.

– Esihenkilön pitäisi korostaa nuorelle, että tärkeintä on keskittyä perustyöhön, se riittää. Lisätöitä ei tarvitse ottaa ja kaikkea ei tarvitse oppia heti. ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

JUHLAN AIKA!

Olin tasan kaksi vuotta sitten puhumassa D-kiihdyttämössä. Osana Malmin seurakunnan kehittämishanketta syntynyt työpaja oli luotu foorumiksi kehittämistä innostuneille diakoniatyöntekijöille. Siis ideoinnille, keskinäiselle jakamiselle, tukemiselle, innostamiselle ja innostumiselle. Puheenvuoroni oli *Röyhkeyskoulu*-kirjan kirjoittajan, näyttelijä Jenni Janakan jälkeen.

Tiedän, että osa diakoniatyöntekijöistä vierastaa röyhkeys-sanaa. Sekä puheissa että Janakan kirjassa sanan merkitys ja sävy kuitenkin kyseenalaistetaan ja haastetaan miettimään, mikä itse asiassa on röyhkeää ja miksi sitä välillä olisi tarpeen opetella. Yksi puhuttelevimpia ajatuksia *Röyhkeyskoulu*-kirjassa on Janakan toteamus, että oman osaamisen esille tuominen on oman osaamisen esille tuontia – ei mitään muuta. Tämä olisi hyvä pitää mielessä erityisesti diakoniatyössä, joka monesti on verhoiltu hyvinkin vahvasti nöyryyden ja vaatimattomuuden ihannoinnilla. Kun opettelee ajattelemaan, että oman osaamisen esille tuominen ei ole röyhkeää, täytyy tunnistaa, miksi se tuntuu sellaiselta. Diakonian perinteinen rooli kirkossa (stereotyyppiauhka), oman työn vähättely (vähättelevän kielen kulttuuri), rajaamisen vaikeus ja pelko sanoa ei (kiltin tytön syndrooma) ja jopa kokemus huijarideusta (huijarisyndrooma) lyövät ammatillisuuteen leimoja, joiden vuoksi omaa osaamista on vaikea tuoda esiin.

Osa stereotyyppioista ja lokeroista on sellaisia, joihin meidät ulkopuolelta asetetaan. Mutta se, miten itse puhumme työstämme, osaamisestamme ja asiantuntijuudestamme, ratkaisee vahvistamme vai vastustamme stereotyyppioita. Luommeko kuvaa diakoniasta vanhanaikaisena ja kapea-alaisena puuhasteluna, jonka voisi kuka tahansa teh-



dä. Vai puhummeko esimerkiksi vaativasta asiantuntija- ja kriisityöstä? Sanoilla on merkitystä. Ei ainoastaan kirkon sisällä, vaan myös sen ulkopuolella. Yksi pyrkimys laajentaa mielikuvaa diakoniasta ja päivittää siihen liittyviä käsityksiä on keväällä 2022 julkaistava artikkelikokoelma *Diakonia. Nyt. Näkökulmia vaikuttavaan auttamistyöhön* (toim. Saara Huhananntti ja Veera Wallenius).

Vuonna 2022 juhlimme 150-vuotista diakonian vihkimysvirkaa ja vietämme näin koko diakonian juhluvuotta. Tuleva vuosi ja sen lukuisat eri tapahtumat tarjoavat poikkeuksellisen momentumin juhlia ja olla ylpeitä diakoniasta. Kaikesta siitä osaamisesta ja ammattitaidosta, jota meillä on. Juhlavuosi on myös erityinen mahdollisuus tuoda esille paitsi diakoniaa, myös omaa osaamista. Ja muistaa, että oman osaamisen esille tuominen ei ole röyhkeää, se on oman osaamisen esille tuontia. ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

VIHKIMYSVIRKA VAI EI?

Nuorisotyön viikolla järjestimme Kirkon kasvatus ja vihkimysvirka? -verkkotilaisuuden. Sen sisältämä kysymys on iso, eikä siihen ole vielä vastausta. Kysymys herättää voimakkaita tunteita ja keskustelua niin puolesta kuin vastaan.

Kasvatuksen tärkeydestä ja merkityksestä puhutaan kirkon juhlapuheissa, mutta näkykö arvostus käytännössä? Auttaisiko vihkimys tässä tilanteessa? Kasvatuksen työntekijöillä on vahva sisäinen kutsumus työhönsä, ja se kantaa monessa tilanteessa. Vihkimys toisi vahvistusta niihin hetkiin, kun sisäinen kutsumus on niin sanotusti ”katkolla”. Se toisi meille lakisääteisen aseman kirkkoon ja olisimme samalla viivalla diakonien ja pappien kanssa. Vihkimys vahvistaisi hengellisen viran identiteettiä. Työmme olisi yhtä arvostettua ja tärkeää kuin vihkimysvirkoissa. Mutta onko vihkimysvirka oikea ratkaisu? Sen näyttää aika. Tällä hetkellä kaikkein tärkeintä on keskustelu: avoin, rehellinen ja toisia kunnioittava keskustelu.

Seurakunnilla on kirkkolaissa määriteltyjä tehtäviä. Niiden tulee huolehtia kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta sekä sielunhoidosta. Vähälle huomiolle on jäänyt se, että näitä tehtäviä varten kirkossa on lehtorin virka. Kristillinen kasvatus ja opetus ovat kirkon ydintehtäviä, mutta tätä tehtävää varten kirkkolaki ja -järjestys ei tunne varhaiskasvatuksen tai nuorisotyönohjaajan virkaa, eikä näille viroille vihkimystä.

Nuorisotyönohjaajien liittämistä diakonian vihkimysvirkaan valmisteltiin 30 vuotta. Loppu-

tulos on pettymys ja turhauttava. Kun kirkolliskouksen päätös diakonaatin valmistelusta päättyi, KNT:n entinen puheenjohtaja Mauno Nivala sanoi tuntojaan näin: ”Olen nuorisotyönohjaajana sitoutunut kirkkoon, mutta kirkko ei sitoutunut minuun nuorisotyönohjaajana”.

Kirkon kasvatuksen viranhaltijat ovat sitoutuneita kirkon työhön. He itse arvostavat työtään. Heidän työtään arvostavat yhteistyökumppanit kouluissa sekä kunnan ja järjestöjen nuorisotyössä. KNT:n jäsentutkimuksen mukaan nuorisotyönohjaajat kokevat vähiten arvostusta kirkolta työnantajana sekä seurakunnan luottamushenkilöiltä ja kirkkoherroilta.

Miten kirkko osoittaa sitoutumistaan nuorisotyönohjaajaan ja varhaiskasvatuksen ohjaajaan kristillisen kasvatuksen asiantuntijana? Sitoutumista osoitetaan kutsumalla kirkon virkaan ja antamalla siihen kuuluvat tunnusmerkit, oikeudet ja velvollisuudet. Sillä tarkoitetaan kirkon vihkimysvirkaa.

