

DINO

KESÄKUU

2023

2

TAPU SIRKKA:
Uusi seksuaalirikoslaki pitää huomioida seurakuntatyössä

- Mikä auttaisi nuorta työntekijää jaksamaan?
- Vankila- ja partiotyö: Sydän herkkänä ja korvat auki
- Kirkkolainsäädäntö uudistuu

**KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN TERVEISET TYÖNANTAJILLE
JÄSENEDET TEKEVÄT LOMAAVEISTA TOTTA!
LEIRIKESÄ STARTTAA: KENEN LAULUJA LAULAT?**





Katariina Saks:
Hengellisyys on läsnä
joka päivä, kun vangit
pyytävät rukousta

26

31

Eetu Heikka: Arvostakaa kesätyöntekijöitänne!

4 Työpolullesi	24 Liitot KNT
7 Tutkittua	25 Uskonnonvapaus 100 vuotta
10 Työelämä uudistuu	30 Opiskelijat
12 Työelämä & nuoret	32 Pykäläviidakko
18 Ajankohtaista & tulossa	36 Kellotapuli
20 Edunvalvonta	38 Esittely
22 Liitot Dtl	39 Ristikko

DINO 2 /2023

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

KNT ja Dtl ovat akavalaisia liittoja.

PÄÄTOIMITTAJA
Arja Lusa, KNT

TOIMITUSSIHTEERI
Tiina Usvajoki

TAITTO
Hilkka Hyvärinen

TOIMITUSKUNTA
Elisa Ala-Kuusisto, Dtl
Henrik Ketola, KNT
Hanna Karsämä, KNT
Tiina Laine, Dtl
Marko Pasma, Dtl
Tiina Usvajoki
Mikko Saari, KNT
Arja Lusa, KNT
Tiina Heiskanen, Dtl

ILMOITUSMYNTI
Henrik Ketola
puh. 044 595 8566

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

KANNEN KUVA
Elisa Ala-Kuusisto

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
Seuraava numero ilmestyy
viikolla 40/2023.

13. vuosikerta



pääkirjoitus

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

Nostetaan
kissa
pöydälle.

**ARVOSTUS PARANEE
TEKOJEN KAUTTA**

Työntekijöiden saatavuudesta on keskusteltu viime aikoina paljon. Tilanne on melko uusi koko julkisella sektorilla, mutta laajuudessaan ennenkokematon kirkon työpaikoilla. Aiemmin seurakuntien rekrytointihaasteet ovat olleet paikallisia tai alueellisia, mutta nyt ongelma näyttäätyy kaikilla ammattialoilla. Positiivista on, että tämän tilannekuvan jakavat nyt myös työnantajat. Rekrytointihaasteiden syyt ovat moninaiset, ja ne ovat syntyneet pitkän ajan kuluessa. Ongelman ratkaisemiseen ei ole yhtä keinoa. Työpaikkojen ja työntekijöiden saatavuus korjaantuu juurisyihin paneutuen.

Kunnallisen sekä yksityisen sosiaalialan varhaiskasvatuksessa ja terveyden- sekä sairaanhoidon parissa ihmishenki vaarantuu jatkuvasti henkilöstövajeen vuoksi. Kirkko työnantajana ja sen työpaikat ovat kaukana takavuosien brändin kohotuslauseesta Taivaallinen työpaikka. Työntekijät uupuvat ja palvelutaso heikkenee. On ajan kysymys, milloin jotain vakavaa sattuu.

Muutos parempaan on mahdollista, kun jokainen tekee toisin ja vähän enemmän kuin tähän saakka. Paikallinen työnantaja voi tehdä paljon. Kirkon alan opiskelemaan lähtevää oman seurakunnan nuorta voi muistaa joulukortilla ja palkita stipendillä valmistumisen yhteydessä. Harjoittelijalle voi maksaa palkkaa, tarjota asunnon ja matkakorvaukset. Kesätyöntekijöiden palkat ja palvelussuhteen ehdot on oikein ja kohtuullista laittaa kuntoon. Vakituisten henkilökunnan palkkoihin voi tehdä korotuksen ja parantaa henkilöstöetuja. Perustyön työolosuhteet ja työn arvostus tarvitsee konkreettisia tekoja enemmän kuin kauniita sanoja. Puhutaan enemmän hyvää omasta työstä ja työpaikasta. Jokaisessa työssä ja ammatissa on huonoja puolia. Suunta parempaan voi lähteä siitäkin, että nostetaan kissa pöydälle ja suostutaan muutokseen.

Diakonian ja kasvatuksen tehtävissä arvostuksen puute on tutkitusti yhdistävä tekijä. Yhteiseksi muodostuu kysymys siitä, kuka käyttää oman ammattialan ääntä ja millä tavoin asiantuntijuutta hyödynnetään omassa työyhteisössä. Molempien ammattialojen yllä leijuu epämääräinen käsitys siitä, mitä nämä ihmiset oikein tekevät työkseen. Nuorisotyössä koetaan, että he ovat rähisevä joukko, jota ei tarvitse ottaa tosissaan. Diakoniatyössä ajatellaan, että ollaan tekemässä niitä töitä, jotka eivät kelpaa muille. Hallinnollista valtaa kummallakaan ei ole ja pappiskeskeisyys tuntuu vaivaavan (Fleming 2020).

Näitä teemoja tässä lehdessä käsitellään useasta näkökulmasta. Hyviä ja vaikuttavia lukukokemuksia! ■



KUVA SEPPÄLÄN VALOKUVAAMO NETTA HAUTAMÄKI



– Seurakunnissa olisi tärkeää ottaa käyttöön turvallisemman tilan periaatteet ja häirintäyhdyshenkilöt kaikessa toiminnassa vauvasta vaariin, nuorisotyön-ohjaaja Tapu Sirkka sanoo.

työpolullesi

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

UUSI SEKSUAALIRIKOSLAKI SUOJAA NUORIA

Tapu Sirkka tekee työkseen seksuaalikasvatusta. Hänen mukaansa nuoret ovat huomattavasti valveutuneempia kuin aikuiset.
– Seksuaalirikoslainsäädännön osalta asennekasvatusta tarvitsemme me aikuiset. Esimerkiksi suostumuksellisuus on aiheuttanut hämmennystä nimenomaan aikuisten maailmassa.

Tapu Sirkka on haastateltu- ja kuvauspäivänä menossa *Ettei kukaan jää yksin* -seminaariin Tampereen Vanhaan kirkkoon.

– Toimin Lasten ja nuorten keskuksessa suunnittelijana. Työalojani ovat moottoripajatoiminta, ulkopuolisuuden ehkäisy ja seksuaalikasvatus. Tämän lisäksi olen mukana valtakunnallisen Palveluoperaatio Saappaan kehittämisessä erityisesti KriisiSaappaan toiminnan osalta, hän kertoo.

Juuri nyt Sirkkan työpöydällä on materiaalin kokoaminen uudistuneesta seksuaalirikoslaista sekä aineiston tuottaminen turvallisemmasta tilasta nuorisotyön käyttöön. Nettisivuille on rakentunut pikkuhiljaa kasvava materiaalipaketti. Tulossa on myös tukea seksuaalikasvatuksen tematiikkaan laajemminkin.

– Seksuaalineuvojan koulutukseni pohjalta seksuaalikasvatuksen tematiikka osuu luontevasti työni sisältöihin.

Lakimuutokset tiedostettava

– Olen pitänyt isostoiminnassa koulutusta moninaisuuden kohtaamisesta rippikoulussa, vanhempainiltoja nuorten seksuaalisesta kehityksestä, rippikoulujen rakkauspäivien sisältöjä ja kouluvierailuja tämän aihepiiriin ympäriltä, Sirkka kertoo.

Uusi seksuaalirikoslaki tuli voimaan 2023 alussa. Myös seurakuntatyössä on tärkeä huomioida siihen tulleet muutokset. Isokset, leirien yövalvojat ja kerho-ohjaajat ovat valta-asemassa nuoriin nähden. Se nostaa suojaikärajan 18 ikävuoteen, vaikka valta-asemassa oleva henkilö olisi itse alle 18-vuotias. Valta-asema on voimassa isosten ja yövalvojen osalta sen ajan, kun ollaan konkreettisesti leirillä. Leirin jälkeen tilanne ”normalisoituu” ja lain rajoitussäännöksen teksti ”*rangaistavana ei pidetä tekoa, joka ei loukkaa kohteen seksuaalista itsemääräisoikeutta ja jonka osapuolten*

iässä sekä kypsyydessä ei ole suurta eroa”, on jälleen voimassa.

– Tämä on lain kohtana sellainen, joka pitäisi pikaisesti saada kaikkien leirityötä tekevien tietoisuuteen vielä ennen leirikautta, jotta he voisivat kouluttaa isosia ja nuoria yövalvoja, Sirkka korostaa.

Kerho-ohjaajien osalta valta-asema on voimassa koko ajan, kun osapuolet ovat mukana samassa kerhotoiminnassa.

Aiempi laki näki seksuaaliseksi häirinnäksi luvattoman kosketuksen. Nykylainsäädännön mukaan myös sanalliset teot sekä seksuaalissävytteisten tai sukuelimien kuvien lähettäminen ilman suostumusta on rangaistavaa.

Sirkkan mukaan nuorille on hyvä korostaa, että lain tarkoitus ei ole estää nuorten keskinäisiä vapaaehtoisia ja suostumuksellisia seurustelusuhteita silloin, kun osapuolet ovat suurin piirtein saman ikäisiä ja kehitystasoltaan samassa kohdassa.

työpolullesi

– Huomioiden kuitenkin, että alle 12-vuotiaat lapset eivät voi antaa suostumusta mihinkään seksuaaliseen tekoon, eli heidän seurusteluihinsa ei rajoitussäännöstä voida soveltaa.

Ehdottaminenkin on rangaistavaa

Nuoret kokevat monenlaista seksuaalista ahdistelua esimerkiksi ravintoloissa ja verkossa. Vastikkeellinen seksi taas ei nuorten maailmassa yleensä ole prostituutiota perinteisessä mielessä vaan useimmiten tilanteita, joissa täysi-ikäinen henkilö pyytää seksuaalista tekoa vastineeksi autokyydistä tai päihteiden ostamisesta tai muusta vastavasta. Nuorille tarjotaan usein myös merkkipaatteita, tietokonepelejä, puhelimia tai muuta arvokasta korvaukseksi seksuaalisesta teosta.

Nykyllänsäädäntö tarttuu näihin ilmiöihin tiukasti. Suojaikäraja nousee 18 vuoteen ja ehdottaminenkin on rangaistavaa. Näissä tilanteissa nuori ei aina tiedosta olevansa rikoksen

uhri, koska on itse suostunut tekkoon tai saattanut itse ehdottaa tai tarjota seksuaalista toimintaa. Vastuu on kuitenkin aina aikuisella.

Sirkan mukaan nuorten vaikea kertoa näistä asioista aikuisille, koska tapahtumiin liittyy vastikkeellisuus. Puheeksi ottaminen olisi kuitenkin tärkeää, koska oirehtiminen ilmenee ahdistuksena, levottomuutena, riskikäyttäytymisenä, oman kehon väheksymisenä ja päihteiden käytön lisääntymisenä.

