



PIRJO SUOMI

*nauttii yleistyöajan
hyvistä puolista*

- Hiljaisen lapsen hätä voi jäädä piiloon
- Seksuaaliseen häirintään on puututtava tiukemmin
- Janne Saarikivi: Kieleen on liittynyt aina intohimoja



**KITOS-PÄIVÄ VAHVISTAA AMMATTI-IDENTITEETTIÄ
ARMAHTAVA PUHE ON ENTISTÄ TÄRKEÄMPÄÄ
JOHTAJUUTTA EI VOI SUORITTA**

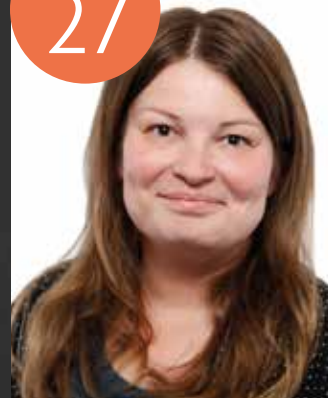


16

Tuomas Perkiö: Kysymällä ei aiheuta kenenkään itsemurhaa vaan saattaa pelastaa jonkun.

Heidi Karuranta:
Haluan välttää asetelmaa, jossa yksi ylhäältä kertoo ja muut ottavat vastaan.

27



KUVA RUUSUKUVA

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| 4 Työpolullesi | 25 Uskonnonvapaus 100 vuotta |
| 7 Tutkittua | 30 Opiskelijat |
| 10 Työelämä uudistuu | 32 Pykäläviidakko |
| 12 Näkymätön näkyväksi | 34 Työhyvinvointi |
| 18 Ajankohtaista | 36 Kellotapuli |
| 20 Edunvalvonta | 38 Esittely |
| 22 Liitot Dtl | 39 Ristikko |
| 24 Liitot KNT | |

DINO 3 /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
Hilikka 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
Inkeri Saksa
puh. 050 304 1976



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

KANNEN KUVA
Mikko Saari

Dino ilmestyy 4 kertaa vuodessa. Seuraava numero ilmestyy viikolla 50/2023.

13. vuosikerta

pääkirjoitus

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

Uusi verkkomedia aloittaa 2024.

PRINTISTÄ VERKKOMEDIAAN – DINON JULKAISUTOIMINTA MUUTTUU

Dino-lehteä on julkaista vuodesta 2010 alkaen. KNT:n ja Dtl:n yhteinen jäsenlehti on ilmestynyt neljä kertaa vuodessa ja tullut kotiin kannettuna jäsenetuna. Dinossa julkaistut jutut ja artikkelit ovat olleet ajankohtaisia ammatillisia puheenvuoroja, joista on pidetty ja joita on arvostettu.

Viestinnän kentässä on tapahtunut viimeisen vuosikymmenen aikana iso muutos. Julkaisutoiminta on siirtynyt painetuista ja postilaatikoon tuoduista tuotteista digitaalisille alustoille. Digitaalisuus on lisännyt julkaisujen määrää, nopeutta ja ajankohtaisuutta. Printtijulkaisu on yhä useammin julkaistun toisintoa, kun sama juttu tai ilmoitus on jo julkaistu aiemmin sähköisessä muodossa jollain alustalla.

Printtijulkaisuille on silti edelleen oma lukijakuntansa. Muutoksen tuulet puhaltavat myös ammattiliittojen jäsenlehdissä. Akavan kirkon sektorin liitoissa on tehty aiesopimus yhteisestä verkkomediasta, jonka tarkoitus aloittaa julkaisutoimintansa vuoden 2024 alkupuolella. Siirtyminen verkkomediaan tarkoittaa muutosta Dino-lehden julkaisutoiminnassa.

Tämän vuoden viimeinen perinteisesti joulukuussa ilmestytävä Dino on vain Dtl:n jäsenlehti. KNT:ssa viestinnän resurssit kohdennetaan uuden verkkomedian valmisteluun. Vuoden 2024 osalta on päätetty julkaista yksi yhteinen Dino-printti. Sen lisäksi Dtl julkaisee yhden paperisen lehden omin voimin.

Uuden verkkomedian valmistelu on käynnissä. Se tulee palvelemaan jäseniä modernina, ammatillisena ja monimuotoisena viestintäkanavana, jossa tullaan julkaisemaan kirjoitetun tekstin ja still-kuvien lisäksi liikkuvaa kuvaa ja äänitallenteita.

Uutta kannattaa odottaa! Perästä kuuluu, sanoi torven tekijä. ■



KUVA SEPPÄLÄN VALOKUVAAMO NETTA HAUTAMÄKI

DIAKONIAA YLEISTYÖAJASSA: ”MUUTOKSEN TUULET OVAT MYÖTÄTUULIA”

Kun Pirjo Suomesta tuli asuttamistoiminnan koordinaattori, hän siirtyi yleistyöaikaan. Taakse jäi vuosia tehty työajaton työ, jota Suomi ei haikaile takaisin.

Pirjo Suomi on tehnyt diakoniatyötä 19 vuotta. Sitä ennen hänellä oli monien vuosien työkokemus hotelli- ja ravintola-alalta sekä matkustaja-aluksilta. Hänellä on myös nuorisotyönohjaajan tutkinto.

– Aluksi olin perusseurakuntatyössä diakonian viranhaltijana Itä-Helsingissä. Vuoden 2008 maaliskuussa siirryin nykyiseen työyksikköni Hermannin Diakoniataloon päihde- ja kriminaalivyöhön sekä työskentelemään asunnottomien parissa, Suomi kertoo.

Työ on etsivää ja kokoavaa diakoniatyötä eli jalkautumista eri puolille seurakuntaa, pääkaupunkiseutua ja hiippakuntaa.

– Työni on nykyisin asiakaspalvelua sekä palveluohjausta ja vuokra-asuntojen koordinoimista, myös vuokrareskontran seuranta Hermannin Diakoniatalon asuttamistoiminnan tiimis-

sä. Olen täydentänyt osaamistani suorittamalla työnantajan kustantaman kiinteistösihteerin tutkinnon.

Muutoksia työaikaan

Diakonian virassa ollessaan Suomi oli työajattomassa työajassa, mutta Hermannin Diakoniatalon sisäisissä muutoksissa osa työntekijöistä siirtyi yleistyöaikaan. Muutos koski myös häntä. Suomi oli työajatonta työtä tehdessään tunnistanut sen uhat ja mahdollisuudet sekä vaarat uppoutua asiakastapauksiin siten, että työajan seuranta ei toteudu.

– Onnekseni olin työkokemuksella varustettu alanvaihtaja tullessani työajattomaan työhön, joten työajan rajaaminen sekä noudattaminen ei muodostunut itselleni vaikeaksi.

– Todella harvoin tapahtui niin, että työpäivät venyivät pitkiksi. Osasin ja osaan määrittää

viikkotyöaikani sopivaksi. Jos on tarve tehdä pitkää päivää, se tehdään. Sitten lyhennetään seuraavaa päivää.

Sähköistä seuranta

Työajallinen työ oli Suomelle mieluista muutos. Sen seuranta tehdään sähköisesti.

– Työyksikkömme jokainen työntekijä on velvoitettu käyttämään sähköistä kalenteria ja kalenteroimaan työaikansa siten, että se on sieltä katsottavissa. Tätä me kaikki käytämme ja noudatamme.

– Sähköinen kalenteri toteuttaa työyksikössämme ja tiimissämme myös yhdenvertaisuutta. Työyksikössämme on 12 työntekijää, joista seitsemällä on yleistyöaika, loput ovat työajattomassa työajassa. Seitsemästä kolme on suntioita ja yksi on toimistosihiteeri.

– Jos työyksikössä ehdotetaan työajalliseen työaikaan siirtymistä, kannustan lähtemään mukaan, Pirjo Suomi sanoo.





Suomi kertoo, että nykyisessä työssään hänellä ei ole vielä kokemusta retkistä ja leireistä.

– Minulle on tulossa ensi maaliskuussa vastuuvuorollani kevätleiri. Sen jälkeen pystyn kertomaan leirityön, leirityöajan ja työajallisen työajan yhdistämisen onnistumisesta.

Myönteisiä huomioita

Suomi on kaikin puolin tyytyväinen työajalliseen yleistyöaikaan. Työpäivät pysyvät nyt tasaisen mittaisina, ja mikäli tulee ylityöitä, ne kirjautuvat työajan seurantajärjestelmään ja niistä saa saldovapaita.

– Työaika antaa myös mahdollisuuden työajan liukuman käyttöön, joten mikäli ylityönä on saldoja kertynyt, niitä voin käyttää joinakin päivinä myöhemmin työn aloittamiseen tai vastaavasti joinakin päivinä aikaisemmin työn lopettamiseen. ■

Työaikamuutos puntarissa?

Monissa seurakunnissa mietitään tällä hetkellä työajallista työaika.

– Se ei ole mahdotonta toteuttaa missään kirkon tehtävässä.

Työtehtävät saadaan sovittua työajallisessa työajassa seurakuntien toiminnoissa, Pirjo Suomi sanoo.

– Ehkä ainoana poikkeuksena on rippikoulutyö. Uskon kuitenkin ihmisen kykyyn käyttää arkijärkeään ja saada myös rippikoulutyö sopimaan työajalliseen työaikaan.

– Nämä muutoksen tuulet ovat myötätuulia! ■

KASVATUKSEN BAROMETRI TOI ESIIN MYÖS HÄMMENNYSTÄ JA JÄNNITTEITÄ



TEKSTI JOUKO PORKKA JA MINNA VALTONEN | KUVAT PEXELS JA UNSPLASH

Uusin kirkon kasvatuksen barometri käsittelee ajankohtaisia ja osin vahvojakin tunteita herättäviä aiheita, kuten lasten ja nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia seurakunnassa, Raamatun käyttöä kasvatustyössä, sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden kohtaamista sekä seurakuntien yhteistyötä koulujen ja varhaiskasvatuksen kanssa.

Tutkimustulokset maalaavat kuvaa sitoutuneesta ja innostuneesta työntekijäjoukosta, jolle on tärkeää lasten ja nuorten osallisuus, lähimmäisenrakkauden osoittamiseen ja diakoniaan kannustaminen sekä toivon luominen.

Kouluikäisten parissa työskentelevät painottivat seuraavia asioita:

- 1) Ulkopuolelle jäävien osallisuuden tukeminen on ensisijaisen tärkeää.
- 2) Lapsia tulee ohjata kantamaan vastuuta, auttamaan ja ottamaan toisia huomioon.
- 3) Kouluikäisten kanssa työskennellessä on tärkeää pitää yllä positiivista suhtautumista elämään ja tulevaisuuteen.

Nämä teemat sopisivat laajemminkin seurakunnan toiminnan lähtökohdiksi seurakunnissa – ja miksei koko suomalaisessa yhteiskunnassa.



Koulu yhteistyöhön resurssija

Barometrin tulosten mukaan koulujen kanssa tehtävä yhteistyö koskettaa suurinta osaa (yli 70 %) kirkon kasvatuksen työntekijöistä. Barometriin vastanneiden mukaan koulujen rehtorit ja opettajat arvostavat seurakuntien koulu yhteistyötä. Yhteistyön keskeisenä muotona näyttää edelleen olevan koulujumalanpalvelusten ja päivänavausten järjestäminen, vaikka ne mediassa ovatkin olleet usein kriittisen tarkastelun kohteena.

Merkittävä tulos oli myös vastaajien kokemus siitä, että seurakuntien päättäjät eivät arvosta koulu yhteistyötä eikä siihen budjetoida riittävästi varoja. Tätä tulosta on tärkeä tarkastella syvällisemmin jokaisessa seurakunnassa. Kun kirkon kasvatuksen toimintamahdollisuudet muuten ovat vähentyneet, on tärkeää suunnata riittävät resurssit koulu työhön, jossa lapsia ja nuoria vielä tavoitetaan ja yhteistyö on toimivaa.