Lokakuussa toteutetussa jäsenkyselyssä vastaajat näkivät vihkimyksen arvostuksen osoituksena. Näkemykset jakautuivat siinä, pitäisikö kyseessä olla diakonian vai lehtorin vihkimys. Vastajien mielestä oli kuitenkin selvää, että kirkon kasvatuksen viroissa tulisi olla vihkimys. ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

HENKILÖSTÖPÄÄLLIKKÖ LÄHTI RIPPIKOULUTYÖHÖN

Yhdessä oppiminen ja verkostoitumisen edistäminen olivat keskiössä, kun Kirkon työelämä 2020 -ohjelmassa palkittiin työelämän kehittäjiä. Seinäjoen seurakunnan henkilöstöpäällikkö Heli Lavila oli yksi Kirteko-palkinnonsaajista.

Tärkeimmäksi tehtäväkseen henkilöstöpäällikkönä Heli Lavila nostaa henkilöstömäärärahoista kiinni pitämisen ja niiden käytämisen viisaasti.

– Tätä tuen rekrytointien, työkykyjohtamisen ja työhyvinvoinnin kautta. Toinen tärkeä tehtäväni on esihenkilöiden tukeminen heidän työssään. Seurakunnassamme on 29 esihenkilöä, Lavila kertoo.

Seinäjoen seurakunta on Suomen toiseksi suurin seurakunta. Siellä on yli 51 000 jäsentä ja työntekijöitäkin melkein 200.

– Kun puhutaan tämän koikosen seurakunnan henkilöstömäärärahoista, puhutaan todella isoista summista, Lavila toteaa.

Leirityön haasteet avautuivat

Ennen Kevan kehittämisrahoituksen hakemista työkiertohan- ketta varten, Lavila halusi näyt-

tää muille mallia osallistumalla itse työkiertoon.

– Mietin pitkään, mihin työ- alaan tutustumisesta olisi eniten hyötyä Seinäjoen seurakunnalle, mutta myös minulle itselleni työssäni. Työkierrossa rippikou- lussa pääsin kokemaan yhden rippikouluryhmän koko matkan ensitapaamisesta konfirmaatio- on saakka. Rippileirillä pääsin näkemään esimerkiksi leirityön haasteita ja miettimään ratkai- suja niihin, Lavila kertoo.

Lavilalla on työkierrosta pel- kästään positiivista sanottavaa. Hän suosittelee sitä kaikille.

– Työkierrosta saattaa olla apua esimerkiksi jaksamisongel- miin, omaan kehittymiseen ja oppimiseen. Esihenkilöt saavat työkierrosta tietoa ja tukea päätösten tekemiseen.

Yhteistyön ja verkostojen merkitys

Erityinen etu hänen mielestään on yhteisöllisyyden lisääntyminen, sillä suuressa seurakunnas-

sa pääsee tekemään töitä henki- löiden kanssa, joita ei juuri muu- ten tapaa.

– Työkiertoa ei kuitenkaan kannata lähteä toteuttamaan ilman suunnitelmia. On tärkeää, että työkierrolla on jokin tarkoitus ja että perehdytyksestä huolehditaan, Lavila lisää.

Hän on toiminut aktiivisesti kehittämisen itujen parissa, osal- listunut Kirteko-tapahtumiin ja pyrkinyt verkostoitumaan eri toimijoiden kanssa.

– Haluan tukea omalla työlläni koko kirkon tulevaisuutta, en vain Seinäjoen seurakunnan tulevaisuutta.

Lavilan mukaan Kirtekon verkostot ovat tarjonneet mah- dollisuuden tehdä yhteistyötä muiden työpaikkojen ja työelä- män toimijoiden kanssa.

– Olemme voineet oppia yh- dessä ja jakaa osaamista toisil- lemme. Kannatan verkostomai- ta tapaa toimia.



Erityislaatuinen työpaikka

Lavila kokee kirkossa tehtävän työ merkityksekkääksi.

– Seurakunta on monella tapaa erityislaatuinen työpaikka, niin hyvässä kuin pahassakin. Itse koen tärkeäksi, että työskentelen juuri seurakunnassa. En olisi unelmatyössäni esimerkik- si voittoa tavoittelevan yrityksen henkilöstöpäällikkönä, La- vila pohtii.

– Tulevaisuuden kirkossa ko- rostuvat kulttuurihistorialliset asiat, myös jäsenistö muuttuu. Tapakristillisuus poistuu ja sano- ma tulee kirkkoon jääville entis- tä tärkeämmäksi. Kirkko halu- taan osaksi elämää ja osaksi yh- teisöä, hän lisää. ■

– Työkierto on antanut minulle paljon, ja sen myötä muutama asia tulee varmasti muuttumaan seurakunnassa, Heli Lavila sanoo.

Kirteko

- on työelämän kehittämisohjelma, jolla edistetään tuottavuutta, tuloksellisuutta ja työelämän laatua kirkon työpaikoilla.
- huolehtii siitä, että kirkon työpaikoilla on valmiudet tunnistaa kehittämiskohteita, asettaa kehittämistavoitteita ja tehdä kehittämistyötä
- tähtää siihen, että kirkon työpaikat ovat tulevaisuuden työpaikkoja, joiden toiminta on merkityksellistä.
- palkinnolla huomioidaan onnistunutta kehittämistyötä, aktiivisia kehittäjiä ja verkostossa toimijoita.



TYÖHYVINVOINTI VAHVISTAA TYÖLLISYYTTÄ JA TALOUTTA

Useiden miljardien eurojen vuosittaiset työkyvyttömyyskustannukset sekä työuupumus ja liialliset henkisen kuormituksen haasteet saivat Akavan käynnistämään laajan Työhyvinvoinnilla työllisyyttä -hankkeen viime keväänä.

Väestön ikääntyminen, matala syntyvyyskehitys sekä julkisen talouden velkaantuminen ovat iso haaste tulevaisuuden Suomelle ja hyvinvointiyhteiskunnallemme. Ne aiheuttavat merkittävän tarpeen työllisyysasteen nostolle ja työllisten määrän lisäämiselle. Samanaikaisesti työuupumus, liiallinen psykososiaalinen kuormitus ja mielenterveysongelmat ovat kasvaneet.

Akavan käynnistämän *Työhyvinvoinnilla työllisyyttä* -hankkeen valmistelua on tehty tiiviissä ja erinomaisessa yhteistyössä Akavan jäsenliittojen kanssa. Hankkeen tavoitteena on tuottaa konkreettisia ratkaisuja, joilla voidaan edistää työhyvinvointia ja työkykyä sekä ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä. Tarkastelun kohteena on erityisesti työsuojelulainsäädäntö, joka on vanhentunut muuttuneen työelämän tarpeisiin.

Hätkädyttävä työuupumusluku

Hankkeessa on mukana merkittäviä yhteistyökumppaneita, jotka ovat tuottaneet Akava Worksille artikkeleita ja tutkittua tietoa työhyvinvoinnista ja työkyvyttömyyskustannuksista. Akava Works teki laajan kyselyn, jonka tuloksia julkaisimme vaihteittain kolmen eri teemakokonaisuuden yhteydessä. Hankkeen ensimmäinen osa käsittelee työsuojelua ja psykososiaalista kuormitusta. Tältä osin julkaisimme Akava Worksin kyselyn tulokset ja Akavan esitykset lokakuussa.