– Saattaakin olla, että nuori itse tajuaa vasta paljon myöhemmin, että tilanteessa on ollut jotain sopimatonta. Erilaista oirehtimista saattaa ilmetä aiemmin, vaikka nuori tai läheiset eivät osaa sitä tällaisiin tilanteisiin yhdistää.

Häirintäilmoitusten määrä kasvaa

Nuoret ovat esimerkiksi sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen teemoissa huomattavasti valveutuneempia kuin aikuiset.

– Erityisesti seksuaalirikoslainsäädännön osalta asennekasvatusta tarvitsemme me aikuiset. Asenteet ja ennakkoluulot opitaan meiltä. Esimerkiksi suostumuksellisuus on teema, joka on aiheuttanut hämmennystä ja kysymyksiä nimenomaan aikuisten maailmassa.

Ruotsissa vastaavan lain uudistuminen nosti tuomioiden määrää 75 prosentilla. Suomessa on varauduttu samaan.

– Häirintäilmoitusten määrä tulee varmasti olemaan aika suuri ja erityisesti yksittäisistä pyytämättä lähetetyistä kuvista tehtyjen ilmoitusten määrä saattaa nousta niin suureksi, että niitä ei kaikkia pystytä tutkimaan. Tähän saattaa tulla jonkinlaista rajausta siitä, mikä lopulta tulkitaan häirinnäksi.

– Uskon kuitenkin, että lain tarkoitus vahvistaa ihmisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta ja henkilökohtaisen koskemattomuuden suojaa sekä suojella lasten terveyttä toteutuu. ■

Lain keskeiset muutokset

Uudistuneessa laissa on selkeästi eroteltu omaksi kokonaisuudeksi alle 16-vuotiaita koskevat asiat. Laki on tehty suojaamaan jokaisen itsemääräämisoikeutta ja koskemattomuutta.

- Alle 16-vuotiaisiin lapsiin kohdistuvia seksuaalirikoksia koskevat säännökset on erotettu pääosin aikuisia koskevista.
- Sukupuoliyhteyden määrittelmä laajentui.
- Raiskauksen tunnusmerkistö muuttui suostumusperusteiseksi (yli 16-vuotiailla).

- Seksuaalista ahdistelua on tietyt muutkin kuin koskettamalla tapahtuvat teot.
- Uutena rikoksena aikuisia koskevan seksuaalisen kuvan levittäminen.
- Uudistuksen tavoitteena on vahvistaa ihmisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta ja henkilökohtaisen koskemattomuuden suojaa sekä suojella lasten terveyttä

<https://www.lastenjanuortenkeskus.fi/seksuaalikasvatus/tapauskertomuksia/>

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

tutkittua

KOKEMUSASIAN-TUNTIJUUDEN MERKITYS DIAKONIA TYÖSSÄ

Sosionomi (AMK), diakoniatyö- ja diakoniopiskelijat Anne Maria Halonen, Sini Kollan ja Anne Peltola tutkivat opinnäytetyössään kokemusasiantuntijoiden ja diakoniatyötä tekevien yhteisen työn merkitystä.

Työn tarkoituksena oli selvittää Helsingin Seurakuntayhtymän Varustamoilla tapahtuvan kokemusasiantuntijoiden ja diakoniatyötä tekevien työntekijöiden työparityöskentelyn hyviä käytäntöjä. Tavoitteena oli tehdä näkyväksi, millaista kokemusasiantuntijoiden ja heidän kanssaan työskentelevien diakoniatyötä tekevien työntekijöiden välinen yhteistyö on ja miten sitä voisi kehittää. Lisäksi haluttiin tuoda esille, millaista lisäarvoa kokemusasiantuntijoiden kanssa tehty työ antoi ja millainen merkitys kokemusasiantuntijoiden hiljaisella tiedolla oli.

Yhteistyö ja kehittämiskohteet

Kokemusasiantuntijoiden ja työntekijöiden välinen yhteistyö nähtiin Varustamoilla diakoniatyötä täydentävänä resurssina. Kokemusasiantuntijoita kuvailtiin lisäapuna jo olemassaolonsa takia. Yhteistyön kehittämiskohteena oli kokemusasiantuntijoiden suurempi hyödyntäminen osana nykyisiä toimintoja ja myös kokemusasiantuntijoiden palkkaaminen osaksi työyhteisöjä. Yhteistyöhön liittyvä kehittäminen nähtiin työvoimaresurssia lisäävänä asiana. Kokemusasiantuntijat koettiin tärkeiksi työpareiksi työntekijöille erityisesti henkilökohtaisessa asiakastyössä ja kokoavassa toiminnassa.

Kokemusasiantuntijoiden kanssa tehtävä työ edellytti kokemusasiantuntijoiden kouluttamista ja heidän osaamisensa ja hyvinvointinsa ylläpitämistä. Koulutuksen puolelta toivottiin kokemusasiantuntijoiden ammatillisuuden ja työyhteisötaitojen kehittämistä. Kehittämistarpeena kokemusasiantuntijat mainitsivat erityisesti vuorovaikutusosaamisen vahvistumisen. Kokemusasiantuntijat toivoivat, että heitä ohjaavilla työntekijöillä ja koko työyhteisöllä olisi aikaa keskustella ja käydä läpi asioita heidän kanssaan. Keskusteluilla koettiin olevan sekä ohjauksellinen, että luottamusta ja avoimuutta edistävä merkitys.

Hiljainen tieto

Hiljaisen tiedon merkitys tuli esille osallistumiskynnyksen madaltumisena Varustamoiden ryhmätoimintaan. Työntekijän tulee osana omaa ammatillisuuttaan pitää tietynlaista etäisyyttä ohjaamiinsa ihmisiin. Kokemusasiantuntijalla taas oli oma kokemus ja eletty elämä hänen osaamisensa keskiössä. Tämä kokemus näkyi paikkojen ja palveluiden tuntemisena. Työntekijöille tämä toi myös kokemusasiantuntijan kanssa tehtävään työhön uusia kontakteja, joiden tavoittaminen ei olisi työntekijältä yksin välttämättä onnistunut.

Kokemusasiantuntijan kanssa koettiin helpomaksi lähestyä ihmisiä tilanteissa, joissa heille haluttiin tarjota keskustelu- tai muuta apua. Kokemusasiantuntijoiden kanssa tehty työ toi työntekijöille uusia näkökulmia ja herätteli ajattelemaan asioita eri näkökulmista. Toimijoiden yhteistyö loi kohdattaville luottamusta kirkosta ja diakoniasta auttavana tahona. Kokemusasiantuntijat nähtiin myös eräänlaisina siltojen rakentajina eri yhteisöjen kesken. Hiljainen tieto oli kokemusasiantuntijuutta erilaisista haasteista ja olosuhteista, joita kokemusasiantuntijat olivat kokeneet ja miten he olivat niistä selvinneet.

Vahvistaa diakoniatyötä

Työparityöskentely toimii ammatillisen auttamisen rinnalla, jossa kansalaistoiminnan ja osallisuuden näkökulmasta kehitetään kaupunkidiakoniaa ja vahvistetaan kansalaisten osallisuutta ja toimijuutta Helsingin Varustamoilla. Kokemusasiantuntijoiden itsensä saama oikea-aikainen apu ja tuki olivat auttaneet kääntämään elämän suunnan, josta oli myöhemmin löytynyt apua ja tukea muille. Tämä oli vaatinut työntekijöiden ja työyhteisön lisäksi myös kokemusasiantuntijoiden motivaatiota muuttaa omaa tilannettaan ja olosuhteitaan. Kokemusasiantuntijat ovat kohdanneet elämänsä ai-

kana monia ennakkoluuloja ja asenteita. Sen myötä heille on kehittynyt taito kohdata muita samassa tilanteessa olevia.

Ammattilaisen ja kokemusasiantuntijan työparityöskentely on vaikuttava, merkityksellinen, tasa-arvaisuutta edistävä ja yhteistoiminnallinen työtap. Diakoniatyön ja kokemusasiantuntijan työparityöskentelyn avulla voi kansalaisvaikuttamista toteuttaa erilaisissa diakoniatyön prosesseissa. Ammatilaisen ja kokemusasiantuntijan työparityöskentelyllä vahvistetaan diakoniatyötä, asiakkaiden toimijuutta ja dialogista osallisuutta. Työparityöskentelyllä voidaan vahvistaa myös ulospäinsuuntautuvaa vuorovaikutuksellista diakoniatyötä ja muuta kirkon toimintaa. Työparityöskentely myös vahvistaa tasa-arvoista ajattelua eri ihmisryhmien välillä, jossa tietoa ja osaamista jaetaan sekä löydetään uusia luovia ratkaisuja diakonisen työn toteuttamiseen. ■

OPINNÄYTETYÖ

”Mä oon tullut nähdyksi ja mua on otettu mukaan”

– Kokemusasiantuntijuuden merkitys diakoniatyössä.
Halonen, Anne Maria; Kollan, Sini; Peltola, Anne (2022)

Linkki: <https://www.theseus.fi/handle/10024/782701>

Teksti Anne Maria Halonen, Sini Kollan,
Anne Peltola sekä Virve Valkeavuori,
kirkon alan lehtori,
Diakonia-Ammattikorkeakoulu



Työparityöskentelyllä voidaan vahvistaa ulospäinsuuntautuvaa vuorovaikutuksellista diakoniatyötä ja muuta kirkon toimintaa.

KOULUTTAUTUMINEN JA TYÖ- KOKEMUS AUTTAVAT ETENEMÄÄN

Kirkon nuorisotyönohjaajista ja diakoniatyöntekijöistä osa on kouluttautunut ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tai harkitsee koulutukseen hakeutumista. Kysimme Janne Kippolan ja Sauli Paavilaisen ajatuksia kouluttautumisesta ja uralla etenemisestä.

Tero Fleminchin opinnäytetyön (*Onnellinen mies ei lauluja kirjoita, Nuorisotyönohjaajien kokemuksia työnsä arvostuksesta*) johtopäätöksissä tulee selkeästi esille, että nuorisotyönohjaajat kokevat tekevänsä arvokasta työtä. He ovat myös kouluttautumisorientoituneita. Pääosin he osallistuvat lisä- ja täydennyskoulutuksiin, jatkotutkinto on tavoitteena harvemmin.

Urasuunnittelua ei Fleminchin tutkimuksen mukaan juurikaan ole, eikä siihen esihenkilötasolla kannusteta. Osa nuorisotyöntekijöistä kokee, että koulutuksen tuoma asiantuntijuus joutuu kirkon työssä hukkaan.

Kirkkohallituksen asiantuntija **Janne Kippola** ja johtava kasvatuksen viranhaltija **Sauli Paavilainen** kertovat, miten heidän urapolkunsaa on edennyt.

Janne Kippola: "Työkokemusta voisi arvostaa rohkeammin"

Työhistoria:

Nuorisotyönohjaajana Nurmijärvellä ja Raahessa 2002–2019. Nurmijärvellä koulu- ja erityisnuorisotyössä, Raahessa kouluikäisten parissa ja rippikoulun jälkeisessä nuorisotyössä sekä tiimiesihenkilönä.