Lasten, nuorten ja perheiden osallisuus

Kaikkein myönteisimmät asenteet yhteiskunnallisen varhaiskasvatuksen kanssa tehtävää yhteistyötä kohtaan oli tulosten mukaan varhaiskasvatuksen ohjaajilla. Tällainen yhteistyö näytti olevan sekä inspiroivaa että haastavaa. Haaste syntyy erityisesti siitä, että toimitaan sekä kirkon että yhteiskunnan perinteiden ja linjausten mukaan. Niiden yhteensovittaminen edellyttää tietoa toimintaympäristöihin sisältyvistä mahdollisuuksista ja rajoituksista.

Tulokset osoittavat, että kirkon kasvatuksen työntekijät näkevät lasten, nuorten ja perheiden osallisuuden tärkeäksi, mutta keinot ja menetelmät sen todeksi elämiseen näyttävät puuttuvan. Näiden keinojen löytämiseen tarvitaan täydennyskoulutusta. Samalla on huomattava, että osallisuuden mahdollistaminen ei onnistu ilman koko seurakunnan tukea. Erityisesti tämä koskee seurakuntien jumalanpalveluselämää: Vain vajaa viidennes vastaajista oli sitä mieltä, että lapsilla, kouluikäisillä ja nuorilla on mahdollisuus vaikuttaa siihen.

Epävarmuutta ja polarisoitumista

Tutkimuksen mukaan sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden kohtaamisessa on hämmennystä, epävarmuutta ja jännitteitä. Kaksi vastaajaa kolmesta piti tärkeänä, että seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus otetaan huomioon seurakuntien kasvatustyössä ja koki, että aihepiiristä keskustelu on helppoa. Neljäsosa vastaajista kuitenkin korosti, että sukupuolia on vain kaksi ja että aihepiiri ei ole kovin tärkeä ja että aiheesta keskusteleminen on kiusallista. Lähes kolmasosa vastaajista tunsivat itsensä epävarmaksi aihepiiriin edessä.

Herätyskristillisyyden itselleen läheiseksi kokevista työntekijöistä perinteistä sukupuolikäsitystä edusti lähes kaksi kolmasosaa, kun muista vastaajista näin ajatteli alle viidennes. Työssä saadut kokemukset ja täydennyskoulutus näyttivät polarisoivan vastaajien näkemyksiä. Sukupuolen ja seksuaalisuuden moneutta korostaneet työntekijät olivat hankkineet täydennyskoulutusta ja etsineet itsenäisesti lisätietoa aihepiiristä. He olivat kohdanneet moneutta työssään merkittävästi enemmän kuin perinteisen näkemyksen edustajat.

Eriäviä näkemyksiä Raamatusta

Barometrikyselyyn vastanneet työntekijät pitivät Raamattua tärkeänä osana kirkon kasvatustyötä. Työntekijän oma hengellinen elämä näytti kuitenkin liittyvän siihen, miten aktiivisesti he pitivät esillä Raamattua työssään ja miten paljon he olivat hankkineet Raamattuun liittyvää täydennyskoulutusta. Yllättävää oli, että kyselyyn vastanneista vain vajaa kolmasosa koki tuntevansa Raamatun pääpiirteet hyvin. Samoin kuin näkemys sukupuolesta ja seksuaalisuudesta, myös näkemykset Raamatusta ja sen tulkinnasta jakoivat vastaajia eri tavoin ajatteleviin ryhmiin.

Seuraava kysely 2026

Kirkon kasvatuksen barometri -tutkimukset ovat yksi keino koota ajankohtaista tietoa siitä, mitä seurakuntien kasvatuksen kentällä tapahtuu. Niiden kautta toivottavasti tieto kulkee myös kirkossa valtaa pitävien tietoon ja siten ne voivat olla myös vaikuttamisen ja tiedolla johtamisen väline.

Barometrikyselyyn vastaaminen vaatii yksittäiseltä työntekijältä jonkin verran vaivannäköä ja voi haastaa joissain tilanteissa myös pohtimaan omia näkemyksiä ja työn tekemisen tapaa. Seuraava barometrikysely toteutetaan tämänhetkisen suunnitelman mukaisesti keväällä 2026. Toivottavasti siihen saadaan paljon vastauksia, sillä mitä kattavampi vastausprosentti on, sitä luotettavampaa sen välittämä tieto on. ■

Kirkon kasvatuksen barometri 2022

- Barometrikyselyn toteuttivat Diakin yamk-tutkinnon opiskelijat **Emmi Erkkilä**, **Hanna Hyvönen**, **Kaisa Mattila**, **Saila Mäntynen** ja **Anu Turcios** ohjaajiansa **Jouko Porkan** ja **Minna Valtosen** kanssa.
- Kyselyyn perustuvien artikkeleiden lisäksi barometrissa julkaistiin neljä muuta artikkelia.
- Kyselyyn vastasi 325 kirkon kasvatuksen työntekijää. Noin puolet heistä oli nuorisotyöohjaajia. Lastenohjaajia, teologeja ja varhaiskasvatuksen ohjaajia oli vastanneissa sen verran, että tulosten vertaileminen oli mahdollista.
- Barometrijulkaisu ja tiivistelmä sen keskeisistä tuloksista löytyvät Kirkon tutkimus ja koulutus -yksikön sivustolta: <https://evl.fi/kirkontutkimus/julkaisut/uusimmat-julkaisumme>



JANNE SAARIKIVI: KIELEEN ON AINA LIITTYNUT INTOHIMOJA



Kielemme uudistuu koko ajan. Myöskin tavat, miten käytämme sanoja ja sanontoja ovat olleet viime vuosina yhä suuremman tarkastelun kohteena. Miten jumpata onnistuneesti sanoilla uudistuneessa verbaalimaailmassa?

Etenkin nuorempien sukupolvien kanssa työskennellessä on tavattu uudenlaista herkkyyttä kielenkäytön suhteen. Hivenen karrikoiden: ei enää niinkään se, mistä puhutaan, vaan enemmän kiinnitetään huomiota siihen, miten puhutaan. Ihmisyyden moninaisuus näkyy ja kuuluu kielenkäytössä. Pysymmekö me kirkon työmyyrät aina kulloisenkin tilanteen tasalla? Haasteellisuus asiakaskohtamisissa on kasvanut.

Kielitieteilijä ja tietokirjailija **Janne Saarikivi** ei kaivanut repustaan esiin viisasten kiveä, jonka avulla selviäisimme napsauttamalla joka tilanteesta. Emme myöskään ole aivan uudessa tilanteessa, vaikka siltä voisi tuntua.

– Kieli on aina muuttunut. Vanhoja sanontatapoja unohtuu ja uusia tulee tilalle. Kieleen on aina liittynyt intohimoja, käsitteellis- ja määrittelyvaltaa, Saarikivi sanoo.

TEKSTI JA KUVA MIKKO SAARI

– Keskustelut kanssaihmistien kanssa ovat aina kontekstisidonnaisia. Kannattaa aina huomioida tilanne ja rakentaa vuorovaikutus kulloisessakin yhteydessä. Kirkon työntekijät ovat keskustelun ammattilaisia. He ovat tottuneet näkemään erilaisia ihmisiä eri tilanteissa. Tässä teillä on suuri vahvuus jo valmiiksi!

Sukupuolten moninaisuus pitää tunnustaa

Suuremman luokan sensitiivisyyttä ja omien, vanhojen sanoitusmetodien uudelleen remppaamista tarvitaan erityisesti silloin, kun tullaan sukupuolimääritysihin. Juridisesti maassamme tunnustetaan edelleen vain kaksi sukupuolta. Käytäntö on kuitenkin muuttumassa. Sen näkee esimerkiksi eri kaavakkeissa ja kyselyissä. Rippikoulutyötä tekevät työntekijät ovat jo tottuneet viime vuosina siihen, että binäärinen jaottelu vain tyttöihin ja poikiin on mennyttä aikaa useammilla leireillä.

– Oikea puhetapa riippuu täysin kontekstista ja tilanteista, Saarikivi jatkaa.

Sukupuolten moninaisuus kannattaa ja pitää tunnustaa. Sukupuoleen liittyy aina voimakkaita tunteita, häpeää ja suurta henkilökohtaisuutta. Tämän takia ihmistyöntekijältä odotetaan kunnioitusta ja läsnäoloa. Kunkin ihmisen henkilökohtaista kohtaamista.

– Kohtaamistilanteet ovat aina kontekstisidonnaisia. Tämänkään takia ei voi määritellä yleispäteviä ohjeita. Kirkon työntekijät ovat kohtaamistilanteissa usein vakavien paikkojen ääressä. Koetaan inhimillistä hätää, kuolemanpelkoa tai eksistentiaalisia kasvukipuja. Näissä tilanteissa ollaan ihmisyyden kanssa tekemisissä. Sitä ei pidä palastella tai annostella.

Myyttinen diskurssi

Myös uskonnollinen sanoituskieli on ollut vähintään piipahtelemassa koekeittiöön. Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää esimerkiksi Taivaan isä-määrittelyn korvaamista rukouksessa taivaallisen vanhempana. Kun eräässä seurakunnassa nuori kausityöntekijä sanoitti messussa esirukousta tällä

tavoin, asiasta keskusteltiin mielipidepalstoja myöten. Jumalinen sanasto ei Saarikiven mukaan tainu kulloisenkin ajan hengen mukaiseksi ihan tuosta vain.

– Kun ihminen omaksuu tietyn uskon tai uskomuksen, hän suostuu samalla tiettyyn sanastoon. Tämähän on samalla myyttinen diskurssi. Kristinuskon Jumala kun ei ole inhimillisellä tavalla mies tai nainen. Vaikka Raamatun tekstit ovat moneen kertaan käännettyjä, alkutekstissä lukee edelleen isä. Sitä on hankala muuttaa.

– Sanoilla on tässäkin tapauksessa rooli indekseinä, symboleina. Kristinuskossa on paljon sanoitusmerkkejä, jotka eivät ole muuttuneet piirukaan. Esimerkiksi Kristus on edelleen kaikkivaltias ja vapahtaja, kuten UT:n alkuteksteissä. Mutta meille itsellemme on ehkä syntynyt eri merkitys siihen, mitä kaikkivaltiaalla ja vapahtajalla tarkoitetaan.

Kielemme on ketterä

Saarikivi muistuttaa kielenkäytön monipuolisuudesta ja sanojen taipumisesta moniin eri tilanteisiin. Esimerkiksi sateenkaarimessuissa on paikallaan käyttää sinne sopivaa sanoituspalettia. Kielemme on ketterä monenlaisissa tilanteissa muun muassa sen takia, ettei meillä käytetä sukupuoliittavia persoonamääritteitä. Hän rohkaisee meitä käymään uteliaalla mielellä uusiinkin tilanteisiin, kokemusistamme oppineina ja jokaista tilannetta ainutkertaisesti katsovana.

Monipuolistunut ihmiskuva on todellisuutta myös kirkossa. Ihmisten perustarpeet eivät kuitenkaan ole muuttuneet. Kuulluksi sekä nähdyksi tuleminen on yksi niistä olennaisimmista. Olemme pyryväisen tehtävän äärellä, joka päivä. ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

näkymätön näkyväksi

SURU PIILOSSA

Sirja Valtanen oli lapsi, joka ei aiheuttanut ongelmia. Se sai aikuiset olettamaan, että kaikki on kunnossa. Hänellä on tärkeä viesti: Huomatkaa hiljaiset lapset ja nuoret.

Diakoni Meiju Riihelä Tikkurilan seurakunnasta ja nuorisotyönohjaaja Tuomas Perkiö Lasten ja nuorten keskukselta pohtivat oman työnsä kautta, miten näkymätön hätä saadaan näkyväksi.

– Kodin tapahtumat eivät näy aina ulospäin. Meidän pitää kohdata myös ne lapset, joilla menee päällisin puolin hyvin, lastenohjaaja Sirja Valtanen sanoo.

näkymätön näkyväksi

Sirja Valtanen, 35, työskentelee Maskun seurakunnassa lastenohjaajana. Hän jäi lapsena ja nuorena vaille apua, jota olisi kipeästi tarvinnut.

