

**Vuoden
diakonia-
työntekijä
SATU PIETILÄ:**
*Diakoniatyö on
verkostoitumista*

- Kirkkolaiva vuotaa: Ammattitaito valuu muualle
- Näin irrottaudut työajatuksista
- Tunnistatko groomingin?



**UUDET OHJEET VAPAAPÄIVIEN JÄRJESTÄMISEEN
FAKTAJAHTI: MIKÄ ON PERUSPALKAN ERITYINEN OSA?
MATALAN KYNNYKSEN KOHTAAMISPAIKKA TUO LAPSIPERHEET YHTEEN**



23

Saara Huhanantti:
Oman osaamisen esiin tuominen ei ole röhkeää



Mikko Saari:
Autanko minä ihmisiä
totuuden etsinnässä?

36

4 Työpolullesi	26 Kasvatustyö
7 Tutkittua	30 Faktajahti
10 Työelämä uudistuu	32 Pykäläviidakko
12 Työssä jaksaminen	34 Työn tueksi
18 Ajankohtaista	36 Kellotapuli
20 Edunvalvonta	37 Henki kulkee
23 Liitot Dtl	38 Esittely
24 Liitot KNT	39 Sarjakuva

DINO 3 /2022

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Tiina Laine, Dtl

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

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

ILMOITUSMYynti
Liisa Rossi
puh. 010 2190 300

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

KANNEN KUVA
Timo Jakonen

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 50/2022.

12. vuosikerta



pääkirjoitus

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



Tilanne
on
kestämätön.

VERKOSTOITUMISTA, VALLANKUMOUS JA VOIMIA

Diakoniatyö on enenevässä määrin verkostoitumista, joka perustuu toimijoiden väliseen luottamukseen ja vastavuoroisuuteen. Verkostot ovat monissa onnistuneissa hankkeissa menestyksen moottori. Tästä toimii tuoreena esimerkkinä diakonian viran juhluvuosi 2022. Sen yhteyteen luotiin raamit ja ideat, joihin paikalliset toimijat pystyivät vapaasti liittymään. Verkostotyö edellyttää toimijoiden sitoutumista yhteiseen ideaan, ja toisaalta idean täytyy antaa muuntautua ja rikastua matkalla. Verkostoitumisen osaja on myös Vuoden diakoniatyöntekijäksi valittu **Satu Pietilä**.

Diakonia- ja nuorisotyöntekijöiden asiantuntijuudelle on kysyntää yhteiskunnan puolella. Sairaanhoidattajien ja sosionomien työtehtävät kasvavat väestön ikääntymisen myötä. Jo nyt Itä-Uudellamaalla haettiin elokuussa 3 145 € + lisät -palkalla lähihoitajaa vanhustyöhön. Tuo palkka ylittää diakonian tai kasvatuksen lähijohtajalle tyypillisesti maksetun palkan. Tilanne on kestämätön. Kirkkoon tarvitaan pikaisesti palkitsemisen, kiitoksen ja palkan vallankumous. Ensi vuoden palkat ja palkkausjärjestelmät ovatkin jälleen työmarkkinapöydissä.

Työn ja vapaan erottaminen on jaksamista tukevaa. Kirkon työ- ja vapaa-aikasuunnitelmien tekemisestä onkin tullut täsmentävää ohjeistusta, siitä lehdessä tarkemmin.

Irtisanomisiltakaan kirkko ei ole säästynyt. Voimia Helsingin seurakunta-yhtymän irtisanotuille työntekijöille. Työnantajan ratkaisut olivat kovia. ■



Turku valaisi kirjaston sillan
1.9.2022 diakonian viran päivänä.

KUVA TAMARA PARTANEN

työpolullesi

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

SATU PIETILÄ ON VUODEN DIAKONIATYÖNTEKIJÄ

Vuoden diakoniatyöntekijäksi valittu Satu Pietilä on rohkea ja monipuolisesti kouluttautunut verkostoituja Turusta.

Satu Pietilän ammatillinen ura alkoi Porin Diakoniaopistolta 1980-luvulla, jolloin hän valmistui sairaanhoitaja-diakonissaksi.

– Mielenterveys- ja päihdetyö tuntui omalta alalta työskenneltyäni sijaisuuksissa muun muassa A-klinikalla. Sitten opiskelin psykiatrian erikoissairaanhoitajaksi. Projektityöstä sain kokemusta mielenterveys-, päihde- ja kriminaalihankkeista. Täydensin koulutusta sairaanhoitajatutkinnolla (AMK) ja sen jälkeen sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen -tutkinnolla (YAMK), Pietilä kertoo.

Hanketyön osaaja

Hän kouluttautui myös ratkaisukeskeiseksi terapeutiksi ja on työskennellyt yli kahdeksan vuotta Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymässä yhteiskunnallisen työn diakoniatyöntekijänä.

– Työhöni kuuluu työikäisten pitkäaikaistyöttömien, yksinäisten, asunnottomien ja mielenterveys- ja päihdekuntoutujien vastaanottotyö sekä palvelumuotoilu ja -ohjaus.

Hanketyöt ovat aina kiinnostaneet Satua. Niin myös Toivoa

taloudelliseen toivottomuuteen -hanke.

– TOIVO-hankeideaa työstin yhdessä Takuusäätiön sekä Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän kanssa. Turun AMK:n ja eri toimijoiden kanssa olen ollut kokoamassa Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa *ARVO ihmiselle – verkoston avulla moniammatillista tukea elämänhallintaan* -hanketta, jossa toimin osa-aikaisena projektikoordinaattorina, hän kertoo.

Digisyrjäytyminen huolestuttaa

Pietilä kokee diakoniatyön ydinasiaksi äänen antamisen heille, jotka ovat kaikkein haavoittuvaisempia.

– Diakoniatyöntekijät eivät tee yksin hyvää. Iloitsen siitä, että diakoniatyö on enenevässä määrin myös verkostoitumista, joka perustuu eri toimijoiden väliseen luottamukseen, vastavuoroisuuteen ja sitoutumiseen.

Hän kohtaa viikoittain asiakkaita, joilla on haasteita virallisten asioiden hoitamisessa. Etenkin digisyrjäytymiseen liittyvät ongelmat näyttävät selkeästi. Digisyrjäytyminen kos-

kee kaikenikäisiä, ei vain senioreita.

– Digiasiointi on tehnyt palveluiden käyttämisen helpommaksi sekä asiakkaille että työntekijöille monella tavalla. Mitä-llä on toinenkin puoli. Digiasioinnin helppous herättää huolta digisyrjäytymisen kerrannaismiöistä. On henkilöitä, jotka sairauden, vammaisuuden, onnettomuuden tai jonkin muun syyn takia eivät kykene hoitamaan itse digitaalisesti asioitaan. Kaikilla henkilöillä ei ole osaamista eikä varaa hankkia kalliita digilaitteita. Jo bussimatkan hinta keskustaan hoitamaan asioitaan on liian iso menoerä pitkäaikaistyöttömälle.

Yhteistyössä epäkohtia parantamaan

Pietilän mukaan digisyrjäytymisen aiheuttaa häpeää sekä yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden kokemuksen syvenemistä.

– Kirkon diakoniatyöllä ja ammatillisesti toimivilla järjestöillä sekä kokemusasiantuntijoilla on tilaus kehittää työntekijöidensä omaa digiosaamista ajan tasalle. Digisyrjäytymisen vähentäminen vaatii myös val-

Satu Pietilä kohtaa viikoittain asiakkaita, joilla on haasteita virallisten asioiden hoitamisessa.

miutta ottaa puheeksi asiakkaiden digituen tarve ja tarjota henkilökohtaista palveluohjausta, johon kuuluu myös luotettava ammatillisesti koordinoitu matalan kynnyksen digitukipalvelu. Satu näkee mahdollisuuksia kirkon diakoniatyön yhteistyös-

sä erityisesti sote-alan ammattilaisten sekä eri järjestöjen ja kokesiasiantuntijoiden kanssa. – Koulutettuna ammattitaitoisena diakoniatyöntekijänä en tyydy olemaan vain ulkokehällä nostamassa esiin epäkohtia ja osittamassa yhteistyö-

kumppaneille, mikä vastuu kuuluu kenellekin. Ihanteellista on, että diakoniatyöntekijät yhdessä yhteistyötahojen kanssa etsivät ja kehittävät toimintamalleja syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja elämän laadun parantamiseksi. ■



VOIMAA RUKOUKSESTA JA ARMOSTA

Vuoden diakoniatyöntekijän tittelistä yllättynyt Satu aloittaa työpäivät hiljentymällä sanan ääressä ja rukoilemalla johdatusta päivän tehtäviin, asiakastapaamisiin ja palavereihin.

Vapaa-aikana hän lenkkeilee luonnossa hiljaisuuden ja rukouksen hengessä ja kertoo työn vastapainoksi perheen, läheisensä ja lukemisen.

– Olen myös kokenut, että rukouksista huolimatta edessä on ollut suljettuja ovia ja epäonnistumisia. Jälkeenpäin olen saanut huomata, että epäonnistumiset ovatkin olleet valmistautumista johonkin uuteen asiaan. Armollisuus itseä ja toisia kohtaan vapauttaa uusiin haasteisiin ja vastavuroisiin vuorovaikutussuhteisiin. ■

KORONA-AJAN HAASTEISTA KATSE TULEVAAN



Vuoden 2022 diakoniarometri tarjoaa tuoretta tietoa diakoniatyöstä. Teemoina ovat koronapandemian vaikutukset diakoniatyöhön, diakoninen vapaaehtoistoiminta sekä diakoniatyö verkostoissa.



**Meri Kalanti,
Maija Hietaniemi ja
Sirkku Hammaren**

Syyskuussa julkaistu diakoniabarometri on järjestyksessään kahdestoista. Tekijöinä olivat nyt kolmatta kertaa Diakonia-ammattikorkeakoulun YAMK-tutkinnon opiskelijat. Tutkijatiimiin kuuluivat **Meri Kalanti**, **Maija Hietaniemi** ja **Sirkku Hammaren**.

Tiina Ikonen ja **Sakari Kainulainen** Diakista ohjasivat tutkijoita. Sakari Kainulainen oli myös neljäntenä kirjoittajana. Barometrin ohjausryhmään kuuluivat **Titi Gävert** Kirkkohallituksesta, **Esko Ryökäs** Dia-

konian tutkimuksen seurasta, **Marko Pasma** Diakoniatyöntekijöiden Liitosta, **Veli-Matti Salminen** Kirkon tutkimuksesta ja koulutuksesta sekä **Suvi-Maria Saarelainen** Itä-Suomen yliopistosta.

Korona-aika kulutti voimavaroja

Korona-aika on vaikuttanut diakonian asiakkaiden ja työntekijöiden jaksamiseen. Joka kuudes diakoniatyöntekijä arvioi, että heidän voimavarojensa muutosten kohtaamiseen ovat vähissä.