Nuoriso- ja rippikoulutyön asiantuntijan tehtävään Jyväskylään 2019.



– Mikään tutkinto yksinään ei valmista vaativaan asiantuntijatyöhön, se vaatii työkokemusta ja lisäkoulutusta, Janne Kippola sanoo.

2022 marraskuusta Kirkkohallituksessa, työ päättyi heinäkuuhun 2023.

Oletko hakenut vakituiseen virkaan nyt hoitamassasi tehtävässä?

– En voinut hakea, sillä minulla ei ole tehtävään vaadittavaa ylempää korkeakoulututkintoa.

Mitä ajattelet viran vaatimuksista?

– Vaatimus ylempään korkeakoulututkinnosta asiantuntijavirkaan ei ole kohtuuton. Se toimii viestinä siitä, että esim. YAMK-tutkinto kannattaa. Tähän saakka kirkossa on ollut vähän tehtäviä, joihin tutkintoa on vaadittu. Tämä on varmasti osaltaan vaikuttanut siihen,

että kirkon ammatillisissa on vielä ollut aika maltillinen määrä YAMK-tutkinnon suorittaneita.

Kirkossa voisi aiempaa rohkeammin arvostaa työkokemuksen tuomaa asiantuntemusta. Asiantuntijavirkaa täytettäessä tämä voisi näkyä siinä, että kelpoisuusvaatimukset asetettaisiin niin, että mahdollisimman laaja joukko voisi virkoja tavoitella. Työnantaja pääsisi valitsemaan laajasta joukosta sopivimman juuri kyseiseen tehtävään.

Omalla kohdalla ajattelen, että vaikkapa kirkon johtamiskoulutukset, rippikoulun kehittäjäkoulutus ja esimerkiksi harrastuspuolelta kerrytetty valmentajakoulutus ovat tuoneet osaamista, jonka ansiosta olen pystynyt tätä virkaa hoitamaan.

Sauli Paavilainen:
"Eteneminen voi olla muutakin kuin esihenkilötyötä"

Työhistoria:

Siilinjärven seurakunnassa toimin ensin erityisnuorisotyönohjaajana, sitten tehtävääni lisättiin johtavan nuorisotyönohjaajan tehtävä. Tämän jälkeen siirryin pienen yhdistyksen toiminnanjohtajaksi ja olin virkavapaalla. Sen jälkeen minulle tarjoutui mahdollisuus siirtyä johtavaksi kasvatuksen viranhaltijaksi.



Sauli Paavilainen uskoo, että YAMK-tutkinto on auttanut etenemään uralla.

Koulutustaustasi?

Minulla oli ensin opistoasteen tutkinto, jonka jälkeen suoritin YAMK-tutkinnon. Ehkäpä valintaani johtavaksi nuorisotyönohjaajaksi edesauttoi tuore YAMK-tutkintoni.

Kirkon johtamiskoulutukset (Kirjo 2 ja Kirjo 3) suoritin vasta työnkuvani muuttumisen jälkeen. Ne ovat antaneet tärkeää oppia ja näkökulmaa työhöni esihenkilönä.

Mikä sinua on kannustanut seurakunnan nuorisotyössä?

Olen suostunut moneen, se on ollut itselleni hyväksi. Seurakuntatyössä on erittäin paljon väljyyttä siinä, millä työn sisältö lopulta näyttää ja miten kiinnostavaa ja työnimua lisäävää se voi olla. Itselleni on ollut tärkeää, että olen voinut tehdä yhteistyötä eri tahojen kanssa. Verkostoituminen ja monipuolinen työ on näyttänyt työnantajallekin positiivisena ja taloudellisesti järkevänä työtapana.

Työtehtävieni kehitys on vaikuttanut positiivisesti kokemukseeni työn mielekkyydestä ja saanut minut palaamaan takaisin seurakuntaan virkavapaan jälkeen. Tällä hetkellä koen, että palkkaus ja vastuu ovat melko hyvin tasapainossa.

Mitä ajattelet etenemismahdollisuuksista kirkon sisällä?

Monet vaihtavat työnantajaa siksi, että eteneminen työuralla kirkon sisällä koetaan liian kaukaiseksi tai jopa mahdottomaksi. Näin varmasti monen kohdalla onkin, mikäli etenemiseksi mielletään vain esihenkilön tehtävät.

Uralla eteneminen voi toki olla paljon muutakin kuin esihenkilötyötä. Se voi olla esimerkiksi asiantuntijatehtävissä toimimista.

Suosittelen vastaamaan moniin asioihin kyllä, koska muuten moni mielenkiintoinen ja uusi avaus saattaa jäädä kokematta. ■

MIKÄ AUTTAISI JAKSAMAAN?

Yhä useampi
alle 30-vuotias uupuu
jo työuransa alussa.
Mistä se johtuu ja mikä
auttaisi nuoria työntekijöitä
voimaan paremmin?





KUVA PEXELS

Jokapäiväinen väsymys, tunne riittämättömyydestä, ainainen kiire, virheiden pelko, työyhteisön tuen puute. Siinä muutama esimerkki uupumuksen aiheuttajista. Työelämä tuntuu vievän mehut jo alle 30-vuotiaista, vasta työuransa alkutaipaleella olevista. Eikö heidän pitäisi olla juuri parhaimmassa terässä?

Dino-lehdessä on haastateltu aiemmin nuorta työntekijää, joka koki erityisen kuormittavaksi työyhteisön asenteen. Hänelle toisteltiin, että kyllä sitä nuorena jaksaa. Samalla tarjottiin ylitöitä ja niitä ikävämpiä työtehtäviä. Kieltäytyminen oli vaikeaa.

Esimerkkihenkilömme ei ole yksin kokemuksensa kanssa. Liian monella työpaikalla ajatellaan yhä, että nuori saapuu työelämään voimiensa tunnossa. Samalla oletetaan, että nuorempaa kollegaa voi kuormittaa hieman enemmän. Pieleen menee.

Valmiiksi väsynyt

Moni nuori työntekijä aloittaa työuransa valmiiksi väsyneenä. Uupumus on hiipinyt elämään jo lukiossa tai ammattiopinnoissa, usein jo peruskouluvuosina. Helsingin yliopiston akatemiaprofessori **Katariina Salmela-Aro** on todennut, että useampi kuin joka toinen helsinkiläislukion tyttö kokee uupumusasteista väsymystä ja lähes joka toinen kokee riittämättömyyttä opiskelijana. Myös korkeakouluopiskelijat ovat selvästi aiempaa uupuneempia.

Terveystaloustieteen professori **Petri Böckerman** Jyväskylän yliopistosta alleviivaa samaa näkökulmaa.

– Nuoren työntekijän uupuminen ei ilmaannu tyhjästä hänen siirtyessä työmarkkinoille. Se periytyy jo opinnoista. Kun henkinen hyvinvointi ei ole kunnossa, työelämässä sattunut pienikin pettymys voi toimia uupumuksen laukaisijana.

Nuorten uupumukseen pitäisi Böckermanin mukaan puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

– Nuoret tarvitsevat tukea henkiseen jaksamiensa jo opiskelujen aikana. Uupumuksen taustalla voi olla myös mielenterveydellisiä syitä, jolloin



Terveystaloustieteen professori Petri Böckerman kannustaa antamaan nuorille enemmän oikeuksia päättää omasta työstään.

tarvittaisiin yhtenäistä tukijärjestelmää. Sitä fragmentoitunut terveydenhuolto ei useinkaan tarjoa.

Kun puhutaan nuorten uupumisesta, ei kaksivuotista koronakuoppaa voi sivuuttaa. Rajoitukset iskivät erityisesti nuoriin. Esimerkiksi korkeakoulut olivat lähes kaksi vuotta kiinni.

– Etäopiskelu ei sopinut läheskään kaikille. Se aiheutti henkistä pahoinvointia, Böckerman lisää.

Autonomia avuksi

Työpaikoille Böckerman antaa ohjeeksi työn autonomian lisäämisen. Ihmisellä pitää olla riittävästi vapautta ja valtaa päättää oman työnsä suorittamisesta.

– Työnantaja antaa puitteet, jonka jälkeen työntekijä saa itse päättää esimerkiksi työtehtävien järjestyksen ja aikatauluttaa työntekonsa. On laajalti tutkimustietoa siitä, että työntekijä jaksaa paremmin, kun hänellä on päätösvaltaa työprosesseihin. Toki työntekijällä pitää olla riittävä kyky hallita autonomiaa.

Myös työn ja vapaa-ajan tasapainosta huolehtiminen on tärkeää uupumuksen ehkäisyssä.

– Absoluuttinen työaika ei yleensä selitä uupumusta. Se syntyy työn ja vapaa-ajan rajapinnan hämärtymisestä.

Ei heitetä susille

Kristiina Lehmuskoski Työterveyslaitokselta on tutkinut kunta-alan työssä uupuneita nuoria aikuisia. Mikä hänen mielestään auttaisi nuoria jaksamaan paremmin työelämässä?

– Luonnollisesti työolosuhteiden tulisi olla kohtuulliset ja sellaiset, joissa työtehtävät on mahdollista suorittaa. Jos arjen raamit ovat pielessä, ratkaisupyrkimykseksi jää helposti yksilöavun hakeminen ja varsinaiset juurisyyt jäävät hoitamatta.

Lehmuskosken mukaan työelämän ongelmat voivat johtaa yksilöitä medikaaliselle polulle, vaikka kyse ei olisikaan yksilöiden ongelmista vaan laajemmista rakenteellisista seikoista.

– Nuorta työntekijää ei tulisi ”heittää susille”, vaan työtehtävien tulisi olla sellaisia, joista saa onnistumisen kokemuksia. Sen jälkeen vastuuta voi lisätä asteittain. Työpaikoilla tietenkin hyvä, tasapuolinen ja reilu johtaminen ja tiimin solidaarisuus kantavat pitkälle. Tärkeää on turvallinen työyhteisö, jossa voi ilmaista epävarmuutta ja haavoittuvuuttakin. Tämä edistää työyhteisöön liittymistä ja siinä kasvamista.

Odotukset törmäävät realiteetteihin

Tutkijan mukaan työpaikoilla voidaan tehdä paljon asioita, jotta nuorten työelämään kiinnittyminen onnistuisi.

– Mentorointi, kokeneemman työtoverin opastus ja peilaus, kannattelee nuorta työntekijää. Nuoret ovat tottuneet saamaan säännöllistä palautetta kautta koko koulutuspolkunsaa. Työelämässä he saattavat jäädä vaille vastakaikua eivätkä löydä ketään, jonka kanssa asettaisivat koordinaatteja paikoilleen. Tästä voi seurata kokemus omaan autenttisuuteen eksymisestä ja hukassa olosta. Epävarmuuden kokemus tulkitaan helposti siten, että ollaan väärällä alalla.

Joskus nuorten työntekijöiden odotukset työelämästä törmäävät työn realiteetteihin.



– Mentorointi eli kokeneemman työtoverin opastus ja peilaus kannattelee nuorta työntekijää, tutkija Kristiina Lehmuskoski sanoo.