Kyselyn mukaan 46 prosenttia akavalaisista palkansaajista kokee työuupumuksen suureksi tai melko suureksi riskiksi työssään. Luku on todella hätkädyttävä. Liiallinen työn määrä, henkilöstöresurssien vähäisyys, jatkuva kiire, taukojen puute ja työn valuminen vapaa-ajalle ovat syitä siihen, miksi niin moni akavalainen palkansaaja ko-



Työmarkkinajohtaja Katarina Murto

kee työuupumusta ja liiallista henkistä kuormitusta työssään.

Työturvallisuuslaki uusiksi

Työturvallisuuslaki on säädetty pitkälti fyysisen työn lähtökohdista. Akavan keskeinen tavoite on työturvallisuuslain kokonaisuudistus, jossa työn psykososiaalinen kuormitus tulee ottaa huomioon kattavasti ja täsmällisesti. Psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisystä, arvioinnista ja seurannasta on säädettävä osana uudistusta.

Sidonnaisuus työhön on lisääntynyt digitaalisten välineiden takia. Jatkuvasti tavoitettavissa oleminen kuormittaa. Tilanne kertoo uudenaikaisesta työsuojelun tarpeesta. Laissa pitää täsmentää työntekijän oikeutta irtautua työtehtävistä ja olla digitaalisesti tavoittamattomissa työajan ulkopuolella. Lisäksi työssä matkustavien työntekijöiden palautuminen ja riittävä lepoaika on turvattava lainsäädännössä paremmin.

Akava jatkaa hanketta ensi vuoden puolelle siten, että seuraavassa osiossa marraskuussa käsittelemme väkivaltaa ja sen uhkaa sekä häirintää työelämässä. Viimeisessä osiossa teemana ovat työkyky, teknostressi ja mielenterveys.

Toimiva työsuojelu on kaikkien etu

Akava haluaa nostaa työhyvinvoinnin ja työkyvyn vahvasti osaksi talous- ja työllisyyskeskustelua sekä toimenpiteitä. Työkyvyttömyydellä on kova hinta niin yhteiskunnan kuin yksilön näkökulmasta. Kustannukset vaikuttavat merkittävästi julkiseen talouteen, työllisyyteen ja työurien pituuteen sekä ihmisten toimeentuloon.

Toimiva työsuojelu ja henkinen hyvinvointi työelämässä ovat kaikkien etu. Meillä ei ole varaa siihen, että korkeakoulutetut akavalaiset ja muut palkansaajat uupuvat henkisesti työssään. Työelämä tulee kehittää ja lainsäädäntöä tulee uudistaa työelämän muutosten edellyttämällä tavalla. Me haluamme, että ihmiset voivat työssään hyvin. ■

Fakta:
Joka päivä
52 lisää

- Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi viime vuonna 19 100 työkäistä suomalaista.
- Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien joukko kasvoi päivittäin keskimäärin 52 työkäisellä suomalaisella.
- Työkyvyttömyyseläkkeiden menot olivat vuonna 2020 noin 1,7 miljardia euroa. ■

lakimies

Sananvapaus ja lojaliteetti-velvollisuus törmäyskurssilla

Sananvapaus on perustuslaissa määritelty perusoikeus. Se on yksityishenkilönä jonkin verran laajempi kuin viranhaltijana tai työntekijänä, mutta molemmissa rooleissa edellytetään asiallisuutta.

Perusoikeuksia voidaan rajoittaa ainoastaan lailla ja kansainvälisten ihmisoikeussopimusten mukaan vain tiettyjen päämäärien suojelemiseksi silloin, kun se on välttämätöntä.

Perusoikeuksia voi rajoittaa myös toinen perusoikeus, jolloin tulee kulloisessakin yksittäistapauksessa punnita, kumpi oikeus siinä tilanteessa on painavampi.

Sananvapautta rajoitetaan käytännössä monen tasoisilla säännöksillä ja määräyksillä. Julkisen sektorin työnantajaorganisaatiot ovat viime vuosina laatineet mm. erilaisia viestintäsuosituksia, joissa korostetaan hallinnon avoimuutta ja viranhaltijoiden ja työntekijöiden läsnäolon tärkeyttä sosiaalisessa mediassa.

Piispat ovat myös hiljattain antaneet omat someohjeensa. He rohkaisevat työntekijöitä toimimaan verkossa.

Somessa on hyvä muistaa, että sosiaalisen median julkaisut ovat ainakin tosiasiallisesti julkisia riippumatta tilien tai ryhmien yksityisyysasetuksista. Myöskään suljettujen keskustelualustoiden tietoturva ei ole täydellistä.

Ammatti- ja yksityisroolit

Kirkkolain mukaan kirkon viranhaltijan on toimitettava tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla. Nämä velvoitteet koskevat sekä työ- että vapaa-aikaa. Eduskun-

nan oikeusasiamiehen ja oikeuskirjallisuudessa esitetyn perusteella katsotaan sananvapauden olevan aina lähtökohta eikä sen käyttämisestä saa demokraattisessa yhteiskunnassa aiheutua työntekijälle kohtuuttomia sanktioita.

Kirkon viranhaltijan ja työntekijän on siten mahdollista esittää asiallista kritiikkiä esimerkiksi teologisia tai hallinnollisia uudistuksia kohtaan. Tällaisessa ei ole kyse lojaliteettivelvoitteen rikkomisesta, kunhan kirjoittaja ei paljasta salassapidetäviä asioita.

Ohjaavia ja rajoittavia normeja

Perustuslaissa säädettyyn sananvapauteen kuuluu oikeus ilmaista, julkaista ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennalta estämättä. Sananvapautta ohjaavia ja rajoittavia normeja sisältyy työnantajan työnjohto-oikeuteen, vaitiolovelvollisuusmääräyksiin, lojaliteettivelvollisuuteen, pappisvirkaan vihityillä pappislupaukseen ja rikoslakiin. Rikoslain nojalla rangaistavia tekoja ovat muun muassa kunnianloukkaus, yksityiselämää loukkaavan tiedon levittäminen, uskonrauhan rikkominen ja kiihottaminen kansanryhmää vastaan.

Työnantajan on kirkkolain mukaan pyrittävä edistämään hyvää ja luottamuksellista ilmapiiriä työyhteisössä. ■

3 esimerkkiä törmäyksistä

1. Eversti oli lähettänyt virkasähköpostista kollegalle kärjekkään sähköpostiviestin, jossa hän oli arvostellut loukkaavaan sävyyn uutta sosiaalikuraattoria ja vaatinut epäasiallista kieltä käyttäen, ettei häntä enää otettaisi puolustusvoimille töihin. Everstin vaimo työskenteli kyseisen sosiaalikuraattorin kanssa, ja heidän välillään oli työilmapiiriongelmaa.

Eversti väittikin, että hän lähetti sähköpostin kollegalleen huolestuneena aviopuolisona eikä niinkään virkatehtävässä toimivana everstinä. Eduskunnan apulaisoikeusasiamies on ratkaisussaan katsonut everstin halventaneen ja loukanneen sosiaalikuraattorin mainetta. Eversti oli toiminut epäasiallisesti ottaen huomioon hänen korkean asemansa ja tehtävänsä.

