

SANNA PARKKINEN:
*Näin suuret leikkaukset
tulivat yllätyksenä*

- Kirkko ei kukoista luottamusvertailussa
- Tutkimus: Nuoret puhuvat uskonnosta avoimemmin
- Miten joulua juhitaan työyhteisöissä?

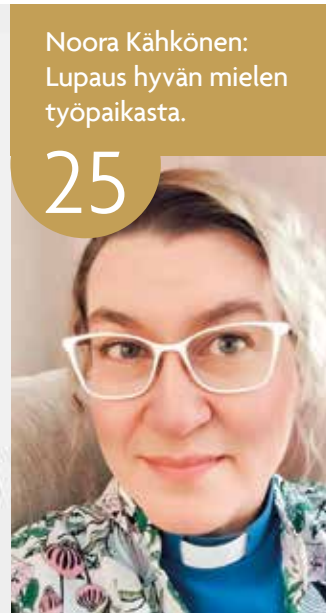


**KOTIMAANAVUN ASIAKASKORTTIKokeilu LISÄÄ TASA-ARVOA
POLKU-MALLI OTTAA SEURAKUNTALAISET MUKAAN
PRESIDENTILLE PRO DIAKONIA -MITALI**



21

Mirca Mäensivu-Puukko:
Seurakuntalaisten kutsuminen mukaan yhteiseen pohtimiseen ja toteuttamiseen on tärkeintä.



Noora Kähkönen:
Lupaus hyvän mielen työpaikasta.

25

4 Työpölylläsi	25 Kolumni
7 Tutkittua	26 Pilottia testaamassa
10 Edunvalvonta	30 Työhyvinvointi
12 Luottamus & instituutiot	33 Kellotapuli
18 Ajankohtaista	34 Pykäläviidakko
20 Työelämä uudistuu	36 Henki kulkee
23 Liitot Dtl	38 Esittely
24 Liitot KNT	39 Sarjakuva

DINO 4 / 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
Henrik Ketola, KNT
Hanna Kärsämä, KNT
Tiina Laine, Dtl
Marko Pasma, Dtl
Tiina Usvajoki
Mikko Saari, KNT
Arja Lusa, KNT
Tiina Heiskanen, Dtl

ILMOITUSMYynti
Inkeri Saksa
puh. 010 2190 306

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

KANNEN KUVA
Mikko Saari

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 10/2023.

12. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Luottamus
on liima.

ON USKALLETTAVA KUUNNELLA

Luottamus on yhteisön liima ja kehityksen airut, sen varassa uskaltaa kokeilla ja saa epäonnistua. Robert Putnam tutki paljon luottamuspääomaa. Hänen mukaansa yhdistyksissä erilaiset, tasa-arvoisesti toimivat ihmiset kasvattavat omaa ja yhteisönsä sosiaalista pääomaa. Aiemmin pienissä yhteisöissä käyttäytymisen, sosiaalinen järjestys ja kiinteytys pohjautuivat normeihin. Yhteisö valvoi ns. sopivaa käytöstä. Kaupungistumisen ja yksilöllistymisen myötä ihmisten mahdollisuudet tehdä omanlaisiaan valintoja on kasvanut. Onkin ymmärrettävää, että sekä tieteessä että politiikassa on kiinnostuttu ihmisten valinnoista ja mahdollisuudesta vaikuttaa niihin.

Luottamuksen on sanottu olevan sekä toimivan talouden että demokratian edellytys. Toisaalta epäluottamus pakottaa yhteisöjä uudistumaan. Tämän lehden pääartikkeli käsittelee eri instituutioiden luottamusta kansalaisten silmissä. Tässä vertailussa kirkko ei pärjää kovin hyvin. Myös työnantaja- ja palkansaajajärjestöillä on peiliin katsomisen paikka. Miten uudistua ja silti säilyttää ydintehtävänsä? Samojen kysymysten äärellä on sekä ay-liike että kirkko. Omien keskuudessa kumpikin organisaatio tiedetään tärkeiksi ja merkittäviksi. Ongelma on vaan siinä, että yhä useampi ei näin näe ja koe.

On uskallettava kuunnella, mitä ihmiset ajattelevat ja minkälaisia uudistumista he toivovat. Kirkon Siunauksen signaalit -tulevaisuusselonteko toteutettiin uudella tavalla. Olisikin hyvä olla käyttämättä siihen suuremmin punakynää, jotta ne, joilta kysyttiin, tulisivat myös kuulluiksi.

Kiitos kuluneesta vuodesta 2022 ja hyvää juhla-aikaa. ■



KUVA TARJA ENGBLOM, RUUSUKUVA



– Olen äärimmäisen ylpeä tiimini työstä ja siitä, miten kunnioittava ja hyvä keskusteluyhteys on säilynyt kaiken mylläkän keskellä, Sanna Parkkinen sanoo.

työpolullesi

Työpolullesi-palstalla
kerromme ihmisistä,
joiden työelämään
kuuluu monenkirjavia
mutkia.

LEIKKAUSTEN SUURUUS YLLÄTTI

Irtisanomiset iskivät Snelluun, jossa

Sanna Parkkinen työskentelee esihenkilönä.

– Snellun työyhteisö on aina ollut innovatiivinen ja uskon sen olevan sitä jatkossakin. On kuitenkin realismia, että pienemmällä henkilömäärällä pystymme kohtaamaan vähemmän nuoria.

Helsingin seurakuntayhtymässä käytiin syyskuussa yhteistoiminta- eli yt-neuvottelut. Säästöohjelmalla tavoitellaan 4,8 miljoonan leikkauksia vuoteen 2025 mennessä. Henkilöstön määrää on tarkoitus vähentää 1,7 miljoonalla eurolla sisältäen luonnollisen poistuman, kuten eläköitymisen ja täyttämättä olleiden tehtävien lakkauttamisen.

Sanna Parkkinen on työskennellyt Snellussa vuodesta 2009. Hän on koulutukseltaan sosionomi, kirkon nuorisotyönohjaaja ja teologian maisteri.

– Ensin toimin erityisnuorisotyönohjaajana ja vuodesta 2019 asti olen ollut viransijaisena johtavana erityisnuorisotyönohjaajana.

Yt-neuvottelujen päätöksen mukaisesti Snellusta vähennettiin tuotannollis-taloudellisista syistä psykologin virka syyskuussa. Vuodenvaihteessa johtavan erityisnuorisotyönohjaajan virkaa ei enää täytetä sen viranhaltijan jatkaessa muissa tehtävissä.

Miten toimimme jatkossa?

Myös yhden erityisnuorisotyönohjaajan virka lakkautetaan henkilön jäädessä eläkkeelle ensi kesänä. Samoin käy täyttämättä olleen osa-aikaisen vahtimestarin paikan.

– Itse siis palaan siihen virkaan, josta olen nyt ollut virkavapaalla. Esihenkilötehtävät tulee kuitenkin edelleen hoitaa, joten suoraan nuorten kanssa toimimiseen käytettävää resursia on omalta osaltani vain noin puolet työajasta, Parkkinen kertoo.

Tämä on työyhteisölle kriisitilanne.

Myös kolmevuotinen työprojekti maahanmuuttajaperheiden parissa päättyy ensi kesänä.

– Syksyllä 2023 meillä on vuotta aiempaan tilanteeseen verrattuna käytettävissä 4,5 henkilötyövuotta vähemmän. Niistä yt:n kautta on poistunut 3,5.

Näin suuret leikkaukset tulivat yllätyksenä. Työntekijöitä esihenkilöineen kutsuttiin sähköpostilla tiedotustilaisuuteen, jossa kerrottiin irtisanomisista.

– Tämä on työyhteisölle kriisitilanne ja ajattelen, että kriisistä selviämiseen on annettava aikaa. On kuitenkin välttämätöntä käynnistää prosessi, jossa perataan läpi kaikki meillä tehty työ ja ratkaistaan, miten toimimme tulevaisuudessa pienemmillä resursseilla. Mitä nykyisestä jää tekemättä, mihin keskitymme ja keille erityisesti suuntaamme palvelumme?

Vertaistuella iso merkitys

Snellun työntekijätiimissä on keskusteltu tilanteesta ja siihen liittyvistä tunteista. Lisäksi myös kasvatusta ja seurakuntapalvelun päällikkö on ollut mukana keskusteluissa.

– Keskustelua tulevaisuudesta on aloitettu, mutta päätöksiä siitä, miten työn kokonaisuus tulevaisuudessa rakentuu, ei ole vielä tehty. Prosessi kestää varmasti vielä ensi keväänkin, Parkkinen pohtii.

Yt-tulosten tultua julki työnantaja on tarjonnut tukimahdollisuuksia työterveyden kautta.

– Vertaistuellalla on tässä tilanteessa suuri merkitys. On ollut tärkeää kuulla kaikkien tiimin jäsenten ajatuksia yhteisessä pöydässä. Tiimillemme on myös käynnistymässä ryhmätyönohjaus.

Olisinpa muumi

Irtisanomistilanteet ovat vaikuttaneet työssä jaksamiseen. Myös riittämättömyyden tunteet ovat tulleet tutuiksi.

– Snellun tiimin viime vuosiin on sisältynyt muutenkin paljon muutoksia, ja tietysti korona on raastanut myös meitä. Tulevan vuoden aikana tiimimme muuttuu jatkuvasti henkilöiden jäädessä pois ja koko homma on rakennettava uudelleen, Parkkinen toteaa.

– On siis niitä aamuja, kun toivoisi olevansa muumi ja voivansa mennä talviunille. Onneksi on kuitenkin myös toisenlaisia aamuja. Nautin edelleen monesta asiasta työssäni nuorten kanssa sekä mahtavista työkavereista. ■

SNELLUSTA ON MONEKSI

- Snellu tukee ja auttaa lapsia, nuoria ja heidän perheitään erilaisissa elämän taitekohdissa.
- Snellun palvelut on suunnattu kaikille alle 29-vuotiaille.
- Snellussa tehdään töitä yhteistyökumppaneiden kanssa eri puolilla kaupunkia sekä toimitilassa Matteuksenkirkon Varustamolla.
- Snellussa voi pohtia oman elämän kysymyksiä kahdestaan työntekijän kanssa tai yhdessä perheenä, osallistua ryhmätoimintaan tai tehdä vapaaehtoistyötä.
- Snellu tukee nuorten työllistymistä Snellu Cafe Waste&Feastin toiminnalla.
- Snellu on osa Helsingin seurakuntien yhteisiä palveluita. Sinne voi olla yhteydessä monissa arjen kysymyksissä: päihde- tai ihmissuhdeasioissa, seksuaalisuuteen ja sukupuoliin liittyvissä kysymyksissä, hengellisissä kysymyksissä, kriiseistä selviytymisessä tai vankeuteen liittyvissä kysymyksissä. ■

PUHUTAANKO TEILLÄ USKONNOSTA?

Pojasta polvi paranee, toteaa suomalainen kansansanonta. Näin asia näyttää olevankin, kun tarkastellaan uskosta ja arvoista puhumista suomalaisissa perheissä.



