

DINO

KESÄKUU
2019
2

PASI HÄRKÖNEN: *Leirimummit ja -vaarit ovat nuorille tärkeitä*

- Hämeenlinnassa panostetaan ikäihmisiin
- Nuorisotyöntekijöiden tarinat talteen



**ITSEMYÖTÄUNTOINEN VOI PAREMMIN
TARKKANA SYKSYN PALKANTARKISTUKSISSA
MUUTTOLIIKE MULLISTAA SEURAKUNTIA**





Tiina Taavitsainen ja Pirjo Sariola:
Muuttoliike vaatii uusia toimintatapoja

14

Riitta Savander ja
Vaula Risku: Ikäihmisten
viisaus sykehdyttää



27

- | | |
|--|---|
| 4 Asiantuntija työssä
<i>Arja ja Markku
Valkeavuori</i> | 26 Meidän duunit |
| 6 Ajankohtaista | 28 Faktajahti |
| 8 Tutkittu
<i>Johanna Nyman</i> | 30 Tukea työhösi |
| 10 Muuttoliike ja seurakunnat | 33 Puheenjohtaja
<i>Saara Huhanantti</i> |
| 16 Kuumaa ja Kylmää | 34 Dinogram |
| 17 Toiminnanjohtajan palsta
<i>Tiina Laine</i> | 35 Henki kulkee
<i>Alpo Syvänen</i> |
| 18 Kirkko uudistuu | 36 Kolumni
<i>Leena Kopperi</i> |
| 20 Edunvalvonta | 37 Tulossa |
| 22 Lakimies | 38 Esittely |
| 25 Opiskelija
<i>Mila Kotala</i> | 39 Sarjakuva
<i>Juho Rinne</i> |

DINO 2 /2019

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
Miika Manninen, KNT
Arja Lusa, KNT
Tanja Puhakka, Dtl

ILMOITUSMYNTI
Tero Flesminch
Puh. 044 595 8566



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

KANNEN KUVA
Hannu Keränen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 39/2019.

10. vuosikerta

pääkirjoitus

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

Yhteyttä
voi
rakentaa.

MIKÄ ON MAAILMAN
NOPEIN SORMILIIKE?

Se, kun mummo etsii kännykstäään kuvan tai videon lapsenlapsestaan. Tämä vitsi naurattaa minua yhä. Pari vuosikymmentä sitten kerrottiin mummon ranneliikkeestä, jolla hän etsi lapsenlapsen kuvan lompakosta.

Kuvat ja videot ovat tapa ylläpitää yhteyttä lastenlasten ja isovanhempien välillä. Uusia yhteydenpitotapoja onkin etsittävä, kun työperäinen muuttoliike tyhjentää maaseudun ja tuo työikäiset suuriin kasvukeskuksiin. Suomalaista muuttoliikettä tutkinut valtiotieteiden tohtori **Timo Aro** sanoo, että muuttoliikkeestä puhuminen herättää vahvoja reaktioita ja voimakkaita tunteita. Onneksi herättää. Sukupolvien välistä yhteyttä kannattelevat järjen ja vastuun lisäksi tunteet. Rakkaus ja huolenpito ovat yhteyttä kannattelevia tunteita.

Aina ei ole kysymys muuttoliikkeen seurauksesta, kun lapsilla ja nuorilla ei ole yhteyttä vanhoihin ihmisiin. Jos yhteys on katkennut tai sitä ei ole päässyt syntymään tai voinutkaan syntyä, sukupolvien välistä yhteyttä voi rakentaa. Muutamissa seurakunnissa yhteyttä on lähdetty rakentamaan leirimummo tai -vaari toimintaa kehittämällä. Esimerkiksi Keravan seurakunnan kokemukset ovat rohkaisevia. ”Jo pelkkä vanhemman ihmisen paikalla oleminen sellaisessa ympäristössä, jossa on lähinnä nuoria ja lapsia, auttaa kasvattamaan keskinäistä ymmärrystä ajan ilmiöistä puolin ja toisin”, kertoo johtava nuorisotyön ohjaaja **Pasi Härkönen**. ■





– Oikeastaan jokaisen ammattikunnan pitäisi olla kiinnostunut omasta historiastaan, Arja ja Markku Valkeavuori sanovat.

VALKEAVUORET VAHVOJEN TARINOIDEN JÄLJILLÄ

Arja ja Markku Valkeavuori ovat mukana hankkeessa, jossa taltioidaan nuorisotyöntekijöiden tarinoita.

– Kun on itse tätä työtä tehnyt, nämä tarinat tuntuvat erityisen tärkeiltä, Arja Valkeavuori sanoo.

Vuoden ja viiden kuukauden ikäinen **Tuure** nukkuu päiväunia isovanhempiensa, riihimäkeläisten Arja ja Markku Valkeavuoren terassilla. Aamupäivällä on tehty yhdessä pihatöitä.

– Kun lapsenlapsi on unilla, keitetään rauhassa kahvit, toteaa Arja.

Nyt on myös hyvä hetki jutella hiljaisen tiedon keruu -hankkeesta, jossa Valkeavuoret ovat mukana.

Kahvikupin äärellä käy nopeasti selväksi, että Valkeavuoret on aktiivinen pariskunta. Tuuren lisäksi Arja hoitaa 94-vuotiaan äitinsä asioita, lenkkeilee, pyöräilee ja pelaa lentopalloa. Markku laulaa kahdessa kuorossa, pyöräilee, pelaa höntsälentopalloa, kuntourheilee ja suunnistaa. Seurakunnassakin ehditään välillä tehdä erilaisia vapaaehtoistehtäviä.

Tutut on jo haastateltu

Kuinka monessa mukana olevat Valkeavuoret lähtivät vielä tähänkin hankkeeseen?

– Se lähti vähän kuten muutkin asiat meillä. Minä keksin idean ja Make toteuttaa sen. Jäädessäni eläkkeelle 2010 luin KNT:n tiedotteesta eläkeläisten ryhmästä ja päätin lähteä mukaan. Siellä **Sami Ritokoski** sitten kertoi tästä hankkeesta, Arja muistelee.

Ja kun Arja innostui, oli myös Markku heti mukana.

– Olin tehnyt pitkään poikatyötä ja halusin haastatella poikatyössä olleita, kertoo Markku.

Valkeavuoret ovat yhtä mieltä siitä, että haastattelulla ei tarvitse olla vuosikymmenten työkokemusta, vaan myös lyhyempiäaikaiset seurakuntatyön kokemukset ovat tärkeitä.

– Joku voi sanoa, että hänellä ei ole erityistä kerrottavaa. Silti taustalla on vuosia vahvaa perustyötä, lukuisia kerhoja, leirejä ja kohdattuja ihmisiä, Arja miettii.

Valkeavuoret kertovat, että tutut on jo pääosin haastateltu. Nyt etsitään haastateltavia seurakuntien kautta. Haastatteluja tehdään myös lomamat-

koilla. Esimerkiksi Lapin matkoilla on talletettu Pohjois-Suomessa asuvien tarinoita.

– Seuraavaksi taidetaan lähteä Porin suuntaan, Markku tuumaa.

Jokaisen tarina on tärkeä

Vaikka haastattelijan roolissa tulee olla neutraali, eivät tarinat jäätä koskettamatta. Se on Valkeavuorten mielestä vapaaehtoistehävän parasta antia.

– Kun haastateltavat katsovat työuraansa kokonaisuutena ja voivat todeta, että lopputulos on onnistunut ja että työstään voi olla ylpeä, se on sävyttävää, Arja iloitsee.

– Nämä ovat vahvoja tarinoita ja ansaitsevat tulla kuulluksi, Markku jatkaa. ■

Jos haluat kertoa tarinas, ole yhteydessä:

markku.valkeavuori@gmail.com tai arja.valkeavuori@gmail.com.

Osaaminen ja kokemukset talteen

KNT:n, Diakin ja Kirkkohallituksen yhteinen hanke ”Ei vielä kiveen hakatut” taltioi lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden kokemuksia ja tarinoita seurakuntatyöstä. Haastattelulomakkeen pohjan on tehnyt DIAKin lehtori **Sami Ritokoski** ja lomaketta on kehitetty KNT:n eläkeläistoiminnan työryhmän ja hankkeen ohjausryhmässä mm. haastattelijoiden palautteen pohjalta. Haastatteluja ovat tehneet **Arja ja Markku Valkeavuori**, **Pertti Frisk**, **Jussi Turunen**, **Liisa Siikanen**, **Jatta Heporauta**, **Sami Ritokoski** ja **Reijo Takamaa**. Hankkeen ohjausryhmään kuuluvat **Sirpa Syrjä** (KKP), **Sami Ritokoski** (DIAK) ja **Arja Lusa** (KNT), **Pertti Frisk** ja **Reijo Takamaa**. Vinkkejä haastateltavista voi lähettää knt@knt.fi. Kerätyt tarinat tallennetaan Turun yliopistoon tutkimusta varten. ■

UUTISIA KIRKOLLISKOKOUKSESTA

Nuorten osallisuuden kehittäminen

Kirkolliskokous käsitteli Kirkkohallituksen esitystä nuorten ja nuorten aikuisten osallisuuden kehittämisestä kirkon hallinnon kaikilla tasoilla. Siinä esitetään, että kirkkojärjestystä muutetaan niin, että seurakunnilla olisi velvoite huolehtia nuorten kuulemisen ja osallisuuden toteutumisesta seurakuntiin perustettavien nuorten vaikuttajaryhmien kautta.

Nuorten vaikuttajaryhmät voivat saada paikallisesti erilaisia muotoja ja käytäntöjä, joita rakennetaan yhdessä nuorten kanssa. Paikallinen nuorten kuuleminen ja osallisuuden järjestäminen olisi itsessään osallistava prosessi, jossa nuorilla itsellään olisi tärkeä rooli. Vaikuttajaryhmien organisointi ja toiminta olisi prosessina kevyt, eikä vaatisi seurakunnalta suuria taloudellisia panostuksia. Vaikuttajaryhmiin valittavat nuoret olisivat konfirmoituja alle 29-vuotiaita seurakunnan jäseniä.

Kirkolliskokous kävi esityksestä laajan lähetekeskustelun, ja asia siirtyi lakivaliokunnan käsiteltäväksi, mistä se tulee syksyn istuntoon päätöksentekoa varten. ■

Kirkon kasvatus 2030 -tulevaisuusselonteko

Kirkolliskokous käsitteli myös tulevaisuusvaliokunnan mietintöä kirkon kasvatuksen tulevaisuuden suuntaviivoiksi. Selonteko näkee lapset ja nuoret aktiivisina toimijoina. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että työtä nuorten aikuisten parissa on tehostettava. Kirkossa vallitsee perhekeskeinen kulttuuri, joka saattaa marginalisoida perheettömiä. Nuoriin aikuisiin on kiinnitettävä erityistä huomiota rakenteellisella, toiminnallisella ja kulttuurisella tasolla.

Kirkolliskokous päätti lähettää mietinnön Kirkkohallitukselle toimenpiteitä varten ja hiippakunnille otettavaksi huomioon toimintansuunnittelussa kapituleissa ja seurakuntien tukemisessa. ■



Diakonaatti puhutti kirkolliskokousta

Edustaja **Kirsi Hiilamo** kysyi toukokuun kirkolliskokouksen kyselytunnilla, mitä kuuluu diakonaatille. Vt. kirkkoneuvos **Aulikki Mäkinen** vastasi kutsuneensa systemaattisen teologian yliopistonlehtori **Minna Hietmäen** valmistelemaan asiaa. Mäkisen mukaan tavoitteena on selvittää, miten kirkolliskokouksen valiokuntien diakonaatista esittämät ongelmat voidaan välttää ja ratkaista. Selvittävänä on myös, voidaanko nykytilanteen ongelmia ratkaista piispainkokouksen päätöksillä ilman lakimuutoksia. Näistä tuodaan esitys marraskuun kirkolliskokoukseen.

Diakoniatyöntekijöiden Liitto on julkistanut vuonna 2018 näkemyksensä diakonaatista nimellä Yhteinen palveluvirka, ja se on luettavissa liiton www-sivuilla kohdassa ammatilliset asiat/diakonian virka. ■

Osaston toimihenkilöpäivässä suunniteltiin tulevaa

Maanantaina 8.4. pidettiin Akavatalossa osastojen toimihenkilöiden koulutuspäivä, jossa ajankohtaisasioiden lisäksi pohdittiin osastotoiminnan tapahtumien suunnittelua ja kokoontumisten sisältöjä. Osastotoiminta yhdistää alueen diakonia-

työntekijöitä sekä mahdollistaa yhteisen jakamisen, tuen ja virkistytymisen. Kalenteriin kannattaa varata osastotapaamiselle aika ja lähteä mukaan, koska arjen keskellä ei ole monia tällaisia yhteisiä hetkiä kollegoiden kanssa. ■



Osastotoimijat työn touhussa miettimässä yhteyttä, vaikuttamista ja voimaantumista.