– Haluan puhua näistä asioista, jotta edes yksi näkymätön lapsi tai nuori saisi apua ja nuoriso- sekä perhetyöntekijät havahtuisivat toimimaan toisin.

Sirja Valtanen oli hiljainen lapsi, joka vetäytyi syrjään. Todistuksessa komeili rivi kymppelijä. Aikuisten silmissä kaikki oli hyvin.

– Putosin väliin. Aikuiset kokivat, että en tarvitse huomiota, koska koulu sujui enkä aiheuttanut ongelmia. Todellisuudessa minun olisi pitänyt olla lastensuojelun asiakas.

”Minuuteni oli kitketty”

Partiossa muutama aikuinen aisti, että jokin on pielessä. Samoin jokunen opettaja. Kukaan ei kuitenkaan osannut puuttua asioihin, sillä kaikki oli päällisin puolin kunnossa.

– Minulla ei ollut omia ajatuksia, sillä minuuteni oli kitketty ihan pienestä pitäen. Olin joutunut koko lapsuuteni ajan peilaamaan lähellä olevista aikuisista, mitä kuuluu tuntea ja ajatella.

Valtanen tajusi vasta yläasteella, että hänen kotiolonsa eivät ole normaalit. Pelastusrenkaaksi muodostui partio. Tukea tarjosi myös äidinkielenopettaja, joka jaksoi toistella, että Valtanen osaa kirjoittaa.

– En millään uskonut häntä. Kotona oli aina sanottu, että minusta ei ole mihinkään. Onneksi hän jankutti sitkeästi, että tekstini ovat hyviä. Hänen ansiostaan aloin vähitellen uskoa niin itsekin.

En tiedä on ok vastaus

Valtanen tietää omasta kokemuksesta, että vaikeissa oloissa kasvaneella lapsella ei ehkä ole kykyä muodostaa mielipiteitä. Lapsi on saattanut tottua siihen, että hänen sanomisillaan ei ole mitään arvoa. Kaikki mitä hän tekee tai sanoo on heikkolaa-tuista tai väärin.

– Ajattelemme, että lapsia pitää osallistaa ja heiltä pitää kysyä mielipiteitä. Jopa kysymys ”mitä haluaisit tehdä” voi olla lapselle ahdistava. Kun

lapsi vastaa ”en tiedä”, koemme epäonnistuneemme, vaikka hänelle se voi olla ainoa mahdollinen vastaus. Miksi emme voisi ajatella, että vastaus on täysin hyväksyttävä?

”Minuuteni oli kitketty ihan pienestä pitäen.”

Aikaa ja tilaa

Jos lapsi on joutunut skannaamaan ympärillä olevien aikuisten ilmeitä ja eleitä selviytyäkseen ja välttääkseen rangaistuksia, hänellä ei ehkä ole riittäviä taitoja ilmaista itseään.

– Tarvitaan ennen kaikkea aikaa ja tilaa sekä toistuvaa tunteita herättelevää toimintaa. Esimerkiksi musiikkimaalaus voi auttaa lasta ensim muodostamaan ja sitten tunnistamaan tunteitaan, Valtanen sanoo.

Ehkä vasta kymmenennellä tapaamiskerralla lapsen luottamus herää ja piilossa olevat murheet saattavat tulla esiin.

– Jos varhaiset kiintymyssuhteet ovat olleet pielessä, lähdetään nollasta liikkeelle ennen kuin lapsi alkaa hahmottamaan tunteitaan.

Ei osallistumispakkoa

Valtanen ottaa esimerkin. Jos lapsi tai nuori haluaa piiloutua tai olla yksin, hänet yritetään saada toimintaan mukaan – muutenhan olemme jälleen ker-ran epäonnistuneet.

– Kannattaisi mennä lapsen kanssa piiloon. Vaikka lapsi osoittaisi olevansa ärtynyt, hänelle jää mieleen, että tämä aikuinen hyväksyy minut, vaikka en halua osallistua.



Lastenohjaaja kertoo sortuvansa itsekin toistuvasti kömpelöihin toimintatapoihin.

– Saatan istuttaa lapseen omia mielipiteitäni. Kun kysyn, tuleeko tästä kuvasta kesä mieleen, olen jo vastannut hänen puolestaan. Pitäisi aina muistaa, että ei ole epäonnistuminen, vaikka lapsi ei vastaisi mitään.

Hiljaiset näkyviin

Hiljaiset ja tyytyväiseltä vaikuttavat lapset ovat aikuisten silmissä helppoja. Huoli ei herää, kun häiriöitä ei synny.

– Meidän pitäisi nähdä ne lapset, jotka ovat tehneet kaiken moitteettomasti ja katsoa, onko heidän kanssaan oltu kanssakäymisessä. Mitä heidän kanssaan on tehty, mistä on juteltu? Ehkä lasta ei ole kohdattu juuri lainkaan, koska kaikki näyttää olevan kunnossa.

Vaikeinta Valtasen mukaan on juuri huomaaminen. Sen tunnistaminen, että joukossa on lapsia, jotka ovat jääneet aivan liian vähälle huomiolle.

– Olen itse ääriesimerkki siitä, miksi lapsi vetäytyy syrjään. Aina lapsen taustalla ei ole yhtä rankkoja kotioiloja, vaan kyse saattaa olla lapsen temperamentista. Silti on tärkeää, että huomaamme myös hiljaiset lapset ja menemme heidän luokseen. He eivät saa jäädä näkymättömiksi. ■

Sirja Valtanen tietää omasta kokemuksesta, että vaikeissa oloissa kasvaneella lapsella ei ehkä ole kykyä muodostaa omia mielipiteitä.

”PAREMPI KYSYÄ KUIN JÄTTÄÄ KYSYMÄTTÄ”

Nuorisotyönohjaaja Tuomas Perkiö Lasten ja nuorten keskukselta ja diakoni Meiju Riihelä Tikkurilan seurakunnasta kertovat, miten luottamus herätetään ja miten pitäisi toimia, jos tulee pienikin aavistus siitä, että kaikki ei ole kunnossa.

– Kaikki lapset ja nuoret ovat erilaisia ja toimintatapoja pitää soveltaa tilanteen mukaan. Tärkeintä on olla omana itsenään aidosti läsnä, jotta nuori huomaa, että olet oikeasti kiinnostunut hänestä, Perkiö aloittaa.

Nuoren pitää hänen mukaansa voida luottaa siihen, että työntekijä pystyy ottamaan vastaan rankkoja tarinoita.

– Eräs kollegani sanoi kerran, että ei saa itkeä enemmän kuin nuori. Omia tunteita on pystyttävä hillitsemään.

Myös neuvomishalua pitää suitsia. Neuvomiseen on Perkiön mielestä oltava lupa. Se rakentuu kuuntelemisen ja läsnäolon kautta. Hän käyttää paljon kysymyksiä ja ehdotuksia suoran neuvomisen sijasta.

– Haluan pyrkiä pois paremmin tietämisestä. Saatan esimerkiksi sanoa, että mulle tuli tällainen ajatus mieleen, enkä tiedä, onko se fiksu juttu sinulle. Sitten nuori saa itse rauhassa miettiä, miltä ehdotus kuulostaa.

Onkohan sulla kaikki hyvin?

Kun Perkiö epäilee, että nuori kantaa näkymätöntä taakkaa, joka ei tule puheeksi, hän asettelee kysymyksensä mahdollisimman avoimeksi.

– En tiedä, olenko yhtään oikeassa, mutta mulle tuli sellainen fiilis, että onkohan sulla kaikki hyvin.

Perkiö korostaa, että jokainen työntekijä toimii tietenkin omalla tavallaan. Sanojen pitää sopia omaan suuhun.

– Mutta jos epäilet ja huoli herää, olet oikea henkilö kysymään. Kysymällä ei aiheuta esimerkiksi kenenkään itsemurhaa vaan saattaa pelastaa jonkun. Aina on parempi kysyä kuin jättää kysymättä.



Tuomas Perkiön mukaan nuoren pitää voida luottaa siihen, että työntekijä pystyy ottamaan vastaan rankkoja tarinoita.

Turvallinen tila

Meiju Riihelä korostaa, että jokainen ihminen on erilainen ja myös jokainen vuorovaikutustilanne on erilainen. Kahta samanlaista keskustelua ei ole.

– Jos ihminen ei ole tottunut koskaan avautumaan ja puhumaan asioistaan, luottamuksen syntyminen vie aikaa. Sanon usein, että voit sanoa mitä vain. Tämä on sinun aikasi. En lähde tenttaamaan, sillä en voi lähteä siitä ajatuksesta, että toinen on valmis avautumaan. Luottamus syntyy rakentamalla.

Riihelä luo asiakkaalle turvallisen tilan kertomalla vaitiolovelvollisuudesta ja antamalla aikarajan: Meillä on yksi tunti aikaa.

– Rohkaisen itkevää asiakasta sanomalla, että vieraalle ihmiselle ei ole helppo puhua eikä sinun ole pakko puhua. Voimme varata uuden ajan. Myös sanaton viestintä on tärkeää turvallisen tilan luomisessa: rauhallinen ympäristö, katsekontakti ja pienet nyökkäykset.



Merja Riihelä korostaa turvallisen tilan merkitystä vuorovaikutustilanteissa.

How about your life?

Riihelän mukaan kohtaamisissa pitää aistia asiakkaan kypsyttää suoraan puheeseen.

– Saatan kysyä, mitä muuta sulle kuuluu ja oliko vielä jotakin, mistä emme puhuneet. Kannatan suoraa puhetta, mutta minulla ei ole oikeutta ryntä kyselymään ilman lupaa.

Myös Riihelä käyttää apuna kysymyksiä. Haluatko kertoa? Haluatko puhua? Voinko kysyä suoraan?

– Suoraankin voi kysyä monella tavalla. Mulle tuli vähän sellainen olo, että sulla on jokin muu suru.

Nykyään on varsin yleistä, että asiakkaalta ja työntekijältä puuttuu yhteinen kieli. Silti läsnäolo ja kuunteleminen ovat olemassa ja ymmärrystä rakennetaan vaikka Google-kääntäjän avulla.

– Aina kannattaa kysyä, että how about your life. Esimerkiksi ruoka-apua pyytävällä asiakkaalla voi olla meneillään avioero, ongelmia lapsen kanssa, ihan mitä vain.

Emme onnistu aina

Riihelä vierastaa mekaanista ajattelutapaa, jonka mukaan tietyllä tavalla toimimalla saadaan aina tietynlainen tulos. Elämä ei ole hallittavissa, koska ei voi tietää, millaisia seuraamuksia keskusteluista tulee.

– On asiakkaita, jotka poistuvat vastaanotolta, eikä näkymätön ole tullut näkyväksi. Emme me aina onnistu. Voi mennä kokonainen vuosi ennen kuin edistystä tapahtuu.

Pääosin kohtaamiset sujuvat hyvin. Luottamus rakentuu, ongelmia saadaan ratkottua ja asiakkailta tulee kiittävää palautetta.

– Ihmiset ovat avoimia ja sanovat, että tuntuipa hyvältä jutella. Moni kokee tullessa ensi kertaa kunnolla kuulluksi. ■

Ensimmäiset Pro diaconia -ansiomitalit myönnettiin

Diakonian viran päivänä 1.9.2023 myönnettiin Pro diaconia -ansiomitaleja. Korkein huomionosoitus, Pro diaconia -ansioristi, myönnettiin diakonissa **Riitta Hiedanpäälle**. Kultaisen ansiomitalin sai kaksitoista henkilöä: **Honkala Camilla, Koivisto Hannele, Lamminen Taina, Latvala Eira, Laukkonen Kirsi, Merivuori Liisa, Nurminen Eeva, Sahamies Leena, Suonsivu Terhi, Tornainen Ulla, Tuura Ulla-Maija ja Viiperi Aila**.