Suomalaisnuoret ovat uuden tutkimuksen mukaan murtamassa suomalaisen mielenmaisemaan tiukasti iskostunutta puhumattomuuden kulttuuria. Nuoret kannustavat myös vanhempiaan ja isovanhempiaan puhumaan katsomusasioista.

Itä-Suomen yliopistossa käynnissä olevassa tutkimushankkeessa tarkastelemme, miten uskonto (tai uskonnottomuus), arvot ja katsomukset siirtyvät perheissä sukupolvelta toiselle. Läntisessä Euroopassa uskonnollisuus on vähentynyt viimeisten vuosikymmenten aikana merkittävästi. Myös Suomessa jokainen sotien jälkeinen sukupolvi on ollut edeltäjään-

sä vähemmän uskonnollinen. Laajan amerikkalaistutkimuksen mukaan kasvuympäristöllä, erityisesti perheellä, on suuri vaikutus siihen, siirtyykö uskonto seuraaville sukupolville. Siksipä olemmekin omassa tutkimuksessamme halunneet keskittyä nimenomaan uskonnolliseen perinteensiirtoon perheiden sisällä.

Neljä tärkeää elementtiä

Tutkimuksemme on osoittanut, että vanhempien arvomaailma on erityisen hyvät edellytykset siirtyä lapsille, jos perheen uskonnollisuudessa on läsnä seuraavat neljä elementtiä:

1) Uskonnosta puhutaan perheessä avoimesti.

- 2) Perheessä vallitsee läheinen ja turvallinen ilmapiiri.
- 3) Perheen uskonnollisuus on joustavaa: erilaiset ajattelutavat hyväksytään ja lapsille annetaan tilaa tehdä omat valintansa.
- 4) Perheen uskonnollisuudessa on läsnä rakenteita esimerkiksi kirkkoon kuulumisen muodossa sekä henkilökohtaisia merkityksiä, kuten esimerkiksi kokemuksia ja tunteita.

Kääntäen asiaa tarkastellen on siis selvää, että puhumattomuus, tunnekylläisyys ja turvattomuus, kaikenlainen pakottaminen, pelottelu ja painostaminen sekä joko rakenteellisten te-

kijöiden tai uskonnon henkilökohtaisten ulottuvuuksien puuttuminen karkottavat ihmisiä uskonnon parista.

Perheissä isoa vaihtelevuutta

Uskonto mielletään suomalaisessa kulttuurissa usein yksityisasiaksi. Tutkimuksessamme olemme haastatelleet 17 suomalaista perhettä, yhteensä 61 ihmistä. Lisäksi olemme keränneet laajan kyselytutkimusaineiston 1500 suomalaiselta. Perhehaastatteluissa läsnä on ollut kolmen eri sukupolven edustajat: lapsi (vähintään 15-vuotias), vanhempi ja isovanhempi. Saamamme palautteen perusteella haastattelut ovat olleet perheillemme antoisia ja tärkeitä kokemuksia. Moni kertoi tutkimushaastattelussa kuulleensa ensimmäistä kertaa niin syvällisesti omien lastensa, vanhempiensa tai isovanhempiensa arvomaailmoista.

Tutkimuksemme perusteella on selvää, että uskonnosta puhutaan suomalaisissa perheissä vähemmän kuin muissa tutkimushankkeemme maissa; Saksassa, Italiassa, Unkarissa ja Kanadassa. Toisaalta suomalaisissa perheissä on runsasta vaihtelevuutta siinä, kuinka paljon ja miten uskonnosta puhutaan. Siinä missä yhdessä perheessä uskontoon liittyvistä asioista vaietaan täysin, toisessa keskustellaan pintapuolisesti esimerkiksi uskontoon liittyvästä uutisoinnista ja kolmannessa uskonnosta voidaan keskustella hyvin syvällisesti henkilökohtaisellakin tasolla.

Nuoret puhuvat avoimemmin

Uskonnosta puhuminen ei ole yhteydessä perheen uskonnollisuuteen. Niin uskonnolliset kuin uskonnottomatkin perheet voivat yhtä hyvin keskustella tai vaieta uskontoon liittyvistä asioista. Sen sijaan sukupolvien välillä on selkeitä eroja. Nuoret puhuvat uskonnosta avoimemmin kuin vanhemmat sukupolvet. Tutkimustulos on kiinnostava erityisesti siksi, että vaikka uskonnollisuus heikkenee sukupolvittain, uskonnosta puhuminen kuitenkin lisääntyy.

Eräässä haastattelemassamme perheessä uskonnollisesti hyvin aktiivinen isoäiti kertoi, ettei keskustele uskontoon liittyvistä kysymyksistä ollenkaan kenenkään kanssa. Hänelle uskonnollisuus merkitsee joko toimintaa seurakunnan piirissä tai hiljaista henkilökohtaista uskonnon harjoittamista. Hänen kirkkoon kuuluva, mutta uskonnollisesti melko passiivinen tyttärensä kertoi keskustelevänsä uskonnosta niin kotona kuin työpaikalla. Keskustelunaiheet tuntuivat kuitenkin liikkuvan melko yleisellä tasolla. Nuorimman sukupolven edustaja, parikymppinen poika kertoi arvostavansa kirkollisia perinteitä, mutta koki itsensä uskonnottomaksi. Hänelle uskonnosta keskusteleminen esimerkiksi ystävien kanssa oli kuitenkin hyvin tavallista. Keskusteluissa oli mukana runsaasti henkilökohtaisten kokemusten ja tunteiden jakamista.

Ei vaadi kriisittömyyttä

Edellä kuvaamani perheen poika kertoi, että uskontoon liittyvissä keskusteluissa ei välttellä vaikeita aiheita: myös ristiriitoja aiheuttavista aiheista voidaan keskustella ja joskus keskustelut saattavat myös kuumentaa tunteita.

Tutkimuksemme osoittaa vahvasti, että uskonnon siirtyminen seuraaville sukupolville ei vaadi kriisittömyyttä. Jokainen perhe kohtaa vastoinkäymisiä, erimielisyyksiä ja kriisejä. Tärkeintä on tapa, joilla tilanteisiin reagoidaan. Niissä perheissä, joissa vaikeita asioita ei lakaista maton alle, uskonnollisuudella on taipumus paremmin siirtyä sukupolvelta toiselle. Koko perhe hyötyy siitä, että vaikeina hetkinä keskustellaan yhdessä. Avoin keskusteluilmapiiiri luo myös turvallisia suhteita lasten ja vanhempien välille.

Kirjoittaja työskentelee käytännöllisen teologian tutkijatohtorina Itä-Suomen yliopistossa.

KIRKKO JÄÄ HÄNNILLE LUOTTAMUS- VERTAILUSSA

TEKSTI TIINA USVAJOKI | KUVA KIRKON KUVAPANKKI TIMO JAKONEN

Millä tolalla on suomalaisten suhtautuminen yhteiskunnan instituutioihin? Entä näkyykö sukupolvien välillä isoja eroja? – Suurimmat sukupolvien väliset erot näkyvät suhtautumisessa ja luottamuksessa kirkkoon ja eläkejärjestelmään, sanoo tutkimus- ja kehittämisjohtaja Jenni Simonen E2 Tutkimuksesta.

Monen nuoren mielestä kirkko on vanhanaikainen instituutio, jolla ei ole paikkaa heidän elämässään.

Mitä eri sukupolvet ajattelevat yhteiskuntamme instituutioista? Onko luottamus samanlaista vai erilaista? Johtaja **Jenni Simonen** E2 Tutkimuksesta on ollut mukana kirjoittamassa Luottamusta ilmassa, mutta kuinka paljon -raporttia, jossa etsittiin vastauksia myös edellä mainittuihin kysymyksiin. Simonen mukaan suomalaisten luottamus yhteiskunnallisia instituutioita kohtaan on yleisesti ottaen korkealla tasolla.

– Suomea voi luonnehtia niin sanotuksi korkean luottamuksen maaksi. Suomalaiset luottavat erityisesti perheeseen, tieteeseen ja tutkimukseen, po-

liisiin, puolustusvoimiin ja koulujärjestelmään. Poliittiseen päätöksentekoon, työnantajajärjestöihin, kirkkoon ja mediaan luotetaan selkeästi vähemmän.

Vaikka suomalaiset ovatkin sangen luottavaista kansaa, Simonen mukaan tutkimustuloksista on luettavissa myös huolestuttavia signaaleja.

– Vain noin kolmasosa suomalaisista uskoo hyvinvointiyhteiskunnan keskeisten instituutioiden kykenevän ottamaan kansalaisten tarpeet hyvin huomioon tulevaisuuden suurissa muutoksissa. Kansalaisten mielestä instituutioita vaivaa uudistumiskyvyttömyys. Kansalaiset eivät myöskään koe instituutiota kovin oikeudenmukaisiksi.

Suurimmat erot

Tutkimuksessa havaittiin, että suurimmat sukupolvien väliset erot näkyvät suhtautumisessa kirkkoon ja eläkejärjestelmään.

– Erityisesti alle 44-vuotiaiden luottamus kirkkoa kohtaan on alhaisella tasolla. Yli 66-vuotiaat luottavat selvästi keskimääräistä enemmän kirkkoon. Yleisesti ottaen vanhemmat sukupolvet luottavat kirkkoon selkeästi nuoria enemmän. Nuoret luottavat kirkkoon ja eläkejärjestelmään vähemmän kuin muihin keskeisiin hyvinvointiyhteiskunnan instituutioihin, Simonen perkaa.

Moni nuori ajattelee, että nykyisenkaltaiset eläkkeet tulevat katoamaan. Silloin eläketurva pitää hankkia itse, koska yhteiskunnan tukeen ei voi luottaa. Simonen mukaan ajattelu voi horjuttaa nuorten uskoa hyvinvointiyhteiskunnan kestävyteen ja rikkoa sukupolvien välistä solidaarisuutta.

– Se voi myös tuottaa kitkaa eri sukupolvien välille. On tärkeää, että nuoret sukupolvetkin voivat luottaa keskeisiin hyvinvointiyhteiskunnan instituutioihin, jotta usko hyvinvointiyhteiskuntaan ja sen oikeudenmukaisuuteen säilyy.

Mikä neuvoksi?

Vaikka vanhempi polvi on yhä enemmän kirkkoon päin kallellaan, kirkko pärjää heikosti instituutioiden luottamusvertailussa. Vain reilu kolmasosa suomalaisista pitää kirkkoa tärkeänä suomalaisten hyvinvoinnin kannalta ja vain neljännes oman hyvinvointinsa kannalta.

– Erityiset nuoret kokevat, ettei kirkolla ole paikkaa heidän elämässään, Simonen toteaa.

Miten kansalaisten luottamusta instituutioihin voitaisiin varmistaa?

– Heikkoa luottamusta nauttivien instituutioiden olisi hyvä etsiä uusia tapoja suhteen luomiseksi kansalaisyhteiskuntaan. On oleellista, löytääkö esimerkiksi kirkko uusia tapoja olla merkityksellinen maallistuneessa yhteiskunnassa ja onnistuuko se puhuttelemaan myös nuoria sukupolvia.

Simonen nostaa esiin mielenkiintoisen havainnon. Vaikka nuoret osaavat olla kriittisiä, heidän ajattelussaan on paljon luottamusta.