– Nuorten aikaperspektiivi työssä voi olla nopeampainen ja pettymystä aiheuttaa se, että asiat eivät tapahdu heti. Esimerkiksi nuorisotyössä tämä voi näkyä, jos kontaktin saaminen ja luottamuksen rakentaminen asiakkaisiin kohtaa esteitä. Silloin aletaan ehkä epäillä omaa ammatinvalintaa.

Nämä syyt korostuvat

Lehmuskosken mukaan uupumisen syyt saattavat liittyä sekä työn konkreettisiin resursseihin että kulttuurisesti muuttuneisiin odotuksiin työelämää kohtaa. Näistä muodostuu hankauspisteitä, jotka aletaan kokea kuormittavina.

Yleiset uupumisen syyt liittyvät työolosuhteisiin, joissa työtä on liikaa ja kokemus työn arvostuksesta on alhainen.

– Työntekijät uupuvat siihen, että he eivät voi toteuttaa hoivaa tai kasvatusta siten kuin ovat koulutuksessa omaksuneet tai mikä on ylipäänsä motivoinut heitä lähtemään ihmistyön alalle.

Pahimmassa tapauksessa työpäivät muodostuvat vain selviämiseksi välttämättömmistä.

– Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa ei pystytä toteuttamaan siihen kuuluvaa pedagogista osuutta, vaan päivät kuluvat siihen, kun koetetaan pitää lapset jotenkin turvassa ja hengissä.

Koulutuksen ja työelämän kuilu

Lehmuskoski nostaa esiin koulutuksen ja työelämän välisen kuilun ja kysyy, onko se liian leveä.

– Tutkimuksemme haastatteluissa näkyi monin tavoin rankentunut todellisuus, jossa esimerkiksi perheiden ja nuorten ongelmien kasvaminen heijastuu työhön. Koulutuksessa ehkä painotetaan itsensä jatkuvaa kehittämistä tavalla, joka sitten kolahtaa työssä. Tässä mielessä koulutuksessa voidaan luvata liikaa tai sieltä jää nuorille mieleen asioita, jotka eivät painotukaan arjen työssä.

Lopuksi Lehmuskoski asettaa toiveen ihan jokaiselle työpaikoille.

– Moni nuori pärjäisi työelämässä riittävällä tuella, jos vaan työelämä voisi olla joustavampaa ja huokoisempaa. ■

Lähde: Tieteessä tapahtuu

ESIHENKILÖ, LUE TÄMÄ

Tutkija Kristiina Lehmuskoski Työterveyslaitokselta kertoo, mitä esihenkilö voi tehdä nuorten työntekijöiden jaksamisen hyväksi.

Jos työn raamit ovat kohtuuttomat, esihenkilön vaikutusmahdollisuudet voivat olla vähäiset. Jos ajatellaan parempaa tilannetta, jossa työn resurssointi ei ole aivan pielessä, esihenkilöllä voi olla ratkaiseva rooli työntekijän hyvinvoinnille. Olennaista on, että esihenkilö on tavoitettavissa. Jos työntekijä kertoo hänelle jaksamisen haasteista, asian äärelle oikeasti pysähtään miettimään ratkaisuja.

Jos esihenkilö on kiireinen eikä pysty jostain syystä tukemaan työntekijää, tilanne voi olla viimeinen niitti nuoren työntekijän jaksamisessa. Toisaalta esihenkilön tuki voi auttaa pysyttelemään töissä ja löytämään sieltä sopivia haasteita, vaikka muutoin olosuhteet eivät olisikaan ideaaliset.

On keskeistä, että esihenkilö tuntee työntekijänsä ja pysyy kartalla heidän tilanteestaan. Nuoret työntekijät voivat kokea arkuutta ottaa esille mieltä painavia asioita. He ovat vasta muodostamassa kuvaa työelämästä ja itsestään työntekijöinä, eikä heidän ole helppoa

aina tietää, mikä työn vaatimuksissa on normaalia ja mikä menee yli.

Nuorilla työntekijöillä voi myös olla tarve todistaa osaamistaan varsinkin pätkätyösuhteissa, ja he haalivat enemmän työtä ja erilaisia tehtäviä kuin ehtivät ja jaksavat. Esihenkilön tehtävä on huolehtia työn rajaamisesta. Esihenkilö voi myös auttaa käymään läpi työn eettistä kuormitusta ja normalisoida sitä, millaisia tunteita työ nostattaa.

Myös esihenkilön työssä on haasteita. Usein sen reunaehdot ovat muuttuneet siten, että esihenkilön on vaikea olla riittävästi tukena työntekijälle. Asiantuntijaorganisaatioissa esihenkilöiden tehtävänä on toimia asiantuntijana ja esihenkilötyö on sivuasia. Nuoremman sukupolven

tukemista vaikeuttaa osaltaan esihenkilötyön rakenteellinen murros. Roolit ja vastuut pitäisi miettiä uudestaan. Tämä olisi erittäin tärkeää, kun mietitään nuorten työntekijöiden jaksamista. ■



KUVA PEXELS

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

Työn vaativuuden kasvu ei näy palkassa

Diakoniatyöntekijöiden Liitto kysyi diakoniakoulutetuilta palkkaukseen ja työtyytyväisyyteen liittyviä asioita sähköisellä kyselyllä toukokuussa 2023. Kyselyyn vastasi 412 henkilöä eli noin 34 % kirkon tehtävissä olleista diakoniakoulutetuista. Tässä käsitellään tiiviisti joitain keskeisiä tuloksia. Laajempi raportti selvityksestä julkaistaan myöhemmin jäsenkirjeessä ja verkkosivuilla.

Selvityksestä kävi ilmi, että diakoniakoulutetut pitivät työtään merkityksellisenä. Tätä mieltä oli 97 % vastaajista. Tehtävän nykyiseen sisältöön tyytyväisiä oli 78 % vastaajista ja joka viides kaipasi päivitystä tehtävänkuvaansa. Vastajat olivat pääosin tyytyväisiä työnantajan kykyyn tunnistaa diakoniakoulutettujen osaaminen.

Vastaajista 82 % oli tyytymättömiä palkan riittävyyteen. Palkkauksen sijaan muihin työsuhte-etuihin, kuten liikunta- ja lounasetuihin ja työterveyshuoltoon oltiin keskimäärin tyytyväisiä.

Vastaajista 92 % oli sitä mieltä, että työn vaatavuus on selvästi kasvanut. Kun vastaajilta kysyttiin vaatavuuden kasvun vaikutusta palkkaan, oli 80 % sitä mieltä, että se on jätetty huomioimatta. Vain 3 % vastaajista oli sitä mieltä, että vaatavuus on oikein huomioitu palkassa. ■



KUVA UNSPLASH

TEKSTIT MARKO PASMA

Luottamusmieskurssi lokakuussa

Aki, DTL ja KNT järjestävät luottamusmieskurssin Helsingissä 5.-6.10.2023. Kutsu lähetetään sähköpostilla

Merkittävä osa harkitsee jättävänsä seurakuntatyön

Vastaajista 68 % oli viimeisen kuluvan vuoden aikana harkinnut siirtyvänsä pois seurakuntatyöstä ja 26 % oli jo hakenut muuta työtä. Seuraavan vuoden aikana siirtymistä pois kirkon tehtävistä piti todennäköisenä 20 % vastaajista ja seuraavan viiden vuoden aikana jo peräti 43 % vastaajista.

Merkittävimpänä syynä alanvaihtohaluille mainittiin nykyisen palkan pienuus (71 %). Toinen merkittävä syy oli, että työnantaja ei tarkista palkkaa vaatavuuden kasvun mukaisesti (63 %). Lisäksi 17 % vastaajista koki, että työnantaja ei toimi tasapuolisesti palkkaukseen liittyvissä asioissa.

Edellisten lisäksi mainittiin: liiallinen työmäärä (43 %), työyhteisön huono johtaminen (41 %), työnantajalta saadun arvostuksen puute (32 %), kouluttautuminen tutkintoon, joka parantaa työllistymistä kirkon ulkopuolella (29 %), työnantaja ei mahdollista osaamisen monipuolista käyttämistä työssä (28 %), työpaikalla on huono työilmapiiri (21 %), halu kokeilla jotain muuta työtä (24 %), oman tehtävän ja viran jatkuva puolustaminen päättäjille ja seurakunnan johdolle (18 %), työtä ei voi kehittää (13 %), työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet (13 %), en näe tulevaisuutta kirkon työssä (12 %), halu siirtyä työaikaan (11 %), toistuvat huonot kokemukset seurakuntatyöyhteisöistä (9 %), työnantaja ei arvosta diakonian vihkimysvirkaa (9 %), kirkon arvot eivät vastaa omiani (8 %) ja työpaikkakiusaaminen (6 %). ■

kaikille kirkon sektorin jukolaisille luottamusmiehillä. Ilmoittautuminen alkaa elokuussa. ■

SMSG
KAIKEI ALKAA JOSTAKIN

Saaga-palkinto

KAIKEI ALKAA JOSTAKIN

Kenelle kasvatuksen työntekijälle ensimmäinen Saaga-palkinto?

Lähetä ehdotuksesi perusteluineen 10.9.2023 mennessä.

Lisätietoja:
www.kirkonnuorisotyö.fi

Johtavien nuorisotyöntekijöiden työkokous Kuopiossa 6.-7.11.2023

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

6.11. Etkot klo 16 alkaen
7.11. Työkokous klo 9-16

ILMOITTAUTUMINEN
6.10. mennessä qr-koodilla tai www.knt.fi/jnt

OSALLISTUMISMAKSU
Työkokous 7.11. 60€
Majoitus Hotelli Puijonsarvi
1hh 120 €/vrk
2hh 70 €/hlö/vrk

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

JÄRJESTÄJÄT: KASVATUKSEN JA NUORISOTYÖN ASIAANTUNTIJAT KNT RY.

YHTEISTYÖSSÄ: KIRKKO+ HALLITUS KLIRON EV. LUT. SEURAKUNNAT LASTEN JA NUORTEN KESKUS

SOPIMUS SYNTYI – TYÖ JATKUU

Joulukuussa 2022 alkaneet neuvottelut vuoden 2023 palkankorotuksista päättyivät tuloksettomina tammikuun puolivälissä. Tämän jälkeen sopijaosapuolet neuvottelivat koko sopimuksesta eli palkankorotuksista, muista sopimusmääräyksistä ja sopimuskauden pituudesta.

Neuvoittelutulokseen päästiin neuvottelupöydässä helmikuun lopulla eikä valtakunnansovittelijaa tai työtaistelutoimia tarvittu.

Kaksivuotinen sopimus sisältää palkankorotukset tälle ja ensi vuodelle sekä parannuksen perhevapaisiin. Lisäksi yleisen palkkausjärjestelmän kokemuslisätaulukkoon tehdään muutos, joka nostaa kirkon työuran alkupuolella olevien viranhaltijoiden ja kuukausipalkkaisten työntekijöiden henkilökohtaista palkanosaa. Sopimuksessa on sovittu myös, että tämän vuoden aikana jatketaan työtä mallista, jolla pyritään varmistamaan kirkon palkkakilpailukyky.