2. Kaupungin palveluksessa työskennellyt historian lehtori oli arvostellut paikallisen sanomalehden mielipideosastolla kunnan rantarakentamista. Kaupunginjohtaja päätti lähettää lehtorille, tämän esimiehelle sekä koululautakunnalle kirjeen, jossa hän arvosteli historian lehtorin mielipidekirjoittelua. Oikeusasiamies otti tilanteeseen kantaa lehtorin kantelun johdosta. Historian lehtorilla oli täysi oikeus yksityisenä henkilönä osallistua julkiseen keskusteluun. Hän ei myöskään esittänyt mielipiteitä opetustoimen virkamiehenä edustaen kaupunkia, vaan huolestuneena kuntalaisena.

Jos kantelija olisi käyttänyt epäasiallisia ilmaisuja sekä kirjoittanut kaikin puolin herjaavan tekstin, eduskunnan oikeusasiamies olisi saattanut päätyä päinvastaiseen ratkaisuun, sillä kyseisessä tilanteessa olisi saattanut syntyä luottamuspuola kaupungin ja viranhaltijan välille.

YHTEEN- VETO

3. Käräjäoikeuden lautamies oli vapaa-aikanaan julkaissut internetissä kirjoituksia, jotka olivat olleet solvaavia, räävittäviä ja vähätteleviä. Lautamies toimi maallikkotuomarina, ja hänen kirjoitteluunsa oli käräjäoikeuden toimesta puututtu jo aikaisemmin. Tuomioistuin vapautti käräjäoikeuden lautamiestehtävästä. Vaikka kirjoittelu oli tapahtunut yksityishenkilönä, se oli lautamiehen aseman ja tehtävän huomioon ottaen lautamiehelle sopimatonta.

- Sananvapauden ja lojaliteettivelvollisuuden törmäystilanteessa normien konkreettinen sisältö ratkaistaan tapauskohtaisesti.
- Työpaikan ongelmista tulisi puhua organisaation sisällä esimerkiksi esihenkilölle. Jos epäkohtiin ei puututa tämän jälkeenkään, työntekijä voi viedä asiaa eteenpäin viranomaiselle.
- Työsuojeluviranomainen voi puuttua muun muassa häirintään ja epäasialliseen kohteluun sekä muihin työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin.
- Jos epäkohdilla on painava julkinen intressi, eikä niihin puututa edellä mainituin keinoin, työntekijä voi virka- tai työsuhteeseensa liittyvät velvoitteet huomioon ottaen tuoda asian esille julkisuuteen ja osallistua näin omalla kokemuksellaan yhteiskunnalliseen keskusteluun.

JÄSENTEN ÄÄNI KUULUU HALLINNOSSA – VALTUUSTO- JA EDUSTAJISTOVAALIT 2022

Vuosi 2022 on liitoissa vaalivuosi. Maaliskuussa valitaan KNT:n valtuusto ja DTL:n edustajisto. Kysymme liittojen puheenjohtajilta, miksi kannattaa lähteä ehdokkaaksi vaaleihin.



Saara Huhananntti, mitä edustajisto ja valtuusto tekee?

Edustajiston ja valtuuston kautta jäsen tuo oman alueen äänen ja oman kokemuksen liiton toiminnan kehittämiseksi. Nämä toimeilimet valitsevat liittojen puheenjohtajat ja hallitukset sekä

päyttävät taloudesta ja toiminnasta. Myös liittojen isot strategiset linjaukset ja tavoitteet päätetään edustajistossa ja valtuustossa. ■

DTL:n edustajiston vaalin tärkeät päivät

- Ehdokasasettelu päättyy 14.2.2022.
- Vaalit 14.3.–21.3.2022.
- Vaalituloksen vahvistaminen 22.3.

Dtl.fi/vaalit

Anna Kärri, kuka voi lähteä ehdolle?

Kuka vaan varsinainen jäsen voi asettua ehdolle. Tarvitaan vain kolme jäsentä perustamaan valitsijayhdistys ja asettamaan listan ehdokkaat. Mukaan tarvitaan kaikenlaisia jäseniä kaikenlaisella kokemuksella. Hallinnossa verkostoidutaan valtakunnallisesti, luottamushenkilö on näköalapaikalla edunvalvonnan ja oman ammattialan ajankohtaisasioihin. ■

KNT:n valtuuston vaalin tärkeät päivät

- Ehdokasasettelu päättyy 14.2.2022
- Vaalit: 21.–28.3.2022
- Vaalituloksen vahvistaminen 28.3.

Knt.fi/valtuustovaalit

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi



HENNA VIINIKAINEN
nuorisotyönohjaaja,
sosionomi, yhteisö-
pedagogi, YAMK-
opiskelija

**Tulevaisuuden
ohjaaja**

”LÄHDE KANSSANI TEKEMÄÄN TYÖTÄ, JOLLA ON MERKITYSTÄ” oli tsemppaus, jonka sain omalta nuorisotyönohjaajaltani, kun teininä kipuilin tulevaisuuteni kanssa. Vaikka lähdin aikoinani innolla opiskelemaan nuorisotyönohjaajaksi, rehellisesti sanottuna en kyllä valmistuessani uskonut tai edes toivonut, että nyt kaksikymmentä vuotta myöhemmin olisin yhä kirkon palkkaloilla.

AIKA ON KULUNUT VAUHDIKKAASTI. Koen että työni on ollut sitä, mitä lähdin hakemaan. Nuorisotyö kirkossa on monella tapaa merkityksellistä. Työpäivät ja vuodet koostuvat pienistä merkityksellisistä hetkistä. Iloa, surua, kiitollisuutta, syvää kipua, turhautumista, jakamista, ihmettelyä, armoa.

OLEN MUUTAMAN VUODEN OLLUT KIRJOILLA KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA (YAMK) ylempää yhteisöpedagogi-tutkintoa tekemässä. Opiskelu työnohessa oli minulle pelkästään suorittamista. Lopulta oli pakko tehdä tilaa uusille ajatuksille ja jäin opintovapaalle. Se oli alalle lähtemisen jälkeen urani paras päätös.

ALKUUN OLI HENKISESTI TODELLA VAIKEA PÄÄSTÄÄ IRTI OMASTA MERKITYKSELLESTÄ KUPLASTANI. Kuka olen silloin, kun en olekaan kirkossa töissä? Nuorisotyönohjaaja kun on nuorisotyönohjaaja vain niin kauan, kun kirkolta kilahtaa euroja tilille. Kun sain omaa kuplaani hieman

avattua, olen nauttinut suunnattomasti saadessani opiskella täysin kirkkokuplamme ulkopuolella elävien eri alojen ammattilaisten kanssa.

OLEN YRITTÄNYT VALITA OPINTOIHINI SISÄLTÖJÄ AVOIMIN MIELIN. Opintoni ovat olleet hyvin tulevaisuusorientoituneita. Oma tulevaisuusajatteluni ja -osaamiseni on kehittynyt valtavasti.

KUN NYT AJATTELEN KIRKKOA JA SEN TULEVAISUUTTA, EN ENÄÄ NÄE ALATI LASKEVIA KÄYRIÄ.