– Kaiken kaikkiaan nuoret näkevät monet instituutiot myönteisemmin kuin vanhemmat ikäryh-

mät. He liittävät niihin keskimääräistä enemmän myönteisiä ominaisuuksia.

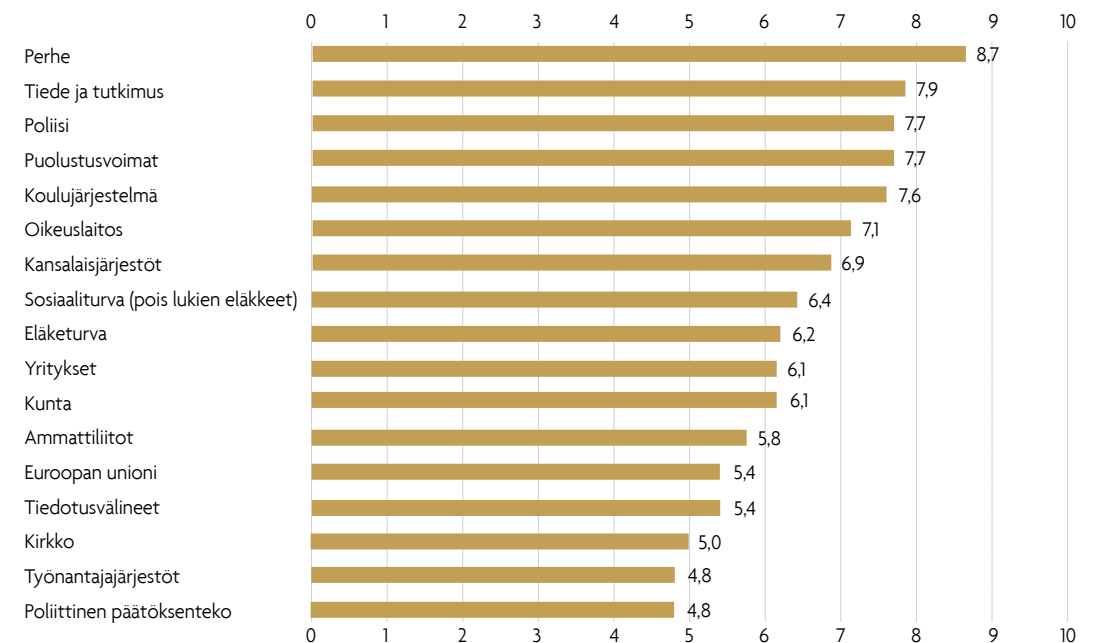
Perhe on paras

Instituutioiden luottamuskilvan voittaja on perhe. Suomalaiset luottavat siihen eniten, eivätkä esimerkiksi sukupuoli, asuinpaikka tai koulutustausta tuo perheeseen kohdistuvan luottamuksen osalta merkittäviä eroja vastaajaryhmien välille.

– Luottamus on vahvaa kaikissa ikäryhmissä myös tieteeseen ja tutkimukseen, poliisiin, puolustusvoimiin, koulutusjärjestelmään ja oikeuslaitokseen. Vastaavat instituutiot ovat nauttineet suomalaisten luottamusta myös aiemmissa tutkimuksissa, Simonen kertoo. ■

– Instituutiot kohtaavat tulevaisuudessa muutoksia, jotka liittyvät esimerkiksi väestön ikääntymiseen ja ilmastonmuutokseen, Jenni Simonen sanoo.

(KESKIARVO ASTEIKOLLA 0–10, JOSSA 0 = EN LUOTA OLLENKAAN JA 10 = LUOTAN TÄYSIN)



Lähde: Luottamusta ilmassa, mutta kuinka paljon?



KUVA UNSPLASH ALEX BLAJAN

Ajatuksia kirkosta

- Erityisesti alle 44-vuotiaiden luottamus kirkkoa kohtaan on alhaisella tasolla. Yli 66-vuotiaat luottavat selvästi keskimääräistä enemmän kirkkoon.
- Muiden tarkasteltujen instituutioiden kohdalla luottamus instituutioon on poikkeuksetta vahvempaa kuin luottamus saman instituution yksilötason toimijoita kohtaan. Kirkko on tässä suhteessa poikkeus, sillä luottamus pappeihin on vahvempaa kuin kirkkoon instituutiona.
- Nuoret ja keski-ikäiset kokevat kirkon yhteiskunnallisen merkityksen kaventuneen ja pitävät kirkkoa vanhakantaisena instituutiona.
- Vain reilu kolmannes suomalaisista pitää kirkkoa tärkeänä suomalaisten hyvinvoinnin kannalta ja vain neljäs oman hyvinvointinsa kannalta. Ikäryhmien välillä on kuitenkin merkittäviä eroja: Alle 30-vuotiaista neljäs pitää kirkkoa suomalaisten hyvinvoinnin kannalta tärkeänä, yli 60-vuotiaista joka toinen. ■

Ajatuksia eläketurvasta

- Luottamus on vahvinta yli 60-vuotiailla, heikompaa alle 45-vuotiaiden keskuudessa.
- Haastattelussa nuoret ja keski-ikäiset ovat huolissaan eläketurvan tulevaisuudesta. Erityisesti nuorten luottamus eläkejärjestelmään horjuu.
- Valtaosa haastatelluista nuorista uskoo, ettei tule saamaan nykymuotoista eläkettä tai ettei se riitä elämiseen. Moni nuorista säästää ja sijoittaa turvatakseen vanhuuttaan.
- Kuitenkin lähes kaikki pitävät eläketurvaa tärkeänä suomalaisten hyvinvoinnin kannalta.
- Noin kolmasosa kokee eläketurvan merkityksen vahvistuneen yhteiskunnassa, joka viides kokee sen merkityksen heikentyneen. Nuorten ja keski-ikäisten haastattelussa vahvistumista perustellaan väestön ikääntymisellä ja eläkeläisten määrän kasvulla.
- Suomalaiset arvioivat työeläkevakuuttajien tuovan ennen kaikkea turvaa. Näin ajattelevat erityisesti eläkeiän saavuttaneet ja erinomaisesti toimeentulevat. Työttömien ja taloudellisesti vaikeassa asemassa olevien joukossa näin ajattelevia on keskimääräistä vähemmän. ■



KUVA KIRKON KUVAPANKKI SANNA KROOK

Lähteet: E2 Tutkimuksen julkaisut: Työn sukupolvet, Luottamusta ilmassa, mutta kuinka paljon?

MITEN MENEÄ AMMATTILIITOILLA?

Ammattiliitot eivät olleet varsinaisena tutkimuskohteena luottamustutkimuksessa, mutta ne pääsivät mukaan eri instituutioiden väliseen keskiarvotarkasteluun. Asteikolla 0–10 ammattiliitot saivat tulokseksi 5,8.

Mitä arvosana kertoo tutkijalle?

– Arvosanaa ei kannata ottaa kirjaimellisesti, se on laskennallinen tapa selvittää luottamuksen tasoa. Oleellista siinä on eri instituutioiden arvojen suhteellinen taso. Tulokset kertovat, että ammattiliitot sijoittuvat niukasti luottamuksen puolelle instituutioiden keskinäisessä keskiarvotarkastelussa.

Simonen huomauttaa, että ammattiliittoihin luotetaan selvästi vähemmän kuin moniin muihin yhteiskunnan instituutioihin, mutta toisaalta mediaan tai poliittiseen päätöksentekoon luotetaan vielä vähemmän.

– Ikäryhmien välillä ei ole merkittäviä eroja ammattiliittoja koskevassa luottamuksessa.

Liitoilta toivotaan uudistumista

Ammattiliittoja koskevia näkemyksiä on tutkittu tarkemmin E2 Tutkimuksen Työn sukupolvet -tutkimuksessa, jossa kartoitettiin koko väestön ja erityisesti 18–29-vuotiaiden nuorten aikuisten sekä keski-ikäisten suhtautumista ammattiliittoihin.

Sen mukaan enemmistö suomalaisista (69 %) pitää ammattiyhdistysliikettä tarpeellisena. Naisten (78,5 %) keskuudessa myönteinen suhtautuminen on yleisempää kuin miesten (61 %).

– Tutkimuksesta selviää, että vaikka ammattiliittoja pidetään tarpeellisena, niihin liitetään myös kehittämistarpeita. Molemmat ikäryhmät kokevat, että liittojen tulisi uudistaa toimintaansa. Erityisesti nuoret kokevat, etteivät liitot huomioi heitä riittävästi toiminnassaan eivätkä liitot pysty vastaamaan riittävästi työelämän muutoksiin ja moninaiisiin työsuhteisiin, Simonen sanoo. ■



KUVA KIRKON KUVAPANKKI MARKKU PIHLAJA

Nuoret aikuiset ja keski-ikäiset kokevat, että ammattiliittojen tulisi uudistua.

PRESIDENTILLE PRO DIACONIA -MITALI

Presidentti **Sauli Niinistö** luovutettiin Pro diaconia -mitali numero 1 huomionosoituksena hänen tekemästään työstä heikoimmassa asemassa olevien ihmisten hyväksi. Mitalilla voidaan huomioida henkilö, joka on toiminut diakoniaa edistäen ja toteuttanut erityisellä tavalla lähimmäisenrakkautta.

Presidentti Niinistö on ollut perustamassa Tukikummit-säätiötä, ja hän toimii tällä hetkellä sen kunniapuheenjohtajana. Tukikummiin kantavana ajatuksena on ollut auttaa syrjäytymisvaarassa olevia nuoria. Säätiön kautta saadut avustukset on kanavoitu lyhentämättöminä perille Kirkon diakoniarahaston ja seurakuntien diakoniatyöntekijöiden kautta. Niinistö on myös monilla muilla tavoilla ohjannut tukea nuorten ja vähäosaisten hyväksi tehtävälle työlle.

Presidentti on toiminut diakonisesti tuomalla julkisessa keskustelussa esiin toistemme ymmärtämisen, keskinäisen auttamisen, yhteisvastuun ja toivon näköalojen tärkeyden. Osallisuus on myös ollut tärkeä teema presidentin puheenvuoroissa. Toiminnallaan hän on nostanut esiin tavallisen ihmisen tarinoita, joita ei ehkä muuten kuultaisi tai joita ei ehkä muuten huomattaisi. ■



Tasavallan presidentti Sauli Niinistö tapasi Diakoniatyöntekijöiden Liiton edustajat Mäntyniemessä torstaina 13. päivä lokakuuta. Mitalia luovuttamassa olivat Saara Huhananntti, Tiina Laine ja Markko Pasma.