Sovitut palkankorotukset

Palkat nousevat kahdella yleiskorotuksella. Yleisen palkkausjärjestelmässä yleiskorotus nosti maksussa olevia peruspalkkoja ja vaatuuusryhmien vä-

himmäispalkkataulukoita 1.4.2023 lukien 5 prosenttia. Suoritus- ja kokemuslisän säilyessä tässä yhteydessä entisellään, korotuksen kustannusvaikutus on keskimäärin 4,5 prosenttia. Muissa palkkausjärjestelmissä yleiskorotus nosti palkkoja 1.4. lukien 4,5 prosenttia.

Toinen sovittu yleiskorotus nostaa palkkoja kaikissa palkkausjärjestelmissä 1.2.2024 vähintään 2,5 prosenttia. Sopimukseen ei sisälly paikallisesti neuvoteltavia eriä.

Yleisen palkkausjärjestelmään uusi kokemuslisäporras

Kokemuslisäportaat ovat 1.9.2023 alkaen kolme, viisi, kymmenen ja viisitoista vuotta. Uusi kolmen vuoden kokemuslisä vastaa vähimmäistasoltaan nykyistä viiden vuoden kokemuslisää. Nykyinen viiden vuoden kokemuslisä korottuu syyskuun alussa ja on jatkossa tasoltaan jokseenkin aiemman



Anne Mikkola on JUKOn neuvottelupäällikkö.

viiden ja kymmenen vuoden kokemuslisän puolivälissä. Kymmenen ja viidentoista vuoden kokemuslisät eivät muutu.

JUKOn tavoitteena neuvotteluissa oli, että kaikki mahdolliset palkankorotusvarat käytetään palkanosiin, joiden merkitys palkansaajalle on pysyvämpi kuin yksittäisten kertaluonteisten erien. Onnistuimme tässä tavoitteiden mukaisesti.

Perhevapaisiin huomattava parannus

Sopimuksen merkittävin tekstiparannus on hyvä uutinen lapsiperheille, kun jatkossa myös kirkolla molempien vanhempien palkallinen vanhempainvapaa on 32 arkipäivää aiemman 18 päivän sijaan. (Muutos koskee vanhempia, joiden lapsi on syntynyt 1.3.2023 tai sen jälkeen. Aiemmin syntyneiden lapsien osalta noudatetaan KirVESTES 2022-2024 määräyksiä.)

Tämän lisäksi synnyttävä vanhempi saa edelleen 40 arkipäivän mittaisen palkallisen raskausvapaan.

Tähtäimessä palkkakilpailukyyn parantaminen

Sopijaosapuolet jatkavat jo aiemmassa kirkon virka- ja työehtosopimuksessa sovittua työtä mallista, jolla pyritään varmistamaan kirkon palkkakilpailukyky. Osana työtä tarkastellaan mahdollisia palk-

kauskehen liittyviä jälkeenjääneisyyksiä huomioiden samalla myös muut palvelussuhteiden ehdot. Jälkeenjääneisyyksien vaikutuksesta palkkoihin on neuvoteltava 30. marraskuuta mennessä. Neuvottelun tulos toteutetaan vuoden 2024 sopimustarkistusten yhteydessä.

Edellinen on peruste vuoden 2024 palkankorotusmallille: kaikille kirkon palkansaajille on jo sovittu valmiiksi vähintään 2,5 prosentin yleiskorotus, mutta marraskuun loppuun mennessä käytävien neuvottelujen tuloksena korotustaso saattaa vielä kasvaa.

Jo tehdyistä selvityksistä käy ilmi, että tästä veraten hyvästä sopimusratkaisusta huolimatta kirkon palkat laahaavat kuntapalkkojen jäljessä. Kunta- ja hyvinvointialueiden sopimusratkaisuihin sisältyvät useampivuotiset palkkaohjelmat kasvattavat eroa entisestään. Tämän on tunnistanut ja tunnustanut myös työnantajapuoli.

Jos suuntaa ei pystytä muuttamaan, tulevat kirkon rekrytointihaasteet kärjistymään. Kyse ei ole enää vain kirkon työn vetovoimasta, myös pitovoimaa koetellaan. On todennäköistä, ettei kaikkea pystytä korjaamaan 1.2.2024 palkankorotusten yhteydessä, vaikka jonkinlainen ”jälkeenjääneisyserä” saataisiin sovittua. JUKOn näkemyksen mukaan myös kirkolle tarvittaisiin useamman vuoden kestävä palkkaohjelma, joka mahdollistaisi myös nykyisen palkkausjärjestelmän kokonaisvaltaisemman kehittämisen.

Palkkausjärjestelmää on noudatettava aktiivisesti

Vaikka sopijaosapuolet jatkavat neuvotteluja sopimuskauden aikana, ei paikallistasolla saa jäädä odottelemaan mahdollisia tulevia sopimusmuutoksia ja tulevia sopimuskorotuksia. Virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava aktiivisesti mm. pitämällä tehtävänkuvaukset ajan tasalla. Vaikka sovittu sopimusratkaisu ei sisällä paikallisesti neuvoteltavia palkankorotuseriä, on mahdolliset paikalliset epäkohdat kuitenkin selvitettävä ja korjattava, kun niitä ilmenee. ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi



PALKITAAN ANSIOISTA

Muistatko sen tilanteen, kun kiitos tuli oikeaan aikaan ja paikkaan? Olit tehnyt jotain hyvin ja se oli huomioitu. Miten hienolta kiitos tuntuikaan ja sai elämän maistumaan. Onhan työpaikallasi kiitoksen ja hyvän palautteen kulttuuri? Sanoitetaanko teillä onnistumisia ja ohjataan eteenpäin näyttämällä, mikä meni hyvin?



Diakoniatyöntekijöiden Liitto haluaa olla edistämässä palautteen antamista diakoniassa ansioituneille. Meillä on nyt olemassa Pro diaconia -palkitsemisjärjestelmä ja pätevyysmerkit sekä diakonian riipus. Pro diaconia -palkitsemisjärjestelmään kuuluvat Pro diaconia -mitali vapaaehtoisille ja yhteistyökumppaneille sekä uutena diakoniatyöntekijöille ja muille diakoniasektorilla työskenteleville Pro diaconia -ansiomitalit.

Pro diaconia -ansiomitalit ja Pro diaconia -ansioristi ovat tarkoitettu seurakuntien, kirkon, kristillisten järjestöjen tai vastaavien toimijoiden työntekijöiden huomioimiseen heidän diakonisesta toiminnastaan tai työstään diakoniatyön ja diakoniatyöntekijöiden hyväksi. Ansioimitaliaita on neljä: pronssinen, hopeinen, kultainen ja ansioristi. Seurakunnat tai esimerkiksi liiton osastot voivat esittää myönnettäväksi pronssista, hopeista ja kultaista ansiomitalia. Lopullisen päätöksen myöntämisestä ja

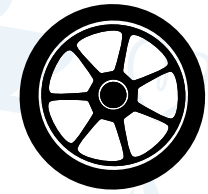
mitalin tasosta tekee liiton hallitus. Ansioristiä voi esittää liiton osasto, puheenjohtajisto tai liiton hallitus ja sen myöntämisestä päättää liiton hallitus.

Dtl.fi-sivulla on lisää infoa ja hakukaavake. Liiton kotisivun etusivulla on välilehti nimeltä Pro diaconia -mitalit. Sieltä löydät tarkat tiedot mitaleista, perusteista ja hakuohjeet sekä hinnaston. Hakijataho kustantaa mitalin sekä huolehtii, että mitali jaetaan sen arvon mukaisesti. Pronssisesta ja hopeisesta ansiomitalista on jatkuva haku, ja päätös voidaan tehdä jokaisessa hallituksen kokouksessa.

Kultaisen ansiomitalin ja ansioristin esitykset on tehtävä 1.5. mennessä ja ne voidaan luovuttaa aikaisintaan 1.9. Diakonian viran päivänä. **Huom! Poikkeuksellisesti vuonna 2023 kultaisen ansiomitalin ja ansioristin hakuakaa on jatkettu 6.8.2023 saakka.**

Edistetään kirkossa ja järjestöissä hyvän kehää ja palkitaan ansioista diakoniatyöntekijöitä. ■

LIKKUVAA NUORISOTYÖTÄ PAIKKAKUNNALLENNE?



Aseman Lapset ry:n Walkers-autoilla eli Wautoilla nuorisotyön ammattilaiset ja vapaaehtoistyöntekijät kohtaavat nuoria siellä, missä he milloinkin ovat.

Wautojen kokeilujaksot ensi vuodelle ovat nyt haussa.

Voisiko renkailla liikkuva nuorisotyö olla toimiva työtapa teillekin?

Ota rohkeasti yhteyttä, niin kerromme lisää!

Stationens Barn rf:s Walkers-bilar möter ungdomar där de än är, med hjälp av professionella ungdomsarbetare och frivilliga.

Nästa års provperioder för Walkers-bilarna kan ansökas nu.

Skulle mobilt ungdomsverksamhet fungera som en effektiv arbetsmetod även för er?

Ta gärna kontakt så berättar vi mer!

Tuomo Kantele
Walkers-autokoordinaattori
041 3131 148
tuomo.kantele@asemanlapset.fi

Roy Pietilä
Koordinator Walkers-bilen
040 4144 748
roy.pietila@asemanlapset.fi

Lue lisää www.walkers.fi

WALKERS





ARVOKASTA TIETOA KYSELYSTÄ

Varhaiskasvatuksen ohjaajien kysely toi tärkeää tietoa tulevaisuudessa siintäviin neuvotteluihin. Kyselystä kävi ilmi, että kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajien suhteellisen pienestä joukosta jää iso osa eläkkeelle seuraavan 10 vuoden aikana. Kirkon varhaiskasvatus on isossa murroksessa jo nyt, kun lasten määrä perinteisissä päiväkerhoissa vähenee ja iltapäivätoiminnasta luovutaan monessa seurakunnassa. Murros tulee jatkumaan työntekijäkysymyksen muodossa lähivuosien aikana.

Pätevistä työntekijöistä on kirkossa pula ja se näkyy varhaiskasvatukseen tilapäisesti töihin tulevien lastenohjaajien määrässä. Sijaisten rekrytointi on seikka, joka tulee ottaa huomioon tarkemmin varhaiskasvatuksen ohjaajien palkkauksessa. Varhaiskasvatuksen ohjaajat hoitavat akuutit sijaisuuksensa päivää tai kelloa katsomatta ja tätä ei palkkauksessa useinkaan huomioida. Realiteetti on, että työajat venyvät, eikä kaksi viikkovapaata toteudu.

Hämmäntävä yksityiskohta, joka kyselyssä nousi esille, oli tehtävänkuvausten puuttuminen muutamilta viranhaltijoilta. Näin ei voi olla. Miten tehtävän vaatavuus määritellään, jos tehtävänkuvausta ei ole tehty asianmukaisella tavalla? Onko kyseessä varhaiskasvatuksen ohjaajan esihenkilön tietämättömyys, osaamattomuus, välinpitämättömyys vai mikä? Ja jos varhaiskasvatuksen ohjaajien kohdalla on näin, onko tehtävänkuvausten puuttuminen laajempi ongelma?