Näen mahdollisuuksia. Postnormaalissa maailmassamme jatkuvat muutokset, globaalit kriisit ja ristiriitaisuudet sekä niiden mukanaan tuomat tunteet lisääntyvät. Ihmisten tarve ymmärtää elämänsä ja tunteitaan kasvaa entisestään. Ihmisten kaipuu olla yhteydessä toisiin ihmisiin ei ole katoamassa.

Tarve löytää merkityksiä ja kokea merkityksellisyyttä on aina ollut osa ihmisyyttä.

OMAN TULEVAISUUSAJATELUN KEHITTÄMINEN ON AVAIN TULEVAISUUDEN KOHTAAMISESSA. Kirkossa on osaamista ja taitoa vastata ihmisten tarpeisiin myös tulevaisuudessa. Kysymys on lähinnä siitä, miten olemme läsnä muuttuvassa maailmassa. Kannustan meitä kaikkia oman tulevaisuusosaamisen lisäämiseen. Tulevaisuuden voi kohdata monella tavalla: passiivisesti ja vastustaen tai avoimin mielin, ennakkoiden, muovaten ja ohjaten. ■

**Turhautumista,
jakamista,
ihmettelyä,
armoa.**

HUOMIO! ON TAPAHTUNUT YLILYÖNTI



Asiamiesten kuukausipalaveri on alkamassa. Moivot leivokset odottavat tarjottimilla isojen kahvikupposten vieressä. Tunnelma on katossa ja tilanne on asianmukaisesti jaettu somessa.

– Kyllä kelpaa. Palaveritarjoilu lähentelee jo täydellisyyttä, toteaa **Marko** ja tarkistaa samalla viestit.

Tero nauttii jo omaa leivostaan särpien päälle isoja siemauksia kahvistaan. Leivos on syntisen hyvää.

– Nyt se myrkyn lykkäs, tuhahtaa Marko.

– Saatiin viesti, että tarjottu ovat liian ylläisiä. Tällaisista herkuista ei ole sovittu. Pitäisi olla se tavanomainen pulla.

– Eihän! Kyllähän tämä leivos voidaan tulkita aivan tavanomaiseksi... tai no... ainakin tavallaan tavanomaiseksi... noh... leivokseksi, sopertelee Tero yrittäen keksiä oikeita sanoja tai vaulliselle herkulle.

– Tästä tuli sitten huomautus molemmille. On kuulemma mahdollista saada sama kirjallisenakin, jos on tarvis, Marko sanoo.

Tulipa tukalat paikat

Salamannepeasti asiamiesten ilmeet muuttuvat vakaviksi. Lassittuneet silmät etsivät hapuillen turvaa, johon takertua. Kahvilan notkuvat tiskit kermaleivoksineen ja erikoiskahvit lukuisine makusiirappeineen eivät kuitenkaan suo kaivattua lohtua tilanteeseen. On tapahtunut ylilyönti.

– Tulipa tukalat paikat. Mahattaako tästä saada jopa potkut, Tero kysyy.

– Kylläpä elämä voikin romahtaa hetkessä taivaasta maan pinnalle, Marko huokaisee.

Asiamiehet perehtyvät pikaisesti säädöksiin ja löytävät mainintoja varoituksesta, mutta huomautuksesta ei tunnu tekstiä löytyvän. Molemmille on kuitenkin selvää, että kyseessä on jokin työnjohdollinen menettely.

Kyllä tätä asiaa täytyy selvittää oikein asiantuntijavoimin, toteavat asiamiehet ja soittavat liittojen lakimiehelle **Jouni Hei-nolle**. ■

ASIAANTUNTIJA
VASTAA



– Varoitukseen liittyvien käytäntöjen tulee olla yhdenvertaisia koko henkilöstölle, lakimies Jouni Heino sanoo

Mistä on kyse, jos kirkon viranhaltija saa huomautuksen, vakavan huomautuksen tai kirjallisen huomautuksen?

– Huomautus on työnjohdollista ohjausta, eikä sen eri muodoilla ole oikeudellista eroa. Kirjallisesti annettuna se voidaan tarvittaessa todentaa. Kirkkojärjestyksessä ei ole enää mainintaa huomautuksesta.

Viranhaltija tai työntekijä voi saada myös varoituksen. Mistä siinä on kyse?

– Myös varoitus on työnjohdollinen toimenpide ja siitä on maininta sekä kirkkolaissa että työsopimuslaissa. Varoituksen tarkoituksena on ilmoittaa viranhaltijalle ja työntekijälle, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Näin annetaan myös mahdollisuus korjata menettelyä. Varoitukseen liittyvien käytäntöjen tulee olla yhdenvertaisia koko henkilöstölle.

Mitä voi tapahtua, jos viranhaltija tai työntekijä ei noudata annettua huomautusta tai varoitusta?

– Huomautuksella voidaan kertoa, että jos työntekijän toiminnassa ei tapahdu muutosta, voi seurata varoitus. Huomautus ei kuitenkaan ole pakollinen esivaihe varoitukselle. Varoitus on yleensä edellytys mahdolliselle myöhemmälle irtisanomiselle.

Mitä viranhaltija tai työntekijä voi tehdä, jos hän kokee, että huomautus tai varoitus on annettu väärin perusteiden?

– Varoitukseen samoin kuin huomautukseen voi antaa vastineen. Varoituksen asiallisuus ja sen perusteen kestävyys punnitaan vasta mahdollisen myöhemmän irtisanomisoikeudenkäynnin yhteydessä, jos sellaiseen tilanteeseen päädytään. ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

DIAKONIAN ARVOMAAILMA ON KANTANUT TYÖURALLA

Järvenpään Seurakuntaopiston diakonikurssi vuodelta 1971 kokoontui tämän vuoden lokakuussa entiseen opiskelupaikkaansa. Kurssilta valmistui 28 diakonia. Heistä 11 saapui muisteloihin eri puolelta Suomea.



Diakonikurssi 1971 kokoontui 50 vuoden jälkeen. Ylärivissä Anja Hämäläinen (vas.), Maija Koistinen, Pirjo Roinila, Matti Hämäläinen, Hanna Isotalo, Veikko Toivonen, Mauri Somp. Eturivissä Helvi Pulla (vas.), Heikki Kaikkonen, Ritva Hirvonen, Mervi Rainio.

Vuoden 1971 diakonikurssilaiset aloittivat nuoris- ja sosiaalityön tutkintoon tähtäävät opintonsa jo 1968. Opintojen ensimmäiset kaksi vuotta olivat nuorisotyöpainotteisia ja kolmas vuosi keskittyi sosiaalityön teemoihin.

Opiskelijoista kymmenkunta jo nuoris-ohjaajana toiminut tuli mukaan vasta viimeiseksi vuodeksi täydennyskoulutettaviksi. Opinnot sisälsivät muun muassa teologiaa, sosiaali- ja henkilökohtaista huoltoa, yhteiskunta- ja sosiaalipoliittikkaa, kasvatusoppia ja monenlaisia käytännön harjoittelua. Opinnot antoivat monipuolisen pohjan ja tutkinnolla pääsi hyvin sosiaali- ja järjestötyöhön.