DTL:n edustajiston kokous Helsingissä

Liiton edustajiston kokous pidettiin 2.12.2022 Helsingissä. Edustajisto käsitteli sääntömääräiset asiat sekä valitsi hallituksen jäsenet erovuoroisten tilalle. Syksyn edustajistosta merkittävänä teki myös se, että tällä kertaa valittiin liitolle uusi puheenjohtaja. **Saara Huhananntti** on hoitanut puheenjohtajuutta sääntöjen määrittelemät täydet kaudet, eikä hän voi enää asettua ehdolle. Kiitos Saarelle työstä diakonian, diakoniatyöntekijöiden ja liiton hyväksi! Koska kokous pidetään tämän lehden painoon menemisen jälkeen, tiedotetaan valinnoista liiton kotisivuilla, sosiaalisessa mediassa, jäsenkirjeessä sekä seuraavassa Dinossa. ■

Liisa Rossi eläkkeelle

Diakoniatyöntekijöiden Liiton toimistoassistentti Liisa Rossi saateltiin eläkkeelle yhteisessä kahvihetkessä lokakuun viimeinen päivä. Tehtävässään Rossi palveli liittoa ja jäseniä yli 12 vuoden ajan. Jatkossa toimiston puhelimien vastaa järjestökoordinaattori **Inkeri Saksa**. ■



KUVA MARKKO PASMA

Maria Löfgren on Akavan uusi puheenjohtaja

Liittokokouksessa 14.11.2022 valittiin keskusjärjestö Akavalle uusi puheenjohtaja. Ennakoon ehdolle puheenjohtajakisaan olivat asettuneet JUKOn toiminnanjohtaja Maria Löfgren ja Tekniikan akateemiset TEKin toiminnanjohtaja **Jari Jokinen**. Kokouksen aikana ei tehty muita ehdokasesityksiä.

Maria Löfgren sai 514 ääntä ja Jari Jokinen 383 ääntä. Puheenjohtajan toimikausi alkaa liittokokouksen jälkeen ja jatkuu toukokuun 2024 liittokokoukseen asti. Kirkon sektorin akavalaiset liitot DTL, KNT ja AKI-liitot kannattivat Maria Löfgreniä puheenjohtajaksi. ■



KUVA AKAVA

Milka Laaka aloitti juristina

OTM Milka Laaka on aloittanut liittojen uutena työmarkkinajuristina. Aikaisemmin Laaka on työskennellyt työoikeuteen erikoistuneessa asianajotoimistossa työelämään liittyvien neuvonta- ja riita-asoiden parissa. Milka Laaka vastaa DTL:n, KNT:n ja AKI-liittojen jäsenten lakineuvonnasta. ■



KUVA AKIL-LIITOT

KNT JA AKAVA PALKITSIVAT ANSIOITUNEITA JÄSENIÄ

KNT juhli kirkon nuorisotyön päivää G Livelabissa Tampereella. Tilaisuuteen oli yhdistetty 50 ja 60 vuotta täyttävien jäsenten vuosijuhla. Juhla alkoi *Mikä nuoria vaivaa – mitä asialle pitää tehdä?* -paneelilla, jossa nuorten huolestuttavan heikkoon hyvinvointiin mietittiin vastauksia.

Asiantuntijakeskustelijoina olivat kirkkoneuvos **Petri Määttä**, asiamies **Henrik Ketola**, Walk in-koordinaattori **Tuomas Perkiö** ja toiminnanjohtaja **Arja Lusa**. Paneelin puhetta johdatteli **Anna Kärrri**. Paneelista tehtiin tallenne, joka on nähtävissä osoitteessa: kirkonnuorisotyö.fi/kirkon-nuorisotyönpaiva/.

Iltajuhlissa jaettiin myös ansiointuneille jäsenille ansiomerkkejä. KNT:n kultaisen ansiomerkin sai tänä vuonna 18 ja hopeisen ansiomerkin 22 jäsentä. Lisäksi tilaisuudessa jaettiin ensimmäistä kertaa Akavan ansiomerkkejä, joita myönnetään Akavan hyväksi tehdystä työstä mm. luottamusmiehenä sekä liiton ja neuvottelujärjestön hallinnossa toimimisesta. Akavan pronssinen merkki jaettiin seitsemälle ja pronssinen merkki hopeisin lehdin jaettiin kymmenelle jäsenelle. Akavan hopeinen merkki luovutettiin **Risto Luukkaiselle**, **Ilkka Kalliokoskelle**, **Marko Lammisselle**, **Ann-Mari Karlssonille** ja **Jari Oksaselle**. ■

Hyvinkään kirkko valaistiin siniseksi kirkon nuorisotyön päivänä.



Puheenjohtaja Anna Kärrri jakoi KNT:n kultaiset ansiomerkit Markku Ihanderille, Jaana Huovilalle, Ulf ja Ann-Sofi Axellille ja Hannu Louhimaalle.



Akavan hopeisen ansiomerkin saivat Marko Lamminen, Risto Luukkanen, Ann-Mari Karlsson ja Jari Oksanen.



Akavan pronssisen ansiomerkin hopeisin lehdin saivat Timo Lampi, Juha Pitkä, Teemu Kentta ja Arno Heinonen.



Akavan pronssisen ansiomerkin saivat Tarmo Marjamäki, Kari Mononen, Matti Hjält ja Jari Kovalainen.



KUVA JANNE RÖNNI

KUVA HENRIK KETOLA

POLULLA VAI POLUN VIERESSÄ?

Seurakunnissa käy melkoinen vipinä. Polku-toimintamallia otetaan parhaillaan käyttöön eri puolella Suomea.



Kristillisen kasvatuksen tueksi kehitetty toimintamalli ohjaa yhteistyöhön seurakunnan työalojen ja seurakuntalaisten kanssa. Polku rohkaisee seurakuntia ottamaan seurakuntalaiset mukaan toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Jokainen seurakunta luo oman Polkunsaa. Tukea Polun luomiselle on runsaasti tarjolla kehittämissäryhmien tuottamissa sisällöissä. Niiden yhteinen visuaalinen ilme helpottaa seurakuntalaista tunnistamaan kristillisen kasvatuksen asuinpaikasta huolimatta. Polun tarkoitus on uudistaa tapamme hahmottaa seurakunnan toimintakulttuuria ja työtapoja.

Kenet kutsun mukaan?

Kasvatuksen asiantuntija **Mirca Mäensivu-Puukko** Lapuan hiippakunnasta on ollut alusta asti mukana kehittämässä Polku-toimintamallia. Hänen innostava otteensa sekä asiantuntemuksensa on rohkaissut ja innostanut työntekijöitä lähtemään mukaan uuden suunnitteluun.

– Parasta Polussa olisi, jos ihmisille tulisi tunne osallisuudesta ja yhteisöön kuulumisesta, Mirca Mäensivu-Puukko sanoo.

TEKSTI HENRIK KETOLA JA HANNA KÄRSÄMÄ | KUVAT JUHA-PEKKA HAAVISTO JA PEXELS

– Lapuan hiippakunnassa Polusta tiedottaminen on alkumetreiltä saakka lähtenyt liikkeelle kirkkoherroista ja talousjohtajista. Tämä nähtiin tärkeäksi, sillä he vastaavat seurakunnan toiminnasta ja työstä. Lapuan hiippakunnassa jo yli puolet seurakunnista on lähtenyt rakentamaan omaa Polkuaan, Mäensivu-Puukko kertoo.

Polku-toimintamallissa on tavoitteena löytää koko seurakunnan yhteinen tapa katsoa työtä ja ihmisen elämänsä. Luontevimmillaan Polku kulkeekin osana seurakunnan strategiaa. Mäensivu-Puukko rohkaisee ottamaan Polku-toimintamallin yhteiseksi asiaksi uusien päättäjien, toiminnasta vastuussa olevien työntekijöiden ja ennen kaikkea seurakuntalaisten kanssa.

– Jos kaikki tuntuukin alussa vieraalta, niin on hyvä muistaa, että päämäärän ei tulekaan olla selvillä vaan se muodostuu yhdessä pohtimalla ja tekemällä.

Tukea suunnitteluun

Lapuan hiippakunta on kouluttanut konsultteja ja tarjonnut heidän apuaan suunnittelun tueksi. Keväällä Lapuan hiippakunta järjestää yhdessä Oulun kanssa koulutukselliset Polku-klinikat, joissa päästään pintaa syvemmälle. Koulutukset ovat avoimina kiinnostuneille yli hiippakuntarajojen. Lisätietoa löytyy Lapuan hiippakunnan nettisivuilta.

Polku-toimintamalliin koulutusta tarjoaa Step-opisto. Tarjolla on peruskoulutusta sekä syvempää perehtymistä asiaan. Mäensivu-Puukko kannustaa seurakuntia kysymään Step-opistolta omien tarpeiden mukaan räätälöityä koko työyhteisölle suunnattua koulutuspakettia.

– Polun ytimessä ollaan, kun sitä ei tehdä työntekijävoimin. Seurakuntalaisten kutsuminen mukaan yhteiseen pohtimiseen ja toteuttamiseen on tärkeintä. Polun ei ole tarkoitus kuormittaa työntekijöitä, vaan se on tapa ajatella ja jäsentää ja jopa karsia olemassa olevia toimintoja.

– Parhaimmillaan Polku kokoaa kaiken seurakunnan toiminnan yhteen siten, että seurakuntalainen voi kulloisessakin elämänsävaiheessa kokea seurakunnan omaksi itselleen merkityksellisellä tavalla, Mäensivu-Puukko sanoo. ■



– Vaikka olemmekin vasta Polun alussa, iloitsen jo nyt, että työtä tehdään entistä enemmän yhdessä, Asko Järvensivu sanoo.

Polku Ylöjärvellä

Ylöjärven seurakunnan nuorisotyönohjaajan **Asko Järvensivun** mielessä tarve muutokseen ja oman työn arviointiin oli käynnistynyt jo ennen Polku-mallin julkaisua. Hän oli pohjinnut toimintaa Polun tavoin sisällyttäen siihen koko ihmisen elämänsä.

– Polku-mallin tultua elämänsäkaari huomioitiin suunnittelussa. Keskeisimmät kysymykset olivat: Mitä teemme, miksi teemme, miten teemme, onko päällekkäisiä toimintoja ja kuinka saisimme seurakuntalaisten toiveet otettua toiminnassamme huomioon, Järvensivu kertoo.

Ylöjärvellä Polun työryhmään kuuluu neljä ammattilaista eri työaloilta. Ideat ja jatkokyöskentely viedään esimieskokousten ja työntekijäkokousten kautta työaloille.

– Tärkeimpänä ajatuksena on, ettei kukaan voi tehdä työtä yksin, vaan yhdessä muiden kanssa. Mukaan tarvitaan seurakuntalaisia, jotta löydetään yhteinen näky ja suunta. Näin tiedetään, millaista toimintaa kaivataan.

Yhteinen kieli

Työntekijän on löydettävä oikeat paikat kysyä ihmisiä mukaan toiminnan ideointiin, suunnitteluun ja toteutukseen. Haasteena on erityisesti kohdata niitä ihmisiä, jotka eivät ole kirkon sisäkehällä. Tämä tuo työntekijälle uudenlaisen haasteen ja vaatii rohkeutta.

– Viestittäessä ulospäin on seurakunnan ensimmäiseksi löydettävä seurakuntalaisten kanssa yhteinen kieli. Onko seurakunnan puhuttu ja kirjoitettu kieli sellaista, että se on helposti ymmärrettävää ja kutsuvaa, Järvensivu kysyy.

Polku on hänen mukaansa tuonut Ylöjärvelle iloa erityisesti yhteisen sitoutumisen merkeissä.