Pro diaconia -ansiomitaleilla voidaan huomioida seurakuntien, kirkon, kristillisten järjestöjen tai vastaavien toimijoiden työntekijöitä heidän diakonisesta toiminnastaan tai työstä diakoniatyön ja diakoniatyöntekijöiden hyväksi. Pronssisen ja hopeisen ansiomitalin esityksille on ns. jatkuva haku, mutta kultaisia ansiomitaleja myönnetään vain kerran vuodessa ja niiden esitykset on tehtävä toukokuun loppuun mennessä. Lisätiedot ja ohjeet dtl.fi/prodiaconia-sivulta.

Pro diaconia -sarjan ansiomitalit on tarkoitettu työntekijöille ja Pro diaconia -mitali vapaaehtoisten ja yhteistyökumppaneiden muistamiseen. ■



Riitta Hiedanpää vastaanotti Pro diaconia -ansioristin.

KUVA TIINA LAINE

Webinaarisarja psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta

Työturvallisuuskeskus järjestää seurakuntien työsuojelun yhteistoimintahenkilöstölle, esihenkilöille ja johdolle maksuttoman webinaarisarjan, jonka teemana on psykososiaalisen kuormituksen hallinta seurakunnissa.

To 26.10. klo 9–11 Mikä auttaisi nuoria työntekijöitä voimaan paremmin?
To 2.11. klo 9–11 Konfliktit ja työyhteisösovittelu.
To 9.11. klo 9–11 Työhyvinvoinnin kehittäminen seurakunnassa.
To 23.11. klo 9–11 Esihenkilön rooli ja vastuut työväkivallan ja sen uhan hallinnassa seurakunta-alalla.

[ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/seurakunta-ala/](https://tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/seurakunta-ala/) ■

Tarkennuksia virkojen kelpoisuusehtoihin

Kirkkohallitus on tarkentanut virkojen kelpoisuusehtoja ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja opintojen tunnustamisen osalta. Tämän myötä myös säädösnumerot muuttuivat.

Diakonian viran haltijalta ja diakoniatyötä pääasiallisena tehtävänäan tekevältä viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta säädetään päätöksessä numero 162 ja lähetyksen ja kansainvälisen työn ohjaajan viran kelpoisuudesta päätöksessä 178. Perheneuvojan ja perheasiain neuvottelukeskusten johtajan viranhaltijalta vaadittavan tutkinnon säädösnumero on 161.

<https://evl.fi/plus/paatoksenteko/lainsaadanto/kirkon-saadoksokoeelma> ■

DTL:n opintomatkan suuntana keväinen Saksa ja Alankomaat

Ensi keväänä **11.–15.4.2024** on tarkoitus järjestää liiton opintomatka, jolla tutustumme mm. Kaiserswerthin diakonissalaitokseen Düsseldorfissa ja Merimieskirkon toimintaan Rotterdamissa. Lisäksi käymme myös Amsterdamissa sekä kuuluisassa Keukenhofin kevätpuutarhassa, joka on tuolloin parhaimmillaan. Tarkempi ohjelma ja hintatiedot ovat syyskuun jäsenkirjeessä. ■



Kaiserswerthin sisarkunnan talo, Haus Tabea.

KUVA KWD/BETTINA ENGEL-ALBUSTIN

Kasvatuksen virkojen kelpoisuusehtoihin täsmennyksiä

Kirkkohallituksen 30.5.2023 päätöksen mukaisesti seurakuntavirkojen kelpoisuusehtoihin on tullut muutos 1.7.2023 alkaen. Uusiin säädöksiin on tullut lisäys ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja opintojen tunnustamisesta.

Samalla muuttui virkojen hakuilmoituksissa käytettävät kelpoisuusehtojen säädösviittaukset. Nuorisotyönohjaajan viran kelpoisuusehdoissa viitataan kirkkohallituksen säädösnumeroon 164 ja varhaiskasvatuksen ohjaajan virassa säädösnumeroon 165. ■

KUVA KIRKON KUVAPANKKI SANNA KROOK



Ohjaukskorvauksen hakeminen seurakuntaharjoittelusta uudistui

1.6.2023 voimaan tullut uusi korvauskäytäntö koskee sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon harjoittelusta saatavaa korvausta. Sitä ovat oikeutettuja hakemaan Suomen evankelis-luterilainen kirkko, kirkon seurakunnat ja seurakuntayhtymät. Korvausta voi hakea mm. Diakonia-ammattikorkeakoulun harjoitteluun, mutta ei Centrian harjoitteluiden ohjauksesta.

Korvauksen saamisen edellytykset:

- Korvauksen maksamisen edellytyksenä on ammattikorkeakoulun ja seurakunnan/seurakuntayhtymän välinen harjoittelusopimus, joka on luonteeltaan puitesopimus.
- Seurakunnan/seurakuntayhtymän on nimettävä opiskelijalle harjoittelun ohjaaja, jonka tehtävänä on varmistaa harjoittelun laatu siten, kuin siitä on ammattikorkeakoulun ja seurakunnan tai seurakuntayhtymän kesken sovittu. Harjoittelukorvauksen saaminen edellyttää ohjauksen toteutumista. ■

OIKAISUVAATIMUSAIKA JA SEN ALKAMINEN

Kirkkolain uudistus näkyy monella tasolla seurakunnan hallinnon käytännöissä. Yksi työntekijöitä koskeva muutos on hallinnon tekemä päätös oikaisuvaatimukseen liittyvien asiakirjojen tiedoksi saattamiseen, mikä tulee esiin mm. henkilövalintoja tehtäessä. Pöytäkirjan lopussa oleva osio päätöksen tiedoksi saattamisesta asianomaiselle uudistuu. Pöytäkirjaan tulee merkitä, miten ja milloin pöytäkirja on toimitettu asianomaiselle tiedoksi. Tällä on merkitystä oikaisuvaatimussajan kulumiselle.

Oikaisuvaatimusaika lasketaan päätöksen tiedoksi saannista tiedoksisaantipäivää lukuun ottamatta. Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Asianomaisen katsotaan saaneen

päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämisestä, saantitiedoksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitiedokseen merkittynä aikana.

Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa katsotaan asianomaisen saaneen tiedon päätöksestä kolmantena päivänä viestin lähettämisestä, jollei muuta näytetä. Seurakunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemäntenä päivänä siitä, kun pöytäkirja tai päätös on julkaistu yleisessä tietoverkossa. Jos oikaisuvaatimussajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joulun- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen. ■



TEKSTI ARJA LUSA

”HEINOLAN REUMASAIRAALAN KONKURSSI VETI HILJAISEKSI”

Työnteon muodonmuutos haastaa työelämää joka suunnalta. Sopimuspöydässä tulevaan katsoo neuvottelujärjestösi JUKO. Lähes 18 vuotta työmarkkinahommissa toiminut Mari Keturi kertoo hetkestä, jota hän ei unohda.

Heinolan reumasairaalan konkurssi vuonna 2010. Yt-tilaisuus, jossa viitisenkymmentä ihmistä esittelee itsensä yksi kerrallaan ja kuvailee pitkää työuraansa sairaalassa.

Tunnelma on haikea. Työt loppuvat kahden viikon sisällä ja monilta katoaa elämänmittainen yhteisö.

– Matkalla Helsinkiin ei pystytty työparin kanssa juuri puhumaan, JUKOn toiminnanjohtaja Mari Keturi muistelee.

Maaliskuusta Keturin työmaa on ollut Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO.

– Olen neuvotellut useissa työehtosopimuspöydissä, mutta JUKOn toiminnanjohtajan tehtävä on todellinen näköalapaikka.

Keturi vastaa kehittämisestä, toiminnan ja talouden suunnittelusta sekä neuvottelutoiminnan koordinoinnista. Toiminnanjohtaja osallistuu myös kunta- ja hyvinvointialan neuvotteluihin pääneuvotteluryhmässä.

”On otettu lämpimästi vastaan”

Puolen vuoden rupeaman jälkeen Keturi on tyytyväinen suuntaan, johon neuvottelujärjestön ja sen jäsenliittojen yhteistyö on kehittymässä.

– Olemme ehtineet paljon. Ideoineet tulevaa, miettineet toimia yhteistyön syventämiseksi ja keränneet tietoa toiminnan kehittämiseksi.

– Minut on otettu lämpimästi vastaan. Olo on yhä innostuneen utelias.

Keturi tavoittelee julkisalojen sektorit ylittävää yhteistyötä ja me-henkeä. Tulevilla neuvottelukier-

roksilla tärkeää on myös tiiviimpi yhteistyö akavalaisen yksityistä sektoria edustavan neuvottelujärjestön Ylempien toimihenkilöiden YTN:n kanssa.

Muutos on aina myös mahdollisuus

Työmarkkinakentällä on osattava ennakoida, sillä työnteon muodonmuutos haastaa työelämää joka suunnalta.

Samaan aikaan tavoitteet ja toimet julkisen talouden tasapainottamiseksi kiristävät tahtia työpaikoilla, ja kuitenkin monia JUKOn edustamia aloja jäytää työvoimapula.

Keturi huomauttaa, että hallitusohjelmakirjaukset eivät tuo helpotusta palkansaajan arkeen. Ne lisäävät epävarmuutta.

– Ohjelmasta puuttuu täysin tasapaino. Työelämän yhdessä kehittämisen hiipuminen on todella valitettavaa.

Hän luottaa selkeisiin prosesseihin ja näkee muutoksessa mahdollisuuksia parantaa työelämän laatua.

– Murros luo tilaisuuden kaikille, jos vain nappaamme kiinni oikeista asioista oikeaan aikaan.

Muutos, vaikuttaminen ja yhteistyö ohjaavat JUKOn strategiaa vuoteen 2026. Strategia vastaa olosuhteisiin, joissa mannerlaatat liikkuvat niin työmarkkinarakenteissa kuin palkansaajan arjessa.

JUKO pyrkii vaikuttamaan muutoksen suuntaan valtakunnallisissa ja paikallisissa virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa sekä sopimustoimintaan liittyvissä työryhmissä.

– Päätehtävämme on tehdä virka- ja työehtosopimusten sisällöillä liittojemme jäsenille parempaa

työelämää. Olemmehan akavalaisten julkisalojen liittojen omistama neuvottelujärjestö, Mari Keturi korostaa.

Tulos syntyy neuvotellen, ei somessa

– Lähestymiskulmamme on ratkaisukeskeinen. Neuvottelussa järjestölliset toimet eivät ole ensisijainen tavoite, vaan seuraus. Etenemme ensin neuvotellen ja tavoitteemme on sopia sopimukset. Neuvotteluja ei Keturin mielestä käydä sosiaalisessa mediassa. Hän huomauttaa, että yksityiskohtien ruotiminen siellä hämärtää kokonaisuuden.

– Viestintä on tärkeää, mutta tulokset syntyvät neuvottelupöydissä, eivät somessa. Neuvottelukäytännön viestintä voikin siksi näyttää ulospäin niukalta. ■



– Luottamusmiehen on työelämän asiantuntija ja vaikuttaja. Ilman häntä emme tietäisi, mikä työpaikoilla toimii ja mikä kaipaa korjaamista, toiminnanjohtaja Mari Keturi JUKOsta painottaa.

Sinäkin olet JUKO-liiton jäsen

- JUKO neuvottelee 200 000 akavalaisen asiantuntijan ja esimiehen virka- ja työehtosopimuksista.
- Neuvottelupöydissä JUKO on yksi julkisalojen pääsopijajärjestöistä. JUKOon kuuluu II jäsenyhdistystä ja yhteensä 35 ammattiliittoa.
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL ja Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ovat jäseninä neuvottelujärjestö JUKOssa ja keskusjärjestö Akavassa.
- JUKO sopii palkoista ja muista työsuhteen ehdoista evankelis-luterilaisessa kirkossa, kunnissa, hyvinvointialueilla ja valtiolla, yliopistoissa, Avainta-aloilla, Työterveyslaitoksella sekä Kansalliskalliossa.
- Työpaikoilla ja neuvotteluissa JUKO edustaa poikkeuksellisen laajasti julkisalojen ammattiryhmiä.
- Kirkon palvelujen lisäksi JUKO-liittojen jäsenet vastaavat koulutuksesta, tutkimuksesta, sosiaali- ja terveydenhuollosta sekä valtion, kuntien ja hyvinvointialueiden hallinnosta, turvallisuudesta ja puolustuksesta sekä oikeuslaitoksesta.
- Kirjastojen, kulttuurin, vapaa-ajan sekä infrastruktuurin ja ympäristöpalvelujen toiminta on osaltaan JUKO-liittojen jäsenten vastuulla.
- JUKO Facessa ja X:ssä (entinen Twitter) @JUKOry.