Neljässä vuodessa luku on kasvanut selvästi. Yhtenä tekijänä voimavarojen vähenemiseen on koronapandemia, joka on muuttanut työtä hyvin paljon. Lähes jokainen barometriin vastanneista diakoniatyöntekijöistä on ottanut käyttöön uusia työmenetelmiä. Jatkovasti muuttuneet rajoitukset ovat tuoneet epävarmuutta työhön ja sen kehittämiseen.

Huoli omasta ja asiakkaiden terveydestä on ollut vahvasti läsnä korona-aikana. Koronarajoitukset ovat rajoittaneet diakonia-

tapahtumia, yhteistyötä muiden tahojen kanssa, kahdenkeskisiä tapaamisia sekä vapaaehtoistyötä seurakunnissa. Samaan aikaan sähköisten menetelmien ja työkalujen käyttö on kasvanut. Vastaajista 76 prosenttia kertoi käyttävänsä Teamsia säännöllisesti työssään, vuoden 2018 diakoniabarometrissa asiaa ei vielä edes kysytty.

Koronan aikana asiakasryhmissä on ollut sama viiden kärki kuin vuoden 2020 barometrissa; mielenterveyden ongelmista kärsiviä, fyysisesti sairaita, säännöllisesti toimeentulotukea saavia, toistuvasti ruoka-avun tarpeessa olevia sekä pitkäaikaistyöttömiä kohdataan eniten. Lisäksi taloudellisen avustamisen ja ruoka-avustamisen määrät ovat kasvaneet vuodesta 2020.

Vapaaehtoistoiminta tavoittaa eri-ikäisiä ja -taustaisia ihmisiä

Korona-aikana diakonian vapaaehtoistoiminta mukautui rajoituksiin ja suuntautui akuuttiin avuntarpeeseen. Vapaaehtoiset kantoivat työntekijöiden rinnalla vastuuta erityisesti ruoka- ja asiointiavusta sekä yksinäisyyden lievittämisestä. Vapaaehtoistojen enemmistö on eläkeikäisiä ja aktiiviseurakuntalaisia, mutta barometri kertoo toiminnan tavoittavan laajasti muitakin.

Noin 90 prosenttia vastaajista kertoi diakonian avun piirissä sekä työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä toimivan vähintään satunnaisesti vapaaeh-

toisina. Vastaajista yli kolmasosan mukaan seurakuntalaiset, jotka eivät muuten ole aktiivisesti toiminnassa mukana, toimivat kuitenkin säännöllisesti diakoniavapaaehtoisina. Myös erityistä tukea tarvitsevia, maahanmuuttajia, muita kuin evankelisluterilaisen kirkon jäseniä sekä nuoria ja työikäisiä on toiminnassa mukana.

Erilaisten ryhmien mukanaolo kertoo merkittävästä osallisuuden kokemuksen mahdollistamisesta, millä on myös yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Vapaaehtoistoiminta voi myös tarjota kiinnostusta yhteisöön ja kirkon jäsenyyteen. Vapaaehtoistoiminnan vahvistumiseksi työyhteisössä diakoniatyöntekijät kaipasivat lisää tiimityötä, työaikaa toiminnan koordinoimiseen ja asenneilmapiirin muutosta. Vapaaehtoistoiminnan rooli on kasvava ja sen kehittämiseen kannattaa panostaa.

Sote-palveluiden saatavuus huolettaa

Terveydenhuollon ja sosiaalialan palvelut ovat uudistumassa vuoden 2023 alussa, kun Suomessa siirrytään hyvinvointialueisiin. Diakoniatyöntekijöillä on huoli siitä, että sote-palvelujen saatavuus suurien kaupunkien ulkopuolella ei ole riittävää. Kyselyyn vastanneet arvioivat, että sote-uudistus tulee lisäämään palveluohjauksen tarvetta diakoniatyössä. Jo nyt diakoniasta on haettu paljon apua Kelan ja sosiaalitoimen hakemusten täyttämiseen Kahdek-

san kymmenestä vastaajasta arvioi tällaisen avun tarpeen yhä lisääntyvän.

Kaikki ihmiset eivät käytä sähköisiä palveluita tai omista tarvittavia laitteita niiden käyttöön. Vastaajista 74 prosenttia kertoi kohtaavansa vähintään kerran kuukaudessa heitä, jotka eivät osaa käyttää sähköisiä palveluita.

Kaikkia asioita ei pysty hoitamaan sähköisesti. Tulevaisuudessaakin täytyy päästä fyysisesti lääkärin tai sosiaalityöntekijän vastaanotolle. Useampi kuin joka toinen diakoniatyöntekijä näkee sote-uudistuksen vaikeuttavan heidän asiakkaidensa sote-palvelujen alueellista saavutettavuutta.

Vastaava huoli on diakoniatyöntekijöillä kuntiin jäävien hyvinvointia ja terveyttä edistävien palveluiden suhteen. Diakoniatyössä on tehty laaja-alaista yhteistyötä eri sektorien toimijoiden kanssa. Sote-uudistuksen myötä yhteistyön tarve luultavasti yhä kasvaa. Diakonian rooli tulee olla yhteistyössä selkeä, ettei diakoniasta tule vain sote-uudistuksen jatke. ■

Koko tutkimus on luettavissa sähköisenä <https://julkaisut.evl.fi/-sivustolla>.

KIRKKOLAIVA VUOTAA – MITEN ESTÄÄ AMMATTITAIIDON VALUMINEN POIS SEURAKUNTATYÖSTÄ?

Edellisessä Dino-lehdessä kerroimme, että joka kymmenes diakonian virka on vailta koulutettua työntekijää. Päteviä hakijoita on niukasti myös kirkon muihin virkoihin ja työntekijöitä siirtyy huolestuttavaa tahtia muiden toimijoiden palvelukseen.

Liitot ovat huolissaan kirkon tehtävien kiinnostavuudesta ja kilpailukyvästä suhteesta sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikkoihin. Koulutettuja valmistuu monin verroin enemmän kuin hakeutuu seurakuntatyöhön. Mikä kirkkolaivassa vuotaa, kun ammattitaitoista väkeä ei saada virkoihin saati pysymään virassa?

DTL:n kirkkoherroille tekemän kyselyn mukaan palkkaus (38 %), seurakunnan sijainti (15 %), kilpailutilanne työntekijöistä (15 %) ja työn kuormittavuus (13 %) ovat merkittävimmät syyt, miksi päteviä hakijoita ei saada. Kyselyn tulokset pitää ottaa vakavasti ja ravistella vanhoja käytäntöjä. Seurakunnan syrjäinenkään sijainti ei välttämättä ole ongelma, jos työnhakijaa autetaan asunnon hankkimisessa, kannustetaan pitkäaikaisuuteen esimerkiksi jon-

kinlaisella sitoutumisrahalla tai joustavoitetaan työmatkojen tekoa työsuhdeautolla tai -sähköpyörällä.

Palkkaus ja kannustimet kohdilleen

Iso veto- ja pitovoimatekijä on palkka. Sen tulee vastata työn todellista vaatavuutta, jolloin se on myös kilpailukyysisempi suhteessa kuntien ja järjestöjen tehtäviin. Yhteiskunnan eri organisaatioissa on käytössä erilaisia kertapalkkioita ja bonuksia, mutta kirkossa palkkausjärjestelmän monia mahdollisuuksia tai kannustimia ei juurikaan hyödynnetä. Jos uudet innovaatiot, hyvät työsuoritukset tai uutta kehittäviä hankkeita eivät näy palkkapussissa lainkaan, voi se olla työntekijälle viesti myös arvostuksen puutteesta.

Kirkkohallituksen työmarkkinaosaston neuvottelupäällik-

kö **Ulla Westermarck** kertoo, että elokuusta 2022 alkaen Kirkon työmarkkinalaitos ja kirkon pääsopijajärjestöt neuvottelevat mallista, jolla pyritään varmistamaan kirkon palkkakilpailukyky eri tehtävissä. Työn osana tarkastellaan palkkaukseen liittyviä jälkeenjääneisyyksiä.

Opiskelijoihin panostaminen avainasemassa

Kirkon työnantajakuvalla on ammattilaisia rekrytoidessa suuri merkitys. Yksi tuhannen taalan vaikuttamispaikka on kirkon nuorisotyönohjaaja- ja diakoniaopintojen seurakuntaharjoittelujakso, josta saatu myönteinen kokemus vaikuttaa pitkäkestoisesti kuvaan seurakunnasta mahdollisena työpaikkana. Lisäksi kesätoilla, opinnäytetyö- ja projekti-hankkeilla sekä henkilökohtaisilla kontakteilla on iso merkitys.

Viime vuosina harjoittelujaksot ovat toteutuneet pääasiassa oppilaitoskampusten lähi-seuduilla. Ne eivät ole jakautuneet tasaisesti eri puolelle Suomea mm. siksi, että opiskelijoiden on vaikea löytää jakson ajalle edullista majoitusta. Näin olen eri alueet ja seurakunnat eivät tule opiskelijoille tutuksi eivätkä kiinnosta, mikä vähentää työvoiman saatavuutta ja kirkon työn valtakunnallista vetovoimaa muilla kuin kampusten lähialueilla. Seurakunnat voisivatkin aktiivisesti ilmaista oppilaitoksiin ottavansa harjoittelijoita, auttaa edullisen majoituksen hankkimisessa ja huolehtia kullukorvauksista. Merkittävä kysymys on, voisiko harjoittelusta tehdä osittain palkallista, kuten monella muulla alalla? Har-

joittelun suorittaminen ei saisi köyhdyttää tai muuten ylikuormittaa opiskelijaa.

Rekrytointiosaamista johtajille

Kirkkohallituksen tutkimuksen ja koulutuksen asiantuntijat **Marja Pesonen** ja **Helena Tuominen** sekä **Ulla Westermarck** painottavat hyvän rekrytointiosaamisen olevan kaiken A ja O. Rekrytoinnit tulisi valmistella huolella. Valitettavan usein kirkon rekryilmoitukset eivät anna hyvää kuvaa työnantajasta, koska ne ovat puutteellisia tai mm. tutkintopäätösten osalta tai muuten juridisesti virheellisiä ja sisältävät muotovirheitä.

Esihenkilön virkavastuuseen kuuluu selvittää mm. uusimmat tutkintopäätökset. Tärke-

ää on paitsi työpaikkailmoituksen, myös rekryhaastatteluiden oikeellisuus ja asiallisuus. Työntekijää hakiessa on osattava kertoa, mitä työyhteisö voi tarjota, miten työntekijän osaamista arvostetaan ja miten turvataan mahdollisuus kehittää työtä sekä kehittyä työssä.

Jotta kirkko voitaisiin nähdä varteenotettavana työpaikkana, tulee asiantuntijoiden mukaan pitää kiinni osaamisen kehittämisestä esimerkiksi koulutuksen avulla sekä hyödyntää työuran aikaista osaamista. Myös esimerkiksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille tulee mahdollistaa haastavampia tehtäviä seurakunnissa, yhtiömissä ja keskushallinnossa. ■

Lahteet: AKR-raportti 2021, Kirkkohallitus
Kysely kirkkoherroille diakonian virkojen tilanteesta, DTL, 2022
Dino-lehti 2/2022 s. 23

REKRYTOIJA, KATSO NÄMÄ SIVUT!