– Koko työyhteisö on mukana, koska Polku sopii hyvin osaksi seurakunnan strategiaa. Oma Polku kehittyi koko ajan eteenpäin, eikä se koskaan tule valmiiksi.

POLKU PÄHKINÄNKUORESSA

Polku rakentuu kahdeksasta ikäkausijaksosta. Kukin ikäkausijakso on kolmen vuoden pituinen, lukuun ottamatta oman jaksonsa muodostavaa rippikouluvuotta.

Kullakin ikäkaudella pulppuaa lähde, jonka äärellä tapahtuvan toiminnan tehtävä on vahvistaa kristittyinä elämistä seurakunnan yhteydessä. Siellä kutsutaan myös mukaan säännölliseen toimintaan ja kulkemaan yhdessä kohti seuraavan ikäkauden lähdeä.

Polkua tarkastellaan erilaisilla silmälaseilla eli erilaisista näkökulmista. Näkökulmien tai teemojen valinta, tarkasteltavan jakson pituus ja laajuus suunnitellaan yhdessä seurakunnan omien tarpeiden ja painopisteiden mukaan. ■

Nämä linkin johdattavat Polulle:

www.evl.fi/polku, www.step.fi • www.lapuanhiippakunta.fi/tukea-tyohon



JUHLAVUODESTA KOHTI UUSIA HAASTEITA

Vuosi 2022 jää historiaan ainutkertaisena diakonian juhluvuotena. Ensimmäisestä suomalaisesta diakonian virkaan vihkimisestä pontimensa saanut teemavuosi on päättymässä. Diakoniatyöntekijöiden Liiton toimistossa syntyneestä pienestä ideasta kasvoi merkittävä tapahtumien vuosi.

Seurakunnissa juhlavuosi ilmentyi monenlaisina tapahtumina ja tempauksina, jotka hyvin usein järjestettiin monen toimijan yhteistyönä ja seurakunnan yhteisinä tapahtumina. Yhdessä tekeminen, tekemisen ilo ja positiivinen asenne kuvastuivat toteutuksissa.

Juhlavuoden teema on näkynyt monin tavoin sosiaalisessa mediassa ja seurakuntien viestinnässä. Erityisesti paikallismediat ovat tehneet lukuisia diakoniaa ja diakoniatyöntekijöitä käsitteleviä juttuja. Kirkon diakonia ei ole koskaan aikaisemmin saanut näin runsasta, laajaa ja positiivista näkyvyyttä valtakunnallisesti kuin nyt teemavuotena.

Marraskuussa käytyjen seurakuntavaalien keskusteluissakin diakonia on ollut vahvasti esillä. Diakonian tunnettuus ja arvostus on selvästi vahvistunut seurakuntalaisten keskuudessa. Juhlavuodella voi olla siihen osansa, mutta ennen kaikkea se on jokaisen diakonin ja diakonissan sekä jokaisen diakonian toimijan ja puolestapuhujan pitkäaikaisen ja ansiokkaan työn ansiota.

Juhlavuosi nosti esiin diakonian vihkimysvirkaa, johon kirkossamme liittyy edelleen avoimia kysymyksiä lähinnä säästöjen tasolla. Kotimaa24-verkkolehdestä (9.11.) kansliapäällikkö **Pekka**

Huokuna totesi näin: Diakonaatiuudistusta on käsitelty kahdesti 2010-luvun aikana. Tälläkin hetkellä toiminnallisella tasolla pohditaan sitä, että asiaa lähdetään jälleen työstämään.

Jossain vaiheessa siis keskustelemme jälleen virkakysymyksistä. Tuota keskustelua varten meidän on uudelleen kirkastettava omaa ymmärrystämme vihkimysvirasta. Kun puhutaan kolmisäikeisestä virasta, puhutaan yhteisestä virasta, joka toteutuu diakonian, papin ja piispan viroissa. Yhteisellä viralla on myös yhteiset tehtävät. Mitkä ovat ne yhteiset tehtävät esimerkiksi kirkollisista toimituksista, jotka olisivat myös kolmannen säikeen eli diakonian viran tehtäviä? Ovatko sellaisia esimerkiksi hautaan siunaaminen tai kaste?

Perusta ja arvopohja pysyvät, mutta moni muu asia kirkossa, seurakuntien työssä ja diakonian toteutustavoissa muuttuvat. Diakoniabarometrit osoittavat, että diakoniatyöntekijöillä on muutosvalmiutta ja osaamista kehittää omaa toimintaansa. Mihin suuntaan olemme yhdessä kehittämässä diakoniaa ja diakonian vihkimysvirkaa tehtävienneen, jotta ne palvelevat tulevaisuuden kirkkoa parhaalla tavalla? ■



REKRYTOINTIIN UUDENLAISTA SISÄLTÖÄ JA NÄKÖKULMAA

Rekrytointihaasteista on puhuttu paljon kuluvan vuoden aikana. Työntekijäpulasta kärsivät monet alat mukaan lukien julkisen sektorin hyvinvointipalvelut ja kirkon työpaikat.

KNT:n jäsenkyselyssä 48 prosenttia vastaajista kertoi, että työpaikoilla ei ole tehty mitään hakijamäärän lisäämiseksi. Kysyttäessä rekrytointikanavista todettiin, että vain harvat olivat ottaneet käyttöön somekanavia, tarkistaneet palkkaa tai kertoneet työpaikan henkilöstöeduista. On selvää, että tavanomaiset rekrytointikeinot eivät enää riitä. On ajateltava, puhuttava ja tehtävä muutoksia koko prosessiin, jotta nyt ja tulevaisuudessa saadaan työntekijöitä myös seurakunnissa oleviin avoimiin työpaikkoihin.

O' Diakon puheenjohtaja ja sosionomi-nuorisotyönohjaajaopiskelijä **Halla Kokkonen** käytti johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokouksessa puheenvuoron, jossa hän kertoi havainnoistaan työpaikkailmoitusten eroista sosiaalialalla ja kirkossa. Seurakuntien työpaikkailmoituksissa kerrotaan, mitä hakijalta vaaditaan ja odotetaan, mutta sosiaalialalla kerrotaan myös, mihin pääset mukaan, miten sinut huomioidaan ja miten voit kehittyä. Näkökulmissa on merkittävä ero hakijan kiinnostuksen herättämisessä.

Oman seurakunnan opiskelijanuoreen kannattaa pitää yhteyttä ja tarjota paikkoja, kertoa ammattiin opiskelusta ja tarjota vaikka osa-aikaista työtä opiskeluiden ohessa. Valmistuvan muistaminen stipendillä rakentaa siltaa tuleviin virkavalintoihin. Vain oman seurakunnan edun sijaan kannattaa vahvistaa alan vetovoimaa koko kirkon näkökulmasta, koska se hyödyttää lopulta kaikkia.

Kirkon alan opiskelijoiden kiinnostus seurakuntien kesätyöpaikkoihin on laskenut merkittä-

västi. Leirityön osaamisen vahvistamisessa ja kirkon työpaikkojen kiinnostuksen lisäämisessä kesätyöpaikoilla on edelleen keskeinen merkitys. Palkkauksen ja työolojen merkitystä ei voi liikaa korostaa. Ne ovat seurakunnan käyntikortti tuleviin rekrytointeihin.

Jäsenkyselyyn vastanneista 93 prosenttia sanoi, että heidän seurakuntansa on halukas ottamaan vastaan harjoittelijoita. Vain harva seurakunta kuitenkaan saa harjoittelijan. Kohtaamisongelman taustalla on useita seikkoja. Opiskelijat hakeutuvat harjoittelemaan julkisten kulkuyhteyksien varressa oleviin isoihin seurakuntiin tai kotipaikkakunnalle kustannussyistä. Muiden seurakuntien on oltava aktiivisesti yhteydessä oppilaitoksiin harjoittelijoiden saamiseksi. Seurakuntien on otettava käyttöön keinoja, joilla harjoittelija saadaan seurakuntaan. Se voi olla palkan maksamista, kulujen korvaamista tai asunnon hankinnassa auttamista harjoitteluajalle.

Harjoittelu- ja työpaikoista voi tulla kertomaan oppilaitoksiin. Seurakuntaharjoittelun kokemus on edelleen erittäin tärkeä, jotta valmistumisen jälkeen hakeudutaan kirkon töihin. Asiantuntija-ammattiin opiskeleva odottaa, että häntä kohdellaan sen mukaisesti.

Jotta kirkon kasvatustyössä on tulevaisuudessa kelpoisuusehdot täyttäviä työntekijöitä, kirkon kaikilla tasoilla on tehtävä nyt ja jatkossa vähän enemmän. Entä jos alkaisimme toimimaan niin, että auttaisimme toista toimijaa onnistumaan omissa tehtävässään? ■

kolumni



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

Hyvän mielen työpaikka

Joulun on jo aivan lähellä ja on aika miettiä, millä tavalla haluaisi muistaa rakkaimpiaan ja ystäviään. Paketteihin kääritään toiveita ja yllätyksiä, tavoitteena tuottaa lahjansaajalle hymy kasvoille ja ilo sydämeen. Näin joulun alla me seurakunnissa olemme tekemässä ja antamassa paljon hyvää eteenpäin. Jos hyvin käy, niin työnantajakin antaa tekijöilleen jonkun joulumuistamisen. Entä jos se tänä jouluna olisikin pyyhkeen, termospullon tai jouluglögin sijasta lupaus hyvän mielen työpaikasta?

Viime aikoina on puhuttu paljon, mistä saadaan tulevaisuuden työntekijät kirkkoon. Voisiko yksi vetovoimatekijä olla mielenterveydestä huolehtiminen? Olen valtavaan ylpeä, että oma työseurakuntani on kirjannut strategiaansa tavoitteen olla avoin ja kutsuva yhteisö kaupunkilaisille, varteen-otettava yhteistyökumppani muille toimijoille ja älyttömän hyvä työpaikka.

Tämä lause pitää luonnollisesti lunastaa käyttäen töillä, joista osa on lakisääteistä, kuten työ- ja vapaa-aikasuunnittelu, työterveyshuolto ja toimintaohjeet häirinnän suhteen. Mielenterveyttä ja sitä kautta hyvää työpaikkaa luodaan arjessa. Työn sujuvuus, mahdollisuus hengähtää ja palautua sekä vaivaton tiedonkulku ovat tekijöitä, jotka vahvistavat mielenterveyttä.

Sujuva työnteko on mielestäni sitä, että saa itse vaikuttaa työtehtäviinsä ja on mahdollisuus käyttää

omia vahvuuksiaan. Nuorisotyössä me olemme näiden vahvuuksien kanssa tekemisissä usein niin kouluikäisten kuin nuortenkin kanssa. Tunne- ja vuorovaikutuskursilla löysimme oppilaiden kanssa heidän luokastaan valtavasti vahvuuksia, joilla saadaan parannettua työrauhaa. Rippikouluilaisten kanssa etsimme usein vahvuuksia, jotka auttavat, kun ahdistaa tai masentaa. Miksi emme tekisi vahvuusbongausta omassa tiimissämme tai koko työyhteisössä?