Opintojen päätökseen kuului yli viikon opintomatka Ruotsiin, Norjaan, Tanskaan ja Saksaan. Järvenpään kirkossa oli 18.9.1971 vihkimys, jonka saivat kaikki valmistuneet 11 miestä ja 17 naista. Vihkijänä oli Helsingin hiippakunnan piispa **Aarre Lauha**. Miehillä oli tumma puku ja kova panta, naisilla tummansininen kävelypukutyylinen virkapuku valkoisilla hihansuilla ja edustalla. Diakonin pätevyysmerkki ja diakoniakirjan saaminen kuuluivat vihkimyspäivään kuten nykyäänkin.

Vihkimyksen jälkeen työurat olivat moninaisia. Vihityt työskentelivät seurakunnan lapsi- tai nuorisotyössä, diakoniatyössä, nuorisokodissa, päihde- tai sosiaalityössä, sotainvalidijärjes-

tössä, kriminaalihuollossa, jopa lentoaseman henkilöstöpäällikkönä. Muistelijoista viisi oli varsinaisessa diakonian virassa lyhyen tai pidemmän ajan. Vaikka kovin monella diakonivihkimys ei johtanut työuraan diakonian virassa, ovat saadut opit ja diakonian arvomaailma kantaneet kirkkaina läpi elämän ja työuran.

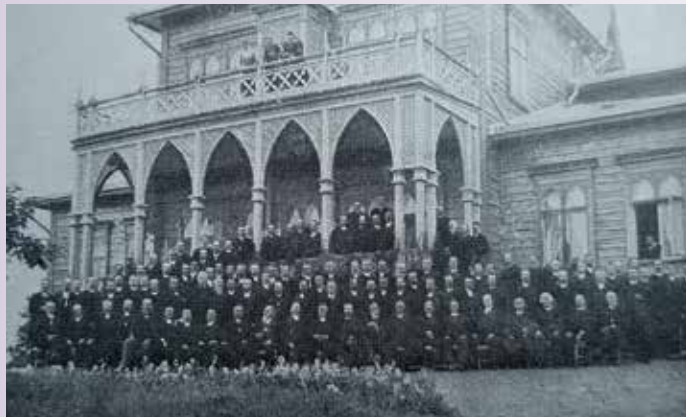
– Vaikka en ole päivääkään ollut diakonian virassa, olen tehnyt diakonisesti lapsi- ja nuorisotyöohjaajan töitä ja myös muita työurani aikaisia tehtäviä, yksi muistelijoista tiivistä. ■

DIAKONIKOULUTUS ALKOI 120 VUOTTA SITTEN SORTAVALASSA



1860–70-luvuilla vastuu vaivashoidosta siirtyi seurakunnilta kunnille, mutta monen mielestä kristityillä oli edelleen vastuu huono-osaisista ja laupeudentyön merkitystä korostettiin. Sortavalan Evankelinen Seura perustettiin 1890. Sen tarkoitus oli ”yhdistää luterilaiset uskovaiset keskinäiseksi virkistykseksi ja yhteistoimeen toisten hyväksi”. Evankeli-

Kuva vuodelta 1908.



nen Seura aloitti opettajat **Jenny Ivalon** johdolla 1894 diakonissakoulutuksen ja pian Seuraa pyydettiin kouluttamaan myös diakoneja.

Tarvetta oli opetus- ja sielunhoidollisissa tehtävissä työskenteleville diakoneille, mutta myös käytännön alalla toimiville varsinaisille seurakuntadiakoneille. Tehtävänkuvaa määriteltiin mm. seuraavasti: *”Kaikkea ristiriitaa kunnallisen köyhäinhoidon kanssa välttämällä heidän tulisi huolehtia kaikenlaisista sielun ja ruumiin puolesta hätäntyneistä ja toimia niin hyvin papiston kuin kunnallistenkin viranomaisten ja kyseessä olevien onnettomien välimehinä.”* Tämän lisäksi *”huolimattomia köyhiä heidän tulisi vakavasti neuvoo, ahkeria kehoittaa sekä asianomaisille ilmoittaa havaintonsa näiltä aloilta.”*

Miesdiakonilaitoksen ensiaskeleet

Seura rakensi Sortavalan Liikolaan miesdiakonilaitokselle koulurakennukset, väivaistalon ja mielisairaitten hoitolan oppilaiden harjoittelua varten. Johtajaksi valittiin pastori **Otto Aarnisalo** ja 13.9.1901 miesdiakonilaitos vihittiin käyttöön. Näin *”avautui siunattu työala nuorille miehille, jotka Kristuksen tähden haluaivat uhrata itsensä hänen valtakuntan-*

sa hyväksi ja oivaltavat, että jumalanvaltakuntaa voidaan rakentaa muullakin tavalla kuin saamaamalla.”

Oppilaan tuli olla vähintään 21-vuotias, omata yläkansakoulun oppimäärä ja osata myös jokin käytännön taito, jos hakijaa ei lopulta voisikaan päästää diakoniksi. Ensimmäisen kurssin aloitti 13 henkilöä ja kahdeksan suoritti sen loppuun. Ensimmäisenä vuonna kerrattiin muun muassa uskontoa ja kirjoitusta, opetettiin diakoniaa, suntion tehtäviä ja musiikkia. Toisena vuonna oli käytännön tehtäviä sisä- ja ulkohoitajana, hevosostossa sekä keittiö- ja leipomovuoroissa. Osastoilla perehdyttiin ”mielisairaitten, vajaamielisten, kaatuvatautisten ja vanhusten huoltoon”. Valmistuneet olivat vielä 2-3 vuotta laitoksen valvonnassa ja saivat vasta sitten lopullisen diakonitodistuksen.

Monipuoliset työmarkkinat

Alkuvuosina diakonien sijoittuminen seurakuntien palvelukseen oli haastavaa ja ensimmäiset valmistuneet tekivätkin uransa mm. pitaalisairaalan hoitajana, poikien kaitsijana, suntiona, kunnalliskodin osastonhoitajana sekä sijoitettujen lasten tarkastajana. Vuosien varrella moni koulutettu toimi myös kuntien sosiaalijohtajana, kanttori-urkureina ja lä-

Savonlinnan pappeinkokouksessa päätettiin ryhtyä perustamaan miesdiakonilaitosta Sortavalaan.

hetyssaarnaajina sekä alaikäisten rikollisten kasvattajavartijoina. Usealla paikkakunnalla diakonit ovat aloittaneet kristillisen poikatyön.