Erilaisissa verkostoissa toimiminen on olennainen osa varhaiskasvatuksen ohjaajan tehtävää. Verkostot, viimeisimpänä hyvinvointialueet ja kohtaamispaikat, vaativat perehtymistä ja monien asioiden kokonaishallintaa. Hyvinvointialueiden tuoma verkostoyhteistyö on alueilla tiivistä. Se lisää vuorovaikutuksen määrää huomattavasti jo olemassa olevien vuorovaikutussuhteiden lisäksi. ■

KORVAT HERKKÄNÄ JA SYDÄN AUKI



Naarajärven vankiladiakoni Katariina Saks ja Salossa partiotyötä tekevä Timo Sjöblom pohtivat työtään uskontodialogin ja uskonnonvapauden näkökulmasta. Katri Vappula Kirkkohallituksen jumalanpalvelus- ja kasvatusyksiköstä kommentoi pohdintoja.



KUVA KALERVO PÖYKKÖ

Katariina Saks on toiminut vankeiladiakonina pian kaksi vuotta. Kirkon nuoris- ja diakoniatyötä on 20 vuoden kokemus.



KUVA MIKKO JOKINEN

Timo Sjöblom tekee nuorisotyötä Perniössä ja partiotyötä koko Salon seurakunta-alueella.



KUVA TIMO TUUISALO

Katri Vappula on asiantuntijana Kirkkohallituksen jumalanpalvelus- ja kasvatusyksikössä.



Miten eri katsomukset, monikulttuurisuus ja -uskontoisuus näkyvät työssäsi?



Katariina: Koordinoin kaikkea vankilan uskonnollista toimintaa yksilö-, ryhmä- ja sielunhoitotyön lisäksi. Pääosin toiminta on yhteiskristillistä, erityisesti vapaiden suuntien pitämiä hengellisiä tilaisuuksia. Eniten käyvät helluntalaiset, mutta mukana on myös kristillisiä järjestöjä, vapaakirkko, jne. 👍



Timo: Meillä seurakunta on alueen kaikkien partiolippukuntien taustayhteisö, ja aika vahvasti luterilainen kirkko näkyy partion toiminnassa niiltä osin kuin uskonnollisuus ylipäättään näkyy. Se on sitä arkiluterilaisuutta: lähimmäisenrakkautta, toisten huomioon ottamista – välillä kiukutellaan ja pyydetään anteeksi – eli ihan sitä arkea, mitä nuorisotyö ja lapsityö ovat.



Katariina: Meillä vangeista 10–20 prosenttia on ulkomaalaisia. He ovat asioineet kanssani hyvin vähän, enkä tiedä heidän uskonnoistaan, koska monen kanssa ei ole lainkaan yhteistä kieltä. Kirkon työntekijänä täällä valtion tontilla olen myös uskontoasiamies. Jos joku kysyisi imaamia, olisi minun työni se hommata. ❤️



Timo: Varsinkin pääkaupunkiseudulla on paljon kirkkoon kuulumattomia tai muun uskontoisia partiolaisia. Suomen Partiolaiset ry ajoi partiolupausten sanamuotojen tarkistamista ja lupauksista jätettiin sana Jumala pois. Kyllä se vähän harmittaa, mutta olemme päättäneet ajatella asiaa positiivisesti.



Katariina: Täällä vankilassa on laeilla taattu se, että vangilla on oikeus ja mahdollisuus harjoittaa omaa uskontoaan, kun taas esim. seurakuntien kasvatustyössä tällä hetkellä tuntuu vain tilanne kiristävän, kun päiväkodeissa tai kouluissa ei saa sanoa mitään kristillisyyteen viittaavaa. 🙏



Timo: Kun olen partioleirillä, pidän hartauksia. Jos laumanjohtaja tai muu on itse hengellisesti aktiivinen, hän voi halutessaan pitää hartauden. Monessa lippukunnassa ilta päättyy sisaruspiirissä hiljentymiseen: “Hyvää yötä, Jeesus myötä...”. Ne ovat niitä rutiineja, jotka kuuluvat partioon.



Katri: Monikulttuurisuuden ja -uskontoisuuden lisääntyminen vaikuttaa hyvin moneen asiaan. Dialogisuus ja eri katsomusten tunnistaminen ovat osa kirkon työntekijöiden ammattitaitoa nyky-Suomessa. 👍

Näkykö uskonottomuus tai henkisyys työkentälläsi?



Katariina: Kyllä. Olen joskus käynyt pitkiäkin keskusteluja, ja ne ovat yleensä hyvää kohtaamista ja dialogia puolin ja toisin. Eräs vanki oli henkisyiden ja new age -tyyppisen uskonnollisuuden kannalla ja kertoi, että tällaisista asioista ei voi oikein puhua kenellekään, etteivät muut pidä hulluna. Minusta löytyi se, joka pystyi kuuntelemaan, keskustelemaan ja ymmärtämään häntä.



Timo: Meillä ei näy henkisyys ainakaan leireillä ja missä itse olen mukana. Uskonottomia ei toiminnassa hirveästi ole. Kyllä ihmiset tietävät lippukuntaan tullessaan, että taustayhteisönä on seurakunta ja että hartauksissa, tarinoissa tai yhteisissä tilaisuuksissa se tulee näkymään tavalla tai toisella. ❤️

Onko hengellisyys muuttunut työurasi aikana?



Timo: Helposti vähän katsotaan pitkin nenää, jos liian aktiivisesti huutaa hallelujaa. Hengellisyys on mielestäni menty huonompaan suuntaan. Tuntuu valitettavasti, että seurakuntalaisten mielestä hengellisyys on vain jumalanpalveluksia. Toivoisin, että se voisi olla enemmän tavallista arkea. 👍



Katariina: Olen ollut tässä työssä vasta alle kaksi vuotta, mutta itselleni oli positiivinen yllätys, että voin tehdä täällä ihan oikeasti hengellistä työtä. Koen jopa olevani lähetystyössä täällä. Hengellisyys on niin läsnä joka päivä, kun vangit tulevat ja pyytävät rukousta. Kun olin ollut puoli vuotta täällä vankilassa, sanoin, että olen täällä rukoillut enemmän kuin 20 vuoden aikana seurakuntatyössä yhteensä. 🙏



Timo: Partiossa varsinkin lippukuntien vastuuhenkilöt vaihtuvat aika usein. Heidän vaikutuksensa on suuri siihen, miten lippukunta toimii. Jos johtajaksi tulee joku seurakuntavastainen, on haasteena, miten hengellisyys hyväksytään. Luulen, että pääkaupunkiseudulla tätä on yhä enemmän. 🏠



Katariina: Haaste uskonnonvapauden näkökulmasta minulle on kielimuuri ulkomaalaistaustaisten kohdalla. Kun ei ole yhteistä kieltä, en esimerkiksi tiedä, onko heille kerrottu, että he saivat harjoittaa omaa uskontoaan vankilassa tai vaatia oman uskontonsa edustajaa käymään. Olen kyllä saanut olla kirkaasti kirkon työntekijä koko ajan. Olen kokenut myös, että olen ollut tervetullut. 💡



Timo: Kun alueella on 430–480 partiolaista, on haaste tulla tutuksi, että minua olisi helppo lähestyä. Sen takia suoritin Ko-Gi-kurssinkin (partion kaikkein korkein johtamiskoulutus), että minut tunnustaa partiolaiseksi jo niistä tunnuksista. Jos ajatelen partionäkökulmaa, ehdottomasti saan olla kirkon työntekijä. Koulumaailmassa on toisin, joihinkin kouluihin mennessä ei saisi olla mitään hengellistä.



Katri: Se, millä maaperällä toimitaan, määrittelee tekemisen luonteen ja pelisäännöt. Esimerkiksi kunnan varhaiskasvatuksessa tai koulu yhteistyössä seurakunnan on sitouduttava toimimaan ”korimallin” mukaisesti. Toinen haaste on, että kirkko isona yhteisönä reagoi usein hitaasti ja harkiten kulttuurisiin muutoksiin. Ihmisten mielikuvat kirkosta pohjautuvat vanhoihin kokemuksiin tai muokkautuvat ääriäitojen mukaan. Kirkko voisi ehkä nykyistä avoimemmin viestiä sisäisestä moniäänisyydestään

Mikä on kirkon työn vahvuus tällä kentällä?



Timo: Meillä on valmius keskustella hengellisistä asioista ja tarvittaessa osaamme myös olla hiljaa, mikä on hengellisessä työssä äärettömän tärkeää. Meidän pitäisi olla rohkeasti seurakunnan työntekijöitä, missä vain olemmekin ja olla hereillä siinä, mitä ihmiset tällä hetkellä tässä maailmassa kaipaavat ja olla valmiita vastaamaan niihin kysymyksiin. ❤️



Katariina: Jokainen kohtaaminen voi parhaimmillaan sisältää Jumalan äärellä olemisen. Joskus kevyinä alkaneet keskustelut voivat päättyä tosi syviin vesiin. Pyrin olemaan korvat herkkänä ja sydän auki, Jumalamme käytettävissä siinä hetkessä, jos joku on etsijän paikalla. Auttaa, kun lähtee päivään ja työtehtäviin rukouksella.



Timo: Arvot ja armollisuus. Olemme valitettavasti suorituskeskeinen yhteiskunta. Meidän aikuisina kasvattajina tulee kertoa lapsille ja nuorille, että se, mitä me ollaan, riittää. Tämä on sitä kristillisyyttä, jota itse haluan tuoda esille. 👍



Katariina: Tuo sanoma on kyllä vangeillekin tärkeä. He ovat poljettuja ja kaikki on mennyt päin seinää. Kohtaan aina ihmisen, en mieti mitä rikoksia kukin on tehnyt. Ihmisarvo, arvostus ja itsensä arvokkaaksi kokeminen on tosi tärkeää, vaikka olisi tehnyt mitä vaan elämässä. 👍

KESÄTYÖ ON TYÖNANTAJALLE NÄYTÖN PAIKKA

Kesä tuo mukanaan kesätyöpaikat ja kausityöntekijät. Kysymme kahdelta opiskelijalta, mitä he odottavat tulevasta kesätyöstä seurakunnassa. Anni Rusi opiskelee sosionomi-diakoniksi Diakissa Helsingissä ja Eetu Heikka yhteisöpedagogi-nuorisotyönohjaajaksi Centriassa Kokkolassa.



Anni Rusi
työskentelee
kesällä Järvenpään
seurakunnassa
kesädiakonina.



Eetu Heikka
sai kesätöitä
Tikkurilan
seurakunnasta.

Pitkin kevättä seurakunnissa on rekrytoitu henkilöitä rippileireille, kiinteistötehtäviin ja muuhun seurakuntatyöhön. Kesätyö on harjoitteluiden lisäksi monelle alaa opiskelevalle ensimmäinen kokemus seurakunnassa työntekijänä. Parhaassa tapauksessa kokemus ohjaa kesätyöntekijää valitsemaan työn seurakunnassa opiskeluiden päätyttyä.

Kuka olet?

AR: Olen Anni Rusi, 21-vuotias opiskelija ja Diakonia-työntekijöiden Liiton hallituksen tuore opiskelijaedustaja. Olen nykyiseltä ammatiltani vartija ja keikkailen myös freelance muusikkona. Olen Suomen Syrjinnänvastaisen Foorumi ry:n perustajajäsen sekä viestintä-koordinaattori.