Omaan työkalupakkiini on kuulunut jo vuosia erilaisia tunne- ja vahvuuskortteja, joita olen myös ahkerasti työssäni käyttänyt. Uusimpana sain käsiini Mieli ry:n Vahvuuspakan. Nämä kortit ja niistä löytyvät ajatukset ja kysymykset siirtyvät seuraavaksi meidän nuorisotyön tiimin palavereihin. Sillä hyvän mielen työpaikan rakentavat ihmiset, me jokainen. Kun yhdessä tunnistamme ja löydämme vahvuksiamme, itseluottamuksemme ja työssä pärjäämisemme kasvaa ja mielen hyvinvointimme vahvistuu.

Silmäilen innostuen kauniita vahvuuskortteja ja löydän sieltä omalle tiimilleni monia vahvuuksia. Meiltä löytyy luovuutta, uteliaisuutta, rohkeutta, oppimisen iloa, johtajuutta, huumorintajua, myötätuntoa ja hengellisyyttä. Kun annamme näiden vahvuuksien kasvaa ja kukkia, menemme eteenpäin tavoitteessamme olla älyttömän hyvä työpaikka. ■

Voisiko yksi vetovoimatekijä olla mielenterveydestä huolehtiminen?

”ASIAKAS EI LEIMAUDU AVUNSAAJAKSI”

Pilottivaiheessa oleva Kotimaanavun asiakaskortti saa diakoniatyöntekijöiltä ja heidän asiakkailtaan vihreää valoa, vaikka kehitettävääkin löytyy.

Kirkkopalvelujen diakoniajohtajan **Seppo Sulkon** mukaan uusia aineellisen avun käytäntöjä tarvitaan tasavertaisuuden, palvelun sujuvuuden ja avun kohdentamisen sekä joustavuuden näkökulmasta.

– Mahdollisuus asioida kaupassa ja maksaa ostokset kuten muutkin ihmiset lisää tasa-arvoa ja säästää diakoniatyön resursseja. Tässä Kotimaanavun asiakaskortti voi hyvin olla yksi uusi väline, Seppo Sulkko sanoo.

– Diakoniatyön asiakkaille tehtyjen laajojen asiakaslähtöisten arviointien pohjalta tiedämme, että aineellista apua tarvitsevien ihmisten selkeä toive on saada asioida kaupassa kuten muutkin. Ostos-osoitukset tai valmiiksi pakatut elintarvikkeet eivät vastaa tähän tarpeeseen parhaalla mahdollisella tavalla, vaikka tuovatkin toki avun senhetkiseen tilanteeseen.

Taloudellisen avun tarve kasvaa

Sulkko muistuttaa, että taloudellisen avun ja ruoka-avun tarve on kasvussa. Nopea inflaation voimistuminen lisää ihmisten hätää, johon yhteiskunnan tukiverkot eivät aina kykene vastaamaan.

– Diakoniatyöllä on elämän erilaisissa kriisitilanteissa tutkitusti joustava kyky auttaa. Vaikka taloudellinen apu olisi pienimuotoista, on sillä ihmisille usein kokoaan enemmän merkitystä. Taloudellinen apu on varmasti jatkossakin yksi osa diakoniatyön auttamistyötä ja palvelutehtävää.

Diakoniatyön avustuskäytännöissä ihmiset eivät ole aina samanarvoisessa asemassa. Paikkakuntakohtaisten erojen lisäksi vertailu niin sanottuihin tavallisiin ihmisiin tuo haasteita.

– Lähtökohtaisesti ihmisten pitäisi itse voida tehdä hankintoja omien tarpeidensa pohjalta. Olivat ne sitten ruokaostoksia, taloustavaroita, vaatteita tai muuta välttämätöntä.

Kokemuksia kentältä

Turun Henrikin seurakunnasta Kotimaanavun asiakaskorttia on kokeillut johtava diakoniatyöntekijä **Kaisa Lahdenkauppi**.

– Aluksi lähdimme liikkeelle melko negatiivisilla ajatuksilla. Mietimme, aiheutuuko kortista pelkkää taakkaa työntekijöille. Helpottaako vai lisääkö kortin käyttö työtämme?

– Pohdintaa aiheutti myös diakoniatyön asiakkuus, joka on edellytyksenä kortin käyttämiselle. Kuinka paljon korttijärjestelmä lisää asiakkaita ja mitä tapahtuu heille, jotka eivät halua tai osaa hakeutua asiakkuuteen?

Pilottijakson käytännön toteuttaminen on kuitenkin ollut Lahdenkaupin mielestä sujuvaa.

– Asiakastapaamisella annetaan kortti ja kerrotaan ladattava summa, sovitaan palautusaika ja -paikka. Korttiin ladataan saldo ja ilmoitetaan asiakkaalle latauksesta viestillä. Kokeilukortti on myös palautunut asiakkailta sovitusti. Pidämme tiimissämme kirjaa kortin liikkeistä excel-tiedostossa.

Kaisa Lahdenkaupin (keskellä) tiimissä on kokeiltu uutta asiakaskorttia. Kuvassa myös diakoniatyöntekijät Marja-Liisa Vilpponen (vas.) ja Susanna Arvio.



pilottia testaamassa

Avun tarve tulee näkyviin

Myös asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä kokeiluun.

– Kortin saaminen on liittynyt tilanteeseen, jossa taloudellista avustumahdollisuutta ei muuten olisi. Vastaanotto on ollut yllättyntä ja hyvää.

Lahdenkauppi löytää vielä lisää hyviä puolia korttikokeilusta.

– Avun tarve tulee näkyviin. Diakoniatyöntekijän omassa työpuhelimessa on sovellus, jossa tieto on heti saatavilla. Meidän ei tarvitse odottaa kaupan postittamia kuitteja. Saamme tiedoista myös pohjaa mahdollisen seuraavan kortin antamiskeräksi. Huomaamme, jos ruoka-apua haetaan tois-



– Diakoniatyön avustuskäytännössä ihmiset eivät ole aina samantarvoisessa asemassa, Seppo Sulko sanoo.

tuvaan ruokatarpeeseen, mutta kortilla ostetaankin kynttilöitä ja hiusväriä.

Plussaa ja miinusta

Jyväskylässä Säynätsalon alue seurakunnassa korttia ovat kokeilleet diakoni **Paula Kiviranta** ja diakonissa **Mira Lehtinen**.

– Asiakkaat ovat kokeneet kortin monella tapaa hyväksi. Parasta on ollut se, että asiakas ei leimaudu kaupassa avunsaajaksi. Hän voi käyttää korttia kuin kuka tahansa kortilla kaupassa maksava asiakas, Lehtinen sanoo.

Kuten kaupparyhmien lahjakorteissakin, asiakas voi käyttää annetun avustuksen viimeistä senttiä myöten. Tähän tosin sisältyy myös haaste: S-ryhmän kassajärjestelmä ei hyväksy kahta erilaista maksutapaa. Jos ostat avustusta suuremmalla summalla, et voi maksaa loppusummaa esimerkiksi käteisellä.

– Myös muuta kehitettävää on. Asiakkaan tulee itse laskea jäljellä oleva saldo. Se on haaste verrattuna lahjakorttiin, jonka saldo näkyy kassalta saatavassa kuitissa, Lehtinen huomauttaa.

Seuranta on helppoa

Kortin ominaisuudet mahdollistavat diakoniatyöntekijälle asiakkaan ostojen seurannan tuotetasolla lähes reaaliajassa. Vastaavaa on toteutettu toki aiemminkin kuitteja tutkimalla, mutta usein vasta pidemmän ajan päästä.

– Seuranta on helppoa. Se poistaa työlään laskujen tarkistamisen, jota on jouduttu tekemään ostokorttien kanssa, Kiviranta sanoo.

– Olemme sopineet asiakkaan kanssa yhdessä siitä, mitä kortilla voi ostaa ja sen mukaan jokainen on toiminut. Väärinkäytöksiä ei ole tullut esille.

Kortti mahdollistaa myös tietoturvan parantamisen. Sen ansiosta paperiset ostokortit syntymäaikoinen eivät ole työntekijöiden nähtävillä kauppoissa. Asiakaskortti ei myöskään kulje postissa, jolloin se voisi kadota tai joutua väärin käsiin. ■



– Asiakas voi käyttää korttia kuin kuka tahansa kortilla kaupassa maksava asiakas, Mira Lehtinen ja Paula Kiviranta sanovat.



Yhdessä S-ryhmän kanssa

Kotimaanavun asiakkaille suunnattua omaa S-ryhmän korttia kokeillaan aluksi kuudella paikkakunnalla: Kiteellä, Turussa, Jyväskylässä, Helsingissä, Lohjalla ja Oulussa.

Palautetta kerätään diakoniatyöntekijöiltä ja korttia käyttäviltä asiakkailta.

- Riittävän laaja pilotti auttaa löytämään kehityskohteita kortin laajempaa käyttöä varten. Käytön sujuvuus asiakkaiden kannalta sekä diakoniatyöntekijöiden aineellisen avustustyön helpottaminen ilman monimutkaisia ja aikaa vieviä rakenteita ovat kehitystyön ytimessä, Kotimaanavun tuottaja **Ilkka Kalmanlehto** kertoo.
- Pilottijakso jatkuu 2022 loppuun. Tietoa jatkosta saa helpoiten tulella mukaan Kotimaanavun jokaisen kuukauden alussa pidettäviin avoimiin sparrausryhmiin. Tästä saa tarkempaa tietoa verkkosivuiltamme.

S-ryhmän sisällä asiakaskortista vastaa S-Business Oy.

- Eriarvoisuutta vähentävä tapa toimia ja asioida kaupossamme sopii erinomaisesti arvoihimme ja vastuullisuusohjelmaamme, S-Business Oy:n toimitusjohtaja **Jenni Kuisma** sanoo.
- Pilottijakso on tärkeä, ja olemme jo saaneet Kotimaanavulta kehitysehdotuksia. Pureudumme niihin alkuvuodesta ja jatkamme yhdessä eteenpäin. ■

Elämä on jälleen
läsnä kaikessa
kirjossaan.

KORONAPOTEROISTA TAKAISIN TYÖYHTEISÖIHIN

Kysyimme nuorisotyönohjaajien ja diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja tunnelmia etäilyn päättymisestä. Viesti oli selvä: Seurakuntien arki ja juhla vahvistavat yhteisen hyvän kokemusta.

Kahden pitkän koronavuoden jälkeen erilaisista rajoituksista ja etäilyistä on myös seurakunnissa monelta osin luovuttu. Tiettyä viisasta varovaisuutta noudatetaan toki edelleen, mutta vihdoinkin toiminta on päässyt suurin piirtein normalisoitumaan.

Kysyimme seurakunnista eri puolilta Suomea sekä nuorisotyönohjaajien että diakoniatyöntekijöiden ajatuksia etäilyn päättymisestä.

Mitä sinulle merkitsee kokoontua työyhteisönä yhteen?

– Rajoitusten purkaminen on mahdollistanut työpaikoilla yhteyden ja yhdessä olemisen pitkää aikaa. Lounastaukoja ei tarvitse hoitaa vuorotellen tai omissa työhuoneissa, vaan tii-

mi voi syödä ruokailutilassa yhtä aikaa. Samoin voi pitää yhteisiä koulutuksia ja työyhteisöpäiviä.