- evl.fi/kirkkontyomarkkinalaitos/tyonantajan-tyokalaja/rekrytointi
- evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kirkon-ammattit/vaadittavat-tutkinnot
- evl.fi/plus/maatoksenteko/lainsaadanto/kirkon-saadostokoelma/voimassa-olevat-saadokset

Artikeln kan läsas på svenska
på adressen dinolehti.fi

”OLEN VALMIINA 24 / 7 ON HUONO TAVOITE”

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on sanahelinää, jos palautumiselle ei jää tarpeeksi aikaa. Työterveyslaitoksen psykologi Liisa Puskala kertoo, miksi palautumisvelan välttäminen on tärkeää myös hybridityössä ja työajattomassa työssä.



Työajatuksista olisi hyvä päästä irti vapaa-aikana, sillä mieli tarvitsee lepoa työkuormasta. Monelle puurtajalle se on helpommin sanottu kuin tehty.



Työterveyslaitoksen
erityisasiantuntija,
psykologi Liisa Puskala

Työhyvinvoinnin asiantuntijat painottavat, että nyt 2020-luvulla tarvitaan uusien pelisääntöjen luomista. Epäsäännölliset työajat etätoineen sekä työntekijöiden palautumisvelka vaativat hyvinvointia tukevia toimintatapoja. Liian moni työntekijä joutuu päivittäin murehtimaan itsekseen, mikä määrä työtä on tarpeeksi ja miten työasioista pystyisi päästämään irti vapaa-ajalla. Irrottautuminen voi olla erityisen vaikeaa työajattomassa työssä, jota kirkon aloillakin tehdään.

Dino-lehti kysyi Työterveyslaitoksen erityisasiantuntijalta, psykologi **Liisa Puskalalta** neuvoja parempaan työhyvinvointiin.

Miksi työstä irrottautuminen on tärkeää jaksamisen kannalta?

Aivan kuin lihakset, myös mieleemme tarvitsee lepoa. Irrottautuminen on yksi psyykkisen palautu-

misen eli mielen elpymisen kokemus. Kivakin työ nostaa vireystilaa, mikä taas vaikuttaa vaikkapa nukkumiseemme. Vain rauhoittuneena nukumme syvää, virkistävää unta.

Miten työajatonta työtä tekevä voisi parhaiten irrottautua työajatuksista?

Kannattaa valita vastapainoksi jotain aktiivista mutta erilaista tekemistä kuin työ. Sosiaalisen työn vastapainoksi tarvitaan yksin tekemistä, ajattelutyön vastapainoksi toimintaa, kiihkeän tekemisen vastapainoksi hidasta tekemistä. Kannattaa pohtia, mihin muuhun ajatukset voi kiinnittää, kunnes työpää hiljenee. Monille äänikirja, podcast, puhelu kaverille, musiikki tai tv-sarja ovat tällaisia työajatuksen korvaajia. Eikä ole sattumaa, että **Anssi Kellan** laulussa ”täytyy kävellä näin”. Kävely elvyttää myös ajatuksia.

Arvostanko lepojaksia tärkeinä työssä onnistumisen edellytyksinä?

Hybridityötaitoihin kuuluu oman työn suunnittelemisen ja johtamisen. Mitkä työtaidot ovat erityisen tärkeitä työajattomassa työssä?

Työn organisoinnin taito on erityisen tärkeä. Oleellista on myös tietää työnsä tavoitteet. Realistinen aikatauluttaminen on hyödyllinen työtaito, kun taas ”olen valmiina 24/7” on huono tavoite. On hyvä pysähtyä miettimään, arvostanko lepojaksia tärkeinä työssä onnistumisen edellytyksinä.

Yhteistyön pelisääntöjen noudattaminen on työtaito, joka auttaa koko työyhteisöä voimaan paremmin. Miten ennakoin yhteistyötarpeita? Miten viestin muille, kun olen hetken tavoittamattomana, esimerkiksi uppoutumassa kirjoitustehtävään? Millaisia odotuksia ajankäytöstä luon verkostolleni?

Miten omaa palautumista voi parhaiten seurata?

Ensinnäkin on hyvä tarkkailla, palaudunko päivän töistä jo saman päivän aikana. Onko arjessani jaksosia, jolloin voin uppoutua vapaa-ajan tekemiseen ilman huonoa omaatuntoa? Jaksanko tehdä muuta kuin töitä? Koenko olevani riittävä työntekijänä? Jos näihin kysymyksiin pystyy vastaamaan myönteisesti, on helpompaa irrottaa ajatukset muuhun ja elpyä. Myös oma nukkuminen on hyvä vireystilan mittari. Ylivireys usein pirstoo yöunet.

Millaisena näet työtä tukevien koulutusten merkityksen työssä jaksamisen kannalta?

Työssäjaksamisen riskit elävät ajassa, esimerkiksi digitalisaation ja työn ylikuumenemisen myötä. On tärkeää ymmärtää, mitä tietotyöläisen työturvallisuusiriskit ovat 2020-luvulla. Jatkuva oppiminen uusien työvälineiden ja käytäntöjen omaksumiseksi on myös välttämätöntä, jotta työ on sujuvaa ja tuntuu hallittavalta. Esimerkiksi eriaikainen eli asynkroninen yhteistyö mahdollistaa monella tapaa hyvinvointia tukevat järjestelyt arkeen, mutta vaatii monenlaisten taitojen haltuunottoa, jotta se onnistuu sujuvasti koko työyhteisöltä. Jatkuva taitojen lisääminen tuo hallinnan tunnetta ja sujuvuutta työhön.

Mitä mieltä olet työajattomasta työstä? Onko se kuormittavampaa kuin normaali toimistotyöaika?

Työn määrä kuormittaa, ei aikaraami. Parhaimmillaan vapaa työaika mahdollistaa työn ja muun elämän sujuvan yhteensovittamisen. Huonoimmillaan se on keino teettää kohtuuton työ määrä urakana, joka syö kaiken hapen tekijän arjesta. Vain tavoitteista puhumalla riskejä ei hallita. Tavoitteet on avattava realistiseksi tehtävälisäksi ja ajankäytös suunnitelmaksi, johon sisältyy myös aikainvestointi palautumiseen ja taukoihin. Resurssin sopivuus on työnantajan ja työntekijän yhteinen haaste. Työajaton työ sisältää vahvan riskin ”harmaan ylityön” tekemiseen. Tämä ei ole hyväksi palautumisen ja tasapainoisen elämän kannalta.

Vaatiiko työajattomassa työssä jaksaminen erityisiä psyykkisiä taitoja?

Hyödyllisiä taitoja ovat kyky olla murehtimatta, keskittymiskyky ja oleellisen hahmottaminen. Myös itsemytätunto tuo sallivuutta arkeen. Työajaton työ vaatii kykyä vaihtaa työroolista privaattirooliin. Yksityisrooli tarvitsee tilaa jokaisessa päivässä. ■

TYÖAJATON TYÖ

- Työajattomiin hengellisen työn viranhaltijoihin ja työntekijöihin ei sovelleta työaikaa.
- Työajattomia ovat yleensä sellaiset julistus-, kasvatusta-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä tekevät viranhaltijat ja työntekijät, joiden työajan käyttöä ei valvota ja jotka siten voivat itse päättää työajastaan. Heihin ei sovelleta työaikalakia eikä heidän työaikaansa määrittellä tunteina ja minuutteina, mutta heille on määriteltävä vapaapäivät ja periaatteet vapaapäivien siirrosta.
- Työajattomia ovat myös joidenkin suurimpien seurakuntien tai seurakuntayhtymien ylin johto. ■



VAALI AIVOJEN TYÖRAUHAA

- suunnittele työpäiväsi
- varaa aikaa myös tekemiselle, tauoille, viestinnälle ja yllätyksille
- kalenteri ei ole vain kokousvarauksille
- ennakoiva suunnittelu mahdollistaa oman aikataulun järjestelyn keskittymistä tukeväksi ■



TEE NÄMÄ KONKREETTISET ASIAT

1. viikkosuunnitelma auttaa sinua hahmottamaan, missä sinun pitää olla milloinkin
2. muistilista toimistolle mukaan otettavista tavaroista helpottaa lähtemistä ja sujuvoittaa työtä
3. kalenteriin joka päivälle merkityt lounas- ja kahvitaot muistuttavat syömisestä ja palautumisesta
4. kalenteriin merkitty liikuntahetki auttaa sinua toimimaan jahkailun sijaan
5. oman jaksamisen säännöllinen tarkastelu tukee hyvinvointiasi
6. palautteen antaminen itselle kannustaa, vahvistaa pystyvyyden tunnetta ja selkeyttää ammatillista osaamistasi ■

Lähde: Työterveyslaitos

Työn määrä kuormittaa,
ei aikaraami.

Artiklen kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

DIAKONIAN JUHLAVUOSI ON TÄYNNÄ TAPAHTUMIA

Diakonian viran päivää vietettiin 1. syyskuuta seurakunnissa kautta maan. Samalla tuli kuluneeksi 150 vuotta ensimmäisestä Suomen evankelis-luterilaisen kirkon diakonian virkaan vihkimisestä. **Matilda Hoffman vihittiin** diakonissaksi Viipurissa, Pietari-Paavalin kirkossa 1.9.1872.

Diakonian viran päivänä Lahdessa oli juhlamessu ja -vihkimys ja Helsingissä Kirkon diakonian päivät. Paikallisseurakunnissa juhlavuosi on näkynyt pitkin vuotta ja erilaisia tapahtumia on lähes vuoden loppuun saakka.



Kirkon diakonian päivät pidettiin Helsingissä Kulttuuritalossa 15.-17.9.2022.

Pro diaconia -mitali jo 120 henkilölle

Diakonian juhlavuoden kunniaksi suunniteltu ja valmistettu Pro diaconia -mitali on saanut hyvän vastaanoton. Mitali on ollut arvokas tapa muistaa ja kiittää diakoniatyölle tärkeitä toimijoita ja yhteistyökumppaneita. Tähän mennessä mitaleja on myönnetty jo 120 henkilölle, toimintaryhmälle tai järjestölle. Mitali ei ole vain juhlavuoden tuote, se on oivallinen palkitsemisen väline myös tulevina vuosina. Se kannattaa huomioida suunnitelmissa ja budjetoinnissa. Mitalin myöntöperusteet ja kuvaus löytyvät www.dtl.fi/pro-diaconia -sivulta.



KUVA SIRPA KAURANEN

Jyväskylässä jalkauduttiin kauppakeskuksiin ja kaduille.



Munkkiniemen diakoniatyöntekijät Heidi Karvinen, Heli Erkkilä ja Mia Salmio.



KUVA MIRJA-LIISA LINDSTRÖM

Johanna Wennerström ja Aila Helander Torniossa.