YHTEISKEHITTÄMINEN ON TOIMIVA KEINO

*Johanna Nymanin opinnäytetyö
syntyi tarpeesta kehittää seura-
kunnan kasvatustyön johtajuutta
ja tukea työalajohtajaa
tehtävässään.*



Seurakuntien työalajohtamisen kehittämiseen on käynnissä hanke, jonka tilaaja on Kirkon koulutuskeskus ja jonka yhteistyökumppaneina toimivat Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry., Mikkelin hiippakunta ja työalajohtajia ympäri Suomen seurakuntia. Hanke startattiin opinnäytetyönäni (Sosionomi Yamk, Lahden ammattikorkeakoulu) toimintatutkimuksellisenä kehittämishankkeena. Tarve hankkeelle nousi kentän työalajohtajilta.

Hankkeessa tuotettiin yhteiskehittämällä seurakunnan kas-

vatuksen johtajille verkkosivusto johtamistyön tueksi. Verkkosivuston tuottamista varten selvitin opinnäytetyössäni, mistä osa-alueista kasvatuksen työalajohtajan johtamistyö koostuu ja millaista tukea työalajohtajat tarvitsevat.

Tulosten mukaan kasvatuksen työalajohtajan johtamistyö koostuu ihmisten, asioiden ja itsensä johtamisesta. Työalajohtajan johtamistyö vaikuttaisi tulosten mukaan olevan varsin samanlaista riippumatta johdettavasta työalasta. Työalajohtajat toivoivat sivuston tarjoavan

mm. mahdollisuuden vertaisuuteen ja hyvien käytäntöjen jakamiseen. Hankkeen työryhmä, joka koostui aluksi 15 kasvatuksen työalajohtajasta ja asiantuntijasta, tuotti sivustolle sisältöä yhteiskehittämisen keinoin. Tuotetut sivut liittyvät tulosten myötä löydettyihin johtamistyön keskeisiin osa-alueisiin: työhyvinvointiin, vuorovaikutukseen ja viestintään.

Jaettua ymmärrystä ja tukea jaksamiseen

Yhteiskehittäminen verkossa on innovatiivinen tapa kehittää johtajuutta ja tukea johtajaa työssään. Siinä johtamistyön kehittämistä kantavat vastuuta työalajohtajat ja asiantuntijat itse. Verkossa tapahtuva kehittämissä ei ole aikaa ja paikkaan sidottua.

Yhteiskehittämisessä hyödynnetään työalajohtajien osaamista ja kokemusta. Yhteiske-

hittämisen ydintä ovat tavoitteellinen vuorovaikutus, kumpuunpanuus ja yhteistyö, jossa kaikki osapuolet oppivat ja kehittyvät. Tavoitteena on yhdistää erilaiset näkökulmat ja luoda jaettu ymmärrys johtamistyön eri osa-alueista.

Yhteiskehittäminen tarjoaa työalajohtajalle keinoja löytää tukea työhönsä ja siinä vastaan tulevien haasteiden ratkaisemiseen yhdessä kollegoidensa kanssa. Oman kokemuksen mu-

kaan se on jaksamisen näkökulmasta valtava voimavara ja johtaa johtamistyön laadun paraneamiseen. Näillä puolestaan tataan kasvatuksen työntekijöille paremmat olosuhteet toteuttaa entistäkin laadukkaampaa kristillistä kasvatustyötä.

Minulta hyödyn saavuttaminen on vaatinut tahtoa verkostoitua, rohkeutta pyytää neuvoa ja innokkuutta jakaa osaamista. ■

SINUA TARVITAAN

Tällä hetkellä työryhmään kuuluu yli 20 jäsentä, ja sivuston rakentaminen jatkuu. Kutsumme sinut lämpimästi mukaan työryhmäämme, vertaisverkostoon, josta saat tukea työllesi ja kehityt johtamistehtävässäsi. Kaipaamme työryhmässä sinun osaamistasi ja kokemustasi.

Hankkeen aikana on myös perustettu kasvatuksen työalajohtajille ryhmä Facebookiin nimellä Kirkon nuorisotyön johtajat. Ryhmässä on lähes 70 esimiestyössä toimivaa. Hankkeen kuulumisista tiedotetaan ryhmän sivuilla. Liity joukkoon! ■

KEHITTÄMISHANKKEESTA SYNTYI VERKKOSIVUSTO

Johanna Nymanin opinnäytetyössä tuotettiin yhteiskehittämällä seurakunnan kasvatustyön johtajalle verkkosivusto johtamistyön tueksi. Verkkosivusto toimii perehdyttämismateriaalina johtamisen kysymyksissä uudelle johtajalle, mutta myös johtamisen tukena johtajana jo toimivalle.

Materiaalia tuotettiin yhdessä kasvatuksen työalajohtajien ja asiantuntijoiden kanssa.

Verkkosivuston rakenne noudattelee tulosten mukaista jakoa. Kasvatuksen työalajohtajan johtamistyö koostuu ihmisten, asioiden ja itsensä johtamisesta. Lisäksi sivusto sisältää työalajohtajien toivoman mahdollisuuden vertaisuuteen ja hyvien käytäntöjen jakamiseen. Kehittämishanke osoitti, että verkossa tapahtuva yhteiskehittäminen on hyödyllinen keino muodostaa jaettu ymmärrys työalajohtajan johtamistyön eri osa-alueista. ■

Opinnäytetyö: <https://www.theseus.fi/handle/10024/163678>

Lisätietoja: Johanna Nyman, Kotka-Kymin seurakunnan kasvatuksen työalavastaava, johanna.nyman@evl.fi

MAAILMA MUUTTUU – NIIN MYÖS SEURAKUNNAT

Ikääntyneiden määrä kasvaa, syntyvyys alenee ja työikäiset muuttavat syrjäseuduilta pois. Miten muutokset vaikuttavat seurakuntien elinvoimaan ja niiden työhön?

Valtiotieteiden tohtori **Timo Aro** tietää, että muuttoliikkeestä puhuminen herättää Suomessa vahvoja reaktioita. Kaupunki ja maaseutu sekä etelä ja pohjoinen ovat sanapareja, jotka asetellaan mieluusti vastakkain ja sen jälkeen nähdään uhkakuvia.

– Muuttoliikettä olisi hyvä tarkastella vuosikausia jatkuneena kehityskulkuna. Siinä ei ole mitään uutta tai yllättävää. Suomi on erikoinen paikka, sillä katsomme muuttoliikettä usein tunteiden kautta. Muissa länsimaissa ei käydä keskustelua esimerkiksi kaupungistumisen vaaroista. Ne ovat suomalaisia erityispiirteitä, Aro sanoo.

Hänen mukaansa ihmisten liikkuminen ja paikkaan liittyvät valinnat kuuluvat luonnolliseen kehitykseen.

– Monissa maissa ei tarkastella maan sisäistä muuttoliikettä lainkaan. Sitä pidetään normaalina. Ihmisiä jopa kannustetaan hakeutumaan eri paikkakunnille työn tai opiskelupaikan perässä.

Aro sanoo, että Suomessa on ollut aina suuret alueelliset erot, joita on pyritty tasapainottamaan yhteiskuntapolitiikan keinoin.

– Toki on syytä olla huolissaan siitä, miten suuriksi erot kasvavat supistuvien ja kasvavien paikkojen välillä. Ihmisillä on kuitenkin oikeus valita asuinpaikkansa, siihenkään ei pidä liikaa puuttua.

Alueellinen eriytyminen kasvaa

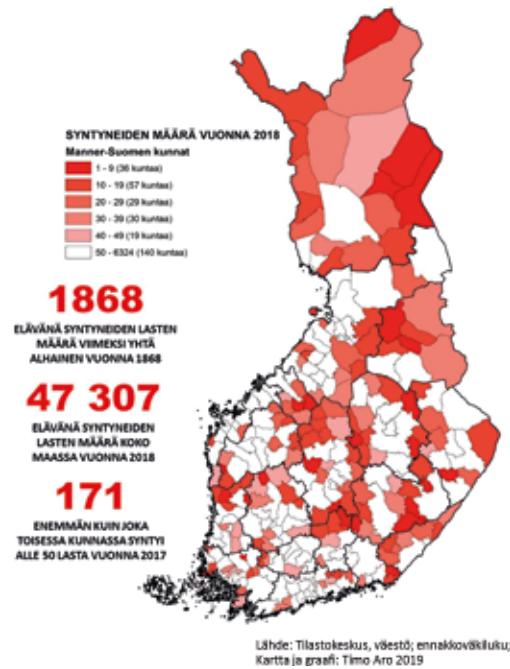
Timo Aro kuvaa Suomen sisäistä muuttoliikettä valikoivaksi. Alueellinen eriytyminen on voimakkaassa kasvussa, kun muuttovoittoiset alueet vetävät väkeä ja syrjäseudut tyhjenevät.

– Silti yhä noin kaksi kolmesta muutosta tapahtuu oman kunnan sisällä tai kuntien rajoilla. Yksi viidestä muutosta on niin sanottu aito muutto, jossa ko-ko elinpiiri muuttuu, Aro sanoo.

Syntyvyyden aleneminen koskettaa yhä useampaa kuntaa. Nyt jo olemme tilanteessa, jossa kolmesta kunnasta kahdessa kuolleisuus ylittää syntyvyyden.

– Itä-Suomessa, Pohjois-Suomessa ja Väli-Suomessa iäkkään väestön kasvu on poikkeuksellisen suurta. Iäkkäiden osuus on talouden näkökulmasta kilpailukykyisemmällä tolalla Etelä- ja Länsi-Suomessa kuin muissa osissa maata, Aro sanoo.

ELÄVÄNÄ SYNTYNEIDEN LASTEN MÄÄRÄ KUNNITTAIN VUONNA 2018



Syntyvyys alenee vauhdilla.

Kakkoskaupungit kutistuvat

Suomalaiseen poliittiseen retoriikkaan kuuluu puhe koko maan pitämisestä asuttuna ja elinvoimaisena. Tilastot näyttävät toisenlaisen Suomen.

– Jos katsomme kehitystä numeroiden perusteella, on helppo todelta, että Suomi ei ole ollut enää vuosikymmeniä asuttuna koko maan osalta. Tietyiltä alueilta on hakeuduttu tietyille alueille aina. Elimme pitkään Suomessa, jossa syntyvyys oli kuolleisuutta suurempaa. Nyt muuttoliikkeen vaikutukset näkyvät voimakkaammin, kun tilanne on muuttunut.

Väestön väheneminen oli ennen vain maaseudun ongelma. Nyt samaan tilanteeseen ovat joutuneet maakuntien kakkoskaupungit.

– Osa keskisuurista kaupungeista ja maakuntakeskuksista on vaaravyöhykkeessä, sillä polarisaatio kasvavien ja supistuvien alueiden välillä on kasvanut. Kutistuvia paikkakuntia ovat esimerkiksi Kotka, Kouvola ja Kajaani, Aro luettelee. ■

Miten muuttoliike vaikuttaa seurakuntiin?

– Muutosta pitää työstää nyt. Viiden vuoden kuluksena olemme jo myöhässä. Tarvitsemme työtapoimme monipuolisia vaihtoehtoja niin somessa kuin henkilökohtamisessa. On suostuttava muutokseen, joka voi olla tosi hyvä asia, johtava diakoniatyöntekijä **Pirjo Sariola** aloittaa.

Kasvatustyön johtava viranhaltija **Tiina Taavitsainen** sanoo, että kasvatustyössä seurataan tarkasti syntyvyyttä ja lapsimäärän kehitystä.

– Vaikka perustoiminnot pitävät vielä pintansa, olemme ketterästi luomassa uusia työmuotoja. Työntekijöitä on kannustettu laaja-alaiseen kouluttautumiseen, että tulevaisuudessa olisi valmiutta tarttua monenlaisiin töihin, Taavitsainen kertoo.

Uusia toimintatapoja

Mitä muuttoliike ja väestörakenteen kapautuminen käytännössä aiheuttavat seurakunnille?

– Haastetta priorisoida ja etsiä uusia yhteistyö- ja toimintatapoja, myös seurakuntaliitoksia. Niissä jumalanpalvelusyhteisöt säilyvät, mutta hallinto kevenee, Sariola sanoo.