Kuka Mari Keturi?

- Kahden lapsen 45-vuotias äiti Nurmijärveltä
- Oikeustieteen kandidaatti
- Aloitti JUKOn toiminnanjohtajana 1.3.2023
- Pitää koirista, Etelä-Koreasta, käytännön piloista ja metsästä
- Motto: Kyllä tästä hyvä tulee!

Lisää luottamusmiehiä kirkon työpaikoille

Paikallinen edunvalvonta ja 3 500 luottamusmiehen verkosto on JUKOn työn ydintä, kun neuvottelujärjestö vastaa osaltaan jäsenliittojensa luottamusmiestoiminnasta. Jos työpaikallasi on valittu luottamusmiehen, myös DTL:n ja KNT:n jäsenien asioista huolehtii julkolainen luottamusmiehen. Tällä hetkellä läheskään kaikissa seurakunnissa ei ole julkolaista luottamusmiestä, joka neuvottelisi työnantajan kanssa ja avustaisi JUKO-liittojen jäseniä virka- ja työsuhteen kysymyksissä. Kiinnostuitko luottamusmiehenvaaleista? Lisätiedot: anne.mikkola@juko.fi

KIRKKO ON TILANTEESSA, JOSSA PALKOILLA ON KILPAILTAVA

Diakoniatyö on samaan aikaan sekä ammattitaitoa että asiantuntijuutta vaativaa työtä. Ammatillista diakoniatyötä tehdessä diakoniatyöntekijä joutuu jatkuvasti pitämään itseään ajan tasalla yhteiskunnallisesta keskustelusta, päätöksenteosta ja ihmisten hyvinvoinnista sekä paikallisesti että valtakunnallisesti. Diakoniatyöntekijän täytyy arvioida omia toimintatapojaan ja ajatusmallejaan aina uudelleen, päivittää itseään ja varmistaa, että toiminta kestää eettisen tarkastelun. Diakoniatyöntekijän tulee olla kosketuksissa ihmisiin ja heidän arkeensa tässä päivässä, mutta samaan aikaan katsoa kohti tulevaa ja suunnata työtä sen mukaisesti. Diakoniatyö on diakoniatodeksi elämistä ammatillisesti, eettisesti ja kestävästi.

Diakoniatyö on vaativaa työtä, jonka näkyvänä palasena seurakunnissa saattaa olla avustusvastaanoton, yhteisöruokailun tai kerrostalopihan alaovella seisova diakoniatyöntekijä. Valitettavasti tuntuu se, että diakoniatyöntekijän työn vaatavuutta ja siitä maksettavaa palkkaa arvioidaan pintapuolisesti näkyvillä olevan diakoniatyöntekijän seisomisasennon perusteella. Tai vielä pahempaa – arvio tehdään mielikuvien perusteella. Mielikuvien, joissa diakoniatyöntekijä juo kahvia ja laulaa virren herttaisen ikäihmisen hymyillessä kiitolisena vieressä. Kirjoitan kärjistetysti, mutta sellaisena tilanne on minulle viimeisien vuosien aikana näyttäytynyt.

Olen saanut toimia Diakoniatyöntekijöiden Liiton puheenjohtajana nyt kahdeksan kuukautta. Tä-

hän kahdeksaan kuukauteen ovat mahtuneet kirkon virka- ja työehtosopimuksen neuvottelut, joiden seurauksena yleisen palkkausjärjestelmän mukaiset palkat nousivat huhtikuussa viisi prosenttia ja niitä tullaan nostamaan ensi vuonna vähintään 2,5 %. Näistä nousuista huolimatta kirkon palkkakehitys on edelleen jäljessä muuta julkista sektoria ja yksityissektoria.

DTL kysyi kirkon tehtävissä toimivilta diakoniatyöntekijöiltä palkkaukseen ja työtyytyväisyyteen liittyviä asioita sähköisellä kyselyllä toukuu-kuussa 2023. Kyselyyn vastasi 412 henkilöä. Vastajista 97 % koki diakoniatyön merkitykselliseksi, mutta samaan aikaan vain kolme prosenttia koki, että työstä saatu palkka on riittävä. Kyselyn mukaan diakoniatyön vaatavuus on kasvanut, mutta palkkauksessa muutokset eivät näy. Viimeisen vuoden aikana on ollut nähtävissä, että vakituisiin diakonian virkoihin ei riitä hakijoita. Karua kieltä kertovat myös kyselyn tulokset, joiden mukaan seuraavan vuoden aikana työpaikan vaihtoa pois kirkon tehtävistä pitää todennäköisenä 20 % vastaajista ja viiden vuoden sisällä 43 % vastaajista.

Diakoniatyö on opettanut, että päätöksentekijöillä ei ole kaikkia tarvittavia tietoja päätösten tekemiseen, jonka vuoksi on tärkeää, että diakonia vaikuttaa ja tukee myös haavoittuvassa asemassa olevia ihmisiä vaikuttamaan. Liiton puheenjohtajana haluan rohkaista myös jokaista diakoniatyöntekijää vaikuttamaan, jotta kirkon diakonia olisi myös jatkossa ammatillista, eettistä ja kestävä. ■

Lähden polkemaan töistä kotiin

16:12 ✓

Hyvä! Nähdään kohta ❤️

16:15 ✓

Sitä soitin, että voitko käydä kaupassa.

16:35 ✓

Muru mikset vastaa?? Missä oot?

17:44 ✓

Elämä voi pysähtyä yhtäkkiä, mutta arki jatkuu

Läheistesi muuttanutta arkea helpottaa henkivakuutus.

Turvassa-henkivakuutus on erityisesti ammattiliiton jäsenelle edullinen henkivakuutus.

Hankit sen helposti osoitteessa:

turva.fi/henkivakuutus



SEKSUAALISEEN HÄIRINTÄÄN TULEE PUUTTUA NYKYISTÄ VAHVEMMIN

KNT osallistui yhdessä 17 akavalaisen liiton kanssa työelämässä havaitun ja koetun seksuaalisen häirinnän tutkimukseen. Kyselyssä selvitettiin seksuaalista häirintää ja seksismiä työelämässä sekä toimenpiteitä, joilla niihin on puututtu.

Tutkimus toteutettiin 30.5.–18.6. 2023 välisenä aikana. Kyselyssä seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Tutkimukseen osallistuneiden kaikkien liittojen jäsenten kokemuksen mukaan työyhteisöjen ilmapiiri koetaan melko hyväksi eikä työilmapiiriä koeta seksistiseksi. Pääsääntöisesti myös sukupuolia koetaan kohdeltavan melko hyvin, tosin tässä on alle ja yli 40-vuotiaiden välillä melko suuria eroja nuorempien kokiessa kohtelun heikompana.

Lisää avointa keskustelua

Työyhteisön osalta eniten parannettavaa on työyhteisön avoimen keskustelun kulttuurissa, johon olisikin syytä panostaa. Suurin osa vastaajista koki, ettei työyhteisössä tarvitse pelätä seksuaalista häirintää ja että häirinnästä voi ilmoittaa ilman pelkoa. Edellä mainittujen osalta muunsukupuolisten kokemus on selvästi heikompi.

Jos seksuaalista häirintää ilmenee, työyhteisöjen puuttumisessa on selvästi parantamisen varaa. Siihen tulisi puuttua aiempaa vahvemmin ja luoda selkeät puuttumista helpottavat toimintaohjeet.

Havaittu seksuaalinen häirintä on ollut pääosin sanallista. Fyysistä häirintää on havainnut kolmasosa vastaajista. Neljäsosa havainnoista on

ollut asiattomia kommentteja jossain sähköisessä kanavassa, viidesosa sanatonta ja vajaa kymmenesosa kuvan tai kuvien lähettämistä.

KNT-jäsenten vastauksissa eroja muihin

KNT:n jäsenten vastaukset poikkeavat useassa kohdassa verrokkivastaaajaryhmistä. Työyhteisö koetaan muita useammin seksistiseksi. Jäsenet tietävät kenen puoleen kääntyä, kun häirintää esiintyy. He ottavat asian puheeksi useimmiten esihenkilön tai terveydenhuollon ammattilaisen kanssa.

Seurakunnissa ja kirkon järjestöissä toimivat antoivat heikoimmat arviot väitteeseen, että kaikkia sukupuolia kohdellaan työyhteisössä tasapuolisesti. Jäsenten mukaan työyhteisössä puututaan seksuaaliseen häirintään merkittävästi muita heikommin. Työpaikoilla joutuu jonkin verran pelkäämään seksuaalista häirintää, mutta siitä voi ilmoittaa melko turvallisista mielin. Häirintää tapahtuu useammin seurakuntalaisen toimesta kuin työyhteisössä sisällä.

Tutkimuksen merkittävin tulos oli kirkon sektorilla työskentelevien kokemus siitä, että työnantajat eivät ole puuttuneet rikolliseksi katsottavaan seksuaaliseen häirintään. Vaikka vastaajien määrä tähän kysymykseen on vähäinen (N 11), työnantajan tulisi viipymättä tiedon saatuaan ryhtyä toimenpiteisiin. Muilla työpaikoilla työnantaja on puuttunut rikolliseksi katsottavaan häirintään antamalla häiritsijälle varoituksen tai hänen työtehtäviä on järjestetty uudelleen tai muulla keinoin puututtu asiaan. ■

KIELI JA MAAILMA MUUTTUVAT – YMMÄRRETTÄVÄ JA ARMAHTAVA PUHE ON ENTISTÄ TÄRKEÄMPÄÄ



Keravan seurakunnan diakoni Heidi Karuranta ja Sley'n nuorisotyön johtaja Juha Heinonen pohtivat uskonnollista kieltä ja sen muuttumista työkentillään. Sana-lehden toimittaja Juhani Huttunen kommentoi pohdintoja.



KUVA LAURI HALME

Juha Heinonen,
Sleyn nuorisotyön johtaja

KUVA RUUSUKUVA

Heidi Karuranta,
diakoniatyöntekijä,
Keravan seurakunta

KUVA JUHANI HUTTUNEN

Juhani Huttunen,
mm. Sana-lehden toimittaja

Millaista on ammatillinen uskonnollinen kieli?



Juha: Seurakunnissa tai järjestöissä eletään vähän kuplassa, jonne muodostuu helposti oma "kaanaankieli". Itse olen koettanut päästä siitä eroon. Uskonnollisen kielen pitäisi olisi sitä, mitä ihmiset puhuvat ja ymmärtävät. Jos meillä on joku viesti, sen pitäisi olla mahdollisimman ymmärrettävää. ❤️



Heidi: Tulisi puhua helposti lähestyttävästi. Joskus on hyvä myös purkaa hengellistä kieltä. Ryhmätilanteissa voidaan ottaa yksi sana, jonka merkityksistä ja mielikuvista keskustellaan. Tärkeää on ilmapiiri, jossa saa kysellä, olla eri mieltä ja sanoa ettei ymmärrä. Haluan välttää asetelmaa, jossa yksi ylhäältä kertoo ja muut ottavat vastaan. 👍



Juha: Puhutaan kansan kieltä ja varotaan pelottelua. Ei sisältö siitä vähene, vaikka puhuisi kevyemmillä sanoilla. Siitä ei tule meille lisäpointseja, jos käytämme kaikki vanhat vahvat termit. Tämän päivän maailma on niin turvaton nuorille. Sisältöä ei kannata lähteä keventämään. On mahtavaa, että saamme puhua Jeesuksesta auttajana, ystävänä ja ennen kaikkea pelastajana ja kertoa, mitä armo merkitsee.