Henrik Ketola valittiin KNT:n asiamieheksi

Liiton asiamiehen tehtävään on valittu nuorisotyönohjaaja **Henrik Ketola** Jyväskylästä. Hallitus teki valintapäätöksen 25.8. kokouksessa. Ketola siirtyy asiamiehen tehtävään Jyväskylän seurakunnan leirikeskusten isännän tehtävästä. Uudessa tehtävässään hän aloittaa 3.10.2022.

Ketolalla on yli 20 vuoden työkokemus kirkon nuorisotyöstä useassa seurakunnassa. Hänen tehtäviinsä on kuulunut mm. vammaisnuorisotyötä ja nuorten aikuisten toiminnan koordinaattorin tehtävät. Ketola toimi vuonna 2019 Jyväskylän kirkkopäivien koordinaattorina. ■



KUVA JANI SALONEN

Lämmin kiitos yhteistyöstä, Tero!



KUVA JUSSI JUNNI

Tero Fleminch on valittu Hankasalmen seurakunnan kasvatustyöntekijä-lähetysih-teerin virkaan. Läksiäisiä vietettiin liiton toimistolla 18.8. kesäisissä tunnelmissa. Kukat pääsi ojentamaan KNT:n toiminnanjohtaja Arja Lusa.

PÄIVITETYT OHJEET VAPAAPÄIVIEN JÄRJESTÄMISESTÄ

Kirkon pääsopijaosapuolet ovat KirVESTES 2022–2024 allekirjoituspöytäkirjan perusteella laatineet ohjeistuksen hengellisen työn työajattomien viranhaltijoiden ja työntekijöiden vapaa-ajan järjestämisestä.

Yhteinen ohjeistus on tarkoitettu paikallisen vapaa-aikasuunnittelun tueksi, kun KirVESTES 142 §:n määräyksiä työajattomien vapaa-ajasta on kuluvalle sopimuskierröksellä täsmennetty.

1. Yleistä

Kaikille hengellisen työn työajattomille viranhaltijoille ja työntekijöille (jäljempänä viranhaltijoille) annetaan KirVESTES 142 § 1 momentin mukaan kaksi vapaapäivää kalenteriviikossa. Sopimusmääräys on ollut voimassa pitkään. Sen soveltamista on 1.3.2022 voimaan tullessa sopimusratkaisussa ohjeistettu aiempaa tarkemmin. Työajattomien vapaa-aikasuunnittelu on KirVESTES:n määräysten ja paikallisten käytäntöjen ja työnjohdon varassa. Ohjeistuksella annetaan työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen näkökulmasta ohjeita siitä, miten vapaan antamisessa on syytä toimia KirVESTES 142 §:n määräysten perusteella. Lisäksi työnantajan on otettava huomioon, mitä työturvallisuuslaissa säädetään työntekijän työsuojelusta.

Työnantaja vastaa vapaapäivien sijoittamisesta. Henkilöstön kanssa on käytävä läpi seurakunnassa noudatettavat pelisäännöt vapaapäivien sijoittamisesta sekä siirtämiskäytännöistä, jotta työ- ja vapaa-aikojen suunnittelulla voidaan tukea niin työn tarkoituksenmukaista toteuttamista kuin henkilöstön työhyvinvointia. Seurakunnissa on erilaisia toimivia vapaa-ajan suunnittelukäytäntöjä, joita voi-

daan edelleen jatkaa. Käytäntöjen muuttaminen kuuluu jatkuvan yhteistoiminnan piiriin.

2. Säännöllisten vapaapäivien sijoittaminen

Vapaapäivät (2 kalenteripäivää viikossa) annetaan palautumista ja lepoa ajatellen ensisijaisesti peräkkäisinä päivinä. Jos vapaapäivien antaminen peräkkäisinä päivinä ei ole perustelluista työstä johtuvista syistä mahdollista, vapaapäivät voidaan sijoittaa annettavaksi myös erikseen. Kuitenkin on syytä tavoitella, että vapaapäivät sijoitetaan peräkkäisiksi päiviksi aina, kun se on mahdollista.

Kirkossa on ollut käytössä vahva suositus, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi vapaapäivät sijoitetaan kaikille siten, että he voivat saada kerran kuukaudessa viikonloppuun sijoittuvan yhdenjaksoisen vapaan. Vaikka vapaapäivät säännöllisesti sijoittuisivat arkipäiville, esimerkiksi maanantaille ja tiistaille, kerran kuukaudessa pyritään turvaamaan viikonloppuvapaa. Tämä koskee myös kesäkuukausia.

Myös osa-aikaisille viranhaltijoille tulee pyrkiä antamaan vapaa viikonloppu kuukausittain. Jos vapaan viikonloppuun saa hyväkseen jo muulla perusteella (esimerkiksi vuosiloman vuoksi), sellaisena kuukautena ei vapaapäiviä tarvitse lisäksi sijoittaa viikonloppuun. Vaikka suositus säännöllisten vapaapäivien sijoittamisesta vähintään kerran kuukaudessa viikonloppuun ei ole ehdoton, työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi sitä tulee pyrkiä noudattamaan. Toisaalta on huomattava, että

vapaapäiviä voidaan sijoittaa viikonloppuun useamminkin kuin kerran kuukaudessa, jos se työjärjestelyjen vuoksi on mahdollista, tarkoituksenmukaista tai joskus jopa välttämätöntä.

Joillakin työajattomilla työntekijäryhmillä on melko yleistä, että säännölliset vapaapäivät sijoituvat valmiiksi lauantaille ja sunnuntaille (esimerkiksi diakonian viranhaltijat ja varhaiskasvatuksen ohjaajat). Tällöin säännöllisten vapaapäivien sijoittamiskäytäntö näyttäytyy erilaisena kuin niillä, joilla vapaapäivät ovat arkiviikolla. Kun vapaapäivät jo normaalisti sijoittuvat viikonloppuun, joudutaan niitä ajoittain siirtämään välttämättömien työjärjestelyjen, esimerkiksi leirien tai seurakunnallisten tapahtumien vuoksi muuhun ajankohtaan viikolla.

Vapaapäivien sijoittumista kalenteriviikolla voidaan tilapäisesti muuttaa, jos se on työstä johtuvista syistä perusteltua. Säännöllisten vapaapäivien ajankohdan muuttamista tulee välttää, mutta tilapäisesti vapaapäivien sijoittaminen saman viikon tavanomaisesta poikkeaville päiville on mahdollista. Muutostarve tulee ilmoittaa työntekijälle välittömästi muutostarpeen tultua henkilön tietoon.

3. Kausisuunnitelmat tukemassa vapaapäivien sijoittamista

Seurakunnissa on tehty vakiintuneesti etukäteinen kausisuunnitelma paitsi vapaapäivien, myös lomien, siirtyneiden vapaapäivien, leirivapaiden ja vastaavien poissaolojen järjestämiseksi. Kausisuunnitelman kesto on esimerkiksi neljä kuukautta. Tällä suunnittelulla pyritään nivomaan poissaolojen ja työn tarpeiden vaatimukset yhteen. Suunnitelma tehdään paikallisista tarpeista lähtien. Sen pituus voi siksi vaihdella eri seurakunnissa muutamista viikoista useisiin kuukausiin.

Pääsopijaosapuolet suosittavat paikallisten tarpeiden pohjalta määräytyvän kausisuunnitelman

tekemistä kaikille työajattomille. Kausisuunnitelma on syytä tehdä työn ennakoitavuuden ja työssä jaksamisen näkökulmasta niin pitkäksi ajaksi kuin mahdollista. Kausisuunnitelma antaa ryhtiä työn suunnittelulle ja viranhaltijalle itselleen mahdollisuuden ennakoida vapaa-ajan suunnittelua ja vapaa-aikojen pitämistä.

Pääsopijaosapuolten mielestä on tärkeää, että työajattomien säännöllisiä vapaapäiviä pyritään suojelemaan siirtämiseltä. Palautumisen, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä vapaa-ajan vieton näkökulmasta erityisesti säännöllisten vapaapäivien pysyttäminen vakiintuneilla ja kausisuunnitelmassa vahvistetuilla paikoillaan on tärkeää. Niiden siirtämistä tulee välttää. Äkillisissä siirtotilanteissa tulee sijaistus ensisijaisesti järjestää muulla tavalla kuin siirtämällä viranhaltijan säännöllistä vapaapäivää.

Viranhaltijan säännöllisen vapaapäivän ”peruuttaminen” ja korvaaminen myöhemmin on viimesijainen toimenpide. Leirillä työskentely on jaksamisen kannalta haastavaa. Siksi sopijaosapuolet suosittelevat leirityöstä palautumiseksi, että leirin jälkeen mahdolliset korvaavat vapaapäivät sekä leirityöaikahyvityspäivät annetaan mahdollisimman pian leirin jälkeen.

4. Säännöllisten viikoittaisten vapaapäivien korvaaminen uudella vapaapäivällä

Ohjeistus lähtee siitä, että siirtäminen on luonteeltaan säännölliselle vapaapäivälle sijoittuneen työn vuoksi saamatta jääneen vapaapäivän korvaamista uudella vapaapäivällä. Tähän sisältyy yleisiä periaatteita: 1) Säännöllinen viikoittainen vapaapäivä voidaan siirtää saman kalenteriviikon sisällä, kun sille on työstä johtuvasta syystä tarvetta. 2) Jos viranhaltija joutuu säännöllisenä vapaapäivänään työhön, hän saa korvauksena uuden vapaapäivän. Jotta korvaava vapaapäivä voidaan antaa, vapaapäivänä on tullut tehdä konkreettisesti ne työt, jotka siihen on sijoitettu tehtäväksi. Jos vapaapäivälle

**Uudistetut
suoristus-
lisäohjeet
Kir' yleiskirje
7/2022**

sijoitettu työ tehdään, korvaava vapaapäivä annetaan. Mutta jos vapaapäivälle suunniteltu työ peruuntuu, ko. vapaapäivä tulee annetuksi normaalin vapaapäivänä, jolloin korvaavan vapaapäivän antaminen vastaavasti peruuntuu. Tilanteessa, jossa viranhaltija sairastuu eikä sen vuoksi voi tehdä vapaapäivälle sijoitettuja työtehtäviä, korvaava vapaapäivä ei anneta. Vapaapäivän korvaaminen uudella vapaapäivällä myöhemmällä viikolla edellyttää siis aina sitä, että vapaapäivänä on tehnyt sille suunnitellut työtehtävät. Siten myös siinä tilanteessa, jossa viranhaltija sairastuu

säännöllisen vapaapäivänsä ajaksi, sairauden alle jääneen vapaapäivän tilalle ei anneta korvaavaa vapaapäivää, vaikka korvaava vapaapäivä olisi ehditty jo merkitä etukäteen tehtävään vapaa-aikasuunnitelmaan.