Hän näkee eläkeläiset kirkon voimavarana, joita pitäisi houkutella aktiivisemmin kirkon toimintaan.

– Eläkeläisillä on elämän- ja työkokemusta. Heistä moni on valmis uusiin projekteihin yhteiseksi hyväksi.

Sariola uskoo, että 2020-luvulla ikäihmiset saatavat nykyisten tapojen rinnalla kokoontua myös Skype-ryhmässä tai isovanhempi-lapsenlapsi-kerhossa.

– Uskon, että seurakuntien toiminnan profiili kehittyi eri suuntiin kasvukeskuksissa ja haja-asutusalueilla. Toimintaympäristön todellisuuden tulee näkyä toimintatavoissa, hän sanoo.

– Eläkeläiset ovat voimavara, Pirjo Sariola muistuttaa.



– Uudistumme ketterästi, Tiina Taavitsainen sanoo.



KUVAT URPO HÄKKINEN JA KIRKON KUVAANKKI AARNE ORMIO

Leikkauksia ja joustoja

Väen vähetessä verotulot laskevat ja seurakuntien talous käy tiukille.

– Kun joudutaan tekemään leikkauksia, ovat valitettavasti henkilöstö- ja kiinteistömenot usein ne suurimmat menoerät, joita tarkastellaan kriittisesti, Tiina Taavitsainen summaa.

Hän tietää, että syrjäkylillä on vaikea saada toimintoja pyörimään, kun osallistujamäärät jäävät liian pieniksi.

– Näissä tilanteissa voidaan etsiä sopusointua ja joustaa säännöistä, mutta kyllä toiminnot vähitellen loppuvat, jos ihmisiä ei ole tarpeeksi.

Myös pitkät välimatkat voivat olla iso haaste seurakuntalaisille.

– Perhe saattaa valita mieluummin kotiin jäämisen. Voisiko syrjemällä olla tapahtumia edes silloin tällöin tai voisiko perheille kehittää somea virikkeitä ja yksilökohtaisen tuen malleja, Taavitsainen kysyy.

Huolenpito jatkuu

Miten syrjäseutujen ihmisille käy tulevina vuosina. Pitääkö kukaan heistä enää huolta?

– Kyllä pitää, mutta tavat muuttuvat. Haja-asutusalueilla elää yhteisöllisyys ja välittäminen, joka on seurakunnan kohtaamisten merkittävä resurssi. Mielestäni lähimmäisyys ja toisesta välittäminen on nostettava kirkon ykköshankkeeksi, koska se on voimavara myös kasvukeskuksissa, Sariola sanoo.

Taavitsaisen mielestä seurakunnan tulee olla kiinnostunut kaikista ihmisistä ja jokaiselle saavutettavissa. Palveluiden häviämisen pikkukyliltä ei tarvitse olla kirkon näkökulmasta koko totuus.

– Vapaaehtoisuuden, verkkopalveluiden ja vaikka pop up -toiminnan mahdollisuuksia voi löytyä.

Arkeen mukaan

Kasvukeskuksissa asuu tulevaisuudessa valtavasti väkeä. Miten seurakunta tavoittaa heidät parhaiten?

– Syntymäpäiväkotikäynti älypuhelimella, nettihartaus tai someryhmä voivat olla seurakunnan toimintatapoja niin haja-asutusalueella kuin kaupungeissa, Sariola sanoo.

– Kirkon tulee näkyä ja kuulua fyysisesti sillä, missä ihmiset luontaisesti ovat ja toimivat. Seurakunnan perustehtävä on sen sanomassa. Miten me seurakuntalaiset ja työntekijät sanoitamme evanliumia ja toimimme niin, että ihmiset kiinnostuvat, ottavat kopin ja pysyvät kukin tavallaan mukana, Sariola miettii.

Myös Taavitsaisen mielestä yhteisölähtöinen työote on avainasemassa.

– Jos ihmiset tavoitetaan kouluissa, työpaikoilla ja harrastuksissa, ei seurakunta jää irralliseksi toimijaksi tai palvelulaitokseksi. ■



Näin Vantaalla

Väestön ikääntymiseen ja syntyvyyden alenemiseen vastataan Vantaalla kehittämällä toimintatapoja suunnitelmallisesti.

Kehittäminen näkyy esimerkiksi kasteprosesseissa. Kaupungissa on kehitetty sähköinen kastevarausjärjestelmä ja uudistettu kasteeseen liittyvää viestintää. Kasteperheiden tukemisessa on nostettu esiin erityisesti kummiuden tukeminen. Kaupungissa on kehitetty Kummipäi-

vä-konsepti, joka on nyt levinnyt kaikkiin hiippakuntiin. Tänä keväänä pilotoitiin myös tekstiviestihanketta, jossa lähetettiin tekstiviesti kaikille alle 7-vuotiaiden vantaalaisten lasten kummeille.

Vantaan seniorihanke tavoitteena on suunnata seurakuntien toimintaa erityisesti aktiiviselle ja hyvin voivalle senioriväestölle, jolle seurakuntien toiminta on vierasta. Seniorien hyvinvointipäivät ja omaishoitajien kuntosaliryhmä ovat hyviä esimerkkejä seniorihankkeen toiminnasta. Vantaalla on käynnistynyt myös Vanhustyön moniammatillinen kehittämisen prosessi, jossa pyritään tarkastelemaan, miten seurakunnat voivat olla mukana elämänkaaren loppupäässä. Seurakunnat ovat perinteisesti olleet vahvasti läsnä hoivakodeissa ja sairaaloissa, mutta haasteena on tukea ja auttaa kotihoidossa olevien vanhusten suurta ja kasvavaa joukkoa.

Uusi Kivistön kaupunginosa tarjoaa tulevaisuudessa kodin 50 000 vantaalaiselle. Vantaankosken seurakunnassa tämä tarkoitti sitä, että ennen syrjässä sijainneesta Kivistön kirkosta tulikin nopeassa tahdissa suuren kasvukeskuksen keskus-kirkko. Seurakunnassa muutokseen reagoitiin hyödyntämällä segmenttitutkimusta ja kohdentamalla Kivistön kirkon palvelut erityisesti lapsiperheille sopivaksi.

Tikkurilan kaupunkikeskukseen rakennetaan täysin uutta kirkkoa vanhan puretun tilalle. Kun resursseja ei voi loputtomasti lisätä, väestömuutoksiin reagoidaan siirtämällä toiminnan painopistettä sinne, missä ihmiset liikkuvat. Vantaalla on viime aikoina tutkittu jäsenyyden kokemista ja seurakuntaan kiinnittymistä ja hoksattu, että nykyisiläkin resursseilla voidaan tehdä jo paljon tavoitettavaa seurakuntatyötä viestintää kehittämällä.

Nuoria aikuisia on kutsuttu muuttaneiden brunssille. Viime vuoden brunssikokeilu oli niin suosittu, että toimintaa aiotaan jatkaa nimenomaan alle 40-vuotiaiden tavoittamiseksi. ■

Lähde: Johanna Pohjantaival, kehittämistoiminnan suunnittelija Vantaan seurakunnat

Puolangalla on sopeuduttu hyvin

Kirkkoherra Hannes Seppänen sanoo suoraan, että Puolangalla toiminnan painopiste on vanhemmissa ihmisissä.

– He ovat mieluisia, helposti kohdattava ikäryhmä. Monet heistä tulevat mielellään tilaisuuksiin.

Lapsia ja nuoria on vähemmän, mutta heidänkin kerhonsa ja tilaisuutensa pidetään. Puolangan seurakunta on sopeutunut kirkkoherran mielestä muutoksiin hyvin.

– Työntekijäresurssit ja painotukset on ehditty oikein hyvin suunnata sinne, missä niitä eniten tarvitaan. Kolmenkymmenen vuoden kuluessa Puolangan seurakunnan jäsenmäärä on puolittunut viidestä tuhannesta kahteen ja puoleen tuhanteen ja työntekijämäärä laskenut 15:sta kahdeksaan, Seppänen kertoo.

Työikäisten väheneminen vaikuttaa mm. siihen, että melkein kaikki luottamushenkilöt ovat eläkeläisiä.

– Eläkeläisissä on energiaa, eivät he ole mikään passiivinen vastaanottajaryhmä, Seppänen sanoo.

Hän on huolissaan lähinnä siitä, mistä saadaan vapaaehtoisia ja luottamushenkilöitä tulevina vuosina ja vuosikymmeninä.

– Nuoret aikuiset ja työikäiset eivät ole kovin aktiivinen ikäluokka seurakunnan toiminnassa.

Kirkkoherra vakuuttaa, että Puolangalla pidetään jatkossakin huolta syrjässä asuvista.

– Diakoni vieraillee yksinäisten luona, ja seurakunta voi järjestää esimerkiksi kotiseurat ihan missä päin seurakuntaa tahansa. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

Jumittuminen – kokemus +

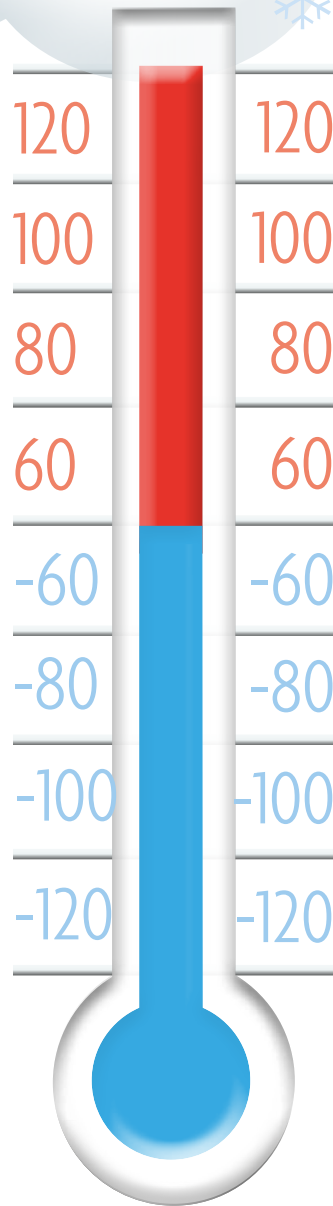
Nyt katsotaan, mitkä asiat ovat plussan puolella ja mitkä pakkasella työiän varttuneemmalla puoliskolla.

1. Vahva identiteetti. Se, mikä nuorella työntekijällä voi olla vasta hakusessa, on kokeneella yleensä topakasti hanskassa. Työidentiteetti kasvaa työuran myötä. Se alkaa ihanteesta, mutta jalostuu kokemuksen myötä selväksi näkyksi omasta työtavasta ja työn tavoitteista.

2. Tunnealy. Huippuyliopisto MIT:n tutkijoiden mukaan tunnealy eli kyky havainnoida ihmisten tunnetiloja on huipussaan noin 40-vuotiaana eikä ala laskea kuin vasta eläkeiän kynnyksellä. Tunnealy on vahva valttikortti työssä, jonka painopiste on ihmisten kohtaamisessa.

1. Jumittuminen. Se alkaa usein sanoilla ”kun ennenkin on tehty näin”. Pitkä työura voi heikentää kykyä kokeilunhaluun ja leikkisyyteen työssä. Kokeneenkin työntekijän kannattaa muistaa, että jalokiviä löytää välillä vain etsimällä uusista paikoista.

2. Vähättely. Kokemattomuus ei tarkoita automaattisesti tyhmyyttä. Kokeneemman kannattaa vähättelyn sijaan mentoroida kokemattomampaa ja auttaa tätä löytämään oman potentiaalinsa. Oman paikkansa löytäminen vaatii joskus harha-askelia ja liukastumisia, ja sitä pitää sietää.



3. Kokemus. Pyörää ei kannata keksiä uudestaan, sitä kannattaa sen sijaan säätää entistä liukkaammaksi. Kokenut työntekijä on ehtinyt kokeilla eri asioita uransa aikana. Tätä kokemusta pitää jakaa ja kuunnella varsinkin tiimityössä, jotta työtä voidaan oikeasti kehittää.

4. Viisaus. Pitkän työuran tehneellä on kykyä ajatella strategisesti, nähdä olenainen työssä, kyky harkita ja pohtia sekä kyky perustella ajatuksensa monipuolisesti ja -tasoisesti. Sitä voidaan kutsua myös viisaudeksi, joka karttuu tekemisen kautta.

3. Laiminlyöminen. Oman terveyden ja työkyvyn laiminlyöminen heilahtavat vastapallon takaisin jotta pamahtavat. Kokemuksen mukanaan tuoma ikääntymisen tuntu kropsa. Siksi iän karttuessa mittariin itsestään huolehtimisen velvoite lisääntyy.