Heidi: Jokaisen ihmisen oma historia, elämäntilanne ja jumalakuva vaikuttavat siihen, miten kokee uskon ja Jumalan. Näenkö Jeesuksen ankarana tuomarina vai syntien sovittajana? Osaanko työntekijänä puhua luontevasti siitä, mitä usko minulle merkitsee? 😊



Juha: Pitää olla tarkkana, että kieli on itselle luontevaa. Jos vaikka meikäläinen käyttää termiä LOL, se ei oikein enää toimi. Kun puhutaan vaikeista asioista, saa käyttää myös huumoria, esimerkkejä ja omia kokemuksia. Pääpaino on armossa, rakkaudessa, Jumalan hyvydessä ja Jeesuksessa. Niistä kertomisen kieltä kannattaa kehittää. 👍



Juhani: Usein kuulee, että uskonnot ja kirkot menettävät merkitystään, mutta hengellinen etsintä pysyy. Ihmiset eivät enää kaipaa perinteistä kirkollista puhetta, mutta siitä ei mielestäni saa päätellä, etteikö saisi käyttää selkeästi kristillistä kieltä. 🙏

Näkykö työyhteisöjenne uskonnollisessa kielessä eroja?



Heidi: En ole kiinnittänyt huomiota. En välttämättä edes tiedä muiden työntekijöiden hengellisiä taustoja, vaikka olen aika pitkään ollut täällä töissä. Varmaan täällä Etelä-Suomessa herätysliikkeiden osuus ei ole niin suuri kuin jossain muualla.



Juha: Meillä kaikki tuntuivat puhuvan suht samalla lailla armosta ja Jeesuksesta, eikä ole kielellisesti suuria eroja vaikkapa siinä miten rukoillaan. Murteita toki on, kun ollaan eri puolilta Suomea. Ne ovat hauskojakin ja elävöittävät puhetta. 👍

Onko hengellinen kieli muuttunut?



Heidi: Vanhusten kohdalla ei ole sellaista muutosta, mikä muissa ikäluokissa näkyy ehkä selvemmin. Tapaamme työssämme hyvin erilaisia ihmisiä. On heitä, joille kirkollinen kieli on tuttua ja heitä, jotka tulevat aivan uutena toimintaan. Moni tulee muun kuin hengellisen syyn takia, esim. diakoniaan taloudellisissa asioissa, jolloin hengellinen kieli voi olla vierasta. Työntekijöinä joudumme luovimaan näissä eri maastoissa ja tunnustelemaan, millaista kieltä ihminen on valmis käyttämään. Meidän tulee mennä toisen ihmisen ehdoilla.



Juha: Totta, kieli riippuu paljon tilanteesta ja paikasta. Esim. 90-luvulla Sleylle tullessani ihmettelin, miten nuoret varsinkin Pohjanmaalla lauloivat innolla vanhaa kieltä sisältäviä Siionin kanteleen lauluja ja laulavat niitä edelleen. Erään seurakunnan paimoissa luki 80-luvun alussa teksti "Vanhurskas on elävä uskosta". Eivät tämän päivän ihmiset enää juuri tiedä, mitä vanhurskas tarkoittaa. Näitä termejä on ainakin nuorisotyössä pitänyt kehittää.



Heidi: Hyvä esimerkki kielen muuttumisesta on se, miten puhutaan synnistä. Omasta lapsuudestani muistan todella voimallista puhetta synnistä, kun taas tänä päivänä siitä puhutaan vähemmän ja hyvin eri sävyyn. Henkilökohtaisen synnin tilalle on tullut mm. yhteiskunnallinen ilmasto-synti. Nykyään täytyy myös miettiä tarkemmin, mitä sanoo. 😊



Juha: Koen samoin, että varovainen pitää olla ja paljon ottaa huomioon. Tänä päivänä monet nuoret ovat kauhean ahdistuneita ja moni miettii mm. sukupuoli- ja seksuaali-identiteettiään. Vitsiä ei voi enää vääntää oikein mistään eli huumori ja tietyt termit ovat paljon vaarallisempia. Kuulijakunta on hyvin erilaista kuin vaikka 10 vuotta sitten. 👍



Juhani: Edellä on kuvattu todella hyvin tuo iso kehityslinja. Voisi lisätä, että tämä aikakausi tuntuu olevan jopa yliseksuaalinen verrattuna aiempiin vuosikymmeniin. Olisi hyvä, jos kirkko ei mukautuisi sellaiseen ajan henkeen, jossa seksuaalisuus on ylikorostunutta. 🏳️‍🌈

Kieli on myös vallan väline. Mitä on tärkeää muistaa hengellisessä työssä tästä näkökulmasta?



Heidi: Diakoniatyössä ovesta saa tulla kuka vaan, eikä vakaumus tai seurakunnan jäsenyys ole ehto avun saannille. Pidän tärkeänä, ettei hengellisistä asioista tarvitse puhua saadakseen leipää. Siinä ainakin murretaan valtarakenteita. Joskus ensimmäinen kynnyks voi olla vaikein, toivottavasti voidaan sitten myös kutsua muuhun toimintaan.



Heidi: Juuri se, että ei käännyttä eikä tuputa, mutta kuten raamatussa sanotaan, "olkaa aina valmiit antamaan vastaus jokaiselle, joka kysyy, mihin teidän toivonne perustuu" (1. Piet.3:15). Tärkeää on tarjota mahdollisuus neutraaliin maaperään, mutta samalla tunnustaa rohkeasti omaa väriä. Työskentelemme hyvin rikkinaisten ihmisten kanssa. Tärkeää on, ettemme sanoilla haavoita lisää.



Juhani: Perinteinen hengellinen painostus aiempina vuosikymmeninä koski niin sanottua uskonratkaisua, jollaista kuulijoilta vaadittiin. Kuitenkin luterilaisuudessa uskon voi synnyttää vain Pyhä Henki. Nykyään yllättäen juuri kirkkokriittiset vanhemmat jättävät kastamatta lapsensa ja toteavat, että lapsi saa itse aikuisena tehdä oman "uskonratkaisunsa". Tässä kohtaa työntekijöiden olisi luonteva todeta, että koko työ on kuitenkin siinä kuuluisassa suuremmissa kädessä. 👍



Juha: Kun puhuu nuoren kanssa hänen kysymyksistään, tulee vallan näkökulmasta hankala asetelma, jos aikuinen puhuu omasta tilanteestaan käsin. Olen aina sanonut, että niin kauan voi tehdä nuorisotyötä, kun muistaa itsensä ja ne kipeät vaiheet kun oli 15-vuotias. Kun siltä tasolta lähtee, toki omia kokemuksia hyödyntäen, niin kielikin on silloin toisenlaista.



Juha: Nykyään on enemmän tietoa ja ymmärrystä ja hengellisillä asioilla painostamisen suhteen ollaan tarkkoja, mikä on tosi hyvä asia. Hengelliset asiat ovat intiimejä ja herkkiä ja niitä on helppo käyttää vallankäytön välineinä. Pitää olla varovainen ja tarkka, miten siteeraamme raamattua tai miten puhumme. Maailmassa ollaan paljon tiedostavampia kuin ennen.

Mitä muuta haluat sanoa?



Juha: Nykyään joutuu yhä enemmän opettamaan nuorille uskonasioiden lisäksi lähimmäisenä olemista. Se tuntuu olevan yhä vaikeampaa. Moni puhuu ja käyttäytyy toisia kohtaan tylysti ja jättää ulkopuolelle. 👍



Heidi: Ihmisillä on paljon mielikuvia, kokemuksia ja reaktioita liittyen kirkkoon. Kirkon työntekijöinä me herätämme ihmisissä mielikuvia jo ennen kuin olemme sanoneet yhtään mitään. On hyvä tiedostaa, että jo ennen kuin viestimme, olemme saaneet hyvin monenlaisia reaktiota aikaan ja asioita liikkeelle. Se yllättää minut aina uudestaan. 👍

KITOS ON OPISKELIJAN AMMATILLISEN KASVUN TUKENA

Ammatti-identiteetin vahvistuminen on olennainen osa kirkon tehtäviin opiskelevien kasvua oman alansa asiantuntijoiksi. KITOS-seminaari mahdollistaa pohdinnan tulevaisuudesta kirkon työssä.

Ammatti-identiteetti vaikuttaa olennaisesti siihen, miten yksilö kokee itsensä ja oman paikkansa työyhteisössä sekä laajemmin yhteiskunnassa. Uudet haasteet, koulutusmahdollisuudet ja ammatilliset saavutukset voivat vaikuttaa sen vahvistumiseen.

On tärkeää, että ammatti-identiteetin kehittymistä tuetaan tarjoamalla mahdollisuuksia oppia uutta, osallistua ammattiyhteisöjen toimintaan ja saada tunnustusta ammatillisesta osaamisestaan. Tässä seurakunnat, oppilaitokset ja ammattiliitot ovat keskeisiä toimijoita.

Seurakunnat ja kristilliset järjestöt tarjoavat tuleville kirkon työntekijöille ensikosketuksen kirkolliseen toimintaan ja yhteisöön. Opintoihin kuuluvat harjoittelut antavat opiskelijoille mahdollisuuden soveltaa oppimaansa käytännön tilanteissa ja reflektoida omaa rooliaan tulevana kirkon työntekijöinä. KITOS-päivä on yksi paikka arvioida omaa paikkaansa tulevana kirkon työntekijänä. ■



Espoon hiippakunnan tuomiokapitulin asiantuntija Jaakko Niiles, mikä on KITOS-seminaari?

– KITOS on lyhenne sanoista Kirkon Työhön Opiskelevien Seminaari. Seminaariin kutsutaan kaikki seurakunnissa työssäoppimisjaksonsa tai seurakuntaharjoittelunsa suorittavat opiskelijat.

Mitkä ovat seminaarin tärkeimmät tavoitteet?

– Kannustaa opiskelijoita pohtimaan kirkon työtä, kutsumusta ja ammatti-identiteettiä. Seminaarissa on mahdollisuus syventyä kirkkoon työntantajana ja pohtia

Asiantuntija Jaakko Niiles vastaa Espoon hiippakunnan KITOS-seminaareista.

millaista osaamista työelämässä tarvitaan.

Vahvistaako KITOS opiskelijoiden ammatti-identiteettiä?

– Opiskelijapalautteen perusteella voidaan todeta, että KITOS-seminaarilla on myönteinen vaikutus ammatti-identiteettiin. Opiskelijat arvostavat erityisesti seminaarin moniammatillisuutta, vertaisuutta ja mahdollisuutta pohtia omaa tulevaisuuttaan.

Mitä eväitä annatte opiskelijoille seminaarissa?

– Piispa Kaisamari Hintikka puhui kevään seminaarissa aiheesta ”onko kirkolla virkaa”. Hän korosti kirkon tarvitsevan erilaisia ammattilaisia, joista jokainen on osa globaalia Kristuksen kirkkoa. Osallistujat saivat jakaa harjoittelukokemuksiaan ja keskustella työnhausta käytännön näkökulmista. Sekä opiskelijat että työntekijät pitivät seminaaria innostavana. ■

Sosionomi-diakoni-opiskelija Sairi Suominen, miksi osallistuit KITOS -seminaariin?

– Aiheet vaikuttivat mielenkiintoisilta. Ajattelin saavani uutta tietoa ja uusia ideoita. Halusin myös tutustua hiippakuntakartanoon sekä pienten lasten äitinä saada pienen tauon arjesta ja päästä kerrankin valmiiseen ruokapöytään.



Diakoniaopiskelija Sairi Suominen osallistui KITOS-seminaariin Kuortaneen Haapaniemessä.

Mistä sait tiedon seminaarista?

– Sain tiedon työsähköpostiini. Seminaari oli tarkoitettu opiskelijoille, jotka ovat jo tehneet tai tulevat tekemään työharjoittelun jossain hiippakunnan seurakunnista.

Mitä odotit seminaarilta ja vastasiko se odotuksia?