3) Toisaalta korvaavan vapaapäivien antamiseen sovelletaan samaa periaatetta kuin työajallisten työaikakorvauksen antamiseen vapaana. Jos viranhaltija on tehnyt vapaapäivälleen sijoitetut työtehtävät ja siten ansainnut korvaavan vapaapäivän, sitä ei menetä korvauksen antamishetken sijoittuneen sairastumisen vuoksi. ■

TOIMINNANJOHTAJA ARJA LUSAN KOMMENTTI

Ohjeistus on onnistunut siinä, että vapaa-ajan suunnittelu ja samalla työn suunnittelu korostuu entistä paremmin. Uskon, että tätä kautta myös työnjohtamisen tehtävälle tulee aiempaa isompi rooli. Suunnitelmaan tulevat muutokset ovat osa työelämää. Uuden ohjeistuksen heikkous on siinä, että työstä, työnantajasta tai vaikkapa pandemiasta johtuvat yllättävät työn peruuntumiset voivat sekoittaa täysin työntekijän henkilökohtaisen elämän. Korvaavan vapaapäivän muuttuminen työpäiväksi voi johtaa siihen, että kauan odotettu lääkäriaika joudutaan perumaan tai lapsen päivähoidon muutoksista tulee lisäkustannuksia tilanteessa, joka ei ollut työntekijästä johtuvaa. ■

TOIMINNANJOHTAJA TIINA LAINEEN KOMMENTTI

Työ- ja vapaa-aikakäytäntöjen tarkennus on tarpeen ja niitä on syytä edelleen tarkastella. Työ- ja vapaa-aikasuunnitelmassa on kohtuuton ohje: Jos työntekijä sairastuu säännöllisen vapaapäivänään, johon oli suunnitellusti ja hyväksytysti sijoitettu työtehtävä, työpäivä muuttuikin vapaapäiväksi. Ei ole perustetta sille, että yksittäisiä työpäiviä kohdellaan eri tavalla riippuen siitä, ovatko ne normaalisti työpäiviä vai vapaapäiviä. Työntekijän mahdollisuudet suunnitella ennalta sovittua vapaata heikkenevät ja sen merkitys yksilölle ja perheelle voi olla kohtuuton. ■

Ohjeistus on kokonaisuudessaan luettavissa Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeestä 6/2022

DIAKONIAN PUOLUSTAMISEEN TARVITAAN JOUKKOVOIMAA

Diakonia ja diakoniatyöntekijät jäävät monesti kirkossa piiloon – tai ainakin työ jää näkymättömäksi. Juhlavuoden yksi ilonaihe onkin ollut se, että diakonia on tullut näkyväksi monin eri tavoin.

Tänä vuonna meillä on erityistä aihetta juhlaan. Diakonian viran juhluvuosi ja lukuisat siihen liittyvät tapahtumat ympäri Suomea ovat muistuttaneet syksyn mittaan siitä, että teemme työtä, jolla on merkitystä ja jota onkin syytä juhlaa.

Kirjoitin taannoin röhkykystä. Suomalaiseen kulttuuriin, mutta herkästi varsinkin diakoniaan, kuuluu turha nöyryys, joka saa kailenlaisen itsensä näkyväksi tekemisen tuntumaan röhkykältä. Erityisesti naiset sortuvat herkästi turhaan vaatimattomuuteen ja nöyryyteen. Välillä on syytä muistuttaa itseä siitä, että esimerkiksi oman osaamisen esiin tuominen ei ole röhkykettä. Se on oman osaamisen esiin tuomista. Puolien pitäminen ja oman osaamisen esiin tuominen on aina helpompaa porukalla kuin yksin. Juhlavuosi antaa meille kaikille yhteisen syyn pitää esillä diakoniaa ja sen merkitystä kirkossa.

Diakonian puolustamiseen, ammatillisuuden esiin nostamiseen sekä työntekijöiden etujen valvomiseen tarvitaan joukkovoimaa, sitäkään ei voi kukaan tehdä yksin. Siihen tarvitaan ihmisiä, jot-



ka ovat valmiita käyttämään aikaansa ja omaa osaamistaan yhteisen asian ajamiseen. Minulla on ollut viime vuodelt ilo ja kunnia toimia oman toimen ohessa Diakoniatyöntekijöiden liiton puheenjohtajana. Olen päässyt tutustumaan diakonian eri puoliin ja erilaisiin kasvoihin ympäri maata. Ymmärrykseni työn moninaisuudesta on laajentunut omaa työympäristöä laajemmaksi. Olen päässyt verkostoitumaan, su-

keltamaan ammattiyhdistysmaailmaan ja seuraamaan läheltä kahdet eri sopimusneuvottelut. Mutta ennen kaikkea olen päässyt osaksi yhteistä tavoitetta. Olen päässyt yhdessä muiden kanssa puolustamaan ja edistämään ammatillista diakoniatyötä meidän kirkossamme. Onni on, että sitä ei ole tarvinnut tehdä yksin.

Tuntuu erityisen hienolta olla osa tätä ketjua juuri nyt, diakonian juhluvuonna. Aikani liiton puheenjohtajana tulee kuitenkin tänä vuonna täyteen, ja on aika tehdä tilaa seuraavalle. Olisitko sinä ketjun seuraava osa? Ketjun, jonka osaset ovat ihmisen kokoisia, mutta jotka ovat yhdessä vahvoja. ■



KIRKON KONSERVATIIVISUUS HEIKENTÄÄ ALAN VETOVOIMAA

KNT:n jäsenkyselyssä selvitettiin, mistä saadaan tulevaisuudessa työntekijöitä kirkon kasvatustyöhön. Kirkko näyttäytyy epävarmana työnantajana, jonka julkisuuskuva on negatiivinen ja palkka huono.

Alle 40-vuotiaiden vastaajien mielestä kirkon konservatiivisuudella on merkittävä negatiivinen vaikutus alalle hakeutumisessa. Myös kirkon sisäiset jännitteet vaikuttavat alalle hakeutumiseen.

Myönteiset kokemukset seurakunnan toiminoista ja työntekijöistä ovat ohjanneet nykyiset työntekijät alalle. Kirkon kasvatuksen ammattihenkilöihin hakeutumiseen ovat vaikuttaneet työkokemus seurakunnassa ennen opintoja, sisäinen kutsumus, rippikoulukokemus ja halu vaikuttaa kristilliseen kasvatukseen.

Kirkon kasvatuksen ammattien kiinnostavuus perustuu siihen, että niissä tehdään työtä ihmisten parissa. Kirkon kasvatusta ja opetustyötä on merkityksellistä, vaihtelevaa ja monipuolista. Siinä voi kokea työn vapautta. Tärkeänä pidettiin myös nuorten oman toiminnan mahdollistamista ja kirkon tulevaisuuteen vaikuttamista. Näiden varaan voidaan tulevaisuutta rakentaa, jotta alalle saadaan jatkossakin työntekijöitä.

Opiskelijoiden rekrytoiminen alalle edellyttää uusia toimenpiteitä. Jotta tulevaisuudessa olisi korkeakoulututkinnon omaavia kasvatuksen asiantuntijoita, toimenpiteitä tarvitaan kaikilla organisaation tasoilla paikallisseurakunnasta kirkolliskokoukseen.

Opiskelijoiden kirkollista ammatti-identiteettiä ja seurakuntaharjoittelua pitää tukea monin tavoin. Vastaajista 93 prosenttia toivoi, että heidän seurakunnassaan olisi kasvatuksen virkoihin opiskelevia harjoittelijoita. Harjoittelijat sijoittuvat

useimmiten pääkaupunkiseudulle tai oppilaitoksen läheisyyteen. Pienet ja etäällä julkisista yhteyksistä olevat seurakunnat kokevat jäävänsä oppilaitosten ja harjoittelijoiden katveeseen. Tähän löytyy ratkaisu molemminpuolisesta markkinoinnista. Harjoittelu- ja kesätyöpaikka on jokaiselle työpaikalle työnantajabrändin näytön paikka. Käytännön ongelmien (mm. asunto- ja matkakulut) ratkaisu on portti onnistuneeseen harjoittelijoiden rekrytointiin.

Seurakunnissa on monta ongelmaa samanaikaisesti. Harjoittelijoista, kesätyöntekijöistä ja viranhaltijoista on saatavuusongelma. Avoimena olevia virkoja on aiempaa enemmän. Kaikkiin virkoihin ei ole ollut päteviä hakijoita. Vastaajista 32 prosenttia toteaa, että heidän seurakunnassaan on jouduttu jatkamaan hakuaikaa kelpoisten hakijoiden puuttumisen vuoksi. Joka viides vastasi, että virka on jouduttu täyttämään epäpätevällä työntekijällä. Sosiaalialalla ja varhaiskasvatuksessa on työvoimapula, joten kirkon kasvatuksen viroissa olevia on rekrytoitu näihin tehtäviin.

Virkojen rekrytointiongelmaan tarvitaan toimenpiteitä usealla tasolla. Tarvitaan uusia keinoja ja kestäviä pitkän ajan ratkaisuja, jotta tilanne saadaan muuttumaan. Nykytilanne on huolestuttava. Huolipuheen on muututtava konkreettiseksi toimenpiteiksi yhteistyöllä ja samansuuntaisilla toimilla. Kun jokainen tekee omalla paikallaan vähän enemmän, muutos on mahdollinen. Kunkin on tunnistettava oma roolinsa ja tekemisen paikka. ■

kolumni



NOORA KÄHKÖNEN
nuorisotyönjohtaja,
diakoni, sosionomi
noora.kahkonen@evl.fi

Olemme alentaneet hintoja ja tarjoamme toimintaa jopa ilmaiseksi

Mikä ilo ja riemu olikaan tänä syksynä päästä viemään jälleen toimintaesitteitä kouluille ihan livenä. Vastaan tuli pieniä ekaluokkalaisia ja kesän aikana pituutta kasvaneita ylempiluokkalaisia. Oli ihana nähdä kasvat ja hymyt, joita ei enää tarvinnut maskeilla peittää. Opehuoneisiin oltiin taas kokoonnuttu isolla porukalla ja puheensorina kahvikuppien ääressä kuulosti hyvältä. Oltiin tultu yhteen. Tätä oli selvästi kaivattu.

Yhteen tuleminen on selvästi kaivattu myös harrastustoiminnassa, ainakin jos seuraa, miten ilmoittautumisia tipahtelee kerho- ja leiritoimintaan. Yhteisöllisyyden ja laadukkaan toiminnan lisäksi yksi syy saattaa olla maksuttomuus ja toiminta lähellä kotia. Koko kesä ja alkusyksy on julkisuudessa maalailtu – ihan aiheestakin – kauhukuvia sähkönhinnan noususta ja sen vaikutuksista kotitalouksiin. On mietitty, miten voidaan pienentää hurjaksi nousuvaa sähkölaskua. Lasketaanko sisälämpötilaa tai käydäänkö suihkussa vain kerran viikossa. Kun perheissä mietitään, miten raha riittää ruokaan ja lämmitykseen, ei lasten harrastuksiin ole varmastikaan laittaa kympejä, sata-sista tai tuhansista puhumattakaan.