4. Oppimattomuus. Vaikka iän karttuminen lisää kokemusta, se ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita viisastumista. Viisastuminen on seurausta siitä, kuinka hyvin työntekijä on uransa aikana säilyttänyt kyvyn uudistua ja oppia sekä työssään että elämässään. Siksi jokaisen kannattaa suostua oppilaaksi ajoittain.

toiminnanjohtaja

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

Inhimillisellä kohtelulla huikeisiin tuottoihin

Hallitusohjelmaneuvoittelussa pohdittiin työuran alkua, kestoja, syrjäytymistä ja 75 prosentin työllisyysasteen saavuttamista. Työelämän keskivaihe jäi marginaaliin, vaikka työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi viime vuonna seitsemän prosenttia enemmän työkäisiä kuin edellisvuonna. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 19 900 henkilöä 2018. Heistä osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 5600. Kasvua oli 25–44- ja yli 60-vuotiaiden ryhmässä.

Työurien pidentäminen on mahdollista työhyvinvointia parantamalla, varhaisella puuttumisella ja riittävän hoidon sekä tuen antamisella. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien keski-ikä on 52 vuotta, mikä pudottaa eläkkeelle siirtyvien keski-ikä 60,5 vuoteen. TELAn (30.4.2019) mukaan työkyvyttömyys maksaa Suomelle 2,5 miljardia euroa (työeläkejärjestelmän 1,8 miljardia ja KELAn työkyvyttömyyseläkkeiden 0,7 miljardia).

Masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 3500 henkilöä 2018. Mielenterveydellisistä syistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään keskimääräistä nuorempina ja töihin palaaminen on harvinaisempaa. Asia on vakava. Ongelma ei ole vieras kirkonkaan työpaikoilla. Dtl:ään on soitettu jaksamiskysymyksissä aikaisempaa useammin. Soittajilla on haasteita työn organisoinnissa ja resursseissa sekä työpaikoilla vallitsevassa käytöksessä ja kohtelussa.

Työpaikassa tulisi olla sovittuna miten toimitaan, jos havaitaan työkaverin työkyvyn heikenneen. Kirkossa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syitä ovat ensi sijassa mielenterveysongelmat ja tuki- ja liikuntaelinongelmat. Lukumäärät ovat pieniä, mutta suunta kasvussa: +0,2 työkyvyttömyyseläkkeet, +1,2 kuntoutustuki ja +0,4 osatyökyvyttömyyseläkkeet (KEVA). Kun kuntoutustuki myönnetään, Keva pyytää työnantajaa huolehti-

maan, että kuntoutustuen saajalle laaditaan hoito- tai kuntoutuksen suunnitelma, jossa sovitaan toimenpiteistä työkyvyn palauttamiseksi tai kuntoutumisen edistämiseksi. Kirkon jatkohakemuksissa on harvemmin kuin muissa KEVAN jatkohakemuksissa mukana työterveysneuvottelulausunto. Seurakuntien tuleekin huolehtia kuntoutustuella olevien yhteydestä työterveyshuoltoon.

Kirkossa on tehty hyvän työpaikan ohjelmia, jaettu hyviä käytäntöjä ja pyritty parempaan. Tekeminen ei ole ollut turhaa. Epävarmuus siitä, että työkaverin eläköitymisen myötä virkaa ei ehkä täytetä, kuormittaa alitajuisesti. Nyt seurakunnissa ja keskushallinnossa hyvällä henkilöstöstrategialla olisi paikkansa. Hyvää henkilöstösuunnittelua ei ole päätös, että eläkkeelle jäävien virkoja ei täytetä. Seurakunta on silloin tuuliajolla seilaava laiva, sattumalla on liiksi sijaa. Laitetaan tämä kuntoon.

Ihmisen inhimillinen kohtelu on kallisarvoista – myös kansantalouden kannalta. ■



KUVA RUUSUKUVA | TARJA ENGBLOM



Leppävaaran seurakunnan johtava nuorisotyönjohtaja Pasi Härkönen ja Ylä-Savon seurakuntayhtymän valtuuston puheenjohtaja ja monessa vapaaehtoisena mukana oleva Elina Sirola uskovat ikäihmisten osaamiseen.

LEIRIMUMMOT JA -VAARIT SUOSIOSSA

Sukupolvien kohtaamisesta puhutaan, mutta toteutuuko se?

Leirimummot ja -vaarit on otettu ilolla

vastaan monessa seurakunnassa.

Johtava nuorisotyönjohtaja **Pasi Härkönen** kertoo, että Leppävaaran seurakunnassa on ollut parkkimummo koululaisten iltapäiväkerhoparkissa.

– Hän teki lasten kanssa läksyjä, pelasi lautapelejä ja oli mukana askarteluissa. Niin lapset kuin parkkimummo tykkäsivät järjestelystä. Pitää vain muistaa, että kukin vapaaehtoinen on mukana voimiansa rajoissa, Härkönen sanoo.

Kaikilla lapsilla ei ole kosketusta vanhoihin ihmisiin, ja toisaalta kaikilla vanhuksilla ei ole lastenlapsia.

– Jo pelkkä vanhemman ihmisen paikalla oleminen sellaisessa ympäristössä, jossa on lähinnä nuoria ja lapsia, auttaa kasvattamaan keskinäistä

ymmärrystä ajan ilmiöistä puolin ja toisin. Tässä voisi olla myös yksi keino yksinäisyyden torjumiseen.

Kuuntelua ja ohjaamista

– Yhteisöllinen toiminta on leirivaarien ja -mummojen toiminnassa keskiössä, sanoo johtava nuorisotyönjohtaja **Katri Ahonen** Keravan seurakunnasta.

Keravalla on ollut hyviä kokemuksia käytännöstä, jossa eri ammateissa olleet innostuvat lähtemään eläkepäivinänsä mukaan leireille.

– Toiminta käynnistyi vuosia sitten. Meillä on ollut mukana vanhempia vapaaehtoisia lähinnä rippikoululeireillä. Jos on tullut ilmi, että joku ha-

luaa mukaan tällaiseen toimintaan, olemme perehdyttäneet hänet ohjaamalla ja keskustelemalla tehtäviin, Ahonen valaisee.

Tehtävät vaihtelevat kunkin taitojen ja mieltymysten mukaan. Ahosen mukaan leirivaarit ja -mummot ovat vetäneet hartauksia, olleet läsnä eri leiritilanteissa ja ryhmissä sekä seuranneet sääntöjen noudattamista.

– On ollut hämmentävää huomata, kuinka nuoret kuuntelevat isoäitejä ja -isiä eri tavalla kuin meitä työntekijöitä. Isovanhemmat ovat nuorille tärkeitä.

Kipinämiikosta leireille

Leppävaaran seurakunnassa vapaaehtoistyössä toimiva **Matti ”Tikkis” Tikkanen** löysi erilaisten kuorojen, ruuanjakelun ja roudaritehtävien jälkeen itsensä leirivaarin tehtävistä. Diakoniatyön kautta apua elämäänsä saanut Tikkanen koki seurakunnan omakseen. Nyt ravintolan vahtimestarina yli 30 vuotta toiminut Tikkis nauttii suurta leiriläisten luottamusta.

– Edessä on kesällä jo seitsemäs riparileiri. Kaikki alkoi huuleneitosta muutama vuosi sitten.

Kysyin, että tarvitseteko kipinämiikkaa, ja niinpä olin seuraavana päivänä ruokapalkalla Partaharjun leirillä mukana. Innostuin leirityöstä, ja sen jälkeen olen ollut rippikoululeireillä ja erilaisissa tehtävissä, Tikkanen kertoo.

Hän kannustaa toimintaan, sillä se tarjoaa seurakunnalle auttavia käsiä ja isovanhemmille ja nuorille kohtaamisia.

– Toiminta avaa uusia ovia. Yhdessäolo on tärkeää, ja nuoret ovat ottaneet minut hyvin vastaan. Moikkaavat aina tavatessa. Leireillä olen havahtunut, että moni nuori on hyvin yksinäinen. Isovanhempi voi olla heille tukena.

Mummona tapahtumissa

Isovanhempana voi olla tapahtumissakin, kuten sonkajärveläinen **Hannele Karjalainen**. Päätäjänä ja vapaaehtoisena toimiva Hannele oli viimeksi partiokisassa. Lasten kohtaaminen nostatti tunteet pintaan.

– Kaikilla ei ole isovanhempia. Mielelläni toimin jatkossakin mummona seurakunnan ja partion tilanteissa. Lasten into ja aitous tuovat iloa meillekin, Karjalainen sanoo. ■

Kaikilla lapsilla ei ole isovanhempia. Seurakuntien tapahtumien vaarit ja mummot ovat ovi yhteisöllisyyteen.



SYKSYN PALKAN- TARKISTUKSET

Älä odota, että joku keksii ehdottaa sinulle palkan korotusta, sillä sitä hetkeä voit joutua odottamaan pitkään. Nyt on aktiivisuuden aika palkka-asioissa.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 2018-2020 mukaan seurakunnan tulee käyttää 1.1.2020 lukien 0,6 prosentin suuruinen järjestelyerä henkilökohtaiseen ja/tai tehtäväkohtaiseen palkanosaan.

Järjestelyerän ensisijaisena tavoitteena on sen käyttäminen paikallisten palkkausjärjestelmien kehittämiseen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen, tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukemiseen. Samalla on huolehdittava siitä, että esimiesasemassa olevien palkkaus on oikeassa suhteessa alaisten ja verrokkiryhmien palkkaan nähden.

Käytettävä rahasumma 0,6 prosenttia lasketaan kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden vuoden 2019 tavanomaisen kuukauden peruspalkoista muodostuvasta summasta.

Täytäntöönpanoneuvottelut asiassa käydään luottamusmiesten ja työnantajan kanssa niin, että henkilöstölle annetaan asiassa tosiasiallinen vaikuttamismahdollisuus. Asiassa pyritään yksimielisyyteen. Jos siihen ei päästä, työnantaja päättää järjestelyerän käytöstä henkilökohtaiseen palkanosaan ja/tai tehtäväkohtaiseen palkanosaan tai vastaaviin korotuksiin. (KirVESTES allekirjoituspöytäkirja 4 §).

Keskustele JUKOn luottamusmiehen kanssa palkan tarkistukseen tarpeestasi. Pienemässä työyhteisössä, jossa ei ole luottamusmiestä, puhu asiasta suoraan palkka-asiamiehen tai esimiehen kanssa.

Suorituslisä maksuun tammikuussa 2020

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän uusi elementti on työsuorituksen arviointiin perustuva suorituslisä. Se on pysyvä järjestelmän mukainen palkanosa, johon työnantajan on vuosittain varattava vähintään 1,1 prosenttia henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä.

Järjestelmän mukainen ensimmäinen arviointijakso päättyy marraskuussa, jolloin kehityskeskustelussa arvioidaan, miten työntekijä on suoriutunut ase-

tetuissa tavoitteissa. Ensimmäisten suorituslisien tulee olla maksussa tammikuun 2020 palkanmaksun yhteydessä.

Kevään luottamusmieskoulutuksessa on noussut esille, että kehityskeskusteluiden ja suorituslisän perustana oleva palkkausjärjestelmän mukainen tehtäväkuvaus(lomake) ei ole kaikkien työntekijöiden osalta ajan tasalla. Tämä puute on syytä mahdollisimman pian saada korjattua. KirVESTES 23§ mom 4 mukaan *työnantajan on huolehdittava, että esimies käsittelee tehtävästä laaditun tehtäväkuvauksen viranhaltijan/työntekijän kanssa vuosittain*. Asia on syytä ottaa esille hyvissä ajoin ennen arviointikeskustelua. Työntekijä voi olla asiassa aloitteellinen.

Samoin on tullut esille, että suorituslisän arvioinnin perusteet ovat osalla työpaikoista keskeneräiset. Luottamusmiesten on syytä olla aktiivisia täytäntöönpanoneuvotteluiden loppuun saattamisessa, jotta arviointikriteerit valmistuvat hyvissä ajoin ennen arviointikeskusteluja. Työntekijällä on oikeus tietää, millaisilla kriteereillä hänen työssään suoriutumistaan arvioidaan. Suorituslisän tulee olla kannustava, ja työnantajan on kohdeltava henkilöstöä sen jakamisessa tasapuolisesti.