– Työyhteisöön tutustuminen on tärkeää, joten on hyvä päästä näkemään kasvotusten.

– Diakoniatyössä emme ole tehneet kuin satunnaisesti etätöitä. Alkuun varoimme kohtaamisia ja yhteyksiä pidettiin puhelien ja sähköpostien välityksellä. Tiimimme on voinut työskennellä omalla käytävällään läsnä

olevana. Nyt, kun normaali seurakuntamme arki toimii avoimesti, olemme jälleen kohdanneet muitakin työkavereita sekä eri-ikäisiä seurakuntalaisia. Käytävällemme kantautuu puheensorinaa ja myös musiikkia. Elämä on jälleen läsnä kaikessa kirjossaan.

– On merkityksellistä kohdata muita ja tuntea kuuluvansa laajempaan työyhteisöön. On virkistävää kuulua joukkoon ja iloita yhteisestä hyvästä. ■

Nyt saa kokoontua yhteen kuten ennenkin. Kuvassa ollaan Riihimäen seurakunnan joululounaalla Lepolan talolla 2018.



TEKSTI: TTINA HEISKÄNEN | KUVAT: RIITTA HYÖVÄLTI, KIRKON KUVAPANKKI PENTTI MANSUKOSKI, PEXELS KINDEL MEDIA

Joulu on ihan kohta. Miten joulua tai pikkujoulua juhlitaan työyhteisössäsi?

- Työyhteisömme joulujuhlassa on ruokailu ja lisäksi joku aktiviteetti, kuten saunominen. Keittiön tekemältä tilauslistalta jokainen saa valita tuotteen ja sen mukaan jokainen saa toivomansa elintarvikelahjan työnantajalta.
- Joulujuhlan järjestelyvastuu vaihtuu vuosittain työalalta toiselle. Alkutervehdyksen jälkeen tarjolla on runsas ja monipuolinen lounas ja sitten ohjelmaisuus vastuussa olevan työmuodon ideoimana. Ohjelman virallisessa osuudessa työnantaja muistaa työntekijöitään palveluvuosien mukaan. Seurakuntamme tarjoaa joulukuussa koko työyhteisölle joulujuhlan oman paikkakunnan kylpylässä.
- Nuorisotyön tiiminä olemme jo monta vuotta järjestäneet yhteiset jouluglögittä suklaaneen ja pipareineen niin, että mukaan on kutsuttu paitsi nuoret, myös koko iso työyhteisö ja yhteistyökumppanit muun muassa kaupungin nuorisopalveluista. Tällä perinteellä on ollut mukava kohdata ihmisiä vuoden varrelta, vaihtaa kuulumiset ja laskeutua joulun viettoon.
- Työnantaja muistaa koko työyhteisöä kirkkohetkellä ja loistavan hyvällä joulukateriailla. Lisäksi saamme joululahjaksi esimerkiksi kirjan, otsalampun tai pyyhkeen.
- Isolla työyhteisöllä on perinteinen jouluruoka, mutta oman tiimimme kanssa emme pidä pikkujouluja, koska diakoniatyön joulunalusaike on kovin kiireinen. Lähiesimies muistaa meitä joulutervehdyksellä ja Päivän Tunnussanalla tai esimerkiksi muulla kirjalla.
- Tiimissämme joulun työkiireet lopetetaan aina yhteiseen pikkujouluhetkeen. Viimeksi olimme erään paikallisen yhdistyksen tunnelmallisessa kerhotilassa, jossa nautimme karjalanpiirakat ja glögit ja toivotimme toisillemme hyvät joululomat.
- Meillä on erilaisia epävirallisia ja omakustanteisia juhlia, jotka ovat ihanasti meitä yhdistäviä. Pelkkään ravintolailtaan tulee yleensä noin 20 henkilöä. Erikseen varaamissamme tiloissa on kerätty ruoka- tai tilavarausmaksu, ja näihin osallistuu yleensä noin 40–50 henkeä eri työaloilta. Sitten on kukin voinut jatkaa iltaa vaikka tanssin merkeissä. Ollaan oltu esimerkiksi saunatiloissa, syöty ja pidetty vapaamutoista ohjelmaa. Kerran oli pyydetty esityksiä ja saatiinkin humoristinen esitys diakoniatyön arjesta. On ollut leikkimielisiä palkitsemisia tai kunniakirjoja, luettu jouluevankeliumia eri murteilla ja laulettu. Lisäksi on ollut oman tiimin pikkujouluja jonkun kotona, esimerkiksi itsenäisyyspäivän bileet tai pikkujoululahjojen vaihtoa. ■

Nuorten leipomia
juhlapipareita.



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



VESKU, VIELÄ KERRAN

Tänä syksynä menehtyneestä kansantaiteilijasta on kirjoitettu likipitään kaikki mahdollinen. Kerta kiellon päälle, kansalaiset.

Harva musiikki on niin aikaan sidonnaista kuin joulumusiikki. Jos jotakin kulttuurimuotoa voi liittää vuosirytmien ajankuvaan, niin ne ovat nuo kanonisoidut klassikot. Ne, jotka soivat sietämättöminä versioina kauppaeskkusten diskanttivoittoisista kaiuttimista. Ne, jotka ilmestyvät iltapukuun ja frakkiin verhoutuneiden julkislaulajien ohjelmistoon niin keikoille kuin telkkarin prime timeen. Ne, joiden soidessa usealla ilmestyy kyynel silmäkulmaan.

Ihmettelin joskus sitä, miten vahvaa perinnevoittoisuus on joulumusiikin skenessä. Likipitään kaikki tutut joululaulut ja virret ovat soineet vuosikymmeniä, eikä uusia haastajia ole liiemmin ilmaantunut. Useiden joululaulujen nostalgiset sanotuskuvat ovat syntyänsä realismia. Kaukana nykyajasta. Toki myönteisiä poikkeuksia on, kuten **Pekka Simojoen** Tulkoon joulu (julkaistu 1986).

Toinen klassikon statukseen helposti lokeroitava uudempi joululaulu sai syntynsä ammattitaidon ja tiukan aikataulun valssipuristuksessa vuonna 1988. **Vesa-Matti Loirin** joululevy oli viime silausta vailla, yksi kappale puuttui. Sanoittaja **Vexi Salmi** oli tajunnut tämän vasta kun oli tullut töihin aamuyhdeksäksi levy-yhtiöön. Samana marraskuuna aamupäivänä Salmi kirjoitti tekstin ja vei sen vieriseen huoneeseen säveltäjä **Kassu Haloselle**. Hän alkoi säveltää, teki demon ja seuraavana päivänä Loiri äänitti sen. Joulukuun alussa levy oli kaupossa.

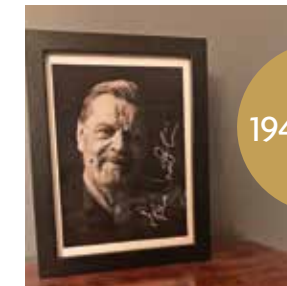
Kipaleen syntytarina on hieno, mutta unohtumattoman laulusta tekee Loirin tulkinnan ja sanoit-

tusten kaihomielisyyden yhdistelmä. Ihmiset olivat jo tottuneet kuulemaan Loiria vakavien aiheiden tulkina, olihan hän versioinut mm. **Leinoa** ja **Hermann Hesseä**. Nyt kansan suosikki ei luritellut mistään etäisestä, vaan loi kuulijan mieleen nostalgisen kuvan yksinäisestä kulkijasta. Hän on vajavainen ihminen, ei ole puhdas, vaikka haluaisi olla. Hiljaisuus ja klassinen maisema tähtitaivaan puhuttelevat tarinan hahmoa. Ja kun Loirin vaiherikkaan elämän tietää, saa tulkinta vielä lisää omanlaistaan syvyyttä.

Laulun kertosäe paljastaa yksinäisyyden ja taivaimaisemassa oleskelun keinoksi: ”Näin sydämeeni joulun teen”. Ja elämän kolhiman kulkijan sydämessä syntyy vapahtaja uudelleen. Meluinen, avoin mieli hiljenee ja rauhoittuu.

Kun juuri tämän vuoden jouluna kuulen Loirin laulamana kyseisen klassikon, voi olla, että silmäkulmaan tulee toinenkin pisara.

Kiitos tämän laulun lahjasta, Vexi, Kassu ja Vesku. ■



1945–2022

Hyvä ansiovertailu edistää oikeudenmukaisuutta

Huolellisesti laadittu ansiovertailu on iso etu työnhakijalle ja työnantajalle.

Liiton lakimiesneuvontaan tulee usein yhteydenottoja koskien virkaan valintaa. Valitsematta jäänyttä on saattanut jäädä arveluttamaan, onko valinnassa noudatettu perustuslain velvoitetta valita julkiseen virkaan hakijoista ansiotunein. Ensimmäiseksi kehotan näissä tilanteissa jäsentä pyytämään valinnan suorittaneesta seurakunnasta hakijoista laaditun ansiovertailun. Muitakin pyydettäviä asiakirjoja todennäköisesti tulee, mutta ansiovertailusta lähdetään liikkeelle.

Huolellisesti laadittu ansiovertailu on iso etu sekä työnhakijalle että -antajalle, koska se tarjoaa valintaa epäilemään jääneelle perusteluja sekä usein myös ajatuksia siitä, miten omaa osaamista voisi kehittää menestyäkseen muissa hauissa. Parhaimmillaan hyvä ansiovertailu myös vähentää prosessiriskiä, koska itse ainakin annan kysyjälle suoran mielipiteeni silloin, jos en usko valituksella olevan menestymisen mahdollisuuksia. Huolellinen ansiovertailu poistaa myös usein toistuvan menettelyvirheen, mikä itsessään on valitusperuste. Lukuisat virkavalinnat ovat kumoutuneet sillä perusteella, että ansiovertailua ei ole tehty tai se on tehty ilmeisen puutteellisesti.

Taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto

Perustuslaki velvoittaa valitsemaan ansioituneimman hakijan taitoa, kykyä ja koeteltua kansalaiskuntaa mitaten. Taidolla tarkoitetaan koulutuksella ja työkokemuksella hankittuja tietoja ja taitoja. Kyvyllä puolestaan viitataan tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelyky-

kyyn, aloitekykyyn tai muihin vastaaviin tehtävän kannalta relevantteihin ominaisuuksiin.

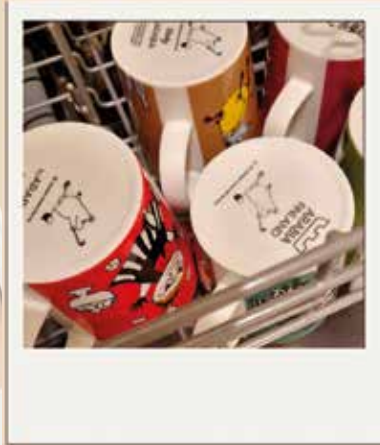
Haastattelun merkitys korostuu henkilökohtaisia ominaisuuksia verratessa. Koeteltu kansalaiskunto tarkoittaa yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja, viran hoidon kannalta relevantteja ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Työnantajan etukäteen vahvistamat valintaperusteet – viran erityiset tarpeet – muodostavat kriteeristön, johon näitä ansioita suhteutetaan. Olennaista on myös pitää mielessä, että nämä ovat ainoat kriteerit, joilla hakijoita voidaan verrata ja joilla valintapäätös voidaan perustella. Huomioon voidaan siis ottaa vain seikkoja ja valmiuksia, joita työnantaja on edellyttänyt tai pitänyt lisäarvona viranhakuilmoituksessa.