Diakonikoulutus siirtyi vuonna 1905 Suomen Kirkon Sisälähetysseuralle ja Liikolan toiminta laajeni muuallekin: diakonit johtivat eri paikkakunnilla Liikolan alaisia mielisairassiirtoloita. Myös saarnaajadiakoni- ja kanttoridiakonikursseja pidettiin. Kumpiakin ehti valmistua lähes 20 henkeä, ennen kuin kurssit lopetettiin osin opettajien, osin rahoituksen puutteen takia. Muutenkin diakonikoulutus tuli keskeyttää 1921 Sisälähetysseuran taloudellisten vaikeuksien ja miesdiakonien kysynnän vähyyden vuoksi. Vasta vuonna 1953 Järvenpään seurakuntaopisto aloitti yli 30 vuoden tauon ja monien vaiheiden jälkeen diakonikoulutuksen uudelleen. ■

Lähteet:

Kanervo, Oskari ja Paananen, Viljo. Sortavalan Miesdiakonilaitos, Piirteitä Suomen sisälähetysasian ja erityisesti miesdiakonian vaiheista. Suomen Kirkon Sisälähetysseura ry, 1953. Korpela, Salla (toim). Rakkauden virassa – Diakonian ammattilaisen viisi vuosikymmentä, Minerva, 2008.

Pidempi artikkeli: dino.fi.



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



PYHYYS MUKANA

Tuli vaihdettua työpaikkaa. Pieni lause, mutta pitää sisällään niin paljon. Suuret päänsisäiset puntaroinnit niin suuntaan kuin toiseenkin. Katsominen pitkälle menneeseen ja tulevan maisemointia mahdollisuuksien kautta. Sitten itse hakuprosessi kaikkienensa. Odotus, uutiset ja prosessointi, käytäntöihin ryhtyminen.

Mitä kuljetan mukaani menneestä? Mitä työpöydän laatikoista laitetaan Ikea-kassiin? Nykyään konkreettista roipetta on onneksi vähemmän. Puntarointi oli pitkälti henkistä. Mitä jää taakse, mitkä ajatukset kuljetan olemuksellani eteenpäin?

Kun olin odottamassa vuoroani työhaastatteluun, istuin kirkkosalin penkissä. Oli aikaa rauhoittua ja kuunnella kirkkomuusikon harjoituksia. Parvelta soivat jylhät ja rauhalliset sävelet. En mitenkään voi tietää, mitä ne olivat. Ne kuitenkin toivat pyhyiden tunteen pysähtyneelle ja toki hivenerä jännittyneelle mielelle.

Samassa kirkossa oli Mozartin Requiemin esitys ensimmäisen työviikkoni päättyessä. Orkesteri ja kuoro, iso produktio, kuoron merkkipäiväjuhla samalla. Kirkko täyttyi ja kansa sai tulla kosketuksi valtavasta taide-elämäyksestä. Vihdoin oli monen pääsy pyhään huoneeseen taiteen ääreen, pitkän odotuksen jälkeen.

Konsertin ajankohta oli häränsilmäinen myös kirkkovuoden sijainnillaan, suhteessa sisältönsä. Mozartin Requiem omaa dramaattisen syntytarinan, josta ei salamyhkäisyyksiä puutu. Pyhäinpäivän jälkeisenä sunnuntaina lepattivat vielä monet niistä kynttilöistä, joita omaiset olivat tuoneet rakkaidensa kummuille. Säveltäjän itsensä haudalle ei taas kynttilää tuotu. Tomunsa lepäivät nimettömässä yhteishaudassa.

Kun kuoro ja orkesteri esiintyvät sakraaliltilassa, esitettävän musiikin rooli muovautuu paikan mukaan. Tila ja ääni ovat yhtä, liki tai aivan. Kuultuun taiteeseen sekoittuu kiehtovalla tavalla ympäröivän rakennuksen ja taide-esineiden kirjo. Yhtälö puhuttelee jokaista eri tavoin. Kokemuksesta syntyy parhaimmillaan pyhä kokonaisuus, ehkäpä Jumala puhuttelee.

Kannan mukanaani pyhyyttä. Meissä on pyhyys mukana, vaikka siltä ei aina tuntuisikaan. Saamamme siunaus ja kutsumus vaikuttaa fiiliksestä huolimatta. Kirkon työntekijä edustaa seurakuntalaiselle – kuin musiikin lailla – heijastusta jostain toispuoleisesta. Hahmotamme toki itse oman tavallisuutemme, vaan lähimmäisen perspektiivi on usein toinen.

Haluan tiedostaa sen, mitä edustan, vaikka en kaikkea tajuaisikaan. Toisinaan läsnäolo taiteen äärellä voi riittää. Siitä saa myös evästä vaatavimpiin kohtaamisiin. Kiitos Kallion Kantaattikuorolle ja orkesteri Kallion Kapellille. ■



ISEKKÄÄ

- Amsterdamin Barokkiorkesterin Requiem on metkäsikäli, että se nojaa enemmän vanhaan barokkiseen traditioon, ei massaorkesteriin ja -kuoroon.



JOHANNA
LEHMUSMIES
johanna.lehmusmies@evl.fi

Tauon paikka

VUODEN LOPUSSA ALKAVAT NUORISO- JA DIAKONIAITYÖSSÄ TODELLISET KIIREET. Yhtäällä rippikoulut ilmoittautumisineen ja startteineen ja toisaalla jouluavustusrumbat saavat juoksemaan pääkolmantena jalkana. Sähköpostit, puhelimet ja postet kuumenevat tiuhaan, kun viimeiset tehot puristetaan irti.

OLISI AIKA RAUHOITTUA, MUTTA MITEN? Yksi haluaa vaihtaa riparia, koska kaverit ovat siellä. Toinen ei saanut avustusta, joka lähetettiin postitse. Kolmas myöhästyi ilmoittautumisesta tai avustuksen hakuajasta. Sen jälkeen olisivat vielä puurojuhlat, adventtimessut ja muutama muukin keikka, jonka joku voisi hoitaa.

SE KENEN NENÄÄ ALKAA SOPIVALLA HETKELLÄ KUTITTA TULKITAAN KÄDENHEILAUTUKSEN MYÖTÄ VAPAAEHTOISEKSI JA LISÄNAKKI NAPSAHTAA. Kiireen ja kuormien keskellä toiveissa siintää joululoma tai tylsän hiljaiset välipäivät. Läkähdyttävää!

KIIREEN TUNTU katkaistaan vain *py-säh-ty-mäl-lä*.

TAUKO SIELLÄ JA MIKROTAUKO TÄÄLLÄ. Oma hetki illalla. Lounas ulkona tai kahvi yksin kuulokkeet korvilla.

YHDEN KUUKAUDEN TAUTUS EI TOSIN RIITÄ, JOS MUU VUOSI ON RETUPERÄLLÄ. Eikä sekään, jos tauolle ei pysty laskeutumaan henkisesti. Jos kahvia hörppiessä panikoi, sattuu joku nyt soitamaan tai sähköpostin 6386 viestiä puristavat ohimoita, näennäinen tauko ei auta. Onneksi asian voi korjata, ainakin tulevan vuoden osalta.

Olisi aika rauhoittua, mutta miten?

OLETKO MUISTANUT UUTTA VUOTTA SUUNNITTELESSASI VÄRÄTÄ KALENTERIISI viikoittain tai kuukausittain hetkiä, jolloin istut alas itseäsi varten, hengittämään ja havainnoimaan sitä, mitä sinulle ja työellesi kuuluu? Ja ennen kaikkea, annatko itsellesi siihen luvan?