Avoimuudella kohti palkkatasa-arvoa

Palkkausjärjestelmän tulee olla kannustava, kilpailukykyinen, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen. Palkkaukseen liittyy

vien käytäntöjen tulee olla avoimia, läpinäkyviä ja objektiivisia ja järjestelmää tulee käyttää yhteneväisesti läpi organisaation.

Tasa-arvolaisissa palkkasyrjintä on yksiselitteisesti kielletty. Jos työntekijä epäilee, että palkkauksessa on rikottu tasa-arvolakia, hän voi selvittää asiaa itse tai luottamusmiehen kanssa. Luottamusmiehellä on oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan. Tarvittaessa luottamusmies voi saada apua tasa-arvovaltuutelta.

Palkkausta arvioitaessa tulee tarkastella tehtävän vaativuusarviointia ja tehtäväkohtaisen vähimmäispalkan lisäksi muita palkanosia, joita tulee käyttää yhtä lailla syrjimättömästi. Onko esimerkiksi vaativuusosaa ja erityistä osaa käytetty yhdenmukaisesti ja tasa-arvoisesti? Ovatko erot palkkauksessa perusteltuja vai perusteettomia?

Jos palkkausjärjestelmä on läpinäkymätön eikä työntekijällä ole mahdollisuutta saada verrokkitietoja palkkauksesta, on käytännössä erittäin vaikeaa arvioida syrjintäolettamaa. Palkkatietämystä voidaan vahvistaa ottamalla palkka-asiat yhteiseen keskusteluun. Avoimuus auttaa arvioimaan, käytetäänkö palkkausjärjestelmää oikein. Näin myös perusteettomat palkkaerot voidaan löytää ja korjata. ■

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

Työaikalaki uudistuu ensi vuonna

Uusi työaikalaki hyväksyttiin eduskunnassa 13.3.2019. Laki on tulossa voimaan 1.1.2020. Voimassa olevan työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä voidaan kuitenkin noudattaa sopimuskauden loppuun.

Nykyinen työaikalaki on vuodelta 1996, ja se on ollut jo kauan vanhentunut. Lain uudistamistyön tavoitteena olikin saattaa laki vastaamaan 2020-luvun työelämän tarpeita. Työnteko ei ole enää entiseen tapaan aikaan tai paikkaan sidottua. Lain on täytettävä myös EU:n työaika-direktiivin ja kansainvälisten sopimusten Suomelle asettamat vaatimukset. Lähtökohtana on työntekijän suojelun toteuttaminen kuitenkin mahdollistaen myös paikalliset työaikajärjestelyt.

Uuteen työaikalakiin sisältyy sekä pakottavia säännöksiä että säännöksiä, joista voidaan sopia toisin eri tasoilla sopimuksilla. Pakottavat säännökset koskevat mm. työajaksi luettavan ajan käsitettä, lisä- ja ylityön määritelmiä ja suostumusta, enimmäistyöaikaa, korvaavien lepoaikojen antamista, kanneaikaa ja työnantajan kirjanpitolovelvollisuutta. Pakottavien säännösten lisäksi on runsaasti asioita, joista voidaan sopia valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Tällaisia asioita ovat mm. säännöllinen työaika, joustotyö, liukuvan työajan rajat, työaikapankki ja erilaiset työaika-korvaukset. Eräistä kysymyksistä, kuten esimerkiksi liukuvan työajan järjestelyistä ja työaikapankista, voidaan sopia työpaikkakohtaisesti. Lisäksi jää vielä asioita, joista työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään.

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei edelleenkaan lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

Uskonnollisia toimituksia suorittavat ovat olleet työaikalain 2 §:n 1 momentin poikkeussään-

nöksen nojalla työaikalain soveltamisalan ulkopuolella. Lain soveltamisalan ulkopuolella ovat olleet myös julistus-, kasvatusta-, opetusta-, lähetys- ja diakoniatyötä välittömästi tekevät viranhaltijat Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetuksen nojalla. Tämä on siis tilanne vielä tällä hetkellä. Uusi laki soveltuu lähtökohtaisesti kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin. Kaikista poikkeuksista säädetään jatkossa laissa.

Edelleen voimassa olevan työaikalain mukaan lakia ei sovelleta:

- johtamiseen ja siihen välittömästi rinnastettavaan itsenäiseen tehtävään
- uskonnollisiin toimituksiin
- perheenjäsenen työhön
- työhön, joka tehdään kotona tai muuoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä
- työhön, jonka työajasta on säädetty erikseen

Lisäksi siis vielä tällä hetkellä eräät viranhaltijaryhmät ovat työaikalain soveltamisalan ulkopuolella asetuksen tasoisen säädöksen nojalla. Kun kirkon työaika-asetuksen mukaan työaikalakia ei sovelleta kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän julistus-, kasvatusta-, opetusta-, lähetys- ja diakoniatyötä välittömästi tekevien viranhaltijoiden työssä, on suuri osa DTL:n ja KNT:n jäsenistä ollut soveltamisalan ulkopuolella.

Jotta tehtävä voisi jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, uuden lain mukaan edellytetään työaika-autonomiaa ja sitä, että tehtävä on mainittu laissa. Asetuksella ei voida enää säätää poikkeuksista.

Tällaisia poikkeuksellisia tehtäviä ovat uuden työaikalain mukaan:

- johtaminen ja tähän rinnastettava itsenäinen tehtävä
- uskonnolliset toimitukset
- työnantajan perheenjäsenen työ
- työ, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä (tämä poikkeus voi edelleen tulla sovellettavaksi esimerkiksi ns. liikkuvaa työtä tekevien myyntiedustajien osalta)
- tehtävät, joiden osalta työajasta on säädetty omassa laissa.
- tehtävät, joiden osalta valtakunnallisella työehtosopimuksella turvattu vastaava suoja ja tehtävät mainittu laissa

Uuden työaikalain mukaan lakia ei myöskään sovelleta voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevän työntekijän työhön siltä osin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan, josta on sovittu valtakunnallisella työehtosopimuksella ja joka antaa työntekijälle työaikalain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaavan suojan.

Uskonnollisia toimituksia suorittava voi jatkosakin jäädä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, jos hänellä on laissa tarkoitettu työaika-autonomia. Sen sijaan kotona tehtävä työ ei siis enää sisälly lain soveltamisalan poikkeusluetteloon. Soveltamisala laajentuu etätyöhön, jota tehdään nykyään paljon nimenomaan asiantuntijatyössä. Toisaalta laajan soveltamisalan vastapainona on myös entistä laajemmat joustomahdollisuudet. Uutta jousto-

työaika noudatettaessa työntekijä päättää työajastaan sekä työntekopaikastaan ja työnantaja puolestaan määrittelee tehtävät, tavoitteet ja kokonaisaikataulun.

Työaika-autonomia tarkoittaa sitä, ettei työntekijän työaika ennalta määritellä eikä hänen työajan käyttöönsä valvota, ja työntekijä voi siten itse päättää työajastaan. Määritelmä löytyy uuden työaikalain 2 §:n 1 momentin alusta. Mahdollinen työajattomuus tulee arvioida tapauskohtaisesti: onko kyseisellä työntekijällä tosiasiallinen mahdollisuus määrätä työaikansa pituudesta ja sijoittelusta. Koska työntekijän kuuluminen työaikalain piiriin on pääsääntö, tulee poikkeuksia tästä tulkita aina suppeasti.

Työnantaja- ja työntekijäpuolen näkemykset uuden lain soveltamisesta poikkeavat tällä hetkellä toisistaan. Kirkon pääsopijapuolet päättivät 8.4.2019, että uuden lain tulkintaan liittyviä kysymyksiä ryhdytään käsittelemään yhteisessä työryhmässä. Tätä kirjoitettaessa selvitystyö on siis kesken ja tähän palataankin myöhemmin. ■

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

Artikkeli on luettavissa ruotsiksi osoitteessa dinolehti.fi

JOHTAVIEN NUORISOTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKOKOUS

Aikataulu

4.11. Etkot, Tampereen kylpylä klo 15-

- Hinta sis. majoitus, aamiainen, kylpylä ja kuntosali
- Maksettava hotellille käteisellä tai luottokortilla

5.11. klo 9-16 Työkokous, Tampere

- Tutustumiskäyntejä ja ajankohtaisia asioita.
- Työkokouksen aikana omakustanteinen lounastauko.

Tule mukaan verkostoitumaan! Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous tarjoaa hedelmällisen alustan seurakunnallisen nuorisotyön johtamisen kehittämiseksi. Kokouksesta saat tukea sisältöjohtamiseen ja vertaisverkostojen vahvistamiseen.

4.-5.11.
2019

€ OSALLISTUMISMAKSU
0 € työkokous (5.11.)
54,50€ / 99€ maj. (4.11.)

> ILMOITTAUTUMINEN
4.10 mennessä
www.knt.fi/jnt
-myös lisäinfoa

i JÄRJESTÄJÄNÄ
KNT, DIAK, Nuorikirkko
yhteistyössä: KKP, SLS

TIEDUSTELUT
Arja Lusa, 044 595 8562
arja.lusa@knt.fi

JÄSEN, ALOITA SIJOITTAMINEN HELPOSTI JO TÄNÄÄN.

Hyödynnä etusi: danskebank.fi/akava

KESKITY OLENNaiseen.

Danske Bank

Danske Bank A/S, Suomen sivuliike, www.danskebank.fi

opiskelija



MILA KOTALA
mila.kotala@student.diak.fi

Voimaa
harrastuksista

TANSSI, KUORO, TEATTERI, KERHONOHJAUS, TAIDE JA KULTTUURI. Minulla on ollut hauskoja harrastuksia, jotka valitettavasti ovat jääneet menneisyyteen. Muutin Helsinkiin puolitoista vuotta sitten, ja läheisten ihmisten lisäksi kotipaikkakunnalle jäi harrastustoiminta. Läheisiäni käyn tapaamassa, mutta viikoittaiset harrastukset jäivät elämästä. Opiskelijana minulla ei ole mahdollisuuksia kulkea junalla harrastuksiin viikoittain.

MINULLE ON JOSKUS HANKALAA ALOITTA UUSIA ASIOITA, ja siksi harrastuksen löytäminen Helsingistä oli vaivalloista. Vuoden verran arkeni koostui koulusta, ihmissuhteista, Netflixistä, ja no, kotona olemisesta. Mielestäni näissä asioissa ei ole vikaa, mutta kaipasin jotain muuta, rutiininomaista mielekästä tekemistä.

VIIME TAMMIKUUSSA RYHDYIN TUTKAI-LEMAAN HARRASTUSMAHDOLLISUUKSIA. Ohjattu kuvataide tai vaikkapa savytöt olisivat mahtavia harrastuksia. Jotenkin en vain löytänyt sopivan hintaista tai minun ikäisilleni tarkoitettua ryhmää. Muistin, että eräs nuorisotyön ohjaaja oli antanut minulle vinkin, että Helsingissä on paljon

etsivää nuorisotyötä ja että vapaaehtoisille löytyy hommia. Siispä hain mukaan katupäivystykseen, ja nyt olen vapaaehtoisten koulutuksessa mukana. Olen päässyt jo kerran mukaan päivystykseen, ja se oli kiinnostava ja mielekäs kokemus. Tätä teen enemmän!

HARRASTUKSEN EI AINA TARVITSE OLLA OHJATTUA. Teini-ikäisenä piirsin paljon ja olin mielestäni hyvä tai ainakin parempi kuin nyt olen. Vapaaehtoistoiminta katupäivystyksessä tuskin tulee olemaan joka viikkoinen harrastus minun kohdallani, mutta voin ottaa vaikka keskiviikkoillan piirustushetkeksi.

JOSKUS TUNTUU, ETTEI JAKSAISI LÄHTEÄ KOULUN TAI TÖIDEN JÄLKEEN HARRASTAMAAN. Itse olen huomannut, että kun vain pääsee paikan päälle, harrastuksesta saa energiaa. Viikoittainen tai silloin tällöin toteutuva harrastus auttaa jaksamaan arjessa paremmin. Siellä voi tutustua uusiin ihmisiin, saada uusia taitoja ja mukavia kokemuksia. Työuupumuksen lisäksi harrastukset ehkäisevät myös syrjäytymistä. Ne ovat ihan yhtä tärkeitä nuorille kuin aikuisillekin.

Mistä sinä saat voimaa ja jaksamista arkeesi? ■

Tätä teen
enemmän!

IKÄIHMISTEN PARHAAKSI

Hämeenlinna-Vanajan seurakunnassa panostetaan diakoniseen vanhustyöhön.

Hämeenlinnaan muutetaan eläkepäiviksi, ja kaupungin alueella asuukin paljon ikäihmisiä. Neljännos seurakunnan väkimäärästä on yli 65-vuotiaita.