Vielä toistaiseksi seurakunnat pystyvät tarjoamaan paljon toimintaa maksuttomasti tai ainakin hyvin pienillä osallistumismaksuilla. Tämä on oikeastaan aina ollut meille lähes itsestäänselvyys. Kun ainakin isommissa kaupungeissa kilpailemme ihmisten

vapaa-ajasta, pitäisikö tämä todellisuus nostaa parrasvaloihin ja mainoskyltteihin? Minusta pitäisi. Markkinointi ja itsestä metelin pitäminen ei ole kovin vahvaa seurakunnissa. Ehkä vaatimattomuus ja hiljaisuus ei ole tässä asiassa eduksi.

Olen saanut osallistua nyt muutaman vuoden perhekeskusverkoston toimintaan ja viime keväästä lähtien olen ollut jäsenenä uudessa maakunnallisessa hyvinvointialueen lapsi- ja perheasiainneuvostossa. Verkostossa on iso joukko sekä kunnan, soten että järjestöjen edustajia. Kaikki tekevät tärkeää ja merkityksellistä työtä, mutta niin teemme mekin, ja aika isolla volyymillä. Keskikokoinen seurakuntayhtymä tarjoaa maksutonta harrastustoimintaa, aikuisten läsnäoloa, välipalaa tai ruokaa sadoille lapsille ja nuorille viikoittain. Hyvä me! Yhteistyöverkostoissakaan ei siis todellakaan tarvitse olla hissukseen ja anteeksipyydellen vaan selkä suorana ja ylpeänä omasta toiminnasta ja palveluista. Ilokseeni olen saanut myös huomata, miten avosylin meidät on otettu mukaan yhdessä tekemiseen.

Yritys toisensa perään kertoo tänä syksynä hintojen noususta vedoten maailman tilanteeseen. Ollaan me radikaaleja ja tullaan isosti julki sillä, että me olemme puolestamme alentaneet hintoja tai tarjoamme jopa ilmaiseksi. Omassa kuplassa saattaa harhaantua luulemaan, että kaikki tämän tietävät, mutta näin ei olen. Tästä edusta on sallittua ja jopa toivottua pitää vähän enemmän ääntä! ■

Ollaan me radikaaleja.

”YHTEISEN KOHTAAMISPAIKAN RAKENTAMINEN VAATII KULTTUURIN MUUTOSTA”

TEKSTI HANNA KÄRSÄMÄ

Mikkelissä toimii lapsiperheiden avoin kohtaamispaikka Koppa. Sen ohjelmaan kuuluvat matalan kynnyksen perhetoiminta, vertaisryhmät ja tapahtumat. Koppa on malliesimerkki yhteistyöstä eri toimijoiden välillä. Miten Mikkelissä onnistuttiin?



KUVA MARI TURUNEN

Mikkelin Kopassa kävijöitä riittää.



KUVA PAULA GYNTHNER

Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta vastaa Kopan toiminnasta torstaisin. Ohjelmaan kuuluvat Eka-vauvaryhmä, avoin perhekerho ja Vipinä-ryhmä, joka on alakouluikäisten Nepsy-perheiden vertaisryhmä.

Koppa on säännöllisesti auki tiistaista perjantaihin. Viikkotoiminnan järjestämisestä vastaavat tuomiokirkkoseurakunnan lisäksi Mikkelin kaupunki, lapsiperheverkostossa aktiivisesti toimivat järjestöt (MLL, Pelastakaa lapset, VIOLA, ESLi, Mikkelin seudun omaishoitajat) sekä hyvinvointihankkeet. Kaupunki on palkannut Koppaan myös koordinaattorin.

– Koordinaattori on toiminnan ylläpitämisessä isossa roolissa. Hänellä pitää olla hyvä kokonaiskuva ja intoa kehittää toimintaa aktiivisesti eteenpäin, Mikkelin tuomiokirkkoseurakunnan kasvatuksen työalojohtaja **Ville Kämäräinen** sanoo.

Toimintaa omien seinien ulkopuolella

Säännöllisen viikkotoiminnan lisäksi Kopassa järjestetään yhteisiä tapahtumia. Ne ovat korvanneet aiemmin seurakunnassa itsenäisesti toteutetut perhetapahtumat. Yhteisillä tapahtumilla tavoitetaan suurempi joukko ihmisiä, sillä jokainen toimija markkinoi tapahtumia omien kontaktiensa kautta ja näin tieto saadaan leviämään. Toimijat markkinoivat myös toistensa toimintaa sujuvasti omille kävijöilleen.

– Koppa tuo viikkotoimintaamme ja työemme suunnitteluun yhden kerhotilan lisää. Kirkon strategian mukaisesti toimimme omien seinien ulkopuolella, ihmisten luontaisessa ympäristössä ver-

kostoitumalla muiden toimijoiden kanssa, Kämäräinen sanoo.

Pitkäkestoista yhteistyötä

Kysymykseen yhteistyön sujumisesta eri toimijoiden kanssa Kämäräinen vastaa pilke silmäkulmassa.

– On ollut onnekkaita vahinkoja ja hyvää ajoitusta.

Tosiasiassa työtä on tehty aktiivisesti usean työntekijän voimin. Jo Lape-hankeen muutosagenttien kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä ja tultiin tutuiksi. Hyvän yhteistyön kautta Mikkelin tuomiokirkkoseurakunta on nyt mukana maakunnallisissa ja alueellisissa johtoryhmissä perhekeskusten osalta. Seurakuntien edustusta kaivataan johtoryhmiin mukaan.

– Hyvinvointialueen perhekeskusten kumppanuussopimus on tärkeä asiakirja yhteistyön onnistumisen kannalta. Asiakirja antaa samanaikaisesti luvan ja velvoittaa hoitamaan oman sovitun osuuden kumppanuudesta, Kämäräinen sanoo.

Moninaisessa yhteistyössä syntyy kuitenkin myös yhteentörmäyksiä.

– Yhteisellä sopimisella, auki puhumisella ja aktiivisella suunnitteluun osallistumisella päästään hyvään tulokseen. Tässäkin aktiivisen koordinaattorin merkitys on suuri.

Helposti lähestyttävä paikka

– Yhteisen kohtaamispaikan rakentaminen ja toiminta vaativat toimijoilta kulttuurin muutosta. On tultava pois omien tuttujen seinien sisältä ja omalta mukavuusalueelta, Kämäräinen jatkaa.

Pienenevät resurssit pakottavat miettimään, kuinka kasvatustyötä voidaan jatkossakin tehdä hyvin. Miten alueen lapsia ja perheitä palvellaan parhaiten?

Koppa on tilastojenkin valossa onnistunut mainiosti. Yhteinen toimitala on ollut perheille helposti lähestyttävä paikka niin avoimen toiminnan, tapahtumien kuin vertaisryhmien osalta. Matalan kynnyksen kohtaamispaikka kirjaston palvelujen yhteydessä on ollut helposti löydettävissä. Siitä kerrotaan runsaat kävijämäärät. ■

SEURAKUNNAT JA KUNNAT KASVATTAVAT YHDESSÄ

Yhteiskunnan moniarvoistuminen korostaa uskontoihin ja katsomuksiin liittyvän kasvatuksen vaativuutta. Seurakunnat ovat ammattitaidolla vahvistaneet kunnan järjestämää varhaiskasvatusta ja siinä toteutuvaa katsomuskasvatusta. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022 -asiakirjassa seurakunnat mainitaan yhtenä keskeisenä yhteistyökumppanina.



TEKSTI ILKKA TAHVANAINEN JA SARI-ANNIKA PETTINEN

Seurakunnan ja kunnan varhaiskasvatuksen yhteistyön lähtökohtana ovat hyvät henkilösuhteet, rakentuva luottamus ja säännöllisesti järjestettävät yhteistyöneuvottelut. Opetuksen ja Kirkkohallituksen yhteistyön pohjalta on laadittu esite Seurakunta varhaiskasvatuksen, koulun ja oppilaitoksen kumppanina (neljän korin malli), joka antaa hyvät pelisäännöt yhteistyön rakentamiselle.

Yhteistyö on monin paikoin tehty sopimusperusteiseksi, jolloin se ei ole riippuvainen henkilöstössä tapahtumista muutoksista. Sopimus on tapaan määrätellä kirjallisessa muodossa seurakunnan ja kunnan yhteistyö varhaiskasvatuksessa, esi- ja perusopetuksessa. Sopimus tekee yhteistyön näkyväksi ja ennakoitavaksi, se sitouttaa ja lisää molempinpuolista luottamusta.

Perhekeskus on yhteistyön ytimessä

Perhekeskus on lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia ja terveyttä edistävä sekä varhaista tukea, hoitoa ja kuntoutusta tarjoava monialainen palveluverkosto. Perhekeskus yhteensovittaa alueen kuntien, kuntayhtymien, järjestöjen ja seurakuntien lapsille, nuorille ja perheille suunnattua pal-

KUVA PAULA GYNTHER

velua ja toimintaa. Perhekeskus verkostoi palvelut ja antaa rakenteen niiden koordinoinnille. Perhekeskukseen kuuluu kohtaamispaikkoja, joissa on eri toimijoiden järjestämää yhteisöllisyyttä ja vertaisuutta mahdollistavaa toimintaa, kuten vaikka seurakuntien perhekerhoja.

Perhekeskustoiminnassa kannattaa olla mukana. Yhteistyö alueen muiden lapsi- ja perhetoimi-

joiden kanssa edistää lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia ja voi madaltaa kynnystä myös seurakunnan muuhun toimintaan. Yhteistyö edellyttää yhteisiä pelisääntöjä, tavoitteita, luottamusta ja sitoutumista yhteiseen työhön. ■



Kuntien ja seurakuntien yhteistyö on tiivistä alle kouluikäisten parissa toteutettavassa toiminnassa.

KUVA MARI TURUNEN

ERITYINEN OSA ON TÄRKEÄ PALKANOSA



Tällä kertaa työkalupakin mystinen osa aiheuttaa asiamiehille päänvaivaa.

”Silmiin pistää erityinen osa.”

Asiamiesten perinteinen kuukausipalaveri on alkamassa. Kahvipöytään on katettu ihan tuoretta pullaa, onhan tämä Teron viimeinen asiamiespalaveri ennen uuteen työpaikkaan siirtymistä. Hulppea kokoustarjoilu ei kuitenkaan kohota tunnelmaa, sillä pitkä työtoveruus on päättymässä.

– Kyllä tämä vähän haikeaksi vetää, sanoittaa **Marko** tuntujaan kahvittelun lomassa.

Asiamiehet ovat kuitenkin tunnetusti asialinjalla, eikä tämäkään kerta tee poikkeusta. Intohimoisena traktori- ja konemiehenä tunnetulle **Terolle** on hankittu pienenä lähtölahjana kätevä Bachon räikkäväänin- ja hylsysarja. Työkalusarjan osat on valmistettu kestävästä chrome vanadium -teräksestä. Muotoon valetussa iskunkestävässä muovisalkussa kaikki sarjan työkalut kulkevat kätevästi mukana.

– Dextan korjaus helpottui nyt kertaheitolla, on siinä sellaiset kikottimet, iloitsee Tero tutkaillessaan salkun sisältöä.