HENGELISYYS ON TYÖNTEKIJÄN VOIMAVARA, JOKA USEIN JÄÄ ALIKÄYTÖLLE. Kun pysähtyy työn tekemisen ääreltä itsen äärelle, kuulee pyhänkin paremmin. Ja ilman pyhää tältä työltä putoaa pohja pois.

JOULUVIRRESSÄ MAA ON NIIN KAUNIS lauletaan: Kunnia Herran, maassa nyt rauha, kun Jeesus meille armon toi.

ASIAKKAIDEN OHELLA RAUHA JA ARMO KUULUVAT MEILLEKIN. Annathan itsellesi luvan tuntea ne, myös vuoden jokaisena työpäivänä? ■

Sydämen valtaava ilo

Lunta sataa.

Lapsi laittaa kielensä ulos ja yrittää saada lumihiihtaleita kiinni. Ilo kuplii kutkuttavaksi nauruksi.

”Tehdään enkeli” – pieni hihkaisee ja on jo pötköllään lumessa.

”Pois alta”

Joku huutaa, kun pulkka syöksyy alas leirikeskukseen mäkeä. Pulkkaan on pakkautunut nuoria ja riemun kiljahdukset täyttävät koko tienoon.

Ilo.

Pieni sana, jolla on elämää mullistava vaikutus. Jos vaan annan sille tilan.

Ilo syrjäyttää pelon.

Niin kävi paimenille, kun he saivat kuulla ilosanoman. Vapahtaja on syntynyt!

¶uo ilosanoma muutti ihan kaiken.

”Iloitse, tytär Siion”

Ilo on yhteyttä, ilo tarttuu. Lapsista, nuorista, lumihiihtaleista, pulkkamaista. Pienistä kasvaa isoja iloja. Sydämen valtaavia.

Vapahtaja, suurin ilo, syntyi pieneksi. Siellä, missä Hänet otetaan vastaan, pelko väistyy. Elämä muuttuu.

Vaikka keskeneräisenä pysyy silti, kunnes kerran kyöneleet pyyhittään.

*

Keskeneräisyys on kaunista.

”Sinä olet hänen ilonsa, rakkaudessaan hän tekee sinut uudeksi, hän iloitsee, hän riemuitsee sinusta.” (Sef. 3:17)

Annathan tuon ilon ja riemun tarttua.

– Polkupyöräetu on yksi käytännön esimerkki, jolla voidaan edesauttaa työntekijöiden hyvinvointia, sanoo Keravan seurakunnan kirkkoherra Markus Tirranen.

TYÖSUHDEPYÖRÄ KIINNOSTAA SEURAKUNTIA

Uudistunut pyöräetu mahdollistaa työsuuhdepyörän hankinnan ansiotuloverosta vapaana etuna 1 200 euroon vuodessa. Veroetu on otettu käyttöön muun muassa Keravalla ja Ähtärissä.

Keravan seurakunnan kirkkoherra **Markus Tirranen** kertoo, että taustalla on halu satsata työhyvinvointiin.

– Työsuuhdepolkupyöräetu on yksi käytännön esimerkki, jolla voidaan edesauttaa työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Paremmiin voivat työntekijät ovat työnantajan etu. Toivon, että seurakunnat ovat edelläkävijöitä työhyvinvoinnin johtamisessa, Tirranen toteaa.

Seurakuntien kannattaisi Tirrasen mielestä etsiä etuja ja ratkaisuja, joilla on positiivinen vaikutus koko työyhteisöön.

– Silloin hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja. Siksi tämän asian läpiviemisen pitäisi kaiken järjen mukaan olla helppoa.

Kiitosta satelee

Nuorisotyönohjaaja **Sirkka-Liisa Pitkäranta** Keravan seurakunnasta ei ottanut etua käyttöön, koska on jäämässä pois työelämästä. Työnantajan kädenojennusta hän pitää erinomaisena.

– Idea on todella hyvä. On hienoa, että työnantaja satsaa työntekijöiden liikkumiseen ja terveyteen tälläkin tavoin, Pitkäranta kiittelee.

Kerava on Pitkärannan mielestä pyöräilijöiden unelmakaupunki.

– Monilla perheillä ei ole edes autoa, vaan pyörä. Pyöräiteitä on koko pienessä kaupungissamme todella runsaasti.

Ähtärin seurakunnan kirkkoneuvosto näytti vihreää valoa työsuuhdepyörän saamiseen ensimmäisten joukossa.

Taluspäällikkö **Kalle Klaavon** mukaan seurakunnan talous antaa hyvin myötä hankkeelle. Ähtärissä etu maksetaan palkan päälle. Se on 100 euroa kuussa.

Ähtärin seurakunnan nuorisotyönohjaaja-lähetysseiteeri **Riikka Aittolampi** otti edun vastaan monen työkaverin tavoin.

– Mielestäni tämä on todella hyvä etu. On hienoa, että työnantaja on mahdollistanut tämän. Työyhteisöstämme puolelta on käyttänyt tätä etua. Itselläni on sähköpyörä, ja kyllähän se on lisännyt lenkkien pituutta, Aittolampi kertoo. ■

MIKÄ ON TYÖSUHDEPYÖRÄ?

- Työsuuhdepyörä on polkupyörä tai sähköpyörä, jonka työnantaja hankkii työntekijälle vapaaseen käyttöön.
- Työsuuhdepyörä voi olla osa palkkaa tai palkan päälle tarjottava etu.
- Työnantajan työntekijälleen antama polkupyöräetu on verovapaata tuloa 1 200 euroon asti.
- Polkupyöräedun ja joukkoliikenteen matkalipun verovapaa enimmäismäärä on yhteensä 3 400 euroa. ■

Lähde: Veronmaksajien Keskusliitto



1.1.–14.2.2022 Dtl-edustajiston ehdokasasettelu. Ohjeet www.dtl.fi-sivulla.

20.2.2022 Diakonian virkaan vihkimys ja juhlamessu Lahden ristin kirkossa.

14.3.–21.3.2022 Dtl-edustajiston sähköinen vaali. Vaalitulokset vahvistetaan 22.3.2022.

4.4.2022 klo 10–12 osastotoimijoiden webinaari

23.5.2022 Dtl-edustajiston kevätkokous

11.–12.1.2022 Kirkon kasvatuksen päivät KNT on mukana Kirkon kasvatuksen päivien näyttelyosaston ständillä Jyväskylän Paviljongissa. Tervetuloa käymään ständillä!

11.1. klo 17.30–18.15 Tähtihetkiä-tarinailta Paviljongin, Kabinetti

KNT:n kahvit verkossa kevätkaudella 2022
27.1. klo 9–10 ja 16–17
24.2. klo 9–10 ja 16–17
24.3. klo 9–10
28.4. klo 9–10
19.5. klo 9–10



LUOTTAMUSMIESKOULUTUKSET

JUKOn peruskurssi 3.–4.2.2022

JUKOn luottamusmieskurssi 12.–13.5.2022

VAKAVAn luottamusmieskurssi 29.–30.9.2022

Kurssikutsut lähetetään kaikille luottamusmiehillä.

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 kuuluttamattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän! Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:
Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jäsensivustolle@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 – Erytyiskoulutettujen 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 *



*Rauhallista
Joulua!*