Seurakunnassa tämä on huomioitu diakoniatyön strategiassa siten, että kolme diakoniatyöntekijää keskittyy pelkästään vanhustyöhön. Hoivayksiköissä käydään säännöllisesti.

– Viime joulukuussa tuli kuluneeksi 10 vuotta siitä, kun diakoniatyöhön tuli kolmas vanhustyöhön painottuva virka, ja viisi vuotta sitten saimme myös toisen diakoniatyöntekijän työpariksi hoivakotityöhön, hoivayksiköiden diakoniatyöntekijä **Seija Puusaari** kertoo.

Yksinäisyys näkyy kotikäynneillä

Kuukausittain pidetään papin kanssa hartauksia ja kerran kaudessa vietetään ehtoollista jokaisessa yksikössä.

– Alueellamme on 18 hoivakotia, ja näissä on asukkaita noin 800. Olennaisinta on viedä kirkko heidän luokse, jotka eivät itse enää jaksa ja voi lähteä kirkkoon, Puusaari pohtii.



Seija Puusaari näyttää hoivakotien ehtoollisten intinkiomaljaa. Sen on tehnyt keraamikko Merja Neuvonen. Suunnittelusta vastaavat diakoniatyöntekijät.

Diakoniatyöntekijä **Riitta Savanderin** tehtäväkuvaan kuuluvat kotikäynnit ja yhteydenpito 85 vuotta täyttäneisiin. Kotikäynneillä kohdataan yksinäisimmät vanukset.

– Seurakunnasta lähetetään jokaiselle 85-vuotiaalle kirje, ja muutaman päivän päästä soiteaan ja kysytään, haluaako vanhus diakoniatyöntekijän tervehdyksille. Näin saadaan kartoitettua yksi kokonainen ikäluokka. Muille ikäluokille järjestetään yhteisiä juhlia tai papit käyvät onnittelemassa heitä, Savander kertoo.

Yhteistyötä ja verkostoitumista tarvitaan ikäihmisten asiakasohjauksiköiden kanssa, kun vanhukseksi on vaikeuksia taloudellisissa asioissa.

Etsivää ja löytävää vanhustyötä

IkäArvokas-hanke (2018-2021) on Kirkkopalvelujen ja Oulun Diakonissalaitoksen Säätiön projekti, jolla halutaan levittää etsivän ja löytävän vanhustyön mallia yli 65-vuotiaille. Hankkeeseen on palkattu vuodeksi määräaikainen diakoniatyöntekijä.

– Olemme jakaneet tuhat yhteydenottokorttia ympäri kaupunkia mm. apteekkeihin, kirjastoon ja taksinkuljettajille. Korteissa kysytään, kokeeko henkilö olonsa yksinäiseksi, tur-

vottomaksi ja vaikeaksi. Korttiin voi kirjoittaa yhteystiedot ja postittaa sen maksutta diakoniakeskukseen, josta otetaan yhteyttä kahden viikon sisällä kortin saapumisesta, Savander kertoo.

Diakoniatyössä ”hoksauta minut” -malli on koettu hyväksi työkaluksi.

– Myös omainen tai vaikkapa naapuri voi antaa kortin ikäihmiselle, josta on huolissaan ja joka voisi saada apua vaikkapa seurakunnan alueella tarjolla olevista ruokailuista ja muista palveluista, Savander miettii.

Leiri- ja retkipäiviä

Kokoavasta vanhusten ryhmätoiminnasta vastaava diakoniatyöntekijä **Vaula Risku** on mukana jokaisessa yhdeksässä kerhossa ainakin kerran kaudessa.

– Tehtäväni on luotsata, pitää yhteyttä kerhoemäntiin ja -isäntiin sekä järjestää kerran vuodessa heille kiitosretki, Risku kertoo.

Kesäisin järjestetään leppoisia leiripäiviä ja virkistystä leirikeskuksessa. Myös hoivakotien asukkaita kutsutaan leiripäiviin mukaan. Ne ovat odotettuja kesän kohokohtia monelle. Hyvin suosittuja ovat myös vanhusten vuokratalojen asukkaille järjestetyt retkipäivät.

Lisätietoja: www.kirkkopalvelut.fi/ika-arvokas, diakonia.hameenlinna@evl.fi ■



Riitta Savander ja Vaula Risku kohtaavat työssään ikäihmisten elämäkokemusta ja viisautta.

TYÖAIKASUOJELU – KETÄ TAI MITÄ SUOJELLAAN?



Asiamiehet Marko Pasma ja Tero Fleminch ottavat tällä palstalla selvää ammattiyhdistyskielessä käytettävistä sanoista ja sutkautuksista. Nyt aivomyrskyn ytimessä on työaika-suojelu.

Asiamiehet kokoontuvat kuukausittaiseen palaveriin Akavatalon väestönsuojan viereiseen huoneeseen. Tätä tilaa kutsutaan normaalisti varastoksi, mutta asiamiehet ovat laajalti tunnettuja siitä, että pienet vastoinkäymiset tulee ottaa vastaan oppimiskokemuk-

sina. Varasto saa siis kelvata koustilaksi. Pullat ovat sentään tuoreita ja kahvi kuumaa.

– Apropoo, tulikin tuosta väestönsuojasta mieleen kevään kuuma puheenaihe eli työaika-suojelu. Sepä vasta on erikoinen termi, Marko aloittaa.

– Totta turiset, mitähän lie-

nee sillä oikeastaan tarkoitetaan... Työsuojeluhan on terminä paljon tutumpi, kun on olemassa työsuojeluhenkilöitä ja -päälliköitä joka työpaikalla. Eikös ole oikein lakikin olemassa, jossa puhutaan työsuojelusta, Tero jatkaa.

Seppo vai Marjatta?

Asiamiesten järkyttävä tietomäärä ja loputon kokemus hämmästyttävät toisinaan heitä itseäänkin. Nyt kuitenkin tuntuu, että lähestytään asiaa, joka ei ole tuttu. Muutamien minuuttien pohdinnan jälkeen Marko saa sisäisen yksimielisyyden aikaan.

– Ensimmäisenä minulle tulee mieleen **Seppo**-setä, joka suojeli työaikaansa yli kaiken. Hänelle aika työssä oli sitä parasta aikaa. Yleensä työ meni ohi vapaa-ajankin, mistä perhe ei ollut kovin ilahtunut. Seppo saattoi olla melkein viikon yhteen putkeen töissä, kun ”oikein lykästi”.

– No, kun tuon sanoit, niin muistui mieleeni **Marjatta**-serkku, joka puolestaan suojeli itseään kaikelta työajalta mahdollisimman hyvin. Marjatta oikeastaan kehitti työajalta suojautumisesta suorastaan oman taiteenlajin. Enpä muista, olisiko häntä pahemmin työpaikallaan nähty. Hänet kuitenkin valittiin työpaikkansa parhaaksi työntekijäksi kolmena vuotena peräkkäin, Tero kertoo.

Työaika-suojelu herättää kaiken tottuneissa asiamiehissään monenlaisia ajatuksia, ja he jäävät pohtimaan, mitä se oikeastaan on.

– Kyllä tämä asia on selvitettävä, Tero toteaa.

– On tähän jo työaika men-nytkin, Marko vastaa. ■

ASIAANTUNTIJA VASTAA



Työterveyslaitoksen vanhempi tutkija, terveystieteiden tohtori ja dosentti Annina Ropponen, mitä on työaika-suojelu?

– Työaika-suojelu ei ole vakiintunut termi. Työturvallisuuslaki edellyttää, että työkuormituksen arvioinnissa on arvioitava myös työajat muiden kuormitustekijöiden ohella ja työaikalain mukaan työnantajan on pidettävä kirjaa työajoista. Näin ollen voidaan ajatella, että työaika-suojelua on se, että työhön käytettyä aikaa seurataan, ja se pyritään pitämään työaikalain asettamissa raameissa.

Tarvitaanko asiantuntijatyössä työaika-suojelua?

– Ehdottomasti. Työaikalain tuomat raamit ovat terveyden ja hyvinvoinnin kannalta tärkeitä. Lisäksi on selvää, ettei työ ole tuottavaa, jos työpäivät jatkuvasti venyvät ja työntekijät kokevat olevansa jatkuvasti tavoitettavissa. Varsinkin asiantuntijatyössä teknologian kehittyminen mahdollistaa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta. Laaja tutkimusnäyttö osoittaa, että asiantuntijatyössäkin tarvitaan lepoa ja myös iltaisin aikaa, jolloin ollaan irti sähköposteista ja työasioista, jotta saadaan riittävästi aikaa palautumiselle ja levolle. Työaika- ja vapaa-ajalle varattavan ajan seurannan tarkoitus on, että työntekijät eivät ajaudu tilanteeseen, jossa he ovat ”aina töissä”. ■

MITÄ TARVITSEN TÄSSÄ JA NYT?

Itsemyötätuntainen suhtautuminen auttaa meitä kärsimään vähemmän ja elämään enemmän, kirjoittaa työterveyspsykologi Ronnie Grandell.

Muistele hetki jotakin sinulle vaikeaa kokemusta. Esimerkiksi tilannetta, jolloin olet tehnyt virheen tai et ole täyttänyt omia tai muiden odotuksia. Kohteletko itseäsi silloin yhtä hyvin vai huonommin tai ankarammin kuin kohtelisit läheistä ihmistä vastaavassa tilanteessa?

Kysymyksenasettelu tuo meidät suoraan itsemyötätunnon ytimeen. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että kohtelee itseään samalla tavalla kuin kohtelee ihmistä kenestä välittää, erityisesti vaikeina hetkinä. **Paul Gilbertin** kehittämässä myötätuntonkeskeisessä psykoterapiassa itsemyötätunnon käsite puretaan vielä tarkemmin kahteen keskeiseen askeleeseen. Itsemyötätunto on kyky huomata tuskaa itsessään (askel 1) yhdistettynä kykyyn lievittää tai ennaltaehkäistä tuskaa sopivin keinoin (askel 2).

Miten suhtautuisit ystävääsi?

Tutustutaan askeliin tarkemmin. Kuvittele, että hyvä ystäväsi on tehnyt töissä virheen, josta aiheutui harmia. Virhe on korjattu ja asia hoidettu, mutta ystäväsi paha olo tapahtuneesta ei ota laantuakseen. Miten suhtautuisit ystävääsi? Myötätuntainen suhtautuminen voisi näyttää tältä: Ensin huomaisit hänen tuskansa (askel 1), jonka jälkeen ehkä kuuntelisit häntä, kertoisit jostain omasta virheestäsi lievittääkseen ystäväsi syyllisyyttä tai auttaisit häntä näkemään, mitä hän voisi oppia tilanteesta (askel 2).

Samat askeleet voivat päteä myös itsemme kohdalla. Jos ystäväsi olisi myötätuntainen itselleen,

hän huomaisi sisäisen pahoinvointinsa: ”aah, olen tosi jännittynyt ja haukun itseäni kovasti tekemästäni virheestä” (askel 1). Tämän jälkeen ystäväsi pyrkisi auttamaan itseään erilaisin keinoin, esimerkiksi soittamalla ystävälle tai tekemällä itsemyötätuntoharjoituksen (askel 2). Näin ystäväsi kohtelisi itseään samalla tavalla kuin jotakuta kenestä välittää.

Miksi se on tärkeää?

Ymmärrämme luonnostaan, että tukeva, rakentava ja myötätuntainen suhtautuminen ja kannustaminen ovat hyväksi toiselle, jos haluamme auttaa häntä kasvamaan ihmisenä ja voimaan hyvin. Sama logiikka pätee myös itsemme kohdalla.

Kyky kohdella itseään myötätuntoisesti on osoittautunut tärkeäksi mielenterveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimukset osoittavat, että mitä ankarammin tai vähättelevämmin ihminen suhtautuu itseensä, sitä todennäköisemmin hän kamppailee esimerkiksi stressin, uupumuksen, ahdistuksen, masennuksen tai syömishäiriöiden kanssa.

Itseensä myötätuntoisesti suhtautuvat ihmiset ovat keskimäärin tyytyväisempiä elämäänsä, vitkuttelevat vähemmän, palautuvat sujuvammin vastoinkäymisistä ja ottavat enemmän vastuuta virheistään verrattuna ihmisiin, joiden sisäinen suhtautumistapa on ankarampi tai kylmempi. Itsemyötätuntainen suhtautuminen auttaa meitä siis kärsimään vähemmän ja elämään enemmän.

Missä kohtaa tänään kaipaisit myötätuntoa, joka muuttaisi tämän päivän kulkua?