Onkohan kyseessä kikotin?

Teron ja Markon ihastellessa settiä, silmiin pistää erityinen osa. Se ei ole ihan selvä jatkovarsi, mutta ei se kyllä piippu-avaimeltakaan näytä. Onkohan

kyseessä juurikin sellainen kikotin? Laatikon mukana ei ole ohjelappusta, josta selviäisi osan nimi eikä googlauskaan vie asiassa eteenpäin. Erityinen osa kuuluu kyllä selvästi pakkiin ja on tarkoitettu käytettäväksi johonkin.

– Johan taas myrkyn lykkäsi, tässä sitä jälleen kummastel-

laan jotain ihmejuttua, päivittelee Marko.

Asiamiehet pyörittelevät kässissään erityistä osaa ja kehrittelevät sille erilaisia käyttötarkoituksia. Vähitellen keskustelu etenee totuttuun tapaan kohti oikeaakin asiaa, mikä myös jaksaa joka kerta hämmästyttää asiamiehiä.

– Erityisestä osasta tuli mieleen palkka-asiat, siinäkin on erityinen osa. Miten sitä käytetään, aprikoi Tero ja ehdottaa samalla henkäyksellä, että eiköhän vielä kerran kysytä asiantuntijalta selvennystä tähänkin dilemmaan. ■

ASIAANTUNTIJA VASTAA

KUVA ANU HUHTUNEN



KNT:n toiminnanjohtaja Arja Lusa.

vaatimuksia, jotka jäävät muissa kriteereissä huomioimatta. Nämä vaatimukset kirjataan kehityskeskustelun yhteydessä..

Mitä asioita voidaan huomioida erityisellä osalla?

Erityisessä osassa huomioidaan esimerkiksi tehtävän toimintaympäristöön, kuormittavuuteen, laajuuteen tai monialaisuuteen liittyviä perusteita tai muita vaatimuksia. Tässä voidaan huomioida myös rekrytointihaaste eli se, että työnantajalla on vaikeuksia saada työntekijöitä. Erityisen osan maksamiselle voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva peruste.

Mitä merkitystä erityisellä osalla on peruspalkalle?

Erityinen osa huomioidaan palkkausta määritettäessä. Työnantaja huomioi erityiseen osaan kirjatut perusteet ja muuntaa ne euroiksi. Erityiselle osalle ei ole määrätty maksimiummaa ja sillä voidaan ylittää seuraavan vaativuusryhmän peruspalkka.

Mitä voi tehdä, jos työnantaja ei ole millään tavalla huomioinut erityistä perustetta?

Lähiapu omalla työpaikalla on JUKOn luottamusmies. Yhteyttä voi aina ottaa myös omaan liittoon. Mietimme sitten yhdessä, miten asiassa tulisi edetä. ■

Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT:n toiminnanjohtaja Arja Lusa, mikä on peruspalkan erityinen osa?

– Peruspalkka muodostuu vaativuusryhmän vähimmäispalkasta, vaativuusosasta ja erityisestä osasta. Erityinen osa on siis yksi palkanosa. Sillä voidaan huomioida sellaisia tehtävään liittyviä

Ilmoittaisinko vai en?

Diakonian ja kasvatuksen ammateissa hiukkaakaan pidempään työskennelleet kohtaavat varmasti väistämättä tilanteita, joissa mietittäväksi tulee, onko perhe, lapsi tai nuori tai vaikkapa iäkkäämpi henkilö sellaisen avun tarpeessa, jonka saamiseksi olisi tehtävä ilmoitus esimerkiksi lastensuojeluun tai sosiaalihuoltoon. Tai onko kyseessä tilanne, jossa peräti rikosilmoitus on tarpeen? Ongelmana monesti on, että ilmoituksen joutuu väistämättä tekemään rajallisten tietojen perusteella.

TEKSTI MAARIT ENGSTRÖM KUVAT PEXELS

Lastensuojeluilmoituksen tekemiseen riittää epäily, varmaa tietoa ei tarvita.



ten kanssa. Missä esimerkiksi menee raja vaikkapa nuorten keskinäisessä sanailussa? Kuten rajanvedot monesti, tämäkin on vaikea. Lainsäädäntö ei kykene tarjoamaan jokaiseen tilanteeseen spesifejä toimintaohjeita, joten linjaus täytyy tehdä yleisohjeen perusteella: onko asiasta herännyt oikeasti huoli. Jos on, ilmoitus on paikallaan. Paras apu arviointiin on siis ammattitaito ja oma työkokemus – tai tarvittaessa vaikka kokeneen kollegan arvio.

Jos ilmoittaminen kuitenkin epäilyttää, kannattaa ensi alkuun keskustella kunnan sosiaalityöntekijän kanssa kertomatta ilmoituksen kohteen henkilöllisyyttä. Seurakunnan työntekijä voi myös ottaa yhteyttä sosiaalihuoltoon yhdessä lapsen tai hänen perheensä kanssa. Työnsä perusteella ilmoitusvelvollinen henkilö ei voi tehdä ilmoitusta anonyymisti, mutta osapuolten välistä luottamussuhdetta toivottavasti suojelee vilpittömän pyrkimys lapsen parhaaseen.

Huoli-ilmoituksen voi tehdä kuka tahansa

Huolta voi toki herätä missä tahansa elämänvaiheessa olevasta henkilöstä. Monesti tutuin konteksti huoli-ilmoitukselle on vanhuspalvelulain mukainen ilmoitus iäkkään henkilön palveluntarpeesta.

Sosiaalihuoltolain mukainen ilmoitus puolestaan voidaan tehdä kenestä tahansa, josta huoli on herännyt, oli syy sitten päihteet, toimeentulo tai muu vastaava. Näiden lakien mukainen ilmoitusvelvollisten viranomaisten piiri on lastensuojelulain vastaavaa hieman suppeampi, mutta kattaa muun ohella terveydenhuollon ammattihenkilöt. Huoli-ilmoituksen voi luonnollisesti tehdä kuka tahansa, vaikka ”velvoite” siihen seuraisikin enemmän kanssaihmisyydestä kuin lakikirjoista. Suuntaviivat ilmoituskohderyhmälle ovat kuitenkin samat kuin lastensuojeluilmoituksessa. Jos huoli herää, on parempi toimia kuin olla toimimatta. ■

Erialaisten ilmoitusten tekemistä pohtiessa mielessä pyörivät myös ilmoittamisen seuraukset. Saako asianomainen tarvitsemansa avun? Tuuleeko nimeni ilmoituksen tekijänä hänen tietoonsa? Entä rikkoutuuko luottamussuhde väliltämme ilmoituksen tekemisen myötä?

Varmaa tietoa ei tarvita

Lastensuojeluilmoituksen tekeminen ei edellytä varmaa tietoa epäkohdasta lapsen elämässä, vaan ainoastaan sitä, että ilmoittaja epäilee, että lastensuojelun tarve pitäisi selvittää. Kynnys ilmoituksen tekemiseen ei saa olla liian korkealla. Seurakunnan työntekijöillä ilmoituksen tekemiseen on lastensuojelulakiin kirjattu velvollisuus, eli se ei siis ole harkinnanvaraisista. Ilmeisimpiä tapauksia tuskin on hankala tunnistaa, mutta entäpä, jos huoli nousee vaikkapa vuorovaikutusongelmista toisten nuorten tai las-

”Kynnys ilmoituksen tekemiseen ei saa olla liian korkealla.”

ten kanssa. Missä esimerkiksi menee raja vaikkapa nuorten keskinäisessä sanailussa? Kuten rajanvedot monesti, tämäkin on vaikea. Lainsäädäntö ei kykene tarjoamaan jokaiseen tilanteeseen spesifejä toimintaohjeita, joten linjaus täytyy tehdä yleisohjeen perusteella: onko asiasta herännyt oikeasti huoli. Jos on, ilmoitus on paikallaan. Paras apu arviointiin on siis ammattitaito ja oma työkokemus – tai tarvittaessa vaikka kokeneen kollegan arvio.

TUNNISTATKO GROOMINGIN?

Työntekijät kaipaavat lisäkoulutusta lapsiin kohdistuvan seksuaaliväkivallan tunnistamiseksi. Erityisesti huolta herättävät grooming ja rippikouluissa havaitut tilanteet.

Seksuaaliväkivalta saatetaan ymmärtää vain seksuaaliseksi hyväksikäytöksi, mutta siihen lasketaan myös seksuaalinen häirintä ja houkuttelu seksuaaliin tarkoituksiin eli grooming. Poliisin mukaan verkossa tapahtuva grooming on niin yleistä, että lapset eivät edes ymmärrä sen olevan rikos.

Tuoreen tutkimuksen mukaan seurakunnan työntekijät kokevat ilmoitusvelvollisuutta koskevan tietämyksensä hyväksi. Lapsiin kohdistuvaan seksuaaliväkivaltaan liittyvä koulutus ja työpaikan ohjeistus koetaan pääosin riittämättömäksi. Vastaajista 82,76 % koki tarvitsevansa tarkempaa ohjeistusta tai lisäkoulutusta aiheesta. Kouluttajiksi esitettiin useissa vastauksissa lastensuojelun ammattilaisia sekä poliisia. Työntekijät halusivat saada lisäkoulutusta muun muassa turvataidosta ja

niiden käyttömahdollisuudesta työympäristössä, seksuaaliväkivallan tunnistamisesta ja sen ilmenemismuodoista, erityisesti groomingista. Koulutustarpeiksi nousivat myös lähestymistapa, puheeksiottaminen sekä avun piiriin ohjaaminen.

Koulutusta koko työyhteisölle

Valtaosa vastaajista koki tarvitsevansa työpaikalleen selkeämpiä toimintaohjeita ja yhteisiä linjoja ilmoituskäytännön suhteen. Vastaajien mielestä tulisi laatia toimintamallit, jossa olisi myös viranomaisten yhteystiedot. Osa vastaajista kertoi ohjeistuksia olevan, mutta niitä ei tuoda esille, sillä niiden oletetaan olevan kaikkien tiedossa, vaikka näin ei usein ole. Tarvetta nähtiin myös konkreettiselle prosessikuvaukselle, jossa kerrottaisiin oikeu-

Kaikilla lasten parissa työskentelevillä on oltava riittävä tieto seksuaaliväkivallan ajankohtaisista ilmiöistä.



TEKSTI: AMALIA RISSANEN JA ELINA ROIVAS KUVAT: PEXELS

det ja velvollisuudet: kuka ilmoittaa, kenelle ilmoitetaan ja mitä ilmoituksesta seuraa.

Vastauksissa tuotiin esille, kuinka koulutuksen tulisi koskea koko työyhteisöä, myös johtoporrasta. Työntekijöiden mukaan kaikkien tulisi olla samoilla linjoilla siitä, että pelkkä huoli lapsesta riittää ilmoituksen tekemiseen ja varsinaisen selvitysvastuu tapahtumista siirtyy lastensuojelulle ja poliisille. Tämä on määritelty myös lastensuojelulaisissa.