– Odotin hyviä keskusteluja ja kohtaamisia erilaisten ihmisten kanssa. Siksi olin hieman pettynyt, koska jäin kaipaamaan enemmän keskustelua työkentelyä. Oli myös harmi, että muita diakoniaopiskelijoita ei tullut seminaariin.

Miten seminaari vaikutti käsitykseesi seurakunnasta työpaikkana?

– Ilahduin, koska käsitykseni seurakunnasta hyvänä työpaikkana sai vahvistusta. Päälimmäiseksi minulle jäi tunne, että seurakunnan työntekijä saa olla oma itsensä ja että töissä saa olla myös hauskaa, kivaa ja rentoa.

Näetkö että seminaarista saa vahvistusta kirkollisen työntekijän identiteettiin?

– Kyllä. Minulle on tärkeää, että kirkon työntekijä nähdään tasaver-

taisena, erehtyväisenä ja tavallisina ihmisinä muiden joukossa. Työntekijöitä ei tarvitse eikä tule nostaa jalustalle.

Miten KITOS-päiviä tulisi mielestäsi kehittää?

– Esimerkiksi siten, että jokaisen työalan edustaja olisi kertomassa omasta työstään seurakunnassa. Voisi olla myös harjoitteita ja vähemmän luentotyyppistä monologia. Ja lisää aiheisiin liittyvää vuoropuhelua.

Mikä tukisi kirkon töihin hakeutumista?

– Kirkko järjestää työntekijöille seminaareja, koulutusta, työnohjausta sekä muutakin apua ja neuvontaa. Näitä hyvän työnantajan ominaisuuksia voisivat kirkko, seurakunnat ja liitot tuoda enemmän ilmi. Kirkon töihin hakeutumiseen voisi auttaa kirkon näkyminen avoimena ja suvaitsevaisena työpaikkana.

Mitä annettavaa omalla ammatti-liitolla olisi KITOS-seminaariin?

– Liiton edustaja voisi vieraila seminaarissa ja kertoa ajankohtaisista työelämäasioista ja liiton asioista. ■



DTL ja KNT

- Liitot ovat vahvoja asiantuntijoita diakonian ja kristillisen kasvatuksen sektorilla. Ne pystyvät tukemaan parhaalla tavalla kirkon tehtäviin opiskelevia.
- Liitot tarjoavat tietoa ja tukea, joka auttaa opiskelijoita hahmottamaan tulevaisuuden työmahdollisuuksia ja kehittämään omaa ammatti-identiteettiään.
- Liittojen tarjoama edunvalvonta ja työoikeudellinen tuki sekä ammatilliset verkostot ovat tärkeitä tekijöitä, jotka auttavat opiskelijoita siirtymään kohti ammatillista uraa ja vahvistamaan ammatti-identiteettiä.
- Opiskelijajäsenyys on maksutonta, liity nyt: www.dtl.fi www.knt.fi

Työajattomuuden edellytykset ja työaikaan siirtyminen

Työaikalain mukaan työajattomuuden edellytyksenä on työntekijän työaika-autonomia ja työntekijän kuuluminen johonkin työaikalaisia lueteltuun poikkeusryhmään. Liittoon saapuneiden yhteydenottojen perusteella työaika-autonomiasta ja sen edellytyksistä vallitsee hyvin erilaisia käsityksiä.

Työaika-autonomialla tarkoitetaan sitä, että työntekijän työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja että työntekijä voi itse päättää työajastaan. Työaika-autonomiasta koskevassa työaikalain 2 § 1 momentissa ei tarkenneta sitä, kuinka suuri osa työajasta tulisi olla työntekijän itse päätettävissä tai kuinka paljon työnantaja saisi määrätä ja valvoa työaika, joten säännöstä on tulkittava siten, että työaika-autonomian toteutuminen edellyttää työaika-autonomian täydellisyyttä. Käytännössä tämä



tarkoittaa sitä, että työaika ei tulisi määritellä tai valvoa lainkaan ja työntekijän tulisi saada päättää työajastaan kokonaan.

Kirkossa esimerkiksi diakoniatyöntekijöille on usein määritelty tietyt päivystysajat, jolloin heidän tulee olla työpaikalla valmiina vastaanottamaan asiakkaita. Tämä jo yksinään johtaa siihen, että työaika-autonomia ei toteudu. Lisäksi tiedossamme on useampia seurakuntia, joissa työntekijöiden edellytetään päivystysaikojen ulkopuolellakin olemaan tiettyinä aikoina tiettyssä paikassa, jolloin työaika-autonomian toteutumatta jääminen on vielä selkeämpää. Työnantajalla on toki oikeus johtaa ja valvoa myös työajattoman työntekijän työtä, mutta tämä johtaminen ja valvonta ei saisi ulottua työaikaan. Työnantaja siis saa esimerkiksi määrätä tietyntehäväkokonaisuuden työajattoman työntekijän tehtäväksi ja myös asettaa tälle jonkinlaisen määräajan, mutta määräaika ei saisi olla sellainen, että se johtaa käytännössä työaika-autonomian toteutumattomuuteen. Jotta työaika-autonomia voi toteutua, työntekijän tulee saada aidosti päättää itse siitä, milloin työskentelee.

Työnantajan tulkintaetuoikeus ja työaikaan siirtyminen

Jos työaika-autonomian edellytykset eivät täyty, työntekijään tulee soveltaa työaika. Käytännön haasteena tässä on usein niin kutsuttu työnantajan tulkintaetuoikeus, eli oikeus päättää sovellettavan säännöksen tulkinnasta erimielisyysilanteissa siihen asti, kunnes asia on ratkaistu osapuolia sitovalla tavalla. Viime kädessä toimivaltaisessa tuomioistuimessa. Työnantajapuolen käsitys työaika-autonomiasta on pääsääntöisesti liiton käsitystä vältävämpi, joten tulkintaetuoikeuden soveltaminen lieenee johtanut siihen, että työaikalain uudistuksesta ja työajattomuuden edellytysten tiukentamisesta huolimatta suuri osa kirkon hengellisen työn työntekijöistä on edelleen työajattomia. Jokaisella työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia työajattomuutensa perusteita selvitetäväksi ja tarvittaessa siirtoa työaikaan. Mikäli työajattomuuden edellytykset eivät toteudu, mutta työnantaja ei tee siirtoa

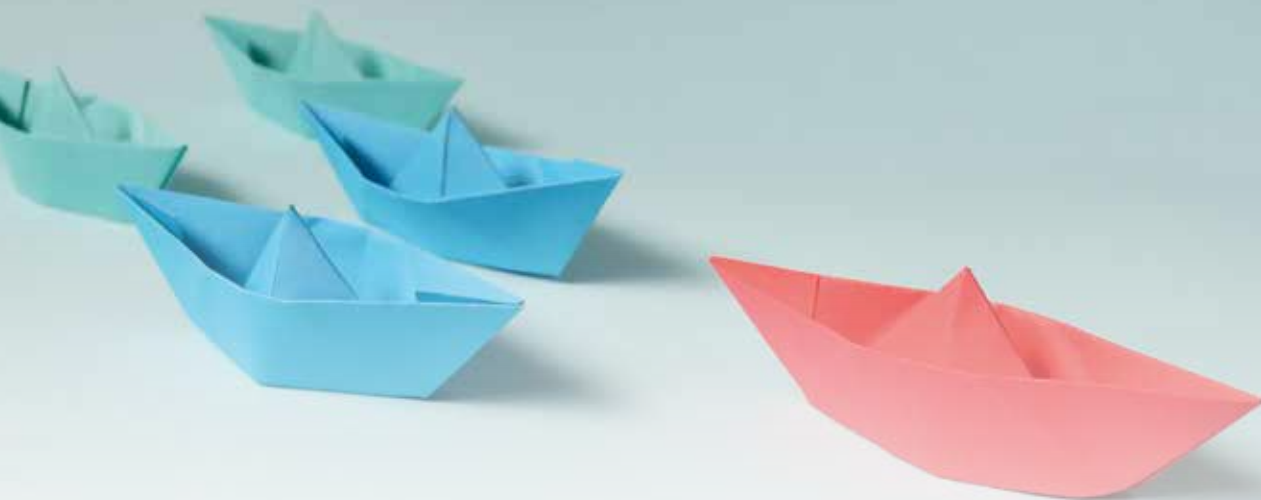
työaikaan, asiaa voidaan tarvittaessa viedä eteenpäin liiton avustuksella.

Selvyys työaika-autonomiaan ja työajattomuuden edellytyksiin yksittäistapauksessa saadaan siis viime kädessä siinä vaiheessa, kun asiaan on otettu kantaa tuomioistuintasolla. Tähän menee yleensä useita kuukausia ja useimmiten jopa vuoden päivät. Toinen vaihtoehto on odottaa sitä, että asiaan otetaan tuomioistuintasolla kantaa muun kuin oman tilanteen yhteydessä. Aluehallintovirasto on tehnyt tarkastuksia seurakuntiin, joista ainakin yhden seurakunnan tapaus on tietävästi edennyt hallinto-oikeuden käsiteltäväksi. Asiassa annettaneen ratkaisu ensi vuoden aikana. Oletettavaa on, että mikäli tuomioistuin tulkitsee työaika-autonomiasta kuten liitossa tulkitsemme, työnantajapuoli mukautuu samaan tulkintaan, minkä myötä työajallisuus tullee lisääntymään kirkon työ- ja virkasuh-teissa.

Työaikalain kevyempi soveltaminen: Joustotyöaika

On hyvä muistaa, että työaikaan siirtymisen ei tarvitse tarkoittaa sitä, että työntekijä menettäisi kaiken vapautensa työajan suunnitteluun. Työajallisten hengellisten työntekijöiden työhön sopii erityisen hyvin joustotyöaika. Joustotyöajasta voidaan sopia niiden työntekijöiden kanssa, joihin sovelletaan työaika ja joiden työajasta vähintään puolet on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöajassa työnantaja saa määrätä enintään puolesta työajasta, johon voidaan sijoittaa esimerkiksi päivystykset, palaverit, toimitukset, sekä muut aikaan ja paikkaan sidotut työtehtävät. Loput työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta työntekijä saa päättää itse. Joustotyöaika kuvastanee useimpien työajattomien työtä käytännössä nykyäänkin, mutta työajan ja joustotyöajan käyttöönotto toisi työntekijälle työaikalaisa sekä virka- ja työehtosopimuksessa turvatut työaika-korvaukset sekä työaika-suojelun. ■

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi



”JOHTAJUUTTA EI VOI SUORITTA”

Seurakunnissa kipuillaan johtamiseen liittyvien asioiden kanssa. Työntekijät kokevat, etteivät he tule kuulluiksi esihenkilöidensä taholta. Erityisesti työajattomassa työssä on kokemuksia siitä, että työtä ei tehdä riittävästi tai oikeassa paikassa.

Samalla kun työajatonta työtä tekevät kokevat, että työaika määritellään sopimattomalla tavalla, lähiesihenkilöt ja johtajat pyrkivät vastaamaan muuttuneeseen aikaan ja sen vaatimuksiin. Koronan jälkeisessä ajassa on entistä enemmän siirrytty etätöihin, joka on muuttanut tuttuja rutiineja ja perinteitä.

Johtajuuden murros aiheuttaa pohdintaa siitä, kuinka osata hoitaa tehtävänsä. Itsenäiset

asiantuntijatehtävät vaativat esihenkilöiltä erityisiä kykyjä ja taitoja. Perinteiseksi mielletty johtajuus ei toimi, vaan on osattava syventyä siihen, mitä asiantuntijatehtävässä toimiminen tarkoittaa.

Nämä tilanteet luovat epäluottamusta molempiin suuntiin. Työntekijät kokevat olevansa epäiltävinä siitä, etteivät he tee riittävästi. Esihenkilöt kiipuilevat tasapuolisuuden ajatusten kanssa. Mikä on kenellekin

riittävästi ja mitä kultakin odotetaan työntekijöiden ja ylemmän johdon osalta?