Sitä voi kehittää

Lisäksi itsemyötätunto on osoittautunut henkiseksi taidoksi, jota voi kehittää. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että itsemyötätunto kasvaa harjoittelun myötä. Sitä on nähty eri konteksteissa, kuten ohjatun kotiharjoittelun, 2–8 viikon pituisten ryhmäinterventioiden ja psykoterapiatyöskentelyn yhteydessä. Monissa tutkimuksissa on lisäksi nähty, että osallistujien itsemyötätuntokasvu on ollut pysyvää vielä 3–6 kuukautta intervention jälkeen.

Ammattiauttajien kokemukset itsemyötätunnosta ovat myös kannustavia. Myötätuntokeskeinen psykoterapia leviää tällä hetkellä nopeasti ympäri maailmaa, ja syy siihen vaikuttaisi olevan käytännönläheinen – monet asiakkaat saavat apua myötätuntokeskeisistä näkökulmista.

RAUHOITA KEHO JA MIELI

Kehon rauhoittaminen vaikeina hetkinä on monelle tärkeä työkalu. Toimiva rauhoittamisen keino voi olla esimerkiksi koskettaminen. Kokeile seuraavaa: laita molemmat kätesi rintakehäsi kohdalle minuutin ajaksi ja kuvittele, että tämä on myötätuntoinen ele itseäsi kohtaan.

Tutkimukset osoittavat, että kosketuksen myötä kehossa alkaa erittyä oksitosiinia, joka puolestaan laskee stressitasoja ja tasoittaa epämiellyttäviä tunnetiloja. Joillekin tämä on sopiva tapa päästä takaisin itsemyötätunnon polulle.

Mielikuvatyöskentely on myös tärkeä osa myötätuntokeskeisen psykoterapian keinovalikoimaa. Se voi auttaa, koska mielemme reagoi voimakkaasti mielikuviiin. Useat tutkimukset osoittavat, että jo läheisen ihmisen kuvan katseleminen rauhoittaa fyysisistä kipua. Kokeile seuraavaa: sulje silmäsi ja kuvittele, että rakas ja turvallinen ihminen halaa sinua tai että halaat rakasta lemmikkiäsi. Huomaa, miten lämpö ja turvallisuus alkaa hitaasti levitä kehossa ja mielessä. ■

Aseta aikomus ja aloita

Miten sitten voimme kehittää itsemyötätuntoa itsessämme ja muissa? Keinoja on monenlaisia mielikuvaharjoitteista myötätuntoisten tekojen tekemiseen. Hyvä paikka aloittaa on kuitenkin itsemyötätuntoisen aikomuksen asettaminen itselle. Itsemyötätunnon tie alkaa sinä hetkenä, kun päättää, että pyrkii kohtelemaan itseään kuin kohtelisi ihmistä kenestä välittää. Tämä aikomus tulee unohtumaan aika ajoin. Lohdullista on kuitenkin se, että kun itsemyötätunto unohtuu ja sen huomaa, voi aina palata myötätuntoisen suhtautumisen polulle ja jatkaa eteenpäin.

Aikomuksen asettamisen jälkeen on hyvä miettiä, millä tavoin on jo myötätuntoinen itselleen ja minkälaisin keinoin auttaa itseään silloin, kun on raskasta. Saatat esimerkiksi vaikeana hetkenä soittaa ystävälle, lähteä kävelyille, kuunnella musiikkia, kirjoittaa päiväkirjaa tai tarttua ongelmaan. Tunnistamalla näitä keinoja voit käyttää niitä tietoisesti ja siten olla myötätuntoinen itsellesi tekojen kautta.

Kysy kysymyksiä

Kysymysten esittäminen on usein myös avuksi. Vaikeina hetkinä voimme kysyä itseltämme: ”Mitä sanoisin ystävälle, jos hän olisi minun saappaissani tällä hetkellä?” Näkökulman vaihto auttaa usein, koska useimmat meistä löytävät helpommin myötätuntoisia ajatuksia toista ihmistä kohtaan. Muita kysymysvaihtoehtoja ovat esimerkiksi: ”mitä tarvitsen tässä ja nyt?” ja ”kenen luo voisin kääntyä tässä kohtaa?”

Itsemyötätunto on aikomus ja taito, joka voi muuttaa ihmisen elämän mielekkäämmäksi, yksi askel kerrallaan. Sen parissa pitkään työskennelleen Chris Germerin sanoin ”Yksi itsemyötätuntainen hetki voi muuttaa päiväsi kulkua. Monta itsemyötätuntoista hetkeä voi muuttaa elämäsi kulkua.” ■

Ronnie Grandell on työterveyspsykologi, johtajuuscoach ja tietokirjailija

puheenjohtaja

SAARA HUHANANTTI
puheenjohtaja DTL
saara.huhanantti@evl.fi

Terveisiä Kuntoremontista!

Työnantajan mahdollistaman työkykyä ylläpitävän ja terveyshaasteita ennaltaehkäisevän viikon aikana on ollut poikkeuksellinen tilaisuus tutkailla omaa hyvinvointia. Luennot syömisestä, työasennoista, liikkumisesta ja unesta ovat tuoneet oman arjen suurennuslasin alle. Korjattavaa on löytynyt kaikista edellä mainituista. Terveisiä siis työnantajalle, viikko on tullut tarpeeseen!

Hyvinvointia tarkastellessa täytyy elämän eri osa-alueita ja arkea tutkailla hyvin kokonaisvaltaisesti, niin työ- kuin vapaa-aikaakin. Yksi mahdollinen remonttikohde saattaa löytyä näiden välisestä suhteesta. Vuorokausirytmistä lähestytään usein jakamalla käytettävissä olevat tunnit karkeasti kolmeen osaan: unelle olisi hyvä varata kahdeksan tuntia, työ vie päivästä useimmiten suurin piirtein kahdeksan tuntia, vapaa-ajalle jää myös kahdeksan tuntia. Silloin kun työ ylittää laskennallisen kahdeksan tunnin osion, on ylimenevä aika jostain pois, tunteja ei kokonaisuuteen tule lisää. Se, että hengellinen työ on toistaiseksi ainakin työajatonta, ei tarkoita kuitenkaan sitä, että työllä tai työajalla ei olisi mitään rajaa. Tilastokeskuksen mukaan noin puolet kaikista ”tietotyötä” tekevästä palkansaajista miettii ja tekee kiinnostavia työasioita vapaa-ajallaan ja 36 prosenttia joutuu usein venyttämään työpäiväänsä.

Työpäivän venyttäminen on mahdotonta, jos ei ole edes määritelty sitä hetkeä, jonka jälkeen työn tekeminen on päivän ”venyttämistä”. Työn kutsuksellinen ulottuvuus, kiinnostavuus ja parhaimmillaan työn imu saavat työn rajan hämärtyämään, eikä työn ja vapaa-ajan erottaminen tunnu aina mahdolliselta. Jos hengellisen työn tekijät tekevät töitä kotona lähdettyään työpaikalta, suunnittele-

vat mielessään seuraavan päivän tehtäviä tai vastaavat sähköpostiin, he eivät välttämättä edes miellä tekevänsä töitä vapaa-ajalla. Jos työpäivän päättymistä ei voida määritellä, voidaanko määritellä myöskään vapaa-ajan alkamista?

Uuden työaikalain vaikutukset kirkon työhön ja hengellisiin työntekijöihin ovat toistaiseksi vielä arvoitus. Samoin se, mihin vaikuttaa EU-tuomioistuimen päätös, jonka mukaan kaikissa jäsenmaissa työnantajien on alettava mitata työntekijöiden päivittäistä työaikaa. Varmaa on kuitenkin se, että uudistukset aiheuttavat keskustelua ja haastavat myös kirkon tarkastelemaan työtä uudesta näkökulmasta. Kirkon työmarkkinalaitoksen ajankohtaiskyselyn mukaan 40 prosentilla seurakunnista on suunnitelmissa vähentää henkilöstömenoja vuoden 2019 aikana, yleisimmin eläköitymistien kautta, jättämällä täyttämättä virkoja ja tehtäviä, sekä vähentämällä sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden käyttöä.

Kuinka turvata se, että jatkossa työntekijät eivät joudu tekemään kahden ihmisen työmäärää, jos työaikaa ei mitata eikä työn tekemiselle voida asettaa mitään yksiselitteistä rajaa? Kuinka voidaan resurssien tiukentuessa määritellä sopiva työmäärä yhdelle työntekijälle, jos aika ei toimi minkäänlaisena mittarina? ■



KUVAXX

dinogram

TEKSTI HANNU KERÄNEN

EI IHAN VIELÄ
LOMALLA

Työrintamalla aherretaan
yhä, kertoo Dinogramin
kurkistus Lohjalle, Kemiin,
Espooseen, Keuruulle ja
Järvi-Kuopioon.

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

Vehmersalmen
aluseurakunnan
nuorisotyönohjaaja
Jatta Ultrainen
Järvi-Kuopiosta tapasi
kerhonohjaajia
koulupäivystyksessä
Vehmersalmella.
#koulutyössä-
onvoima



Olarin seurakunnan
päihde- ja kriminaaliryöstön
sekä mielenterveyshuollon
diakonissa **Eveliina Kaipila**
pitämässä hartautta
pähkintoutujille.
#hartaudet
#jalkautuminen



Lohjan seurakunnan
diakoni **Eija Alatalo**
valmistautuu
keskellä kevät-
kiireiden tulevaan.
#aikaeinytriitä



Keuruun
seurakunnan
nuorisotyönohjaaja
Päivi Lewis
seikkailee
kirkkotalon
isosten kanssa.
#vähän-
lähempänä-
taivasta



Kemin seurakunnan
diakonissa
Päivi Rimpiläinen on
valmistautumassa
eläkeläiskerhon
keskusteluhetkeen.
#yhteinen
jakaminen

henki kulkee

YHTEYDESTÄ



Olen vuosien varrella pohtinut eri tavoin yhteyden käsitettä. Pohdintani on aktivoitunut erityisesti viime aikoina työväni yhteisödiakonian parissa, jossa yhteyden pyrkiminen on hyvin keskeistä. Tällä hetkellä mietin, miten yhteys voisi rakentua erilaisissa elämäntilanteissa elävien välille? Pohtiminen on jatkuvasti haastanut tarkastelemaan omaa käyttäytymistäni. Miten voisin omalla kohdallani edistää yhteyden syntymistä?

Työtoverini kertoi juuri diaesityksestä, jonka psykoterapeutti **Maaret Kallio** oli pitänyt Espoon Tuomiokirkkoseurakunnan tapahtumassa 2016. Esitys käsitteli ansoja, joihin saatamme helposti langeta yhteyttä rakentaessamme. Tartuin omalla kohdallani tarkastelemaan kolmea ansaa: tietämistä, ajattelemista ja kontrollia, sekä pohtimaan esityksessä tarjottuja vaihtoehtoja ansojen välttämiseen.

Tiedätkö vai luulenko vain tietäväni, mikä on toiselle parasta? Työni kautta olen omaksunut ajatuksen, että jokainen kohtaaminen on mahdollisuus. Iso kysymys on, asetunko aidosti kuulolle jokaisen ainutlaatuisen tarinan äärelle, hakemaan tiedolleni pohjaa. Kuulolle asettuminen vaatii hetken keskittymistä. Jaksanko olla tarpeeksi läsnä? Maaret Kallio tarjoaakin liiallisen tietämisen vaihtoehdoksi juuri kohtaamista. Yksinkertaista, mutta monesti aika vaikeaa.

Ajattelen usein asioiden olevan jollakin tietyllä tavalla. Monesti kyseessä on kuitenkin mielikuva, joka ei liity paljoakaan todellisuuteen. Annanko mielikuvan viedä vai tartunko Kallion tarjoamaan vaihtoehtoon, havainnointiin. Usein mielikuvat muuttuvat, kun asioita asettuu tarkastelemaan ikään kuin kärpäsenä katossa. Itse sorrun usein liialliseen pätkäilemiseen, enkä lähde ottamaan asiasta selvää.

Kolmas Kallion mainitsema este on kontrolli. Minäkin haluan usein pitää hallinnan asioihin. Monesti on niin, että juuri se estää kohtaamista ja havainnointia. En uskalla antaa kohtaamiselle mahdollisuutta. En havahdu havainnoistani. Vaihtoehdoksi Kallio tarjoaa luottamista. Voisin vain luottaa, että asiat menevät juuri niin, kuin niiden kuuluukin?