EH: Olen Eetu Heikka, 24-vuotias opiskelija. Olen kotoisin Janakkalasta. Nykyään asun opintojeni vuoksi Kokkolassa.

Mitä ajattelet kirkosta mahdollisena tulevaisuuden työpaikkana?

AR: On mahdollista, että työllistyn kirkkoon. Tulevana työntekijänä haluan olla vaikuttamassa siihen, mihin suuntaan kirkko muuttuu ja koen, että voisin tuoda paljon uusia näkemyksiä sekä ideoita kirkon toimintaan ja rakenteisiin.

EH: Kun valmistun, niin tavoitteeni on löytää työpaikka seurakunnasta, jossa voin työskennellä kirkon nuorisotyönohjaajana.

Mikä olisi mielestäsi paras tapa työnantajalle löytää kesätyöntekijöitä?

AR: Tapoja on monia. Työnantajat voisivat paremmin käyttää esimerkiksi sosiaalisen median kanavia. Myös oppilaitoksiin jalkautuminen voisi olla hyvä keino. Aina kannattaa myös miettiä yksinkertaisilta tuntuvia asioita boksien ulkopuolelta!

EH: Paras tapa olisi minun mielestäni kontaktoida opiskelijoita alan oppilaitoksissa, mutta myös kirkon työpaikkasivusto on mainio paikka kesätyöntekijöiden hakuun.

Jos sinulla olisi kaksi tasavahvaa kesätyöpaikkaa tarjolla, mikä tekijä saisi sinut valitsemaan niiden välillä?

AR: Minulle on tärkeää, että työnantaja antaa itseltään luotettavan kuvan ja toimii myös sen mukaisesti. Tähän vaikuttaa esimerkiksi se, miten työpaikkailmoitus on toteutettu, tavoitanko esihenkilön, jos minulla on kysyttävää ja kuinka minut kohdataan mahdollisena työntekijänä.

EH: Opiskelijana minulle kesätyön asianmukainen palkkaus on tärkeä kriteeri, jos tulisi valinnan paikka eteen.

Mitä odotat tulevalta kesätyöpaikalta?

AR: Odotan, että pääsen oppimaan paljon uutta sekä hyödyntämään jo opittua. Odotan myös kaikkia kohtaamisia ja hetkiä, joita saan jakaa muiden ihmisten kanssa. Tietysti toivon, että työilmapiiri on mukava ja työhyvinvoinnistakin huolehditaan. Työajattomuus on tekeväälle ihmiselle omanlainen haaste.

EH: Haluan oppia uusia toimintatapoja ja kehittyä työntekijänä. Odotan tietenkin myös uusia ja hauskoja kokemuksia.

Minkälaista ohjausta odotat esihenkilöiltä?

AR: Toivon, että he ovat helposti lähestyttävä ja sellaisia, joiden kanssa pystyy puhumaan kaikesta. On tärkeää, että työntekijällä ja esihenkilöllä on avoimet, hyvät välit sekä ammatillinen ote myös keskinäiseen vuorovaikutukseen.

EH: Odotan avoimuutta ja että saan ohjausta ja rakentavaa palautetta työstäni. Toivon myös, että minuun luotetaan ja työpanostani arvostetaan.

Millaiset kesätyökokemukset houkuttelisivat sinua hakemaan vakituista työtä samasta työpaikasta?

AR: Hyvä työilmapiiri, mielekäs työ ja asiallinen palkka. Yleisesti sellainen fiilis, että sinne olisi kiva tulla.

EH: Tietenkin positiiviset kokemukset. Se, että minut on otettu mukaan työhön ja työyhteisöön avoimin mielin, eikä tule kokemusta, että olemistani ja tekemistäni vähätellään.

Miksi mielestäsi kannattaa kuulua ammattiliittoon?

AR: Liittoon kuulumista kannatan ehdottomasti. Tärkeimmäksi syyksi nostaisin ehkä laki- ja työelämäneuvonnan sekä sen, että vaikeissa työhön liittyvissä tapauksissa ei tarvitse jäädä yksin. Ammattiliitto on myös tietynlainen yhteisö.

EH: Liitto ajaa meidän työntekijöiden asiaa ja edistää asemaamme työpaikoilla. Liitosta saan neuvoa ja ohjeistusta palkkaukseen ja muihin työntekeymisen ehtoihin liittyen. Liitto tuo turvaa työelämään.

Mitä muuta haluat sanoa?

AR: On ilo ja kunnia olla osana Diakonia-työntekijöiden Liittoa, vaikuttaa sekä edistää tärkeitä asioita!

EH: Seurakunnille terveisiä, että arvostakaa myös teidän kesätyöntekijöitänne ja osoittakaa se tarjoamalla heille hyvä työympäristö, asiallinen palkka ja asema osana työyhteisöä. ■

NOPEAT

1. Asiallinen palkka vai kivat työkaverit?

AR: Kivat työkaverit

EH: Kivat työkaverit.

2. Palkanlisä rahana vai vapaana?

AR: Rahana.

EH: Vapaana.

3. Aamu vai ilta?

AR: Aamu.

EH: Molempia tasapainoisesti.

4. Työajaton työ vai työaika?

AR: En osaa sanoa.

EH: Työajaton.

5. Livenä vai verkossa?

AR: Livenä.

EH: Livenä.

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

Kirkkolainsäädäntö uudistuu

Eduskunta hyväksyi uutta kirkkolakia (652/2023) ja siihen
liittyviä erillislakeja koskevat ehdotukset 2.3.2023.

Tasavallan presidentti vahvisti 14.4.2023

lait tulemaan voimaan 1.7.2023.



Erillislaeista merkityksellisin kirkon viranhaltijoiden kannalta on evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta annettu laki (653/2023) eli tuttavallisemmin kirkon viranhaltijalaki. Vaikka kirkon viranhaltijoita koskien on jatkossa erillislaki, osa viranhaltijoita koskevista säännöksistä löytyy edelleen kirkkolaista. Lisäksi huomioon otettavaa sääntelyä löytyy kirkkojärjestyksestä.

Nykyään voimassa olevan kirkkolain (1054/1993) mukaan kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota edellytetään kaikissa kirkon virkasuhteissa sekä niissä työsuhteissa, jotka liittyvät kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen tai sielunhoitoon tai joissa kirkon jäsenyyden ja konfirmaation edellyttäminen on työtehtävien luonteen vuoksi muutoin perusteltua. Nykyinen sääntely on monella tapaa ongelmallista

ja jopa EU:n työsyntäjädirektiivin (2000/78/EY) vastaista.

Uuden kirkkolain mukaan kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota edellytetään niissä virka- ja työsuhteissa, joiden tehtävät liittyvät kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen, sielunhoitoon tai edustamiseen. Jatkossa jäsenyys- ja konfirmaatioedellytys ei siis ole virkasuhteissakaan automaatio, vaan edellytyksen taustalla tulee aina olla laissa mainittu peruste.

Tasapuolisen kohtelun vaatimus ja syrjäntäkielto

Uudessa kirkon viranhaltijalaissa on erillinen tasapuoliseen kohteluun velvoittava lainkohta, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Lisäksi uudessa viranhaltijalaissa kielletään syrjintä määrä- ja osa-aikaisuuden perusteella sekä viitataan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisiin syrjäntäkieltoihin. Mainitun sääntelyn sisältävä pykälä on kokonaisuudessaan uusi.

Ensimmäinen edellytys tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee kohdella vertailukelpoisissa tilanteissa olevia viranhaltijoita samalla tavoin. Käytännössä siis esimerkiksi yhtä vaativasta työstä tulee maksaa sama palkka ja erilaiset etuudet tulee lähtökohtaisesti myöntää samantasoisina. Myös työn johdon ja valvonnan on oltava johdonmukaista ja tasapuolista.

Määrä- ja osa-aikaisia koskevat syrjäntäkiellot perustuvat EU:n määräaikaista työtä (1999/70/EY) ja osa-aikatyötä (1997/81/EY) koskeviin direktiiveihin. Syrjäntäkiellosta huolimatta määrä- ja osa-aikaisissa virkasuhteissa voidaan noudattaa niin kutsuttua pro rata temporis -periaatetta eli eräänlaista suhteellisuusperiaatetta. Tämä tarkoittaa yksinkertaisimmillaan sitä, että osa-aikaiselle viranhaltijalle voidaan maksaa osa-aikatyöprosenttiin suhteutettua palkkaa ilman, että sitä katsottaisiin syrjinnäksi. Määrä- ja osa-aikaisia ei voida kuitenkaan työajan tai virkasuhteen keston perusteella jättää kokonaan etuuksien ulkopuolelle.

Oikeuksia perhevapaalta palatessa heikennettiin

Nykyisen kirkkolain mukaan viranhaltijan perhevapaaseen sovelletaan työsopimuslain säännöksiä. Uudessa kirkon viranhaltijalaissa viitataan täsmällisemmin työsopimuslain 4 luvun 1–8 §:iin. Viittauksen ulkopuolelle on jätetty työsopimuslain 4 luvun 9 §, jossa säädetään työntekijän oikeudesta palata perhevapaan jälkeen aikaisempaan työhönsä tai jos tämä ei ole mahdollista, muuhun työsuhteensa mukaiseen työhön.

Viranhaltijan kannalta tämä tarkoittaa tulkittamme mukaan sitä, että viranhaltijalla on kyllä oikeus palata perhevapaalta aiempaan virkaansa, mutta ei välttämättä samoihin tehtäviin. Muutoksena aiempaan on siis se, että työnantaja voi reagoida mahdollisiin tehtävän muutostarpeisiin jo perhevapaan aikana, kun aiemmin muutos on voinut tehdä vasta perhevapaalta palaamisen jälkeen.

Muutos heikentää viranhaltijan asemaa merkittävästi, koska tehtävien muuttuminen vähemmän vaativiksi voi vaikuttaa palkkaan alentavasti ja jos muutos tehdään jo perhevapaan aikana, oikeus saada aiempaa palkkaa voi kuluu osittain tai kokonaan perhevapaan aikana. Sen lisäksi, että säännös on viranhaltijan kannalta ongelmallinen, se ei välttämättä täytä EU:n työelämän tasapainodirektiivin (2019/1158/EU) vaatimuksia.

Viranhaltijan oikeudenkäyntikuluriski muuttuu

Nykyisen kirkkolain mukaan lähtökohtana on, että viranhaltija ei ole valitusasian hävitessäänkään velvollinen korvaamaan työnantajan oikeudenkäyntikuluja, ellei esitetty vaatimus ole ilmeisen perusteeton. Uuden lain mukaan lähtökohta on toinen. Viranhaltija voidaan velvoittaa korvaamaan työnantajan kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, jos valitusta ei hyväksytä. Säännös ei koske virkaan ottamista eikä oikeudellisesti epäselviä asioita, mutta merkittävässä osassa valituksia oikeudenkäyntikuluriski siis kasvaa. Tämä on ongelmallista viranhaltijoiden oikeusturvan kannalta. ■

LOISTOLOMALLE JÄSENETUJEN JÄLJISSÄ!