Rippikouluissa rajatapauksia

Työntekijät kohtaavat työssään usein niin sanottuja rajatapauksia, jolloin työntekijän voi olla vaikeaa arvioida, tulisiko tilanteeseen puuttua. Etenkin rippikoulussa havaitut tilanteet, kuten seksuaalisävytteiset puheet tai lähekkäin oleminen, nousivat useissa vastauksissa esille. Työntekijän voi olla mahdotonta tietää, ovatko kaikki nuoret samalla tavalla mukana vai kokeeko joku esimerkiksi koskettamisen ahdistavaksi.

Vastauksissa tuli myös esille nuorten puhetyyli, joka eroaa työntekijän lapsuudenaikaisesta puhetyylistä. Vastausten mukaan havaittuihin tilanteisiin on puututtu esimerkiksi kieltämällä tai kertomalla, miksi toiselle ei voi puhua tietyllä tavalla. Lisäksi yksittäisissä vastauksissa kerrottiin, että tilanteissa on otettu yhteys poliisiin ja lastensuojeluun.

Vain harva vastanneista kertoi puhuneensa esimiehelleen tai tehneensä työnjakoa työparin kanssa, jotta seksuaaliväkivaltaa kokenut henkilö ei jäisi tilanteessa yksin.

Lisätutkimukselle tarvetta

Työpaikoilla olisi helppo tarjota työntekijöille koulutusta heidän esille nostamistaan aiheista. Vastauksissa nousi esille selkeä viesti yhteisten linjojen vetämisen tärkeydestä ja matalasta puuttumiskynnyksestä. Lapsen etu on aina ensisijainen, ja jokaisella on moraalinen velvollisuus saattaa epäily lapsen kokemasta seksuaaliväkivallasta viranomaisten tietoon. Lisäksi olisi tärkeää tehdä lisätutkimusta rippikouluympäristössä ja kuulla myös nuorten kokemuksia.

Tutkimuksessa nousi esille myös työntekijöiden kohtaama seksuaalinen häirintä, joka olisi tärkeä lisätutkimusaihe. ■

Opinnäytetyö löytyy Theseuksesta nimellä Seurakunnan työntekijöiden valmiudet tunnistaa 7–16-vuotiaisiin kohdistuvaa seksuaaliväkivaltaa ja puuttua siihen

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi



MIKÄ TUTKIMUS?

- Tutkimus tehtiin opinnäytetyönä osana Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) diakoniatyön tutkintoa.
- Se toteutettiin Lapuan hiippakunnan seurakunnissa yhteistyössä häirintäyhdyshenkilön kanssa.
- Tutkimuksessa selvitettiin seurakunnan työntekijöiden valmiuksia tunnistaa 7–16-vuotiaisiin lapsiin kohdistuvaa seksuaaliväkivaltaa.
- Vastaajajina olivat diakonit, nuorisotyöntekijät, papisto sekä 7–13-vuotiaiden kouluikäisten parissa työskentelevät.
- Kyselyyn vastasi 96 työntekijää.



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



SITEERAAN JA ETSIN

Ovatko käyttämäsi siteeraukset sattumanvaraisia vastaan tulleita oivalluksia vai rutiinilla valittuja lainauksia?

Kirkollisen kentän työntekijät ovat aika kova luokkaa siteeraajien joukossa. Harvassa muussa ammatissa ollaan tekemisissä tuhansia vuosia vanhojen tekstien kanssa, joiden lainaaminen kuuluu perustyöpäivään. Käytämme myös paljon virikekirjallisuutta, musiikkia sekä kuvataidetta työssämme.

Lainauksen merkitys lienee siinä, että koemme sen sisältävän ajatuksen niin merkitykselliseksi, että se ansaitsee tulla jaetuksi. Kristillisen etiikan mukaan jakaminen on hyveistä olennaisimpia. Jaamme hyvää sanomaa, murramme leivän ja kaadamme viinin annoksiin. Laupeudentyö on saamamme hyvän jakamista. Luomme tilaisuuksia, joissa ihmiset pääsevät keskenään jakamaan ajatuksia ja kuulumisia.

Taiteilija **Anna Eriksson** palkittiin loppukestävä Espoo Ciné -palkinnolla. Palkinto myönnetään vuosittain henkilölle tai taholle, joka edistää kotimaista elokuvakulttuuria kohti monimuotoista eurooppalaisuutta. Eriksson opittiin ensin tuntemaan perinteisempänä hymyilevänä iskelmäartistina. Sittemmin hän alkoi tehdä syvempää ja vakavampaa musiikkia osuen taiteelliseen napakymppiin vuoden 2012 Mana-levyllään. Elokuvien tekoon viime vuosina paneutunut Eriksson on keskittynyt tummasävyisiin, jopa hätkähdyttävää kuvastoa sisältäviin teoksiin.

Eriksson itse julkaisi palkinnon saamisen jälkeen kiitosviestin, jonka ydinvirke kuului näin: Elokuvan tekeminen on sitoutumista, sitoutumista omaan visioon, sitoutumista niihin ihmisiin, kenen kanssa työskentelee ja sitoutumista taiteilijan

tärkeimpään tehtävään, joka on totuuden etsiminen.

Viestin viimeinen lause on vahva. Taide on monimerkityksellinen määrite, loputon keskustelujen aihe ja mielipiteiden jakaja. Erikssonin visio taiteen merkityksestä puhutteli itseäni suuresti. Jaoin sen sosiaalisessa mediassa ja jatkan edelleen sen työstämistä päässäni.

Vaikutamme taiteen keinoin työssämme. Valitsimme virsiä ja lauluja, näytämme kuvia, lainaamme runonpätkiä. Erikssonin lausahdus sopii melkoisen mutkattomasti kirkon työntekijän ajatuskuplaan, kun hän suunnittelee työtään taiteen parissa. Ja samalla voi katsahtaa peiliin kysyen itseltään samasta aiheesta: Autanko minä ihmisiä totuuden etsinnässä?

Huomionarvoista on myös se, että tässä käsitelty ajatus antaa nöyrän ajatuksen vain etsiä totuutta. Löytymisestä ei puhuta.

On hyvä puntaroida, edesauttaako lähimmäisiään etsimään vai löytämään. Kumpi on olennaisempaa – ja missä tilanteissa? ■



Anna Erikssonin syvälinen teos Mana (2012) on kestänyt aikaa ja antaa edelleen eväitä etsijälle. Maailma palelee -kappaleessa lauletaan: Luoja, anna tämän olla parempi päivä.



Nyt jos koskaan

Opettelin kesällä pitkittyneen koronan jälkeen hengittelemään uudestaan. Toki yhä tietyt asiat saavat haukkomaan henkeä ja sykkeen nousemaan.

Miksi nuoret eivät saa tarvitsemiaan palveluja oikea-aikaisesti? Niistä puhutaan paljon, mutta todella harvoin niitä saa. Sama ongelma on näkynyt aiemmin nuorisotyössä, ja nyt se näkyy hankehommissa 15–29-vuotiaiden oululaisten opiskelu- ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten kanssa. Palveluihin pääsemisen kriteereitä venytetään viimeiseen asti nuoren edun ja hyvinvoinnin kustannuksella.

Mistä siis puhun, kun kirjoitan, ettei apua ja tukea saa silloin, kun asiat lähtevät sakkaamaan ja kerryttämään kuormaa? Puhun esimerkiksi siitä, että nuori ei saa tarvitsemiaan mielenterveyspalveluja oikea-aikaisesti. Siinä vaiheessa, kun koulusta ei vielä ole poissaoloja tai rästejä ja nuori jaksaa siistiä itsensä ennen kotoa poistumista, on turha odottaa mielenterveyspalveluihin pääsyä, vaikka ahdistus ja itse-tuhoiset ajatukset olisivat kuinka musertavia.

KELAn myöntämää nuorten kuntoutusrahaa ei saa, vaikka henkilökohtainen opiskelu- ja kuntoutumissuunnitelma on tehty ja nuoren tilanteen tietävien lääkärin ja oppilaitosten lausunnot sekä arviot toimitettu liitteiksi.

Täysin omassa sarjassaan ovat lastensuojelun sijoituspäätökset. Lain mukaan ne ovat viime-sijaisia keinoja. Käytännössä monen nuoren kohdalla viimesijaisuus on täyttynyt jo moneen kertaan ennen kuin hänen etunsa mukainen sijoituspäätös on tehty.

Rajallisille euroille on monta tarvitsijaa. Niiden käytöstä on tehtävä vaikeita ja vastuullisia päätöksiä eri lakien puitteissa. Niukkuuden jakaminen ei ole helppoa. Niukkuus rahanjaossa mielestäni vain korostaa oikea-aikaisten palveluiden tärkeyttä. Sijoitus nuoren tämän hetken tarpeenmukaiseen hyvinvointiin on sijoitus tulevaisuuteen. Vanhenevan väestön pitää tiedostaa, mitä kaikkea se tarkoittaa nyt ja tulevaisuudessa myöskin meillä kirkossa. ■

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2021–2022
Saara Huhnanntti
sosionomi (YAMK), diakoni
puheenjohtaja@dtl.fi



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



Varapuheenjohtaja 2021–2023
Veera Wallenius
sairaanhoitaja (YAMK),
diakonissa



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



Lakimies
Maarit Engström
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
Henrik Ketola
nuorisotyönohjaaja
3.10. alkaen
puh. 044 595 8592



Varapuheenjohtaja 2022–2024
Ann-Mari Karlsson
nuorisotyönohjaaja
puh. 040 5345 5982



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



LIITY JÄSENEKSI

KUTSU ROHKEASTI

liittoon kuulumattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän! Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:

Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Liisa Rossille puh. 010 2190 301 tai sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jäsensivusto@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566.
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

TYÖTTÖMYYSKASSA

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

KÄYTÄ HYÖDYKSESI

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



© LIINA PAUNONEN 2022



. A3P1



Lataa nyt
uudistunut
TaskuTurva-
sovellus!

"Matkustaminen on
mulle uutta musaa, maisemia
ja makuja. Uusia kokemuksia
päivä toisensa jälkeen.
Reissusta nauttii eniten,
kun tietää olevansa
Turvassa."

*Hymyile,
olet Turvassa.*

Tiesitkö, että yli miljoona suomalaista nauttii matkasta Turvassa?

KNT on vakuuttanut jäsenensä Turvan matkustajavakuutuksella. Se auttaa, jos reissussa sattuu tai tapahtuu. Reissukaveriksi kannattaa ottaa TaskuTurva. Se on Turvan oma mobiilisovellus, jossa matkavakuutuskortti kulkee kätevästi mukana. TaskuTurvasta löydät myös luotettavan lääkärin yhteystiedot maailmalla. Lisäksi ulkomailla apunasi on 24 h matkahätäpalvelu.

Aloita reissuvalmistelut jo tänään!
Lataa TaskuTurva-sovellus puhelimeesi ja tarkista
mitkä ovat juuri sinun jäsenetusi osoitteesta

turva.fi/knt

 turva

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva • turva.fi • 01019 5110