Olen pohjimmiltani luottamukseen heittäytyvä. Ajoittain se vain hautautuu oman elämäni huolien alle. Astun kontrollin ansaan. Silloin minun on palattava rakkauden lähteelle, Sanan äärelle tavalla tai toisella. Sitten jaksan taas paremmin heittäytyä Pyhän Hengen johdatukseen. Uskaltaa kohdata ja havainnoida. Rakkautta käsin.

Näin Kristus asuu teidän sydämissänne, kun te uskotte, ja rakkaus on elämänne perustus ja kasvupohja. (Kirje efesolaisille 3:17)

TEKSTI JUKKA-PEKKA VAITTINEN



LEENA KOPPERI
leena.kopperi@evl.fi

Alipalkkaako seurakuntasi ylipätevää?

OLEN VUODEN AIKANA SEURANNUT TIIVIISTI TYÖPAIKKAILMOITUKSIA YMPÄRI MAATA ja havainnut, kuinka suurta laadun vaihtelua seurakuntien rekryilmoituksissa on. Osalla ilmoituksen sisältö termeineen on kohdillaan, ja niitä lienee ollut laatimassa johtava työntekijä. Toisessa ääripäässä ovat ilmoitukset, joissa termit ovat vinksallaan, eivätkä tehtävän vaativuus ja palkka ole kohdillaan. Löytyy niitäkin, jotka hakevat työntekijää lauseen tai kahden ilmoituksella.

KUMMALLISIÄKIN ILMOITUKSIA NÄKEE. Haetaan pätevyydeltään vaikka "sosionomia tai muun soveltuvan koulutuksen osaajaa". Eräaseen seurakuntaan taas haettiin koulutukseltaan "diakonia sekä diakonissaa". Otin yhteyttä ilmoituksessa mainitun lisätietojen antajaan, seurakunnan kirkkoherraan, ja tiedustelin mistä on kyse, sillä harvallapa tässä maassa on molempia tutkintoja suoritettuina. Sain vastaukseksi, että ilmoitus pitää paikkansa. Molempien koulutusten osaamista työssä nähtiin tarvittavan, ja siksi haettiin multiosaajapakettia (tietenkään siitä mitään lisää maksamatta). Että semmoista ja onnea vaan, ajattelin.

NÄIDEN HAVAINTOJEN POHJALTA IHMETYTÄÄKIN, millainen seurakuntien happisaturaatio rekrytoinnissa on. Olen toki nähnyt myös ilmoituksia, joissa asiat ovat kohdillaan. Heille olen lähettänyt kehuja! Haastan kuitenkin jokaista tätä juttua lukevaa tästedes vähintäänkin lukemaan läpi

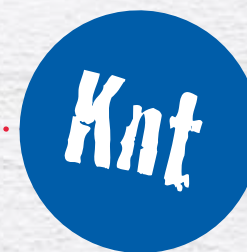
ilmoitukset, joilla seurakuntanne hakee työntekijää. Älä päästä kirkkoherraa, seurakuntasihteerä tai viestintäosaajaa yksin kirjoittamaan työpaikkailmoitusta, vaan tuo osaamisesi mukaan! Johtavilla työntekijöillä on luonnollisesti asiasta suurin vastuu. Tarkista ainakin seuraavat: mitä tehtävän kuvasta on kerrottu, onko palkkaus kohdillaan, onko kelpoisuusehdot ja termit ilmoitettu oikein?

Ole erityisen tarkkana palkan ja tehtävän vaativuuden kanssa, sillä tällä hetkellä juuri ne ovat monissa ilmoituksissa alakanttiin.

Jotain tarttis tehdä.

JOS SATUT ISTUMAAN PÄÄTTÄJÄN PENKEILLÄ muista, että hakijoita voi olla vähän juuri palkan vaativuusryhmän takia. Jos aidosti haluaa todellista osaajaa ja motivoitunutta työntekijää tai innokkaita nuoria, palkkaan on syytä kiinnittää huomiota.

KUNNOLLINEN PALKKAUS JA REKRYILMOITUKSEN LAATU ovat erityisen tärkeitä, jos tehtävää on vaikea saada täytetyksi pätevilla osaajilla tai hakijoita on esimerkiksi alle viisi tai vähemmän kuin yksi. Tällöin pitää hälytyskellojen soida ja jotain tarttis tehdä. Rohkaise siksi itseäsi ja ota asia puheeksi kahvipöydässä, tiimissä, johtoryhmässä ja luottamushenkilöiden kanssa. Entäpä jos syy hakijakatoon tai uudestaan ja uudestaan auki olevaan tehtävään ei olekaan hakijoiden, jotka eivät olisi "huomanneet ilmoitusta". Ehkäpä syy onkin alipalkattu tehtävä tai ilmoitus, jossa oikoluku on jäänyt kesken ja jonka tekstit pulpahtavat tarkkasilmäisten lukijoiden ihmeteltäviksi. ■



2.9. D-day, diakonian viran päivä

2.–4.10. Luottamusmieskurssi Viking Mariella Helsinki -Tukholma-Helsinki

12.11. Sisupäivät varsinaisille jäsenille, Turku, Marina Palace

14. 11. Sisupäivät varsinaisille jäsenille, Kotka, Seurahuone

18.11. Sisupäivät johtaville työntekijöille, Loppi, Marskin maja

15.11. Diakonian tutkimuksen päivä, Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin kampuksella.

Tarkemmat tiedot Diakonian tutkimuksen seuran sivuilta dts.fi.

28.7. Jäsentapaaminen Ilonpisarat -markkinoilla, Partaharjun kodassa klo 10.30–12.00.

4.–5.11. Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous, Tampere

16.11. Jäsentapaaminen Maata näkyvässä -festareilla, Turku (luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut)

2.–4.10. Luottamusmieskurssi Viking Mariella Helsinki -Tukholma-Helsinki

8.10. Kirteko-verkostotapaaminen, Oulu

10.10. Kirteko-verkostotapaaminen, Helsinki

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



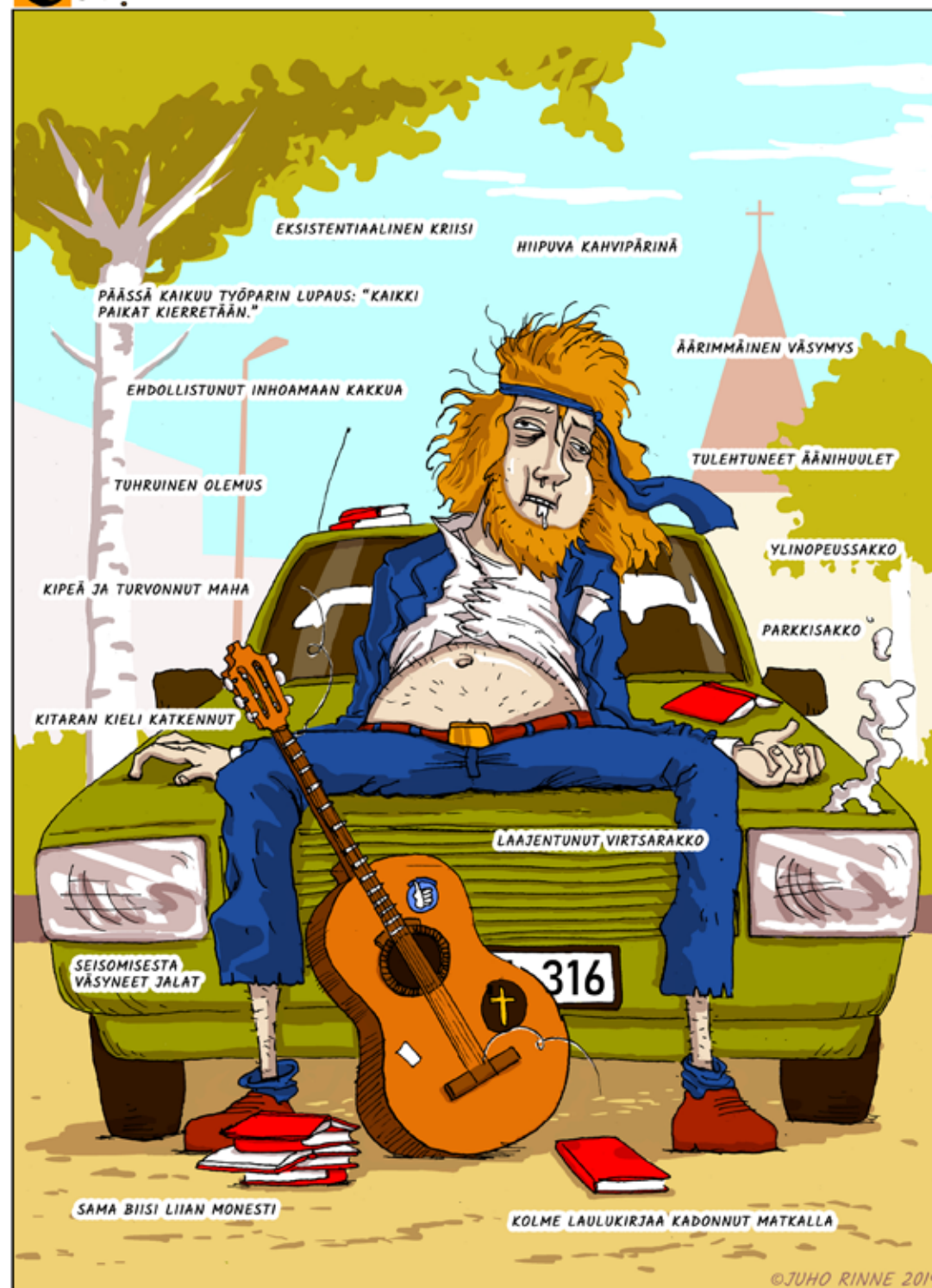
LIITY JÄSENEKSI

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

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

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

50-vuotisjuhlat KONFIRMAATIOPÄIVÄN LAULUKIERROKSEN JÄLKEEN





* . A3P1 *

SACRUM

TAIVAAN JA MAAN KYSYMYKSIÄ



Tapio Luoma

Siunauksen salaisuus

Arkipiispan viisaat ja rohkaisevat sanat puhuttelevat tässä kauniissa lahjakirjassa. Kookkaan fontin ansiosta kirja sopii myös niille, jotka eivät jaksakaan lukea pitkiä tekstejä.

16,10

Väh. 20 kpl 13,50

Väh. 100 kpl 12,50

MINERVA

Alk.
12⁵⁰



Timo Pöyhönen

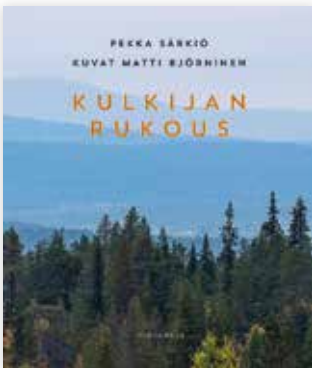
Yhteisöjen kirkko

– Miten rakennat yhteisön

Kirkon piirissä on syntynyt kymmeniä uudenlaisia jumalanpalvelusyhteisöjä, jotka tavoittavat erityisesti nuoria aikuisia ja perheitä. Miten jumalanpalvelusyhteisö perustetaan ja miten sitä johdetaan? Miten yhteisöt sopivat kirkon toimintakulttuuriin ja teologiaan?

34,20 (38,00)

KARAS-SANA

34²⁰

Pekka Särkiö

Kulkijan rukous

Kenttäpiispa kuljettaa lukijan hiljentymään Lapin karun kauniisiin maisemiin. Ytimessä on luomakunnan ja sen kokonaisuuden ihmettely.

15,30 (17,90)

Väh. 20 kpl 14,10

Väh. 100 kpl 13,10

KIRJAPAJA

15³⁰

Pauliina Kainulainen

Suuren järven syvä hengitys

– Luontosuhde ja kokonainen mieli
Ekoteologi Pauliina Kainulainen jatkaa omaperäistä pohdintaa ihmisen, luonnon ja uskonnon yhteydestä. Kainulainen etsii kristinuskon tulkintaa, joka huomioi perinteisen kotoperäisen kulttuurimme.

26,90 (32,90)

KIRJAPAJA

26⁹⁰

Satu Huttunen, Terhi Viljanen

Taivaan ja maan kysymyksiä

– Rippikoulu aikuisille

Aikuisrippikoulu rakentuu useimmiten kahdenkeskisistä keskusteluista papin kanssa. Tämä kirja on helppo apu niin papille kuin rippikoululaiselle näihin tapaamisiin.

15,20 (16,90)

15²⁰

Taivaan ja maan kysymyksiä

– Ohjaajan kirja

22,50 (25,00)

22⁵⁰