Kärkihakijat erottuvat

Jos hakijoita on paljon, työnantaja voi karkeamman vertailun jälkeen rajata yksityiskohtaisen ansiovertailun varten otettaviin hakijoihin. Ansiovertailu ei siis ole muodon vuoksi tehty tiivistelmä yksinomaan hakijoiden koulutuksesta ja työkokemuksesta, vaan valintaperusteet konkreettisoiva, huolellinen ja tasapuolinen vertailu, jonka kautta kärkihakijat erottuvat. Se ei ole sidottu tiettyyn muotoon vaan olennaista on, että ansioita on aidosti ja tasapuolisesti verrattu ja esimerkiksi samantyyppiset ansiot on selostettu samassa laajuudessa.

Hyvästä ansiovertailusta erottaa taitavan rekrytoijan. Heille noston hattua. Työnne edistää oikeudenmukaista työelämää. ■

henki kulkee
.....



Kohtaaminen tiskikoneen luona

Suru-uutisten turvottamin silmin päätän hetken harkittuani lähteä juhlimaan ystäväni pitkän työuran viimeistä työpäivää. Ohjelman ja kakkujen jälkeen suuntaan kohti tiskikonetta viedäkseen astiat suoraan pesuun. Koneen vieressä minut pysäyttää nuori mies ja kysyy: Mono, tunnistatko sinä vielä minua? Kävin juttelemassa kanssasi silloin, kun minulla oli vaikeaa.

Vastaan, että muistan. Kasvot tunnistan ja käymiemme keskusteluiden aiheet palautuvat mieleeni, vaikka nimi onkin vähän aikaa hukassa vuosien jälkeen. Hän jatkaa: Haluatko kuulla, mitä minulle nyt kuuluu?

Oman suruni keskellä hänen rento tyyneytensä ja hymyilevä olemuksensa saavat minut vastaamaan: Kyllä, erittäin mielelläni kuulen, mitä sinulle nyt kuuluu. Kerro vain.

Siirrymme hieman sivummalle. Selkeästi helpottuneena hän kertoo, että nyt kuuluu ihan hyvää: Mono, sinähän tiedät, missä tilanteessa olin silloin. Muistan ne isot ja pienet asiat, jotka

kuormittivat hänen elämäänsä. Näkymä omaan tulevaisuuteen oli hyvin hatara ja hämärä. Iloitsen, että nyt asiat ovat helpottuneet ja niiden kanssa on opittu tulemaan toimeen.

Hän on saanut myös lisäapua sieltä, mihin olin aiemmin hänet ohjannut. Hän kiittää moneen kertaan. Merkittävää oli ollut se, että hän oli saanut keskustella ja tulla kuulluksi omista asioistaan, myös niistä vaikeista. Yhdessä pohtiminen ja omien ajatusten pukeminen sanoiksi olivat auttaneet eteenpäin. Lopuksi toivotamme toisillemme kaikkea hyvää ja jatkamme kumpikin omaa tietämme. Tämä lyhyt kohtaaminen oli odottamaton ja yllättävä ilo, ja sen siivittämänä omat askeleet tuntuvat harvinaisen keveiltä.

Jälkeenpäin ymmärrän, että tapaamisemme tuli juuri oikeaan hetkeen. Hänelle oli tärkeää kertoa ja minulle oli tärkeää kuulla.

Joulun lähestyessä haluan toivottaa sinulle yllätyksellistä ja odottamatonta iloa, vaikka tiedätkin, mitä sieltä seimestä löytyy. ■



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

Roni

**Hymyile,
olet Turvassa.**



Lataa nyt
uudistunut
TaskuTurva-
sovellus!

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



DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN LIITTO



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



Puheenjohtaja 2021-2022
Saara Huhantti
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



Järjestökoordinaattori
Inkeri Saksala
Puh. 010 2190 306
inkeri.saksa@dtl.fi
toimisto@dtl.fi



Työmarkkinajuristi
Milka Laaka
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



Työmarkkinajuristi
Milka Laaka
Puh. 044 771 8668
lakimies@knt.fi

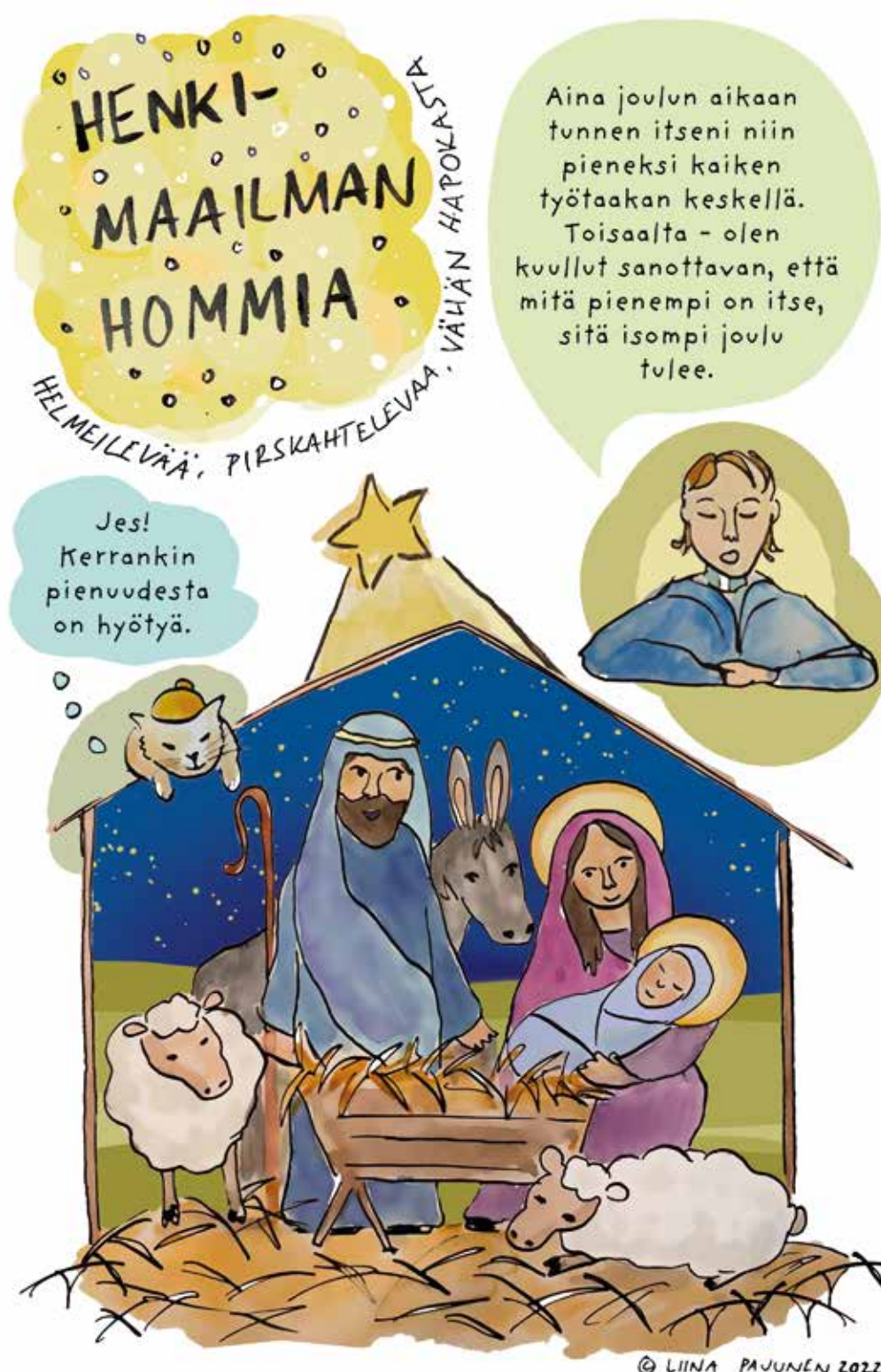


LIITY JÄSENEKSI

KUTSU ROHKEASTI
liittoon kuulumattomia kollegoitasi mukaan toimintaan. Yhdessä voimme enemmän!
Varsinaiseksi jäseneksi voit liittyä seuraavasti:
Dtl: www.dtl.fi, soittamalla Inkeri Saksalle puh. 010 2190 306 sähköpostitse toimisto@dtl.fi
KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jäsensivustolle jasenpalvelu@knt.fi tai soittamalla 044 595 8566.
Opiskelijajäseneksi voit liittyä netissä www.dtl.fi tai www.knt.fi

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

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





* . A3P1 *



SACRUM

JUMALAN KATSEEN SUOJASSA



Marjaana Kanerva

Kotona rukouksessa

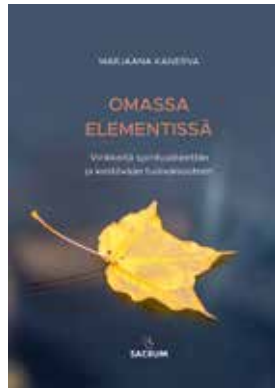
– Rukousryhmän ohjaajan opas

Monipuolinen ja käytännöllinen virike- ja työkirja jonka kymmenen lukua avaavat eri näkökulmia rukoukseen. Hengellisiä harjoituksia ja pohdintatehtäviä.

28,90 (32,90)



SACRUM



Marjaana Kanerva

Omassa elementissä

– Virikkeitä spiritualiteettiin ja kestävään kehitykseen

Työväline ympäristökysymysten pohtimiseen seurakuntalaisten kanssa. Virikkeitä, tehtäviä ja rukouksia. Soveltuu hyvin niin rippikouluihin kuin aikuisten kanssa käytettäväksi.

32,90 (35,90)



SACRUM



Pekka Y. Hiltunen, Kalevi Virtanen

Tässä olen

– Päivittäisiä hengellisiä harjoituksia 2022–2023

Säännölliseen rukousharjoitukseen ja meditaatioon kutsuva opas. Syvenevä Jumalan tunteminen johtaa oman minuuden rajojen ja mahdollisuuksien iloiseen ja vapaaseen tunnistamiseen.

27,90 (36,90)




Virkapaidat

alk. 43,00



Eero Huovinen

Jumalan katseen suojassa

Kaunis ja koskettava isotekstinen lahjakirja, jonka tekstit rakentuvat psalmien pohjalle. "Haluan tässä kirjassa kuunnella, katsella ja miettiä, mitä Jumalan teot voivat meille sanoa ja lahjoittaa. Psalmit ovat viisautta sukupolvien takaa, mutta ne ovat totta myös tänään, sanoja sinulle, hyviä, koskettavia ja rohkaisevia sanoja."

15,90 (18,90)

väh. 20 kpl **13,50** / kpl

väh. 100 kpl **12,10** / kpl

MINERVA



Ateljé Solemnis

Trikoedusta

Sininen, vihreä tai musta.

39,00