Johtaminen on murroksessa

Paula Kilpinen esittelee kirjassaan *Inhimillinen strategia* (Alma Talent 2022) perinteisen johtajan ja inhimillisen johtajan eroja. Perinteisen johtajan työkalupakkiin hän sijoittaa muun muassa powerpoint-esitykset monologeineen sekä kontrollin ja suorituksen johtamisen. Inhi-

millinen johtaja puolestaan uskoo aitoon kohtaamiseen ja dialogiin sekä psykologiseen turvallisuuteen ja luottamukseen.

Kilpinen sanoo johtamisen olevan isossa murroksessa.

– Ihmiset eivät enää halua olla pelkästään resursseja tai koneiston rattaita. Kohtaamiset ja dialogit ovat nousseet johtamisen keskiöön. Ennen riitti, että johtaja oli vakuuttava, uskottava ja karismaattinen viestijä, joka piti hienoja powerpoint-esityksiä.

Moderni ja inhimillinen johtaminen antaa tilaa uteliaisuudelle, empatialle ja keskeneräisyydelle.

– Tänä päivänä odotetaan inhimillisiä kohtaamisia ja dialogeja. Työntekijät tulee kohdata tasavertaisina ihmisinä, tasa-arvoisina. Esihenkilön tehtävä ei ole tarjota valmiita ratkaisuja vaan esittää kysymyksiä, jotka auttavat oivaltamaan itse. Tärkein johtajan tehtävä onkin osoittaa arvostusta, empatiaa ja myötätuntoa. Tarkka suorituksen johtaminen luo helposti tunnetta siitä, ettei työntekijöihin luoteta.

Yhteinen suunta selville

Kilpinen on huolissaan esihenkilötyön arvostuksesta, sillä yhä useammassa organisaatiossa vannotaan itseohjautuvuuden nimiin. Uskotaan siihen, että työntekijälle annettaessa tavoitteita ohjautuu hän itsenäisesti niitä kohti. Itseohjautuvuus vaatii aktiivista esihenkilötyötä,



Hyvä johtaminen on yksinkertaisimmillaan kuuntelemista.

sparrausta ja kommunikointia. Kuitenkin itseohjautuvuuteen vedoten vähennetään esihenkilöpaikkoja ja henkilöstön johtamiseen on entistä vähemmän aikaa.

– Työyksiköillä tulee olla yhteinen suunta selvillä, jotta työ suuntautuu oikeaan suuntaan. Tähän yhteiseen suuntaan tulisi pyrkiä yhdessä tehden, eikä eriytyä omiksi segmenteikseen. Aika ajoon olisi hyvä miettiä, missä halutaan olla viiden vuoden päästä. Tätä esihenkilön tulisi osata viedä eteenpäin ja oikeaan suuntaan.

Kohtaamiselle aikaa

Kilpinen uskoo, että moni johtaja haluaisi olla hyvä johtaja, jos hänellä vain olisi siihen aikaa ja resursseja. Ihmiset kaipaavat tulevansa työyhteisössäänkin kohdatuiksi, kuulluiksi ja arvostetuiksi. Jos kohtaamiselle ei ole aikaa, muodostuu se johtamisen suurimmaksi ongelmaksi.

– Johtajuutta ei voi suorittaa, Kilpinen tiivistää.

Yksinkertaisimmillaan hyvä johtaminen on kuuntelemista.

Vastaukset moniin kysymyksiin löytyvät jo organisaatiosta itseltään, kun johtaja kuuntelee eikä itse vastaa toisten puolesta. Parhaimmillaan johtaja mahdollistaa työyhteisön onnistumisen ja eteenpäin viemisen.

– Johtaminen vaatii tekijältä paljon, mutta monia helpottaa ajatus siitä, ettei johtajana ole koskaan valmis. Pitää koko ajan oppia uutta ja kehittää itseään. Se on ainoa tapa viedä osaamistaan kohti modernia ja inhimillistä johtamista.

– Johtajakin on vain ihminen ja myös hänellä on oikeus näyttää tunteitaan onnistumisten ja epäonnistumisten hetkellä, Kilpinen lisää. ■

Lähde: Lähtijät-podcastin jaksot 15. Kuka enää haluaa johtaa? Juontajina Liisa Holma, Ulla Jones ja Minna Ruusuvoori. Asiantuntijavieraina Ari Rämö ja Paula Kilpinen.

Artikeln kan läsas på svenska på adressen dinolehti.fi

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



KUN ME OLEMME VAITI, KUVAT HUUTAVAT

”Onks sulla tästä kuvaa?”

Tämä tarvitsisi jotain visuaalista ollakseen kiva?”

Reformaation kuvainraastosta on jo juhluvuosia, mutta kirkkomme pysyy edelleen vahvasti sanan kirkkona.

TEKSTI JA KUVAT MIKKO SAARI

Viestintä tarvitsee kuvia. Tuo on lause, jota toistellaan jokaisessa toimintaa suunnittelevassa kokouksessa ympäri Siionin. Ja se on myös lause, minä pitäisi olla, jos ei tatuoituna, niin ainakin tarralaputettuna tajuntaamme asioiden operointivaiheissa.

Syysesitteentapaiset ovat jo lähteneet liikenteeseen. Seurakuntien viestintävastaavat ovat sitä ennen oikolukeneet hengellisten työntekijöiden lähettämät rivistöt ja luettelot. Oikolukua

on tehty ja eri tiedostomuotoja huokailtu. Ja sitten kirsikkoja kakun päälle, nimittäin niitä kuvia. Niin tiloista, ihmisistä kuin mukavaksi silmäniloitukseksi. Onko Taika-Petteristä pressikuvaa? Saako diakoniapiirin mummoista julkaista otoksen? Voiko nuorisopapista julkaista vähän vitsikkään kuvan? Riittävätkö pikselit?

Visuaalinen viestintämme on tärkeämpää kuin koskaan. Vaikka painettua tai ruudulta näkyvää tekstiä oltaisiin hiottu vaikka ja kuinka, se ei juurikaan tavoita maaliaan ellei asia ole pa-

ketoitu ulkoisesti hyvään pakettiin. Seurakunnan uutissähköpostiakaan ei kannata vain typottaa tekstiksi ja sitten paiskata menemään. Moiset tuovat mieleen Kekkonen myllykirjeet.

Puhumattakaan sosiaalisesta mediasta. Olemme kurkkua myöten täynnä kehotuksia siitä, miten se on valtaisa ja edullinen mahdollisuus tavoittaa kaikki ne myriadit, joille toimintamme saattaisi kolahtaa. Mistäs sinne muita kuin ”setä somettaa” -otoksia? Olisiko kanslistilla maise-makuvia tai suntiolla otoksia tiloista? Voidaanko tähän pyytää nuorisotyötä tekemään jotain, niin mikään ei maksa mitään?

Muistan ajat, jolloin filmikamerointi oli hintava harrastus ja käyttökelpoisia paperikuvia ei liiemmin ollut. Digivallankumous tuotti meille ensin digikamerat joita jokaisella oli käsilaukussaan tai repussaan. Selvää on, että älykännyköiden aika on tuottanut maailmaamme hallitsemattoman kuvatulvan. Katso vaikka, montako kuvaa sinulla on kännykässäsi? Määrä ei siis ole ongelma vaan laadusta on kysymys. Mitä tahansa räpsäystä ei voi valjastaa asiamme tarpeiksi. Eikä tässä kaikessa ole kyse vain valokuvista, vaan ylipäätään visuaalisesta viestinnästä, muodoista, figureista, väreistä ja kuvioista.

Väitän, että jokaisessa asuu pieni visualisti. Arvioimme ja puntaroimme näkemiemme näkyjen tasoa, miellyttävyyttä ja kontekstiin sopivuutta. Katsokaa vaikka oheisia kuvia kristillissävytteisten kirjojen kansista. Ne ovat kirjoittajan hyllystä.



Otanta klassikkomaalauksesta, usvainen puu ja kukkanen. Jes. Eihän näistä puutu kuin kynttilä ja auringonlasku. Kliseenippu olisi valmis.



Jopa tunnistettava ihminen poikkeuksellisesti leikatussa kuvassa, mystinen ja klassista dramatiikkaa hyödyntävä visuaali sekä yllättävien esineiden, aterinten, käyttö. Mielestäni näissä kansissa oli yrittystä ja ajatusta.

Ravistelevasta kritiikistäni huolimatta minulla ei ole varmoja, kaiken kattavia neuvoja kiitetävän lopputuloksen saamiseen kuvallisessa viestinnässä. Yhdenkään kriitikon tai kolumnistin ei pitäisi edes lähteä yrittämään leikkiä kaikkitietävää – oli asia mikä tahansa. Sen sijaan haluan rohkaista yrittämään, leikittelemään ja etsiskelemään. Tutki oman kamerasi tai pilvipalvelun kuvamaailmaa. Olisiko siellä jotain jaettavaksi asti? Syntyikö ehkä ajatus luoda jotain ennen näkemätöntä? Anna mennä. Vaikka kohta tarvitaan kuun kokoinen piisiru tallentamaan kaikki maailman tiedostot, niin jokainen valokuva on silti yksilö, ainutlaatuinen ja ennen näkemätön. ■

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
nuorisotyönohjaaja
Puh. 050 377 3300
puheenjohtaja@knt.fi



Asiamies
Henrik Ketola
nuorisotyönohjaaja
3.10. alkaen
puh. 044 595 8566



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



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



LIITY JÄSENEKSI

KUTSU ROHKEASTI
liitton 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

KNT: www.knt.fi, tai sähköpostitse jäsensivulla@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 verkkosivuillemme www.dtl.fi ja www.knt.fi

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




Sacrum

Ole kanssani tänään



Pirjo von Essen, Marika Tynnä

Oman uskon ystäväkirja

Kirja, jonka parissa voit etsiä ja löytää. Henkilökohtainen usko voi parhaimmillaan olla kuin uskollinen matkakumppani, jonka kanssa ihminen kohtaa elämänsä kaikki vaiheet, ilot, surut ja muutokset. Kirjassa on tilaa myös omille merkinnöille.

23,20 (28,00)



Anne Norvasuo

Jumala muistaa nimeni

– Hartaushetkiä muistisairaana kanssa
Monipuolinen materiaalipaketti hartaushetkiin muistisairaiden kanssa. Muistelukyvykset sekä kuvat lisäävät materiaalin käytettävyyttä. Kuinka huolehtia siitä, että myös muistisairaiden hengelliset tarpeet tulevat nähtyiksi ja kuulluiksi?

29,60 (32,90)



Ole kanssani tänään

– 52 rukoukskorttia

Lempeät rukoukset sopivat sekä henkilökohtaisen rukouselämän virikkeeksi että käytettäväksi erilaisissa ryhmätilanteissa. Jokaisessa kortissa on elämänläheinen rukous niin arkeen kuin pyhään.

19,90 (24,90)



Pia Perkiö

Tässä iässä

Mitä ikä meille tekee? Viisastuttaa? Tyhmentää? Suututtaa? Surettaa? Huvittaa? Kirjassa pienet hauskat riimirunot kertovat ikääntymisen tuomista tunteista. Kirja sopii vaikka tuomisiksi ikätoverille, vertaistueksi tai keskustelun pohjaksi.

20,50 (25,30)



Kaisa Jarkkola, Iida Tukeva (toim.)

Toivon säteitä

– Hartauksiksi, huviksi ja hyödyksi

Nuorten ajatuksia elämästä, uskosta, toivosta, ilosta, peloista ja kaipauksesta. Syvällisiä ja avoimia tekstejä voi käyttää myös työskentelyn innoittajina nuorten tilaisuuksissa. Sisältää ehdotuksia hengellisistä lauluista ja virsistä, jotka sopivat laulettavaksi tekstin yhteyteen.

22,50 (25,00)



Herätä hoksottimesi

– Sanahaku. Keskeisiä asioita Raamatusta

Laita aivosolusi toimimaan! Sanahakujen avulla virität aivosi ja samalla muistutat mieleesi tai opit Raamatun keskeisiä asioita. Et tarvitse kuin kynänpätkän ja mukavia hetkiä on luvassa.

7,90 (9,90)