Odotettu kesäloma alkaa ja Suomi-tournee kutsuu! Tänä kesänä päätän nauttia täysin siemauksin liittoni tarjoamista jäseneduista. Talven pimeinä iltoina tein akavalaisten jäsenetuja pursuavalla Member+-nettisivulla lomahaaveistani totta.



- 1 Valittavana on jopa 60 lomahuoneistoa ympäri Suomea. Lomani alkaa listan eteläisimmästä lomahuoneistosta, Kopparöstä Raaseporista. Siellä nautin sisäsaaristolaitunnelmasta ensimmäisellä lomaviikollani. Mökiltä piipahdan saarikierrokselle hiidenkirkunneen ja riippusiltoineen, käyn Raaseporin keskiaikaisessa linnassa sekä käsityökeskus Fiskarsin Ruukissa. Vaivaton kulkeminen mahdollistuu Scandia Rentin vuokra-autolla (jäsenetuna -15 % alennus).
- 2 Mökkiviikon jälkeen jatkan matkaani Tampereen suuntaan. Lataan puhelimeeni Storytelin, josta jäsenetuna saan kuunnella 40 päivää maksutta äänikirjoja.
- 3 Tampereella hyppään näppärän moottoriveneen kyytiin ja nautin vauhdista koko päivän. Skipperi-vuokravälityspalvelu mahdollistaa veneilyn ilman omistamista. Käytössäni on Suomen kymmenissä satamissa yli 180 moottoriveneettä. Member+ antaa 150 euron kerta-alennuksen voimassaolevasta kausimaksusta.
- 4 Matkani jatkuu junalla itään. Tilaan Matto.fi-verkkokaupasta uuden maton olkkariini (valikoima -15 %). Somea selatessani näen, että kotoileva kollegani on myös hyödyntänyt jäsenetujaan: hän on käyttänyt -30 % jäsenedun Playstation Plus -lahjakortista ja pelaa nyt poikiensa kanssa uutta peliä.
- 5 Huilaan yön Savonlinnassa Spahotel Casinossa (-15 % alennus). Vierailen upeassa Olavinlinnassa ja Kalliolinnan lettukahvilassa Sulosaaressa. Jatkan junalla matkaani pohjoiseen.
- 6 Rovaniemellä otan käyttöön 24Rentin auton (-20% alennus) ja matkaan viimeiselle lomaviikolleni Member+-palvelun pohjoisimpaan lomahuoneistokohteeseen Jerisjärvelle Muonioon. Matkalla ihailen tuntureita, järviä ja näenpä porojakin. Jerisjärvellä hyvät patikointi- ja maastopyöräilyreitit kutsuvat ja luonnonrauha on taattu.

Paluumatkalla yöjunassa takaisin etelään tilaan Hidasta elämää -verkkopuodista Stressinhallintakortit (-15 % alennus), sillä lomani lähestyy loppuaan. Kyllä näillä eväillä pärjää taas pitkän syksyn ja talven! ■

Kellotapulista tutkaillaan kulttuurisia kysymyksiä ja ilmiöitä. Tähyämispaikalla kirkonrotta ja polykultturisti Mikko Saari.



SEN LAULUJA LAULAT, MUTTA KENEN?

Vapaapäivänä kahvilassa. Mietin tulevaa. Leirikesä starttaa, ainakin nuorisotyönhojaajakollegoilla.

TEKSTI JA KUVAT MIKKO SAARI

Suurelle osalle leirikesä on itsestään selvää rutiinia, vaikka tiedämmekin, että jokainen leiri on omanlaisensa mikro-maailma. Emmehän me suotta esimerkiksi toivotta viime kesän nostalgiaa kampaaville isosille, että hei kaverit, tämä tuleva leiri on sitten ihan oma juttunsa eikä oman riparinne toisinto. Nostalgia romukoppaan ja näiden riparilaisten (huom, ei saa kutsua pikkuisiksi) ehdoilla mennään.

Vaan noudattavatko kipparit itse aina omaa kehotustaan? Ja missä suhteessa meidän tulee mennä sulavasti ripariyksilöiden ehdoilla ja mis-

sä taas raahata painava tamminen perinnekirstu riparin arkeen?

Tämän armon ajan narratiivia on, että mentäisiin mahdollisimman paljon nuorten itsensä ehdoilla. On annettu vahvoja kehotuksia ja ohjeistuksia, että ottakaa nuoret itse mukaan riparin suunnitteluun ja kysykää heiltä, mistä aiheista he haluaisivat operoida leirin aikana.

Kurttuotsainen 60-luvulla syntynyt, mukana nuorenmielisyyttä elävä persoonani hyppää kahvikupin ääressä uhkakuviin. Mitäs, kohtahan ne teinit määrittelevät kaikkien oppareiden ja sessioiden aiheet ja jääkö niille pyhille, jumalisille

ja sakraaleille aiheille enää tilaa ollenkaan. Tämähän menee nyt ihan liberaaliksi, maalliseksi ja suolattomaksi.

Onneksi terve järki ja looginen realismi pulpahtavat tuota pikaa esiin. Kahvikupin puolesta välissä levotonta sieluparkaani rauhoittaa tietoisuus siionimme kovatasoisten kasvatustyöntekijöiden taidoista ja missiosta. Pedagoginen ymmärrys on mennyt eteenpäin kirkossakin. Osataan käyttää luovia ja taipuisia metodeja. Erilaiset oppijat otetaan huomioon. Ja tuo kurttuotsaisen katekeettan mainittu huoli sanoman katoamisesta taitaa sittenkin olla aiheeton.

Santsikuppia hakiessa mieli kiinnittyy hetkoseksi kahvilan taustamusiikkiin. **Käärjäähän** se siellä soi. Tämä kirjoittaa ajatukset fundeeraamaan musiikin roolia. Ikivihreät riparilaulut pitävät vielä pintansa. Uskon että NSV:stä eivät tule poistumaan uskolapsuudet, löyttyklassikot ja simojokiviisut vuosikymmeniin. Mikäli punaisen kirjan perinne jatkuu.

Samalla mieleen muistuu takauma 90-luvun alun riparilta. Guns N' Roses oli juuri julkaissut *Use Your Illusion* -jätkälleen ja *November Rain* oli kova sana. (Minusta se on tylsä biisi.) Leirin loppuvaiheessa tuli klassinen konfisbiisi-keskustelu. Eikö voisi ottaa siihen kyseistä voimaballa-

dia. Ehei, kuulkaas, eihän me edes ole laulettu sitä tällä leirillä. Porukka mietti. No mutta hei, sitten Gunnareillahan on samalla levyllä se *Knocking On Heaven's Door*, sehän on kans hyvä. Siinä puhutaan taivaastakin! No, me oltiin edistykseellisen pedagogian edelläkävijöitä ja trenattiin nuorten kanssa mainittu **Dylan**-cover. Oli muuten mielenkiintoinen kuoro-arri, kun nuoret lauloivat samalla tavalla kuin **W. Axl Rose** kertosaikessa "hei – hei – hei hei hei".



Opetusmetodien päivitys on monesti ihan ketterää ja kursseilta saatavaa. Tämän päivän 15-vuotiaiden kulttuurimaailman ymmärtäminen on sen sijaan vaikeata. Asiat ovat kovin nopeasti so last season ja ajan hermolla tulisi olla. Hyviä esimerkkejä konfisbiiseiksi kuitenkin löytyy lähiseudun populaarimusiikista ja eipä ihme, että niitä on sujautettu Veisukirjaankin. Kuten *Mestariپیروس* ja *Herra on mun moottori*. Nuoret ovat tykänneet niistä oikeasti. Ne sopivatkin varsin komeasti vaikka konfirmaatioon.

Mutta ajatus siitä, että ensi kesänä nuoret äänestäisivät yhtenä sekakuorona konfisbiisiksi *Cha Cha Cha:n*, saa minut pyöryttämään silmiäni ja hakemaan kolmannen kahvikupin.

Voimia ja viisautta leirikesään, arvon kollegat! ■



Diakoniatyöntekijöiden Liitto



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



Puheenjohtaja 2023–2024
Tiina Haukijärvi
sairaanhoitaja (YAMK), diakonissa
puheenjohtaja@dtl.fi



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



Varapuheenjohtaja 2023–2024
Amanda Hiekkataipale
sosionomi (AMK), diakoni



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



**Työmarkkina-
juristi**
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 2023–2024
Anna Kärr
nuorisotyön ohjaaja
puheenjohtaja@knt.fi



Asiamies
Henrik Ketola
nuorisotyön ohjaaja
3.10. alkaen
puh. 044 595 8566



Varapuheenjohtaja 2022–2024
Ann-Mari Karlsson
nuorisotyön ohjaaja
puh. 040 534 5598



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:
Dt: www.dtl.fi, soittamalla Inkeri Saksalle puh. 010 2190 306 sähköpostitse toimisto@dtl.fi tai sähköpostitse 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 – Erityiskoulutettujen 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

5%

mies tai mieta

OMMEL

VERBI JOSKUS MARSISSA?

KANOISTAAN KUULU

DIAKONIA-TYÖN YTI-MESSA

(P)ELI

NUOTI-OLLA PAIS-TETTU

PAJA-MÄKI HEIS-KANEN

SUK-SIEN POH-JISSA

VASTA-UU-NISTA

PUTOUS-TÄHTI WIKLUND

HESAN KAUPPA-KESKUS

20 20

HUIPPU-KOKOUS 1975

PERÄN-PITÄJÄ

moni eväkäs

PIIKIKÄS

SEURAKUNNASSA VASTA-KOHTA-SANA

TULI-ASEITA 1/50

HEL-MUT

KREI-KAN SAARI

BOWIE SAPE-LIKIN

POIMI-MISIIN MAALA-TAAN

AASIAN RAJA-JOKI

mahdol-lisuus

HAI-KEITA

KALAS-TAJILLA

BIOJA-TETTA MÖRÖ PALO

POIMI-MISIIN MAALA-TAAN

UUDEN-SEELANNIN ALKU-PERÄIS-KANSAA

kohtaa

VERK-KOJA

ASSI-TENTTI KUVOT-TAA

HARHAT JOSKUS

KARJA-LASSA

KOU-LUSSA

1. ASSA CASINO

ETEIS-TILA

RIPPILEIRIEN ILTANUOTIOILLA KITARAN-SOITON OHELLA

KIERTO-LAISIA KREIKAN KIRJAIN

-KUN-TA

TA-HÄN-KIN

VOI ISKUN-KIN

PIIR-TYV PE-RAÄN

RUNO-TYYP-PI

**ikui-
sesti**

RAN-NOILLA JOSKUS

VAN-NOA

www.sanaris.fi/ laadinta Teemu Pallonen, toteutus Heli Kärkkäinen



. A3P1

Iskän uimamaisteri onkin jo pakannut kaikki tärkeimmät lomaa varten!

Valmiina matkaan! Joko lähdetään?

Voita Apple iPhone 14!

Lataa TaskuTurva 31.8.2023 mennessä ja osallistut samalla arvontaan!

turva.fi/taskuturva

TaskuTurva

*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 liittosi tarjoama vakuutusturva sekä etusi osoitteesta

turva.fi/knt



Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva • turva.fi • 01019 5110

